

간호대학생의 간호리더십 측정을 위한 학습성과 평가도구 개발

김지미¹ · 홍성경²

¹동남보건대학교, 조교수 · ²동남보건대학교, 부교수

Development of a Learning Outcome tool to Measure Nursing Leadership of Nursing College Students

Ji Mee, Kim¹ · Sung Kyung, Hong²

¹*Department of Nursing, Dongnam Health University, Assistant Professor*

²*Department of Nursing, Dongnam Health University, Associate Professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제3권 제4호 2019년 12월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 3, No. 4, December 2019

간호대학생의 간호리더십 측정을 위한 학습성과 평가도구 개발

김지미¹ · 홍성경²

¹동남보건대학교, 조교수 · ²동남보건대학교, 부교수

Development of a Learning Outcome tool to Measure Nursing Leadership of Nursing College Students

Ji Mee, Kim¹ · Sung Kyung, Hong²

¹Department of Nursing, Dongnam Health University, Assistant Professor

²Department of Nursing, Dongnam Health University, Associate Professor

Abstract

Purpose : The purpose of this study was to develop a learning outcomes tool which assesses nursing leadership of nursing students. **Methods** : This tool went through the development of measurement tools such as focus group interview with nursing staff, literature review, content validity test, construct validity and reliability test. **Results** : This was supported by the analysis of construct validity and reliability based on the results of a survey of 242 fourth-year nursing college students. The final tool developed through measurement tool development process was 31 questions. The five identified factors of nursing leadership of nursing students were ‘responsibility’, ‘self-directedness’, ‘self-control’, ‘nursing capability’, and ‘communication’. **Conclusion** : Nursing leadership of nursing college students, one of the qualities and competencies that nursing college students are expected to exhibit at graduation, is to perform their duties responsibly with self-directed, self-control, and two-way communication skills and transform nursing capability into clinical performance. This is considered a basic and common attribute as a nurse.

Key words : Nursing, Leadership, Nursing students

I . 서 론

1. 연구 배경

대학생 시기는 직업인과 한 사회의 구성원이 되기

위한 준비의 시기로 교양과목과 전공과목을 통한 사회 구성원에게 필요한 역량 즉 대인관계, 효과적 의사소통, 책임을 키우고 직업생활에 필요한 전문소양을 갖추는 시기이다. 이 시기는 성숙한 직업인과 한 사람의 시민으로 역할을 할 수 있도록 기초소양을 갖추어야

하는데 이러한 소양 중 하나가 리더십이다[1]. 대학생의 리더십은 대학이후 어떤 직업을 선택하든지간에 사회생활에서 필요한 문제해결력, 좋은 인간관계 형성, 합리적이며 민주적인 의사결정 능력을 갖춘 인재에게 요구되는 기본 자질 및 역량이다. 따라서 대학생의 리더십은 대학생이 미래에 소속될 조직 발전을 위해 타인과의 관계유지와 함께 발휘되어야 할 행동, 태도, 능력이라 기술된다[2].

이러한 맥락을 바탕으로 간호대학생의 리더십은 졸업 후 소속될 관련분야에서 바람직한 방향으로 자신을 성장 개발하고 공동체 발전에 기여할 수 있는 태도와 행동으로 그 의미를 유추할 수 있다. 실제로 간호대학생은 졸업시점에 갖추기를 기대하는 능력과 자질로 정의되는 학습성과를 기반으로 한 간호교육프로그램을 이수하고 있다. 한국간호교육평가원[3]은 간호대학생의 졸업 시 학습성과 중 “간호리더십의 원리를 비교-분석한다.”, “간호 팀 내 리더십을 발휘한다.”라는 진술문을 통해 성취되기를 기대하는 결과로 제시하며 이론적 지식 습득은 물론이고 발휘되기를 기대하는 간호대학생의 리더십 역량 보장을 제안하고 있다.

이와 같이 제안된 간호대학생의 리더십관련 학습성과는 일반적인 대학생의 리더십을 기반으로 졸업 후 임하게 되는 간호실무에서 필요한 간호리더십(nursing leadership)이라 해석되며 이것은 간호사 역할 속에서 필요한 간호리더십 발휘를 의미한다. 선행연구에서 간호리더십은 직급과 계급에 상관없이 간호업무를 수행하는 모든 구성원이 각자의 위치에서 간호역할의 전체적인 요구를 효과적으로 수행하며, 주도적으로 성과를 달성하기 위해 필요한 개인의 내재적 특성으로 간호관리자가 일반간호사를 대상으로 발휘하는 일방향의 관리 기술이 아닌 간호관리자 뿐만 아니라 일반간호사도 발휘하는 다방향의 영향력의 과정으로 정의하고 있다[4]. 이와 유사하게 혼용되는 임상리더십(clinical leadership)은 간호전달 시 대상자와 보건의료팀에게 방향을 제시하고 지원하는 일반간호사의 행위라고 정의하며 모든 면허 간호사가 임상 리더라고 보고 있다[5]. 따라서 간호대학생은 간호대상자와의 관계에서 전통적으로 관리자가 발휘하는 방식의 리더십

에서 벗어나 스스로 영향력을 발휘할 수 있게 하는 노력이 필수적으로 요구되며[6], 관리자의 리더십의 개념과는 차별화되는 이해가 필요하다.

간호대학생의 리더십에 대한 연구는 셀프리더십 훈련프로그램을 적용하거나[7], 셀프리더십과 임상실습스트레스, 임상실습만족도, 임상수행능력과의 관계를 탐색하는[8,9] 등 셀프리더십에 대한 것이 가장 많았고, 그 외에도 리더십생활기술[10,11], 창의적 리더십[12], 공유리더십[13], 팔로워십[14] 등으로 연구된 바 있다. 이 중 셀프리더십은 간호대학생 뿐 아니라 일반대학생의 리더십 측정도구로 많이 사용되고 있지만 간호대학생의 간호리더십을 대표할 만큼 타당하고 적절한지는 의문이 든다.

간호대학생의 리더십은 예비간호사로서 갖추어야 할 간호리더십으로 대학교육을 통해서도 이에 필요한 소양을 가능한 범위 내에서 개발하는 것이 필요하다고 생각되며 이는 졸업 후 다양한 간호조직에서 기대하는 인적자원의 자질 혹은 역량의 하나로 조직성과를 내는 인재양성에 밑바탕이 될 것으로 기대된다. 이에 본 연구는 간호대학생의 학습성과 중 하나인 리더십 관련 학습성과의 평가도구로서 타당한 간호리더십도구 개발을 목적으로 시도되었다.

Ⅱ. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호대학생의 간호리더십을 평가하기 위해 도구개발의 절차를 거친 방법론적 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 간호대학생의 간호리더십 도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 S시와 C도에 소재하는 두 개 간호학과 졸업예정자인 4학년 전체 학생을 대상으로 편의표집 하였다.

3. 연구 절차

1) 간호실무자와의 Focus Group Interview(FGI)

FGI를 수행 하기 앞서 연구팀의 연구자 준비를 검토하였다. 연구자 모두 박사학위과정에서 질적 연구 방법론 강의를 이수한 경험을 가진 간호학 전공자이며, 이 중 한 연구자는 질적 연구방법으로 박사학위를 받은 자로 질적 연구방법에 대한 이해를 가지고 있음을 확인하였다.

간호리더십 측정도구의 문항을 개발하기 위해 간호 실무자와의 FGI를 계획하고 조사할 질문을 개발하였다. 학습성과 중 하나인 간호대학생의 간호리더십은 궁극적으로 졸업 시 성취하는 것을 기대하므로 졸업 후 신규간호사의 간호리더십이라 간주하였고 이에 따라 간호실무에서 근무한 지 1년 미만의 신규간호사가 발휘하기를 기대하는 간호리더십을 탐색할 필요가 있다고 보았다. 도입질문으로 “신규간호사로서 발휘할 수 있는 간호리더십역량이 무엇이라고 생각하십니까?”, “세부질문으로 임상경험 속에서 신규간호사가 보여준 리더십의 예를 말씀해 주십시오.”, “신규간호사가 발휘하거나 보여줄 수 있는 리더십은 무엇이라 생각하십니까?”, “바람직한 신규간호사의 간호리더십이 드러날 수 있는 행동은 어떤 것이 있습니까?” 등이었다.

FGI 참여자는 2개의 상급종합병원의 간호단위 관리자와 책임간호사로 병원에서 추천을 받았다. 추천된 참여자는 각 병원 당 12명씩으로 총 24명으로 직위는 간호단위관리자, 책임간호사 각 12명, 연령은 평균 45.5(±7.6)세, 임상경력은 평균 22.6(±7.6)년, 관리자 경력은 최대는 15년에서 최소는 1년 미만이었으며, 석사 학위자가 70.8%로 가장 많았다. FGI는 각 병원에 미리 허락된 회의실에서 참여자들의 근무시간 이후 진행하였다. 연구목적과 연구절차를 설명한 뒤 연구 참여 동의를 구하였으며, 각 모임의 토의는 약 1시간 30분에서 2시간 정도 진행되었다. FGI는 참여자들에게 녹음 전 사전 동의를 구하고 모두 녹음되었다. 녹음된 자료는 필사하였고 Krueger[15]가 제시한 분석방법을 이용하여 분석하였다. 연구팀은 각자 필사자료를 반복해 읽으면서 간호리더십과 관련된 의미 있는 진술

을 추출하였고 다시 팀 회의를 거쳐 합의한 44개 의미 있는 진술을 추출하였다. 이것으로부터 간호리더십과 관련된 주제 6개로 ‘적극성’, ‘자발성’, ‘소통’, ‘책임감’, ‘동료챙기기’, ‘업무능력’과 범주에 넣기에 적합하지 않았던 ‘자기개발’, ‘목표설정’, ‘자기주장’, ‘아이디어제안’, ‘긍정적 태도’, ‘자신감’ 등은 ‘자기관리’로 하여 7개의 관련 요인으로 정리하였다.

2) 예비문항 개발

간호대학생의 간호리더십 측정도구 개발을 위해 국내외 선행연구를 검토한 결과 간호사 혹은 간호대학생의 간호리더십은 주로 셀프리더십, Student leadership practice inventory(SLPI) 등을 사용하였으며[5,8,16,17], 최근 팔로십[14]의 사용이 있다. 각 도구가 가진 구성요인을 살펴보면 SLPI는 자가보고식 도구로 Kouzes와 Posner[18]가 개발한 것이며 변혁적 리더십이론에 기반을 둔 것이다. 이것은 협력적 업무능력(Enabling others to act), 공감능력(Encouraging the heart), 업무구조화능력(Modeling the way), 업무적응능력(Challenging the process), 비전확산능력(Inspiring shared vision) 등의 5개 요인으로 되어있다. 또한 셀프리더십은 Manz[19]가 개발한 것으로 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개 요인으로 되어있다[8]. 팔로워십은 Kelly[20]가 개발한 것으로 독립적, 비판적 사고, 적극적, 능동적 행동의 두 개의 요인으로 구성되어 있다[21]. 이에 본 연구는 FGI에서 도출된 간호리더십의 구성요인 7개와 선행연구에서 사용한 측정도구를 참고하여 1차 예비문항 35개를 구성하였다.

3) 내용타당도 검정

내용타당도 검정을 위해 도구개발 경험이 있고 리더십관련 교과를 담당해온 간호학 교수 4인에게 전문자격 내용타당도 검정을 의뢰하였다. 각 문항의 타당도는 ‘매우 타당하다’ 4점, ‘타당하다’ 3점, ‘타당하지 않다’ 2점, ‘전혀 타당하지 않다’ 1점으로 평가하였다. 예비문항 35개의 척도수준 내용타당도 지수(scale-level CVI, SCVI) 중 평균값은 .94로 기준치[22] .90 이상을 충족하였으나 문항별 내용타당도지수(item-level CVI,

ICVI는 .50-1.00으로 기준치[22] .78보다 낮은 8개 문항 중 4개 문항은 삭제하고 4개 문항은 전문가 의견을

반영하여 수정하였다. 그 결과 2차 예비문항 31개를 선정하였다(Table 1).

Table 1. CVI ratings on a 35-item scale by 4 experts

| Item | Expert1 | Expert2 | Expert3 | Expert4 | Number in agreement | Item-CVI |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|-----------------------------|----------|
| 1 | √* | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 2 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 3 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 4 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 5 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 6 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 7 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 8 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 9 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 10 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 11 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 12 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 13 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 14 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 15 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 16 | √ | √ | — | √ | 3 | 0.75 |
| 17 | √ | √ | — | — | 2 | 0.5 |
| 18 | √ | √ | — | √ | 3 | 0.75 |
| 19 | √ | √ | — | √ | 3 | 0.75 |
| 20 | √ | √ | √ | — | 3 | 0.75 |
| 21 | √ | √ | √ | — | 3 | 0.75 |
| 22 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 23 | √ | √ | √ | — | 3 | 0.75 |
| 24 | √ | √ | √ | — | 3 | 0.75 |
| 25 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 26 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 27 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 28 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 29 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 30 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 31 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 32 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 33 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 34 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| 35 | √ | √ | √ | √ | 4 | 1 |
| | | | | | Mean I-CVI=0.94 | |
| Proportion relevant | 1 | 1 | 0.89 | 0.86 | Mean expert proportion=0.94 | |

*√ : Items rated 3 or 4 on a 4-point relevance scale

4) 본 검사 실시

예비도구의 구성타당도와 신뢰도를 분석하기 위해 지역이 다른 두 개 대학의 간호학과 4학년 학생을 대상으로 2차 예비문항으로 설문조사하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 구성되었다.

4. 자료 수집 및 분석

본 연구의 자료는 2019년 8월 26일에서 9월 27일까지 수집되었다. 자료수집 위해 두 개 학과의 부서장에게 연구목적과 절차를 설명하고 허락을 받았다. 설문지 조사에 참여자를 대상으로 연구목적, 설문지 내용을 설명하고 연구 참여 동의를 구한 후 설문조사를 시행하였고 작성에 소요된 시간은 20분 정도였다. 타당도와 신뢰도 검증을 위한 탐색적 요인분석에 필요한 대상자 수는 변수의 4~5배 정도를 확보하는 것[23]과 탈락률을 고려하여 각 학교에 140부 씩 280부를 조사하였으나 이 중 258명(92.1%)의 응답지가 수집되었다. 이 중 불성실한 응답지를 제외하고 최종 242명이 분석대상이 되었으며 이들은 여학생이 81.4%(197명)이었고 평균연령은 25.44(±5.15)세이었다.

본 연구의 자료는 참여자의 일반적 특성은 기술통계로, 내용타당도는 CVI 계산으로, 구성타당도는 요인분석을, 신뢰도는 Cronbach's alpha를 계산 하였다. 이상의 통계결과는 IBM SPSS/Win Statistics 18.0 프로그램을 이용하였다.

5. 윤리적 고려

설문조사에 참여한 응답자의 윤리적 측면을 고려하여 연구목적, 수집된 모든 자료에 대해 익명성을 보장을 보장하며, 참여자가 설문지 작성도중 언제든지 작성을 그만둘 수 있고, 연구목적 이외의 사용은 하지 않겠다는 점 등을 설명하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 도구의 구성타당도

예비도구의 개별변수의 정상성(normality)을 파악한 결과, 각 변수 모두 왜도는 -.755~-.125, 첨도는 -.026~.959로 요인분석에 필요한 가정을 위배하지 않았다. 구성타당도를 알기 위해 요인 수와 정보의 손실이 적은 주성분분석(principal component analysis)과 요인 간 상호독립적인 관계를 유지하는 것을 가정하므로 직각회전 중 통상 널리 사용되는 Varimax를 요인회전 방법으로 선택하였다[23]. 1차 31문항의 요인분석결과에서 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값이 .95로 문항과 표본수가 적절한 것으로 나타났고, Barlett구형성검정의 통계치는 5,652.14($p < .001$)로 예비도구의 문항이 요인분석에 적합한 것임을 알 수 있다. 예비도구의 요인 수는 각 요인의 고유값(eigen value)이 1.0 이상을 기준했을 때 5개 요인으로 이들에 의한 설명분산의 누적치가 68%로 나타났다(Table 2).

요인별 특성을 보면 제1요인은 고유값이 7.39 총분산 중 23.83%를 설명하고 있으며 12개의 문항으로 구성되었다. 각 문항의 요인부하계수가 높은 순서로 보면, ‘내가 한 일의 결과에 대해 스스로 책임감을 느낀다.’, ‘나는 친구들이 좋은 결과를 냈을 때 기꺼이 칭찬한다.’, ‘나는 주어진 역할에 맞게 수행하려고 노력한다.’, ‘내게 맡겨진 일은 나의 몫이라 생각한다.’, ‘나는 친구들이 도움을 요청할 때 적극적으로 도와준다.’, ‘나는 친구들이 힘들어 할 때 용기를 북돋아준다.’, ‘나는 친구들이 어려워할 때 기꺼이 도와준다.’, ‘나는 일 마친 후, 다음에 보다 나은 결과를 얻기 위해 노력이 필요하다고 생각한다.’, ‘나는 서로 반대되는 의견을 조정하여 문제를 해결해 가는 편이다.’, ‘나는 상대방이 받아들일 수 있는 느낌으로 표현하려고 노력한다.’, ‘나에게 제안된 일은 자발적으로 수행한다.’, ‘나는 상대방의 입장에서 문제를 이해하려고 노력한다.’ 등으로 구성되어 ‘책임감’으로 명명하였다.

제2요인은 고유값이 6.66, 총분산 중 21.50%를 설명하고 있으며 11개의 문항으로 묶였다. 각 문항의 요인

부하계수가 높은 순서로 보면, ‘나는 새로운 일을 추진할 때 주도적으로 한다.’, ‘나는 자신이 속해 있는 집단에 가치 있는 사람이 되기 위해 자신의 능력을 적극적으로 발휘한다.’, ‘내가 인정받을 수 있는 일이 아니라도 적극적으로 도와 친구들이 좋은 평가를 받도

록 한다.’, ‘나는 모든 일에 대해 주인의식을 갖고 한다.’, ‘나는 친구들이 어려워하는 일을 찾아 술선수범하여 도와준다.’, ‘나는 자신에게 주어진 책임보다 더욱 열심히 일을 하려고 노력한다.’, ‘나는 다른 사람들이 기대하는 바를 알고 먼저 행동한다.’, ‘나는 자신을

Table 2. Factor Loading of 31 items

| Item number | Factor1 | Factor2 | Factor3 | Factor4 | Factor5 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| I am responsible for the results of my work. | 0.81 | 0.28 | 0.09 | 0.07 | 0.13 |
| I am willing to praise when my friends got good results. | 0.80 | 0.18 | 0.16 | 0.13 | 0.09 |
| I act appropriately to a given role. | 0.78 | 0.29 | 0.18 | 0.19 | 0.09 |
| Work entrusted to me is my share. | 0.73 | 0.29 | 0.10 | 0.11 | 0.23 |
| I actively help my friends asking for help. | 0.73 | 0.22 | 0.24 | 0.13 | 0.22 |
| I encourage my friends when they are hard. | 0.71 | 0.24 | 0.26 | 0.11 | 0.25 |
| I will be happy to help my friends when they are in trouble. | 0.67 | 0.15 | 0.21 | 0.22 | 0.30 |
| When something is done, I try to get better results next time. | 0.67 | 0.26 | 0.15 | 0.30 | -0.06 |
| I work voluntarily what I should do. | 0.60 | 0.31 | 0.30 | 0.33 | -0.04 |
| I solve the problem by reconciling disagreements. | 0.54 | 0.40 | 0.14 | 0.05 | 0.35 |
| I express a feeling that the other person can accept. | 0.47 | 0.36 | 0.44 | -0.05 | 0.38 |
| I try to understand the problem from the other person's point of view. | 0.41 | 0.43 | 0.48 | -0.10 | 0.27 |
| I take the lead in pushing for new things. | 0.18 | 0.78 | 0.09 | 0.11 | 0.20 |
| For being a valuable person in my group, I am active in my ability. | 0.31 | 0.76 | 0.08 | 0.13 | 0.13 |
| Even if I'm not recognized, I actively help my friends get good results. | 0.27 | 0.74 | 0.23 | 0.00 | 0.18 |
| I try harder than my responsibilities. | 0.38 | 0.68 | 0.13 | 0.04 | -0.02 |
| I do it as if it were my job. | 0.28 | 0.68 | 0.23 | 0.10 | 0.06 |
| I try in various ways to improve myself. | 0.27 | 0.65 | 0.34 | 0.27 | -0.10 |
| I find my friends' difficulties and actively help. | 0.14 | 0.64 | 0.36 | 0.16 | 0.29 |
| I act first if I know what others expect. | 0.16 | 0.64 | 0.31 | 0.22 | 0.29 |
| When I do something, I set a goal and run it. | 0.32 | 0.62 | 0.15 | 0.35 | -0.02 |
| I voluntarily do things that others don't like. | 0.13 | 0.58 | 0.42 | 0.07 | 0.17 |
| I take care of my own business. | 0.50 | 0.57 | 0.13 | 0.08 | -0.01 |
| I think positively even in difficult times. | 0.20 | 0.27 | 0.82 | 0.19 | 0.08 |
| I do anything with the thought that I can. | 0.22 | 0.48 | 0.62 | 0.18 | 0.08 |
| I try to control my feelings when things are difficult. | 0.37 | 0.38 | 0.60 | 0.16 | -0.13 |
| I use all the knowledge I have learned in college. | 0.24 | 0.18 | 0.09 | 0.80 | 0.14 |
| I am good at majoring skills I learned in college. | 0.28 | 0.13 | 0.20 | 0.75 | 0.22 |
| I do my best to study. | 0.60 | 0.33 | 0.08 | 0.42 | -0.06 |
| With facial expressions and gestures I express my feelings. | 0.24 | 0.18 | 0.07 | 0.19 | 0.74 |
| I understand their feelings through their gestures and expressions. | 0.50 | 0.17 | -0.02 | 0.30 | 0.48 |
| Eigen value | 7.39 | 6.66 | 2.96 | 2.28 | 1.81 |
| Explained variance(%) | 23.83 | 21.50 | 9.54 | 7.37 | 5.83 |
| Total explained variance(%) | 23.83 | 45.33 | 54.87 | 62.23 | 68.07 |

향상시키기 위해 다양한 방법으로 노력한다.’, ‘나는 남들이 꺼리는 일도 자발적으로 하려고 한다.’, ‘나는 어떤 일을 할 때 목표를 설정하고 실행하는 편이다.’, ‘내게 맡겨진 일은 스스로 하려고 노력한다.’ 등이며 ‘자기주도성’으로 명명하였다.

제3요인은 총 3문항으로 묶였으며 고유값은 2.96, 총분산 중 9.54%를 설명하고 있다. 요인을 구성하고 문항은 ‘나는 어려운 일이 닥쳐도 먼저 긍정적으로 생각한다.’, ‘나는 할 수 있다는 생각을 가지고 무슨 일이든 한다.’, ‘나는 어려운 일이 닥쳤을 때 감정을 통제하려고 노력하는 편이다.’로 요인명은 ‘자기통제’로 하였다. 제4요인은 총 3문항이며 고유값은 2.28, 총분산에 대한 설명력은 7.37%였다. 요인을 구성하고 있는 문항은 ‘나는 대학에서 익힌 모든 지식을 적절히 활용한다.’, ‘나는 대학에서 배운 전공 관련 술기를 자신 있게 수행하는 편이다.’, ‘나는 학생으로서 해야 할 일에 최선을 다한다.’이었으며 요인명은 ‘전공역량’이라 하였다. 제5요인은 고유값이 1.81, 총분산에 대해 5.83%를 설명하고 있으며 ‘나의 느낌을 얼굴표정, 몸짓 등의 반응으로 나타내는 편이다.’, ‘나는 상대방의 감정을 얼굴표정이나 몸짓을 통해 안다.’의 2개 문항으로 구성되었으며 ‘소통’으로 명명하였다.

2. 도구의 신뢰도

최종 개발된 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's alpha .96이었다(Table 3). 이 도구에서 확인된 5개의 요인별 신뢰도는 제1요인은 .95, 제2요인은 .93, 제3요인은 .83, 제4요인은 .78, 제5요인은 .62로 나타났다.

IV. 논 의

본 연구는 간호대학생의 학습성과 중 하나인 리더십관련 학습성과의 평가도구로서 간호리더십도구 개발을 목적으로 시도하였다. 도구 개발의 절차를 거쳐 최종 개발된 도구는 31문항이었고 이는 졸업예정자인 간호대학생 4학년 242명을 대상으로 조사한 결과를 바탕으로 분석한 구성타당도와 신뢰도 검증[23,24]을 통해 지지되었다.

간호대학생의 간호리더십 도구 개발에 관한 선행연구가 미미하여 논의하는 데 있어 매우 제한적일 수 있다. 하지만 간호대학생의 간호리더십은 졸업과 동시에 신규간호사의 간호리더십이 될 것이고 나아가 일반간호사의 간호리더십 발휘와 연속선상 놓여있는 것으로 가정할 수 있으므로 간호사의 간호리더십연구와 비교하여 논의하고자 한다.

구성타당도 검증을 통해 확인된 요인은 ‘책임감’, ‘자기주도성’, ‘자기통제’, ‘전공역량’, ‘소통’의 5개로 도출되었다. 먼저 간호리더십의 구성요인으로 도출된 각 요인에 대해 논의하여 보면 가장 설명력이 크고 많은 문항으로 구성된 ‘책임감’ 요인은 ‘업무에 대한 책임감’, ‘협력’, ‘동료챙기기’의 세부요소를 포함하고 있다. ‘업무에 대한 책임감’은 내게 맡겨진 일은 나의 몫이고, 그 결과에 대해서도 책임감을 느끼며, 추후 나은 결과를 얻기 위한 노력의 필요성 등을 포함하고 있다. ‘협력’은 상대방의 입장이해, 상대방이 수용할 수 있는 표현사용, 서로 반대되는 의견조정 등을 포함하고 있으며 또한 ‘동료챙기기’는 친구를 도와주고 힘들어 할 때 용기를 북돋우고 좋은 결과에 대해 칭찬하

Table 3. Descriptive Statistics and Reliability Estimates of Factors

| | Factors | Mean | Standard Deviation | Skewness | Kurtosis | Cronbach's alpha |
|---------|-----------------------|------|--------------------|----------|----------|------------------|
| Factor1 | Responsibility(12) | 3.94 | 0.62 | -0.61 | 0.83 | .95 |
| Factor2 | Self-directedness(11) | 3.64 | 0.65 | -0.17 | 0.50 | .93 |
| Factor3 | Self-control(3) | 3.65 | 0.76 | -0.17 | -0.28 | .83 |
| Factor4 | Nursing capability(3) | 3.67 | 0.69 | -0.12 | 0.38 | .78 |
| Factor5 | Communication(2) | 3.85 | 0.70 | -0.22 | -0.02 | .62 |
| | Total(31) | 3.77 | 0.58 | -0.36 | 0.96 | .96 |

는 등을 포함하고 있다. ‘책임감’은 맡아서 해야 할 임무나 의무를 중히 여기는 마음[25]을 의미한다. 본 연구의 ‘책임감’ 요인은 선행연구[4]와 유사한 의미를 가진 속성으로 볼 수 있다. 하지만 본 연구에서 책임감 요인에 함께 묶여 있는 세부 속성인 ‘협력’, ‘동료챙기기’는 선행연구[4,26]의 ‘협력’이나 ‘프로세스역량’에서도 유사하게 확인할 수 있으나 그 의미하는 바가 다른 것으로 생각된다. 선행연구[26]에서의 ‘협력’은 간호대상자의 문제해결을 위해 다학제 간 상호존중으로 팀 활동을 통해 목적 달성하는 것을 의미하나, 본 연구에서 책임감에 묶여진 ‘협력’은 업무관련 협력을 통해 업무완료의 책임을 다하는 것이며, ‘동료챙기기’는 협력에 기본이 될 수 있는 동료 사이의 존중 수준에서 동료가 업무를 완수하게끔 지원하는 의미로 해석되어 책임감에 속한 속성으로 묶여 나타난 것으로 여겨진다.

두 번째 요인인 자기주도성은 주어진 책임보다 더욱 열심히 하기, 새로운 일을 주도적으로 추진하기, 적극적인 능력 발휘와 동료에 대한 지원, 솔선수범, 주인의식, 자발적 태도, 자기개발에 노력, 목표설정에 따른 실행 등을 포함하고 있다. 자기주도성은 개인이 자신의 행동을 스스로 선택, 시작하고 주체가 되어 이끌어 나가는 성향으로 지금까지 학습에서 중요한 변인으로 간주되어 왔다[27]. 간호대학생의 학습 환경에서 중요했던 자기주도성은 졸업 후 임상실무환경에의 적응이 필요한 신규간호사의 간호리더십 발휘에도 지속적으로 중요한 속성임을 알 수 있다. 이러한 자기주도성은 선행연구[4,26]에서 공통역량 또는 개인의 성장 하부요소에서 유사성을 확인할 수 있다.

세 번째 요인은 자기통제이다. 이 요인은 어려움에 대한 감정통제, 긍정적으로 생각하고, 자신감을 가질려는 것을 포함하고 있다. 이것은 실행기능으로서 특정한 목표를 달성하기 위해 자신의 행동을 규제하는데 필요한 인지 과정이다[28]. 자기통제는 자기관리뿐 아니라 고객인 대상자와의 업무처리에서도 필요한 것으로 생각되며, 선행연구[4,26]의 공통역량 또는 개인의 성장의 하부요소에서 확인할 수 있다.

네 번째 요인은 전공역량이다. 이것은 전공관련 지

식, 술기, 태도로서 대학에서 익힌 모든 지식활용, 전공관련 술기 수행, 학생 신분으로서 학업에 마땅하게 지녀야 하는 태도를 포함하고 있다. 장금성 등[29]은 간호리더십의 5가지 속성과 간호교육과정의 학습목표와의 연관성을 분석한 결과에서 ‘간호탁월성’에 가장 많은 교과목의 학습목표가 연관되어 있음을 확인하였다. 따라서 간호대학생의 전공역량은 선행연구의 전문역량[4]이나 간호탁월성[26]으로 유추될 수 있다. 그런데 전문역량이나 간호탁월성은 반복적으로 의미 있게 발생하는 임상상황에 대처한 경험이 축적되어가면서 전문지식, 전문임상지식 및 임상수행능력을 기반으로 한 고도의 전문화된 간호를 제공하는 것[26]을 의미하므로 임상상황에 직접경험이 많지 않은 간호대학생의 전공역량과는 엄밀하게 동질적인 것으로 간주하기 어렵기 때문에 다만 전공역량은 간호대학생 입장에서 성취 가능한 간호리더십에 필요한 요인이므로 졸업 후 신규간호사가 일반간호사로서의 간호리더십을 발휘해나가는 과정에서 밑거름이 될 것으로 생각된다.

마지막 요인은 소통이다. 상대방의 감정을 이해하고, 나의 감정을 표현하는 것을 포함한 쌍방향의 흐름으로 구성된 것이다. 이것은 선행연구의 프로세스역량[4] 중 소통, 협력[26]의 세부 속성인 소통에서 유사성을 찾아볼 수 있다. 선행연구에서 의미하는 소통[26]은 적극적 청취, *engaged communication*, 의미 있는 대화 및 정보에 대한 건설적 의사소통을 의미하지만 본 연구의 소통은 간호대학생으로서 교육과정 중 성취할 수 있는 정도이므로 소통의 가장 기본적인 태도를 갖추는 상태에 머무르는 정도일 것으로 생각된다.

지금까지 논의한 간호리더십의 구성요인의 특성을 정리하면 간호대학생의 간호리더십은 김은경[4]의 간호리더십역량 중 간호사에게 필요한 기본태도, 인성 및 자질인 공통역량에 해당하며 또한 김정숙 등[26]에 의한 간호리더십 개념의 속성 중 스스로 자신에게 영향을 미치기 위해 사용되는 사고 및 행동전략을 의미하는 개인의 성장에 해당하고 미미하게 협력의 부분적인 세부속성과 유사하다. 그러므로 본 연구의 간호대학생의 간호리더십은 간호사 역할 중 기초적인 단

계에 해당하는 간호리더십을 반영하고 있음을 알 수 있다.

Benner[30]는 간호사 임상경력 단계를 기술습득모형으로 구분하면서 초보자로부터 전문가가 되기까지 5단계를 거쳐 발전해나간다고 보았다. 이는 간호사가 환자건강문제의 개선을 위해 관련된 지식을 가지고 임상실무의 훈련과 다양한 경험을 거치면서 이론과 실무의 통합이 이뤄지고 이를 통해 전문가로서 역량을 지속적으로 개발해 나가는 것을 의미한다. 이러한 관점에서 간호리더십의 발휘도 일련의 과정으로 간호사로서 임상경험의 축적과 더불어 간호리더십이 진화되어갈 것으로 가정할 수 있다. 따라서 본 연구에서 개발한 간호대학생의 간호리더십 도구는 초보자 단계에서 발휘하는 기초수준으로, 간호리더십은 이 단계로부터 다양한 임상경험을 통해 간호리더십의 범위와 깊이가 확대 심화되어 업무수행과 관련된 개인과 조직 연결에 필요한 프로세스역량, 간호업무수행과 관련된 전문지식, 기술능력을 갖춘 전문역량, 간호탁월성, 창의적 문제해결, 영향력 등을 드러낼 것으로 예측된다.

본 연구를 종합적으로 요약하면 간호대학생이 졸업 시 발휘되기를 기대하는 자질과 역량 중 하나인 간호대학생의 간호리더십은 자기주도성, 자기통제, 쌍방향의 소통능력으로 업무를 책임감 있게 수행하며 임상수행능력으로 전환해 나갈 수 있게 전공역량이 발휘되어야 하는 간호사로서 기본적인 공통적인 자질인 것이다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 간호리더십 개념과 이를 구체화하는데 필요한 모든 경험적 준거를 확인하였다고 보기 어렵다. 간호단위관리자 혹은 책임간호사로 구성된 간호관리자와의 FGI는 지역을 달리한 2개 상급종합병원에 근무자이긴 하나 반복연구를 통해 나타나는 경험적 준거를 충분히 포함해야 할 것이다. 둘째, 본 연구결과는 도구검정을 위해 편의표집한 2곳의 간호대학생에 대한 분석이므로 광범위한 지역으로 확대하여 도구의 타당성과 신뢰성을 다시 확인하고 정련해야 할 것이다.

이와 같은 연구의 제한점에도 불구하고 본 연구에

서 개발된 간호대학생의 간호리더십도구는 대학교육에서 지향해야 하는 간호리더십의 목표와 나아가 신규간호사가 간호사 역할에서 발휘하기를 기대하는 간호리더십의 모습을 찾고자 시도한 연구로 이러한 점이 반영된 도구개발에 의미가 있다고 생각된다. 추후 간호리더십도 간호사 임상역량을 구분하였듯이 단계별 발휘 수준으로 탐색하고 구분하여 본다면 간호교육에서 간호대학생의 간호리더십 개발에의 방향이 더욱 분명해질 것으로 기대된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호대학생의 학습성과 중 하나인 리더십관련 학습성과의 평가도구로서 간호리더십도구 개발을 목적으로 시도하였다. 도구 개발의 절차를 거쳐 최종 개발된 도구는 31문항이었고 이는 졸업예정자인 간호대학생 4학년 242명을 대상으로 조사한 결과를 바탕으로 분석한 구성타당도와 신뢰도 검증을 통해 지지되었다.

구성타당도 검증을 통해 간호대학생의 간호리더십의 확인된 요인은 ‘책임감’, ‘자기주도성’, ‘자기통제’, ‘전공역량’, ‘소통’의 5개로 도출되었다. 이 같은 결과는 선행연구를 통해 논의한 결과 간호사 역할 중 기초적인 단계에 해당하는 간호리더십을 반영하고 있음을 알 수 있으며, 간호대학생이 졸업 시 발휘되기를 기대하는 자질과 역량 중 하나인 간호대학생의 간호리더십은 자기주도성, 자기통제, 쌍방향의 소통능력으로 업무를 책임감 있게 수행하며 임상수행능력으로 전환해 나갈 수 있게 전공역량이 발휘되어야 하는 것으로 간호사로서 기본적인 공통적인 자질이라 생각된다. 이같은 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 간호대학생의 간호리더십의 경험적 준거를 충분히 포함할 수 있도록 추후 반복연구가 진행되어야 할 것이다. 둘째, 개발된 간호대학생의 간호리더십 도구의 지속적인 정련화 연구가 필요하다. 셋째, 간호리더십의 과정으로서 단계규명이 필요하다.

References

1. Song MK. The task of improvement in leadership skill for university student. *Journal of Student Guidance and Counseling*. 2009;22:19-37.
2. Xie LL, Lu J, Joo CA. A study on the research trends of college students' leadership in Korea. *Journal of Educational Innovation Research*. 2016; 26(2):25-46.
3. Korean Accreditation Board of Nursing Education. Nursing Education Certification Criteria. [Internet]. Seoul : 2019. Available from: [http://www.kabone.or.kr/HyAdmin/upload/filelinkFile/%A1%DA%B0%A3%C8%A3%B1%B3%C0%B0%C0%CE%C1%F5%C6%F2%B0%A1%20%B1%E2%C1%D8%C1%FD_%C8%A8%C6%E4%C0%CC%C1%F6%20%B0%D4%BD%C3\(2017.3\).pdf](http://www.kabone.or.kr/HyAdmin/upload/filelinkFile/%A1%DA%B0%A3%C8%A3%B1%B3%C0%B0%C0%CE%C1%F5%C6%F2%B0%A1%20%B1%E2%C1%D8%C1%FD_%C8%A8%C6%E4%C0%CC%C1%F6%20%B0%D4%BD%C3(2017.3).pdf)
4. Kim EK. The development of a nursing leadership competency model. *Journal of Military Nursing Research*. 2008;26(2):5-22.
5. Patrick A, Laschinger HK, Wong C, Finegan J. Developing and testing a new measure of staff nurse clinical leadership: the clinical leadership survey. *J. Nurs. Manag.* 2011;19:449-460.
6. Korean Nurses Association. Power of Nursing Leadership: Future leaders. *The Korean Nurse*. 2006; 45(1):14-17.
7. Eo YS. Effects of self-leadership program on mental health and ego-identity in nursing students. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 2010;12(2): 893-908.
8. Yang NY, Moon SY. Relationship of self-leadership, stress and satisfaction in clinical practice of nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(2):216-225.
9. Park HS, Han JY. Self-leadership, critical thinking disposition, satisfaction of clinical practice and clinical practice competency of nursing students. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*. 2015;26(3):695-706.
10. Lee HK. A Study on the Variables Associated with Leadership Life Skills for Nursing Students. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2009; 18(3):278-284.
11. Park YB, Kim MS. The influence of leadership life skills and achievement motivation on self-leadership in nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(5):494-503.
12. Choi MJ. The effect of creative problem-solving program on creativity and creative leadership of nursing students. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*. 2016;10(2):165-173.
13. Han JR. The effects of shared leadership on team performance and team commitment of team-based learning in nursing students: Mediating effects of team trust. *Journal of Digital Convergence*. 2016; 14(12):303-311.
14. Kim H. A study on the relationship between issue leadership and followership on nursing students. *The Journal of Humanities and Social Science*. 2017;8(2): 89-103.
15. Krueger RA. Analyzing & reporting focuss group results. *Focuss group kit*. New York: Sage, 1997.
16. Yu KH, Park HY, Jang KS. Factors related to self-leadership of Korean clinical nurses : A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5): 410-422.
17. Dyess S, Sherman R. Developing the leadership skills of new graduates to influence practice environments: a novice nurse leadership program. *Nurs. Adm. Q.* 2011;35:313-322.
18. Kouzes JM, Posner BZ. *The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, Calif, USA, 1995.

19. Manz CC. The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1983.
20. Kelly RE. The power of followership New york: Bantam Doubleday Dell. 1994.
21. Shin ES. Effects of the Hospital Nurse Organization Culture and Followership Types on the Organization Commitment of Clinical Nurses. [master's thesis]. Iksan: Wonkwang University; 2004. p.1-75.
22. Polit DF, Beck CT, Owen SV. Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing & Health*. 2007;30(4):459-467.
23. Lee EO, Lim NY, Park HA, Lee IS, Kim JI, Bae JE. Nursing research and statistical analysis. Paju: Soomoonsa. 2009.
24. Rho HJ. Statistical analysis of multivariate data. Seoul: Sukjung. 1999.
25. Standard Korean Dictionary. [Internet]. Seoul : 2019. Available from:<https://ko.dict.naver.com>)
26. Kim JS, Kim YM, Jang KS, Kim BN, Jeong SH. Concept analysis of nursing leadership. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015; 21(5):575-586.
27. Kim AY. A key competency for future education: Self-directedness. *The Korean Journal of Educational Psychology*. 2014;28(4):593-617.
28. Diamond A. Executive functions. *Annu Rev Psychol*. 2013;64:135-168.
29. Jang KS Kim BN, Jeong SH, Kim YM, Kim JS. A study on evaluation system for nursing bachelor degree program outcomes: Focus on improvement in nursing leadership ability. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):540-552.
30. Benner P. From novice to expert. *The American Journal of Nursing*. 1982;82(3):402-407.