

RN-BSN 과정생들의 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 미치는 영향

고명숙^{1*}, 석정원², 정현철¹, 전경덕², 최대호³
¹삼육대학교 간호학과, ²삼육대학교대학원 간호학과, ³삼육대학교 생명과학과

The Influence of Creative Action and Locus of Control on Self-leadership among RN-BSN

Koh, Myung Suk^{1*}, Suk, Jung Won², Jeong, Hyeon Cheol¹, Jeon, Kyeong Deok²
and Choi, Dae Ho³

¹Department of Nursing, Sahmyook University

²Department of Nursing, Graduate School of Sahmyook University

³Department of Life Science, Sahmyook University

요약 목적 : 본 연구는 RN-BSN 과정에 있는 간호사들의 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 연구방법: 본 연구는 조사연구로서 서울시내 두 대학의 RN-BSN 과정생 135명으로 과정이 시작되기 직전 설명을 통하여 본 연구에 동의한 자를 연구대상으로 하였다. 연구결과: 평균은 통제소재 1.42점, 창의적 행동 3.26 점, 셀프리더십은 3.63 점으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 변수간 차이는 통제소재는 병원근무자가 ($t=-2.53$, $p=.012$) 창의적 행동은 20대보다 30대가($t=-2.271$, $p=.024$), 일반간호사보다 책임간호사가 유의하게 높았다 ($t=.012$, $p=.030$). 셀프리더십은 20대보다 30대가 ($t=-2.845$, $p=.005$), 일반간호사보다 책임간호사가 유의하게 높았다 ($t=1.120$, $p=.031$). 근무 년 수는 10년 이상군이 3년 이하 군에 비하여 높게 나타났으며($F=3.083$, $p=.049$), 내적통제위와 창의적 행동은 셀프리더십을 43.1% 설명하였다. 결론: 간호조직에서는 간호사들의 셀프리더십을 향상시키고자 할 때 내적통제소재와 창의적 행동을 고려하여야 할 것이다.

Abstract The purpose of this study was to learn the impact of creative action and locus of control on the self-leadership among RN-BSN students. 135 RN-BSN students participated after being told the research information. The results were as follows: first, mean of locus of control was 1.42, creative action was 3.26, and self-leadership was 3.63. Second, the differences according to general characteristics for the variable of locus of control, workers at hospitals were higher than non workers. For creative action, and self-leadership, those over age 30 and charge nurses rated higher than those below 20 and staff nurses. The last, locus of control and creative action had influence on the self-leadership. The conclusion was that if each nursing organization wants to improve its nurses' self leadership, it must consider nurses' locus of control, and creative action.

Key Words : Locus of control, Creative action, Self-leadership

1. 서론

1.1 연구의 필요성

오늘날 조직들은 구성원 개개인의 역량이 곧 조직의

역량이라는 것을 깊이 인식하고 이들의 잠재능력을 최대한 이끌어 능동적으로 대처할 수 있도록 하기 위해 고민하고 있다. 이런 변화에 따라 현장에서 스스로 판단하여 의사결정을 하고, 업무를 추진해 나가는 역량과 자질을

본 연구는 삼육대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었음

*Corresponding Author : Koh, Myung Suk(Sahmyook Univ.)

Tel: +82-2-3399-1586 email: kohms@syu.ac.kr

Received September 10, 2013

Revised (1st October 1, 2013, 2nd October 8, 2013)

Accepted October 10, 2013

나타내는 셀프리더십이 강조되었으며 이 개념은 기업경쟁력에 중요한 요소로 간주되고 있다.

셀프리더십이란 구성원이 직무수행 기준에 따라 자율적으로 업무를 수행하며 그 결과에 대한 책임을 지는 것으로, 기존의 타율적인 성향에서 탈피하여 자기 스스로 리더십을 발휘하는 자율성[1]을 강조한다. 이런 성향은 간호조직에서도 매우 필요한데 오늘날 입원환자의 질병 위중 정도는 과거보다 훨씬 중하여 간호사들의 자율적 능력발휘가 환자의 위험순간을 극복할 수 있는 결정적인 요소가 되기 때문인데 연구에 의하면 셀프리더십은 개인의 내·외 통제소재에 따라 다르며[2], 특히 내적 통제위는 셀프리더십에 긍정적 영향을 미친다는 것이다[3].

통제소재라는 개념을 창안한 Rotter [4]에 의하면 인간의 행동특성이 환경에 대한 통제력 소재를 어디에 두느냐에 따라, 내적 통제와 외적 통제소재로 구분하며 인간은 이 두 성향을 다 가지고 있으나 어느 쪽으로 많이 치우치느냐에 따라 행동에 많은 차이가 난다고 한다. 이를 지지하는 연구를 살펴보면 내적통제소재와 몰입의 관계는 정적 상관관계가 있으며[5], 내적통제소재가 높을수록 자기 동기부여 수준이 높으며 사회적 성숙도와 독립성이 높다는 것이다[6]. 또한 내적통제소재 학습자는 성취동기가 높고 목표달성에 집착하며 외부 자극이나 정보에 민감히 반응하여 스스로 성공적인 문제해결자로 지각하며 자아 존중감과 긍지가 높다는 것이다[7]. 이런 여러 연구들을 살펴보았을 때 조직에서 셀프리더십을 강조하기 위해서는 먼저 구성원들의 통제소재를 파악하는 것이 개인의 셀프리더십을 향상시키기 위한 전략적 접근의 시작이 될 것으로 생각되었다.

한편, 창의성의 경우 심리학적 접근과 사회심리학적 접근 방식의 연구가 진행되어 왔는데 본 연구에서 관심을 두고 살펴본 심리학적 관점은 주로 창의적 행동을 보이는 개인의 특성과 선행조건들 그리고 내재적 모티베이션에 그 목표를 두고 연구되어 왔다. 이와 관련된 정의를 살펴보면 Amabile et al. [8,9]은 창의성을 자기발견적인 과업을 수행하는 개인에 의한 새롭고 유용한 아이디어나 제품의 생산으로 정의하였고, Shalley [10]는 직무관련문제에 대하여 새롭고 유용한 것으로 판단되는 해결안을 개발하는 것으로 정의하였다. 이 정의들을 살펴보면 창의성 발휘에 영향을 주는 것은 외적 동기보다 내적 동기가 더 중요하기 때문에[9] 내·외통제소재에 따라 창의성 수준도 다를 것으로 예상할 수 있었다.

결국 셀프리더십은 스스로의 동기부여를 통한 자신의 목표설정과 관계가 있기 때문에 통제소재와도 관련이 있으므로[11] 통제소재에 따라 셀프리더십의 정도나 경향은 다를 수 있다는 것이었다[3]. 또한 각 개인의 내적동기

부여와 더 밀접하여 이 관계가 창의성개발 및 능력 발휘 등으로 이어지고 그 결과 조직 성과로 연결되기 때문에 [12] 창의성과도 관계가 있음을 확인할 수 있었다.

간호인력의 학력을 보면 3년제 졸업자와 4년제, 석사 이상 등으로 연구에 의하면 실지 임상현장에서 이들이 동일한 업무를 하는 것 같지만 업무에 대하는 태도나 이해도가 다르다는 것이다. 예를 들면 Han, Son, Park & Kang [13]은 간호사의 전문 직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직의도와와의 관계에서 전문 직업성, 직무몰입과 조직몰입은 학력이 높을수록 높았으나 이직의도는 3년제가 가장 높고 4년제, 대학원졸업 순이었다고 하였으며 간호업무의 소진정도는 대학원 이상, 4년제, 3년제 순으로 높았고[14], 삶의 만족과 직무만족은 3년제가 가장 낮았고 4년제, 대학원 이상 순이었다고 보고된 것[15]등에서 파악할 수 있었다. 간호조직 측면에서 본다면 이런 연구결과는 인력관리 및 개발방법을 학력에 따른 적절한 방법으로 접근해야 할 것을 시사하고 있다. 따라서 지금까지 보편적으로 진행되어 오던 전체 간호사대상의 연구들이 향후 학력상황을 고려하여 접근한다면 그 결과를 적용 및 응용하는데 훨씬 효과적일 것이다. 따라서 본 연구는 간호인력 개발의 관점에서 일차적으로 3년제 졸업자의 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 미치는 영향 정도를 파악하고자 시도되었다.

1.2 연구의 목적

- 1) 간호사의 통제소재, 창의적 행동, 셀프리더십의 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 통제소재, 창의적 행동, 셀프리더십 정도를 파악한다.
- 3) 간호사의 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 미치는 영향 정도를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 RN-BSN과정에 있는 간호사들의 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 영향을 미치는지를 파악하기 위한 탐색적 조사연구이다

2.2 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상자는 서울에 소재한 S대와 K대 RN-BSN 과정에 입학하여 RN-BSN 과정의 학업이 시작되기 직전에 있는 자들로서 본 연구목적에 이해하고 참

여에 동의한 자료 하였다. RN-BSN 과정이 시작되기 전에 조사한 것은 RN-BSN 과정의 학습영향을 배제하기 위함이었다. 또한 본 연구진행을 위하여 연구자가 소속되어 있는 대학의 윤리심의를 거쳤다.

Sample size 는 G-power 3.1.2 프로그램으로 검정력 .90, 다중회귀분석의 중간효과 크기 .15, 유의수준 $p < .05$, 예측변수 2개로 입력한 최소 표본 수는 $n = 88$ 명으로 나타났다. 이를 근거로 본 연구에서는 편의표집에 의하여 선정된 162부를 자료 수집하여 불충분한 자료를 제외한 135부를 최종 분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

1) 통제소재(Locus of Control)

통제소재는 어떤 행동의 결과에 대해서 그 책임을 자신의 내부에 두는가 아니면 외부에 두는가에 대한 일반화된 기대나 믿음을 의미하며[4], 본 연구에서는 자신의 행동과 이에 따르는 인과관계를 지각하는 방식을 측정하기 위해 Yoo & Jeong [16]가 개발한 통제소재도구로 수정 보완하여 사용한 15문항을 이용하였다. 통제소재 유형은 내적통제 문항에 1점, 외적 통제 문항에 2점을 부여하여, 평균이 1.5점 이상일 경우 외적통제자로, 그 이하일 경우 내적통제자로 본다. 본 도구의 신뢰도는 Yoo & Jeong [16]에서는 Cronbach' $\alpha = .63$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach' $\alpha = .660$ 이었다.

2) 창의적 행동(Creative Action)

창의적 행동이란 직무와 관련되어 새롭거나 독창적인 해결방법을 제시하여 조직에 기여할 수 있는 행동으로 정의된다[17].

본 연구에서는 Siegel & Kaemmerer [18], Basadur, Graen & Wakabayashi [19]가 사용한 아이디어 도출 및 창의적 행동과 관련된 문항을 Bae [20]가 수정 보완한 10개 항목을 사용하였다. 본 도구는 각 항목에 대한 Likert 식 5점 척도로 1은 '전혀 그렇지 않다', 3은 '보통이다', 5는 '매우 그렇다'로 점수가 높을수록 창의적 행동 정도가 높음을 의미한다. 배고은[20]의 연구에서는 Cronbach' $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach' $\alpha = .859$ 이었다.

3) 셀프리더십(Self-Leadership)

셀프리더십은 업무수행을 위해 자신의 생각과 행동을 변화시키고 스스로에게 영향력을 발휘하는 과정으로 정의되며[21], 본 연구에서는 Prussia et al. [22]이 개발한 셀프리더십 도구로 Hwang [23]이 사용한 것을 이용하였

다.

이 도구는 행동 지향적 전략 6개 문항, 자연적 보상 전략 6개 문항, 그리고 건설적 사고 전략 8개 문항 등 총 20개 문항으로 구성되어 있으며, Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 셀프리더십 정도가 높은 것이다.

본 도구는 Hwang [23]의 연구에서는 건설적 사고전략 Cronbach' $\alpha = .89$, 자연적 보상 전략 Cronbach' $\alpha = .89$, 행동 지향적 전략 Cronbach' $\alpha = .85$ 였으며, 본 연구에서는 Cronbach' $\alpha = .992$ 이었으며 하위척도별로는 건설적 사고전략 Cronbach' $\alpha = .885$, 자연적 보상전략 Cronbach' $\alpha = .846$, 행동 지향적 사고전략 Cronbach' $\alpha = .728$ 이었다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 program을 이용하여 연구대상자의 일반적 특성은 기술통계로 일반적 특성과 통제소재, 창의적 행동, 셀프리더십의 차이는 t-test 와 ANOVA로, 사후 검정은 Scheffe' test를 이용하였다. 변수간의 상관관계 분석은 Pearson의 상관관계 분석으로, 셀프리더십에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

2.5 연구의 제한점

본 연구 결과는 서울 소재 간호대학의 RN-BSN과정의 간호사들을 대상으로 연구되었으므로 일반화시키는데 신중을 기해야 할 것이다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은 28.18세이며, 83.9%가 병원에 근무하고 있으며, 대부분 서울소재지 병원에 근무하며, 60.5%가 500병상 이상 병원에서 근무하고 있었다. 근무부서는 병동(49.3%) 근무하는 자가 많았고, 그 외 중환자실, 응급실, 수술실 등 특수부서(25.7%)와 외래, 기타 검진 센터, 연구 간호사와 노인 병원, 재활병원 등에 근무하고 있었다(25%). 직위는 일반 간호사(86.9%)와 책임 간호사(13.1%)로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 근무년 수는 3년 이하는 31.1%, 3~9년은 56.6%, 10년 이상은 12.4%로 나타났다[Table 1].

[Table 1] General characteristics of subjects

n = 135

Characteristics	Classification	n(%)	Mean
Age	20 ~ 29	115(71.4)	28.18
	30 <	46(28.6)	
Sex	Male	3(1.9)	
	Female	159(98.1)	
Working status	Worker	135(83.3)	
	Non worker	26(16.7)	
Hospital location	Seoul	110(80.3)	
	Kyunggi province	27(19.7)	
Hospital size	< 300 bed	15(11.1)	
	300 ~ 500	22(16.3)	
Position	500 <	98(72.6)	
	Staff	119(86.9)	
Working unit	Charge	18(13.1)	
	General unit	67(49.3)	
Working unit	Special unit	35(25.7)	
	OPD	10(7.4)	
Working years	Others	24(17.6)	5.39
	< 4	50(31.1)	
Working years	4 ~ 9	91(56.5)	
	10 ≤	20(12.4)	

3.2 대상자의 통제소재, 창의적 행동 및 셀프 리더십 정도

RN-BSN 의 통제소재는 평균1.42점으로 나타나 대체로 내적통제성향(63%)을 보였다. 창의적 행동은 5점 만점에 평균평점 3.26±0.53으로 나타났으며, 셀프리더십은 5점 만점에 평균평점 3.63±0.51점으로 나타났다. 하위 요인별로 보면 행동지향적 전략이 3.70±0.52점으로 가장 높게 나타났으며, 건설적 사고전략이 3.67±0.58 점, 자연적 보상전략이 3.51±0.60점으로 나타났다[Table 2].

[Table 2] Means of variables

n = 135

variables	M±SD
Locus of control	1.42 ± 0.20
Creative action	3.26 ± 0.53
Self-leadership	3.63 ± 0.51
Behavior oriented	3.70 ± 0.52
Natural reward	3.51 ± 0.60
Constructive Thinking	3.67 ± 0.58

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 통제소재, 창의적 행동, 셀프리더십의 차이

통계적으로 유의한 것을 중심으로 살펴보면 먼저, 통제소재는 병원근무자가 병원근무를 하지 않는 자보다 내

적통제가 높은 것으로 나타났다($t=-2.53, p=.012$). 창의적 행동은 연령에 있어 20대보다 30대가 높게 나타났으며($t=-2.271, p=.024$), 직위에 있어서도 직위가 높을수록 일반간호사보다 책임간호사가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다($t=.012, p=.030$). 셀프리더십은 연령에 있어 20대보다 30대가 높게 나타났으며($t=-2.845, p=.005$), 일반간호사보다 책임간호사가 통계적으로 유의하게 높게 나왔으며($t=1.120, p=.031$), 근무 년 수에 따른 차이를 살펴 보았을 때 10년 이상군이 3년 이하 군에 비하여 유의하게 높게 나타났다($F=3.083, p=.049$)[Table 3].

3.4 대상자의 통제소재, 창의적 행동, 셀프리더십의 상관관계

먼저 통제소재와 셀프리더십의 경우 역상관 관계($r=-.218, p<.01$)를 보였는데 셀프리더십의 하위변수와의 관계를 살펴보면 행동지향적 사고전략과는 역상관관계($r=-.276, p<.001$)를, 자연적 보상전략과도 역상관을 보였다($r=-.248, p<.01$). 창의적 행동과 셀프리더십의 경우 통계적으로 유의하였으며 ($r=.558, p<.01$), 하위변수인 건설적 사고($r=.501, p<.01$), 행동 지향적($r=.499, p<.01$), 자연적 보상($r=.481, p<.01$) 도 각각 유의한 상관관계를 나타냈다. 그러나 대상자의 통제소재와 창의적 행동과는 유의하지 않았다[Table 4].

[Table 3] Variables differences according to the general characteristics

n = 135

Characteristic		Locus of Control			Creative action			Self Leadership			Scheffe
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p	
Years	20th	1.43±0.21	1.305	.194	3.21±0.49	-2.271	.024*	3.56±0.43	-2.845	.005**	
	30th	1.39±0.19			3.41±0.59			3.80±0.63			
Hospital size (bed)	<300	1.34±0.11	1.516	.223	3.23±0.51	.043	.958	3.68±0.42	.489	.614	
	300~500	1.39±0.16			3.24±0.40			3.52±0.42			
	500<	1.42±0.17			3.26±0.52			3.62±0.57			
Position	Staff	1.41±0.17	1.837	.188	3.22±0.49	.012	.030*	3.58±0.48	1.120	.031*	
	Charge	1.36±0.14			3.49±0.47			3.87±0.75			
Working status	Worker	1.40±0.16	-2.53	.012*	3.27±0.49	.073	.942	3.63±0.51	.182	.855	
	Non Worker	1.51±0.34			3.26±0.70			3.61±0.47			
Working unit	General Unit	1.40±0.15	.363	.780	3.22±0.48	.378	.769	3.57±0.53	1.488	.221	
	Special Unit	1.42±0.18			3.27±0.51			3.74±0.52			
	OPD	1.37±0.16			3.39±0.43			3.38±0.37			
	Others	1.42±0.18			3.27±0.55			3.64±0.58			
Working years	a <3	1.45±0.27	1.469	.233	3.23±0.47	.609	.545	3.57±0.42	3.083	.049*	a<c
	b 4~9	1.42±0.18			3.25±0.49			3.60±0.51			
	c 10<	1.35±0.19			3.38±0.77			3.88±0.64			

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

[Table 4] Correlations among the variables

n = 135

Variables	Locus of control	Creative action	Self leadership			
			Constructive Thinking	Behavior oriented	Natural reward	
Locus of control	1					
Creative action	-.073	1				
Self leadership	-.218**	.558***	1			
Constructive Thinking	-.094	.501***	.907***	1		
Behavior oriented	-.276***	.499***	.845***	.632***	1	
Natural reward	-.248**	.481***	.891***	.699***	.679***	1

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3.5 대상자의 통제소재, 창의적 행동이 셀프리더십에 영향을 미치는 요인

셀프리더십에 영향을 미치는 통제소재중 내적통제와 창의적 행동을 알아내기 위하여 인구학적 특성을 통제변인으로 설정하고 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타나 회귀분석의 해석에는 문제가 없는 것으로 판단되어 인구학적 특성의 병원규모와 직위, 근무부서 등에 대하여서는 가변수화하여 분석하였다.

먼저 통제변수로 대상자의 인구사회학적 특성을 투입시킨 모델 I 에서 셀프리더십에 유의미한 영향을 보이는 요인이 없었다. 모델 II 에서는 통제소재중 내적통제자를 투입시킨 결과, 내적 통제자가 셀프리더십에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.291, p < .01$).

모델 III 에서는 인구학적 특성 중 특수부서근무자가 셀프리더십에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며

($\beta = .141, p < .05$), 내적 통제자($\beta = -.236, p < .01$)와 창의적 행동($\beta = .576, p < .001$)이 셀프리더십에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셀프리더십에 대한 설명력은 모델 I은 4.8%, 모델II는 12.2%를 설명하며, 모델 III에서 수정된 $R^2 = .431$ 로 전체적으로 43.1% 설명력을 보였다[Table 5].

4. 논의

본 연구는 이론 검증을 통하여 통제소재, 창의적 행동, 셀프리더십 세 변수의 관계를 설정하고 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 미치는 영향을 파악하고자 RN-BSN대상으로 조사를 하였으며 그 결과 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 영향이 있음을 파악하였다.

영향력을 살펴보기 전 먼저 평균을 살펴보았을 때 본 연구대상자의 통제소재는 86명(63%)에서 평균1.42점으

[Table 5] Influences Locus of control and creative action on the Self leadership

Variables	Model I			Model II			Model III			Tolerance limit	VIF	
	B	β	t	B	β	t	B	β	t			
Age	.033	.237	1.272	.022	.161	.889	.017	.124	.851	.201	4.987	
Hospital size: 300-500bed	-.105	-.073	-.701	-.057	-.039	-.390	-.191	-.132	-1.615	.631	1.585	
Over 500 bed	-.004	-.004	-.038	.065	.059	.580	-.076	-.069	-.830	.608	1.645	
Position	.146	.094	1.022	.087	.056	.632	-.012	-.007	-.103	.826	1.210	
Working unit	General unit	.142	.117	.278	.172	.142	1.612	.172	.141	1.994*	.843	1.186
	OPD	-.232	-.114	-1.303	-.230	-.113	-1.345	-.314	-.155	-2.276*	.918	1.090
	Others	.012	.008	.091	.087	.063	.703	.062	.045	.624	.826	1.211
Working years	-.005	-.031	-.167	.002	.013	.071	-.011	-.068	-.469	.200	5.006	
Intrinsic Locus of control				-.326	-.291	-3.414**	-.265	-.236	-3.425**	.895	1.118	
Creative action							.621	.576	8.303***	.882	1.134	
R		.324			.426			.688				
R ²		.105			.181			.474				
Adj R ²		.048			.122			.431				
ΔR^2		.105			.076			.293				
ΔF		1.846			11.655**			68.944***				

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ S: Special

로 대체로 내적 통제소재집단으로 나타나 내적통제위를 가진 자라고 볼 수 있었다. 이 결과를 간호사들과 관련하여 연구된 것을 찾기 어려워 비교하기 어려워 일반 성인 학습자의 경우와 비교하여 살펴보았을 때 성인학습자에게는 내적통제가 자기주도학습 준비도와 관련하여 중요한 성격[16]이라고 한 것을 고려한다면 본 연구의 대상자들도 자기주도적으로 자신의 목표를 설정하여 개발하고자 RN-BSN과정을 시작하였을 것으로 생각되었으며 한편으로 간호업무에 임할 때에도 자신들의 업무를 스스로를 리드해 나갈 것으로 유추할 수 있었다.

이번 연구에서 나타난 창의적 행동은 5점 만점에 3.26점으로 창의성을 발휘하는 정도가 중간정도인 것으로 나타났다. 이를 비교하기 위하여 여러 연구를 살펴본 결과, 같은 도구를 사용한 간호사의 경우 3.27점[24], 일반 직장인 대상은 3.28점[25]으로 본 연구결과와 유사하다고 볼 수 있었다.

그러나 창의성 행동을 7점 척도로 조사한 연구[26]에서 의료기관 구성원의 창의성 행동은 3.52점으로 나타난 것에 비하여 대기업 종업원들은 평균이 4.74점[27]으로 대기업 종업원과 의료기관의 종업원들 간에 차이가 있어 그 원인을 파악하는 것은 의미가 있을 것으로 생각되었다. 그 원인들 중 일부는 업무의 성격이나 직무환경이 관계될 것으로 유추되었으며 이는 Jung & Min [26]이 주장한 바대로 의료기관의 목표가 의료서비스의 산출량에 두지만 이를 측정하기 어렵기 때문에 창의적 행동이 낮을 수 있다는 것을 고려할 수 있었다. 이런 환경이 이해된다 하더라도 전문화를 지향하는 간호조직에서 창의적 행동이 조직경쟁력의 원천으로, 간호사들의 창의성이 높을 때 문제를 잘 해결하고 업무 수행동기가 높다[16]는 것을 고려할 때 창의성을 높일 수 있는 방안마련이 필요해 보인다.

한편, 본 연구대상자들의 셀프리더십 정도는 5점 만점에 3.63점으로 Kim [24]의 3.61점과 유사하였다. 지금까지 알려진 간호사의 셀프리더십 관련 연구들을 살펴보면 학력이 높을수록 셀프리더십도 높아 학력에 따라 차이가 있다는 연구결과가 있어[24, 26, 31] 간호조직에 주는 의미가 있다고 생각되었다. 그러나 전자, 기계, 화학 등의 제조업종사자들의 평균은 3.74점으로 간호사들보다 높은 것은 향후 각각 고유 업무와의 관계가 있는 것인지 확인해 볼 의미가 있다고 생각되었다. 또한 셀프리더십은 구성원의 태도나 업무성공에 많은 영향을 미치기 때문에 [28] 간호조직차원에서 이를 향상시킬 수 있는 지지적 환경을 형성시켜줌으로써 개개인의 셀프리더십을 높여 조직의 목표에 몰입하고 직무에 만족할 수 있도록 하여 그 결과, 간호서비스의 품질향상까지 추구할 필요가 있겠다.

일반적 특성에 따른 변수들 간의 차이를 살펴보면 먼저, 통제소재의 경우 현재 임상근무자가 근무하지 않는 자보다 내적통제가 높은 것으로 나타났다. 이는 근무자들이 개인차원의 관리와 경력개발을 위해 내적통제력을 발휘하고 있는 것으로 생각되었는데 기업에 근무하는 자들 중 사이버교육에 참여하는 사람들에게서도 교육과정에 등록하지 않은 사람에 비하여 내적통제소재가 높았다고 한 것과 유사하여[6, 7] 내적 통제소재가 높은 근무자들은 자신이 주도적으로 주변 환경을 통제하며 변화시켜나가고자 하는 것을 의미한다고 볼 수 있었고 본 연구대상자들에게도 동일한 의미를 부여할 수 있었다.

창의적 행동의 경우에는 20대보다 30대가 창의적 행동이 높게 나타났으며, 일반간호사보다 책임간호사가 통계적으로 유의하게 창의적 행동이 높은 것으로 나타났다. 이런 결과들은 신규간호사들의 경우, 업무를 능숙하게 처리할 능력이 부족하므로 업무수행에 대한 의사결정의 어려움, 업무처리에 대한 불안으로 직무와 관련된 문제에 대한 새로운 아이디어나 해결책 등을 창의적으로 생각할 경력자체가 부족하기 때문이라 생각되었다. 따라서 신규의 경우 어떤 경로를 통해 이들의 창의적 행동을 고무시킬 수 있는지를 파악할 필요가 있다고 생각되었다.

셀프리더십의 경우 20대보다 30대가 높게 나타났으며 직위가 높을수록 높은 것으로 나타났다. 또한 근무 년수에 있어서도 10년 이상 근무한 자가 3년 이하, 3~9년인 자보다 높은 것으로 나타났다. 이런 결과는 연령과 학력이 높을수록 셀프리더십이 높으며, 수간호사나 책임간호사가 일반 간호사보다 높으며, 경력이 6년 이상인 자가 5년 이하인 간호사보다 셀프리더십이 높다고 한 Kim의 연구 [24]와도 유사하였다. 이는 경력이 높아지면서 능력향상의 기회와 직무교육에 따른 학습가능성이 많아짐에 따라 셀프리더십이 개발된 것으로 생각되었다. 이런 결과로 비추어 볼 때 간호조직에 주는 긍정적인 시사점은 셀프리더십은 변화 및 개발될 수 있는 속성이 있다는 것이다. 따라서 어떻게 변화되는지 어떤 환경이 자극이 되는지 파악하는 것은 조직발전에 매우 의미가 있을 것으로 생각된다.

마지막으로 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 미치는 영향요인을 살펴보았을 때 내적통제소재를 투입한 모델 II에서는 내적 통제자가 셀프리더십에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 창의적 행동을 투입한 모델 II에서는 통제소재와 창의적 행동 두 변수가 셀프리더십을 43.1% 설명해 주고 있었다. 이는 내적 통제소재와 창의적 행동은 셀프리더십을 향상시키는데 중요한 변수인 것을 의미하는 결과로서 간호사들 대상의 유사한 연구결과를 찾기 어려워 비교분석하기가 어려웠지만 은

행직원과 보합설계사들의 경우 내적 통제자가 셀프리더십에 영향을 미치는 것으로 조사된 것[28]을 고려할 때 지지되는 결과였다. 한편, 공대생들의 창의적 문제해결유형별 셀프리더십과 통제소재를 파악한 연구[29]에서 내적 통제소재 점수가 높은 경우 목표에 따른 자신의 행동을 구체화하며 일의 결과에 대한 책임도 자신에게 돌리며 일에 대한 즐거움에 초점을 두어 지속적인 목표달성을 위해 자신의 생각과 행동을 통제하려는 셀프리더십 전략을 많이 사용한다고 한 것과 유사하여 향후 간호사들의 셀프리더십을 향상 하고자 하는 전략에는 통제소재를 파악하고 창의성행동을 자극하는 환경조성이 매우 중요할 것임을 파악하였다. 이는 창조성과 연관된 많은 개념들이 셀프리더십과 관련되어 있고 셀프리더십이 높은 사람은 잠재된 창의성과 혁신성도 높을 수 있다고 한 것[30]에서도 다시 한번 확인할 수 있었다.

결론적으로 간호업무환경은 상황에 따른 즉각적인 셀프리더십 행동을 필요로 한다. 즉 간호의 주요업무가 생명과 관련된 건강관리이기 때문에 순간순간 스스로의 셀프리더십에 의지하지 않고서는 대상자의 위험순간을 결코 적절히 해결할 수 없다. 따라서 셀프리더십의 향상은 매우 중요한데, 내재적 통제소재와 창의적 행동이 유의한 영향을 미치는 것으로 조사된 본 연구결과를 볼 때 향후 간호조직에서는 인력 개발의 방향을 이런 관점을 고려하여 계획하여야 할 것으로 생각된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호학 RN-BSN과정생의 통제소재와 창의적 행동, 셀프리더십의 정도를 파악하고, 통제소재와 창의적 행동이 셀프리더십에 영향이 있는지를 파악하고자 시도되었다.

연구 결과, 통제소재(내적통제)와 창의적 행동은 셀프리더십에 대한 영향력이 있음을 확인하였다.

본 연구와 관련하여 살펴본 통제소재관련 연구들은 대부분 교육과 관련된 것이 많았으며 또한 스트레스 대처, 자기효능감 등과도 연관되어 연구되고 있음이 파악되어 간호학에 있어서는 통제소재와 관련된 연구가 조금은 미흡한 것으로 보였다. 또한 창의적 행동 변수도 더 많이 연구되어야 될 변수로 보였다.

끝으로 본 연구결과는 서울지역에서 학업을 병행하는 RN-BSN간호사를 대상으로 했기에 일반화하는데 신중을 기해야 하며, 향후 동일 대상들이 동일한 결과를 보이는지 반복 연구가 필요하다고 생각된다.

References

- [1] C. C. Manz (1983). *The art of self-leadership : Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Eagle wood Cliffs, N.J: Prentice-Hall Inc.
- [2] A. W. Holst (1990). *Leadership Development as a Result of Self-Knowledge and Self-Control*. Paper Presented at the National Council of States on Service Education. Fifteenth Annual National Conference Improving Education through Staff Development, Orlando, F.L.
- [3] S. W. Kim, H. J. Lee, & D.S. Shin (2010). The antecedents and outcomes of self leadership- focused on the mediation effect of self-efficacy. *Daehan Journal of business*, 23(3), 1287-1312.
- [4] J. B. Rotter (1966). "Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement". *Psychological Monographs*. 80(1): 1-28. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>
- [5] C. M. Taylor, J. M. Schepers, & F. Crous (2006). "Locus of control in relation to flow". *Journal of Industrial Psychology*, 32(3): 63-71.
- [6] E. S. Nelson, & K. E. Mathias (1995). "The relationships among college students locus of control, learning styles and self-prediction of grades". *Education Research and Perspectives*, 22(2), 110-117.
- [7] Y. J. Joo, S. M. Kim, S. Y. Park, & E. K. Kim (2009). The Structural Relationship among Internal Locus of Control, Organizational Support, Learning Flow and Learning Persistence in Corporate Cyber Education. *Educational Research Institute College of Education*, Ewha Womans University, 40(3), 239-263.
- [8] T. M. Amabile, & N.D. Grysiewicz (1989). The creative environment scales: work environment inventory, *Creativity Research Journal*, 2, 231-253. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/10400418909534321>
- [9] T. M. Amabile, R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, & M. Herron (1996). "Assessing the Work Environment for Creativity". *Academy of Management Journal*, 39: 1154-1184. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256995>
- [10] C. E. Shalley (1995). "Effect of coaction, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity". *Academy of Management Journal*, 38(2): 483-503. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256689>
- [11] S. Williams (1997). "Personality and self-leadership". *Human Resource Management Review*, 7(2), 139-155.

- DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90020-6](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90020-6)
- [12] L. Watson (2004). "Self-leadership: becoming an exceptional leader". *Radiol Technology*, 75(6): 457-467.
- [13] Y. H. Han, Y. S. Son, K. O. Park, & K. H. Kang (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.
- [14] K. J. Kwon, & S. H. Lee (2012). Occupational Stress and Coping Styles as Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(4), 383-393.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.383>
- [15] 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 (2011). The Relationships between the Types of Nursing Organizational Culture, Nurses' Satisfaction with Life, and Job Satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(1), 57-69.
- [16] K. O. Yoo, & J. W. Cheong (1998). Demographic and socio-psychological variables to adults' self-direction in learning. *Korean Journal of adult & Continuing Education*. 4(1), 119-149.
- [17] G. R. Oldham, & A. Cummings (1996). "Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work". *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256657>
- [18] S. M. Siegel, & W. F. Kaemmerer(1978). Measuring the perceived Supports for Innovation in Organizations, *Journal of Applied Psychology*, 63, 553-562.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.5.553>
- [19] M. Basadur, M. Wakabayashi, & G. B. Graen (1990). Individual problem-solving Styles and Attitudes toward Divergent thinking before and after Training, *Journal of Applied psychology*, 1, 22-32.
- [20] G. E. Bae (1999). Mediating effects of psychological empowerment on employees' creative actions. Ewha womans University Master's thesis.
- [21] C. C. Manz, & C. P. Neck (2004). *Mastering self-leadership Empowering yourself for personal excellence*, (3rd ed). UpperSaddleRiver, NJ: PearsonPrentice-Hall.
- [22] G. E. Prussia, J. S. Anderson, & C. C. Manz (1998). "Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy". *Journal of Organizational Behavior*, 19(5): 523-538.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199809\)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I)
- [23] S. K. Hwang (2011). A Study on the Effects of Self-Leadership on Job Involvement: The Mediating Effects of Intrinsic Motivation. *Korea Corporation Management Association*, 18(2), 87-103.
- [24] H. K. Kim (2007). Influence of Interpersonal Relations, Communication Skills, Creative Behaviors and Nursing Service on Self-Leadership among Nurses in Hospitals. *Clinical Nursing Research*, 13(1), 25-36.
- [25] W. S. Ha, & J. K. Tak (2012). The effect of coaching leadership on Contextual Performance and Creative Behavior; The Moderating Effects of Organizational Virtuousness and Goal Orientation. *Korean Journal of Industrial and Organizational psychology*, 25(1), 195-213.
- [26] M. H. Jung, & B. C. Min (2000). A Study on the Creative Activities of the Staff Working in Specialization-oriented Hospitals. *J. Korean Public Health Assoc*, 26(3), 267-275.
- [27] M. S. Lee, & Y. S. Kang (2003). Relationship between Creativity and Innovative Behavior; Moderating Effects of Organizational Situations. *Korean Academy of Organization and Management*, 27(1), 251-272.
- [28] J. S. Lee (2010). The relationship on nurses' self-leadership, job satisfaction and nursing performance. Hanyang University Master's thesis.
- [29] K. M. Lim (2012). The Effects of Self-Leadership and Self-Efficacy on Organizational Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior. Koshin University doctoral dissertation.
- [30] C. C. Manz (1986). Self-leadership: "Toward an expended theory of self-influence processes in organization". *Academy of Management Review*, 11: 585-600.
- [31] J. J. Kim (2011). A Study on the Relationships between Personality Characteristics and Self-Leadership. Ulsan University doctoral dissertation.
- [32] J. H. Ahn, & J. Y. Lim (2010). Creative Problem Solving Style, Self-leadership and Locus of control in the Korean Engineering College students. *Korean Society for Engineering Education*, 13(4), 122-129.
- [33] T. C. Diliello, & J. D. Houghong (2006). "Maximizing Organizational Leadership Capacity for the Future : toward a model of Self-Leadership, Innovation and Creativity". *Journal of Managerial Psychology*, 21(4):317-319.

고 명 숙(Koh, Myung Suk)

[정회원]



- 1992년 8월 : 고려대학교 대학원 간호학과 (석사)
- 1999년 2월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과 (박사)
- 1996년 9월 ~ 현재 : 삼육대학교 간호학과 간호관리학 교수

<관심분야>
리더십개발, 인적자원관리

전 경 덕(Jeon Kyeong Deok)

[정회원]



- 1988년 2월 : Aquinas University 간호학 석사 졸업
- 2010년 2월 : 가톨릭대학교 의료경영대학원 석사 졸업
- 2012년 3월 ~ 현재 : 삼육대 박사과정
- 2012년 10 ~ 현재 : 삼육보건대학교 간호학 겸임 교수

<관심분야>
간호학, 병원경영

석 정 원(Suk, Jung Won)

[정회원]



- 1986년 2월 : 삼육대학교 간호학과 (간호학사)
- 2011년 2월 : 삼육대학교 대학원 (간호학석사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 대학원 간호학박사 과정

<관심분야>
간호관리, 리더십

최 대 호(Choi, Dae Ho)

[정회원]



- 2009년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 생명과학과

<관심분야>
생명과학, 기초의학

정 현 철(Jeong, Hyeon Cheol)

[정회원]



- 2005년 8월 : 한양대 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1998년 9월 ~ 2008년 8월 : 강동대학교 간호과 교수
- 2008년 9월 ~ 현재 : 삼육대학교 간호학과 교수

<관심분야>
기본간호, 노인간호