

주요용어 : 셀프리더십, 직무만족, 성과

간호사의 셀프리더십과 직무만족, 개인성과간의 관계

서문경애*

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대의 조직은 산업사회에서 지식정보화 사회로, 집중화에서 탈 집중화 사회로 가는 과정 가운데, 그 어느 때보다 경쟁이 치열해지고 있으며, 또한 그 어느 때보다 조직을 실제적으로 이끌어 나가는 조직구성원들에 대한 관심이 고조되고 있는 실정이다. 이러한 조직구성원들을 이끌어 나가면서 조직의 유효성을 창출해야 하는 리더는 어느 때보다도 중요해지고 있지만, 실제적 역할과 권한은 과거에 비해 축소되고 있다. 이러한 흐름은 단순하게 '타인에게 영향력을 행사하는 것'에서 '타인으로 하여금 스스로 그들 자신들에게 영향력을 행사하도록 이끄는 것'이라는 패러다임의 전환을 요구하여 왔다. 이러한 전환은 변혁의 주체를 앞에 선 리더로 보는 것이 아니라 조직을 이루는 조직구성원 각자로 보는 것이라는 셀프리더십을 출현시켰는데, 이는 리더십의 관점이 리더에게서 조직구성원에게로 옮겨져야 함을 뜻한다(이계현, 2001).

셀프리더십 이론은 지시, 명령, 통제 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십보다는 자기 스스로 목표설정, 자기통제 등과 같은 자율성을 중심으로 하는 리더십으로, 조직 구성원들의 직무만족과 업무성적을 증대하는데 효과적이라는데 주안점을 두고 있다. 전통적 리더십의 경우는, 조직 구성원들이 위로부터의 지시와 통제에 의해 움직이게 될 경우 리더가 원하는 대로만 행동하려 하기 때문에 자신의 잠재능력과 창의력을 충분히 발휘하기 힘들어진다. 그러나 셀프리더십은 조직 구성원들의 자아관리역량과 내적인 동기부여에 초점을 맞추으로써 개인의 창의성과 자발적인 능력발휘를 통해 조직의 성과를 높일 수 있다는 연구결과들이 나와 있다(김남현, 2002; 이계현, 2001;

Watson, 2004; Irvine, Leatt, Evans & Baker, 1999).

최근의 병원조직들은 효율성과 생산성을 증가시키고 시장 경쟁에서 생존하기 위하여 구조축소, 목표달성, 비용절감과 같은 정책들을 실시하고 있다. 이러한 재정적, 인적자원을 절감시키는 변화의 시대에는 질적인 환자간호를 제공할 수 있는 비용 효과적인 전달체계를 확립하여 간호사의 전문성과 자율성을 확보할 수 있는 간호 실무환경을 조성하는 혁신적인 리더십이 필요하다(Watson, 2004).

효과적인 리더십은 구성원의 만족도를 증가시키고, 이러한 만족도는 구성원의 수행능력을 증가시키며(Watson, 2004; 고종욱, 염영희, 2003), 환자의 간호성과, 생산성(서이아, 박경민, 이병숙, 2003)과 같은 주요 변수에 영향을 미친다. 환자를 최적의 건강상태로 유지하도록 돕는 간호가 간호의 궁극적 목적이 라면 간호사가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것은 매우 중요한 일이다. 직업에서 얻은 만족은 자신의 사기를 진작시키고 또한 보다 나은 양질의 서비스를 제공하게 된다(고종욱, 염영희, 2003; 김숙녕, 1998). 이는 조직구성원인 개개인이 스스로 지각하는 개인성과가 궁극적으로는 그 구성원이 속한 조직의 업무성적을 높여준다는 결론을 보여준다.

간호 조직에 있어서도 일반 간호사들이 전문직 간호사로써 긍정적인 태도를 형성하기 위해서는 간호현장에서 창의력 개발과 동기유발을 확대시켜 능동적인 업무를 수행할 수 있는 여건이 조성되어야 한다(문희자, 1995; 서이아, 박경민, 이병숙, 2003). 간호사의 근무에 대한 만족은 간호수행을 하는데 있어서 능력을 최대한으로 발휘하여 직무를 완수함과 동시에 간호 활동이 효율적으로 이루어질 수 있게 함으로 환자에게 최대한의 전인간호를 시행 하도록 하는데 중요한 역할을 한다. 따라서 양질의 간호는 개인에게 주어진 업무를 효율적, 능동적으로 수행할 수 있도록 하는 직무만족에 의해 좌우된다(이계현, 김숙녕, 손인순, 한상숙, 1999)고 볼 수 있다. 이는 간호사들이 자기 직업에 대한 만족감이 없을 때에는 효과적인 역할수행을

*고려대학교 간호대학 조교수

기대하기 어려우며 전문적인 발전을 피할 수도 없다(Irvine, Leatt, Evans & Baker, 1999)는 것을 알 수 있다.

또한 간호에 있어서 업무성과에 대한 관심은 간호의 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 간호전문직 발전의 주요 과제가 되어 왔으며, 보건의로 전반에 걸쳐 질적인 면에 더욱 관심이 집중되고 있는 실정이다. 양길모(1999)는 효율적인 간호수행을 하기 위해서는 병원조직에서 간호활동에 임하는 간호사의 역할기능 또는 역할 지각을 이해하는 일이 기본이라고 하였으며, 서이아, 박경민과 이병숙(2003)은 사회변화에 능동적으로 대처하여 그 시대에 맞는 전문 간호를 제공하기 위하여 간호사는 보다 깊은 지식과 숙련된 행위로 역할을 수행하여야 한다고 하였다. 따라서 간호업무를 수행하는 개인의 성과에 영향을 미치는 주요변수로서 리더십을 고려해 볼 때 타인의 영향력에 의해 좌우되는 개인의 행동과 행위에 초점을 맞추기 보다는 개인이 자기 스스로에게 영향력을 끼치는 자율성 개념의 셀프 리더십과의 연결은 그 의의가 크다고 보겠다.

따라서 현대사회에서 조직은 강한 자율성을 갖춘 새로운 형태의 조직구성원을 요구하고 있고, 이에 따라 리더십을 바라보는 관점도 시대에 맞는 새로운 패러다임을 필요로 하게 되었으며, 그 결과 인간내부의 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 새로운 관점의 셀프리더십이 등장하게 된 것이다. 이러한 배경하에 본 연구는 리더십의 관점을 조직구성원 개개인에게 두고 이들의 창의성과 자발적인 능력발휘를 이끌어 내도록 하는 셀프리더십에 대한 유용성을 확인하기 위함이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 셀프리더십 정도와 직무만족, 주관적 개인성과 간의 관계를 확인하기 위함이며 간호조직에서의 조직유효성을 증진시키기 위한 방안으로 셀프리더십을 제안 하고자 한다. 이에 따른 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 셀프리더십 정도와 직무만족, 주관적 개인성과 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 특성에 따른 셀프리더십, 직무만족, 주관적 개인성과의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사의 셀프리더십과 직무만족, 주관적 개인성과간의 관계를 파악한다.
- 3) 간호사의 직무만족 및 주관적 개인성과에 영향을 주는 주요 요인을 규명한다.

3. 용어의 정의

1) 셀프리더십(self-leadership)

셀프리더십은 스스로 자기 자신에게 영향력을 발휘하기 위해 사용하는 행동, 사고방식 그리고 감정 등에 초점을 맞춘 자율성의 속성을 지닌 리더십(Manz & Sims, 1995)으로 Manz (1983)가 개발한 설문지를 김한성(2002)이 수정·보완하여 사용한 도구로 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개 요인으로 각각 3문항씩 총 18문항으로 측정된 점수를 의미한다.

2) 직무만족

직무만족이란 간호사가 직무 수행 중 경험하는 정서 상태에 대해 긍정적인 반응을 말하는 것(미네소타 산업관계 연구소, 1990)으로 미네소타 산업관계 연구소(1990)에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이상금(1996)이 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

3) 주관적 개인성과

주관적 개인성과란 자기 스스로 자신의 성과에 대한 주관적 평가를 말하는 것(김원배, 2002)으로 김원배(2002)가 개발한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

II. 이론적 배경

1. 셀프리더십 이론

현대 사회에서 조직은 그 조직의 구성원들이 더 높은 지식 수준과 기술수준뿐 아니라 높은 수준의 독립성, 자아의존, 자아신뢰와 주도권을 행사할 수 있는 능력, 즉 자존심을 필요로 하고 있다. 다시 말해서 현대 사회에서의 조직은 강한 자존심을 갖춘 새로운 형태의 인간형을 조직구성원으로 요구하고 있다는 것이다. 따라서 리더십을 바라보는 관점도 이 시대에 맞는 새로운 패러다임이 필요하게 되었고 그 결과로 인간내부 즉 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 새로운 관점의 셀프 리더십이 등장하게 된 것이다(Manz & Sims, 1995).

셀프리더십은 리더가 추종자에게 영향을 미치는 것에 관련된 일반적 리더십과는 달리 한 개인이 자기 자신에게 스스로 영향을 미치는 과정, 곧 정신적·신체적·사회적으로 자기 자신의 여러 능력을 증진시킴으로써 스스로를 성과 지향적인 사람으로 키우는 것을 말한다. 셀프리더십은 지시, 명령, 통제, 보

상, 처벌 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십보다는 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표 달성에 대한 보상을 스스로 정하거나 성취목표를 이루지 못했을 경우 자아비판이나 처벌을 하는 등의 자율성을 일컫는 것으로서 조직 구성원들의 업무에 대한 열정을 높이는데 효과적이다. 이는 1980년대 미국 기업들이 국제경쟁력에서 밀려 경기가 침체되자 이를 극복하기 위해 경영혁신추진과정에서 '신세대 노동자 관리' 방법의 문제에 대한 해결책으로 Manz와 Sims(1995)에 의해 개발된 개념이다(정일재 역, 1995).

셀프리더십 이론은 '인간의 행동'에 대한 다양한 접근 방법들 가운데 강화이론(reinforcement theory), 목표이론(goal theory), 사회 인지적 이론(social cognitive theory), 내재적 동기화 이론(intrinsic motivation theory) 등에 기초를 둔 이론으로서, 외부적인 강화과정과 목표설정을 개인의 인지작용에 의해 내부화 한 이론이라고 할 수 있다. 그 각각의 이론들에 대하여 간단히 살펴보면, 강화이론은 동기이론에 있어서 가장 오래된 이론 중 하나라고 할 수 있다. 그러나 조직 활동에 이러한 강화이론이 적용된 것은 그렇게 오래된 것은 아니다. 조작적 조건화 혹은 행동주의라고도 널리 알려진 강화이론은 동물들의 조건화에 대한 Skinner(1971)의 연구가 그 시작점이라고 할 수 있다. 그러나 1970년대가 되어서야 비로소 심리학자들이 조직내 근로자들의 동기적 문제에 대한 강화이론의 적용가능성을 파악하여 이를 셀프리더십 이론의 기초로 삼았다. 셀프리더십 이론의 기초가 된 또 다른 이론을 살펴보면, 목표이론은 사람들이 같은 활동을 수행할 때이라도 각자가 소유하는 이유는 모두 다를 수 있음을 전제하고, 주된 관심을 사람들의 일반적 목표지향성뿐만 아니라 활동을 수행하고 있는 사람들의 즉각적이고 주관적인 경험에 둔다. 사회인지적 이론의 대표적 학자는 Bandura인데, 그는 사람, 행동, 환경은 상호간에 서로 영향을 주는 것으로 예를 들어 사람은 자기 자신의 정신적 개념화, 자신의 목표, 그리고 환경에 대한 자기인식이 강화에 의한 보상과 같은 즉각적인 효과를 대체할 수 있다고 하였다(김남현 역, 2002). 셀프리더십의 바탕이 된 이론 중 내재적 동기란 어떠한 외재적 목적이나 보상 없이 특정한 활동을 하려는 동기를 말하며, 이러한 관점에서 이 이론은 외부보상이 내부 동기유발에 영향을 주는데 있어서, 그 과정을 소개하고 있다. 특히, 여기서의 외부 보상(예를 들어 칭찬이나 인정 등)은 그것이 보상을 받는 이에게 능력감과 자기 결정감이라고 느껴지는 보상은 내부 동기유발을 증가시킨다는 것이고, 그 반대는 내부 동기유발을 감소시킨다는 것이다. 이상과 같은 이론들을 바탕으로 셀프리더십은 조직구성원 스스로에게 자기기대, 리허설,

목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등과 같은 개념들을 내포하게 하고 있다(김남현, 2002).

결과적으로 1980년대에 들어서면서 조직들은 변화하는 사회적 상황과 경쟁에서 우위를 차지하기 위해 조직을 변화시키는 작업이 필요함을 인식하였다. 이러한 방법의 한 측면으로 조직 구성원들을 효과적으로 이끌어갈 리더십이 필요하게 되었다. 즉 어떠한 리더십이 복잡한 내외적 변화에 처해진 환경에서 조직의 목표를 달성하기 위한 제도와 구성원들을 효과적으로 관리하고 동기부여 할 수 있는지에 관심을 갖게 되었다. 따라서 조직이나 집단이 높은 성과를 나타내기 위해서는 리더 혼자만이 리더십특성을 함양하고 행위 스타일을 개발하여 상황에 적합하게 하는 것만으로는 부족하다는 것을 느꼈다. 무엇보다 리더에 의해 조직구성원이 고무되어 자발적으로 열심히 일하도록 동기부여 시킬 뿐만 아니라 조직과 자신을 동일시하도록 구성원들을 변화시켜야 하였다. 이에 따라 새로운 패러다임에 입각한 현대적 리더십의 개념인 셀프 리더십이 등장하게 되었다. 따라서 급변하는 현대사회에 있어서 간호조직에서도 간호사들이 전문적으로서 긍정적인 태도를 형성하기 위해서는 간호현장에서 창의력 개발과 동기유발을 확대시킬 수 있는 하나의 방안으로 셀프리더십 연구가 필요하다고 사료된다.

2. 셀프리더십과 직무만족 및 개인성과

셀프리더십은 리더 중심이 아닌 추종자 중심의 리더십으로 타율에 의해서가 아니라 각 개인 스스로가 자율적으로 자신을 리더해 동기화 시키는 것이다(이계현, 2001). 셀프리더십은 지시, 명령, 통제, 보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십보다는 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표달성에 대한 보상을 스스로 정하거나 성취목표를 이루지 못했을 경우 자아비판이나 처벌을 하는 등의 자율성을 일컫는 것으로서 조직구성원들의 업무에 대한 열정을 높이는데 효과적이라는 것이다(정일재 역, 1995).

이계현(2001)은 셀프리더십과 직무만족도 및 조직 몰입도와 의 관계를 탐구함으로써 조직에서의 조직 유효성을 향상시키기 위한 방안으로 셀프리더십을 제안하였고 셀프리더십과 조직원의 직무만족도 및 조직 몰입도와는 정의 상관관계가 있음을 도출하였다. 그리고 박성민(2002)은 셀프리더십 프로그램 효과 분석을 통해 셀프리더십 프로그램 실시 후 업무 자체에 보람을 느끼는 정도가 프로그램 이수 전의 인식보다 상당히 긍정적으로 변화되었다고 하였으며 프로그램 이수 후의 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 물질적 보상보다는 업무자체에

보람을 느끼는 정도가 높다는 분석 결과를 이끌어 내었다. 또한 김원배(2001)는 셀프리더십의 정도가 강할수록 현재의 직무에 만족하고 주관적 성과가 높는데, 이는 셀프리더십의 강화가 직무만족과 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 셀프리더십의 수준을 향상시키기 위해서 교육을 실시하고 시스템화하는 것이 궁극적으로 기업의 성과를 높이는 역할을 한다고 하였다.

간호조직에서 리더십과 직무만족(박현태, 1997; 황영숙, 2001), 간호업무성과(황성우, 1998)는 간호조직의 생존과 발전에 있어 매우 중요한 요소라고 볼 수 있다. Dolbier, Soderstrom과 Steinhardt(2001)는 간호에서의 리더십은 간호사의 업무성과를 향상시키며 직무만족과 연결되어 질적 환자간호와 정 상관관계를 가지게 되므로 결국 리더십은 환자의 질적 간호에 영향을 주는 중요한 요인이라고 하였다. 곧 간호조직에서의 적절한 리더십은 간호사의 노력을 증가시키고, 이들의 심리적 안정감에 영향을 미침으로써 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표 달성과 균형 있는 발전을 도모할 수 있게 된다고 하였다.

직무 만족에 관한 연구는 다차원적인 개념으로서 조직을 구성하고 있는 개인의 만족감이나 불만족감 등에 의하여 조직의 생산성 향상에 영향을 미친다는 생각에서 시작되었다. 즉 직무만족이란 사기와 동기유발을 의미하며 생산성을 높이고 직무만족을 통하여 욕구를 충족하고 자아를 실현하는 것이다(하나선, 최정, 2002)라고 한 것처럼 직업에 대한 만족은 직무활동을 하는 데 있어서 능력을 최대한으로 발휘하여 효율적으로 직무를 수행하게 해주고 환자에게 친절한 간호를 시행하게 해주므로 간호직무에 대한 만족여부는 간호활동에 큰 영향을 미친다(서이아, 박경민, 이병숙, 2003). Slavitt(1978)는 800명의 임상간호사를 대상으로 하여 직무만족을 측정하는 도구개발을 통해 간호사의 직무만족에 영향을 주는 주요 요인으로 자율성 등을 주장하였고, 윤순녕과 박성애(1992)는 전문직업적 수준, 상호작용, 자율성, 행정, 보수, 직무과업 등 6개 요인으로 규명하였다. 또한 Irvine 등(1999)은 병원간호사의 직무만족은 보수와 같은 외적인 보상뿐만 아니라 인간관계에 관한 요소, 즉 자아실현이라든지 직업적인 자율성과 같은 내적 보상도 포함된다고 하였다. 따라서 자율성은 직무만족의 중요한 결정인자이며 자율성에 대한 지각중대가 전문직으로서의 지위를 강화시켜 줄 수 있고 더 질 높은 간호를 하게 한다(Irvine, Leatt, Evans & Baker, 1999).

이와 같이 직무만족이 조직 구성원들의 사기나 동기유발을 의미하고 조직 구성원 개개인의 자율성 등에 영향을 주며, 자

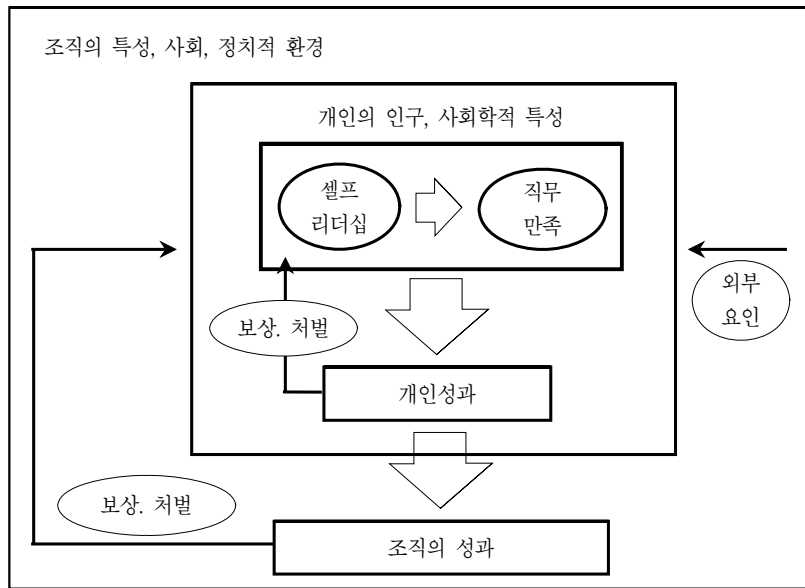
율성은 전문직 간호사들의 직무만족에 영향을 미치는 주요 변수(강경희, 2000)임을 감안해 볼 때 조직구성원 모두의 평등과 자율 그리고 참여를 바탕으로 한 셀프리더십(최종택, 1996)이 중요한 개념으로 대두되게 되는 것이다.

그 외 간호사의 직무만족과 업무성과에 영향을 미치는 요인으로 서이아 등(2003)은 학력, 결혼상태, 근무경력이라고 하였고 김혜자, 방용자(1985)의 연구에서는 기혼자가 그리고 직위와 연령이 높을수록 직무만족이 높다고 하였다. 또 이해옥(1987)은 종교가 업무만족과 관계가 있으며 직업에 대해 부정적인 생각을 적게 가진다고 하였다. 간호에 있어 직무만족과 업무성과에 대한 관심은 간호의 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 간호전문직 발전의 주요 과제가 되어 왔으며, 보건의료 전반에 걸쳐 질적인 면에 더욱 관심이 집중되고 있다. 이상의 선행연구를 종합해 볼 때 셀프리더십은 직무만족과 개인의 업무성과에 영향을 미침을 알 수 있다.

3. 개념적 틀

본 연구는 Manz와 Sims(1995)의 셀프리더십 이론과 문헌고찰을 통하여 셀프리더십과 직무만족, 주관적 개인성과 간의 관련성을 찾는 것이 중요한 목적이다. <그림 1>에 나타난 개념적 모형은 개인의 인구사회학적 특성과 직무와 직위, 근무기간은 조직 내에서 개인이 가진 특성으로 이와 같은 변수들은 셀프리더십과 개인의 직무만족에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 즉 인구 사회적 변수에 의해 나타나는 셀프리더십과 직무만족은 개인의 성과에 영향을 미치게 되고 이 결과는 조직의 성과에 직접적인 영향을 미치게 된다. 그러므로 셀프리더십은 직무만족과의 연관성이 존재하며 이론적으로 직무만족에 선행하는 변수이다. 그리고 외부의 요인으로는 조직의 특성과 사회, 정치적 환경이 개인과 조직에 영향을 주고, 조직구성원 개인성과의 합이 조직의 성과에 직간접적인 요인으로 작용하게 되고, 조직은 이를 개인이나 조직에 대해 보상과 처벌을 통해 재 영향을 주게 된다. 그러나 본 연구에서는 이러한 외부 요인 부분은 포함되지 않았다.

본 연구에서는 셀프리더십의 정도를 평가하고, 셀프리더십이 직무만족과 주관적 개인성과에 영향을 미치는 가를 알아보고, 인구사회학적 변수들 중 셀프리더십에 영향을 미치는 유의한 변수들을 밝힘으로써 효율적인 개인관리를 실행하고 업무의 성과를 높이는데 기여하고자 한다.



<그림 1> 셀프리더십과 직무만족, 주관적 개인성과간의 개념적 기틀

III. 연구방법

1. 연구대상 및 표집방법

본 연구의 대상자는, 경기도에 소재한 500병상 이상 규모의 2개 대학병원에 근무하는 간호사 중 근무경력이 6개월 이상이고 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자 220명을 임의 표집 하였다. 2개 대학병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명한 뒤 각 병동 수간호사를 통하여 자료수집을 의뢰하였다. 간호사에게 배부된 220부중 217부가 회수되어 회수율 98%를 나타냈으며 이를 분석에 사용하였다.

2. 연구도구

1) 셀프리더십(self-leadership)

셀프리더십도구는 Manz(1983)가 개발한 설문지를 김한성(2002)이 수정·보완하여 사용한 도구로서 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개 요인으로 각각 3문항씩 총 18문항으로 구성되어 있다. 측정 기준은 5점 척도로써 '항상 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점의 범위에 있으며 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 김한성(2002)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .87이었고 본 연구에서의 셀프리더십 도구의 Cronbach's α 는 .65이었다. 요인별 신

뢰도는 자기기대 Cronbach's α 는 .85, 리허설 Cronbach's α 는 .79, 목표설정 Cronbach's α 는 .82, 자기보상 Cronbach's α 는 .74, 자기비판 Cronbach's α 는 .83, 건설적 사고 Cronbach's α 는 .79이었다.

2) 직무만족

직무만족 도구는 미네소타 산업관계 연구소(1990)에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이상금(1996)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 20문항으로 구성되어 있으며, 측정기준은 5점 척도로써 '매우 만족한다' 5점에서 '매우 불만족 한다' 1점의 범위에 있으며 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. 이상금(1996)의 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었고 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .93이었다.

3) 주관적 개인성과

주관적 개인성과 도구는 김원배(2002)가 개발한 4항목으로 구성되어 있으며, 그 구성 내용을 살펴보면, 진정한 충성심을 가지고 직무를 수행하고 있음, 상급 감독자의 지시 없이도 스스로 직무를 수행함, 나의 성과가 조직이 요구하는 수준 이상임, 나의 성과가 다른 구성원에 비해 높음에 관한 내용으로 구성되어 있다. 측정기준은 '매우그렇다' 5점에서 '전혀그렇지 않다' 1점의 범위에 있으며 점수가 높을수록 주관적 개인성과가

높음을 의미한다. 김원배(2002)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .78이었고 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .76이었다.

4. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 10.0 version을 이용하여 전산처리 하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 연구대상자의 일반적 특성 및 간호사의 셀프리더십정도, 직무만족 그리고 주관적 개인성과 정도를 확인하기 위해 평균, 표준편차, 최대값, 최소값 등의 서술통계를 이용하였다. 연구변수간의 관계는 상관분석을 하였고, 일반적 특성에 따른 각 연구변수의 차이분석은 t-test, ANOVA를 사용하였다. 직무만족도와 주관적 개인성과에 영향을 미치는 설명변수를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 28세로 20대가 71.4%(155명)로 가장 많았으며, 30대가 24.4%(53명), 40대가 4.1%(9명)를 차지하였다. 학력은 전체 대상자중 전문대학 졸업이 68.7%(149명)로 가장 많았고, 간호대학이 24.4%(53명), 대학원 이상이 6.9%(15명)이었다. 경력은 평균 62개월이었으며, 6개월에서 35개월은 38.2%(83명), 36개월에서 59개월은 24.4%(53명), 60개월에서 83개월은 10.1%(22명), 84개월에서 107개월은 7.4%(16명), 108개월 이상은 19.8%(43명)로 5년 이하가 전체 대상자의 62.6%(136명)로 가장 많았다. 근무 부서는 일반병동이 62.2%(135명), 특수부서가 30.0%(65명), 외래가 7.8%(17명)로 나타났다.

2. 간호사의 셀프리더십과 직무만족, 주관적 개인성과의 정도

본 연구대상자인 간호사의 셀프리더십, 직무만족, 주관적 개인성과 정도는 다음과 같다<표 1>. 조직구성원인 간호사의 셀프리더십 정도는 평균 3.38(범위 2.22~4.50)로 나타났고, 하위변인별로 보면 자기보상이 3.74로 가장 높게 나타났으며 자기기대 3.58, 목표설정 3.52, 리허설 3.44, 건설적 사고 3.32, 자기비판 2.67 순으로 나타났다. 조직구성원의 직무만족은 3.04(범위 1.60~4.40)이었으며, 주관적 개인성과는 3.00(범위 1.25~

<표 1> 연구변수에 대한 기술통계

변수	M(SD)	Minimum	Maximum
셀프리더십	3.38(0.41)	2.22	4.50
자기기대	3.58(0.64)	2.00	5.00
리허설	3.44(0.66)	1.33	5.00
목표설정	3.52(0.72)	1.67	5.00
자기보상	3.74(0.69)	1.33	5.00
자기비판	2.67(0.77)	1.00	5.00
건설적 사고	3.32(0.66)	1.33	5.00
직무만족	3.04(0.50)	1.60	4.40
주관적 개인성과	3.00(0.57)	1.25	4.50

4.50)이었다.

3. 간호사 특성에 따른 셀프리더십, 직무만족, 주관적 개인성과 정도차이

간호사 특성에 따른 셀프리더십, 직무만족, 주관적 개인성과의 정도 차이는 <표 2>와 같다. 간호사의 일반적 특성에 따른 연령($F=12.06, p<.001$), 교육($F=7.53, p=.001$), 근무부서($F=5.09, p=.007$), 직위($F=4.01, p<.001$)에서 셀프리더십 정도가 통계적으로 유의한 차를 나타내었다. Scheffé 사후 검정한 결과, 연령별에서는 40대($M=4.01, SD=.33$)가 20대($M=3.36, SD=.37$)와 30대($M=3.33, SD=.47$) 보다 셀프리더십 정도가 높게 나타났다. 그리고 교육에서는 대학원졸업 간호사($M=3.71, SD=.54$)가 전문대졸업 간호사($M=3.47, SD=.40$)보다 셀프리더십 정도가 높았고, 근무부서에서는 특수부서($M=3.47, SD=.34$)에서 근무하는 간호사가 외래($M=3.11, SD=.61$)에서 근무하는 간호사보다 셀프리더십 정도가 높게 나타났다. 직위에서는 간호사($M=3.83, SD=.54$)가 수간호사($M=3.36, SD=.39$)보다 셀프리더십 정도가 높은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 정도에서는 연령($F=17.01, p<.001$)과 경력($F=3.52, p=.008$), 그리고 직위($F=4.98, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 교육과 근무부서에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. Scheffé 사후 검정한 결과, 연령별에서는 40대($M=3.89, SD=.49$)가 30대($M=3.09, SD=.51$)와 20대($M=2.98, SD=.44$) 보다 직무만족 정도가 높게 나타났다. 경력에서는 9년 이상($M=3.27, SD=.62$)에서 3년 미만

<표 2> 간호사 특성에 따른 셀프리더십, 직무만족, 주관적 개인성과 정도 차이

특성	구분	N(%)	셀프리더십			직무만족			주관적 개인성과		
			M±SD	F or t	p	M±SD	F or t	p	M±SD	F or t	p
연령	20대	155(71.4)	3.36±0.37			2.98±0.44			2.93±0.52		
	30대	53(24.4)	3.33±0.47	12.06	.000***	3.09±0.51	17.01	.000***	3.07±0.59	15.80	.000***
	40대	9(4.2)	4.01±0.33			3.89±0.49			3.94±0.60		
교육	전문대	149(68.7)	3.32±0.39			3.02±0.45			2.99±0.50		
	간호대학	53(24.4)	3.47±0.40	7.53	.001**	3.06±0.53	.71	.491	3.00±0.66	.423	.655
	대학원	15(6.9)	3.71±0.54			3.17±0.74			3.13±0.88		
경력	3년 미만	83(38.2)	3.34±0.33			2.92±0.41			2.85±0.44		
	5년 미만	53(24.4)	3.44±0.39			3.06±0.50			3.02±0.63		
	7년 미만	22(10.2)	3.21±0.38	2.38	.053	3.04±0.44	3.52	.008*	3.01±0.50	3.89	.005*
	9년 미만	16(7.4)	3.29±0.41			3.04±0.46			3.06±0.49		
근무부서	9년 이상	43(19.8)	3.50±0.56			3.27±0.62			3.26±0.72		
	일반병동	135(62.2)	3.37±0.41			3.00±0.48			2.96±0.54		
	특수부서	65(30.0)	3.47±0.34	5.09	.007*	3.13±0.48	1.52	.220	3.09±0.61	1.12	.329
직위	외래	17(7.8)	3.11±0.61			2.97±0.67			2.97±0.70		
	간호사	205(94.5)	3.83±0.54	4.01	.000***	3.70±0.57	4.98	.000***	3.77±0.64	5.03	.000***
	수간호사	12(5.5)	3.36±0.39			3.00±0.46			2.96±0.54		

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

(M=2.92, SD=.41)보다 직무만족도가 높게 나타났고, 직위에서는 간호사(M=3.70, SD=.57)가 수간호사(M=3.00, SD=.46)보다 직무만족 정도가 높은 것으로 나타났다.

간호사의 일반적 특성에 따른 주관적 개인성과 정도에서는 연령(F=15.80, p<.001), 경력(F=3.89, p=.005), 직위(F=5.03, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었고, 교육과 근무부서에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. Scheffé 사후 검정한 결과, 연령별에서는 40대(M=3.94, SD=.60)가 30대(M=3.07, SD=.59)와 20대(M=2.93, SD=.52) 보다 주관적 개인성과 정도가 높게 나타났다. 경력에서는 9년 이상(M=3.26, SD=.72)에서 3년 미만(M=2.85, SD=.44)보다 주관적 개인성과가 높게 나타났고, 직위에서는 간호사(M=3.77, SD=.64)가 수간호사(M=2.96, SD=.54)보다 주관적 개인성과 정도가 높은 것으로 나타났다.

4. 간호사의 셀프리더십, 직무만족, 주관적 개인성과 간의 관계

간호사의 셀프리더십과 직무만족, 주관적 개인성과간의 상관관계는 다음과 같다<표 3>.

직무만족은 셀프리더십(r=.496, p<.001)과 높은 상관관계를 나타냈으며, 그 하부 요인들과의 관계를 살펴보면 건설적 사고(r=.474, p<.001)와 가장 높은 상관관계를 보였고, 리허설(r=.365, p<.001), 목표설정(r=.322, p<.001), 자기기대(r=.299, p<.001), 자기보상(r=.258, p<.001) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈으나 자기비판과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 주관적 개인성과와 셀프리더십(r=.466, p<.001) 또한 높은 상관관계를 나타내었고, 그 하부요인들과의 관계를 살펴보면 건설적 사고(r=.441, p<.001)와 가장 높은 상관관계를 보였고, 리허설(r=.352, p<.001), 목표설정(r=.315, p<.001), 자기기대(r=.248,

<표 3> 셀프리더십, 직무만족, 주관적 개인성과 간의 상관관계

변수	셀프리더십	자기기대	리허설	목표설정	자기보상	자기비판	건설적 사고	직무만족	개인성과
셀프리더십	1.000								
자기기대	.705*** .000	1.000							
리허설	.637*** .000	.393*** .000	1.000						
목표설정	.771*** .000	.456*** .000	.460*** .000	1.000					
자기보상	.692*** .000	.360*** .000	.413*** .000	.512*** .000	1.000				
자기비판	.183** .008	.053 .438	-.281*** .000	-.085 .213	-.112 .100	1.000			
건설적 사고	.700*** .000	.394*** .000	.440*** .000	.509*** .000	.390*** .000	-.112 .102	1.000		
직무만족	.496*** .000	.299*** .000	.365*** .000	.322*** .000	.258*** .000	.065 .349	.474*** .000	1.000	
개인성과	.466*** .000	.248*** .000	.352*** .000	.315*** .000	.214** .002	.077 .260	.441*** .000	.932*** .000	1.000

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

p<.001), 자기보상(r=.214, p=.002) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 간호사의 직무만족과 주관적 개인성과(r=.932, p<.001) 간의 상관관계는 높게 나타내었다.

5. 간호사의 직무만족, 주관적 개인성과에 영향을 미치는 예측요인

간호사의 셀프리더십 요인과 일반적 특성이 직무만족, 주관적 개인성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다<표 4>. 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 예측요인으로는 건설적 사고가 24%(p<.001)로 가장 높은 설명력을 나타내었고, 경력 4%(p=.002), 리허설 3%(p=.001), 자기비판 2%(p=.025) 등의 변수를 합한 모델의 설명력은 33%로 나타났다. 간호사의 주관적 개인성과에 영향을 미치는 예측요인으로는 건설적 사고가 21%(p<.001)로 가장 높은 설명력을 나타내었고, 직위 4%(p=.005), 리허설 3%(p=.001), 자기비판 2%(p=.022) 등 변수를 합한 모델의 설명력은 30%로 나타났다.

IV. 논 의

본 연구결과를 살펴보면 간호사의 셀프리더십 정도는 평균 3.38로 비교적 높게 나타났다. 이는 조경희(2003)의 간호사를 대상으로 한 셀프리더십 연구에서 보고된 3.51과 비슷한 정도를 나타내었는데 이는 셀프리더십의 속성이 조직 구성원 개개인의 자율성에 영향을 주며, 자율성은 전문으로서의 긍정적인 태도를 형성하게 되고, 이는 간호현장에서 창의력 개발과 동기 유발을 확대시킬 수 있는 주요 변수임을 알 수 있었다. 셀프리더십 요인 중 대상자가 인지한 하위요인들은 모두 중등도 이상으로 자기보상, 자기기대, 목표설정, 리허설, 건설적 사고, 자기비판 순으로 나타났고 그중에서도 자기보상과 자기기대를 가장 높게 인식하고 있었다. 이는 중학교 교사를 대상으로 한 김한성(2002)의 셀프리더십과 직무만족도와의 관계에서도 자기기대, 자기보상, 목표설정, 리허설, 자기비판, 건설적 사고 순으로 자기기대와 자기보상을 가장 높게 인식한 것과 유사한 결과로서, 셀프리더십의 여러 요인 중 자기기대와 자기보상은

<표 4> 직무만족도와 주관적 개인성과에 영향을 미치는 예측요인

(n=217)

종속변인	독립변인	Partial R ²	Model R ²	β	F	P
직무만족	건설적 사고	.242	.242	.371	33.12	.000***
	경력	.042	.284	.183	9.57	.002**
	리허설	.030	.314	.233	12.29	.001**
	자기비판	.017	.331	.137	5.13	.025*
주관적 개인성과	건설적 사고	.209	.209	.327	24.92	.000***
	직위	.047	.256	-.176	-7.95	.005**
	리허설	.028	.284	.226	11.34	.001**
	자기비판	.018	.302	.143	5.31	.022*

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

대상자의 능력에 중요한 영향을 미치는 자율성 요인 중 하나로 자신의 성과에 대해 높은 기대를 갖고 있는 것을 의미한다. 또한 셀프리더십 도구에 대한 신뢰도 검사를 하였을 때 각 영역별 도구에 대한 신뢰도는 높게 나왔으나 이것을 합쳐서 셀프리더십 정도를 보았을 때는 오히려 신뢰도 점수가 낮게 나왔다. 이러한 결과는 셀프리더십 각각의 하위변인 속성 자체는 그 도구를 잘 설명하고 있지만, 전체 속성을 살펴보았을 때는 셀프리더십 점수가 낮았다는 것은 이 도구 안에 셀프리더십을 더 잘 설명할 수 있는 또 다른 변인을 포함해야 함을 의미한다. 이는 또 다른 측면에서 병원이라는 특수한 조직 구성이 간호사 개인의 사기나 동기유발을 의미하는 자율성 측면이 충분히 발휘되지 못한 현실을 반영하는 측면도 있다. 따라서 자율성이 전문직 간호사들의 리더십에 영향을 미치는 중요 변수(강경희, 2002)라는 점을 감안한다면 향후 병원 조직은 기존의 셀프리더십이 가지고 있는 건설적 사고, 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판의 속성 이외에도 셀프리더십을 더 잘 설명할 수 있는 또 다른 속성에 대한 추후 연구가 필요하다고 본다.

직무만족의 평균점수는 3.04로 중등도 이상을 나타내었다. 이는 조경희(2003)의 셀프리더십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 연구에서도 평균 3.01의 비슷한 점수를 나타내었다. 이는 직무만족은 조직 구성원들의 사기나 동기유발에 영향을 미치며, 자율성 또한 간호사들의 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 주요 변수임을 의미한다. 이러한 결과는 간호사 대상의 직무만족에 대한 정도를 보는 것으로 도구는 다르지만, 많은 연구(김영임, 2002; 김숙녕 1998; 차선경, 2000)에서 직무만족도가 간호사의 업무성과에 중요한 영향 변수임을 나타내

었다. 이는 대부분의 간호사 대상 연구에서 직무만족에 영향을 주는 요인들이 자기 스스로 자율적인 활동을 했을 시 만족도가 높다는 연구결과와 일치하며 이는 셀프리더십의 요인 중 자기기대, 자기보상, 자기비판 측면과 상관관계가 있음을 시사한다. 즉 보다 발전적이고 성숙한 구성원들일수록 내적 동기부여가 강하고 자신들의 업무에 대해 스스로 비판하고 반성하며, 보다 장기적인 안목과 비전을 위해 자기기대를 구성함으로써 직무만족을 높일 수 있다고 본다. 따라서 각 구성원들이 새로운 리더십 형태를 알고 그 조직에 적합한 리더십 스타일을 받아들임으로써 조직의 발전과 성과향상에 기여할 수 있을 것이다.

주관적 개인성과의 평균점수는 3.00점으로 중등도 이상이었는 데 이는 김원배(2001)의 기업근로자의 셀프리더십과 직무만족을 보는 연구에서 나타난 주관적 개인성과 점수 2.50보다 높은 점수 결과를 나타내었는데 이러한 결과는 셀프리더십 특성상 각 개인 스스로가 목표를 설정하고 자기기대와 자기비판을 하는 개념으로 병원이라는 조직 특성이 간호사의 주관적 개인성과에 영향을 미쳤으리라 사료된다.

간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십 정도에서는 연령, 교육, 근무부서, 직위에서 통계적으로 유의한 차를 나타냈고, 이것을 Scheffé 사후 검정을 한 결과 연령별에서는 40대가 30대와 20대보다 셀프리더십이 더 높게 나타났는데, 이러한 결과는 40대에서 직업과 가정 모두가 안정적이고 자기 일에 대한 자율성이 높아지는 시기임을 의미한다고 본다. 또한 교육에서도 사후검정 결과 학력이 높은 간호사가 그렇지 않은 간호사보다 셀프리더십이 가지고 있는 자율성 속성에 더 잘 적응한다고 보인다. 이는 도영숙(1998), 김연근(1998)의 연구결과와도 일치하는데 이는 결혼을 하고 나이가 많아질수록 정서적, 사회

적으로 안정되어 간호업무에 전념할 수 있으며 40대 후에는 점차 간호직을 평생직으로 여기면서 보다 안정되게 근무하고 있는 결과라고 여겨진다.

간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족 정도에서는 연령, 경력, 직위에 따라 통계적으로 유의한 차를 나타냈고, Scheffé 사후검정을 한 결과 연령별은 셀프리더십에서와 마찬가지로 40에서 30대와 20대 보다 높은 직무만족도를 나타내었다. 김은숙(1994), 김선영(1994), 박현태(1997)의 연구결과에서도 연령이 높고 경력이 많을수록 직무만족도가 높다고 보고하였는데 이러한 결과는 연령과 경력이 증가함에 따라 직무수행 능력이 증가하고 직무수행 능력이 증가함에 따라 전문적 업무수행에 필요한 자율성의 범위를 명확히 구분하여 실행할 수 있는 능력도 갖추어져 직무만족도가 높아진 것으로 본다(고종욱, 염영희, 2003)는 것으로 설명할 수 있다. 경력에 따른 직무만족도의 사후 검정 결과에서는 9년 이상의 경력을 가진 간호사가 3년 미만의 경력을 가진 간호사보다 직무만족이 높다는 결과를 나타내었다. 이는 Slavitt 등(1978)의 연구에서 경력에 따른 의사결정의 참여도가 10년 이상인 경력자들이 의사결정에 더 참여하기를 선호하는 것으로 나타난 결과와 일치한다고 볼 수 있다. 이는 3년 미만의 간호사들이 임상간호를 적극적으로 수행하기에는 미숙한 부분이 많으므로 상대적으로 경력이 많은 다른 그룹 경력자들에 비해서 스스로 위축됨을 알 수 있다. 따라서 자신의 전문적 능력을 발휘할 수 있는 교육과정이 지속적으로 제공되어야만 신규 간호사들이 빠른 시간에 간호업무의 질을 높일 수 있으리라 생각된다.

일반적 특성에 따른 주관적 개인성과는 연령, 경력, 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈는데 이는 이희영(1996)의 셀프리더십과 개인성과의 관련성 연구결과에서 연령, 근속 연수가 개인성과에 대해 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 유사한 결과로 보인다. 또한 신영진(2000)의 수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향에 대한 연구에서 연령과 경력이 많을수록 간호업무성과가 높다고 한 연구결과와 일부 유사한 결과이다. 즉 간호에 있어서 직무만족과 업무성과에 대한 관심은 간호의 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 간호전문직 발전의 주요 관계가 되어 왔으므로 향후 이와 같은 셀프리더십과 관련된 많은 연구들이 필요하다고 사료된다.

셀프리더십과 간호사의 직무만족과 주관적 개인성과간의 상관관계에 있어서는 먼저 셀프리더십과 간호사의 직무만족간의 관계를 살펴보면 직무만족은 셀프리더십 요인 중 건설적 사고와 가장 높은 상관관계를 보였고, 리허설, 목표설정, 자기

기대, 자기보상 순으로 유의한 상관관계를 나타냈으며, 자기비판과는 낮은 상관관계를 나타냈다. 이와 같이 셀프리더십의 하위 요인인 자기비판과 직무만족간의 상관관계가 낮게 나온 것은 아마도 본 연구대상의 많은 구성원들이 기존의 많이 다루어진 거래적 리더십 사고경향을 지니고 있었기 때문인 것으로 판단된다(하나선, 최정, 2002). 거래적 리더십과 같은 형태에서는 현재의 현상만을 유지하고 단기적인 전망만을 바라보고 있으며, 구성원들에게 즉각적이고 가시적인 보상을 하고 규칙이나 관계 등을 중심으로 행동하는데 반해, 셀프리더십은 보다 장기적이면서 현상의 변화나 미래의 비전 등에 근거하여 구성원 스스로 목표를 설정하고 스스로 보상을 하며 직무에 몰입하게 된다. 이런 상황에서 볼 때 본 연구의 많은 대상자들이 아직도 전통적인 리더십 경향에 익숙하고 새로운 패러다임의 리더십 유형을 알지 못하기 때문에 자기비판 등을 충분히 받아들이지 못하여 직무만족과의 낮은 상관관계를 나타낸 것으로 판단된다.

주관적 개인성과와 셀프리더십 요인들 간의 관계를 살펴보면 건설적 사고가 가장 높은 상관관계를 보였고, 리허설, 목표설정, 자기기대, 자기보상 순으로 유의한 상관관계를 나타내었지만, 자기비판과는 낮은 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 우리나라의 정서적 측면을 고려해 볼 때, 다른 사람이나 자기 자신에 대한 비판에 대해 부정적인 사고를 가지고 있기 때문이라는 이계현(2001)의 연구결과와도 일치된다. 따라서 건전한 자기비판을 통해 자기발전이나 자기성장을 도모하기 위한 교육이나 프로그램의 개발이 필요하다고 본다.

간호사의 셀프리더십 요인과 일반적 특성이 직무만족, 주관적 개인성과에 미치는 영향을 분석한 결과를 살펴보면, 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 예측요인으로는 건설적 사고가 24%의 설명력을 나타내었고, 경력 4%, 리허설 3%, 자기비판 2% 등의 변수를 합한 모델의 설명력은 33%로 나타났다. 간호사의 주관적 개인성과에 영향을 미치는 예측요인으로는 건설적 사고가 21%의 설명력을 나타내었고, 직위 4%, 리허설 3%, 자기비판 2% 등 변수를 합한 모델의 설명력은 30%로 아주 높은 수준을 보이지는 않았다. 이는 본 연구에서 기존의 문헌에서 간호사의 직무만족과 주관적 개인성과에 영향을 미치는 개인의 인구사회학적 특성과 조직의 특성이나 사회 정치적 환경을 나타내는 변수 등을 고려하지 않은 결과로 해석되며, 이들 변수를 포괄적으로 고려한 연구가 요구된다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 간호사의 셀프리더십과 간호사의 직무만족, 주관적 개인성과 간에는 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 간호사들의 자기관리와 내적 동기부여

에 초점을 맞춘 새로운 리더십 패러다임으로서의 셀프리더십을 위한 교육이나 프로그램 개발이 필요하며, 간호조직의 유효성 증진을 위한 방안으로 셀프리더십에 대한 지속적이고 다양한 방면에서의 연구가 필요하다고 본다. 또한 구성원 각자의 발전적인 노력과 함께 조직 차원에서의 리더십 변혁을 위한 뒷받침이 중요하고 그런 과정을 통해 개인의 성과가 높아질 것이고, 개인의 성과는 곧 조직성으로 발전되어 한층 더 향상될 수 있을 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 병원간호조직의 구성원인 간호사에게 셀프리더십 개념을 도입하여 셀프리더십이 간호사의 직무만족, 주관적 개인성과에 어느 정도 영향을 미치는가를 규명하기 위한 방안으로 셀프리더십을 제안하고자 시도되었다. 본 연구대상은 경기도에 소재한 500병상 이상의 2개 대학병원에 근무하고 근무경력이 6개월 이상인 간호사 217명을 대상으로 2003년 9월 15일부터 9월 27일까지 설문지를 배부하고 회수하였다. 본 연구에 사용된 도구는 Mans(1983)가 개발한 설문지를 기초로 김한성(2002)이 수정·보완한 셀프-리더십 측정도구와 Minnesota Satisfaction Questionnaire(1990)를 이상금(1996)이 수정·보완한 직무만족 측정도구, 김원배(2001)가 개발한 주관적 개인성과의 측정도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 10.0 version을 이용하여 전산처리 하였는데, 연구대상자의 일반적 특성 및 간호사의 셀프리더십정도, 직무만족 그리고 주관적 개인성과 정도를 확인하기 위해 평균, 표준편차, 최대값, 최소값 등의 서술통계를 이용하였다. 연구변수간의 관계는 상관분석을 하였고, 일반적 특성에 따른 각 연구변수의 차이분석은 t-test, ANOVA를 사용하였다. 직무만족도와 주관적 개인성과에 영향을 미치는 설명변수는 다중 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 조직구성원인 간호사의 셀프리더십 정도는 평균 3.38(범위 2.22~4.50)로 나타났고, 하위변인별로 보면 자기보상이 3.74로 가장 높게 나타났으며 자기기대 3.58, 목표설정 3.52, 리허설 3.44, 건설적 사고 3.32, 자기비판 2.67 순으로 나타났다. 조직구성원의 직무만족은 3.04(범위 1.60~4.40)이었으며, 주관적 개인성과는 3.00(범위 1.25~4.50)이었다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 연령($F=12.06, p<.001$), 교육($F=7.53, p=.001$), 근무부서($F=5.09, p=.007$), 직위

($F=4.01, p<.001$)에서 셀프리더십 정도가 통계적으로 유의한 차를 나타내었다. Scheffé 사후 검정한 결과, 연령별에서는 40대($M=4.01, SD=.33$), 교육에서는 대학원졸업 간호사($M=3.71, SD=.54$), 근무부서에서는 특수부서($M=3.47, SD=.34$)에서 근무하는 간호사, 직위에서는 일반간호사($M=3.83, SD=.54$)가 셀프리더십 정도가 높은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 정도에서는 연령($F=17.01, p<.001$)과 경력($F=3.52, p=.008$), 그리고 직위($F=4.98, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. Scheffé 사후 검정한 결과, 연령별에서는 40대($M=3.89, SD=.49$), 경력에서는 9년 이상($M=3.27, SD=.62$), 직위에서는 일반간호사($M=3.70, SD=.57$)가 직무만족 정도가 높은 것으로 나타났다.

간호사의 일반적 특성에 따른 주관적 개인성과 정도에서는 연령($F=15.80, p<.001$), 경력($F=3.89, p=.005$), 직위($F=5.03, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. Scheffé 사후 검정한 결과, 연령별에서는 40대($M=3.94, SD=.60$), 경력에서는 9년 이상($M=3.26, SD=.72$), 직위에서는 일반간호사($M=3.77, SD=.64$)가 주관적 개인성과 정도가 높은 것으로 나타났다.

- 3) 직무만족은 셀프리더십($r=.496, p<.001$)과 높은 상관관계를 나타냈으며, 그 하부 요인들과의 상관관계를 살펴보면 건설적 사고($r=.474, p<.001$)와 가장 높은 상관관계를 보였고, 리허설($r=.365, p<.001$), 목표설정($r=.322, p<.001$), 자기기대($r=.299, p<.001$), 자기보상($r=.258, p<.001$) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈으나 자기비판과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 주관적 개인성과와 셀프리더십($r=.466, p<.001$) 또한 높은 상관관계를 나타내었고, 그 하부요인들과의 관계에서는 건설적 사고($r=.441, p<.001$)와 가장 높은 상관관계를 보였고, 리허설($r=.352, p<.001$), 목표설정($r=.315, p<.001$), 자기기대($r=.248, p<.001$), 자기보상($r=.214, p=.002$) 순으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 조직 구성원의 직무만족과 주관적 개인성과($r=.932, p<.001$) 간의 상관관계는 높게 나타났다.
- 4) 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 예측요인으로는 건설적 사고가 24%($p<.001$)로 가장 높은 설명력을 나타내었고, 경력 4%($p=.002$), 리허설 3%($p=.001$), 자기비판 2%($p=.025$) 등의 변수를 합한 모델의 설명력은 33%로 나타났다. 간호사의 주관적 개인성과에 영향을 미치는

예측요인으로는 건설적 사고가 21%($p<.001$)로 가장 높은 설명력을 나타내었고, 직위 4%($p=.005$), 리허설 3%($p=.001$), 자기비판 2%($p=.022$) 등 변수를 합한 모델의 설명력은 30%로 나타났다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 셀프리더십과 간호사의 직무만족, 주관적 개인성과 간에는 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 간호조직의 유효성 증진을 위한 방안으로 자기관리와 내적 동기부여에 초점을 맞춘 새로운 리더십 패러다임으로서의 셀프리더십에 대한 지속적인 연구가 필요하다고 본다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 1) 본 연구에서는 셀프리더십이 간호사의 직무만족과 주관적 개인성과에 미치는 영향을 확인하였지만 셀프리더십에 영향을 미치는 다른 외부적 요인들과의 확대 연구가 필요하다.
- 2) 간호조직에서의 조직유효성을 증진시키기 위한 방안으로 간호사들의 셀프리더십 향상을 위한 구체적인 교육 프로그램 개발이 필요하다.
- 3) 연구대상이 경기도에 소재한 2개 대학병원으로 한정되었으므로 좀더 광범위한 대상자를 선정하여 반복 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

강경희(2000). 수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 자율성 및 조직몰입과의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

고종욱, 염영희(2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입과의 관계에서 사회적 지지의 역할. *대한간호학회지*, 33(2), 265-274.

김남현(2002). *슈퍼리더십*. 서울: 경문사.

김선영(1994). 수간호사 및 일반간호사가 지각한 수간호사 지도성 유형과 직무만족과의 관계연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김숙녕(1998). 대학부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김연근(1998). 임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김영임(2002). 수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호 업무성과에 대한 연구. 대전대학교 경영

행정대학원 석사학위논문.

김은숙(1994). 임상간호사의 자율성과 직무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김인아(2002). 리더십과 팔로워십 결합유형에 따른 간호사의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

김원배(2001). 기업근로자의 셀프-리더십과 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 산업대학원 석사학위논문.

김한성(2002). 중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

김혜자, 방용자(1985). 일부 종합병원 간호원의 실무교육 수용 정도와 직무만족에 관한 연구. *대한간호*, 24(2), 39-52.

도영숙(1998). 입원환자의 간호만족과 간호사의 업무만족 비교. 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.

문희자(1995). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 대한 연구. *간호행정학회지*, 2(1), 115-123.

박선숙(1996). 리더십유형과 Followership 유형의 관계가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 경영대학원 석사학위논문.

박성민(2002). *self-leadership* 프로그램 효과 분석. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

박현태(1997). 간호조직에 변혁적 거래적 리더십유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

서이아, 박경민, 이병숙(2003). 일반간호사의 조직내 의사소통 유형과 직무만족 및 간호업무성과의 관계. *한국보건간호학회지*, 17(2), 317-332.

신영진(2000). 수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.

양길모(1999). 간호사의 임파워먼트·업무관련 개인적 특성·업무성과 관계. 경희대학교 간호학과 박사학위논문.

양동은(1999). 셀프-리더십이 군조직 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문.

윤순녕, 박성애(1992). 직무만족 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 22(3), 316-323.

이계현(2001). 조직구성원의 셀프-리더십과 직무만족도 및 조직몰입도와의 관계. 부산대학교 경영대학원 석사학위논문.

이상금(1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직 몰입, 직무동기, 재직의도와의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

- 이혜진, 김숙녕, 손인순, 한상숙(1999). 간호사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 6(1), 5-8.
- 이희영(1996). *셀프리더십과 개인성과의 연관성*. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 정일재 역(1995). *슈퍼리더십*. 서울: 21세기북스.
- 정현숙(1973). 간호사의 주관적 지각과 직무효율성간의 상관연구. *대한간호학회지*, 3(2), 101-110.
- 조경희(2003). *셀프리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무성과에 미치는 영향*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 차선경(2000). *간호조직의 내부마케팅 요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 최종택(1996). *학습조직 구축을 위한 슈퍼리더십과 셀프-리더십 연구*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최호승(2001). *교사의 슈퍼·셀프리더십과 학생의 자기 주도적 학습간의 관계에 관한 연구*. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하나선, 최 정(2002). 간호관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계연구. *대한간호학회지*, 32(6), 812-822.
- 황영숙(2001). *수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구*. 전주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 황성우(1998). *간호관리자의 계층에 따른 지도자 특성에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- Dolbier C. L., Soderstrom M. & Steinhardt M. A.(2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *J Psychol*, 135(5): 469-485.
- Irvine D., Leatt P., Evans M. G. & Baker R. G.(1999). Measurement of staff empowerment within health service organization. *J Nurs Meas*. 7(1): 79-96.
- Kelly, R. E.(1994). *The Power of Followership*. New York : Bantam Doubleday Pub. Inc.
- Kreitzer, M. J.(1990). *Impact of Staff Nurse Participation in Decision Making on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. University of Minnesota, PHD.
- Manz, C. C.(1983). *The Art of Self-Leadership*. strategies for Personal Effectiveness in Your Life and Work : Prentice Hall Inc.
- Manz, C. C. & Sims, H. P., Jr.(1995). *Business Without Bosses - How self- Managing Teams are Building*

High-Performing Companies. New York : John Wiley & Sons.

Slavitt, D. B. et al.(1978). Nurses satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.

Watson L.(2004). Self-leadership: becoming an exceptional leader. *Radiol Technol*, 75(6): 457-467.

-Abstract-

Key words : Self-leadership, Job satisfaction, Outcome

The Relationship of Self-leadership, Job Satisfaction, and Perceived Outcome in Nurses

Seomun, Gyeong Ae*

Purpose: The purpose of this study was to identify the relationship among self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. **Method:** The subjects of study were nurses as a population who were working for the 2 of university hospitals which have over 500 beds in Kyong Ki Province as well as who have been working for over 6 months. The data was collected by questionnaires from 217 nurses and analyzed using descriptive statistics, pearson correlation coefficient, and multiple regression on SPSS 10.0 version. **Results:** The degree of Self-leadership was 3.38 out of 5 as a mean point. There was a significant difference in self-leadership according to age, level of education, working department, and position. There was a significant positive correlation between self-relationship and job satisfaction, self-relationship and perceived outcome, and job satisfaction and perceived outcome. The stepwise multiple regression analysis revealed that the most powerful predictor of job satisfaction and perceived outcome was constructive thinking. **Conclusion:** In conclusion, the result was obtained that self-leadership is much correlated with job-satisfaction of nurse and outcome of nursing practice. Therefore, as a way to promote efficiency of nursing organization, the con-

*Assistant professor, College of Nursing, Korea University

stant study about self-leadership with the various aspects is needed focusing on self-management and inner motivation as a new leadership paradigm.