

간호대학생의 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트와의 관계

김은희*

*경북전문대학교 간호학과 교수

Relationships of Nursing Professionalism, Self-Leadership and Empowerment of Nursing Students

Eun-Hee Kim*

*Department of Nursing, College of Kyungbuk College

(Received January 21, 2016; Received January 31, 2016; Accepted February 20, 2016)

Abstract

Purpose. The purpose of this study was to investigate the relationship between nursing professionalism, self-leadership, and empowerment in nursing students.

Methods. The participants were 226 nursing students. Data collected from November to December 2015 were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients.

Results. The mean scores for nursing professionalism (3.03 ± 0.41), self-leadership (3.04 ± 0.35), and empowerment (3.13 ± 0.46) were above average. nursing professionalism was significantly different according to health concern motivating for nursing. self leadership was significantly different according to grade, religion. empowerment was significantly different according to grade, health concern motivating for nursing. Significant correlations were found between nursing professionalism and self-leadership, nursing professionalism and Empowerment.

Conclusions. The results indicate that there is a need to improve nursing professionalism, self leadership, and Empowerment. The above mentioned results should be reflected in the development of effective teaching methods for nursing education program.

Key words: Empowerment, Nursing professionalism, Self-Leadership, Students

* Corresponding Author: eh3536@naver.com

1. 서론

1.1. 연구의 필요성

최근 보건의료체계의 질적인 요구가 높아지면서 간호사의 역량과 업무는 점차 고도화 되고 있다. 간호전문직으로서 요구되는 역할은 국민들의 건강의식을 고취하고 올바른 지식을 보급하도록 하는 체계적인 간호서비스를 제공하여 병원과 지역사회 대상자들이 건강을 유지할 수 있도록 하는 것이다. 또한 간호사는 임상적 상황을 정확히 이해하고 판단하여 스스로 문제를 해결할 수 있는 비판적 사고 성향, 전문적 업무 지식과 정보를 습득하므로 전문인의 역할을 수행할 수 있다¹⁾.

간호대학에서 전문적 간호 교육을 받는 동안 간호대학생들은 간호에 대한 가치관이 확립되면서 전공만족과 함께 간호전문직관도 발달하고 성숙한다. 특히 간호전문직이 갖고 있는 자율성과 독립성은 간호사의 직업만족, 임상수행능력, 조직몰입의 정도를 높여 긍정적인 간호전문직관을 갖게 한다²⁾³⁾⁴⁾.

긍정적이고 발전적인 간호전문직관의 형성은 병원현장에서 간호의 미래를 주도할 간호대학생에게 뚜렷하고 근본적인 간호이념과 목표를 가지게 하며²⁾ 바람직한 간호전문직관은 간호대상자에게 양질의 간호를 제공하고 간호직업에 대해 만족을 얻고, 간호실무의 발전에 기여하며, 또한 간호전문직관이 높을수록 역할변화에 직면했을 때 더 유연하게 대처한다⁵⁾. 또한 건강관리체계 내에서 간호사의 역할이 점차 확대됨에 따라 환자치료의 중심적 역할을 담당하게 되는 간호관을 형성하게 되며 올바른 진로결정에 긍정적인 영향을 미치게 된다²⁾.

최근 자신의 적성보다는 취업의 보장이나 부모의 권유에 의해서 전공을 선택했으나, 엄격한 교육과정과 위계질서, 과중한 학습량과 취업에 대한 걱정으로 진로결정에 어려움을 겪고 있다. 이러한 변화에 취업의 용이성과 직업의 안정성이 간호직에 대한 긍정적으로

인식하도록 하고, 간호의 전문적 기술과 지식은 국민건강증진을 위해 가치있고 보람있는 일로서 전문직에 대한 인식이 높다. 간호전문인의 역할과 전문적 지식 습득을 위해 자기 스스로 목표를 설정하고, 목표 달성을 위해 책임있는 의사결정과 자기관리에 대한 자율성을 강조하는 개념의 셀프리더십이 중요하게 부각되고 있다. 간호대학생의 높은 셀프리더십은 자기효능감, 전공만족, 대학생이 필요한 역량 향상에 도움을 준다⁶⁾. 뿐만 아니라 간호사가 되었을 때 높은 셀프리더십은 조직몰입, 직무만족, 간호업무 수행에 유의한 영향을 준다고 보고했다. Park의 연구⁶⁾에서는 셀프리더십은 간호전문직관과 비판적사고성향과 유의한 상관관계가 있다고 했고, Choi와 Jung⁶⁾은 자기효능감과 임파워먼트와 양의 상관이 있는 것으로 보고하고 있다.

스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위한 행동전략의 일체는 개인의 전문성 및 효과성을 높여 자신의 능력을 증진시키게 되는데, 이러한 개인의 성과는 조직의 발전과 연관된다.

이와 같이 조직발전에 있어 간호전문직관과 셀프리더십은 구성원들을 임파워시켜 개인적 변화와 업무의 효과성을 높일 수 있게 된다⁸⁾. 개인이 자신의 일을 유능하게 수행할 수 있다는 느낌을 갖게 되는 활동의 의미를 포함하고 있는 임파워먼트는 개인의 무력감을 제거하고 신념을 부여하는 과정이다⁹⁾¹⁰⁾.

간호대학생은 간호교육에 의해 전문적인 지식을 실제 간호상황에 적용하는 방법과 기술을 습득하여 간호현장을 경험하게 되는데, 이때 임파워먼트는 자기 신뢰와 역량으로 자신에 대한 삶과 환경을 자율적으로 조정하고 통제할 수 있게 된다⁹⁾.

또한 간호대학생의 임파워먼트는 자신이 가지고 있는 환자의 치유와 안녕을 위한 전문성을 바탕으로 업무를 수행해 나갈 수 있다는 자신에 대한 믿음과 내재되어있는 가치와 강점을 최대한 활용하여 자신에게 맡겨진 업무를 능동적으로 대처하고, 맡은 일에 대한 성

취감은 개인의 성장과 발전뿐만 아니라 조직의 발전에도 영향을 미치고 있다¹¹⁾.

간호의 질적 보장, 간호전문성 확보, 간호업무성과는 의료서비스의 질 향상과 직접적으로 관련되어 있으며, 간호인력의 효율적 관리는 병원경영에서 매우 중요하다. 간호 인력의 중요성이 강조되면서 간호조직의 구조적 변화뿐만 아니라 조직구성원들의 주도적인 역할과 창의성을 강조하여 높은 성과를 이끌어주는 자율적인 힘을 의미하는 셀프리더십은 간호조직에서 직무만족, 조직몰입, 직무몰입을 높인다¹²⁾.

간호업무성과와 밀접한 관계가 있는 셀프리더십은 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치고, 간호조직 내 정보에 접근, 자원 활용, 조직의 지지를 받아 배움과 개발의 기회를 제공하는 업무환경은 조직구성원들을 역량을 강화시켜 개인의 변화와 업무 효과성을 높일 수 있게 한다⁹⁾.

간호대학생을 대상으로 한 간호전문직관 관련 선행연구는 간호전문직관이 높을수록 간호사의 이미지¹³⁾¹⁴⁾¹⁵⁾와 전공만족도와 자아존중감¹⁶⁾이 관련이 있는 것으로 나타났고, 셀프리더십 관련 선행연구는 자기효능감⁷⁾, 임상실습스트레스와 만족도¹⁷⁾간의 관계 연구 등이 있으며, 셀프리더십이 높을수록 자기효능감과 임상실습만족도가 높은 것으로 보고했다. 임파워먼트와 관련된 연구는 주로 간호사를 대상으로 이루어졌으며 직무만족과 조직몰입¹⁸⁾¹⁹⁾²⁰⁾, 간호업무성과²¹⁾²²⁾²³⁾간의 관계 연구들이 있으며, 임파워먼트가 높을수록 직무만족, 조직몰입이 높은 것으로 나타났으며, 간호업무성과가 높은 것으로 보고되었다.

이렇듯 간호대학생의 간호전문직관, 셀프리더십 및 임파워먼트는 서로 밀접한 영향을 있을 것으로 생각되나 이들의 관계를 규명하는 연구는 아직 미미한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 간호대학생의 간호전문직관, 셀프리더십 및 임파워먼트를 파악하고 동시에 그 관련성을 규명하여 효율적인 간호교육을 위한 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2. 연구 목적

본 연구는 간호대학생의 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트 정도 및 그 관계를 파악하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호대학생의 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트와의 관계를 파악한다.
- 간호대학생의 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트와의 차이를 파악한다.
- 간호대학생의 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트간의 관계를 파악한다.

2. 연구방법

2.1. 연구설계

본 연구는 간호대학생을 대상으로 간호전문직관, 셀프리더십 및 임파워먼트의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2.2. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구에서 필요한 대상자 수는 선행연구를 토대로 230명을 대상자로 하였고, 대상자 수 산출은 G*power 3.1.1 program을 이용하여 유의수준 $\alpha=0.05$, 검정력 0.90, 효과크기 0.25로 설정하였을 때 최소 대상자수는 171명이었으며, 본 연구에서는 230명을 대상으로 설문조사를 하였고, 이중 자료가 부적절한 4부를 제외하고 226부를 연구에 사용하였다. 연구기간은 2015년 11월부터 2015년 12월까지 연구자의 편의추출에 의해 Y시에 소재한 대학 간호학과에 재학 중인 학생을 대상으로 선정하였다. 자료수집은 본 연구의 목적을 설명하고 연구 참여 동의서를 서면으로 받았으며, 자료수집은 구조화된 설문지를 연구대상자가 직접 작성하도록 하였으며, 간호전문직관과 관련이

높은 간호학개론이나 간호철학 등의 교과목을 이수한 대학생 3학년과 4학년을 대상으로 하였다.

2.3. 연구도구

2.3.1. 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여, 선행연구를 토대로 인구사회학적 특성(연령, 성별, 학년, 종교, 건강 관심도, 전공선택 동기, 전공만족도, BMI) 8개 문항으로 구성하였다.

2.3.2. 간호전문직관

Yeun et al.이 개발한 설문지를 기초²⁴⁾로 Kim이 수정·보완한 도구²⁵⁾를 사용하였다. 하위 영역으로는 전문직 자아개념 6문항, 사회적 인식 5문항, 간호의 전문성 4문항, 간호의 독자성 3문항의 총 18문항으로 구성되어 있으며, “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 전문직업관이 잘 정립되어 있음을 의미한다. Kim의 연구에서 Cronbach’s α 는 .91이었고²⁵⁾, 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .82이었다.

2.3.3. 셀프리더십

Manz²⁶⁾에 의해 개발된 설문 문항을 Kim²⁷⁾에 의해 수정·보완한 도구를 사용하였다. 하위 영역으로 행동전략 9문항과 인지전략 9문항으로 총 18문항으로 구성되어 있으며, “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 도구개발당시의 Cronbach’s α 는 .87이었고, Kim²⁷⁾의 연구에서 Cronbach’s α 는 .91이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α 는 .81이었다.

2.3.4. 임파워먼트

Thomas와 Velthouse²⁸⁾의 이론을 바탕으로 Spreizer²⁹⁾의 연구에서 제안되었던 구성요인으로 Lee의 연구에서 사용한 설문항목을 사용하였다. 하위영역으로는 의미성(5문항), 역량(4문항), 자기결정력(4문항) 그리고 영향력(4문항)으로 총 17문항으로 구성되어 있으며, “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 임파워먼트 수준이 높음을 의미한다. Lee의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α 는 .90이었고, 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .86이었다.

2.4. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 20.0 Win. Program을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트 정도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, Scheffe test로 사후 검정을 실시하였다.
- 4) 대상자의 간호전문직관, 셀프리더십과 임파워먼트간의 관계는 Pearson coefficient로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은 22.67세(± 2.06)이며 여성이 85.4%, 남성이 14.6%였다. 학년은 3학년이 65.5%, 4학년이 40.5%였으며, 종교가 없는 학생이 41.2%였다. 건강에 관심이 있는 학생

이 82.7%, 전공선택동기가 취업에 유리해서 선택한 경우가 42.5%, 적성에 맞아서 선택한 경우가 27.4%, 권유에 의해 선택한 경우가 22.1%, 성적에 맞춰서 선택한 경우가 8.0% 순으로 나타났다. 전공 만족도가 높은 학생이 59.3%, BMI가 정상인 경우가 67.7%로 가장 많았다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Study Participants (N=226)

Characteristics	Category	M±SD or n(%)
Age	≥20	11(4.9)
	21-24	195(86.3)
	≥25	20(8.8)
Gender	male	33(14.6)
	Female	193(85.4)
Grade	3	148(65.5)
	4	78(40.5)
Religion	Protestant	57(25.2)
	Catholic	59(26.1)
	Buddism	17(7.5)
	none	93(41.2)
Health concern	Yes	187(82.7)
	No	39(17.3)
Motivating for nursing	Employment considerations	96(42.5)
	suggestion others	50(22.1)
	Aptitude & interest grade & score	62(27.4)
Satisfaction of major	High	146(59.3)
	Middle	62(25.2)
	Low	18(7.3)
BMI(Body Mass Index)	<18	61(27.0)
	18.5~24.9	153(67.7)
	25~29.9	11(4.9)
	≥30	1(0.4)

3.2. 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트 정도

대상자의 간호전문직관 정도는 5점 만점에 평균평점 3.03±0.41이었으며, 셀프리더십 정도

는 평균평점 3.04±0.35이었으며 하위영역별로 행동전략 3.11±0.34, 인지전략 3.07±0.29으로 나타났다. 임파워먼트 정도는 평균평점 3.13±0.46으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Level of Nursing Professionalism, Self-Leadership and Empowerment (N=226)

Variables	M±SD	Min~Max
Nursing professionalism	3.03±0.41	1.72~4.67
Self-leadership		
Behavior strategy	3.11±0.34	1.63~4.00
Cognitive strategy	3.07±0.29	2.10~4.00
total	3.04±0.35	2.06~3.72
Impowerment	3.13±0.46	1.71~4.65

3.3. 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트의 정도를 살펴보면, 간호전문직관은 전공선택동기(F=4.910, p=.003)에 따라서 유의한 차이가 있었다. 셀프리더십은 학년(t=2.802, p=.006), 종교(F=3.506, p=.016)에 따라서 유의한 차이를 보였고, 임파워먼트는 학년(t=2.026, p=.044), 전공선택동기(F=2.690, p=.047)에 따라 유의한 차이가 있었다. 전공선택동기가 취업에 유리해서 선택한 학생이 간호전문직관이 잘 정립된 것으로 나타났다. 사후검증결과 성적에 맞춰서 선택한 학생이 취업에 유리해서, 권유에 의해서, 적성에 맞아서 선택한 경우에 비해 점수가 높게 나타났다. 셀프리더십은 3학년이 4학년에 비해 점수가 높게 나타났으며, 기독교 종교를 믿는 학생이 불교를 믿는 학생에 비해 높은 점수가 나타났다. 임파워먼트는 3학년이 4학년에 비해 높은 점수가 나타났으며 성적에 맞춰서 전공을 선택한 학생이 취업에 유리해서, 권유에 의해서, 적성에 맞아서 선택한 학생에 비해 높은 점수가 나타났다(Table 3).

Table 3. Difference of Nursing Professionalism, Self-Leadership and Empowerment according to the General Characteristics (N=246)

Characteristics	Category	Nursing professionalism			Self-leadership			Empowerment		
		Mean±SD	F or t	p	Mean±SD	F or t	p	Mean±SD	F or t	p
Age	≥20	58.00±3.79			56.82±7.19			56.09±7.69		
	21-24	54.27±7.79	1.802	.167	55.23±7.98	.476	.622	52.83±7.98	1.647	.195
	≥25	56.20±5.64			55.31±5.26			54.30±6.32		
Gender	male	54.74±7.59			55.34±5.21			53.17±7.85		
	Female	55.34±5.21	.625	.532	55.04±5.75	.778	.305	53.00±8.11	.913	.916
Grade	third	55.13±7.78	1.338	.182	55.46±5.01	2.802	.006*	53.64±8.17	2.026	.044*
	fourth	53.60±7.81			53.76±5.64			51.51±7.85		
Religion	Protestant	57.19±7.71	1.157	.327	57.19±4.81	3.506	.016*	55.28±6.87	2.082	.103
	Catholic	54.08±8.23			54.75±5.46			52.00±8.91		
	Buddism	53.88±8.24			53.94±5.77			51.71±6.86		
	none	54.13±6.73			54.75±5.09			52.84±7.75		
Health concern	Yes	54.63±7.55	.035	.972	55.25±5.28	-.337	.736	53.39±7.91	.986	.325
	No	54.59±7.45			55.56±5.22			52.03±7.63		
Motivating for nursing	Employment considerations	54.73±6.78	4.910	.003	55.45±5.34	.352	.788	52.99±7.61	2.690	.047*
	suggestion	52.12±7.91			54.64±5.98			51.68±7.50		
	others									
	Aptitude & interest	55.02±7.48			55.604±.91			53.27±8.22		
Satisfaction of major	grade & score	59.72±8.01			55.31±5.26			57.72±7.86		
	High	53.79±7.65	2.605	.076	54.94±5.53	1.101	.334	53.058.59	.048	.953
	Middle	56.03±7.41			56.10±4.51			53.416.77		
BMI(Body Mass Index)	Low	56.56±5.96			55.61±5.37			53.11±4.80		
	<18	54.85±9.29	.095	.963	55.74±5.39	.647	.586	53.59±9.18	.644	.587
	18.5~24.9	54.58±6.96			55.17±5.26			53.21±7.43		
	25~29.9	53.81±4.05			55.36±4.76			50.09±5.71		
	≥30	57.00±0.00			49.00±0.00			21.00±0.00		

3.4. 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트 간의 상관관계

대상자의 간호전문직관, 셀프리더십 및 임파워먼트간의 상관관계는 Table 4와 같다. 간호대학생의 간호전문직관과 셀프리더십의 하위영역인 행동전략($r=.482$, $p<.001$), 인지전략($r=.326$, $p<.001$)은 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였고, 간호전문직관과 임파워먼트($r=.738$, $p<.001$)는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다.

4. 논의

본 연구는 간호학과의 3학년과 4학년을 대상으로 간호전문직관과 셀프리더십에 따른 임파워먼트 정도 간의 서술적 상관관계를 규명함으로써 임파워먼트를 높일 수 있는 방향을 찾고, 또한 간호전문직관과 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발에 필요한 기초 자료를 제공하고자 시도하였다.

간호대학생의 간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.03점으로 Lim 등¹⁶⁾의 연구결과와 유사하게 나타났다. 따라서 간호사로서 바람직한 전문직관을 형성하기 위해서 전문적인 교육을 받을 필요가 있다.

Table 4. Correlation among Nursing Professionalism, Self-Leadership and Empowerment (N=246)

Variables	Nursing professionalism	Self-leadership		Empowerment
		Behavior strategy	Cognitive strategy	
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Nursing professionalism	1			
Self-leadership				
Behavior strategy	.482 ($<.001$)	1		
Cognitive strategy	.326 ($<.001$)	.757 ($<.001$)	1	
Empowerment	.738 ($<.001$)	.722 ($<.001$)	.540 ($<.001$)	1

셀프리더십은 3.09점으로 보통이상의 점수로 Park⁶⁾의 연구결과 3.44점 보다 낮게 나타났으나 보통이상의 점수이다.

일반적 특성에 따른 간호전문직관은 전공선택동기에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 Park⁶⁾의 간호전문직관이 학과선택동기에 따라 유의하게 차이가 나타난 결과와 일치한다. 자신의 적성에 맞추어 자기 스스로 간호학 전공을 선택한 경우와 전공만족도가 높은 경우에 간호전문직관이 더 높을 수 있다. 또한 선행연구에서 간호사의 이미지가 높을수록 간호전문직관이 높았고, 간호사의 간호전문직관이 높을수록 간호전문직업성 핵심요소를 갖추고 있다고 보고했다¹⁵⁾. 간호전문직으로서 간호에 대한 체계화된 견해와 간호활동 과정 및 직업 의식적 견해로 바람직한 간호전문성을 통해 간호대학생의 전공만족도를 높이고 중도탈락률을 낮추며, 임상실무능력을 발달시킴으로 전문간호인의 역할을 수행할 수 있게 된다¹⁵⁾. 실제 상황에서 간호사의 간호업무수행, 직무만족, 직업지속성 및 재직의도를 향상시키는 유의한 변수로 간호전문직관이 보고되고 있어 대상자의 건강증진 요구에 따른 질적인 간호를 제공하는데 있어 건전한 간호전문직관의 형성이 중요함을 강조하고 있다¹⁴⁾¹⁵⁾.

일반적 특성에 따른 대상자의 셀프리더십은 학년, 종교에서 유의한 차이가 있었고, 이는 학년에서 유의한 차이를 보인 선행연구⁶⁾¹⁷⁾의

결과를 지지한다. 4학년이 3학년보다 셀프리더십이 낮게 나타났으며 이는 Park⁶⁾의 연구와 같은 결과이다. 학년이 높아질수록 전공학습과중함, 국가시험준비, 취업준비과정에서의 심리사회적 스트레스로 인해 자기 관리가 소홀해진 것으로 해석할 수 있다³⁰⁾.

일반적 특성에 따른 간호전문직관은 학년, 전공선택동기에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

높은 셀프리더십은 자발적인 스스로의 목표를 설정하고, 건설적 사고방식 및 환경조성을 통해 자기관리 역량과 동기부여가 이루어져 개인의 자기성장과 발전을 이루어 나가게 된다. 따라서 추후 셀프리더십 훈련 프로그램은 간호대학생이 스스로 주도적이며 책임감 있는 의사결정을 할 수 있는 전문가적 자질을 갖추게 하고, 전공만족도를 높여 스스로의 목표를 향해 자율적으로 나아가도록 해 보다 혁신적이고 창의적인 결과 성취를 이끌어 낼 수 있다. 대상자의 셀프리더십 하위영역에는 행동전략 3.11점, 인지전략 3.07점으로 행동전략 3.31점, 인지전략 3.66점으로 나타난 Choi와 Jung⁷⁾의 연구결과 보다 낮은 점수이다. 행동전략과 인지전략의 점수가 서로 반대의 결과로 나타났다. 이는 서로 대상자의 수가 다르고, 본 연구에서 4년제 간호대학의 3학년과 4학년을 대상으로 조사한 결과와 2학년부터 4학년을 대상으로 한 Choi와 Jung⁷⁾의 연구결과와 서로 비교하기에는 어려움이 있을 수 있

다. 셀프리더십은 학생들에게 전공에 대한 자부심과 긍정적인 성과는 스스로 자기 자신에게 영향력을 발휘하기 위해 사용하는 행동, 사고방식, 그리고 감정 등에 초점을 맞춘 자율성의 속성을 지녔다. 간호현장에서 창의력 개발과 동기유발을 확대시켜 능동적인 간호업무 수행 시 자신의 행동에 책임감을 가지고 자신이 세운 목표를 달성하기 위한 기본자질이라고 볼 수 있다. 또한 자기 스스로 목표를 설정하고 자기를 통제하는 자율성이 강조된 자기관리와 내적동기부여는 자율성과 열정가지고 나아가게 한다. 높은 셀프리더십을 가진 간호사는 자신의 능력을 증진시켜 업무성과를 높였다고 보고했다⁶⁾.

임파워먼트는 3.13점으로 Choi와 Jung⁷⁾의 연구에서는 3.28점으로 본 연구결과보다 조금 낮게 나타난 결과는 학기를 시작하는 시기의 임상실습을 경험하지 못한 간호대학생의 임파워먼트가 낮을 수 있고, 개인의 임파워먼트가 자기신뢰와 역량, 영향력, 자기존중감, 동기부여, 자율성, 자기통제감 등의 증진, 역할이나 조직에의 몰입으로 나타난다고 했을 때, 고학년 간호대학생들은 전공학습 과중함, 진로결정에 대한 불확실함, 임상실습스트레스로 인한 것으로 해석할 수 있다.

Kanter 이론에서는 조직의 체계적인 파워요인으로 인해 정보접근이 가능하고, 자원활용이 가능하며, 자기개발의 기회를 제공하는 업무환경은 개인을 변화시키고, 업무의 효과성을 높여 임파워하게 한다⁸⁾.

임파워먼트는 셀프리더십, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입 등에 영향을 주는 중요한 변수이므로 본 연구에서도 간호전문직관과 관련하여 학생의 높은 임파워먼트는 간호전문직의 자부심을 가지게 하고 전문직업인으로 그 역할을 충분히 할 수 있게 한다.

본 연구에서 대상자의 간호전문직관과 셀프리더십은 임파워먼트와 유의한 정적상관관계를 보여 간호전문직관과 셀프리더십이 높을수록 비판적사고 성향이 높아 특정한 간호문제의 해결책을 찾아 내기 위해 창의적으로 상황

대처에 빠르게 적응할 수 있다. 특히 시대의 흐름은 간호업무를 지속 다양하게 변화시키고 있어 더욱 셀프리더십이 요구된다고 할 수 있다⁷⁾.

셀프리더십과 임파워먼트 간에 유의한 정적상관 관계를 보여 셀프리더십과 임파워먼트 간에 유의한 상관관계를 나타낸 Choi와 Jung의 연구결과를 지지하며 셀프리더십 임파워먼트가 높을수록 자기효능감이 높다는 연구결과와도 일맥상통한다.

본 연구결과 간호전문직관은 셀프리더십과 임파워먼트와 정의 상관관계를 나타내고, 셀프리더십은 임파워먼트와 정의 상관관계를 나타냈다. 이는 간호전문직관이 셀프리더십과 밀접한 관계가 있다고 한 선행연구와 간호대학생의 셀프리더십을 증진시킬 경우 간호전문직관과 비판적사고성향이 높아진다고 볼 수 있다⁶⁾

따라서 본 연구의 결과는 간호전문직관, 셀프리더십, 임파워먼트가 전문직 간호사의 핵심요소로서 상호관련성이 높음을 확인하였다.

5. 결론 및 제언

본 연구목적은 간호대학생의 간호전문직관, 셀프리더십과 임파워먼트의 관계를 알아보고, 긍정적인 임파워먼트를 향상시키기 위한 기초자료를 제시하고자 시도되었다.

본 연구에서 간호전문직관과 셀프리더십이 높은 간호대학생일수록 임파워먼트가 높은 것으로 나타났다. 이를 근거로 간호대학생의 간호전문직관과 셀프리더십을 증진함으로써 임파워먼트를 강화하는 것이 가능함을 확인할 수 있었다. 간호 교육적 측면에서는 간호대학생의 간호전문직관 및 셀프리더십 증진을 위한 교육과정을 개발하여 적극적으로 적용하는 것이 필요하다. 특히 간호대학생이 초기 간호사가 되었을 때 간호업무환경에서 성공적으로 적응하여 잠재력을 발휘해나가는 과정을 효과적으로 돕기 위해서 간호대학생 교육과정에 간호전문직관 및 셀프리더십 증진 프로그램을

포함하는 것이 중요하다. 또한 간호대학생의 셀프리더십을 증진시켜 임파워먼트를 높이고 바람직한 간호전문직관을 형성할수 있도록 지도하는 프로그램 개발에 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 더불어 간호전문직관, 셀프리더십 및 임파워먼트에 영향을 미치는 다양한 변인들을 포함한 관계연구를 제안한다. 본 연구는 일개 대학의 간호대학생을 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하기에는 확대해석에 제한점이 있다. 이에 추후 연구에서는 연구대상 및 지역의 확대와 반복연구를 통해 연구결과의 합리적인 근거와 대처방안을 제시할 것을 제언하는 바이다.

References

1. Choi J, Ha NS. The relationship among of nurses, self esteem and professional socialization in nursing students. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 2009;15(1):54-63.
2. Moon YS, Han SJ. Impact of self-efficacy and nursing professionalism on organizational commitment in nurses. The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 2011;17(1):72-79.
3. Hallin K, Danielson, E. Registered nurses' perceptions of their work and professional development. Journal of Advanced Nursing, 2008;16(1):2-70.
4. Hwang JI, Lou SS, Han SS, et al. Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among korean and chinese nurses. International Nursing Review, 2009; 56(3):313-318.
5. Cook TH, Gilmer MJ, BEss CJ. Beginning students' definitions of nursing: An inductive framework of professional identity. Journal of Nursing Education, 2003;42(7):311-317.
6. Park HJ. Correlations among nursing professionalism, critical thinking disposition and self-leadership in nursing students. The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 2015;21(2): 227-236.
7. Choi YH, Jung CS. Relationship between self-leadership, self-efficacy and empowerment in nursing students. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 2015; 16(7):4604-4613.
8. Kanter RM. Men and women of the corporation. New York: Basic Books, 1977.
9. Conger J, Kanungo R. The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review, 13.471-482.
10. Yoo SO, Lee SY, Han SO, et al. Empowerment, performance and job satisfaction perceived by hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 2006;12(3):406-414.
11. Shin YK. Management respecting man's dignity: approach of organizational behavior. Seoul :Dasan Publishng, 1997.
12. Park HH, Park KS, Yom YH, et al. Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 2006;36(2):244-254.
13. Joo MK, Shin GY. Nursing image and professionalism perceived by male and female nursing students. The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 2012;18(3):510-521.
14. Seong JA, Yeom EY, Do YD. Image of nurses and nursing professional values perceived by nursing students. The Korea Contents Association, 2014;14(11):798-809.
15. Cho HH, Kim NH. Relationships among nursing professionalism, nurse image, and core elements of nursing professionalism that nursing students perceive. The Journal of Korean Academic Society of Nursing

- Education, 2014; 20(4):548-557.
16. Lim SY, Kim SY, Choi HM. The relationships of major satisfaction, self esteem and nursing professionalism of the nursing college students. *The Journal of the Convergence of Culture Technology*, 2015;1(2):2348-0366.
 17. Yang NY, Moon SY. Relationship of self-leadership, stress and satisfaction in clinical practice of nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2011;17(2):216-225.
 18. Park JS, Park BN. The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2008;14(2): 150-158.
 19. Jun SY, Rho HJ, Lee JH. The impact of organizational justice, empowerment on the nursing task performance of nurses: Focused on the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 2014;23(2):55-66.
 20. Choi SH, Jan IS, Park SM, et al. Effects of organizational culture, self leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2014;20(2):206-214.
 21. Kim YM, Lee YJ. Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*, 2012;21(3):258-265.
 22. Song MS. The relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intension of long-term are hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 2013;14(5):2304-2314.
 23. Oh EH, Chung BY. The effects of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2011;17(4):391-401.
 24. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Deelopment of a nursing professional values scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 35(6), 1091-1100.
 25. Kim MH. A study on the factors affecting the view of nursing as professionalism. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, 2008.
 26. Manz CC. *The art of self leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work* perntice-Hall, Englewood Cloffs, N, J, 1983.
 27. Kim HS. Middle school teacher job satisfaction and the relationship between self-leadership. Unpublished master's thesis, Soonsil University, 2002.
 28. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic taskmotivation. *Academy of Management Review*, 1990;15:666-681.
 29. Spreitzer GM. Psychological empowerment at the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Review*, 1995;39: 483-504.
 30. Choe MH, Kim JH, Nam ES, et al. Factors affecting job-seeking stress in nursing students. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 2015;24(2):122-131.