

# 수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 영향\* - 긍정심리자본의 매개 효과를 중심으로 -

이 미 영<sup>1</sup> · 김 계 하<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 조선대학교 간호학과 겸임교수, <sup>2</sup> 조선대학교 간호학과 조교수

\* 이 논문은 조선대학교 대학원 이미영의 박사학위 논문의 일부를 발췌하여 수정한 내용임.  
\* This article is a based on a part of the first author's doctoral dissertation from Chosun University.

## ***Influence of Head Nurses' Transformational Leadership on Staff Nurse's Psychological Well-being, Stress and Somatization\**** ***- Focused on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital -***

Lee, Mi Young<sup>1</sup> · Kim, Kyeha<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Adjunct professor, Chosun University

<sup>2</sup> Assistant Professor, Chosun University

### 주요어

간호사, 스트레스, 신체화, 자본

### Key words

Leadership, Nurses, Stress, Somatoform disorders, Psychology

### Correspondence

Kyeha Kim  
Department of Nursing,  
Chosun University  
375 Seosuk-dong, Dong-gu,  
Gwangju, 501-759, Korea  
Tel: 82-62-230-6326  
Fax: 82-62-230-6329  
E-mail: kyeihakim@hanmail.net

투 고 일: 2012년 2월 16일  
수 정 일: 2012년 4월 12일  
심사완료일: 2012년 4월 18일

### Abstract

**Purpose:** This study was done to identify the relationship between transformational leadership by head nurses and positive psychological capital, psychological well-being, stress and somatization of staff nurses. **Method:** Participants in this study were 300 staff nurses in general hospitals located in G and B cities. Data were collected using self-administered questionnaires and analyzed using SPSS Win 18.0 program. **Result:** The major findings were as follows; 1) There were positive influences of transformational leadership on positive psychological capital, psychological well-being, and a negative effect on stress. 2) Positive psychological capital had a positive influence on psychological well-being, and negative effects on stress and somatization. 3) In the analysis of the mediating role of the positive psychological capital, transformational leadership was shown to indirectly affect psychological well-being and stress through positive psychological capital. **Conclusions:** These findings suggest that transformational leadership has important influences on employees' psychological well-being and stress via employees' positive psychological capital. To enhance psychological well-being and reduce stress for nurses, it is important to develop not only the leadership of head nurses but also the positive psychological capital of staff nurses.

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 급격한 의료환경의 변화와 경쟁심화로 인해 국내 병원들은 어느 시기보다도 힘든 경영환경에 놓여 있다. 한국병원경영연구원 조사에 의하면 국내 병원급 의료기관의 2009년 도산율은

6.9%에 이르렀는데(Korean Institute of Hospital Management, 2010), 치열한 경쟁에서 살아남기 위해 병원조직은 새로운 변화를 모색해야 한다. 또한 차별화된 서비스로 경쟁우위 확보, 경영 능력 향상과 효율성 증대 등과 관련된 환경변화에 대처하여 효율성과 생산성을 증대시키고 향상된 질적 의료 서비스를 제공하는 것이 필요하다(Yun & Jang, 2008). 의료서비스는 노동집약적이고 다양한 전문 인력의 팀 접근이 필요하며, 인력이 차지하는 비중이 큰 만큼 의료인력 관리가 중요하다. 그 중 간호조직은 단일부서로는 최대 규모로서 병원 전체 인력의 평균 45.6%를 차지하고 있고(Korean Health Industry Development Institute, 2009), 24시간 동안 환자에게 지속적으로 직접적인 서비스를 제공하므로 간호인력의 효율적 구성과 활용은 양질의 보건의료 제공과 조직의 생산성 향상에 직접적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 따라서 병원의 생산성과 서비스를 향상시켜 급격한 의료환경 변화에서 생존하기 위해서는 간호조직의 효과적인 관리가 필수적이라 할 수 있겠다.

간호조직 내에서 간호단위의 관리와 운영을 담당하고 일반간호사들을 교육하고 감독하며, 간호조직의 목표를 효과적으로 이끌어 가기 위해서는 무엇보다도 간호단위 관리자인 수간호사의 리더십이 중요하다. 수간호사는 간호단위 관리의 총 책임자로서, 간호단위의 인력관리는 물론 간호단위에서 이루어지는 간호와 관련된 모든 업무에 대한 총체적인 관리를 담당하는 사람이고, 일반간호사는 간호단위의 리더인 수간호사의 리더십에 가장 많은 영향을 받는 것으로 알려져 있다(Kim, Han, & Kim, 1999). 그 동안 리더십에 관한 연구는 여러 가지 방향에서 다양하게 이루어져 왔는데 1980년대 이후에는 급격한 환경변화로 인한 복잡한 조직사회를 효과적으로 이끌어가면서 조직이 당면한 여러 가지 문제들을 해결하기 위해 기존의 전통적 리더십과는 다른 새로운 리더십이론들이 등장하여 발전되어 왔다. 이러한 새로운 리더십 이론에는 카리스마적 리더십, 비전적 리더십, 변혁적 리더십, 스투어드리더십 및 서번트 리더십, 전략적 리더십, 그리고 위기 리더십 등 다양한 리더십 이론 등이 포함된다(Achua & Lussier, 2010). 그 중 Bass (1985)가 발전시킨 변혁적 리더십(transformational leadership)이 조직구성원의 욕구수준 향상과 고차원인 욕구에 대한 만족에 상응할 수 있는 대표적인 리더십으로 가장 주목을 받고 있다.

변혁적 리더십은 리더가 조직 구성원들이 희망과 꿈을 가질 수 있도록 비전을 제시하고, 개별적 배려와 지적자극을 통해 조직 구성원들에게 가치관의 변화를 유도함으로써 보다 높은 조직 성과 달성 및 개인의 욕구를 충족시키는데 효과적이다(Bass, 1985). 지금까지 많은 학자들이 변혁적 리더십의 개념타당성과 그 효과성을 입증해오고 있으며 일반 기업의 조직 및 인력관리

뿐만 아니라 간호학 분야에서도 변혁적 리더십과 관련된 연구들이 활발히 진행되고 있다(Gardner, 2010; Kim, Park, Seomun, & Lim, 2006). 최근 들어 국외 연구들에서는 리더십과 직장에서의 건강 및 웰빙(well-being)을 연관시킨 시도들이 많아지고 있는데(Kuoppala, Lamminpaa, Liira, & Vainio, 2008) 이는 오늘날 많은 조직들이 구성원들의 건강을 증진시켜 결근율을 감소시키고 조직의 생산성을 향상시키는데 그 목적을 두고, 직장 내 근로자들의 신체 및 정신적 건강증진에 관심을 기울이고 있는 현 시대를 반영하는 것이다. 근로자의 건강이란 기업체 내 질병의 발견과 치료라는 협의의 의미가 아닌 반(反)건강상태의 예방 및 치료, 직장인들의 건강증진과 스트레스에 대한 내성 강화 등의 적극적인 건강의 의미로 신체적 건강뿐만 아니라 정신적 건강 또한 중요한 부분으로 인식된다(Yoon & Cho, 2007). 따라서 우리나라에서도 수간호사의 리더십이 일반간호사의 신체적, 정신적 건강과 관련이 있는지 살펴보는 것은 필요하리라 본다. 이에 본 연구에서는 일반간호사가 지각한 수간호사의 변혁적 리더십 정도와 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화 정도를 포함하는 일반간호사의 건강상태를 측정해서 살펴보았다.

또한, 리더십이 어떠한 경로를 통해 성과에 영향을 미치는지를 규명하는 매개변수에 대한 연구들이 한창 진행 중에 있지만(Huh, 2009; Munir & Nielsen, 2009), 아직 몇몇 변수에 한정되어 있고 체계적인 실증연구는 아직 부족한 실정이다. 최근 미국심리학회에서는 웰빙과 관련된 긍정적 심리학(positive psychology)에 대한 연구가 활발히 진행되면서 긍정적 정서를 유발하는 행복에 대한 관심이 높아지고 있다. 이러한 긍정 의제는 인간의 신체적, 사회적 및 심리적 기능의 연구들을 강점 기반 관점에서 보게 했고, 또한 많은 학문 분야에 있어서 연구에 박차를 가하게 했다. 구성원들에게 도전적인 비전을 제시하고, 개별적인 관심과 애정을 보여주며, 나아가 새로운 사고를 통해 개인의 발전을 가능하게 하는 변혁적 리더십의 개념은 구성원의 태도와 행동변화를 촉진시킬 수 있는 구성원의 긍정적인 심리의 형성과 밀접한 관련이 있을 것으로 추측된다. Chung, Park, 과 Seo (2011)는 그들의 연구에서 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 입증한 바 있다. 긍정심리자본은 간호 업무를 수행함에 있어서 창의성을 바탕으로 보다 혁신적으로 임할 것이며 이는 일반간호사의 부정성을 감소시키고 긍정성을 높임으로써 그들의 신체적, 심리적 건강에 영향을 줄 것으로 사료된다. 따라서 본 연구에서는 변혁적 리더십이 구성원의 긍정적인 심리 상태에 미치는 직접적인 효과성뿐만 아니라, 긍정적인 심리 상태를 통해 조직구성원의 건강에 미치는 간접적인 효과성을 살펴보고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 일반간호사가 지각하는 수간호사의 변혁적 리더십이 심리적 안녕감, 스트레스, 신체화에 미치는 직접적 효과성과 긍정심리자본의 매개역할을 규명하는 것으로 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 변혁적 리더십, 심리적 안녕감, 스트레스, 신체화 정도를 알아본다.

둘째, 변혁적 리더십, 심리적 안녕감, 스트레스, 신체화 간의 상관관계를 파악한다.

셋째, 수간호사의 리더십이 어떠한 경로를 통해 일반간호사의 긍정심리자본, 스트레스, 심리적, 신체적 건강에 영향을 미치는지 알아본다.

## 3. 용어 정의

1) 변혁적 리더십: 변혁적 리더십은 구성원들에게 기대되는 요구사항의 성과를 달성하도록 그들에게 명확한 비전을 제시하고 자신감을 심어주며, 개별적 배려와 지적 자극을 통해 그들의 가치관의 변화를 유도하고 동기부여시킴으로써 보다 높은 성과의 달성 및 개인의 욕구를 충족시키도록 영향력을 발휘하는 리더십 유형이다(Park, 1996). 본 연구에서는 Bass와 Avolio (1990)의 Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form-5X를 Park (1996)이 간호사에 맞게 수정보완한 도구로 측정된 점수를 말한다.

2) 긍정심리자본: 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 등의 4개 차원으로 구성된 합성 개념이며, 성취와 성공을 향한 개인의 긍정적인 인지상태의 정도로 정의된다(Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). 본 연구에서는 Luthans 등 (2007)이 자기효능감, 회복, 낙관주의, 회복력, 등 4가지 구성요소별 기존 측정문항들을 조직상황에 맞게 수정해서 개발한 심리자본 척도(psychological capital questionnaire; PCQ)로 측정된 점수를 말한다.

3) 심리적 건강: 본 연구에서 심리적 건강은 심리적 안녕감과 스트레스를 포함한다.

(1) 심리적 안녕감: 심리적 안녕감은 자아수용성, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 지배력, 삶의 목적, 개인의 성장 등 자기실현적 웰빙 개념에 기초한 다차원적 모델로(Ryff, 1989), 본 연구에서는 Ryff (1989)가 개발하고 Kim, Kim 및 Cha (2001)가 한국인에 맞게 번안 수정한 도구로 측정된 점수를 말한다.

(2) 스트레스: 스트레스는 자극이나 반응이 아니라, 자극과 그 자극에 대한 사람의 평가 간 상호작용으로 정의되는데(Lararus & Folkman, 1984), 본 연구에서는 0에서 10까지의 점수로 표시된 시각적 상사척도로 측정된 점수를 말한다.

4) 신체적 건강: 본 연구에서는 신체적 건강을 확인하기 위해 신체화를 측정하였다. 신체화는 기질적 병리가 없음에도 신체증상을 제시하고, 그 감각을 증폭하는 현상으로 정의된다(Barsky & Klerman, 1983). 본 연구에서는 Kim, Kim 및 Won (1984)이 제작한 간이 정신 진단 검사(SCK-90-R) 중 Ham (2005)이 신체화 문항만을 채택하여 사용한 척도로 측정된 점수를 의미한다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 병원조직에서 근무하는 수간호사의 리더십이 일반간호사의 긍정심리자본 및 심리적·신체적 건강에 영향을 미치는지를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 편의표집에 의해 선택된 G시 및 B시 소재 종합병원 세 곳에서 근무하는 일반간호사이다. 연구 표본으로 병원의 규모, 병원의 정책, 간호의 표준 및 평가 지침 등이 유사한 병상수 300이하의 종합병원들 중 G시 소재 2개 병원과 B시 소재 1개 병원 등 총 3개의 병원을 선정하여 일반병동과 특수부서를 포함한 대상 병원의 모든 간호단위에서 자료를 수집하였다. 대상자의 선정기준은 3개 병원의 총 일반간호사 500여명 중 현재 수간호사와 함께 근무한 기간이 최소 6개월 이상이고, 의사소통이 가능하며 자발적으로 본 연구에 참여하기를 동의한 일반간호사이다. 본 연구에서는 이들 320명 전수를 대상으로 하였으나 회수되지 않았거나 부정확한 답변을 한 20명을 제외한 총 300명을 연구 대상자에 포함시켰다.

### 3. 연구 도구

본 연구에서 사용된 변수는 크게 독립변수와 결과변수, 그리고 매개변수로 분류된다. 독립변수는 일반간호사가 지각한 수간호사의 변혁적 리더십이고, 결과변수는 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화이며, 매개변수는 일반간호사의 긍정심리자본으로 구성되어 있다. 본 연구에서 사용되는 변수들의 측

정을 위한 연구도구는 다음과 같다.

#### 1) 변혁적 리더십

변혁적 리더십을 측정하기 위해 Bass와 Avolio (1990)가 고안한 Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form-5X를 참조하여 Park (1996)이 간호사에 맞게 수정 보완한 도구를 사용하였다. 카리스마 12문항, 지적 자극 4문항, 개별적 배려 4문항 등 총 20문항으로 구성되어 있고, '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도이다. 측정 가능한 점수는 최저 20점에서 최고 100점으로 점수가 높을수록 일반간호사가 지각한 수간호사의 변혁적 리더십이 높음을 나타낸다. 본 도구의 신뢰도는 Park (1996)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.91$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.97$ 이었다.

#### 2) 긍정심리자본

긍정심리자본을 측정하기 위해 Luthans, Avolio, Avey 및 Norman (2007)이 개발한 Psychological Capital Questionnaire (PCQ)를 Lee와 Choi (2010)가 한국인의 긍정심리자본에 맞게 변안한 도구를 사용하였다. 총 24개의 문항의 6점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 6점까지의 6점 Likert 척도이다. 역척도 항목 3, 8, 19번을 역환산한 후 총합을 계산했을 때 측정가능한 점수는 최저 24점에서 최고 144점까지이고, 점수가 높을수록 일반간호사의 긍정심리자본이 높은 것을 의미한다. Lee와 Choi (2010)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.93$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.92$ 였다.

#### 3) 심리적 안녕감

Ryff (1989)가 개발하고 Kim 등(2001)이 한국인에 맞게 변안 수정한 도구를 사용하였다. 총 18문항으로 구성되었고 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '정말 그렇다' 5점까지의 5점 척도로 최저 18점에서 최고 90점까지 측정가능하다. 역척도 항목 14번에서 18번까지의 항목을 역환산한 후 총합을 계산하였을 때 점수가 높을수록 일반간호사의 심리적 안녕감은 높다는 것을 의미한다. Kim 등(2001)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.86$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었다.

#### 4) 스트레스

주관적 스트레스를 측정하기 위하여 시각적 상사척도(visual analogue scale: VAS)를 사용하였다. 시각적 상사척도는 대상자가 직접 자신의 스트레스 정도를 10cm의 수평선의 제일 오른쪽에 10 (스트레스를 매우 받는다), 제일 왼쪽에 0 (스트레스를 받지 않는다)이라고 적은 선상에 V표를 표시하도록 하는 척도이

다. 대상자가 직접 자신의 스트레스 정도를 선상에 V표시한 후 0에서 표시된 지점까지를 cm자로 재어서 점수화하며, 최저 0점에서 최고 10점으로 점수가 높을수록 스트레스가 높음을 의미한다.

#### 5) 신체화

신체화를 측정하기 위한 도구로 Kim 등(1984)이 제작한 간이 정신 진단 검사(SCK-90-R) 중 Ham (2005)이 신체화 문항만을 채택하여 사용한 척도를 사용하였다. 총 12문항으로 구성된 이 척도는 '전혀 없다' 1점에서 '아주 심하다' 5점까지의 Likert식 5점 척도로, 개인이 주관적으로 경험하는 신체증상들의 정도를 측정할 수 있다. 최저 12점에서 최고 60점까지 측정가능하며, 점수가 높을수록 신체화 증상이 많이 나타남을 의미한다. Ham (2005)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.86$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.87$ 이었다.

### 4. 자료 수집 방법

자료수집 방법은 연구대상으로 선정된 병원의 간호부서에 협조를 구한 후, 직접 해당병동 수간호사를 방문하여 연구 목적과 자료 수집 방법을 설명하여 협조승인을 받았다. 일반간호사들에게도 설문지 배포 전에 다시 연구의 목적과 자료 수집 방법, 연구자료로만 사용할 것이며 익명으로 처리됨을 설명하고 자원하는 대상자에 한하여 서면 동의를 받았고, 상사에 대한 리더십 점수가 노출되지 않도록 하기 위해 설문지를 봉투에 넣어 무기명으로 배포하였으며, 작성 후 밀봉하여 연구자에게 직접 제출토록 하였다. 그리고 회수율을 높이기 위해 회수 전에 담당부서에 전화로 부탁하여 누락되는 설문지가 없도록 협조를 구했다. 본 연구의 자료수집 기간은 2011년 2월 15일부터 2월 28일까지로 총 320부의 설문지를 배포하였다. 회수되지 않은 것과 불완전한 것을 제외하고 최종 연구 자료로 이용된 설문지는 300부로 회수율은 93.8%였다.

### 5. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 통계 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 세부적인 자료 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성과 변수들의 정도를 알아보기 위해 기술통계를 통해, 실수, 백분율, 평균, 표준편차 등을 구하였다.

둘째, 측정도구의 신뢰성을 검증하기 위하여 내적일관성 분석방법(internal consistency reliability)인 Cronbach's  $\alpha$ 계수를

측정하였다.

셋째, 변혁적 리더십, 심리적 안녕감, 스트레스, 신체화 간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson correlation coefficient를 구하였다.

넷째, 수간호사의 리더십이 어떠한 경로를 통해 일반간호사의 긍정심리자본, 스트레스, 심리적, 신체적 건강에 영향을 미치는지 알아보기 위해 다중회귀분석을 3회 실시하였다. 1단계는 독립매개변수인 변혁적 리더십이 매개변수인 긍정심리자본에 미치는 영향을 검증하였고, 2단계에서는 독립변수인 변혁적 리더십이 종속변수들에 미치는 영향, 3단계

에서는 매개변수 긍정심리자본이 종속변수들에 미치는 영향을 확인하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 평균 연령은 27.91세였고, 26-30세 연령대가 44.7%로 가장 많았다. 성별은 여성이 98.7%로 대다수를 차지하였으며, 기혼인 경우가 79.7%로 나타났다. 대상자 중 중

**〈Table 1〉** General Characteristics

(N=300)

Characteristics	Category	n(%)	M±SD
Age (years)	21-25	102(34.0)	27.9±5.02
	26-30	134(44.7)	
	31-35	44(14.7)	
	36+	20( 6.7)	
Gender	Male	4 (1.3)	296(98.7)
	Female	296(98.7)	
Marital status	Unmarried	239(79.7)	61(20.3)
	Married	61(20.3)	
Religion	Protestant	72(24.0)	28 (9.3)
	Catholic	28 (9.3)	
	Buddhist	43(14.3)	
	None	157(52.3)	
Education level	College	255(85.0)	45(15.0)
	University or higher	45(15.0)	
Length of work experience as a nurse (years)	<1	8(2.7)	3.12±.92
	1≤-<3	86(28.7)	
	3≤-<5	67(22.3)	
	≥5	139(46.3)	
Type of unit	Medical unit	50(16.7)	59(19.7)
	Surgical unit	59(19.7)	
	Intensive Care Unit	21 (7.0)	
	Operation Room	33(11.0)	
	Neuropsychiatry unit	14 (4.7)	
	Neurological/Pediatric unit	34(11.0)	
	Emergency Room	35(11.7)	
	Obstetrics & Gynecology	30(10.0)	
	Others	24 (8.0)	
Length of work experience in this unit (years)	<1	29 (9.7)	134(44.7)
	1≤-<3	134(44.7)	
	3≤-<5	66(22.0)	
	≥5	71(23.7)	
Number of co-workers	≤5	22 (7.3)	67(22.3)
	6-10	67(22.3)	
	11-15	174(58.0)	
	≥16	37(12.3)	
Salary (10,000won/year)	<2,000	20 (6.7)	268(89.3)
	2,000≤-<3,000	268(89.3)	
	3,000≤-<4,000	12 (4.0)	

교를 가지고 있지 않은 경우는 52.3%였고, 그 다음 기독교 24%, 불교 14.3%, 가톨릭교 9.3%로 응답되었다. 교육정도는 전문대 졸업이 85%로 가장 많았고, 4년제 이상이 15%였다. 대상자의 총 임상경력은 5년 이상이 46.3%로 가장 많았으며, 3년 이상에서 5년 미만이 22.3%였다. 현재 근무부서는 내·외과가 36.4%였고, 응급실이 11.7%, 수술실 및 신생아실/소아과가 11%로 나타났다. 현재 근무하고 있는 병동에서의 임상경력 1년 이상에서 3년 미만이 44.7%로 가장 많았으며, 3년 이상 5년 미만이 22%, 5년 이상 23.7% 순으로 나타났다. 현재 소속되어있는 부서에서 같이 일하는 동료수는 11명 이상에서 15명 미만이 58%로 가장 많았고, 6명 이상에서 10명 미만이 22.3%였다. 현재 연봉은 2,000만원 이상에서 3,000만원 미만을 받고 있는 경우가 89.3%였다(Table 1).

## 2. 변혁적 리더십, 긍정심리자본, 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화 정도

간호사가 인지하는 수간호사의 변혁적 리더십은 100점 만점에 평균 71.98점(SD=13.7)이었고, 긍정심리자본은 144점 만점에 평균 91.33점(SD=13.06)이었으며, 심리적 안녕감은 90점 만점에 평균 61.77점(SD=7.88)이었다. 스트레스 정도는 10점 만점에 평균 5.43점(SD=2.01)이었으며, 신체화는 60점 만점에 평균 22.06점(SD=7.28)으로 나타났다(Table 2).

## 3. 변혁적 리더십, 긍정심리자본, 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화 간의 상관관계

주요 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 변혁적 리더십은 신

체화를 제외한 긍정심리자본( $r=.20, p<.001$ ), 심리적 안녕감( $r=.18, p=.001$ ), 스트레스( $r=-.12, p=.033$ )와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내었다(Table 3).

## 4. 변혁적 리더십, 긍정심리자본, 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화 간의 회귀분석

변혁적 리더십( $\beta=.20, p<.001$ )이 긍정심리자본에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이에 대한 변수의 설명력은 4.0%이었다. 변혁적 리더십을 독립변수로, 심리적 안녕감, 스트레스, 신체화를 종속변수로 설정하여 분석한 결과, 변혁적 리더십은 심리적 안녕감( $\beta=.18, p=.001$ )과 스트레스( $\beta=-.12, p=.033$ )를 설명하는 변수였으며, 설명력은 각각 3.4%와 1.5%로 나타났다. 또한, 긍정심리자본을 독립변수로, 심리적 안녕감, 스트레스, 신체화를 종속변수로 설정하여 분석한 결과, 긍정심리자본은 심리적 안녕감( $\beta=.71, p<.001$ ), 스트레스( $\beta=-.28, p<.001$ ) 및 신체화( $\beta=-.30, p<.001$ )를 모두 설명하는 것으로 나타났다. 긍정심리자본은 심리적 안녕감을 50.8% 설명하는 것으로 나타났고, 스트레스 8.0%, 신체화에 9.3%의 설명력을 보였다(Table 4).

## 5. 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 요인의 효과 분석

변혁적 리더십은 심리적 안녕감( $\beta=.18, p=.001$ )과 스트레스( $\beta=-.12, p=.033$ )에 직접적 영향을 주는 변수로 나타났으며, 긍정심리자본의 경우 심리적 안녕감( $\beta=.71, p<.001$ ), 스트레스( $\beta=-.28, p<.001$ ) 및 신체화( $\beta=-.30, p<.001$ )에 직접적 영향을 주는 것으로 나타났다(Table 4).

(Table 2) The Level of Leadership, Positive Psychological Capital, Psychological Well-being, Stress and Somatization (N=300)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum
Leadership	71.98±13.70	32.00	100.00
Positive psychological capital	91.33±13.06	52.00	133.00
Psychological well-being	61.77±7.88	38.00	85.00
Stress	5.43±2.01	1.00	10.00
Somatization	22.06±7.28	12.00	48.00

(Table 3) Correlation between Study Variables

(N=300)

	Positive psychological capital r(p)	Psychological well-being r(p)	Somatization r(p)	Stress r(p)
Transformational leadership	.20(<.001)	.18(.001)	-.08(.188)	-.12(.033)
Positive psychological capital		.71(<.001)	-.30(<.001)	-.28(<.001)
Psychological well-being			-.23(<.001)	-.25(<.001)
Somatization				.47(<.001)

(Table 4) Regression Analysis for Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, Psychological Well-being, Stress and Somatization (N=300)

Independent variable	Dependent variable	$\beta$	R <sup>2</sup>	F	t	p
Transformational leadership	Positive psychological capital	0.20	.04	12.44	3.53	<.001
Transformational leadership	Psychological well-being	0.18	.03	10.43	3.23	.001
	Stress	-0.12	.02	4.59	-2.14	.033
	Somatization	-0.08	.01	1.74	-1.32	.188
Positive psychological capital	Psychological well-being	0.71	.51	307.43	17.53	<.001
	Stress	-0.28	.08	25.81	-5.08	<.001
	Somatization	-0.30	.09	30.39	-5.51	<.001

(Table 5) Total Effect of Transformational Leadership on Dependent Variables (N=300)

Variables	Direct effect	Indirect effect	Total effect
Transformational leadership	None	TL → PPC → PWB (.20)×(.71)=.14	.33
Positive psychological capital	.71	None	.71
Psychological well-being	.18	None	.18
Transformational leadership	None	None	None
Positive psychological capital	-.30	TL → PPC → Somatization (.20)×(-.30)=-.06	-.06
Somatization	None	None	None
Transformational leadership	None	TL → PPC → Stress (.20)×(-.28)=-.06	-.18
Positive psychological capital	-.28	None	-.28
Stress	-.12	None	-.12

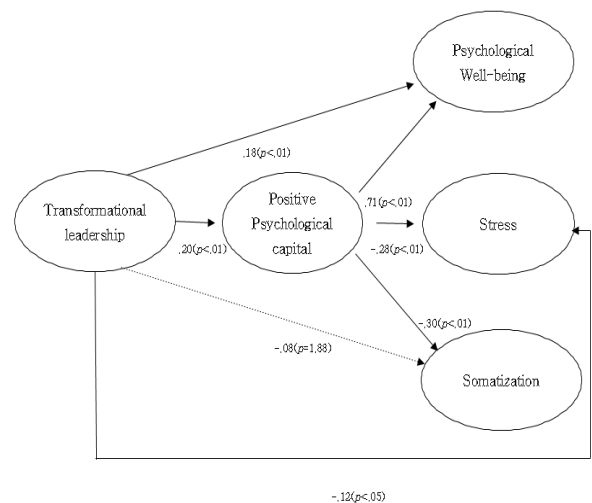
\* TL: Transformational leadership, PPC: Positive psychological capital, PWB: Psychological well-being

변혁적 리더십은 직접효과 뿐만 아니라 긍정심리자본( $\beta=.20$ ,  $p<.001$ )을 통하여 심리적 안녕감( $\beta=.71$ ,  $p<.001$ )과 스트레스( $\beta=-.28$ ,  $p<.001$ )에 영향을 미치는 간접효과도 있는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십은 심리적 안녕감에 대한 총효과( $\beta=.33$ ), 스트레스에 대한 총효과( $\beta=-.18$ )와 신체화의 총효과( $\beta=-.06$ )보다 높았다. 즉, 수간호사의 변혁적 리더십이 높으면 일반간호사의 긍정심리자본 정도가 높아지면서 심리적 안녕감을 증가시키는 것으로 나타났다(Table 5).

## 6. 변혁적 리더십과 심리적 안녕감 간의 긍정심리자본 매개효과

수간호사의 변혁적 리더십과 심리적 안녕감 관계에서 긍정심리자본의 매개효과(mediating effect)를 검증하기 위해 3가지 회귀방정식을 사용하였다(Baron & Kenny, 1986). 첫 단계로 매개변수를 독립변수에 대해 회귀분석하고, 두 번째 단계에서는 종속변수를 독립변수에 대해 회귀분석한 다음, 세 번째 단계에서 종속변수를 독립변수와 매개변수에 대해 회귀분석한다. 여기에

서 첫 단계에서 독립변수가 종속변수와 유의한 관계가 있고, 두



(Figure 1) Mediating effect of positive psychological capital in the relationship between transformational leadership and psychological well-being

번째 단계에서 독립변수가 종속변수와 유의한 관계가 있으며, 세 번째 단계에서 매개변수와 종속변수와 유의한 관계를 가지 되, 독립변수의 효과가 세 번째 단계의 회귀분석보다 두 번째 단계 회귀분석에서 더 커야한다. 그리고 세 번째 단계의 독립변수와 종속변수와의 관계에서 유의하지 못하면 완전매개이고, 유의하면 부분 매개 역할로 판단할 수 있다.

본 연구에서 이상의 세 단계의 회귀분석에 따라 긍정심리자본의 매개효과를 검증한 결과는 <Figure 1>과 같다. 1단계인 독립매개변수인 변혁적 리더십이 매개변수인 긍정심리자본 전체에 미치는 영향을 검증한 회귀분석에서는 표준회귀계수  $\beta$ 값은 .20으로 통계적으로 유의하였으며( $p < .001$ ), 2단계에서 독립변수인 변혁적 리더십이 종속변수인 심리적 안녕감에 미치는 영향은  $\beta = .18$ 로 통계적으로 유의하였다( $p < .001$ ). 마지막으로 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증하기 위해 3단계에서는 독립변수인 변혁적 리더십을 통제한 매개변수 긍정심리자본의  $\beta$ 값은 .04로 2단계의 .18보다 작으므로 긍정심리자본의 매개효과는 존재한다고 볼 수 있다. 독립변수와 종속변수와의 관계에서 유의하지 못하기에 완전매개의 역할을 한다고 판단할 수 있다.

## 논 의

본 연구에서는 일반간호사들이 지각하는 수간호사의 변혁적 리더십, 간호사 자신들의 긍정심리자본, 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화 간의 상관관계를 보면 신체화를 제외한 리더십, 긍정심리자본, 심리적 안녕감 및 스트레스 간의 유의한 상관관계를 나타내었다. 즉, 수간호사의 변혁적 리더십이 높을수록 일반간호사의 긍정심리자본이 높게 나타나 기존의 연구결과(Hannah, Woolfolk, & Lord, 2009)와 동일한 결과를 나타내었다. 이는 변혁적 리더들이 부하직원들에게 목표에 대한 도전정신과 어떤 어려움이 닥쳐와도 극복할 수 있다는 희망과 자기효능감, 낙관성과 회복력을 고취시킴으로써 부하 직원들의 긍정적 심리 형성에 영향을 줄 것으로 유추된다. 긍정심리자본의 '상태적인(state-like)' 특성은 단일 연속체 상에서 일시적인 감정인 무드보다는 상대적으로 안정되지만, 매우 고정적이고 변화하기 어려운 기질에 비해서 상대적으로 덜 안정적이기에 개발과 변화의 기회가 있다(Luthans et al., 2007). 즉 긍정심리자본의 하위 요인인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 등은 변화와 개발이 가능한 것이다(Seligman, 1998). 따라서 긍정적 정서를 개발할 수 있는 많은 전략과 관련 변수들에 대한 연구가 더 많이 실행되어야 할 것이다.

또한 변혁적 리더십이 높을수록 심리적 안녕감이 높아, 일반회사원을 대상으로 연구해 상사의 변혁적 리더십이 높을수록

부하직원이 심리적 안녕감이 높은 결과를 얻은 Huh (2009)의 연구와 일치를 보였고, Kuoppala 등(2008)이 주장한 리더십은 종업원의 건강과 웰빙을 예측하는 주요 변수라는 결론도 뒷받침하고 있다. 최근 들어 리더십과 건강을 관련 지어 연관성을 살피는 연구는 산업현장에서뿐만 아니라 학생, 군인, 가족구성원 등 연구대상자의 범위가 다양하게 확대되고 있다. 이는 건강한 조직구성원이 건강한 조직을 이루고, 조직구성원의 웰빙이 궁극적으로 행복하고 성과가 높은 조직으로 나아갈 수 있다는 것을 각성한 결과일 것이다.

Burnfield (2005)는 리더십과 종업원의 스트레스 및 긴장, 불안 관련 근골격계 문제에 대한 연구결과 상사의 리더십이 부하직원의 스트레스 및 근골격계 증상에 유의한 관계가 있다는 것을 입증하였는데, 본 연구는 리더십과 스트레스와의 상관관계는 발견하였으나 신체화 증상과는 유의한 연관성을 밝히지 못한 점에서 차이를 보인다. 본 연구결과에서는 리더십이 신체화에 직접적인 영향을 미치는 못했지만 리더십과 신체화 간에 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으므로 리더십보다 다른 변수의 효과가 더 컸을 것으로 사료된다. 따라서 조직사회에서 대상자들의 신체화에 큰 영향을 미치는 다른 변수들을 확인하는 추후연구가 필요하리라 본다.

본 연구에서는 긍정심리자본은 일반간호사의 건강 즉 심리적 안녕감, 스트레스, 신체화와 유의한 상관관계를 보였다. 이는 Culbertson, Fullagar 및 Mills (2010)의 연구에서 긍정심리자본이 종업원의 스트레스와 웰빙에 연관된다는 연구결과와 일치하는 결과이다. '긍정심리학'을 창시한 Seligman (1998)에 의하면 이제까지 인간 행동에서 나쁜 측면들을 연구하고 바꾸고자 하는 노력에서 인간 행동의 좋은 점을 더 향상시키는 방향으로 관심이 전환되어야 한다고 주장하였다. 부정적인 정서가 우리의 건강을 나쁘게 하는 반면, 긍정적 정서는 우리의 몸과 마음 모두의 건강을 회복하고 유지할 수 있게 해 준다. 긍정적 정서는 신체적 웰빙, 정서적 건강, 대처 기술, 그리고 지적 기증 등을 활성화한다. 이는 Fredrickson (1998)의 확장-구축이론(broaden-and-build theory)에 근거해 기쁨, 만족, 관심, 사랑, 그리고 자부심 등과 같은 긍정적 정서는 '개인의 사고-행위 쌍을 다양하게 확장하고, 신체적/지적 자원으로부터 사회적/심리적 자원에 이르기까지, 지속적인 개인의 자원을 형성한다. 따라서 앞으로 간호학 분야에서도 긍정적 정서의 가치에 대한 탐구가 더 많이 강조되고 이루어져야 할 것이다. 한편, 수간호사의 변혁적 리더십과 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화 사이에 긍정심리자본이 미치는 매개효과를 검증한 결과, 변혁적 리더십이 심리적 안녕감 및 스트레스 간의 관계에서 긍정심리자본에 의한 매개효과가 지지되었다. 이는 일반간호사가 지각하는 수간



호사의 변혁적 리더십과 일반간호사의 심리적 안녕감 및 스트레스 간의 관계에서 일반간호사의 긍정심리자본이 매개역할을 하여 수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 긍정심리자본을 증가시킴으로써 심리적 안녕감을 증진시키고 스트레스를 줄일 수 있다는 것을 의미한다. 이는 Huh (2009)의 연구에서 변혁적이고 구성원을 배려하는 변혁적 리더십이 구성원의 긍정적 정서 중 희망을 증가시키고 이는 심리적 안녕감의 향상까지 가져온다는 연구결과와 일치함을 보였다. Liu, Siu 및 Shi (2010)는 변혁적 리더십과 종업원의 웰빙 간의 관계에서 신뢰와 자아효능감의 매개효과를 밝힌 바 있으며 Nielsen과 Munir (2009)도 간호조직에서 변혁적 리더가 부하직원의 정서적 웰빙에 자아효능감이 매개역할을 하는 것으로 보고하였다.

본 연구결과를 종합해 보면 수간호사의 변혁적 리더십은 일반간호사의 긍정심리자본을 매개로 하여 심리적 안녕감과 스트레스에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이는 간호사들의 심리적 안녕감과 스트레스에 미치는 영향에 있어서 변혁적 리더십 자체도 중요하지만 간호사들의 긍정심리자본이 심리적 안녕감과 스트레스에 중요한 설명력을 가짐을 의미한다. 하지만 긍정심리자본의 신체화에 대한 영향은 선행연구와 차이가 있어 반복연구를 통해 더 관계성을 명확히 확인할 필요가 있다고 사료된다. 간호사의 심리적 안녕감이 높아지고 스트레스가 감소하면 간호업무성적을 높이는 동시에 간호서비스의 질을 높여 환자 만족을 증대시키고, 결과적으로 병원의 효율성을 극대화할 수 있게 되므로 조직성공에 있어 변혁적 리더십과 긍정심리자본은 매우 중요한 영향 요인이 된다고 할 수 있다.

본 연구는 추후 연구에서 고려하여야 할 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 연구대상자를 G시 및 B시 2개의 지역에 소재한 종합병원에서 편의표집한 횡단적 연구이기에 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 추후 연구에서는 전국적으로 무작위 표본추출해, 일정 기간을 두고 종단면적 연구를 시도할 필요가 있을 것이다. 둘째, 원인과 결과 변수에 관한 모든 정보가 동일한 대상자에 의해 제공되었기에 동일방법 사용 문제점을 피할 수 없다. 특히 수간호사의 리더십 정도는 객관적 리더십이 아닌 일반간호사에 의해 인지된 리더십을 기반으로 하고 있는데, 비록 수간호사의 리더십이 일반간호사에 의해 지각되어질 때 일반간호사의 행위에 더욱 더 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 지각된 리더십도 객관적 리더십만큼 중요하지만, 리더십과 결과 변수 간의 실제적 변인 이상의 영향을 미칠 가능성은 배제할 수 없다. 셋째, 본 연구는 일반간호사의 신체적, 정신적 건강 상태를 측정하기 위해 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화와 같은 일반간호사에 의해 인지된 주관적인 측정지표만 활용했다는 한계가 있다. 추후에는 혈압, 스트레스 호르몬 등 생리적 지표를

측정해 보다 객관적인 자료의 활용이 필요할 것이다. 마지막으로, 본 연구에서는 수간호사의 리더십 유형을 변혁적 리더십에 국한하였으나 추후 연구에서는 거래적 리더십, 셀프리더십, 오센틱 리더십 등 좀 더 다양한 리더십에 대한 연구가 필요할 것이다.

이상과 같은 제한점에도 불구하고, 급격하게 변화하는 의료환경변화에서 병원조직의 효율적인 관리를 위한 리더십과 긍정심리자본의 효과를 검증하는 연구를 실시하였다는 점에서 본 연구는 의미가 있다고 하겠다. 향후 본 연구결과를 기초로 수간호사의 리더십과 일반간호사의 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 프로그램의 개발의 기초자료로 사용될 수 있을 것이다.

## 결론

본 연구는 일반간호사가 지각하는 수간호사의 변혁적 리더십과 일반간호사들의 긍정심리자본, 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화의 관계에 있어서 긍정심리자본의 매개효과를 규명함으로써, 간호사들의 긍정심리자본 향상을 통한 심리적, 신체적 건강 증진을 꾀하고, 궁극적으로는 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었으며 연구결과수간호사의 변혁적 리더십은 일반간호사의 긍정심리자본에 영향을 미치고, 이는 심리적 안녕감을 증가시키면서 스트레스는 감소시킨다는 것을 알 수 있다.

본 연구를 바탕으로 간호연구, 실무 및 교육을 위하여 다음과 같은 제언을 한다. 첫째, 연구에 포함된 변수선정의 한계로 변혁적 리더십, 긍정심리자본, 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화 등과 관련된 보다 많은 다양한 변수를 포함한 계속 연구가 필요할 것이다. 특히 조직구성원의 건강을 측정하고자 할 때 생리적 지수 등을 측정하여 좀 더 객관적 자료를 제시할 것이 요구된다. 둘째, 연구 대상을 지방 중소병원 간호사에 한정할 것이 아니라 서울의 대학병원의 간호사로 확대해 비교할 연구가 필요하다. 셋째, 수간호사의 리더십과 일반간호사의 긍정심리자본을 증진시키는 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 추후연구가 필요하다.

## REFERENCE

- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership* (4th ed.). Toronto: South-Western Cengage Learning.
- Barsky, A. J., & Klerman, G. L. (1983). Overview: Hypochondreasis, bodily complaints, and somatic styles. *American Journal of Psychiatry*, 140(3), 273-283.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership & performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Burnfield, J. L. (2005). *Concurrent and lagged effects of leadership behavior on subordinate stress and health*. Unpublished doctoral dissertation, College of Bowling Green State University, Bowling Green.
- Chung, D. Y., Park, K. H., & Seo, J. D. (2011). Positive psychological capital and leadership performance. *Korea Business Education Review*, 26(2), 401-428.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421-433.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotion?. *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Gardner, B. D. (2010). Improve RN retention through transformational leadership styles. *Nursing Management*, 41(8), 8-12.
- Ham, J. Y. (2006). *The relationships of stress, alexithymia and somatization of adolescents: Focused on the highschool student*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul Women's University, Seoul.
- Hannah, S. T., Woolfolk, R. L., & Lord, R. G. (2009). Leader self structure: a framework for positive leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 269-290.
- Huh, N. C. (2009). *The influence of transformational leadership on organizational trust in-role behavior, and psychological well-being: The role of hope and intimacy*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Seoul.
- Kim, I. A., Park, Y. J., Seomun, G. A., & Lim, J. Y. (2006). A review of studies on leadership in nursing organization. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 12(2), 311-322.
- Kim, K. I., Kim, J. W., & Won, H. T. (1984). *Symptom checklist: SCL-90-R*. Seoul: Joongang Aptitude Publishing.
- Kim, M. S., Han, S. J., & Kim, J. A. (1999). Subjectivity of leadership behavior for nurse manager in hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 29(5), 1072-1086.
- Kim, M. S., Kim, H. W., & Cha, K. H. (2001). Analyses on the construct of psychological well-being (PWB) of Korean male and female adults. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 15(2), 19-39.
- Korean Health Industry Development Institute. (2009, October). *2008 Health care industry whitebook*. Seoul: Korean Health Industry Development Institute.
- Korean Institute of Hospital Management & Korean Hospital Association. (2010, March). *2007, 2008 Hospital management statistics*. Seoul: Korean Institute of Hospital Management
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects: A systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(8), 904-915.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Lee, D. S., & Choi, Y. D. (2010). A Study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*, 39(1), 1-28.
- Lui, J., Siu, O. L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 59(3), 454-479.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Munir, F., & Nielsen, K. (2009). Does self-efficacy mediate the relationship between transformational leadership behaviors and healthcare worker's sleep quality? A longitudinal study. *Journal of Advanced Nursing*, 65(9), 1833-1843.
- Nielsen, K., & Munir, F. (2009). How do transformational leaders influence followers' affective well-being? Exploring the mediating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 23(4), 313-329.
- Park, H. T. (1996). Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service *Journal of Korean Academy of Nursing*, 27(1), 228-241.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York, NY: Pocket Books.
- Yoon, H., & Cho, Y. (2007). Relationship between job stress contents, psychological factors and mental health status among university hospital nurses in Korea. *Journal of Preventive Medical Public Health*, 40(5), 351-362.
- Yun, J. R., & Jang, J. S. (2008). *Hospital management*. Seoul: Hyungseol Publishing.