

# 간호사의 셀프리더십에 관한 문헌분석

원효진<sup>1</sup> · 조성현<sup>2</sup>

김천과학대학교 간호학과<sup>1</sup>, 서울대학교 간호대학 · 간호과학연구소<sup>2</sup>

## A Review of Research on Self-leadership in Nurses'

Won, Hyo Jin<sup>1</sup> · Cho, Sung Hyun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Kimcheon Science College

<sup>2</sup>College of Nursing, Research Institute of Nursing Science, Seoul National University

**Purpose:** The purpose of this study was to review journal articles, master's theses, and doctoral dissertations on self-leadership in nurses in order to identify overall trends in nursing self-leadership and to suggest strategies to improve self-leadership. **Methods:** Twenty-six papers on self-leadership in nurses were reviewed. **Results:** These papers were journal articles, master's theses, and doctoral dissertations regarding nurses who worked in general hospitals, university hospitals, and public health centers. Self-leadership was measured by using instruments developed by Manz (1983), Prussia, Anderson, & Manz (1998), and Houghton & Neck (2002). The instrument was composed of 18 items, with a 5-point Likert scale developed by Manz (1983) and modified by Kim (2002). Nurses' self-leadership was found to be related to job satisfaction, organizational commitment, nursing performance, and citizenship behavior. General characteristics of nurses, including age, education, marital status, position, and career, were also associated with self-leadership. **Conclusion:** The study findings provide data on recent trends in nurses' self-leadership. These results serve as basic data to provide a standard for developing self-leadership and indicate directions for further research.

**Key Words:** Review, Nurses, Self-leadership

## 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 의료기관이 대형화, 기업화 구조로 변화하고, 병원 직무의 전문분야가 세분화됨에 따라 간호사의 역할이 더욱 복잡해지고 있다. 또한, 지식정보화 시대에서 건강개념의 변화와 고객의 건강의식 향상으로 양질의 의료서비스에 대한 요구가 증가됨에 따라 더욱 많은 양의 간호업무수행이 요구되고 있

다. 이러한 현대조직의 급격한 경영환경 변화에 대응하기 위해서는 그 조직의 구성원들에게 높은 지식수준과 새로운 기술뿐만 아니라, 높은 수준의 자율성과 독립성을 갖고 조직에 대한 강한 일체감과 적극적인 참여를 유발할 수 있는 새로운 리더십이 요구되고 있다.

이러한 시대적 변화로 말미암아 리더십을 바라보는 관점 또한 시대에 맞는 새로운 패러다임으로의 변화가 필요해졌다. 그 결과 리더십이 타인에게 영향력을 행사하는 것이라는 전통적인 리더십에서 탈피하여 스스로 자신의 잠재력을 이끌어내

**주요어:** 문헌고찰, 간호사, 셀프리더십

**Corresponding author:** Won, Hyo Jin

Department of Nursing, Kimcheon Science College, Daehangno, Gimcheon 740-703, Korea.  
Tel: +82-54-420-9119, Fax: 82-54-420-9279, E-mail: tissue00@snu.ac.kr

**투고일:** 2013년 2월 5일 / **수정일:** 2013년 3월 14일 / **게재확정일:** 2013년 4월 27일

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.

고 극대화하는 새로운 방식의 리더십인 셀프리더십을 발휘해야 하는 필요성이 제기되었다(Manz & Sims, 1980).

셀프리더십은 1980년대 조직 환경의 급속한 변화와 구성원의 가치관 변화 등으로 종전의 전통적인 리더십으로는 더 이상 조직의 목표를 달성할 수 없다는 인식이 고조되면서 자기관리의 확대로 Manz가 최초로 제안한 개념이다. 셀프리더십은 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위한 과정으로, 자기영향력(self-influence)을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동 전략을 통틀어 일컫는다. 여기서 셀프(self)의 의미는 '자아'의 개념으로 이해할 수 있는데, 이는 인간 내부의 기본적인 성향인 '자율성'을 강조한 것으로써 타율 지향적인 리더십이 아니라는 점을 강조한 것이다(Manz & Sims, 1989).

간호사는 환자를 대하면서 즉각적인 대처능력과 리더십을 발휘하게 될 기회가 많기 때문에 환자를 대하고 업무를 추진하는 모든 간호사 개개인이 그 조직을 대표할 수 있는 리더로서 셀프리더십을 지녀야 한다(Korean Nurses Association, 2006). 간호사 개개인이 새로운 변화에 적응하는 가운데 간호활동 등 전문직으로서 업무처리능력을 발휘하여 업무성과를 높이고 조직유효성을 높이기 위해서는 성과와 목표에 따라 팀이나 조직 구성원에게 자율성과 권한을 부여하고 창의성과 상상력을 강조하는 셀프리더십이 요구된다.

셀프리더십에 대한 연구는 주로 기업의 구성원들을 대상으로 시행되었는데, 조직유효성 지표인 직무만족, 조직몰입, 자기주도적 학습, 조직시민 행동 및 개인성과 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim, 2002). 최근 간호학 분야에서도 셀프리더십에 대해 관심을 갖고 연구가 시작되고 있는 단계이다.

이에 본 연구는 국내 간호사를 대상으로 한 셀프리더십에 관한 연구문헌을 충분히 탐색하여 기존 연구의 현주소를 정확히 파악함으로써 동일 분야의 연구를 수행하고자 하는 연구자들을 위한 기초자료를 제공하는 것은 물론이고 향후 연구의 과제를 찾아내고자 한다. 또한, 간호사들이 개인의 능력을 최대한 활용하여 능동성, 자율성, 창의성을 강화시킴으로써 개인의 지속적인 성장을 통해 조직의 성과를 증대시킬 수 있는 셀프리더십에 대한 관심이 학문적으로만 그치는 것이 아니라 실제 임상실무현장에 적용할 수 있는 방안을 모색하는데 기여하고자 본 연구를 시도하게 되었다.

## 2. 연구목적

- 국내 간호사의 셀프리더십을 다룬 논문들을 탐색한다.

- 대상 논문들의 출처, 연도, 대상자가 근무하고 있는 병원 특성과 위치, 연구대상 간호사 수, 셀프리더십을 측정하는 도구를 파악한다.
- 셀프리더십과 관련 있는 간호사의 일반적 특성 및 변수 요인을 분석한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 최근 10년간 간호사를 대상으로 실시된 셀프리더십 관련 연구들을 정리한 문헌고찰 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 간호사의 셀프리더십과 관련한 내용을 다룬 논문 중 2003년부터 2012년 사이에 국내에서 발표된 논문들을 검색하였다. 연구조사 데이터베이스는 RISS, KISS, NDSL, 국회도서관을 이용하였고, 주요어를 '간호', '셀프리더십'으로 검색하였다. RISS에서 학위논문 50편, 국내학술지 47편, KISS에서는 13편, NDSL에서는 15편, 국회도서관에서는 25편이 검색되어 총 150편의 논문을 추출하였다. 이들 논문에서 분석 대상 논문의 선정기준은 1) 조사대상자가 간호사, 2) 셀프리더십 도구의 출처, 3) 셀프리더십 도구의 문항수와 신뢰도, 4) 셀프리더십 평균점수가 나와 있는 경우로 정하였다.

분석대상 논문의 추출과정은 우선 이중으로 추출된 논문을 제외하였고, 학위논문과 학술지 논문의 저자가 동일인이고 내용이 중복되는 논문도 이중 추출논문으로 간주하여 제외하였다. 학위논문과 학술지 중복 논문은 도구에 대한 설명과 함께 실제 도구를 확인할 수 있는 학위논문을 분석대상 논문으로 선정하고 학술지 논문을 제외하였다. 그 후 남은 논문들을 대상으로 간호사가 대상자가 아닌 논문을 제외하고, 자료분석 선정기준에 맞지 않는 논문을 제외하여 총 26편의 논문을 분석하였다.

### 3. 연구분석

대상으로 선정된 논문의 내용을 정리하고 연도별, 측정도구별, 연구대상자의 일반적 특성별 빈도와 백분율을 구하였다. 또한, 간호사의 셀프리더십과 관련 있는 변수와의 관계를 분석하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상 논문들의 특성

연구대상 논문들은 모두가 설문조사연구였으며, 출처는 간호 학술지 논문이 13편(50%), 석사학위논문이 12편(46.2%), 박사학위논문이 1편(3.8%)이었다. 전체 분석 대상 논문 목록은 Table 1에 제시하였다. 연구대상 논문을 연도별로 정리하면, 2012년이 4편(15.4%), 2011년이 5편(19.2%), 2010년이 3편(11.5%), 2009년이 5편(19.2%), 2007년이 5편(19.2%), 2006년이 2편(7.7%), 2005년이 1편(3.8%), 2003년이 1편(3.8%)으로 2009년 이후로 발표된 논문이 65.3%를 차지했다.

26편 논문의 대상자가 근무하고 있는 병원 특성과 위치에 대한 내용은 Table 2에 제시하였다. 연구대상의 근무병원은 총 120개로 대학병원은 총 25개(20.8%), 종합병원 이상의 병원은 67개(55.8%), 보건소 28개(23.3%)였다. 연구대상 논문에서 파악할 수 있는 조사병원의 소재지 분포는 서울, 인천, 경기 지역이 66개(55.0%), 부산, 대구 및 경상도 지역이 17개(14.2%), 논문 내용상 어느 지역에 속한 병원인지 알 수 없는 병원이 37개(30.8%)로 나타났다.

평균 연구대상자 수는 280명이었으며, 일반 병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구가 대부분이었다. 그 외 중환자실이라는 특수부서에서 근무하는 간호사를 대상으로 하는 연구가 1편(Seo, 2012), 보건소에 근무하는 방문간호사를 대상으로 한 연구가 1편(Kim, Im, & Choi, 2011), 프리셉터를 대상으로 한 연구가 1편(Jung, 2012) 있었다.

### 2. 셀프리더십 측정도구

셀프리더십 측정도구에 대한 내용은 Table 3에 정리하였다.

여러 논문들에 사용된 셀프리더십 도구로는 Manz (1983)의 도구를 Kim (2002)이 수정·보완한 도구를 이용한 논문이 17편(65.4%)으로 가장 많이 사용되었는데, 행동적 전략에 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판의 5개 요인, 인지적 전략에 건설적 사고의 1개 요인으로 총 6개 요인, 18 문항으로 구성되어 있다.

행동적 전략, 건설적 사고전략, 자연적 보상 전략의 10개 요인, 20문항으로 구성되어 있는 Prussia, Anderson과 Manz (1998)가 개발한 도구를 Kwon (2006)이 수정·보완한 도구는 행동적 전략에 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판의 5개 요인, 인지적 전략에 건설적 사고의 1개 요인으

로 총 6개 요인, 18개 문항으로 구성되어 있다.

Houghton과 Neck (2002)이 개발한 RSLQ (Revised Self-Leadership Questionnaire)는 Anderson과 Prussia (1997)가 개발한 50문항에서 모호한 개념 17개를 제외하고, Cox (1993)의 도구 중 2개 문항을 추가한 것으로, 행동적 전략에 자기관찰, 자기목표설정, 단서관리, 자기비판, 자기보상의 5개 요인, 자연적 보상전략에 자연적 보상의 1개 요인, 건설적 사고전략에 자기대화, 성공적 수행 상상하기, 신념과 가정 분석의 3개 요인으로 총 9개 요인, 35문항으로 구성되어 있다. Ha (2007)는 RSLQ에 주도적 문제 해결을 강조한 Yun, Cox와 Sims (2006)의 6개 문항을 추가하여 총 10개 요인, 41개 문항을 구성하였고, Park (2009)은 Ha (2007)가 사용한 문항을 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하여 총 6개 요인, 15개 문항으로 축소하였다. 여기에는 행동적 전략에 자기보상, 자기비판, 자기관찰, 단서관리의 4개 요인, 인지적 전략에 자기대화, 신념관리의 2개 요인으로 구성되어 있다. Kim (2011)는 RSLQ의 문항 중 자연적 보상전략 5개 문항, 건설적 사고 전략 6개 문항의 총 2개 요인, 11개 문항으로 구성하여 사용하였다.

Perkins (2005)는 <Leading at the edge>라는 책에서 총 30문항으로 구성되어 있는 도구를 제시하였으며, Min, Kim과 Kim (2011)의 논문에서 사용한 결과 신뢰도는 0.94, 평균 점수는  $3.44 \pm 0.41$ 로 측정되었다.

Kim과 Kwak (2006)의 리더십 도구는 행정학 박사, 간호행정학 교수, 병원간호부장과 저자가 함께 개발하여 타당도 검증을 거치고 15인의 신뢰도 검증(Cronbach's  $\alpha = .89$ )을 한 도구로 총 10개 문항으로 구성되어 있었다.

### 3. 일반적 특성과 셀프리더십

셀프리더십과 관련이 있는 일반적 특성 관련해서는 연령, 결혼상태, 학력, 근무경력, 직위가 대표적인 요인으로 추출되었으며, 특성별 셀프리더십 차이에 대해서는 Table 4에 제시하였다.

연령과 관련되어 셀프리더십 정도가 유의하게 차이가 난 논문은 총 12편(46.2%)이었다. 나이가 많을수록 셀프리더십 정도가 높은 것으로 나타난 논문은 총 10편(38.5%)이었으며, 30대에서 셀프리더십 정도가 가장 높게 나타난 논문이 1편(3.8%), 40대에서 가장 높게 나타난 논문이 1편(3.8%) 있었다.

학력과 셀프리더십 정도가 관련이 있는 것으로 나타난 논문은 총 16편(61.5%)으로 학력이 높을수록 셀프리더십 정도가 높다고 한 논문이 15편(57.7%)이었고, 전문대학 졸업자가 4년

**Table 1. List of Reviewed Articles (N=26)**

No.	Author	Year	Title	Source
1	Im, K. M.	2012	The effects of self-leadership and self-efficacy on organizational effectiveness and organizational citizenship behavior	Doctoral dissertation, Koshin University
2	Jung, M. H.	2012	The effects of preceptor nurses' self-leadership on role recognition and job satisfaction	Master's thesis, Sahmyook University
3	Lee, J. Y.	2012	A study on mediating effects of empowerment on the relationship between nurse practitioners' self-leadership and innovative behavior	Master's thesis, Sahmyook University
4	Seo, S. W.	2012	Emotional intelligence, self-leadership, and clinical decision making in intensive care nurses	Master's thesis, Catholic University
5	Hong, I. K.	2011	Nurse's customer orientation and influential factors	Master's thesis, Kyunghee University
6	Im, S. I.	2011	Effect of nurse's communication skill and self-leadership on the outcome of nursing practice	Master's thesis, Chosun University
7	Kim, E. J., Lim, J. Y., Choi, K. W.	2011	Relations among the decision making style, self-leadership and communication competence of visiting nurses	The Korea Contents Society
8	Kim, M. J.	2011	A study on mediating effects of self-leadership on the relationship between nurse practitioners' core self-evaluation and innovative behaviour	Master's thesis, Sahmyook University
9	Min, S., Kim, H. Y., Kim, E. A.	2011	The controlling effect of LMX in relationship between leadership and organizational commitment of nurses	Korean Academic Association of Business Administration
10	Kang, Y. S., Choi, Y. J., Park, D. L., Kim, I. J.	2010	A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
11	Lee, J. S.	2010	The relationship on nurses' self-leadership, job satisfaction and nursing performance	Master's thesis, Hanyang University
12	Lee, S. C.	2010	The effect of empowerment and self-leadership on knowledge sharing among nurses	Master's thesis, Inje University
13	Kang, S. Y., Kim, S. Y., Doe, H. J., Lee, H. S., Jeon, S. H., Jeon, H. S., Ju, W. J., Jee, Y. J., Jin, S. H.	2009	Job-satisfaction of nurse according to the self-leadership	Ewha Nursing Journal

**Table 1.** List of Reviewed Articles (Continued) (N=26)

No.	Author	Year	Title	Source
14	Kim, Y. H., Lee, Y. M.	2009	Influence of self-leadership of nurse on job stress, job satisfaction and burn-out	Journal of the Korean Data Analysis Society
15	Min, S., Jeong, Y. J., Kim, H. S., Ha, S. Y., Ha, Y. J., Kim, E. A.	2009	The moderating effect of self-leadership in relationship between self-image and work performance of nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
16	Kim, M. S.	2009	Role of self-leadership in the relationship between organizational culture and informatics competency	Journal of Korean academy of nursing
17	Park, J. H.	2009	The factors that affect organizational citizenship behaviors for nurses	Master's thesis, Kyunghee University
18	Kim, M. H., Kim, M. S., Chae, S. W., Kim, Y. S.	2007	Relationship of nursing informatics competency and self-leadership among hospital nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
19	Kim, H. K.	2007	Influence of interpersonal relations, communication skills, creative behaviors and nursing services on self-leadership among nurses in hospitals	Journal of Korean Clinical Nursing Research
20	Kim, J. Y., Hong, J. Y.	2007	Self-leadership, job stress and job satisfaction among clinical nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
21	Lee, K. M.	2007	Influence of self-leadership of nurse on organizational citizenship behavior and job satisfaction	Master's thesis, Chonbuk National University
22	Park, K. N.	2007	A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance	Master's thesis, Nambu University
23	Kim, H. K., Kwak, M. S.	2006	Correlation between personality types, leadership skills and nursing services among nurses in hospitals	Journal of Korean Clinical Nursing Research
24	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
25	Seomun, G. A.	2005	The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
26	Cho, K. H.	2003	The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice	Master's thesis, Korea University



Table 2. Types and Location of Hospitals in Articles by Year

(N=26)

Types & location		2012	2011	2010	2009	2007	2006	2005	2003	Total
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Type of hospitals	University	4 (3.3)	5 (4.2)	1 (0.8)	7 (5.8)	2 (1.7)	2 (1.7)	2 (1.7)	2 (1.7)	25 (20.8)
	General	13 (10.8)	3 (2.5)	5 (4.2)	14 (11.7)	22 (18.3)	10 (8.3)			67 (55.8)
	Public health center		28 (23.3)							28 (23.3)
Location of hospitals	Seoul-Incheon-Gyeonggi province	10 (8.3)	34 (28.3)	5 (4.2)	11 (9.2)		2 (1.7)	2 (1.7)	2 (1.7)	66 (55.0)
	Gyeongsang province	7 (5.8)			9 (7.5)	1 (0.8)				17 (14.2)
	Not reported		2 (1.7)	1 (0.8)	1 (0.8)	23 (19.2)	10 (8.3)			37 (30.8)
Total		17 (14.2)	36 (30.0)	6 (5.0)	21 (17.5)	24 (20.0)	12 (10.0)	2 (1.7)	2 (1.7)	120 (100.0)

제 대학 졸업자보다 셀프리더십이 높다고 한 논문이 1편(3.8%) 있었다.

결혼여부와 관련하여 기혼이 미혼보다 셀프리더십 정도가 높다고 한 논문이 8편(30.8%)이었다.

직위와 셀프리더십 정도가 관련이 있는 것으로 나타난 논문은 총 9편(34.6%)으로, 직위가 높을수록 셀프리더십 정도가 높게 나타난 논문이 8편(30.8%)이었고, 수간호사가 일반간호사보다 셀프리더십이 낮게 나온 논문이 1편(3.8%) 있었다.

임상경력에 따른 차이를 제시한 논문은 15편(57.7%)으로 경력이 길수록 셀프리더십 정도가 높은 것이 14편(53.8%)이었고, 1년 이하의 경력을 가진 간호사의 셀프리더십이 2-3년의 경력을 가진 간호사보다 셀프리더십이 높게 나타난 논문이 1편(3.8%) 있었다.

그 외 Im (2012), Min 등(2009), Park (2007), Seomun (2005)에서 일반병동보다 특수부서나 외래에서 근무하는 간호사의 셀프리더십 정도가 높게 나타났다. Kim (2007)의 연구에서는 월수입이 많을수록, 월 평균 밤번횟수가 적을수록, 리더십 교육경험이 있는 경우에 셀프리더십 정도가 더 높은 것으로 나타났다. Lee (2007)의 연구에서는 통상 근무하는 간호사의 셀프리더십이 교대근무를 하는 간호사보다 셀프리더십이 높게 나타났다. 또한, 종교와 관련하여 셀프리더십 정도가 유의하게 차이가 난 논문은 Kang 등(2009), Kim (2007), Min 등(2009), Lee (2010)으로 4편 있었다.

#### 4. 셀프리더십과 관련된 변수요인

직무만족, 조직몰입, 간호업무성과, 조직시민행동, 직무 스트레스, 혁신행동, 간호정보역량을 셀프리더십과 관련 있는 변수요인으로 보았으며 Table 5에 제시하였다.

셀프리더십과 직무만족과의 관계에서 정의 상관관계가 있다고 한 논문은 10편(38.5%), 조직몰입과의 관계에서 4편(15.4%), 간호업무성과(간호업무수행 포함)와의 관계에서 6편(23.1%)이었으며, Min 등(2009)의 연구에서는 간호사의 자아상과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십이 조절효과가 있음을 밝혔다.

셀프리더십과 조직시민행동과의 관계에서 유의한 상관관계가 있다고 밝힌 논문은 3편(11.5%), 혁신행동과의 관계에서 2편(7.7%), 간호정보역량과의 관계에서 2편(7.7%)이었다. 셀프리더십과 직무 스트레스와의 관계에서 음의 상관관계가 있다고 밝힌 논문은 2편(7.7%)이었다.

그 외 셀프리더십과 관련된 변수로는 간호조직문화(Kim, 2009), 핵심자기평가(Kim, 2011), 주관적 개인성과(Seomun, 2005), 정서지능(Seo, 2012), 임상적 의사결정능력(Seo, 2012), 지식공유(Lee, 2010), 역할인식(Jung, 2012), 고객지향성(Hong, 2011)이 있었으며, Kim (2007)의 연구에서는 인간관계, 의사소통, 창의적 행동, 간호서비스와 셀프리더십과의 상관관계를 파악한 결과 모두 유의한 것으로 나타났다.

Kim과 Kwak (2006)에서 간호사의 리더십 정도는 성격유

**Table 3. Instruments of Self-leadership (N=26)**

Development Author	Title	Revise		Factors		Items		Likert scale	Reliability (Cronbach's $\alpha$ )	Mean of self-leadership	Use	
		Author (year)	n	n	n	n	Author (year)				n (%)	
Manz (1983)	The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work	Kim (2002)	6	18	5 points	0.87	3.75 ± 0.53	Cho (2003), Im (2011), Jung (2012), Kang et al. (2009), Kang et al. (2010), Kim et al. (2011), Kim & Hong (2007), Kim et al. (2007), Kim (2009), Kim & Lee (2009), Lee (2010), Lee (2010), Min et al. (2009), Seo (2012), Seomun (2005), Seomun et al. (2006), Park (2007)	Lee (2007)	1	3.8	
Prussia, Anderson, & Manz (1998)	Self-leadership and performance outcomes: The moderating influence of self-efficacy	Lee (2007)	4	12	5 points	0.82	3.67 ± 0.41	Lee (2007)	1	3.8		
Houghton & Neck (2002)	The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership	Kang (2003)	6	18	5 points	0.87	3.30 ± 0.83	Kim (2007)	1	3.8		
Perkins (2005)	Leading at the Edge	Kwon (2006)	6	18	5 points	0.94	3.84 ± 0.60	Lee (2012), Kim (2011)	2	7.7		
Kim & Kwak (2006)	Correlation between personality types, leadership skills and nursing services among nurses in hospitals	Ha (2007)	10	41	7 points	0.84	4.82 ± 0.80	Park (2009)	1	3.8		
		Park (2009)	6	15	5 points	0.84	3.51 ± 0.40	Hong (2011)	1	3.8		
		Kim (2011)	2	11	5 points	0.86	3.42-3.80 ± 0.56-0.64	Im (2012)	1	3.8		
		-	1	30	5 points	-	-	Min et al. (2011)	1	3.8		
		-	1	10	5 points	0.89	3.63 ± 0.51	Kim & Kwak (2006)	1	3.8		
<b>Total (%)</b>									<b>26</b>	<b>(100.0)</b>		

Table 4. General Characteristics related to Self-leadership

(N=26)

General characteristics	Articles		Important results
	n (%)	Author (year)	
Age	10 (38.5)	Jung (2012), Seo (2012), Min et al. (2011), Kang et al. (2010), Kang et al (2009), Kim (2009), Min et al. (2009), Kim (2007), Kim & Kwak (2006), Seomun (2005)	Higher age revealed higher S-L
	1 (3.8)	Lee (2010)	Age 30s had the highest S-L
	1 (3.8)	Lee (2007)	Age 40s had the highest S-L
Education	15 (57.7)	Im (2012), Jung (2012), Seo (2012), Min et al. (2011), Kang et al. (2010), Lee (2010), Lee (2010), Kim (2009), Min et al. (2009), Kim (2007), Park (2007), Kim & Kwak (2006), Seomun et al. (2006), Seomun (2005), Cho (2003)	Higher education revealed higher S-L
	1 (3.8)	Lee (2007)	Diploma education revealed higher S-L than bachelor
Marital status	8 (30.8)	Im (2012), Jung (2012), Min et al. (2011), Kang et al. (2010), Kang et al (2009), Lee (2007), Kim (2007), Kim & Kwak (2006)	Married status revealed higher S-L than single
Position	8 (30.8)	Im (2012), Min et al. (2011), Min et al. (2009), Kang et al. (2009), Kim (2009), Lee (2007), Kim (2007), Park (2007)	Head nurse revealed higher S-L than clinical nurse
	1 (3.8)	Seomun (2005)	Clinical nurse revealed higher S-L than head nurse
Career	14 (53.8)	Jung (2012), Min et al. (2011), Lee (2010), Lee (2010), Kang et al. (2010), Min et al. (2009), Kang et al. (2009), Kim (2009), Kim et al. (2007), Lee (2007), Kim (2007), Park (2007), Seomun et al. (2006), Cho (2003)	Long career revealed higher S-L
	1 (3.8)	Seo (2012)	Less than 1 year revealed higher S-L than 2-3 years
No difference	1 (3.8)	Kim & Hong (2007)	
No comments	7 (26.9)	Lee (2012), Hong (2011), Im (2011), Kim et al. (2011), Kim (2011), Kim & Lee (2009), Park (2009)	

S-L=self-leadership.

형 중 외향성, 감정형, 판단형, 내향성, 감각형, 사고형, 직관형, 인식형 순으로 나타났으며, 간호사의 리더십을 예측하는데 간호서비스가 74.9%의 설명력을 나타내는 것으로 보고하였다.

Kim, Kim, Chae와 Kim (2007)의 연구에서 간호정보역량과 셀프리더십의 관계에서 간호정보역량의 하위요인인 간호정보기술은 셀프리더십의 자기관찰, 목표설정, 리허설, 자기보상, 자기존중, 자기비판 순으로, 간호정보지식은 셀프리더

십의 자기관찰, 자기존중, 자기보상, 리허설, 목표설정 순으로 음의 상관관계가 있었다.

Kim 등(2011)의 연구에서는 의사결정유형에 따른 셀프리더십의 관계에서 합리적 의사결정 유형, 의존적 의사결정 유형, 직관적 의사결정유형 순으로 셀프리더십이 낮게 나타났으며, 합리적 의사결정 유형에서 셀프리더십과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 직관적 의사결정 유형과 의존적 의사결정 유형과는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.



Table 5. Factors correlated with Self-leadership

(N=26)

Related variables	Articles		Direction of correlation with self-leadership
	n (%)	Author (year)	
Job satisfaction	10 (38.5)	Im (2012), Jung (2012), Lee (2010), Kang et al. (2010), Kang et al. (2009), Kim & Lee (2009), Lee (2007), Kim & Hong (2007), Seomun (2005), Cho (2003)	Higher S-L, higher job satisfaction (positive correlation)
Organizational commitment	4 (15.4)	Im (2012), Min et al. (2011), Kang et al. (2010), Park (2007)	Higher S-L, higher organizational commitment (positive correlation)
Nursing performance	5 (19.2)	Im (2011), Lee (2010), Park (2007), Seomun et al. (2006), Cho (2003)	Higher S-L, higher nursing performance (positive correlation)
	1 (3.8)	Min et al. (2009)	Moderating effect of S-L between self-image and work performance
Citizenship behavior	3 (11.5)	Im (2012), Park (2009), Lee (2007)	S-L affected citizenship behavior (positive correlation)
Innovative behavior	2 (7.7)	Lee (2012), Kim (2011)	S-L related to innovative behavior (positive correlation)
Nursing informatics competency	2 (7.7)	Kim (2009), Kim et al. (2007)	S-L related to nursing informatics competency (positive correlation)
Job stress	2 (7.7)	Kim & Lee (2009), Kim & Hong (2007)	Higher S-L, lower job stress (negative correlation)

S-L=self-leadership.

## 논 의

셀프리더십은 사회적 인지이론과 내재적 동기부여 이론을 기초로 하여 Manz와 Sims에 의해 개발된 개인이 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 방법에 대한 행동적, 인지적 부분 모두를 포괄하는 개념으로, 본 연구에서는 국내 간호사의 셀프 리더십을 다룬 연구들을 정리하였다.

연구대상으로 선정된 26편의 논문 중 13편(50%)이 학위논문이었고, 13편(50%)의 학술지 논문이 있었다. 13편의 학술지 논문에는 1편이 경영학회지에 실린 것을 제외하고는 대부분 간호학 관련 학술지에서 추출이 되었고, 그 중 6편이 간호학정학회지에 게재되어 특히, 간호관리 분야에서 주로 다루어지고 있는 것으로 확인되었다. 연도별로 보면 2003년과 2005년 각 1편이던 간호사 셀프리더십 관련 논문이 2007년 한해에 5편, 2009년에 5편, 2011년에 5편, 2012년에 4편으로 증가추세를 볼 때, 최근 간호 관련 연구 분야에서 셀프리더십에 대한 관심이 점점 높아지고 있는 것을 확인할 수 있었다.

분석 대상 논문들의 연구대상자인 간호사들이 근무하는 병원은 총 120개로, 서울·인천·경기 지역에 66개(55.0%) 병원인 것으로 분석되었고, 병원의 형태는 대부분 종합병원 67개

(55.8%), 대학병원 25개(20.8%)였다. 또한, 조사기관인 병원 수가 1곳에 국한된 논문이 6편(23.1%), 2곳이 5편(19.2%), 3곳이 6편(23.1%), 10곳이 3편(11.5%)으로 대체적으로 대상자의 대표성을 획득하려는 노력을 보였다.

셀프리더십 조사도구에서는 Manz (1983) 도구, Houghton과 Neck (2002)의 도구를 이용한 논문이 22편(84.6%)으로, 국내 연구자들이 각기 수정·보완한 논문이었으며, 그 중 Manz (1983)의 도구를 Kim (2002)이 번역하여 수정·보완한 18문항의 도구를 사용한 논문이 17편(65.4%)으로 대다수를 차지하였다. Manz (1983)와 Houghton과 Neck (2002)의 도구는 모두 미국의 기업구성원, 대학생을 대상으로 개발되고 검증된 것인데, 이를 국내 간호사에게 적용하면서 타당도에 문제를 제기하지 않고 사용하기에는 무리가 있을 수 있다. 실제로 Kim (2011)은 Prussia 등(1998)이 개발하고 Kwon (2006)이 수정한 도구를 사용하고자 타당도를 검증한 결과, 행동지향적 전략은 요인이 만들어 지지 않아 6개 문항을 제외하였으며, 자연적 보상전략 6개 문항 가운데 1개, 건설적 사고 전략 8개 문항 가운데 2개를 제외하여 총 2개 요인, 11개 문항을 사용한 것을 확인할 수 있었다.

또한 Neubert와 We (2006)는 Houghton과 Neck (2002)

의 RSLQ를 중국 성인들을 대상으로 적용해본 결과 일반화하여 사용하기에는 제한이 있었으며, 문화, 대상에 따라 셀프리더십을 구성하는 척도가 상이할 수 있음을 설명하였다. 이에 국내 간호사의 셀프리더십 구성개념에 대한 차별성을 분류해내는 척도 개발이 필요하다고 판단된다.

일반적 특성과 관련해서 연령이 증가할수록, 경력이 길수록, 학력이 높을수록, 그리고 기혼 간호사가 미혼 간호사보다 셀프리더십 정도가 높았다. 이는 간호사의 연령이 높아지면서 결혼할 확률이 높아지고 경력이 많아지며 자아발전을 위한 노력의 일환으로 계속 학습할 가능성도 높아져 간호사 스스로 영향력 있는 전문가가 될 확률이 높아지기 때문일 것이다. 그에 따라 일반적으로 연령이 높은 간호사 집단이 성과를 올릴 수 있는 자율적인 힘이 생겨서 그 영향으로 셀프리더십이 높게 나타난 것이라 사료된다.

Kim (2007)은 월수입이 많을수록, 월 평균 밤번횟수가 적을수록, 리더십 교육경험이 있는 경우에 셀프리더십 정도가 더 높은 것으로 나타났다고 하였다. 이를 통해 간호사들의 이직을 막고 직무만족을 증가시키는 셀프리더십을 높이기 위해서는 급여를 올려주거나, 월 평균 밤번 횟수가 줄어들 수 있도록 간호사 충원을 늘리거나, 리더십 교육을 운영하는 것 등이 효과적인 대안이 될 수 있을 것이다.

또한 Lee (2007)는 통상근무하는 간호사의 셀프리더십이 교대근무를 하는 간호사보다 셀프리더십이 높았고, Im (2012), Min 등(2009), Park (2007), Seomun (2005)은 일반병동보다 특수부서나 외래에서 근무하는 간호사의 셀프리더십 정도가 높았다고 하였는데, 이는 일반병동보다 특수부서에서 교대근무와 밤번의 횟수가 상대적으로 적기 때문에 나타난 결과로 생각된다.

셀프리더십과 관련된 변수요인 중에서 Kang 등(2010)은 셀프리더십 정도가 높을수록 이직의도가 낮으며, 이직의도는 자이존중감보다 셀프리더십과 더 높은 상관관계가 있는 것을 볼 때, 간호사의 셀프리더십을 증진시키는 것이 이직의도를 막고 직무만족과 조직몰입을 증진시키는 방안으로 활용될 수 있을 것이라는 점을 확인할 수 있다.

Min 등(2011)의 연구에서는 간호사의 리더십과 조직몰입 관계에 있어 리더-부하 관계의 조절 효과는 유의하지 않았다. 이는 간호사의 리더십은 리더-부하 관계의 질이 높을수록 조직몰입에 강하게 영향 미친다고 판단할 수 없는 것이며, 간호사의 리더십을 증진시키기 위해서는 간호사와 리더와의 관계보다는 조직 차원의 체계적 전략과 노력이 필요함을 시사해주는 것이라 하겠다.

Kim (2009)은 간호사의 셀프리더십이 업무지향적인 조직 문화와 간호정보역량과의 관계에서 통계적으로 유의한 조절 효과를 나타냈으며, 간호사가 간호조직의 문화를 어떻게 인식하든지 조직문화는 셀프리더십을 증진시킨다고 하였다. 이를 통해 간호사의 셀프리더십은 그 간호사가 속한 조직문화의 영향을 받는 것을 확인할 수 있는 점이다.

Kim과 Kwak (2006)은 인식형의 성격을 지닌 간호사보다 판단형의 성격을 지닌 간호사가 리더십과 간호서비스 정도가 높다고 하였다. 간호사의 업무상 적합한 성격은 일을 추진하고 미리 준비하며 일정한 기간 내에 일을 마무리하는 것을 좋아하는 판단형의 성격특성이 더욱 적합한 특성이므로, 리더십을 함양하는 데 있어 자신의 성격을 분석하는 것이 활용될 수 있겠다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 간호조직에서의 셀프리더십은 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 높이고, 직무 스트레스는 낮추는 등 심리적 안정감에 영향을 미치므로 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표달성과 균형 있는 발전을 도모하는데 영향을 미친다고 하겠다. 그러므로 간호사의 셀프리더십 정도를 높이기 위한 간호사 개개인의 노력은 물론 간호조직과 병원의 적극적인 지원이 필요하며, 이를 통해 간호학문의 발전 뿐 아니라 임상실무현장과 병원경영의 발전을 꾀하기를 기대한다.

본 연구는 최근 10년간 국내에서 발표된 간호사 셀프리더십 연구논문들을 대상으로 분석하여, 국내 임상현장에서 간호사의 셀프리더십에 대한 관심과 추후 연구의 필요성을 제안하기 위한 연구이다. 따라서 외국에서 발표된 연구결과를 포함시키지 못하였으며, 결과의 해석에 영향을 미칠 수 있는 연구대상자의 규모나 통계분석방법 등 연구방법의 적절성은 검증하지 못한 제한점을 가진다.

## 결론

본 연구는 국내에서 최근 10년간 발표된 간호사 셀프리더십 관련 연구들을 고찰하여 간호사 셀프리더십 함양의 필요성을 제고하고자 실시되었다.

간호사 셀프리더십과 관련된 내용을 다룬 논문 중 2003년부터 2012년 사이에 국내에서 발표된 논문들을 검색하여 최종 26편의 논문을 분석하였다. 셀프리더십과 관련이 있는 일반적 특성으로는 연령, 결혼상태, 학력, 근무경력, 직위 등이 있었고, 관련 변수로는 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과, 조직시민행동, 직무 스트레스, 혁신행동, 간호정보역량이 조사

되었다.

최근 10년간 국내에서 발표된 셀프리더십 관련 연구들의 결과를 토대로 본 연구에서는 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

간호사의 셀프리더십을 다룬 연구들의 효과를 측정하기 위한 도구를 표준화하여 그 결과를 일반화하는 것이 필요하다. 이를 위해 간호사의 셀프리더십에 대한 개념분석에서부터 시작하여 차별성을 분류해내는 도구개발이 선행되어야 할 것이다.

또한 임상현장에서 간호사의 셀프리더십에 대한 관심을 불러일으키고 이를 육성할 수 있는 간호사의 리더십 훈련 프로그램이 병원마다 시행되는 것이 필요하다. 이는 간호사의 이직을 저하시키고 간호의 질을 향상시키기 위한 하나의 대안이 될 수 있을 것이다. 프로그램 구성의 근거자료 제공을 위해 국내 간호사의 실정이 고려된 구체적이면서도 실행적인 역량모델 개발을 통해 역량기반 교육체계 수립이 가능하도록 하는 것이 필요하다.

이상의 다양한 방안들을 적용하여 간호사들의 셀프리더십을 높이면 간호사의 직무만족과 조직몰입 등이 증가되어 병원의 생산성 향상에 도움이 될 것이라 생각된다. 따라서 추후 한국적 임상상황에 적합한 셀프리더십 측정도구 개발을 위한 연구, 셀프리더십 역량모델 연구, 셀프리더십 증진 프로그램 구축 연구, 셀프리더십 향상 중재 연구 등을 수행할 것을 제언한다.

## REFERENCES

- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *The Journal of Leadership Studies*, 4, 119-143.
- Cho, K. H. (2003). *The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, Korea.
- Cox, J. F. (1993). *The effects of super-leadership training on leader behavior, subordinate self-leadership behavior, and subordinate citizenship*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park, USA.
- Ha, S. B. (2007). *A study on the antecedents and outcomes of subordinate's self-leadership*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, Korea.
- Hong, I. K. (2011). *Nurse's customer orientation and influential factors*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672-691. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Im, K. M. (2012). *The effects of self-leadership and self-efficacy on organizational effectiveness and organizational citizenship behavior*. Unpublished doctoral dissertation, Koshin University, Busan, Korea.
- Im, S. I. (2011). *Effect of nurse's communication skill and self-leadership on the outcome of nursing practice*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju, Korea.
- Jung, M. H. (2012). *The effects of preceptor nurses' self-leadership on role recognition and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Sahmyook University, Seoul, Korea.
- Kang, G. S. (2003). *The study on the impacts on the organizational effectiveness of the self-leadership by leadership typology*. Unpublished master's thesis, Cheongju University, Cheongju, Korea.
- Kang, S. Y., Kim, S. Y., Doe, H. J., Lee, H. S., Jeon, S. H., Jeon, H. S., et al. (2009). Job-satisfaction of nurse according to the self-leadership. *Ewha Nursing Journal*, 43, 51-60.
- Kang, Y. S., Choi, Y. J., Park, D. L., & Kim, I. J. (2010). A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16, 143-151.
- Kim, E. J., Lim, J. Y., & Choi, K. W. (2011). Relations among the decision making style, self-leadership and communication competence of visiting nurses. *The Korea Contents Society*, 11, 324-332. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA2011.11.10.324>
- Kim, H. K. (2007). Influence of interpersonal relations, communication skills, creative behaviors and nursing services on self-leadership among nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 13, 25-36.
- Kim, H. K., & Kwak, M. S. (2006). Correlation between personality types, leadership skills and nursing services among nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 12, 21-31.
- Kim, H. S. (2002). *The relationship between self-leadership and job satisfaction of middle school teacher*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul, Korea.
- Kim, J. J. (2011). *A study on the relationships between personality characteristics and self-leadership*. Unpublished doctoral dissertation, Ulsan University, Ulsan, Korea.
- Kim, J. Y., & Hong, J. Y. (2007). Self-leadership, job stress and job satisfaction among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13, 184-190.
- Kim, M. H., Kim, M. S., Chae, S. W., & Kim, Y. S. (2007). Relationship of nursing informatics competency and self-leadership among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13, 176-183.
- Kim, M. J. (2011). *A study on mediating effects of self-leadership on the relationship between nurse practitioners' core self-evaluation and innovative behaviour*. Unpublished master's thesis, Sahmyook University, Seoul, Korea.
- Kim, M. S. (2009). Role of self-leadership in the relationship be-

- tween organizational culture and informatics competency. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39, 731-740.
- Kim, Y. H., & Lee, Y. M. (2009). Influence of self-leadership of nurse on job stress, job satisfaction and burn-out. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11(4), 1939-1951.
- Korean Nurses Association. (2006). *The power of nursing leadership*. Retrieved from [http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine/read\\_article](http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine/read_article), 45, 8-21.
- Kwon, M. E. (2006). *Analysis of controlling effect created by self-leadership on the relationship between empowerment and organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul, Korea.
- Lee, K. M. (2007). *Influence of self-leadership of nurse on organizational citizenship behavior and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Chonbuk National University, Jeonju, Korea.
- Lee, J. S. (2010). *The relationship on nurses' self-leadership, job satisfaction and nursing performance*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.
- Lee, J. Y. (2012). *A study on mediating effects of empowerment on the relationship between nurse practitioners' self-leadership and innovative behavior*. Unpublished master's thesis, Sahmyook University, Seoul, Korea.
- Lee, S. C. (2010). *The effect of empowerment and self-leadership on knowledge sharing among nurses*. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae, Korea.
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of Management Review*, 5, 361-367.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Min, S., Kim, H. Y., & Kim, E. A. (2011). The controlling effect of LMX in relationship between leadership and organizational commitment of nurses. *Korean Academic Association of Business Administration*, 1, 385-400.
- Min, S., Jeong, Y. J., Kim, H. S., Ha, S. Y., Ha, Y. J., & Kim, E. A. (2009). The moderating effect of self-leadership in relationship between self-image and work performance of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 355-364.
- Neubert, M. J., & Wu, J. C. (2006). An investigation of the generalizability of the Houghton and Neck Revised Self-leadership Questionnaire to a Chinese context. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 360-373. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610663132>
- Park, J. H. (2009). *The factors that affect organizational citizenship behaviors for nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Park, K. N. (2007). *A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance*. Unpublished master's thesis, Nambu University, Gwangju, Korea.
- Perkins, Dennis N. T. (2005). *Leading at the edge: Leadership lessons from the extraordinary saga of Shackleton's antarctic expedition* (Choi, J. O.) Seoul: Ddeindol.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1988). Self-leadership and performance outcomes: The moderating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538. <http://www.jstor.org/stable/3100241>
- Seo, S. W. (2012). *Emotional intelligence, self-leadership, and clinical decision making in intensive care nurses*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul, Korea.
- 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.
- Yun, S. W., Cox, J., & Sims, H. P. (2006). The forgotten follower: A contingency model of leadership and follower self leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 374-388. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610663141>