

병원간호사의 셀프리더십과 팀 신뢰성이 조직몰입에 미치는 영향

김세영¹ · 김은경² · 김병수³

창원대학교 간호학과¹, 충북대학교 간호학과², 인제대학교 통계학과³

Effects of Nurses' Self-leadership and Team Trust on Organizational Commitment

Kim, Se Young¹ · Kim, Eun-Kyung² · Kim, Byungsoo³

¹Department of Nursing, Changwon National University

²Department of Nursing, Chungbuk National University

³Department of Statistics, Inje University

Purpose: The purpose of this study was to investigate the association between self-leadership, team trust, organizational commitment and identify the influencing factors on organizational commitment. **Methods:** The subjects in the study were 296 conveniently selected general nurses at 2 general hospitals in Chungbuk Province. The measurements included the self-leadership, organizational trust inventory (OTI), and organizational commitment. **Results:** The mean score for self-leadership was 3.40, the mean score for OTI was 3.61, and the mean score for organizational commitment was 3.07. There were significant correlations among self-leadership, team trust and organizational commitment. Self-leadership had significant correlation with team trust ($r=.25, p<.001$). Also, self-leadership ($r=.34, p<.001$) and team trust ($r=.31, p<.001$) showed significant correlation with organizational commitment. In stepwise multiple regression analysis, age, self-leadership and team trust were included in the factors affecting organizational commitment of clinical nurses. These variables explained 20% of organizational commitment. **Conclusion:** The results confirmed that nurses' self-leadership and team trust affects significant influences on organizational commitment. Accordingly, in order to enhance nurses' organizational commitment, it is necessary to build effective strategies to enhance self-leadership and team trust for nurses. Such strategies will be able to improve the goal achievement of nursing unit.

Key Words: Nurses, Leadership, Personnel management, Team, Organizational commitment

서 론

1. 연구의 필요성

전통적으로 의료기관은 위계적인 수직 구조를 바탕으로 상사의 지시와 통제에 의하여 조직을 관리해 왔으나, 이러한 관

리방식은 급격한 의료시장 변화에 효과적으로 대응하는데 많은 한계점을 가진다[1]. 최근 들어, 의료기술의 급격한 발전과 질 높은 간호서비스의 제공 요구에 부응하기 위해서 간호조직은 관리자의 리더십에 의존하기보다 새로운 리더십을 필요로 하게 되었다[2]. 즉, 조직이 경쟁력을 가지려면 구성원의 자기 통제시스템(self-control system)을 활용해야 하며[3], 이를 위

주요어: 간호사, 리더십, 인력관리, 팀, 조직몰입

Corresponding author: Kim, Eun-Kyung

Department of Nursing, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju 28644, Korea.

Tel: +82-43-249-1730, Fax: +82-43-266-1710, E-mail: kyung11@cbnu.ac.kr

- 이 논문은 2014년도 창원대학교 연구비에 의하여 연구되었음.

- This research is financially supported by Changwon National University in 2014.

Received: Jun 1, 2016 | Revised: Jul 22, 2016 | Accepted: Aug 24, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

하여 조직행동 분야에서 새로운 관리방식으로 셀프리더십에 관심을 가지게 되었다[1].

셀프리더십은 개인이 자기행동에 대하여 스스로 영향력을 행사하는 과정으로 정의되며[2], 구체적으로는 개인이 특별한 행동전략과 인식전략을 주도적으로 실천하는 것을 말한다. 따라서 조직에서 셀프리더십을 발휘하는 직원은 스스로 목표를 세우고 목표를 달성하기 위하여 다양한 행동전략을 자발적으로 실천함으로써 직무로부터 높은 성취감을 경험하게 된다[1, 4]. 간호현장에서 대상자의 요구를 파악하고 최선의 간호를 제공하기 위해서 간호사는 스스로 목표를 세우고 이를 달성하기 위하여 다양한 전략을 실천하는 셀프리더십을 발휘해야 한다. 국내에서 보고된 간호사 대상의 셀프리더십 연구를 체계적으로 분석한 결과, 셀프리더십은 직무만족과 조직몰입을 높이고, 직무 스트레스를 낮추는 등 간호사의 심리적 안정감을 높이고, 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표달성에 영향을 주는 것으로 나타났다[5].

한편 팀이란 공동의 목표를 달성하기 위하여 협력과 신뢰를 바탕으로 원활하게 의사소통하며 상호책임을 공유함으로써 개인들의 성과의 합 이상으로 성과를 내도록 자율성을 부여받은 집단을 의미한다[6]. 이러한 의미에서 간호단위는 수간호사의 관리 하에 일정 수의 환자 간호를 분담하여 독립적으로 업무를 진행하는 일종의 팀이라 할 수 있다. 그리고 팀에서 개인의 행동은 상호작용에 의하여 다른 개인의 반응을 일으키고 그 반응은 다시 원래의 개인에게 이차적인 상호작용 반응을 일으키게 된다[7]. 따라서 팀에서 구성원들이 셀프리더십을 발휘하여 스스로 목표를 세워서 일하고, 자기관찰과 리허설을 통해서 역량을 개발하고, 긍정적인 대화와 생산적인 아이디어를 제공하고, 일에 가치를 부여하여 즐겁게 일하는 모습을 보여주게 된다[8]. 이러한 팀 구성원의 셀프리더십 행동은 동료들에게 영향을 주고 팀의 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[9].

또한 조직행동연구에서 직원들의 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 조직에서 신뢰성에 대한 관심이 높아지고 있다[10]. 특히 팀에서 신뢰성은 동료가 정직하고, 일에 매진하고, 다른 동료들의 이익을 가로채지 않을 것이라는 믿음으로 정의된다[11]. 병원의 간호단위에서 간호사들은 교대근무와 업무분담을 통해서 간호서비스를 제공하기 때문에 간호의 연속성을 유지하기 위해서 동료들 사이의 신뢰와 협력을 필요로 한다. 따라서 간호단위에서 간호사들이 효과적으로 의사소통하고 협력하여 환자의 문제를 해결하고 질적인 간호를 제공하기 위해서 동료들 사이의 신뢰성은 가장 기초적인 요소라 할 수 있다[12]. 조직에서 신뢰성의 중요성에 대하여 조사한 선행연구에

서 공공기관 직원들이 인식하는 신뢰성은 직무만족과 조직몰입에 영향을 주었으며[13], 팀 동료에 대한 신뢰성은 팀의 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[14]. 한편 팀 기반 지식업무에서 개인의 셀프리더십의 중요성을 강조한 이론적 모형에서 Bligh 등[15]은 팀에서 개인들이 셀프리더십을 적극적으로 발휘하면 팀 구성원들이 서로에 대하여 높은 신뢰성을 인식하게 되고 팀에 대한 몰입도 높아진다고 주장하였다. 특히 병원에서 간호사들이 인식하는 동료 간호사에 대한 신뢰성은 금전적인 보상보다 간호사의 조직몰입에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다[12].

이러한 맥락에서 간호사들이 인식하는 셀프리더십과 간호단위 동료들 사이의 팀 신뢰성의 관련성을 파악하고, 특히 간호사들이 인식하는 팀 신뢰성이 조직몰입에 영향을 주는지 확인할 필요가 있다. 지금까지 국외에서 간호사들이 인식하는 신뢰성과 관련 변수를 조사한 연구는 소수에 불과하였고[10,12], 국내에서도 동료에 대한 신뢰성을 조사한 연구들은 주로 일반기업의 직원들을 대상으로 하였다[13,14]. 간호연구에서 신뢰성은 간호사-환자 신뢰성, 조직에 대한 신뢰성, 동료에 대한 신뢰성으로 구분되는데, 특히 동료에 대한 신뢰성을 조사한 연구는 매우 부족한 실정이다[12]. 이에 본 연구는 간호사들이 인식하는 셀프리더십과 팀 신뢰성을 파악하고, 조직몰입에 미치는 영향과 변수 간 관련성을 확인함으로써 간호조직 인적자원 관리에 기여할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자가 인식하는 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입의 관련성을 파악한다.
- 셀프리더십과 팀 신뢰성이 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어정의

1) 셀프리더십

셀프리더십(self leadership)은 스스로를 이끌어가기 위해 자신에게 영향력을 행사할 때 사용되는 행위와 인지전략을 통틀어 말하며[4], 본 연구에서는 Manz[16]가 개발하고, Kim[17]

이 수정·보완한 셀프리더십 도구로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다.

2) 팀 신뢰성

팀 신뢰성(team trust)은 팀 구성원들이 정직하고, 직무에 몰입하고자 노력하고, 직무를 통해서 개인적인 이득을 취하지 않을 것이라는 믿음을 의미한다[11]. 본 연구에서는 Cummings과 Bromiley[11]가 개발한 조직신뢰성 측정도구(Organizational Trust Inventory, OTI)로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 팀의 신뢰성에 대한 인식이 긍정적임을 의미한다.

3) 조직몰입

조직몰입은 직원들이 조직에 대하여 느끼는 욕구, 의무, 비용 등 복잡하고 다양한 측면의 인식을 포함하는 다차원적인 개념이며 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성된다[18]. 본 연구에서 조직몰입은 조직에 대한 감정적 애착, 정체성, 참여의식 등 정서적 몰입에 해당되며, Meyer 등[18]이 개발한 정서적 몰입 측정도구로 측정된 점수를 말하며 점수가 높을수록 조직에 대한 애착이 높음을 의미한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입의 관련성을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 편의추출에 의하여 선정된 국내 2개 종합병원에 근무하고 있으며, 본 연구의 목적과 방법을 충분히 이해하고 자발적으로 설문조사에 참여한 총 296명의 일반간호사이다. 본 연구의 자료분석 과정에서 변수들의 관련성을 확인하기 위하여 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 활용하였으며, ANOVA 분석에서 검정력 .95, 중간 효과크기 .25[19], 유의수준 .05, 집단 수 4 기준으로 최소 280명을 필요로 하며, 본 연구의 대상자 수는 분석을 위한 최소 기준을 충족하였다.

3. 연구도구

본 연구는 대상자의 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입 인식

을 측정하고, 대상자의 일반적 특성으로 연령, 학력, 총 경력, 현재 간호단위 경력, 종교유무, 결혼여부, 간호단위 간호사수, 직위 등에 대하여 자가보고형 설문지를 사용하여 조사하였다.

1) 셀프리더십

Manz[16]가 개발하고 Kim[17]이 수정·보완한 셀프리더십 측정도구를 사용하였다. 도구는 자기 기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적사고 6개 하부영역별 3문항씩 총 18문항으로 구성되며, Likert 5점 척도로써 점수가 높을수록 자신의 셀프리더십에 대한 인식이 긍정적임을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[17]의 연구에서 Cronbach's α 값 .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .87로 나타났다.

2) 팀 신뢰성

Cummings과 Bromiley[11]가 개발한 단축형 조직신뢰성 측정도구(Organizational Trust Inventory, OTI)의 12문항을 한글로 번역하여 사용하였다. 본 연구에 참여한 간호학과 교수 2인이 원 도구의 영어 문항을 한글로 번역하였고, 영문학 박사 1인이 역 번역한 영어 문항과 원 도구의 영어 문항을 비교하고 수정하여 번역타당도를 검증하였다. 도구는 5점 척도로써 점수가 높을수록 팀 구성원에 대한 신뢰성 정도가 긍정적임을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 값 .85였으며[11], 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .85로 나타났다.

3) 조직몰입

Meyer 등[19]의 조직몰입 측정도구 중 정서적 몰입 6문항을 번역하여 사용하였으며, 5점 Likert 척도로써 점수가 높을수록 대상자의 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 동일한 도구를 사용한 Han[20]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .81로 나타났고, 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .92로 나타났다.

4. 자료수집

본 연구는 C대학교의 기관생명윤리심의위원회의 승인을 받아 시행하였다(IRB NO. 201502-HR-024). 본 연구는 설문조사에 참여하는 대상자를 윤리적으로 보호하기 위하여 설문조사에 앞서 대상자에게 본 연구의 목적과 내용, 연구자의 이름과 연락처, 자발적인 연구참여 권리, 참여 중단의 자율성을 설명한 후 연구참여에 대한 서면 동의서를 받았다. 또한 설문조사에서 솔직한 응답을 얻기 위하여 서면동의서와 설문지를 분리

하여 별도의 봉투에 넣어 밀봉하였다. 본 연구에서 수집된 개인의 정보는 기밀로 보관하였으며, 자료는 코드화하여 대상자의 사생활 정보를 보호하였다. 본 연구의 설문조사는 2015년 5월 한 달간 진행되었다. 설문지 작성 소요시간은 평균 15분 소요되었으며 대상자에게 답례품을 제공하였다. 대상자 300명에게 설문지를 배부하여 296부가 회수되어 회수율은 98.7%로 모두 분석자료에 사용되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 다음과 같이 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성, 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입은 서술적 통계로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입의 차이는 Independent t-test, one-way ANOVA 및 Scheffé test로 분석하였다.
- 셀프리더십과 팀 신뢰성, 조직몰입의 관련성은 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 조직몰입의 영향요인을 파악하기 위하여 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여성이 94.9%로 대부분을 차지했으며, 평균 연령은 29.09 ± 5.69 세로 26세부터 30세까지 연령이 38.5%로 가장 많았다. 학력은 전문학과 학사가 각각 47.0%를 차지했으며, 미혼이 73.0%였으며, 59.1%는 종교가 없었다. 대상자의 직위는 일반간호사가 95.9%, 책임간호사가 4.1%였다. 직무와 관련해서 대상자의 평균 임상경력은 76.94 ± 68.28 개월이었고, 현재 간호단위의 평균 근무경력은 47.22 ± 41.79 개월이었다(Table 1).

2. 대상자가 인식하는 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입의 수준

대상자가 인식하는 셀프리더십 정도는 5점 척도에서 3.40 ± 0.48 점이었으며, 팀 신뢰성 정도는 5점 척도에서 3.61 ± 0.49 점, 조직몰입 정도는 5점 척도에서 3.07 ± 0.75 로 나타났다(Table 2).

Table 1. Demographic Characteristics of Participants (N=296)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Female	281 (94.9)
	Male	15 (5.1)
Age (year)		29.09±5.69
	21~25	93 (31.4)
	26~30	114 (38.5)
	31~35	51 (17.2)
	≥ 36	38 (12.9)
Education level	College	139 (47.0)
	Bachelor	139 (47.0)
	Master degree	18 (6.0)
Marriage	Yes	80 (27.0)
	No	216 (73.0)
Religion	Yes	121 (40.9)
	No	175 (59.1)
Position	Staff nurse	284 (95.9)
	Charge nurse	12 (4.1)
Total length of clinical career (month)		76.94±68.28
	≤ 60	155 (52.4)
	61~120	79 (26.7)
	> 120	62 (20.9)
Present clinical career (month)		47.22±41.79
	≤ 12	54 (18.3)
	13~60	162 (54.7)
	> 60	80 (27.0)

Table 2. Mean Score of Self-leadership, Team Trust, and Organizational Commitment (N=296)

Variables	Range	Min~Max	M±SD
Self-leadership	1~5	1.7~4.4	3.40±0.48
Team trust	1~5	1.4~4.9	3.61±0.49
Organizational commitment	1~5	1.0~5.0	3.07±0.75

3. 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입의 상관관계

본 연구대상자의 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입 간의 관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 대상자의 셀프리더십과 팀 신뢰성과의 관계를 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=.25, p<.001$). 대상자의 셀프리더십과 조직몰입과의 관계도 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=.34, p<.001$), 대상자의 팀 신뢰성과 조직몰입과의 관계 역시 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=.31, p<.001$). 따라서 대상자의 셀프리더십과 팀 신뢰성이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 팀 신뢰성, 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 대상자가 인식하는 셀프리더십은 36세 이상 집단($F=12.36, p<.001$), 석사 이상 집단($F=5.59, p=.004$), 기혼 집단($t=-3.739, p=.001$), 총 경력 10년 이상 집단($F=20.00, p<.001$), 현재 간호단위 경력 5년 이상 집단($F=3.08, p=.047$)에서 유의한 차이를 나타내었다.

대상자가 인식하는 팀 신뢰성은 36세 이상 집단($F=14.53, p<.001$), 현재 간호단위 경력 5년 이상 집단($F=3.66, p=.027$)에서 유의한 차이를 나타내었다. 대상자가 인식하는 조직몰입은 36세 이상 집단($F=14.53, p<.001$), 기혼 집단($t=-3.74, p<$

.001), 책임간호사 집단($t=-2.16, p=.031$), 총 경력 10년 이상 집단($F=16.51, p<.001$)에서 유의한 차이를 나타내었다.

5. 조직몰입의 영향 요인

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여, 회귀분석에서 독립변수의 기본가정을 진단한 결과, 공차한계(tolerance)의 범위는 0.84~0.93, 분산팽창인자(VIF)의 범위는 1.07~1.19로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 다중회귀분석의 독립변수로서 일반적 특성에 따른 조직몰입에 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령, 총 경력, 결혼여부, 직위였으나, 이 중 연령과 총 경력은 상관관계가 높아서 연령만을 포함시켰다. 이로써 다중회귀분석에 독립변수는 연령, 결혼 여부, 직위를 투입하고, 조직몰입과 유의한 상관관계를 나타낸 셀프리더십과 팀 신뢰성을 추가하여 독립변수로 투입하여 stepwise 방식으로 다중회귀분석을 시행하였다.

다중회귀분석 결과, 조직몰입의 영향요인은 연령, 셀프리더십, 팀 신뢰성으로 나타났다($F=24.88, p<.001$). 구체적으로 연령($\beta=.19, p=.001$), 셀프리더십($\beta=.22, p<.001$), 팀 신뢰성($\beta=.23, p<.001$)은 각각 조직몰입에 유의한 긍정적인 영향을 미치고, 이들 변수들이 조직몰입을 20.0% 설명하는 것으로 나타

Table 3. Correlation Coefficient of Self-leadership, Team Trust, and Organizational Commitment (N=296)

Variables	Self-leadership	Team trust	Organizational commitment
Self-leadership	1		
Team trust	.25 ($<.001$)	1	
Organizational commitment	.34 ($<.001$)	.31 ($<.001$)	1

Table 4. Differences of Self-leadership, Team Trust, and Organizational Commitment according to Characteristics of Participants (N=296)

Variables	Category	Self-leadership		Team trust		Organizational commitment	
		M \pm SD	t or F (p)	M \pm SD	t or F (p)	M \pm SD	t or F (p)
Gender	Female	3.40 \pm 0.48	-0.35	3.62 \pm 0.49	1.19	3.09 \pm 0.75	1.49
	Male	3.44 \pm 0.41	(.728)	3.46 \pm 0.46	(.234)	2.79 \pm 0.85	(.137)
Age (year)	21~25 ^a	3.27 \pm 0.45	12.36	3.59 \pm 0.45	3.92	3.04 \pm 0.61	14.53
	26~30 ^b	3.35 \pm 0.45	($<.001$)	3.60 \pm 0.46	(.009)	2.92 \pm 0.68	($<.001$)
	31~35 ^c	3.47 \pm 0.49	a, b, c < d	3.48 \pm 0.61	c < d	2.94 \pm 0.86	b, c, a < d
	> 36 ^d	3.78 \pm 0.40		3.83 \pm 0.45		3.76 \pm 0.78	
Education level	College ^a	3.38 \pm 0.45	5.59	3.63 \pm 0.47	2.90	3.10 \pm 0.79	0.91
	Bachelor ^b	3.37 \pm 0.49	(.004)	3.56 \pm 0.49	(.056)	3.02 \pm 0.69	(.404)
	Master ^c	3.76 \pm 0.53	b, a < c	3.84 \pm 0.62		3.24 \pm 0.91	
Marriage	Yes	3.35 \pm 0.46	-3.39	3.58 \pm 0.47	-1.44	2.97 \pm 0.72	-3.74
	No	3.55 \pm 0.49	(.001)	3.68 \pm 0.54	(.150)	3.33 \pm 0.78	($<.001$)
Religion	Yes	3.39 \pm 0.46	-0.39	3.61 \pm 0.52	-0.02	3.12 \pm 0.81	0.91
	No	3.41 \pm 0.49	(.697)	3.61 \pm 0.47	(.984)	3.04 \pm 0.71	(.362)
Position	Staff	3.39 \pm 0.48	-1.44	3.60 \pm 0.49	-0.71	3.05 \pm 0.75	-2.16
	Charge	3.60 \pm 0.43	(.050)	3.71 \pm 0.51	(.476)	3.53 \pm 0.80	(.031)
Total length of clinical career (month)	$\leq 60^a$	3.31 \pm 0.46	20.00	3.57 \pm 0.44	2.68	2.95 \pm 0.69	16.51
	61~120 ^b	3.34 \pm 0.50	($<.001$)	3.58 \pm 0.50	(.070)	2.95 \pm 0.64	($<.001$)
	> 120 ^c	3.72 \pm 0.37	a, b < c	3.74 \pm 0.58		3.53 \pm 0.85	a, b < c
Present clinical career (month)	$\leq 12^a$	3.34 \pm 0.53	3.08	3.70 \pm 0.42	3.66	3.12 \pm 0.71	0.60
	13~60 ^b	3.37 \pm 0.47	(.047)	3.54 \pm 0.48	(.027)	3.03 \pm 0.78	(.596)
	> 60 ^c	3.51 \pm 0.44		3.69 \pm 0.54		3.12 \pm 0.72	

Table 5. Factors Influencing Organizational Commitment

(N=296)

Independent variables	Organizational commitment				
	B	SE	β	t	p
(Constant)	-.12	.38			.748
Age	.03	.01	.19	3.40	.001
Self-leadership	.35	.09	.22	3.89	< .001
Team trust	.36	.08	.23	4.31	< .001

 $R^2=.20$, Adj. $R^2=.20$, $F=24.88$, $p<.001$

났다(Table 5).

논 의

현대 사회는 관리자의 리더십과 통제를 바탕으로 한 전통적 관리기능에서 탈피하여 구성원 스스로의 동기부여, 자율성과 자기통제가 조직의 효과적인 목표달성에 영향력이 크다는 주장에 힘이 실리고 있다[3]. 또한 간호는 환자를 중심으로 팀을 구성하여 구성원 간 협력과 업무의 연속성을 기반으로 하므로 동료 간 신뢰는 조직몰입을 통한 간호목표 달성에 중요한 요건이라 할 것이다. 이에 본 연구는 간호사의 셀프리더십과 팀 신뢰성, 조직몰입 간의 관련성을 알아보고자 하였다.

본 연구에서 대상자가 인식하는 셀프리더십의 평균값은 5점 만점에 3.40점으로 동일한 도구를 사용하여 간호사의 셀프리더십을 측정한 Kang 등[2]의 연구 3.72점, Park과 Park[21]의 3.58점, Choi와 Oh[22]의 3.48점, Han과 Park[23]의 3.61점보다 상대적으로 낮은 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 연구 대상자의 연령과 직위가 높을수록 셀프리더십이 높았던 이전 연구결과에 비추어볼 때[2,22,23], 본 연구결과에서도 영향을 준 것으로 해석된다. 본 연구대상자의 69.9%가 30세 미만이었으며, 일반간호사가 95.9%에 해당되었다. 반면, 선행연구인 Kang 등[2]의 연구대상자 중 30세 미만은 56.9%로 낮았고, 직무만족과 조직몰입 변수를 고려하여 총 경력 1년 이상의 정규직 간호사를 대상으로 조사한 Park과 Park[21]의 연구에서는 책임간호사 이상이 23.0%에 해당하였다. 그러나 본 연구는 경력에 대한 제한 없이 환자에게 직접 간호를 제공하는 일반간호사와 책임간호사 만을 대상으로 조사하였기 때문에 선행연구에 비해 셀프리더십 점수가 상대적으로 낮게 나타난 것으로 생각된다.

셀프리더십은 자신의 행동에 대하여 스스로 영향력을 행사하는 과정으로 셀프리더십이 높은 간호사는 스스로 목표를 세우고 목표를 달성하기 위한 다양한 행동전략을 자발적으로 실천함으로써 직무만족도가 높고 직무 스트레스는 낮아 업무의

효율성이 높고 조직의 목표달성에도 기여한다[1,4,5]. 즉, 간호사가 셀프리더십의 역량을 발휘하기 위해서는 일반적으로 임상경험이 중요하고, 어느 정도의 임상경험이 있는 후에 조직 내에서 영향력을 발휘할 수 있는 역량을 갖추게 되는 것과도 관련이 있다. 또한 연령은 임상경력, 직위와도 정적상관을 보이는 변수로 대체적으로 연령이 높아질수록 임상경험이 많아지고, 지위가 높아지는 경향이 있기 때문이다. 본 연구결과에서도 연령, 학력, 직위, 근무경력이 높아질수록 셀프리더십 점수가 높아지는 경향을 보였다.

한편, 터키에서 병원 직원들을 대상으로 셀프리더십의 선행요인을 조사한 Ugurluoglu 등[24]의 연구는 41세 이상 집단과 총 경력 19년 이상 집단에서 다른 연령집단보다 셀프리더십을 상대적으로 적게 사용하는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대하여 연구자들은 연령이 낮은 집단은 경력을 개발하는 과정에서 목표의식을 가지고 셀프리더십을 적극적으로 발휘하며, 연령이 높은 집단은 조직의 구조나 시스템, 절차에 익숙하고 이를 이용하기 때문에 상대적으로 셀프리더십을 덜 발휘하는 경향이 있으므로 셀프리더십은 젊은 세층에 더 적절한 동기부여 방안이라고 주장하였다[24]. 이처럼 셀프리더십 연구결과들의 차이는 대상자의 인구학적 특성, 업무환경 및 승진체계를 포함한 조직문화 등이 다르기 때문에 연령을 포함하여 셀프리더십에 영향을 주는 다양한 변수를 포함한 셀프리더십의 영향요인을 포괄적으로 파악하여 셀프리더십의 설명력을 높일 수 있어야 한다.

셀프리더십은 자기개발을 위해 학습활동을 많이 할수록 높은 것으로 나타났는데[21], 이는 학력이 높을수록 셀프리더십이 높은 결과와도 일맥상통한다[2,21,22]. 또한 셀프리더십은 금전과 같은 외적 보상보다 자기개발과 같은 내적 보상을 통해 스스로의 만족감이나 성취감을 얻음으로써 강화될 수 있기 때문에 간호조직에서 간호사가 셀프리더십 발휘할 수 있도록 지원하고, 자율권을 확대하는 간호문화를 조성하는 것도 셀프리더십을 강화하는 전략이 될 것이다[18].

본 연구에서는 대상자들이 인식하는 간호단위 동료들에 대

한 팀 신뢰성은 5점 만점에 3.61점으로 나타났다. 본 연구에서 팀 신뢰성을 측정하기 위하여 Cummings과 Bromiley[11]의 조직신뢰성(OTI) 도구를 간호단위에 적용하여 사용하였는데, 아직까지 동일한 도구를 사용하여 간호사의 팀 신뢰성을 조사한 선행연구가 없어서 연구결과를 직접 비교할 수는 없었다. 그러나 본 연구에서 사용한 신뢰성 도구와 동일하지는 않지만 국내 간호사를 대상으로 능력, 배려, 성실의 개념들로 구성된 신뢰성을 조사한 Choi[25]의 연구결과는 5점 만점에 각각 동료 신뢰 3.62점, 상사신뢰 3.85점, 조직신뢰 3.54점으로 간호사들이 동료에 대하여 인식하는 신뢰가 상사에 대한 신뢰보다 낮은 수준으로 나타났다. Hsu 등[12]은 대만의 간호사들이 동료 간호사들에 대해 생각하는 신뢰성 점수를 조사하였는데, 5점 만점에 3.48점이었으며 동료에 대한 신뢰성은 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 An[14]이 국내 여러 기업의 직원들을 대상으로 조사한 동료에 대한 신뢰성은 5점 만점에 인지적 신뢰 3.22점, 정서적 신뢰 3.45점이었으며, 인지적 신뢰와 정서적 신뢰가 집단성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 팀 구성원이 서로의 지식이나 능력을 인정하고, 서로에 관심을 갖는 인지적, 정서적 신뢰를 형성할수록 목표로 하는 집단성과를 잘 성취할 수 있다고 해석되었다. 이와 관련해서 De Jong과 Elfring[26]은 팀 내의 신뢰성이 팀 업무과정에 영향을 줌으로써 팀의 성과에 작용하는 것을 확인하였다. 특히 병원에서 간호단위는 의료 서비스를 제공하기 위한 물리적 조직단위이자 간호사가 중심이 되어 간호업무를 수행하는 하나의 팀이라 할 수 있다. 따라서 간호단위에서 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 간호사 동료들 사이에서 협력이 필수적이며, 이를 위하여 동료에 대한 신뢰성은 매우 중요하다[12]. 이러한 맥락에서 간호사들이 간호단위 동료에 대하여 인식하는 팀 신뢰성은 간호사들이 적절하게 의사소통하고 서로 협력하도록 하는 업무환경 요인으로 서 질 높은 간호를 제공하는데 기여한다고 해석되었다.

본 연구에서 셀프리더십은 조직몰입과 유의한 양의 상관관계($r=.34, p<.001$)를 나타내었으며, 이는 2003년부터 2012년까지 국내에서 보고된 간호사의 셀프리더십 논문을 26편 중 4편에서 셀프리더십과 조직몰입의 양의 상관관계를 제시한 결과와 유사하였다[5]. 또한 본 연구에서 셀프리더십과 팀 신뢰성은 유의한 양의 상관관계($r=.25, p<.001$)를 나타내었다. 이는 개인의 셀프리더십이 팀의 신뢰성에 긍정적 영향을 준다는 Bligh 등[15]의 주장을 뒷받침하는 결과로 해석할 수 있다. 즉, 개인은 동료가 보여준 과거의 행동 결과를 기초로 동료를 인지적으로 신뢰하게 되며, 여러 개인들의 반응이 합해져서 팀의

신뢰성을 구성한다. 따라서 팀에서 개인의 셀프리더십 행동은 동료가 업무에 몰입하고, 정직할 뿐만 아니라 다른 구성원으로 부터 이익을 챙기기 않으리라는 신호로 작용하기 때문에 팀 구성원들의 셀프리더십 행동은 팀 전체의 신뢰성에 긍정적인 영향을 준다고 할 수 있다. 한편 본 연구에서 팀 신뢰성은 조직몰입($r=.31, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과는 신뢰성과 조직몰입의 양의 관련성을 확인한 Cho 등[13]의 연구결과, 동료 간호사에 대한 신뢰성과 조직몰입의 양의 상관관계를 확인한 Hsu 등[12]의 연구결과와 유사하였다. 이와 관련해서 Hsu 등[12]은 간호사들의 조직에 대한 몰입을 높이기 위해서 간호관리자가 지식과 경험을 공유하도록 간호사들의 집단 활동을 마련하고 신뢰하는 분위기를 조성해야 한다고 주장하였다. 실제로 간호대학생을 대상으로 한 셀프리더십 교육 프로그램이 자기주도적 학습능력, 학업적 자기효능감, 임파워먼트를 향상시켰으며[27], 병원간호사를 대상으로 셀프리더십 강화 프로그램을 적용한 연구결과에서도 셀프리더십 수준, 학습 전이 동기, 의사소통 능력, 간호 실무 수행능력, 조직몰입에 긍정적 효과가 있음이 증명되었다[28]. Park[28]의 셀프리더십 강화 프로그램은 경력이 낮은 간호사들을 대상으로 자기 만족감, 성취감 등의 내적보상을 강조하는 자기성찰과 스스로의 동기부여 및 간호사로서의 긍정적인 자기 이해의 과정과 자기통제에 초점을 맞춘 교육내용으로 구성하였으며, 간호업무 중 성공 경험을 참여자들과 공유함으로써 자신에 대한 타인의 지지를 경험하고, 참여자들 간에 긍정적 피드백을 제공한 학습 전이 동기 요소를 구성하여 대상자에 적절한 셀프리더십 강화 프로그램의 운영 효과를 볼 수 있었다.

또한 조직문화와 셀프리더십의 관계를 본 선행연구결과에서 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 업무지향 문화 순으로 셀프리더십과 정적 상관관계를 보였는데[29], 이는 간호관리자가 간호사들로 하여금 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 격려하고 혁신적이고 창의적인 분위기를 조성해야 한다는 주장을 뒷받침한다[2]. 이와 더불어 간호단위에서 집단 활동을 마련하여 간호사들이 셀프리더십을 실천하고 경험을 나눔으로써 동료들 사이의 팀 신뢰성을 높이고, 조직몰입을 높일 수 있을 것이다. 이상을 통해서 간호조직이 간호사들의 조직몰입을 높이기 위해서 Manz[16]가 제시한 자기 기대, 리허설, 목표설정, 자기 보상, 자기비판, 건설적 사고 등 셀프리더십 전략을 활용할 수 있도록 간호사들에게 셀프리더십 교육 프로그램을 개발하고 제공할 필요가 있다고 생각된다.

본 연구에서 조직몰입의 영향요인을 확인한 결과, 셀프리더십($\beta=.22, p<.001$)과 팀 신뢰성($\beta=.23, p<.001$)이 조직몰입

의 영향요인으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 셀프리더십이 조직몰입을 높인다는 선행연구의 결과와 유사하였다 [5,21]. Hsu 등[12]의 연구에서 간호사들이 인식하는 동료에 대한 신뢰성은 동료가 신뢰할 만하고, 성실하다는 자신감과 동료의 자신을 이용하지 않으리라는 믿음 정도으로써, 직무만족에 금전적 보상($\beta=.37$)이 동료 신뢰성($\beta=.34$)보다 영향을 더 주었으나, 조직몰입에는 동료 신뢰성이($\beta=.28$) 금전적 보상($\beta=.09$)보다 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. Spence Laschinger 등[10]은 간호사들이 인식하는 동료와 상사에 대한 신뢰성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 결과를 통해서, 보건의료기관의 리더는 간호사들이 전문적으로 판단하고 결정할 수 있도록 간호사들을 임파워먼트 시키는 업무환경을 조성함으로써 간호사들이 상사와 동료에 대하여 높은 신뢰성을 느끼고 조직에 몰입할 수 있으며, 이러한 전략은 궁극적으로 환자 간호에 기여할 수 있다고 주장하였다. 이상의 내용을 바탕으로 간호조직이 간호사들의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사들이 인식하는 셀프리더십과 팀 신뢰성 수준을 측정하고 개선하도록 노력할 필요가 있으며, 특히 팀 신뢰성을 높이기 위해서 간호사들이 업무에서 전문성과 자율성을 느끼면서 일할 수 있도록 업무환경을 개선하는 노력이 필요하다고 생각된다.

한편 Jeong과 Yi[30]의 연구에서는 대전 지역 5개 연구소 직원들을 대상으로 조직문화, 셀프리더십, 조직유효성의 관련성을 조사한 결과, 조직문화는 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 관계를 확인하였다. 특히, 유연성 문화에서 셀프리더십은 조직문화와 조직시민행동 및 조직몰입의 매개변수로 작용하였다. 이 연구에서 유연성 문화는 혁신적인 사고와 아이디어와 존중하고, 새로운 아이디어를 신속하게 수용하고, 변화와 혁신을 강조하는 혁신문화와 가족과 같은 분위기를 강조하고, 인간관계를 강조하고, 구성원에 대한 높은 배려와 관심을 강조하는 관계문화로 정의되었다. 이러한 결과는 간호사들이 셀프리더십을 발휘하고 조직에 몰입하도록 격려하기 위해서, 관리자는 간호조직문화를 혁신과 관계를 강조하는 유연성 문화로 개선하는 노력이 필요함을 강조하였다.

이상을 통해, 간호조직에서 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사들의 셀프리더십 강화를 위한 다양한 교육 프로그램 개발과 연수, 지원 등 인적자원관리 방안을 고려해야 함을 확인하였다. 또한 간호사들이 인식하는 팀 신뢰성을 높이기 위해서는 유연성 조직문화를 조성하고, 간호사의 임파워먼트를 높일 수 있도록 업무환경을 개선할 필요가 있다. 즉, 간호사들이 셀프리더십을 발휘하여 업무를 주도적으로 수행하고, 동료들 사이에서 긍정적인 영향력을 행사하도록 격려하는 것은

간호사 개인의 간호실무 수행능력 향상뿐 아니라 궁극적으로 간호사들의 조직몰입을 높여 조직의 성과와 경쟁력 향상에도 기여할 수 있을 것이다.

결론

본 연구는 간호사를 대상으로 셀프리더십과 팀 신뢰성이 조직몰입에 미치는 영향을 처음으로 조사한 연구로서 의의가 있다. 간호단위의 업무는 간호사의 수행에 대한 자율적인 의사결정을 바탕으로 구성원의 상호의존적인 협력과 연속성을 유지하는 팀으로서의 협력 업무임을 감안할 때, 셀프리더십과 팀 신뢰성은 조직몰입에 중요한 영향요인임을 확인할 수 있었다. 즉, 셀프리더십과 팀 신뢰성, 조직몰입은 상호 정적인 관련성이 있었으며, 셀프리더십과 팀 신뢰성이 조직몰입에 영향을 주는 중요한 요인으로 파악하였다. 따라서 간호단위 관리자는 간호사들이 셀프리더십을 발휘하도록 지지함으로써 간호단위의 팀 신뢰성을 높이고, 이러한 조직문화를 통해 조직몰입을 높임으로써 간호단위의 목표달성과 업무성적을 높일 수 있을 것이다.

향후 연구에서는 다양한 조직문화를 가진 간호사들을 포함하도록 연구대상을 확대하고, 간호단위의 특성을 반영하여 팀 신뢰성을 측정할 수 있는 도구의 개발과 팀 신뢰성이 간호업무와 조직성과에 미치는 효과를 파악하는 연구를 제언하는 바이다.

Conflict of interest

None of the authors have any conflicts of interest to declare.

REFERENCES

1. Min BC, Lim SW, Kim HK, Rhee HS. The influence factors and effects of self-leadership: Focusing on members of the hospitals. *Health Policy and Management*. 2013;23(1):66-77. <http://dx.doi.org/10.4332/KJHPA.2013.23.1.066>
2. Kang YS, Choi YJ, Park DL, Kim IJ. A study on nurses' self-leadership self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16: 143-151.
3. Manz CC, Sims HP. The new superleadership: Leading others to lead themselves. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers; 2001. p. 127-144.
4. Song JS, Yang PS. A study on mediating effects of job satisfaction on the relationship between self-leadership and innovative behavior. *Korean Journal of Human Resources Development*.

- ment Quarterly. 2008;10(1):223-246.
5. Won HJ, Cho SH. A review of research on self-leadership in nurses'. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19:382-393.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.382>
6. Lee SJ. A study on the determinants of team effectiveness [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 1999. p. 1-95.
7. Weick KE. *The social psychology of organizing*. 2nd ed. NY: McGraw-Hill; 1979. p. 65-87.
8. Houghton J, Neck CP, Manz CC. Self-leadership and super leadership: The heart and the art of creating shared leadership in teams. In Pearce CL, Conger JA, editors. *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications; 2003. p. 123-140.
9. Konradt U, Andressen P, Ellwart T. Self-leadership in organizational teams: A multilevel analysis of moderators and mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2009;18(3):322-346.
<http://dx.doi.org/10.1080/13594320701693225>
10. Spence Laschinger HK, Finegan J, Shamian J. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review*. 2001;26(3):7-23.
11. Cummings LL, Bromiley P. The organizational trust inventory (OTI): Development and validation. In Kramer R, Tyler T, editors. *Trust in organizations*. Thousand Oaks: Sage; 1996. p. 302-330.
12. Hsu CP, Chiang CY, Chang CW, Huang HC, Chen CC. Enhancing the commitment of nurses to the organisation by means of trust and monetary reward. *Journal of Nursing Management*. 2015;23:567-576.
<http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12180>
13. Cho YJ, Park H. Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment. *Public Management Review*. 2011;4:551-573.
<http://dx.doi.org/10.1080/14719037.2010.525033>
14. An N. The effects of co-workers trust on group performance: A mediating role of collective intelligence and a moderating role of task interdependence [master's thesis]. Busan: Pusan National University; 2014. p. 1-108.
15. Bligh MC, Pearce CL, Kohles JC. The importance of self and shared leadership in team based knowledge work: A meso-level model of leadership dynamics. *Journal of Managerial Psychology*. 2006;21(4):296-318.
16. Manz CC. *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1983. p. 1-115.
17. Kim HS. The relationship between self-leadership and job satisfaction of middle school teacher [master's thesis]. Seoul: Soongsil University; 2003. p. 1-83.
18. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*. 1993;78:538-551.
19. Kim IS, Won SA, Kang SJ, Shin SM. The relationship among nurses' perception of super-leadership, self-leadership and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22:148-157.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.148>
20. Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2000. p. 1-131.
21. Park KN, Park MK. A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14:63-71.
22. Choi AS, Oh PJ. A study on self-leadership, fall attitude, and nurses' behavior to prevent patient falls. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19:394-403.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.394>
23. Han Y, Park Y. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19:462-469.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.462>
24. Ugurluoglu O, Saygılı M, Ozer O, Santas F. Exploring the impact of personal factors on self-leadership in a hospital setting. *The International Journal of Health Planning and Management*. 2015;30(1):3-13.
<http://dx.doi.org/10.1002/hpm.2199>
25. Choi EJ. The impact of organizational communication satisfaction on the trust among clinical nurses. Department of Nursing Administration [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2015. p. 1-73.
26. De Jong B, Elfring T. How does trust affect the performance of ongoing teams? The mediating role of reflexivity monitoring and effort. *The Academy of Management Journal*. 2014;53:535-549. <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468649>
27. Jung CS. The effects of the self-leadership enhancing program on nursing student [master's thesis]. Daegu: Kyungpook National University; 2015. p. 1-45.
28. Park EH. Development and the effects of self-leadership reinforcement program for hospital nurses [dissertation]. Chuncheon: Kangwon National University; 2016. p. 1-114.
29. Im MK. The relationship among types of nursing organizational culture, self-leadership and burnout in operating room [master's thesis]. Seoul: Sungkyunkwan University; 2015. p. 1-65.
30. Jeong YK, Yi OK. A study on the relationship between organizational culture, self-leadership, and organizational effectiveness. *Korean Review of Management Consulting*. 2012;3(2):53-77.