



간호대학생의 성격특성과 의사결정유형이 셀프리더십에 미치는 영향*

김 명 숙¹⁾

서 론

연구의 필요성

최근 급속히 변화되고 있는 의료 환경과 타 병원과의 치열한 경쟁 속에서 병원조직은 지속적인 성장을 위해 조직의 유연성과 혁신을 토대로 한 새로운 경영패러다임을 도입하고 있다. 간호조직 역시 과거 전통적인 통제중심의 조직 관리에서 벗어나 자율성이 확보된 관리체제로의 전환이 요구되고 있다(Kim, Kim, & Kwon, 2012). 그 어느 때보다도 간호사에게는 높은 수준의 간호지식과 기술뿐만 아니라 자율성과 독립성을 가지고 주도적인 판단과 의사결정을 할 수 있는 간호사로서의 기본적인 역량인 셀프리더십의 중요성이 강조되고 있다(Won & Cho, 2013). 특히 간호대학생의 셀프리더십은 학과만족도를 높여줄 뿐만 아니라 책임 있는 판단과 행동을 통해 개인의 성장에도 긍정적인 영향을 준다(Lee, Park, & Kim, 2014). 특히 졸업 후 2-3년이 지난 시점의 간호사에게 요구되는 핵심역량으로 의사소통과 협력능력, 윤리적 책임인식능력, 그리고 리더십 능력이 강조되고 있기 때문에 간호대학생은 셀프리더십 역량을 증진시켜 대학생활의 적응을 돕고 졸업 후 전문직 간호사로서 효과적인 간호업무성과에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 준비하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

셀프리더십은 지시, 명령 및 통제에 의해 발휘되는 기존의 전통적인 리더십과는 달리 구성원 스스로의 자기관리 역량과

내적인 동기부여에 초점을 두고 있기 때문에 개인이 가지고 있는 창의적이고 자발적인 능력발휘를 통해 개인의 발전뿐만 아니라 조직의 성과를 높이는 데도 기여한다(Watson, 2004). 셀프리더십이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 혁신적이고 창의적인 성향을 가진 것으로 스스로 인식하고 있기 때문에 문제해결과정이나 업무수행에 그대로 반영되어 보다 혁신적이고 창의적인 수행결과를 이끌어내게 된다고 하였으므로(DiLiello & Houghton, 2006) 간호대학생은 바람직한 대학생 활적응과 미래의 간호사로서의 역량을 준비하기 위해서도 셀프리더십은 반드시 필요하다고 할 수 있다.

또한 동기유발과정에 대한 내적기제로서의 성격특성이 셀프리더십에 미치는 영향을 규명하는 것은 매우 중요하며, 셀프리더십의 효과를 상승시키기 위해서는 개인의 내적 특성과 환경조성이 셀프리더십 효과를 어떻게 상승시킬 수 있는지를 함께 고려해야 한다고 강조되고 있다(Kim, 2010). 초기 이론가들은 성격특성이 셀프리더십에 영향을 미치지 않을 것이라고 하였지만 Neck와 Houghton (2006)은 성격특성과 셀프리더십의 관련성에 대한 명제를 제시하고 있다. 셀프리더십과 성격특성은 서로 다른 개념이지만 공통적 요인으로 자발성을 강조하고 있다는 점에서 자기주도성이 강하게 내포된 개념이라고 볼 수 있다. 개인의 성격을 설명하는 대표적인 이론은 특성이론을 바탕으로 한 외향성, 친화성, 성실성, 정서적 안정성, 개방성 등 Big 5 성격모델이며(Costa & McCrae, 1992), 셀프리더십과 성격 5요인을 메타 분석한 결과에서 상관관계가 있음이 밝혀졌다(Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002). 그

주요어 : 성격특성, 의사결정유형, 셀프리더십, 간호대학생

* 이 논문은 2015학년도 세명대학교 교내학술연구비 지원에 의해 수행된 연구임.

1) 세명대학교 간호학과, 교수(교신저자 E-mail: 629arin@semyung.ac.kr)

Received: June 22, 2016 Revised: September 25, 2016 Accepted: September 26, 2016

리나 간호대학생을 대상으로 성격특성과 셀프리더십의 관계를 규명한 연구는 거의 없기 때문에 이들의 성격특성의 하부요인들과 셀프리더십의 하부요인인 행위 중심적 전략, 자연적 보상전략 및 건설적 패턴사고 전략과의 관계를 규명하여 셀프리더십 향상 전략에 적용하는 일은 매우 중요하다고 할 수 있다.

간호대학생은 임상실습과정에서 대상자와의 치료적인 관계를 잘 형성해야하며, 대상자의 문제를 과학적으로 해결하기 위한 합리적 의사결정을 잘 수행해야한다. 의사결정은 원하는 결과를 얻기 위한 문제해결의 한 가지 형태로서, 합리적 유형, 직관적 유형, 의존적 유형 등 세 가지 유형으로 분류되며, 이 중에서 합리적 의사결정은 원하는 의사결정 이외에 바람직한 문제해결까지도 가능하게 한다(Kang, Lee, & Hwang, 2015). 효과적인 의사결정자는 확고한 자아존중감과 잘 분화되고 통합된 자아개념을 바탕으로 합리적인 의사결정을 하며, 자신이 내린 의사결정에 대해 책임을 지고, 자율적이고 성숙한 대인 관계를 지닌 목적의식이 분명한 사람이라고 할 수 있다(Cho, 2012). 셀프리더십은 급변하는 의료 환경 내에서 조직구성원의 주도적 역할, 창의성 및 자율성을 강조하는 개념으로서(Kim & Park, 2016), 상황판단 시 장애요인보다는 기회요인을 잘 찾아냄으로써 건설적이고 효과적인 사고유형을 확립시켜준다(Manz & Sims, 1990). 합리적 의사결정을 잘하는 사람은 상황판단을 고려하여 자신을 스스로 이끄는 책임 있는 행동을 하는 셀프리더십의 특성 과도 관련되어 있다(Manz & Sims, 1990). 보건소 방문간호사를 대상으로 한 연구결과에서 합리적 의사결정이 가장 높고 직관적 의사결정이 가장 낮았으며, 합리적 의사결정 유형과 셀프리더십간에 유의한 중정도의 상관관계를 가지고 있는 것으로 확인됨으로써(Kim, Lim, & Choi, 2011) 합리적 의사결정유형과 셀프리더십이 상호 관련 있는 개념임을 뒷받침해주고 있다.

지금까지 간호대학생을 대상으로 이루어진 셀프리더십과 관련된 국내 연구로는 셀프리더십과 자기효능감, 임파워먼트, 대인관계, 대학생활 만족, 비판적 사고성향, 임상실습 만족도, 임상수행능력, 간호전문직관, 문제해결과정(Choi & Jung, 2015; Lee & Cho, 2012; Lee et al., 2014; Park, 2015; Park & Han, 2015)과의 관계를 규명하거나, 셀프리더십과 진로준비행동의 관계에서 진로의사결정의 조절효과 연구(Wang & Youn, 2014) 등에 그치고 있다. 따라서 바람직한 대학생활 적응 및 향후 간호사로서의 실무현장 적응을 돕기 위해서 간호대학생의 셀프리더십 역량향상이 중요하게 강조되고 있으나 셀프리더십의 선행요인으로 성격특성의 유형 및 의사결정유형과의 관계를 다룬 연구는 거의 부족하기 때문에 이 세 가지 변수의 관계를 규명할 필요가 있다. 특히 간호대학생의 셀프리더십을 개발하고 향상시키기 위하여 성격특성의 하부요인인 의

향성, 친화성, 성실성, 정서적 안정성, 그리고 개방성 등과 의사결정의 하부요인인 합리적 유형, 직관적 유형, 의존적 유형 등과의 관계를 규명하여 구체적인 셀프리더십 개발전략을 모색하여 바람직한 대학생활 환경을 조성해주시느냐가 주요 관건이 되고 있다.

이에 본 연구는 바람직한 대학생활적응을 위해서 간호대학생의 성격특성과 의사결정유형이 셀프리더십에 미치는 영향을 파악하여 대학생활 적응에 대한 다차원적 이해를 돕고, 미래 바람직한 간호사의 자질로 요구되는 셀프리더십 훈련프로그램의 기초자료를 마련하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 간호대학생의 성격특성과 의사결정유형이 셀프리더십에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자가 인식한 성격특성, 의사결정유형, 셀프리더십 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십의 차이를 확인한다.
- 대상자의 셀프리더십과 성격특성, 의사결정유형간의 관계를 분석한다.
- 대상자의 성격특성과 의사결정 유형이 셀프리더십에 미치는 영향을 확인한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구 설계는 간호대학생의 성격특성과 의사결정유형이 셀프리더십에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상은 J시에 위치한 일개 대학교에 재학 중인 1, 2, 3, 4학년 간호대학생을 대상으로 편의 추출하였으며, 본 연구의 취지와 목적을 설명한 후 자발적으로 설문에 응답할 것을 허락하고 동의서에 서명한 학생에게 설문지를 주고 응답하게 하였다. 연구대상자의 수는 G*Power 3.1.7 분석 프로그램을 이용하여 산정하였으며, 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 효과 크기(중간) $f=0.25$, 검정력 $1-\beta=0.95$, 예측요인 16개를 기준으로 하였을 때 필요한 연구대상자 수는 최소 305명이었다. 따라서 본 연구 대상은 탈락자를 고려하여 350명에게 자

료 수집하여 이중 336명(96.0%)의 자료를 분석에 활용하였다.

연구 도구

● 성격특성

본 연구에서는 구성원의 성격특성을 파악하기 위해 Costa와 McCrae (1992)가 제작한 도구를 Ahn과 Lee (1996)가 국내 상황에 맞게 번역한 NEO-PI-R (The Revised NEO Personality Inventory)을 Kim (2007)이 재구성한 도구를 사용하였다. 설문지는 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 안정성, 개방성 등의 5개 요인으로 구성되며, 각 요인별로 5개의 문항으로 총 25개 문항, 5점 척도로서 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지로 요인별 점수가 높을수록 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 안정성, 개방성이 높음을 의미한다. Kim (2007)의 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.81$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.78$, 하부영역별로는 외향성 .75, 호감성 .62, 성실성 .75, 정서적 안정성 .86, 개방성 .72로 측정되었다.

● 의사결정유형

본 연구도구는 Harren (1984)이 개발한 ACDM (Assessment of Career Decision Making) 도구를 Buck과 Daniel (1985)이 수정·보완한 것을 Koh (1992)가 번역한 의사결정유형 도구를 사용하였다. 본 도구는 합리적 유형, 직관적 유형, 의존적 유형의 3개 요인에 각 10문항씩 총 30문항, 4점 척도로서 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 4점까지로 요인별 점수가 높을수록 해당 유형의 경향이 높음을 의미한다. Koh (1992)의 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.82$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.81$, 하부영역별로는 합리적 유형 .81, 직관적 유형 .85, 의존적 유형 .88로 측정되었다.

● 셀프리더십

셀프리더십은 Houghton과 Neck (2002)이 개발한 SLQ (Self Leadership Questionnaire) 도구를 Shin, Kim과 Han (2009)이 번역한 도구를 Kim (2010)이 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 행위 중심적 전략 6개 문항, 자연적 보상전략 6개 문항, 건설적 사고패턴 전략 8개 문항 등 총 20개 문항의 5점 척도로서 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지로 점수가 높을수록 각 영역의 셀프리더십이 높음을 의미한다. Kim (2010)의 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.88$, 하부영역별로는 행위 중심적 전략 .81, 자연적 보상전략 .83, 건설적 사고패턴 전략 .82로 측정되었다.

자료 수집 방법

연구대상자는 일개 대학교에 재학 중이면서 스스로 연구 참여에 서면으로 동의한 간호대학생으로 하였으며, 자료 수집 기간은 2015년 04월 06일부터 2015년 04월 17일까지이었다. 보다 정확한 자료 수집을 위해 자료수집 전에 연구책임자가 설문내용과 자료 수집 방법에 대하여 연구조사원 훈련을 실시하였다. 자료 수집 방법은 연구조사원이 연구대상자에게 연구의 목적, 설문지 작성 요령, 설문지 작성과정에서 발생 가능한 다양한 문제에 대하여 설명하고, 만약 문제가 초래될 때는 설문지작성을 중단할 수 있음을 충분히 설명하도록 하였다. 자발적인 참여의사를 밝힌 대상자에 한하여 서면동의서를 받은 후 자기기입 방식으로 설문조사를 실시하였다. 설문지 작성 소요시간은 1인당 평균 15분 정도이었으며, 설문지 끝난 즉시 설문지는 곧바로 회수하였다. 자료 분석은 총 350부 중에서 불성실하게 응답한 14부를 제외한 336명의 자료가 이용되었다.

연구의 윤리적 고려

본 연구의 자료 수집은 연구자 소속기관의 생명윤리위원회 의의 승인(IRB No. SMU-2015-03-001)을 받은 후 이루어졌다. 자료 수집에 앞서 대상자들에게 연구의 목적과 절차, 수집된 자료의 비밀유지, 연구 참여의 철회 권리 등에 대하여 충분히 설명한 후 자발적으로 참여하고자 하는 대상자에게 구조화된 설문지를 제공하였다. 설문지에는 대상자의 신원이 드러날 수 있는 개인정보는 전혀 포함되지 않아 익명성이 확보되었으며, 수집된 자료는 제한된 구역에 보관하여 철저한 비밀보장이 이루어졌다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 20.0 통계프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였고, 성격 특성, 의사결정유형, 셀프리더십 정도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십의 차이는 t-test와 one way ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffé test로 비교분석하였다.
- 대상자의 셀프리더십과 성격특성, 의사결정유형간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 셀프리더십에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자는 1학년이 69명(20.5%), 2학년은 79명(23.5%), 3학년이 93명(27.7%), 그리고 4학년은 95명(28.3%)이었다. 종교유형은 기독교 80명(23.8%), 가톨릭교 40명(11.9%), 불교 21명(6.3%), '없다'는 195명(58.0%)이었다. 거주형태는 자택이 80명(23.8%), 기숙사가 149명(44.3%), 자취가 106명(31.5%), 그리고 기타 1명(0.3%)의 순이었다. 학업성적은 평균평점 3.00-3.69점이 212명(63.1%), 3.70점 이상이 67명(19.9%), 2.99점 이하가 57명(17.0)의 순이었다. 동아리 활동 유무는 '한다'가 170명(50.6%), '안 한다'가 166명(49.4%)이었으며, 대인관계 정도는 '보통'이 174명(51.8%), '좋음'이 158명(47.0%), '나쁨'이 4명(1.2%)의 순이었다. 전공만족도는 '보통 만족'이 249명(74.1%), '매우 만족'이 69명(20.5%), '불만족'이 18명(5.4%) 순이었다. 리더십 프로그램 참여유무는 '안 한다'가 317명(94.3%), '한다'가 19명(5.7%)으로 참여하지 않은 경우가 더 많았다. 대상자가 인식하고 있는 리더십 정도는 '보통수준'이 233명(69.3%), '낮음'이 67명(19.9%), '높음'이 36명(10.7%)의 순이었으며, 희망진로분야는 임상간호사가 260명(77.4%), 지역 사회보건간호사가 9명(2.7%), 보건공무원이 51명(15.2%), 그리고 기타가 16명(4.8%)이었다(Table 1).

연구대상자의 성격특성, 의사결정유형, 셀프리더십

간호대학생의 총 성격특성 정도는 5점 만점에 평균 3.48(0.35)점으로 하부영역을 살펴보면, 개방성 3.69(0.58)점, 외향성 3.56(0.58)점, 성실성 3.47(0.54)점, 호감성 3.45(0.52)점, 정서적 안정성 3.25(0.87)점의 순으로 개방성과 외향성 성향이 평균보다 높았으며, 반면에 성실성, 호감성, 정서적 안정성 성향은 평균보다 낮았다. 총 의사결정유형 정도는 4점 만점에 평균 2.69(0.26)점으로, 하부영역에서 합리적 유형이 2.98(0.35)점, 직관적 유형이 2.59(0.44)점, 의존적 유형이 2.49(0.51)점의 순으로 하부영역에서는 합리적 유형만이 2.98(0.35)점으로 평균이상이었으며, 직관적 유형은 2.59(0.44)점, 그리고 의존적 유형은 2.49(0.51)점으로 평균보다 낮았다. 총 셀프리더십 정도는 5점 만점에 평균 3.51(0.44)점으로, 하부영역을 살펴보면, 건설적 사고패턴 전략이 3.65(0.50)점, 행위 중심적 전략이 3.55(0.55)점, 그리고 자연적 보상 전략이 3.32(0.60)점의 순으로 건설적 사고패턴 전략이 가장 높았다(Table 2).

연구대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십의 차이

일반적 특성에 따른 셀프리더십 하부영역별로 살펴본 결과, 행위 중심적 전략은 종교($F=13.34, p<.001$), 학업성적($F=18.98, p<.001$), 대인관계($F=16.13, p<.001$), 전공만족도($F=16.99, p<.001$), 리더십 프로그램 참여여부($t=3.25, p<.001$), 리더십 보유수준($F=13.97, p<.001$)에 따라 차이가 유의한 차이가 있었다. 자연적 보상전략은 종교($F=8.85, p=.003$), 대인관계($F=10.26, p<.001$), 전공만족도($F=6.54, p=.002$), 리더십 프로그램 참여여부($t=3.79, p<.001$), 리더십 보유수준($F=20.94, p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 그리고 건설적 사고패턴 전략은 학년($F=4.72, p=.003$), 대인관계($F=4.29, p=.039$), 전공만족도($F=6.13, p=.002$), 리더십 프로그램 참여여부($t=2.72, p=.007$), 리더십 보유수준($F=15.20, p<.001$), 희망진로분야($F=7.89, p=.005$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 총 셀프리더십은 종교($F=12.37, p<.001$), 학업성적($F=12.22, p<.001$), 대인관계($F=5.64, p=.018$), 전공만족도($F=14.63, p<.001$), 리더십 프로그램 참여여부($t=4.16, p<.001$), 리더십 보유수준($F=45.81, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 기독교, 가톨릭교, 불교인 경우에서, 학업성적이 2.99점 이하가 3.70점 이상보다, 대인관계 만족도가 보통보다 좋음에서, 전공만족도는 보통과 불만족보다 좋음에서, 리더십 프로그램을 참여한 경우, 그리고 리더십 보유수준이 보통과 낮음보다 높은 경우에서 총 셀프리더십이 더 높았다(Table 1).

연구대상자의 셀프리더십과 성격특성, 의사결정유형 간의 상관관계

전체적인 셀프리더십은 성격특성에서 외향성($r=.50, p<.001$), 호감성($r=.22, p<.001$), 성실성($r=.60, p<.001$), 개방성($r=.36, p<.001$)과는 긍정적인 양의 상관관계가 있었으며, 의사결정유형에서 합리적 유형($r=.47, p<.001$)과는 긍정적인 양의 상관관계, 그리고 의존형($r=-.11, p=.044$)과는 부정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 성격특성과 셀프리더십의 관련성에서 가장 큰 상관을 보인 것은 행위 중심적 전략과 성실성, 자연적 보상전략과 외향성, 그리고 건설적 사고패턴 전략과 성실성 간의 상관이었다. 셀프리더십의 행동중심 전략, 자연 보상 전략 및 건설적 사고패턴 전략과 가장 큰 상관을 보인 것은 합리적 의사결정 유형이었다(Table 3).

연구대상자의 셀프리더십 영향요인

셀프리더십을 종속변수로 주 변수인 성격 특성, 의사결정유형과 전체 셀프리더십에서 유의한 차이를 보인 종교, 학업성적, 대인관계, 전공만족도, 리더십 프로그램 참여 여부, 리더십 보유수준을 독립변수로 단계별 다중회귀분석을 실시하였

<Table 1> Self Leadership by General Characteristics (N=336)

Characteristics	Categories	n (%)	Behavior-focused strategies			Natural reward strategies			Constructive thought patterns			Total		
			Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé
Grade	Freshman ^a	69(20.5)	3.57±0.56	1.69		3.38±0.57	1.67		3.80±0.51	4.72	a>b, c	3.58±0.42	0.04	
	Sophomore ^b	79(23.5)	3.44±0.52	(.169)		3.28±0.53	(.174)		3.54±0.44	(.003)		3.42±0.38	(.947)	
	Junior ^c	93(27.7)	3.55±0.58			3.23±0.65			3.57±0.50			3.45±0.46		
	Senior ^d	95(28.3)	3.63±0.53			3.40±0.60			3.70±0.51			3.58±0.46		
Religion	Protestant ^a	80(23.8)	3.61±0.53	13.34	a, b, c>d	3.28±0.56	8.85	b, c>d	3.60±0.50	2.60		3.49±0.42	12.37	a, b, c>d
	Catholic ^b	40(11.9)	3.58±0.50	(<.001)		3.32±0.59	(.003)		3.62±0.52	(.108)		3.51±0.42	(<.001)	
	Buddhism ^c	21(6.3)	3.51±0.59			3.43±0.63			3.56±0.58			3.50±0.51		
	None ^d	195(58.0)	2.44±0.63			2.22±0.19			3.08±0.73			2.58±0.45		
Dwelling type	Home	80(23.8)	3.57±0.59	0.49		3.34±0.66	1.03		3.67±0.52	0.12		3.53±0.50	0.79	
	Dormitory	149(44.3)	3.61±0.56	(.487)		3.38±0.58	(.311)		3.69±0.47	(.376)		3.56±0.40	(.376)	
	Rented room	106(31.5)	3.47±0.51			3.22±0.56			3.58±0.51			3.42±0.43		
	The others	1(0.3)	4.00±0.00			4.00±0.00			3.88±0.00			3.50±0.44		
Cumulative grade	≥2.99 ^a	57(17.0)	3.81±0.55	18.98	a>b>c	3.48±0.68	2.55		3.67±0.45	0.05		3.65±0.45	12.22	a>c
	3.00-3.69 ^b	212(63.1)	3.58±0.52	(<.001)		3.30±0.58	(.080)		3.51±0.43	(.824)		3.51±0.43	(.001)	
	3.70≤ ^c	67(19.9)	3.24±0.36			3.26±0.54			3.38±0.21			3.38±0.42		
Circle activity	Yes	170(50.6)	3.59±0.53	1.08		3.37±0.59	1.43		3.70±0.47	1.79		3.55±0.42	1.79	
	No	166(49.4)	3.52±0.57	(.281)		3.28±0.60	(.154)		3.60±0.52	(.074)		3.47±0.45	(.075)	
Interpersonal relationship	Good ^a	158(47.0)	3.72±0.46	16.13	a>b>c	3.47±0.57	10.26	a>b	3.76±0.48	4.29	a>b	3.65±0.40	5.64	a>b
	Average ^b	174(51.8)	3.41±0.58	(<.001)		3.19±0.57	(<.001)		3.56±0.49	(.039)		3.39±0.42	(.018)	
	Bad ^c	4(1.2)	3.04±0.48			3.17±0.89			3.25±0.47			3.15±0.67		
Satisfaction of major	Satisfied ^a	69(20.5)	3.86±0.49	16.99	a>b>c	3.55±0.59	6.54	a>b	3.83±0.43	6.13	a>b	3.75±0.39	14.63	a>b, c
	Average ^b	249(74.1)	3.50±0.53	(<.001)		3.27±0.59	(.002)		3.60±0.49	(.002)		3.46±0.42	(<.001)	
Participation of leadership program	Yes	18(5.4)	3.19±0.59			3.20±0.57			3.56±0.66			3.32±0.56		
	No	19(5.7)	3.95±0.50	3.25		3.82±0.64	3.79		3.95±0.54	2.72		3.90±0.46	4.16	
Degree of leadership level	High ^a	317(94.3)	3.53±0.55	(<.001)		3.29±0.58	(<.001)		3.63±0.49	(.007)		3.48±0.42	(<.001)	
	Low ^c	36(10.7)	3.90±0.51	13.97	a>b>c	3.81±0.62	20.94	a>b>c	3.85±0.49	15.20	a, b>c	3.85±0.44	45.81	a>b, c
Hope of work field	Clinical nurse ^a	233(69.3)	3.57±0.53	(<.001)		3.32±0.55	(<.001)		3.67±0.48	(<.001)		3.52±0.43	(<.001)	
	Community nurse ^b	67(19.9)	3.32±0.55			3.06±0.56			3.46±0.51			3.28±0.41		
Public officials ^c	Public officials ^c	260(77.4)	3.58±0.52	1.74		3.35±0.60	1.88		3.65±0.48	7.89	a, b, c>d	3.53±0.42	1.84	
	The others ^d	9(2.7)	3.39±0.58	(.159)		3.15±0.65	(.133)		3.40±0.41	(.005)		3.31±0.44	(.176)	
	The others ^d	51(15.2)	3.42±0.60			3.16±0.51			3.56±0.49			3.38±0.41		
The others ^d	The others ^d	16(4.8)	3.68±0.75			3.35±0.75			3.99±0.62			3.68±0.58		

<Table 2> Descriptive Statistics of Study Variables

(N=336)

Variables	Mean±SD	Minimum	Maximum
Personality characteristics	3.48±0.35	2.24	4.48
Extraversion	3.56±0.58	2.00	5.00
Agreeableness	3.45±0.52	1.60	5.00
Conscientiousness	3.47±0.54	1.60	5.00
Emotion stability	3.25±0.87	1.00	5.00
Openness to experience	3.69±0.58	1.80	5.00
Decision making	2.69±0.26	1.97	3.70
Rational style	2.98±0.35	2.00	4.00
Intuitive style	2.59±0.44	1.10	4.00
Dependent style	2.49±0.51	1.00	4.00
Self-leadership	3.51±0.44	2.08	4.92
Behavior-focused strategies	3.55±0.55	2.00	5.00
Natural reward strategies	3.32±0.60	1.50	5.00
Constructive thought pattern strategies	3.65±0.50	2.25	4.48

<Table 3> Correlation Matrix among Measured Variables

(N=336)

Variables	Behavior-focused strategies	Natural reward strategies	Constructive thought pattern strategies	Self leadership
	r(<i>p</i>)	r(<i>p</i>)	r(<i>p</i>)	r(<i>p</i>)
Personality characteristics	.44(<.001)	.38(<.001)	.42(<.001)	.52(<.001)
Extraversion	.37(<.001)	.46(<.001)	.37(<.001)	.50(<.001)
Agreeableness	.11(<.001)	.19(<.001)	.22(<.001)	.22(<.001)
Conscientiousness	.60(<.001)	.37(<.001)	.48(<.001)	.60(<.001)
Emotion stability	.07(.233)	.10(.084)	.03(.610)	.03(.633)
Openness to experience	.22(<.001)	.32(<.001)	.32(<.001)	.36(<.001)
Decision making Type	.11(.045)	.16(.005)	.09(.099)	.15(.006)
Rational style	.52(<.001)	.24(<.001)	.38(<.001)	.47(<.001)
Intuitive style	-.11(.037)	.11(.041)	.04(.440)	.02(.730)
Dependent style	-.09(.098)	-.03(.624)	-.16(.005)	-.11(.044)

<Table 4> Factors affecting Self Leadership

(N=336)

Variables	B	SE	B	t	p
Constant	1.81	.13		14.42	<.001
Conscientiousness	.49	.04	.60	13.75	<.001
Extraversion	.21	.04	.28	6.00	<.001
Rational style	.30	.06	.21	4.69	<.001
Openness to experience	.13	.03	.18	4.26	<.001
Degree of leadership level	.08	.03	.10	2.35	.020

Adjusted R² =.500, F= 67.52, p<.001

SE=Standard Error

다. 이 중 종교와 리더십 프로그램 참여여부는 가변수 코딩을 시행한 후 분석하였다. 회귀분석 시 다중 공선성을 살펴본 결과 각 변수들의 공차한계는 .753-.994로 0.1이상, 분산팽창요인은 1.023-1.329로서 기준인 10 미만으로 변수들 간에 다중 공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검증한 결과 모형의 잔차정규성은 Dubin-Watson 통계량이 1.980으로 2에 가까워 오차의 자기상관성이 없는 것

으로 나타났다.

총 셀프리더십에 대한 독립변수의 영향력을 분석한 결과, 성실성(β=.60, p<.001)이 전체 변량의 36.1%를 나타냈고, 외향성(β=.28, p<.001), 합리적 유형(β=.21, p<.001), 개방성(β=.18, p<.001), 리더십 보유수준(β=.10, p=.020)이 포함되어 총 설명력은 50.0%이었다. 이 중에서 성실성(β=.60, p<.001)이 간호대학생의 셀프리더십에 가장 큰 영향을 미친 요인이었다(Table 4).

논 의

본 연구결과를 중심으로 간호대학생의 성격특성과 의사결정 유형이 셀프리더십에 미치는 영향에 대해 논의하고자한다.

본 연구대상자의 전체 성격특성은 평균 3.48점으로, 개방성 3.69점, 외향성 3.56점, 성실성 3.47점, 호감성 3.45점, 정서적 안정성 3.25점 순으로 나타나 개방성과 외향성이 평균이상으로 높았으며, 반면에 성실성, 호감성, 정서적 안정성 성향은 평균보다 낮았다. 이는 본 연구대상자들이 호기심이 많고 변화를 두려워하지 않으며, 새로운 생각과 경험을 잘 수용하려는 개방성과, 사회성, 적극성 및 자기주도성이 강한 외향성 성향은 높은 반면에 목표달성을 위해 정해진 규칙에 기꺼이 따르는 성실성, 타인에 대한 신뢰를 바탕으로 조화로운 관계 형성을 하려는 호감성, 그리고 분노, 불안 및 부적절한 감정을 덜 느끼려는 정서적 안정성을 추구하는 성향은 낮았음을 보여주고 있다. 간호대학생을 대상으로 한 연구가 거의 없어 직접적인 비교는 어려웠지만 개방성과 외향성 성격특성이 평균이상으로 높았으므로 이들은 개방성과 외향성을 토대로 다른 사람보다 셀프리더십을 위한 노력을 기꺼이 할 수 있는 성향을 가지고 있음을 간접적으로 시사해주고 있어(Kim et al., 2012), 셀프리더십 역량을 향상시키는데 큰 어려움이 없을 것으로 생각된다. 그러나 성실성, 호감성, 정서적 안정성 성향의 간호대학생에게 셀프리더십 역량을 갖게 하려면 성실성과 호감성을 높여주고, 적대감이나 부정적 감정을 잘 조절하여 정서적 안정성을 높여주는 전략이 필요하다고 하겠다.

총 의사결정유형 정도는 4점 만점에 평균 2.69점으로, 하부 영역에서는 합리적 유형만이 2.98점으로 평균이상이었으며, 직관적 유형은 2.59점, 그리고 의존적 유형은 2.49점으로 평균보다 낮았다. 이는 간호대학생을 대상으로 연구한 Whang과 Youn (2014)의 연구결과에서 4점 만점에 평균 2.48점으로 합리적 유형 2.83점, 직관적 유형 2.62점. 그리고 의존적 유형 2.35점으로 합리적 유형이 평균보다 높게 나타나 본 연구결과와 일치되고 있다. 본 연구에서 합리적 유형이 평균보다 높았던 이유는 자신과 상황에 대하여 정확한 정보를 수집하여 신중하고 논리적으로 의사결정을 수행해 나가고 있고, 또한 의사결정에 책임을 지는 성향이 높았음을 시사해주는 것이다(Kim et al., 2011).

본 연구 결과에서 총 셀프리더십 정도는 5점 만점에 평균 3.51점으로, 이는 타 연구(Whang & Youn, 2014)에서의 총 셀프리더십 평균 3.40점, Lee 등(2014)의 연구에서의 평균 3.38점과 비교해보면 본 연구결과에서 셀프리더십 정도가 다소 높았음을 보여주고 있다. 이는 본 연구대상자들이 자신의 목적을 잘 인식하고 있고, 목적달성을 위한 자신의 행동을 잘 파악함으로써 스스로를 동기부여 시키려는 셀프리더십 성향이

다른 대학생들보다 다소 높았음을 의미하는 것이므로 셀프리더십 훈련프로그램이나 리더십 생활기술(커뮤니케이션기술, 의사결정기술, 인간관계기술, 학습능력기술, 조직관리 기술, 자기이해기술, 그룹 활동 기술)을 통해 셀프리더십 역량을 증진시키는 방향으로 나아가야하겠다(Lee, 2016). 반면에 본 연구결과에서 간호대학생의 셀프리더십 정도가 방문간호사를 대상으로 한 연구(Kim et al., 2011)에서의 셀프리더십 평균 3.72점에 비해 낮았던 이유는 방문간호사들은 업무상 매일 대상자별 간호목표를 수립하고 이를 능동적으로 처리하는 역할수행을 통해 내적리더십인 셀프리더십을 더 잘 발휘할 수 있지만 간호대학생들은 아직은 그러한 여건이 마련되지 않았기 때문인 것으로 고려된다.

또한 간호대학생들의 셀프리더십 유형은 건설적 사고패턴 전략, 행위 중심적 전략, 자연적 보상 전략의 순으로 건설적 사고패턴 전략을 가장 많이 활용한 것으로 나타났는데, 이는 이들이 어려운 상황을 장애보다는 기회요인으로 보는 긍정적인 사고통제를 함으로써 스스로의 능력을 개발하여 과제수행 역량을 강화시켜줄 수 있음을 보여주는 것이다(Kim et al., 2012). 따라서 간호교육현장에서는 1학년 때부터 셀프리더십 관련 교과목을 개설하여 체계적이고 지속적인 리더십 교육이 이루어져야 하며, 대학차원에서도 셀프리더십 향상 프로그램에 대한 적극적인 지원과 지지가 이루어져야 하겠다.

연구 대상자의 일반적 특성과 관련해서 종교가 있고, 학업 성적과 대인관계가 좋으며, 전공만족도가 높고, 리더십 프로그램을 참여하거나 리더십 보유정도가 높은 경우에서 셀프리더십이 더 높은 것으로 나타났다. 그 이유는 긍정적인 대학생 활이 셀프리더십의 중요한 요인이며, 리더십 보유정도와 리더십 프로그램에 참여한 경우에서 셀프리더십이 높았음을 의미하는 것이므로 간호대학생의 셀프리더십 함양프로그램 개발에 긍정적인 사고력을 바탕으로 한 대학생활설계에 관한 내용이 포함되어야 할 것으로 생각된다(Park & Han, 2015).

특히 셀프리더십의 행위 중심적 전략, 자연적 보상전략 및 건설적 사고패턴 전략 등은 달성해야할 업무와 관련된 긍정적 경험에서 시작하여 개인의 신념과 능력을 바탕으로 과제수행에 대한 역량을 강화하는 전략으로서 셀프리더십을 위한 효과적인 사고형성과 관련된 인지전략이다(Kwon, 2007). 본 연구 결과에서 셀프리더십의 세 가지 유형인 행위 중심적 전략, 자연적 보상전략 및 건설적 사고패턴 전략은 성격특성에서 정서적 안정성을 제외한 외향성, 호감성, 성실성, 개방성과 긍정적인 양의 상관관계가 있음으로써 Kim 등(2012)과 Kwon (2007)의 연구결과와 일치되고 있다. 특히 성격특성과 셀프리더십의 관련성을 분석한 결과 가장 큰 상관을 보인 것은 행위 중심적 전략과 성실성, 자연적 보상전략과 외향성, 그리고 건설적 사고패턴 전략과 성실성 간의 상관이었다. 그러나 정

서적 안정성만이 셀프리더십의 세 가지 전략과 음의 상관관계가 있었던 이유는 불안, 분노, 적대감, 부적절한 감정과 같은 정서를 많이 경험하는 것과 관련 있는 것으로 보여 진다 (Shin et al., 2009).

그리고 셀프리더십 정도가 높을수록 이용할 수 있는 정보에 기초하여 사려 깊고 합리적인 방식으로 의사결정을 하고 그에 대해 책임을 지는 합리적 의사결정을 함으로써 과업수행을 위해 필요한 자기 방향설정과 자기 동기부여를 고양하기 위해 스스로 자신에게 영향력을 잘 행사하고 있어 셀프리더십에 합리적 의사결정이 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다. 의사결정유형에서 직관적 유형만이 총 셀프리더십과 상관관계가 없었는데, 그 이유는 합리적 의사결정처럼 의사결정 책임은 수용하지만 정보탐색이나 대안에 대한 논리적 평가과정을 거치지 않고 즉흥적인 현재 감정에 의존하여 결정을 내리기 때문에 셀프리더십과는 관련이 없었던 것으로 보여 진다. 그리고 셀프리더십 유형에서 건설적 사고패턴 전략은 의존적 의사결정 유형과는 부정적인 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 의존적 의사결정을 하는 경우에 자신이 결정할 문제에 대해 심사숙고하지 않고 상상이나 감정에 의존하여 결정을 내리기 때문에 논리적인 대안탐색과 평가과정이 결여되어 의사결정에서 실패할 가능성이 높기 때문에 (Kim et al., 2011), 건설적인 사고 패턴의 셀프리더십을 잘 발휘하지 못한 것으로 고려된다.

또한 전체 셀프리더십에 대한 독립변수의 영향력을 분석한 결과, 성격특성에서는 성실성, 외향성, 개방성이 영향을 미치고 있으며, 의사결정 유형에서는 합리적 유형이, 그리고 리더십 보유수준이 영향력을 미치고 있었다. 성격특성에서 성실성, 외향성, 개방성이 셀프리더십에 영향력을 미쳤다는 선행연구결과와 일치되며(Kim, 2010), 이를 통해 성실성, 외향성, 개방성의 성격특성이 효과적인 셀프리더가 될 수 있는 내적 특성으로 작용하고 있으며, 셀프리더십에 영향을 미친 중요한 요인이 입증된 것이다. 외향적인 사람일수록 사교적이고, 명랑하며, 자신감이 넘치고, 적극적으로 참여하고 자기주장이 강하며, 외부의 피드백에 대해 내향적인 사람에 비해 긍정적으로 받아들일 가능성이 많기 때문에 목표에 대한 긍정적인 기대를 바탕으로 적극적으로 목표달성을 할 수 있다는 선행연구결과(Kim, 2010)와도 일치되고 있다. 그리고 성실성이 높은 사람은 신뢰감이 높고 인내심도 강하고 성과 지향적인데, 과업이나 직무를 수행하기 위해 필요한 자기주도를 행사하는 과정이 셀프리더십이므로 이들은 셀프리더십의 행동적 전략을 잘 활용하게 됨으로써 셀프리더가 될 가능성이 높다고 추론한 결과와 일치되고 있다(Kim, 2010). 개방성이 높은 사람 역시 새로운 것에 관심을 많이 보이고 변화를 두려워하지 않고 새로운 것을 추구하는 혁신적 경향을 보이기 때문에 셀프리

더십을 위한 노력을 기꺼이 할 것이므로 개방성 역시 셀프리더십에 긍정적인 영향을 미치는 중요 성격특성이라고 볼 수 있다(Kim, 2010).

그리고 본 연구 결과에서 리더십 보유 수준 또한 셀프리더십에 영향력을 미침으로써 이는 자신의 리더십 수준이 높다고 인식한 대학생일수록 셀프리더십을 잘 실천하고 있다는 타 연구결과와 일치됨으로써(Kim, 2006), 대학생들이 자신의 리더십 수준이 높다고 인식할수록 셀프리더십의 행위 중심적 전략을 잘 활용하는 경향을 보여주고 있으므로 셀프리더십 향상프로그램의 개발 및 적용이 요구된다.

이상의 연구 결과를 요약하면, 셀프리더십에 영향을 미친 변수들은 성격특성에서는 성실성, 외향성, 개방성이, 그리고 의사결정 유형에서는 합리적 의사결정이, 일반적 특성에서는 리더십 보유 수준이었다. 특히 셀프리더십에서는 행위 중심적 전략 및 건설적 사고패턴 전략과 성실성이, 그리고 자연적 보상전략과 외향성이 상관관계가 가장 컸으며, 셀프리더십의 행위 중심적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고패턴 전략과 합리적 의사결정이 상관성이 가장 큰 것으로 나타났다. 따라서 셀프리더십 향상프로그램 구성 시 환경요소 뿐만 아니라 개인의 내적 특성인 성실성, 외향성, 개방성을 향상시킬 수 있는 전략을 포함시켜야 하며, 합리적 의사결정으로 결정에 대한 책임을 짐으로써 과업수행을 위해 필요한 목표설정과 행동적인 동기부여를 촉진하기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 셀프리더십을 강화시켜야 하겠다. 그리고 리더십 보유 수준 또한 셀프리더십에 영향을 미침을 확인하였으므로 리더십훈련프로그램을 활용하여 리더십 정도를 향상시켜야 하겠다.

결론 및 제언

본 연구는 간호대학생의 셀프리더십의 하부영역인 행위 중심적 전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고패턴 전략 등의 선행요인으로 성격특성의 하부요인인 외향성, 친화성, 성실성, 정서적 안정성, 개방성, 그리고 의사결정의 하부요인인 합리적 유형, 직관적 유형, 의존적 유형 등이 미치는 영향을 분석하여 구체적인 셀프리더십 개발전략을 모색하기 위함이다. 본 연구의 의의는 간호대학생의 성격특성과 의사결정유형의 하부영역들이 셀프리더십에 미치는 영향을 분석하여 대학생활 적응에 대한 다차원적 이해를 돕고, 셀프리더십 향상프로그램 개발에 성격특성과 의사결정유형을 포함하여 구성할 수 있다는 점이다.

먼저, 셀프리더십과 성격특성의 관련성을 분석한 결과 가장 큰 상관을 보인 것은 행동중심 전략과 성실성, 자연적 보상전략과 외향성, 그리고 건설적 사고패턴 전략과 성실성 간의 상관이었다. 또한 간호대학생의 셀프리더십에 가장 큰 영향을

미친 요인은 성격특성에서는 성실성이었으며, 다음이 외향성, 개방성이었으므로 셀프리더십 훈련프로그램을 구성할 때 환경 요소 뿐만 아니라 개인의 성격특성을 반드시 포함시키고, 성격특성별로 셀프리더십을 개발시킬 필요가 있다. 그리고 셀프리더십에 영향을 미친 의사결정유형은 합리적 의사결정으로 과업수행을 위해 필요한 자기 방향설정과 동기부여를 고양시키기 위해 스스로 자신에게 영향력을 잘 행사하고 있는 것으로 나타나 가장 바람직한 행동을 결정할 수 있는 의사결정능력을 증진시킬 수 있는 프로그램 구성이 요구된다. 마지막으로 간호대학생들은 자신의 리더십 수준이 높다고 인식할수록 셀프리더십 유형에서 행위 중심적 전략을 잘 활용하고 있었다. 따라서 간호대학생의 셀프리더십을 향상시켜 간호사의 핵심역량을 강화시키려면 셀프리더십 관련 교과목을 저학년 때부터 개설하거나 비교과과정에서 적용할 수 있는 다양한 셀프리더십 훈련프로그램의 개발과 적용에 대학차원에서의 적극적인 지원과 노력이 필요하다.

본 연구 결과와 논의를 근거로 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 셀프리더십 개발에 영향을 미치는 다른 변인에 대한 후속연구가 필요하다. 둘째, 성격특성 및 의사결정유형이 셀프리더십을 매개하는 여러 변인을 찾아내 검증하는 연구가 필요하다. 셋째, 셀프리더십 강화를 위하여 학교차원에서 지역사회와의 연계성, 자원 활용에 대한 후속 연구가 이루어질 것을 제안한다.

References

- Ahn, C. G., & Lee, K. I. (1996). Clinical application of the Revised NEO Personality Inventory. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 8(1), 65-79.
- Buck, J. N., & Daniel, M. H. (1985). *Assessment of career decision making manual*. Los Angeles: Western Psychological Service.
- Cho, E. S. (2012). The correlation between making decisions and coping with stress for college students. *The Korean Journal of Applied Developmental Psychology*, 1(2), 223-239.
- Choi, Y. H., & Jung, C. S. (2015). Relationship between self-leadership, self-efficacy and empowerment in nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(7), 4604-4613.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory(NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory(NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.
- Harren, V. H. (1984). *Assessment of career decision making*. Los Angeles: Western Psychological Services.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7-8), 672-691.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, E., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality & leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Kang, C. H., Lee, N. G., & Hwang, I. Y. (2015). The effects of college students' five personality factors on career path decision types. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, 9(3), 261-273.
- Kim, E. J., Lim, J. Y., & Choi, K. W. (2011). Relations among the decision making style, self-leadership and communication competence of visiting nurses. *The Korea Contents Society*, 11(10), 324-332.
- Kim, H. R., Kim, J. J., & Kwon, Y. H. (2012). A study on the relationship between big 5 personality characteristics and self-leadership. *Korean Business Education Review*, 16(7), 4604-4613.
- Kim, J. J. (2010). *A study on the relationships between personality characteristics and self-leadership*. Unpublished master's thesis, Ulsan University, Ulsan.
- Kim, J. K. (2007). *Organization members' personality pattern and organizational effectiveness - The case of social welfare facilities -*. Unpublished doctoral dissertation, Kwangwoon University, Seoul.
- Kim, M. J. (2006). *An inquiry into learner factors influencing the self-leadership development of university students*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, K. S., & Park, H. O. (2016). The moderating effect of empowerment in relationship between self-leadership and job satisfaction for nurses working in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 18(1), 32-40.
- Koh, H. J. (1992). *A study on the effect of career counseling on korean college students' decision making styles and on career decision making status*, Dissertation, Sookmyung Women's University, Seoul.
- Kwon, S. Y. (2007). *Relationship between personality*

- characteristics and self-leadership, and the influence of self-leadership on performance and life satisfaction among college students.* Unpublished master's thesis, Hoseo University, Cheonan.
- Lee, J. Y., & Cho, M. H. (2012). Correlations between self-leadership, critical thinking disposition and problem solving process in a diploma nursing students. *Journal of College Education, 14*(3·4), 241-253.
- Lee, M. R. (2016). A study on the variables associated with leadership life skills in nursing students. *Journal of Digital Convergence, 14*(1), 65-73.
- Lee, Y. S., Park, S. H., & Kim, J. K. (2014). Nursing students' self-leadership, self-efficacy, interpersonal relation, college life satisfaction. *Journal of The Korea Contents Association, 14*(6), 229-240.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1990). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of Management Review, 5*(2), 361-367.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology, 21*(4), 270-295.
- Park, H. J. (2015). Correlations among nursing professionalism, critical thinking disposition and self-leadership in nursing students. *Journal of Korean Academy Nursing Education, 21*(2), 227-236.
- Park, H. S., & Han, J. Y. (2015). Self-leadership, critical thinking disposition, satisfaction of clinical practice and clinical practice competency of nursing students. *Journal of the Korean Data & Information Science Society, 16*(3), 695-706.
- Shin, Y. K., Kim, M. S., & Han, Y. S. (2009). A study on the validation of the Korean Version of the Revised Self-Leadership Questionnaire(RSLQ) for Korean college students. *The Korean Journal of School Psychology, 6*(3), 313-340.
- Watson, L. (2004). Self-leadership: Becoming an exceptional leader. *Radiology Technology, 75*(6), 457-467.
- Wang, W. H., & Youn, C. S. (2014). A study on the moderate effect of career decision making type on between nursing students' self-leadership and career preparation behavior. *Korean Business Education Review, 29*(5), 74-98.
- Won, H. J., & Cho, S. H. (2013). A review of research on self-leadership in nurses'. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(3), 382-393.

The Influence of Personality Characteristics and Decision Making Type on Self-Leadership of Nursing Students *

Kim, Myoung Sook¹⁾

1) Professor, Department of Nursing, Semyung University

Purpose: This study aimed to examine the effects of personality characteristics and decision making type on the self-leadership of nursing students. **Methods:** The participants were 336 nursing students using a self-report questionnaire. Data were analyzed using a t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients, and stepwise multiple regression. **Results:** There were significant positive correlations between self-leadership and extraversion ($r=.50, p<.001$), agreeableness ($r=.22, p<.001$), conscientiousness ($r=.60, p<.001$), openness to experience ($r=.36, p<.001$), and rational style ($r=.47, p<.001$). However the correlation between self-leadership and dependent style was significantly negative ($r=-.11, p=.044$). Conscientiousness ($\beta=.60, p<.001$), extraversion ($\beta=.28, p<.001$), and rational style ($\beta=.21, p<.001$), openness to experience ($\beta=.18, p<.001$), and degree of leadership level ($\beta=.10, p=.020$) were identified as factors affecting self-leadership. The explanation power of this regression model was 50.0% and it was statistically significant ($F=67.52, p<.001$). **Conclusion:** The results of this study indicated that effective self-leadership programs should be developed by including conscientiousness, extraversion, openness to experience, and rational decision making.

Key words : Personality Character, Decision Making, Self-Leadership, Nursing Students

* This paper was supported by the Semyung University Research Grant of 2015.

• Address reprint requests to : Kim, Myoung Sook
Department of Nursing, Semyung University
65, Semyungro, Jecheon, Chungbuk, 27136, Chungbuk, Korea
Tel: 82-43-649-1354 Fax: 82-43-649-7051 E-mail: 629arin@semyung.ac.kr