

간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도에 관한 연구

박 경 님¹⁾ · 박 미 경²⁾

서 론

연구의 필요성

현대사회에서 조직은 조직구성원들에게 전진된 신지식과 기술뿐 아니라 높은 수준의 독립성, 자아의존 및 자아신뢰도와 주도권을 행사할 수 있는 능력을 필요로 하고 있다. 다시 말해서, 현대사회에서의 조직은 강한 자존심을 갖춘 새로운 형태의 인간형을 조직구성원으로 요구하고 있다는 것이다(서문경애, 2005). 이에 따라 리더십을 바라보는 관점 또한 시대에 맞는 새로운 패러다임으로 전환하게 되었고, 그 결과 인간내부 즉 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 셀프리더십이 등장하였다(Manz & Sims, 1995).

셀프리더십은 지시, 명령, 통제 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십과는 달리 조직구성원들의 자기관리 역량과 내적인 동기부여에 초점을 두기 때문에 개인의 창의성과 자발적인 능력 발휘를 통해 조직의 성과를 높이며, 개인의 발전을 가져온다(이계현, 2001; Irvine, Leatt, Evans, & Baker, 1999; Watson, 2004). 이렇게 개인 뿐 아니라 조직에 유효한 결과를 이끄는 셀프리더십은 조직몰입과 직무만족(이계현, 2001; 황영숙, 2001) 및 개인성과(서문경애, 2005; 황성우, 1998)에도 중요한 영향을 미친다.

간호 분야도 다른 조직들처럼 개인의 역할이 확대되면서 셀프리더십에 관심을 보이며 점진적으로 리더십의 기능 발휘를 요구하고 있다(서문경애, 2005; 김원배, 2001; 이계현,

2001). 간호 영역에서 셀프리더십은 간호사의 업무성과를 향상시키며, 직무만족과 연결되어 질적인 환자간호로 이어지기 때문이다(서문경애, 장성옥, 조경희, 김인아 및 이수정, 2006). 간호조직에서 구성원의 리더십 개발을 위한 효과적인 방안을 마련하는 것은 조직의 목표달성과 개인의 발전을 도모하는데 반드시 필요하다(Dolbier, Soderstrom, & Steinhard, 2001).

지금까지 셀프리더십에 대한 연구는 주로 기업조직의 구성원들을 대상으로 한 것으로 조직유효성에 관심을 두고, 셀프리더십과 조직몰입이나 직무만족, 자기 주도적 학습, 조직시민행동 및 개인성과 등과의 관련성을 확인한 연구(김한성, 2002; 조의제, 2002; 이계현, 2001; 김원배, 2001; 이희영, 1996)가 대부분이다. 간호 분야에서 셀프리더십에 대한 연구는 아직 초기단계이며, 보고된 선행연구는 주로 대형 종합병원의 간호사들을 대상으로 한 간호업무성과(서문경애 등, 2006)나 개인학습(김유나, 2005)간의 관계를 파악한 연구 등 몇 편에 불과하며, 셀프리더십과 조직몰입간의 관련성을 확인한 연구는 거의 찾아볼 수 없었다. 그런데 간호사 개인의 셀프리더십은 병원 규모나 간호 환경에 따라 조직몰입과 간호업무에 영향을 받을 수 있으므로 반복연구를 통해 비교 확인할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 중, 소규모 병원급 간호조직의 구성원들을 대상으로 간호사 개인의 셀프리더십 정도를 확인하고 조직몰입과 간호업무수행정도와는 관련성을 확인하여, 조직에 맞는 셀프리더십을 발전시킬 수 있도록 프로그램을 개발하고자 시도하였다.

주요어 : 간호사, 셀프리더십, 조직몰입, 간호업무수행

1) 북구미래아동병원 간호부장(교신저자 E-mail: junyospkn@naver.com)

2) 남부대학교 간호학과 교수

투고일: 2008년 2월 13일 심사완료일: 2008년 3월 3일

연구의 목적

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행 정도간의 관계를 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행 정도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도 간의 관계를 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사를 대상으로 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구대상 및 자료수집 방법

본 연구를 위한 대상자 선정은 일차적으로 G시와 J도에 위치한 병원급 이상의 중, 소 의료기관에서 근무하는 간호사 전체를 모집단으로 하였다. 연구에 앞서 병원관계자를 방문하여 연구의 목적을 설명하였고 이를 수락한 10개의 의료기관을 선정하였으며, 대상자는 경력 1년 이상 근무한 자로서 연구 참여에 동의한 정규직 간호사를 편의표집하였다. 대상자 선정 시 근무경력 1년 이상의 정규직 간호사만을 연구대상으로 제한하였는데, 그 이유는 병원에 근무하는 간호사는 입사 첫 일년 동안에 직무만족과 조직몰입이 감소되며(McCloskey & McCain, 1987), 비정규직 간호사는 각 병원의 규정에 따라 근무조건 및 대우가 다를 뿐만 아니라, 조직몰입과 직무만족이 정규직간호사와 다를 것으로 사료(정석희, 2003)되었기 때문이다. 본 연구의 자료수집기간은 2007년 3월 12일부터 4월 21일까지 6주간에 걸쳐 진행되었다. 자료수집방법은 10개 의료기관의 간호담당 부서에 연구의 목적과 취지를 설명한 후 각 병동 수간호사를 통해 설문지를 배포하였으며, 자기기입방식으로 응답하여 자료를 회수하였다. 총 400부를 배부하여 360부를 회수(회수율 90%)하였으며, 회수된 질문지 중 불성실한 응답을 한 자료 30부를 제외한 330부(유효율 91.6%)를 자료 분석에 사용하였다.

용어의 정의 및 연구도구

● 셀프리더십

셀프리더십은 외부통제 대신에 내적 영향력과 에너지를 자극하고 활성화시켜 스스로 자율통제를 가능하게 하는 리더십 유형으로 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십과는 달리 자기 스스로 목표설정, 자기통제 등과 같은 '자율성'을 중심으로 하는 내적 리더십을 말한다(Manz & Sims, 1980). 본 연구에서는 Manz(1983)가 개발한 셀프리더십 측정도구를 김한성(2002)이 수정·보완하고 조경희(2003)가 종합병원에 근무하는 간호사 220명을 대상으로 사용한 도구로 측정하였다. 이 측정도구는 총 18문항으로 구성되었으며, 측정기준은 5점 척도로써, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 본 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.87$ 이었고, 조경희(2003)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.86$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.89$ 이었다.

● 조직몰입

조직몰입은 조직의 목표에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 중요한 노력을 기울이려는 의지 및 조직의 구성원으로 남으려는 구성원들의 열망을 말한다(Porter, Steers, & Mowday, 1974). 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Poter(1979)가 개발한 조직몰입 척도를 정혜경(2006)이 간호직 특성에 맞추어 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 측정도구는 12개 문항으로 구성되었으며 각 문항은 5점 척도로, 점수가 높을수록 조직 몰입정도가 높음을 의미한다. 본 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.82 \sim 0.93$ 이었고, 정혜경(2006)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.90$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.94$ 이었다.

● 간호업무수행정도

간호업무수행정도는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말한다(윤언자, 1995). 본 연구에서는 이병숙(1983)의 과정적 간호업무평가를 근거로 박성애(1988)가 개발한 간호업무수행정도 측정도구를 김영임(2002)이 수정·보완한 간호업무수행정도 측정도구를 사용하여 측정하였다. 이 측정도구는 3개 영역으로 구분되어 있으며 독자적 간호업무 9문항, 비독자적 간호업무 9문항, 대인관계업무 5문항 등 총 23문항으로 구성되어있다. 각 문항은 5점 척도로, 점수가 높을수록 간호업무수행정도가 높음을 의미한다. 본 도구의 개발당시(박성애, 1988)의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.96$ 이었고, 김영임(2002)의 연구에서는 총 Cronbach's $\alpha=0.89$ 로, 3개 영역별 신

회도는 독자적 간호업무 Cronbach's $\alpha=.84$, 비독자적 간호업무 Cronbach's $\alpha=.70$, 대인관계업무 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었다. 본 연구에서의 신뢰도는 총 Cronbach's $\alpha=.95$ 로, 3개 영역별 신뢰도는 독자적 간호업무 Cronbach's $\alpha=.89$, 비독자적 간호업무 Cronbach's $\alpha=.92$, 대인관계업무 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었다.

자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS win 12.0 program을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균을 산출하였다.
- 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도는 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 산출하였다.
- 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도의 차이를 분석하기위해 t-test, one-way ANOVA, Scheffé test를 사용하였다.
- 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도 간의 관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 사용하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다<표 1>. 대상자의 평균연령은 28.7세였으며, 구체적 분포를 살펴보면 26~30세가 45.8%로 가장 많았고, 그 다음으로 22~25세가 28.2%, 31~35세가 15.5%, 36~40세가 7.9%, 41세 이상이 2.6%의 순으로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 68.5%였으며 기혼이 31.5%였다. 종교는 있는 경우가 50.9%, 없는 경우가 49.1%였다. 학력은 78.2%가 전문대졸이었으며, 대졸은 19.7%, 대학원 이상이 2.1%였다. 간호사로 근무한 경력은 평균 6.1년 이었는데 구체적으로 살펴보면, 2~5년 미만이 40.6%로 가장 많았으며, 5~10년 미만이 32.1%이었고, 1~2년 미만 14.2%, 10~15년 미만 7.0%, 15년 이상 6.1%로 순으로 나타났다. 대상자가 근무 중인 병원의 병상 수는 100~300병상 미만이 64.3%로 가장 많았으며, 100병상 미만이 24.8%, 300병상 이상은 10.9%였다. 직위는 일반간호사가 77.0%로 가장 많았으며 책임간호사와 수간호사는 각각 10.6%, 9.4%로 비슷하였고, 팀장 이상은 3.0%로 나타났으며, 근무부서는 병동간호사가 65.2%를 차지하였다. 간호사에게 주어진 업무량을 조사한 결과에서는 업무량이 많은 편이라는 응답자는 59.4%였으며 절반 이상으로 답하였으며, 적절하다는 응답자는 39.1%, 업무량이 적은 편이라고 응답한 자는 1.5%였다. 대상자가 자기계발을 위해 학습활동에 참여하는 횟수는 1년에 한 번도 없었다

가 6.1%였으며 1년 동안 1회라는 응답자가 50.6%, 2~5회 38.8%, 6회 이상 4.5%로 나타나 대부분의 간호사가 년 1회 이상의 학습활동을 통해 자기계발을 하고 있는 것으로 확인되었다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (n=330)

특성	구분	실수(명)	백분율	평균
연령	22~25세	93	28.2	28.7
	26~30세	151	45.8	
	31~35세	51	15.5	
	36~40세	26	7.9	
	41세 이상	9	2.6	
결혼여부	미혼	226	68.5	
	기혼	104	31.5	
종교	있다	168	50.9	
	없다	162	49.1	
학력	전문대졸업	258	78.2	
	대졸	65	19.7	
	대학원 이상	7	2.1	
근무경력	1~2년 미만	47	14.2	6.1
	2~5년 미만	134	40.6	
	5~10년 미만	106	32.1	
	10~15년 미만	23	7.0	
	15년 이상	20	6.1	
병상 수	100병상 미만	82	24.8	
	100~300병상 미만	212	64.3	
	300병상 이상	36	10.9	
직위	일반간호사	254	77.0	
	책임간호사	35	10.6	
	수간호사	31	9.4	
	팀장 이상	10	3.0	
근무부서	일반병동	215	65.2	
	특수부서	96	29.1	
업무량	외래	19	5.7	
	많은 편	196	59.4	
	적절	129	39.1	
자기계발 학습활동 (회/년)	적은 편	5	1.5	
	전혀 없음	20	6.1	
	1회	167	50.6	
	2~5회	128	38.8	
	6회 이상	15	4.5	

셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도

간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도의 평균점수는 다음과 같다<표 2>. 셀프리더십은 90점 만점에 평균 64.48점이었으며, 조직몰입은 60점 만점에 평균 38.97점이었었다. 간호업무수행정도는 115점 만점에 평균 82.20점이었으며, 본 연구에서는 3개 영역(독자적 간호업무, 비독자적 간호업무, 대인관계업무)으로 구분하여 분석하였다. 간호업무수행정도 중 독자적 간호업무의 점수는 45점 만점에 평균 29.90점, 비독자적 간호업무는 45점 만점에 평균 33.60점 그리고

대인관계업무는 점수는 25점 만점에 평균 18.70점이었다.

<표 2> 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도 (n=330)

변수	문항수	최소값	최대값	평균	표준편차
셀프리더십	18	36	90	64.48	8.41
조직몰입	12	15	60	38.97	8.04
간호업무수행정도	23	42	112	82.20	10.92
독자적 간호업무	9	14	42	29.90	4.60
비독자적 간호업무	9	18	45	33.60	4.63
대인관계업무	5	10	25	18.70	2.73

일반적 특성에 따른 셀프리더십, 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십 및 조직몰입의

차이를 분석한 결과는 다음과 같다<표 3>.

일반적 특성에 따른 셀프리더십은 학력(F=6.30, p<.00)이 높을수록, 근무경력(F=2.53, p<.04)이 많을수록, 직위(F= 3.14, p<.03)가 높을수록, 근무부서(F=8.67, p<.00)로는 특수부서나 외래에서 근무할수록, 자기계발학습활동(F=6.07, p<.00)이 많을수록 셀프리더십 점수가 더 높았다. 사후검정 결과에서는 대학원 이상의 학력을 가진 간호사인 경우와 특수부서에서 근무하는 간호사인 경우, 그리고 자기계발 학습활동 횟수가 많은 간호사에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

일반적 특성에 따른 조직몰입은 전반적인 부분에서 유의한 차이를 보였다. 연령(F=13.67, p<.00)이 많을수록, 기혼(t=-3.74, p<.00)인 경우, 종교(t=2.48, p<.01)가 있는 경우, 학력(F=11.61, p<.00)이 높을수록, 근무경력(F=10.87, p<.00)이 많을

<표 3> 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 조직몰입의 차이

(n=330)

특성	구분	셀프리더십		조직몰입	
		M±SD	t or F(P) Scheffé	M±SD	t or F(P) Scheffé
연령	22~25세 ^①	62.53± 8.40	1.89(.11)	36.56± 7.93	13.67(.00)
	26~30세 ^②	62.97± 7.86		37.96± 7.35	
	31~35세 ^③	65.47± 7.31		41.75± 6.88	
	36~40세 ^④	64.34±12.79		43.69± 7.86	
	41세 이상 ^⑤	68.00± 5.02		51.44± 7.37	
결혼여부	미혼	64.39± 8.48	-.30(.77)	37.87± 8.01	-3.74(.00)
	기혼	63.69± 8.29		41.37± 7.61	
종교	있다	63.70± 8.38	.50(.61)	40.04± 8.01	2.48(.01)
	없다	63.24± 8.46		37.86± 7.95	
학력	전문대졸 ^①	62.98± 8.25	6.30(.00)	38.23± 7.56	11.61(.00)
	대졸 ^②	64.32± 8.08		40.54± 8.90	
	대학원 이상 ^③	73.86±10.85		51.57± 4.86	
근무경력	1~2년 미만 ^①	62.60± 8.58	2.53(.04)	37.74± 9.37	10.87(.00)
	2~5년 미만 ^②	62.59± 8.40		37.37± 6.89	
	5~10년 미만 ^③	63.52± 6.86		38.84± 7.82	
	10~15년 미만 ^④	67.04± 9.55		43.57± 4.94	
	16년 이상 ^⑤	67.15±12.20		47.95± 8.86	
병상 수	100병상 미만 ^①	65.05± 6.00	2.40(.09)	39.57± 5.33	3.41(.03)
	100~300병상 ^②	62.75± 9.33		38.25± 8.94	
	300병상 이상 ^③	64.22± 6.81		41.83± 6.93	
직위	일반간호사 ^①	62.90± 7.92	3.14(.03)	37.60± 7.62	17.30(.00)
	책임간호사 ^②	64.49± 9.58		42.54± 8.27	
	수간호사 ^③	64.80± 9.03		41.84± 5.90	
	팀장 이상 ^④	70.40±11.35		52.20± 6.01	
근무부서	일반병동 ^①	62.11± 8.14	8.67(.00)	37.56± 7.47	10.16(.00)
	특수부서 ^②	66.21± 7.93		41.71± 8.66	
	외래 ^③	65.16± 7.51		41.10± 7.39	
업무량	많은 편 ^①	62.80± 8.86	1.72(.18)	37.33± 8.33	11.06(.00)
	적절하다 ^②	64.38± 7.73		41.24± 6.95	
	적은 편 ^③	66.60± 3.91		44.60± 7.43	
자기계발학습활동 (회/년)	전혀 없음 ^①	60.05± 8.06	6.07(.00)	33.50± 8.02	13.20(.00)
	1회 ^②	62.05± 8.61		37.20± 8.03	
	2~5회 ^③	65.54± 7.63		42.00± 6.47	
	6회 이상 ^④	66.27± 8.85		40.00±11.05	

수록, 기관의 병상 수(F=3.41, p<.03)에 따르면 300병상 이상에서 근무할수록, 직위(F=17.30, p<.00)가 높을수록, 근무부서(F=10.16, p<.00)로는 특수부서나 외래에서 근무할수록, 업무량(F=11.06, p<.00)이 적은 편일수록, 자기계발학습활동(F=13.20, p<.00)이 많을수록 조직몰입 점수가 높은 것으로 나타났다. 사후검정 결과에서는 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 기관의 병상수가 많을수록, 직위가 높을수록, 특수부서에서 근무하는 간호사인 경우, 업무량이 적절하다고 응답한 경우 및 자기계발 학습활동 횟수가 많은 간호사에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

일반적 특성에 따른 간호업무수행정도의 차이

일반적 특성에 따른 간호업무수행정도는 3개 영역 즉, 독자적 간호업무, 비독자적 간호업무, 대인관계업무로 구분하여 분석하였다<표 4>.

독자적 간호업무에서는 연령(F=7.39, p<.00), 결혼여부(t=-3.37, p<.00), 학력(F=4.31, p<.01), 근무경력(F=6.76, p<.000), 병상 수(F=4.95 p<.01, 직위(F=7.42, p<.00) 및 자기계발 학습활동(F=12.93 p<.00)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 사후검정 결과에서는 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 기관의 병상수가 많은 경우, 직위가 높은 경우, 자기계발을 위한 학습활동은 횟수가 많을수록 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 일반적 특성에서 독자적 간호업무에 유의한 차이는 없었으나 종교가 있는 경우, 근무부서가 일반병동이 아닌 경우, 업무량이 적은 경우 독자

<표 4> 일반적 특성에 따른 간호업무수행정도의 차이

(n=330)

특성	구분	독자적 간호업무		비독자적 간호업무		대인관계업무	
		M±SD	t or F(P) Scheff□	M±SD	t or F(P) Scheff□	M±SD	t or F(P) Scheff□
연령	22~25세 ^①	28.85±4.36	7.39(.00)	32.51±4.53	7.13(.00)	18.17±2.75	6.17(.00)
	26~30세 ^②	29.33±4.46	①<③,④,⑤	33.11±4.42	①<③,④,⑤	18.39±2.56	①,②<④
	31~35세 ^③	31.55±4.14	②<④	35.29±3.75	②<⑤	19.33±2.57	
	36~40세 ^④	32.38±5.07		35.65±5.78		20.34±3.02	
	41세 이상 ^⑤	33.67±4.12		37.89±3.98		20.89±2.37	
결혼여부	미혼	29.32±4.55	-3.37(.00)	33.09±4.40	-2.98(.00)	18.39±2.65	-3.00(.00)
	기혼	31.13±4.44		34.71±4.93		19.38±2.80	
종교	있다	29.99±4.67	.37(.71)	33.58±4.62	-.09(.93)	18.70±2.84	.02(.99)
	없다	29.80±4.53		33.63±4.66		18.70±2.64	
학력	전문대졸 ^①	29.62±4.61	4.31(.01)	33.34±4.70	4.79(.01)	18.45±2.79	8.30(.00)
	대졸 ^②	30.51±4.35	①<③	34.15±4.19	①<③	19.34±2.24	①,②<③
	대학원 이상 ^③	34.29±3.68		38.43±3.31		22.00±2.16	
근무경력	1~2년 미만 ^①	28.32±4.54	6.76(.00)	31.23±4.65	12.85(.00)	17.68±2.92	9.60(.00)
	2~5년 미만 ^②	29.46±4.24	①,②<④,⑤	32.81±4.41	①<③,④,⑤	18.28±2.70	①,②<④,⑤
	5~10년 미만 ^③	29.93±4.57		34.24±4.09	②<④,⑤	18.87±2.30	③<⑤
	10~15년 미만 ^④	32.87±3.51		36.17±2.76		20.30±1.87	
	16년 이상 ^⑤	32.95±5.61		38.20±5.61		21.20±3.25	
병상 수	100병상 미만 ^①	30.66±3.52	4.95(.01)	34.27±3.58	3.21(.04)	18.99±2.08	1.41(.25)
	100~300병상 ^②	29.33±4.91	②<③	33.14±5.02		18.51±2.96	
	300병상 이상 ^③	31.47±4.33		34.83±4.05		19.13±2.61	
직위	일반간호사 ^①	29.34±4.41	7.42(.00)	32.89±4.31	12.58(.00)	18.35±2.50	8.47(.00)
	책임간호사 ^②	31.77±4.61	①<②,④	35.51±5.13	①<②,③,④	19.63±3.45	①<④
	수간호사 ^③	30.87±4.86		35.32±4.61		19.52±2.90	
	팀장이상 ^④	34.50±3.92		39.80±3.43		21.80±2.15	
근무부서	일반병동 ^①	29.62±4.55	1.21(.30)	33.11±4.43	3.61(.03)	18.33±2.51	5.96(.00)
	특수부서 ^②	30.34±4.78		34.48±5.06		19.47±3.12	①<②
	외래 ^③	30.79±4.04		34.79±3.95		18.95±2.39	
업무량	많은 편 ^①	29.47±4.90	2.51(.12)	32.93±4.99	5.34(.01)	18.33±2.87	4.61(.01)
	적절하다 ^②	30.48±4.01		34.55±3.90	①<②	19.24±2.44	①<②
	적은 편 ^③	31.40±4.98		35.60±3.36		19.40±2.61	
자기계발 학습활동 (회/년)	전혀 없음 ^①	27.35±4.87	12.93(.00)	31.40±5.36	12.20(.00)	18.00±2.92	12.44(.00)
	1회 ^②	28.78±4.48	①,②<③	32.46±4.71	①<③,④	17.93±2.73	②<③,④
	2~5회 ^③	31.64±3.94		35.20±3.78	②<③	19.63±2.42	
	6회 이상 ^④	30.80±5.62		35.73±4.68		20.20±2.24	

적 간호업무 점수가 더 높은 것으로 나타났다.

비독자적 간호업무에서는 연령($F=7.13, p<.00$), 결혼여부($t=-2.98, p<.01$), 학력($F=4.79, p<.01$), 근무경력($F=12.85, p<.00$), 병상 수($F=3.21, p<.04$), 직위($F=12.58, p<.00$), 근무부서($F=3.61, p<.03$), 업무량($F=5.34, p<.01$), 자기계발 학습활동($F=12.20, p<.00$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후검정 결과에서는 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 직위가 높은 경우, 업무량이 적은 경우, 자기계발을 위한 학습활동은 횟수가 많을수록 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

대인관계업무에서는 연령($F=6.17, p<.00$), 결혼여부($t=-3.08, p<.00$), 학력($F=8.30, p<.00$), 근무경력($F=9.60, p<.00$), 직위($F=8.47, p<.00$), 근무부서($F=5.96, p<.00$), 업무량($F=4.61, p<.01$) 및 자기계발 학습활동($F=12.44, p<.00$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후검정 결과에서는 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 직위가 높은 경우, 특수부서에서 근무하는 간호사인 경우, 업무량이 적은 경우, 자기계발을 위한 학습활동은 횟수가 많을수록 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도 간의 상관관계

대상자의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도간의 상관관계는 <표 5>과 같다. 셀프리더십은 조직몰입과 통계적으로 유의한 상관관계($r=.583, p<.000$)를 나타냈으며 간호업무수행정도의 3개 영역들과의 관계를 살펴보면, 대인관계업무($r=.599, p<.000$), 독자적 간호업무($r=.582, p<.000$), 비독자적 간호업무($r=.570, p<.000$)의 순으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 그리고 조직몰입과 간호업무수행정도의 관계를 살펴보면 독자적 간호업무($r=.641, p<.000$), 비독자적 간호업무($r=.551, p<.000$), 대인관계업무($r=.565, p<.000$)의 순으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 간호사의 내재적인 능력을 최대한 이끌어내는 셀프리더십을 확인하고 조직몰입과 업무와의 관련성을 알아보고자 실시하였다.

연구결과에서 간호사의 셀프리더십은 90점 만점에 평균 64.48점이었으며, 평균평점으로 산출한 결과 5점 만점에서 3.58점으로 나타났다. 이는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 조경희(2003)가 보고한 평균평점 3.51점과 유사하였고, 김유나(2005)가 보고한 평균평점 3.73점보다는 낮았다. 이러한 결과에 비추어볼 때, 간호사의 셀프리더십은 병원수준이 대형병원이든 중소병원이든 큰 차이가 없음을 알 수 있다. 하지만 셀프리더십은 병원의 특성에서 사회문화적 요인이나 업무환경의 따라 차이가 나타난다(이혜경, 2001)고 보고되고 있으므로 이에 대한 분명한 재확인으로 반복연구가 필요하다고 사료된다. 또한 본 연구에서 간호사의 셀프리더십은 중상 정도로 높은 편이지만 셀프리더십은 개인 스스로 만족감이나 성취감을 얻는 내적보상이 강조된 것에서 기인(김유나, 2005)되므로, 간호사의 기량을 인정하고 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 자율권이 확대되는 방향으로 간호문화를 개선하는 변화전략을 마련할 필요가 있다.

일반적 특성에 따른 셀프리더십 정도는 학력이 높으면 높을수록, 근무경력이 많을수록, 병원에서 직위가 올라갈수록, 자기계발을 위해 학습활동을 많이 할수록 셀프리더십의 평균 점수가 높은 것으로 나타나, 셀프리더십은 후천적인 자기계발 정도에 따라 강화될 수 있음을 보여 주었다. 조경희(2003)의 연구에서도 대학원 이상의 학력을 가진 간호사가 전문대학이나 간호대학을 졸업한 간호사보다 셀프리더십 정도가 높게 나타난 결과와 일치하였다. 학력과 자기계발을 위한 학습활동은 셀프리더십에 영향을 미치는 추구 가능한 변수임으로 셀프리더십 강화를 위해 간호사는 학문적 발전을 지속적으로 해야 한다. 또한 관련기관에서도 간호사의 리더십개발을 위해 교육 기회와 정보를 제공하는 적극적인 노력이 필요하다고 본다.

본 연구에서 조직몰입의 평균 점수는 60점 만점에 38.97점이었으며, 선행연구와 비교하기 위해 평균평점으로 산출한 결과, 5점 만점에서 3.25점이었다. 대학병원 간호사를 대상으로 정혜경(2006)이 조사한 연구에서 조직몰입 점수는 3.05점으로 본 연구결과보다 낮았다. 이러한 결과는 본 연구대상자가 큰

<표 5> 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도 간의 상관관계

(n=330)

	셀프리더십	조직몰입	간호업무수행정도		
			독자적	비독자적	대인관계
조직몰입	.583**				
간호업무 수행정도					
독자적 업무	.582**	.641**			
비독자적 업무	.570**	.551**	0.725**		
대인관계	.599**	.565**	.696**	.825**	

** p<.001

무하는 병원은 대학병원 급이 아닌 것과 관련이 있을 것으로 생각되어지므로 이상의 결과를 확인하기 위하여 대학병원과 대학병원이외의 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 조직몰입 정도를 비교할 필요가 있다고 사료된다. 조직몰입은 동기를 부여하고 이직률을 감소시키며, 업무수행에 대한 태도와도 관련성(고명숙, 2003)이 있다. 뿐만 아니라, 간호부서원들의 조직몰입도를 향상시키기 위해서는 부서내, 부서간 조직갈등을 완화시킬 수 있는 다양한 제도적, 문화적 노력이 필요하며, 특히 수평적 조직구조, 참여적 공동체적 문화, 그리고 도전적이고 창의적인 조직문화를 구축하려는 노력이 중요함을 정혜경(2006)의 연구에서 시사한 바 있다. 관련기관은 경력간호사 유지 관리에 관심을 갖고, 신규간호사 채용 시 자기계발을 지속적으로 할 수 있도록 지지해야 할 것이다. 또한 구성원들의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 전문직에 대한 만족감 향상을 위한 관리자들의 적극적인 내부전략이 매우 중요하다고 생각한다.

간호업무수행정도는 만점 115점에 평균 82.20점이었으며, 평균평점으로 산출한 결과 5점 만점에서 3.57점이었다. 이 결과는 조경희(2003)의 연구에서 보고한 3.70점보다는 낮았으며, 두은영(2004)의 연구에서 보고한 3.49점보다는 더 높았다. 이상의 결과로 볼 때 간호업무수행정도는 매우 높다고 할 수 없으므로, 간호업무수행에 대한 구체적인 분석을 통해 문제를 발견하고 해결책을 찾아 업무수행정도를 높일 수 있도록 대책이 마련되어야 할 것으로 사료된다. 간호업무수행정도는 구체적으로 독자적 간호업무, 비독자적 간호업무, 대인관계업무인 3개 영역으로 분류되어 있으므로, 본 연구에서는 영역별로 나누어 분석하였다. 그 결과에서 3영역 중 대인관계업무 점수가 가장 높았으며, 그 다음으로 독자적 간호업무, 비독자적인 간호업무 순이었다. 김영임(2002)의 연구에서는 대인관계업무, 비독자적 간호업무, 독자적 간호업무 순이었고, 조경희(2003)의 연구에서는 비독자적 간호업무, 대인관계업무, 독자적 간호업무 순으로 보고하였다. 이상의 선행연구와 비교할 때, 간호업무수행 순위가 바뀌고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서 독자적 간호업무 순위가 앞선 것은 병원체계의 변화와 정보시스템의 활용으로 간호사가 환자 옆에 있는 시간이 많아진 것과 관련이 있을 것으로 생각되지만, 이에 대한 근거마련을 위한 후속연구가 필요하며, 계속적으로 독자적 간호업무를 더욱 높일 수 있는 전략과 방향제시가 요구된다.

셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도간의 상관관계를 분석한 결과에서 셀프리더십은 조직몰입, 간호업무수행정도와 높은 긍정적인 상관성을 보였다. 경영학 분야에서의 양동민(2005)과 이계현(2001)이 조사한 연구에서도 셀프리더십과 조직몰입 간에 정의 상관관계가 있음을 확인하여, 셀프리더십은 조직몰입에 영향을 준다고 할 수 있다. 이러한 상관관계를 통

해 간호조직 구성원들의 셀프리더십이 스스로를 조정하여 개인의 욕구가 직무를 통해 충족되어지는 조직몰입에 기인하게 되면 효율적인 간호업무수행이 이루어질 수 있을 것으로 보인다. 그러나 간호 분야에서는 셀프리더십이 새로운 개념임으로 연구가 미흡하여 비교할 만한 문헌을 찾기가 어려웠다. 향후 계속적인 반복연구를 통해 셀프리더십과 조직몰입간의 관계를 비교할 필요가 있다. 또한 본 연구에서 조직몰입은 간호업무수행정도와 높은 긍정적 상관성을 보이는 것으로 나타났으나, 선행연구에서 조직몰입과 간호업무수행정도와 관련성을 본 문헌이 거의 없어 비교가 어려우므로 이들 변수간의 관련성을 확인하기 위하여 반복연구가 필요하다고 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도를 확인하고 그 관계를 파악하여, 간호업무의 효율성을 높일 수 있는 방안을 개발하는데 근거자료로 활용하고자 시도되었다.

대상자는 G시와 J도에 위치한 병원급 이상의 10개 의료기관에 근무하는 자로 근무경력이 1년 이상인 정규직 간호사 330명이었으며, 설문조사는 2007년 3월 12일부터 4월 21일까지 실시되었다. 수집된 자료는 SPSS win 12.0 program을 이용하여 전산통계 처리하여 분석하였다.

본 연구 결과, 일반적 특성에 따른 셀프리더십은 학력이 높으면 높을수록, 근무경력이 많을수록, 병원에서 직위가 올라갈수록, 자기계발을 위해 학습활동을 많이 할수록 유의하게 높은 점수를 보였다. 조직몰입은 연령이 많을수록, 결혼여부에서는 미혼보다 기혼이, 종교가 있는 경우에, 학력이 높을수록, 기관의 병상 수는 300병상 이상에서, 직위가 높을수록, 근무부서에 따라서는 특수부서에 근무하는 간호사와 업무량이 적은 편이라고 응답한 간호사가, 자기계발 학습활동을 많이 할수록 유의하게 높은 점수를 보였다. 간호업무수행정도는 3개 영역(독자적, 비독자적, 대인관계업무)으로 나누어 분석하였다. 독자적 간호업무에서는 연령, 결혼여부, 학력, 근무경력, 병상 수, 직위 및 자기계발 학습활동에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 비독자적 간호업무에서는 연령, 결혼여부, 학력, 근무경력, 병상 수, 직위, 근무부서, 업무량, 자기계발 학습활동에 따라 유의한 차이가 있었다. 대인관계업무에서는 연령, 결혼여부, 학력, 근무경력, 직위, 근무부서, 업무량 및 자기계발 학습활동에 따라 유의한 차이가 있었다. 그리고 셀프리더십과 조직몰입 및 간호업무수행정도간의 관계를 확인한 결과 모든 변수가 서로 통계적으로 유의하게 순상관관계가 있었다.

이상의 결과에서 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정

도 간에는 긍정적인 관련성이 높은 것으로 나타났으므로 병원의 적극적인 지원을 통해 간호조직 내의 구성원들에게 개인의 자율성 확대와 스스로를 통제할 수 있는 능력을 개발하여 셀프리더십을 강화시킨다면 간호사들의 조직몰입 및 간호업무수행도는 더욱 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 본 연구대상은 일 지역으로 한정하여 편의표집 하였으므로, 대상자의 수준과 의료기관의 규모를 다양화하여 반복 또는 비교연구 할 필요가 있다.
- 간호사의 셀프리더십에 영향을 주는 관련변인을 밝히는 연구가 필요하다.
- 셀프리더십 향상 프로그램을 개발하여 실험연구를 해 볼 것을 제안한다.
- 간호사들이 자기개발 학습활동을 위한 교육을 계획적, 점진적, 지속적으로 받을 수 있도록 다양한 측면에서 방안이 모색되어야 한다.

참고문헌

- 고명숙 (2003). 간호사의 조직몰입에 관한 일 연구. *간호행정학회지*, 9(2), 171-181.
- 김영임 (2002). *수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성공에 대한 연구*. 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문, 대전.
- 김원배 (2001). *기업 근로자의 셀프리더십과 직무만족에 관한 연구*. 연세대학교 산업대학원 석사학위논문, 서울.
- 김유나 (2005). *간호사의 셀프리더십과 개인학습 간의 관계*. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김한성 (2002). *중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계*. 송실대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 두은영 (2004). *병원조직의 내부마케팅이 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무생산성에 미치는 영향*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 박성애 (1988). *간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 서문경애 (2005). *간호사의 셀프리더십과 직무만족, 개인성과 간의 관계*. *간호행정학회지*, 11(1), 45-58.
- 서문경애, 장성옥, 조경희, 김인아, 이수정 (2006). *간호사의 셀프리더십과 간호업무수행간의 관계*. *간호행정학회지*, 12(1), 151-158.
- 양동민 (2005). *상사의 슈퍼리더십이 부하의 셀프리더십과 성과에 미치는 영향*. 전남대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 윤언자 (1995). *조직특성이 업무수행의 효율성에 미치는 영향에 관한 연구*. 대구대학교 대학원 박사학위논문, 대구.
- 이계현 (2001). *셀프리더십과 조직구성원의 직무만족도 및 조직몰입도와의 관계*. 부산대학교 경영대학원 석사학위논문, 부산.
- 이병숙 (1983). *임상간호사의 간호업무 수행평가도구개발에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 이혜경 (2001). *간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 이희영 (1996). *셀프리더십과 개인성과와의 관련성*. 영남대학교 대학원 박사학위논문, 대구.
- 정석희 (2003). *간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향*. 연세대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 정혜경 (2006). *병원간호사의 조직갈등 및 조직몰입 영향요인 연구*. 연세대학교 보건환경대학원 석사학위논문, 서울.
- 조경희 (2003). *셀프리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무성과에 미치는 영향*. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 조의제 (2002). *셀프리더십과 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 경남대학교 경영대학원 석사학위논문, 마산.
- 황영숙 (2001). *수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구*. 전주대학교 행정대학원 석사학위논문, 전주.
- 황성우 (1998). *간호관리자의 계층에 따른 지도자 특성에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 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.
- Irvine, D., Leatt P., Evans, M. G., & Baker, R. G. (1999). Measurement of staff empowerment within health service organization. *J Nurs Meas*, 7(1), 79-96.
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-Leadership as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *ACAD. Manage. Rev*, 5, 361-367.
- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1995). *Business without bosses - How self-managing teams are building high-performing companies*. New York: John Wiley & Sons.
- McCloskey, J. C., & McCain, B. E. (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image: J Nurs. Scholarship*, 19(1), 20-24.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Poter, L. W. (1979). The measure of organizational commitment. *J Vocat. Behav*, 14, 224-247.

Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974).
Organization commitment, job satisfaction and turnover
among psychiatric technicians. *J Appl. Psychol*, 59(5),

603-609.

Watson, L. (2004). Self-leadership: becoming an exceptional
leader. *Radiol Technol*, 75(6), 457-467.

A Study on Nurses' Self-Leadership, Organizational Commitment and the Nursing Performance

Park, Kyung Nim¹⁾ · Park, Mi Kyung²⁾

1) Director, Department of Nursing, Buk-Gu Mirae Children Hospital

2) Professor, Department of Nursing Science, Nambu University

Purpose: This study was conducted to identify nurses' self-leadership, organizational commitment and their nursing performance, and examine the relationship among them. **Method:** A total of 330 clinical nurses with more than one year nursing experiences were recruited from 10 hospitals in G city and J province in Korea. Data were collected using questionnaires from March, 12 to April 21, 2007. For data analyzed using SPSS 12.0 for windows program, **Results:** There were significant positive correlations between self-leadership, organizational commitment, and independent, dependent, and interpersonal nursing performances. In addition, the organizational commitment had significant positive correlations with independent, dependent, and interpersonal nursing performances. **Conclusion:** These findings suggest that nurses' organizational commitment and nursing performance ability will be enhanced by hospitals' active supports such as empowering individual nurses' self-leadership through enlarging their autonomy and strengthening their ability to control themselves.

Key words : Nurse, Self-leadership, Organizational commitment, Nursing performance

• Address reprint requests to : Park, Kyung Nim
Buk-Gu Mirae Children's Hospital
752-1 Ochi-dong, Buk-gu, Gwangju City, Korea
Tel: 82-62-250-2582 E-mail: junyspkn@naver.com