

간호관리자의 진정성리더십이 팀 창의성에 미치는 영향 : 긍정심리역량의 매개효과

강현희¹, 원선애², 김진숙^{3*}

¹아주대학교 연구원, ²대구과학대학교 간호학과 교수, ³우송대학교 간호학과 교수

The Influence of Authentic Leadership on Team Creativity : Mediation Effect of Positive Psychological Capital

Hyun-Hee Kang¹, Seon-ae Won², Jin-Sook Kim^{3*}

¹Researcher, Aju University

²Professor, College of Nursing, Taegu Science University

³Professor, Department of Nursing, Woosong University

요약 본 연구는 간호사가 인식한 간호관리자의 진정성리더십과 팀 창의성 관계에서 긍정심리역량의 매개효과를 확인하기 위해 시행되었다. 연구참여자는 서울과 경기도 소재 4곳의 종합병원에 근무하는 124명의 일반간호사였다. 자료수집은 진정성리더십, 긍정심리역량, 팀 창의성 측정도구를 사용하였다. 자료분석은 SPSS 25.0을 활용하여 간호관리자의 진정성리더십, 긍정심리역량, 팀 창의성 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로, 진정성리더십과 팀 창의성 사이의 긍정심리역량 매개효과는 Baron과 Kenny의 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구결과는 일반간호사가 지각하는 진정성리더십이 높을수록 팀 창의성이 높아지고, 간호사의 긍정심리역량도 높았다. 또한 진정성리더십과 팀 창의성과의 관계에서 긍정심리역량은 부분매개효과를 갖는 것으로 분석되었다. 이러한 결과를 근거로 팀 창의성 향상을 위해서 간호관리자의 진정성리더십과 일반간호사의 긍정심리역량을 강화시킬 수 있는 융복합적이고 조직행동론적 관리전략이 필요하다.

주제어 : 진정성리더십, 긍정심리역량, 팀 창의성, 간호사, 융복합 인적자원 관리

Abstract This study was conducted to investigate the relationship between authentic leadership of nursing managers and team creativity: the mediation role of positive psychological capital. The study participants were 124 staff nurses. The measurements included authentic leadership, psychological capital and team creativity. Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and Baron and Kenny's three-level hierarchical regression analysis with SPSS 25.0 to identify correlation among variables and mediating effect of positive psychological capital. The research results indicated that the higher the authentic leadership, the higher the team's creativity and the higher the nurse's positive psychological capital and confirmed that positive psychological capital has a partial mediating effect in the relationship between authentic leadership and team creativity. The findings suggest that in order to improve the team creativity of staff nurses, converged organizational behavior management strategies are needed to improve the authentic leadership of managers perceived by staff nurses and the positive psychological capital of staff nurses.

Key Words : Authentic leadership, Positive psychological capital, Team creativity, Nurse, Converging Human resource management

We would like to express our deep gratitude to all the directors of the hospitals who helped us collect the data in spite of very busy life, and also to all the participants who answered the questionnaire.

*Corresponding Author : Jinsook Kim(somach87@hanmail.net)

Received June 2, 2020

Accepted August 20, 2020

Revised July 1, 2020

Published August 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

오늘날 간호 실무는 대상자의 다양하고 복잡한 건강문제를 다루고 있을 뿐 아니라 정보기술의 향상은 다학제간 팀 접근과 창의적인 문제해결 능력을 요구하게 되었다. 이러한 도전은 건강한 조직 업무 환경을 조성할 수 있는 새로운 리더십 모델인 변혁적 리더십, 카리스마적 리더십, 수퍼 리더십, 서번트 리더십, 감성 리더십, 리더-구성원 교환 리더십, 진정성리더십 등을 요구한다[1]. 기존의 리더십 모델들이 리더십의 스킬과 스타일에 치중되었다면, 진정성리더십은 리더의 성품과 진정성, 리더와 팔로워의 의사소통을 강조한다[1]. 즉, 세월이 흘러도 변화되지 않는 진정한 기본적 리더십의 속성을 지니고 있는 과정으로 조직의 분위기를 평가하는 역할을 강조한다.

간호관리자는 간호행정단위에서 일반 간호사의 업무 환경을 개선하는데 핵심적 역할을 담당하며[1], 간호실무가 직면한 도전을 반영한 리더십을 발휘해야 한다. 일반 간호사들은 간호관리자에 대해 진정성이 있고 개방적이며 진실하다고 인식하며 의사결정에 자신들이 참여된다고 인식할 때 자신의 업무에 긍정적으로 반응하며 관리자를 더 신뢰하게 된다[1]. 진정성리더십은 신뢰, 존경, 헌신을 강조하며 핵심은 관계에 있다. 또한 진정성리더십은 조직 효과 및 성과 측면에서 조직 재무적 성과, 팀 성과, 팀 효능감, 팀 창의성 등에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[2].

팀 창의성은 팀의 창의적인 문제해결 과정이라고 할 수 있으며 새로운 서비스와 생산품을 만들어 내고 조직을 효율적으로 개선시킨다[3]. 팀 창의성에 대한 연구는 조직이 구성원의 잠재력을 충분히 이용하여 조직의 혁신, 변화, 성과, 경쟁력을 향상시키는데 기여하므로 중요하다. 팀 창의성에 관한 국내외 연구에서는 진정성 리더십과 긍정심리역량이 영향을 미친다고 보고되었다[2,3]. 한편 간호조직에서 창의적인 간호사들은 기존의 낡은 틀을 깨고 최상의 간호를 제공하면서 우수한 간호사가 되는 동기 부여를 가지고 참신한 아이디어와 창의적인 결과물을 생산하고 있음을 보고하고 있다[4]. 이러한 간호사 개인의 창의성은 의료기관에서 가장 큰 인적 자산으로 간주된다. 그리고 팀 창의성은 다양한 생각과 관점을 통합함으로써 문제를 처리하고 기회를 높이는 기능을 한다[5]. 따라서 간호조직도 간호사 개인의 창의성을 집단 단위, 조직 단위로 창조적 잠재력을 활용할 수 있는 능력을

키워나갈 때 빠르게 변화하고 있는 미래 의료현장에 성공적인 조직으로 적응할 수 있을 것이다[6].

긍정심리역량은 인간의 긍정적인 심리수용력과 긍정적 조직 행동을 기반으로 연구된 개념으로 인적 자본과 사회적 자본을 뛰어넘는 의미에서 긍정심리자본으로 불리기도 한다. 긍정심리역량은 다수의 조직 구성원의 강점을 개발하여 육성하는데 동기부여 향상을 목적으로 하며 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등의 개념으로 구성된다[7]. 긍정심리역량은 조직행동의 관점에서 성과향상을 위해서 조직적인 관리와 개발이 가능한 상태적 특성을 중요시하는 개념이다[8]. 긍정심리역량에 관한 선행요인으로는 진정성 리더십, 변혁적 리더십, 직무특성 등이 보고되고 있으며[7], 결과요인으로는 지각된 성과, 직무몰입, 조직 창의성 등이 보고되고 있다[7, 9]. 이상과 같이 진정성리더십과 긍정심리역량은 조직(팀)의 창의성 등에 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

한편, 간호계에서는 2010년 이후부터 진정성리더십, 조직 시민행동, 소진, 긍정심리역량, 변혁적 리더십, 관리자에 대한 신뢰, 업무 참여, 구조적 임파워먼트, 직무 만족, 자아 성취 등에 관한 연구가 계속적으로 진행되고 있다[10-14]. 진정성리더십에 대한 연구는 시작 단계에 있으므로 간호관리자의 진정성리더십과 간호사의 긍정심리역량이 팀 창의성에 영향을 미치는지 살펴보는 것은 간호성과 측면에서 의의가 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 간호조직에서의 진정성리더십, 긍정심리역량 및 팀 창의성과의 관계를 파악하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성 리더십과 팀 창의성과의 관계에서 간호사의 긍정심리역량의 매개효과를 규명하고자 하며, 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성리더십, 긍정심리역량, 팀 창의성 정도를 파악한다.

둘째, 일반적 특성에 따른 진정성리더십, 긍정심리역량 및 팀 창의성의 차이를 비교한다.

셋째, 진정성리더십, 긍정심리역량 및 팀 창의성 간의 상관관계를 확인한다.

넷째, 진정성리더십과 팀 창의성과의 관계에서 긍정심리역량의 매개효과를 확인한다.

2. 연구 방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성리더십과 간호사의 긍정심리역량 및 팀 창의성의 관계를 파악하고, 각각의 관계에서 긍정심리역량의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 표적모집단(target population)은 서울·경기 소재 종합병원 이상에서 근무하는 간호사이며, 표집틀(sampling frame)은 2014년 기준 건강보험심사평가원 리스트를 기초로 서울·경기 소재 113개 종합병원급 이상에서 근무하는 간호사로 하였다. 연구대상은 서울과 경기 소재 종합병원 4곳을 임의 선정하여 병상 수에 따라 할당표집 하였으며, 연구대상자는 124명이었다. 연구대상자의 선정 및 제외기준은 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자이며, 입사 첫 1년 동안 직무만족과 조직몰입이 감소된다[15]는 연구결과에 따라 1년 미만의 경력 간호사는 제외하였다. 또한 본 연구는 간호사가 인지하는 관리자의 진정성리더십에 관한 것이므로 각 병동 관리자와 업무특성 상 연구 취지와 맞지 않은 외래부서는 제외하였다.

연구대상자 수는 Cohen[16]의 표본추출공식에 따른 표본수 계산 프로그램인 G Power 3.1.9 프로그램을 이용하였으며, 최소 표본크기는 다중회귀분석을 기준으로 효과크기를 .15(중간크기), 유의수준 α .05, 검정력(power) .95, 예측인자를 연속형 독립변수 2개로 할 경우 107명이 산출되어 본 연구의 대상자 수는 적절한 수준이었다.

2.3 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 일반적 특성(13문항), 진정성리더십(16문항), 긍정심리역량(24문항), 팀 창의성(9문항)을 측정하는 총 62문항으로 구성되었다.

2.3.1 진정성리더십

진정성리더십은 Avolio 등[17]이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ Version 1 Rater) 한글판 도구를 사용하였다. 도구 사용은 저작권을 가지고 있는 Mind garden, Inc.와 전자메일을 통해 승인받았

다. ALQ는 총 16문항으로 투명성(5문항), 내면적 도덕관점(4문항), 균형 잡힌 프로세싱(3문항), 자아인식(4문항)의 총4개 하부영역으로 구성되어 있다. 도구는 Likert 5점 척도(0=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 빈번하게 그렇다)로 측정하며, 점수(최저 0점부터 최고 64점)가 높을수록 간호사가 인지하는 관리자의 진정성리더십이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Walumbwa 등[18]의 연구에서는 .79였고, 본 연구에서는 .86이었다.

2.3.2 긍정심리역량

긍정심리역량은 Luthans 등[19]이 개발한 Psychological Capital Questionnaire(PCQ) 한글판 도구를 사용하였으며, Mind garden, Inc.로부터 도구 사용 승인을 받았다. PCQ는 자기효능감(6문항), 희망(6문항), 회복력(6문항), 낙관주의(6문항) 4개 영역으로 되어 있으며 총 24문항으로 구성되어 있다. 측정은 Likert 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 6=매우 그렇다)로 최저 24점부터 최고 144점까지이며 점수가 높을수록 긍정심리역량이 높음을 의미한다. 긍정심리역량의 신뢰도 Cronbach's α 는 Luthans 등[19]의 연구에서는 .89 이었으며, 본 연구에서는 .86이었다.

2.3.3 팀 창의성

팀 창의성을 측정하기 위해 Janssen과 Huang[20]이 개발한 9문항을 임연희[21]가 번안한 척도를 사용하였으며, 원저자와 번안 저자에게 도구사용 승인을 받았다. 측정은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)로 최저 9점부터 최고 45점까지이며, 점수가 높을수록 팀의 창의성 행동 수준이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .94였으며, 본 연구에서는 .93이었다.

2.4 윤리적 고려

연구참여자들의 윤리적 보호를 위해 일개 대학교 간호대학 연구윤리위원회로부터 연구의 목적, 연구의 방법, 연구 대상자의 권리 보호와 설문 문항에 대한 심의를 거쳐 연구승인(간대 IRB 2014-0045-2)을 받았다. 4개 병원 간호부서 담당자에게 연구 목적과 진행절차를 설명하였고 협조를 구하였다. 또한, 연구의 목적과 내용, 연구로 인한 이득과 위험, 자발적 참여와 참여 중지 등에 대한 선택 권리, 통계 처리되어 수집된 자료에 대한 익명성 보장과

비밀보장 유지, 그리고 설문결과는 연구의 목적으로만 사용될 것이라는 사항을 설명하고 동의서를 받았다.

2.5 자료수집 및 분석방법

자료수집은 2014년 11월 28일부터 12월 30일까지 이루어졌다. 서울과 경기 소재 4곳의 종합병원에 25%의 탈락율을 고려하여 134부를 배부하였고, 134부 모두 회수되었으나, 응답이 불충분한 10부를 제외한 124부를 최종분석에 사용하였다.

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다. 대상자의 일반적 특성, 간호관리자의 진정성리더십, 대상자의 긍정심리역량, 팀 창의성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 간호관리자의 진정성리더십, 긍정심리역량, 팀 창의성의 차이는 independent t-test와 ANOVA로 분석하였고 Scheffé로 사후검증 하였다. 간호관리자의 진정성리더십, 긍정심리역량, 팀 창의성 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로, 팀 창의성에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 실시하였으며, 진정성리더십과 팀 창의성 사이의 긍정심리역량 매개효과는 Baron과 Kenny의 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였다[22].

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 특성은 Table 1과 같다. 대상자는 여자가 96.0%로 대부분이었다. 연령은 30세 미만 51.6%로 가장 많았고, 40세 이상이 12.9%로 가장 적었다. 종교는 기독교 29.8%, 천주교 12.1%, 불교 8.9% 순이었으며 51.6%가 종교가 있었다. 학력은 학사가 66.9%로 가장 많았으며, 미혼이 대부분(69.4%)이었다. 현 병원에서의 근무경력은 5년 이하가 49.2%로 가장 많았고, 6년~10년(29.0%), 11년~20년(18.5%), 20년 초과(3.2%) 순이었다. 현 부서 경력은 71.8%가 5년 이하였으며, 현 수간호사와 근무한 경력은 2년 미만이 61.0%, 2년~5년 27.6%로 5년 이하 경력이 대부분(88.6%)이었다. 근무부서는 내·외과계 병동이 73.4%로 가장 많았으며, 근무형태는 3교대가 93.5%를 차지하였다. 연구 대상자의 71.8%는 일반 간호사였으며, 36.3%가 리더십 교육에 참여한 경험이 있었고 22.6%에서 이직경험이 있었다.

3.2 진정성리더십, 긍정심리역량 및 팀 창의성 수준

대상자의 진정성리더십, 긍정심리역량, 팀 창의성 수준은 Table 2와 같다. 대상자의 진정성리더십은 64점 만점에 평균 38.80±8.93점, 긍정심리역량은 144점 만점에 94.01±14.12점, 팀 창의성은 45점 만점에 평균 29.06±6.10점이었다.

진정성리더십(평균평점 4점 만점)이 가장 높은 영역은 내면적 도덕관점(2.56점)이었으며, 투명성(2.50점), 자아인식(2.36점), 균형잡힌 프로세싱(2.21점) 순이었다. 긍정심리역량(평균평점 5점 만점)은 희망이 4.04점으로 가장 높았으며, 낙관주의 3.96점, 회복력 3.93점, 자기효능감 3.74점 순이었다.

Table 2. Level of Authentic leadership, Positive psychological capital, Team creativity (N=124)

Variables	Mean±Standardized Deviation		Range	
	Sub-domains	Total		Average Mean
Authentic leadership		38.80±8.93	2.42±0.55	20~56
Transparency		12.48±2.94	2.50±0.59	3~18
Ethical		10.26±2.50	2.56±0.62	3~14
Balanced processing		6.62±2.20	2.21±0.73	2~11
Self-awareness		9.44±2.93	2.36±0.73	2~16
Positive psychological capital		94.01±14.12	3.92±0.58	59~136
Self-efficacy		22.42±4.53	3.74±0.75	11~33
Hope		24.23±4.01	4.04±0.66	13~36
Resilience		23.59±4.56	3.93±0.76	13~35
Optimism		23.77±3.63	3.96±0.60	15~32
Team creativity		29.06±6.10	3.23±0.67	16~44

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 진정성리더십, 긍정심리역량 및 팀 창의성의 차이

일반적 특성에 따른 진정성리더십, 긍정심리역량, 팀 창의성 차이는 Table 1과 같다. 대상자의 일반적 특성 중 진정성리더십에 유의한 차이를 보이는 것은 현 병원 근무경력(F=4.35, p=.006), 현재 부서 근무경력(F=6.02, p=.003), 현재 수간호사와 함께한 근무경력(F=6.22, p=.001), 근무부서(F=3.79, p=.006)였다. 현 병원 근무경력에 따른 진정성리더십은 현 병원 근무경력이 적을수록 상사의 진정성 리더십이 높았으며, Scheffé 사후검증 결과 5년 이하가 11년~20년 보다 .47점 더 높았다 (p<.01). 현 부서 근무경력에 따른 진정성리더십은 현부서 근무경력이 적을수록 상사의 진정성 리더십이 높았으며 사후검증결과 5년 이하가 11년 이상보다 유의하게 높

았다(p=.003). 수간호사와 함께 근무한 경력은 경력이 적을수록 상사의 진정성리더십이 높았으며, 사후검정결과 2년 미만(2.54점)이 5년~10년(1.93점)보다 진정성리더십이 높았다(p<.01). 근무부서는 외과계 병동(2.66

점)이 수술실과 마취과(2.13점)에 비해 높았다(p<.01). 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리역량은 연령, 학력, 결혼여부, 현 병원 근무경력, 직책, 리더십 교육 수료 여부에서 유의한 차이를 보였다. 긍정심리역량은 연령

Table 1. Differences in Authentic Leadership, Positive Psychological Capital, Team Creativity according to General Characteristics (N=124)

Characteristics	Categories	n(%)	Authentic Leadership			Positive Psychological Capital			Team creativity		
			M±SD	t or F(p)	Scheffé	M±SD	t or F(p)	Scheffé	M±SD	t or F(p)	Scheffé
Sex	Men	5(4.0)	2.17±0.51	-1.02 (.309)		4.25±0.39	1.30 (.198)		3.40±0.77	.57 (.568)	
	women	119(96.0)	2.44±0.56			3.90±0.59			3.22±0.67		
Age	<30a	64(51.6)	2.53±0.55	1.63 (.187)		3.75±0.50	5.99 (.001)**	d)a**	3.18±0.62	1.40 (.245)	
	30~34b	26(21.0)	2.35±0.51			3.91±0.55			3.11±0.79		
	35~39c	18(14.5)	2.34±0.50			4.15±0.57			3.33±0.68		
	≥40d	16(12.9)	2.24±0.66			4.34±0.70			3.51±0.63		
Religion	Yes	64(51.6)	2.40±0.51	-.52 (.602)		3.99±0.61	1.44 (.153)		3.36±0.65	2.30 (.023)*	
	No	60(48.4)	2.45±0.60			3.84±0.55			3.09±0.67		
Education	Diploma	28(22.6)	2.48±0.59	.47 (.624)		3.72±0.53	10.59 (.000)***	c)a,b	3.09±0.58	5.02 (.008)**	
	Bachelor	83(66.9)	2.43±0.53			3.88±0.55			3.19±0.68		
	≥Master	13(10.5)	2.29±0.65			4.55±0.52			3.76±0.61		
Marital status	Married	38(30.6)	2.35±0.55	-1.05 (.294)		4.14±0.65	2.65 (.010)**		3.44±0.66	2.39 (.018)*	
	Unmarried	86(69.4)	2.46±0.56			3.82±0.52			3.13±0.66		
Clinical experience in present hospital (year)	≤5a	61(49.2)	2.54±0.54	4.35 (.006)**	a)c**	3.74±0.50	6.91 (.000)***	d)a***	3.13±0.67	1.69 (.173)	
	5<~≤10b	36(29.0)	2.45±0.52			4.05±0.56			3.34±0.67		
	10<~≤20c	23(18.5)	2.07±0.50			4.00±0.63			3.23±0.63		
	20<d	4(3.2)	2.47±0.75			4.88±0.70			3.78±0.89		
Clinical experience in present work unit (year)	≤5a	89(71.8)	2.51±0.53	6.02 (.003)**	a)c**	3.86±0.58	1.49 (.229)		3.20±0.67	1.08 (.343)	
	5<~≤10b	28(22.6)	2.28±0.56			4.06±0.51			3.24±0.70		
	10<c	7(5.6)	1.87±0.37			4.07±0.80			3.59±0.57		
Clinical experience in present head nurse (year)	<2a	75(61.0)	2.54±0.49	6.22 (.001)**	a)c**	3.91±0.58	.187 (.905)		3.31±0.67	1.66 (.179)	
	2≤~(5b	34(27.6)	2.39±0.63			3.95±0.64			3.05±0.69		
	5≤~(10c	10(8.1)	1.93±0.40			3.97±0.41			3.10±0.66		
	10≤d	4(3.3)	1.78±0.28			3.73±0.77			3.58±0.56		
Work unit	OR/RRa	15(12.1)	2.13±0.54	3.79 (.006)**	d)a**	4.16±0.57	1.55 (.193)		3.61±0.55	7.18 (.000)***	
	ICUb	13(10.5)	2.38±0.57			4.09±0.47			2.91±0.79		
	Medical unitc	50(40.3)	2.32±0.56			3.82±0.60			3.01±0.58		
	Surgical unitd	41(33.1)	2.66±0.50			3.92±0.58			3.52±0.63		
	ETCe	5(4.0)	2.53±0.29			3.63±0.63			2.67±0.36		
Work shift	3shift	116(93.5)	2.43±0.56	.71 (.479)		3.90±0.59	-1.46 (.148)		3.20±0.67	-2.03 (.045)*	
	2shift	8(6.5)	2.29±0.49			4.21±0.40			3.69±0.50		
Position	Staff nurse	89(71.8)	2.40±0.57	-.67 (.504)		3.77±0.51	-4.82 (.000)***		3.14±0.67	-2.39 (.018)*	
	Charge nurse	35(28.2)	2.48±0.52			4.29±0.59			3.46±0.64		
Turnover experience	No	96(77.4)	2.51±0.62	1.73 (.087)		3.88±0.56	-0.82 (.412)		3.33±0.68	1.85 (.067)	
	Yes	28(22.6)	2.28±0.73			3.98±0.66			3.06±0.77		
Leadership education	No	79(63.7)	2.52±0.68	1.37 (.172)		3.79±0.52	-3.04 (.003)**		3.25±0.75	-.45 (.653)	
	Yes	45(36.3)	2.35±0.58			4.13±0.64			3.31±0.65		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

OR=operation room, RR=anesthesia recovery room, ICU=intensive care unit

이 많아질수록 높았으며($F=5.99, p=.001$), Scheffé 사후검정결과 40세 이상이 4.34점으로 30세 미만(3.75점)보다 높았다.

학력별로는 통계적으로 유의한 차이가 있었으며($F=10.59, p=.000$), 학력이 높아질수록 긍정심리역량이 높았다. 사후검정결과 대학원 이상(4.55점)이 전문대학 졸업(3.72점)과 대학교 졸업(3.88점)인 경우보다 긍정심리역량이 높았다. 기혼자는 미혼보다 긍정심리역량이 높았다($t=2.65, p<.01$). 현 병원 근무경력은 사후검정결과 20년 이상인 경우 4.88점으로 1년~5년인 경우(3.74점)보다 긍정심리역량이 유의하게 높았다($F=6.91, p=.000$). 책임간호사는 일반간호사 보다($t=-4.82, p=.000$), 리더십 교육을 받은 경우(4.13점)는 리더십 교육을 받지 않은 경우(3.79점)보다 긍정심리역량이 높았다($t=-3.04, p=.003$).

대상자의 일반적 특성에 따른 팀 창의성은 종교, 학력, 결혼여부, 현 근무부서, 근무형태 및 직책에서 유의한 차이를 보였다. 팀 창의성은 종교가 있는 경우 없는 경우보다 높았고($t=2.30, p=.023$), 학력은 대학원을 졸업한 경우 전문대학 졸업과 대학교 졸업보다($F=5.02, p=.008$), 기혼은 미혼보다($t=2.39, p=.018$), 현 근무부서는 수술실과 외과계병동이 내과계병동 보다($F=7.18, p=.000$) 통계적으로 유의하게 높았다. 근무형태는 2교대($t=-2.03, p<.05$)가, 직책은 책임간호사가 통계적으로 유의하게 높았다($t=-2.39, p<.05$).

3.4 대상자의 진정성리더십, 긍정심리역량과 팀 창의성간의 상관관계

대상자의 진정성리더십, 긍정심리역량과 팀 창의성간의 상관관계는 Table 3과 같다. 대상자가 인식하는 진정성리더십이 높을수록 긍정심리역량이 유의하게 높았으며($r=.19, p<.05$), 팀 창의성도 유의하게 높아($r=.41, p<.001$) 유의한 정적 상관관계가 있었다. 대상자의 긍정심리역량이 높을수록 팀 창의성도 유의하게 높아($r=.37, p<.001$) 유의한 정적 상관관계가 있었다.

Table 3. Correlation among related Variables (N=124)

Variables	Authentic leadership	Positive psychological capital	Team creativity
		r(ρ)	
Authentic leadership	1	.19(.036)*	.41(.000)***
Positive psychological capital		1	.37(.000)***
Team creativity			1

* $\rho<.05$, ** $\rho<.01$, *** $\rho<.001$

3.5 진정성리더십과 팀 창의성과의 관계에서 긍정심리역량의 매개효과

진정성리더십과 팀 창의성과의 관계에서 긍정심리역량이 어떠한 매개효과가 있는지를 검증하기 위해 Baron과 Kenny의 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny의 매개효과 분석절차와 조건은 1단계는 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 하고, 2단계는 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 마지막 3단계는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치고, 이때 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 2단계보다 적거나 전혀 없어야 한다. 3단계에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 전혀 없는 경우는 완전매개, 적은 경우는 부분매개효과를 갖는다[22].

매개효과 분석 결과는 Table 4와 같다. 긍정심리역량을 매개변인으로 설정한 결과, 1단계 회귀계수는 .19로 정(+)의 영향을 미쳤고, 2단계 회귀계수는 .41, 3단계에서 독립변수는 .35, 매개변수는 .31을 나타냈다. 유의수준을 나타내는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 나타냈다. 그리고 2단계에서 나타난 독립변수에 대한 효과도 3단계의 독립변수에 대한 효과보다 크게 나타났다. 따라서 진정성리더십과 팀 창의성의 관계에서 긍정심리역량은 부분매개의 효과를 나타낸다고 할 수 있다. 긍정심리역량의 부분매개효과는 Fig. 1과 같다. 설명력을 의미하는 R² 값은 1단계에서 3.6%의 설명력을 보였고, 2단계에서는 16.6%, 3단계에서는 25.6%의 설명력을 보였다.

Table 4. Mediating effect of positive psychological capital in relationship between authentic leadership and team creativity (N=124)

Equation	Independent variable	Dependent variable	β	t	p	R ²
1	Authentic leadership	Positive psychological capital	.19	2.12	.036*	.036
2	Authentic leadership	Team creativity	.41	4.93	.000***	.166
3	Authentic leadership	Team creativity	.35	4.39	.000***	.256
	Positive psychological Capital	Team creativity	.31	3.83	.000***	

* $\rho<.05$, ** $\rho<.01$, *** $\rho<.001$

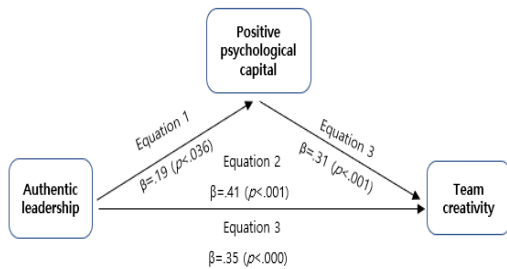


Fig. 1. Mediating effect of positive psychological capital in relationship between authentic leadership and team creativity

4. 논의

본 연구는 간호사를 대상으로 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성리더십과 간호사의 긍정심리역량 및 팀 창의성의 관계를 파악하고, 각각의 관계에서 긍정심리역량의 매개효과를 파악함으로써 효과적인 응복합적 인적자원 관리에 필요한 기초 자료를 제공하는데 목적을 두고 시도되었다.

본 연구에서 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성리더십은 평균평점 2.42점(0-4점척도)으로 캐나다 온타리오 주 간호사를 대상으로 한 Wong[23]의 연구 2.35점보다 높았으나, 최한교[24]의 연구(2.61점(4점환산))와 송보라[10]의 연구(2.85점(4점 환산))보다 조금 낮아 간호관리자의 진정성리더십은 연구에 따라 차이를 보였다. 이는 간호관리자의 특성이나 병원 환경 특성 또는 문화적 차이로 인한 것으로 사료된다. 진정성리더십 세부영역 중 '내면적 도덕관점(2.56점)'과 '투명성(2.50점)'은 점수가 높아, Wong 등[23]의 연구와도 동일한 결과를 보였다. 내면적 도덕관점은 사회적 압력에도 내면화된 가치나 윤리적 기준과 일치되게 행동하고 의사결정을 내리는 행동으로 직업윤리나 법적 책임을 중시하는 간호직무 특성상 다른 영역보다 높은 것으로 판단된다. 진정성리더십이 낮은 영역은 '균형 잡힌 프로세싱'과 '자아인식'으로, Wong[23]의 연구와 동일한 결과를 보였으나, 최한교 등[24]의 연구에서는 '자아인식'과 '관계적 투명성'로 보고되어 '자아인식'만 유사하였다. 진정성(authenticity)은 자아인식(self-awareness)과 자기규제(self-regulation) 두 가지 요소로 이루어지며, 높은 수준의 자아인식은 진정성리더십의 핵심요인이라 할 수 있다. 자아인식 영역이 낮게 나타난 본 연구결과와 Wong과 최한교[23,24]의 연구결과를 볼 때, 자아인식을 높이기 위한 보다 실질적

인 방안이 필요하다.

본 연구에서 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성리더십을 보면, 현 병원 경력, 현부서 경력 그리고 현재 수간호사와 근무한 경력이 낮을수록 관리자의 진정성리더십을 높게 지각하고 있었다. 간호학 분야에서 진정성리더십과 일반적 특성의 차이를 보고하는 연구를 찾아볼 수 없었으나, 근무경력이 낮을수록 높게 지각하는 이유는 간호관리자가 신규간호사와 2~3년차 간호사의 업무 적응이나 간호업무수행능력 향상을 위해 진정성을 갖고 지지하거나 관심표출 또는 코칭 등 교육자 및 조력자로서 역할을 하기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 간호관리자의 이러한 역할은 긍정심리역량을 강화시키는 요인으로 작용할 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구에서 간호사의 긍정심리역량은 이미영[12]의 연구 91.33점보다 조금 높은 94.01점(3.92점/5점)이었으며, 현 병원 근무경력이 적을수록 긍정심리역량이 낮았고, 일반 간호사와 리더십교육을 받지 않은 경우 긍정심리역량이 낮았다. 긍정심리역량 하위요인들인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력은 변화와 개발이 가능[25, 26]하므로, 긍정심리역량 강화를 위한 조직 차원의 접근이 필요하다. 또한, 긍정심리역량 강화를 위해 일반 간호사를 대상으로 한 리더십 교육이 필요하며, 간호조직에서는 5년 이상 경력간호사와는 구분된 접근법으로 5년 미만 간호사를 대상으로 한 긍정심리역량 전략을 제공할 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 팀 창의성은 평균평점 3.30(5점 환산)으로 간호사를 대상으로 보고한 임연희[16]와 유사하였다. 팀 창의성은 간호학에서 선행연구결과를 찾아볼 수 없었지만, 본 연구에서 간호사가 종교가 있는 경우, 2교대를 하는 경우 팀 창의성이 높아 팀 창의성은 많은 경험과 관련이 있는 것으로 보인다.

본 연구에서 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성리더십이 높을수록, 긍정심리역량이 높아지고, 팀 창의성도 높아짐을 알 수 있었다. 또한, 긍정심리역량은 진정성리더십과 팀 창의성에도 부분매개역할을 하였다. 이는 진정성리더십은 창의성에 긍정심리역량의 완전매개역할을 보고한 Arménio 등[3]의 연구와 진정성리더십과 긍정심리역량의 매개역할을 보고한 김명수 등의[27] 연구와 유사하였다. 이러한 결과를 보면 간호관리자의 진정성리더십은 일반간호사의 긍정심리역량을 강화시켜 팀 창의성과 같은 긍정적 행동을 유발할 수 있을 것으로 보인다.

본 연구에서 팀 창의성에 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성리더십이 유의한 영향을 미치는 것으로 분석

되어 선행연구 결과[2,28,29]와도 일치하였다. 그러나 외 식업체 종업원을 대상으로 한 임기성[30]의 연구 등 리더 의 진정성과 팀 창의성간에 유의한 영향이 없다는 연구 결과도 보고되어, 진정성리더십과 팀 창의성간의 관계를 두 개 이상의 집단을 대상으로 한 비교연구를 통해 더 면밀한 분석이 필요하다고 여겨진다.

팀 창의성에 긍정심리역량은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 미용전공대학생을 대상으로 한 연구결과와도 일치하였다[31]. 긍정심리역량은 팀 창의성에 정적인(+) 영향을 미치고 있어 팀 창의성과 같은 조직 성과를 높이기 위해 창의성 향상에 초점을 둔 접근법보다 긍정심리역량을 높이기 위한 노력이 필요하다. 특히 연령과 경력이 적은 대상자들의 긍정심리역량을 높일 수 있는 전략 개발을 통해 팀 창의성 향상을 모색할 필요가 있다.

5. 결론

본 연구에서는 대상자인 간호사가 지각하는 간호관리자의 진정성리더십이 높을수록, 간호사의 긍정심리역량이 높아지고, 팀 창의성도 높아짐을 확인하였다. 진정성 리더십과 팀 창의성 사이에 긍정심리역량이 부분적인 매개역할을 하였다. 또한, 간호사의 경력에 따른 긍정심리역량은 차이가 있었고, 리더십 교육을 받은 간호사의 긍정심리역량이 높았다. 따라서 팀 창의성을 높이기 위해서는 간호관리자의 진정성리더십 향상을 통한 방법 외에, 일반 간호사의 긍정심리역량 강화에 초점을 둔 조직차원의 접근이 필요하다.

본 연구는 간호조직에서 진정성 리더십이 긍정심리역량을 매개로 팀 창의성에 영향을 미치는 것을 확인한 점에서 의의가 있다. 또한, 간호학과 심리학, 조직행동론 등의 학문적 융합을 시도한 점에서 의의가 있다. 그러나 본 연구는 서울과 경기지역 종합병원에 소속된 간호사만을 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있다는 제한점을 토대로 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 대상자와 지역을 확대하여 반복연구를 시행할 것을 제안한다.

둘째, 본 연구는 간호조직에서 진정성리더십과 팀 창의성 사이에서 매개변수로 긍정심리역량을 포함하고 있으나, 긍정심리역량 외에 다양한 매개변수를 규명하는 연구가 진행될 필요가 있다.

셋째, 경력에 따른 긍정심리역량 향상 프로그램을 개

발 및 적용하여 그 효과성을 측정하는 연구를 추후 진행할 것을 제안한다.

REFERENCES

- [1] C. A. Wong & G. Cummings. (2009). Authentic leadership: a new theory for nursing or back to basics?. *Journal of Health Organization and Management*, 23(5), 522-538. DOI: 10.1108/14777260910984014
- [2] Y. J. Jeong, S. J. Lee & M. J. Kim. (2012). Transformational Leader vs. Authentic Leader: Transformational Leadership Revisited. *Korean Management Review*, 41(3), 539-573.
- [3] R. Arménio, S. Filipa, M. Carla & P. e C. Miguel. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437. DOI: 10.1016/j.jbusres.2011.10.003
- [4] X. Ma, Y. Yang, X. Wang & Y. Zang. (2018). An integrative review, *Nurse Education Today*, 62, 1-8.
- [5] G. Barczak, F. Lassk., & J. Mulki, (2010). Antecedents of team creativity. An examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 332-345.
- [6] T. T. Luu, C. Rowley, C. K. Dinh, D. Qian & H. Q. Le. (2019). Team Creativity in Public Healthcare Organizations: The Roles of Charismatic Leadership, Team Job Crafting, and Collective Public Service Motivation. *Public Performance & Management Review*, 42(6), 1448-1480.
- [7] D. S. Lee & Y. D. Choi. (2010). A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations. *Korean Management Review*, 39(1), 1-28.
- [8] F. Luthans & C. Youssef. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. DOI: 10.1177/0149206307300814
- [9] K. H. Park. (2012). An Empirical Study on the Effect of Positive Psychological Capital on Creativity and Job Involvement of Small & Medium Company Employee. *Journal of Corporate Education*, 14(1), 115-132.
- [10] B. R. Song & G. A. SeoMoon. (2014). The Influential Factors Related to Organizational Citizenship Behavior of Nurses: With Focus on Authentic Leadership and Organizational Justice. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 20(2), 237-246.
- [11] J. O. Ko, S. K. Park & M. H. Lee. (2013). Factors Affecting Burnout among Clinical Nurses according to Positive Psychological Capital. *Journal of Korean*

- academy of nursing administration*, 19(2), 304-314.
- [12] M. Y. Lee & K. H. Kim. (2012). Influence of Head Nurses' Transformational Leadership on Staff Nurse's Psychological Well-being, Stress and Somatization - Focused on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 18(2), 166-175.
- [13] C. A. Wong, H. Laschinger & G. G. Cummings. (2010). Authentic leadership and nurses' voice behavior and perceptions of care quality. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 889-900.
DOI: 10.1111/j.1365-2834.2010.01113.x
- [14] C. A. Wong & H. Laschinger. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947-959.
DOI: 10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x
- [15] J. C. McCloskey & B. E. McCain. (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 19(1), 20-24.
DOI: 10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581.x
- [16] J. Cohen. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* : Routledge.
- [17] B. J. Avolio, W. L. Gardner, F. O. Walumbwa, F. Luthans & D. R. May. (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
DOI: 10.1016/j.leaqua.2004.09.003
- [18] F. O. Walumbwa, B. Avolio, W. L. Gardner, T. S. Wernsing & S. L. Peterson. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- [19] F. Luthans, C. Youssef & B. Avolio. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York : Oxford University Press.
- [20] O. Janssen & X. Huang. (2008). Us and Me. Team Identification and individual differentiation as complementary drivers of team members' citizenship and creative behaviors. *Journal of Management*, 34(1), 69-88.
DOI : 10.1177/0149206307309263
- [21] Y. H. Lim. (2013). *The effect of Transformantional Leadership in Team Creativity*. Master's Thesis. CN University, Chonnam.
- [22] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
DOI: 10.1037//0022-3514.51.6.1173
- [23] C. A. Wong, H. K. Spence Laschinger & G. G. Cummings. (2010). Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 889-900.
DOI: 10.1111/j.1365-2834.2010.01113.x
- [24] H. K. Choi & S. H. Ann. (2016). Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership on Nurses' Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on the Mediating Effects of Empowerment. *Journal of Korean academy of nursing*, 46(1), 100-108.
DOI: 10.4040/jkan.2016.46.1.100
- [25] M. E. P. Seligman. (1998). *Learned optimism: How is change your mind and your life*. New York : Pocket Books.
- [26] C. M. Youssef-Morgan & F. Luthans. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180-188.
DOI: 10.1002/smi.2623
- [27] M. S. Kim & C. S. Jang. (2012). The effects of authentic leadership on employee positive psychological capital and affective commitment. *Korean Journal of Resources Development*, 15(1), 101-125.
- [28] M. Černe, M. Jaklič & M. Škerlavaj. (2013). Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective. *Leadership*, 9(1), 63-85.
DOI: 10.1177/1742715012455130
- [29] A. Sanda & A. N. A. Dodua. (2017). Relational impact of authentic and transactional leadership styles on employee creativity: the role of work-related flow and climate for innovation. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 274-295.
DOI: 10.1108/AJEMS-07-2016-0098
- [30] G. S. Rim & B. G. Park. (2013). The Effect of Perceived Authenticity toward Leader on Trust, Value Congruence, and Team Performance -Focusing Restaurants-. *International Journal of Tourism Management and Science*, 28(1), 95-111.
- [31] E. J. Ryu. (2018). The Influence of Positive Psychological Capital on Creativity and Innovation Behavior for Beauty Majored Students. *Journal of the Korean Society Design Culture*, 24(3), 247-257.

강 현 희(Hyun-Hee Kang)

[정회원]



- 2010년 2월 : 연세대학교 보건학박사
- 2011년 3월 ~ 2014년 2월 : 제주한라대학교 조교수
- 2014년 3월 ~ 2016년 2월 : 신성대학교 조교수
- 현재 : 아주대학교 연구원
- 관심분야 : PBL, 간호교육, 간호윤리

· E-Mail : k2honey@hanmail.net

원 선 애(Seon-Ae Won)

[정회원]



- 2017년 8월 : 연세대학교 간호대학(간호학 박사수료)
- 2017년 1월 ~ 2018년 2월 : 한수원 |주|방사선보건원 비상의료팀 연구원
- 2020년 4월 ~ 현재 : 대구과학대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 리더십, 환자안전, 윤리

· E-Mail : tsuwsa@gmail.com

김 진 속(Jin-Sook Kim)

[정회원]



- 2014년 8월 : 연세대학교 간호학과(간호학 석사)
- 2019년 2월 : 연세대학교 간호학과(간호학 박사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 우송대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 간호교육, 영적 간호, 암환자

· E-Mail : somach87@hanmail.net