대한간호학회지 제33권 제1호, 2003년 2월
J Korean Acad Nurs Vol.33 No.1, 130-137, February, 2003

자기 개발 훈련이 일선 간호 관리자의 인간 관계와 내재적 모티베이션에 미치는 영향

고 명 숙[1)]

서 론

연구의 필요성

인간은 어떤 형태이든지 조직 속에서 생활하게 되며 그 속에서 자기의 행복을 추구해 나가는 사회적 존재이다. 따라서 이 사회는 수 없이 많은 조직이 존재하는데 이 조직들 모두는 영구한 것이 아니어서 어떤 조직은 수십 년의 세월에도 장수하나 혹은 그렇지 못한 것이 현실이다.

조직의 다양한 요소 중에서 조직과 구성원간의 관계를 볼 때 각 개인은 조직을 통하여 자신의 목표를 실현하고, 조직은 이러한 개개인을 통하여 목표를 추구해 나가는 관계에 있어 결국 조직에서는 인간이 최대 자산이며(Druck, 1974) 이러한 최대의 자산을 어떻게 효율화시키느냐 하는 문제는 관리자의 관리 능력에 달려 있다.

간호조직은 인간 관계를 기초로 하는 전문직 단체로서 Aroian(1991)은 효과적인 인간관계가 바탕이 되어야 전인 간호가 이루어짐을 강조하였는데 이러한 견해는 어떤 문제이든 깊이 파고들면 결국 "인간"의 문제에 귀착한다는 Wilson (1966)의 주장과 같은 맥락으로 볼 수 있다.

인간 관계란 넓은 의미에 있어서 그것이 조직 속의 관계이든 개인적인 것이든 또는 갈등관계이든 협력적인 관계이든 두 사람 이상의 상호작용을 일컫는 말이다(Halloran & Benton, 1987). 우리는 이것을 두 사람 또는 그 이상의 사람들 간의 심리적 대응관계라고 말할 수 있는데 이것을 가치 함축적인 의미로 사용할 때 두 사람 또는 그 이상의 사람들 간의 심리적 조화가 이루어진 상태, 즉 인화로 표현되는 인간 관계를 지칭하기도 한다.

그러나 현대인은 자기 자신과 타인을 인간으로서 보다는 대상물로서 대하는 결과로 인해 인간 관계 형성에 대한 열의를 상실하고 있는 심각한 문제(Sydnor et al, 1973)를 안고 있다. 이것은 간호 전문직의 경우만으로 국한 시켜보았을 때도 확인할 수 있다. 즉 간호가 인간 관계의 중요성을 인식하고 있음에도 불구하고 간호사들이 업무중 가장 많이 스트레스를 받는 부분이 인간 관계에 관한 갈등이며 최근까지도 인간 관계가 간호사의 직업만족과 환자 간호의 질과 관련이 있음이 검증(Leppa, 1996) 되고 있다.

일반적으로 인간 관계의 발달에 필요한 능력이나 기술은 가만두어도 저절로 얻어지는 것처럼 오해되고 있기 때문에 지금까지 가정과 학교에서 인간 관계에 관한 계획적인 교육은 거의 시키지 않았다. 그러나 교육과 훈련, 이 모두는 필수 불가결하며 동시에 효과적인 인간 관계의 형성과 발달을 위해서는 의도적인 학습과 계속적인 노력을 거쳐야 한다(Lee, 1977).

일찍이 Ingmire(1973)는 주장하기를 간호사를 위한 기존의 인간 관계술에 대한 교육을 살펴보았을 때 실제 임상 현장에서 간호사와 대상자의 상호 작용에 크게 도움을 주지 못하고 있으며 인간 관계의 근간이 되는 효과적인 의사소통에 대해서도 지적인 이해는 하고 있으나 간호 상황을 그 기술에 실제 사용하지 못하고 있음을 지적하여 임상에서 실제의 인간 관계술과 훈련이 보다 중요함을 강조한 바 있다.

한편, 모티베이션이란 개인의 목표 지향적 행위에 영향을

주요어 : 일선간호관리자, 자기개발훈련, 인간관계, 내재적 모티베이션
1) 삼육대학교 간호학과
투고일: 2002년 9월 12일 심사완료일: 2003년 2월 8일

미치는 심리적 과정을 이해하고 관리하는 것(Mitchell, 1982)으로서 Atkinson(1964)은 행동의 방향을 결정하고 지속하도록 하는 것이며 행동이 발생하여 지속해 나가는 시점에서 작용하는 것이라고 하였다.

Steers와 Porter(1979)도 여러 정의를 종합하여 첫째, 인간 행동을 활성화하는 측면, 즉 동인(drive) 또는 각성 촉발(arousal)의 차원, 둘째로 인간 행동의 방향을 설정하거나 목표를 지향하도록 경로화시키는 측면, 셋째로 인간 행동을 유지 또는 지지시키는 세 가지 속성을 공통적으로 가지고 있다고 제시하였다. 즉 스스로의 원인에 의한 자발적 행동과 외부 원인에 의한 타율적 행동으로 구분하여 자신이 자발적 행위자처럼 느끼게 되면 타율적 행위자라고 느낄 때 보다 강한 내재적 모티베이션 효과를 가진다는 것이다. 따라서 내재적 모티베이션을 결정짓거나 향상시키는데는 개인 행동의 원인이 되는 경험이 가장 중요하다(de Charms, 1968).

따라서 본 연구는 자기 개발은 훈련을 통하여 향상시킬 수 있다는 여러 실증적 연구를 근거로(Alder, 1991; DeSimons, 993; Kawamoto, 1994) 일선 간호 관리자에게 자기개발 훈련을 시킴으로서 이 훈련이 그들의 인간 관계 및 내재적 모티베이션 변화에 영향을 미치는가를 살펴보는 것은 앞으로 자기 개발 관련 연구나 훈련을 위하여 의의가 있을 것이다.

연구의 목적

본 연구의 목적은 자기개발 훈련이 일선 간호 관리자의 인간관계 및 내재적 모티베이션에 어떤 영향이 있으며 이 영향이 리더십 훈련 후 1 개월에도 지속되는지를 파악하는데 있다.

용어 정의

o 내재적 모티베이션

이론적 정의: 특정 업무나 목표를 향한 기본적 마음의 상태를 말하며 업무수행과 업무 성과의 개선을 위한 행동을 유발시키고 목표를 지향하도록 유지시키는데 영향을 미치는 조건들을 말하며 업무의 수행을 위해 스스로 동기화된 정도로서 타인에 의한 행위가 아닌 내적인 것이라고 정의한다(McCormick & Ilgen, 1980; Lancaster, 1986).

조작적 정의: Mayo(1977)에 의해 개발된 23개 문항의 내재적 모티베이션 측정도구를 Yang(1995)이 수정하여 자발적 참여를 묻는 1개의 항목을 추가한 24개 문항의 설문지로 측정한 값을 의미한다.

2) 인간관계

이론적 정의: 인간관계란 두 사람 혹은 그 이상의 인간들 상호간에 일어나는 관계에 대해서 언급하는 것으로 최소한 인간관계는 인간 실존의 필연적인 한 현실로 하나의 단순한 개념 혹은 사상이 아니라 일상생활에서 관찰이 가능한 현상이며 현실이다(Lee H. D, 1995).

조작적 정의: Schlein과 Guerney의 인간관계 변화척도를 Lee 와 Mun(1980)이 번안한 것으로 5점 척도 25개 문항으로 측정한 점수를 뜻한다.

연구의 제한점

- 본 연구의 대상은 일 대학 부속병원의 수간호사로서 본 연구의 결과를 확대 해석하는데 신중을 기해야 한다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 자기 개발 훈련을 통한 일선 간호 관리자의 인간관계와 내재적 모티베이션의 변화를 알아보고자 시도된 실험 연구이다. 따라서 적절한 훈련을 위하여 12명씩 연구 대상자를 나누어 각 팀 당 매 회 2 시간/ 4회/ 2 주간에 걸쳐 훈련을 실시하였다.

훈련 대상

본 연구의 훈련 대상자는 연구의 목적을 이해하고 참여하기로 동의한 서울 시내 일 대학부속병원의 일선 간호 관리자 24명이었다.

자기 개발 훈련

본 연구자가 개발(Koh, 1999) 한 리더십 훈련 프로그램을 본 훈련에 맞도록 수정 · 보완하여 연구자가 직접 실시하였다<Table 1>.

〈Table 1〉 Self-development Training Program

day	contents	minutes
1	identification of leadership elements	120
2	self- identification I	120
3	self-identification II	120
4	human relationship	120

연구도구

• 인간 관계 척도

Schlein과 Guerney의 Relationship Change Scale을 Lee 와 Mun(1979)이 번안한 도구로서 7 가지 하위영역의 5점 척도, 25 문항으로 구성되어 있다. 하위영역은 만족감 4 문항, 의사소통 5 문항, 신뢰감 3 문항, 친근감 3 문항, 민감성 2 문항, 개방성 5 문항, 이해성 4 문항이다. Lee와 Mun(1979)의 연구에서 Cronbach α는 .83이었고 본 논문에서는 Cronbach' α는 .8829 이었다.

• 모티베이션 척도

Mayo(1977)에 의해 개발된 23개 문항의 내재적 모티베이션 측정도구를 Yang(1995)이 수정하여 자발적 참여를 묻는 1개의 항목을 추가한 24개 문항을 사용하였다. 하위영역으로는 흥미 또는 관심영역 8문항, 능력 또는 재능영역 9문항, 성취감 영역 4문항, 과업몰입 영역 3 문항이다. Yang(1995)의 연구에서 Cronbach' α는 .9619 이었으며 본 논문에서는 Cronbach' α 는 .9260 이었다.

자료 수집 절차 및 분석

본 연구의 자료는 훈련 전과 훈련 후 1개월에 각각 수집하였으며 분석은 SPSS PC 10.0을 이용하여 일반적 특성은 평균과 백분율을 인간관계 및 내재적 모티베이션은 paired t-test를 구하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

<Table 2> General Characteristics n=24

variable	classifications	n(%)
age(yrs)	30-34	2(8.3)
	35-39	8(33.3)
	40-44	10(41.7)
	45-49	2(8.3)
	50-	2(8.3)
education	college	3(12.5)
	university	10(41.7)
	graduate school	11(45.8)
marital status	married	17(70.8)
	unmarried	7(29.2)
experiences	〉 10yrs	1(0.04)
	10-14yrs	6(0.25)
	15-19yrs	10(41.7)
	20-24yrs	5(20.8)
	25-29yrs	2(8.3)

대상자의 나이는 30-34세 2명, 35-39세 8명, 40-44세 10명, 45-49세 2명, 50세 이상이 2명이었다. 교육정도는 3년제 졸업이 3명, 4년제 졸업이 10명, 석사 이상이 11명이었다. 결혼 유무에 있어서 결혼이 17명, 미혼이 7명으로 나타났다. 근무경력에 있어서 10년 이하가 1명, 10-14년 6명, 15-19년 10명, 20-24년 5명, 그리고 25년 이상이 2명이었다<Table 2>.

인간 관계

인간 관계에 있어서 설문에 응한 일선 간호 관리자중 사전 검사나 혹은 사후 검사에서 응답이 부분적으로 누락되어 포함시킬 수 없었던 4명을 제외한 20명의 것을 최종 분석한 결과 t= -2.621, p=.017로 통계적으로 유의하였다<Table 3>.

<Table 3> Mean, Standard Deviations, and Paired t-test on the Human Relationship n=20

Human relationship	before		after		t	p
	mean	S.D	mean	S.D		
satisfaction	14.30	2.028	15.200	1.239	-1.917	.070
communication	20.05	2.781	20.250	1.019	-0.354	.727
trust	10.35	1.814	11.000	1.521	-1.782	.091
intimacy	11.35	1.386	11.500	1.432	-0.679	.505
sensitivity	6.80	1.281	7.200	0.767	-1.453	.163
openness	13.30	1.719	13.750	1.831	-1.308	.206
understanding	14.30	1.218	14.350	1.182	-0.165	.871
Total	89.75	8.277	93.050	1.431	-2.621	.017

인간 관계의 개인별 전후 평균 비교

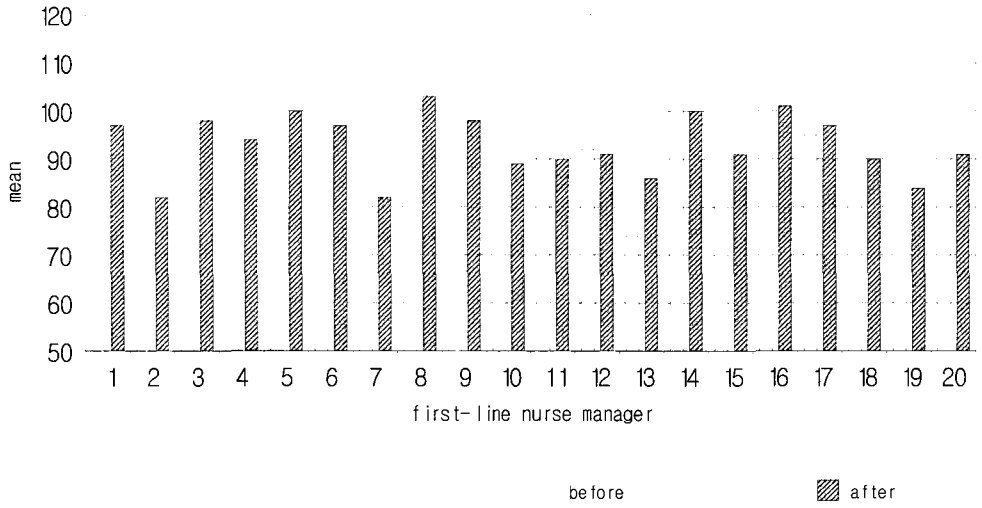
자기 개발 훈련에 대한 인간 관계 효과를 각 개인별 평균은 비교하여 보면 사전 조사보다 사후에 평균값이 높게 나타난 대상자는 15명(75 %)이었다<Figure. 1>.

내재적 모티베이션

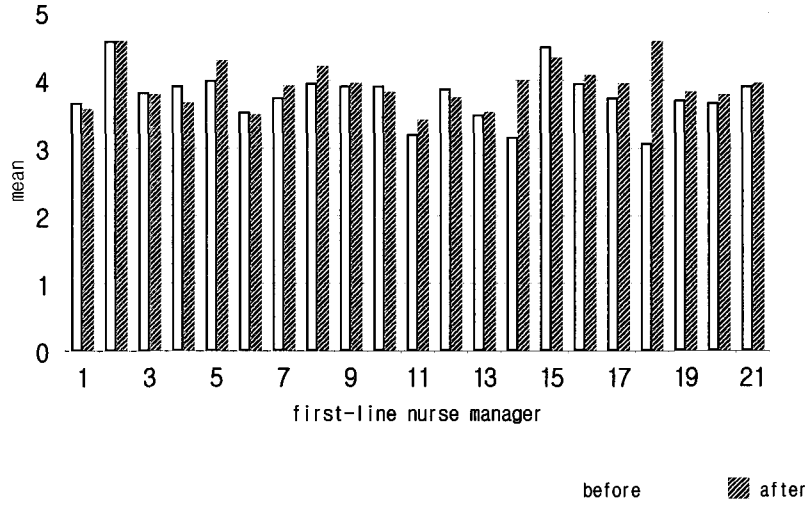
설문지의 응답이 사전이나 사후 중 어느 하나에서 부분적으로 누락된 3명을 제외한 21명의 내재적 모티베이션을 전후 비교하였을 때 t=-1.813, p=0.85로서 통계적으로 유의하지 않았다<Table 4>.

<Table 4> Mean, Standard Deviations, and Paired t-test on the Intrinsic Motivation n=21

Intrinsic motivation	before		after		t	p
	mean	S.D	mean	S.D		
interesting area	3.5893	.4492	3.8155	.4287	-1.930	.068
ability area	3.8148	.3519	3.9312	.3342	-1.425	.170
achievement area	4.1071	.4648	4.1786	.4194	-.880	.389
task committment area	3.8730	.4530	3.9683	.4819	-.900	.379
total	3.7817	.3686	3.9325	.3266	-1.813	.085



<Figure 1> Mean, Standard Deviations, and Paired t-test on the Human Relationship



<Figure 2> Comparison of Mean on the Intrinsic Motivation Individually before & after Self-Development Training

내재적 모티베이션의 개인별 전후 평균 비교

자기 개발 훈련의 효과를 각 개인 별로 비교해 보면 전보다 후의 평균 점수가 높게 나타난 일선 간호 관리자는 총 21명중 14(67 %) 명이었으며 훈련 전의 평균값보다 낮게 나타난 일선 간호 관리자는 7 명이었다<Figure 2>.

나이와 경력 그룹간의 인간 관계 및 내재적 모티베이션 평균 값 비교

먼저 인간 관계에 있어서 경력의 경우 10년 10 년 이하의 일선 간호 관리자가 1 명으로 나타나 사후 검정을 할 수 없었다. 경력에 따른 평균값을 보았을 때 사전에는 10-14년 군, 15-19년 군, 20-14년 군, 그리고 25-29년 군의 순으로 평균값이 높았는데 훈련 후에도 이 순위가 같았다.

나이 군에 따른 평균값의 비교에 있어서 45-49세 군에 속한 사람이 1 명으로 사후 검정을 할 수 없었다. 그러나 평균값의 크기를 비교해본 결과 45-49세 군, 35-39세 군, 40-44세 군, 50세 이상 군 그리고 30-34세 군의 순으로 평균값이 높게

<Table 5> The Mean by Age and Experiences Groups on the Human Relationship and Intrinsic Motivation

scale	Variables		n	before				after			
				mean	SD	min	max	mean	SD	min	max
Intrinsic motivation	experiences (yrs)	>10	1	3.66	·	3.67	3.67	3.79	·	3.79	3.79
		10-14	5	3.60	.331	3.08	3.96	4.00	.383	3.54	4.58
		15-19	8	3.79	.428	3.17	4.50	3.88	.260	3.42	4.33
		20-24	5	3.82	.188	3.54	4.00	4.08	.339	3.50	4.29
		25-29	2	4.12	.648	3.67	4.58	3.93	.707	3.58	4.58
		total	21	3.78	.368	3.08	4.58	3.93	.326	3.42	4.58
	age	30-34	2	3.68	.029	3.67	3.71	3.81	.029	3.79	3.83
		35-39	7	3.69	.490	3.09	4.50	4.03	.347	3.54	4.58
		40-44	9	3.79	.259	3.21	4.00	3.86	.294	3.42	4.29
		45-49	1	3.83	·	3.83	3.83	3.79	·	3.79	3.79
		50-	2	4.12	.648	3.67	3.67	4.08	.707	3.58	4.58
		total	21	3.78	.368	3.08	3.08	3.93	.326	3.42	4.58
Human relationship	experiences (yrs)	> 10	1	77.00	·	77.00	77.00	84.00	·	84.00	84.00
		10=14	5	92.80	6.058	87.00	102.00	94.00	4.795	90.00	101.00
		15-19	7	89.71	10.919	74.00	105.00	93.14	5.429	86.00	100.00
		20-24	5	90.20	4.324	85.00	96.00	95.20	8.105	82.00	103.00
		25-29	2	87.50	12.020	79.00	96.00	89.50	10.606	82.00	97.00
		total	20	89.75	8.277	74.00	105.00	93.05	6.402	82.00	103.00
	age	30-34	2	82.00	7.071	77.00	87.00	87.00	4.242	84.00	90.00
		35-39	7	92.42	10.146	74.00	105.00	93.71	5.648	86.00	101.00
		40-44	8	89.37	6.435	79.00	99.00	94.25	6.755	82.00	103.00
		45-49	1	94.00	·	94.00	94.00	98.00	·	98.00	98.00
		50-	2	87.50	12.020	79.00	96.00	89.50	10.606	82.00	97.00
		total	20	89.75	8.277	74.00	105.00	93.05	6.402	82.00	103.00

나타났고 훈련 후 1 달에도 이와 유사하였다.

내재적 모티베이션의 경우, 경력 군에 있어서 10 년 이하의 일선 간호 관리자가 1 명으로 나타나 사후 검정을 할 수 없었다. 경력에 따른 평균값을 보았을 때 훈련 전의 값으로는 경력이 많을수록 평균값이 높게 나타났으나 훈련 후에는 20-24년 군, 10-14년 군, 25-29년 군의 순으로 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았다.

또한 각 나이 군에 있어서는 45-49세 군에 1명만이 포함되어 사후 검정을 할 수 없었다. 나이 군에 따른 훈련 전 평균값을 비교하였을 때 50세 이상군, 45-49세 군, 40-44세 군, 35-39세 군의 순으로 높게 나타났으나 훈련 후에는 50 세 군, 35-39세 군, 40-44세 군, 30-34세 군의 순으로 나타났다<Table 5>.

논 의

자기 개발은 교육과 훈련을 통해서 향상될 수 있다는 전제하에(Alder, 1991; DeSimons, 1993; Kawamoto, 1994) 여러 조직에서는 관리자에게 이와 유사한 훈련을 시키고 있다. 지금까지의 자기개발 훈련은 주로 지식 전달을 중심으로 한 집단 교육이었기 때문에 이론적으로 학습한 자기 개발과 조직에서 필요한 관리자 상은 상이한 차이가 있어(Lee, 1995) 구성원의 의식을 바꾸고 행동을 변화시키기에는 부족한 점이 있었다(Whang, 1994). 따라서 행위의 변화를 목적으로 하는 자기개발 훈련은 피드백을 통해 자신의 행위를 알게 하며 변화의 단서를 얻을 수 있도록 하여야 한다(Lee, 1984).

본 연구에서 자기개발 훈련이 일선 간호 관리자의 인간관계 및 내재적 모티베이션에 영향을 미치는가를 파악하기 위하여 paired t 검정을 한 결과 인간관계에서는 훈련 전에 비하여 훈련 1 달 후 t=-2.621, p=.017로 유의한 차이를 보였다.

먼저 긍정적 인간관계를 목적으로 실시되는 다양한 훈련 프로그램을 살펴본 결과 집단상담, 심성계발 훈련, 인간 관계 효율성 훈련, 자기 성장 학습 프로그램 등이 있었다. 이중 인간 관계 증진을 위한 집단상담을 실시한 Jung(1998)는 청소년에게 실시한 인간관계 집단상담에서 만족감, 신뢰감과 전체적인 인간관계에서 유의미한 차이를 보였다고 하였는데 Mun(1980)의 연구에서도 이와 유사한 결과를 보고하면서 인간 관계 전반에 효과적이었는데 이 중 특히 의사소통, 민감성, 개방성, 그리고 이해성 개선에 효과적이었다고 하였다.

심성 계발 프로그램을 이용한 Lee, D. H.(1998)의 경우, 여고생의 인간관계를 확인한 결과, 만족감, 의사소통, 신뢰감, 친근감, 민감성, 개방성, 이해성을 긍정적으로 변화시켰다고 하였다.

간호학생에게 효율적인 인간 관계 훈련을 시킨 후 그들의

인간 관계의 변화를 살펴본 Lee, H. J.(1998)는 전반적으로 훈련이 인간 관계 개선에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며 Kim(1992)은 대학생을 대상으로 하였을 때 인간관계 7개 하위영역 모두에서 유의한 차이를 나타냈다.

계속하여 Yoo(1989)도 인간 관계 훈련 집단 상담 결과 전반적인 인간 관계 개선에 효과적이며 특히 의사소통, 민감성, 개방성, 이해성 개선에 효과적이라고 보고 한 바 있으며 Kim(1995)는 자기 성장 학습 프로그램을 이용하여 여중생을 대상으로 집단 상담을 한 결과, 인간관계 하위 영역 중 만족감, 의사소통, 친근감, 민감성, 개방성, 이해성을 변화시킨다고 하였다. 그러나 Yoon(2001)은 인간 관계 효율성 훈련을 간호대학생에게 시킨 후 그들의 인간 관계를 조사하였을 때 훈련 직후는 유의하게 높아졌으나 4개월 후 재조사에서는 차이가 없었기 때문에 긍정적으로 변화된 인간관계 관련 사고가 태도화 될 수 있도록 유도하는 반복 훈련의 적절한 시기를 파악하는 것이 중요하게 보인다.

결과적으로 타인을 이해할 수 있는 훈련의 부족으로 사회생활에 어려움이 많이 노출되고 있음이 여러 연구를 통해 입증되고 있으며 인간관계의 중요성과 이를 이해할 수 있는 훈련을 받은 다양한 집단에서는 인간관계에 긍정적인 변화를 보여 인간관계 관련 훈련의 중요성이 본 연구를 통하여 다시 한번 입증되었다.

한편 모티베이션의 경우, 본 연구 결과 훈련 전에 비하여 훈련 후 통계적으로 유의하지 않았다($t=-1.813$, $p=0.85$). 그러나 개인별 평균값의 전과 후를 비교하여 보았을 때 훈련 전에 비하여 후에 평균 점수가 높아진 일선 간호 관리자는 전체 21명중 14명으로 67%에 달하였다. 이 결과를 미루어 볼 때 본 훈련이 일선 간호 관리자의 내재적 모티베이션에 긍정적 영향을 끼친 것으로 사료된다. Yang(1995)의 연구에서 내재적 모티베이션의 변화를 확인하기 위하여 의도적으로 긍정적 피드백을 사용한 결과 내재적 모티베이션을 증진시켰다고 보고한 것과 비교해 본다면 본 훈련에서 자신감을 주고자 구성되어 있는 프로그램의 내용이 일종의 긍정적 피드백으로 작용한 것으로 사료되었다.

본 연구의 결과와 유사한 결과를 보고한 Tang과 Baldwin (1990)은 대학원생을 대상으로 내재적 모티베이션을 연구한 결과, 이들이 자존감, 업무 그리고 수행에 있어서 언어 강화를 준 군에서 내재적 모티베이션이 긍정적 영향이 있음을 보고하였다. 또한 Tang(1990)의 대만 대학생들을 대상으로 한 연구에서도 비록 사회적 배경이나 개인적 특성이 다르지만 Tang과 Baldwin의 연구와 유사한 결과를 보고한 바 있다.

결과적으로 조직에서는 오직 종업원의 기술이나 두뇌만을 채용할 수 있기를 바랄지 모르지만, 실제 그들은 어떤 특성보다는 전인적 존재로서 근무하게 된다. 그러므로 오늘날 상이한 인간의 자질이 분리되어 연구되지만 최종 분석에서는 그것들은 모두 전인으로서의 한 체계의 부분으로 이해되어야 한다. 따라서 기술은 배경이나 지식과 분리되어 존재하지 않으며 가정 생활과 직장 생활이 완전히 분리되지는 않으며 감정상태가 육체적 상태와 분리되는 것은 아니다. 즉 인간은 전인적 존재로서 기능한다는 사실을 조직에서 이해하는 것이 우선이며 이들이 긍정적 인간관계를 근간으로 상호간에 이해하고 다양한 요소에 의하여 동기부여된 상태에서 개인의 목적과 조직의 목적을 이해하고 있을 때 조직의 목표달성이 쉽게 가시화 될 수 있다는 것을 염두에 두어야 할 것이다.

이제 간호조직도 간호의 생산성에 가장 중심이 되는 인력인 일선 간호 관리자에게 다양한 훈련을 시킴으로서 보다 더 발전하는 전문직 조직으로 발돋움하는 일에 박차를 가해야 한다.

그러나 아직까지 일선 간호 관리자를 대상으로 자기 개발 훈련과 이들의 인간관계나 내재적 모티베이션에 영향을 미칠 수 있는 영향 요인에 대하여 연구된 것이 거의 없었으므로 앞으로 간호조직관리 측면에서 더 많은 연구가 있어야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 일선 간호 관리자에게 실시한 자기 개발 훈련이 이들의 인간관계 및 내재적 모티베이션에 미치는 영향을 파악하고자 서울시 소재 일 대학 부속 병원의 일선 간호 관리자 24명을 두 팀으로 나누고 각 팀 당 매회 2시간씩/ 4회/ 2주 동안 자기 개발 훈련을 실시하였다.

현대 조직은 인간과 조직관계를 전인적, 전 집단적, 전 조직적, 전 사회체계적 관점에서 이해하려하고 있다. 다시 말하면 가능한 한 조직 속의 인간의 행동에 영향을 미치는 많은 요인을 이해하려는 노력에서 인간에 관한 전반적인 관점을 파악하고자 한다. 그러므로 조직인의 인간관계, 내재적 모티베이션 또는 조직행동은 고립된 사건 또는 문제의 관점에서 보다는 그들에 영향을 미치는 전체 상황의 관점에서 이해하고자 노력해야 한다. 이런 관점에서 시도된 본 연구 결과, 인간관계는 훈련 전에 비하여 훈련 후에 통계적으로 유의미한 차이를 보여 일선 간호 관리자에게 실시한 자기 개발 훈련이 이들의 인간관계에 긍정적 영향을 끼쳤음이 나타났으나 내재적 모티베이션은 실험전 보다 실험 후가 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 그러나 개인별로 훈련전 과 후의 내재적 모티베이션 평균을 그래프로 그려보았을 때 훈련 전에 비하여 훈련 후의 평균값이 증가한 사례가 14명(67%)으로 나타나 본 자기 개발 훈련이 대상자의 내재적 모티베이션에 긍정적으로 영향을 끼쳤다고 사료되었다. 그러나 평균값의 비교로만

확인되었을 뿐 검증과정에서 통계적으로 유의하지 않았기 때문에 추후 반복연구를 제언하며 동시에 간호조직의 미래를 위한 다양한 자기개발 훈련 프로그램의 개발이 있어야 할 것이다.

References

Alder, N. (1991). *International dimensions of organizational behavior, 2nd, ed.*, Belmont: Wadsworth Publishing.

Aroian, J. (1991). Assessments of Nurse Middle Managers in Patients Care Settings Before and After Implementation of the Manager as Developer Model. *Nursing Administration Quarterly*, 16(1), 81-82.

Atkinson, J. W. (1964). *An Introduction to Motivation.* Princeton, N.J: D. Van Nostrand.

De Charm, R. (1968). *Personal Causation : The Internal Affective Determinants of Behavior.* New York : Academic Press.

DeSimone, B. B. (1993). Transforming curriculum for nursing leadership course: A Collaborative approach. *J. of Professional Nursing*, 12(2), 111-118.

Druck, P. F. (1974). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices.* New York: Haper & Row.

Halloran, J., & Benton, D. (1987). *Applied Human Relations : An Organizational Approach.* 3rd ed.,Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, Inc. 3.

Ingmire, A. (1973). The Effectiveness of a Leadership Program in Nursing. *International J. of Nursing Studies*, 10, 3-19.

Hwang, D. S. (1994). *Staff Development 3rd ed.*, Pakyoungsa, Seoul, Korea

Jung, J. G. (1998). *The Effects of Group-Counseling on Self-Esteem and Human Relation Formation of the Youth in Church School.* Masters thesis, Ulsan University, Ulsan, Korea.

Kawamoto, K. (1994). Nursing leadership: To thrive in a world of change. *Nurs Admini Q.* 18(3), 1-6.

Kim, H. B. (1995). *Effects of Group Counseling for Self-Growth which has Influence on Self-Concept and Human Relations.* Master's Thesis, Cheju National University, Cheju, Korea.

Kim, Yoo Kyung (1992). *The Effect of TA Communication Training Program on Interpersonal Relationship Improvement*, Master's Thesis, Kemyung University.

Koh, M. S. (1999). *The Effects of Leadership Training for the First-Line Nurse Manager on the Health of Nursing Organization and on the Leadership Styles.* unpublished Doctoral Dissertation, Catholic University, Seoul, Korea.

Lee, D. H. (1998). *A Study on the Forming Self-Concepts and Human Relations of the HNP.*
master's thesis, Myong Ji University, Seoul, Korea.

Lee, H. D. (1977). *The Development of a Global Human Relationship Training Model: An Integration of Eastern-Western Thoughts and Method.* unpublished Doctoral Dissertation, Saint Louis University.

Lee, H. J. (1998). *Effects of TA Training Program on Nursing Student's Interpersonal Relationship.* Master's Thesis, Kyungpook National University, Daegu, Korea.

Lee, M. J. (1984). *An Empirical Study on the health Diagnosis for Organization Development(OD) of Public Administration Organization.* unpublished Doctoral Dissertation, KuungHee University, Seoul, Korea.

Leppa, C. J. (1996). Nurse Relationships and Work Group Disruption. *J. of Nursing Administration,* 26(10), 23-27.

Mitchell Terence, R. (1982). Motivation : New Direction for Theory, Research and Practice. *Academy of Management Review.* 81.

Moon, S. M. (1980). A Study on the Effect of Human Relations Training of University Students. *J. of Gyeongsang Nat. Univ.*, 19, 195-204.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and Work Behavior, 2nd ed.* New York : McGraw-Hill Book Co., 6.

Sydnor, G. L., Akridge, R. L., & Parkhill, N. L. (1973). *Human Relations : A manual for trainers.* Minden : Louisiana ; Human Resources Development Training Institute, 4.

Tang, T. L., Baldwin, L. S. (1990). The Effects of Self-esteem, Task label, and Performance feedback on Task liking and Intrinsic motivation. *The Journal of Social Psychology,* 131(4), 567-572.

Tang, T. L. P. (1990). Factors affecting intrinsic motivation among university students in Tiwan. *J. of Social Psychology*, 130, 219-230.

Wilson, J. W. (1966). The Growth of a Company: A Psychological Case Study. *Advanced Management Journal. January,* 43.

Yang, H. S. (1995). *The Effect of Task Complexity and Performance Feedback on Intrinsic Motivation.* Unpublished Master's Thesis. Seoul National University, Seoul, Korea.

Yoon, Y. H. (2001). *A Study on How the Effectiveness Training Affects the Development of Interpersonal Relationship and Self-Identification: A Case of Nursing Students.* Master's Thesis, Sahmyook Univ. Seoul, Korea.

Yoo, H. S. (1989). *The effects of group counseling on the Self-Esteem & Human Relationship for peer.* Master's Thesis, Korea University, Seoul, Korea.

The Effects of Self Development Training on the Human Relationship and Intrinsic Motivation of the First-Line Nurse Managers

Koh, Myung-Suk[1)]

1) Department of Nursing, Sahmyook University

Purpose: The purpose of this study was to examine the effects of Self-Development training on the Human Relationship and Intrinsic Motivation for first-line nurse managers. **Method:** This was an empirical study on the Human Relationship and Intrinsic Motivation of Self Development Training. The researcher developed a new Self-Development Training Program, and the two-hour long training session was performed twice a week for each group. The program was performed for 4 session in two weeks. The subjects consisted with 24 nurse managers from C University Hospital in Seoul, Korea. The subjects were divided into two groups for the training. Two weeks before and 4 weeks after the training, subjects completed questionnaires that measured Human Relationship and Intrinsic Motivation. Analysis was completed by using SPSS PC 10.0 for percentile, mean, standard deviation and paired t-test. **Result:** The results of this study showed that Self-Development Training Program resulted in a significant effects on the Human Relationship. But the Intrinsic Motivation was not significantly affected by the program. **Conclusion:** This Self-Development training program had a positive effect on the Human Relationship and Intrinsic Motivation.

Key words : First-line nurse manager, Self-Development training, Human Relationship, Intrinsic Motivation

◦ *Address reprint requests to : Koh, Myung-Suk*
Department of Nursing, Sahmyook University
Chungryang p.o Box 118, Seoul 130-650, Korea
Tel: +82-2-3399-3642 Fax: +82-2-3399-3647 E-mail: kohms@syu.ac.kr