

간호사의 셀프리더십과 자기효능감이 조직유효성과 조직시민행동에 미치는 영향

임경민¹, 배성권², 김혜숙³‡

¹고신대학교 대학원, ²고신대학교 의료경영학과, ³동서대학교 보건행정학과

The Effects of Self-Leadership and Self-Efficacy on Organizational Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior in Nurses

Kyoung-Min Lim¹, Sung-Kwon Bae², Hye-Sook Kim³‡

¹*Department of Health Science Graduate School, Kosin University,*

²*Department of Health Care Administration, Kosin University,*

³*Department of Health Administration, Dongseo University*

<Abstract>

The purpose of this study is to examine the effects of self-leadership and self-efficacy on organizational performance, or more specifically, job satisfaction, organizational concentration and organizational citizenship behavior and then the effects of hospital organization members' job attitude on organizational performance, helping strengthen capability that individuals of the members have and ultimately improve that performance. Findings of the study can be summarized as follows. First, self-leadership has statistically significant effects on organizational citizenship behavior. Second, self-leadership has statistically significant influences on self-effectiveness, especially job satisfaction and organizational concentration. Third, how self-efficacy influences organizational effectiveness was examined to find that self-efficacy has significant effects on organizational concentration, but not on job satisfaction. Fourth, self-efficacy has no effect on organizational citizenship behavior. Fifth, how organizational effectiveness influences organizational citizenship behavior was investigated to find that effectiveness has statistically significant effects on organizational concentration, but not on job satisfaction.

Key Words : Self-Leadership, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior

‡Corresponding author(rain25@hanmail.net)

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대의 조직은 산업사회에서 지식정보화 사회로, 집중화에서 탈집중화 사회로 가는 과정 가운데, 그 어느 때보다 경쟁이 치열해지고 있으며, 또한 그 어느 때보다 조직을 실제로 이끌어 나가는 조직구성원들에 대한 관심이 고조되고 있다[1]. 따라서 조직의 목표를 달성하게 하는 것은 조직의 구성원들이며 인적자원을 어떻게 관리하느냐에 조직의 성과가 좌우된다는 인식이 고조되어지고 있다. 한편으로 의료기관의 대형화, 병원직무의 전문화, 세분화되어지고 건강 개념의 변화와 고객의 의료서비스 질 향상에 대한 기대와 요구도 높아지고 있다. 간호업무수행 또한 복잡해지고 간호에 대한 요구가 높아지고 있지만 간호사의 직무 수행에 있어서 아무리 훌륭한 간호프로그램 과정을 개발하여 실무에 적용하도록 하고 간호의 조건이 갖추어져 있다고 하여도 우수한 간호사를 대신할 수 없으며, 아무리 우수한 간호사라 할지라도 소극적이고, 비 의욕적인 태도와 감정으로서 직장에 충실성이 없는 간호사라면 간호에 대한 성과가 없든지, 좋지 않게 된다[2].

병원경영의 입장에서 조직을 효율적으로 관리하기 위한 방안으로 리더십에 대한 관심이 지속적으로 증가되어져 많은 연구가 이루어져 왔으나 시대적 변화로 인해 타인에게 영향력을 행사하는 기존의 리더십으로는 조직을 효율적으로 관리하는데 한계가 있어 새로운 리더십에 대한 변화가 필요하다.

셀프리더십은 개인의 효과성과 조직성과를 위해 자신의 행동과 생각을 변화시켜 스스로 자신을 리더하는 리더십을 말한다[3]. 이러한 셀프리더십은 자기역량과 내적인 동기부여에 초점을 두고 있기

때문에 전통적인 리더십보다 조직 구성원의 업무에 대한 열정과 창의성을 높이고 자발적인 능력 발휘를 촉진시킴으로써 조직의 유효성을 증대시키는데 더 효과적이다[4]. 셀프리더십은 개인이 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 방법에 대한 행동적, 인지적 부분 모두를 포괄하는 보다 폭넓은 개념으로 이러한 셀프리더십의 전략은 대개 행위중심적전략, 자연적보상전략, 건설적사고패턴전략의 일반적인 카테고리로 구성된다[3]. 이러한 셀프리더십은 간호사의 직무만족 및 간호업무성과에 유의한 영향을 미치며, 셀프리더십 요인 중 건설적사고와 직무만족의 상관관계가 매우 높으며, 일반적 특성에 따른 정도는 종교, 학력, 근무경력, 자기개발, 학습활동에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 연구결과를 보였다[4].

자기효능감은 본인이 소유하고 있는 지식과 기술 그리고 능력이 특정 과업을 수행함에 있어서 성공적인 결과를 가져올 수 있을 것이라는 신념 혹은 믿음을 의미하며, 자기효능감이 높은 개인은 과업에 대한 책임감이 높고 어렵고 도전적인 목표들을 설정하며 직면한 어려움을 잘 참고 견디며 동기부여가 높아 열심히 일한다. 간호사의 자기효능감은 연령과 근무경력에서 유의한 차이가 있으며, 자기효능감과 자율성이 높은 간호사일수록 직무만족도가 높다고 하였다[5].

서비스는 서비스 제공자의 자발적인 마음가짐에 따라 영향을 받게 되므로 간호사의 자발적인 행동은 환자와 직접 접촉하는 간호서비스의 질에 결정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 무엇보다도 서비스 제공자의 직무에 대한 만족과 조직의 목표와 가치에 대한 감정적인 애착인 조직몰입은 업무의 성과를 향상 시키고 직무만족이나 조직몰입이 높을수록 긍정적인 조직시민행동으로 나타날 것이다 [6].

조직시민행동은 공식적인 보상시스템에 의해 명확하게 인식되지 않으나 전반적으로 조직기능의

유효성이나 효율성을 증진시키는 개인의 자발적 행동으로 간호사의 조직시민행동은 병원 조직의 유효성을 높이고 질적 서비스의 제공으로 병원의 이미지 제고에 기여한다. 조직시민행동은 연령, 재직년수와 정의 상관관계를 나타내고 결혼유무, 직위에 따라 유의한 차이가 있으며, 리더-구성원 교환관계, 조직몰입, 일반적 특성이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석한 결과 조직몰입, 리더-구성원 교환관계, 재직년수가 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다[7].

또한 기존에서는 셀프리더십이 자아존중감과 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구와 직조직몰입과 직무만족에 관한 연구는 이루어져 있으나 셀프리더십과 자기 효능감이 직무만족과 조직시민행동에 대한 관계를 파악하는 연구는 부족하여 본 연구에서는 개인의 특성과 조직유효성을 잘 표현해 주고 있는 셀프리더십과 자기효능감이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 대한 관계를 파악하여 간호사 개개인에 대한 역량강화와 증진을 통해 서비스 질 향상과 병원경영에 있어 효율성을 높이는 데 필요성을 찾고자 한다.

2. 연구의 목적

기존 연구들은 간호조직에 있어 리더십에 관한 연구와 간호사 조직유효성에 관한 연구들이 많이 이루어지고 있으나, 간호사의 셀프리더십과 자기효능감, 조직시민행동에 대한 연구는 많이 부족한 실정이다.

본 연구는 간호사의 셀프리더십과 자기효능감이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동의 상호관계와 병원조직구성원들의 직무에 대한 태도가 조직의 성과에 미치는 영향을 파악하여 조직구성원 개개인의 역량 강화를 통한 조직의 성과 향상에 도움이 되고자 하는 하는데 궁극적인 목적이 있다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사들의 셀프리더십에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민 행동간의 관계에 대해 파악하고자 한다.

둘째, 간호사들의 자기효능감에 따른 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동의 관계를 파악하고자 한다.

셋째, 간호사들의 직무만족, 조직몰입, 조직시민 행동간의 관계를 파악하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에 있어서 대상자의 선정은 간호사 셀프리더십 또는 개인성격이나 조직문화에 따른 변수들의 선행연구에서 지역별로 구성원의 특성이 다르게 나타난 점을 감안하여 부산시로 지역을 한정하였으며, 2010년 임상 간호사회의 병원간호인력 배치현황 실태조사에서 간호사 이직사유현황 중 타 병원 이직률이 가장 높은 200명 이상의 종합병원급에서 7개의 대상병원을 선정하였으며, 조직문화가 비슷하거나 업무환경이 비슷할 수 있는 종교재단과 동일한 재단에서 운영하는 병원의 중복을 피했다.

대상병원의 교육부 수간호사 또는 간호부 담당 간호사가 해당 병원의 간호사를 대상으로 설문지를 배포하였으며, 자기기입방식에 따라 설문지를 작성하였다.

2. 연구도구

본 연구는 문헌고찰 및 선행연구를 토대로 셀프리더십과 자기효능감에 대한 연구를 분석하였으며, 선행연구들에 사용된 설문지를 인용하여 본 연구에 필요한 설문지를 수정하였다. 구성된 설문문항은 2011년 9월 20일부터 9월 25일까지 50명을 대

상으로 한 예비조사를 실시하여 신뢰도와 타당성을 검증하여 제수정후 2011년 10월 5일 부터 2011년 10월 15일까지 부산지역 200명상 이상의 7개 종합병원에 총 850부를 배부하여 총 792개의 설문지를 회수하였으며, 6개월 미만의 근무경력에 해당하는 설문지와 설문지의 부정확한 응답을 보여준 설문 21부를 제외 후 최종 771부의 설문을 분석 대상으로 하였다. 설문지 구성 및 내용은 셀프리더십의 전략유형 16문항, 자기효능감 8문항, 조직유효성 11문항, 조직시민행동 13문항, 일반적인 특성 13문항으로 구성하였다. 설문지 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'(1점), '그렇지 않다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)로 측정하였다. 각 문항에 대한 신뢰도는 .6이상으로 높게 나타났으며, 신뢰도 검증결과 연구도구의 신뢰성이 검증되었다<Table 1>.

3. 모형 검증

본 연구의 모형적합도 지수는 $\chi^2 = 233.189$, $p = .000$ 이었으며, TLI = .901, CFI = .902, RMSEA = .046

로 나타났다. 적합도 지수를 위한 χ^2 검증은 실제 자료와 추정된 모형 간에 어느 정도 차이가 있는가를 나타내는 것으로서 χ^2 값이 클수록 모형의 적합도는 떨어지기 때문에 작을수록 바람직하다. χ^2 에 대한 p값은 0.05 이하이면 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 있는데, 여기에서 유의한 차이가 있다는 의미는 제안된 모형이 현실을 잘 설명해주지 못하고 있다는 의미이므로 0.05 이상이 바람직하다고 할 수 있다. 그러나 표본의 크기가 200 이상일 경우 χ^2 값은 대부분 유의적인 차이가 있는 것으로 분석 결과를 제시한다. 즉 관찰 모형과 예측모형이 통계적으로 차이가 없는데도 마치 있는 것처럼 결과를 제시하는 오류를 말한다. 따라서 제안모형의 적합도를 평가하기 위해서는 χ^2 에만 의존하는 것은 다소 문제가 있기 때문에 다른 부합지수를 고려하여 모형의 적합도를 판단하였다. 구조방정식분석의 종합적인 평가기준으로 삼는 지표들과 비교해 볼 때 만족할만한 수준으로 나타났으며, 본 연구의 모형에 있어 적합한 것으로 판단하였다<Table 2>.

<Table 1> Questionnaire Configuration

Variable	Component contents	N	Cronbach's alpha
Self Leadership	Activity centered thinking	4	.790
	Naturally compensation	4	.818
	Constructive thinking	8	.874
Self-Efficacy	Self-Efficacy	8	.897
Organizational Citizenship Behavior	Altruism	4	.834
	Conscience	5	.721
	Sportsmanship	4	.643
Organizational effectiveness	Organizational Commitment	5	.842
	Job Satisfaction	6	.832

<Table 2> Self Leadership regression model fit relative path

Factor model	df	p	TLI	CFI	RMSEA	
Self Leadership Factor model	233.189	880	.000	.901	.902	.046
Reference Value		P>.05	>.9	>.9	0.05-0.08	

4. 변수의 조작적 정의 및 설문구성

1) 셀프리더십

셀프리더십은 과업이나 직무를 수행하는데 필요한 자기주도와 자기동기 부여를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정이라고 말한 다음과 같은 학자들의 정의를 따른다[8][9]. 셀프리더십의 전략인 행위중심적 전략은 어렵고 원하지 않는 일이지만 반드시 수행해야하는 과업을 자발적으로 리드하여 수행을 돕는 것을 말한다.

자연적 보상전략은 자연적으로 보상되는 부분에서의도적으로 사고의 초점을 맞추는 것인데 여기에서 보상이란 과업의 일부분을 말한다.

건설적 사고패턴 전략은 일과활동에 긍정적으로 영향을 줄 수 있도록 사고방식과 사고의 패턴을 형성 또는 수정하는 전략이다.

세 가지 셀프리더십의 카테고리를 중심으로, Houghton[10]의 연구에 사용된 문항을 수정 및 보완하여 Neck[11]이 개발한 SLQ(Self-Leadership questionnaire) 설문 항목 중 20개 문항을 사용한 김정자[12]의 설문을 재사용하였으나, 예비조사에서 신뢰도와 타당성 검증을 통해 본 연구의 취지에 맞는 16개 문항을 추출하여 사용하였다.

2) 자기효능감

자기효능감이란 넓고 다양한 영역의 성취 상황들에서 필수적이라고 여겨지는 수행에 영향을 줄 수 있다는 전반적인 유능감에 대한 개인의 신념이라고 정의한다. 자기효능감의 측정은 Chen[13]이 개발한 일반적인 자기효능감에 대한 8개의 설문항목을 본 연구에 적합하도록 구성하였다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Porter[14]는 조직몰입을 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착, 조직을 위하여 수고하려는 의도, 그리고 구성원으로

남아 있으려는 강한 욕망으로 정의 된다. 조직몰입 측정 도구는 Mowday[15]이 개발한 조직몰입 측정 도구를 황슬기[16]등이 간호 조직에 맞게 수정, 보완한 15문항의 도구를 사용하였으나, 예비조사에서 본 연구의 취지에 맞는 5개 항목을 추출하여 사용하였다.

4) 직무만족

직무만족은 업무에 대한 몇 가지의 태도로 나타내는데 직무자체, 보수, 승진기회, 감독, 동료 등에 태도라고 말한 정의를 따른다. 직무만족 측정 도구는 김지희[17]등이 개발한 보건의료 건강관리 요원 측정도구(general satisfaction scale)를 수정·보완한 20문항의 도구를 이용하여, 예비조사에서 신뢰도와 타당도를 검증 후 본 연구의 취지에 맞게 보수, 직무에 대한 태도, 상사와의 관계(감독)에 대한 6개 문항을 추출하여 사용하였다.

5) 조직시민행동

조직시민행동은 조직 구성원의 자유재량의 행동으로 공식적인 보상을 받는 행위는 아니지만 조직이 효과적으로 기능을 수행하도록 도움을 주는 개인의 자발적인 행동으로 정의 하였다. 조직시민행동의 척도로는 Organ[18]이 제시한 이타성, 양심성, 스포츠맨십, 예의성, 시민정신의 5개 요소를 바탕으로 안관영[19]의 연구에서 사용한 20개 문항을 사용하였으나, 예비조사에서 신뢰도와 타당도 검증 결과 본 연구의 취지에 맞게 이타성, 양심성, 스포츠맨십을 사용하였다.

본 연구에 사용된 구성요인에 대한 정의는 이타적 행동을 이타성으로 용어를 정의 하며 이타성은 조직내에서 업무나 문제에 관하여 특정한 다른 사람을 직접적으로 돕는 모든 임의적 행동이다. 양심성은 공식적으로 요구되는 최저수준이상으로 역할을 하는 행동이다. 스포츠맨십은 정정당당한 행동으로 조직내에서 발생한 사소한 문제나 고충으로

조직이나 동료에 대한 비난을 삼가는 행동이다.

5. 자료분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계패키지와 AMOS 7.0을 이용하여 신뢰도 분석, 타당성 검증을 위한 확인적 요인분석, 일반적 특성에 따른 셀프리더십관련변인의 관계를 파악하기 위해 t-test, ANOVA 분석을 실시하였으며, 각 변인들의 상관관계를 파악하기 위해 상관분석을 하였으며, 변인간의 인과 관계를 분석하기 위해 구조방정식 모델을 통한 경로 분석을 하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

성별은 여자가 753명(97.7%)이었고 결혼여부는 미혼이 554명(71.9%), 기혼이 217명(28.1%)이었으며, 종교는 무교가 40.2%로 불교, 기독교, 기타, 천주교순이었다.

연령을 살펴보면 26~30세가 36.8%로 가장 높은 비중을 차지하고, 학력은 전문대학이 76.0%로 대학교 20.5%, 대학원 이상이 3.5%였다.

직위는 평간호사 80.9%, 책임간호사 9.6%, 수간호사이상 9.5%이었고 근무형태는 3교대가 76.4%, 근무부서는 일반병동이 63.6%, 중환자실, 수술실 등 특수파트가 33.9%, 외래 2.5%로 나타났다. 간호사들의 총 근무연수는 3년이하 39.6%, 4~6년 20.9%, 7~9년 14.8%, 10~15년 13.2%, 16년 이상

11.5% 순이었다. 현직장 근무연수는 3년 이하 56.3%, 4~6년 19.6%, 7~9년 9.5%, 10~15년 8.4%, 16년 이상 6.2% 순이었다. 이직경험을 살펴보면 424명(55.0%)은 아직 이직경험이 없었으며, 1회, 2회, 3회, 4회 이상의 이직경험을 가지고 있는 것으로 나타났다. 급여는 201~250만원 41.5%, 171~200만원 40.2%, 151~170만원 8.4%, 251~300만원 7.4%, 301만원이상 2.5% 였다<Table 3>.

2. 일반적 특성에 따른 셀프리더십관련변인 분석

일반적 특성과 셀프리더십 관련 변인들간의 관계를 살펴보기 위해 t-test와 일원배치분산분석을 실시한 결과 <Table 4>와 같다.

우선 셀프리더십과 일반적인 특성과의 유의한 관계를 살펴보면, 행위중심적사고전략, 자연적보상전략, 건설적 사고전략에 있어 기혼이 미혼보다 높게 나타났으며, 행위중심적사고전략과 건설적사고전략에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 연령에 따른 차이는 41세 이상이 가장 높은 셀프리더십을 보이고 있으나 행위중심적사고전략, 건설적 사고전략은 통계적으로도 유의하였으나, 자연적보상전략은 통계적으로 유의하지 않았다.

학력은 대학원이상, 대학교, 전문대학 순으로 나타났으나, 자연적보상전략은 통계적으로 유의하지 않았다.

직위는 수간호사, 책임간호사, 평간호사 순으로, 특수파트, 외래, 일반 병동순으로 셀프리더십이 높게 나타났으나, 자연적 보상전략은 통계적으로 유의하지 않았다.

The Effects of Self-Leadership and Self-Efficacy on Organizational Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior in Nurses

<Table 3> General characteristics of study subjects

Variables		N	%	Variables		N	%
Gender	Male	18	2.3	Total years of service	≤3	305	39.6
	Female	753	97.7		4~6	161	20.9
Marital status	single	554	71.9	7~9	114	14.8	
	married	217	28.1	10~15	102	13.2	
Religion	Christianity	125	16.2	16 ≤	89	11.5	
	Buddhism	233	30.2	≤3	434	56.3	
	Catholic	50	6.5	4~6	151	19.6	
	Nothing	310	40.2	7~9	73	9.5	
	Other	53	6.9	10~15	65	8.4	
Age	≤25	198	25.7	16 ≤	48	6.2	
	26~30	284	36.8	no	424	55.0	
	31~35	128	16.6	1	198	25.7	
	36~40	66	8.6	2	85	11.0	
	41 ≤	95	12.3	3	45	5.8	
Education	College	586	76.0	4 ≤	19	2.5	
	University	158	20.5	200~299	358	46.5	
	Graduate school ≤	27	3.5	300~499	294	38.1	
Title	Nurses	624	80.9	500 ≤	119	15.4	
	middle nurse	74	9.6	151~170	65	8.4	
	High nurses ≤	73	9.5	171~200	310	40.2	
Type of work	3	589	76.4	201~250	320	41.5	
	2	18	2.3	251~300	57	7.4	
	Workday	164	21.3	301 ≤	19	2.5	
Work department	Out-patient	19	2.5	Total	771	100.0	
	General ward	490	63.6				
	Special Parts	262	33.9				

<Table 4> Self Leadership by General characteristics

Variables	Activity centered thinking			Naturally compensation			Constructive thinking			
	M	S.D	t/F	M	S.D	t/F	M	S.D	t/F	
Marital status	single	3.62	0.50	7.32**	3.39	0.60	-0.92	3.60	0.46	-5.15**
	married	3.77	0.49		3.44	0.62		3.79	0.50	
Age	≤25	3.62	0.47	3.41	0.58	1.51	3.53	0.45	16.11**	
	26~30	3.59	0.50	3.36	0.60		3.61	0.46		
	31~35	3.70	0.49	3.40	0.64		3.69	0.46		
	36~40	3.76	0.52	3.41	0.57		3.76	0.45		
	41 ≤	3.88	0.51	3.53	0.64		3.96	0.48		
Education	College	3.65	0.49	3.41	0.57	2.18	3.60	0.46	17.84**	
	University	3.68	0.55	3.35	0.71		3.75	0.49		
	Graduate school ≤	4.02	0.48	3.61	0.59		4.08	0.48		
Title	Nurses	3.62	0.50	3.38	0.61	4.34*	3.59	0.47	30.86**	
	middle nurse	3.82	0.45	4.17	0.59		3.79	0.38		
	High nurses ≤	3.87	0.47	3.60	0.60		4.01	0.47		
Type of work	3	3.63	0.49	3.39	0.60	.98	3.60	0.46	18.31**	
	2	3.88	0.58	3.31	0.58		3.65	0.50		
	Workday	3.78	0.51	3.46	0.63		3.85	0.50		
Work department	out-patient	3.62	0.54	3.13	0.62	2.73	3.72	0.39	4.36*	
	General ward	3.67	0.49	3.43	0.60		3.61	0.46		
	Special Parts	3.66	0.52	3.37	0.62		3.72	0.51		

*p <.05 **p <.01 ***p<.001

3. 일반적 특성과 자기효능감, 조직유효성간의 관계

일반적 특성에 따른 자기효능감에 있어서 결혼 여부에 있어 미혼보다는 기혼이, 연령은 많을수록, 학력과 직위가 높을수록, 급여가 높을수록 자기효능감이 높게 나타났으며, 근무의 형태에 있어서는 2교대, 정상근무, 3교대 순이고, 특수파트가 자기효능감이 높은 것으로 나타났으며, 일반적인 특성에 따른 자기효능감은 모두 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

일반적 특성에 따른 직무만족에 있어서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

일반적 특성에 따른 조직몰입의 관계에 있어서는 결혼여부에 따른 차이는 없었으며 몰입의 정도

는 연령이 많고, 학력이 높고, 3교대보다는 2교대, 정상 근무순으로, 근무부서에 있어서는 외래, 특수 파트, 일반 병동순으로 조직에 몰입하는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다<Table 5>.

4. 일반적인 특성에 따른 조직시민 행동간의 관계

일반적인 특성에 따른 조직시민행동의 차이는 결혼여부에 있어 미혼보다는 기혼이, 나이가 많을수록, 학력과 직위가 높을수록, 근무형태는 정상근무일 경우 이타성, 양심성, 스포츠맨십이 높았고 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 근무부서에 있어서는 외래가 이타성, 양심성, 스포츠맨십이 높은 것으로 나타났지만 통계적으로 양심성만 유의한 차이가 있었다<Table 6>.

<Table 5> Relationship between organizational effectiveness and General self-efficacy

Variables	Self-Efficacy			Job satisfaction			Organization commitment			
	M	SD	t/F	M	SD	t/F	M	SD	t/F	
Marital status	single	3.49	0.45	-4.24**	3.15	0.43	1.88	3.01	0.61	-1.74
	married	3.65	0.50		3.09	0.42		3.10	0.61	
Age	≤25	3.46	0.48	5.81**	3.19	0.46	1.25	3.07	0.52	7.29**
	26~30	3.50	0.45		3.13	0.41		2.97	0.66	
	31~세	3.58	0.47		3.09	0.38		2.91	0.63	
	36~40	3.59	0.46		3.14	0.37		3.13	0.47	
	41≤	3.71	0.47		3.11	0.48		3.29	0.62	
Education	College	3.50	0.47	7.52**	3.14	0.42	.79	3.02	0.59	3.63*
	University	3.64	0.47		3.11	0.45		3.05	0.66	
	Graduate school≤	3.70	0.47		3.22	0.42		3.34	0.59	
Title	Nurses	3.50	0.47	9.13**	3.14	0.43	.12	3.01	0.60	9.73**
	middle nurse	3.67	0.44		3.15	0.38		3.01	0.60	
	High nurses ≤	3.70	0.47		3.11	0.44		3.33	0.61	
Type of work	3	3.50	0.47	5.94**	3.14	0.41	.35	2.98	0.60	10.89**
	2	3.71	0.34		3.07	0.54		3.13	0.49	
	Workday	3.63	0.49		3.12	0.47		3.23	0.61	
Work department	out-patient	3.50	0.51	3.24*	3.12	0.54	.13	3.14	0.34	3.04*
	General ward	3.50	0.47		3.13	0.42		3.00	0.60	
	Special Parts	3.60	0.47		3.15	0.44		3.11	0.64	

*p <.05 **p <.01 ***p<.001

<Table 6> Relationship between organizational citizenship behavior and characteristics

Variables	Altruism			Conscience			Sportmanship			
	M	SD	t/F	M	SD	t/F	M	SD	t/F	
Marital status	single	3.86	0.46	-2.33*	3.75	0.50	-3.15**	3.08	0.64	-1.40
	married	3.95	0.45		3.89	0.57		3.15	0.65	
Age	≤25	3.86	0.52	5.36**	3.76	0.45	13.58**	3.16	0.60	3.00*
	26~30	3.85	0.43		3.68	0.53		3.02	0.65	
	31~35	3.84	0.42		3.78	0.49		3.07	0.62	
	36~40	3.94	0.44		3.87	0.54		3.11	0.59	
	41≤	4.08	0.43		4.11	0.52		3.26	0.72	
Education	College	3.86	0.46	5.04**	3.76	0.49	9.75**	3.10	0.62	.17
	University	3.95	0.46		3.84	0.59		3.11	0.69	
	Graduate school ≤	4.08	0.42		4.18	0.49		3.17	0.75	
Title	Nurses	3.86	0.46	8.42**	3.74	0.50	17.90**	3.09	0.63	3.52*
	middle nurse	3.90	0.40		3.88	0.56		3.03	0.64	
	High nurses ≤	4.09	0.44		4.10	0.49		3.28	0.67	
Type of work	3	3.86	0.47	4.35*	3.73	0.50	15.08**	3.07	0.62	3.26*
	2	3.96	0.38		3.97	0.47		3.22	0.65	
	Workday	3.98	0.44		3.97	0.55		3.21	0.69	
Work department	out-patient	3.97	0.40	1.61	4.12	0.54	4.11*	3.19	0.65	.32
	General ward	3.87	0.46		3.77	0.51		3.09	0.61	
	Special Parts	3.92	0.46		3.79	0.54		3.12	0.69	

*p <.05 **p <.01 ***p<.001

5. 요인별 상관관계

가설의 검증 전에 검증하고자하는 변수들간의 관련성 정도와 방향을 파악하기 위해 본 연구에 사용된 구성 개념들간의 상관관계를 검토하였다. 상관관계분석은 각 이론 변수를 구성하는 측정 항목들을 합산하여 평균한 단일값을 이용하였으며 분석결과는 <Table 7>과 같았으며, 셀프리더십에 영향을 주는 요인으로는 조직시민행동과 자기 효능감, 직무 만족, 조직 몰입으로 나타났으며, 통계학적으로 유의하였다(p<.01).

6. 셀프리더십 관련 경로회귀분석

본 연구의 셀프리더십 관련 요인을 중심으로 한 경로회귀모형에 대한 경로 분석결과는 <Table 8>과 같다. 셀프리더십은 조직시민행동에 0.433 만큼 영향을 미치며, 조직몰입은 조직시민행동에 0.072

만큼 영향을 미쳤으며 이는 통계학적으로 유의한 차이가 있었다(p<.001). 셀프리더십은 직무만족에 0.119만큼 영향을 미쳤으며 자기효능감도 직무만족에 0.098만큼 영향을 미쳤으며 통계적으로 유의하였다(p<.05). 셀프 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 것은 0.733으로 나타나 셀프리더십이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<.001).

7. 셀프 리더십에 대한 변인들의 총 효과와 직·간접 효과

본 연구는 표준화계수를 이용하여 외생변수들의 내생변수에 대한 총효과의 상대적 영향력을 비교하였다.

본 연구의 경로 추정치에서 총효과를 살펴보면, 조직시민행동에 대한 총효과가 가장 높은 것은 셀프리더십으로 총효과는 0.809, 직접효과는 0.677,

간접효과는 0.132로 분석되었고, 다음은 조직몰입으로 직접효과 0.196으로 분석되었다.

직무만족에 대한 총효과가 가장 높은 것은 셀프 리더십으로 직접효과 0.330, 다음은 자기효능감으

로 직접효과 0.284로 분석되었다.

조직몰입에 대한 총효과가 가장 높은 것은 셀프 리더십으로 직접효과 0.423으로 분석되었다<Table 9>.

<Table 7> Correlation between the factor

Variables	Self Leadership	Organizational Citizenship Behavior	Self-Efficacy	Job Satisfaction
Organizational Citizenship Behavior	0.533(**)			
Self-Efficacy	0.496(**)	0.433(**)		
Job Satisfaction	0.204(**)	0.276(**)	0.216(**)	
Organizational Commitment	0.311(**)	0.339(**)	0.258(**)	0.475(**)

*p <.05 **p <.01 ***p<.001

<Table 8> Path coefficients and Goodness-of-fit test

Path analysis	Coefficient	Standard error	C.R.	p-value
Self Leadership ⇒ Organizational Citizenship Behavior	0.433	0.062	6.96	***
Self-Efficacy ⇒ Organizational Citizenship Behavior	-0.002	0.039	-0.059	0.953
Job Satisfaction ⇒ Organizational Citizenship Behavior	0.265	0.136	1.944	0.052
Organizational Commitment ⇒ Organizational Citizenship Behavior	0.072	0.018	3.965	***
Self Leadership ⇒ Job Satisfaction	0.119	0.047	2.532	0.011
Self-Efficacy ⇒ Job Satisfaction	0.098	0.04	2.479	0.013
Self Leadership ⇒ Organizational Commitment	0.733	0.119	6.174	***
Self-Efficacy ⇒ Organizational Commitment	0.028	0.098	0.281	0.779

* p<.05 **p <.01 ***p<.001

<Table 9> Compare the relative influence of the structure of the path

Independent variable		Dependent variable	Total effect	Direct effect	Indirect effect
Self Leadership	⇒	Organizational Citizenship Behavior	0.809***	0.677***	0.132***
Self efficacy	⇒	Organizational Citizenship Behavior	0.042	-0.004	0.046
Job satisfaction	⇒	Organizational Citizenship Behavior	0.149	0.149	0
Organization commitment	⇒	Organizational Citizenship Behavior	0.196***	0.196***	0
Self efficacy	⇒	Job satisfaction	0.284*	0.284*	0
Self Leadership	⇒	Job satisfaction	0.330*	0.330*	0
Self efficacy	⇒	Organization commitment	0.017	0.017	0
Self Leadership	⇒	Organization commitment	0.423***	0.423***	0

* p<.05 **p <.01 ***p<.001

IV. 고찰 및 결론

본 연구는 간호사들의 셀프리더십과 자기효능감이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 대해 분석하고 모형적합도 및 영향력을 검증한 결과 적합도는 $\chi^2=233.189$, $p=.000$ 이었으며, TLI=.901, CFI=.902 RMSEA= .046으로 나타나 최적모형의 적합수준에 가까운 수치를 나타내고 있어 모형이 적합한 것으로 분석되었다.

본 연구의 구조경로의 상대적 영향력 비교에서 총효과를 살펴보면, 조직시민행동에 대한 총효과가 가장 높은 것은 셀프리더십으로 총효과는 0.809, 직접효과는 0.677, 간접효과는 0.132로 분석되었고, 다음은 조직몰입으로 직접효과 0.196으로 분석되었다.

직무만족에 대한 총효과가 가장 높은 것은 셀프리더십으로 직접효과 0.330, 다음은 자기효능감으로 직접효과 0.284로 분석되었다. 조직몰입에 대한 총효과가 가장 높은 것은 셀프리더십으로 직접효과 0.423으로 분석되었다.

응답자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십관련 변이를 분석한 결과 셀프리더십에서 기혼과 41세

이상, 대학원이상의 학력, 수간호사에서 행위중심적사고전략, 건설적사고전략이 높게 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 자기효능감은 미혼보다는 기혼이, 나이가 많을수록, 학력이 대학원이상, 2교대근무, 특수파트근무자가 자기 효능감이 높게 나타났으며, 통계적으로 유의하였고, 직무만족은 일반적 특성에 따른 차이가 없었다. 조직몰입은 결혼여부에 따른 차이는 없었다. 이는 직무만족에 미치는 영향이 개인적인 특성과는 특별한 차이가 없이 업무의 환경이나 다른 구성요소에 영향을 받는 것으로 보인다.

조직시민행동은 미혼보다는 기혼이, 나이가 많을수록, 학력이 높을수록 직위가 높을수록 근무형태가 정상근무일수록 이타성, 양심성, 스포츠맨십 유의한 차이가 있었다.

본 연구의 가설 검증 결과는 다음과 같다.

첫째, 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향 관계에 대해 분석한 결과 셀프리더십은 조직시민행동에 표준화 계수 .809로 영향을 미치고 있으며, CR(Critical Ratio, CR)=6.96에 대한 유의확률 $p=.001$ 로 통계적으로 유의한 차이가 있어 채택되었다. 따라서 조직구성원의 자기관리역량과 내적인

동기부여에 초점을 두고 있는 셀프리더십이 높을수록 업무에 대한 열정과 업무 외 활동인 조직시민행동이 자발적으로 이루어지는 것이라 보여진다. 이는 신정아[20]등, 김세화[21]의 연구에서와 같이 간호사의 셀프리더십이 조직시민행동, 직무만족에 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 것과 일치하였다.

둘째, 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향관계에 대해 분석한 결과 셀프리더십은 직무만족에 경로 계수 0.433으로 영향을 미치고 CR=6.96에 대한 유의확률 $p=.011$ 로 통계적으로 유의한 차이가 있으며 셀프리더십은 조직몰입에도 경로 계수 .733으로 영향을 미치고 있으며, CR=6.174에 대한 유의확률 $p=.001$ 로 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 따라서 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십보다 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표 달성에 대한 보상을 스스로 정하거나 성취목표를 이루지 못했을 때 자아비판이나 처벌 등을 하는 셀프리더십이 높을수록 개인이 가지고 있는 직무에 대한 태도인 직무만족과 조직에 대한 애착인 조직몰입에 영향을 주는 것으로 보여진다. 이는 전혜숙[22], 이계현[23], 서문경애[24]의 연구와 동일하였다.

셋째, 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향관계에 대한 분석 결과, 자기효능감은 직무만족에 0.098만큼 영향을 미치고 있으며, CR=2.479에 대한 유의확률 $p=.013$ 으로 통계적으로 유의한 차이가 있었으나, 자기효능감은 조직몰입에 경로 계수 0.028로 영향을 미치지 않았고, CR=.281에 대한 유의확률 $p=.779$ 로 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 따라서 개인의 인지적 자원들과 주어진 상황적 요구들을 충족시키기 위해 필요로 하는 일련의 행위들을 시작하고 발생시킬 수 있는 개인의 신념인 자기효능감이 직무만족에 영향을 주는 것으로 보이나 조직에 대한 몰입에는 영향을 주지 않는 것으로 보인다. 이는 황승기[16] 등, 신구범[25], 의

연구와 동일하였다.

넷째, 자기효능감이 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대한 분석결과 자기효능감은 조직시민행동에 표준화 계수 .196으로 영향을 미치지 않았고, CR=-0.059에 대한 유의확률 $p=.953$ 으로 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

다섯째, 조직유효성이 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대한 분석결과 직무만족은 조직시민행동에 0.265로 영향을 미치지 않았고, CR=1.944에 대한 유의확률 $p=.052$ 로 통계적으로 유의한 차이가 없었지만, 조직몰입은 조직시민행동에 경로 계수 0.072로 영향을 미치고 있으며, CR=3.965에 대한 유의확률 $p=.001$ 로 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 직무만족과 조직시민행동에 정의 영향이 있다고 한 신구범[25]의 연구와 차이가 있었으며, 조직몰입이 조직시민행동과 정의 상관관계를 증명한 서문경애[24]의 연구와는 부분적으로 차이를 보이고 있다.

이상의 연구 결과를 종합해보면 셀프리더십이 높은 구성원일수록 조직의 성과를 나타내는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 영향을 미치며, 자기효능감이 높을수록 직무만족에는 영향을 미치나 조직몰입이나 조직시민행동에는 유의한 영향을 주지 않았으며, 조직몰입이 높을수록 조직의 입장에서 조직을 위해 행동하려고 정서적 애착과 조직과의 동일시를 통해 조직을 위해 스스로 노력하려는 조직시민행동이 높게 나타났다.

본 연구의 의의는 선행연구에서 셀프리더십과 조직시민행동에 있어 대부분 기업이나, 호텔종사자들, 금융, 보험업, 군인을 대상으로 이루어지던 연구를 간호사를 대상으로 하였다라는 것이다. 앞선 결과에서 보여주듯이 다양한 성취상황에서 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 전반적인 능력에 대한 동기적 신념인 자기효능감보다는 과업이나 직무를 수행하는데 필요한 자기주도와 자기동기부여를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향을

주는 자기 관리를 바탕으로 하는 셀프리더십이 많은 유의한 결과를 보여주고 있다. 셀프리더십은 Mans & Sims의 수년간의 연구결과에서 나타난 바와 같이 누구나 어느 정도는 셀프리더십을 보여주고 있으나 모든 사람이 다 효과적인 셀프리더는 아니며, 효과적인 셀프리더십은 학습 되어 질수 있는 것이고 셀프리더십은 소수의 사람에게 한정된 것이 아니고 경영자, 관리자, 비관리자 모두에게 똑같이 적용 될 수 있으므로, 간호사 대상으로 하는 보수 교육이나 직장 내 교육에서 셀프리더십 증진 프로그램을 활용한다면 조직의 유효성에 많은 영향을 주며 직무만족이나 조직시민행동에 유익 할 것으로 사료된다.

연구의 한계점으로는 다음과 같다.

첫째, 연구대상을 부산지역의 7개의 종합병원으로 하였기 때문에 표본추출에 있어서 모집단으로 설명하긴 했지만, 전체 간호사를 대표하기에는 문제가 있는 것으로 사료된다.

둘째, 본 연구를 진행하면서 선행연구의 부족이 깊이 있는 연구 활동에 제약을 가져왔다. 셀프리더십에 대한 연구도 간호 분야에서 부족한 실정인데 조직행위론에서 언급하는 조직시민행동에 대해 타 분야에서 조사한 결과나 요인들이 간호조직에서는 용어나 이론의 접근이 힘들었다.

이와 같은 한계점을 보완하여 향후 연구를 위한 몇 가지 제안을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 한계점에서 이미 제시한 내용과 같이 셀프리더십과 자기효능감, 조직시민행동에 대한 연구가 간호조직에서는 아직 연구가 미비하여 의료 환경에서 간호사의 인사관리 측면에서 큰 도움이 되지 않고 있어 이를 보완하기 위해 향후 활발한 연구가 뒤따라야 한다. 둘째, 본 연구에서 조사된 인구사회학적 특성의 자료를 바탕으로 셀프리더십, 조직시민행동에 대한 후속연구를 진행한다면 더 깊이 있는 연구가 이루어 질것이다.

REFERENCES

1. N.H. Park(2000), Personnel management, Soonmoon published, p.2.
2. E. Edward, Lawer(1973), Motivation in Work Organization, Motery : bookcole, pp.20-46.
3. C.C. Manz, H.P. Sims(1986), Jr, Leading self-managed groups : A Conceptual analysis of a Paradox. Economic and Industrial Democracy, pp.141-165.
4. N.H. Kim(2002), Super-Leadership, Kyungmoon published, pp.28-33.
5. M. Shere, J.E. Maddux(1982), The Self-Efficacy Scale : Construction and Validation, Psychological Reports, Vol.51;663-671.
6. I.S. Kwon(2005), (A) Study on Mediator Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior : Focused on Army Organization, The Graduated School of Joong Bu University, p.18.
7. H.S. Jun(2003), Influence of Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior in Nursing organization, College of nursing science The Graduate school of Ewha Womans University, pp.35-59.
8. C.C. Manz(1992), Super-Leadership the heart of Empowerment, Journal for Quality and Participation, Vol.15;80-85.
9. H.P. Manz, Sims(2001), New Super-Leadership: leading Other to lead themselves, berrett-Koehler, san Francisco, Ca. pp.15-20.
10. G. Prussia, J.S. Anderson& C.C. Manz(1998), "Self- Leadership and performance outcom: the mediating influence of self-efficacy", Journal of Organizational Behavior, Vol.19;523-538.
11. C.P. Neck, C.C. Manz(2002), Thought

- Self-Leadership: The Impact of Mental Strategies Training on Employee Cognition, Behavior, and Affect. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.1(1);445-467.
12. J.J. Kim(2010), A Study on the Relationships between Personality Characteristics and Self-Leadership, The Graduated School of Ulsan University, p.20.
 13. A. Bandra, D.H. Schunk(1981), Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.41;586-598.
 14. L.W. Poter, R.M. Stees, RT. Mowday, P.V. Boulian(1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, Vol.59;603-609.
 15. R.T. Mowday, L.W. Porter, R.M. Steers(1982), Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, New York: academic Press, pp.50-60.
 16. S.K. Hwang, K.M. Ahn, H.C. Chong(2013), The study of Determinants of Hospital Organization trust leading to Trust in hospital Worker's organization trust, *The Korean Journal of Health Service Management* Vol.7(2);113-124.
 17. J.H. Kim, M.Y. Kim(2012), The Study of DISC Behavioral Patterns on Job Satisfaction, Organization Commitment and Job Stress in Nurses and Dental Hygienist, *The Korean Journal of Health Service Management* Vol.6(4);73-82.
 18. D.W. Organ(1988), Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome, Lexington, Ma. pp.123-125.
 19. K.Y. Ahn(2004), The Relationship between Organizational-Professional Commitment of Teachers and Organizational Citizenship Behavior. Vol.23(1);1-19.
 20. J.A. Shin, K.O. Lee, B.H. Han(2010), An Empirical Study on the Effect of Self-Leadership on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Korean Business Review*, Vol.3(1);73-93.
 21. S.H. Kim(2009), Effects of Self-leadership on In-Role Behavior, OCB, and Innovative Behavior of Employee, The Graduated School of Chonnam National University, pp.34-40.
 22. H.S. Jun(2003), Influence of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Nursing Organization, The Graduated School of Ewha Womans University, p.60.
 23. K.H. Lee(2001), Study on the co-relationship of self-leadership and the degree of work-satisfaction and organization-intensiveness in organizational members, The Graduated School of Management Pusan National University, p.55.
 24. M.G. Seo.(2005), The Relationship of Self-leadership, Job Satisfaction, and Perceived Outcome in Nurses, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.17(1);45-58.
 25. K.B. Shin(2010), The Effects Of Self-Leadership On Self-Efficacy And Job Performance Of Service Employees, *Korean Academy of Human Resource Management*, Vol.17(1);91-104.

접수일자 2013년 11월 8일

심사일자 2013년 11월 13일

게재확정일자 2013년 12월 20일