

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.3.1>

JCCT 2019-8-01

간호대학생의 작업선호도에 따른 창의적 리더십, 자아효능감의 차이

Differences of Creative Leadership and Self-efficacy According to Work Preference of Nursing College Students

최미정

Mijung Choi

요약 이 연구에서는 간호대학생의 작업선호도에 따른 집단을 내외적 동기 수준에 따라 4개 집단으로 구분하고 집단의 차이에 따른 창의적 리더십, 자아효능감의 차이를 확인하고자 하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 작업선호도 정도에 따른 내외적 동기 수준이 다른 4개 집단(상상, 상하, 하상, 하하)은 창의적 리더십에서 유의한 차이를 나타냈다($p<.01$). 창의적 리더십이 가장 높은 그룹은 내적동기와 외적동기가 모두 높은 집단이었으며, 가장 낮은 그룹은 내적동기와 외적동기가 모두 낮은 집단이었다. 둘째, 작업선호도 유형에 따른 자아효능감의 차이를 분석한 결과 자아효능감 총점에서 내외적 동기의 수준에 따라 유의한 차이가 나타났다($p<.05$). 이 결과는 Amabile가 연구한대로 창의성이 양극적 구조를 가지고 있음을 나타내며, 외적 동기가 창의성 발현에 시너지적 역할을 할 수 있음을 나타내고 있다.

주요어 : 작업선호도, 창의적 리더십, 자아효능감, 간호대학생,

Abstract The purpose of this study was to identify the groups of nursing college students according to their work preference, into 4 groups according to their internal and external motivation level and to identify differences in creative leadership and self-efficacy according to group differences. The main research results are as follows. First, four groups(All, INT, EXT, NOT) with different levels of motivation according to work preference showed a significant difference in creative leadership ($p<.01$). The group with the highest creative leadership was the group with both internal and external motivation high, while the lowest group was the group with both internal and external motives low. Second, the difference of self-efficacy according to work preference type showed significant difference according to the level of internal and external motivation($p<.05$). This result shows that creativity has a bipolar structure as studied by Amabile and that external motivations can play a synergistic role in the expression of creativity.

Key words : Work preference, creative leadership, self-efficacy, nursing students

*정회원, 조선간호대학교 간호학과
접수일: 2019년 5월 11일, 수정완료일: 2019년 6월 9일
게재확정일: 2019년 7월 2일

Received: May 11, 2019 / Revised: June 09, 2019
Accepted: July 02, 2019
*Corresponding Author: tinercmj@daum.net
Dept. of nursing, Chosun Nursing College, Korea

1. 서 론

현대사회는 기술적 융합과 초연결성에 기반을 둔 ‘지능 정보화(smart information)’시대로 옮겨가고 있으며, 서로 다른 분야지식을 획득, 활용, 결합하여 새로운 해결책을 제시할 수 있는 창의융합적인 역량이 중요하게 논의되고 있다[1].

이러한 사회적 필요성은 간호계의 상황과도 맞물려 과거 환자의 치료와 돌봄에 중점을 두던 비교적 단순한 수준의 간호에서 다양한 간호 상황의 인식, 즉 환경, 인종, 문화, 정치, 종교와 관련된 복잡한 문제 상황에 대한 인식과 이에 기반한 창의적인 문제해결력과 리더십을 발휘하는 등으로 간호에 필요한 역량이 변화하고 있으며[2][3], 간호사의 높은 취업률과 이직률은 조직내에서 어려운 문제를 극복하고 목표한 결과를 이룰 수 있도록 하는 자기효능감과 동기요소에도 관심을 기울이게 하였다[4].

자아효능감은 자신이 목표한 결과를 이루는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 능력에 대한 신념으로 자기효능감이 발달한 사람은 자신에게 발생한 일을 극복할 수 있다는 자신감, 믿음, 자신의 삶에 더 노력을 기울이는 것으로 나타났으며[5], 최미정·허명은 자아효능감이 창의적 리더십, 내적 동기와 양의 상관관계가 있다고 보고한 바 있다[6].

동기는 개인이 조직 내에서 효과적으로 자신의 능력을 발휘하는 과정에서 중요한 변인으로서, 심리학에서는 동기를 인간행동에서의 일에 대한 ‘열정의 양상(labor of love aspect)’으로 설명하여 자신을 희생시키면서도 일을 수행하는 과정이 흥미롭고 재미있기 때문에 참여하고 그 일에서 만족감을 얻는 동기를 ‘내적 동기’로 명명하고 반대로 일 자체가 아닌 인간 행동에서의 타인의 인정, 평가, 보상, 지시에 의해 동인을 얻는 동기를 ‘외적 동기’라고 명명하였다[7].

동기가 창의성 이론에서 언급되기 시작한 것은 창의성에 대한 합류적 접근(confluence approach)이 등장하면서라고 할 수 있는데, 1960년대 이후 창의성에 대한 관심이 확대되면서 초기에는 확산적 사고와 문제해결력으로 창의성을 설명하였지만, 창의성이 지능이나 적성의 개념처럼 인간의 지적, 성격적, 동기적 요소의 상호작용에 의해 나타난다는 연구결과들이 제시되면서 동기적 차원이 중요하게 다루어지게 되었다[7]. Urban

과 Cropley는 구성요소모형을 통해 일반적 지식과 사고력, 구체적 지식 및 기능, 과제집중력, 동기, 개방성과 모호함에 대한 인내, 확산적 사고와 활동을 요소로 제시하였고[8], Sternberg와 Lubart는 투자이론을 통해 창의성과 연관되는 자원으로 지능, 지식, 사고유형, 성격, 동기, 환경을 제시하였으며[9], 내재적 동기와 탁월하려고 하는 동기가 중요하다고 강조한 바 있다. 이와 같이 동기는 개인의 창의적 수행, 창의적 과정, 창의적 결과를 이끄는 가장 큰 원천이며 여러 가지 동기의 개념 중 내적 동기의 개념이 인간의 창의성에 가장 많은 부분을 설명하는 구인이라고 설명되고 있다[10][11].

창의성과 동기 연구에 대한 대표적인 학자인 Amabile은 개인의 동기적 경향은 상황과 시간에 따라 변화하는 것이 아니라 상대적으로 안정되고 지속적인 경향을 보이는 특성임을 주장하며[12], 창의성에서 내적 동기의 중요성을 강조하였다. 한편, Amabile의 연구에서 주목할 점은 외적 동기에 대한 견해인데, 초기 연구에서는 외적 동기에 대해 부정적인 견해를 나타내어 ‘내적으로 동기화된 상태는 창의성에 도움이 되는 반면 외적으로 동기화된 상태는 해롭다’고 주장한 것이다. 그러나, 외적 동기와 내적 동기에 대한 후속연구를 기초로 내적 동기는 창의성에 도움이 되며, 통제적인 외적 동기는 창의성에 해롭지만, 내적 동기의 처음 수준이 높을 때 정보를 주는 외적 동기는 창의성에 도움이 될 수 있다고 주장하여 외적 동기에 대한 견해를 변화하였다[13]. Eisenberg과 Selbst는 행동수정의 관점에서 보상이 창의적 수행의 여러 측면에 긍정적인 효과를 미친다고 제시하여[14], 유창성, 융통성, 정교성과 같이 정형화되거나 단계적 접근을 이용하여 비교적 쉽게 수정될 수 있는 행동에서 보상의 효과가 있었으며 발견적 과제나 개방형 과제에서는 보상이 창의성에 해로운 효과를 나타내었다고 보고하였다. 이와 같은 외적 동기 효과에 대한 논의를 기초로 Amabile는 외적 동기를 두 가지로 제시하여, 내적 동기와 협력하여 과제를 더 잘 수행할 수 있도록 돕는 시너지적 외적 동기(synergistic extrinsic motivator)가 있으며, 개인이 통제되고 있다고 느끼게 하여 내적 동기를 일으키지 못하도록 시너지가 없는 외적 동기(non-synergistic extrinsic motivation)가 있다고 주장하였다[13]. 이 주장은 상황에 따라서는 외적 동기가 창의적 수행에 부정적인 영향을 주지 않으며, 그 상황이란 개인의 동기

경향과 작업이 맞아떨어질 때라고 하였다. 또한 외적 동기가 필요한 상황과 내적 동기가 필요한 상황은 다르며 외적 동기도 촉진 효과를 가질 수 있다고 하였다. 예를 들어, 사회적인 인정과 명예, 야망, 성취의 욕구가 강한 개인이 일에 대한 도전의식과 즐거움, 흥미를 느낄 때는 외적동기와 내적 동기는 서로 상승작용 효과 (synergy effect)를 발휘하여 더 높은 수준의 창의성을 발휘할 수 있다고 본 것이다.

이러한 Amabile의 주장은 창의성에 대한 동기의 관점을 단극적인(unipolar) 이론에서 양극적인(bipolar) 이론으로 변화시킨 것이라 할 수 있는데, 단극적인 이론에서는 내적 동기가 높은 개인과 외적 동기가 높은 개인이 하나의 일직선상에 존재하는 것처럼 나타낼 수 있지만, 내적 동기와 외적 동기를 양극적인 이론으로 변화했을 때는 [Figure 1]과 같이 내외적 동기 수준에 따라 4개의 영역으로 나누어 접근해 볼 수 있다.

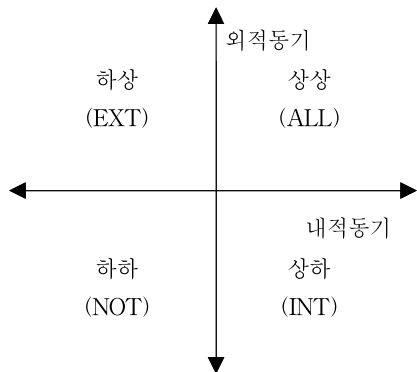


그림 1. 내외적 동기 수준에 따른 4개 집단
 Fig 1. Four groups according to internal and external motivation level

손민정은 Amabile가 제시한 창의성 이론을 중심으로 내외적 동기가 단극성인지 아니면 양극성인지에 대해 요인분석과 척도간 상관을 연구한 결과 서로 상관이 없는 독립적인 양극적 요인구조를 나타내어 내외적 동기요인의 관계가 직교적이라고 제시하였다[7]. 또한 하대현은 Amabile의 창의성 이론에 근거한 동기와 창의성간의 관계 연구에서 일반 대학생 555명의 작업선호도 자료를 이용해 분석한 결과 내적 동기와 외적 동기간의 관계는 4극 차원으로 직교적인 경향이 나타났다고 보고하였고[15], 하대현·최형주·송선희는 내적 동기와 외적 동기가 상호 양극성을 나타내고 있다는

것에 기초하여 내외적 동기 차이에 따른 집단을 넷으로 구분하여 집단별로 각각의 성격 특성을 나타내고 있음을 보고하였다[16]. 이정규는 대학생을 대상으로 창의성과 작업선호도 및 학업적 자기효능감의 관계를 조사하여 내외적 동기 차이에 의한 4개 집단이 창의적 수행과 학업적 자기효능감에서 유의한 차이를 나타내었고 집단간 차이를 분석한 scheffe검증에서도 내외적 동기의 차이에 의한 상상, 상하, 하상 그룹이 내외적 동기가 모두 낮은 하하 그룹과 유의한 차이를 나타내었다고 보고하였으며[17], 평균값에서 상상> 상하> 하상> 하하의 순서로 나타났다고 보고하여 집단에 따른 창의성 및 자기효능감의 차이를 보고한 바 있다.

이와 같은 연구들은 내적 동기와 외적 동기가 양극적 차원으로 존재하고 내외적 동기 수준의 차이에 따른 집단 구분이 가능함을 보여주고 있으며 집단의 차이가 창의성의 차이를 나타내고 있음을 드러내고 있다. 이들이 검사에 사용한 도구는 TTCT창의성 검사, 창의성 인성검사 등이 주로 사용되었는데, 이들 검사의 구인은 유창성, 독창성, 정교성, 제목의 추상성, 성급한 종결에 대한 저항과 인내, 자기확신, 유머, 호기심, 상상, 개방성, 모험심, 독립성 등으로 창의적 능력, 인지적 능력, 의사결정능력, 자기관리, 건설적 사고, 타인존중, 공동체 의식 등을 구인으로 하는 창의적 리더십과 다르다고 할 수 있다. 또한 최미정·허명은 간호대학생의 작업선호도, 자기효능감이 창의적 리더십에 미치는 영향 연구를 통해 개인의 내적 동기가 창의적 리더십에 영향을 미치는 주요한 요인임을 밝힌 바 있지만[6], 내외적 동기 수준에 따른 창의적 리더십의 차이는 제시하지 못하여 후속 연구의 필요성을 기술한 바 있다.

국내 창의성 연구의 대부분은 주로 창의성의 이론적 소개와 창의성 교육프로그램의 효과성 연구에 국한된 경우가 많아 작업선호도, 자아효능감, 창의적 리더십의 관계를 경험적으로 규명하는 연구는 중요하리라 판단된다.

이 연구의 목적은 간호대학생의 작업선호도(내·외적 동기)에 따른 창의적 리더십, 자아효능감의 차이를 확인하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 작업선호도, 창의적 리더십, 자아효능감의 관계를 확인한다.
- 대상자의 작업선호도 정도에 따른 창의적 리더십

의 차이를 확인한다.

- 대상자의 작업선호도 정도에 따른 자아효능감의 차이를 확인한다.

II. 연구 방법

2.1. 연구설계

이 연구의 간호대학생의 작업선호도 정도를 확인하고 작업선호도 정도에 따른 4개 집단의 창의적 리더십, 자아효능감의 차이를 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상자 및 연구절차

이 연구의 대상자는 G시에 소재한 1개 간호대학 학생들로 선정하였다. 먼저 이들에게 작업선호도 검사, 창의적 리더십, 자기효능감 검사를 실시하고 이들 중 세 가지 검사 중 하나 또는 두 개의 검사를 수행하지 못한 학생의 자료는 분석에서 제외하여 총 380명의 자료를 입력하였다. 이후 Amabile이 제시한 작업선호도 연구에 의해[13] 내적동기, 외적동기가 모두 높은 '상상 집단(ALL)', 내적동기가 높고 외적동기가 낮은 '상하집단(INT)', 내적동기가 낮고 외적동기가 높은 '하상집단(EXT)', 내적동기와 외적동기 모두 낮은 '하하집단(NOT)'으로 나누어 그에 해당하는 128명의 자료를 이용하였다. 작업선호도 분류는 하대현의 연구방법에 의해 상·하위 25% 점수를 기준으로 하였으며[15], 전체 내적동기 평균점수가 42.6점, 외적동기 평균이 42.4점이었으므로 이를 기준으로 내적동기, 외적동기가 39점 이하에 해당하는 사람은 '하'로 구분하고, 47점 이상인 사람은 '상'으로 하여 총 4개 집단으로 구분하였다.

2.3. 연구도구

연구에 사용한 도구는 작업선호도 검사, 자아효능감 검사, 창의적 리더십 검사이다.

작업선호도 측정도구는 Amabile의 작업선호도 검사 문항을 수정·보완한 손민정의 작업선호도 검사를 사용하였다[7]. 총 30개의 문항으로 구성되었으며, 내적동기를 측정하는 15개 문항은 '즐김' 8문항, '도전' 7문항으로 구성되었고, 외적 동기를 측정하는 15개 문항은 '타인관련' 8문항, '보상' 7문항으로 구성되었으며 각 요인별 신뢰도계수는 $\alpha=.60\sim.76$ 의 범위로서 신뢰도가

높은 검사도구로 판명되었으며, 이 연구에서 신뢰도는 .816으로 나타났다.

자아효능감 검사는 Sherer 등이 개발한 자아효능감 검사를 수정·보완한 손민정의 자아효능감 검사를 사용하였다[19]. 이 도구는 4개의 하위요인(자신감, 자기 조절효능감, 과제난이도 선호, 지속성)으로 이루어졌으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 자아효능감이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.61\sim.70$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.772$ 로 나타났다.

창의적 리더십 검사는 이경화와 박춘성에 의해 개발된 검사를 사용하였다[20]. 이 검사는 대학생 이상 성인의 창의적 리더십을 측정하도록 개발되었으며, 3개의 하위요인(개인적 리더십, 사회적 리더십, 문제해결적 리더십)으로 구분되어 있으며, 각 하위요인으로 개인적 리더십에는 자기관리 11문항과 건설적 사고 6문항으로 총 17개 문항이 포함되어 있고, 사회적 리더십에는 타인존중 7문항과 공동체 배려의 7문항으로 총 14개의 문항이, 문제해결적 리더십에는 창의적 태도 10문항, 인지적 능력 7문항, 의사결정력 9문항이 포함된 26개 문항으로 구성되어, 총 57개의 문항으로 구성되어 있다.

이 검사는 자기보고식(self-report) Likert 유형의 5단계 척도로 구성되었으며, Cronbach's $\alpha=.905$ 의 매우 신뢰도가 높은 검사라 할 수 있으며, 이 연구에서 신뢰도는 .927로 높게 나타났다.

2.4. 자료분석방법

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였다. 일반적 특성에 따른 작업선호도 유형의 차이를 알아보기 위해 교차분석을 사용하였으며, 작업선호도 유형에 따른 창의적 리더십과 자기효능감의 차이를 알아보기 위해 F-test와 ANOVA 검증을 사용하였으며, 집단별 차이를 분석하기 위해 scheffe 검증 방법을 이용하였다.

2.5. 연구의 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 권리와 윤리적인 보호를 위해 연구의 진행에 앞서 학생들을 대상으로 연구의 목적과 절차에 대해 설명하였고, 자료는 익명으로 처리되며

연구자 이외에는 그 누구도 열람할 수 없음에 대해 알려주었다. 또한 자발적으로 설문에 참여할 수 있으며 설문지 작성과정 중 원치 않는 경우 참여의사를 언제든지 철회할 수 있고 연구에 참여하지 않거나 중도에 참여를 철회한다고 하더라도 어떠한 불이익도 없음을 충분히 설명하여 연구의 윤리적인 측면을 고려하였다.

III. 연구 결과

3.1. 대상자의 일반적 특성과 작업선호도, 창의적 리더십, 자아효능감과의 관계

Amabile의 작업선호도 수준에 따라 선발된 128명은 여학생의 비율이 남학생보다 높았으며, 연령은 20세 이하가 79명(61.7%)로 가장 많은 비율을 차지하였고, 종교는 무교가 83명(64.8%)으로 나타났다. 각각의 변수와 작업선호도와 관계를 알아보기 위해 교차분석과 ANOVA분석을 실시한 결과는 Table1과 같다. 성별, 연령, 종교와 작업선호도 집단의 관계는 유의하지 않는 것으로 나타났으며($p>.05$), 창의적 리더십에서는 나이가 21세에서 25세 이하인 그룹이 30세 이하 집단보다 창의적 리더십이 더 높은 것으로 나타났고, 종교가 있는 학생들이 종교가 없는 학생들보다 창의적 리더십이 더 높게 나타났다($p<.05$). 자아효능감에서는 21세에서 25세 그룹이 20세 이하, 30세 이하 그룹보다 자아효능감이 더 높은 것으로 나타났다($p<.05$).

표 1. 대상자의 일반적 특성과 작업선호도, 창의적 리더십, 자아효능감과의 관계
 Table 1. The relationship between the general characteristics of the subject and job preference, creative leadership, and self-efficacy

| Variables | N(%) | 4group (work preference) | | Creative Leadership | | | | | Self-efficacy | | | |
|-----------|--------------------|--------------------------|----------|----------------------|--------------|----------|----------------|----------------------|---------------|----------|----------------|-------|
| | | χ^2 | <i>p</i> | <i>M</i> ± <i>SD</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>scheffe</i> | <i>M</i> ± <i>SD</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>scheffe</i> | |
| Sex | Male | 18(14.1%) | 2.043 | .563 | 207.61±29.71 | 3.035 | .084 | - | 56.33±8.31 | .464 | .497 | - |
| | Female | 110(85.9%) | | | 195.89±25.91 | | | | 55.02±7.47 | | | |
| Age | ≤20 ^a | 79(61.7%) | 13.737 | .132 | 196.51±24.95 | 4.341 | .006 | b>c | 54.54±7.29 | 5.006 | .003 | b>a,c |
| | 21-25 ^b | 20(15.6%) | | | 212.00±27.68 | | | | 59.95±6.11 | | | |
| | 26-30 ^c | 20(15.6%) | | | 183.75±29.78 | | | | 51.80±8.85 | | | |
| | ≥31 ^d | 9(7.0%) | | | 205.11±14.90 | | | | 58.00±4.47 | | | |
| Religion | Yes | 45(35.2%) | 4.882 | .181 | 204.38±28.42 | 4.698 | .032 | - | 56.33±8.53 | 1.552 | .215 | - |
| | No | 83(64.8%) | | | 193.83±25.07 | | | | 54.59±6.98 | | | |

3.2. 작업선호도 정도에 따른 창의적 리더십의 차이

Amabile이 제시한 작업선호도 정도에 따라 창의적 리더십에 차이가 나타나는지 알아보기 위해 ANOVA 검증을 실시하였으며 그 결과는 [Table 2]와 같이 나타났다. 창의적 리더십의 하위요인인 문제해결적 리더십, 개인적 리더십, 사회적 리더십 모두에서 4가지 동기유형별 창의적 리더십을 비교한 결과 모두 유의한 차이가 나타났으며($p<.01$), 집단별 차이를 알아보기 위해 scheffe 분석을 실시한 결과 창의적 리더십과 그 하위요인인 문제해결적 리더십, 개인적 리더십, 사회적 리더십 모두에서 내적동기와 외적동기 모두 높은 상상(ALL)집단과 내적동기가 높고 외적동기가 낮은 상상(INT)집단이 내외적동기 하상(EXT), 하하(NOT)집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

표 2. 작업선호도 유형에 따른 창의적 리더십의 차이
 Table 2. Differences in Creative Leadership by Types of Work Preferences

| | Work preference | M | SD | F | <i>p</i> | <i>scheffe</i> |
|-------------------------|------------------|--------|-------|--------|----------|----------------|
| Problem solving leader. | ALL ^a | 95.50 | 16.79 | 18.527 | .000 | c,d<a,b |
| | INT ^b | 92.65 | 11.10 | | | |
| | EXT ^c | 78.19 | 10.28 | | | |
| | NOT ^d | 77.76 | 10.33 | | | |
| Self-leader. | ALL ^a | 66.44 | 10.95 | 11.195 | .000 | c,d<a,b |
| | INT ^b | 65.77 | 6.89 | | | |
| | EXT ^c | 56.88 | 9.31 | | | |
| | NOT ^d | 57.55 | 6.13 | | | |
| Servant leader. | ALL ^a | 56.88 | 7.14 | 7.108 | .000 | c,d<a,b |
| | INT ^b | 57.00 | 5.93 | | | |
| | EXT ^c | 51.42 | 7.43 | | | |
| | NOT ^d | 51.17 | 5.48 | | | |
| Creative leader. | ALL ^a | 218.81 | 30.95 | 17.654 | .000 | c,d<a,b |
| | INT ^b | 215.42 | 19.96 | | | |
| | EXT ^c | 186.50 | 22.97 | | | |
| | NOT ^d | 186.48 | 18.97 | | | |

ALL=상상, INT=상하, EXT=하상, NOT=하하

창의적 리더십의 평균에서도 이러한 특징은 두드러져서 창의적 리더십의 평균점수는 상상집단, 상하집단, 하상집단, 하하집단이 각각 218.81점, 215.42점, 186.50점, 186.48점으로 상상집단과 하하집단의 평균 차이가 32.33점으로 나타나 집단간 차이가 분명하게 나타난 것을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 외적동기가 창의적 리더십을 저해하는 것이 아니라 내적동기와 외적동기 모두 창의적 리더십에 영향을 미치고 있음을 나타내고 있음을 시사하고 있다.

3.3 작업선호도 유형에 따른 자아효능감의 차이

Amabile가 제시한 4가지 동기유형에 따라 자아효능감에 차이가 나타나는지 알아보기 위해 ANOVA 검증을 실시하였으며 그 결과는 다음 [Table 3]과 같다. 자아효능감의 하위요인인 자신감, 자기조절효능감, 지속성 그리고 자아효능감 총점에서 작업선호도 유형 4가지, 즉 내외적동기의 상상, 상하, 하상, 하하의 유형에 따라 유의한 차이가 나타났다($p < .05$). 사후분석을 위해 scheffe 분석을 실시한 결과 자신감, 자기조절효능감에서 상상집단과 상하집단이 내외적동기 하상, 하하집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났으며($p < .05$), 지속성에서는 내적동기가 높고 외적동기가 낮은 집단이 내외적 동기 모두 낮은 집단보다 평균이 더 높은 것으로 나타났다($p < .05$).

표 3. 작업선호도 유형에 따른 자아효능감의 차이

Table 3. The difference of self-efficacy according to work preference type

| | Work preference | M | SD | F | p | scheffe |
|--------------------------|------------------|-------|------|--------|------|---------|
| confidence | ALL ^a | 16.38 | 3.72 | 8.860 | .000 | c,d<a,b |
| | INT ^b | 16.48 | 2.55 | | | |
| | EXT ^c | 13.62 | 3.38 | | | |
| | NOT ^d | 13.72 | 1.85 | | | |
| self-regulation efficacy | ALL ^a | 23.06 | 4.28 | 16.430 | .000 | c,d<a,b |
| | INT ^b | 23.61 | 3.03 | | | |
| | EXT ^c | 18.92 | 3.32 | | | |
| | NOT ^d | 19.66 | 3.07 | | | |
| Challenge difficulty | ALL ^a | 11.88 | 1.50 | 1.569 | .200 | - |
| | INT ^b | 11.77 | 1.80 | | | |
| | EXT ^c | 11.27 | 1.14 | | | |
| | NOT ^d | 11.17 | 1.56 | | | |
| Persistence | ALL ^a | 8.81 | 1.42 | 4.918 | .003 | d<b |
| | INT ^b | 8.97 | 1.30 | | | |
| | EXT ^c | 7.96 | 1.39 | | | |
| | NOT ^d | 8.07 | 1.10 | | | |
| Self-efficacy | ALL ^a | 60.13 | 8.41 | 17.637 | .000 | c,d<a,b |
| | INT ^b | 60.84 | 5.54 | | | |
| | EXT ^c | 51.77 | 6.76 | | | |
| | NOT ^d | 52.62 | 5.32 | | | |

IV. 논의

이 연구에서는 간호대학생의 작업선호도에 따른 집단을 내외적 동기 수준에 따라 상상, 상하, 하상, 하하 집단으로 구분하고 집단의 차이에 따른 창의적 리더십, 자아효능감의 차이를 확인하고자 하였다. 연구결과, 첫째, 일반적 특성인 성별, 연령, 종교와 작업선호도는 유의한 관계를 나타내지 않았으며 창의적 리더십에서 연령, 종교에 따른 차이가 있었고, 자아효능감에서 연령에 따른 차이가 있었다($p < .05$). 둘째, 작업선호도 유형에 따른 창의적 리더십의 차이를 분석한 결과 집단별 차이가 분명하게 나타났고($p < .01$), 내적동기와 외적동기가 모두 높은 집단의 창의적 리더십이 가장 높고, 내적동기와 외적동기가 모두 낮은 집단의 창의적 리더십이 가장 낮았음을 알 수 있었다. 셋째, 작업선호도 유형에 따른 자아효능감의 차이 분석에서도 작업선호도 유형에 따른 4개 집단, 즉 상상, 상하, 하상, 하하 집단이 자아효능감 총점에서 유의한 차이가 나타났다($p < .05$).

이와 같은 연구결과는 내외적 동기가 단극성이 아닌 양극적 구조를 갖는다고 제시한 Amabile의 연구 결과와 동일하며, 손민정, 하대현, 하대현·최형주·송선희, 이정규의 연구결과를 지지하는 결과라고 할 수 있다[7],[15~18].

다음으로 작업선호도 수준에 따른 창의적 리더십의 차이는 손민정의 대학생 대상 연구에서 내외적 동기가 모두 높은 상상집단의 창의성이 가장 높았다는 연구결과와 일치한다[7]. 또한, 이정규가 4가지 동기유형과 TTCT(Torrance Tests of Creative Thinking)검사 결과 네 개 집단의 창의성 평균점수는 상상>상하>하상>하하 집단의 순서로 나타났다고 보고한 결과와도 일치하고[17], 하대현이 내적 동기가 높은 상상, 상하 집단이 내적 동기가 낮은 하상, 하하집단보다 높은 평균점수를 보였다고 제시한 결과와도 일치하고 있다[9].

홍세정·장재윤은 창의성이 내적 동기와 유의한 상관관계를 나타내며, 과제검사보다는 설문조사를 측정되었을 때, 그리고 타인평정보다는 자기 보고에 의해 측정되었을 때 내적 동기와 창의성간의 상관이 더 높게 나타난다고 보고하여 자기보고식 측정보다 타인에 의한 창의성 검사나 산물검사의 필요성을 지적한 바 있는데[21], 이 연구에서 실시된 창의적 리더십 검사의 경우도 설문지에 의한 자기보고식 측정방법으로 진행

되어 실제 문제상황, 외부 평정자에 의한 평가에서도 동일한 결과가 나타날 것인가에 대해서는 보완연구가 필요하다고 생각되며, 향후 검사도구의 보완이 이루어진다면 실제적인 창의 수행능력에 대한 평가도 가능하리라 판단된다.

황소연은 내적 동기가 높은 구성원은 직무자체에서 오는 만족으로 직무를 수행하여 성과에 대한 보상 등의 상황변수의 영향을 적게 받지만, 외적 동기가 높은 구성원은 승진, 급여 등과 같은 유형의 보상이 있는 경우 창의성 수행에 영향을 받는다고 기술하였다[22].

이와 같은 연구 결과는 창의적 리더십에 있어서 내적 동기가 창의성 발현에 긍정적인 영향을 주고 있으며 동시에 외적 동기가 창의성을 저해하는 요소가 아니라 Amabile가 제시한 바와 같이 시너지적 역할을 하고 있음을 보여주는 것이라고 하겠다[13].

V. 결론 및 제언

이 연구의 간호대학생의 작업선호도 정도를 확인하고 작업선호도 정도에 따른 4개 집단의 창의적 리더십, 자아효능감의 차이를 알아보기 위해 실시되었다. 간호대학생들을 대상으로 작업선호도 검사를 실시한 결과 내적 동기와 외적 동기가 높은 상상집단, 내적 동기가 높고 외적 동기가 낮은 상하집단, 내적 동기가 낮고 외적 동기가 높은 하상집단, 내적 동기와 외적 동기 모두 낮은 하하집단이 분명히 나타났으며, 작업선호도 유형에 따른 창의적 리더십과 자아효능감의 차이도 모두 유의한 것으로 나타났다.

과거에는 내적 동기와 외적 동기의 관계를 단극적으로 접근하여 외적 동기가 높은 것은 창의성을 저해하는 요소로 인식되었지만, 내적 동기와 외적 동기가 모두 높은 학생, 내적 동기가 낮고 외적 동기가 높은 학생들도 존재하므로 각각의 집단 특성에 맞는 교육 프로그램 개발 등이 이루어질 필요가 있다. 하대현은 내외적 동기가 모두 높은 상상집단은 비교적 성실하고 상상력과 호기심이 풍부하나 스트레스를 잘 견디지 못하고 강박적인 성격을 보이며 친화성이 낮다고 했으며, 내적 동기가 높고 외적 동기가 낮은 집단은 성실하고 외향적이며 개방적이고 정서적으로 안정적인 특성을 지닌다고 보고한 바 있지만[15], 이는 일반 대학생들을 대상으로 실시된 연구이므로 간호대학생들의 동기 특

성에 따른 인성은 어떤 특징을 나타내는지 동기 특성에 적합한 교육방법은 어떤 것인지 대한 향후 연구들이 이루어질 필요가 있다. 또한 외적 동기가 간호대학생의 창의성 발현에 시너지적 역할을 할 수 있음이 드러났으므로 간호대학생을 위한 교육에서 내적 외적 동기수준 차이를 고려한 프로그램이 개발된다면 더욱 효과적인 프로그램 성과를 기대할 수 있을 것이다.

References

- [1] H. S. Kim, et al. Post-humanism and the evolution of civilization. Gwangju: GIST Press, 2017.
- [2] M. J. Choi, "The effect of creative problem-solving program on creativity and creative leadership of nursing Students", Journal of the Korea Entertainment Industry Association, 10(2), pp.165-173, 2016.
- [3] S. H. Park, "Impact of nursing professional self-concept, clinical decision making ability, critical thinking disposition, professional autonomy of clinical nurse's", Korea Entertainment Industry Association, 9(4), pp. 325-334, 2015.
- [4] Y. J. Kim, E. Y. Cho & E. M. Jeon, "A study on flipped learning experience of nursing students". The Journal of the Convergence on Culture Technology. 3(4), pp. 159-163, 2017.
- [5] E. Y. Choi. "A study on influential relations between depression and smart phone addiction among freshman college students: With a focus on the mediating effects of self-efficacy and self-esteem". The Journal of the Convergence on Culture Technology. 5(1), pp. 287-295, 2018.
- [6] M. J. Choi & M. Heo, "Influence of work preference and self-efficacy on creative leadership of nursing students". Journal of the Korea Entertainment Industry Association. 13(2), pp.219-230, 2019.
- [7] M. J. Sohn, "A study on the relation between motivation and creativity; Based on Amabile's theory of creativity". Sookmyung Women's Univ. Master's degree thesis, 1999.
- [8] M. J. Choi, Find creativity in your life. Paju: Jungmins. pp.43-50, 2019.
- [9] R. J. Sternberg & T. I. Lubart, "An investment theory of creativity and its development". Human Development, 34(1), pp.1-31, 1991.
- [10] M. A. Runco & I. Chand, "Cognition and

- creativity". *Educational Psychology Review*, 7(3), pp.243-267, 1995.
- [11] M. Csikzentmihalyi, "A 26 systems perspective on creativity and its implications for measurement". *Measuring Creativity*, 407, 2009.
- [12] T. M. Amabile, *How to kill creativity*. Boston, MA: Harvard Business School Pub, 1998.
- [13] T. M. Amabile, "Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace". *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201, 1993.
- [14] R. Eisenberg & M. Selbst, "Does reward increase or decrease creativity?" *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(6), 1116-1127, 1994.
- [15] D. H. Ha. "A study on the relationships between motivation and creativity based on T. Amabile's theory of creativity". *Korean Journal of Educational Research*, 40(2). pp. 111-142, 2002.
- [16] D. H. Ha, H. J. Choe & S. H. Song. "Study of correlation between personality and intrinsic - extrinsic motivation". *The Korean Journal of Educational Psychology* 17(4), pp.1-21, 2003.
- [17] J. K. Lee, "The relationship among creativity, work preference and academic self-efficacy for the students in the university". *The Korean Journal of Educational Psychology* 19(2), pp.413-432, 2005.
- [18] T. M. Amabile, K. G. Hill, B. A. Hennessey & E. M. Tighe, "The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), pp. 950-967, 1994.
- [19] M. Sherer, J-E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs and R-W. Rogers. "The self-efficacy scale: Construction and validation". *Psychological Reports*, Vol. 51(2), pp. 663-671, 1982.
- [20] K. H. Lee & C. S. Park, "Characteristics of creative leadership of university students and effect of instruction upon type of courses", *The Journal of the Korean Society for the Gifted and Talented*, 11(3), pp. 45-65, 2012.
- [21] S. J. Hong & J. Y. Chang. "A meta-analysis on the relationship between intrinsic motivation and creativity". *The Korean Journal Of Psychology: General*. 34(1), pp.57-86, 2015.
- [22] X. Y. Huang. "The effect of motivation on creativity: The moderating effects of contingent rewards". *Konkuk University Master's degree thesis*, 2017.