

임상간호사의 인지스타일과 창의적 행동 간에 직무 도전성의 매개효과*

고 명 숙¹ · 전 경 덕²

¹ 삼육대학교 간호학과, ² 삼육대학교 대학원 간호학과

* 본 연구는 2012년 삼육대학교
연구진흥실 연구비지원으로 시
행됨.

* This paper was supported
Sahmyook University Research
Fund in 2012.

Mediating Effect of Challenging Work in the Relationship between Cognitive Style and Creative Action in Clinical Nurses*

Koh, Myung Suk¹ · Jeon, Kyeong Deok²

¹ Department of Nursing, Sahmyook University

² Sahmyook University Graduate School, Department of Nursing, Sahmyook University

주요어

인지스타일, 창의적 행동,
직무도전성

Key words

Cognitive style, Creative
action, Challenging work

Correspondence

Koh, Myung Suk
Department of Nursing,
Sahmyook University
Hwarangro-815, Nowon-gu,
Seoul 139-742, Korea
Tel: 82-2-3399-1586
Fax: 82-2-3399-1594
E-mail: kohms@syu.ac.kr

투 고 일: 2012년 11월 19일

수 정 일: 2013년 1월 6일

심사완료일: 2013년 2월 1일

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to identify the relationship among cognitive style, creative action, and challenging work and then determine whether challenging work has a mediating effect between cognitive style and creative action. **Methods:** Data were collected from a convenience sample of 275 clinical nurses who graduated from 3-year nursing schools and worked in hospitals in Seoul or Kyungki Province. The questionnaire included measurements of cognitive style, creative action and challenging work. Data were analyzed using descriptive statistics, correlation, T-test, ANOVA, Duncan test, and hierarchical multiple regression. **Results:** Mean scores for cognitive style, creative style, and challenging work were 3.28 ± 0.42 , 3.22 ± 0.57 , 3.40 ± 0.63 , respectively. Significant correlations were found between cognitive style and challenging work, cognitive style and creative action, and challenging work and creative action. Cognitive style was significantly different according to years in clinical career, and in hospital size. Challenging work was significantly different according to age and position. Creative action was significantly different according to years in clinical career. Finally challenging work had a mediating effect between cognitive style and creative action. **Conclusion:** Findings from this study provide a comprehensive understanding of challenging work for clinical nurses and indicate related factors and importance.

서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 의료조직의 특징은 다양한 전문직종이 조직의 목적달성을 위하여 자기 고유의 영역 내에서 활동하는 노동 집약적이

고 역동적인 특징이 있는데 이중 간호조직은 그 규모나 병원조직에서 거의 모든 하부조직과 관계를 해야 하는 업무의 성격상 의료 조직 내에서 가장 핵심역할을 하고 있는 집단이기 때문에 각 하부조직과의 모든 관련 업무를 효과적이며 효율적으로 하고자 노력해야 하는데 이때 요구되는 것이 창의적 행동일 것이다. 창의적 행동이란 독창적인 아이디어와 제안을 촉진하고 새로

운 방식으로 옛 아이디어를 결합하는 능력, 그리고 한 분야의 지식을 다른 분야로 적용하는 인지적인 능력으로 정의된 이후 (Amabile, 1988) 이제는 성격적으로 까지 확대되어 목적달성에 의 의지, 자신감, 호기심, 독립적인 사고와 판단, 위험 감수, 일에 대한 몰두 등까지 창의적인 사람이 지니는 요인으로 확대되어 연구되어 왔다(Lee & Kang, 2003). 그러나 보편적으로는 아이디어, 상품, 서비스, 절차, 직무 등과 관련된 문제들에 대해 새롭고 유용한 아이디어를 도출하고 실제 창의적으로 작업하는 것(Basadur, Wakabayashi, & Graen, 1990)으로 이해되고 있는데 오늘날 조직에서의 창의적 행동은 조직의 혁신이나 조직을 둘러싼 외부환경으로부터 생존은 물론 경쟁력을 확보하는데 있어 전제조건으로 그 중요성이 알려지고 있어 조직들은 구성원들의 창의성을 일깨우는 선행요인들을 찾아 적용하고자 하고 있다(Shalley, Zhou, & Oldham, 2004).

지금까지의 조사에 의하면 창의적 행동을 유발하는 여러 선행 요인 중 인지스타일이 있는데(Dew, 2009) 인지스타일이란 인지 시스템의 원리, 또는 인지통제 원리라고도 하나 인지스타일이란 용어가 오늘날 더 보편적으로 사용되고 있으며 그 특징으로는 인지활동의 내용보다 형태가 강조되며, 지적 측면이외에도 성격 특성같이 비지적인 측면과도 관계가 있다고 알려져 있다. 또한 지각, 사고, 문제해결, 학습방법 등에 있어서의 개인차를 의미하고 최소 수개월에서 수년간 지속하는 안정성이 있다는 것이다(Glynn, 1996).

창의적 행동과 관련 있는 인지스타일 하위 영역은 적용-혁신 스타일인데 Kirton (1991)에 의하면 사람들은 일을 더 잘하려는 능력을 가진 자들에서부터 남과 다르게 일하고자 하는 능력을 가진 자들에게 이르는 연속선상의 어느 한 곳에 위치하며 이러한 연속선 양극단을 각각 적용자와 혁신자라고 하였다. 적용자들은 기존의 준거체계 내에서 적합한 방식으로 문제를 인지하고 기존 아이디어를 좀 더 효율적이게 하는 방식으로 문제를 해결하고자 하는 반면에, 혁신자들은 기존의 패러다임이나 합의된 것과는 다른 관점에서 문제를 인지하고 패러다임 그 자체를 변화시키는 해결안을 제시하고자 한다. 또한 일상적인 업무활동에서 각각의 업무활동을 그 수준 이상으로 생각해보면서 다양한 아이디어를 제시하고 아이디어의 실행에 있어서 조직적 저항이나 위험을 기꺼이 감수하려는 경향이 있는 사람들이다. 따라서 인지스타일의 차이로 인하여 사람들은 창의성, 문제해결, 의사결정에 선호되는 방식에 차이가 있고, 유사한 문제들에 관해서도 절적으로 다른 스타일의 해결안을 제시한다는 것이다(Janssen, De Vires, & Cozijnsen, 1998). 그러므로 인지 스타일은 문제를 인식하는 단계부터 처리 및 해결하는 방법이 개인의 행동에 영향을 미쳐 학습상황에서 실질적으로 변화를 두려워하지 않고 독

창적 아이디어를 생성해 내는 창의성과 문제해결 행위를 결정하므로 창의적 행동에 선행 요인(Ha, 2005)이 된다고 한다.

한편 직무도전성이란 한 개인이 자신의 직무를 수행하는데 있어서 필요한 정신적 능력을 의미(Medford, 1986) 하는데 Medford (1986)에 의하면 이것은 개인이나 직무의 단독적인 기능이 아니라 개인과 직무의 관계에 의해 결정되는 것으로 직무의 양적인 특성보다는 질적인 특성에 근거한다. 이를 지지하는 연구에 의하면 과도한 업무는 창의성을 저해했으며 업무량이 적절했거나 당면한 문제들이 지적으로 도전적이었을 때 창의성 향상에 긍정적인 영향이 있었다는 것이다(Amabile, Barsade, Mueller, & Staw, 2005). 직무도전성의 중요성이 강조되어온 이후로 이와 관련된 연구를 살펴보면 직무도전성은 혁신적 분위기와 혁신적 업무행동사이에 조절효과(Oh, 2006)가 있으며 임파워먼트와 창의적 행동에 매개역할이 있고(Bae, 1999), 경력몰입에도 정적인 영향이 있으며(Hong, 2007) 업무성취에도 정적인 영향이 있어(Wang & Kim, 2010) 조직에서의 직무도전성의 중요함이 파악되고 있다.

지금까지의 조사를 정리해보면 인지스타일은 창의적 행동에 영향이 있으며(Dew, 2009), 직무도전성 정도도 창의적 행동에 영향이 있음이 파악되었는데(Amabile et al, 2005) 이런 관계를 볼 때 인지스타일과 창의적 행동 그리고 직무도전성과의 관계를 파악하는 것은 의의가 있을 것이나 이 세 개념의 관계를 파악한 연구를 찾기 어려웠다.

현재 우리나라 보건의료환경 내에 있는 간호조직의 구성원 상황을 살펴보면 3년제 졸업자, 4년제 졸업자, 석사 이상의 학력 등 다양한데 임상간호사 대상의 연구에 의하면 학력에 따른 차이가 있다는 것이다. 예를 들면 먼저 조직몰입에서 3년제 졸업자가 4년제 졸업자 보다 더 낮으며(Yoon, 2010; Kang, Han, & Kang, 2012), 간호업무에서의 소진정도는 3년제가 더 높고(Yoon & Kim, 2010), 감정노동과 직무스트레스에 따른 신체화 증상이 3년제 졸업자가 4년제 졸업자 보다 더 높은 결과(Shin & Kang, 2011) 등이 그것이었다. 다른 직업군의 경우도 교육 연한에 따라 인지스타일, 창의적 행동, 직무 도전성의 성숙도가 다른 결과들이 있었는데 은행, 일반 회사, 연구소 직원들의 학력에 따라 차이가 있었으며 구체적으로는 고졸집단 평균이 15.93점, 전문대졸 집단 17.52점, 대졸집단 17.99점, 그리고 석사이상 집단은 19.39점으로 조사되었다고 보고하였다(Kim, 1988). 이를 고려할 때 간호사의 교육배경도 3년제와 4년제, 석사 등 교육배경이 다르기 때문에 이들 간에 개인의 인지스타일과 직무도전성, 창의성 등의 지각도 차이가 있을 것으로 유추할 수 있었다.

따라서 본 연구는 미래의 의료산업이 보다 더 글로벌화 되면서 서비스의 진화, IT 의료, 소비자 중심의 의료, 의료과실에 대

한 인식증가 등 우리가 예상할 수 없었던 상황까지 처해질 것을 고려하여 미래형 간호조직의 직무관리 및 맞춤형 인력개발 방향에 중요한 기초자료를 얻고자 함이며 일차적으로 학력에 따른 차이를 파악하고자 3년제 대학을 졸업한 간호사들을 대상으로 지금까지 조사를 토대로 인지스타일과 창의성을 파악하고 이들 간에 직무도전성이 매개역할을 하는지 파악하고자 시도되었다.

2. 연구 목적

본 연구는 간호 조직 인력 개발의 구체적인 방향을 제시하기 위한 1차 연구로서 3년제 대학 졸업 간호사를 대상으로 인지스타일과 창의적 행동 간의 관계를 살펴보고 직무도전성이 창의적 행동 유발을 위한 매개적 역할이 있는지를 파악하여 조직효율성 증대에 기여하고자 함이며, 이를 위한 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 일반적 특성, 인지스타일, 직무도전성 및 창의적 행동 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 인지스타일, 직무도전성 및 창의적 행동 간의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사의 인지스타일, 직무도전성 및 창의적 행동수준 간의 상관성을 파악한다.
- 4) 간호사의 인지스타일과 창의적 행동 간의 관계에서 직무도전성의 매개효과를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 인지 스타일

인지 스타일이란 문제해결을 위해 요구되는 인지 과정을 사용하는 개인의 경향성으로 인간의 지적인 능력과 더불어 사회화 과정을 통하여 형성된 어떠한 지각과정에 있어서의 지각체계 또는 지각조직으로서, 개인의 지식획득이나 사고, 학습, 신념 등을 결정하고 정서적인 생활에 까지 영향을 미침으로써 인간행동의 결정에 중요한 작용을 하는 것이다(Kwak & Cha, 2001). 본 연구에서는 Kirton (1976)의 적응-혁신 목록(Adaption-Innovation Inventory)의 32개 항목 중 Taylor (1989)가 재구성한 13개 항목을 측정 도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 창의적 행동

창의적 행동이란 아이디어, 상품, 서비스, 절차, 직무 등과 관련된 문제들에 대해 새롭고 유용한 아이디어를 도출하고, 실제 창의적으로 작업하는 것을 말하며, 구성원들이 새롭고 다양한

시각에서 문제를 바라봄으로써 창의적인 아이디어와 접근방식을 제시하는 것이다(Basadur et al., 1990). 본 연구에서 창의적 행동의 측정은 Basadur 등(1990)의 업무 수행 스타일 측정도구를 활용하여 Bae (1999)가 우리나라에 맞도록 수정한 12개 항목으로 측정된 점수를 의미한다.

3) 직무도전성

직무도전성이란 자신이 수행하고 있는 과업에서 도전감을 느끼고, 자신이 소유한 전문적 지식수준에 상응하며, 업무수행과정에서 창의적인 아이디어의 개발 및 행동이 동원되는 중요한 일을 하고 있다고 지각하는 정도를 말한다(Amabile, & Gryskiewicz, 1989). 본 연구에서는 Amabile 과 Gryskiewicz (1989)이 개발한 Challenging Work Scale의 5개 항목으로 측정된 점수를 의미한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 3년제 대학 졸업 임상간호사의 인지스타일, 창의적 행동 및 직무도전성 정도를 알아보고 간호사의 인지 스타일과 창의적 행동 간에 직무도전성의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 대상자 선정 및 자료 수집 절차

본 연구 대상자는 서울·경기도의 6개 종합병원에서 근무하는 300명의 3년제 대학 졸업 임상 간호사를 대상으로 하였다. 자료 수집은 본 연구자가 간호부로 사전에 전화 예약을 한 후, 참여 허락을 받았고, 다시 각 병동의 수간호사가 소개해준 3년제 간호사들과의 미팅을 통하여 본 연구의 필요성을 구체적으로 설명하였으며 연구의 목적과 내용을 충분히 이해한 응답자들을 대상으로 하였다. 연구에 대한 설명 시 설문 대상자들에게 연구의 목적과 비밀보장, 연구 참여의 철회 가능성에 대해 설명하였으며, 연구 참여에 대한 소정의 사례를 제공하였다.

자료 수집은 구조화된 자가 보고형 설문지를 이용하였으며, 수집기간은 2012년 5월 10일부터 6월 24일까지였다. 2주에 걸쳐 설문조사를 실행하였다. 설문지는 총 300부를 배포하여 290부를 회수하여, 회수율은 약 97%였다. 그러나 회수된 설문지 중 연구 목적에 중요한 항목에 응답하지 않았거나 부적절한 응답내용으로 인해서 분석에 사용하기에 부적하다고 판단되는 15부를 제외하여 최종 분석에는 총 275부를 사용하였다.

3. 연구 도구

1) 인지 스타일

인지스타일은 Kirton (1976)의 적응-혁신 목록(Adaption-Innovation Inventory)의 32개 항목 중 Taylor (1989)가 재구성한 13개 항목을 Bae (1999)가 우리나라에 맞게 수정하여 사용한 도구를 사용하였다. 본 도구는 독창성(문제에 대한 해결안의 도출), 효율성(자세한 것에 주의를 기울이는 수력정도), 규칙-집단 일치성(사회적으로 바람직한 방향으로의 행위선호 정도)의 정도를 파악하는 문항들로 구성되어 있으며, 각 문항은 Likert식 5점 척도로서 1 점 '전혀 그렇지 않다'에서, 5점 '매우 그렇다'로 되어 있으며 점수가 높을수록 인지 스타일 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's α 계수는 .734 이었다.

2) 창의적 행동

본 연구에서는 Basadur 등(1990)의 업무 수행 스타일 측정도구를 Bae (1999)가 우리나라에 맞게 수정하여 사용한 것을 이용하였다. 본 도구는 아이디어 도출 및 창의적 행동에 관련된 12개 항목으로 구성되었으며 Likert식 5점 척도로서, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 되어있으며 점수가 높을수록 창의적 행동 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 Cronbach's α 계수는 .883이었다.

3) 직무도전성

직무도전성을 측정하기 위해 Amabile 과 Grysiewicz (1989)이 개발한 Challenging Work Scale의 5개 항목을 Likert식 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점 에서 '매우 그렇다' 5점으로 되어 있으며 점수가 높을수록 직무 도전성 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's α 계수는 .805이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 17.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 일반적 특성은 빈도, 평균과 표준편차, 간호사의 인지 스타일, 창의적 행동수준 및 직무도전성 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.

둘째, 일반적 특성에 따른 인지스타일, 직무도전성, 창의적 행동의 차이는 t-test와 ANOVA를 실시하였으며, 사후검정은 Duncan 검정을 사용하였다.

셋째, 인지 스타일, 창의적 행동, 직무도전성 간의 상관관계를 분석하였다. 마지막으로 인지스타일과 창의적 행동 간에 직무도전성의 매개효과를 파악하기 위하여 Baron과 Kenny (1986)가 제시한 회귀분석을 실시하였다.

Table 1. General Characteristics of Study Participants

(N=275)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD
Gender	Male	3 (1.29)	
	Female	271 (98.71)	
Age (yr)	21-25	90 (32.69)	27.60±3.84
	26-30	138 (50.19)	
	31-35	33 (12.01)	
	Above 36	14 (5.11)	
Clinical experiences (yr)	1-5	169 (61.49)	5.17±3.23
	6-10	78 (28.37)	
	Above 11	28 (10.14)	
Location	Seoul	193 (70.19)	
	Gyeonggi Prov.	71 (25.78)	
	No response	11 (4.03)	
Hospital size (number of beds)	Under 300	25 (9.08)	
	300-500	82 (29.78)	
	Above 500	168 (61.14)	
Position	Staff nurse	237 (86.24)	
	Charge nurse	38 (13.76)	
Work unit	General Ward	160 (58.18)	
	Special Dept	85 (30.91)	
	Outpatient Dept	30 (10.91)	

연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 남자 3명(1.29%), 여자 271명(98.71%)이었고, 평균연령은 27.60±3.84세였으며, 26-30세가 138명(50.19%)으로 가장 많았다. 평균 근무연수는 5.17±3.23년 이었으며, 5년 미만인 169명(61.49%)으로 가장 많았다. 전체 응답자의 근무지는 서울 193명(70.19%), 경기 71명(25.78%), 무응답 11명(4.03%) 순이었다. 병원규모는 500명 이상에서 근무하는 간호사가 168명(61.14%)으로 가장 많았고, 이어 300~500명상 82명(29.78%), 300명상 이하 25명(9.08%)으로 조사되었다. 직위별로는 일반간호사 237명(86.24%), 책임간호사 38명(13.76%) 순이었으며, 근무부서는 병동 160명(58.18%), 특수부서 85명(30.91%), 외래 30명(10.91%) 순으로 나타났다.

2. 연구 변수의 정도 및 상관관계

연구 대상자의 인지 스타일, 창의적 행동 및 직무도전성의 정도와 이들 간의 상관분석을 실시한 결과는 Table 2와 같다.

인지스타일은 평균 3.28점±0.42, 창의적 행동은 평균 3.22점±0.57, 직무도전성은 평균 3.40점±0.63으로 나타났다. 변수 간의 상관관계를 살펴보면 인지스타일과 직무($r=.41, p<.001$), 인지스타일과 창의적 행동($r=.62, p<.001$), 직무와 창의적 행동($r=.52, p<.001$)간에 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

Table 2. Correlation Values among Cognitive Style, Creative Actions, and Challenging Work (N=275)

	Cognitive style (ρ)	Creative actions (ρ)	Challenging work (ρ)
Cognitive style	1		
Creative actions	.62 ($<.001$)	1	
Challenging work	.41 ($<.001$)	.52 ($<.001$)	1

3. 일반적 특성에 따른 인지 스타일, 창의적 행동 및 직무도전성 간의 차이

일반적 특성에 따른 연구변수간의 차이는 Table 3과 같으며 이중 통계적으로 유의미하게 나타난 것을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 인지스타일의 경우 근무연수 중 5년 미만군에 비하여 11년 이상군이 통계적으로 유의하게 높게 나타났고($F=3.22, p=.034$), 병원 규모의 경우 300명상 미만군에 비하여 300-500명상의 규모의 근무하는 간호사들의 인지스타일이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다($F=3.73, p=.012$). 그러나 성별, 직위, 연령, 근무지, 근무부서 간에는 차이가 없었다.

창의적 행동의 경우에서는 근무 연수가 5년-10년 군보다 11년 이상인 군의 창의적 행동이 유의미하게 나타났다($F= 3.51, p=.031$). 그 외 성 별, 직위, 연령, 근무지, 병원 규모, 근무부서의 차이는 보이지 않았다.

직무도전성의 경우 직위에 있어서 일반 간호사군에 비하여 책임 간호사군이 높게 나타났고($F=2.43, p=.016$) 연령에 따른 차이를 보였는데 21-25세 군에 비하여 36세 이상 군에서 유의하게 높게 나타났으나($F=3.86, p=.010$) 그 외 근무지, 성별, 근무 연수, 병원규모, 근무 부서는 차이를 보이지 않았다.

4. 인지스타일과 창의적 행동 간의 직무도전성 매개효과

인지스타일과 창의적 행동 간에 직무도전성의 매개효과를 살펴보기 위해서 Baron과 Kenny (1986)가 제시한 절차에 따라 3단계로 나누어 분석하였고 그 결과는 Table 4와 같다. Baron과 Kenny (1986)가 제시한 매개효과 검증방법에는 다음의 3가지 조건을 충족시켜야 한다. 첫째, 독립 변인과 매개 변인의 관계가 통계적으로 유의미해야 하며(1단계), 둘째 독립변인이 종속변인과의 관계가 유의미해야 한다(2단계). 그리고 마지막으로 독립변인과 매개변인을 동시에 예측변인으로 놓고 종속변인과의 관계를 중다회귀분석으로 살펴볼 때 그 관계가 통계적으로 유의미해야 하며 2단계의 독립변인과 종속변인과의 유의성 정도가 3단계에서는 줄어들어야 한다.

이에 따라 분석결과, 1단계에서 인지스타일은 직무도전성을 정적인 방향으로 유의미하게 설명하고 있으며($\beta=.41, p<.001$), 2 단계에서도 인지스타일이 창의적 행동을 정적인 방향으로 유의미하게 설명함을 알 수 있었다($\beta=.62, p<.001$). 마지막으로 3 단계에서는 인지스타일과 직무도전성을 함께 투입하였으며, 인지스타일이 창의적 행동에 미치는 영향력은 감소하였다($\beta=.48, p<.001$). 따라서 인지스타일과 창의적 행동 관계에서 직무도전성은 부분 매개효과가 있으며, 이는 Sobel test로 입증되었다.($Z=5.00, p<.001$).

논 의

본 연구는 3년제 졸업 임상간호사들의 인지스타일, 창의적 행

Table 3. Differences in Cognitive Style, Challenging Work, and Creative Actions to General Characteristics (N=275)

Characteristics	Classification	Cognitive style		Creative action		Challenging work	
		M±SD	t/F (p) Duncan	M±SD	t/F (p) Duncan	M±SD	t/F (p) Duncan
Gender	Male	3,18±0,39	0,40 (,689)	3,07±0,15	0,98 (,326)	3,07±0,50	0,91 (,364)
	Female	3,28±0,42		3,21±0,57		3,40±0,64	
Position	Staff nurse	3,27±0,39	1,14 (,257)	3,36±0,54	1,08 (,282)	3,36±0,60	2,43 (,016)
	Charge nurse	3,37±0,50		3,32±0,68		3,69±0,68	
Age (yr)	(a) 21-25	3,27±0,36	0,33 (,806)	3,18±0,57	0,65 (,582)	3,44±0,63	3,86 (,010) a<d
	(b) 26-30	3,27±0,42		3,21±0,54		3,29±0,62	
	(c) 31-35	3,34±0,50		3,30±0,61		3,61±0,62	
	(d) Above 36	3,30±0,51		3,36±0,72		3,72±0,69	
Clinical experiences (yr)	(a) 1-5	3,24±0,40	3,22 (,041)	3,17±0,58	3,51 (,031)	3,35±0,61	2,39 (,094)
	(b) 6-10	3,31±0,42		3,21±0,52		3,42±0,65	
	(c) Over 11	3,44±0,44		3,48±0,56		3,63±0,69	
Location	Seoul	3,28±0,40	0,06 (,943)	3,18±0,57	2,56 (,080)	3,37±0,62	0,35 (,703)
	Gyeonggi Prov. No response	3,30±0,42 3,30±0,35		3,34±0,50 2,99±0,45		3,45±0,65 3,36±0,44	
Hospital size (number of beds)	(a) Under 300	3,10±0,39	3,73 (,012)	3,15±0,43	0,97 (,410)	3,20±0,62	0,96 (,413)
	(b) 300-500	3,41±0,37		3,32±0,56		3,37±0,59	
	(c) Above 500	3,27±0,42		3,18±0,58		3,42±0,62	
Work unit	General Ward	3,26±0,39	0,76 (,519)	3,17±0,54	0,84 (,475)	3,32±0,58	1,14 (,335)
	Special Dept	3,30±0,45		3,18±0,61		3,45±0,62	
	Outpatient Dept	3,19±0,42		3,32±0,48		3,45±0,63	

Table 4. Mediation Effect of Challenging Work in the Relationship between Cognitive Style and Creative Action (N=275)

Predictor	Mediator variable	Step	Direction	β (p)	R ²	Sobel test (p)
Creative action	Challenging work	Step 1	Cognitive→Challenging work	.41 (,001)	.168	5,00 (,001)
		Step 2	Cognitive→Creative action	.62 (,001)	.383	
		Step 3	Cognitive style	.48 (,001)	.467	
			Challenging work	.32 (,001)		

동, 직무도전성 정도를 살펴보고 인지스타일과 창의적 행동과의 관계에서 직무 도전성의 매개효과가 있는지를 파악해 보고자 시도되었다.

먼저 본 연구에서 조사된 간호사의 인지스타일 평균은 3.28점으로 나타났으나 임상간호사들 대상으로 조사된 것을 찾기 어려워 동일한 도구를 사용하여 광고업, 의료업, 증권업, 전자 산업, 제약사 등을 대상으로 한 연구(Bae, 1999)를 살펴보았을 때 평균 3.37점과 비슷한 결과였으며, 대학의 교육공학전공생들의 평균 4.66점(Kim, 2011) 보다는 낮은 점수였다. 본 연구결과를 교육공학생의 평균과 비교하였을 때 교육공학 학습의 경우 인지적 스타일 개발을 자극하는 환경, 즉 지속적인 토론 학습을 통한 문제해결과 의사결정, 인지적 도전감을 경험(Kim, 2011)하게 하

는 환경인 반면에, 이미 정규교육을 마치고 실무현장에 있는 본 연구대상자들이나 다른 직장인들은(Bae, 1999) 교육적 자극을 항상 받고 있는 학생들에 비하여 인지적 도전감을 받을 수 있는 환경 조성이 부족한 것이 하나의 이유가 될 것으로 생각되었다. 인지스타일은 문제해결을 위해 요구되는 인지과정을 사용하는 개인의 경향성임을 고려할 때(Kwak & Cha, 2001) 인지스타일 정도가 낮은 본 연구대상자들은 주어진 문제들을 해결하고자 하는 개인의 성향이 낮다고 볼 수 있으므로 임상간호사들의 인지스타일을 상승시키기 위한 환경조성 마련이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 나타난 창의적 행동의 평균은 3.22점으로 이는 동일한 도구를 사용한 12개 일반 기업의 종업원을 대상으로 한

Bae (1999)의 연구에서 3.35점과 유사하나 대학생 대상의 Kim (2011)의 4.77점, Lee와 Kang (2003)의 우리나라 6대 대기업 종업원들의 4.73점과는 차이가 있었다. 창의적 행동의 정도는 어떻게 당면한 문제를 유연하게 접근하는가에 대한 것이므로 본 연구결과로 고려해 볼 때 임상간호사의 창의적 행동은 유연한 것이라고 보기는 어려웠다. Basadur 등(1990)의 실증적 연구에 따르면 창의적 사고훈련을 받은 후의 조직 구성원들의 인지스타일이 변화된다면 이는 창의적 결과물과 연결된다고 하였는데 이와 같은 관계를 간호조직에서도 고려해야 할 것이다. 더 나아가 간호 실무에 있어서 간호사들의 창의성의 필요성은 간호에 대한 새롭고 많은 아이디어를 산출하게해주고 이것은 간호에 새로운 인식을 불러 일으켜 결과적으로 간호사 자신 뿐 아니라 간호조직도 지속적으로 새로워져 갈수 있도록 해주기 때문에(Fasnacht, 2003) 간호조직 구성원 관리측면에서 중요한 개념으로 보아야 할 것이다.

한편 본 연구대상자의 직무도전성의 평균은 3.40점으로 조사되었는데 2차 및 3차 의료기관에서 1년 이상 근무하고 있는 임상간호사 대상으로 조사한 연구(Hong, 2007)에서는 평균 3.72점으로 본 연구결과에 비하여 높은 점수였다. 그러나 국내 일반 직업군을 대상으로 한 Bae (1999)의 평균 3.48점과는 유사하였다. 먼저 본 연구결과와 Hong (2007)의 연구의 결과를 비교해 볼 때 본 연구에서는 3년제 졸업 임상간호사였다는 것과 Hong (2007)은 3년제 졸업자를 비롯하여 4년제, 석사이상 모두를 포함한 것이었으므로 교육배경간의 차이를 재 조사해보는 것은 의미가 있다고 생각되었다. 직무도전성 정도가 높다는 것은 간호사들이 자신의 직위가 매우 다양하고 도전적이라고 지각하고 있으며 직무를 보다 잘 수행하고자 끊임없이 자신의 능력개발을 위해 노력하고 있다는 의미이므로 간호조직에서는 이를 충분히 이해하고 적절한 직무도전성을 부여하는 것은 조직의 발전에 크게 기여하는 것이 될 것이다.

일반적 특성에 따른 연구변수간의 차이검정결과를 살펴보면 먼저 인지적 스타일의 경우 임상경력 5년 이하군에 비하여 11년 이상군에서 높았고 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 오늘날의 임상현장을 고려한다면 그 업무가 매우 복잡하고 역동적이기 때문에 스스로 독자성을 가지고 창의적으로 판단하고 실행하기까지의 기간이 상당히 소요되는 것이 간접적으로 보여진 것이라고 생각되었다. 흥미 있는 것은 병원의 규모에 따른 인지스타일의 차이검정에서 300병상규모에 비하여 300-500 병상규모의 간호사들의 인지 스타일이 높았으며 이는 통계적으로도 유의한 차이를 보였는데 병상규모에 따른 인적자원 개발의 방법, 적용, 추후관리 등은 어떠한지를 각각 조사하여 비교해 보는 것은 의미가 있을 것으로 보였다. 창의적 행동의 경우, 임상 경력이 5

년 이하군 및 6-10년 이하 군에 비하여 11년 이상 군에서 유의하게 높게 나타난 본 연구결과는 유사한 연구를 찾기 어려워 비교할 수는 없었다. 그러나 앞에서 언급한 인지스타일과 마찬가지로 임상경력이 많은 군에서 창의적 행동이 유의하게 나타난 결과는 오늘날 임상현장에서 요구하는 간호 업무가 매우 복잡하고 역동적이기 때문에 경력이 낮은 간호사들이 조직을 파악하고 업무를 능숙하게 하는 데는 그 만큼의 시간이 요구되기 때문이 아닌가 생각되었다. 직무도전성의 경우 일반간호사군 보다 책임간호사군이 유의하게 높았고, 연령의 경우도 이를 뒷받침하여 21-25세군 보다 36세 이상군이 보다 유의하게 높게 나타났다. 이는 간호직에서의 근속년수에 따라 직무 적합도에 유의한 차이를 보인 연구(Hong, 2007) 결과와도 일치하는 결과였으며 또한 타 직종에서도 연령이 직무도전성과 유의한 상관관계를 보인 것과 같은 결과이다(Song, 2003). 이는 근무 연수가 많을수록 조직의 잠재적 리더로서 좀 더 복잡하고 다양한 업무를 해야 하며 의사결정을 해야 할 기회가 많음으로 즉, 도전성이 높은 직위가 부여된 결과로 생각되었다. 그러나 직위가 높은 경우만이 직무도전성을 높게 인식하는 것은 조직발전에 긍정적인 면이 될 수 없을 것이다. 적절히 도전적인 직주는 직무만족, 직무몰입에도 영향을 미치므로(Lee & Joo, 2009) 일반간호사 및 연령이 낮은 간호사들에게 도전적 직무환경이 어떻게 조성될 수 있는지 구체적으로 파악해 볼 필요가 있다고 본다.

끝으로 직무도전성의 매개효과를 검증하기 위해 실시된 회귀분석에서, 임상간호사들의 인지스타일과 창의적 행동 간에 직무도전성의 매개효과가 있었다. 이는 인지스타일을 기능, 형태, 수준, 성향등으로 분류하고 이들과 창의성 관계를 검증한 결과 수준차원에서 인지스타일이 창의적 행동에 영향을 미친다고 한 것 (Stemberg, O'Hara, & Lubart, 1997)과 부분적으로 지지되는 결과였다. 또한 이는 직무도전성이 창의적 행동에 정(+)의 영향을 미친다는 Lee (2008)의 결과와 동일하여 임상간호사들의 창의적 행동을 향상시키기 위해서는 직무도전성 요인을 고려해야 함을 시사하였다. 특히 Lee (2008)의 경우 창의적 행동에 직무도전성과 조직의 자원이 미치는 영향을 조사하는 과정에서 직무도전성이 가장 큰 영향을 미쳤다고 한 것을 고려할 필요가 있을 것이다.

종합적으로 살펴볼 때 간호조직에서 임상간호사들에게 창의적 행동유발을 촉진하고자 할 때 인지스타일이 영향을 있음을 먼저 이해하고 동시에 업무환경을 도전적 직무환경이 되도록 조성해주는 것이 필요할 것이다. 또한 인적자원에 대한 의존도가 상당히 높은 간호업무관리 방향을 행정중심적인 관리방식보다는 간호사 개개인의 성장욕구를 이해하고 이를 체계적으로 관리함으로써 조직의 효율성과 생산성을 높이고자, 적극적인 직무도전성을 통하여 효율적이고 창의적인 업무능력을 발휘할 수 있도록

근무 환경을 조성해 나가야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 3년제 졸업 임상간호사의 인지스타일과 창의적 행동 정도를 파악하고 또 이들 변수 간에 직무도전성이 매개효과가 있는지를 파악하고자 함이 목적이었다.

연구 결과, 직무도전성은 창의적 행동에 매개효과가 있음을 보여주었다. 또한 급변하고 창의성이 요구되는 시대에 간호조직을 차별화시키고 경쟁력 있는 조직으로 구축시키기 위해서는 병원의 핵심구성원인 간호사들의 직무도전성 수준을 높임과 동시에 창의적 행동을 향상시키기 위한 교육과 다양한 방법을 모색하는 일은 필수불가결한 것을 간접적으로 보여주고 있었다. 따라서 임상간호사들의 직무도전성을 강화시켜 창의적인 행동을 높이는 것이 간호조직의 발전에 매우 중요한 요소임이 파악되었으므로 간호조직에서는 특히 3년제 졸업자들의 인력개발 시 창의성을 높이기 위해서 요구되는 교육 및 훈련뿐 아니라 각 개인에 적절한 근무 환경을 동시에 고려해야 할 것이다.

본 연구는 문헌조사를 통해서 학력에 따른 차이가 있을 것으로 보고 3년제 졸업자를 중심으로 조사하였다. 향후 과제는 4년제를 대상으로 동일한 연구를 실시하여 학력에 따른 차이가 있는지 비교조사해 볼 필요가 있으며 또한 다른 상황에서도 차이 혹은 동질한지에 대한 반복적 연구가 필요하다고 생각된다. 마지막으로 본 연구의 제한점으로는 간호연구에서 이와 유사한 개념을 이용한 연구를 찾기가 어려워 동질한 비교가 어려웠다는 점이었다. 한편 조사대상이 서울, 경기지역의 병상수가 300-500 개인 종합병원 3년제 대학졸업자인 임상간호사들로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는데 신중을 기해야 할 것이다.

REFERENCES

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organization Behavior*, 10, 123-167.

Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative and Science Quarterly*, 50(3), 367-403.

Amabile, T. M., & Gryskiewicz, N. D. (1989). The creative environment scales: work environment inventory. *Creative Research Journal*, 2, 231-253.

Bae, G. E. (1999). *Mediating effects of psychological empowerment on employee's creative actions*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual,

strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Basadur, M., Wakabayashi, M., & Graen, G. B. (1990). Individual problem-solving styles and attitudes toward divergent thinking before and after training. *Journal of Applied Psychology*, 1, 22-32.

Dew, R. (2009). Creative resolve response: How changes in creative motivation relate to cognitive style. *Journal of Management Development*, 28, 945-966. <http://dx.doi.org/10.1108/02621710911000703>

Fasnacht, P. (2003). Creativity; A refinement of the concept for nursing practice. *Journal of Advanced Nurses*, 41(2), 195-202.

Glynn, M. A. (1996). Innovative Genius: A framework for relating individual and organizational intelligences to innovation. *Academy of Management Review*, 21, 1081-1111.

Ha, D. H. (2005). A study on the relationship between motivation and creativity based on T. Amabile's theory of creativity. *Korean Journal of Education Research*, 40(2), 111-142.

Hong, J. Y. (2007). *Effects of job characteristics and careers characteristics on career commitment of nurse*. Unpublished master's thesis, Ehwa Womans University, Korea.

Janssen, O., De Vries, T., & Conzijsen, A. J. (1998). Voicing by adapting and innovation employees: An empirical study on how personality and environment interact to affect voice behavior. *Human Relations*, 51, 945-967.

Kang, K. H., Han, Y. H., & Kang, S. J. (2012). Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18, 13-22.

Kim, H. K. (1988). *A study of the effect of individual's perceived job challenge on the job-related attitudes*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.

Kim, J. E. (2011). *Relationship among cognitive style, empowerment, creative behavior, team interaction, and goal achievement in web based team discussion*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.

Kirton, M. J. (1976). Adaptors and innovations: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61, 622-629.

Kirton, M. J. (1991). Adaptors and innovators-why new initiatives get blocks. In Henry J. (Ed.), *Creative management and development* (pp. 209-220). London: Sage Publications.

Kwak, W. S., & Cha, K. H. (2001). Education resource for creativity and advertising. *Advertising Research*, 53, 7-29.

Lee, J. J. (2008). *A study on the influence of perceived organizational contexts on creative behavior*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.

Lee, M. S., & Kang Y. S. (2003). Relationship between creativity and innovation behavior; Moderation effects of organizational situations. *Journal of Organization and Management*, 27(1), 251-271.

Lee, S. H., & Joo, H. S. (2009). Effect of meeting planner job challenge trait to intrinsic-extrinsic job satisfaction and

- organizational commitment. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 21(3), 257-271.
- Medford, M. O. (1986). *Perceived challenge as a determinant of job satisfaction and involvement as moderated by individual difference*, Unpublished doctoral dissertation, Charemont Graduate School, CA
- Oh, S. Y. (2006). *Effects of innovation supportive climate on innovative working behavior - centering around the moderating effect on organization based self-esteem and work challenging*. Unpublished master's dissertation, Korea University, Seoul, Korea.
- Shalley, C. E., Zhon, J. & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity. *Journal of Management*, 30, 933-958.
- Shin, M. K., & Kang, H. L. (2011). Effects of emotional labor and occupational stress on somatization in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17, 158-167.
- Song, S. J. (2003). *Relationship between career commitment and turnover intention of nurses - centering around employees in Y hospital*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, Korea.
- Sternberg, R. J., O'Hara, L. A., & Lubart, Y. I. (1997). Creativity as Investment. *California Management Review*, 40, 8-21.
- Taylor, W. G. K. (1989). The Kirton adaption - innovation inventory: Should the sub-scales be orthogonal?, *Personal individual differences*, 10, 921-929.
- Wang, K. S., & Kim, H. Y. (2010). Structural relationships among individualized consideration, intrinsic motivation, challenging work, resources, creativity and job performance. *The Journal of Thinking Development*, 6(2), 51-71.
- Yoon, G. S. (2010). A study on the job satisfaction and organizational commitment among perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16, 86-100.
- Yoon, G. S., & Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16, 507-516.