

간호사의 셀프리더십과 간호업무성과간의 관계

서문경애¹⁾ · 장성옥¹⁾ · 조경희²⁾ · 김인아³⁾ · 이수정⁴⁾

서 론

연구의 필요성 및 목적

현대 사회에서 조직은 그 구성원들에게 높은 지식이나 기술수준 뿐만 아니라 보다 높은 수준의 독립성, 자아의존, 자아신뢰와 주도권을 행사할 수 있는 능력 등을 필요로 하고 있다. 최근 의료 환경의 급속한 변화는 병원조직의 경영혁신을 요구하게 되었고, 건강소비자의 요구가 급증하며 병원간의 경쟁이 심화된 가운데, 의료서비스의 질을 향상시키고 조직의 업무성과를 증진시키는 것은 모든 병원이 해결해야 할 최우선 과제가 되었다(김남현, 2002). 이때 간호조직은 병원 의료인력의 30-50% 이상을 차지하고 병원 운영예산의 50% 이상을 소비하는 조직이며, 24시간 대상자를 간호하는 접점이기도 하다. 따라서 간호조직은 병원의 생산성과 직결되며 의료 환경의 지속적인 변화 속에서 간호서비스의 질을 높이는 것은 필수적인 일이라 하겠다(김유나, 2005). 이는 그 어느 때 보다도 조직을 실제적으로 이끌어 나가는 조직구성원들에 대한 관심이 고조되고 있는 실정이고, 이러한 흐름은 단순하게 '타인에게 영향력을 행사하는 것'에서 '타인으로 하여금 스스로 그들 자신들에게 영향력을 행사하도록 이끄는 것'이라는 패러다임의 전환을 요구하여 왔다. 이와같이 리더십을 바라보는 관점도 이 시대에 맞는 새로운 패러다임으로의 변화가 필요하게 되었고 그 결과로 기존의 타율적인 성향에서의 리더십이 아닌, 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 인간내부

의 기본적인 성향인 '자율성'을 강조한 새로운 관점의 셀프-리더십이 등장하게 되었다(Manz & Sims, 1995).

셀프-리더십은, 리더가 구성원에게 영향을 미치는 것에 관련된 일반적 리더십과는 달리, 한 개인이 자기 자신에게 스스로 영향을 미치는 과정, 곧 정신적·신체적·사회적으로 자기 자신의 여러 능력을 증진시킴으로써 스스로를 성과 지향적인 사람으로 키우는 것을 말한다. 즉, 자율과 책임이 주어질 때 사람들이 스스로 책임지고 행동하는 독특한 행동이 바로 셀프-리더십이다(김남현, 2002)라고 하였다. 셀프-리더십에 의하면 조직구성원의 자아관리역량과 내적인 동기부여에 초점을 맞추으로써 개인의 창의성과 자발적인 능력발휘를 통해 조직의 성과를 높인다(서문경애, 2005)고 하였다. 이러한 리더십은 개인행동이나 집단행동의 형성은 물론 이들 행동을 조직체 성과에 연결시키는 가장 중요한 요인이 되고 있다(Dolbier, Soderstrom, & Steinhardt, 2001).

간호 조직에 있어서도 일반 간호사들이 전문직 간호사로서 긍정적인 태도를 형성하기 위해서는 간호현장에서 창의력 개발과 동기유발을 확대시켜 능동적인 업무를 수행할 수 있는 여건이 조성되어야 한다(문희자, 1995). 간호사의 근무에 대한 자율성은 간호수행을 하는데 있어서 능력을 최대한으로 발휘하여 직무를 완수함과 동시에 간호활동이 효율적으로 이루어질 수 있게 함으로 환자에게 최대한의 전인간호를 시행하는데 중요하다. 이는 간호사의 스스로에 대한 자기 직업에 대한 만족감이 없을 때에는 효과적인 역할수행을 기대하기 어려우며 전문적인 발전을 꾀할 수도 없다. 환자를 최적의 건강상태

주요어 : 셀프리더십, 간호업무성과

- 1) 고려대학교 간호대학 부교수(교신저자 서문경애 E-mail: seomun@korea.ac.kr)
- 2) 고려대학교부속 안산병원 수간호사, 3) 고려대학교 간호대학 시간강사
- 4) 극동대학교 간호학과 전임강사

투고일: 2006년 2월 6일 심사완료일: 2006년 3월 8일

로 유지하도록 돕는 것이 간호의 궁극적 목적이라면 간호사 스스로가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것은 매우 중요한 일이다.

이와 같이 리더십과 간호업무성과는 간호조직의 생존과 발전에 있어 매우 중요한 요소라고 볼 수 있다. 간호조직에서의 적절한 리더십은 간호사들의 노력을 증가시키고, 이들의 심리적 안정감에 영향을 미침으로써 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표 달성과 균형 있는 발전을 도모할 수 있게 된다(조경희, 2003).

따라서 리더십의 관점을 조직구성원들에게 두고 이들의 창의성과 자발적인 능력발휘를 이끌어 내도록 하는 셀프-리더십에 대한 연구는 그 의의가 크다고 하겠다. 이에 본 연구는 간호조직에 있어서의 셀프-리더십이 조직 내에서의 간호업무성과에 미치는 영향을 파악해 보고자 시도되었다.

연구 문제

본 연구의 문제는 다음과 같다.

- 간호사의 셀프리더십과 간호업무성과 정도는 어떠한가?
- 간호사의 셀프리더십은 간호업무성과에 어느 정도 영향을 미치는가?

용어의정의

• 셀프리더십(self-leadership)

셀프-리더십은 스스로 자기 자신에게 영향력을 발휘하기 위해 사용하는 행동, 사고방식 그리고 감정 등에 초점을 맞춘 자율성의 속성을 지닌 리더십으로 Manz(1983)가 개발한 설문지를 김한성(2002)이 수정·보완하여 사용한 도구로서 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개 요인으로 각각 3문항씩 총 18문항으로 측정된 점수를 의미한다.

• 간호업무성과

간호업무성과란 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도이며, 간호사가 간호대상자인 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되어지는 제반 활동과 관련된 업무의 실제적인 집행을 말한다(조경희, 2002). 본 연구에서는 박성애(1988)의 과정적 간호업무평가를 근거로 김영임(2002)이 수정·보완하여 사용한 간호업무 수행평가도구를 사용하였으며 독자적 간호업무에 관한 9문항, 비 독자적 간호업무에 관한 9문항과 대인관계업무에 관한 5문항 등 23항목으로 구성되어 있다. 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 간호업무

성과 정도가 높은 것을 의미한다.

이론적 배경

셀프리더십이론

셀프리더십은 우리들 자신에 대해 영향을 미치기 위해 사용되는 행동, 사고방식 및 감정 등에 초점을 맞춘 일련의 광범위한 전략이다. 셀프리더십은 스스로 자신들을 지휘하기 위해 무엇을 할 것인가이다. 어떤 면에서 셀프리더십은 하나의 개선된 팔로우어십(followership)-즉, 자신해서 따르려는 자세인 것이다. 보다 정확하게 말하면 전통적인 팔로우어십의 개념과는 다른 '자신에게 초점을 맞춘 리더십이다. 즉, 자신들의 생활을 스스로 통제할 수 있는 자율권이나 책임이 주어지는 것이고 궁극적인 목적은 자신이 자신을 스스로 통제하는 것이다(김남현, 2002).

셀프리더십은 리더 중심이 아닌 추종자 중심의 리더십으로, 타율에 의해서가 아니라 각 개인 스스로가 자율적으로 자신을 리더해 동기화 시키는 것이다(이계현, 2001). 셀프-리더십은 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십보다는 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표달성에 대한 보상을 스스로 정하거나 성취목표를 이루지 못했을 경우 자아비판이나 처벌을 하는 등의 자율성을 일컫는 것으로서 조직구성원들의 업무에 대한 열정을 높이는데 효과적이라는 것이다(정일재 역, 1995).

셀프리더십 이론은 '인간의 행동'에 대한 다양한 접근 방법들 가운데 강화이론(reinforcement theory), 목표이론(goal theory), 사회 인지적 이론(social cognitive theory), 내재적 동기화 이론(intrinsic motivation theory)등에 기초를 둔 이론으로서, 외부적인 강화과정과 목표설정을 개인의 인지작용에 의해 내부화 한 이론이라고 할 수 있다. 이 이론들을 바탕으로 셀프리더십은 조직구성원 스스로에게 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고등과 같은 개념들을 내포하게 하고 있다(김남현, 2002). '자기기대'는 도전의 극복과 과업의 성공적 수행에 대한 자신의 능력에 대한 확신이며 '리허설'은 어떤 일을 실행하기에 앞서 깊이 생각하고 미리 연습하는 태도이다. 또 '목표설정'은 목표를 설정한 후 자기 스스로에게 실행을 지시하는 행동을 의미하며 '자기보상'은 자기 스스로에게 부여하는 물질적 보상과 추상적인 무형의 보상을 말한다. '자기비판'은 일이 잘못되었을 때 실패의 원인을 분석하는 의식적인 자기징계이며, '건설적 사고'는 어려운 상황을 장애물로 여기기보다는 기회요인으로 보는 긍정적 사고패턴을 의미한다(서문경애, 2005).

조직이나 집단이 높은 성과를 나타내기 위해서는 리더 혼

자만이 리더십특성을 함양하고 행위 스타일을 개발하여 상황에 적합하게 하는 것만으로는 부족하다는 것을 느꼈다. 무엇보다 리더에 의해 조직구성원이 고무되어 자발적으로 열심히 일하도록 동기부여 시킬 뿐만 아니라 조직과 자신을 동일시하도록 구성원들을 변화시켜야 하였다. 이에 따라 새로운 패러다임에 입각한 현대적 리더십의 개념인 셀프 리더십이 등장하게 되었다. 따라서 급변하는 현대사회에 있어서 간호조직에서도 간호사들이 전문직으로써 긍정적인 태도를 형성하기 위해서는 간호현장에서 창의력 개발과 동기유발을 확대시킬 수 있는 하나의 방안으로 셀프리더십 연구가 필요하다고 사료된다.

셀프리더십과 간호업무성과

간호에 있어 업무성과에 대한 관심은 간호의 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 간호전문직 발전의 주요 과제가 되어 왔으며, 보건의료 전반에 걸쳐 질적인 면에 더욱 관심이 집중되고 있다(박성애, 1988). 도영숙(1998)은 효율적인 간호수행을 하기 위해서는 병원조직에서 간호활동에 임하는 간호사의 역할기능 또는 역할지각을 이해하는 일이 기본이라고 하였으며, 서문경애(2005)는 사회변화에 능동적으로 대처하여 그 시대에 맞는 전문간호를 제공하기 위하여 간호사는 보다 깊은 지식과 숙련된 행위로 역할을 수행하여야 한다고 하였다. 따라서 간호업무성과에 영향을 미치는 주요변수로서 리더십을 고려해 볼 때 타인의 영향력에 의해 좌우되는 개인의 행동과 행위에 초점을 맞추기보다는 개인이 자기 스스로에게 영향력을 끼치는 자율성 개념의 셀프리더십과의 연결은 그 의의가 크다고 보겠다.

정남진(1999)은 자긍심과 부하의 셀프리더십 행위, 참여적 조직분위기와 부하의 셀프리더십간에는 상관관계가 있고 셀프리더십 행위수준이 높을수록 직무만족도와 조직몰입도가 모두 높다고 하였다. 이는 연구개발 조직의 특성에 부합되어 연구인력의 창의성 발휘 등 업무수행에 효과적이라고 보고 연구개발 인력이 자율적이고 적극적인 자세로 연구에 전념할 수 있도록 셀프리더십을 발휘할 수 있는 여건이 조성되어야함을 의미한다고 주장하고 있다. 또한 양동은(1999)의 연구에서는 스스로를 리더 하도록 하는 행동능력이 높을수록 군 조직의 조직성과에 긍정적 영향을 미치고 행동전략화 보다는 인지전략화가 높게 이루어질수록 더욱 긍정적인 효과가 나타났다. 따라서 군 조직 구성원들에게 셀프리더십의 하부요인을 개발하도록 하는 방안의 강구가 필요하다고 보고하였다.

조직 구성원들의 태도는 개인이나 조직에 중요한 의미를 지니고 있으며 조직구성원들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 여건을 조성하고 이를 효율적으로 활용하는 것이 조직

의 최우선 과제라 할 수 있다(차선경, 2000). 조직의 효과성은 조직에 참여하는 내·외적 이해관계자들의 욕구를 만족시키는 정도로서 결국 조직의 효과는 업무의 효과를 가져오는 것으로 이해할 수 있고 따라서 간호업무효과를 간호업무성과의 개념으로 사용할 수 있다고 하겠다(양길모, 1999). Kreitzer (1990)는 간호단위 내에서 간호사의 업무성과를 측정하려면 간호사의 자질, 특성에 대한 평가나 구조적 측면의 평가 보다 간호사의 간호행위를 내용으로 하는 과정적 평가가 이루어져야 한다고 주장하고 있다.

이희영(1996)의 생활설계사를 대상으로한 연구에서도 자신의 과업수행행동을 관리하는 정도가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높았으며 셀프매니지먼트가 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 생활설계사의 직무성과를 향상시키기 위해서는 생활설계사의 셀프매니지먼트 능력을 향상시킬 필요가 있다고 주장하고 있다. 이상의 선행연구를 종합해 볼 때 간호사의 셀프리더십이 간호업무성과에 중요한 영향을 끼침을 알 수 있다.

연구 방법

연구대상 및 표집방법

본 연구의 대상자는, 경기도에 소재한 500병상 이상 규모의 2개 대학병원에 근무하는 간호사 중 근무경력이 6개월 이상이고 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자 220명을 임의표집 하였다. 2개 대학병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명한 뒤 각 병동 수간호사를 통하여 2003년 9월 15일부터 9월 27일까지 자료 수집을 하였다. 간호사에게 배부된 220부중 215부가 회수되어 회수율 97.7%를 나타냈으며 이를 분석에 사용하였다.

연구 도구

• 셀프리더십(self-leadership)

셀프리더십도구는 Manz(1983)가 개발한 설문지를 김한성(2002)이 수정·보완하여 사용한 도구로서 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개 요인으로 각각 3문항씩 총 18문항으로 구성되어 있다. 측정 기준은 5점 척도로써 '항상 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점의 범위에 있으며 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 김한성(2002)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .87이었고 본 연구에서의 셀프리더십 도구의 Cronbach's α 는 .86 었다. 요인별 신뢰도는 자기기대 Cronbach's α 는 .83, 리허설 Cronbach's α 는 .77, 목표설정 Cronbach's α 는 .79, 자기보상 Cronbach's

α 는 .75, 자기비판 Cronbach's α 는 .84, 건설적 사고 Cronbach's α 는 .73이었다.

• 간호업무성과

본 연구에서는 박성애(1988)의 과정적 간호업무평가를 근거로 김영임(2002)이 수정·보완하여 사용한 간호업무 수행평가 도구를 사용하였으며 독자적 간호업무에 관한 9문항, 비 독자적 간호업무에 관한 9문항과 대인관계업무에 관한 5문항 등 23항목으로 구성되어 있다. 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높은 것을 의미한다. 사용 당시 Cronbach's α 는 .90이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .93이었다. 본 도구의 영역별 신뢰도는 독자적 간호업무 Cronbach's α 는 .87, 비 독자적 간호업무 Cronbach's α 는 .90, 대인관계 업무 Cronbach's α 는 .86이었다.

자료분석방법

수집된 자료는 SAS(Statistical Analysis System)를 이용하여 전산처리 하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 연구 대상자의 일반적 특성 및 간호사의 셀프리더십정도, 간호업무성과 정도를 확인하기 위해 평균, 표준편차, 최대값, 최소값 등의 서술통계를 이용하였다. 연구변수간의 관계는 상관분석을 하였고, 일반적 특성에 따른 각 연구변수의 차이분석은 t-test, ANOVA를 사용하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 28세로 25세에서 29세가 51.63%(111명)로 가장 많았으며, 20에서 24세가 19.53%(42명), 30에서 34세가 19.53%(42명), 35세 이상이 9.3%(20명)를 차지하였다. 결혼 상태는 미혼 68.83%(148명), 기혼 30.88%(67명)이었고, 종교는 있는 경우가 48.15%(104명), 없는 경우가 51.85%(111명)이었다. 학력은 전체 대상자중 전문대학 졸업이 68.37%(147명)로 가장 많았고, 간호대학이 24.65%(53명), 대학원 이상이 6.98%(15명)이었다. 경력은 평균 62개월이었으며, 6개월에서 35개월은 38.14%(82명), 36개월에서 59개월은 24.19%(52명), 60개월에서 83개월은 10.23%(22명), 84개월에서 119개월은 13.49%(29명), 120개월 이상은 13.95%(30명)로 6개월에서 59개월이 전체 대상자의 62.33%(134명)로 가장 많았다. 근무 부서는 일반병동이 61.86%(133명), 특수부서가 30.23%(65명), 외래가 7.91%(17명)로 나타났다<표 1>.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (N=215명)

특성	구분	수	백분율 (%)	평균 (표준편차)	범위
연령 (세)	20-24	42	19.53	28 (5.12)	23-43
	25-29	111	51.63		
	30-34	42	19.53		
	35 이상	20	9.30		
	결혼상태	미혼	148		
	기혼	67	30.88		
종교	있다	104	48.15		
	없다	111	51.85		
학력	전문대학	147	68.37		
	간호대학	53	24.65		
	대학원 이상	15	6.98		
경력 (개월)	6-35	82	38.14	62 (51.81)	7-235
	36-59	52	24.19		
	60-83	22	10.23		
	84-119	29	13.49		
	120 이상	30	13.95		
근무부서	병동	133	61.86		
	특수부서	65	30.23		
	외래	17	7.91		

간호사의 셀프-리더십, 간호업무성과 정도

간호사의 셀프-리더십은 5점 만점의 평균 평점으로서 3.51점이었고, 각 요인들의 평균 평점은 자기보상 3.74점, 자기기대 3.57점, 목표설정 3.53점, 리허설 3.45점, 자기비판 3.37점, 건설적 사고 3.30점 순으로 나타났다. 대상자의 간호업무성과는 5점 만점의 평균 평점 3.70점이었으며 각 영역들의 평균 평점은 비독자적 3.89점, 대인관계 3.86, 독자적 3.36점 순으로 나타났다<표 2>.

<표 2> 간호사의 셀프-리더십, 간호업무성과의 정도 (N=215)

변수	평균	표준편차	최소값	최대값
자기기대	3.57	0.60	2.00	5.00
셀프 리허설	3.45	0.62	1.33	5.00
목표설정	3.53	0.69	1.67	5.00
자기보상	3.74	0.67	1.33	5.00
자기비판	3.37	0.76	1.00	5.00
건설적사고	3.30	0.60	1.67	5.00
업무성과	3.36	0.46	2.00	4.78
독자적	3.89	0.45	2.78	5.00
비독자적	3.70	0.40	2.74	4.93
대인관계	3.86	0.46	2.33	5.00

간호사의 셀프-리더십과 간호업무성과 간의 관계

간호업무성과의 각 영역별에서 독자적 간호업무는 셀프리더십 요인 중 자기기대($r=0.28, p<.0001$)와 가장 높은 상관관계를 보였고, 건설적 사고($r=0.23, p=.0008$), 자기보상($r=0.22, p=.0011$), 리허설($r=0.22, p=.0013$), 목표설정($r=0.21, p=$

.0021) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 비독자적 간호업무는 셀프-리더십 요인 중 자기기대 ($r=0.29, p<.0001$)와 가장 높은 상관관계를 보였고, 목표설정($r=0.23, p=.0008$), 리허설($r=0.21, p=.0021$), 건설적 사고($r=0.19, p=.0048$), 자기보상($r=0.19, p=.0050$) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 대인관계업무에서는 셀프-리더십 요인 중 자기기대($r=0.34, p<.0001$)와 가장 높은 상관관계를 나타냈고 목표설정($r=0.33, p<.0001$), 건설적 사고($r=0.32, p<.0001$), 자기보상($r=0.31, p<.0001$), 리허설($r=0.26, p=.0001$) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈다<표 3>.

<표 3> 간호사의 셀프-리더십과 간호업무성과간의 관계 (N=215)

		간호업무성과		
		독자적	비독자적	대인관계
셀프 리더십	자기기대	.28***	.29***	.34***
	리허설	.22**	.21**	.26***
	목표설정	.21**	.23***	.33***
	자기보상	.22**	.19**	.31***
	자기비판	-.04	.02	.004
	건설적사고	.23***	.19**	.32***

** p<.01, *** p<.001

일반적 특성에 따른 간호사의 셀프-리더십과 간호업무성과간의 차이검증

간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십 정도에서는 학력 및 경력에 따라 셀프리더십 정도에서 통계적으로 유의한 차를 나타냈다. 이를 구체적으로 보면 학력에 따른 간호사의 셀프-리더십 정도는 대학원 이상 3.83, 간호대학 3.58, 전문대학 3.45로 통계적으로 유의한 차를 나타냈고($F=6.44, p=.0019$), 학력이 높은 군에서 셀프리더십 성향이 강하게 나타났다. 간호사의 경력에 따른 셀프리더십 정도는 36개월-59개월 3.61, 120개월 이상이 3.58, 84개월-119개월 3.51, 6개월-35개월이 3.49, 60개월-83개월 3.21로 집단 간에 통계적으로 유의한 차를 나타냈다($F=3.73, p=.005$)<표 4>.

간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도는 연령, 결혼상태, 학력, 근무경력, 근무부서에 따라 간호업무성과에서 통계적으로 유의한 차를 나타냈다. 이를 구체적으로 보면 간호사의 연령에 따른 간호업무성과는 35세 이상 4.04, 30-34세 3.89, 20-24세 3.61, 25-29세 3.61로 집단 간에 통계적으로 유의한 차를 나타냈고($F=12.21, p<.0001$), 결혼 상태에 따른 간호업무성과 정도는 기혼 3.84, 미혼 3.64로 집단간에 통계적으로 유의한 차를 나타냈다($r=-3.16, p=.0020$). 학력에 따른 간호업무성과 정도는 대학원 이상 4.14, 간호대학 3.80, 전문대학 3.62로 집단 간에 통계적으로 유의한 차를 나타냈고($F=$

<표 4> 일반적 특성에 따른 셀프-리더십 차이검증 (N=215)

특성	구분	평균	표준편차	F or t값	p값
연령 (세)	20-24	3.47	0.46	0.5	.683
	25-29	3.49	0.39		
	30-34	3.55	0.44		
	35 이상	3.59	0.58		
결혼상태	미혼	3.50	0.42	-0.21	.832
	기혼	3.52	0.47		
종교	있다	3.53	0.34	0.82	.415
	없다	3.48	0.51		
학력	전문대학	3.45	0.41	6.44	.002**
	간호대학	3.58	0.46		
	대학원 이상	3.83	0.45		
경력 (개월)	6-35	3.49	0.38	3.73	.005*
	36-59	3.61	0.35		
	60-83	3.21	0.44		
	84-119	3.51	0.53		
	120 이상	3.58	0.52		
근무부서	병동	3.50	0.43	0.11	.894
	특수부서	3.52	0.41		
	외래	3.54	0.57		
간호전달 체계	팀 간호	3.50	0.41	0.11	.911
	기능적 간호	3.51	0.46		

* p<.05, ** p<.01

16.21, p<.0001), 경력에 따른 간호업무성과 정도는 120개월 이상 4.08, 84-119개월 3.81, 60-83개월 3.58, 36-59개월 3.67로 집단 간에 통계적으로 유의한 차를 나타냈다($F=11.22, p<.0001$). 근무부서에 따른 간호업무성과 정도는 외래 4.10, 특수부서 3.67, 병동 3.66으로 집단 간에 통계적으로 유의한 차를 나타냈다($F=10.37, p<.0001$)<표 5>.

<표 5> 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이검증 (N=215)

특성	구분	평균	표준편차	F or t값	p값
연령 (세)	20-24	3.61	0.38	12.21	<.0001***
	25-29	3.61	0.33		
	30-34	3.89	0.43		
	35 이상	4.04	0.41		
결혼상태	미혼	3.64	0.35	-3.16	.002**
	기혼	3.84	0.46		
종교	있다	3.66	0.35	-1.48	.139
	없다	3.74	0.43		
학력	전문대학	3.62	0.36	16.21	<.0001***
	간호대학	3.80	0.41		
	대학원 이상	4.14	0.35		
경력 (개월)	6-35	3.59	0.32	11.22	.0001***
	36-59	3.67	0.34		
	60-83	3.58	0.41		
	84-119	3.81	0.40		
	120 이상	4.08	0.44		
근무부서	병동	3.66	0.37	10.37	<.0001***
	특수부서	3.67	0.39		
	외래	4.10	0.44		

** p<.01, *** p<.001

논 의

본 연구결과를 살펴보면 간호사의 셀프-리더십과 간호업무 성과 정도에서 셀프리더십의 평균점수는 총 90점 만점에 59.62점, 평균평점 3.51(5점척도)이었으며 셀프리더십 요인 중 대상자가 인지한 하위요인들은 모두 중등도 이상으로 자기보상, 자기기대, 목표설정, 리허설, 자기비판, 건설적 사고 순으로 자기보상과 자기기대를 가장 높게 인식하고 있었다. 이는 중학교 교사를 대상으로 한 김한성(2002)의 셀프리더십과 직무만족도와와의 관계에서도 자기기대, 자기보상, 목표설정, 리허설, 자기비판, 건설적 사고 순으로 자기기대와 자기보상을 가장 높게 인식한 것으로 본 연구 결과와 일치하였다. 이는 셀프리더십의 여러 요인 중 자기기대와 자기보상은 대상자의 능력에 중요한 영향을 미치는 자율성 요인 중 하나로 자신의 성과에 대해 높은 기대를 갖고 있는 것을 의미한다. 그러나 본 연구 결과에서 나타난 셀프리더십의 하위요인 점수들은 크게 변별력을 보여주지 못하였는데, 이러한 결과는 병원이라는 특수한 조직 구성이 간호사 개인의 사기나 동기유발을 의미하는 자율성 측면이 충분히 발휘되지 못한 현실을 반영하는 듯 하다. 따라서 자율성이 전문직 간호사들의 직무만족에 영향을 미치는 중요 변수(강경희, 2002)라는 점을 감안한다면 앞으로의 병원 조직은 셀프리더십이라는 개념에 대해서 많은 연구가 필요하다고 본다.

간호업무성과의 평균점수는 중등도 이상이었으며 이는 김영임(2002)의 연구와 결과가 유사한 것으로 나타났다. 각 영역別に 있어서는 비 독자적인 간호업무, 대인관계업무, 독자적인 간호업무 순으로 간호업무성과가 큰 것으로 나타났다. 이는 김영임의 대인관계업무, 비독자적 간호업무, 독자적 간호업무 순으로 나타난 것과는 다른 결과를 나타내었는데 이러한 결과는 간호사의 업무 특성상 동료간호사와 교대근무를 통해서 환자상태, 간호활동 등을 하고 타 업무부서와의 상호협조가 필수적인데 반해 셀프-리더십은 각 개인 스스로가 목표를 설정하고 자기기대와 자기비판을 하는 개념으로 병원이라는 조직 특성이 간호업무성과에 다른 영향을 미쳤으리라 사료된다.

간호업무성과의 각 영역들과 셀프-리더십 요인들간의 관계를 살펴보면 간호업무성과의 독자적, 비독자적, 대인관계의 3영역 모두에서 셀프리더십의 자기기대요인과 가장 높은 상관관계를 나타냈다. 반면에 셀프리더십의 자기비판요인은 간호업무성과의 독자적, 비독자적, 대인관계 3영역 모두에서 상관관계가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 우리나라의 정서적 측면을 고려해 볼 때, 다른 사람이나 자기 자신에 대한 비판에 대해 부정적인 사고를 가지고 있기 때문이라는 이계현(2001)의 연구결과와도 일치된다. 따라서 건전한 자기비판

을 통해 자기발전이나 자기성장을 도모하기 위한 교육이나 프로그램의 개발이 필요하다고 본다.

간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십 정도에서는 학력과 경력에서 통계적으로 유의한 차를 나타냈고, 학력($F=6.44$, $p=.0019$)이 높은 그룹과, 경력($F=3.73$, $p=.005$)에 따라서는 36개월-59개월, 120개월 이상, 84개월-119개월, 6개월-35개월, 60개월-83개월 순으로 셀프리더십이 강한 것으로 나타났다. 이는 셀프리더십이 자기 주도적 리더십이란 것을 감안하여 볼 때 Kelly(1994)의 연구에서 경력에 따른 의사결정의 참여도가 어느 정도 증가하다 다시 저하되는 현상을 나타낸 것과 Kreitzer(1990)의 연구에서 5년 이하와 16년 이상의 경력자들이 6년-15년 사이의 경력자들보다 오히려 의사결정에 더 참여하기를 선호하는 것으로 나타난 결과와 일치한다고 볼 수 있다. 이는 3년-5년 정도의 간호사들이 한참 임상간호를 적극적으로 수행함으로써 상대적으로 다른 그룹 경력자들의 셀프리더십이 낮게 나온 것으로도 해석할 수 있다. 따라서 자신의 전문적 능력과 교육적 재충전을 시킬 수 있는 과정이 제공되지 않는다면 간호의 질과 양을 결정하는데 경력은 더 이상의 유의한 요소가 될 수 없다.

일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령, 결혼상태, 학력, 경력, 근무부서에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈는데 이는 신영진(2000)의 수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향에 대한 연구에서 연령과 경력이 많을수록 미혼보다는 기혼이 간호업무성과가 높다고 한 연구결과와 일부 유사한 결과이다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 간호사의 셀프리더십과 간호업무성과 간에는 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 조직구성원들의 자기관리와 내적 동기부여에 초점을 맞춘 새로운 리더십 패러다임으로써의 셀프리더십을 위한 교육이나 프로그램 개발과 간호조직의 유효성 증진을 위한 방안으로 셀프리더십에 대한 지속적이고 다양한 방법에서의 연구가 필요하다고 본다. 또한 구성원 각자의 발전적인 노력과 함께 조직 차원에서의 리더십 변혁을 위한 뒷받침이 중요하고 그런 과정을 통해 조직성과가 한층 더 향상될 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 병원간호조직에 셀프리더십 개념을 도입하여 간호사의 셀프리더십이 간호업무성과에 어느 정도 영향을 미치는가를 규명하기 위한 방안으로 셀프리더십을 제안 하고자 시도되었다. 본 연구 대상은 경기도에 소재한 500병상 이상의 2개 대학병원에 근무하고 근무경력이 6개월 이상인 간호사 215명을 대상으로 2003년 9월 15일부터 9월 27일까지 설문지를 배부하고 회수하였다.

본 연구에 사용된 도구는 Mans(1983)가 개발한 설문지를 기초로 김한성(2002)이 수정·보완한 셀프리더십 측정도구와 박성애(1988)의 과정적 간호업무평가를 근거로 김영임(2002)이 수정·보완하여 사용한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 자료분석은 SAS(Statistical Analysis System)을 이용하여 대상자의 일반적 특성, 간호사의 셀프리더십과 간호업무성과 정도는 기술 통계를 이용하였고 일반적 특성에 따른 셀프리더십과 간호업무성과의 차이 검증은 t-test, ANOVA를 이용하였으며 셀프리더십과 간호업무성과의 관계는 피어슨 상관관계(Pearson's Correlation)로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 간호사의 셀프리더십은 5점 만점의 평균 평점으로서 3.51점이었고, 각 요인별 평균 평점은 자기보상 3.74점, 자기기대 3.57점, 목표설정 3.53점, 리허설 3.45점, 자기비판 3.37점, 건설적 사고 3.30점 순으로 나타났다. 대상자의 간호업무성과는 5점 만점의 평균 평점 3.70점이었으며 각 영역별 평균 평점은 비독자적 3.89점, 대인관계 3.86, 독자적 3.36점 순으로 나타났다.
- 간호업무성과의 각 영역별에서 독자적 간호업무는 셀프리더십 요인 중 자기기대($r=0.28, p<.0001$), 건설적 사고($r=0.23, p=.0008$), 자기보상($r=0.22, p=.0011$), 리허설($r=0.22, p=.0013$), 목표설정($r=0.21, p=0.0021$)순으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 비독자적 간호업무는 셀프리더십 요인 중 자기기대($r=0.29, p<0.0001$), 목표설정($r=0.23, p=0.0008$), 리허설($r=0.21, p=0.0021$), 건설적 사고($r=0.19, p=0.0048$), 자기보상($r=0.19, p=0.0050$)순으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 대인관계업무에서는 셀프리더십 요인 중 자기기대($r=0.34, p<0.0001$), 목표설정($r=0.33, p<0.0001$), 건설적 사고($r=0.32, p<0.0001$), 자기보상($r=0.31, p<0.0001$), 리허설($r=0.26, p=0.0001$) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 간호사의 셀프리더십과 간호업무성과간에는 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 간호조직의 유효성 증진을 위한 방안으로 자기관리와 내적 동기부여에 초점을 맞춘 새로운 리더십 패러다임으로써의 셀프리더십에 대한 지속적인 연구가 필요하다고 본다.

이상의 결과를 토대로 간호사의 셀프리더십이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하였지만 셀프리더십에 영향을 미치는 다른 요인들과의 확대 연구가 필요하고 간호조직에서의 조직유효성을 증진시키기 위한 방안으로 간호사들의 셀프리더십 향상을 위한 프로그램 개발이 필요함을 제언한다.

참고문헌

- 강경희 (2000). *수간호사의 변혁적 거래적 리더십과 자율성 및 조직몰입과의 관계*. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김남현 (2002). *슈퍼리더십*. 서울 : 경문사.
- 김유나 (2005). *간호사의 셀프리더십과 개인학습 간의 관계*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영임 (2002). *수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호 업무성과에 대한 연구*. 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 김원배 (2001). *기업근로자의 셀프리더십과 직무만족에 관한 연구*. 연세대학교 산업대학원 석사학위논문.
- 김한성 (2002). *중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계*. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 도영숙 (1998). *입원환자의 간호만족과 간호사의 업무만족 비교*. 카톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.
- 문희자 (1995). *임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 대한 연구*. *간호행정학회지*, 2(1), 115-123.
- 박성애 (1988). *간호단위 조직 내 리더십과 간호업무 수행의 관련성에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 서문경애 (2005). *간호사의 셀프리더십과 직무만족, 개인성과 간의 관계*. *간호행정학회지*, 11(1), 45-58.
- 신영진 (2000). *수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향*. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양길모 (1999). *간호사의 임파워먼트·업무관련 개인적 특성·업무성과 관계*. 경희대학교 간호학과 박사학위논문.
- 양동은 (1999). *셀프리더십이 군조직 성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문.
- 이계현 (2001). *조직구성원의 셀프리더십과 직무만족도 및 조직 몰입도와의 관계*. 부산대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이희영 (1996). *셀프리더십과 개인성과의 연관성*. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 정남진 (1999). *연구개발조직의 리더십에 관한 연구*. 고려대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 정일재 역 (1995). *슈퍼리더십*. 서울 : 21세기북스.
- 조경희 (2003). *셀프리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무 성과에 미치는 영향*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 차선경 (2000). *간호조직의 내부마케팅 요인이 간호사의 직무만족 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *J Psychol*, 135(5), 469-485.
- Kelly, R. E. (1994). *The Power of Followership*. New York :

Bantam Doubleday Pub. Inc.
 Kreitzer, M. J. (1990). *Impact of Staff Nurse Participation in Decision Making on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. University of Minnesota, PHD.
 Manz, C. C. (1983). *The Art of Self-Leadership ; strategies for Personal Effectiveness in Your Life and Work* : Prentice

Hall Inc.
 Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1995). *Business Without Bosses - How self- Managing Teams are Building High-Performing Companies*. New York : John Wily & Sons.

The Relation between Self-leadership and Outcome of Nursing Practice

Seomun, Gyeong-Ae¹⁾ · Chang, Sung Ok¹⁾ · Cho, Kyung Hee²⁾ · Kim, In A³⁾ · Lee, Su Jeong⁴⁾

1) Associate Professor, Korea University, College of Nursing, 2) Head Nurse, Korea University ANSAN Hospital
 3) Part-time Lecturer, Korea University, College of Nursing, 4) Full-time Lecturer, FarEast University, School of Nursing

Purpose: This study was undertaken in order to suggest self-leadership as a way to promote organization efficiency of nursing organization. So the relation between self-leadership and outcome of nursing practice in organization was studied. **Method:** The subjects of study were nurses as a population who were working for the 2 of university hospitals which have over 500 beds in Kyong Ki Province as well as who have been working for over 6 months. The data was collected by questionnaires from 215 nurses and analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, t-test and ANOVA on SAS Program. **Results:** Self-leadership of nurse got 3.51 grade out of 5 as a mean point. Each of the segments got 3.74 in self-compensation, 3.57 in self-expectation, 3.53 in goal-setting, 3.45 in rehearsal, 3.37 in self-criticism and 3.30 in constructive thinking in order. Independent performance of nursing practice at each items of outcome of nursing practice showed the highest correlations with the self-expectation among self-leadership segments. Constructive thinking, self-compensation, rehearsal, goal-setting were related like this in order, but self-criticism was related just a little. Dependent nursing practice has the highest correlation with the self-expectation, goal-setting, rehearsal, constructive thinking, self-compensation were similar as above in order, but self-criticism didn't show any similar correlations. Relationship practice has the highest correlation with the self-expectation, and goal-setting, constructive thinking, self-compensation, rehearsal were similar, while self-criticism did not show any correlations. **Conclusion:** In conclusion the result was obtained that self-leadership is much correlated with outcome of nursing practice. Therefore, as a way to promote efficiency of nursing organization, the constant study about self-leadership with the various aspects is needed focusing on self-management and inner motivation as a new leadership paradigm.

Key words : Self-leadership, Outcome

• Address reprint requests to : Seomun, Gyeong-Ae
 College of Nursing, Korea University
 126-1, 5-Ka, Anam-Dong, Sungbuk-Ku, Seoul 136-705, Korea
 Tel: +82-2-3290-4920 Fax: +82-2-3291-4950 E-mail: seomun@korea.ac.kr