

종합병원 간호사의 셀프리더십과 직무몰입이 임상수행능력에 미치는 영향

한용희¹ · 박영례²

한림성심대학교 간호학과¹, 국립군산대학교 간호학과²

Effects of Self-leadership and Job Involvement on Clinical Competence in General Hospital Nurses

Han, Yonghee¹ · Park, Youngrye²

¹Department of Nursing, Hallym Polytechnic University

²Department of Nursing, Kunsan National University

Purpose: This study was performed to identify the effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. **Methods:** The participants in this study were 443 staff nurses working in general hospitals and having more than 6 months of nursing experience. Data were collected using self-administered questionnaires. **Results:** There were significant positive correlations between nurses' self-leadership and job involvement, and between nurses' self-leadership and clinical competence. In the multiple regression analysis, clinical career, type of department and self-leadership were significant predictors in explaining nurses' clinical competence and accounted for 28% of the variance in nurses' clinical competence. **Conclusion:** Study findings suggest that nurses' self-leadership is defined as having an important influence on nurses' clinical competence. In order to strengthen nurses' clinical competence, there is a need to develop education programs to increase nurses' self-leadership.

Key Words: Self leadership, Job involvement, Clinical competence, Nurses

서 론

1. 연구의 필요성

의료기술의 발전 및 생활수준의 향상과 함께 국민들의 의료 서비스에 대한 기대수준이 높아짐에 따라 병원조직의 경영혁신을 통한 의료서비스의 질 향상과 조직 구성원의 업무능력을 증진시키는 것은 모든 병원이 당면한 과제이다. 간호조직은 병원 내 가장 큰 전문인력 집단으로 간호서비스의 질적 향상

과 병원 조직의 생산성 증대에 직접적인 영향을 미치므로 효율적인 인력관리가 지속적으로 이루어져야 한다. 즉 조직의 목표달성과 개인의 발전을 위해 간호조직 구성원의 리더십 개발이 필수적으로(Dolbier, Soderstrom, & Steinhardt, 2001) 대두되고 있으며, 이에 따라 최근 리더십을 바라보는 관점이 전환되면서 셀프리더십에 대한 관심이 매우 증가되고 있다. 셀프리더십은 한 사람의 리더가 구성원에게 영향을 미치는 전통적인 리더십과는 달리 내적인 동기부여에 초점을 두고 개인의 창의성과 자발적인 능력발휘를 통해 자신과 조직의 변화와

주요어: 셀프리더십, 직무몰입, 임상수행능력, 간호사

Corresponding author: Park, Youngrye

Department of Nursing, Kunsan National University, 558 Daehangno, Gunsan 573-701, Korea.
Tel: +82-63-469-1992, Fax: +82-63-469-1991, E-mail: yrpark@kunsan.ac.kr

투고일: 2013년 4월 15일 / **수정일:** 2013년 7월 4일 / **게재확정일:** 2013년 8월 20일

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.

성과를 이끌어 낼 수 있는 새로운 패러다임이다(Seomun, 2005). 이러한 셀프리더십은 스스로 자신에게 영향력을 행사하도록 함으로써 인간 내부의 기본적인 성향인 자율성을 강조한 개념으로(Manz & Sims, 2001), 개인이나 조직의 업무성과와 목표달성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Park & Park, 2008; Tekleab, Sims, Yun, Tesluk, & Cox, 2008; Watson, 2004). 다시 말해 자율성은 다양한 간호 현장에서 간호사들이 능동적인 대처를 통해 임상수행능력을 최대한으로 발휘할 수 있도록 하여 효율적인 업무수행이 가능하도록 하는(Seomun et al., 2006) 원동력이라 할 수 있다. 그러므로 셀프리더십이 높다면 자신의 직무에 대한 몰입이 증가할 것이며 전문간호를 제공할 수 있는 실무능력 또한 향상될 것이다.

직무몰입은 직무만족이나 조직몰입과 구분되는 개념으로(Kanugo, 1982) 개인이 자신의 직무를 동일시하며 직무에 적극적으로 참여하고 성과가 그의 자아가치에 중요하게 여겨지는 정도로서, 직무몰입도가 높은 사람은 그들이 맡은 직무를 매우 선호하며, 그 직무에 최선을 다하게 된다(Han, Sohn, Park, & Kang, 2010). 즉, 직무몰입은 직무만족이나 조직몰입과 함께 개인과 조직의 성과를 결정하는 중요한 태도 변수라 할 수 있으며(Angle & Perry, 1981), 간호사의 태도는 간호서비스 질에 결정적인 역할을 담당하므로 간호사가 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 여건을 조성하여 직무몰입도를 향상시킬 수 있도록 유도하는 것이 매우 중요하다.

한편 간호사는 대상자에게 직접 간호를 제공하는 집단으로(Seomun, Chang, Cho, Kim, & Lee, 2006) 간호사에게 요구되는 업무수행능력의 범주도 다양해지고 있다. 특히 질병의 복잡한 변화와 중증 환자의 증가와 더불어 급변하는 병원환경에 노출되어 있는 간호사는 안전하고 효과적인 간호를 제공하기 위해 이러한 변화에 적극적으로 대처할 수 있도록 보다 깊은 지식과 숙련된 간호행위를 수행할 수 있어야 한다. 즉, 간호사들 스스로가 능동적인 업무수행을 할 수 있도록 그들의 노력을 증가시키고, 그로 인해 심리적 안정감을 갖게 됨으로써 업무수행능력을 향상시키는 것이 중요하다. 그러나 간호사들은 비슷한 근무연한과 임상경험에도 불구하고 간호역량에 차이가 있어(Jang, 2000) 간호사들의 잠재적 능력을 효율적으로 발휘되지 못하게 되고 궁극적으로 대상자들의 간호서비스 요구를 충족시키는데 많은 어려움을 겪게 된다. 그러므로 간호대상자에게 질적인 간호를 제공하기 위해서는 임상수행능력을 향상시켜 전문직 간호사로서 필수적인 요건을 갖출 수 있도록 해야 한다.

이상의 견해로 선행연구를 고찰해 본 결과 간호사의 임상수행능력과 관련된 연구는 대부분 비판적 사고성향, 직무만족, 조직몰입, 의사결정능력(Bowles, 2000; Kang, Kim, & Ryu, 2011; Park & Kim, 2009; Park & Park, 2008; Shin, Lee, & Lim, 2010; Sung & Eum, 2009) 등과의 관계가 주를 이루었으며, 임상수행능력에 영향을 미치는 요인으로 셀프리더십과 직무몰입에 초점을 두고 확인한 연구는 매우 부족한 실정이었다. 따라서 다양하고 복잡한 병원현장에서 근무하고 있는 간호사들의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인으로서 셀프리더십과 직무몰입의 관계를 확인하고 그 영향요인을 파악하는 것은 간호사 스스로 자기 자신을 변화시켜 직무에 몰입하게 함으로써 임상수행능력을 보다 효율적으로 발휘할 수 있는 전략을 모색하고자 하는 측면에서 그 의의가 크다고 하겠다.

그러므로 본 연구에서는 간호사의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력을 확인하고 이들 변인들 간의 관계를 규명하고자 하며, 또한 간호사의 임상수행능력에 미치는 영향요인을 확인함으로써 종합병원 간호사들의 임상수행능력을 향상시키기 위한 방안을 마련하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 임상수행능력, 셀프리더십 및 직무몰입의 정도와 관련성을 파악하고 임상수행능력에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 함이다.

구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 대상자의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력의 정도를 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력의 차이를 확인한다.
- 대상자의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력 간의 관계를 확인한다.
- 대상자의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 셀프리더십, 직무몰입과 임상수행능력의 정도를 확인하고 임상수행능력에 영향을 미치

는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 서울특별시, 경기도와 강원도 소재 4개의 2, 3차 병원에 근무하는 간호사 중 수술실을 제외한 부서에서 6개월 이상 근무경력이 있는 433명을 대상으로 하였다. 대상자 수는 G*Power program (Erdfeuler, Faul, & Buchner, 1996)을 이용하여 회귀분석에 필요한 표본수로 산출하였다. 분석하고자 하는 변수에 대하여 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .95를 유지하는데 필요한 표본 수는 160명이 산출되어 본 연구의 대상자 수는 회귀분석에 필요한 표본수를 충족하였다.

연구자는 대상자에게 연구목적을 설명하고 대상자는 자의로 연구에 참여하고 원하는 경우 언제든지 철회할 수 있으며 그로 인한 불이익은 없을 것이며 연구자료는 연구목적 이외에는 사용되지 않으며 연구참여자의 익명성을 보장한다는 내용을 전제로 한 서면 동의서를 받았다.

자료수집기간은 2011년 4월부터 5월까지이었다. 먼저 병원 간호부를 방문하여 부서장에게 연구의 목적을 설명한 후 자료수집에 대한 승인을 받았다. 그런 다음 각 병동의 수간호사에게 협조를 구하여 대상자들이 설문지 작성을 완료하면 밀봉하여 일정 장소에 보관하도록 한 후 연구자가 직접 방문하여 수거하였다. 배부된 500부의 설문지 중에서 465부(93%)가 회수되었으며, 불충분한 자료 32부를 제외한 총 433부를 자료분석에 활용하였다.

3. 연구도구

1) 셀프리더십

셀프리더십은 Manz (1983)가 개발한 도구를 Kim (2002)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개의 하위영역으로 총 18문항으로 구성되어 있다. 5점 척도로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. Kim (2002)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었고 본 연구의 Cronbach's $\alpha = .89$ 였다.

2) 직무몰입

직무몰입은 Kanungo (1982)가 개발한 도구를 Kim (1997)이 병원상황과 간호사에게 적합하도록 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 7문항 5점 척도로 점수가 높을수록

직무몰입이 높음을 의미하며 Kim (1997)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .74$ 였고 본 연구의 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었다.

3) 임상수행능력

임상수행능력은 Park, Park, Kim과 Sung (2007)이 간호사의 임상수행능력을 평가하기 위해 개발한 도구를 Park과 Kim (2009)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 간호사 업무수행 평가 37문항(간호제공기능 27문항, 간호지원 기능 5문항, 의사소통 및 인간관계 기능 5문항) 간호사의 능력 및 태도 평가 18문항의 5점 척도 총 55문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 임상수행능력이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었고, 본 연구의 Cronbach's $\alpha = .98$ 이었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 연구 목적에 맞게 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력의 정도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력 간의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인은 동시성 다중회귀분석(Simultaneous multiple regression)으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은 28.6세이었고, 결혼 상태는 미혼이 73.7%(319명)이었으며, 49.0%(212명)이 종교를 가지고 있었다. 학력은 전문대졸이 51.7%(224명)로 가장 많았고, 임상경력력은 평균 6.1년으로 5~10년 미만이 35.7%(155명)으로 가장 많았으며, 근무부서유형은 외과계가 30.3%(131명)로 가장 많았다(Table 1).

Table 1. Self-leadership, Job Involvement, and Clinical Competency by General Characteristics

(N=433)

Characteristics	Categories	n (%)	Clinical competency		Self-leadership		Job involvement	
			M±SD	F or t (p) Scheffé	M±SD	F or t (p) Scheffé	M±SD	F or t (p) Scheffé
Age (year)	22~25 ^a	111 (25.6)	3.98±0.56	9.55 ($< .001$) a < c < d	3.57±0.44	0.95 (.414)	3.11±0.54	2.42 (.065)
	26~30 ^b	193 (44.6)	4.19±0.53		3.61±0.45		3.02±0.54	
	31~35 ^c	96 (22.2)	4.32±0.60		3.63±0.49		3.14±0.59	
	≥36 ^d	33 (7.6)	4.45±0.45		3.71±0.46		3.25±0.51	
Marital status	Single	319 (73.7)	4.13±0.56	3.05 (.002)	3.60±0.45	1.24 (.214)	3.05±0.56	2.29 (.022)
	Married	114 (26.3)	4.32±0.55		3.66±0.47		3.19±0.51	
Religion	Yes	212 (49.0)	4.23±0.54	1.97 (.051)	3.65±0.51	0.99 (.326)	3.08±0.57	0.47 (.639)
	No	221 (51.0)	4.05±0.61		3.57±0.49		3.04±0.57	
Educational background	College ^a	224 (51.7)	4.14±0.56	4.11 (.017) a, b < c	3.58±0.43	2.01 (.135)	3.10±0.53	0.63 (.535)
	Bachelor ^b	193 (44.6)	4.21±0.41		3.64±0.47		3.06±0.58	
	Graduate school ^c	16 (3.7)	4.54±0.40		3.77±0.53		3.20±0.53	
Clinical career (year)	< 1 ^a	27 (6.2)	3.84±0.63	9.22 ($< .001$) a < c, d < e	3.64±0.56	1.83 (.122)	3.23±0.44	4.39 (.002) a, b, e > d
	1~< 3 ^b	84 (19.4)	3.99±0.54		3.50±0.38		3.14±0.54	
	3~< 5 ^c	82 (18.9)	4.20±0.52		3.63±0.47		3.04±0.57	
	5~< 10 ^d	155 (35.8)	4.22±0.58		3.62±0.47		2.97±0.55	
	≥ 10	85 (19.6)	4.41±0.52		3.68±0.44		3.25±0.55	
Type of department	Medical ^a	117 (27.0)	4.12±0.55	6.58 ($< .001$) b, d > e	3.54±0.43	1.89 (.112)	3.06±0.54	0.82 (.513)
	Surgical ^b	131 (30.3)	4.31±0.55		3.68±0.50		3.15±0.52	
	Maternity and pediatrics ^c	42 (9.7)	4.26±0.52		3.65±0.49		3.10±0.60	
	ICU ^d	55 (12.7)	4.31±0.49		3.63±0.49		3.07±0.60	
	Others ^e	88 (20.3)	3.97±0.60		3.57±0.36		3.03±0.56	

ICU=Intensive Care Unit.

2. 대상자의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력

대상자의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력의 정도는 Table 2와 같다. 대상자의 셀프리더십은 평균 3.61 (범위 2.22~5.00)이었으며, 하위영역별로는 자기기대가 3.74로 가장 높았으며, 자기보상 3.73, 리허설 3.68, 자기비판 3.56, 목표설정 3.53, 건설적 사고 3.43 순이었고, 직무몰입은 3.09 (범위 1.00~4.86)로 나타났다. 임상수행능력은 4.18 (범위 2.44~5.00)로 나타났고, 하위 영역별 평균은 간호지원기능이 4.26으로 가장 높았고, 간호제공기능 4.23, 간호사의 능력 및 태도 4.16, 의사소통 및 인간관계기능 4.08 순으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력의 차이

일반적 특성에 따른 대상자의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력의 차이는 Table 1과 같다.

셀프리더십은 일반적 특성에 따른 차이가 통계적으로 유의

하지 않았다.

직무몰입은 결혼상태, 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 미혼보다 결혼한 집단에서($t=2.29, p=.022$), 임상경력 3~10년 집단보다 3년 미만과 10년 이상의 집단에서($F=4.39, p=.002$) 직무몰입이 더 높은 것으로 나타났다.

임상수행능력은 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력, 근무부서 형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 연령이 높은 집단이($F=9.55, p<.001$), 결혼한 집단이($t=3.05, p=.002$), 학력이 높은 집단이($F=4.11, p=.017$), 임상경력이 높은 집단이($F=9.88, p<.001$), 외과계와 중환자실 간호사들이($F=6.58, p<.001$) 임상수행능력이 높은 것으로 나타났다.

4. 대상자의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력 간의 관계

대상자의 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력 간의 상

관관계는 Table 3과 같다. 셀프리더십과 직무만족 및 임상수행능력은 통계적으로 유의한 정상관관계($r=.40, p<.001$; $r=.47, p<.001$)를 보였으며, 직무몰입과 임상수행능력도 통계적으로 유의한 정상관관계($r=.22, p<.001$)가 있는 것으로 확인되었다.

5. 임상수행능력에 영향을 미치는 요인

대상자의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 셀프리더십과 직무몰입, 그리고 대상자의 일반적 특성 중에 통계적으로 유의한 차이가 있는 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력, 근무부서를 독립변수로 선정하여 다중회귀분석을

실시하였다(Table 4).

간호사의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($F=25.04, p<.001$), 모형의 설명력은 28%였다. 유의한 영향 요인으로는 임상경력, 근무부서, 셀프리더십으로 나타났으며, 셀프리더십이 가장 높은 예측력을 보이는 것으로 확인되었다. 독립변수 중 근무부서는 명목변수이므로 더미변수(dummy variable)로 처리한 후 회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 검증을 실시한 결과 공차한계가 .28~.97로 0.1 이상이었고, 분산팽창지수(VIF)는 1.03~3.60로 10을 넘지 않아 상호 독립적이었다. Durbin-Watson 값은 1.79로 잔차의 자기상관성이 없는 것으로 나타나 잔차의 정규성 분포 가정을 만족하였다.

Table 2. Mean scores for Self-leadership, Job Involvement, and Clinical Competency

(N=433)

Variables	Min	Max	M±SD
Clinical competency	2.44	5.00	4.18±0.56
Providing nursing care	1.00	5.00	4.23±0.62
Nursing support	2.20	5.00	4.26±0.65
Communication and relationship	2.60	5.00	4.08±0.64
Ability and attitude	2.56	5.00	4.16±0.59
Self-leadership	2.22	5.00	3.61±0.46
Self-expectation	2.00	5.00	3.74±0.57
Rehearsal	1.00	5.00	3.68±0.66
Creating goal	1.67	5.00	3.53±0.65
Self-compensation	1.67	5.00	3.73±0.68
Self-criticism	1.33	5.00	3.56±0.68
Constructive thought	2.00	5.00	3.43±0.58
Job involvement	1.00	4.86	3.09±0.55

Table 3. Correlations between Self-leadership, Job Involvement and Clinical Competency

(N=433)

Variables	Self-leadership	Job involvement	Clinical competency
	r (p)	r (p)	r (p)
Self-leadership	1.00		
Job involvement	.40 (<.001)	1.00	
Clinical competency	.47 (<.001)	.22 (<.001)	1.00

Table 4. Predictors of Clinical Competency

(N=433)

Predictors	B	β	t	p
Clinical career	.10	.21	2.74	.006
Type of department*	-.42	-.11	-2.66	.008
Self-leadership	.55	.44	9.78	<.001
$R^2=.29, \text{Adj. } R^2=.28, F=25.04, p<.001$				

*Dummy Coded: Type of department (ICU=d1, Maternity and pediatrics=d2, Medical=d3, Others=d4).

논 의

임상수행능력은 대상자에게 안전하고 효과적인 간호를 제공하기 위해 전문직 간호사가 갖추어야 할 필수적인 요건이다. 본 연구에서는 간호사의 임상수행능력, 셀프리더십 및 직무몰입의 정도와 각 변수들 간의 관련성을 파악하고 임상수행능력에 영향을 미치는 요인을 확인하였다.

간호사의 임상수행능력은 4.18로 비교적 높았으며 하위영역에서는 간호지원기능과 간호제공기능이 높게 나타났고 의사소통 및 인간관계기능이 가장 낮게 나타났다. 동일한 도구를 사용한 Park과 Kim (2009)의 연구에서도 임상수행능력이 4.10으로 나타났고, 간호제공기능과 간호지원기능이 가장 높게 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 그러나 지도력, 위기간호, 교육/협력, 계획/평가, 대인관계/의사소통, 전문직발전 6가지의 하부영역으로 구성된 도구를 사용하여 간호사의 간호수행능력을 확인한 Sung과 Eum (2009)의 연구에서는 5점 척도로 환산했을 때 3.45점이었고, 대인관계/의사소통이 가장 높게 나타나 본 연구결과와 다소 차이가 있었다. 이러한 결과는 측정도구에 따라 간호사들의 임상수행능력에 차이가 있는 것으로 보이므로 추후 일원화된 도구를 사용하여 비교분석해봄으로써 간호사들의 임상수행능력과 각 세부영역에서의 정도를 확인하여 부족한 부분의 역량을 강화할 수 있는 교육 프로그램을 지속적으로 제공하여 그 효과를 검증해 볼 필요가 있다. 간호사의 셀프리더십 3.61로이었으며 하위영역에서는 자기기대가 3.74로 가장 높았고 건설적 사고가 3.43으로 가장 낮았다. 이는 중학교 교사를 대상으로 한 Kim (2002), 간호사를 대상으로 한 Seomun 등(2006), Lee (2010)의 연구결과와 일치하였다. 자기기대는 자율성 요인 중의 하나로 대상자의 능력에 중요한 영향을 미치므로 전문직 간호사들의 동기유발을 강화시키고 자율성과 권한을 부여할 수 있는 좀 더 적극적인 방안을 모색해야 할 것으로 본다. 건설적 사고는 어려운 상황을 장애물로 여기기보다는 기회요인으로 보는 긍정적 사고 패턴을 의미하는데(Seomun, 2005) 이는 다양한 임상현장에서 늘 새로운 변화에 적응해야 하는 간호사들이 스스로 극복해야 할 과제라 할 수 있다. 즉 간호사들의 긍정적인 사고의 전환과 셀프리더십의 역량을 강화함으로써 급변하는 보건의료 환경에 성공적으로 대처하여 각 분야에서 현대사회에 적합한 리더로 성장할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 본 연구에서 직무몰입 평균은 3.09로 Kim (1997)의 3.20, Han 등(2010)의 3.17보다 약간 낮게 나타나 간호사들이 자신의 직무에 대해 긍정적인 태도로 임할 수 있도록 실제적인 방안이 마련되어야

할 것으로 본다. 간호사들의 직무몰입은 간호수행업무 서비스의 질과 연결될 뿐만 아니라 이직의도에도 영향을 미칠 수 있으므로 간호사가 자신의 업무에 몰입할 수 있도록 내, 외적 환경을 조성하는 것이 매우 중요하다고 판단된다.

일반적 특성에 따른 셀프리더십의 차이는 통계적으로 유의하지 않았는데, Seomun 등(2006)은 학력과 경력, Park과 Park (2008)은 학력, 경력, 직위 및 근무부서, Seomun (2005)은 연령, 교육, 근무부서, 직위 등에 따라 차이가 있다고 보고하여 선행연구마다 일부 다르게 나타나므로 추후 반복연구를 통해 그 차이를 규명해 볼 필요가 있을 것으로 본다. 일반적 특성에 따른 직무몰입은 미혼 집단보다 기혼집단이, 임상경력이 적은 집단에 비해 많은 집단이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났는데 이는 직위가 높을수록, 기혼자가 미혼자보다 직무몰입이 높다고 보고한 Han 등(2010)의 연구와 거의 일치하였다. 최근 간호 조직 문화에도 적지 않은 변화가 일어나고 있지만 신규간호사들이 자신의 업무에 관심과 자신감을 가지고 몰입할 수 있도록 유도하여 업무적응을 향상시키기 위한 프로그램이나 조직의 갈등 완화를 위한 시스템 도입 등을 통해 다양한 제도적, 문화적 개선을 위한 노력이 지속적으로 이루어져야 할 것으로 본다. 이러한 노력은 장기적으로 간호사들의 이직률을 감소시켜 간호조직의 효율성을 증대시킬 수 있을 것으로 기대된다. 일반적 특성에 따른 임상수행능력은 연령이 적은 집단에 비해 많은 집단이, 미혼집단보다 기혼집단이, 학력이 낮은 집단보다 높은 집단이, 임상경력이 적은 집단보다 많은 집단이, 내과계와 산부인과 및 기타 병동간호사보다 외과계와 중환자실 간호사에서 높게 나타났다. 이는 연령과 학력, 경력이 많을수록 미혼보다는 기혼이 간호업무성과가 높고 근무부서에 따라 차이가 있다고 보고한 선행연구결과(Park & Kim, 2009; Salonen, Kaunonen, Meretoja, & Tarkka, 2007; Seomun et al., 2006; Shin & Lee, 2000)와 거의 유사하였다. 이러한 결과는 연령과 경력이 증가할수록 업무에 대한 숙련성이 증가되고 이와 함께 대학원 과정을 통해 지속적인 교육의 기회를 접함으로써 업무의 전문성이 향상되며, 결혼으로 인하여 가정과 사회에서 역할이 증가하나 심리사회적 안정을 찾게 되므로 업무의 효율성이 증가되는 것으로 해석할 수 있다. 그러므로 현장에서 실무 교육 프로그램을 개발할 때 간호사들의 연령, 경력 및 근무부서 등의 변수를 고려하여 적용한다면 그 효과를 증대시킬 수 있을 것으로 여겨진다.

셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력 간의 관계를 확인한 결과, 셀프리더십과 직무몰입 및 임상수행능력 그리고 직

무몰입과 임상수행능력은 정상관관계가 있는 것으로 나타났는데 이는 셀프리더십과 조직몰입, 직무만족, 그리고 개인성과 또는 간호업무수행정도와의 관련성을 부분적으로 확인한 기존의 선행연구결과와 거의 유사하였다(Park & Park, 2008; Seomun, 2005; Seomun et al., 2006). 이러한 결과를 토대로 병원 조직의 주 구성원인 간호사 스스로 자기를 관리하고 업무 목표를 설정하여 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 셀프리더의 역량을 강화시켜 직무에 몰입할 수 있도록 유도함으로써 임상수행능력을 증진시킬 수 있는 전략을 좀 더 적극적으로 강구해야 할 것으로 본다.

마지막으로 종합병원 간호사의 임상수행능력에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 임상경력, 근무부서, 셀프리더십이 주된 요인으로 확인되었다. Park과 Kim (2009)은 임상수행능력에 영향을 미치는 요인의 하나로 연령과 근무부서를, Kang 등(2011)은 간호수행능력 관련된 요인 중 근무부서와 근무경력을 보고하여 본 연구결과를 뒷받침 하였다. 그러나 임상수행능력에 영향을 미치는 변인으로 셀프리더십을 확인한 연구를 찾아보기가 어려워 본 연구결과와 비교분석하는데 한계가 있었으나 이와 유사한 연구로 Seomun (2005)은 셀프리더십이 주관적 개인성과에 영향을 미치는 주요 예측요인으로 보고하면서 간호조직의 효율성 증진을 위한 방안으로 셀프리더십에 대한 지속적이고 다양한 방면에서의 연구가 필요하다고 하여 본 연구결과와 유사한 맥락을 보였다. 또한 Brown (2012)은 환자 간호에 대한 책임감을 갖도록 하고 투명하고 안전한 환경을 구축하기 위한 노력의 일환으로 셀프리더십 스킬을 향상시킬 필요가 있다고 주장하였다. 이러한 결과를 토대로 추후 다양한 변수들을 포괄적으로 고려한 반복연구를 통해 임상수행능력에 영향을 미치는 요인들을 규명하여 교육 프로그램에 활용한다면 그 효율성을 극대화 할 것으로 예측된다.

결론적으로 간호사의 셀프리더십과 직무몰입, 임상수행능력은 정상관관계가 있는 것으로 확인되었으며 셀프리더십은 임상수행능력에 영향을 미치는 주된 요인임을 알 수 있었다. 누구나 어느 정도는 셀프리더십을 발휘하고 있으나 선천적으로 타고나는 것이 아니라 만들어지는 것이므로(Manz, 1983) 학부 때부터 셀프리더십 능력을 개발하는 훈련이 필요하며 임상에서도 지속적인 훈련과 평가를 통해 스스로 자기 주도적 행위를 할 수 있는 능력을 함양할 수 있도록 하여 환자의 치유 과정에서 중추적인 역할을 담당하는 간호사들이 수행해야 하는 직무에 최선을 다한다면 궁극적으로 간호서비스의 질과 생산성이 향상될 것으로 기대된다.

결론

본 연구는 간호사의 셀프리더십과 직무몰입 및 임상수행능력을 확인하고 이들 변인들 간의 관계를 파악하고 간호사의 임상수행능력에 미치는 영향요인을 확인함으로써 종합병원 간호사들의 임상수행능력을 향상시키기 위한 방안을 마련하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 종합병원 간호사의 셀프리더십은 평균 3.61 ± 0.46 점이었으며 하위영역에서는 자기기대가 가장 높게 나타났고, 직무만족은 3.09 ± 0.55 점이었으며, 임상수행능력은 평균 4.18 ± 0.56 점이었고 하위영역에서는 간호지원기능이 가장 높게 나타났다. 셀프리더십, 직무몰입 및 임상수행능력 간에는 통계적으로 유의한 정상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 임상수행능력에 영향을 미치는 요인으로는 임상경력, 근무부서, 셀프리더십으로 나타났으며 설명력은 28%였다.

이러한 연구결과를 토대로 간호사들의 임상수행능력을 향상시키기 위해서는 간호사들의 경력과 부서 등을 고려한 맞춤형 리더십 프로그램을 개발하여 적용해봄으로써 그 효과를 확인해보는 것이 필요하겠다. 일부 대학에서 부분적으로 셀프리더십 프로그램을 적용하고는 있으나 간호학과의 특성을 고려하여 맞춤형 리더십 프로그램을 개발하여 적용함으로써 간호학과 학생들의 역량을 강화시키고 더 나아가 예비간호사로서의 실무능력을 향상시킬 수 있는 방안 또한 적극적으로 고려해보아야 할 것이다.

본 연구는 대상이 일부 지역에 편중되어 있어 연구결과를 일반화 하는 데는 제한이 있으므로 반복연구를 통하여 임상수행능력의 영향요인을 규명하고 그 효과를 입증하여 교육 프로그램 개발에 적극 활용할 것을 제언하는 바이다. 또한 본 연구를 통하여 셀프리더십은 간호실무의 핵심인 간호사의 임상수행능력을 향상시키는 중요한 요인으로 확인되었으므로 간호사들의 셀프리더십 정도를 주기적으로 사정하고 평가하는 시스템을 구축하여 실제적으로 업무에 미치는 효과를 확인해 볼 필요가 있다.

REFERENCES

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-5.
- Bowles, K. (2000). The relationship of critical-thinking skills and the clinical judgement skills of baccalaureate nursing students. *Journal of Nursing Education*, 39, 373-376.

- Brown, K. (2012). "Give nurses the skills to create transparent and safe cultures". *Nursing Times*, 108(50), 7.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). The relationship between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *Journal of Psychology*, 135, 469-485. <http://dx.doi.org/10.1080/00223980109603713>
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 28, 1-11.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*, Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Kang, K. J., Kim, E. M., & Ryu, S. A. (2011). Factors influencing clinical competence for general hospital nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 11, 284-293. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.1.284>
- Kim, J. A. (1997). *The relationship between the nurses' reward fit and job involvement-organizational commitment*, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kanugo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kim, H. S. (2002). *The relationship of self-leadership and job satisfaction in middle school teachers*, Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul, Korea.
- Lee, J. S. (2010). *The relationship on nurses' self-leadership, job satisfaction and nursing performance*, Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*, California: Berrett-Koehler Publishing Co.
- Park, J. A., & Kim, B. J. (2009). Critical thinking disposition and clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(6), 840-850. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.840>
- Park, K. N., & Park, M. K. (2008). A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14, 63-71.
- Park, S. A., Park, K. O., Kim, S. Y., & Sung, Y. H. (2007). A development of standardized nurse performance appraisal tool. *Clinical Nursing Research*, 13, 197-211.
- Salonen, A. H., Kaunonen, M., Meretoja, R., & Tarkka, M. T. (2007). Competence profiles of recently registered nurses working in intensive and emergency settings. *Journal of Nursing Management*, 15, 792-800. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2007.00768.x>
- Seomun, G. A. (2005). The relationship of self-leadership, job satisfaction and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11, 45-58.
- Seomun, G. A., Chang, S. O., Cho, K. H., Kim, I. A., & Lee, S. J. (2006). The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12, 151-158.
- Shin, Y. J., & Lee, B. S. (2000). The influence of leadership of head nurses on job satisfaction and job performance of staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 6, 405-418.
- Shin, Y. H., Lee, H. J., & Lim, Y. J. (2010). Predictors of clinical competence in new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16, 37-47.
- Sung, M. H., & Eum, O. B. (2009). Relationships between critical thinking disposition, professional nursing competence and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 26-36.
- Tekleab, A. G., Sims, H. P., Yun, S., Tesluk, P. E., & Cox, J. (2008). Are we on the same page? Effects of self-awareness of empowering and transformational leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14, 185-201.
- Waston, L. (2004). Self-leadership: Becoming an exceptional leader. *Radiologic Technology*, 75, 457-467.