

## 요양병원 간호사의 셀프리더십이 간호업무수행과 혁신행동에 미치는 영향

권정옥‡  
춘해보건대학교 간호학과

### Nursing Performance and Innovative Behavior as Factors Affecting the Self-leadership of Geriatric Hospital Nurses

Jeong-Ok Kwon‡  
*Department of Nursing, Choonhae University of Health Science*

#### <Abstract>

**Objectives** : The aim of this study was to identify the effects of nursing performance and innovative behavior on the self-leadership of geriatric hospital nurses. **Methods** : The participants in this study were 206 nurses working in geriatric hospitals in Busan, Ulsan and Yangsan City. Data were collected from October to November, 2015. A structured questionnaire was used for the data collection, and the data were analyzed with the SPSS/WIN program. **Results** : Nursing performance and innovative behavior positively correlated with self-leadership. The most significant predictors of self-leadership were nursing performance and innovative behavior. **Conclusions** : These findings suggest that nursing performance and innovative behavior were linked to self-leadership. The results of this study can be used to help develop self-leadership programs.

---

**Key Words** : Geriatric Hospital, Nurses, Self-Leadership, Innovative Behavior

‡ Corresponding author : Jeong-Ok Kwon(rnjs224@naver.com) Department of Nursing, Choonhae University of Health Science  
• Received : Nov 20, 2015      • Revised : Dec 30, 2015      • Accepted : Jan 4, 2016

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

요즘처럼 복잡하고 역동적인 작업환경은 기업에서의 경쟁력뿐만 아니라 간호조직에서도 엄청난 도전을 만들어 내고 있다. 이러한 도전들을 관리하고 조직의 목적을 달성하기 위해서는 충분히 준비가 되어 있는 강한 리더십이 필요한데 특정관리자 한사람의 리더십만으로는 양질의 결과를 얻어내기 어렵다. 따라서 인간의 자율성에 기반을 두고 창의성과 혁신행동을 이끌어 내는 리더십의 개발이 요구되고 있다. 이때 셀프리더십은 아주 시기적절한 주제라 할 수 있다[1].

전통적인 리더십은 리더가 부하에게 영향을 미치는 것을 의미한다. 그러나 셀프리더십은 업무 수행 시 스스로 자신에게 동기를 부여하도록 자신을 이끄는 것을 말한다. 업무에서 저절로 동기가 부여되지 않는 때에도 반드시 해야 할 일을 할 수 있도록 자신에게 영향력을 행사하는 것이다[2]. 즉, 셀프리더십의 하위전략 중 행동지향적 전략에 능통한 사람들은 어렵고 매력적이지 아닌 과업도 스스로 잘 해갈 수 있고, 자연적 보상 전략은 일 속에서 내적보상을 얻어 스스로 동기가 유발되어 즐겁게 일하고 업적을 달성할 수 있게 되고, 건설적 사고전략은 긍정적 사고패턴을 확립함으로써 전반적인 효과성에 기여할 수 있으므로[3] 그 관심도는 나날이 증가하고 있다.

이러한 셀프리더십은 간호업무를 수행해야 하는 간호사에게도 매우 중요한 개념이다. 입원환자의 질병위중정도나 의료의 전산화 시스템, 고난이도 의료기구사용의 급증 등은 간호사들에게 자율적인 능력발휘를 요구하고 있다. 요양병원 간호사는 타인의 도움 없이는 일상생활이 어려운 노인들을 대상으로 지속적인 관심과 주의를 기울이는 한편 환자의 위험한 순간을 스스로 판단하여 결정적인 행

위를 할 수 있는 위치에 있어 셀프리더십이 더 필요하다. 또한 요양병원의 간호인력 특성상 간호사보다 훨씬 더 많은 수의 간호조무사나 요양보호사와 같이 일하며 이들의 지도와 교육은 물론 감독의 역할을 하며[4] 리더로서의 모범을 보여야 한다. 그러나 요양병원 간호사는 주변의 낮은 인식과 자존감저하, 과중한 업무, 미비한 자원과 교육의 부재 등 부실한 관리체계가 더불어 제대로 인정받지 못하여 간호직에 대한 회의와 자포자기[5], 일에 대한 매너리즘 등 부정적 정서를 경험하게 되어 소진되고 직무불만족으로 이직을 생각하게 된다[6]. 이때 셀프리더십은 어렵고 원치 않는 상황에서도 건설적 사고로 자신을 리드하고 자신의 업무에서 가치를 찾고 스스로 동기를 부여하여 자신을 이끄는 행동으로 리드할 수 있다.

간호업무수행은 환자간호의 결과로서 나타나며 간호업무의 효율적 수행은 병원조직과 간호조직의 업무효율성과 관계되어 간호의 질에 지대한 영향을 미치며 간호업무수행 시 간호사는 환자의 돌봄과 환경관리의 총체적 역할을 하게 된다[7]. 요양병원에 근무하는 간호사는 요양병원 내 다른 전문직보다 많은 책임감과 독립심을 필요로 한다. 환자와 가장 가까이에서 간호업무를 수행하는 간호사는 지식, 기술 태도를 바탕으로 직접, 간접, 상호작용에서 무엇보다 효과적인 간호업무를 제공하는 것이 중요하다[8]. 따라서 병동에서 관리자의 리더십도 중요하지만 간호사 자신이 간호단위에서 업무에 대한 열정과 전문성을 가지고 자신의 행동을 구체적으로 관찰하여 목표를 세우고 이를 달성하기 위해 되짚어 확인하고 자기보상과 교정으로 스스로 동기를 부여하는 등 업무에서의 자기주도성이 필요하다.

창의력(creativity)은 참신하고 유용한 아이디어의 발생이라고 한다면 혁신행동은 좀 더 복잡한 과정으로 새로운 아이디어를 개발하여 적용하고 이를 확산시키는 과정이다[9]. 조직이 환경변화에

적극적으로 대처하기 위해서는 조직구성원의 사고와 행동이 중요하며 조직에서의 혁신행동은 새로운 아이디어를 창출하고 창의적인 아이디어를 개발하는 것이다. 그러나 조직에서 획기적인 혁신을 도입한다 하더라도 그 혁신을 받아들이고 인지하는 사람은 개인이므로 개인의 혁신행동은 조직혁신에 절대적이다[10]. 혁신행동은 개인들은 자신이 속한 업무환경에서 문제를 인식하고 새로운 아이디어나 해결책을 만들어 내고 이것을 구성원들에게 알리고 이를 적용하여 조직전체나 일부에게 이익에 될 수 있도록 하므로 긍정적인 업무결과와 연관성이 있다[9]. 간호조직은 업무에서 새로운 아이디어나 의견의 제시보다는 익숙해진 관행이나 관습대로 행하는 경우가 많았지만 최근에는 과학적 근거를 기반으로 비판적 사고와 분석은 물론 창의적 사고와 혁신을 이루는 간호사의 능력을 중요시 한다. 이는 결국 병원인력의 대다수를 차지하는 간호사의 업무수행과 혁신행동이 병원조직에 지대한 영향을 미친다는 것을 의미하므로 변화를 주도하는 간호사의 혁신행동을 이해하고 이들의 관계를 밝히려는 연구는 매우 의미가 있다고 하겠다.

최근 들어 간호학에서도 셀프리더십의 효과를 확인하기 위한 연구가 많이 이루어지고 있다. 간호사를 대상으로 한 선행연구를 살펴보면 임상수행능력, 셀프리더십 및 조직몰입의 관련성을 파악하는 연구결과 셀프리더십이 임상수행능력에 가장 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고[11], 임상수행능력과 셀프리더십, 직무몰입의 관련성과 임상수행능력에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 핵심자기평가는 셀프리더십의 선행변수이면서 셀프리더십은 핵심자기평가와 혁신행동 간에 부분매개를 나타내는 것으로 나타났다[12]. 또한 간호사의 셀프리더십과 관련변인에 관한 연구에서는 간호서비스, 간호사의 인간관계, 창의적 행동과 학력이 셀프리더십에 영향을 미치는 것으로 나타났다[13].

이상에서 살펴본 바와 같이 셀프리더십이 증진되면 어려운 상황에서도 자율적이며 주도적인 역할과 긍정적인 대처로 간호업무수행정도와 혁신행동 정도가 증진될 것으로 예측되지만

대부분의 연구들은 급성기병원의 간호사들을 대상[11][12][13]으로 하였으며, 셀프리더십과 관련하여 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구는 드물다. 더구나 요양병원 간호사의 셀프리더십을 훈련하기 위해 관련요소를 밝힌 연구는 없는 실정으로 프로그램 개발을 위해 표준화된 근거를 마련하는 하였고, 타인에게 영향을 미치는 관리자 중심의 리더십 연구에서 간호사 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 리더십에 관심을 주목했다는데 연구의 의의가 있다. 따라서 본 연구는 요양병원 간호사의 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동과의 관련성 정도와 셀프리더십이 간호업무수행과 혁신행동에 미치는 영향을 파악하여 보고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 셀프리더십과 간호업무수행, 혁신행동과의 관련성을 파악하고 셀프리더십이 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 요양병원 간호사의 일반적 특성, 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동을 파악한다.

둘째, 요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동의 차이를 파악한다.

셋째, 요양병원 간호사의 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 요양병원 간호사의 셀프리더십이 간호업무수행과 혁신행동에 미치는 영향을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 요양병원 간호사의 셀프리더십이 간호업무수행과 혁신행동에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구 대상자는 B, U광역시, Y시에 소재한 15개 요양병원을 임의로 선정한 후 각 간호부의 협조를 얻어 2015년 10월 20일-2015년 11월 10일까지 요양병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 조사를 실시하였다. 연구 참여를 자발적으로 허락한 대상자에게 연구의 목적과 과정을 설명하고 언제든 참여를 철회할 수 있음을 설명하였으며 연구 참여자는 이를 충분히 이해하고 연구 참여를 동의한 자에게 설문지를 배부하였고 작성시간은 약 20분정도가 소요되었다. 설문지 본 연구의 표본크기의 적절성을 확인하기 위하여 G\*power 3.1.9.2프로그램을 이용하여 선형회귀분석을 시행하기 위해 제 1종 오류  $\alpha=0.05$ , 효과크기(effect size) 0.15, 검정력  $(1-\beta)$  95%, 독립변수 15개 정도로 고려하면 최소 199명이었다. 이를 근거로 총 230부의 설문지가 배부되었고, 228부가 모두 회수 되었으나 응답내용 중 극단적인 값을 일률적으로 표시하였거나 완성도가 떨어지는 22부를 제외한 206부를 분석 자료로 이용하였다.

### 3. 연구 참여자에 대한 윤리적 고려

본 연구를 수행하기 전에 연구계획서를 대학연구윤리심의 위원회에 제출하여 승인을 받았다(ch-201510-09). 연구 참여자들에게 수집된 내용은 연구이외의 목적으로는 사용하지 않으며 자발적인

참여에 근거하여 대상자를 선정하고 개인정보의 비밀유지와 익명성 보장에 대한 충분한 설명과 동의를 구한 후 자료를 수집하였다.

### 4. 연구도구

#### 1) 셀프리더십(self-leadership)

셀프리더십은 과업이나 직무를 수행하기 위해 필요한 자기주도와 동기부여를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로[2][3], 본 연구에서는 Houghton & Neck[14]이 개발한 SLQ (self-leadership questionnaire)를 Kim[15]이 수정·보완 후 내용과 구성에 대한 타당도와 신뢰도를 검증받은 도구를 사용하였다. 행위중심적 전략 6개 문항, 자연적 보상전략 6개 문항, 건설적 사고패턴 전략 8개 문항으로 구성되어 총 20문항이다. 측정 기준은 5점 척도로서 “항상 그렇다” 5점에서 “전혀 그렇지 않다” 1점의 범위에 있으며 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[15]의 연구에서는 행위 중심적 전략 Cronbach'  $\alpha=0.87$ , 자연적 보상전략 Cronbach'  $\alpha=0.86$ , 건설적 사고전략 Cronbach'  $\alpha=0.86$ 이었다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=0.92$ 이었고, 셀프리더십의 요인별 신뢰도는 행위중심적 전략 Cronbach's  $\alpha=0.86$ , 자연적 보상전략 Cronbach's  $\alpha=0.84$ , 건설적 사고전략 Cronbach's  $\alpha=0.88$ 이었다.

#### 2) 간호업무수행

간호업무수행은 간호사가 간호대상자인 환자에게 간호를 제공할 때 전문성을 바탕으로 합리적으로 역할을 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말하는 것으로[16], 본 연구에서는 Park[8]가 개발한 간호업무 수행평가 도구를 사용하였다. 간호업무수행은 독자적 간호업무 9문항, 비독자적 간호업무 9문항, 대인관계업무 5문항으로 총 23문항으로 구성되어 있으며, Likert식 5

점 척도로서 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정되며 점수가 높을수록 간호업무 수행정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 Park[8]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .96$ 이었다. 본 연구의 Cronbach's  $\alpha = .94$ 이었고, 간호업무수행의 요인별 신뢰도는 독자적간호업무 Cronbach's  $\alpha = .85$ , 비독자적간호업무 Cronbach's  $\alpha = .92$ , 대인관계업무 Cronbach's  $\alpha = .89$ 이었다.

### 3) 혁신행동

조직의 어느 분야에든 유익이 되는 참신한 것을 만들어내고, 소개하며 적용하기 위한 개인적인 행동으로[17], 본 연구에서 Kleysen & Stress[17]가 개발한 개인의 혁신행동 척도(Individual Innovative Behavior)의 14문항을 Kim[10]이 번역하여 수정·보완 후 내용과 구성에 대한 타당도를 검증받은 도구를 사용하였다. 총 14문항이며 Likert식 6점 척도로 "전혀 그렇지 않다" 1점, "매우 그렇다" 6점으로 점수가 높을수록 혁신행동 정도가 높음을 의미한다. 검사도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .95$ 이었고, Kim[10]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .95$ 이었고, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha = .94$ 이었다.

### 4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차 등 기술통계로 분석하였다.

둘째, 대상자의 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동, 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.

셋째, 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 scheffe's test로 분석하였다.

넷째, 대상자의 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동 간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다

다섯째, 대상자의 일반적 특성과 셀프리더십이 간호업무수행과 혁신행동에 미치는 영향을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 하였다.

## III. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 206명이었고 평균연령은 40.70( $\pm 10.57$ )세이었고, 전문학사 128명(62.1%)로 가장 많았고, 기혼이 116명(56.3%)으로 과반수이상이었으며, 종교를 가진 경우 117명(56.8%)으로 나타났다. 일반간호사가 153명(74.3%)으로 대부분이었고, 교대근무자가 133명(64.6%)으로 가장 많았으며, 근무병동은 일반병동에서 근무하는 간호사가 173명(84.0%)으로 가장 많았다. 임상경력은 평균 11.29( $\pm 8.23$ )년이었고, 현병원의 근무경력은 3.02( $\pm 3.21$ )년이였다. 이직경험은 평균 2.05( $\pm 1.72$ )회이었으며, 1-3회의 이직경험이 있는 경우가 144명(69.9%)으로 가장 많았고, 이전직장은 종합병원이 71명(34.5%)으로 가장 많았으며, 급여는 201-250만원이 148명(70.8%)으로 과반수이상으로 나타났다.

### 2. 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동의 정도

본 연구 대상자의 셀프리더십 정도는 평균평점 3.45점이었고 하위영역별로 건설적 사고전략 3.56점, 행동중심전략 3.54점, 자연적 보상전략 3.22점 순으로 나타났다. 간호업무수행의 평균평점은 3.70점이었고 하위영역별로 대인관계업무 3.85점, 비독자적 간호업무 3.81점, 독자적 간호업무 3.49점 순으로 나타났다. 혁신행동의 평균평점은 3.88점으로 나타났다.

<Table 1> General characteristics of the Participants (N=206)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Age	≤30	37(18.0)	40.70±10.57
	31-40	68(33.0)	
	41-50	57(27.7)	
	≥51	44(21.4)	
Education	Diploma	128(62.1)	
	Bachelor	71(34.5)	
	Master	7(3.4)	
Marital status	Single	90(43.7)	
	Married	116(56.3)	
Religion	Have	117(56.8)	
	None	89(43.2)	
Position	Staff nurse	162(78.6)	
	Charge nurse	14(6.8)	
	Head nurse	30(14.6)	
Duty type	Shift	133(64.6)	
	fixed	73(35.4)	
Work area	General	173(84.0)	
	Others(OPD+Special)	33(16.0)	
Career length(yr)	<5	48(23.3)	11.29±8.23
	<5-10	55(26.7)	
	<10-15	49(23.8)	
	≥15	54(26.2)	
Present Career length(yr)	<1	44(21.4)	3.02±3.21
	<1-5	109(52.9)	
	≥5	53(25.7)	
Turnover experience(number)	NO	28(13.6)	2.05±1.72
	1-3	144(69.9)	
	≥4	34(16.5)	
previous work(N=178)	university hospital	29(14.1)	
	general hospital	71(34.5)	
	private hospital	28(13.6)	
	Geriatric hospital	50(24.1)	
Salary(10,000Won)	150-200	36(17.5)	
	201-250	144(69.9)	
	251-300	26(12.6)	

<Table 2> Self-leadership, Nursing Performance and Innovative Behavior of the Participants

Variable name	Dimensions	Mean±SD	Range
Self-leadership	behavior-focused strategies	3.54±0.44	1~5
	natural rewards strategies	3.22±0.54	
	Constructive thought pattern strategies	3.56±0.44	
	Total	3.45±0.38	
Nursing Performance	Independent nursing	3.49±0.44	1~5
	Non-Independent nursing	3.81±0.45	
	Personal relationship	3.85±0.43	
	Total	3.70±0.39	
Innovative Behavior		3.88±0.68	1~6

### 3. 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 간호업무수행, 혁신행동의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십은 연령( $F=17.96$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=4.17$ ,  $p<.001$ ), 직위( $F=4.72$ ,  $p=.001$ ), 근무형태( $t=3.38$ ,  $p=.001$ ), 임상경력( $F=11.79$ ,  $p<.001$ ), 이직경험( $F=6.17$ ,  $p=.003$ ), 급여( $F=12.33$ ,  $p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe's 사후분석결과 연령에서는 30세 이하와 31-40세보다 41-50세와 51세 이상에서 셀프리더십 정도가 유의하게 높게 나타났으며, 미혼보다 기혼에서 셀프리더십이 유의하게 높게 나타났다. 또한 일반간호사보다 수간호사의 셀프리더십 정도가 높게 나타났으며, 임상경력은 5년 미만보다 10-15년 미만과 15년 이상이 높게 나타났고 5-10년 미만보다 15년 이상에서 셀프리더십이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이직경험이 없는 경우보다 1-3회, 4회 이상 있는 경우가 셀프리더십이 높았으며 급여는 150-200만원이나 201-250만원보다 251-300만원인 경우 유의하게 셀프리더십 정도가 높게 나타났다.

일반적 특성에 따른 간호업무수행정도는 연령( $F=22.16$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=5.63$ ,  $p<.001$ ), 직위( $F=6.81$ ,  $p<.001$ ), 근무형태( $t=3.89$ ,  $p<.001$ ), 임상경력( $F=12.48$ ,  $p<.001$ ), 이직경험( $F=3.91$ ,  $p=.021$ ), 급여( $F=4.87$ ,  $p=.009$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe's 사후분석결과 연령에서는 30세 이하와 31-40세보다 41-50세미만, 51세 이상에서 간호업무수행 정도가 유의하게 높게 나타났다. 또한 일반간호사보다 수간호사의 간호업무수행 정도가 높게 나타났으며, 임상경력은 5년 미만, 10-15년 미만보다 10-15년 미만, 15년 이상인 경우의 간호업무수행 정도가 유의하게 높았으며, 급여는 201-250만원보다 251-300만원인 경우가 유의하게 간호업무수행 정도가 높게 나타났다.

일반적 특성에 따른 혁신행동 정도는 연령

( $F=10.79$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=3.79$ ,  $p<.001$ ), 직위( $F=6.84$ ,  $p=.001$ ), 근무형태( $t=2.90$ ,  $p=.004$ ), 임상경력( $F=8.37$ ,  $p<.001$ ), 급여( $F=4.85$ ,  $p=.009$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe's 사후분석결과 연령에서는 30세 이하와 31-40세보다 41-50세와 51세 이상의 혁신행동 정도가 유의하게 높게 나타났다. 미혼보다 기혼인 경우의 혁신행동 정도가 높았으며, 일반간호사보다 수간호사의 혁신행동 정도가 높게 나타났고, 임상경력은 5-10미만보다 15년 이상인 경우가 혁신행동 정도가 높았으며, 급여는 150-200만원과 201-250만원보다 251-300만원인 경우의 혁신행동 정도가 유의하게 높게 나타났다.

### 4. 변수간의 상관관계

대상자의 셀프리더십과 간호업무수행은 통계적으로 유의한 정적상관관계( $r=.70$ ,  $p<.001$ )가 있었고, 셀프리더십과 혁신행동은 정적상관관계( $r=.61$ ,  $p<.001$ )가 있었다. 또한 간호업무수행과 혁신행동은 통계적으로 유의한 정적상관관계( $r=.55$ ,  $p<.001$ )를 가지는 것으로 나타났다.

<Table 3> Differences between Self-leadership, Nursing Performance and Innovative Behavior according to the General Characteristics of the Participants (N=206)

Variables	Categories	Self-Leadership		Nursing Performance		Innovative Behavior	
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Age	≤30 <sup>a</sup>	3.21±0.33	17.96	3.46±0.40	22.16	3.69±0.61	10.79
	31-40 <sup>b</sup>	3.33±0.39	(<.001)	3.55±0.36	(<.001)	3.61±0.64	(<.001)
	41-50 <sup>c</sup>	3.60±0.31	a,b<c,d	3.82±0.26	a,b<c,d	4.17±0.71	a,b<c,d
	≥51 <sup>d</sup>	3.67±0.31		3.98±0.36		4.15±0.62	
Education	Diplom <sup>a</sup>	3.42±0.41	1.61	3.68±0.43	.80	3.89±0.71	1.10
	Bachelor	3.50±0.31	(.202)	3.71±0.32	(.449)	3.86±0.70	(.333)
	Master	3.64±0.50		3.88±0.45		4.28±0.32	
Marital status	Single	3.33±0.38	4.17	3.53±0.38	5.63	3.69±0.65	3.79
	Married	3.55±0.36	(<.001)	3.83±0.35	(<.001)	4.05±0.69	(<.001)
Religion	Have	3.48±0.39	1.01	3.74±0.37	1.48	3.96±0.70	1.58
	None	3.42±0.38	(.313)	3.65±0.42	(.141)	3.81±0.69	(.115)
Position	Staff nurse <sup>a</sup>	3.41±0.38	4.72	3.65±0.38	6.81	3.81±0.69	6.84
	Charge nurse <sup>b</sup>	3.54±0.33	(0.01)	3.71±0.35	(.001)	3.98±0.65	(.001)
	Head nurse <sup>c</sup>	3.64±0.39	a<c	3.94±0.43	a<c	4.31±0.61	a<c
Duty type	Shift	3.39±0.36	3.38	3.62±0.39	3.89	3.79±0.65	2.90
	fixed	3.57±0.39	(.001)	3.84±0.37	(<.001)	4.08±0.74	(.004)
Work area	General	3.63±0.29	1.17	3.98±0.08	1.69	4.10±0.59	0.75
	Others	3.43±0.38	(.242)	3.68±0.40	(0.92)	3.85±0.70	.439
Career length(yr)	<5 <sup>a</sup>	3.28±0.35	11.79	3.55±0.41	12.48	3.88±0.64	8.37
	<5-10 <sup>b</sup>	3.35±0.33	(<.001)	3.55±0.32	(<.001)	3.57±0.64	(<.001)
	<10-15 <sup>c</sup>	3.52±0.41	a<cd, b<d	3.79±0.40	a,b<c,d	3.93±0.77	b<d
	≥15 <sup>d</sup>	3.66±0.32		3.91±0.33		4.21±0.59	
Present Career length(yr)	<1	3.47±0.35	0.72	3.68±0.28	0.05	3.83±0.61	.021
	<1-5	3.44±0.35	(.842)	3.70±0.42	(.951)	3.91±0.67	(.807)
	≥5	3.47±0.47		3.71±0.43		3.85±0.81	
Turnover experience (number)	NO <sup>a</sup>	3.24±0.30	6.17	3.52±0.37	3.91	3.76±0.65	0.61
	1-3 <sup>b</sup>	3.47±0.38	(.003)	3.71±0.40	(.021)	3.91±0.66	(.541)
	≥4 <sup>c</sup>	3.56±0.41	a<b,c	3.79±0.38	a<c	3.96±0.86	
previous work (N=178)	university hospital	3.42±0.45	1.73	3.65±0.41	2.03	3.75±0.64	0.68
	general hospital	3.48±0.37	(.145)	3.69±0.41	(.111)	3.95±0.64	(.562)
	private hospital	3.43±0.42		3.71±0.38		3.91±0.80	
	Geriatric hospital	3.54±0.35		3.84±0.35		3.97±0.76	
Salary (10,000Won)	150-200 <sup>a</sup>	3.48±0.32	12.33	3.72±0.28	4.87	3.82±0.73	4.85
	201-250 <sup>b</sup>	3.39±0.37	(<.001)	3.66±0.43	(.009)	3.85±0.67	(.009)
	251-300 <sup>c</sup>	3.78±0.37	a,b<c	3.91±0.21	b<c	4.29±0.68	a,b<c

<Table 4> Correlation according to Self-leadership, Nursing Performance and Innovative Behavior (N=206)

Variable	Self-leadership	Nursing Performance	Innovative Behavior
	r(p)	r(p)	r(p)
Self-leadership	1		
Nursing Performance	.70 (<.001)	1	
Innovative Behavior	.61 (<.001)	.55 (<.001)	1

5. 간호업무수행과 혁신행동에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무수행에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 일련의 독립변수의 투입순서를 통제하는 분석방법인 위계적 회귀분석을 시행하였다. 분석에 앞서 다중공선성 여부를 확인하였다. 그 결과 공차한계(tolerance)의 범위가 .42~.85로 0.1 이상이었고 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF) 값이 1.17~2.36로 기준치 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없었다. 또한 Durbin-Watson 값은 2.19로 2에 가까워 자기 상관의 문제가 없었고 잔차분석 결과에서도 모형의 선형성, 정규성, 등분산성을 모두 만족하는 것으로 나타났다. 단변량분석 시 간호업무수행과 유의한 차이를 보인 일반적 특성변수를 1차로 투입하였을 때(Model 1) 29%의 설명력을 보였다. 모델 1에 추가적으로 셀프리더십 변수를 2차로 투입하였을 때(Model 2), 설명력이 56%로 모델 1에 비해 27%로 증가하였다. 모델 2에서 셀프리더십에 영향을 준 요인은 셀

프리더십( $\beta=.61, p<.001$ ), 연령( $\beta=.01, p<.036$ ) 이었다.

혁신행동에 대한 영향요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과 다중공선성 여부를 확인하였다. 그 결과 공차한계(tolerance)의 범위가 .44~.83로 0.1 이상이었고 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF) 값이 1.21~2.23로 기준치 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없었다. 또한 Durbin-Watson 값은 1.81으로 2와 가까워 자기 상관의 문제가 없었고 잔차분석 결과에서도 모형의 선형성, 정규성, 등분산성을 모두 만족하는 것으로 나타났다. 단변량분석 시 혁신행동과 유의한 차이를 보인 일반적 특성변수를 1차로 투입하였을 때(Model 1) 16%의 설명력을 보였다. 모델 1에 추가적으로 셀프리더십 변수를 2차로 투입하였을 때(Model 2), 설명력이 44%로 모델 1에 비해 28%로 증가하였다. 모델 2에서 혁신행동에 영향을 준 요인은 셀프리더십( $\beta=.87, p<.001$ ), 결혼( $\beta=.20, p<.038$ ), 직위( $\beta=.23, p<.039$ )로 나타났다.

<Table 5> Predictors of Self-leadership in Long-term Care Hospital Nurses (N=206)

Variable		Model 1	Model 2
		$\beta(p)$	$\beta(p)$
Nursing Performance	Age	.01(<.001)	.01(.036)
	Marital status	.09(.160)	.08(.126)
	Position	.06(.381)	.03(.548)
	Duty type	.01(.899)	.01(.908)
	Career length(yr)	.08(.236)	.04(.459)
	Turnover experience	.02(.687)	.01(.791)
	Salary	.03(.540)	.01(.811)
	Self-leadership		.61(<.001)
	F(p)	11.43(<.001)	32.13(<.001)
	R <sup>2</sup>	.29	.57
	Adjusted R <sup>2</sup>	.27	.55
Innovative Behavior	Age	.01(.049)	.01(.745)
	Marital status	.21(.087)	.20(.038)
	Position	.26(.050)	.23(.039)
	Duty type	.02(.889)	.02(.799)
	Career length(yr)	.03(.805)	.05(.624)
	Salary	.13(.160)	.06(.460)
	Self-leadership		.86(<.001)
	F(p)	6.41(<.001)	22.17(<.001)
	R <sup>2</sup>	.16	.44
	Adjusted R <sup>2</sup>	.14	.42

#### IV. 고찰

본 연구는 요양병원 간호사가 자율과 책임을 가지고 주도적이고 적극적인 행동으로 자신을 이끌어 업무에서 자신의 역량을 발휘할 수 있는 셀프리더십 향상을 위한 프로그램의 개발에 도움이 되고자 셀프리더십이 간호업무수행과 혁신행동에 미치는 영향을 파악하였으며 주요 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구대상자의 셀프리더십 정도는 5점 척도를 사용하여 평균 3.45점으로 대형병원 간호사를 대상으로 한 Park et al.[18]의 연구에서 3.51점보다 낮았고, Im et al.[19]의 대학병원 간호사를 대상으로 한 3.38점, 고객센터 담당자를 대상으로 한 연구결과[22] 3.27점 보다는 높게 나타났다. 일반적으로 간호사의 셀프리더십은 고객센터 담당자보다 다소 높은 것으로 나타났으나 급성기 병원과 요양병원, 고객센터 업무 등은 연령이나 경력, 업무상 차이를 보이고 있어 비교가 쉽지 않다. 동일한 도구는 아니지만 요양병원 간호사를 대상으로 한 Kim[20]의 연구결과 3.38점보다 높게 나타났고 Han[21]의 연구에서 3.80(±0.44)점보다 낮게 나타나서 동일한 도구를 사용하여 요양병원 간호사의 셀프리더십에 대해 추후 반복연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다. 하위영역에서는 건설적사고 전략이 3.56점으로 가장 높게 나타났고 행동중심적 전략 3.54점, 자연적보상 전략 3.22점 순으로 나타나서 간호사들은 어려운 상황에서도 긍정적으로 생각하려 애쓰며 자신의 행동을 조절하는 것으로 나타났다. 이는 고객센터 담당자를 대상으로 한 연구결과[22] 행동중심적 전략 3.40점, 건설적 사고전략 3.14점, 자연적 보상전략 3.08점으로 나타나서 본 연구결과와는 다소 차이가 있었으나 두 직업군 모두 자연적 보상전략이 가장 낮은 점수를 나타내었다. 이것은 환자나 고객을 대상으로 서비스를 수행하는 일 자체를 통해 동기를 유발하고, 자신이 하

고 있는 일을 즐기며 일을 통해 자연스럽게 얻을 수 있는 자연적 보상이 적다는 것을 의미한다. 따라서 자신의 역량에 대한 강화된 느낌과 업무자체에 만족을 느끼고 동기부여가 될 수 있도록 자연적 보상부분에 의도적으로 사고의 초점을 맞추는 프로그램이 필요하다.

본 연구대상자의 간호업무수행정도는 5점 척도를 사용하여 평균 3.70점으로, 동일한 도구를 사용하여 요양병원 간호사를 대상으로 한 Song[6]의 3.78점과 유사한 결과였으나 Han[21]의 연구결과 3.99(±0.48)점보다는 낮게 나타났다. 간호업무수행정도는 근무경력이 높아질수록 증가하는 경향을 보였는데 요양병원 간호사의 경우 종합병원의 조기퇴직 후 근무하게 되는 경우가 많아 연령과 근무경력이 높고, 업무수행정도가 높은 것으로 사료된다. 그러나 같은 도구를 사용하여 상급종합병원의 전문간호사를 대상으로 한 Kim & Park[23]의 연구결과 4.45점보다는 낮은 결과를 보였다. 이러한 점수의 차이를 보이는 것은 간호업무수행을 측정하는 도구가 요양병원 간호사의 업무정도를 측정하는 데는 한계가 있어 추후 요양병원간호사의 간호업무수행을 제대로 측정할 수 있는 도구의 개발이 필요하다.

본 연구대상자의 혁신행동 정도는 6점 척도를 사용하여 3.88점으로 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim[10]의 연구결과 3.91점보다는 다소 낮은 결과로 나타났다. 셀프리더십은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치고 직무에서 스스로 목표를 설정하고 주도적으로 업무를 수행하고 직무를 개선하려고 하는 사람들은 혁신행동을 한다고 볼 수 있다[10]. 따라서 셀프리더십을 통해 업무에 대한 해결책을 스스로 찾고 자율적으로 업무를 수행하기 위해서는 혁신행동을 증진시킬 수 있는 셀프리더십의 훈련이 모색되어야 할 것이다. 그러나 간호사의 혁신행동에 대한 연구도 미흡한 실정으로 급성기병원에서나 요양병원 간호사의 혁신행동에 대한 추후

후속연구가 필요하다.

본 연구에서 셀프리더십은 일반적 특성 중 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태, 임상경력, 이직경험, 급여에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 연령이 41이상인 경우가 40세 이하인 경우 보다 유의하게 셀프리더십이 높은 결과를 보여 연령이 증가할수록 셀프리더십 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im et al.[19]의 연구에서 셀프리더십에 유의한 차이를 보이는 변수는 연령, 교육수준, 월수입, 직위, 근무부서, 근무경력으로 나타나 본 연구결과와 유사 하였다. 요양병원 간호사를 대상으로 한 Han[21]의 연구에서는 연령, 임상경력, 현 병원 경력, 직위, 근무부서, 근무형태, 자기개발 활동 참여횟수에서 셀프리더십의 차이가 있는 것으로 나타나 일부항목에서 유사하였고, Kim[20]의 연구에서는 일반적 특성 중 유일하게 연령이 셀프리더십에 유의한 차이를 보인 것과는 상이한 결과를 보였다. 셀프리더십이 자기주도적 리더십으로 개인의 성장과 성숙함을 의미하므로[1] 연령의 증가는 곧 경력의 증가를 의미하게 된다. 경력이 높아지면 업무 처리의 익숙함과 능숙함으로 스스로 판단하고 책임질 수 있는 업무들이 많아지게 되므로 셀프리더십 점수가 높게 나타난 것으로 사료된다. 따라서 연령과 경력이 낮고, 교대 근무 대상자들에게 셀프리더십을 교육하고 훈련하는 과정이 필요하다고 사료되며 추후 대상자의 규모와 범위를 확대하여 확인할 필요가 있을 것으로 생각된다.

본 연구에서 대상자의 간호업무수행은 일반적 특성 중 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태, 임상경력, 이직경험, 급여에 따라 유의한 차이를 보였다. 동일한 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im et al.[19]의 연구결과 결혼상태, 종교, 학력, 월수입에 따라 간호업무수행의 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 일부 유사하였다. 요양병원 간호사를 대상으로 한 Song[6]의 연구에서

연령, 결혼상태, 종교, 직위, 근무형태, 급여에 따라 유의한 차이를 보인 결과와 유사하였다. 또한 Han[21]의 연구에서는 임상실무경력, 현병원경력, 직위가 간호업무수행과 유의한 차이가 있어 본 연구결과와 상당부분 유사한 결과를 보였다. 이러한 결과는 연령이 증가할수록 임상경력이나 직위가 높아지고 업무에 대한 숙련도가 높아져 간호업무수행도가 높다는 결과를 반영한 것이라 할 수 있다. 따라서 요양병원에서는 경력간호사들이 자신의 업무에서 만족을 찾고 동기를 부여하며 오랫동안 일할 수 있도록 잔류의도를 높이는 방안이 필요하다. 이는 곧 양질의 간호서비스 제공으로 이어져 조직의 유효성 측면에 기여할 것이다.

본 연구에서 대상자의 혁신행동은 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태, 임상경력, 급여에 따라 유의한 차이를 보였다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim[10]의 연구에서 연령, 결혼유무, 학력, 근무형태, 현직위, 소득, 총 재직기간, 병원의 설립구분에서 유의한 차이를 보인 결과와 유사하였다. Cameli et al.[9]의 연구에서 재직기간이 길고, 수입이 높을수록 창의성과 혁신행동을 많이 한다는 연구결과와 일맥상통하는 것이라 할 수 있다. 현재 일에 오랫동안 일한 사람일수록 그 분야와 연관되어 구체적인 기술들을 더 개발하는 경향이 있고 좀 더 열의를 가지고 집중적이고 연관된 문제들을 다루기 때문이다. 따라서 경력이 많을수록 그 업무에서 전문적인 기술과 지식을 가질 가능성이 높고 더 애착과 열의를 갖고 과업을 성공적으로 완수할 수 있으므로 현장에서 창의성과 혁신행동에 대한 격려가 필요하다.

본 연구에서 요양병원간호사의 셀프리더십과 간호업무수행과의 관계는 강한 정적상관( $r=.70$ ,  $p<.001$ )을 보였다. 즉 셀프리더십 정도가 높을수록 간호업무수행정도도 높았다. 이는 요양병원간호사를 대상으로 한 Han[21]의 연구결과( $r=.62$ ,  $p<.001$ )보다 다소 강한 관계로 나타나 본 연구결과

와 일치하였고, 종합병원간호사를 대상으로 한 Lee[7]의 연구결과 ( $r=.80, p<.001$ )보다는 약한 관계로 나타났다. 그러나 급성기 병원과 직접적인 비교는 어려우나 셀프리더십과 간호업무수행은 밀접한 관계가 있는 것을 확인하였으므로 간호업무수행을 높이기 위해 간호조직이나 병원조직차원에서 셀프리더십의 육성하기 위한 적극적인 중재방안이 마련되어야 할 것으로 사료된다. 셀프리더십과 혁신행동은 중정도의 정적상관관계( $r=.61, p<.001$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉 셀프리더십정도가 높을수록 혁신행동정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 종합병원간호사를 대상으로 한 Kim[10]의 연구에서 셀프리더십과 혁신행동이 중간정도의 정적상관관계( $r=.56, p<.001$ )로 나타나서 본 연구결과와 유사하였다. 또한 기업 근로자를 대상으로 Cameli et al.[9]의 연구결과에서도 셀프리더십 하위영역과 혁신행동이 정적상관관계를 가지는 것으로 나타나서 유사한 결과를 보였다. 즉 혁신행동을 향상시키기 위해서 셀프리더십의 향상이 필요함을 알 수 있다. 간호업무수행과 혁신행동은 정적상관관계( $r=.55, p<.001$ )가 있는 것으로 나타나서, 혁신행동이 높을수록 간호업무수행 정도가 높은 것으로 나타났다. 종합병원 지식근로자들을 대상으로 한 Lee[24]의 연구에서는 병원근로자의 지식공유 의도가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나서 간호조직에서 간호사가 자신의 업무분야에서 경력의 축적으로 풍부한 지식과 방법을 바탕으로 업무 수행 시 혁신행동이 높아진다는 결과와 일맥상통한다. 따라서 간호업무수행을 높이기 위해서는 구성원의 적극적인 참여와 혁신행동을 유도하고 지원하는 중재가 요구된다.

본 연구에서 간호업무수행에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과 일반적 특성은 간호업무수행에 대해 29%의 설명력을 나타내었으나 일반적 특성을 통제한 상태에서 셀프리더십은 간호업무수행을 27% 설명하는 것

로 나타났다. 이는 간호업무수행이 높을수록 셀프리더십 정도가 높다는 기존의 연구결과[21]와 일치하였고, 셀프리더십이 간호업무수행에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 나타난 연구결과[7]와 유사하였다.

본 연구결과 요양병원간호사의 일반적 특성은 혁신행동에 대해 16%의 설명력을 나타내었으나 일반적 특성을 통제한 상태에서 셀프리더십은 혁신행동을 28% 설명하는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 셀프리더십이 혁신행동에 직접효과가 있는 것으로 나타난 Kim[10]의 연구결과와 유사하였다. 업무에서 자율적으로 목표를 설정하고 긍정적으로 직무를 개선하려고 하는 사람들은 혁신행동을 한다는 것을 의미하므로[25] 간호사의 혁신행동은 셀프리더십을 통해 발휘되어 업무를 보다 효과적으로 업무를 수행하여 혁신행동을 적극적으로 할 수 있음을 나타낸다. 결론적으로 간호업무수행이나 혁신행동에 요양병원 간호사의 일반적인 특성보다는 셀프리더십이 더 큰 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 셀프리더십의 향상은 간호사 개인의 역량을 증가시켜 업무에서의 자연적 보상과 긍정적 사고의 함량으로 자기주도적 업무수행과 혁신행동으로 간호서비스의 질적 향상과 조직의 경영효율성 증대를 가져올 수 있을 것이다. 그러므로 간호조직 및 병원조직의 관심과 요양병원의 규모와 특성에 맞는 프로그램을 개발하는데 유용한 자료로 활용될 수 있음을 확인하였다.

본 연구는 일부지역 15개 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로 분석결과를 전체 요양병원 간호사로 일반화 하는데 어려움이 있으며, 다양한 변수들과의 상관관계를 확인하지 못하였고, 급성기병원의 간호업무수행 도구를 사용하였으므로 요양병원의 간호업무를 반영하지 못한다는 단점이 있어 신중한 해석과 주의가 필요하다.

## V. 결론

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 셀프리더십이 간호업무수행과 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 파악하여 향후 개인과 조직의 유효성을 높일 수 있는 방안을 마련하고자 수행되었다. 연구결과 간호업무수행과 혁신행동에 셀프리더십이 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 셀프리더십은 개인은 물론 병원이나 간호조직 차원에서도 유용한 개념으로 요양병원간호사의 셀프리더십을 향상시키는 전략은 간호업무수행과 혁신행동을 높이는데 효과적이라는 결론을 얻을 수 있다.

본 연구의 의의는 요양병원 간호사를 대상으로 셀프리더십과 간호업무수행, 혁신행동을 주요 변수로 측정하고 이를 파악하였다. 또한 셀프리더십은 개인차가 있으며 학습으로 강화될 수 있는 개념이고 그 중에서도 직무수행 자체에서 즐거움을 찾고 스스로 동기를 부여하는 자연적 보상전략을 익히는 훈련이 중요하다는 것을 파악하였으며 이는 향후 셀프리더십 훈련프로그램 개발 시 고려해야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째 본 연구에서 사용한 간호업무수행도구는 급성기병원의 간호업무를 측정하는 것으로 개발된 것으로 추후 우리나라 요양병원 실정에 맞는 간호업무수행도구를 개발하는 방법론적 연구를 제언한다. 둘째, 요양병원 간호사의 결과에 영향을 미치는 이직의도, 직무만족, 조직몰입, 임파워먼트, 자기효능감 등 다양한 변수들과의 관계를 파악하는 연구가 필요하다. 셋째, 다양한 규모의 요양기관과 다른 지역에서 무작위 추출법을 이용한 반복연구가 필요하다. 넷째, 효과적인 셀프리더십을 육성하는 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## REFERENCES

1. U. Tat, N. Zeitel-Bank(2013), Self Leadership Development: The Link Between Body, Mind, and Reflection, Make Learn, pp.183-189.
2. C.C. Manz(1986), Self-leadership: Toward an expanded theory of self influence processes in organizations, The Academy of Management Review, Vol.11;585-600.
3. C.C. Manz, H.P. Sims(2001), The New Super Leadership: Leading Others to Lead Themselves, San Francisco: Berrett-Koehler pub, pp.28-32.
4. M.R. Sim, K.H. Kim(2010), Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.16(4);446-454.
5. S.S. Kim(2014), The Experiences in Long-term Care Hospital as a Nurse, Dong-A University Doctor's Thesis, pp.29-49.
6. M.S. Song(2013), The Relationships between the Empowerment, Nursing Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention of Long-term Care Hospital Nurses, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.14(5);2304-2314.
7. H.S. Lee(2014), The Structural Equation Model analysis of related variables on Nursing Performance of Clinical nurses, Kosin University, Doctoral Thesis, pp.44-63.
8. S.A. Park(1988), exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units, Seoul National University Doctor's Thesis, pp.28-69.
9. A.R. Carmeli, J. Meitar, J. Weisberg(2006), Self-leadership Skill and Innovative Behavior at Work. International Journal of Manpower, Vol.27(1);75-90.
10. S.J. Kim(2014), Effects of individual and

- organizational characteristics on the innovative behavior of nurses, Chungnam National University Doctor's Thesis, pp.8-61.
11. Y.H. Han, Y.R. Park(2013), Effects of Self-leadership and Job Involvement on Clinical Competence in General Hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.19(4);462-469.
  12. M.J. Kim, M.S. Koh(2011), Mediating Effects of Self-leadership on the Relationship between Nurses' Core Self evaluation and Innovative Behaviour, Health and Social Science, Vol.30;177-204.
  13. H.K. Kim(2007), Influence of Interpersonal Relations, Communication Skills, Creative Behaviors and Nursing Services on Self-Leadership among Nurses in Hospitals, Clinical Nursing Research, Vol.13(1);25-36.
  14. C.P. Neck, J.D. Hughton(2006), Two Decades of Self-leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities, Journal of Managerial Psychology, Vol.21(4);270-295.
  15. J.J. Kim(2010), A Study on the Relationships between Personality Characteristics and Self-Leadership, Ulsan University Doctor's Thesis, pp.20-139.
  16. A.J. Yoon(1995), A Study on Organizational Characteristics and Efficiency on Work Performance-Especially Hospital Nursing Organization, Taegu University Doctor's Thesis, pp.19-22.
  17. R.F. Kleysen, C.T. Street(2001), Towards a Multi-dimensional measure of individual innovative behavior", Journal of Intellectual Capital, Vol.2(3);284-296.
  18. J.H. Park, E.K. Yun, S.S. Han(2009), Factors influencing Nurses' Organizational Citizenship Behavior, Journal of Korean Academy Nursing Vol.39(4);499-507.
  19. S.I. Im, J. Park, H.S. Kim(2012), The Effects of Nurse's Communication and Self-Leadership on Nursing Performance, Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol.21(3);274-282.
  20. K.S. Kim(2015), The Relationships among the Self-Leadership, Empowerment and Job Satisfaction in nurses working at Long-term Care Hospitals, Keimyung University Master's thesis, pp.25-38.
  21. A.L. Han(2015), The Effects of Self-Leadership and Self-Efficacy on Nursing Performance of Nurses Working in Long-term Care Hospitals, Kosin University Master's thesis, pp.26-48.
  22. M.G. Youn(2014), The Development of Self-leadership Programs for Customer Service Representatives, Doctor of Philosophy in Living Culture Studies, Catholic University Doctoral's thesis, pp.1-67.
  23. Y.S. Kim, J.S. Park(2013), The Relationship between Nursing Professionalism, Clinical Decision Making Abilities, and Job Performance in Advanced Practice Nurses, Journal of Korean Academy Nursing Administration, Vol.19(5);613-621.
  24. H.S. Lee(2013), The Relationship between Workers' Knowledge Sharing Intention and Innovation Behavior in General Hospitals, The Korean journal of health service management, Vol.7(4);233-241.
  25. J.S. Song, P.S. Yang(2008), A Study on Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationships between Self-Leadership and Innovative Behavior, Korean corporation management review, Vol.15(1);189-209.