



간호대학생의 학년 진급에 따른 자아존중감과 리더십의 변화

오 세 영¹⁾ · 박 선 남²⁾

서 론

연구의 필요성

간호사는 다양한 전문직종이 공존하는 의료현장에서 타 전문직과 협력하면서 독특한 간호전문직의 업무를 수행하여 간호의 질적 향상과 간호조직의 목표달성을 이룰 수 있는 역할을 담당할 수 있어야 한다(Trofino, 1995). 간호교육은 이를 위한 역할을 수행할 수 있는 우수한 전문 간호인력을 배출하기 위하여 노력하고 있다. 간호교육은 학교 교육 뿐 만 아니라 임상 실습교육을 통해 지식과 기술을 적용하는 학습 뿐 아니라 전문인으로서의 가치관을 확립하는 경험을 가지게 된다(양선희 등, 2009).

자아존중감이란 개인이 내적 경험을 자신감 있게 신뢰하고 자신의 가치를 인정하게 되고 사랑하게 되는 심리 상태를 말하며 이는 행동 결정에 중요한 영향을 준다(전병재, 1974). 긍정적인 자아개념은 모든 일에 적극적으로 참여하게 하며 성취가능성을 높인다. 자아존중감이 높은 청년들은 자신감과 인내력이 많고 자기 표현력, 리더십과 대인관계 능력이 높다(Rosenberg, 1965).

교육은 한 개인의 잠재적 능력개발에 초점을 맞추고 능동적으로 대처해 나갈 수 있도록, 지식이나 정보의 원리보다는 여러 활동을 통해 집단속에서 목표에 도달하도록 하는 사회적 기술 개발을 더 강조하고 있다(Baker & Siryk, 1984). 특히 리더십은 자신의 이해를 높이고 원만하고 진취적인 생활을

이루게 하여 성공적인 성인기를 위한 도약의 발판이 되기 때문에 강조되고 있다(Linden & Fertman, 1998). 리더십은 모든 사람이 학습할 수 있고 수행할 수 있으며 개발할 수 있는 기술과 태도의 집합체라고 볼 수 있으므로 리더십 향상 교육은 체계적인 학교 교육 안에서 이루어져야 한다(Boyd, 1991).

과거 리더십의 연구들은 주로 기업이나 경영, 군 조직의 리더십 및 조직행동 등에서 활발히 이루어졌으나, 최근 들어서는 간호조직에서 구성원의 역량을 극대화하기 위해서는 구성원 각자가 리더가 될 수 있는 셀프리더십이 강조되고 있다(김명수, 2009). 즉, 앞으로는 구성원 전체가 자기 지도자가 되어야 하므로 대학생을 대상으로 한 리더십 향상 프로그램 개발의 필요성이 강조되고 있다(Linden & Fertman, 1998). 이러한 맥락에서 간호 관리자 뿐 만 아니라 일반 간호사도 리더십을 갖추어야 하기 때문에 간호학 교육과정은 간호대학생의 리더십 능력을 향상시킬 필요성이 있다. 즉, 리더십은 모두 훈련으로 학습될 수 있으므로(Charlotte & Wolf, 1992) 교수와 임상지도자는 리더십 향상 교육 프로그램을 도입하여 간호학생의 리더십을 개발시킬 수 있도록 도와주어야 한다.

리더십에 대한 간호학 측면의 국내 연구로는 상사의 리더십 및 간호실무능력과의 관계(임성이, 2008), 수간호사의 리더십유형과 직무만족도와 간호업무성취(김은희, 2002) 등 간호행정 관리자 대상의 연구가 대부분이고 간호대학생을 대상으로 한 연구는 리더십 유형과 자아존중감, 임상실습 만족도(하나선, 최명숙, 2005), 자신이 지각한 리더십 유형과 임파워먼트 관계(최정, 2006) 등으로 미미하였다.

주요어 : 자아존중감, 리더십, 간호대학생

1) 서울여자간호대학 교수

2) 서울여자간호대학 조교수(교신저자 E-mail: nam4868@naver.com)

투고일: 2010년 4월 26일 심사완료일: 2010년 10월 29일 게재확정일: 2010년 11월 1일

우리나라 간호대학 교육목표를 분석한 결과 9가지 핵심능력 중에 '리더십'이 포함되어 있어(박정혜, 2010), 간호 대학생에게 리더십 능력 개발은 필수적인 요소라 할 수 있다. 또한 간호대학생의 자아존중감에 대한 연구는 성취동기와 실습 만족도, 학업성취, 자기주도성, 대인관계, 임상수행능력과 전공만족도 등과의 상관성 연구는 많이 이루어져 왔으나(안효자, 정복례, 2006; 정미현, 신미아, 2006) 리더십과의 상관성과 간호대학생의 교육과정을 통해 변화되는 자아존중감이나 리더십의 연구는 찾아 볼 수 없었다.

따라서 본 연구는 일 대학의 간호대학생이 임상실습 1년을 포함하여 2년의 간호학 교육과정을 거친 후 자아존중감과 리더십의 향상 변화를 종단적으로 조사 하여 간호대학생의 리더십 능력을 향상시킬 수 있는 간호교육과정 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

연구 목적

본 연구는 간호 대학생들의 학년 진급에 따른 자아존중감과 리더십의 변화를 알아보기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호대학생의 진급에 따른 대학생활의 특성 변화를 파악한다.
- 간호대학생의 진급에 따른 자아존중감과 리더십의 변화를 파악한다.
- 간호대학생의 진급과 대학생활의 특성에 따른 자아존중감의 변화를 파악한다.
- 간호대학생의 진급과 대학생활의 특성에 따른 리더십의 변화를 파악한다.
- 간호대학생의 자아존중감과 리더십과의 상관관계를 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 일 대학에서 간호과 대학생의 학년 진급에 따른 자아존중감과 리더십의 변화를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구 대상자는 일 대학의 3년제 간호과에 재학 중인 1학년생 전원을 대상으로 2007년 4월 1학년 233명과 2009년 4월에 같은 대상으로 3학년으로 진급한 학생 257명을 연구대상으로 하였다.

연구 도구

● 자아존중감

자아존중감(self-esteem)이란 자기자신을 존중하고 바람직하게 여기며 가치 있는 존재라고 생각하는 것으로(Rosenberg, 1965), 본 연구에서는 전병재(1974)가 변안한 자아 존중감 척도로 측정된 값이다.

자아존중감 척도는 긍정적인 문항 5개, 부정적인 문항 5개의 총 10문항으로 '거의 그렇지 않다'(1점)에서 '항상 그렇다'(4점)의 4점 척도이다. 점수의 범위는 10점에서 40점까지로 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다.

개발 당시 Cronbach's alpha는 .92이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 .89 이었다.

● 리더십

리더십(leadership)이란 조직의 구성원들로 하여금 특정목표를 지향하게하고 그 목표달성을 위해 실제 행동을 하도록 영향력을 행사하는 것이다(Bass, 1990). 본 연구에서는 한국리더십센터(고현숙, 2006에서 인용함)에서 제시한 리더십 문항을 연구자가 수정 보완한 도구로 측정하였다.

연구자가 개발한 도구는 간호학과 교수 1인, 임상 간호행정관리자 1인, 간호사 1인에게 내용의 타당도를 검증받았다.

리더십 측정도구는 총 20문항으로, 매우 부족하다(1점), 다소 부족하다(2점), 보통이다(3점), 다소양호하다(4점), 매우양호하다(5점), 뛰어나다(6점)의 6점 척도로서 최저 20점에서 최고 120점까지이며 점수가 높을수록 리더십의 역량을 갖추었다는 것을 의미한다.

본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 .89이었다.

● 대학생활 제 특성

본 연구에서 대학생활의 특성은 만족도, 대인관계, 월 용돈과 아르바이트 여부를 말한다. 만족도는 '매우 만족', '만족', '조금불만', '매우불만'으로, 대인관계도 '잘함', '보통', '부족', '어려움'에 대해 측정하였다. 월 용돈은 30만원 이상, 10만원 이상 - 30만원 미만, 10만원 미만으로 조사하였으며 아르바이트는 '지속적으로 한다', '가끔 한다', '하지 않는다'로 조사하였다.

자료 수집 방법

2007년 4월에서 5월 사이에 일 간호대학에 재학 중인 1학년생 전체 296명 중 연구 참여에 동의한 233명(78.7%)을 대상으로 1차 자료수집 후, 동일한 대상자들이 3학년이 되는 2009년 4월에서 5월 사이에 재학 중인 3학년생 전체 273명

중 연구 참여에 동의한 257명(94.1%)을 대상으로 2차 자료수집을 하였다. 자료수집은 연구보조원 1인이 학생들 수업 중 쉬는 시간에 연구 목적과 연구 참여의 자율성, 설문조사의 무기명, 설문조사 내용에 대한 비밀보장 등을 설명한 후 연구 참여에 동의를 얻어 설문지로 조사를 실시하였다. 수집된 자료 총 490부 전수를 자료 분석하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 Window SAS 9.0 program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 대학생활의 특성 변화는 χ^2 -test로 분석하였다. 또한 진급에 따른 자아존중감과 리더십의 변화는 t-test로 분석하였으며 진급과 대학생활의 특성에 따른 자아존중감과 리더십의 변화는 Two-way ANOVA 및 scheffe test로, 자아존중감과 리더십의 관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 대학생활 특성

대상자의 연령, 종교, 성장지, 가족 중 간호사 유무에 대한 일반적 특성에 대한 차이는 없었다<Table 1>.

학교생활의 특성을 보면, 일반전형이 72.5%로 가장 많았으며 입학 정보는 본인 선택이 60.5%로 가장 많았다<Table 1>.

만족도는 1학년 시기에는 ‘매우 만족한다’ 16.4%, ‘만족한다’ 41.8%에서 3학년 시기에는 ‘매우 만족한다’ 27.7%, ‘만족한다’ 53.4%로 유의한 차이가 있었다($\chi^2=32.95$, $p<.001$)<Table 2>. 대인관계에 대해서는 1학년 시기에 ‘잘한다’ 24.9%, ‘보통이다’ 69.5%에서 3학년 시기에는 ‘잘한다’ 40.4%, ‘보통이다’ 57.6%로 유의한 차이가 있었다($\chi^2=17.49$, $p<.001$)<Table 2>.

용돈도 1학년 시기에는 ‘10만원 미만’ 14.2%, ‘잘 모름’ 2.2%에서 3학년 시기에는 ‘10만원 미만’ 3.9%, ‘잘 모름’ 18.8%로 유의한 차이가 있었다($\chi^2=57.54$, $p<.001$)<Table 2>.

아르바이트에 대해서도 1학년 시기에는 ‘지속적으로 한다’ 18.0%, ‘가끔한다’ 22.3%, ‘하지 않는다’ 59.7%, 3학년 시기에는 ‘지속적으로 한다’ 12.8%, ‘가끔한다’ 36.2%, ‘하지 않는다’ 51.0%로 유의한 차이가 있었다($\chi^2=11.76$, $p=.003$)<Table 2>.

진급에 따른 자아존중감과 리더십

본 연구에서는 간호대학생의 자아존중감은 3학년일 때

<Table 1> General characteristics and homogeneity test for general characteristics between grade 1 and 3 (N=490)

Characteristics	Group	Grade 1 (n=233) n(%)	Grade3 (n=257) n(%)	χ^2	p
Age (yr)	20-24	200(85.8)	205(79.8)	3.85	.278
	25-29	22(9.4)	38(14.8)		
	30-34	5(2.2)	8(3.1)		
	35<	6(2.6)	6(2.3)		
Religion	Christian	82(35.2)	89(35.0)	2.83	.418
	Buddhism	37(15.9)	28(11.0)		
	Catholicism	37(15.9)	42(16.5)		
	Other	77(33.0)	95(37.4)		
Growth	Big city	154(66.1)	181(71.0)	2.09	.554
	Middle city	65(27.9)	60(23.5)		
	Town	5(2.2)	3(1.2)		
	Country	9(3.8)	11(4.3)		
Nurse in family	Yes	44(19.1)	43(16.8)	0.45	.503
	No	186(80.9)	213(83.2)		
Type of entrance	Regular	169(72.5)			
	Special	22(9.5)			
	Diploma	16(6.9)			
	Bachelor	25(10.7)			
	Overseas	1(0.4)			
Information for college	Self	141(60.5)			
	Family	50(21.6)			
	School	4(1.7)			
	Internet	18(7.7)			
	Friend	10(4.3)			
	Other	10(4.3)			

<Table 2> Change of college's life characteristics according to up-grade (N=490)

Characteristics	Group	Grade1 (n=233) n(%)	Grade3 (n=257) n(%)	χ^2	p
Satisfaction for major	Very good	38(16.4)	70(27.7)	32.95	<.001
	Good	97(41.8)	135(53.4)		
	Poor	69(29.7)	39(15.4)		
	Very poor	28(12.1)	9(3.5)		
Interpersonal relationship	Good	58(24.9)	103(40.4)	17.49	<.001
	Moderate	162(69.5)	147(57.6)		
	Poor	9(3.8)	5(2.0)		
	Very poor	4(1.7)	0(0.0)		
Monthly allowance (1,000 won)	300 ≥	74(31.7)	108(42.4)	57.54	<.001
	100 ≤~300 >	121(51.9)	89(34.9)		
	100 <	33(14.2)	10(3.9)		
	Not exactly	5(2.2)	48(18.8)		
Arbeit	Continue	42(18.0)	33(12.8)	11.76	.003
	Some times	52(22.3)	93(36.2)		
	Dont	139(59.7)	131(51.0)		

34.90점으로 1학년일 때 32.94점보다 더 높았으며($t=5.48, p<.001$), 리더십도 3학년일 때가 84.64점으로 1학년일 때 78.59점보다 더 높았다($t=5.63, p<.001$)<Table 3>.

간호대학생의 진급과 대학생활의 특성에 따른 자아존중감

대상자의 진급과 만족도에 따른 자아존중감은 1학년 시기와 3학년 시기가 차이가 있었으며($F=31.25, p<.001$), 만족도에 따라서도 차이가 있었다($F=12.06, p<.001$)<Table 4>.

대상자의 진급과 대인관계에 따른 자아존중감은 1학년 시기와 3학년 시기가 차이가 있었으며($F=30.67, p<.001$), 대인관계에 따라서도 차이가 있었다($F=10.50, p<.001$)<Table 4>.

대상자의 진급과 용돈에 따른 자아존중감은 1학년 시기와 3

<Table 3> Changes of self-esteem and leadership according to up-grade (N=490)

	Grade1 (n=233) M±SD	Grade3 (n=257) M±SD	t	p
Self-esteem	32.94± 3.95	34.90± 3.96	5.48	<.001
Leadership	78.59±11.57	84.64±12.03	5.63	<.001

<Table 4> Comparison of self-esteem according to college's life characteristics with up-grade (N=490)

Characteristics	Group	Grade1 (n=233) M±SD	Grade3 (n=257) M±SD	Source	F(p)
Satisfaction for major	Very good ^a	34.45±3.41	36.01±3.62	Model	9.97(<.001)
	Good ^b	33.46±3.81	35.05±3.82	Grade	31.25(<.001)
	Poor ^c	32.29±3.95	32.74±3.73	Variable	12.06(<.001)
	Very poor ^d	30.75±4.10	33.33±6.34	Grade*variable	0.78(.505)
	† a>c,d/ b>c,d				
Interpersonal relationship	Good	34.59±3.28	35.89±3.54	Model	10.46(<.001)
	Moderate	32.33±3.89	34.21±4.07	Grade	30.67(<.001)
	Poor	31.56±5.57	33.00±5.35	Variable	10.50(<.001)
	Very poor	36.75±3.20	-	Grade*variable	0.30(.740)
Monthly allowance (1,000 won)	300 ≥	32.85±3.81	35.15±3.95	Model	4.67(<.001)
	100 ≤~300 >	32.95±4.02	34.45±4.09	Grade	29.53(<.001)
	100 <	32.97±4.28	33.90±3.25	Variable	0.60(.612)
Arbeit	Not exactly	33.80±2.77	35.38±3.86	Grade*variable	0.45(.714)
	Continue	32.80±3.62	35.48±3.60	Model	6.36(<.001)
	Sometimes	33.04±3.86	34.49±4.03	Grade	29.86(<.001)
	Dont	32.94±4.10	35.05±4.00	Variable	0.37(.690)
				Grade*variable	0.61(.544)

† Scheffe test

학년 시기가 차이가 있었으나(F=29.53, p<.001), 용돈의 금액에 따라서는 차이가 없었다<Table 4>.

대상자의 진급과 아르바이트에 따른 자아존중감은 1학년 시기와 3학년 시기가 차이가 있었으나(F=29.86, p<.001), 아르바이트의 정도에 따라서는 차이가 없었다<Table 4>.

간호대학생의 진급과 대학생활의 특성에 따른 리더십

대상자의 진급과 만족도에 따른 리더십은 1학년 시기와 3학년 시기가 차이가 있었으며(F=33.54, p<.001), 만족도에 따라서도 차이가 있었다(F=7.59, p<.001). 즉 ‘매우 만족한다’가 가장 높은 리더십 점수를 보였다<Table 5>.

대상자의 진급과 대인관계에 따른 리더십은 1학년 시기와 3학년 시기가 차이가 있었으며(F=33.98, p<.001), 대인관계에 따라서도 차이가 있었다(F=15.55, p<.001). 즉 대인관계를 ‘잘한다’가 ‘보통이다’보다 유의하게 높은 리더십 점수를 보였다<Table 5>.

대상자의 진급과 용돈 및 아르바이트에 따른 리더십은 1학년 시기와 3학년 시기가 차이가 있었으나(F=31.93, F=31.75, p<.001, p<.001), 용돈 및 아르바이트에 따라서는 차이가 없었다<Table 5>.

자아존중감과 리더십 간의 상관관계

본 연구에서 대상자의 자아존중감과 리더십 간의 상관관계

는 <Table 6>에서와 같이 정적 상관관계(r=.50, p<.001)로 나타났다.

<Table 6> Correlation of self-esteem and leadership (N=490)

	Self-esteem r(p)
Leadership	.50(<.001)

논 의

현대사회는 조직 중심의 시대라 할 만큼 조직이 강조되고 있으며 이에 따라 최근 병원조직도 조직유효성이 강조되고 있다(Gottlieb, 1990). 조직 구성원이 임파워링 되도록 하는 다양한 전략이 요구되며 이는 무엇보다도 리더의 역량이 중요하다. 리더십은 리더의 독단적인 권력행사가 아니라 리더와 구성원별로 공동목표를 달성하기 위하여 서로 영향을 주고받는 상호작용과정이다(Peter, 2004).

최근에는 간호 관리자 뿐 아니라 간호 실무자들에게도 리더십의 중요성이 강조되고 있으며(Dierckx de Casterlé, Willemse, Verschueren, & Milisen, 2008; Wangensteen, Johansson, & Nordström, 2008), 간호사들의 자아존중감은 이들이 스트레스를 극복하고 대처하는데 영향을 주는 중요한 요인으로 주목되고 있다(Begley, White, 2003; Edwards, Burnard, Bennett, & Hebden, 2010; Lo, 2002).

본 연구는 간호 대학생이 대학의 교육과정을 통해 졸업 후

<Table 5> Comparison of leadership according to college's life characteristics with up-grade (N=490)

Characteristics	Group	Grade1 (n=233) M±SD	Grade3 (n=257) M±SD	Source	F(p)
Satisfaction for major	Very good ^a	84.11±13.89	87.60±10.93	Model	8.43(<.001)
	Good ^b	78.24± 9.99	84.93±12.07	Grade	33.54(<.001)
	Poor ^c	77.62±10.58	80.26±12.30	Variable	7.59(<.001)
	Very poor ^d	74.39±13.51	78.44±12.48	Grade*variable	0.90(.442)
	† a>b,c,d / b>d				
Interpersonal relationship	Good ^a	84.84±12.25	88.79±11.41	Model	13.59(<.001)
	Moderate ^b	76.23±10.18	81.92±11.68	Grade	33.98(<.001)
	Poor	78.78±15.51	80.40±14.81	Variable	15.55(<.001)
	Very poor	83.00±14.79	-	Grade*variable	0.44(.642)
	† a>b				
Monthly allowance (1,000 won)	300≥	78.55±12.01	86.39±11.02	Model	5.31(<.001)
	100≤~300 >	78.82±10.99	82.77±12.05	Grade	31.93(<.001)
	100<	77.39±13.24	85.10±15.70	Variable	0.73(.532)
	Not exactly	81.60± 9.24	84.29±13.12	Grade*variable	1.01(.387)
Arbeit	Continue	77.12±10.85	87.33±12.97	Model	7.22(<.001)
	Sometimes	79.73±11.63	83.18±11.91	Grade	31.75(<.001)
	Dont	78.61±11.79	84.99±11.81	Variable	0.21(.811)
				Grade*variable	1.97(.140)

† Scheffe test

실무에서 요구되는 리더십과 자아 존중감의 향상 정도를 파악하기 위해 수행되었다.

본 연구 대상자의 일반적인 특성은 가족이 간호사인 학생이 약 19 %에 해당되며 대학 정보 및 결정은 본인 자신이라고 응답이 60% 정도로 간호학을 전공으로 선택함에 있어 자신의 결정이 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

만족도는 1학년 시기에 58.2%가 만족한다고 응답하였는데 이는 김현수와 이난(2006)이 일반대학생을 대상으로 한 연구에서 ‘만족한다’의 응답률인 60.7%와 비슷하게 나타났다. 2년 후인 3학년 시기에서는 ‘만족한다’가 81.2%로 상승되었는데 이는 양선희 등(2009)의 연구에서 간호대학생의 전공 만족도에서 ‘만족한다’의 응답이 70.8~81.6%와 유사하였다(양선희 등, 2009). 이러한 결과는 간호학 교육과정을 통해 학생들의 만족도가 증가된 것으로 사료된다. 또한 간호 대학생들은 타 전공 학생들에 비해 엄격한 교육과정, 과중한 학습량, 조직체계와 환경이 다른 임상상황에서의 실습 부담감, 직업관과 가치관 확립 및 국가고시 준비 등으로 대학생활에 갈등을 겪고 있으면서도 만족도가 높은 것은 많은 연구에서 입학동기가 취업인 것(양선희 등, 2009; 하나선, 최명숙, 2005)과 더불어 직업 선호도의 내적동기인 즐거움 도전과 관계가 깊다고 볼 수 있다(이성희, 2006).

1학년 시기의 대인관계는 일반대학생(김현수, 이난, 2006)이나, 4년제 간호 대학생(최정, 2006)보다 낮게 나타났으나, 3학년 시기에는 대인관계가 유의하게 상승되었다. 이는 입학 당시 우리나라 대학생들은 치열한 입시준비로 자기주체성을 형성할 기회가 박탈되어 대인관계에 많은 갈등을 겪게 되지만, 대학 입학 후 간호대학생은 상급학년으로 갈수록 간호 지식과 기술에 대한 자신감이 향상되고 전공에 만족하게 되어 자기효능감이 증진됨에 따라 대인관계가 향상되기 때문이며(이성희, 2006; 황성자, 2006), 또한 간호교육의 목표 중에 하나인 효율적인 의사소통과 대인관계(박정혜, 2010)를 육성하는 간호교육과정의 성과로 사료된다.

본 연구에서 1학년 때 자아존중감은 평균 점수는 32.94점이었다. 본 연구와 동일한 도구로 조사한 선행연구들의 결과와 비교하면, 유사한 대도시의 간호대학생의 자아존중감 28.65점(안효자, 정복례, 2006), 31.0점(황성자, 2006), 29.51점(이숙희, 2008)보다 높았다. 3학년이 되어서는 34.90점으로 향상된 점수를 보였는데, 이는 이숙희(2008)의 연구에서 1학년에서 임상실습 오리엔테이션 실시 후 자아존중감 점수가 상승한 결과에 근거하여 학업적 과제를 수행하면서 학업적 자기 효능감을 향상되었고, 교육 후 수행능력의 자신감은 자아존중감을 향상시킨다는 보고와 맥락을 같이 하는 것으로 사료된다. 또한 간호학생의 자아존중감은 학력이 높을수록, 연령이 많아질수록 상승됨을 보인 결과(안효자, 정복례, 2006)도 이를 지지

해 준다.

또한 본 연구에서 전공만족도가 높을수록, 대인관계가 좋을수록 자아존중감의 점수가 높게 나타난 것은 정미현과 신미아(2006)의 연구에서 자아존중과 전공만족은 유의한 상관관계가 있으며 5.2% 영향력을 미치는 요인으로 설명한 결과와 일치하였다. 이는 간호대학생들의 자아존중감 향상 프로그램 개발시에 전공만족도와 대인관계능력을 향상시킬 수 있는 구체적인 방안을 포함해야 한다고 생각된다.

용돈과 아르바이트의 변화는 자아존중감과 리더십 변화에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 정미현과 신미아(2006)의 연구에서 자아존중감은 용돈과 전공만족도에 따라 정적인 상관성이 있는 것과는 상이한 결과로, 용돈은 자아존중감에 영향을 미치지 않지만 용돈의 변화는 자아존중감 증가에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구에서 리더십 지수는 100점으로 환산하면 1학년에서 63.5점이고, 3학년에서는 70.5점으로 유의하게 증가하였다. 이러한 결과는 간호대학생에 대한 리더십 지수의 동일한 선행연구가 없어서 비교할 수는 없지만 하나선과 최명숙(2005)이 간호대학생에게 조사한 변혁적 리더십의 3.45점(69점)과 거래적 리더십의 3.21점(64.2점)과 비교하면 큰 차이가 없었다.

본 연구에서 만족도가 높을수록, 대인관계가 좋을수록 간호대학생의 리더십도 높게 나타났다. 이는 김현수와 이난(2006)의 일반대학생에 대한 리더십 연구에서 대인관계 만족도, 학교생활 만족도, 전공 만족도와 상관성이 높은 것과 일치되었다. 즉, 간호대학생의 리더십을 향상시키기 위해서는 만족도를 높여주며 대인관계도 향상시켜야 하는 것으로 나타났다.

마지막으로 본 연구에서 자아존중감이 높을수록 리더십이 높아진다는 결과는 선행연구들에서 리더십과 자아존중감이 유의한 정적 상관관계를 보이며, 김현수와 이난(2006)이 일반대학생의 제 변인과 자아존중감을 통틀어 리더십에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 자아존중감이 30.2%를 설명하여 가장 큰 요인으로 밝히고 있는 것과 일치하였다.

결론적으로 간호대학생은 간호교육과정을 통해 자아존중감과 리더십은 향상되며 만족도와 대인관계도 향상됨을 알 수 있었다. 또한 만족도와 대인관계가 자아존중감과 리더십 향상에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이상의 결과로 대학생의 리더십 향상 프로그램을 개발함에 있어서 학생들의 자아존중감 증진 프로그램 및 학교와 전공의 만족도 및 대인관계 증진 프로그램을 포함시켜 할 것으로 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호 대학생의 진급에 따른 자아존중감과 리더십의 변화를 파악하고자 종단적으로 조사한 서술적 연구이다.

연구대상 및 자료수집 방법은 일 대학의 3년제 간호과 1학년생 233명을 대상으로 2007년 4월에 1차 자료수집을 하였으며 이들이 3학년으로 진급한 2009년 4월에 동일한 학생 257명을 대상으로 2차 자료수집을 하였다. 연구대상자의 자아존중감과 리더십에 대해 조사한 결과는 다음과 같다.

- 간호대학생의 1학년에서 3학년의 대학생활 특성 변화는 만족도가 ‘매우 만족한다’ 16.4%에서 27.7%로 유의하게 증가하였으며, 대인관계는 ‘잘함’ 24.9%에서 40.4%로 유의하게 상승하였으나, 아르바이트는 ‘계속한다’가 18.0%에서 12.8%로 저하된 변화를 보였다.
- 자아존중감은 1학년이 32.94점, 3학년은 34.90점으로 유의하게 상승하였으며 리더십도 1학년이 78.59점, 3학년이 84.64점으로 유의하게 상승되었다.
- 대학생활 특성 중 만족도의 변화에 따른 자아존중감의 변화는 진급에 따라 자아존중감이 상승하였으며, 만족도가 높은 경우에 자아존중감 점수도 높게 나타났다. 대인관계 변화에 따른 자아존중감의 변화도 진급에 따라 자아존중감 점수가 상승하였으며, 대인관계가 잘한 경우에 자아존중감 점수가 높게 나타났다.
- 대학생활 특성 중 만족도의 변화에 따른 리더십의 변화는 진급에 따라 리더십이 상승하였으며, 만족도가 높은 경우에 리더십 점수도 높게 나타났다. 대인관계 변화에 따른 리더십의 변화도 진급에 따라 리더십 점수가 상승하였으며, 대인관계가 잘한 경우에 리더십 점수가 높게 나타났다.
- 자아존중감이 높을수록 리더십도 높은 것으로 나타났다.

이상의 결과로 간호대학생은 학년 진급에 따라 자아존중감과 리더십이 향상되며 만족도와 대인관계도 향상되는 것으로 나타났으며 진급에 따른 자아존중감과 리더십의 향상에 만족도와 대인관계가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자아존중감이 높을수록 리더십이 높은 것으로 확인되었다. 이를 바탕으로 간호대학생의 자아존중감 및 리더십 교육프로그램에 만족도와 대인관계를 향상시키는 교육 프로그램 내용을 포함시킬 필요성이 있다고 사료된다.

추후연구를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 간호 대학생이 지각하는 리더십 유형과 관련 제 변인을 파악한다.
- 간호대학생의 리더십 교육 프로그램의 효과를 분석한다.

참고문헌

고현숙 (2006). 우리시대 리더십의 조건-나의 리더십 지수는?. *대한간호*, 45(1), 8-10.

김명수 (2009). 간호조직문화와 간호정보역량간의 관계에서

셀프 리더십 역할. *대한간호학회지*, 39(5), 731-740.

김은희 (2002). *수간호사의 리더십 역할과 조직성파에 관한 연구*. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문, 서울.

김현수, 이난 (2006). 대학생의 리더십 관련 변인에 관한 연구. *교육연구*, 25, 167-181.

박정혜 (2010). *간호대학교육을 통하여 학생들에게 육성해야 할 능력은 무엇인가*. 한국간호과학회 창립 40주년 기념학술대회, 서울.

안효자, 정복례 (2006). 간호대학생의 자아존중감과 대인불안. *한국간호교육학회지*, 12(2), 224-228.

양선희, 이옥철, 이우숙, 윤진, 박찬승, 이숙정 (2009). 교수학습방법에 따른 3개 간호대학생의 비판적 사고성향과 임상수행 능력. *한국간호교육학회지*, 15(2), 149-158.

이성희 (2006). 학습동기향상프로그램이 학습부진 간호대학생의 학업적 자기효능감, 학습습관 및 자아존중감에 미치는 효과. *한국간호교육학회지*, 12(1), 5-12.

이숙희 (2008). 임상실습 오리엔테이션 프로그램이 간호학생의 첫 임상실습에 대한 불안, 자아존중감 및 자기효능감에 미치는 효과. *기본간호학회지*, 15(4), 539-547.

임성이 (2008). *간호사가 지각한 전문직 자아개념과 상사의 리더십 및 간호실무 능력과의 관계*. 한림대학교 대학원 석사학위논문, 강원도.

전병재 (1974). Self-esteem: a test of its measurability. *연세논총*, 11, 107-130.

정미현, 신미아 (2006). 간호대학생의 자아존중감과 전공만족도의 관계. *한국간호교육학회지*, 12(2), 170-177.

최정 (2006). 간호학생이 지각한 자신의 리더십 유형과 임파워먼트의 관계. *간호행정학회지*, 12(2), 196-203.

하나선, 최명숙 (2005). 간호학생의 리더십 유형과 자아존중감, 임상실습 만족도의 관계 연구. *간호행정학회지*, 11(1), 13-21.

황성자 (2006). 간호대학생들의 임상실습 스트레스, 자기효능감 및 자아존중감과의 관계. *한국간호교육학회지*, 12(2), 205-213.

Baker, R. W., & Siryk, B. (1984). Measuring academic of motivation of matriculating college freshman. *J Coll Student Person*, 25(5), 459-464.

Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership(3rd ed.)*. New York: Free Press.

Begley, C. M., & White, P. (2003). Irish nursing students' changing self-esteem and fear of negative evaluation during their preregistration programme. *J Adv Nurs*, 42(4), 390-401.

Boyd, B. L. (1991). *Analysis of 4-H participation and*

- leadership life skill development in Taxes 4-H club member. Unpublished doctoral dissertation, Taxes A & M University, Taxes.
- Charlotte, M. C., & Wolf, G. A. (1992). Transformational leadership in nursing service: A test of theory. *J Nurs Adm*, 22(2), 60-65.
- Dierckx de Casterlé, B., Willemsse, A., Verschuere, M., & Milisen, K. (2008). Impact of clinical leadership development on the clinical leader, nursing team and care-giving process: A case study. *J Nurs Manag*, 16(6), 753-763.
- Edwards, D., Burnard, P., Bennett, K., & Hebden, U. (2010). A longitudinal study of stress and self-esteem in student nurses. *Nurse Educ Today*, 30(1), 78-84.
- Gottlieb, T. D. W. (1990). *Transactional and transformational leadership styles of chief and associated chief nurses in department of Veterans' affairs medical*. Unpublished doctoral dissertation, Columbia University, New York.
- Gurka, A. M. (1995). Transformational leadership : qualities and strategies for the CNS. *Clin Nurs Spec*, 9(3), 169-174
- Linden, J. A., & Fertman, C. L. (1998). *Youth leadership: A guide to understanding leadership development in adolescents*. San Francisco, California : Jossey-Bass Inc.
- Lo, R. (2002). A longitudinal study of perceived level of stress, coping and self-esteem of undergraduate nursing students: An Australian case study. *J Adv Nurs*, 39(2), 119-126.
- Peter, G. Northouse (2004). *Theory and Practice* (3rd ed). California: Sage Pub.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self image*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Trofino, J. (1995). Transformational leadership in health care, *Nurs Manage*, 26(8), 42-49.
- Wangensteen, S., Johansson, I. S., & Nordström, G. (2008). The first year as a graduate nurse--an experience of growth and development. *J Clin Nurs*, 17(14), 1877-1885.

The Changes of Self-esteem and Leadership during Two Years in Nursing Students

Oh, Sei-Young¹⁾ · Park, Sun-Nam²⁾

1) Professor, Seoul Women's College of Nursing, 2) Assistant Professor, Seoul Women's College of Nursing

Purpose: The purpose of this study was to identify the changes of self-esteem and leadership scores in nursing students during two years. **Method:** The subjects were 233 nursing students in their first year in 2007, and 257 in their third year in 2009. Data were collected 2 times for the same subjects, in 2007 and 2009 respectively, with the same structured questionnaires. **Result:** Satisfaction for major and interpersonal relationships of nursing students was significantly increased in the third year over the first year. Self-esteem and leadership scores were significantly increased in the third year over the first year ($t=5.48$, $p<.001$, $t=5.63$, $p<.001$). Self-esteem and leadership scores increased significantly according to satisfaction degree, interpersonal relationship and year. Self-esteem was positively related to leadership ($r=.50$, $p<.001$). **Conclusion:** The result of this study may show the increase in self-esteem and leadership of nursing students relevant with their year of nursing. This finding suggests the importance of satisfaction and interpersonal relationships to increase self-esteem and leadership.

Key words : Self-esteem, Leadership, Nursing Student

• Address reprint requests to : Park, Sun-Nam
Seoul Women's College of Nursing
287-89, Hongje-Dong Seodaemoon-Gu, Seoul 120-742, Korea
Tel: 82-2-2287-1738 Fax: 82-2-395-8018 E-mail: nam4868@naver.com