간호행정학회지 제13권 제2호, 2007년 6월
J Korean Acad Nurs Admin Vol.13 No.2, 184-190, June, 2007

병원간호사의 셀프-리더십과 직무스트레스 및 직무만족도

김 지 영[1] · 홍 주 영[2]

서 론

연구의 필요성

최근 의료 환경의 급속한 변화로 건강소비자의 요구가 급증하였으며 병원간의 경쟁이 심화된 가운데, 병원조직은 경영혁신이 요구되고 있다(김남현, 2002). 이러한 혁신은 조직의 네트웍화, 슬림화, 수평화 및 비경쟁적 생산 분야의 아웃소싱 그리고 이에 따른 인력의 축소 혹은 비정규직원화 등의 결과를 가져왔고, 이러한 환경 속에서는 조직의 멤버 한 사람 한 사람은 상사의 지시 없이 현장에서 스스로 판단하여 의사결정을 하며 일을 추진해야 하는 상황이 전개되므로 모든 멤버가 스스로를 이끄는 리더의 역량과 자질을 필요로 한다(최연, 2001).

셀프리더십은 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 즉 자기영향력을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동전략의 일체라 정의할 수 있으며(Manz & Sims, 1995), 조직구성원의 자아관리역량과 내적인 동기부여에 초점을 맞춤으로써 개인의 창의성과 자발적인 능력발휘를 통해 조직의 성과를 높인다고 하였다(정남진, 1999). 많은 선행연구에서 리더십은 직무만족의 중요한 영향요인으로 언급되어 오고 있으며(박은숙, 1999; Bass, 1985; Goodell & Coeling, 1994; Trofino, 1993) 셀프리더십 역시 직무만족 및 간호업무성과와 관련이 있는 것으로 나타났다(서문경애, 2005; 조경희, 2003).

직무 스트레스란 환경조건이 개인의 능력을 초과하거나 직무환경에 의해서 개인의 욕구가 충족되지 않을 때 스트레스가 발생하게 되는 것으로 현대인의 직무스트레스 경험은 과거에 비해 훨씬 증가하였다(이동수, 1998). 새로운 의료기술의 도입, 불규칙한 근무형태, 신속한 의사결정, 컴퓨터 사용의 증가 및 환자와 환자 가족들과의 특수한 대인접촉 증대 등으로 인해 직무환경이 급속히 변화하고 복잡해지면서 병원 근로자들의 직무스트레스는 매우 큰 문제로 대두되고 있으며, 이러한 과도한 스트레스는 피곤, 무기력감, 좌절감, 소원감 등을 야기 시켜 병원 근로자들의 신체적, 정신적 건강에 좋지 못한 영향을 줌으로서 개인의 직장생활 뿐만 아니라 사회생활에도 상당한 지장을 주고 있다는 점에서 중요하게 다루어져야 할 문제이다(오평자, 2004). 또한 간호사의 근무에 대한 만족은 간호사 자신의 사기를 진작시킴과 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 서비스를 제공하게 되기 때문에 중요하다(김숙녕, 1998). 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때는 효과적인 역할기대가 어렵고 전문적인 발전도 기대할 수 가 없으므로 직무만족에 영향을 주는 요인은 조직의 효율적인 관리의 지침이 될 수 있을 것이다(정정희, 2004). 직무만족과 직무스트레스의 영향변수들은 많은 연구에서 그 관련성이 확인되어 왔지만, 리더십 이론과의 관련성을 확실하게 규명한 연구는 미비한 실정이다.

이에 본 연구에서는 리더십의 관점을 조직구성원에게 둔 셀프-리더십 이론을 바탕으로 간호사들의 셀프-리더십과 직무스트레스 및 직무 만족도 정도를 파악하고 관련성을 분석하여 직무스트레스를 감소시키고 직무만족도를 높이는 중재방안으로 셀프-리더십을 제안하는데 필요한 기초 자료를 제공하고자 하였다.

주요어 : 리더십, 직무스트레스, 직무만족도
1) 서남대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: 89to92@hanmail.net), 2) 광양보건대학 간호과 전임강사
투고일: 2007년 4월 23일 심사완료일: 2007년 5월 16일

연구의 목적

본 연구의 목적은 일반간호사의 셀프-리더십과 직무스트레스 및 직무만족도의 관계성을 파악하기 위함이며 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 일반간호사의 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도 정도를 파악한다.
- 일반간호사의 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도 간의 상관관계를 파악한다.
- 일반간호사의 일반적 특성에 따른 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도의 차이를 파악한다.

용어의 정의

● 셀프-리더십(self-leadership)

셀프-리더십은 스스로 자기 자신에게 영향력을 발휘하기 위해 사용하는 행동, 사고방식 그리고 감정 등에 초점을 맞춘 자율성의 속성을 지닌 리더십으로 본 연구에서는 Mans(1983)가 개발한 설문지를 김한성(2002)이 수정·보완하여 사용한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

● 직무스트레스(job stress)

직무스트레스는 조직 구성원이 담당하고 있는 업무에 대한 조직의 요구가 그 개인의 능력을 넘어서는 정도라고 정의되며(Greenhouse & Parasuraman, 1996) 본 연구에서는 이동수(1998)가 개발한 직무스트레스 평가도구로 측정한 점수를 의미한다.

● 직무만족도(job satisfaction)

직무만족이란 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도를 말하며(Lichtenstein, 1984), 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 한창복(1996)이 번역, 보완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 일반간호사의 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도 간의 관계를 살펴보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상

본 연구의 대상은 K지역 소재 300병상 규모의 종합병원 2곳에서 근무하고 있는 간호사이며, 간호과에서 협조를 얻어 본 연구의 목적을 이해하고 참여를 허락한 자로 하였다.

연구도구

● 셀프-리더십(self-leadership)

Mans(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 측정한 점수를 의미한다. 5점 척도로서 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미하며, 김한성(2002)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α = .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's α = .90 이었다.

● 직무스트레스(job stress)

이동수(1998)가 개발한 직무스트레스 평가도구를 사용하였으며, 직무긴장 10문항, 심리적 긴장10문항, 대인관계 긴장 8문항, 신체적 긴장 10문항 총 38문항으로 측정한 점수를 의미한다. 5점 척도로서 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미하며, 개발 당시 도구의 신회도 Cronbach's α = .94였고, 본 연구에서 Cronbach's α = .92였다.

● 직무만족도(job satisfaction)

Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 한창복(1996)이 번역, 보완한 20문항으로 측정한 점수를 의미한다. 5점 척도로서 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미하며, 한창복(1996)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α = .77이었고, 본 연구에서 Cronbach's α = .74 였다.

자료수집 방법 및 절차

연구자가 병원을 방문하여 간호과의 사전허락을 받은 후 연구에 참여하기로 동의한 일반간호사에게 설문지를 배부한 후 회수하였으며 연구기간은 2006년 5월 15일부터 6월 30일이었다.

자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS-Win 12.0을 이용하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 대상자의 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족 정도는 평균과 표준편차의 기술통계방법을 이용하였다.

- 대상자의 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients 로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프-리더십, 직무스트레스 및 직무만족도의 차이는 t-test와 ANOVA 및 Tukey test로 다중비교를 하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 대상자의 연령별 분포는 평균 28.7세였고 21-25세가 40.7%로 가장 많았다. 미혼자가 72.4%로 더 많았으며, 최종학력은 전문대학이 60.2%로 가장 많았다. 경력은 2년 미만이 39.0%로 가장 많았으며 평균 5.30년의 경력이었다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (n=123)

특성	구분	N(%)	Mean±SD
연령	21-25	50(40.7)	
	26-30	41(33.3)	28.7±7.01
	31이상	32(26.0)	
결혼 상태	미혼	89(72.4)	
	기혼	34(27.6)	
종교	유	65(52.8)	
	무	58(47.2)	
최종 학력	전문대학	74(60.2)	
	간호대학	44(35.8)	
	대학원이상	5(4.1)	
경력	2년 미만	48(39.0)	
	2년-5년 미만	32(26.0)	5.30±6.73
	5년-10년 미만	19(15.4)	
	10년 이상	24(19.5)	

셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도 정도

간호사의 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도는 <표 2>와 같다. 간호사의 셀프-리더십은 평균 3.50점이었고, 하위영역에서는 자기보상이 3.68점으로 가장 높았고 건설적 사고가 3.35점으로 가장 낮았다. 직무스트레스는 평균 2.64점으로 비교적 낮았으며 그 중 신체적 긴장이 2.78점으로 가장 높았다. 직무만족도는 3.12점이었다.

셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도간의 관계

본 연구대상자의 셀프-리더십과 직무스트레스, 직무만족도와의 상관관계를 분석한 결과는 <표 3>과 같다. 셀프-리더십은 직무스트레스(r=-0.429, p<.001)와 중간정도의 유의한 역상관관계가 있었고, 직무만족도(r=0.281, p<.001)와 약한 순상관관계가 있어 셀프-리더십이 높을수록 직무스트레스는 낮고 직무만족도는 높은 것으로 나타났다. 또한 직무스트레스와 직무만족도(r=-0.574, p<.001)는 중간정도의 유의한 역상관관계를 나타냈다.

<표 2> 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도 정도 (n=123)

변 수	평균±SD
셀프-리더십	3.50±0.55
자기기대	3.60±0.67
리허설	3.44±0.86
목표설정	3.60±0.79
자기보상	3.68±0.76
자기비판	3.35±0.77
건설적 사고	3.30±0.77
직무스트레스	2.64±0.53
직무긴장	2.47±0.49
심리적 긴장	2.70±0.70
대인관계 긴장	2.58±0.59
신체적 긴장	2.78±0.75
직무만족도	3.12±0.43

<표 3> 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도간의 관계 (n=123)

	직무스트레스	직무만족도
셀프-리더십	-.429**	.281**
직무스트레스		-.574**

**p<.001

일반적 특성에 따른 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도

간호사의 일반적 특성에 따른 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도의 정도의 차이는 <표 4>와 같다. 이 중 유의한 차이를 보인 것은 연령에 따른 직무스트레스와 결혼상태에 따른 직무스트레스였는데, 31세 이상군에서 직무스트레스가 유의하게 낮았고, 기혼군의 직무스트레스가 유의하게 낮았다.

논 의

본 연구에서는 간호사들의 셀프-리더십과 직무스트레스 및 직무 만족도정도를 파악하고 이들의 관계를 파악하고자 하였다.

대상자들의 셀프-리더십 점수는 5점 만점에서 평균 3.50으로 다소 높은 수준으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 조경희(2003)의 연구에서 보여준 3.51점과 비슷한 수준이었다. 하위항목에서는 자기보상과 자기기대, 목표설정에 대한 항목

<표 4> 일반적 특성에 따른 셀프-리더십, 직무스트레스, 직무만족도 (n=123)

특성	구분	셀프-리더십 평균±SD	F or t	p	직무스트레스 평균±SD	F or t	p	직무만족도 평균±SD	F or t	p
연령	21-25	3.53±0.46			2.69±0.47(a)			3.13±0.38		
	26-30	3.43±0.52	.40	.67	2.75±0.52(a)	4.17	.02*	3.10±0.41	.15	.86
	31이상	3.52±0.69			2.41±0.57(b)			3.15±0.52		
결혼 상태	미혼	3.50±0.50	.11	.92	2.71±0.51	2.65	.01*	3.11±0.39	-.54	.59
	기혼	3.49±0.67			2.44±0.54			3.16±0.52		
종교	유	3.50±0.58	.11	.92	2.65±0.54	.26	.79	3.15±0.44	.82	.41
	무	3.49±0.51			2.62±0.52			3.09±0.41		
최종 학력	전문대학	3.50±0.52			2.63±0.49			3.09±0.41		
	간호대학	3.49±0.59	.01	.99	2.66±0.61	.26	.77	3.13±0.44	2.73	.07
	대학원이상	3.53±0.58			2.48±0.41			3.54±0.48		
경력	2년 미만	3.56±0.43			2.75±0.43			3.13±0.40		
	2년-5년 미만	3.42±0.51	.51	.68	2.67±0.55	2.02	.12	3.09±0.40	.15	.93
	5년-10년 미만	3.44±0.65			2.45±0.63			3.16±0.40		
	10년 이상	3.50±0.71			2.51±0.56			3.11±0.51		

이 비교적 높게 나온 반면 건설적 사고가 낮게 나와 중학교 교사를 대상으로 한 김한성(2002)의 연구와는 다소간의 차이를 보여주었는데, 김한성(2002)의 연구에서는 남자 교사들이 여자 교사들에 비해 높은 셀프리더십 수준을 보이고, 특히 남자 교사들은 자기기대, 목표설정, 건설적 사고 영역에서 높은 점수를 보여주었다. 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상 및 자기비판을 효과적인 행동에 초점을 둔 행동전략으로 보고, 건설적 사고를 효과적인 사고와 태도에 초점을 둔 인지전략이라고 볼 때, 간호사들의 셀프리더십을 증진시키는 방안의 하나로 건설적 사고를 할 수 있는 인지전략 차원의 중재가 요구된다 할 것이다. 또한 자율과 책임을 바탕으로 한 간호사들의 직무개발과 스스로 목표를 설정하고 자기보상과 자기비판, 건설적 사고를 통하여 스스로를 이끌어 가는 셀프리더십을 잘 발휘할 수 있는 조직분위기를 통하여 간호사들의 셀프리더십을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

직무스트레스에서는 5점 만점에서 평균 2.64점으로 보통 이하의 점수를 나타내었는데, 이는 보통 이상의 높은 스트레스 정도를 나타낸 양혜주와 박정숙(1998)의 연구나 최순희, 이은주 및 박민정의 연구(2003), 김수미(2003)의 연구와 비교해볼 때 낮은 수준의 직무스트레스를 보여주었다. 이는 본 연구의 대상이 300병상 수준의 종합병원에서 수행되었기 때문인 것으로 생각되며, 항목별 점수 역시 신체적 긴장에 대한 항목이 2.78점으로 높게 나온 반면 직무 긴장에 대한 항목 2.47점으로 낮게 나와 대학병원 간호사를 중심으로 연구되었던 기존의 연구와는 상당한 차이를 보인다. 간호사들의 직무스트레스를 관리함에 있어 근무하는 병원의 특성에 따른 차별화된 접근이 필요할 것으로 생각된다.

조사대상 간호사의 직무만족도 평균은 5점 만점에 평균 3.12점으로 다소 높은 수준으로 나타났다. 연구도구는 같지 않으나, 임상간호사를 대상으로 한 조경희(2003)의 3.01점과 의료보험 심사 간호사들을 대상으로 한 최순희 등(2003)의 3.02점보다는 높게 나타난 반면 3.17점을 보고한 김종경과 박성애(2003)의 연구와 3.20점을 보고한 이미자(1999)의 연구는 본 연구의 결과보다 높았다. 전반적으로 간호사들의 직무만족도는 3점 이상으로 보통을 약간 상회하는 수준임을 알 수 있었다.

셀프-리더십과 직무스트레스와의 관계를 분석한 결과 중간정도의 역상관관계를 보여주어(r= -.429) 셀프-리더십이 높을수록 직무스트레스는 정도는 낮게 나타났다. 김정희와 박성애(2003)는 직무스트레스 반응의 결정요인으로 의사결정 참여를 가장 높은 변인으로 보고 하였는데, 간호업무 수행에 있어 간호사 자신의 의사결정은 업무에 대한 통제정도로 인식될 수 있으며, 자율성과도 일맥상통한다 할 수 있다. 셀프리더십은 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용되는 사고 및 행동전략이고(Manz & Sims, 1995) 직무스트레스는 환경조건이 개인의 능력을 초과하거나 직무환경에 의해서 개인의 욕구가 충족되지 않을 때 발생하는 것으로 본다면(이동수, 1998), 자신에게 영향을 미치는 사고 및 행동전략은 개인의 욕구를 충족시키고, 능력을 증강하는 중요한 요소임을 알 수 있다. 따라서 셀프리더십과 직무스트레스와의 관련성이 있는 것으로 사료된다.

셀프-리더십은 또한 직무만족도와 약한 순상관관계를 나타내었는데(r= .281), 중학교 교사를 대상으로 한 김한성(2002)의 연구에서도 셀프리더십과 만족도간의 순상관관계(.46)를 보여주어 셀프-리더십이 높을수록 직무만족도가 높다는 결과를 뒷받침한다. 이는 스스로 목표를 설정하고 성과에 따라 내적 보상을 실시하는 행위가 직무에 대한 긍정적인 태도와 만족감을 갖게 하는 것으로 생각해 볼 수 있다.

직무스트레스와 직무만족도와의 관계는 중간정도의 역상관관계를 나타내었는데(r= -.574) 직무스트레스가 높을수록 직무

만족도가 낮게 나타남을 알 수 있었다. 이는 중환자실 간호사(Bratt, Broome, Kelber, & Lostocco), 2000)와 의료보험심사간호사(최순희 등, 2003) 일반간호사(고종욱과 염영희, 2003) 등을 대상으로 한 연구결과와 일치하고 직무스트레스는 직무만족도를 설명하는 영향력 있는 변수라 할 것이다.

일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무스트레스, 직무만족도를 분석한 결과 유의한 차이가 있었던 항목으로는 연령에 따른 직무스트레스와 결혼상태에 따른 스트레스였는데, 31세 이상 군에서 직무스트레스가 유의하게 낮게 나타났다. 이는 30~40대 보다 20대가 스트레스를 많이 받는 다고 보고 한 연구(김은주, 2002; 이인수, 문홍수와 박철호, 2001)와 일치되는 결과로서 연령이 증가함에 따라 직위가 증가하고 독자적으로 판단할 기회나 성취감이 보다 높을 수 있으며 아울러 업무와 관련된 기술과 능력, 숙련도가 증가하기 때문인 것으로 사료된다. 반면, 나이가 낮을수록 스트레스를 더 많이 받는 것은 연령이 높은 간호사에 비하여 업무능력이 부족하고 여러 가지 긴박한 상황에서 대처하는 능력이 미숙하기 때문이라고 할 수 있다. 또한 결혼 상태에 따른 직무스트레스에서 기혼군의 직무스트레스가 유의하게 낮은 것을 볼 수 있었는데, 이는 결혼이 배우자로 하여금 정서적 지지나 신뢰감을 주어 정신건강에 긍정적으로 작용한다고 해석할 수 있으며 일반적으로 가정이라는 울타리는 개인에게 응집력을 갖게 해 주고 안정된 상태에서 생활 할 수 있게 해 주는 사회적 지지의 요소로 고려할 수 있다. 즉 기혼 간호사는 미혼 간호사보다 연령이 높고 상대적으로 높은 가족지지자원을 보유하고 있으며, 아울러 보호자나 환자를 대하는 대인관계 기술면에서 미혼 간호사에 비해 숙련되어 있는 등 직무스트레스에 보다 잘 대응할 수 있는 자원을 보유하고 있기 때문이라고 보인다.

이상의 결과를 종합하여 볼 때, 셀프-리더십은 기존의 조직차원의 업무성과뿐만 아니라 간호사 개인의 직무스트레스나 만족도와 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 내적 동기부여에 초점을 맞춘 셀프리더십 증진을 위한 개인과 조직차원의 노력과 연구가 요구된다고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 병원간호조직에 셀프리더십의 개념을 도입하여 간호사의 셀프리더십이 직무스트레스와 직무만족도에 어느 정도 영향을 미치는가를 규명하고 직무스트레스를 낮추며 직무만족도를 높이기 위한 방안으로 셀프리더십을 제안 하고자 시도되었다. 본 연구 대상은 K 시에 소재한 300병상의 2개 병원에서 근무하는 간호사 123명을 대상으로 2006년 5월 15일부터 6월 30일까지 설문지를 배부하고 회수하였다.

본 연구에 사용된 도구는 Mans(1983)가 개발한 설문지를 기초로 김한성(2002)이 수정·보완한 셀프리더십 측정도구와 이동수(1998)가 개발한 직무스트레스 평가도구를 사용하였으며, Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 한창복(1996)이 번역, 보완한 직무만족도 측정도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS-Win 12.0을 이용하여 실수와 백분율, 평균과 표준편차, Peason's correlation coefficients, t-test와 ANOVA 및 Tukey test를 이용하여 분석하였다.

본 연구 결과는 다음과 같다.

- 대상자의 셀프-리더십 점수는 3.50점이었으며, 직무스트레스 점수는 2.64점이었고, 직무만족도 점수는 3.12점 이었다.
- 셀프-리더십은 직무스트레스와 중간정도의 역상관관계를(r=-.429, p=<.001), 직무만족도와는 약한 정상관관계를 나타내었으며(r=.281, p=<.001) 직무스트레스와 직무만족도는 중간정도의 역상관관계를 나타내었다(r=-.574, p=<.001).
- 간호사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스에서, 연령(F=4.17, p=.02)이 31세 이상인 경우, 결혼상태(t=2.65, p=.01)가 기혼인 경우에 직무스트레스 정도가 낮은 것으로 나타났다.

이상의 결과로 볼 때 간호사들의 셀프-리더십이 높을수록 직무스트레스는 낮고, 직무만족도는 높음을 알 수 있었다.

그러므로 간호조직의 유효성 증진을 위한 방안으로 자기관리와 내적 동기부여에 초점을 맞춘 셀프-리더십에 대한 지속적인 연구가 필요하며, 간호사들의 셀프-리더십 향상을 위한 프로그램의 개발이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

참고문헌

고종욱, 염영희 (2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. *대한간호학회지, 33*(2), 265-274.

김남현 (2002). *슈퍼리더십.* 서울: 경문사.

김수미 (2003). *프리셉터와 일반간호사의 직무스트레스와 직무만족도 비교연구.* 전남대학교 대학원 석사학위논문.

김숙녕 (1998). *대학부속병원간호사의 직무만족도에 관한 연구.* 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김은주 (2002). *간호사의 소진경험과 직무만족과의 관계 연구.* 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김정희, 박성애 (2003). 일반 간호사의 직무 스트레스 반응에 대한 결정 요인. *간호행정학회지, 9*(2), 217-232.

김종경, 박성애 (2003). 간호등급별 병원 간호사 직무만족 조사. *간호행정학회지, 9*(4), 529-538.

김한성 (2002). *중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계.* 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

박은숙 (1999). *변혁적 거래적 리더십과 조직성과간의 관계에 관한 연구.* 창원대학교 대학원 석사학위논문.

서문경애 (2005). 간호사의 셀프리더십과 직무만족, 개인성과 간의 관계. *간호행정학회지, 11*(1), 45-58.

양혜주, 박정숙 (1998). 임상 간호사의 직무 스트레스, 대인갈등해결 전략 및 직무 만족도. *지역사회간호학회지, 9*(2), 533-549.

오평자 (2004). *병원근로자의 스트레스와 직무만족에 관한 연구.* 원광대학교 대학원 석사학위논문.

이동수 (1998). *직무 스트레스 평가를 위한 측정도구 개발 및 표준화 연구.* 한림대학교 대학원 박사학위논문.

이미자 (1999). *직속상관의 리더십과 간호조직의 유효성연구.* 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

이인수, 문홍수, 박철호 (2001). 일개병원 간호사의 스트레스 양과 건강습관과의 관련성. *가정의학회지, 22*(6), 930-938.

정남진 (1999). *연구개발조직의 리더십에 관한 연구.* 고려대학교 경영대학원 석사학위논문.

정정희 (2004). *임상 간호사의 스트레스와 직무만족도 및 그 관련요인에 관한 연구.* 충남대학교 보건대학원 석사학위논문.

조경희 (2003). *셀프-리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무 성과에 미치는 영향.* 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

최순희, 이은주, 박민정 (2003). 의료보험 심사간호사의 업무 스트레스와 직무만족도의 관계. *기본간호학회지, 10*(3), 354-360.

최 연 (2001). 셀프리더십. 산업기술, 12, 917-930.

한창복 (1996). *임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구.* 경희대학교 대학원 석사학위논문.

Bass, B. M. (1985). *Leadership & performance beyond expectation*. New York: Free Press.

Bratt, M. M., Broome, M., Kelber, S., & Lostocco, L. (2000). Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric care unit nurses. *Am J Critical Care, 9*(5), 307-317.

Goodell, T. T., & Coeling, H. V. (1994). Outcomes of nurses' job satisfaction. *J Nurs Adm, 24*(11), 36-41.

Greenhouse, J. H., & Parasuraman, S. A. (1996). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *J Organ Behav Manag, 8,* 37-60.

Lichtenstein, R. (1984). Measuring the Job Satisfaction of Physician's in organized setting. *Med Care, 22*(1), 56-58.

Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work.* New Jersey: Prentice Hall Inc.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (1995). *Business without bosses - how self-managing teams are building high-performing companies.* New York: John Wily & Sons.

Paula, L. S. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Med Care, 13*(4), 337-343.

Trofino, J. (1993). Transformational leadership: The catalyst for successful change. *Int Nurs Rev, 40*(6), 139-187.

Self-leadership, Job Stress and Job Satisfaction among Clinical Nurses

Kim, Ji-Young[1)] · Hong, Ju-Young[2)]

1) Assistant Professor, Department of Nursing, Seonam University, 2) Full-time Lecturer, Kwangyang Health College

Purpose: This study was undertaken in order to suggest self-leadership as a method for nurses to lower their job stress and enhance their job satisfaction. So the relations among self-leadership, job stress and job satisfaction were studied. **Method:** The subjects of study were 123 nurses who have been working in 2 general hospitals located in K city. The data were collected by Q & A and analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, t-test, and ANOVA on SPSS Program. **Result:** Nurses got average 3.50, 2.64 and 3.12 points out of 5 in their self-leadership, job stress and job satisfaction respectively. The self-leadership was negatively correlated with job stress (r=-.429, p=<.001) while it is positively correlated with job satisfaction(r=.281, p=<.001). And job stress was negatively correlated with job satisfaction(r=-.574, p=<.001). Job stress had statistically significant differences according to age and marital status. **Conclusion:** In conclusion self-leadership is correlated with job stress and job satisfaction. It is recommend that hospital managers have to develop methods which enhance self-leadership of nurses.

Key words : Leadership, Stress, Job satisfaction

• *Address reprint requests to : Kim, Ji-young*
Department of Nursing, Seonam University
720, Kwangchi-dong, Namwon, Cheonbuk 590-711, Korea
Tel: 82-63-620-0106 Fax: 82-63-620-0305 E-mail: 89to92@hanmail.net