

상황리더십 프로그램이 간호리더의 비판적 사고, 코칭 및 임파워먼트에 미치는 효과

박인숙*
¹진주보건대학교

The Effect of Situational Leadership Program on Critical Thinking, Coaching and Empowerment of Nurse Leader

In-Sook Park*

¹Nurse department, Jinju Health College

요약 본 연구는 상황리더십 프로그램이 간호리더의 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트를 높이는데 도움이 되는지를 알아보기 위한 실험연구이다. 표본 수는 G*Power 프로그램을 이용해 추출하였고, 대상자는 대도시에 소재한 대학병원의 간호 리더 54 명과 간호사 342명이었다. 자료 분석은 SPSS WIN 18.0을 사용하여 빈도분석, t-test, χ^2 -test, repeated measures ANOVA로 하였으며, 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 상황리더십 프로그램으로 인해 비판적 사고는 실험군이 유의하게 증가하였고 대조군은 유의하게 감소하였다.
2. 상황리더십 프로그램으로 인해 코칭은 실험군이 유의하게 증가하였고 대조군은 유의하게 감소하였다.
3. 상황리더십 프로그램으로 인해 임파워먼트는 실험군이 유의하게 증가하였고 대조군은 유의하게 감소하였다.

따라서 상황리더십 프로그램은 간호리더의 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트에 효과가 있다고 할 수 있다. 앞으로 상황리더십 프로그램을 간호사에게 적용시키면 임상 중에 발생한 상황의 대처나 조직생활에 있어서의 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트 증진에 도움이 될 것 이다.

Abstract This study, as a experiment study, was intended to determine whether or not the situational leadership program was highly helpful to critical thinking, coaching, empowerment-enhancing of nurse managers. The number of subjects was abstracted by G*Power, and 54 nurses leader and 342 general nurses were selected from university hospitals of metropolitan city. Data analysis was frequency analysis, t-test, X^2 -test, repeated measures ANOVA, using SPSS Win 18.0 statistical package program. The results of this study was as follows.

1. Due to the situation leadership programs, critical thinking of experiment group has significantly increased, but control group was significantly reduced.
2. Due to the situation leadership programs, coaching of experiment group has significantly increased, but control group was significantly reduced.
3. Due to the situation leadership programs, empowerment of experiment group has significantly increased, but control group was significantly reduced.

Therefore, the situation leadership programs can be effective in critical thinking, coaching, empowerment of nurse leaders. And applying the situation leadership program to the nurse in future, it would be helpful promoting empowerment, coaching, critical thinking in organization life and cope with situation that occurred during clinical.

Keywords : Situational leadership program, nurse leader, critical thinking, coaching, empowerment

*Corresponding Author : In-Sook Park(Nurse department, Jinju Health College)

Tel: +82-10-9238-5627 email: profisp@naver.com

Received October 6, 2015

Revised (1st October 23, 2015, 2nd November 18, 2015)

Accepted December 4, 2015

Published December 31, 2015

1. 서론

최근 들어 의료분야는 의료 서비스의 질적 수준 향상 및 건강 관리비용의 상승, 의료 보험제도 문제 등 다양한 환경 변화에 직면해 있다. 이러한 환경변화에 어떻게 대처하느냐가 의료분야에서의 생존을 판가름하는 문제가 되고 있으며, 간호전문인들의 경우 의료 환경의 변화에 대한 정확한 상황 파악 및 정보 제공이 요구되고 있다. 이를 위하여 종합분석과 추론을 통해 의사결정 시 효율적인 판단을 할 수 있는 비판적 사고 배양을 중점으로 하여 간호사를 양성하는 움직임이 나타나고 있고, 학교 교육에서는 교육결과가 곧바로 실무에 직결되는 간호교육의 특성 상 학생들의 비판적 사고를 개발·촉진시키기 위한 기술개발과 학습경험을 계획하는 교육과정 설계에 지속적인 관심을 두고 있다[1,2].

간호조직은 다양한 개인의 인성이 존재하고 지휘, 통제, 그리고 의사결정이 상위관리자에서 중간관리자(수간호사), 그리고 일반간호사로 내려가는 수직적 조직으로 다른 조직과는 근무여건이 다른 24시간 3부 교대 근무를 하는 조직으로 남성에 비해 여성의 비율이 높은 집단이다. 간호조직문화를 이해하고 긍정적인 조직문화를 지향하는 것은 구성원의 잠재력을 최대화하여 업무의 효율성을 증진시킬 수 있을 뿐만 아니라 효율적인 인적관리를 함으로써 간호조직의 지속적인 성장에 기여할 수 있다[3].

병원 간호조직은 의료서비스를 환자에게 직접 제공하는 핵심부서로서 간호조직의 문화가 간호의 유효성에 영향을 주기 때문에 간호조직문화를 진단하는 것은 중요한 일이며, 기존의 연구[4-6]에서는 간호조직문화의 유형을 구분하고 직무만족, 조직몰입, 삶의 만족, 환자만족, 임파워먼트, 이직의도 등 조직의 유효성 변수와의 관련성을 확인하고 있다. 이와 같이 조직문화와 유효성에 대한 연구 활성화와 함께 간호사의 리더십 연구도 진행되고 있다.

리더십은 개인적 특성, 리더행동, 상호작용형태, 구성원, 조직문화, 조직목표에 미치는 영향력으로 한 집단의 두 사람 이상이 상호작용하는 과정에서 나타나며, 구성원들이 목표달성에 적극적으로 참여할 수 있도록 리더가 의도적으로 영향력을 행사하는 과정이다. Blake들에 의하면 리더십 스타일의 “가장 좋은 것”은 모든 상황에서 만족, 성장, 발전, 그리고 극대화된 생산성이며[7], 리더십 행동이론은 리더의 행동을 기준으로 리더십 유형을

구분하고 가장 바람직한 리더십 유형을 찾아내는데 중점을 두고 있다.

간호사의 리더십에 관한 선행연구를 살펴보면, 거래적·변혁적 리더십의 측면에서 접근[8-10]하거나 셸프 리더십[11,12]을 연구하고 있으며, 리더십이 업무성과를 높이거나 창의적 활동 및 임파워먼트를 높이는 요인으로 나타나고 있다. 이에 비해서 상황적 리더십을 중점적으로 다루거나 리더십과 비판적 사고, 코칭 및 임파워먼트 간의 관계를 확인한 연구는 활성화되어 있지 않으므로 이에 관한 연구가 필요하다.

비판적 사고에는 비판적으로 사고하려는 동기 또는 바람, 태도를 의미하는 정의적 성향만이 아니라 해석, 분석, 평가, 추론 등의 인지적 측면의 기술이 상호 작용하여 영향을 미치며[13], 코칭은 리더의 전략적 사고, 창의성, 문제 해결 능력을 향상시킬 수 있게 도와주며, 직장에서 뿐만 아니라 개인적인 일에서도 효용성을 증가시켜 균형 잡힌 삶을 영위할 수 있게 리더 스스로 자기 관리를 하는데 유용하다[14]. 또한 임파워먼트는 구성원의 역량과 능력을 증대시켜 개개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 것으로 수동적인 상황에서의 관리보다는 능동적인 상황에서 자율적인 업무 수행으로 조직성과를 증진시키는 것이다. 선행연구에서는 간호사가 지각한 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계가 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있다[15].

병원은 다양하고 복잡한 전문 분야로 구성되어 있어 인간관계에 입각한 원활한 의사소통이 중요하며[16], 바람직한 의사소통이 조직에 응용될 때 조직 내의 기능이 통합되어 체제가 유지되고 발전하기 위한 기틀을 마련할 수 있다[17]. Korean Nurses Editorial Department(2006)의 조사에 의하면 간호사의 56.4%가 상사와의 의사소통이 가장 어렵다고 응답하여 간호관리자들은 간호사들과 효과적인 의사소통을 향상시키는 방법을 모색해야 하며[18], 간호리더들은 상황에 대처하여 적절한 리더십을 발휘해야 할 것이다.

간호리더십과 관련하여 간호영역에서 학자들의 많은 연구가 이루어져 왔으며, 대부분 어떠한 리더든 상관없이 효과적이라고 생각되는 특성이나 행동을 부하에게 보이면 효과적인 리더십을 발휘하게 된다고 한다. 그러나 특성이론이나 행동 이론적 리더십은 어떤 상황에서는 효과적이지만 또 다른 상황에서는 효과적이지 못하는 한계가 있다. 그로 인해 효과적인 리더십은 상황에 따라 다르

다고 하는 상황이론이 등장하였으며, 상황이론에서는 리더십 연구의 초점을 리더에게 두는 것이 아니라 리더가 처한 상황에 두고 접근하고 있다. 간호업무는 많은 다양한 상황에 처해있고, 그 상황에 적합한 리더의 역할이 다양하게 요구되고 있으므로 situational leadership program의 효과의 측정이 요구된다.

따라서 본 연구는 situational leadership program이 간호조직의 리더들이 지녀야할 비판적 사고 능력과 코칭, 임파워먼트에 미치는 효과를 측정하고, 이를 통하여 간호사 리더십향상 전문 교육프로그램 개발의 기초를 마련하는데 기여하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계 및 연구절차

본 연구는 간호리더에게 적용한 상황리더십 프로그램의 효과를 파악하기 위한 비동등성 대조군 전후 설계의 유사 실험연구이다. 독립변수는 1회에 4시간 씩 주 1회, 8주간 실시한 상황리더십 프로그램이었고, 종속변수는 간호리더와 일반간호사가 응답한 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트이었다. 간호리더에게 적용한 상황리더십의 효과에 대한 일반간호사의 간호리더 평가를 동일한 종속변수로 측정하였다. 8주간의 연구 절차는 Fig. 1과 같다.

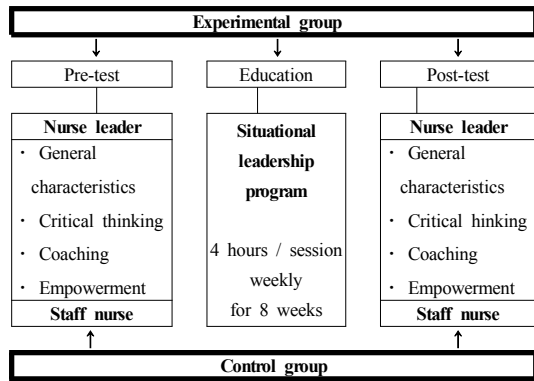


Fig. 1. Research Design

2.2 연구대상

기관 IRB 승인을 받은 후 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 서면 동의한 경우를 연구대상으로 하였다. 연구 대상자 수는 G*Power 프로그램을 사용하여 유의수준 .05, 효과크기 .8,검정력 .95를 유지하기 위한 표본

수는 간호리더는 5년 이상 임상경력자로 5명 이상의 일반 간호사와 함께 근무한 60명으로서 교육 전 실험군 30명, 대조군 30명이었으나, 6명이 프로그램에 불성실하게 참여하여 최종 대상자는 실험군 27명, 대조군 27명이었다.

일반 간호사는 임상실무 경력이 6개월 이상이며 간호리더의 팀원으로 3개월 이상 근무한 360명이었으나 불성실하게 답변한 18명을 제외하고 간호리더 실험군과 근무하는 간호사 171명, 간호리더 대조군과 근무하는 간호사 171명을 대상으로 하였다.

Table 1에 제시된 간호리더 실험군과 대조군의 특성과 사전조사 결과는 차이가 없으며, 실험군 간호리더와 근무하는 간호사, 대조군 간호리더와 근무하는 간호사의 특성과 사전조사 결과는 Table 2에 제시된 바와 같이 차이가 없어 각각의 두 군은 동질하다고 할 수 있다.

Table 1. Homogeneity test of characteristics between the experimental and control group of nurse leader

Characteristics	Groups	Exp.(n=27) N(%) or Mean± SD	Cont.(n=27) N(%) or Mean± SD	t/χ ²	p
Gender	Male	1 (3.7)	-	1.02	.313
	Female	26 (96.3)	27(100.0)		
Age(years)		43.67± 5.78	44.67 ± 5.00	0.68	.500
Educational background	Associate degree	6 (22.2)	8 (29.6)	0.70	.706
	Baccalaureate	15 (55.6)	12 (44.4)		
	Master's degree or above	6 (22.2)	7 (25.9)		
Position	Chief nurse	19 (70.4)	17 (63.0)	0.33	.564
	Nurse managers	8 (29.6)	10 (37.0)		
Clinical experience(months)		255.00 ± 71.41	265.48 ± 65.71	0.56	.577
Ward experience(months)		84.41± 69.22	90.26 ± 75.59	0.30	.768
Number of subordinates		16.56 ± 7.67	15.22 ± 9.07	0.58	.562
Critical thinking		3.57±0.42	3.46±1.21	0.76	.449
Coaching		3.83±0.15	3.69±0.45	0.86	.395
Empowerment		3.87±0.04	3.67±0.23	0.04	.968

Table 2. Homogeneity test of characteristics between the experimental and control group of general nurse

Characteristics	Groups	Exp.(n=171) N(%) or Mean± SD	Cont.(n=171) N(%) or Mean± SD	t/χ ²	p
Gender	Male	15 (8.8)	19 (11.1)	0.52	.470
	Female	156 (91.2)	152 (88.9)		
Age(years)		29.99 ± 5.67	27.78 ± 4.47	0.79	.937
Educational background	Associate degree	93 (54.4)	87(50.9)	0.42	.448
	Baccalaureate	78 (45.6)	84(49.1)		
Clinical experience(months)		111.9 ± 85.1	113.3 ± 87.0	0.13	.717
Ward experience(months)		57.7 ± 53.3	58.5 ± 54.9	1.03	.307
Critical thinking		3.51±0.52	3.47±0.66	1.01	.316
Coaching		3.50±0.65	3.48±0.63	0.17	.868
Empowerment		3.45±0.57	3.46±0.60	0.21	.833

3. 상황대응리더십 프로그램

3.1 교육프로그램의 개발

상황리더십 프로그램은 미국에서 가장 널리 사용되는 리더십 프로그램으로 1969년 개발 이래 약 30여 년 간 GE, 나이키, 노키아, 화이자 등 세계 경영전문 잡지 포춘 (Fortune)지가 선정한 500대 기업 중 400개 기업에서 관리자 의무교육으로 실시되고 있으며, 우리나라에서는 많은 정부 및 공공기관, 대기업, 금융업계 등에서 관리자 또는 임원 교육으로 실시되고 있을 정도로 세계적인 영향력을 발휘하고 있다. 본 연구는 기업 대상의 상황리더십 프로그램을 토대로 하여 간호리더의 상황적 리더십 프로그램을 개발하였는데, 다음의 두 가지 방법으로 진행하였다.

첫째, 임상실무경력 15년 이상의 수간호사 5인과 간호학 교수 3인이 기존의 기업 대상 상황리더십 프로그램을 평가하고, 간호 시 발생할 수 있는 상황에 적용 가능한 한지를 확인하였다. 둘째, 전문가의 평가 결과를 참조하여 연구자가 상황리더십 프로그램을 수정 및 보완함으로써 프로그램을 완성하였다.

3.2 교육프로그램의 적용

본 연구에서는 상황 리더십 프로그램을 리더십교육 경력이 6년 이상인 강사와 숙련된 진행요원 1인이 2012년 01월 14일부터 03월 10일까지 매주 토요일 4시간씩 8주 동안 적용하였으며, 병원 내 C강의실에서 진행하였다. 구체적 교육내용은 Table 3과 같다.

Table 3. Component of program

Session	Week	Thema	Contents of training	H
I. Introduction stage	1	Orientation	- Recognition of importance of leadership, understanding of leadership and mind, new recognition of self-satisfaction - Leadership of dealing with situation, effective leadership, recognition of necessity of leadership	4H
		Finish	Finish: explanation for process and preparation next week	
II. Discussion stage	2	Situation	1 - Today is the day your team should start the preparation for inner audit. Although members have already heard the explanation about their work, what should they do as the leader at the point of preparing the audit?	4H
			2 - It looks that A tries to play the role of leader in the team. People say he gives order to member and interferes the affair of members. What are you going to do?	
		Finish	Finish: presentation by each teams for	

3	Situation	3	- These 2 or 3 days members do not seem to make progress in preparing for audit because some occasions happened. They sometimes get together and discuss about some things but there are some possibility that the progress in the work is poor or delayed. What is your best action to cope with that?	4H
		4	- It seems that members lost enthusiasm in their works. The material for inner audit preparation is not only below expectation but also is delayed. Additionally the conflicts and disagreement between members can be noticed. What is your action to cope with that?	
	Finish	Finish: presentation by each teams for situation 3 and 4 and explanation about process next week.		
4	Situation	5	- Due to the action you took last week, members are on the rails. The progress situation is good and morale of members is high. What is your considerate action you will take at this time?	4H
		6	- There are conflicts about work between you and your team. It's because the preparation for inner audit gets active and therefore your team requires other teams of materials. What is your action to cope with that?	
	Finish	Finish: presentation by each teams for situation 5 and 6 and explanation about process next week.		

Table 3. Component of program (continued)

Session	Week	Thema	Contents of training	H
II. Discussion stage	5	Situation	7 - These couple of week nurse C is getting behind the work. For example she makes mistakes often or rewrites the report she prepared. It influences other people negatively but it doesn't seem to affect the inner audit preparation and the morale of team. Probably I should meet nurse C. What should I tell her when I meet her?	4H
			8 - The preparation for inner audit works well as planned. Members cooperate each other and seem to feel that they are doing the rewarding job. The relationship between you and other members is good. At this point what should you do?	
		Finish	Finish: presentation by each teams for situation 7 and 8 and explanation about process next week.	
6	Situation	9 - As the result of discussion from you and members in consideration of various conditions outside, we reached for the conclusion that the procedure for preparation should be modified a little bit. However the speed of coping with is slow even though it came from agreement of members. At this situation what should you	4H	

III. Conclusi on stage	7	Situati on	10	do? - It seems that I couldn't get the help during the inner audit because of disagreement with your seniors in opinion. What should you do at this point? How can you deal with the significant disagreement between seniors and juniors in opinion?	4H
			Finish	Finish: presentation by each teams for situation 7 and 8 and explanation about process next week.	
	8	Situati on	11	- It seems that the preparation for inner audit works well but the attitude of members is awkward. It's because you asked strongly them to complete the preparation for audit. What should you do at this situation?	4H
			Finish	Finish: presentation by each teams for situation 9 and 10 and explanation about process next week.	
12	Situati on	12	- The report about some part of inner audit preparation was proposed by a member. Its level is too low. Here and there many faults are noticed. It shows that he didn't make much effort to produce it. Anyway it is much inferior to the previous reports proposed. In this situation what is your action to take?	4H	
		Finish	Finish: presentation by each team for situation 11-12. Closing ceremony 1)Issuing completion certificate 2)Presentation of training postscript by attendees and survey after completing the procedure of program.		

3.3 효과측정 도구

3.3.1 비판적 사고

비판적 사고는 윤진[19]의 비판적 사고 성향측정도구로 사용하였다. 이 도구는 27개 문항의 5점 척도로 지적 열정, 호기심, 신중성, 자신감, 체계성, 지적 공정성, 건전한 회의성, 객관성 등의 7개 하부영역으로 구성된다. 각 문항에 대해서는 매우 그렇다를 5점, 전혀 그렇지 않다를 1점으로 측정하였으며, 응답점수가 높을수록 해당 문항에 대한 태도가 높다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 분석에 의하면 Cronbach's α가 윤진[19]의 연구에서는 .84였으나, 본 연구의 경우 간호리더는 .77이었고, 간호사는 .79인 것으로 나타났다.

3.3.2 코칭

코칭은 Stowell[20]이 제시한 리더의 코칭행동 요인을 중심으로 최치영[21]이 각 요인의 조작적 정의에 따라 개발한 설문지를 임상실무경력 15년 이상의 수간호사 5인과 간호학 교수 3인이 간호상황에 맞도록 수정·보완하여 측정

하였다. 이 도구는 총 13개 문항의 5점 척도로 방향제시, 개발, 수행평가, 관계 등의 4개 하부영역으로 구성된다. 각 문항에 대해서는 매우 그렇다를 5점, 전혀 그렇지 않다를 1점으로 하였고, 응답점수가 높을수록 응답자의 코칭능력이 높다는 것을 의미한다. 도구의 분석에 의하면 Cronbach's α가 최치영[21]의 연구에서는 .75였으나, 본 연구의 경우 간호리더는 .79였고, 간호사는 .81로 신뢰도가 높게 나타났다.

3.3.3 임파워먼트

임파워먼트는 Spreitzer[17]가 개발하고 이광용[22]이 수정·보완한 도구를 활용하였으며, 간호 시 임파워가 요구되는 분야에 대해 간호학 교수와 수간호사의 의견을 수렴한 뒤 수정·보완하여 측정하였다. 이 도구는 역량, 의미성, 자기 결정력, 영향력의 4개 하부영역별로 5문항씩 총 20 문항의 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 분석에 의하면 Cronbach's α가 이광용[22]의 연구에서는 .88 이었으나, 본 연구의 경우 간호리더는 .81이었고, 간호사는 .83이었다.

3.4 자료수집 절차

- 1) 간호리더와 간호사를 대상으로 사전조사는 2012년 1월 2일부터 1월 6일까지 이루어졌다.
- 2) 상황리더십 프로그램 시작 전 각각 실험군과 대조군에게 일반적 특성과 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트를 측정하였다.
- 3) 실험군에게 상황리더십 프로그램을 실시하였다.
- 4) 프로그램 종료 후 사전조사와 동일한 방법으로 사후조사를 하였다.
- 5) 대조군은 실험군과 동일한 방법으로 사후조사를 실시하였다.

3.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 실험군과 대조군의 동질성은 χ^2 -test와 t-test로 검정하였으며, 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α를 산출하여 파악하였다. 실험의 효과는 차이분석과 repeated measures ANOVA로 알아보았다.

4. 결과

4.1 간호리더의 평가

4.1.1 비판적 사고

비판적 사고는 실험군이 실험 전 3.68점에서 실험 후 3.71점으로 증가하였고 대조군은 3.71점에서 3.64점으로 감소하였으나 두 군 간에 유의한 차이가 있었으며 Table 4와 같다.

Table 4. Effects of Situational Leadership Program on critical thinking, coaching, and empowerment among nurse leaders

Leader(N=54)		Pre-test	Post-test	t ^a	p	difference Mean± SD	t ^b	p
		Mean± SD	Mean± SD					
Critical thinking	Exp.	3.68±0.33	3.71±0.36	0.25	.808	0.02±0.46		
	Cont.	3.71±0.35	3.64±0.31	-0.72	.479	-0.07±0.51	0.70	.490
Coaching	Exp.	3.72±0.35	3.81±0.29	1.20	.241	0.09±0.41		
	Cont.	3.80±0.40	3.83±0.33	0.26	.797	0.03±0.57	0.49	.629
Empowerment	Exp.	3.83±0.36	3.82±0.20	-0.07	.944	-0.00±0.36		
	Cont.	3.85±0.42	3.81±0.32	-0.31	.760	-0.03±0.58	0.22	.824

t^a : paired t-test

t^b : unpaired t-test

Exp.: experimental group(n=27) Cont.: control group(n=27)

4.1.2 코칭

코칭은 실험군이 실험 전 3.72점에서 실험 후 3.81점으로 증가하였고 대조군은 3.80점에서 3.83점으로 증가하였으나 두 군 간에는 유의한 차이가 없었으며 Table 4와 같다.

4.1.3 임파워먼트

임파워먼트는 실험군이 실험 전 3.83점에서 실험 후 3.82점으로 감소하였고 대조군은 3.85점에서 3.81점으로 감소하였으나 두 군 간에는 유의한 차이가 없었으며 Table 4와 같다.

4.2 간호리더에 대한 일반 간호사의 평가

4.2.1 비판적 사고

일반간호사가 평가한 간호리더의 비판적 사고는 실험

군이 실험 전 3.54점에서 실험 후 3.68점으로 증가하였고 대조군은 3.55점에서 3.54점으로 감소하여 두 군 간에 유의한 차이가 있었으며 Table 5와 같다.

4.2.2 코칭

코칭은 실험군이 실험 전 3.50점에서 실험 후 3.69점으로 증가하였고 대조군은 3.57점에서 3.50점으로 감소하여 두 군 간에는 유의한 차이가 있었으며 Table 5와 같다.

4.2.3 임파워먼트

임파워먼트는 실험군이 실험 전 3.40점에서 실험 후 3.62점으로 증가하였고 대조군은 3.46점에서 3.40점으로 감소하여 두 군 간에는 유의한 차이가 있었으며 Table 5와 같다.

Table 5. Staff nurses' evaluation of the effects of Situational Leadership Program among nurse leaders

Staffs(N=342)		Pre-test	Post-test	t ^a	p	difference Mean± SD	t ^b	p
		Mean± SD	Mean± SD					
Critical thinking	Exp.	3.54±0.39	3.68±0.31	7.72	.000	0.14±0.23		
	Cont.	3.55±0.40	3.54±0.39	-0.42	.677	-0.01±0.44	3.97	.000
Coaching	Exp.	3.50±0.59	3.69±0.40	5.91	.000	0.19±0.42		
	Cont.	3.57±0.60	3.50±0.59	-1.61	.109	-0.07±0.61	4.70	.000
Empowerment	Exp.	3.40±0.45	3.62±0.29	8.27	.000	0.22±0.34		
	Cont.	3.46±0.46	3.40±0.48	-1.87	.064	-0.06±0.43	6.64	.000

t^a : paired t-test

t^b : unpaired t-test

Exp.: experimental group(n=171) Cont.: control group(n=171)

5. 논의

본 연구는 Situational Leadership Program이 간호리더의 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트에 미치는 효과를 알아보고, 이를 통하여 간호조직에 있어서의 간호리더 리더십 향상 교육프로그램 개발의 기초를 마련하고자 하였다.

본 연구의 결과에 따르면, 상황리더십 프로그램 교육은 간호리더의 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트를 향상시

키는데 어느 정도 효과가 있음을 알 수 있다. 또한 간호사들도 간호리더십 상황리더십 프로그램 교육을 받은 후 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트가 향상되었다고 인지하고 있었다.

선행연구에서는 임상에서의 문제해결 능력이나 임상적 판단, 업무수행능력, 실습만족도가 비판적 사고 능력과 관계가 있다고 하였고[23], 간호사의 비판적 사고 성향과 임상수행 능력과는 양의 상관관계가 있다고 나타나고 있다[24]. 이러한 연구들과 비교하여 볼 때, 상황리더십 프로그램 적용으로 인한 비판적 사고에 대한 인식 변화는 간호 임상에서 필요한 요소라고 할 것이다.

또한 코칭이 직원의 동기를 부여하고 작업 참여에서 코칭의 긍정적인 영향이 발견되었으며[25,26], 간호사를 임파워먼트시키기 위해서는 기회에 더 쉽게 접근 할 수 있도록 지지해야 할 뿐 아니라 업무 환경 구조를 재구성하여 그들을 임파워먼트 시키고 업무에 몰입을 유도할 수 있다[27]. 하지만 비판적 사고와 코칭, 임파워먼트에 관한 연구들은 간호사에게 적용할 수 있는 상황리더십 프로그램의 중요성을 간과하고 있으므로 본 연구의 결과는 선행연구와 차별된다고 할 것이다.

따라서 앞으로 상황리더십 프로그램을 간호사에게 적용시킨다면 임상 중에 발생한 상황의 대처나 조직생활에 있어서의 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트 증진에 도움이 될 것이라고 생각한다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 연구의 대상을 전국의 간호사들에게 확대하여 적용할 수 없는 어려움이 있고, 둘째, 연구기간 동안 시행된 Situational leadership program을 통해 단기간에 간호리더의 비판적 사고, 코칭, 임파워먼트가 실험군에는 영향을 받은 모습이 나타나지만 교육한 내용을 행위로 나타내는 데는 적응 시간이 필요함을 알 수 있었다. 따라서 프로그램이 끝나고 난 후에도 효과성이 얼마나 지속되었는지, 일시적인 프로그램의 영향이 아니라 지속적인 효과 측정 연구를 제언한다.

References

- [1] R. W. Ma, "Critical Thinking Disposition and Problem Solving Ability of Nursing Students", Ewha Women University, Master's thesis, 2009.
- [2] S. B. Im, S. Y. Kim, Y. Ko, M. Y. Lee, "Clinical Nurses' Perceptions on Nursing Organizational Culture and Differences in Their Perceptions According to Age Groups", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.18, No.2, pp.215-227, 2012.
- [3] M. S. Kim, S. J. Han, J. A. Kim, H. T. Park, "A Study for Examine into Nursing Organizational Culture(1)", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.4, No.1, pp. 89-105, 1998.
- [4] E. H. Hong, M. S. Kim, "A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture and ICUs Team Effectiveness", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.10, No.1, pp. 83-96, 2004.
- [5] S. J. Han, "A Study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.8, No.3, pp. 441-456, 2002.
- [6] H. J. Kwon, B. H. Suk, S. J. Chee, Y. M. Ahn, Y. J. Kim, S. A. Park, K. S. Lee, S. J. Kwon, G. S. Oh, M. A. Kim, "The Relationships between the Types of Nursing Organizational Culture, Nurses' Satisfaction with Life, and Job Satisfaction", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.17, No.1, pp. 57-69, 2011.
- [7] P. Hersey, H. Blanchard, "Management of organizational behavior: utilizing human resources", 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982.
- [8] S. Min, H. S. Kim, "Correlation between Perception of Nurses about Transformational Leadership and Nursing Performance", Daehan Journal of business, Vol.18, No.2, pp. 871-885, 2005.
- [9] S. Y. Kang, "Relationships of Nurse Manager's Transformational & Transactional Leaderships to Nurses' Creative Activity", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.12, No.4, pp. 555-563, 2006.
- [10] N. S. Ha, J. Choi, Y. M. Yoon, "The Relationship Between Transformational Leadership of Nurse managers and Autonomy, Empowerment of Nurses", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.8, No.2, pp. 249-259, 2002.
- [11] G. Seomun, S. O. Chang, K. H. Cho, I. A. Kim, S. J. Lee, "The Relation between Self-leadership and Outcome of Nursing Practice", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.12, No.1, pp. 151-158, 2006.
- [12] K. N. Park, M. K. Park, "A Study on Nurses' Self-Leadership, Organizational Commitment and the Nursing Performance", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.14, No.1, pp. 63-71, 2008.
- [13] R. Paul, L. Elder, "Critical thinking. Upper Saddle River", Prentice Hall, 2001.
- [14] T. Kushnir, M. Ehrenfeld, Y. Shalish, "The effects of a coaching project in nursing on the coaches training motivation, training outcomes and job performance: An experimental study", International Journal of Nursing Studies, Vol.45, No.1, pp. 837-845, 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.010>
- [15] HK, Laschinger, DS. Havens, "Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing

practice; Conditions for work Effectiveness", Journal of Nursing Administration, Vol.26, No.9, pp. 27-35, 1996.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-199609000-00007>

- [16] Y. R. Park, S. Yang, "Nurse Managers` Facilitative Communication and Nurses` Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Empowerment", Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing, Vol.17, No.3, pp. 342-352, 2008.
- [17] GM. Spreitzer, "Social structural characteristics of psychological empowerment", Academy of Management Journal, Vol.39, No.1, pp. 483-504, 1996.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256789>
- [18] N. S. Ha, J. Choi, "The Relationship Among Leadership Styles of Nurse Managers, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover", Intention Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.32, No.6, 2002.
- [19] Y. Jin, "A Study on the Critical Thinking Disposition of Nursing Students -Focusing on a School Applying Integrated Nursing Curriculum", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.14, No.2, pp. 159-166, 2008.
- [20] T .R. Stowell, "Ensuring a High Standard of Practice: The Global Career Development Facilitator Training Program", Career planning and adult development journal, Vol.25, No.1, pp.197-203, 2009.
- [21] C. Y. Choi, "An Empirical Study on the Effects of Leader's Coaching for the Employee and Customer Satisfaction - With Special Reference to the Case of Hospital Nurses in Korea", Education Reserch Institute, Vol.11, No.1, pp. 529-546, 2005.
- [22] G. Y. Lee, "The effect of CEO's transactional and transformational leadership in professional sport team on subordinates' empowerment and organizational effectiveness", Yonsei University, Doctoral thesis, 2005.
- [23] E. J. Lim, " A Study on the Relationships between Critical Thinking Disposition and Critical Thinking Skill in Clinical Nurse", Ewha Women University, Master's thesis, 2004.
- [24] Richter J, Eisemann MR, Bauer B, Kreibeck H, Astrom S., "Decision-making in the treatment of elderly people: a cross-cultural comparison between Swedish and German physicians and nurse", Scandinavian Journal of Caring Sciences, Vol.16, No.2, pp. 149-56, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1046/j.1471-6712.2002.00072.x>
- [25] Faizan M, Muhammad MN, Sarfraz KM., "Coaching as a predictor of motivation and job involvement: evidence from banking sector of Pakistan", European Journal of Social Sciences Vol.22, No.3, pp. 406-413, 2011.
- [26] Stone FM., "Your role as a coach. Coaching, counseling & mentoring: how to chose & use the right technique to boost employee performance", New York:AMACOM, pp. 11-13, 2007
- [27] Wilson B, Laschinger HKS., "Staff nurse perception of job empowerment and organization commitment: a test of Kanter's theory of structural power in organizations", Journal Nursing Administration Vol.23, No.45, pp. 39-47, 1994.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-199404010-00007>

박 인 숙(In-Sook Park)

[정회원]



- 2002년 8월 : 국립경상대학교 행정학과 (행정학 석사)
- 2015년 8월 : 서울가톨릭대학교 일산대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 진주보건대학교 간호학부 교수

<관심분야>

간호, 교육, 의료경영, 보건의료정책, 리더십