간호사의 자아상과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십의 조절효과*

민 $c^{1} \cdot 7$ 정영주¹ · 김혜숙² · 하순엽³ · 하윤주³ · 김은아³

서 론

연구의 필요성

최근 대형 의료기관의 시설 첨단화, 의료보장제도의 변화, 의약분업의 실시, 병원간의 경쟁 심화등과 함께 건강소비자의 권리에 대한 다양한 요구가 증가하고 있는 환경 속에서 병원들은 이러한 환경변화에 적응해 나가야 할 과제를 안고 있다. 따라서 병원조직들은 효율성과 생산성을 신장시키고, 시장경제에서 생존하기 위한(Seomun, 2005) 조직관리 전략들을 수립하는데 고심하고 있다.

병원조직의 성과 달성은 병원조직의 한 하위체계인 간호조직의 성과 달성을 통해 극대화시킬 수 있으며, 간호조직의 성과 달성은 간호조직의 목표 달성 결과를 의미하고, 이러한 성과의 창출은 간호 서비스를 창출하고 제공하는 간호사에 대한 인적자원 관리를 통해 달성된다고 할 수 있다(Ha & Park, 2007). 이러한 상황에서 볼 때 조직이 보유하고 있는 자원인 인적자원을 어떻게 효율적으로 활용할 수 있느냐에 따라 조직의 성패가 달려있다 하여도 과언이 아니다(Ban, 2008). 즉간호 인력을 효율적으로 개발하는 것이 간호업무성과를 향상시킬 수 있음을 의미한다.

또한 간호의 전문화 추세는 간호사의 역할 확대를 가져왔고, 이 역할을 잘 수행하기 위해서는 무엇보다도 변화하는 환경에 잘 적응 할 수 있는 능력이 필요하다고 본다(Kim &

Han, 2005). 한편, 자아가 긍정적으로 형성된 사람은 주위 환경에 대하여 긍정적인 사고방식과 자신감을 갖고 개방된 태도로 행동하며, 타인과의 관계가 긍정적일 때 인간은 자아에 대하여 긍정적인 평가를 하게 되며 현실상황에서 의미 있는 활동을 전개하게 된다(Lee, 2005).

자아발달은 환경과의 상호작용을 통해 일어나는데, 타인에게 긍정적인 대우를 받고자 하는 욕구와 더불어 스스로를 긍정적으로 인정하는 자기존중의 욕구가 자아발달에 영향을 미치고 이러한 욕구들은 자신의 긍정적인 측면과 성취를 강조함으로써 자존감과 자기일관성을 유지시키도록 만들 뿐 아니라 실제 성공을 만드는데 중요한 동력이 될 수 있다(Cho & Bang, 2004). 개인의 자아 체계는 전문직 자아에 영향을 미치므로(Leddy & Pepper, 1985), 긍정적 자아상이 간호업무성과를 향상 시킬 수 있음을 의미한다. 그러나 간호사라는 직업의전문직 자아상이 조직몰입이나 성과에 미치는 영향에 관한연구들은 이루어져 왔으나, 간호사 자신에 대한 긍정적 자아상과 업무성과와의 관계를 규명하는 연구를 찾아보기 힘들다. 따라서 간호사 또한 자신이 갖고 있는 자아상에 근거하여 간호행위의 방향을 결정할 것으로 보고, 그에 따라 간호업무성과 향상에 영향을 줄 수 있는 지 연구 해 보고자 한다.

셀프리더십은 바람직한 방법으로 행동하기 위해 필요한 자발성과 자기주도성을 스스로 가질 수 있도록 노력하는데 영향을 주며, 셀프리더십을 사용하는 전략은 업무성과에 긍정적으로 영향을 끼치는 책임감과 통제를 촉진시키고(Manz, 1983,

주요어: 간호사, 자아상, 간호업무성과, 셀프리더십

- * 이 논문은 2009년도 조선간호대학 학술연구비의 지원을 받아 연구되었음.
- 1) 조선간호대학 교수
- 2) 초당대학교 간호학과 전임강사(교신저자 E-mail: opaal@hanmail.net)
- 3) 조선간호대학 시간강사

투고일: 2009년 7월 7일 수정일: 2009년 7월 29일 심사완료일: 2009년 9월 18일

1992), 특히 간호사의 리더십은 간호역량을 갖춘 조직을 성공으로 이끄는데 결정적인 요소가 된다(Trofino, 1995). 이 시대가 요구하는 간호사의 리더십은 정확한 판단력과 의지, 상대방에 대한 배려 및 치유를 돕고자하는 열정을 지니고 전문적인 능력을 발휘하는 것으로(Kim, 2007), 특히 간호조직에서 간호사 모두가 각자의 전문성과 자율성을 확보하여 셀프리더십을 발휘한다면 조직의 효율을 높일 수 있을 것이다. 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(Irvine, Leatt, Evana, & Baker, 1999; Park & Park, 2008; Watson, 2004).

따라서 셀프리더십과 간호업무성과간의 관계를 살펴 본 여 러 연구들(Park & Park, 2008; Seomun, 2005; Seomun, Chang, Cho, Kim, & Lee, 2006)이 이루어 졌으나 간호사의 자아상과 간호업무성과에 대한 셀프리더십의 조절효과를 검증한 연구는 거의 없는 실정이다. 하지만 Lee와 Yoon(2006)의 연구에서 자 신에 대한 긍정적인 인식을 가지고 있는 사람은 셀프리더십 성향이 높다는 결과와 함께 간호업무향상의 주체는 결국 구 성원인 간호사이고, 셀프리더십은 그들이 업무에 능동적인 태 도로 참여하게 해 주므로, 긍정적 자아상이 간호업무성과에 영향을 줄 때, 더욱 효과적일 수 있는 상황으로 발전할 것이 고, 셀프리더십에 따라서도 그 영향이 달라질 것으로 기대한 다. 이에, 먼저 간호사의 자아상이 간호업무성과에 미치는 영 향을 규명하고 간호사의 자아상이 간호업무성과에 영향을 미 칠 때 셀프리더십에 따라 그 효과가 어떻게 달라지는가에 관 한 새로운 검증방안인 셀프리더십의 조절효과를 검증하여 임 상간호현장에서 조직의 유효성을 향상시키는데 필요한 자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구는 간호사의 자아상이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하고, 간호사의 자아상과 간호업무성과에 대한 셀프리 더십의 조절효과가 있는 지를 검증하고자 하며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 자아상, 셀프리더십과 간호업무성과를 파악한다.
- 대상자의 자아상이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악한다.
- 대상자의 자아상과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십 의 조절효과를 파악한다.

연구 가설

- 간호사의 자아상이 간호업무성과에 영향을 미칠 것이다.
- 셀프리더십은 간호사의 자아상과 간호업무성과에 대한 조절 효과가 있을 것이다.

연구 방법

연구 대상자 및 조사 방법

본 연구는 G광역시 C 대학교 부속병원 간호사 140명을 대상으로 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명한 뒤 각 병동수간호사를 통하여 2009년 3월 16일부터 4월 15일 까지 자료수집 하였다. 간호사에게 배부된 150부 중 140부가 회수되어최종 분석에 사용하였다.

연구 도구

• 자아상

타인에게 긍정적인 대우를 받고자 하는 욕구와 더불어 스스로를 긍정적으로 인정하는 자기존중의 욕구가 자아발달에 영향을 미치며(Cho & Bang, 2004), 자신에 대한 긍정적 신념, 수용적 태도, 심리적 여유를 지니고 현실에 건전하고 긍정적인 자세 등을 의미하는 것으로, 본 연구에서는 Wright(2005)가 개발한 17문항으로 5점 척도로 구성된 도구를 사용하였으며, 측정된 점수가 높을수록 자아상이 긍정적임을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α=.84이었다.

● 셀프리더십

바람직한 방법으로 행동하기 위해 필요한 자발성과 자기주 도성을 스스로 가질 수 있도록 노력하는데 영향을 주며, 셀프 리더십을 사용하는 전략은 업무성과에 긍정적으로 영향을 끼 치는 책임감과 통제를 촉진Manz(1983)시키는 것으로, Cho(2003) 가 Manz(1983)의 도구를 번안하여 사용한 18문항 중 연구자 가 본 연구목적과 대상자에 알맞게 15문항으로 재구성 하였고, 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.89이었다.

● 간호업무성과

간호조직의 목표 달성 결과를 의미하고, 이러한 성과의 창출은 간호 서비스를 창출하고 제공하는 간호사에 대한 인적자원 관리를 통해 달성된다고 할 수 있으며(Ha & Park, 2007), 본 연구에서는 간호업무성과는 Joan과 Warren(1976)의

도구로 Park(1997)이 번안한 것으로 23문항으로 구성되어 있으며, 일반적 간호업무, 대인관계 업무, 독자적 간호업무, 조 직구성원으로서의 업무, 간호과정 적용분야 등 5부분의 영역으로 측정 하였고, 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 간호업무수행이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.95이었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 프로그램을 이용하여 일반적 특성은 빈도분석, 일반적 특성에 따른 제 변수는 ANOVA, 사후 검증 은 Scheffe's test, 셀프리더십 조절효과를 예측하는 주요 변인 은 hierarchial multiple regression analysis를 사용하여 분석하 였다.

연구 결과

간호사의 자아상이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하고 간호사의 자아상과 간호업무성과에 대한 셀프리더십의 조절효 과가 있는 지를 검증하기 위한 결과는 다음과 같다.

조사대상자의 일반적 특성

본 대상자의 일반적 특성으로는 연령은 31-35세가 72명 (51.4%)으로 가장 많았으며, 36-40세가 32명(22.9%), 26-30세와 41세 이상이 18명(12.9%)으로 동일했고, 총 근무경력은 6-10년이 63명(45.0%)으로 가장 많았고, 11-15년이 45명 (32.1%), 1-5년이 12명(8.6%), 16-20년이 9명(6.4%)순 이었다. 현 근무경력은 4-6년이 63명(45.0%)으로 가장 많았고, 1-3년 42명(30.0%), 7-9년 20명(14.3%), 1년 미만 9명(6.4%), 10년 이상 6명(4.3%)순으로 나타났다.

종교는 천주교가 53명(37.9%)으로 가장 많았으며, 종교 없음이 44명(31.4%), 기독교 22명(15.7%), 불교 12명(8.6%) 기타 9명(6.4%) 순으로 나타났다. 최종학력은 간호대학(3년제)이 96명 (68.6%), 대졸이상이 44명(31.4%)이었다. 현 직위는 일반간호사 126명(90.0%)으로 대 다수를 차지하였고, 책임 간호사이상이 14명(10.0%)이었다. 결혼 상태는 기혼이 115명(82.1%), 미혼이 25명(17.9%)이었다.

급여는 150-200만원 미만이 79명(56.4%)으로 가장 많았고, 150만원 미만이 51명(36.4%), 200-300만원 미만이 10명(7.1%) 순 이었다. 현재 근무하는 간호 병동은 특수계(정신과, 중환자실, 수술실, 회복실, 신생아실, 응급실)가 57명(40.7%)으로 가장 많았고, 기타가 35명(25.0%), 외과계가 24명(17.1%), 내과계가 17명(12.1%), 산·소아과계가 7명(5.0%) 순 이었다<Table 1>.

⟨Table 1⟩ General characteristics of the subject (N=140)

Characteristics	Category	N (%)
Age(yr)	26-30	18 (12.9)
	31-35	72 (51.4)
	36-40	32 (22.9)
	≥41	18 (12.9)
Career length(yr)	1-5	12 (8.6)
	6-10	63 (45.0)
	11-15	45 (32.1)
	16-20	11 (7.9)
	≥21	9 (6.4)
Present	<1	9 (6.4)
Career length(yr)	1-3	42 (30.0)
	4-6	63 (45.0)
	7-9	20 (14.3)
	≥10	6 (4.3)
Religion	Protestant	22 (15.7)
	Buddhism	12 (8.6)
	Catholicism	53 (37.9)
	No	44 (31.4)
	Others	9 (6.4)
Nursing education	3yrs diploma	96 (68.6)
· ·	Bachelor or higher	44 (31.4)
Position	Staff nurse	126 (90.0)
	≥Charge nurse	14 (10.0)
Martial status	Single	25 (17.9)
	Married	115 (82.1)
Salary(10,000 won)	<150	51 (36.4)
	150-199	79 (56.4)
	>200	10 (7.1)
Work area	Internal medicine	17 (12.1)
	Surgery	24 (17.1)
	Pediatric, OB. & GY.	7 (5.0)
	*Special part	57 (40.7)
	Others	35 (25.0)

 ^{*} Special part includes Psychology, ICU, OR, RR, ER, Nursery room.

일반적 특성에 따른 자이상

본 조사에서 일반적 특성에 따른 자아상에 유의한 차이를 보인 변수는 연령(F=4.86, p=.003), 총 근무경력(F=3.25, p=.014), 종교(F=11.01, p=.000), 최종학력(F=7.19, p=.008), 결혼여부(F=5.03, p=.026), 봉급수준(F=4.25, p=.016), 근무부서(F=3.20, p=.015)였다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위해 Scheffe test로 사후 검증한 결과, 다른 연령 대 보다 41세이상 군에서, 총 근무경력은 1-5년 군보다 16-20년인 군이, 종교가 전혀 없는 경우보다 기독교를 가지고 있는 군에서, 대졸이상 군과 미혼 군에서 자신의 자아상을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 봉급수준이 100만원 이하 군보다 200만원 이상인 군에서, 특수부서(정신과, 중환자실, 수술실, 회복실, 신생아실, 응급실)보다 기타부서가 자아상 점수가 더 높은 것으로

<Table 2> Differences in self image by general characteristics

(N=140)

Characteristics	Category	N	Self image			
			M±SD	F	р	
Age(yr)	26-30 ^a	18	$3.52 \pm .34$	4.86	.003	
	31-35 ^b	72	$3.58 \pm .29$			
	36-40°	32	$3.59 \pm .24$			
	$\geq 41^d$	18	$3.84 \pm .29$			
Scheffe's test			b, c			
Career length(yr)	1-5 ^a	12	3.43±.18	3.25	.014	
	6-10 ^b	63	$3.58 \pm .33$			
	11-15°	45	$3.67 \pm .24$			
	16-20 ^d	11	3.81±.16			
	≥21 ^e	9	$3.62 \pm .39$			
Scheffe's test		d	>a			
Present career length(yr)	<1	9	$3.58 \pm .07$.822	.514	
	1-3	42	$3.56 \pm .30$			
	4-6	63	$3.62 \pm .30$			
	7-9	20	$3.68 \pm .36$			
	≥10	6	$3.73 \pm .03$			
Religion	Protestant ^a	22	3.78±.23	11.01	.000	
	Buddhism ^b	12	$3.67 \pm .23$			
	Catholicism ^c	53	3.71±.29			
	No^d	44	$3.40 \pm .26$			
	Others ^e	9	$3.56 \pm .20$			
Scheffe's test		a	>d			
Nursing education	3yrs diploma	96	3.57±.28	7.19	.008	
	Bachelor or higher	44	$3.71 \pm .30$			
Position	Staff nurse	126	3.60±.30	1.23	.269	
	≥Charge nurse	14	$3.70 \pm .29$			
Martial status	Single	25	3.73±.37	5.03	.026	
	Married	115	$3.59 \pm .27$			
Salary(man-won)	<150 ^a	51	3.53±.28	4.25	.016	
	150-200 ^b	79	$3.65 \pm .29$			
	$>$ 200 $^{\mathrm{c}}$	10	$3.77 \pm .32$			
Scheffe's test		c	>a			
Work area	Internal medicine ^a	17	3.65±.22	3.20	.015	
	Surgery ^b	24	$3.62 \pm .35$			
	Pediatric, OB & GY ^c	7	3.71±.32			
	*Special part ^d	57	$3.52 \pm .31$			
	Others ^e	35	3.72±.22			
Scheffe's test			>d			

^{*} Special part includes Psychology, ICU, OR, RR, ER, Nursery room.

나타났다<Table 2>.

일반적 특성에 따른 셀프리더십

본 조사에서 일반적 특성에 따른 셀프리더십에 유의한 차이를 보인 변수는 연령(F=2.81, p=.042), 현 근무경력(F=2.84, p=.027), 종교(F=4.73, p=.001), 최종학력(F=2.55, p=.003), 직위 (F=4.68, p=.032), 근무부서(F=4.98, p=.001)였다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위해 Scheffe test로 사후 검증 결과, 연령은 36-40세 군보다 41세 이상 군에서, 현 근무경력은 1-3년과

10년 이상 군보다 1년 미만 군에서, 종교가 없는 군보다 기독교를 가지고 있는 군에서, 대졸이상 군과 책임간호사 이상 군에서 셀프리더십 점수가 높게 나타났으며, 내과계가 특수계(정신과, 중환자실, 수술실, 회복실, 응급실, 신생아실)보다 셀프리더십 점수가 높은 것으로 나타났다<Table 3>.

일반적 특성에 따른 간호업무성과

본 조사에서 일반적 특성에 따른 간호업무성과에 유의한 차이를 보인 변수는 연령(F=5.60, p=.001), 총 근무경력(F=

<Table 3> Differences in self-leadership by general characteristics

(N=140)

Characteristics	Category	N	Self-leadership		
			M±SD	F	р
Age(yr)	26-30 ^a	18	$3.48 \pm .36$	2.81	.042
	31-35 ^b	72	$3.43 \pm .49$		
	36-40°	32	$3.36 \pm .42$		
	\geq 41 ^d	18	$3.74 \pm .51$		
Scheffe's test			>c		
Career length(yr)	1-5	12	$3.48 \pm .15$.425	.791
	6-10	63	$3.45 \pm .51$		
	11-15	45	$3.44 \pm .43$		
	16-20	11	$3.42 \pm .40$		
	≥21	9	3.65±.71		
Present career length(yr)	<1ª	9	$3.69 \pm .23$	2.84	.000
	1-3 ^b	42	$3.30 \pm .49$		
	4-6°	63	$3.56 \pm .35$		
	7-9 ^d	20	$3.44 \pm .73$		
	$\geq 10^{e}$	6	$3.27 \pm .15$		
Scheffe's test		a>	b, e		
Religion	Protestant ^a	22	$3.75 \pm .30$	4.73	.001
	Buddhism ^b	12	$3.57 \pm .25$		
	Catholicism ^c	53	$3.47 \pm .51$		
	No^d	44	$3.26 \pm .48$		
	Others ^e	9	$3.53 \pm .38$		
Scheffe's test		a	>d		
Nursing education	3yrs diploma	96	3.41±.45	2.55	.003
	Bachelor or higher	44	$3.56 \pm .39$		
Position	Staff nurse	126	3.43±.46	4.68	.032
	≥Charge nurse	14	3.71±.48		
Martial status	Single	25	3.60±.53	3.07	.082
	Married	115	3.42±.45		
Salary(10,000won)	<150	51	3.40±.47	2.95	.056
	150-200	79	$3.46 \pm .45$		
	>200	10	3.79±.55		
Work area	Internal medicine ^a	17	3.25±.35	4.98	.001
	Surgery ^b	24	3.53±.38		
	Pediatric, OB & GY ^c	7	3.29±.30		
	*Special part ^d	57	3.36±.53		
	Others ^e	35	3.71±.39		
Scheffe's test		p>:	a, d		

^{*} Special part includes Psychology, ICU, OR, RR, ER, Nursery room.

3.53, p=.009), 현 근무경력(F=5.35, p=.000), 최종학력(F=8.21, p=.005), 근무부서(F=4.21, p=.003) 이었다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위해 Scheffe test로 사후 검증한 결과, 25-30세이하 군보다 31세이상 군들에서, 총 근무경력이 6-10년 군보다 21년 이상된 군에서, 현 근무경력이 1-3년과 4-6년 군보다 10년 이상 군에서, 대졸이상 군에서 간호업무성과 점수가 높게 나타났고, 내과계가 특수계(정신과, 중환자실, 수술실, 회복실, 응급실, 신생아실)보다 간호업무성과 점수가 더 높은 것으로 나타났다<Table 4>.

자이상과 간호업무성과와 관계에서 셀프리더십의

조절효과

셀프리더십은 간호사의 자아상과 간호업무성과에 대한 조절 효과를 검증한 결과, 아래 표에서 보는 바와 같이 1단계에서는 자아상을 독립변수로 투입한 결과이고, 2단계는 조절변수인 셀프리더십을 조절변수로 1단계 변수에 추가하여 투입한 결과이다. 3단계는 자아상에 조절변수인 셀프리더십을 결합하여 이전의 독립변수와 조절변수를 모두 함께하여 다중회귀분석을 한 결과인데 1, 2, 3단계 모두 유의 확률이 .000으로 p<.001 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

종속변수인 간호업무성과에 대한 변수별 설명 정도를 살펴

<Table 4> Differences in work performance by general characteristics

(N=140)

Characteristics	Category	N		Work performance		
			$M\pm SD$	F	р	
Age(yr)	26-30a	18	$3.69 \pm .49$	5.60	.001	
	31-35b	72	$4.08 \pm .50$			
	36-40c	32	4.11±.34			
	≥41d	18	$4.26 \pm .32$			
Scheffe's test			,d>a			
Career length(yr)	1-5a	12	4.06±.52	3.53	.009	
	6-10b	63	$3.94 \pm .54$			
	11-15c	45	$4.10 \pm .35$			
	16-20d	11	$4.34 \pm .26$			
	≥21e	9	$4.40 \pm .34$			
Scheffe's test		e	>b			
Present career length(yr)	<1a	9	$4.10 \pm .45$	5.35	.000	
	1-3b	42	4.02±.41			
	4-6c	63	$3.95 \pm .40$			
	7-9d	20	4.31±.65			
	≥10e	6	4.66±.19			
Scheffe's test		e>	b, c			
Religion	Protestant	22	4.18±.32	2.02	.095	
	Buddhism	12	4.17±.43			
	Catholicism	53	4.12±.32			
	No	44	$3.90 \pm .65$			
	Others	9	$4.04 \pm .37$			
Nursing education	3yrs diploma	96	3.99±.28	8.21	.005	
	Bachelor or higher	44	$4.22 \pm .30$			
Position	Staff nurse	126	4.04±.47	2.87	.092	
	≥Charge nurse	14	4.26±.39			
Martial status	Single	25	3.96±.51	1.37	.245	
	Married	115	4.08±.50			
Salary(10,000won)	<150	51	4.01±.52	1.97	.143	
	150-200	79	$4.06 \pm .44$			
	>200	10	4.33±.37			
Work area	Internal medicine ^a	17	4.39±.20	4.21	.003	
	Surgery ^b	24	3.98±.39			
	Pediatric, OB & GY ^c	7	4.25±.23			
	*Special part ^d	57	3.93±.56			
	Others ^e	35	4.13±.40			
Scheffe's test		я	>d			

^{*} Special part includes Psychology, ICU, OR, RR, ER, Nursery room.

<Table 5> The moderating effects of self-leadership on the relationships between self image and performance (N=140)

Independent variety —	1 stage				2 stage			3 stage		
	β	t	р	β	t	р	β	t	р	
Self image(A)	.579	8.339	.000	.531	5.276	.000	1.717	3.525	.001	
Self-leadership(B)				.066	.655	.514	2.015	2.550	.012	
$A \times B$							-2.928	-2.486	.014	
R^2		.335			.337			.366		
F		69.540			34.840			26.165		
p		.000			.000			.000		

보면 자아상이 간호업무성과에 미치는 영향 정도에 해당하는 서는 33.7% (F=34.84), 셀프리더십의 조절효과를 나타나는 3 1단계에서는 33.5%(F=69.54), 셀프리더십이 투입되는 2단계에

단계에서는 36.6%(F=26.17)를 설명한 것으로 나타나 약간이나

마 변수가 추가됨으로 조금씩 상승하는 것으로 나타났다. 단 계별 분석을 보면 2단계는 조절변수인 셀프리더십을 투입한 결과 자아상에서 유의하였으며(p<.05), 3단계에서는 셀프리더십에서 유의하였고(p<.05), 독립변수와 조절변수의 상호작용을 투입한 결과는 조절변수인 셀프리더십을 투입하였을 때 유의한 것으로 나타났다(p<.05)<Table 5>.

논 의

본 연구는 기존 연구들에서 볼 수 있는 간호사 직종의 세 부적인 전문직 자아상과는 달리 긍정적인 인간 본연의 자아 상이 간호업무성과에 미치는 영향을 먼저 규명하였으며, 이런 자아상과 간호업무성과에 대한 셀프리더십의 조절효과를 처음 으로 검증하는데 의의가 있다고 하겠으나 비교할 만한 선행연 구가 없는 편으로 본 연구의 결과를 중심으로 논의를 하겠다.

일반적 특성에 따른 자아상에서 유의한 차이를 보인 변수 중 먼저 연령에서, 41세 이상 군에서 다른 연령 대 보다 자아상 점수가 높게 나타났으며, 이는 중년기라 할 수 있는 40대가 시기적으로 자녀들도 어느 정도 성장하였으며, 일생 중 가장 안정된 경제적인 위치에 있고, 직업적 경험이 충분함과 동시에 삶의 연륜이 묻어날 수 있는 시기로써 여유를 가지고자신에 대해 살펴 볼 기회가 있기 때문에 긍정적 자아상을 갖는데 도움이 될 수 있었으리라 생각된다. 총 근무경력 에서는 16-20년 군이 1-5년 군보다 자신의 자아상을 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 이는 Lee(2000)의 의미변별법으로 측정한 교사의 자아상에 관한 연구에서 교사의 경력에 따른 15년 이상의 높은 경력의 교사가 그 보다 낮은 교사에 비해 더긍정적인 경향을 보인다는 연구 결과와 일치한다.

종교에서는 종교가 없는 군보다 기독교를 가지고 있는 군이 자아상이 높은 것으로 나타났는데, 이는 Kim(2008)의 연구에서 기독교적 가치관에 근거한 관계 집단상담 프로그램을 통해 5학년 아동의 자아존중감을 향상시킨 결과를 고려해 볼때, 기독교적 가치관 속에 본인 스스로에 대한 긍정적 사고를 함양시켜 줄 수 있는 부분이라고 사료된다.

최종학력은 대졸이상 군에서 자아상이 높은 것으로 나타났다. 이는 Lim(2003)의 유아 교사의 자아상 연구에서 학력이 높은 교사들이 자신에 대해 긍정적으로 생각하고 있다는 결론과 같은 것으로, 고학력을 추구하는 시대적 배경과 함께 본인이 자기개발을 위해 원한다면 얼마든지 높은 학력을 취득할 수 있는 상황으로 미루어 볼 때 고학력을 가진 간호사 일수록 삶을 긍정적으로 바라보며 적극적인 자세로 살아가는 긍정적 자아상을 가지고 있다고 사료된다.

또한 결혼여부에서는 미혼 간호사가, 봉급수준에서는 200만 원 이상 군이 100만원 이하 군보다 자아상이 높은 것으로 나 타났는데, 이는 미혼자가 본인을 위해 사용할 수 있는 시간적 경제적 정서적 여유가 기혼자에 비해 더 있기 때문으로 해석되며, 봉급이 상대적으로 많은 경우 자본주의 사회에서 삶의여유를 가져다 줄 수 있기 때문에 긍정적 자아상 형성에 도움이 될 것으로 사료된다. 그러나 자아상과 관련된 선행연구가 부족하여 연구결과를 직접적으로 비교할 수 없어 추후 계속적인 연구가 필요 할 것으로 본다.

현재 근무부서에서는 기타부서가 특수부서(정신과, 중환자실, 수술실, 회복실, 응급실, 신생아실)보다 자아상 점수가 높게 나타났으며, 이는 부서별 특성을 살펴볼 때 기타부서가 특수부서에 비해 시간적 여유가 있고, 규칙적인 시간에 따른 여유가 정서적 여유를 만들어내고 그에 따라 좀 더 자아상 점수가 높게 나타난 것으로 보인다.

일반적 특성에 따른 셀프리더십에 유의한 차이를 보인 변수 중 먼저 연령에서 41세 이상 군이 36-40세 군보다 높게 나타났고, 이는 40대에서 30대 보다 셀프리더십 점수가 높게 나온 다른 연구들(Cho, 2003; Kim, 2007; Seomun, 2005)과 일 치했고, 이는 40대가 30대보다 직장에서 업무에 대한 전문성이 증가하며, 스스로 판단하고 책임질 수 있는 업무들이 많아지기 때문에 셀프리더십 점수가 높게 나타난 것으로 사료된다.

현 근무경력 1년 미만이 1-3년, 10년 이상 군보다 셀프리더십 점수가 높게 나타난 결과는 Kim(2007)의 연구에서 6년 이상의 경력이 3년 이하 경력보다 셀프리더십이 높게 나타난 것과 차이가 있으므로 간호사의 현 근무경력에 따른 셀프리더십의 추후 검증이 필요할 것으로 보인다.

종교에서는 기독교를 가지고 있는 군이 종교가 없는 군보다 셀프리더십 점수가 높게 나타났고, 최종학력은 대졸이상에서 직위는 책임간호사에서 셀프리더십 점수가 높게 나타났다. 이는 간호사의 학력이 높은 경우 셀프리더십 점수가 높게 나타난 Kim(2007)과 Cho(2003)의 연구결과와 같은 결과이다. 이는 지속적인 학업으로 인해 직업에 대한 자신감을 생겨나고이에 따라 업무판단능력이 증가함과 함께 직위가 높은 경우자율적 업무와 권위가 증가하기 때문에 셀프리더십에 대한점수가 높게 나타난 것으로 해석된다. 따라서 셀프리더십을신장시켜 업무성과를 높이기 위한 한 방법으로 계속적인 학업을 할 수 있도록 병원 측의 정책적 배려와 함께 셀프리더십을 향상 시킬 수 있는 교육 프로그램의 운영도 필요할 것으로 생각된다.

미혼에서 셀프리더십 점수가 높게 나온 결과는 기존의 선행연구들(Cho, 2003; Kim, 2007)이 기혼에서 더 높은 점수가나온 것과는 차이가 있어 분명한 결과를 위해 반복연구가 필요할 것으로 사료된다. 현재 근무부서에서는 기타 부서가 내과계와 특수부서(정신과, 중환자실, 수술실, 수술실, 신생아실, 응급실)보다 셀프리더십 점수가 높게 나타났다. 이는 Seomun

(2005)연구에서 근무부서가 셀프리더십에 유의한 변수로 나온 결과와 일치하나 근무부서별 구분에서 약간의 차이가 나타난 것으로 보인다.

본 조사에서 일반적 특성에 따른 간호업무성과에 유의한 차이를 보인 변수 중 연령에서 26-30세 이하 군보다 31세 이 상 군들에서, 총 근무경력은 6-10년 군보다 21년 이상 군에서, 현 근무경력에서는 1-3년과 4-6년 군보다 10년 이상 된 군에 서 간호업무성과 점수가 높은 것으로 나타났다. 최종학력은 대졸이상 군에서, 근무부서는 내과계가 특수계(정신과, 중환자 실, 수술실, 회복실, 신생아실, 응급실)보다 간호업무성과 점수 가 더 높은 것으로 나타났다. Shin(2000)과 Cho(2003)의 연구 에서 신간호사 군보다 연령이 많고, 최종학력이 높은 군에서 간호업무성과가 높은 것으로 나타난 점과 일치하며, 이러한 변인들은 결과적으로 간호라는 전문직을 수행하는데 밑바탕이 되어 업무성과를 올렸을 것이라 해석되며, 한편 현 근무경력 에서는 간호조직의 특성상 여러 병동을 순환하여 근무하는 경우에 각 병동의 특성이 약간씩 다르게 존재하므로 현재 있 는 병동에 오래 근무 할수록 업무성과를 올리는 결과를 나타 낸 것으로 보이며, 이는 Min과 Kim(2007)의 연구결과와 일치 하다

간호사의 자아상과 간호업무성과와 관계를 검증한 결과, 간호사의 자아상이 간호업무성과에 미치는 영향에서 R^2 =.335 (p<.001)로 정(+)의 선형관계로 간호사의 자아상은 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 자아상을 높이기 위해 일반적 특성에 따라 유의한 변수들 중 계속적인 학습을 할 수 있는 여건의 마련과 함께, 대상자의 경제적 여유를 위한 봉급수준의 고려, 근무부서의 배치나 근무표등의 조정을 통해 자아상을 높이고 결과적으로 간호업무성과 향상을 이룬다면 결국 병원수익이 증가할 것으로 사료된다.

간호사의 자아상과 간호업무성과 간의 셀프리더십의 조절효과 검증에서는 자아상과 셀프리더십을 독립변수로 한 회귀분석 결과의 R²값을 비교해 보면 자아상과 셀프리더십의 상호작용(AxB)이 추가됨으로써 R²값이 36.6%로 유의하게 증가한 것으로 나타나 조절 효과가 있는 것으로 확인되었다(p<.05).이는 셀프리더십은 타고나는 것이 아니고 추후 조직과 사회생활을 통하여 만들어지는 것이므로 간호사를 대상으로 셀프리더십 함양을 위한 능력개발 훈련이 필요(Henrikson, Graen, & Wakabayashi, 1990) 한 것으로 사료되므로 셀프리더십을 항상 시킬 수 있는 교육 프로그램의 개발과 함께 지속적인훈련이 필요한 것으로 여겨진다. 하여 긍정적 자아상 향상과셀프리더십을 간호업무에 근거로 활용한다면 성과를 기대할수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 자아상이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하고, 간호사의 자아상과 간호업무성과에 대한 셀프리더십의 조절효과가 있는 지를 검증하기 위하여 G광역시소재간호사 140명을 대상으로 이루어졌다. 연구도구로는 자아상측정은 Wright(2005)가 개발한 17문항으로, 셀프리더십은 Manz (1983)의 도구를 Cho(2003)가 번안한 18문항 중 연구자가 본연구목적에 알맞게 재구성 한 15문항을, 간호업무성과는 Joan과 Warren(1976)의 도구로 Park(1997)이 번안한 23문항의 도구를 사용하였다. 자료는 SPSS 프로그램을 이용하여 빈도분석, ANOVA, hierarchial multiple regression analysis를 사용하여 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- "간호사의 자아상이 간호업무성과에 영향을 미칠 것이다"라는 가설검증에서는 정(+)의 선형관계를 보여 가설이 지지되었다(R²=.335, p<.001). 즉, 간호사의 자아상이 간호업무성과에 33.5%정도의 설명력이 있었다.
- "셀프리더십은 간호사의 자아상과 간호업무성과에 대한 조절효과가 있을 것이다"라는 가설검증에서는 자아상(A)과 셀프리더십(B)을 독립변수로 하여 회귀분석 결과의 R2와 비교해 보면 자아상과 셀프리더십의 상호작용(A×B)이 추가됨으로써 증가된 R²가 36.6%로 유의하게 나타나 조절 효과가 있는 것으로 나타났다(p<.05).

이상의 연구결과로 간호사의 자아상은 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 간호사의 자아상과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십의 조절효과가 있는 것으로 확인된 바 간호현장에서 간호업무성과를 향상시키기 위한 방안으로 긍정적인 자아상 관리와 함께 간호사들의 셀프리더십을 키울 수 있는 환경 조성과 전략이 필요하다고 본다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 간호사의 긍정적 자아상에 관련된 반복연구와 함께 조직 차 원에서 간호사의 긍정적 자아상 계발을 위한 전략도입이 요 구되다
- 간호 상황에 맞는 셀프리더십 프로그램의 개발과 훈련이 필요하다.

References

Ban, Y. R. (2008). The effect of communication satisfaction and job satisfaction on the nursing performance of hospital nurses. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.

- Cho, H. J., & Bang, H. J. (2004). Self-positivity bias or gender stereotype. Which is primary for women? The Korean Journal of Woman Psychology, 9(1), 181-201.
- Cho, K. H. (2003). The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Ha, N. S., & Park, H. M. (2007). The effects of perception of internal marketing on performance of nursing organization *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 13(2), 7-16.
- Henrikson, M., Graen, G. B., & Wakabayashi, M. (1990). Individual problem solving and attitudes toward divergent thinking before and attitudes toward divergent thinking before and after training. *Applied Psyshol*, 1, 22-32.
- Irvine, D., Leatt, P., Evana, M. G., & Baker, R. G. (1999). Measurement of staff empowerment within health service organization. *J Nurs Meas*, 7(1), 79-36.
- Joan, M. G., & Warren, L. G. (1976). Nursing management: Concepts, functions, techniques and skills. Germantown: Aspen Systems Co.
- Kim, H. K. (2007). Influence of interpersonal relations, communication skills, creative behaviors and nursing services on self-leadership among nurses in hospitals. *Clinical Nursing Research*, 13(1), 25-36.
- Kim, M. H., & Han, S. S. (2005). A study on ego-identity and adjustment in nursing students. Korean Academy of Nursing Administration, 11(3), 1-13.
- Kim, Y. R. (2008). The effect on relationship improvement group counseling program for elementary school students' self-esteem & sociality improvement. Unpublished master's thesis, Kukje Theological Seminary, Seoul.
- Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985). Conceptual bases of professional nursing. Philadelphia: Lippincott Co.
- Lee, H. J. (2000). Teachers' self-image measured by S.D. method. *The Journal of Korean Teacher Education*, 17(1), 184-205.
- Lee, I. J., & Yoon, K. H. (2006). The study on a competent person due to motivation by Maslow. *Journal of KECRA*, 7(4), 133-151.

- Lee, K. H. (2005). Effects of self-concept improvement programs on underachievers' learning attitude and sociability. Unpublished master's thesis, Daegu University, Daegu.
- Lim, S. R. (2003). The study on self images of care-givers. Duksung women's University Journal, 32, 121-145.
- Manz, C. C. (1983). Improving performance through self-leadership. National Productivity Review, Summer, 297.
- Manz, C. C. (1992). Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Min, S., & Kim, H. S. (2005). Correlation between perception of nurses about transformational leadership and nursing performance. *Daehan journal of business*, 18(2), 871-885.
- Park, H. T. (1997). Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(1), 228-241.
- Park, M. K., & Park, K. N. (2008). A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. Korean Academy of Nursing Administration, 4(1), 63-71.
- Seomun, G. A. (2005). The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*, 11(1), 45-58.
- Seomun, G. A., Chang, S. O., Cho, K. H., Kim, I. A., & Lee, S. J. (2006). The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. Korean Academy of Nursing Administration, 12(1), 151-158.
- Shin, Y. J. (2000). The influence of leadership of head nurses of staff nurses on job satisfaction and job performance of staff nurses. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.
- Trofino, J. (1995). Transformal leadership in healthcare. *Nurs Manag*, 26(8), 42-49.
- Watson, L. (2004). Self-leadership: becoming an exceptional leader. *Radiol Technol*, 75(6), 457-467.
- Wright, H. N. (2005). *Improving your self-image, what happens when you meet you?*(Rev. ed.). Seoul. NACHIPVAN Publishing Company.

363

The Moderating Effect of Self-leadership in Relationship between Self-image and Work Performance of Nurses*

Min, Soon¹⁾ · Jeong, Young Joo¹⁾ · Kim, Hye Sook²⁾ · Ha, Soon Yeop³⁾ · Ha, Yun Ju³⁾ · Kim, Eun A³⁾

Professor, Chosun Nursing College
Full-time Lecturer, Department of Nursing, Chodang University
Part-time Lecturer, Chosun Nursing College

Purpose: The purpose of the research is to investigate the effect of self-image on work performance and controlling ability of self-leadership in relationship in between self-image and work performance. **Methods:** The data were collected from Mar 16th to April 15th 2009, a descriptive survey study was conducted with 140 nurses. **Results:** The hypothesis "Self image of nurse would affect on work performance" is supported (R²=.335, p<.001). In the hypothesis of "Self-leadership would have controlling ability on self-image and work performance", as a result of regression analysis in independent variables of self-image(A) and self-leadership(B), adding relation of both variable(AxB) would increase in 36.6% (p<.05). **Conclusion:** Self-image of nurse was confirmed that it had positive effect on work performance and that it had moderating ability on relationship between self-image and work performance. The shaping and strategic operation are required to increase self-leadership and positive development on self-image of nursed.

Key words: Nurse, Self image, Self-leadership, Work performance * This study was supported by research funds from Chosun Nursing College 2009.

• Address reprint requests to : Kim, Hye Sook

Department of Nursing, Chodang University 1644 Muan-gun, Jeonlanamdo 534-701, Korea

Tel: 82-61-450-1812 C.P.: 82-17-604-6449 E-mail: opaal@hanmail.net