

## 간호사의 셀프리더십, 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향

권상민<sup>1</sup>, 권말숙<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>영남이공대학 간호대학

<sup>2</sup>경운대학교 간호대학

### Effect of Nurse's Self-Leadership, and Self-Efficacy on Job Involvement

Sang Min Kwon<sup>1</sup>, Mal-Suk Kwon<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Yeungnam University College

<sup>2</sup>Department of Nursing, Kyungwoon University

**요약** 본 연구는 간호사의 셀프리더십과 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향 요인을 분석하였다. D도시에 소재하고 있는 병원에 근무하는 간호사 205명을 대상으로 2017년 10월 20일부터 12월 15일까지 설문조사를 실시하였다. 분석방법은 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 연구대상자의 일반적 특징 분석, independent t-test, one-way ANOVA 분석, Scheffé test 사후검정, 상관관계 분석, 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 셀프리더십 평균 평점은 3.58점, 자기효능감은 3.56점, 직무몰입은 3.36점으로 나타났다. 직무몰입에 대한 셀프리더십과 자기효능감은 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 셀프리더십, 결혼상태, 자기효능감, 직위가 직무몰입에 유의한 영향요인으로 나타났으며, 가장 영향요인이 높은 것은 셀프리더십이었다. 영향요인의 설명력은 43.7%로 나타났다. 본 연구 결과를 토대로 자율성과 동기부여를 우선시 하는 셀프리더십과 개인의 자기효능감을 향상시키는 프로그램을 통해 간호사들의 직무몰입을 높이고, 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표달성과 균형있는 발전을 도모하기 위한 간호조직과 병원의 적극적인 지원이 필요하다.

**Abstract** The purpose of this study was to analyze the factors influencing the clinical nurse's self-leadership and self-efficacy on job involvement. The survey was conducted from October 20 to December 15, 2017 for 205 nurses working at hospitals located in D city and K province of Korea. Analysis was performed with descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA analysis, Scheffé's post-hoc test, Pearson correlation analysis, and stepwise multiple regression using the SPSS 21.0 for Windows. The results of the study were as follows. Average score for self-leadership was 3.58, for self-efficacy was 3.56, and for job involvement was 3.36. This study showed positive correlations between self-leadership, self-efficacy and job involvement. Self-leadership, marital status, self-efficacy, and job position were significant influences on job involvement. The explanatory power of influence factors was 43.7%. Based on the results of this study, it is necessary for nursing organizations and hospitals to actively support programs that enhance self-leadership and self-efficacy, which will be used to increase nurses' job involvement and improve productivity and efficiency of nursing work.

**Keywords** : Self-Leadership, Self-Efficacy, Job Involvement, Nurse, Factors

\*Corresponding Author : Mal-Suk Kwon(Kyungwoon Univ.)

Tel: +82-54-479-1381 email: ms601626@hanmail.net

Received January 3, 2019

Revised January 23, 2019

Accepted April 5, 2019

Published April 30, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

의료기술의 발전 및 생활수준의 향상과 함께 국민들의 의료 서비스에 대한 기대수준이 높아짐에 따라 조직구성원의 업무능력을 증진시키는 것은 모든 병원의 당면한 과제이다[1]. 간호조직은 병원 인력의 30-40%를 차지하는 전문 인력 집단으로 병원을 구성하는 하위 조직 중 가장 규모가 크고 의료소비자와 직접 접하고 있는 전문직으로 서비스의 질에 중요한 영향을 미친다[2]. 이러한 측면에서 무엇보다도 간호사의 직무몰입이 중요하며, 간호사의 높은 수준의 직무몰입은 동기유발을 증가시켜 조직의 과업에 대해 높은 성과와 결과를 가져온다[3]. 그러나 간호인력은 환자를 간호하는 고유한 역할에 다양한 업무가 요구되어지면서 직무몰입 감소 및 확장된 업무 부담과 역할 변화로 인한 스트레스로 개인의 건강문제 발생뿐만 아니라 조직의 효과성을 떨어뜨린다[4]. 간호사의 직무몰입과 관련된 연구는 직무만족, 전문 직업성, 이직의도, 감정노동, 교대근무, 조직몰입 등과의 관련성 내용이 많이 보고되었다[5,6]. 반면, 직무몰입에 영향을 미치는 요인으로 최근 관심이 증가하고 있는 셀프리더십, 자기효능감에 중점을 두어 진행된 연구는 그 중요성에 비추어 부족한 실정이다.

간호사의 리더십은 간호업무 수행하는 과정에서 심리적 안정을 주고 직무만족과 질적 간호를 향상시킨다[3]. 최근에는 스스로가 자신의 생각과 행동을 변화시켜 과업수행에 필요한 자기지시와 동기부여를 강화시키고 자기 자신을 조절하여 역량과 기술을 행사하는 과정에 초점을 맞추어 자신뿐만 아니라 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 셀프리더십의 관심이 증가하고 있다[7]. 셀프리더십은 자기 자신에게 영향을 미쳐 목표를 설정하고 보상을 스스로 정하는 자율성을 말하는 것으로 구성원들의 열정으로 업무를 높이는데 효과적이다[3,8]. 따라서 의료현장에서 셀프리더십을 갖춘 간호사는 병원 경쟁력 확보에 매우 중요한 요인이다. 선행연구에서 셀프리더십은 자기효능감, 조직의 직무만족, 조직몰입, 직무몰입 및 업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다[8-11].

자기효능감은 사회인지이론에 근거하여 원하는 결과를 얻기 위한 행동을 성공적으로 수행해 낼 수 있는 개인의 신념이며 구체적 자신감의 강도를 의미한다[12].

자기효능감이 높은 사람은 효과적으로 일을 처리하고 상황에 대한 적응력이 높고 실패에도 유연하게 대처하여 직무에 만족하는 결과를 도출해내는 경향이 있다[12]. 현재 간호사들의 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

직무를 수행하면서 몰입을 하면 자신의 업무에 대한 애착과 책임감을 갖게 되어 최선의 노력을 하게 되므로 [13] 개인의 만족뿐만 아니라 조직의 성과도 향상시키는 결과를 가져온다[13]. 즉 직무몰입은 간호조직의 발전을 가져오기 때문에 간호사의 직무몰입 정도와 관련 요인을 구체적으로 파악하는 것이 필요하다.

이에 본 연구는 셀프리더십, 자기효능감을 중심으로 간호사의 직무몰입에 영향을 미치는 요인들을 파악하고, 주요 변수들 간의 관련성을 분석하여 병원의 효율적인 간호 인력관리와 간호사들의 환자들에 더 나은 서비스의 제공 및 간호사의 직무에 대한 자긍심을 고취시키는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사가 인지하는 셀프리더십, 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입의 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사의 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입의 상관관계를 파악한다.
- 4) 간호사의 셀프리더십, 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입과의 상관관계를 파악하고, 간호사의 셀프리더십, 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상

연구대상은 D시에 소재하고 있는 병원에 근무하는 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 210명이었으며 이 중 부적절한 응답을 한 5명을 제외하고 최종 205명이 연구대상으로 참여하였다. 연구 표본 크기는  $G * power$  3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 유의수준( $\alpha$ )=.05, 검정력( $1-\beta$ )=.95, 중간효과크기(ES)=.15, 그리고 예측요인 12개를 적용하였을 때 최소 표본 수가 184명이 제시되어 본 연구 대상자 수는 필요한 표본 수를 충족하였다.

### 2.3 연구 도구

#### 1) 셸프리더십

Manz[14]가 개발한 도구를 Kim[15]이 수정, 보완하고 Hee[16] 간호사 대상으로 측정한 도구를 사용하여 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 5점까지 Likert 5점 척도로 최저 18점에서 최고 90점이며 점수가 높을수록 셸프리더십이 높음을 의미한다. Hee[17]의 연구에서 내적 일관성 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.86이었고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ =.852이었다

#### 2) 자기효능감

Sherer 등[17]이 개발한 일반적 자기효능감 척도 (General Self-Efficacy Scale)를 Oh[18]이 번역한 17문항의 도구를 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. Oh[18]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.80이었고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ =.937이었다.

#### 3) 직무몰입

Kanungo[19]에 의해 개발된 직무몰입 측정도구를 Jeong[20]의 연구에서 요양병원 간호사에 맞게 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 9개 문항으로 긍정적인 문항 8개와 부정적인 문항 1개로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 대상자의 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Jeong[20]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.857이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ =.814이었다.

### 2.4 자료 수집 방법 및 분석

본 연구 자료 수집은 2017년 10월 20일부터 2017년 12월 15일까지 실시되었다. 연구자가 직접 대상자에게 연구의 취지와 목적, 익명성의 보장, 연구 참여자로서의 권리 등을 설명하고, 자의적으로 연구 참여에 수락한 자에게 연구 참여 동의서를 받은 후 설문지를 배부하여 응답하도록 하였다. 설문 응답에는 20분 정도가 소요되었다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 일반적 특성은 실수와 백분율을 구하였고, 일반적 특성에 따른 셸프리더십, 자기효능감 및 직무몰입은 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하고, Scheffé test로 사후검정을 실시하였다. 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였으며, 대상자의 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 차이를 보인 일반적 특성과 유의한 상관관계를 나타낸 요인들을 독립변수로 하고, 직무몰입을 종속변수로 하여 stepwise multiple regression을 실시였고, 독립변수 중 명목변수는 가변수(dummy variable) 처리를 하여 회귀식에 포함하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 <Table 1>과 같다. 대상자의 성별은 여자가 98.0%로 대부분을 차지하였고 연령은 29세 이하가 57.6%, 종교는 무교가 62.4%, 결혼상태는 미혼이 61.0%, 직위는 일반간호사가 86.3%, 근무부서는 일반병동이 56.6%, 근무형태는 3교대 근무가 64.9%, 급여수준은 ‘200-250만원 미만’이 48.7%로 가장 많았다. 총 근무경력은 ‘5-10년 미만’인 경우가 33.7%, 현부서 근무경력은 ‘2-5년 미만’이라고 응답한 경우가 42.9%로 가장 많았다.

Table 1. Demographic characteristics of participants (N=205)

Variable	Categories	n	%
Gender	Male	4	2.0
	Female	201	98.0
Age	≤29	118	57.6
	30-39	52	25.4
	40-49	32	15.5
	50-59	2	1.0
	≥60	1	.5

Religion	Catholicism	21	10.2
	Christianity	24	11.7
	Buddhism	32	15.6
	None	128	62.4
Marital status	Married	80	39.0
	Single	125	61.0
Position	General nurse	177	86.3
	Charge nurse	28	13.7
Working Unit	General ward	116	56.6
	Intensive care unit	13	6.3
	Emergency room	23	11.2
	Operating room & Anes.	9	4.4
	Outpatient unit	29	14.2
	Other	15	7.3
Working pattern	3shifts	133	64.9
	Night fixation	2	1.0
	2shifts	16	7.8
	Day fixation	10	4.8
	Regular work	43	21.0
Salary (10,000won)	Other	1	.5
	<150	2	1.0
	150-200	10	4.9
	200-250	100	48.7
	250-300	67	32.7
Total clinical Career (year)	>300	26	12.7
	<3	30	14.6
	3-5	50	24.4
	5-10	69	33.7
Present clinical career(year)	10-20	41	20.0
	>20	15	7.3
	<2	52	25.4
	2-5	88	42.9
	>5	65	31.7

Anes.=anesthesiology unit.

### 3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입 차이를 분석한 결과는 <Table 2>, <Table 3>, <Table 4>와 같다. 대상자의 셀프리더십은 5점 만점을 기준으로 평균평점 3.58점이었으며, 일반적 특성에 따른 셀프리더십은 연령( $F=8.04, p<.001$ ), 결혼상태( $t=3.49, p=.010$ ), 직위( $t=-2.75, p=.006$ ), 근무부서( $F=3.35, p=.006$ ), 근무형태( $F=6.68, p<.001$ ), 급여수준( $F=4.11, p=.003$ ), 총 근무경력( $F=2.76, p=.029$ )에서 유의한 차이가 있었다. 기혼, 책임간호사가 셀프리더십이 높았고, 사후검정 결과 근무부서의 경우 ‘일반병동’보다 ‘외래’에서 근무하는 간호사의 셀프리더십이 높게 나타났고 급여수준에서 ‘200-250만원’, ‘250-300만원’ 보다

‘300만원 이상’ 군에서 셀프리더십이 높게 나타났다. 자기효능감은 5점 만점을 기준으로 평균평점 3.56점이었으며, 일반적 특성에 따른 자기효능감은 연령( $F=4.86, p=.001$ ), 결혼상태( $t=2.83, p=.046$ ), 직위( $t=-2.96, p=.003$ ), 근무형태( $F=3.71, p=.003$ ), 급여수준( $F=2.46, p=.046$ )에서 유의한 차이가 있었다. 기혼이 미혼보다, 책임간호사가 일반간호사에 비해 자기효능감이 높았다. 직무몰입은 5점 만점에 평균평점 3.36점이었으며 연령( $F=13.97, p<.001$ ), 결혼상태( $t=5.75, p=.003$ ), 직위( $t=-5.06, p<.001$ ), 근무부서( $F=2.75, p=.020$ ), 근무형태

Table 2. Differences of self-leadership according to characteristics of participants (N=205)

Variable	Categories	Self-leadership		
		M±SD	t or F (p)	Scheffè
Gender	Male	3.80±.22	1.05	
	Female	3.58±.42	(.295)	
Age	≤29	3.47±.35		
	30-39	3.69±.48		
	40-49	3.77±.38	<.001	
	50-59	3.75±.51		
	≥60	4.88±.00		
Religion	Catholicism	3.57±.39		
	Christianity	3.75±.45	2.44	
	Buddhism	3.66±.43	(.065)	
	None	3.53±.41		
Marital status	Married	3.71±.48	3.49	
	Single	3.50±.35	(.010)	
Position	General nurse	3.55±.40	-2.75	
	Charge nurse	3.78±.48	(.006)	
Working Unit	General ward <sup>a</sup>	3.53±.40		
	Intensive care unit	3.40±.36		
	Emergency room	3.57±.39	3.35	
	Operating room & Anes	3.55±.23	(.006)	a, b
	Outpatient unit <sup>b</sup>	3.84±.47		
	Other	3.67±.46		
	3shifts	3.48±.37		
	Night fixation	3.52±.35		
	2shifts	3.56±.38	6.68	
	Day fixation	4.03±.47	<.001	
Salary (10,000won)	Regular work	3.79±.45		
	Other	3.33±.00		
	<150	3.97±.90		
	150-200	3.62±.42		
	200-250 <sup>a</sup>	3.53±.41	4.11	a, b, c
Total clinical Career (year)	250-300 <sup>b</sup>	3.53±.36	(.003)	
	>300 <sup>c</sup>	3.86±.48		
	<3	3.57±.30		
	3-5	3.51±.38	2.76	
Present clinical career(year)	5-10	3.51±.44	(.029)	
	10-20	3.70±.47		
	>20	3.81±.42		
	<2	3.57±.39	.019	
Total	2-5	3.58±.40	(.981)	
	>5	3.58±.47		
	Total	3.58±.42		

( $F=12.79, p<.001$ ), 급여수준( $F=3.24, p=.013$ ), 총 근무경력( $F=4.57, p=.001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 기혼과 책임간호사가 직무몰입 정도가 높았고, 사후검정 결과 근무부서의 경우 ‘수술실 및 마취과’보다 ‘외래’에서 근무하는 간호사의 직무몰입 정도가 높게 나타났고 급여수준에서 ‘200-250만원’ 보다 ‘300만원 이상’ 군에서 직무몰입이 정도가 높게 나타났다. 총 근무경력이 ‘3-5년 미만’인 경우 보다 ‘10-20년’, ‘20년 이상’인 군에서 직무몰입 정도가 높게 나타났다.

Table 3. Differences of self-efficacy according to characteristics of participants (N=205)

Variable	Categories	self-efficacy		
		M±SD	t or F (p)	Scheffè
Gender	Male	3.92±.52	1.47 (.143)	
	Female	3.55±.49		
Age	≤29	3.48±.43	4.86 (.001)	
	30-39	3.56±.54		
	40-49	3.79±.52		
	50-59	4.00±.16		
	≥60	4.88±.00		
Religion	Catholicism	3.50±.37	.74 (.529)	
	Christianity	3.62±.64		
	Buddhism	3.66±.60		
Marital status	None	3.54±.45	2.83 (.046)	
	Married	3.68±.53		
Position	Single	3.48±.45	-2.96 (.003)	
	General nurse	3.52±.46		
Working Unit	Charge nurse	3.81±.60	2.11 (.065)	
	General ward	3.53±.45		
	Intensive care unit	3.56±.40		
	Emergency room	3.51±.50		
	Operating room &	3.39±.18		
	Anes	3.82±.64		
	Outpatient unit	3.50±.58		
	Other	3.49±.45		
	3shifts	3.79±.70		
	Night fixation	3.59±.35		
Working pattern	2shifts	3.59±.35	3.71 (.003)	
	Day fixation	4.05±.50		
	Regular work	3.67±.57		
	Other	2.82±.00		
Salary (10,000won)	<150	3.41±.83	2.46 (.046)	
	150-200	3.47±.54		
	200-250	3.51±.45		
	250-300	3.54±.49		
	>300	3.84±.55		
Total clinical Career (year)	<3	3.67±.35	1.77 (.136)	
	3-5	3.48±.47		
	5-10	3.49±.45		
	10-20	3.63±.58		
Present clinical career(year)	>20	3.74±.65	.08 (.917)	
	<2	3.54±.46		
	2-5	3.57±.51		
	>5	3.57±.50		
Total		<b>3.56±.49</b>		

Table 4. Differences of job involvement according to characteristics of participants (N=205)

Variable	Categories	Job Involvement		
		M±SD	t or F (p)	Scheffè
Gender	Male	3.63±.34	1.06 (.289)	
	Female	3.36±.52		
Age	≤29	3.20±.44	13.97 (<.001)	
	30-39	3.39±.49		
	40-49	3.82±.48		
	50-59	3.88±.47		
	≥60	4.66±.00		
Religion	Catholicism	3.40±.52	1.93 (.125)	
	Christianity	3.57±.54		
	Buddhism	3.41±.52		
	None	3.30±.50		
Marital status	Married	3.60±.55	5.75 (.003)	
	Single	3.21±.42		
Position	General nurse	3.29±.48	-5.06 (<.001)	
	Charge nurse	3.80±.49		
	General ward	3.30±.47		
Working Unit	Intensive care unit	3.26±.46	2.75 (.020)	a <b
	Emergency room	3.35±.48		
	Operating room &	3.20±.60		
	Anes <sup>a</sup>	3.64±.57		
	Outpatient unit <sup>b</sup>	3.54±.61		
Working pattern	Other	3.22±.42	12.79 (<.001)	
	3shifts	3.77±.47		
	Night fixation	3.77±.47		
	2shifts	3.26±.48		
Salary (10,000won)	Day fixation	4.13±.40	3.24 (.013)	a <b
	Regular work	3.65±.54		
	Other	2.55±.00		
Total clinical Career (year)	<150	3.50±1.3	3.24 (.013)	a <b
	150-200	3		
	200-250 <sup>a</sup>	3.33±.55		
	250-300	3.26±.46		
	>300 <sup>b</sup>	3.40±.49		
Present clinical career(year)	<3	3.65±.62	4.57 (.001)	a <b, c
	3-5 <sup>a</sup>	3.33±.38		
	5-10	3.17±.54		
	10-20 <sup>b</sup>	3.35±.50		
Total	>20 <sup>c</sup>	3.53±.47	1.76 (.174)	
	<2	3.68±.59		
	2-5	3.29±.41		
Present clinical career(year)	>5	3.33±.53	1.76 (.174)	
	<2	3.46±.56		
	2-5	3.33±.53		
Total		<b>3.36±.51</b>		

### 3.3 대상자의 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입 간의 상관관계

대상자의 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입 간의 상관관계 분석 결과는 <Table 5>와 같다. 대상자의 직무몰입은 셀프리더십( $r=.56, p<.001$ ), 자기효능감( $r=.55, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있었다. 즉 간호사들의 셀프리더십, 자기효능감이 높을수록 직무몰입 정도는

높았다. 또한 셀프리더십이 높을수록 자기효능감( $r=.64$ ,  $p<.001$ )도 높은 것으로 나타났다.

Table 5. Correlation coefficient of self-leadership, self-efficacy, and job involvement

(N=205)

Variable	Self-leadership	Self-efficacy	Job involvement
	r(p)		
Self-leadership	1		
Self-efficacy	.64 ( $<.001$ )	1	
Job involvement	.56 ( $<.001$ )	.55 ( $<.001$ )	1

### 3.4 대상자의 직무몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 직무몰입을 종속변수로 하고 대상자의 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타낸 결혼상태, 직위와 직무몰입과 유의한 상관관계로 나타난 셀프리더십, 자기효능감을 반응변수로 하여 단계선택(Stepwise) 방식을 이용하여 다중회귀분석을 실시한 결과<Table 6>과 같다. 각 독립변수들 간의 공차한계(tolerance)가 .565-.793으로 0.1이상이었으며, 분산팽창인자(variance inflation factor)가 1.262-1.769로 모두 10보다 낮았으므로 독립변수 간의 다중 공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차의 독립성을 검증하기 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.914로 나타나 오차의 자기상관성이 없는 것으로 나타났다. 잔차의 정규분포성이나 등분산성은 표준화 예측값과 표준화 잔차의 산점도상에서 정규분포와 등분산 가정이 만족되므로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. 회귀분석 결과 셀프리더십( $t=4.51$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=3.10$ ,  $p=.002$ ), 자기효능감( $t=4.04$ ,  $p<.001$ ), 직위( $t=-2.32$ ,  $p=.021$ )가 유의미한 영향 요인으로 나타났다. 가장 높은 영향 요인은 셀프리더십( $\beta=.31$ )이었으며, 자

Table 6. Factors influencing job involvement

(N=205)

Variable	job involvement				
	B	SE	$\beta$	t	p
Self-leadership	.38	.08	.31	4.51	$<.001$
Self-efficacy	.29	.07	.28	4.04	$<.001$
Marital status	.19	.06	.18	3.10	.002
Position	-.20	.08	-.13	-2.32	.021
R <sup>2</sup> = .448, Adjusted R <sup>2</sup> =.437, F=40.612(p<.001)					

기효능감( $\beta=.28$ ), 결혼상태( $\beta=.18$ ), 직위( $\beta=-.13$ ) 요인 순으로 나타났다. 이러한 영향요인들은 간호사의 직무몰입을 43.7% 설명하였다.

## 4. 논의

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 자기효능감 및 직무몰입 정도를 파악하고, 이들 간의 관계를 분석하여 직무몰입의 영향요인을 규명함으로써 병원의 효율적인 간호인력관리와 간호사의 직무에 대한 자긍심을 고취하고 나아가 간호사의 복지향상을 위한 정책적 대안의 기초자료를 제공하고자 시도되었으며 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

본 연구에서 직무몰입 평균점수는 5점 만점에 3.36점이었다. 이는 선행연구결과에서 임상간호사를 대상으로 한 연구[13]에서 3.42점이었던 것보다 낮았고, 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구[21], 기혼간호사를 대상으로 한 연구[22], 2,3차 수술실에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구[1]보다 다소 높게 나타났다. 타 연구 결과와 비교해 봤을 때 직무몰입은 병원업무가 세분화되고 인력의 구성이 많은 환경에서 직무몰입 정도가 높음을 알 수 있다. 간호사들이 자신의 직무에 대해 긍정적인 태도로 임할 수 있도록 실제적인 업무환경 조성이 필요할 것으로 본다. 간호사들의 직무몰입은 간호서비스의 질과 연결될 뿐만 아니라 이직의도에도 영향을 미칠 수 있으므로 간호사가 자신의 업무에 몰입할 수 있도록 실제적인 방안 마련이 중요하다고 판단된다. 또한 이번 연구에서는 스스로 목표를 설정하고 보상을 정하여 이루지 못한 성취목표에 대해 자아비판 또는 처벌을 하는 자율성을 바탕으로 한 셀프리더십이 반영되어 간호업무를 수행하여 직무몰입이 높아진 것으로 판단할 수 있다.

간호사의 일반적 특성에 따른 직무몰입을 분석한 결과 연령, 결혼상태, 직위, 근무부서, 근무형태, 급여수준, 총 근무경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 이러한 결과는 기존의 연구결과와 일치하였다[3,23]. 즉 근무경력이 많을수록, 급여수준이 높을수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났는데, 이는 직무몰입이 높을수록 직무에 대한 신념과 간호사 자신의 정체성을 강하게 연관시킨다고 주장한 Mudrack[24]의 주장을 뒷받침해주는 결과라고 볼 수 있다. 이에 병원에서는 경력 간호사의 적절한 부서배치를 통한 업무의 연속성을 이어

나가고, 간호사들의 복지 향상을 위한 구체적인 방안이 필요하다고 본다.

셀프리더십은 항목별 평균 5점 만점에서 3.58점으로 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[24], 간호대학생을 대상으로 한 연구[3]와 비교해 볼 때 비슷한 수준이었다. 자기효능감은 평균 5점 만점에 3.56점으로 대학병원과 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 선행연구[25]와 초보간호사를 대상으로 한 연구[12]와 유사한 결과였다.

본 연구결과 셀프리더십, 자기효능감이 직무몰입과 양의 상관관계를 나타냈다. 이는 셀프리더십이 직무몰입과 밀접한 관계가 있다는 선행연구[3], 자기효능감과 직무몰입간의 유의한 상관관계가 있다는 선행연구[26]를 뒷받침해주는 결과이다. 즉 셀프리더십, 자기효능감이 높아질수록 직무몰입 정도는 높아지는 것으로 생각한다. 사회인지이론에 근거한 셀프리더십과 자기효능감은 간호사들의 직무만족과 직무몰입을 높이고, 직무 스트레스는 낮추는 등 심리적 안정감에 영향을 미치므로[27] 구성원들의 셀프리더십과 자기효능감을 강화시키는 프로그램 개발을 통한 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표달성과 균형있는 발전을 도모하는 것이 필요하다.

다음으로 일반적 특성의 변수 중 간호사의 직무몰입에 유의한 것으로 나타난 일반적 특성들과 셀프리더십, 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 검증 결과 셀프리더십, 결혼상태, 자기효능감, 직위가 직무몰입을 설명하는 유의한 변수였으며, 총 43.7%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 셀프리더십과 자기효능감이 높고, 결혼을 하고 직위가 높은 경우가 직무몰입을 높이는 데 긍정적인 영향을 미치는 결과를 보여주는 것이고 선행연구와도[3,26] 일치하는 부분이다. 간호업무의 특성상 내·외적 요인들이 안정화 되었을 때 환자를 간호하는 업무에 몰입 할 수 있음을 보여주는 결과이다.

결론적으로 셀프리더십, 자기효능감, 결혼상태, 직위가 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직무몰입의 상승은 자율성과 동기부여를 우선시하는 셀프리더십의 개발, 개인의 자기효능감을 강화시킬 수 있는 교육의 지속적인 적용이 필요함을 시사하였다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 본 연구결과 셀프리더십, 자기효능감과 직무몰입 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 간호사의 직무몰입에 영향을 주는 요인으로는 셀프리더십, 결혼상태, 자기효능감, 직위로 나타났고 43.7%의 설명력을 나타내고 있으며, 셀프리더십이 가장 중요한 요인으로 나타났다. 또한 결혼상태, 자기효능감, 직위가 직무몰입과 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다.

간호사의 직무몰입을 향상시키기 위해 자율성을 갖고 긍정적인 태도로 일할 수 있는 간호업무환경 조성, 자기개발활동 격려 및 지원, 교육을 통한 동기부여, 적절한 부서배치, 병원환경에 맞는 맞춤형 리더십 프로그램 적용 등을 통해 셀프리더십과 자기효능감이 향상되도록 간호조직과 병원의 적극적인 지원이 필요하다.

본 연구는 일개 병원 및 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 편의 표본 추출한 연구로, 본 연구의 결과를 일반화하거나 확대해석하는데 제한점이 있다.

이상의 연구결과와 논의를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 직무몰입은 직위와 총 근무경력이 증가함에 따라 높아짐으로 임상경력이 중간에 단절되지 않도록 하는 정책적 고려와 경력별 맞춤형 능력개발 프로그램이 필요하다.

둘째, 직무몰입에 영향을 미치는 요인인 셀프리더십, 자기효능감의 특성을 고려한 구체적이면서도 실제적인 병원별 역량개발 체계 수립이 필요하다.

셋째, 본 연구 결과를 바탕으로 임상간호사의 직무몰입을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발 및 효과 검증을 위한 반복연구가 필요하다.

## References

- [1] Y. H. Han, Y. R. Park, Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses, *Journal of Korean Academic Nursing Administration*, vol.19, No.4, pp. 462-469, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462>
- [2] J. H. Yang, K. H. Jeung, Effects of emotional labor, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention in nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation society*, Vol.15, No.12, pp.7171-7178, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.12.7170>

- [3] M. H. Sung, M. Y. Lee, Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.1, pp.1-8, 2017.
- [4] S. J. Kang, Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.19, No.3, pp.372-381, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.372>
- [5] M. S. Song, Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses, *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.15, No.6, pp.3741-3750, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
- [6] Y. H. Han, I. S. Sohn, K. O. Park, K. H. Kang, The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.16, No.2, pp.17-31, 2010.
- [7] C. P. Neck, J. D. Houghton, Two decades of self-leadership theory and research, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.21, No.4, pp.270-295, 2006.
- [8] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park, H. Y. Lee, Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.20, No.2, pp. 206-214, 2014.  
DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
- [9] E. J. Kim, J. K. Lee, The effects of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness, *Korean Corporation Management Review*, Vol.33, pp.81-101, 2010.
- [10] H. S. Lee, M. E. Kwon, Effect of empowerment on organizational effectiveness moderated by self-leadership, *The Korean Journal of Human Resource Development*, Vol.19, No.2, pp.1-18, 2007.
- [11] Y. M. Cho, M. S. Choi, Effect of clinical nurses's basic psychological need, self-leadership and job stress on nursing performance, *Journal of Digital Convergence*, Vol.14, No.8, pp.343-353, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.8.343>
- [12] D. H. Moon, Relationship between ego resilience, self efficacy and professional self-concept of nurse in early stage nurses', *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol.17, No.8, pp. 646-653, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.8.646>
- [13] S. J. Han, H. Y. Koo, Influence of professional self-concept, job overload and perceived organizational support on job involvement in clinical nurses, *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, Vol. 24, No.1, pp. 89-99, 2018.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2018.24.1.89>
- [14] C. C. Manz, Improving performance through self-leadership, *National Productivity Review*, Vol.2, No.3, pp.288-297, 1983.
- [15] H. S. Kim, The relation between self-leadership and job satisfaction of middle school teachers, master's thesis, Seoul, Soongsil University, 2003.
- [16] C. K. Hee, The influence of self-leadership about job satisfaction and outcome of nursing practice, master's thesis, Seoul, Korean University, 2003.
- [17] M. Sherer, J. E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. W. Rogers, The self-efficacy scale: construction and validation, *Psychological Reports*, Vol.51, pp. 663-671, 1982.
- [18] G. S. Oh, *Nursing concept casebook*, Yonsei University, 1993.
- [19] R. N. Kanungo, Work alienation and involvement: problems and prospects. *International Review of Applied Psychology*, Vol.30, No.1, pp.1-15, 1981.
- [20] K. S. Jeong, The relationship between emotional labor, job involvement and turnover intention of nurses working in long-term care hospitals, master's thesis, Busan: Kosin University; 2014.
- [21] S. J. Kang, S. H. Kwon, The effects of emotional labor and job involvement on turnover intention of nurses in long-term care hospitals, *Korean J Occupational Health Nursing*, Vol.24, No.4, pp. 290-301, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.290>
- [22] I. S. Nam, S. H. Kim, The effects of married nurses' parenting stress and job involvement on retention intention, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No.6, pp.155-164, 2017.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.155>
- [23] M. S. Kim, Effects of hospital nurses' perceived organizational support on job involvement and organizational citizenship behavior, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.19, No.4, pp.480-490, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.480>
- [24] P. E. Mudrack, Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, pp. 490-508, 2004.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/09534810410554506>
- [25] Y. M. Kim, Y. S. Kang, Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.21, No.5, pp. 530-541, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.530>
- [26] Y. S. Seo, Y. C. Kim, A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses, *Korean Business Education Association*, Vol.12, pp. 151-172, 2007.
- [27] H. J. Won, S. H. Cho, A Review of research on self-leadership in nurses, *J Korean Acad Nurse Adm*, Vol.19, No.3, pp. 382-393, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.382>



권 상 민(Sang-Min Kwon)

[정회원]



- 2001년 2월 : 계명대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2012년 8월 : 계명대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2006년 3월 ~ 2009년 9월 : 대구과학대 전임강사
- 2014년 3월 ~ 현재 : 영남이공대학 간호대학 조교수

<관심분야>  
암환자, 노인

---

권 말 숙(Mal-Suk Kwon)

[정회원]



- 1996년 8월 : 대구한의대학교 보건대학원 보건학과 (보건학석사)
- 2006년 2월 : 계명대학교 일반대학원 공중보건학과 (보건학박사)
- 2004년 3월 ~ 2013년 8월 : 대구과학대학교 간호학과 조교수
- 2013년 9월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 조교수

<관심분야>  
성인간호, 간호교육