



# 임상간호사의 기질 · 성격, 감성지능이 셀프 리더십에 미치는 영향

박원숙<sup>1)</sup> · 오경미<sup>2)</sup> · 유재선<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>경희대학교 공공대학원 객원교수, <sup>2)</sup>경북대학교 간호학과 조교수, <sup>3)</sup>경희의료원 의한협진팀 팀장

## The Effects of Temperament and Character, Emotional Intelligence on Self-leadership of Clinical Nurses

Bak, Won-Sook<sup>1)</sup> · Oh, Kyung Mi<sup>2)</sup> · Yu, Jae Sun<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Visiting Professor, Graduate School of Public Policy & Civic Engagement, Kyung Hee University, Seoul

<sup>2)</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, KyungBok University, Namyangju

<sup>3)</sup>Team Leader, Kyung Hee University Medical Center Collaborative Treatment Team of Western & Korean Medicine, Seoul, Korea

**Purpose:** This descriptive research study investigated the effects of temperament and character, emotional intelligence on self-leadership of clinical nurses. **Methods:** This study recruited clinical nurses at a tertiary general hospital located in S city through convenience sampling. A survey was conducted from April 10 to May 5, 2020, using offline questionnaires. A total of 343 answers were analyzed using descriptive statistics and a three-step hierarchical regression analysis with the SPSS 22.0 program. **Results:** Factors influencing self-leadership of clinical nurses at a tertiary general hospital in S city were persistent among temperament ( $\beta=.331, p<.001$ ), personal maturity ( $\beta=.408, p<.001$ ), and total emotional intelligence ( $\beta=1.062, p<.001$ ). These factors contributed 58% of self-leadership ( $F=29.20, p<.001$ ). **Conclusion:** It was confirmed that persistent among temperament and personal maturity among character, emotional intelligence were factors affecting self-leadership of clinical nurses. Therefore, it is necessary to develop and provide programs to control the factors affecting self-leadership of clinical nurses to increase self-leadership.

**Key Words:** Nurses; Temperament; Character; Emotional intelligence; Leadership

## 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 세계보건기구(WHO: World Health Organization)의 코로나 19 팬데믹 선언 등 갑작스럽게 발병된 감염병과 인구 구조의 변화 및 간호·간병 통합서비스 사업지침 개정 확대 등 사회적 가치의 변화로 인해 간호의 수요가 높아지고 있다(Korean Hospital Nurses Association, 2020). 반면, 간호의 급격한 수요 증가에 따른 병원의 간호인력 부족이 간호계 내부

의 문제로 그치지 않고 사회적 이슈로 끊임없이 언급되고 있으며, 임상간호사의 인력부족 현상은 단순한 인력부족으로 끝나지 않고 환자에게 제공되는 의료서비스의 질 저하, 의료비용 증가의 악순환으로 이어져 국민건강과 경제에 부담이 커질 수밖에 없는 실정이다. 또한, 임상간호사 부족 현상은 간호사의 이직률과 관련이 있으며, 병원간호사회 자료에 의하면 국내 간호사 이직률이 2015년 12.6%, 2016년 13.8%, 2018년 13.9%로 나타났다(Korean Hospital Nurses Association, 2019). 특히 2019년 신규간호사 이직률은 44.5%로 높게 나타났다(Korean Hospital Nurses Association, 2020). 신규간호사의 이직

**주요어:** 임상간호사, 기질과 성격, 감성지능, 셀프 리더십

**Corresponding author:** Oh, Kyung Mi <https://orcid.org/0000-0003-3356-8826>

Department of Nursing, KyungBok University, 425 Kyungbokdae-ro Jinjeop-eup, Namyangju 12051, Korea.

Tel: +82-31-570-9806, Fax: +82-31-570-9787, E-mail: rapaella85@kbu.ac.kr

**Received:** Nov 7, 2021 / **Revised:** Dec 2, 2021 / **Accepted:** Dec 3, 2021

도에 영향을 미칠 것으로 예상하는 주요 변수 중 하나가 직장 내 괴롭힘으로 보고되고 있다(Jang, 2018). 직장 내 괴롭힘은 간호사의 심리적, 신체적 건강(Dumont, Meisinger, Whitacre, & Corbin, 2012) 뿐만 아니라 환자의 안전(Rosenstein & O'Daniel, 2005)에도 심각한 부정적인 영향을 미친다. 또한, 간호 생산성이 감소하고 이직을 증가시켜 의료기관 및 간호조직의 발전을 저해할 수 있다(Hutchinson, Vickers, Jackson, & Wilkes, 2006).

임상간호사가 다른 직종에 비하여 직장 내 괴롭힘 문제가 심각한 이유는 위계질서가 강하고 업무 스트레스가 많은 병원 환경에서 업무 부담, 업무 긴장, 스트레스, 역할 갈등 및 낮은 자율성과 관련이 있다(Baillien, De Cuyper, & De Witte, 2011; Roberts, DeMarco, & Griffin, 2009). 이러한 임상간호사의 직무 스트레스는 본인들이 지각하는 불안감, 두려움, 공허함 등의 심각한 심리적 문제점으로 인한 신체화 증상을 유발하고, 조기퇴직을 결정하는 상황으로 이어져 인력 부족 현상을 초래하여 임상현장의 간호수준의 질적 저하를 일으키는 악순환이 반복되고 있다. 이러한 상황에서 간호사의 자율성을 증진시키고 셀프 리더십을 발휘할 수 있는 능력을 함양할 수 있도록 교육과 훈련이 필요하며 임상간호사의 개인적이고 고유적 기질과 환경과 상호작용 속에서 형성된 성격, 감성지능이 셀프 리더십에 미치는 영향을 탐색하는 연구는 매우 의미가 있다.

특히 인성모델에서 기질의 수용은 성격 발달을 촉진하고 발달된 성격은 기질 반응을 조정한다고 하였다. 성격의 성숙이란 기질로부터 자유(freedom)와 행동의 유연성(flexibility)을 의미하므로, 기질이 개인의 생존과 적응을 위한 자동적, 정서적 반응체계라고 한다면, 성격의 성숙은 기질이 가진 이기성의 극복이며, 이타성의 확장과 자기의 초월로 이해될 수 있다(Cloninger & Svrakic, 2000). 따라서, 임상간호사의 기질 및 성격유형을 잘 인식하고 감성관리를 한다면, 긍정적 감성지능을 통해 사고나 행동의 자율성(self-directedness)과 자기관리(self-management)로 셀프 리더십이 증대될 것으로 생각된다.

본 연구는 임상간호사의 간호직 종사예정 기간별, 기질 및 성격, 감성지능의 하위변수 중 셀프 리더십에 상관관계를 주는 요인의 영향력을 3단계 위계적 회귀모형으로 검증하여 긍정적 간호조직문화를 구축하는데 필요한 셀프 리더십 교육 프로그램 개발의 기초자료로 제공되고자 시도되었다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 일개 상급종합병원에 근무하는 임상간호

사의 간호직 종사예정 기간별, 기질(Temperament) 및 성격(Character), 감성지능의 하위변수 중 셀프 리더십에 상관관계가 있는 요인을 규명하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 기질·성격, 감성지능, 셀프 리더십의 정도를 파악한다.
- 대상자의 근무부서별 기질유형, 성격유형과의 관련성을 파악한다.
- 대상자의 간호직 종사예정 기간별, 기질·성격, 감성지능, 셀프 리더십의 차이를 파악한다.
- 대상자의 셀프 리더십에 상관관계가 있는 요인을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 S시 소재 일개 상급종합병원에 근무 중인 임상간호사의 간호직 종사예정 기간별, 기질 및 성격, 감성지능 하위변수 중 셀프 리더십에 미치는 요인을 알아보기 위한 상관관계 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 S시 소재 일개 상급종합병원에 근무하는 임상간호사들을 근접 모집단으로 하여 임의 표출하였다. 표본수 산출 프로그램 G\*Power 3.1.9.7을 이용하여 계산하였을 때 회귀분석으로 유의수준( $\alpha$  .05, 검정력 .95, 효과크기 .25 (중간효과), 예측변인수 21개(일반적 특성 8개, 독립변수 13개)로 설정하여 계산하였을 때, 최소 표본 324개로 산출되었으며, 탈락률을 고려하여 350명을 대상으로 자료를 수집하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 기질 및 성격 유형

기질 및 성격검사(Temperament & Character Inventory, TCI)는 Cloninger, Svratic과 Przybeck (1993)의 심리생물학적 인성모델을 기초하여 개발된 검사로서 개인의 기질 및 성격을 측정하기 위한 검사이다. 검사 도구는 자기보고식 총 140문항으로 기질도구는 자극추구 20문항, 위험회피 21문항, 사회

적민감성 20문항, 인내력 20문항의 4개의 하위척도로 구성되어 있으며, 성격도구는 자율성 20문항, 연대감 22문항, 자기초월 17문항의 3개의 하위척도로 구성되어 있다. 이 중에 자율성과 연대감을 통계적으로 산출한 점수를 성숙도라고 하고 이는 성격의 성숙도 및 개인의 적응도를 의미한다. 각 문항은 Likert-type 척도로 '전혀 그렇지 않다'가 0점에서 '매우 그렇다'가 4점으로 측정하였다. 기질차원인 3가지(자극추구, 위협회피, 사회적민감성) 프로파일 형태분석(configural analysis)을 통해 기질유형을 분류하고, 성격차원의 3가지(자율성, 연대감, 자기초월) 프로파일 형태분석을 통해 성격유형으로 분류하고 이를 해석하였다. 기질과 성격의 3개 차원의 프로파일을 유형으로 분류하는 3분 분할점의 평가기준은 T점수와 백분위(P)로, 높음(High)은  $55 < T, 70 < P$ , 중간(Medium)은  $45 \leq T \leq 55, 30 \leq P \leq 70$ , 낮음(Low)은  $T < 45, p < 30$ 으로 평가한다. 기질 및 성격의 각 3개 하위차원의 변수를 3분 분할점의 평가기준 H(High), M(Medium), L(Low)로 평가한 후, 이니셜 코드(H, M, L)로 표시하며, 3개씩의 하위차원 변수별로 조합된 구조화된 코드에 따라 기질 27개 유형, 성격 27개 유형으로 분류된다. 7개의 척도에 대한 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 독일판 TCI-RS 재개발(Cloninger, 2004)시 일반 성인 집단에서 .77~.88 범위였으며, 본 연구에서의 7개의 하위요인별 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 기질차원 변수에서 자극추구(.84), 위협회피(.89), 사회적민감성(.86), 인내력(.86)으로 높게 나타났으며, 성격차원 변수에서도 자율성(.85), 연대감(.85), 자기초월(.89)로 높게 나타났다.

## 2) 감성지능

감성지능(Emotional Intelligence)은 감성지능을 최초로 개념화한 Salovey와 Mayer (1990)의 도구를 Law, Wong 및 Song (2004)이 수정 및 보완한 도구를 이용하였다. 본 도구는 자기감성 이해, 타인감성 이해, 감성조절, 감성활용 등 4개 하위영역으로 각 4문항씩 총 16개 문항으로 구성되었다. 5점 Likert-type 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. Kang (2009)의 연구에서 문항의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 자기감성 이해(.68), 타인감성 이해(.71), 감성조절(.74), 감성활용(.73)으로 나타났으며, 본 연구에서는 총 감성지능 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84, 각 하위변수별 신뢰도는 자기감성 이해(.79), 타인감성 이해(.83), 감성조절(.76), 감성활용(.75)으로 나타났다.

## 3) 셀프 리더십

셀프 리더십(Self-leadership)은 Manz와 Sims (1991)가 개

발한 셀프 리더십 설문지를 기초로 Kim (2003)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 자기관찰, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 단서에 의한 관리 등 6개 요인으로 각각 3문항씩 총 18문항으로 구성되었다. 5점 Likert-type 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점의, 총 90점 만점으로 점수가 높을수록 셀프 리더십이 높음을 의미한다. Kim (2003)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이고, 본 연구에서는 .83이었다. 각 하위요인별 신뢰도는 자기관찰(.80), 리허설(.83), 목표설정(.80), 자기보상(.70), 자기비판(.84), 단서에 의한 관리(.64)로 나타났다.

## 4. 자료수집

본 연구자가 S시 소재 일개 상급종합병원의 간호본부에 방문하여 연구의 목적과 방법을 충분히 설명하고 협조를 구한 후에 설문지를 이용하여 자료를 수집하였으며, 연구책임자가 3명의 연구보조자와 함께 진행하였다. 자료수집기간은 2020년 4월 10일부터 5월 5일까지 4주간 시행하였다. 자료수집의 객관성과 정확성을 확보하기 위하여 연구보조자에게 연구의 내용과 목적, 설문지의 내용과 질문 방법에 대하여 연구책임자가 교육하였다. 대상자에게는 연구목적을 설명하고 연구참여에 동의한 자를 대상으로 조사하였다. 응답자가 직접 설문 문항을 읽고 답하는 자기기입식 방법을 이용하여 수집하였고, 설문지 작성에는 약 30분 정도 소요되었다. 배부된 설문지 350부 중 응답이 미비한 7부를 제외한 343부를 자료분석에 이용하였다.

## 5. 윤리적 고려

본 연구는 연구기관 생명윤리위원회(IRB)의 승인(IRB No: 2020-06-086-009)을 받은 후 자료수집을 하였다. 또한, 사전에 측정도구 개발자의 사용 동의를 구한 후 설문지를 배포하였다. 수집된 설문지 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않기로 동의서에 명시되어 있으며, 연구를 이해하고 자발적으로 참여한 임상간호사를 대상으로 자가 기술하도록 하였다. 연구대상자를 보호하고 익명을 보장하기 위해 연구책임자 또는 연구보조자는 분리된 공간에서 설문지를 작성하게 한 후 특정 장소에 설치된 봉인된 설문지함에 담도록 하였다. 수거된 설문지는 연구대상자의 개인정보의 비밀을 보장하기 위하여 즉시 코딩하여 데이터베이스에 보관하고 설문지는 잠금장치가 있는 보관함에 연구자가 직접 5년간 보관한 후 안전하게 폐기함을 명시하였다.

## 6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도분석과 백분율로 분석하였다.
- 대상자의 기질 및 성격, 감성지능, 셀프 리더십 정도를 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 근무부서별 기질유형, 성격유형과의 관련성을 카이검증( $\chi^2$  test)으로 분석하였다.
- 대상자의 간호직 종사예정 기간별에 따른 기질 및 성격, 감성지능, 셀프 리더십 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 셀프 리더십에 상관관계를 미치는 하위요인을 파악하기 위해 3단계 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)으로 분석하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성으로 임상경력은 10~20년 이상(21.9%), 결혼상태는 미혼(73.8%), 학력은 학사(84.0%), 종교는 무교(64.7%), 근무부서는 외과계병동(21.0%), 전보횟수는 없음(66.5%), 간호직 종사예정 기간은 필요한 기간까지만 하겠다(46.1%)가 가장 높은 비율로 나타났으며, 간호직 선택 동기는 취업 보장(35.3%)과 가족 또는 친지의 권유(28.9%)가 높게 나타났다(Table 1).

### 2. 대상자의 기질·성격, 감성지능, 셀프 리더십의 정도

본 연구대상자의 기질을 하위영역별로 살펴보면, 자극추구( $60.03 \pm 25.56$ ), 위험회피( $69.09 \pm 27.13$ ), 사회적민감성( $62.51 \pm 30.06$ ), 인내력( $44.81 \pm 26.50$ )으로 중간(Medium)으로 평가되었고, 성격의 하위영역별은 자율성( $36.40 \pm 26.93$ ), 연대감( $52.76 \pm 28.84$ ), 자기초월( $44.25 \pm 28.32$ ), 성격 성숙도( $44.08 \pm 27.94$ )는 중간(Medium)으로 평가되었으며, 그중 자율성이 제일 낮게 나타났다. 감성지능의 평균은 80점 만점에  $54.86 \pm 6.59$ 점이었고, 각 하위영역별로는 20점 만점에 자기감성 이해  $14.65 \pm 1.25$ 점, 타인감성 이해  $14.55 \pm 2.36$ 점으로 감성조절, 감성활용보다 높게 나타났다. 셀프 리더십의 평균은 90점 만점에  $63.53 \pm 7.21$ 점이었으며, 각 하위영역별로는 15점 만점에 리허설

$11.32 \pm 1.98$ 점, 자기보상  $11.71 \pm 1.72$ 점으로 가장 높았으며, 다음으로 자기관찰, 목표설정, 자기비판, 단서에 의한 관리 순이었다(Table 2).

### 3. 대상자의 근무부서별 기질 및 성격 유형

#### 1) 근무부서별 대상자의 기질 유형

대상자의 근무부서와 기질 유형의 관련성을 확인해 검증한 결과 유의하게 관련성이 있었다( $\chi^2=133.501$ ,  $p < .001$ ). 본 연구결과, 근무부서별로 10% 이상 차지하는 대표적 기질 유형을 살펴보면, 내과계 병동은 수동 회피성(Passive-Avoidant)유형인 MHH (13.1%), 고립된-겁많은(Alienated-Cowardly)유형인 MHL (11.5%)이며, 외과계 병동은 수동 회피성(Passive-Avoidant)유형인 MHH (12.5%), 걱정이나 갈등이 많은 불쾌한 감정(Hypothymic)유형인 HHM (12.5%)으로 나타났다. 또한, 간호간병통합서비스병동은 예민하고 수동 공격적(Sensitive/Passive-Aggressive)유형인 HHH (19.0%), 감수성이 풍부하고 인간관계에 민감한(High Reward Dependence)유형인 MMH (13.8%), 걱정이 많고 소심한 위험회피(High Harm Avoidance)유형인 MHM (10.3%), 특수부서는 예민하고 수동 공격적(Sensitive/Passive-Aggressive)유형인 HHH (13.0%), 자기중심적인 자기도취적(Narcissistic)유형인 HMH (10.1%), 감수성이 풍부하고 인간관계에 민감한(High Reward Dependence)유형인 MMH (10.1%)로 나타났으며, 외과계 병동은 감수성이 풍부하고 인간관계에 민감한(High Reward Dependence)유형인 MMH (17.8%), 다양한 상황에서 융통성 있고 탄력성 있게 대처할 수 있는 잠재력을 가진(Intermediate Adaptive Optimum)유형인 MMM (15.6%), 한방계는 걱정이 많고 소심한 위험회피(High Harm Avoidance)유형인 MHM (15.8%), 수동 회피성(Passive-Avoidant)유형인 MHH (10.5%)로 나타났다(Table 3).

#### 2) 근무부서별 대상자의 성격 유형

대상자의 근무부서와 성격 유형과의 관련성을 확인한 결과, 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다( $\chi^2=134.614$ ,  $p < .001$ ). 근무부서별로 10% 이상 차지하는 대표적 성격 유형을 살펴보면, 내과계 병동은 합리성과 객관성의 자의식(Low Self Transendence)유형인 MML (13.1%), 창의력이 부족하고 주류를 따라가는 모방하는(Imitative)유형인 LML (13.1%), 책임감이 부족하고 추진해 나가는데 비논리적인(Illogical)유형인 LMH (11.5%)로 나타났으며, 외과계 병동은 창의력이 부족하

**Table 1.** General Characteristics of Participants

(N=343)

Variables	Categories	n (%)
Total career of working (year)	< 1	53 (15.5)
	1~<3	74 (21.6)
	3~<5	68 (19.8)
	5~<10	73 (21.3)
	≥ 10	75 (21.9)
Marital status	Single	253 (73.8)
	Married	90 (26.2)
Educational level	College	21 (6.1)
	University	288 (84.0)
	Over master	34 (9.9)
Religion	None	222 (64.7)
	Protestantism	63 (18.4)
	Buddhism	25 (7.3)
	Catholic	33 (9.6)
Working unit	Medical unit	61 (17.8)
	Surgical unit	72 (21.0)
	Nursing care integrated unit	58 (16.9)
	Special unit <sup>†</sup>	69 (20.1)
	Outpatient unit	45 (13.1)
	Oriental medicine unit	38 (11.1)
Number of department shifts (time)	None	228 (66.5)
	1	55 (16.0)
	2	23 (6.7)
	3	20 (5.8)
	≥ 4	17 (5.0)
Expected period for nursing job	For a long time	127 (37.0)
	Only for the required period	158 (46.1)
	Quit work quickly	38 (11.1)
	Etc	20 (5.8)
Motivation for choosing a nursing job	Suitable for aptitudes and interests	73 (21.3)
	Recommendation from family and friends	99 (28.9)
	Job to help others	33 (9.6)
	Job guarantee	121 (35.3)
	Easy to go abroad	1 (0.3)
	Etc	16 (4.7)
Total		343 (100.0)

<sup>†</sup>Intensive care unit, emergency room, endoscopy room.

고 주류를 따라가는 모방하는(imitative)유형인 LML (13.9%), 책임감은 있으나, 스스로 자신 없다고 판단 시 위축되고 의존적 모습인(intermediate adaptive optimum)유형인 MMM (12.5%), 간호·간병통합서비스병동은 문제를 해결하는 능력과 자신감이 부족한(low self-directedness)유형인 LMM (15.5%)으로 나타났다. 특수부서의 경우 타인에게 관대하고 우호적인(high cooperativeness)유형인 MHM (8.7%)이 가장 많았으며, 외래계 병동은 상황을 굳이 통제하지 않고 있는 그대로 받

아들이는(high self-transcendence)유형인 MMH (11.1%), 합리성과 객관성의 자의식이 강한(low self-transcendence)유형인 MML (11.1%)의 상반된 양면적 결과로 나타났으며, 한방계는 스스로 자신 없다고 판단 시 위축되고 의존적 모습의(intermediate adaptive optimum)유형인 MMM (13.2%), 창의력이 부족하고 주류를 따라가는 모방하는(imitative)유형인 LML (10.5%), 순종적이고 의존적인(dependent)유형의 LHL (10.5%)으로 나타났다(Table 3).

**Table 2.** Temperament and Character, Emotional Intelligence, Self-Leadership Level

(N=343)

Variables	Categories	M±SD	Min	Max
Temperament	Novelty Seeking	60.03±26.56	0.00	100.00
	Harm Avoidance	69.09±27.13	1.00	100.00
	Reward Dependence	62.51±30.06	0.00	100.00
	Persistence	44.81±26.50	0.00	100.00
Character	Self-Directedness	36.40±26.93	0.00	98.00
	Cooperativeness	52.76±28.84	0.00	100.00
	Self-Transcendence	44.25±28.32	0.00	99.00
	Personal Maturity	44.08±27.94	0.00	99.00
Emotional intelligence	Self-emotional Appraisal	14.65±2.15	8.00	20.00
	Other's emotional Appraisal	14.55±2.36	5.00	20.00
	Regulation of emotion	12.11±2.44	4.00	20.00
	Use of emotion	13.55±2.42	4.00	20.00
	Total Emotional Intelligence	54.86±6.59	33.00	79.00
Self-leadership	Self-observation	10.52±1.72	5.00	15.00
	Rehearsal	11.32±1.98	6.00	15.00
	Self-goal setting	10.00±2.09	3.00	15.00
	Self-reward	11.71±1.72	6.00	15.00
	Self-punishment	10.04±2.52	3.00	15.00
	Management of cue	9.95±1.78	4.00	15.00
	Self-Leadership	63.53±7.21	40.00	89.00

**4. 간호직 종사예정 기간별에 따른 기질 및 성격, 감성 지능, 셀프 리더십 차이**

대상자의 간호직 종사예정 기간별에 따른 기질 및 성격의 차이를 분석한 결과, 기질요인 중 인내력은 통계적으로 유의하게 나타났으며(F=4.18 p=.006), 특히, ‘오래 근무예정’ 대상자가 평균 50.82점으로 높게 나타났으며, 성격요인 중 자율성, 인성 성숙도에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났으며(F=3.87, p=.010; F=4.90, p=.003), ‘오래 근무예정’ 대상자가 평균점이 가장 높게 나타났다. 감성지능과의 차이 분석결과는 하위변수 중 감성활용이 통계적으로 유의하게 나타났으며(F=3.86, p=.010), ‘오래 근무예정’ 대상자에서 14.04점으로 평균점이 높게 나타났다. 간호직 종사예정 기간별에 따른 셀프 리더십의 하위변수별 차이 분석결과 ‘단서에 의한 관리’가 통계적으로 유의하게 나타났으며(F=4.79, p=.003), ‘오래 근무예정’에 있는 대상자의 평균점은 10.35점으로 보통 이상으로 나타났다(Table 4).

**5. 셀프 리더십에 영향을 미치는 요인**

대상자의 셀프 리더십에 상관관계가 있는 요인을 규명하기 위해 3단계 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 시행하였다. 셀프 리더십에 연관성을 주는 주요 요인을

확인하기 위해 1단계는 일반적 특성을 더미변수로 변환하여 회귀분석 하였으며, 일반적 특성이 종속변수인 셀프 리더십에 미치는 변량은 8% 설명하고 있으며, 모형 전체의 적합도는 유의한 것으로 나타났다(p=.002). 일반적 특성 중 셀프 리더십에 연관성을 미치는 변수는 간호직 종사예정기간 중 ‘필요한 기간 까지만 함’(β=-.127, p=.036), 간호직 선택 동기 중 ‘가족·친지 권유’(β=-.286, p<.001), ‘취업 보장’(β=-.318, p<.001), ‘개인적 이유’(β=-.146, p=.013)로 셀프 리더십에 통계적으로 유의한 부정적 상관관계로 분석되었다. 2단계에서는 기질 및 성격, 감성지능의 하위변수를 모형 1단계에 추가한 모형으로 셀프 리더십에 미치는 변량은 57% 설명하고 있으며, 모형 전체의 적합도는 유의한 것으로 나타났다(p<.001). 기질에서 인내력(β=.328, p<.001)과 성격에서 인성 성숙도(β=.407, p=.024)와 총 감성지능(β=1.039, p<.001)은 셀프 리더십에 통계적으로 유의하게 긍정적 상관관계로 나타났으나, 기질에서 사회적민감성(β=-.137, p=.005)과 성격에서 자율성(β=-.326, p=.007)은 셀프 리더십에 통계적으로 유의하게 부정적 상관관계로 나타났다. 3단계에서는 1단계와 2단계에 투입된 변인들의 신뢰도 p<.05에 해당하는 통계적으로 유의한(p<.05) 변인을 최종 3단계 모형에 투입 분석한 결과 변량은 58% 설명하고 있으며 모형 전체의 적합도가 유의하게 나타났다(p<.001). 셀프 리더십에 연관성이 있는 변인은 일반적 특성 중 간호직 선택동기에서 ‘가

Table 3. Temperament and Character Types by Working unit

(N=343)

Type	Characteristics		Total		Medical unit		Surgical unit		Nursing care integrated unit		Special unit		Outpatient unit		Oriental medicine unit		$\chi^2 (p)$	
			T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
HHH	Sensitive/ Passive-Aggressive	Creative	30 (8.7)	7 (2.0)	2 (3.3)	0 (0.0)	6 (8.3)	3 (4.2)	11 (19.0)	0 (0.0)	9 (13.0)	3 (4.3)	1 (2.2)	1 (2.2)	1 (2.6)	0 (0.0)	133.50 ( $<.001$ )	134.61 ( $<.001$ )
HHL	Explosive/ Borderline	Organized	12 (3.5)	12 (3.5)	2 (3.3)	3 (4.9)	4 (5.6)	2 (2.8)	1 (1.7)	0 (0.0)	3 (4.3)	3 (4.3)	0 (0.0)	1 (2.2)	2 (5.3)	3 (7.9)		
HHM	Hypothymic	Mature	29 (8.5)	9 (2.6)	5 (8.2)	0 (0.0)	9 (12.5)	4 (5.6)	5 (8.6)	1 (1.7)	6 (8.7)	4 (5.8)	2 (4.4)	0 (0.0)	2 (5.3)	0 (0.0)		
HLH	Passionate/ Histrionic	Fanatical/ Paranoid	20 (5.8)	0 (0.0)	4 (6.6)	0 (0.0)	5 (6.9)	0 (0.0)	3 (5.2)	0 (0.0)	5 (7.2)	0 (0.0)	2 (4.4)	0 (0.0)	1 (2.6)	0 (0.0)		
HLL	Adventurous/ Antisocial	Autocratic	1 (0.3)	4 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.9)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)		
HLM	Impulsive- aggressive	Bullying	7 (2.0)	1 (0.3)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (1.4)	1 (1.4)	2 (3.4)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.6)	0 (0.0)		
HMH	Narcissistic	Inventive	29 (8.5)	3 (0.9)	6 (9.8)	1 (1.6)	7 (9.7)	1 (1.4)	3 (5.2)	0 (0.0)	7 (10.1)	0 (0.0)	4 (8.9)	1 (2.2)	2 (5.3)	0 (0.0)		
HML	Opportunistic- Libertarian	Logical	0 (0.0)	7 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	2 (3.4)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	2 (4.4)	0 (0.0)	1 (2.6)		
HMM	High Novelty Seeking	High Self- Directedness	12 (3.5)	10 (2.9)	2 (3.3)	2 (3.3)	2 (2.8)	1 (1.4)	1 (1.7)	2 (3.4)	2 (2.9)	3 (4.3)	4 (8.9)	2 (4.4)	1 (2.6)	0 (0.0)		
LHH	Cautious/ Passive-Dependence	Moody/ Cyclothymic	10 (2.9)	10 (2.9)	1 (1.6)	1 (1.6)	2 (2.8)	1 (1.4)	2 (3.4)	2 (3.4)	2 (2.9)	3 (4.3)	0 (0.0)	2 (4.4)	3 (7.9)	1 (2.6)		
LHL	Methodical/ Obsessional	Dependent	12 (3.5)	13 (3.8)	4 (6.6)	1 (1.6)	2 (2.8)	1 (1.4)	1 (1.7)	3 (5.2)	2 (2.9)	4 (5.8)	1 (2.2)	0 (0.0)	2 (5.3)	4 (10.5)		
LHM	Rigid-Patient	Submissive	12 (3.5)	16 (4.7)	3 (4.9)	4 (6.6)	5 (6.9)	4 (5.6)	2 (3.4)	4 (6.9)	1 (1.4)	2 (2.9)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.3)		
LLH	Reliable/Staid	Disorganized/ Schizotypal	4 (1.2)	18 (5.2)	1 (1.6)	2 (3.3)	1 (1.4)	3 (4.2)	0 (0.0)	4 (6.9)	1 (1.4)	5 (7.2)	0 (0.0)	3 (6.7)	1 (2.6)	1 (2.6)		
LLL	Independent/ Schizoid	Melancholic	1 (0.3)	20 (5.8)	0 (0.0)	2 (3.3)	0 (0.0)	6 (8.3)	0 (0.0)	4 (6.9)	0 (0.0)	4 (5.8)	1 (2.2)	2 (4.4)	0 (0.0)	2 (5.3)		
LLM	Hyperthymic	Immature	1 (0.3)	20 (5.8)	0 (0.0)	4 (6.6)	0 (0.0)	5 (6.9)	0 (0.0)	4 (6.9)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	3 (6.7)	1 (2.6)	3 (7.9)		
LMH	Scrupulous- authoritarian	Illogical	7 (2.0)	18 (5.2)	0 (0.0)	7 (11.5)	0 (0.0)	2 (2.8)	2 (3.4)	4 (6.9)	3 (4.3)	3 (4.3)	2 (4.4)	2 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)		
LML	Self-effacing	Imitative	2 (0.6)	31 (9.0)	1 (1.6)	8 (13.1)	0 (0.0)	10 (13.9)	1 (1.7)	3 (5.2)	0 (0.0)	3 (4.3)	0 (0.0)	3 (6.7)	0 (0.0)	4 (10.5)		
LMM	Low Novelty Seeking	Low Self- Directedness	2 (0.6)	29 (8.5)	0 (0.0)	5 (8.2)	0 (0.0)	7 (9.7)	0 (0.0)	9 (15.5)	0 (0.0)	5 (7.2)	1 (2.2)	2 (4.4)	1 (2.6)	1 (2.6)		
MHH	Passive- Avoidant	Thoughtful	34 (9.9)	11 (3.2)	8 (13.1)	2 (3.3)	9 (12.5)	1 (1.4)	5 (8.6)	2 (3.4)	5 (7.2)	4 (5.8)	3 (6.7)	2 (4.4)	4 (10.5)	0 (0.0)		
MHL	Alienated- Cowardly	Trusting	21 (6.1)	13 (3.8)	7 (11.5)	3 (4.9)	3 (4.2)	1 (1.4)	4 (6.9)	3 (5.2)	2 (2.9)	4 (5.8)	3 (6.7)	1 (2.2)	2 (5.3)	1 (2.6)		
MHM	High Harm Avoidance	High Cooperativeness	31 (9.0)	17 (5.0)	6 (9.8)	1 (1.6)	5 (6.9)	5 (6.9)	6 (10.3)	2 (3.4)	5 (7.2)	6 (8.7)	3 (6.7)	2 (4.4)	6 (15.8)	2 (5.3)		
MLH	Gullible-Heric	Suspicious	7 (2.0)	1 (0.3)	2 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.2)	2 (5.3)	0 (0.0)		
MLL	Oppositional	Selfish	1 (0.3)	7 (2.0)	0 (0.0)	2 (3.3)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (1.7)	1 (1.4)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.6)		
MLM	Low Harm Avoidance	Low Cooperativeness	3 (0.9)	8 (2.3)	1 (1.6)	3 (4.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.7)	1 (1.4)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	2 (5.3)		
MMH	High Reward Dependence	High Self- Transcendence	35 (10.2)	11 (3.2)	4 (6.6)	0 (0.0)	5 (6.9)	1 (1.4)	8 (13.8)	1 (1.7)	7 (10.1)	2 (2.9)	8 (17.8)	5 (11.1)	3 (7.9)	2 (5.3)		
MML	Low Reward Dependence	Low Self- Transcendence	4 (1.2)	20 (5.8)	1 (1.6)	8 (13.1)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (1.7)	2 (2.9)	3 (4.3)	0 (0.0)	5 (11.1)	1 (2.6)	2 (5.3)		
MMM	Intermediate Adaptive Optimum	Intermediate Adaptive Optimum	16 (4.7)	27 (7.9)	0 (0.0)	2 (3.3)	5 (6.9)	9 (12.5)	1 (1.7)	5 (8.6)	1 (1.4)	2 (2.9)	7 (15.6)	4 (8.9)	2 (5.3)	5 (13.2)		
Total			343 (100.0)	343 (100.0)	61 (100.0)	61 (100.0)	72 (100.0)	72 (100.0)	58 (100.0)	58 (100.0)	69 (100.0)	69 (100.0)	45 (100.0)	45 (100.0)	38 (100.0)	38 (100.0)		

T=Temperament, C=Character.

**Table 4.** Differences in Temperament and Character, Emotional Intelligence, Self-Leadership according to the Expected Period for Nursing Job (N=343)

Variables	Categories	Expected period for nursing job	For a long time	Only for the required period	Quit work quickly	Etc	t or F (p)
		n (%)	127 (37.0)	158 (46.1)	38 (11.1)	20 (5.8)	
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	
Temperament	Novelty Seeking	60.03±26.56	58.72±26.64	61.17±26.44	65.79±26.71	48.40±24.37	2.10 (.101)
	Harm Avoidance	69.09±27.13	64.67±27.74	71.03±26.65	74.29±25.80	71.95±27.40	1.95 (.121)
	Reward Dependence	62.51±30.06	66.48±29.10	61.49±29.98	56.53±33.55	56.80±28.50	1.55 (.202)
	Persistence	44.81±26.50	50.82±26.10	41.54±26.81	37.21±24.38	46.95±23.97	4.18 (.006)
Character	Self-Directedness	36.40±26.93	41.52±27.78	34.74±26.29	25.61±23.09	37.55±27.38	3.87 (.010)
	Cooperativeness	52.76±28.84	56.24±28.97	52.69±28.18	42.87±31.23	50.05±25.72	2.19 (.089)
	Self-Transcendence	44.25±28.32	43.03±28.18	44.20±29.11	51.61±27.00	38.35±24.42	1.22 (.301)
	Personal Maturity	44.08±27.94	49.79±28.40	42.56±26.86	31.05±27.07	44.55±27.23	4.84 (.003)
Emotional intelligence	Self-emotional Appraisal	14.65±2.15	14.72±1.99	14.68±2.25	14.61±2.53	14.00±1.56	0.66 (.575)
	Other's emotional Appraisal	14.55±2.36	14.54±2.45	14.63±2.27	14.37±2.71	14.40±1.90	0.16 (.925)
	Regulation of emotion	12.11±2.44	11.99±2.32	12.35±2.55	11.47±2.62	12.10±1.77	1.50 (.215)
	Use of emotion	13.55±2.42	14.04±2.52	13.33±2.37	12.71±2.37	13.80±1.58	3.86 (.010)
	Total Emotional Intelligence	54.86±6.59	55.28±6.43	54.99±6.74	53.16±7.19	54.30±4.86	1.09 (.353)
Self-leadership	Self-observation	10.52±1.72	10.74±1.93	10.39±1.57	10.29±1.54	10.50±1.67	1.22 (.304)
	Rehearsal	11.32±1.98	11.61±2.05	11.15±1.96	10.82±1.98	11.75±1.25	2.49 (.060)
	Self-goal setting	10.00±2.09	10.27±2.19	9.94±2.06	9.45±1.90	9.90±1.89	1.65 (.178)
	Self-reward	11.71±1.72	11.91±1.84	11.53±1.67	11.79±1.76	11.80±1.06	1.16 (.326)
	Self-punishment	10.04±2.52	9.92±2.69	10.06±2.54	10.21±2.24	10.30±1.78	0.23 (.879)
	Management of cue	9.95±1.78	10.35±1.72	9.86±1.81	9.29±1.78	9.40±1.31	4.79 (.003)
	Self-Leadership	63.53±7.21	64.80±7.82	62.89±6.98	61.84±6.96	63.65±3.84	2.44 (.065)

죽·친지 권유'(β=-.129, p=.008), '취업 보장'(β=-.136, p=.009), '개인적 이유'(β=-.084, p=.024), 기질에서 사회적민감성(β=-.135, p=.004), 성격에서 자율성(β=-.325, p=.005)이 셀프 리더십에 통계적으로 유의하게 부정적 상관관계를 미치는 것으로 나타났다. 최종 3단계 모형에서는 기질에서 인내력(β=.331, p<.001), 성격에서 인성 성숙도(β=.408, p<.001), 총 감성지능(β=1.062, p<.001)은 셀프 리더십에 긍정적 상관관계를 미치는 것으로 확인되었다(Table 5).

## 논 의

Cloninger (2004)의 심리생물학적 인성모델(Cloninger et al., 1993)을 기초로 하여 개발된 기질 및 성격검사도구(TCI)를 국내에서는 최초로 임상간호사에게 적용하여 개인별 기질 및 성격을 측정한 결과, 기질프로파일에서 위험회피점수가 가장 높게 나타난 것은 대상자의 위험(처벌)신호나 보상부재 신호에 대한 반응으로 행동이 억제되어 있음을 의미한다. 성격프로파일에서는 자율성이 제일 낮은 수준으로 평가되었음은 개인

의 행동을 상황에 맞게 조절하는 능력이 부족함을 나타낸 결과이다. 성격모델은 인간이 추구하는 목표 및 가치에서의 개인차, 기질을 바탕으로 환경과의 상호작용에서 형성되며 평생 동안 지속해서 발달. 성숙한다고 하였기 때문에, 인성교육과 셀프 리더십 역량 학습을 지속해서 훈련한다면 업무의 난이도가 높은 임상간호환경에서도 스스로 해결할 수 있는 성숙한 자율성이 증대될 것으로 생각된다. 총 감성지능 중 자기감성 이해, 타인감성 이해가 가장 높게 나타난 것은 기질 중 사회적 민감성이 높은 것을 지지해 주고 있다. 셀프 리더십의 하위변수 중 리허설, 자기보상 정도가 가장 높았으며, 자기관찰, 목표설정, 자기비판, 단서에 의한 관리 순으로 나타났음은 성격의 자율성이 낮음을 반증해 주는 결과이다.

또한, 본 연구에서 기질유형은 3가지 차원(자극추구, 위험회피, 사회적민감성) 프로파일 형태분석(configural analysis)을 통해 총 27개 유형으로 분류되며, 분석결과 근무부서별 기질유형은 연관성이 있게 나타났으며, 전체근무부서의 대표적인 기질유형은 인간관계에 민감한 유형인 MMH (High Reward Dependence), 수동 회피성 유형인 MHH (Passive-Avoidant),



**Table 5.** Hierarchical Stepwise Regression of Influencing Factor on Self-Leadership

(N=343)

Variables	Categories	Step 1		Step 2		Step 3	
Total career of working (year)	< 1						
	1~<3	-.048	.513	-.008	.873		
	3~<5	-.099	.186	-.051	.343		
	5~<10	-.058	.466	-.018	.753		
	≥10	-.190	.115	-.075	.376		
Marital status	Single						
	Married	.144	.086	.044	.455		
Educational level	College						
	University	.054	.517	.040	.490		
	Over master	-.019	.833	-.007	.912		
Religion	None						
	Protestantism	.023	.680	-.031	.467		
	Buddhism	.058	.297	.028	.480		
	Catholic	.156	.005	.033	.401		
Working unit	Medical unit						
	Surgical unit	< .001	.996	.015	.731		
	Nursing care integrated unit	.030	.626	-.011	.797		
	Special unit	.019	.761	-.031	.485		
	Outpatient unit	-	-	-	-		
	Oriental medicine unit	.039	.577	-.313	.755		
Number of department shifts (time)	None						
	1	-.025	.698	-.024	.588		
	2	-.018	.779	.037	.409		
	3	-.076	.310	-.038	.468		
	≥4	.002	.982	.018	.724		
Expected period for nursing job	Will work for a long time						
	Only for the required period	-.127	.036	-.037	.386		
	Quit work quickly	-.090	.134	-.009	.830		
	Etc.	-.033	.573	-.014	.723		
Motivation for choosing a nursing job	Suitable for aptitudes and interests	-.286	< .001	-.129	.008	-.113	.015
	Recommendation from family and friends	-.059	.333	.007	.877	.013	.750
	Job guarantee	-.318	< .001	-.136	.009	-.127	.009
	Easy to go abroad	-.036	.507	.020	.592	.018	.604
	Etc.	-.146	.013	-.084	.046	-.070	.076
Temperament	Novelty Seeking			.037	.410	.032	.443
	Harm Avoidance			.051	.393	.067	.228
	Reward Dependence			-.137	.005	-.135	.004
	Persistence			.328	< .001	.331	< .001
Character	Self-Directedness			-.326	.007	-.325	.005
	Cooperativeness			-.070	.553	-.062	.588
	Self-Transcendence			.063	.167	.049	.195
	Personal Maturity			.407	.024	.408	.019
Emotional Intelligence	Self-emotional Appraisal			-.207	.006	-.212	.003
	Other's emotional Appraisal			-.255	< .001	-.260	< .001
	Regulation of emotion			-.462	< .001	-.468	< .001
	Use of emotion			-	-	-	-
	Total Emotional Intelligence			1.039	< .001	1.062	< .001
Model	R <sup>2</sup>	.15		.62		.61	
	Adjusted R <sup>2</sup>	.08		.57		.58	
	F-ratio	2.10		12.95		29.20	
	df	26		38		17	
	p	.002		< .001		< .001	

\*VIF (Variance Inflation Factor)=10 or higher, emotion utilization is removed from hierarchical regression analysis.

행동이 억제된 높은 위험회피 유형인 MHM (High Harm Avoidance), 수동 공격적 유형인 HHH (Sensitive/Passive-Aggressive), 자기중심적 자기도취적 유형인 HMH (Narcissistic), 걱정이나 갈등이 많은 불쾌한 감정의 유형인 HHM (hypothymic) 순으로 높게 나타났다. 또한, 전체근무부서의 대표적인 성격유형은 창의력이 부족하고 주류를 따라가는 모방하는(imitative)유형 LML, 문제를 해결하는 능력과 자신감이 부족한(low self-directedness)유형 LMM, 책임감이 있으나 스스로 자신 없다고 판단할 때 위축되고 의존적 모습인 (intermediate adaptive optimum)유형 MMM, 자기중심적이고 감정의 기복이 심한 침울한(melancholic)유형 LLL, 현실수용의 미성숙한(immature)유형 LLM, 합리성과 객관성의 자의식(low self transcendence)유형 MML의 순으로 나타났다. 이러한 연구결과를 취합해 볼 때, 기질유형의 요인은 스스로 받아들이고 성찰하여 수용하면서, 성격유형의 요인에서 보완해야 하며, 특히 각자의 자기개념으로 개별화된 목표달성을 위해서는 책임, 통제, 조정, 순응적 사고와 행동이 일치된 훈련을 통해 자율성을 높여 나간다면 셀프 리더십은 증대될 것으로 사료된다.

본 연구를 통하여, 셀프 리더십의 하위변수 중 리허설과 자기보상 정도는 높지만, 자기관찰, 목표설정, 단서에 의한 관리 측면에서 낮은 이유는 업무수행 시 목표설정 및 실행, 정보수집 행동, 근무환경에서 얻은 단서활용 관리에서 스스로 결정하여 수행하는 훈련이 부족한 결과로 유추할 수 있으며, 이는 셀프 리더십과 총 감성지능과의 관계에서 임상경력은 조절 변수 역할을 하는 것으로 나타난 Lee (2015)의 연구결과와도 일치한다. 대상자의 일반적 특성 중 현 간호직 종사예정 기간별에 따른 기질 및 성격, 총 감성지능, 셀프 리더십 차이 분석결과, 오래 근무할 예정인 대상자에서 기질유형 중 인내력과 성격유형 중 자율성과 인성 성숙도에서 통계적으로는 유의하게 나타났으나 각 평균점들은 중간수준으로 낮게 나타났다. 감성지능에서도 하위변수 중 감성활용 정도가 14.04점으로 높았으며 통계적으로 유의하였다. 또한, 셀프 리더십의 하위변수 중 단서에 의한 관리가 통계적으로 유의하였으며, 특히 ‘오래 근무할 예정’인 대상자에서 평균점은 10.35점으로 나타났으며 통계적으로 유의하였다. 이러한 연구결과로 비추어 볼 때, 임상간호사의 입사 초기에 오래 근무하고 싶었던 긍정적 동기부여를 유지하는 것이 직무만족도를 높이고 조기퇴직을 예방할 수 있는 매우 중요한 요인으로 생각된다. 이는 선행연구에서 간호사를 대상으로 한 연구에서 셀프 리더십은 조직몰입에 영향으로 주는 것으로 나타났고(Cho & Moon, 2019; Hwang & Lim, 2018;

Hwang & Moon, 2020), 군인을 대상으로 한 연구(Kwak & Ryu, 2020)와 직장인을 대상으로 한(Erdenesukh, Kim, & Kim, 2020; Kim, Yoon & Kim, 2019) 연구에서 셀프 리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타난 연구결과를 지지해 주고 있다. 또한, 하위변수 중 ‘적성과 흥미에 맞음’ ‘남을 도울 수 있는 직업’으로 간호직을 선택한 대상자일수록 자기관찰, 자기비판, 단서에 의한 관리에서 평균 점수가 높게 나타나 간호직 선택 시 긍정적 동기가 셀프 리더십에 매우 중요한 의미를 부여하는 영향 요인으로 보인다. 이러한 결과는 임상간호사의 감성 개발 및 셀프 리더십과 강화 프로그램을 구축할 때 간호사의 신체, 정서, 인지 영역을 고르게 참고하는 것이 셀프 리더십에 영향을 줄 뿐 아니라 직무만족도의 효과를 높일 수 있으며, 스스로 신체와 정서를 관리, 조절하면서 환경에 순응할 수 있고 부정적 감정을 교정해 전인간호를 수행하는 데 있어 절대적으로 필요한 자질을 향상시킬 수 있을 것이라는 Lee (2015)의 연구결과를 지지해 준다. 또한, 간호사를 대상으로 한 연구에서 감성지능과 업무성과는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타난 감성지능이 높은 간호사가 간호업무성과에 있어서 우수함을 보인 연구결과를 지지하였으며(Kim, 2005; Lee, 2013; Song, 2012), 감성지능과 간호업무성과에 관한 연구에서는 간호사를 대상으로 한 감성지능과 조직성과를 조사한 연구에서도 감성지능이 조직성과에 유의하게 영향을 미친 연구결과(Kim et al., 2011)와 간호사의 감성지능이 높을수록 조직성과가 높다는 연구결과(Lee & KoH, 2015)는 본 연구의 결과와 일치하고 있다.

결론적으로, 대상자의 셀프 리더십에 상관관계가 있는 요인을 규명하기 위해 3단계 위계적 회귀분석 검증결과, 셀프 리더십에 연관성을 주는 주요 요인은, 간호직 선택동기별 중 ‘오래 근무예정’ 대상자, 기질 중 인내력, 성격 중 인성 성숙도, 총 감성지능은 셀프 리더십에 긍정적 상관관계를 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 셀프 리더십을 증대할 수 있는 차별화된 프로그램의 교육을 통해 임상간호사의 인지 및 행동을 효율적으로 재구조화한다면, 자신을 스스로 리드할 수 있는 자율성이 성장하여 셀프 리더십이 증대될 것으로 확신한다. 간호조직은 병원 내에서 많은 인력을 가진 거대부서이다. 특히, 감성지능을 발전시킬 수 있는 창의적인 인성개발 잠재력 교육을 개발 및 적용한다면, 위계적 조직문화에서 오는 태움을 감소시키고, 직무만족감과 스스로 자율적인 간호업무를 수행하면서 행복감을 느끼며 간호조직문화의 긍정적인 변화를 앞당기는 데 기여될 것으로 확신한다.

## 결론

본 연구결과 셀프 리더십에 핵심적으로 상관관계를 미치는 요인은 자율적인 간호직 선택 동기, 기질 중 인내력, 성격 중 인성 성숙도 및 개인의 적응도, 총 감성지능으로 분석되었다. 특히, 기질 및 성격유형을 적용함으로써 인성관리 교육 프로그램을 개발하는데 근거를 제시한 국내 최초 논문으로써 학문적 의미가 있다. 결론적으로, 임상간호사의 직무 스트레스, 대인관계로 인한 개인적 건강문제와 그로 인한 조기 사직률을 감소시키기 위해서는, 긍정적인 간호조직문화의 정착을 위한 다양한 감성관리 및 차별화된 셀프 리더십 증진 프로그램의 개발이 필요하다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, S시 일개 의료기관에 근무하는 임상간호사를 연구대상으로 하였기 때문에, 일반화하기에 제한점이 있으므로 후속 연구에서는 다양한 근무환경의 집단별 비교검증을 제언한다. 둘째, 대상자의 기질과 성격유형 특성을 고려한 관찰 변인들과의 인과관계를 검증하는 후속 연구를 제언한다. 셋째, 본 연구결과를 기초로 감성지능 관리가 고려된 다양한 셀프 리더십 역량 모델 콘텐츠 개발 및 적용을 통한 효과를 검증하는 후속 연구를 제언한다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

## ORCID

Bak, Won-Sook <https://orcid.org/0000-0002-0830-4338>  
 Oh, Kyung Mi <https://orcid.org/0000-0003-3356-8826>  
 Yu, Jae Sun <https://orcid.org/0000-0003-1447-084X>

## REFERENCES

- Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's job demand control model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 191-208. <https://doi.org/10.1348/096317910X508371>
- Cho, K. A., & Moon, S. J. (2019). The effect of nurses self-leadership on organizational commitment and job satisfaction: Focused on intermediation effects of empowerment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(10), 1197-1212. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.10.1197>
- Cloninger, C. R. (2004). *Feeling good*. The science of well-being. New York: Oxford.
- Cloninger, C. R., & Svrakic, D. M. (2000). *Personality disorders*. In *comprehensive textbook of psychiatry*, edited by Sadock & Sadock, New York: Lippincott- Williams & Wilkins.
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & Przybeck, T. R. (1993). A psychological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50(12), 975-990. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1993.01820240059008>
- Dumont, C., Meisinger, S., Whitacre, M. J., & Corbin, G. (2012). Nursing2012. Horizontal violence survey report. *Nursing*, 42(1), 44-49. <https://doi.org/10.1097/01.NURSE.0000408487.95400.92>
- Erdenesukh, E., Kim, D. C., & Kim, J. W. (2020). The effect of leadership skill on career commitment and career goal setting of female employees: Focusing on the mediating effect of organizational life satisfaction. *Korean Journal of Business Administration*, 33(6), 1087-1109. <https://doi.org/10.18032/kaaba.2020.33.6.1087>
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2006). Workplace bullying in nursing: Towards a more critical organizational perspective. *Nursing inquiry*, 13(2), 118-126. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2006.00314.x>
- Hwang, E. J., & Moon, S. J. (2020). The effect of self-leadership of nurses on organizational commitment, burnout and turnover intention. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 20(13), 211-226. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.13.211>
- Hwang, H. J., & Lim, J. H. (2018). The effect of clinical nurse nursing professionalism and self Leadership on organizational commitment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 18(24), 1155-1171. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.24.1155>
- Jang, I. S. (2018). *The causal model of workplace bullying and the moderating effect of resilience among hospital nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Inha University, Incheon.
- Kang, H. R. (2009). *The relationship between SME CEO's emotional leadership and organizational effectiveness recognized by organizational members: The moderating effect of employee's emotional intelligence*. Unpublished doctoral dissertation, Yeungnam University, Gyeongsan.
- Kim, H. S. (2003). *The relationship between self-leadership and job satisfaction of middle school teachers*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Kim, J. H., Song, J. E., Lee, S. K., Heo, S. K., Sung, Y. H., & Lee, J. E. (2011). The effect of emotional intelligence on organizational performance in clinical nurses - A preliminary study for an education program of organizational performance, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 17(1), 80-89. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.1.080>
- Kim, J. H., Yoon, D. Y., & Kim, S. H. (2019). The relationships

- among self-leadership, perceived supervisory and organizational support, and organizational commitment: Focusing on employees of relocated public institutions. *Korean Academy of Leadership*, 10(3), 33-57.  
<https://doi.org/10.22243/tklq.2019.10.3.33>
- Kim, K. S. (2005). *A study on nurses' emotional intelligence, nursing performance, organizational commitment, and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Korean Hospital Nurses Association. (2019). *Survey on the status of hospital nursing personnel assignment*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- Korean Hospital Nurses Association. (2020). *Survey on the status of hospital nursing personnel assignment*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- Kwak, H. G., & Ryu, K. H. (2020). Relationship between the authenticity leadership of soldiers and organizational commitment and organizational trust. *Journal of Convergence and Consilience*, 3(2), 17-32.  
<https://doi.org/10.33090/KSCL.3.2.2>
- Law, K. S., Wong, C.-S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for managements studies, *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483-496.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.483>
- Lee, S. J. (2013). *Emotional intelligence, interpersonal relationship and nursing performance among clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Lee, S. J. (2015). *The effects of clinical nurses' self-leadership, emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on nursing performance*. Unpublished doctoral dissertation, University of Brain Education, Cheonan.
- Lee, Y. B., & Koh, M. S. (2015). The effect of clinical nurses' communication competency and emotional intelligence on organizational performance, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 21(3), 347-354.  
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2015.21.3.347>
- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (1991). Super leadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(91\)90051-A](https://doi.org/10.1016/0090-2616(91)90051-A)
- Roberts, S. J., Demarco, R., & Griffin, M. (2009). The effect of oppressed group behavior on the culture of the nursing workplace: A review of evidence and interventions for change. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 288-293.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00959.x>
- Rosenstein, A. H., & O'Daniel, M. (2005). Disruptive behavior and clinical outcomes: perceptions of nurses and physicians. *The American Journal of Nursing*, 105(1), 54-65.  
<https://doi.org/10.1097/00000446-200501000-00025>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence, imagination, *Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.  
<https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG> Issue published: March 1, 1990
- Song, H. S. (2012). *A study on the empowerment and job satisfaction, job performance in hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Woosuk University, Wanju.