

간호리더십에 대한 개념 분석

김정숙¹ · 김윤민² · 장금성³ · 김복남⁴ · 정석희⁵

한국성서대학교 간호학과¹, 광주보건대학교 간호학과², 전남대학교 간호대학·간호과학연구소³, 대구보건대학교 간호학과⁴, 전북대학교 간호대학·간호과학연구소⁵

Concept Analysis of Nursing Leadership

Kim, Jung Sook¹ · Kim, Yun Min² · Jang, Keum Seong³ · Kim, Bok Nam⁴ · Jeong, Seok Hee⁵

¹Department of Nursing, Korean Bible University

²Department of Nursing, Gwangju Health University

³College of Nursing, Chonnam National University, Chonnam Research Institute of Nursing Science

⁴Department of Nursing, Daegu Health College

⁵College of Nursing, Research Institute of Nursing Science, Chonbuk National University

Purpose: The purpose of this study was to provide a concept analysis of nursing leadership. **Methods:** The concept analysis process of Walker and Avant (2011) was used. A review of the literature was conducted using several databases, including PubMed, CINAHL, Ovid-Medline, DBpia, and KISS. The databases were searched using the following terms 'nursing leadership', 'nursing' & 'leadership', and 'nurse & leadership', and for studies published from January 2000 to March 2015. Strict inclusion and exclusion criteria were applied. **Results:** Analysis of these studies indicated nursing leadership attributes were individual growth, collaboration, nursing excellence, creative problem solving, and influence. The antecedents of nursing leadership were the individual maturity level, construction of mutual trust and confidential relationships, and a job requirement. The consequences were improvement in nursing productivity, development of a supportive work environment, and satisfaction with the nursing profession. **Conclusion:** The findings in this study provide a definite concept of nursing leadership. The findings also provide the theoretical evidence for the development of nursing leadership competencies in nursing students and professional nurses.

Key Words: Nursing, Leadership, Concept analysis

서론

1. 연구의 필요성

보건의료서비스는 치료위주 뿐 아니라 예방 및 건강증진 등 지역사회 내 다양한 집단의 건강관리를 포함하는 보다 폭넓은 기능을 목적으로 조직형태가 다양화 및 전문화되면서 간호사의 직무 유형들도 새롭게 달라지고 형태도 다양화 되고 있다

[1]. 보건의료 환경의 변화 역시 의료기관의 경쟁력 강화와 효율적 경영을 위해 끊임없는 혁신을 요구하게 되었고, 이를 실천할 사람을 기르기 위한 인적자원관리의 패러다임 변화와 간호사의 역할 변화로 인해 간호리더십이 중요하게 되었다[2]. 흔히 간호 분야에서 리더십하면 간호사를 이끌어 가는 특정 지도계층 즉, 상위 간호관리계층, 간호단체 임원, 교수 등 어떤 특정 지위가 주어졌을 때 발휘되어야 하는 것으로 여겨졌다. 하지만 지식창조와 융복합을 지향하는 오늘의 사회에서는

주요어: 간호, 리더십, 개념분석

Corresponding author: Kim, Yun Min

Department of Nursing, Gwangju Health University, 73 Bungmun-daero, 419 beon-gil, Gwangsan-gu, Gwangju 62287, Korea.
Tel: +82-62-958-7687, Fax: +82-62-958-7689, E-mail: kym@ghu.ac.kr

Received: Nov 14, 2015 | **Revised:** Dec 2, 2015 | **Accepted:** Dec 14, 2015

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

계층에 상관없이 각자의 위치에서 스스로를 이끌어 가는 리더십을 지향하고 있다. 이는 기존 지도계층에서 보여주던 리더십의 수준과 범위가 조금씩 다를 뿐 간호사라면 누구나 리더십을 갖추고 발휘해야 하는 필수 역량으로 간주하고 있고, 이를 반영하듯 리더십 역량이 간호학 학부 교육과정의 프로그램 학습성과로 평가되도록 하고 있다.

리더십이란 일정한 상황아래서 목표를 달성하기 위해 개인 및 집단을 조정하며 동작하게 하는 기술을 의미한다[3]. 즉 조직의 공식적 구조와 설계의 미비점을 보완하고, 변화하는 환경에 조직이 효율적으로 적응하도록 하며, 조직 내부의 조화를 유지시키고, 조직구성원의 동기를 유발하고 재사회화하는 기능을 수행한다. 조직 속의 리더십은 구성원으로 하여금 바람직한 조직 목표에 자발적으로 협조하도록 하는 기술 및 영향력을 말한다[4,5]. 따라서 간호리더십은 신규간호사로서 직무를 시작하는 순간부터 그 역할을 함께 하며, 전문적 이론 지식과 실무지식을 통합하여 실무에 적용하고, 창의적 업무개선을 통해 간호생산성과 간호가치를 높이기 위한 방법적 지식을 요구한다[6]. 때문에 간호리더십은 간호대학생부터 개발되어 간호사로 역할이 전이되는 과정에서 간호에 대한 가치와 전문 직업적 태도를 명확히 취하고 직무수행과정에서 간호리더십이 발휘되는 풍부한 경험들이 간호사 개인별로 축적되는 것이 바람직하다[4].

선행연구에 따르면 간호사의 셀프리더십은 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 높이고, 직무 스트레스는 낮추는 등 심리적 안정감에 영향을 주어 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표달성과 균형 있는 발전을 도모하는데 영향을 미치는 것[1]으로 간호실무와 셀프리더십과의 관계분석 연구가 증가되고 있다. 최근 새로운 리더십 관련 연구는 간호사의 직무만족과 조직몰입, 간호관리자의 과업성취에 영향을 주는 감성리더십[7,8], 리더의 정직, 공정성, 윤리적 의사결정 등으로 구성원의 신뢰를 얻고 긍정적 동기부여를 하는 윤리적 리더십[9] 등이 보고되고 있다. 이러한 성공적인 간호리더십의 발휘를 위해서는 효율적인 인간관계와 신뢰성 구축을 위한 전략개발이 요구되며, 다양한 직종간의 지지와 협력을 위해 팀워크를 통한 결속적인 환경 조성이 필요하다[2].

최근 한국간호교육평가원이 제시한 간호학 학사학위 프로그램 학습성과 중 ‘간호리더십 원리의 비교분석’과 ‘간호팀 내 리더십 발휘’를 달성하려면 ‘간호리더십의 범위가 무엇인지’, ‘무엇을 포함해야 하는지’, ‘발휘되는 모습이 어떠해야 하는지’ 등을 간호리더십 교육에서 다루어야 하므로 간호리더십 역량의 개념, 전제조건 및 구성요소 등을 찾아 관련 개념들이

명확하게 정의될 필요가 있다.

한편, 개념은 현상을 설명하는 속성을 내포하고 아이디어를 제공해주는 간호이론의 주요 요소이며 이론가, 연구자, 실무자가 개념 속에 들어있는 가능성과 관심현상을 관찰할 수 있는 새로운 시각을 제공해 준다[10]. 개념분석은 애매모호한 개념을 명료화하기 위한 방법으로 그 개념의 가장 본질적인 요소들이 무엇이며, 가장 본질적이지 않은 요소들은 무엇인지 즉, 가장 필수적이며 특성을 잘 나타내는 개념의 특징을 결정하는 것이다. 간호리더십은 학부 간호교육 뿐 아니라 간호사의 전문직업 활동에서도 매우 중요한 역량이므로 이 개념을 명료하게 정의하고 발전시켜나가는 것은 매우 의미 있다.

이에 본 연구는 Walker와 Avant[10]의 개념분석 틀에 근거하여 간호리더십 개념의 결정적 속성을 탐색하고 그 의미를 명확하게 정의하고 이해함으로써 간호리더십 교육의 바람직한 방향 설정과 간호리더십 역량을 갖춘 간호사 육성 기여, 그리고 간호리더십 개념 측정을 명확히 하는데 도움을 주고자 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구는 Walker와 Avant[10]의 개념분석 절차에 따라 간호리더십에 대한 개념을 체계적인 분석을 통하여 명확한 속성을 규명하여 간호리더십 역량개발을 위한 이론적 근거를 마련하고자 한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 문헌고찰을 통해 특정 개념의 정의, 목적, 관계, 근거, 과정, 준거 등을 체계적으로 분석하는 Walker와 Avant[10]의 개념분석방법을 적용하여 간호리더십에 대한 개념분석을 시도한 연구이며, 구체적인 절차는 다음과 같다.

- 개념을 선정한다.
- 개념분석의 목적을 설정한다.
- 개념의 모든 사용을 확인한다.
- 개념의 결정적 속성을 확인한다.
- 개념의 모델 사례를 제시한다.
- 개념의 부가 사례를 제시한다.
- 개념의 선행요인 요인과 결과를 확인한다.
- 개념의 경험적 준거를 확인한다.

2. 분석대상논문의 선정 및 자료수집방법

본 연구의 분석대상 논문은 2000년 1월 1일부터 2015년 3월 31일까지 발표된 모든 범위의 국내 및 국외 간호학 분야 리더십 연구문헌으로, 자료검색과 수집은 연구자들이 두 개의 팀으로 나뉘어 각각 국내 문헌 및 국외 문헌의 자료검색과 수집을 2015년 5월 27일부터 6월 14일까지 실시하였다. 자료수집절차는 검색어 선정, 검색 데이터베이스 선정, 문헌검색 수행, 검색된 문헌검토, 분석대상 문헌 선정 순으로 진행하였다.

자료검색은 PubMed, CINAHL, Ovid-Medline, DBpia, 학술연구정보서비스(KISS) 등 국내·외 전자데이터베이스를 이용하여 “간호리더십(nursing leadership)”, “간호(nursing)” & “리더십(leadership)”, “간호사(nurse)” & “리더십(leadership)”을 검색어로 탐색하였다. 국외 문헌은 총 4,092편이 검색되었으며, 이 중 초록 또는 원문을 제공하고, 논문제목과 초록에 “concept”를 포함한 문헌은 90편이며, 이 중 중복 38편을 제외한 52편을 대상으로 2차례 정독을 실시하여 직접적인 관련이 없는 39편을 제외한 결과 최종적으로 국외 문헌 13편이 선택되었다. 국내 문헌은 총 236편이 검색되었으며, 이 중

중복 152편을 제외한 논문은 간호행정학회지 38편, 기타 20개 학회지 46편으로 총 84편이었다. 본 연구주제와 밀접한 관련이 있다고 판단된 간호행정학회지를 수기 검색한 결과 8편이 더 추가되었으며, Kim 등[11]의 리더십 문헌분석 연구에서 포함된 연구 14편과 연구목적에 부합하지 않은 2편 등 16편을 제외한 결과 최종적으로 국내 문헌 76편이 선택되었다. 이러한 방법을 통해 국외 13편, 국내 76편의 총 89편의 논문이 최종 분석대상으로 선정되었다(Figure 1). 문헌 검색과 선별의 전 과정은 연구자들이 각각 독립적으로 검토하고, 의견이 불일치할 경우 문헌의 선택 및 배제 기준에 따라 해당 연구를 함께 검토하며 합의 과정을 거쳤다.

연구 결과

1. 리더십 개념의 모든 사용 확인

1) 리더십에 대한 사전적 정의

영어의 "leader"라는 어휘는 서기 1300년경에 처음으로 문헌에 등장하였으며, "leadership"이라는 어휘는 약 200년 전

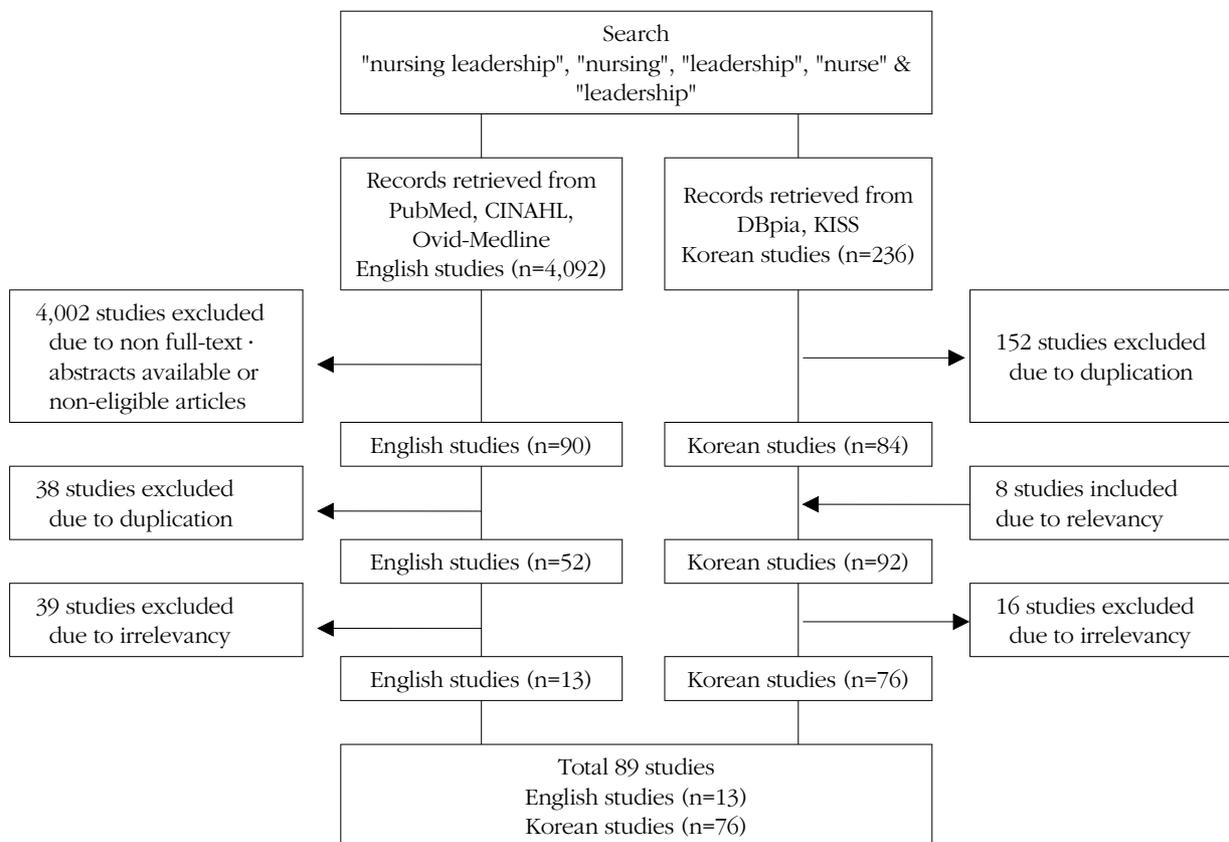


Figure 1. Flow of studies included from database search.

부터 사용되기 시작한 것으로 알려져 있다[12].

리더십의 어원은 앵글로색슨어의 ‘리탄(lithan)’에서 나온 말로 ‘가다(to go)’ 즉, 좋은 결과를 얻기 위해 목표를 세워 나가는 것을 뜻한다[12]. 리더십은 개인이나 팀, 조직을 이끌어 나가는 개인 또는 조직의 능력과 관련된 연구영역이자 실무적인 기술로 공동의 일을 달성하는데 한 사람이 다른 사람에게 지지와 도움을 얻는 사회상 영향 과정이며, 지도력, 영도력, 지도성이라고도 한다[13]. 이는 집단의 목표나 내부 구조의 유지를 위하여 성원이 자발적으로 집단활동에 참여하여 이를 달성하도록 유도하는 능력[14]으로 조직의 목적을 달성하기 위해 구성원을 일정한 방향으로 이끌어 성과를 창출능력이다[13]. 일반적으로 리더십은 조직의 문제점을 개선하고 조직이 환경 변화에 적응하게 하며, 구성원에게 동기를 부여하므로 [13] 리더십은 탄력적이어야 하며, 이를 위해서는 리더에게 통찰력과 적응성이 요구된다[14]. 리더십이 ‘지배’와 다른 점은 그 기능의 수행을 피지도자의 자발성에 기대하는 점과, 집단의 성질에 따라 특성이 반드시 고정적이지 않은 데 있다[14].

2) 문헌에서 개념의 활동

(1) 타학문에서의 리더십 개념사용

리더십은 일찍이 정치학이나 사회학의 커다란 문제로 취급되어 왔으나, 현대 조직의 생존과 성공을 결정짓는 중요한 요소로 인식되면서 기업조직, 교육, 교회, 군대 등 다양한 분야에서 관심을 가지고 연구되고 있다[12,14]. 사회심리학에서는 개인과 집단의 상호작용, 개인이 집단에 미치는 영향, 집단 응집력, 집단 의사소통, 집단기능의 변화 등 집단심리에 관한 연구가 수행되고, 정치학과 행정학에서는 조직에서의 제도와 관련된 지배, 통제, 통치, 권력 등에 관한 연구가 수행된다[15]. 또한, 교육심리학에서는 리더의 특성(자질) 연구, 리더십 개발 프로그램 연구를, 경영학에서는 조직의 목적달성과 효율성 극대화를 위한 리더십과 관련된 요인들에 관한 연구를 하고 있다[15]. 리더십의 개념은 연구의 방향에 따라 변화되었다. 초기 리더십 연구들은 효과적인 리더의 특징 혹은 행동에 초점을 두었으나 점차적으로 조직문화에서 타인에게 영향을 주는 과정과 리더와 팔로워 간의 상호관계, 개개인의 능력을 개발하고 성장시키는 태도를 리더십의 중요한 요소로 인식하면서 변혁적 리더십, 셀프리더십, 임파워링 리더십, 서번트 리더십 등이 대두되고 있다[12].

리더십은 조직의 목표달성을 위해 구성원의 행동변화를 이끌어 내기 위해 리더가 적극적으로 영향력을 미치는 과정으로 지도자로서의 능력이나 지도력, 통솔력, 자질 등을 의미한다

[16]. 공적인 제도상의 권한에 의한 통제를 헤드십(headship) 이라고 하는데, 이는 조직의 목표달성을 위해 구성원들에게 영향력을 행사한다는 점에서는 유사하나, 리더와 구성원의 관계가 헤드십은 일방적이고 강제성인 반면, 리더십은 상호성과 자발성을 본질로 한다는 점에서 구별되고 있다[12]. 이러한 리더십은 조직의 공식적 구조와 설계의 미비점을 보완하고, 변화하는 환경에 조직이 효율적으로 적응하도록 하며, 조직 내부의 조화를 유지시키고, 조직구성원의 동기를 유발하고 재사회화하는 기능 등을 수행한다[3]. 따라서 리더십은 ‘리더’, ‘팔로워’, ‘상황’의 세 요소에 의하여 얻어진 함수관계로서 어떤 상황에서 목표달성을 위해 한 개인이 다른 개인이나 집단에 영향력을 행사하는 과정이라고 할 수 있다[15].

한편, Kim 등[15]은 개인과 공동체가 바람직한 방향으로 성장, 발전하는데 필요한 자질 및 역할 수행과 관련된 태도와 행동으로 리더십을 정의하고 있는데, 이는 리더십은 특정한 사회적 지위에 있는 사람들만이 아닌 자신의 입지를 굳히고 주도적인 삶을 살아가기 위해 모두에게 요구되는 역량으로 개인의 발달과업의 성취와 조직 및 사회 발전을 위한 필수적인 능력이라고 할 수 있다.

(2) 간호문헌에서의 리더십 개념사용

간호리더십은 ‘간호’와 ‘리더십’의 합성어이다. 대한간호협회에서는 「간호란 모든 개인, 가족, 지역사회를 대상으로 하여 건강의 회복, 질병예방, 건강유지와 증진에 필요한 지식, 기력, 의지와 자원을 갖추도록 직접 도와주는 활동이다」라고 정의하고 있다. 리더십이란 집단의 목표나 내부 구조의 유지를 위하여 구성원이 자발적으로 집단 활동에 참여하여 목표를 달성하도록 유도하는 능력이다[14]. 이를 종합하면 간호리더십이란 모든 간호대상자들로 하여금 건강 관련 필요한 지식, 기력, 의지와 자원을 갖추도록 지도하거나 이끌어 가며, 개인과 조직의 목표를 위하여 구성원이 자발적으로 집단 활동에 참여하여 이를 달성하도록 유도하는 지도자로서의 능력을 뜻한다. 미국간호대학협회[17]에서는 리더십 기술은 윤리적·비판적인 의사결정, 효과적인 업무관계형성 및 유지, 전문팀간의 상호 존중 의사소통과 협동, 공동 간호, 위임, 갈등해결전략 수립 등 일련의 과정에서 요구되며, 기본적인 간호리더십은 복잡한 시스템과 권력, 정책, 방침, 가이드라인을 인식하는 것이라고 말하고 있다. Kim[18]에 따르면, 간호리더십은 직급과 계급에 상관없이 간호업무를 수행하는 모든 구성원이 각자의 위치에서 간호역할의 전체적인 요구를 효과적으로 수행하며, 주도적으로 성과를 달성하기 위해 필요한 개인의 내재적

특성(지식, 기술, 태도의 집합체)으로써 간호관리자가 일반 간호사를 대상으로 발휘하는 일방향의 관리기술이 아닌, 간호관리자 뿐만 아니라 일반 간호사도 발휘하는 다방향의 영향력의 과정으로 정의하고 있다. 따라서 리더십은 개인행동이나 집단행동의 형성은 물론 이들 행동을 조직성과에 연결시키는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

현재의 보건의료환경은 변화를 거듭하면서 날마다 새로운 정보, 새로운 관점, 새로운 변화와 도전과제가 다가온다. 따라서 신중하게 생각하고 변화에 발맞춰 움직일 수 있는 주도적이고 창의적인 간호사가 요구된다. 간호리더들은 공식적·비공식적으로 변화에 긍정적으로 접근할 수 있는 발판을 마련하고, 모든 간호사들은 환자간호와 임상실무의 질을 향상시키는 변화에 참여해야 한다[19]. 이러한 시대적인 요구에 부응하기 위해서 셀프리더십, 변혁적 리더십, 감성리더십, 진성리더십 등 다양한 리더십들이 간호조직에서 적용되고 있다[1,2,5-8]. 간호문헌에서 사용된 리더십 개념을 살펴보면, 셀프리더십은 정확한 판단력과 의지, 상대방에 대한 배려 및 치유를 돕고자 하는 열정을 지니고 전문적인 능력을 발휘하는 것으로[20], 간호현장에서 간호사가 자율성과 능동성, 창의성을 가지고 스스로에게 미치는 영향력이며, 이를 통해 간호사 개개인의 성장과 간호조직의 목표를 달성하게 된다[5,6]. 또한, 미국간호협회[21]에서는 간호전문직 실무에서의 리더십은 자신과 타인, 조직의 3가지 차원에서 개발이 필요하며, 간호실무에 필요한 리더십을 팔로워들이 뛰어난 결과를 달성하고 스스로 리더십 역량을 개발할 수 있도록 영감을 주고 자극하고, 이들이 리더로 성장하는 것을 도와주는 것이라고 정의하고 변혁적 리더십을 강조하고 있다. 감성리더십은 리더 스스로 자신을 이해할 뿐만 아니라 간호사의 감성 및 요구를 이해하고 배려함과 동시에 공동의 비전을 제시하며 자연스럽게 구성원을 이끌 수 있는 능력이다[22]. 감성리더십은 간호관리자와 간호사간의 관계를 향상시켜 효율적인 인적자원관리가 가능하며 그 결과 간호사들의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다[7,8]. 진성리더십은 긍정적 자기개발을 이루면서 구성원들과 함께 일하는 리더십으로서 높은 자아인식과 관계적 투명성, 정보에 대한 균형적 프로세스, 내면화된 도덕성을 장려하기 위한 긍정적 심리수용력과 긍정적 윤리분위기를 모두 촉진하는 리더의 행동패턴을 의미하며 간호사들의 자발적인 노력을 유도하여 간호성과를 향상시킨다[1]. 종합해 보면, 최근에 연구되고 있는 간호리더십은 한 리더의 영향력에 초점을 맞추어 조직의 성과를 설명하던 과거와는 달리 조직 구성원 개인의 자발적인 노력과 열정에 초점을 둔 자기경영 마인드가 강조되고 그 결과

간호사 개인의 전문성과 창의성을 촉진하여 간호조직의 성과에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 하지만, 이는 간호학 고유의 리더십의 개념이라기보다는 경영학에서 검증된 리더십의 개념을 간호조직에 적용하고 관련변수를 확인하는 연구가 대부분이어서 간호리더십에 대한 개념을 정의한 연구 문헌이 거의 없는 실정이라 할 수 있다.

2. 개념의 속성확인

개념의 속성을 결정하는 것이 개념분석의 핵심이다. 이는 개념과 가장 밀접하게 관련되어 있는 속성들이 무엇인가를 보여주고 개념에 대한 광범위한 통찰력을 갖게 해준다[10]. 리더십이 어떻게 활용되고 있는지에 대한 문헌을 고찰한 결과 반복해서 나타나는 개념들의 특징들을 기록하고 간호리더십의 속성을 정리하였다.

1) 간호리더십 속성의 잠정적 기준 목록

- 간호사들이 스스로 자신을 되돌아보고 자신의 역할을 긍정적으로 인식하여 발전해 나아간다.
- 간호사가 효율적 수단을 활용하는 방법을 알고 이를 통해 간호성과 창출에 기여한다.
- 간호사가 간호전문성을 발휘하여 간호직무 능력을 향상시키고 직무를 적극적으로 수행하도록 한다.
- 간호사 자신 또는 동료를 동기부여 하여 격려한다.
- 멘토 또는 역할모델이 되어 간호의 우수한 간호사에게 학습되도록 동료를 지지한다.
- 간호사로서 전문직관 형성과 비전 설정에 영감을 준다.
- 의사소통과 대인관계기술을 요구한다.
- 팀워크 전략, 팀임파워링, 협동을 요구한다.
- 긍정적인 업무분위기를 조성하고 지식을 공유하며, 변화를 주도해 나간다.
- 체계적, 비판적이며, 종합적인 사고력이 필요하다.
- 다른 방법으로 문제를 접근하며 창의적으로 해결해 나간다.

2) 간호리더십의 속성

본 연구에서는 잠정기준을 참고하여 ‘간호리더십’에 대한 속성을 도출하였다. 확인된 ‘간호리더십의 속성은 개인의 성장, 협력, 간호탁월성, 창의적 문제해결, 영향력 등 5개와 20개의 세부속성으로 확인되었다. 속성별 살펴보면 Table 1과 같다.

개인의 성장이란 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해

Table 1. Attributes of Nursing Leadership

Attributes (Tentative list)	Sub-attributes
Individual growth (①, ⑥)	Self-reflection, self-control, self-management self-realization
Collaboration (⑦, ⑧)	Understanding and sympathy of diversity Communication, personal relationships, team work
Nursing excellence (③, ⑤)	Proficiency, professionalism, role modeling
Creative problem solving (⑩, ⑪)	Critical thinking, creativity, decision making Utilization of problem solving tools/skills Innovative behavior
Influence (②, ④, ⑨)	Ability to lead, goal achievement, Creation of organizational culture, health policy

즉 자기영향력을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동전략의 일체이다. 세부속성인 ‘자아성찰’은 있는 그대로의 자기를 이해하고 자신을 수용하는 것이다[23]. ‘자기조절’은 자신이 할 수 있는 것과 할 수 없는 것이 무엇인지 알고 의미 있는 노력을 하는 것이다[6]. ‘자기관리’란 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 즉 자기영향력을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동전략의 일체로서 책임감과 통제를 촉진하는 것이다[1]. ‘자아실현’은 스스로 이끄는 리더의 역량과 자질을 갖추고 자아상을 형성하는 것이다[2,24]. 간호리더십에서 개인의 성장이란 자기 관리 역량과 간호대상에 대한 관리능력 향상에 초점을 두고 자아성찰, 자기조절, 자기관리 및 자아실현을 통해 스스로 이끄는 리더의 역량과 자질을 개발하는 것이다.

협력이란 고객에 대하여 다학제 간 상호 각 전문직의 독자성과 고유성을 존중하고, 적절한 의사소통과 조정을 도모한 팀 활동을 통해 목적을 달성하는 것이다. 세부속성인 ‘다양성에 대한 이해와 공감’은 타인에 대한 이해와 정서공유, 감성조절 및 개방적 수용을 내재하고 있다[7,8,25,26]. ‘의사소통’은 적극적 청취, engaged communication, 의미 있는 대화 및 정보에 대한 건설적 의사소통을 포함한다[5,8]. ‘대인관계’는 리더와 구성원과의 관계, 동료와의 관계 등으로 서로 다른 수준의 경험을 가진 개인들 사이의 관계에서 지지, 갈등관리, 코치, 관계적 투명성, 촉진, 팀 힘 북돋우기 등 관계관리 능력을 발휘하여 균형적 프로세스를 유지하는 인간관계기술로 상호존중과 공동목표에 기반한 관계를 의미한다[23,25-27]. ‘팀워크’란 팀 구성원들이 공동의 목표를 달성하기 위하여 각 역할에 따라 책임을 다하고 협력적으로 행동하는 것을 말한다[9,28]. 간호리더십에서 협력이란 간호대상자의 문제를 해결하기 위해 다학제 간 상호 존중하고 소통하는 팀워크를 기반으로 조직의 목표를 달성하는 것이다.

간호탁월성이란 일반적인 전문지식, 전문적 임상지식 및 임상수행능력을 기반으로 상급간호 실무를 수행하여 간호 및 의료의 질 향상과 대상자의 건강증진을 위한 역할모델로서 사회발전에 기여하는 고도의 전문화된 간호를 제공하는 것이다. 세부속성인 ‘숙련성’은 전문적 간호지식과 다양한 경험적 간호실무능력을 기반으로 직관에 의한 혁신적이고 창의적인 상급간호를 제공함으로써 환자의 안전문화를 형성하고, 양질의 간호서비스 개발, 제공 및 교육을 통한 간호생산성을 극대화 하는 최고수준의 간호를 수행하는 것이다[5]. ‘전문성’은 지속적인 학문탐구를 통한 전문적 지식과 숙련된 임상실무 능력을 기반으로 근거중심의 상급간호 실무를 제공하여 간호 및 의료서비스와 환자관리에 최종 책임지며 사회발전에 기여하고 긍정적인 간호전문직관이 형성된 것이다[23]. ‘역할모델링’은 간호 분야에서 적법한 자격을 갖추고 성공적인 경험을 바탕으로 환자 간호나 관리영역에서 이론적 중요한 자원 제공자 및 전문적 상급실무자 역할을 함으로써 간호팀과 건강관리팀으로부터 신뢰하고 존경받을 역할을 수행하는 것이다[8]. 간호리더십에서 간호탁월성이란 숙련된 간호실무 능력을 기반으로 혁신적이고 창의적인 양질의 간호서비스를 제공하는 전문적 상급간호실무자 역할을 수행하는 것이다.

창의적 문제해결이란 고도로 동기 부여된 개인이 오랜 세월 에 걸쳐 그 영역에 몰입하면서 발달되어온 ‘전문성’이 발휘된 결과물로 문제이해하기, 아이디어 생성하기, 실행을 위한 준비하기, 접근방법 계획하기 등의 4가지 요소를 포함한다. 세부속성인 ‘비판적 사고’는 관찰, 경험, 반성, 추리, 의사소통에서 얻은 정보를 적극적이고 능숙하게 개념화시키고 응용, 분석, 종합, 평가해서 신념과 행동의 지침으로 사용하는 지적으로 훈련된 과정이다[1,28,29]. ‘창의성’은 전통적인 사고방식을 벗어나서 새로운 관계를 창출하거나 비일상적인 아이디어를 산출

하는 능력이다[23,25,26]. ‘의사결정’은 개인이나 조직이 주어진 문제를 해결하기 위하여 가능한 여러 대안을 모색하고 그 중 합리적이고 효과적으로 목표를 달성할 수 있다고 보는 한 가지 방안을 선택 결정하는 과정을 말한다. ‘문제해결도구/기술 활용’은 사람으로 하여금 문제에 대한 해결책을 찾아내게 해주는 기능으로 문제파악, 분석 및 해결 과정이다. ‘혁신행동’은 이전에 없었던 새로운 방식으로 문제를 해결하는 것이다[28]. 간호리더십에서 창의적 문제해결이란 다양한 간호문제에 대해 스스로 역할인식을 하고 비판적 사고와 다양한 정보를 활용하여 창의적으로 개발하여 혁신적인 간호업무 수행하는 것이다.

영향력이란 복잡하고 특정한 목적을 달성하기 위하여 한사람(리더)이 다른 여러 사람(추종자)에게 영향을 미치는 다차원적인 과정으로 특정한 행동적, 인지적 전략을 적용해 개인이 높은 성과를 올리도록 이끌어주는 자율적인 힘으로 보다 높은 조직목표 달성 및 조직문화를 창출하는 것이다[2,11]. 세부속성으로 ‘구성원을 이끌 수 있는 능력’은 구성원들을 이해하고 배려함과 동시에 공동의 비전을 제시하고, 지적자극을 통해 조직 구성원들에게 가치관의 변화를 유도함으로써 개인의 욕구를 충족시킬 뿐만 아니라 조직성과를 이끌어내고 변화를 주도하는 것이다[24]. ‘목표달성’은 상호존중과 공동목표에 기반하여 리더가 구성원 각자에게 기대되는 역할을 분명히 하고, 책무의 배정, 의사소통, 정보교환, 조직 활동의 효과 측정 및 권한의 계통 등을 통해 설정된 개인 및 조직의 성과를 달성하는 것이다[2,9]. ‘조직문화 창출(변화주도)’은 구성원이 조직생활을 통하여 학습하고 공유하며, 진수하는 신념, 규범, 관행으로 조직구성원들의 생각과 의사결정 및 행동의 방향과 힘을 주는 조직문화를 새로운 가치와 성과를 창출하기 위해 변화과정에 대해 체계적이고 혁신적으로 관리하는 것이다[26]. ‘Health policy’는 조직 내부의 통제와 균형을 유지하기 위해 규칙과 표준을 정책에 반영하여 관리하는 것이다[7,9,24]. 간호리더십에서 영향력이란 최상의 간호 및 의료서비스를 제공하기 위해 구성원들이 공동의 비전과 목적을 공유하고 지지적 협력체계 안에서 전문적이고 창의적 문제해결을 통해 보다 높은 조직의 목표달성 및 새로운 조직문화를 창출하여 국민의 건강증진과 다양한 간호 및 보건의료 정책의 확립에 기여하는 것이다.

3. 개념의 모델사례 구성

모델사례는 개념의 모든 속성들이 포함하고 있는 전형적인 예가 된다[10]. 이 모델사례에서는 간호리더십의 5가지 중요한

속성인 개인의 성장, 협력, 간호탁월성, 창의적 문제해결, 영향력이 모두 포함되어 있다.

A종합병원 김00 간호부장은 부서장으로 승진하면서 간호의 질 향상을 통한 환자만족과 간호직원 직무만족 향상을 제시하고 간호조직문화 변화주도를 다짐하였다. 자신이 과업중심형의 리더임을 인식하고 업무추진과정에 부서원들의 편안하고 자발적인 노력을 이끌어 내기 위해 필요한 리더로서 자질에 대해 분석하고 구체적인 행동지침을 정하고 적용하여 신뢰를 확보하기 위해 노력하였다(개인의 성장).

이러한 과정에 급성 감염병이 확산되어 A병원도 감염병동을 가동해야 하는 상황이었다. 마스크를 통해 감염 환자 사망 사례 등이 보도되면서 극도로 국민 불안이 확산되고 있으며 의료진 또한 감염에 가장 취약한 2차 감염대상이었다. 간호부장은 긴급감염관리 대책위원회를 구성하고 회의를 소집하여 감염관리 운영체계를 계획하였다. 모두가 위험한 상황에 노출되는 것에 대한 두려움과 부하직원들에게 위험을 감수하라고 하는 것은 어려운 결정인 것을 공감하였다. 관리자들이 솔선수범하는 것이 위기를 극복할 수 있는 유일한 방법임을 논의하고 대안으로 제시하였다. 망설이던 타 부서 관리자들이 관심과 참여로 업무의 협조체계가 더욱 잘 조성되었다(협력).

가장 먼저 보호 장구를 착용하고 감염 환자를 맡은 간호부장은 자신의 중환자실 경력을 바탕으로 시술과정은 물론 환경관리 및 사용한 물품처리 등 총괄지휘를 맡아 근거에 맞는 최상의 대처를 하였다. 뿐만 아니라 환자에게 자신을 소개하여 더욱 신뢰하고 치료 의지를 가질 수 있도록 긍정적인 상황으로 만들어 갔다(간호의 탁월성).

환자를 담당하지 않은 시간에도 현장에서 진두지휘를 하여 시시각각으로 발생하는 문제에 대해 신속한 의사결정을 통해 주도적인 해결안을 제시하였다. 해당 질환에 대한 감염관리지침이 부적절함을 분석하고 가장 높은 수준의 관리기준을 근거로 제시하고 적용하였다(창의적 문제해결).

이러한 과정에 간호사들이 감염 환자를 담당 하겠다는 참여 의지를 밝혔고 가족들의 지지와 격려 등이 이어졌다. 간호부서원들은 극한 상황에서 전문성을 가지고 주도적으로 문제를 해결하는 간호부서에 대한 자부심이 생겼으며 부하를 진정으로 사랑하는 상사들이 존경스럽고 오랫동안 함께 일하고 싶다고 하였다. 모든 직원이 협력하여 감염자 전원이 완쾌되었으며, 병원 내 2차 감염은 한 명도 발생되지 않았다. 이러한 결과로 위기상황을 잘 대처한 우수병원 사례로 선정되어 병원의 위상을 드높였다(영향력).

4. 개념의 부가사례 개발

1) 경계사례

경계사례는 관심 개념의 속성이 대부분 포함되어 있으나 전부 다 포함되지 않는 사례이다[10].

박 수간호사는 신경과 병동에서 근무하면서 부하직원의 직무만족향상 및 이직관리방안에 대해 지속적인 연구와 노력을 하고 있다(개인의 성장). 특히 환자안전사고는 간호사의 이직 의도에 가장 많은 영향을 주며 보고건수는 관리자의 평가기준이 되는 것을 파악하고 안전사고 예방활동을 하고자 하였다(창의적 의사결정). 지난 1년 동안의 간호부서 낙상사고 조사결과, 박 수간호사가 관리하는 간호부서가 가장 낙상사고 빈도가 높은 것으로 나타났다. 박 수간호사는 낙상요인을 분석하고 사고보고처리 과정에 대한 성찰을 통해 세부적인 원인분석과 예방계획을 세웠다(협력). 부서원들의 의견과 실무표준을 토대로 근거를 찾아 새로운 대안을 제시하고 전 부서원이 실무에 적용하도록 교육 및 공지하였다. 특히 낙상보고 시 결과에 초점을 두지 않고 사고당시의 상황, 관련요인, 중재방법 및 개선점 등을 익명으로 보고하도록 함으로써 질책보다 근본원인분석이 이루어지도록 하였다(간호의 탁월성). 또한 신경과병동의 특성상 낙상 고위험군이 많아 부서원들의 힘든 부분을 인정하고 격려하였다. 새로운 낙상예방 개선안이 잘 적용되고 있는지 순회를 하면서 지침에 따라 평가하고 낙상발생시 보고서에 의해 정확한 요인을 분석하여 다음 계획에 반영하였다(창의적 문제해결의 다른 개념). 이를 통해 사고발생건수가 감소되었고 사고다발 부서 명단에서 제외되었다(영향력의 다른 개념).

2) 관련사례

관련 사례는 분석 중인 개념과 관련 있는 개념의 예이지만 속성을 모두 포함하고 있지 않은 사례이다[10].

이 간호사는 중환자실 경력 5년차로 중환자간호사로서 전문성을 향상시키기 위해 간호대학원에서 학업 중이다. 적극적인 성격으로 모든 상황에 참여하여 의견제시하기를 좋아한다. 또한 자신의 역할로 환자의 상태가 좋아졌을 때 자긍심을 느끼고 더 많은 자기개발에 힘쓰고 있다(개인의 성장). 밤 근무를 위한 인제 중에 whipple's 수술을 받은 환자가 입실하였다. 환자에 대한 정보는 마취과 담당의사로부터 고혈압과 당뇨가 있으며 수술 중 수혈을 받았으며, 혈압이 높아 nicardipine을 투여 중이라고 들은 것이 전부였다(협력, 소통의 부재). 환자가 갑자기 불안정하고 심박동수와 혈압이 감소하면서 심폐정지 상태를 보였다. 이간호사는 의사와 동료 간

호사에게 CPR 상황임을 알리고 심폐소생술의 시작과 더불어 각 간호사들이 역할을 잘 수행하고 있는지 확인하였다. CPR 팀이 도착하자 역할위임을 하고 다른 환자들의 상태를 확인하고 의식이 있는 환자들에게 상황을 설명하고 안심시켰다. 이간호사는 심폐정지의 원인이 고칼륨혈증(Hyperkalemia)인 것과 수술 후 검사를 시행하지 않은 문제점을 알게 되었다(전문성). 보호자에게 환자상태에 대한 설명이 실시되지 않았음을 확인하고 주치의에게 보호자 설명의 필요성을 전하였다. 당황한 보호자에게 정서적 지지를 하면서 의료진이 최선을 다하고 있음을 다시 한 번 확인시켰다. 수술 후 환자정보 인계내용 및 방법의 문제점을 수간호사에게 보고하여 진료과와 협의 후 인계지침을 만들어 업무를 개선하였다(문제해결능력).

3) 반대사례

반대사례는 확실하게 해당 개념이 아닌 것에 대한 사례이다 [10]. 다음 사례는 리더십의 5가지 중요한 속성인 개인의 성장, 협력, 간호탁월성, 창의적 문제해결, 영향력 중 어느 것도 포함하고 있지 않다.

임 간호사는 임상경력 18년으로 중환자실에 근무 중에 출근하면 가장 먼저 환자배정을 보고 힘들겠다고 생각되면 선임간호사에게 변경을 요청하곤 한다(개인의 성장의 반대). 오늘도 함께 근무하는 3년차 박 간호사는 2명이 배정되고 본인은 3명인 것을 확인 후 불만을 표현하였다. 선임간호사는 환자의 중증도를 고려한 것이라고 설명하였다. 그러나 임 간호사는 경력자를 배려하지 않은 후배가 승진하지 못한 자신을 무시한다는 생각이 들어 뒤로 물러설 수가 없어 끝까지 요청하여 환자배정을 바꾸었다(협력의 반대). 임 간호사가 식사하러 간사이 박 간호사는 임 간호사 담당 환자의 인공기도관이 발관된 것을 발견하고 주치 의와 다른 간호사들의 도움을 받아 재삽관을 시행하고 인공호흡기를 연결하였다. 선임간호사는 대상 환자의 기도관 관리가 미시행 상태임을 확인하였다(간호탁월성의 반대). 임 간호사는 상황을 듣고 박 간호사에게 환자를 제대로 관찰하지 못해 발생한 주의태만이라고 질책하였다(창의적 문제해결의 반대). 또한 본인이 없는 동안에 발생한 사건이니 보고서는 박 간호사가 쓰라고 하였다. 자신과 함께 근무하기를 싫어하는 간호사가 많아지는 것을 본인만 모르고 있다(영향력의 반대).

5. 개념의 선행요인과 결과

선행요인은 개념의 발생 이전에 일어나는 사건이나 부수적

인 조건들을 말하며, 결과는 개념 발생 후에 나타나는 사건이나 부수적인 조건들을 의미한다. 따라서 선행요인과 결과를 확인하는 것은 개념이 일반적으로 사용되는 사회적 상황을 잘 반영하며 속성을 다듬는데 도움이 된다[10].

본 연구에서 확인된 간호리더십의 속성을 중심으로 개념발생 전에 나타나는 선행요인은 간호사 개인의 인성과 전문성을 기반으로 한 성숙도, 조직 내에서 상호신뢰하고 협력하는 조직문화 및 간호에 대한 사명감과 비전을 바탕으로 각 개인의 직무요구도에 따라 다르게 나타날 수 있음이 확인되었다. 따라서 간호리더십의 선행요인은 ‘개인의 성숙도’, ‘상호신뢰관계 형성’ 및 ‘직무요구도’로 요약될 수 있다. 간호리더십의 결과는 ‘간호생산성 향상’ ‘지리적 직무환경 조성’ 및 ‘간호전문직 만족’ 등으로 확인되었다.

이상에서 제시한 간호리더십의 5가지 속성, 선행요인 및 결과를 기초하여 도식화된 개념적 기틀은 Figure 2와 같다.

6. 개념의 경험적 준거

개념분석의 마지막 단계는 경험적 준거를 결정하는 것으로 어떤 개념이 있거나 발생했다는 것을 설명하는 실제 현상에 대한 구분이나 범주이다[10]. 즉 간호리더십 개념을 측정하기 위한 준거를 제시하는 것이다. 본 연구를 통하여 확인되어진 간호리더십의 중요한 속성에 따른 경험적 준거는 다음과 같다.

- 자아성찰을 통해 자신의 내면을 잘 이해하고 자기목표 설정 및 관리를 통한 자아실현[2,23-27]
- 다양성에 대한 이해와 공감으로 효과적인 의사소통과 원활한 대인관계를 통한 참여적 조직분위기 조성[5,7,8,25, 26]
- 높은 수준의 간호실무의 역량을 기반으로 구성원들을 변화시키고, 새롭게 하고, 힘을 주고, 영감을 주는 행위로 구

- 성원을 활성화시키는 간호전문직 역할모델[5,8,9,23,26]
- 간호와 관련된 최신 정보를 수집하고 자신의 노하우 및 아이디어를 공유하여 혁신적이고 창의적인 간호업무 수행[1,2,23,25-29]
- 개인의 가치관, 행동 규범, 비전이나 목표에 영향을 주는 역할을 수행함으로써 조직의 변화와 성과를 이끌어냄 [2,7,9,24]

논 의

새로운 시대는 새로운 리더를 필요로 한다. 현 시대는 리더들에게 많은 기대와 요구를 하고 있으며, 이에 리더들은 자신을 끊임없이 변화시켜한다. 최근 간호계에서도 간호사가 갖추어야 할 핵심 역량의 하나로 리더십이 부각되고 있다. 간호리더십은 더 이상 간호관리자를 대상으로 요구되는 능력이 아니며, 신규 간호사로서 직무를 시작하는 순간부터 그 역할을 함께 해야 한다[4]. 이에 본 연구는 최근 간호사가 갖추어야 할 핵심역량의 하나로 부각되고 있는 간호리더십의 개념을 Walker와 Avant의 단계에 따라 분석하였다. Walker와 Avant의 방법은 대상 경험의 선행요인과 결과를 고려하고 개념을 실제 경험세계에서 어떻게 발견하고 측정할 수 있는지에 초점을 두므로 간호의 질 향상과 조직성과 향상의 필수 역량인 간호리더십의 개념을 명료화 하는데 적절한 방법으로 사료된다.

간호리더십의 개념분석을 위해 첫 번째 단계인 리더십 개념에 대한 사전적 정의와 타학문, 간호문헌에서의 리더십 개념을 살펴본 결과, 리더십은 조직의 목표를 달성하기 위해 한 개인이 다른 개인이나 집단에 영향력을 행사하는 과정이며, 학문마다 리더십의 정의가 상이하기 보다는 학문 분야별로 다루는 대상 영역의 리더십 연구방향에 따라 리더십의 개념이 변화하고 있었다. 최근 사회전반의 리더십연구에서는 효과적인



Figure 2. Attributes, antecedents and consequences of nursing leadership.

리더의 특성이나 유형보다는 점차적으로 조직문화에서 타인에게 영향을 주는 과정, 리더와 팔로워 간의 상호관계, 개개인의 능력을 개발하고 성장시키는 태도가 리더십의 중요한 요소로 인식되고 있다[12,19]. 이러한 추세에 발맞춰 국내 간호조직에서도 2000년 이후부터 변혁적 리더십과 셸프리더십 연구가 적용되었으며, 최근 감성리더십, 진성리더십, 윤리적 리더십 등 새로운 리더십 연구가 진행되고 있다[1,2,5-9,11,28]. 하지만, 대부분의 논문들에서 고유한 간호리더십에 대한 개념을 정의하기보다는 경영학의 리더십 개념을 그대로 적용하고 있었다. 이에 본 연구는 간호문헌에서 반복적으로 나타나는 개념들을 목록화하고, 간호와 관련된 상황 속에서 개념의 의미를 파악하고자 하였다.

간호리더십의 개념적 속성은 첫째, 개인의 성장: 자기관리 역량과 간호대상에 대한 관리능력 향상에 초점을 두고 자아성찰, 자기조절, 자기관리 및 자아실현을 통해 스스로 이끄는 리더의 역량과 자질을 개발하는 것, 둘째, 협력: 간호대상자의 문제를 해결하기 위해 다학제 간 상호 존중하고 소통하는 팀워크를 기반으로 조직의 목표를 달성하는 것, 셋째, 간호탁월성: 숙련된 간호실무 능력을 기반으로 혁신적이고 창의적인 양질의 간호서비스를 제공하는 전문적 상급간호실무자 역할을 수행하는 것, 넷째, 창의적 문제해결: 다양한 간호문제에 대해 스스로 역할인식을 하고 비판적 사고와 다양한 정보를 활용하여 창의적으로 개발하여 혁신적인 간호업무 수행하는 것, 다섯째, 영향력: 최상의 간호 및 의료서비스를 제공하기 위해 구성원들이 공동의 비전과 목적을 공유하고 지지적 협력 체계 안에서 전문적이고 창의적 문제해결을 통해 보다 높은 조직의 목표달성 및 새로운 조직문화를 창출하여 국민의 건강 증진과 다양한 간호 및 보건의료 정책의 확립에 기여하는 것으로 규명되었다.

간호리더십의 선행요인으로는 첫째, 개인의 성숙도, 둘째, 상호신뢰관계 형성, 셋째, 직무요구도로 파악되었다. 이러한 선행요인으로 나타나는 결과는 간호생산성 향상, 지지적 직무환경 조성, 간호전문직 만족도 3가지로 확인되었다. 리더십은 한 개인이나 집단의 정적인 특성이 아니라 대인간 과정의 복합체이며, 그것에 의해 협동하는 개인들은 집단 및 개별 목표 달성을 촉진하도록 다른 사람들에게 영향을 주고 동기부여하는 과정이다[3,4,13,30]. 따라서 구성원들이 동기부여 되기 위해서는 자발성과 자기주도성, 직무에 대한 의미와 책임감, 상호신뢰가 선행되어야 한다. 리더십은 상호적, 교류적, 변환적, 협동적, 적응적인 과정으로[30] 그 결과 간호의 양과 질이 향상되고, 협동적이고 신뢰하는 조직문화는 지지적 직무환경을

조성하는 것으로 보여진다. 또한, 현재 간호조직에서 추구하고 있는 변혁적 리더십, 셸프리더십, 진성리더십 등이 간호사들의 자발적인 노력과 열정을 가지고 개인 역량을 개발하도록 자극하여 전문적 지식과 기술을 실무에 적용하고 창의적 업무 개선을 통해 간호생산성 향상뿐만 아니라 간호전문직 만족도를 증진시키는 것으로 사료된다.

경험적 준거는 개념을 측정하는 도구가 아니라 정의된 특성이나 속성을 측정하거나 인식할 수 있는 방법으로 정의된 속성과 직접적으로 관련이 있다[10]. 본 연구를 통하여 확인된 간호리더십의 주요 속성에 따른 경험적 준거는 첫째, 자아성찰: 자아성찰을 통해 자신의 내면을 잘 이해하고 자기목표 설정 및 관리를 통한 자아실현, 둘째, 협력: 다양성에 대한 이해와 공감으로 효과적인 의사소통과 원활한 대인관계를 통한 참여적 조직분위기 조성, 셋째, 간호탁월성: 높은 수준의 간호실무의 역량을 기반으로 구성원들을 변화시키고, 새롭게 하고, 힘을 주고, 영감을 주는 행위로 구성원을 활성화시키는 간호전문직 역할모델, 넷째, 창의적 문제해결: 간호와 관련된 최신 정보를 수집하고 자신의 노하우 및 아이디어를 공유하여 혁신적이고 창의적인 간호업무 수행, 다섯째, 영향력: 개인의 가치관, 행동 규범, 비전이나 목표에 영향을 주는 역할을 수행함으로써 조직의 변화와 성과를 이끌어 내는 것이다. 이러한 간호리더십의 속성에 따른 경험적 준거를 바탕으로 임상실무에서 간호리더십의 존재 유무를 명확히 하고 관찰가능하며, 더불어 우리나라 상황에 적합한 리더십 도구가 개발될 필요가 있으리라 생각되어진다.

결 론

본 연구는 최근 주목받고 있는 간호리더십의 개념을 명확히 하고자 Walker와 Avant의 단계에 따라 개념선정, 분석의 목적 결정, 개념의 모든 사용 확인, 개념의 속성판단, 모델사례 확인, 추가사례 검토, 선행요인과 결과확인, 경험적 준거 결정 과정을 수행하였다.

간호리더십의 속성은 개인의 성장과 협력, 간호의 탁월성, 창의적 문제해결, 영향력이며, 선행요인으로는 개인의 성숙도와, 상호신뢰관계 형성, 직무요구도로 파악되었다. 선행요인으로 나타나는 결과는 간호생산성 향상과 지지적 직무환경 조성, 간호전문직 만족도로 확인되었다.

본 연구는 간호영역에서 리더십의 개념과 속성의 탐색을 통해 간호리더십 교육의 바람직한 방향 설정과 간호리더십 역량 개발을 위한 기초적인 토대를 마련했다는 점에서 의의가 있다

고 볼 수 있다. 무능한 조직이 생산성 있는 조직으로 탈바꿈하기 위해서는 리더를 바꾸어야 한다. 현 시대의 리더는 관리자만을 의미하지 않는다. 따라서 모든 간호사들이 리더가 되어 자신의 능력을 발휘하고 상호 신뢰와 존중, 협력하는 간호조직은 경쟁력을 갖추게 될 것이다.

REFERENCES

- Song BR, Seomun GA. The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses - with focus on authentic leadership and organizational justice. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):237-246. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.237>
- Kim BM, Lee YM, Yoo SH, Choi EO. A study of the head nurse's leadership and the organizational effectiveness as perceived by staff nurses. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):373-383.
- Lee JS. Leadership. *The public administration dictionary* [Internet]. Seoul: Daeyoungcorporation; 2009. [cited 2015 September 24]. Available from: <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=76348&cid=42155&categoryId=42155>
- Marquis BL, Huston CJ. *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application*. 7th ed. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins; 2011.
- Won HJ, Cho SH. A review of research on self-leadership in nurses. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):382-393. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.382>
- Choi AS, Oh PJ. A study on self-leadership, fall attitude and nurses' behavior to prevent patient falls. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):394-403. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.394>
- Kim MH, Jung, MS. The effect of head nurse's emotional leadership on nurse's job satisfaction & organizational commitment. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):336-347.
- Jang MJ, Lee EN, Lee YH. Effect of nurses' job stress on job satisfaction: Mediating effect of head nurses' emotional leadership perceived by nurses. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):133-141. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.133>
- Lee KH. Effects of ethical leadership on perceived organizational support and organizational commitment of nurses in a hospital - Mediating role of perceived organizational support. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(4):419-427.
- Walker LO, Avant KC. Strategies for theory construction in nursing. 5th ed. Boston: Prentice Hall; 2011.
- Kim IA, Park YJ, Seomun G, Lim JY. A review of studies on leadership in nursing organization. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(2):311-322.
- Kim YM, Kim YJ, Kim HH, Kim HG, Moon SJ, Park IS, et al. *Nursing leadership*. Seoul: Jungmunkag; 2015.
- Wikipedia. Leadership [Internet]. Wikimedia Foundation, Inc. [cited 2015 September 24]. Available from: <https://en.wikipedia.org/wiki/Leadership>
- Doopedia. Leadership [Internet]. Doosan Corporation. [cited 2015 September 24]. Available from: http://www.doopedia.co.kr/doopedia/master/master.do?_method=view&MAS_IDX=101013000697779
- Kim KS, Shin MS, Lee SY, Lim EM, Han DS. *Undergraduate and Leadership*. Seoul: Hakjisa; 2003.
- Leadership. *Encyclopedia of political science* [Internet]. Academia-Research; 2002. [cited 2015 September 24]. Available from: <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=726998&cid=42140&categoryId=42140>
- American Association of Colleges of Nursing. *The essentials of baccalaureate education for professional nursing practice*. Washington, D.C.: American Association of Colleges of Nursing; 2008.
- Kim EK. The development of a nursing leadership competency model. *Journal of Military Nursing Research*. 2008;26(2):5-22.
- Finkelman AW. *Leadership and management for nurses: Core competencies for quality care*. 2nd ed. Upper Sadler River, NJ: Pearson; 2012.
- Kim HK. Influence of interpersonal relations, communication skills, creative behaviors and nursing services on self-leadership among nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2007;13(1):25-36.
- ANA Leadership Institute™. *Competency model* [Internet]. Silver Spring, MD: American Nurses Association; 2013. [cited 2015 September 30]. Available from: <http://www.ana-leadershipinstitute.org/Doc-Vault/About-Us/ANA-Leadership-Institute-Competency-Model-pdf.pdf>
- Goleman D, Boyatzis RE, McKee A. *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press; 2002.
- Jung MH, Koh MS. Effects of preceptor nurses' self-leadership on role recognition and job satisfaction. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):146-154.
- Kang YS, Choi YJ, Park DL, Kim IJ. A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(2):143-151. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.143>
- Seomun GA, Chang SO, Cho KH, Kim IA, Lee SJ. The relation between self-leadership and outcome of nursing practice.

- Journal of the Korean Academy of Nursing Administration, 2006;12(1):151-158.
26. Yang NY, Moon SY. Relationship of self-leadership, stress and satisfaction in clinical practice of nursing students. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, 2011;17(2): 216-225. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.2.216>
27. Kim JY, Hong JY. Self-leadership, job stress and job satisfaction among clinical nurses. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, 2007;13(2):184-190.
28. Kang SY. Relationships of nurse manager's transformational & transactional leadership to nurses' creative activity. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, 2006;12(4): 555-563.
29. Kim MH, Kim MS, Chae SW, Kim YS. Relationship of nursing informatics competency and self-leadership among hospital nurses. *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, 2007;13(2):176-183.
30. Forsyth DR. *Group dynamics*. 4th ed. Belmont, Calif.: Thomson/Wadsworth; 2006.