

간호사의 셀프리더십과 자아존중감 및 조직 유효성에 관한 연구*

강윤숙¹ · 최윤정² · 박달이³ · 김인자⁴

¹ 적십자간호대학 교수, ² 적십자간호대학 조교수, ³ 강북삼성병원 간호부장, ⁴ 국민건강보험공단 일산병원 간호부장

* 이 논문은 2008년 국고재정지원 특성화사업의 지원을 받아 수행되었음.

A Study on Nurses' Self-Leadership, Self-Esteem, and Organizational Effectiveness

Kang, Yoon Sook¹ · Choi, Yun Jung² · Park, Dal Lee³ · Kim, In Ja⁴

¹ Professor, Red Cross College of Nursing

² Assistant Professor, Red Cross College of Nursing

³ Director, Kangbuk Samsung Medical Center

⁴ Director, National Health Insurance Corporation Ilsan Hospital

주요어

리더십, 자아존중감, 조직 유효성

Key words

Leadership, Self-esteem, Organizational efficiency

Correspondence

Choi, Yun-Jung
Red Cross College of Nursing
98 Saemoonan-Gil, Jongno-Gu,
Seoul 110-102, Korea
Tel: 82-2-3700-3676
Fax: 82-2-3700-3400
E-mail: wisdom2323@gmail.com

투 고 일: 2010년 3월 9일
수 정 일: 2010년 4월 13일
심사완료일: 2010년 5월 15일

Abstract

Purpose: This study was conducted to define nurses' level of self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness, and to examine relationships among above variables. **Methods:** The subjects of this study were 313 nurses from two general hospitals located in Seoul Metropolitan area in Korea. The data was collected by self-reported instruments: Self-leadership scale, Self-esteem scale, Job satisfaction scale, Organizational commitment scale, and Turnover intention scale. Data was analyzed by descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression using SPSS-PC program. **Results:** The average scores of variables were; self-leadership, 3.72/5.00 self-esteem, 3.76/5.00 Job satisfaction, 3.36/5.00 organizational commitment, 3.29/5.00 and turnover intention 2.94/5.00. Self-leadership was significantly correlated to self-esteem, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. Self-leadership, job satisfaction, and turnover intention explained 52.3% of organizational commitment. Self-leadership and organizational commitment explained 43% of turnover intention. **Conclusions:** It is recommended to develop standardized self-leadership curriculum in the nursing school to build a foundation of self-leadership from undergraduate nursing students. Educational programs are needed that promote nurses' self-leadership as regular continuing education. Organizational effectiveness would be improved by providing programs to enhance nurses' self-esteem, educational motivation, and organizational commitment, which boost self-leadership.

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

생활수준의 향상과 건강에 대한 관심 증가는 건강 서비스의

질 향상에 대한 요구를 꾸준히 증대시켜왔다. 병원 조직에서 대상자에게 직접 서비스를 제공하는 간호사는 고객 만족과 병원 이미지 형성에 직접적인 영향을 미치게 되므로, 병원 경영에 중대한 영향을 미치는 전문가 집단이다 (Kim, Park, Seomun, & Lim, 2006). 조직을 효율적으로 관리하기 위한 방안으로 리더십

에 대한 관심이 지속적으로 부각되어왔다. 리더십은 한 조직의 비전과 목적을 달성해 나가는 데에 있어 매우 중요한 요소이다. 전통적으로 리더십은 조직의 문제점을 개선하고 조직이 환경 변화에 적응하도록 도우며 구성원들에게 동기를 부여함으로써 조직의 생산성을 극대화하는 것을 목적으로 한다. 간호학 분야에서도 대상자에게 질적인 간호를 제공하기 위한 효과적인 리더십 방안이 모색되어 왔으며, 이는 나이팅게일(Nightingale)로 부터 오렘(Orem), 로이(Roy), 로저스(Rogers) 등에 이르기까지 여러 간호 학자들이 효과적인 간호를 위해 제시한 간호이론들의 근거가 되었다(Laurent, 2000).

전통적으로 리더십 이론들은 '위인론(Great Man Theory)' 또는 '특성론(Trait Theory)'과 같이 리더십이란 천성적으로 타고난다는 전제로부터 시작되었다. 20세기 후반 들어 조직이 경쟁에서 살아남기 위해서는 새로운 차원의 리더십이 요구되었다. 1980년대 중반에는 변혁적 리더십 이론이 등장하였고, 80년대 후반에는 행위 중심적 카리스마적 리더십 연구가 활발히 이루어졌으며, 그 후 수퍼리더십, 셀프리더십, 팔로워십, 서번트리더십, 스투어디십, 자기희생적 리더십 등 다양한 리더십 이론들이 대두되었다. 현대의 리더십 이론들에서는 리더십이란 무작위로 생겨나는 것이 아니며, 복잡하고 다면적인 현상으로서 누구나 지니고 있는 잠재력을 학습에 의해 구현할 수 있는 개념으로서 이해되어지고 있다(Grossman & Valiga, 2005). 특히 조직이 네트워크화, 슬림화, 수평화, 사이버 및 비주요화 하는 환경 속에서는 조직의 구성원 한 사람 한 사람이 상사의 지시 없이 현장에서 스스로 판단하여 의사결정을 하며 일을 추진해야 하는 상황이 전개되므로 모든 구성원이 스스로를 이끄는 리더의 역량과 자질을 필요로 한다(Choi, 2002).

현대 의료기술과 지식의 급격한 발달에 따른 의료소비자의 질적인 간호서비스 요구에 부응하기 위해서는 중간 관리자로서 수 간호사의 리더십에 주로 의존하는 기존의 관점으로부터 벗어나, 새로운 리더십을 추구하는 것이 필요하다. Manz와 Sims(Choi, 2002에 인용됨)는 셀프리더십이란 스스로 높은 성과를 올리도록 이끌어주는 자율적인 힘이며, 목표를 달성하는데 필요한 에너지를 공급해주는 엔진과도 같다고 하였다. 누구나 어느 정도는 셀프리더십을 발휘하고 있으며, 효과적인 셀프리더십은 학습을 통해 얻어질 수 있고, 이것은 경영자와 관리자를 포함한 조직 구성원 모두에게 해당되는 리더십이다. 조직 구성원에 대한 모든 통제는 궁극적으로 구성원 스스로가 자신에게 부과하는 자율통제이며, 통제가 어디로부터 나오든 그 효과는 전적으로 구성원들의 평가와 수용 여부 그리고 의욕에 달려 있다. 현대의 작업 환경은 주도적이고 책임 있는 의사결정을 내릴 수 있는 독립적인 개인을 필요로 한다. 이러한 관점에서 셀프리더십의 개념은

전문성 및 개인 효과성, 그리고 내적 통제위(internal locus of control)의 맥락에서 설명되어 왔다(Kazan, 2000). 셀프리더십의 이러한 속성들은 개인 차원에서는 자기관리, 자아실현, 자아존중감 등 개인 내적 특성들과 연관되며, 조직 차원에서는 조직 전체의 성과 향상과 연결된다.

Park과 Cheon(2007)은 중학생을 위한 셀프리더십 훈련 프로그램을 개발하여 실시한 결과, 셀프리더십 뿐만 아니라 자아존중감이 증진되는 것을 확인하였고, 그 효과는 시간이 흐름에 따라 더욱 유의해지는 것을 발견하였다. 대학생에 대한 셀프리더십 증진 프로그램은 자신에 대한 긍정적 이해와 지지를 통해 자신을 더욱 존중하는 사고를 갖게 한다(Jung, 2005). Kim(2009)은 직장인을 대상으로 한 셀프리더십 훈련 프로그램을 개발하여 적용한 경험을 바탕으로, 셀프리더십은 긍정적 자아개념, 독립성, 주장성을 향상시키고, 이것이 자아존중감에 영향을 미친다고 하였다. 간호사 개개인이 자기 자신과 동료들을 존중하며, 병원 조직과 간호 조직의 목표를 긍정적으로 받아들이고, 자신을 스스로 제어하면서 책임을 능동적으로 완수해 나갈 때 간호업무성과의 극대화를 기대할 수 있을 것이다. 한정된 자원을 보다 효율적으로 운용함으로써, 만족스런 질적 간호를 제공하기 위해서는 간호사들이 셀프리더십을 효과적으로 발휘하도록 도모하고 자아존중감 증진과 직무만족도 향상을 추구하는 한편, 이직율과 관련된 요인을 파악하여 관리하는 것이 필요하다.

Campbell(1977)은 조직유효성과 성과의 측정기준으로 재무적 특성(생산성, 이윤, 안정성 등), 행동적 특성(결근, 이직, 직무만족, 조직몰입, 동기부여, 사기, 참여 등), 관리적 특성(통제, 계획과 목표설정, 적응성, 정보관리와 의사소통, 교육훈련과 개발 등)으로 분류하였다(Kim & Kim, 2009에 인용됨). 조직 유효성의 의미는 조직의 성과를 어떤 기준에 의해 얼마나 효과적으로 측정하느냐에 달려 있다. 조직행동 연구에 있어, 조직 유효성을 측정하기 위해 가장 포괄적으로 사용되고 있는 기준은 Campbell(1977)의 조직 행동적 특성 중 조직몰입, 직무만족, 그리고 이직 의도로서, 이 개념들은 개인과 집단, 조직 수준의 조직 유효성을 가장 잘 표현해주고 있다. 간호사의 셀프리더십은 개인의 조직 몰입 정도와 직무 만족도 및 간호업무 수행 정도에 유의한 영향을 주며, 간호사가 다양한 간호정보를 이용함으로써, 간호역할의 전체적인 요구를 효과적으로 감당할 수 있게 한다(Park & Park, 2008; Kim & Hong, 2007; Kim et al., 2007). 본 연구는 간호사의 간호 조직 유효성과 셀프리더십 및 자아존중감의 정도와 이들 변수 간의 상관관계를 분석하여, 임상현장에서 간호사의 셀프리더십과 자아존중감에 대한 인식을 강화하고 그 증진 방안에 대한 논의가 활성화되는 것을 궁극적인 목적으로 수행되었다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 셀프리더십과 자아존중감 및 조직 유효성의 관계를 파악하기 위함이며 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 셀프리더십, 자아존중감과 조직 유효성을 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자아존중감과 조직 유효성의 차이를 확인한다.
- 간호사의 셀프리더십, 자아존중감과 조직 유효성 사이의 상관 관계를 분석한다.
- 간호사의 셀프리더십이 조직 유효성에 미치는 영향요인을 분석한다.

3. 용어의 정의

1) 셀프리더십(Self-Leadership)

셀프리더십은 한 개인이 스스로를 성과 지향적인 사람으로 발전시키는 과정을 통하여 자기관리역량과 내적동기부여에 의해 조직성적을 높이는 것을 의미하는 것으로, 본 연구에서는 Manz의 셀프리더십 도구(Cho, 2004에 인용됨)로 측정된 점수를 의미한다.

2) 자아존중감(Self-Esteem)

자아존중감은 자신의 행동이 이상적 자아와 얼마나 일치하는지에 근거하여 얻어지는 자신의 가치에 대한 개인적 판단으로, 본 연구에서는 Rosenberg의 자아존중감 도구(Park, 2000에 인용됨)로 측정된 점수를 의미한다.

3) 조직 유효성(Organizational Effectiveness)

조직 유효성이란 조직이 얼마나 효과적으로 잘 운용되고 있는가를 나타내는 개념으로, 본 연구에서는 Quinn과 Stains의 직무만족도구, Porter 와Smith의 조직몰입도구 및 은광석의 이직의도도구(Kim, 2007에 인용됨)로 측정된 점수들의 집합을 의미한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 셀프리더십과 자아존중감 및 조직 유효성 간의 상관관계를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상 선정 및 자료 수집 방법

본 연구의 대상은 서울시와 경기도 지역에 위치한 2개의 종합병원에서 근무하는 간호사로서 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 자를 임의 표출하였다. 연구대상 표본 수는 G*POWER 3.1.2. program을 이용하여 유의수준 $\alpha = 0.05$, 효과크기 0.50, 검정력 0.95로 구했을 때 312명으로 계산되어, 설문지 회수율 및 응답률을 고려하여 400명으로 정하였다. 자료 수집을 위하여 2개 종합병원의 연구담당부서에 설문지와 연구계획서에 대한 승인을 받았으며, 설문지에는 연구의 목적과 응답의 비밀보장과 참여의 자발성과 동의를 요청하는 내용이 수록되었다. 설문지는 조사대상병원에 근무하는 연구자가 대상자에게 연구의 목적과 내용을 설명하고 연구에 참여하기로 동의한 간호사들에게 구조화된 설문지를 배부하여 직접 작성하도록 하였다.

자료 수집은 2008년 7월부터 한 달 동안 이루어졌으며, 회수된 설문지는 총 355부로서 설문지 회수율은 89%였다. 이 가운데 응답 누락 또는 중복 응답으로 인하여 응답이 완전하지 않은 설문지는 분석 대상에서 제외된 결과, 총 313부의 설문지가 분석에 사용되었다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 셀프리더십, 자아존중감, 조직 유효성 등의 변수들을 측정하기 위하여 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지는 일반적 사항을 포함하여 총 52문항으로 구성되었다.

1) 셀프리더십(Self-Leadership)

Manz가 개발하고 Cho가 수정·보완한 도구로 5점 Likert 척도이며, 자기 기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 그리고 건설적 사고 등 6가지 하위개념으로 이루어져있다(Cho, 2004에 인용됨). 총 18문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .86~.87이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .85로 나타났다.

2) 자아존중감(Self-Esteem)

Rosenberg가 개발하고 전병제가 수정·보완한 자아존중감 도구로 5점 Likert 척도이며, 총 10문항으로 구성되어 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다(Park, 2000에 인용됨). 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .63에서 .92였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .81로 나타났다.

3) 조직 유효성(Organizational Effectiveness)

- (1) 조직몰입(Organizational Commitment)도구는 Porter&Smith가 개발하고 구영원이 번역보완한 것으로 5점 Likert 척도이며, 총 5문항으로 구성되어 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다(Kim, 2007에 인용됨). 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .81에서 .85이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .80으로 나타났다.
- (2) 직무만족(Job Satisfaction)도구는 Quinn&Stains가 개발하고 구영원이 번역보완한 것으로 5점 Likert 척도이며, 총 6문항으로 구성되어 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다(Kim, 2007에 인용됨). 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .83에서 .88이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .85로 나타났다.
- (3) 이직의도(Turnover Intention)도구는 은광석이 개발한 것으로 5점 Likert 척도이며, 총 5문항으로 구성되어 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다(Kim, 2007에 인용됨). 선행연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .81에서 .87이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .84로 나타났다.

4. 자료 분석 방법

자료의 분석은 SPSS win 15.0 프로그램을 이용하여 연구 참여자의 일반적 특성, 셀프리더십, 자아존중감, 조직 유효성에 대하여 빈도, 비율, 평균, 표준편차를 사용하였다. 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자아존중감, 조직 유효성의 차이를 확인하기 위하여 ANOVA를 사용하였으며, 셀프리더십 및 자아존중감과 조직 유효성의 상관관계에 대하여 피어슨 상관계수(Pearson correlation coefficient)를, 셀프리더십과 자아존중감이 조직 유효성에 미치는 영향을 확인하기 위하여 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 사용하였다.

연구 결과

1. 일반적 특성

연구 대상자들의 93%는 20대에서 30대의 연령이었고 61.7%는 미혼상태였으며, 56.9%는 종교를 가지고 있었다. 12.1%의 연구 대상자들은 대학원과정 이상의 학력을 나타내었고, 58.3%는 2년에서 10년 사이의 임상경력을 지니고 있는 것으로 나타났다 (Table 1).

(Table 1) General characteristics (N=313)

Characteristics	Frequency(n)	Proportion(%)
Sex	Female	309 98.7
	Male	4 1.3
Age (years)	20-29	178 56.9
	30-39	113 36.1
	40-49	19 6.0
	50 <	3 1.0
Marital status	Single	193 61.7
	Married	119 38.0
	Divorced	1 0.3
Religion	Christian	105 33.5
	Buddhist	39 12.5
	Catholic	31 9.9
	Others	3 1.0
	None	135 43.1
Education	Diploma	153 48.9
	Bachelor	122 39.0
	Master	37 11.8
	PhD	1 0.3
Clinical experience (years)	< 2	34 10.9
	2-5	92 29.4
	5-10	90 28.7
	10-15	58 18.5
	15 ≤	39 12.5

2. 간호사의 셀프리더십, 자아존중감과 조직유효성의 정도

간호사의 셀프리더십 정도는 5점 만점에 평균 3.72이었고, 자아존중감 정도는 5점 만점에 평균 3.76으로 나타났다. 조직 유효성의 하위 요인인 조직 몰입의 정도는 5점 만점에 평균 3.29, 직무만족의 정도는 5점 만점에 평균 3.36, 그리고 이직 의도 정도는 5점 만점에 평균 2.94로 나타났다 (Table 2).

(Table 2) Self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness

Variables	Mean	SD
Self-leadership	3.72	.376
Self-esteem	3.76	.462
Organizational effectiveness	Organizational commitment	3.29 .567
	Job satisfaction	3.36 .534
	Turnover intention	2.94 .733

3. 간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자아존중감, 조직유효성의 차이

간호사의 셀프리더십 정도는 연령(p=.001), 결혼상태(p=.005), 학력(p=.003), 그리고 임상경력(p=.000)에 따라 유의한 차이가

〈Table 3〉 Differences between general characteristics, self-leadership, and self-esteem

Characteristics	Self-leadership				Self-esteem		
		Mean ± SD	F	p	Mean ± SD	F	p
Age (years)	20-29	3.66 ± .38	5.604	.001**	3.72 ± .47	3.993	.008**
	30-39	3.78 ± .37			3.76 ± .44		
	40-49	3.90 ± .26			4.10 ± .40		
	50 <	4.19 ± .18			3.90 ± .46		
Marital status	Single	3.67 ± .38	5.461	.005**	3.71 ± .46	4.773	.009**
	Married	3.80 ± .35			3.85 ± .45		
	Divorced	4.06 ± .			3.10 ± .		
Religion	Christian	3.76 ± .37	.893	.468	3.78 ± .44	.886	.473
	Buddhist	3.73 ± .38			3.72 ± .48		
	Catholic	3.78 ± .46			3.89 ± .41		
	Others	3.70 ± .47			3.83 ± .35		
Education	None	3.68 ± .36	4.641	.003**	3.73 ± .49	5.043	.002**
	Diploma	3.65 ± .35			3.68 ± .46		
	Bachelor	3.75 ± .39			3.80 ± .44		
	Master	3.89 ± .37			3.99 ± .42		
Clinical experience (years)	PhD	3.94 ± .	7.811	.000**	3.60 ± .	5.350	.000**
	< 2	3.47 ± .37			3.48 ± .47		
	2-5	3.71 ± .38			3.77 ± .48		
	5-10	3.70 ± .38			3.79 ± .44		
	10-15	3.81 ± .35			3.75 ± .43		
	15 ≤	3.91 ± .27			3.96 ± .41		

** p < 0.01, * p < 0.05

〈Table 4〉 Differences between general characteristics and organizational effectiveness

Characteristics		Organizational effectiveness								
		Organizational commitment			Job satisfaction			Turnover intention		
		Mean ± SD	F	p	Mean ± SD	F	p	Mean ± SD	F	p
Age (years)	20-29	3.17 ± .50	13.386	.000**	3.27 ± .50	7.940	.000**	3.08 ± .65	9.002	.000**
	30-39	3.36 ± .59			3.42 ± .56			2.85 ± .76		
	40-49	3.92 ± .52			3.81 ± .41			2.29 ± .81		
	50 <	3.80 ± .72			3.83 ± .33			2.33 ± 1.22		
Marital status	Single	3.17 ± .54	11.089	.000**	3.28 ± .53	6.028	.003**	3.11 ± .67	14.643	.000**
	Married	3.48 ± .57			3.50 ± .52			2.67 ± .76		
	Divorced	3.20 ± .			3.33 ± .			2.80 ± .		
Religion	Christian	3.35 ± .55	2.463	.045*	3.38 ± .54	1.040	.387	2.91 ± .69	2.459	.046*
	Buddhist	3.27 ± .51			3.30 ± .49			2.97 ± .63		
	Catholic	3.34 ± .44			3.51 ± .46			2.75 ± .76		
	Others	2.40 ± .72			3.44 ± .10			4.07 ± .70		
Education	None	3.25 ± .60	3.262	.022*	3.33 ± .56	2.660	.048*	2.98 ± .77	6.343	.000**
	Diploma	3.26 ± .54			3.33 ± .49			2.93 ± .69		
	Bachelor	3.25 ± .57			3.34 ± .57			3.08 ± .72		
	Master	3.56 ± .62			3.60 ± .55			2.53 ± .79		
Clinical experience (years)	PhD	3.00 ± .	10.397	.000**	3.33 ± .	8.794	.000**	4.00 ± .	8.854	.000**
	< 2	3.21 ± .51			3.06 ± .40			3.07 ± .72		
	2-5	3.13 ± .55			3.26 ± .56			3.08 ± .67		
	5-10	3.22 ± .56			3.38 ± .53			3.09 ± .70		
	10-15	3.37 ± .51			3.46 ± .47			2.79 ± .72		
	15 ≤	3.76 ± .49			3.70 ± .47			2.39 ± .72		

** p < 0.01, * p < 0.05

있었고, 자아존중감 정도는 연령($p=.008$), 결혼상태($p=.009$), 학력($p=.002$), 그리고 임상경력($p=.000$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 3). 간호사의 조직유효성에서 조직몰입 정도는 연령($p=.000$), 결혼상태($p=.000$), 종교($p=.045$), 학력($p=.022$), 그리고 임상경력($p=.000$)에 따라 유의한 차이가 나타났고, 직무만족 정도는 연령($p=.000$), 결혼상태($p=.003$), 학력($p=.048$), 그리고 임상경력($p=.000$)에 따라 유의한 차이가 있었으며, 이직의도 정도는 연령($p=.000$), 결혼상태($p=.000$), 종교($p=.046$), 학력($p=.000$), 그리고 임상경력($p=.000$)에 따라 유의한 차이가 나타났다(Table 4).

4. 간호사의 셀프리더십, 자아존중감과 조직유효성의 상관관계

셀프리더십 및 자아존중감과 조직유효성의 관계에서는 셀프리더십 정도가 높을수록 자아존중감 정도, 조직 몰입 정도, 그리고 직무만족 정도가 높으며($p<.001$), 이직 의도는 낮은 것으로 나타났다($p=.010$). 자아존중감 정도가 높을수록 조직몰입 정도와 직무만족 정도가 높으며($p<.001$), 이직 의도 정도는 낮은 것으로 나타났다($p=.039$). 이직 의도 정도는 자아존중감 정도($p=.039$)보다 셀프리더십 정도($p=.010$)와 더 높은 상관관계를 나타내었다. 조직몰입 정도와 직무만족 정도는 높은 양의 상관관계

($p<.001$)를 나타내었으며 이직 의도 정도는 조직몰입 정도 및 직무만족정도와 높은 음의 상관관계($p<.001$)를 갖는 것으로 분석되었다(Table 5).

5. 간호사의 셀프리더십이 조직 유효성에 미치는 영향

간호사의 셀프리더십 정도에 대한 조직 유효성 정도의 설명력을 단계적 다중회귀분석을 이용하여 분석한 결과, 간호사의 직무만족 정도는 조직 몰입 정도에 52.3%의 설명력을 나타내었고, 여기에 셀프리더십 정도와 이직 의도 정도가 합해질 경우 66.7%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 간호사의 이직 의도 정도에 대해서는 조직 몰입 정도가 41.9%의 설명력을 나타내었고, 여기에 셀프리더십 정도가 가중될 경우 43%의 설명력을 갖게 되는 것으로 나타났다(Table 6).

논 의

간호사는 환자를 대하면서 즉각적인 대처능력과 리더십을 발휘하게 될 기회가 많기 때문에 대상자를 대하고 업무를 추진하는 모든 간호사 개개인이 그 조직을 대표할 수 있는 리더로서 셀프리더십을 지녀야한다(Korean Nurses Association, 2006). 본 연구에서 간호사의 셀프리더십 정도는 연령, 결혼상태, 학력, 그

<Table 5> Correlations among self-leadership, self-esteem, and oganizational effectiveness

	Self-leadership	Self-esteem	Organizational effectiveness		
			Organizational commitment	Job satisfaction	Turnover intention
Self-leadership	1	.387(**) .000	.373(**) .000	.378(**) .000	-.144(*) .010
Self-esteem	.387(**) .000	1	.211(**) .000	.343(**) .000	-.117(*) .039
Organizational effectiveness	Organizational commitment	.373(**) .000	1	.723(**) .000	-.648(**) .000
	Job satisfaction	.378(**) .000	.343(**) .000	1	-.451(**) .000
	Turnover intention	-.144(*) .010	-.117(*) .039	-.648(**) .000	1

** $p< 0.01$, * $p< 0.05$

<Table 6> Stepwise multiple regression of self-leadership and organizational effectiveness

Explanatory variables	Response variable	R ²	R ² change	F	P
Job satisfaction	Organizational commitment	.523	.523	340.441	.000
Turnover intention		.653	.130	291.115	.000
Self-leadership		.667	.014	206.008	.000
Organizational commitment	Turnover intention	.419	.419	224.697	.000
Self-leadership		.430	.011	117.105	.000

리고 임상경력에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다. 이는 선행연구에서 간호사의 셀프리더십 정도는 학력과 임상경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 보고된 바와 일관된 결과이다 (Kim, 2004; Park & Park, 2008; Seomun, Chang, Cho, Kim, & Lee, 2006). 반면에 Kim과 Hong(2007)의 연구에서는 간호사의 셀프리더십 정도와 학력 및 근무기간 사이에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또 다른 연구에서는 간호사의 셀프리더십 정도가 학력과는 유의한 차이가 있었으나, 근무기간에 있어서는 유의한 차이가 밝혀지지 않았다(Kim, Kim, Chae, & Kim, 2007). 본 연구에서 간호사의 자아존중감 정도는 연령, 결혼상태, 학력, 그리고 임상경력에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으나, Choi(2009)의 연구에서는 이와 같은 간호사의 특성은 자아존중감과 차이를 나타내지 않았고, 간호사가 어느 부서에 근무하는가에 따라 자아존중감 정도에 차이가 나타나는 것으로 보고되었다. 본 연구에서 간호사의 연령, 결혼상태, 학력, 그리고 임상경력에 따라 조직유효성 정도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 선행연구를 검토해보면, 조직 유효성 정도는 간호사의 연령과 임상경력에 따라 차이가 나타나는 경향이 있으나, 결혼상태, 종교, 학력에 따른 차이에 대해서는 서로 다른 견해를 나타내고 있다 (Park & Park, 2008; Bae, 2007; Shim, 2005; Choi, 2003). 간호사의 일반적 특성에 따라 셀프리더십, 자아존중감, 조직유효성에 차이가 있는지에 대한 결론을 내리기 위해서는 이에 대한 보다 체계적인 연구가 필요하며, 의료 기관에 따라 간호사의 셀프리더십 정도에 유의한 차이가 있는지, 그러한 차이에 영향을 미치는 요인은 어떠한 것인지에 대한 후속 연구가 요구된다.

Nelson(2000)은 리더십의 원천은 외부의 리더로부터 오는 것이 아니라, 개인 자신으로부터 온다고 하였다. 셀프리더십은 요구되는 수행에 필요한 자기 지향(self-direction)과 최상의 동기 부여를 위한 자기 영향(self-influence)을 위한 일종의 과정이다. 이것은 효과적인 수행을 위한 저력, 목표, 의미, 그리고 지시를 만들어내는 정신적, 인지적, 그리고 행동적 전략들을 수반한다 (Kazan, 2000). 이러한 셀프리더십의 속성은 Kim(2004)의 연구에서 셀프리더십이 높은 간호사가 인간관계, 의사소통, 창의적 행동, 그리고 간호 서비스에 있어 우수한 능력을 발휘하는 것으로 보고된 것과 일치한다. 또한 셀프리더십이 높은 개인은 그렇지 않은 개인 보다 혁신적이고 창의적인 성향을 지니고 있는 것으로 스스로 인식하고 있으며, 이러한 속성은 업무 수행 과정에 반영됨으로써, 보다 혁신적이고 창의적인 수행 결과를 나타내게 된다. 따라서, 조직 구성원들이 혁신적이고 창의적인 잠재력을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 조성함으로써, 셀프리더십을 증진하는 것이 정책적인 차원에서 필요하다(DiLiello & Houghton, 2006).

셀프리더십의 하위 개념인 자기 기대, 리허설, 목표설정, 자기 보상, 자기비판, 그리고 건설적 사고 등은 개인 내적 속성들을 반영하고 있는데, 이는 본 연구에서 자아존중감 정도가 셀프리더십 정도와 높은 양의 상관관계가 있는 것으로 나타난 결과와 맥을 같이 하고 있다($p < .001$). 만족스런 자아존중감을 지닌 개인은 자기 확신, 가치, 힘, 능력, 충분감, 유능감의 경향을 나타낸다. 이러한 능력들은 리더십의 개념과 연관되어 작용하게 되며, 자아존중감이 높은 개인은 지속적인 자기 성장과 발전을 이루어 나아감으로써 스스로 리더가 되어 진다(Grossman & Valiga, 2005) 본 연구에서 간호사의 자아존중감은 조직 유효성과도 관계가 있는 것으로 나타났다. 간호사의 자아존중감 정도가 높을수록 조직 몰입 정도와 직무 만족 정도가 높았으며($p < .001$), 이직 의도 정도는 낮은 것으로 나타났다($p = .039$). 이러한 결과는 Choi(2009)의 연구에서 간호사의 자아존중감 정도는 직무 만족 정도와 조직 몰입 정도에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타난 것과, Park(2000)의 간호사의 이직 의사에 영향을 미치는 요인 분석 연구에서 자아존중감 정도가 이직 의사 정도에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고된 것과 일치하는 것이다. 그러므로, 행정적 차원에서 조직의 유효성을 유지하고 증진하기 위해서는 간호사의 자아존중감 정도에 대한 새로운 조망과 함께 자아존중감 증진을 위한 방안 마련이 필요하다.

간호사의 셀프리더십에 관한 연구들의 주요 관심은 셀프리더십이 결과적으로 간호업무성과 또는 조직 유효성에 미치는 영향에 대한 것이었다. Kim 등(2007)은 셀프리더십이 높은 간호사일수록 간호정보역량이 큰 것으로 보고하였다. Seomun 등(2006)은 간호사의 자기 기대, 목표설정, 그리고 건설적 사고 경향이 높을수록 독자적 간호업무성과와 비독자적 간호업무성과가 클 뿐만 아니라 좋은 대인관계능력을 나타낸다고 하였다. Park과 Park(2008)은 간호사의 셀프리더십 정도가 높을수록 간호업무수행 정도와 조직 몰입 정도가 높아지는 것으로 보고하였으며, Kim과 Hong(2007)은 셀프리더십이 높은 간호사일수록 직무스트레스 정도는 낮고 직무 만족 정도는 높은 것으로 보고하였다. Cho(2004)는 셀프리더십이 높은 조직은 자발적인 업무목표 설정, 건설적 사고방식 및 환경조성을 통해 자기관리 역량과 동기부여가 이루어져 조직의 간호업무성과 달성 및 조직유효성을 통한 직무만족 등 효율적인 결과를 창출해낸다고 하였다. 이러한 보고들은 본 연구에서 간호사의 셀프리더십 정도가 높을수록 조직 몰입 정도와 직무 만족 정도가 높아진다는 결과와 일치하고 있다. 따라서 간호사 교육과정에 셀프리더십에 대한 내용을 반영함으로써 간호사의 셀프리더십을 증진시키고 체계적으로 관리할 필요성이 있다.

Politis(2006)는 셀프리더십이 행동중심전략과 조직 수행에 미

치는 영향에 관한 연구에서, 상관관계분석과 다중회귀분석을 통하여 셀프리더십이 직무만족과 조직 수행에 직접적이고 유의한 관계를 가질 뿐만 아니라, 셀프리더십이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하면서, 조직 구성원에 대한 셀프리더십 훈련을 통한 임파워먼트의 중요성을 주장하였다. 본 연구에서도 간호사의 셀프리더십 정도에 대한 조직 유효성 정도의 설명력을 단계적 다중회귀분석을 이용하여 분석한 결과, 간호사의 조직 몰입 정도가 이직 의도 정도에 41.9%의 설명력을 가지며, 여기에 셀프리더십 정도가 가중될 경우, 간호사의 셀프리더십 정도와 조직 몰입 정도가 이직 의도 정도에 43%의 설명력을 가지게 되는 것으로 나타났다. 또한 간호사의 조직 몰입 정도가 직무만족 정도에 52.3%의 설명력을 가지며, 여기에 셀프리더십 정도와 이직 의도 정도가 합쳐질 경우, 간호사의 셀프리더십, 조직 몰입 정도, 그리고 이직 의도 정도는 직무만족 정도에 66.7%의 설명력을 가지게 되는 것으로 밝혀졌다. 그러므로, 본 연구를 통하여 간호사의 셀프리더십 정도와 자아존중감 정도 및 조직 몰입 정도를 높임으로써 직무만족도를 높이고 궁극적으로 간호사의 이직률을 감소시킬 수 있는 것으로 사료된다.

결론 및 제언

본 연구에서 셀프리더십과 자아존중감이 높은 간호사일수록 조직 몰입 정도와 직무 만족 정도가 높고, 이직 의도 정도는 낮은 것으로 나타났다. 이를 근거로, 간호사의 셀프리더십과 자아존중감을 증진함으로써 조직 유효성을 강화하는 것이 가능함을 확인할 수 있었다. 간호 교육적 측면에서는 간호학생의 셀프리더십 및 자아존중감 증진을 위한 교육과정을 개발하여 적극적으로 적용하는 것이 필요하다. 특히 신규간호사가 업무 환경에 성공적으로 적응하여 잠재력을 발휘해나가는 과정을 효과적으로 돕기 위해서는 신규간호사 교육과정에 셀프리더십 및 자아존중감 증진 프로그램을 포함하는 것이 중요하다. 간호정책에 있어서는 간호사들의 셀프리더십과 자아존중감 함양을 통한 효과적인 조직 관리 방안을 모색함으로써 간호 업무 성과를 극대화하고 이직률 감소 효과를 기대할 수 있을 것이다. 간호실무 측면에서는 간호 업무에 있어 셀프리더십을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 제공함으로써 보다 질적인 간호를 제공할 수 있도록 도모해야 할 것이다. 간호연구에 있어서는 셀프리더십에 관련된 요인들을 분석하고 셀프리더십 증진 교육의 효과를 검증함으로써 그 유효성을 확립하는 것이 요구된다. 본 연구를 통하여 간호사의 셀프리더십에 대한 인식을 공고히 함으로써 실제 임상에서 간호사의 셀프리더십 증진을 도모하고 간호 업무의 효율성 증대를 통해, 궁극적으로 간호의 질을 보장하며 대상자 만족을 극대

화함으로써 간호전문직 발전의 기초를 제공할 수 있을 것이다.

REFERENCES

- Bae, K. O. (2007). *The influence of transformational leadership of nursing unit manager on job satisfaction and job performance of staff nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Cho, K. H. (2004). *The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice*. Unpublished Master's Thesis, Korea University, Seoul.
- Choi, S. J. (2003). *The correlation on the relationship between job satisfaction and nursing performance of staff nurses by leadership styles of head nurses*. Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul.
- Choi, Y. (2002). A theory of self-leadership. *Sci & Tech*, 12(0), 917-930.
- Choi, Y. J. (2009). *A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses*. Unpublished Master's Thesis, Korea University, Seoul.
- DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future. *J Manage Psych*, 21(4), 319-337.
- Grossman, S. C., & Valiga T. M. (2005). *The new leadership challenge creating the future of nursing, 2nded*. PA: F. A. Davis Company.
- Jung, T. H. (2005). Effects of self leadership education on college students. *J Korean Educ*, 32(1), 223-248.
- Kazan, A. L. (2000). *Exploring the concept of self-leadership*. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Ohio.
- Kim, B. M. (2007). *A study of the head nurse's leadership and organizational effectiveness as perceived by staff nurses*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Kim, H. K. (2004). Influence of interpersonal relations, communication skills, creative behaviors and nursing services on self-leadership among nurses in hospitals. *J Korean Clin Nurs Res*, 13(1), 25-36.
- Kim, I. A., Park, Y. J., Seomun, G. A., & Lim, J. Y. (2006). A review of studies on leadership in nursing organization. *J Korean Acad Nurs Admin*, 12(2), 311-322.
- Kim, J. Y., & Hong, J. Y. (2007). Self-leadership, job stress, and job satisfaction among clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(2), 184-190.
- Kim, M. H., Kim, M. S., Chae, S. H., & Kim, Y. S. (2007). Relationship of nursing informatics competency and self-leadership among hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(2), 176-183.
- Kim M. K., & Kim K. H. (2009). Moderating effects of followership characteristics in the relationship between leadership types and organizational effectiveness. *Korean J hospitality Admin*, 18(2), 277-298.

- Korean Nurses Association (2006). The power of leadership. *Korean Nurs*, 45(1), 8-21.
- Laurent, C. L. (2000). A nursing theory for nursing leadership. *J Nurs Management*, 8, 83-87.
- Nelson, A. (2000). Review of mastering self-leadership. *J Leadersh Stud*, 7(1), 139-140.
- Park, E. J. (2000). *Factors associated with the intention to quit by nurse*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Park, K. N., & Park, M. K. (2008). A study on nurses' self-leadership, prganizational commitment and the nursing Performance. *J Korean Acad Nurs Admin*, 14(1), 63-71.
- Park, M. S., & Cheon S. M. (2009). The development and effects of program for middle school student's self-leadership. *Korean J East West Sci*, 10(1), 49-64.
- Politis J. D. (2006). Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction. *Leadersb & Organ Development J*, 27(3), 203-216.
- 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. *J Korean Acad Nurs Admin*, 12(1), 151-158.
- Shim, M. Y. (2005). *A study on the correlation among transformational and transactional leadership of bead nurse, job satisfaction, organizational commitment, and job performance of nurse*. Unpublished master's thesis, Kwandong University, Kangneung.