

간호대학생의 액션러닝을 활용한 간호리더십개발 수업운영 효과

김지미¹ · 송정희²

¹동남보건대학교 간호학과, 부교수 · ²안산대학교 간호학과, 부교수

Effects of Nursing Leadership Development Class Operation for Nursing Students

Ji Mee Kim¹ · Jung Hee Song²

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

²*Department of Nursing, Ansan University, Associate Professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제8권 제3호 2024년 9월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 8, No. 3, September. 2024

간호대학생의 액션러닝을 활용한 간호리더십개발 수업운영 효과

김지미¹ · 송정희²

¹동남보건대학교 간호학과, 부교수 · ²안산대학교 간호학과, 부교수

Effects of Nursing Leadership Development Class Operation for Nursing Students

Ji Mee Kim¹ · Jung Hee Song²

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

²*Department of Nursing, Ansan University, Associate Professor*

Abstract

Purpose : The purpose of this study was to investigate the effectiveness of nursing leadership development classes using action learning for nursing students. **Methods** : This action learning application class was a one-group pre-post test design to verify the effects on nursing students' interpersonal skills, change self-efficacy, creative self-efficacy, and nursing leadership. This class was based on Kouzes and Posner's transformational leadership theory and consists of five principles for successful leaders as a sub-area of nursing leadership development. In addition, it was designed to be operated for 1 credit by applying the action learning model and Christopher Hill leadership training technique. **Results** : Nursing leadership increased statistically significantly before and after the nursing leadership development class using action learning, but interpersonal skills, change self-efficacy, and creative self-efficacy did not. **Conclusion** : Nursing leadership development is a class that defines nursing leadership as necessary for general nurses who care for patients. Although limited, the operational effectiveness was confirmed and basic data was provided to enable it to be operated as a subject in nursing education. Therefore, the nursing leadership in this study avoids the traditional nurse manager-centered nursing leadership, it is significant that it focuses on the nursing leadership that general nurses who care for patients must have along with the recognition that they are nursing leaders.

Key words : Leadership, Students, Nursing, Education

I. 서론

1. 연구의 필요성

리더십은 비범한 사람만이 가지고 나는 것이 아니고, 보통 사람들은 이해할 수 없는 복잡한 퍼즐도 아니다. 리더십은 조직의 경영자이든 말단 구성원이든, 기업에 있든 캠퍼스나 공동체에 있든 누구나 유용하게 쓸 수 있으며 관찰 가능한 일련의 기술이나 능력이므로 갈고 닦고 키울 수도 있다[1].

타고난 성격 특성이나 직위 또는 직함에서 리더십이 나오는 것이 아니라, 누구라도 배울 수 있는 기술이나 능력이라는 생각으로 건강하고 생산적인 사회를 만들게 된다는 기대와 관심이 보건의료체계에서도 지속적으로 증가하고 있다[2,3]. Bohmer[2]는 임상에서 리더십이 조직성과의 향상 즉, 건강 결과의 개선에 영향을 미친다고 하였다. 보건의료시스템은 다양한 부서와 연계되어 환자의 건강 결과가 개선되기까지 소통의 문제, 업무중복 혹은 업무공백 등 다양한 변이가 발생하는 복잡한 시스템으로 표준화된 프로토콜이나 업무규정으로 문제를 해결하지만 예측하지 못한 환자의 특이한 요구를 고려하여 예외적인 변이에 대응하려면 맞춤형 기술 사용이 필요하고, 부적절한 건강 결과를 최소화시키기 위해서는 최전선에서 환자를 돌보는 의사나 간호사의 리더십이 요구된다[2]. 특히, 환자 관련 정보의 흐름 파악과 의사결정은 직접 환자를 돌보는 간호사에게 달려있기 때문에, 복잡하게 얽혀 있는 상호의존적 업무를 하는 간호사에게 리더십은 필요하다. 따라서 대한간호협회[3]는 모든 간호사에게 환자, 동료, 의료진과의 협력을 통한 효율적이고 양질의 의료서비스 제공하기 위해서 누군가 이끌어주기를 기다리지 말고 스스로 리더십을 갖추기를 요구하였다.

간호리더십은 간호사가 지녀야 할 리더십으로 직위와 관련된 것 뿐 아니라 간호업무를 수행하는 모든 구성원이 지니는 지식, 기술, 태도이며[4], 구체적으로 간호대상자들에게 필요한 지식, 기력, 의지와 자원을 갖추도록 이끌고, 더불어 간호사 개인과 조직의 목표

달성을 위해 이끄는 능력[5]을 의미한다. Patrick 등[6]은 변혁적 리더십을 기반으로 환자 간호 전달에서 환자와 의료팀을 지지하고 방향을 제시하는 일반간호사의 행위로 간호리더십을 규정하였다. 일반 간호사에게 간호리더십이 요구되는 것은 공식적인 관리자의 리더십과 함께 매일 환자와 접하는 사람이 직접 돌보는 환자의 건강문제 개선이나 회복으로 구현될 수 있는 리더십을 발휘하여 근본적으로 의료의 질을 개선할 수 있다고 보기 때문이다[7]. 이처럼 간호리더십은 관리자부터 환자를 돌보는 간호사 모두를 포함하고 있어 그 개념의 범위가 광범위하고 깊다.

이러한 간호리더십은 예비간호사 교육을 받는 간호대학생부터 준비되어 일반간호사 역할에 필요한 간호전문직의 가치와 태도를 갖추 수 있도록 작동되어야 한다[5]. 전반적으로 대학생에게 요구되는 리더십과 간호리더십은 완전하게 동질하지 않기 때문에 간호대학생은 일반적인 리더십훈련 보다는 간호업무를 염두에 둔 간호리더십이 더욱 요구된다. 특히 졸업 후 맞닥뜨리는 실제 간호업무에 적합한 간호리더십이 필요하다.

간호리더십은 자신에 대한 리더 인식과 더불어 할 수 있다는 신념이 바탕이 되어야 발휘될 수 있다. 간호리더십에 대한 자기인식은 환자 결과에 대한 주인 의식으로 간호리더십 발휘에 긍정적 영향을 미칠 수 있고[8], 자기인식 하에 자기효능감은 개인이 인지과정을 통해 자신과 상황을 정확하게 판단하고 자신에게 영향을 주는 일을 효율적이고 적절하게 대처할 수 있다는 스스로의 능력에 대한 신념으로[9] 간호리더십 실행을 도울 수 있다. 최근 새로운 정보, 관점 그리고 변화라는 도전과제를 만나게 되는 의료 환경에[5] 적응하기 위해서는 상황에 따라 빠른 대처를 하는 변화관리능력과 재창조능력이 필요하며 이는 대학생의 리더십을 구성하는 요소로[10] 간호리더십에 요구되는 자기효능감은 변화자기효능감, 창의자기효능감이라 할 수 있다.

간호리더십은 다양한 관계 맺음을 통해 발휘될 수 있다. 리더십이 리더와 추종자 간 관계이듯 간호리더십은 간호사와 대상자 혹은 관련 부서의 다양한 전문

직과의 관계 속에서 이뤄지기 때문이다. Patrick 등[6]은 간호리더십은 일반간호사의 임상전문성과 함께 대인관계 이해를 바탕으로 한 효과적 의사소통으로 협력적인 공동작업에서 발휘되어야 한다고 주장하며, 일반간호사에게 필요한 간호리더십의 하위 요소로 대인관계능력을 규정하였다. 그러므로 신규간호사의 스트레스 중 하나인 협력적인 팀워크에 대한 불안도[11] 대인관계능력에 따라 변화할 수 있으며, 간호리더십 역시 대인관계능력에 따라 충분히 변화할 수 있다.

간호리더십은 현재 간호교육에서 인증기준에 반영되어 졸업생이 갖추어야 할 능력과 자질 중 하나인 학습성과로 요구되고 있다. 성과기반의 간호교육과정에서 간호리더십은 교과와 교과 외 활동으로 성과를 달성하도록 하고 있으나, 간호리더십의 교과운영에서 일방적인 강의식 수업방식은 지식의 습득에는 유리할 수 있으나 기술과 태도의 변화를 야기하는 데는 제한적일 수 있다.

액션러닝은 학습자 중심으로 현실에서 과제를 찾고, 과제해결을 위한 행동을 실천하고, 나아가 학습자 서로의 경험에서 배우며, 실천에 대한 성찰을 강조하는 실천학습방법이다[12]. 액션러닝은 교수와 학습자 간 상호작용, 학습자 간 상호작용을 통해 지식, 기술 및 태도 개발에 활용되고 있다. 학습자는 소집단으로 구성된 조별 활동을 통해 문제해결방안을 모색하는 과정에서 조 구성원과 상호작용을 통해 자신의 인지를 내면화하고, 사회적 상호작용 과정을 학습한다[9]. 성찰은 자기 주도적 학습과정에서 자신의 경험과 학습한 내용에 대한 개인적 성찰 및 조원들과 상호작용 과정에서 이뤄지는 집단적 성찰로 이뤄진다. 학습자는 인지적 성찰 능력개발과 학습경험에 대한 반성을 통해 자신과 자신의 학습과정을 재평가할 수 있으며 실천을 위한 동기부여가 된다.

그동안 간호대학에서 액션러닝을 적용한 교과는 근거기반간호, 간호연구, 간호리더십 등이었고, 그 결과 근거기반간호 수행역량, 정보활용능력, 문제해결의 적극성, 의사소통능력, 비판적 사고, 문제해결능력, 학업적 자기효능감, 셀프리더십 등의 향상 뿐 아니라 [13-16] 자기이해, 의사소통, 대인관계능력 개발에 효

과적이었음을 성찰학습 경험으로 보고하였다[16]. 따라서 간호리더십개발 수업이 리더십 이론에 대한 지식전달로 그치는 것이 아니라 실천의 장을 통해 지식을 활용하는 자기주도적 학습과정에서 자기효능감을 증진하고, 학습자 간 경험공유를 통해 대인관계능력을 기르며, 실천에 대한 반성을 통해 지속적으로 간호리더십 기술과 태도를 갖추기 위해서는 액션러닝 방식의 적용이 요구된다.

이에 본 연구는 간호대학생을 대상으로 액션러닝을 활용한 간호리더십개발 수업을 운영하여 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십에 어떠한 효과가 있는지 확인하고자 하였다. 이는 현재 간호교육에서 간호대학생 간호리더십의 개발로 일반간호사의 간호리더십으로 이어지기 위한 기초 작업으로써의 의미를 가질 수 있다.

2. 연구목적

본 연구는 간호대학생을 대상으로 액션러닝을 활용한 간호리더십개발 수업의 대인관계 능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십에 대한 효과를 알아보는데 목적이 있다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 액션러닝을 활용한 간호리더십개발 수업이 간호대학생의 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감 및 간호리더십에 미치는 효과를 검증하기 위한 단일군 사전-사후설계(One group pre-post test design)를 이용한 유사실험설계 연구이다.

2. 수업설계 및 운영

1) 액션러닝을 활용한 간호리더십개발 수업 설계

간호리더십개발 수업의 이론적 리더십 틀은 Kouzes

와 Posner[1]의 변혁적 리더십이론에 근거하여 성공하는 리더의 5가지 원칙인 ‘협력적 업무하기’(Enabling others to act), ‘진심으로 공감하기’(Encouraging the heart), ‘업무 구조화하기’(Modeling the way), ‘업무 적응하기’(Challenging the process), ‘비전 공유하기’(Inspiring shared vision) 등을 기반으로 설계하였다. 학습-실천-성찰의 요소를 액션러닝의 학습모형으로 구성하고[17] 크리스토퍼힐 리더십 훈련기법을 간호리더십 각 영역의 활동 수업의 방식으로 정하였다[18]. 구체적인 수업내용은 Table 1과 같다. 본 연구에서 간호리더십은 환자를 돌보는 일반간호사에게 필요한 능력과 자질로 간주하여, 간호리더십개발 수업의 목표는 학습자 개인의 강점 및 개선점을 찾고 조직 내 구성원에게 필요한 리더의 역량을 개발하는데 두었다. 간호리더십개발 수업 설계는 1학점 15주차이며 2시간 연속 수업으로 하나의 수업활동을 마무리하였다. 지필 시험은 중간이나 기말 중 선택하여 한번 시행하고 나머지 14차시는 성공하는 리더의 5가지 원칙을 포함하여 7가지 활동 수업을 구성하였다. 리더의 5가지 원칙을 개발하기 위한 구체적인 활동과제는 ‘업무 적응하기’는 ‘새로움에 도전하기’, ‘협력적 업무하기’는 ‘함께 일하기’로, ‘진심으로 공감하기’는 ‘마음으로 공감하기’로, ‘업무 구조화하기’는 ‘조직업무 이해하기’로, ‘비전 공유하기’는 ‘비전 실천하기’로 하였다. 나머지 두 가지 활동수업은 오리엔테이션과 마무리로 하였다. 첫 번과 마지막 활동 수업을 제외하고 활동 수업마다 조별게임, 생각거리, 활동 과제 작성, 조별 리허설, 활동 과제 발표로 구성하였다. 수업을 설계한 후 구체적 내용과 절차는 리더십 개발 프로그램 교육 전문가 1인에게 내용타당성을 검증받았고, 수업계획에 따라 수업을 운영하였다.

2) 액션러닝을 활용한 간호리더십개발 수업 운영

조별 구성은 연구자가 무작위로 생성한 난수표를 활용하여 8개 조로 한조 당 5~6명이 배정하였다. 이는 액션러닝에서 수업은 교수가 아니라 학생에 의한 것이므로 조별 구성원이 모두 주도적 활동을 하기는 4~8명이 적합하다[12]는 제안을 따랐다. 조의 리더는

활동 수업마다 교수가 제시하는 리더 선출의 기준에 따라 교체하며, 만약 동일한 사람이 선출되는 경우는 다른 사람으로 대체하도록 조 안에서 조정하여 7가지 활동 수업에서 한 번씩 리더 역할을 하게 하였다. 조 활동의 흥미를 돕기 위해 첫 활동 시간에 조 이름을 자율적으로 정하며 이것은 활동 중 하나인 발표 시간에 발표자의 조 소속을 밝히도록 하였다.

조별 게임은 아이스 브레이킹(ice breaking)의 일종으로 과제 활동에 몰입하기 위한 사전활동으로 조 구성원 간 친밀도를 높이기 위한 것이다. 활동 수업마다 그 수업과 관련한 게임을 하였고, 게임 우승 조는 초콜릿 혹은 캔디 같은 간단한 선물을 제공하였다. 활동 과제는 활동 수업에 따라 개인 혹은 조별 과제로 구분되어 첫 시간과 ‘조직업무 이해하기’ 활동 수업은 조별 과제이며 나머지는 개인 과제이었다. 먼저 생각거리로 과제를 안내하는 짧은 이야기를 제공하고 주어진 시간 내에 개별 혹은 조별 과제 내용을 작성하게 하였다.

조별 리허설은 개인발표를 위해 학생들끼리 조 안에서 연습하는 시간이다. 매 활동 수업의 선출된 리더의 지시에 따라 조원의 발표 순서를 정하고 60초 혹은 90초 발표 시간을 점검하면서 내용의 분량을 조정하게 하였다. 조별 리허설의 시작과 끝은 교수가 안내하고 그 후에 활동 수업에 발표할 조원 혹은 본인을 추천하여 발표자를 선정하였다. 발표는 작성내용을 되도록 보지 않고 영상카메라가 설치된 청중 앞에 나와서 하게 하였다. 발표의미는 개인 의견을 전체로 공유하여 청중은 타인의 경험을 통한 대리학습의 기회로, 발표하는 본인은 청중에게 전달하고자 하는 의미를 재미있고 생생하게 나아가 설득력 있게 전달하는 스토리텔링의 학습경험이 되게 하였으며[19] 발표 시간은 60초 혹은 90초 분량으로 핵심적인 내용으로 짜임새 있게 구조화하도록 하였다.

성찰은 매 활동수업마다 타인 발표나 자신의 발표 내용을 반추하는 것을 의미하며 활동지에 작성하도록 하였다. 활동 수업에 대한 성찰의 항목은 액션러닝에서 소개하는 방법을 사용하여 첫째, 무엇을 배웠습니까? 둘째, 어떤 것을 느꼈습니까? 셋째, 배운 것을 나의

Table 1. Class Contents

Division	Schedule	Contents(minutes)	Role
Introduction	1-2	<u>Orientation and lectures</u>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Introduction to learning objectives, grading methods and class operation information (30) • Changes in leadership theory trends and leadership paradigms(40) • Activity task: what nursing leadership competencies do I need?(30) 	Professor Professor Group activity
Progress	3-4	<u>Nursing leadership development I [Challenge something new]</u>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Game: 'chopsticks game'(10) • Food for thought: overcoming my fears(10) • Activity task: an unforgettable experience of overcoming fear(20) • Rehearsal(20) • Speak in 90 seconds: an unforgettable experience of overcoming fear(35) / feedback(5) 	Professor Professor Individual activity Student Student & professor
	5-6	<u>Nursing leadership development II [Working together]</u>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Game: 'jumble quiz'(10) • Food for thought: principles of practicing the golden rule of relationships(10) • Activity task: pledge to practice the golden rule of human relations(15) • Rehearsal(20) • Speak in 60 seconds: pledge to practice the golden rule of human relations(40) / feedback(5) 	Professor Professor Individual activity Student Student & professor
	7-(midterm exam)-9	<u>Nursing leadership development III [Empathize with your heart]</u>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Game: 'real, real, fake'(10) • Food for thought: a story about a member of parliament(10) • Activity task: to feel and share(20) • Rehearsal(20) • Speak in 90 seconds: to feel and share(35) / Feedback(5) 	Professor Professor Individual activity Student Student & professor
	10-11	<u>Nursing leadership development IV [Understanding organizational work]</u>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Game 'rokugeo'[†](10) • Food for thought 1: jobs and roles(5) • Activity task: my role at home(10) • Rehearsal(10) • Speak in 60 seconds: my role at home(10) • Food for thought 2: understanding hospital organization(5) • Activity task: roles across hospital departments(10) • Speak in 60 seconds: roles across hospital departments(10) • Food for thought 3: the nurse's role in the organization(5) • Activity task: the nurse's role in the organization(10) • Speak in 60 seconds: my role in the organization(10) / feedback(5) 	Professor Professor Individual activity Student Student & professor Prof. Group activity Student & professor Professor Group activity Student & professor
Closing	12-13	<u>Nursing leadership development V [Putting the vision into practice]</u>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Game: 'guess the number'(10) • Food for thought: the story of three masons(10) • Activity task: my role in realizing the vision(20) • Rehearsal(20) • Speak in 90 seconds: my role in realizing the vision(35) / feedback(5) 	Professor Professor Individual activity Student Student & professor
Closing	14-15	<u>Nursing leadership development [Wrapping up]</u>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Speak in 60 seconds: results of practicing the golden rule in human relations(30) • Food for thought: summary of activity process(5) • Activity task: pledge as a nursing leader(20) • Speak in 60 seconds: pledge as a nursing leader(40) / feedback(5) 	Student & professor Professor Individual activity Student & professor

[†] Find words with the same first and last syllables

삶 혹은 생활, 학교, 가족에게 어떻게 실천할까요? 이었다[18]. 교수도 성찰일지를 작성하며 진행에 장애가 되는 것은 다음 차시 수업에 반영하도록 하였다. 피드백으로 발표내용과 형식이 우수한 경우는 개인마다 휴대폰을 통해 칭찬 메시지를 제공하였다.

3. 연구대상

대상자 선정을 위해 경기도 S시에 위치한 1개 대학교 간호학과 4학년 전체 학생 161명을 대상으로 연구의 목적, 내용과 방법을 설명하였고 최종적으로 설명으로 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 자 53명을 대상자로 선정하였다. 연구 참여는 자발적이므로 참여 여부와 무관하게 전체적인 수업은 동일하게 진행하였다. 대상자 수는 G*power 3.1.9.4 프로그램을 사용하였으며 선행연구[16]에 근거하여 유의수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.80, 효과크기(d)=.50을 투입했을 때 산출된 표본 수는 총 34명이었다. G*power에서 산출된 표본 수는 최소 필요 표본수 이므로 설문지 누락, 불완전한 설문지, 탈락률 등을 고려하여 40명을 대상으로 하였으며, 수집된 53부 중 액션러닝 수업 경험에 있는 학생과 불충분한 설문 14부를 제외한 총 39부를 분석에 사용하였다.

4. 연구도구

1) 대인관계능력

대인관계능력은 Schlein 등[20]이 개발하고 Lee[21]가 사용한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 25문항으로 만족감, 감정이해, 의사소통, 개방성의 4개 영역으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도이며 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 대인관계능력이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee[21] 연구에서 Cronbach α =.83이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.94이었다. 하위영역인 만족감 영역의 신뢰도는 Cronbach α =.85, 감정이해 영역은 Cronbach α =.80, 의사소통 영역은 Cronbach α =.92, 개방성 영역은 Cronbach α =.72이었다.

2) 창의자기효능감

창의자기효능감은 Ng와 Lucianetti[22]가 사용한 것을 Moon[23]이 번역하여 사용한 도구로 측정하였다. 5점 Likert 척도이며 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 각 점수가 높을수록 창의자기효능감이 높은 것을 의미한다. Moon[23] 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach α =.80이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.89이었다.

3) 변화자기효능감

변화자기효능감은 Ng와 Lucianetti[22]가 사용한 것을 Moon[23]이 번역하여 사용한 도구로 측정하였다. 5점 Likert 척도이며 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 각 점수가 높을수록 변화자기효능감이 높은 것을 의미한다. Moon[23] 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach α =.93이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.93이었다.

4) 간호리더십

간호리더십은 Kim과 Hong[24]이 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 31문항으로 자기주도성 11문항, 자기통제 3문항, 책임감 12문항, 소통 2문항, 전공역량 3문항의 5개 영역으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도이며 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 간호리더십이 높은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach α =.96이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.89이었다. 하위영역인 자기주도성영역의 신뢰도는 Cronbach α =.89, 자기통제의 신뢰도는 Cronbach α =.70, 책임감의 신뢰도는 Cronbach α =.90, 전공역량의 신뢰도는 Cronbach α =.82이었다.

5. 자료 수집 및 윤리적 고려

2024년 1학기 간호리더십개발 수업 전·후 3월과 6월에 두 번 이루어졌으며 대상자의 일반적 특성, 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십에 대한 설문조사를 실시하였다. 윤리적 고려를 위

하여 연구 참여자에게 본 연구의 목적과 내용, 방법, 수집된 자료의 엄격한 관리와 보관에 대해 설명하였고 수집된 자료는 익명으로 처리되어 비밀이 보장되며 연구목적으로만 사용될 것임을 설명하였다. 또한 본 연구 참여 도중, 시기와 상관없이 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있고 참여 철회 시 전혀 불이익이 없음을 안내한 후 이에 관해 연구 참여 동의서를 받았다. 그 후 설문지를 배부하고 자료를 수집하였으며 연구 참여에 대한 답례로 소정의 선물을 제공하였다.

6. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS Win 23.1 program을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균, 표준편차를 이용하여 분석하였다.

대상자의 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십은 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.

간호리더십 수업 전·후 대상자의 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십의 차이는 paired t-test로 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 2와 같다. 대상자의 평균 연령은 30.00 ± 9.01 세 이었으며 대상자의 87.2% (34명)가 여학생이었다. 전공에 대한 만족도는 총 5점 중 3.64 ± 0.71 으로 나타났으며 성적은 2.5이상 3.0미만의 학생이 16명(41.0%)으로 가장 많았다.

2. 일반적 특성에 따른 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십

대상자의 일반적 특성에 따른 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십을 분석한 결과, 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십에 차이가 나타나지 않았다. 반면, 성별은 간호리더십에서 남학생의 점수가 여학생에 비해 통계적으로 유의하게 높게 나타났다($t = -2.28$, $p = .029$)(Table 3).

Table 2. General Characteristics

(N= 39)

Characteristics		N(%)	M±SD
Gender	Male	5(12.8)	
	Female	34(87.2)	
Age(years)	≤24	14(35.9)	
	25 ≤ - ≤30	9(23.1)	30.00±9.01
	31 ≤	16(41.0)	
Grades	3.5 ≤ - <4.0	2(5.1)	
	3.0 ≤ - <3.5	11(28.2)	
	2.5 ≤ - <3.0	16(41.0)	
	<2.5	10(25.6)	
Satisfaction on nursing major	Dissatisfaction	2(5.1)	
	Neutral	13(33.3)	3.64±0.71
	Satisfaction	21(53.8)	
	Highly satisfaction	3(7.7)	

M=Mean; SD=Standard Deviation

Table 3. Interpersonal Relationship, Creative Self-efficacy, Change Self-efficacy and Nursing Leadership according to General Characteristics (*N*= 39)

Characteristics		Interpersonal relationship			Creative self-efficacy			Change self-efficacy			Nursing leadership		
		M±SD	t/F	<i>p</i>	M±SD	t/F	<i>p</i>	M±SD	t/F	<i>p</i>	M±SD	t/F	<i>p</i>
Gender	Male	4.18±0.50	-1.09	.281	3.84±0.26	-1.46	.153	4.12±0.50	-0.70	.486	4.40±0.33	-2.28	.029
	Female	3.93±0.50			3.46±0.56			3.91±0.63			4.07±0.30		
Age(yr)	≤24	3.86±0.54	0.50	.611	3.50±0.53	0.87	.429	3.81±0.76	0.09	.917	4.11±0.33	1.33	.278
	25≤-≤30	4.06±0.47			3.71±0.58			3.89±0.58			4.25±0.41		
	31≤	3.99±0.48			3.41±0.54			3.99±0.52			4.04±0.23		
Grades	3.0≤	3.96±0.44	0.12	.886	3.66±0.51	1.12	.338	3.88±0.57	0.11	.894	4.14±0.25	0.23	.793
	2.5≤-<3.0	4.00±0.51			3.51±0.55			3.95±0.64			4.14±0.37		
	<2.5	3.90±0.57			3.32±0.58			4.00±0.69			4.05±0.33		
Satisfaction on nursing major	Dissatisfaction ~neutral	3.93±0.49	-0.32	.753	3.51±0.56	-0.06	.956	3.91±0.62	-0.25	.802	4.19±0.21	1.20	.237
	Satisfaction ~highly satisfaction	3.98±0.50			3.52±0.55			3.96±0.62			4.07±0.36		

M = Mean; SD = Standard Deviation

3. 대상자의 수업 전·후 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십의 차이

대상자의 수업 전·후 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감, 간호리더십의 차이를 비교한 결과는 Table 4와 같다. 간호리더십은 수업 전 3.97±0.23 점에서 수업 후 4.12±0.32점으로 유의하게 상승하였다 ($t=-2.17, p=.036$). 하지만 대인관계능력과 창의자기효능감, 변화자기효능감은 각 변수의 하부영역에서 평균값은 증가하였으나 수업 전, 후 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다.

IV. 논 의

간호대학생 졸업 시점에 간호리더십은 곧 신규간호사가 기본적으로 지녀야 할 간호리더십의 역량으로 임상 실무 환경에서 적절한 전환과정을 거쳐 일반간호사의 간호리더십으로 갖춰질 것이다. 그러므로 대학에서 이뤄지는 간호리더십 교육은 일반적인 리더십 개발을 위한 교육 뿐 아니라 간호업무를 하는 일반간호사에게 필요한 간호리더십에 연계될 수 있게 하는 노력이 필요하다. 이에 본 연구는 간호대학생에게 필요한 간호리더십 개발을 위한 수업의 운영 효과를 파

Table 4. Differences in Interpersonal Relationship, Creative Self-efficacy, Change Self-efficacy and Nursing Leadership before and after Classes (*N*= 39)

Variables	M±SD		<i>t</i>	<i>p</i>
	Pre-test	Post-test		
Interpersonal relationship	3.82±0.39	3.96±0.49	-1.29	.207
Creative self-efficacy	3.40±0.67	3.51±0.54	-0.79	.433
Change self-efficacy	3.75±0.58	3.94±0.61	-1.66	.104
Nursing leadership	3.97±0.23	4.12±0.32	-2.17	.036

M = Mean; SD = Standard Deviation

악하고자 시도하였다. 분석 결과, 간호리더십개발 수업 전 후로 간호리더십의 점수 차이는 통계적으로 유의하였고, 대인관계능력, 변화자기효능감과 창의자기효능감에서는 점수가 증가하였으나 유의한 차이는 아니었다. 따라서 본 연구는 수업 운영의 효과로 측정된 간호리더십, 대인관계능력, 창의자기효능감, 변화자기효능감 중심으로 논의하고자 한다.

액션러닝을 활용한 간호리더십개발 수업에 따라 간호리더십은 통계적으로 유의하게 증가하였다. 전체적으로 액션러닝을 적용한 간호리더십개발 수업이나 동일한 간호리더십 도구를 사용한 선행연구가 없어서 엄밀하게 비교하기는 어려우나, 1학년 대상 액션러닝 기반 간호리더십 교과 운영에 대한 Moon[13]의 연구와 4학년 대상 액션러닝수업에 대한 Kim[14]의 연구에서 셀프리더십이 통계적으로 유의하게 증가한 것과 유사한 결과이었다. 하지만 본 연구에서는 간호리더십을 최근 부각되고 있는 환자를 돌보는 일반간호사의 리더십으로 정의하였다. Patrick 등[6]은 전형적으로 돌봄을 제공하는 간호실무 단위에 초점을 둔 간호리더십 (clinical leadership)이 조직목적 달성에 중요한 역할을 하므로 모든 면히 간호사를 임상리더로 간주하고 이들이 간호리더십을 실천해야 한다고 하였다. 지금까지 간호교육에서 주로 다룬 리더십은 타 학문분야에서 사용되었던 관리자 중심의 리더십 관련 원리이었다[25]. 일반간호사가 전통적인 리더십의 원리를 간호 실무에서 활용하려면 관리자에 해당하는 직위에 이를 때에야 가능하므로 이는 간호대학생의 수준에서 학습해야 하는 간호리더십의 내용과는 다소 거리가 있다고 여겨진다. 따라서 졸업 후 다년간 임상현장에서 일반간호사로 간호업무수행에 필요한 간호리더십 개발에 적합한 간호교육이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 일반간호사에게 필요한 간호리더십에 초점을 둔 간호리더십개발 수업내용은 도입단계 활동과제 ‘나에게 필요한 간호리더십 역량은?’, 전개단계 활동과제 ‘새로움에 도전하기’, ‘함께 일하기’, ‘마음으로 공감하기’, ‘조직업무 이해하기’, ‘비전 실천하기’, 나아가 종료단계 활동과제 ‘간호리더로서 다짐’으로 구성하였다. 간호리더십은 간호대학생에서 간호

사로 전환 촉진하는 간호활동을 가시화하는데 작용하므로 간호리더십의 개발은 간호교육에서 간호이론과 실무의 갭을 연결하는 가치 있는 도구가 될 뿐 아니라 [10] 간호대학생에서 일반간호사의 간호리더십 연계를 고려하며, 신규간호사가 조직에 적응하는 전환과정에도 본 연구의 간호리더십개발 수업내용을 적용할 수 있을 것이다.

선행연구[26]에서 관리자들은 신규간호사가 자신의 임상경험과 학교에서 배운 지식을 활용하는 데 어려움으로 느끼는 현실충격에서 조직 적응으로 나가기 위해서는 개인적으로 적극적 주도성, 자기인식과 자기관리가 필요하다고 하였다. 따라서 간호대학생의 전공역량을 바탕으로 책임감이나 자기 주도성, 자기 통제와 소통으로 이뤄진 간호리더십이 조직 적응을 위한 원동력으로 사용될 수 있으리라 생각된다.

특히 수업에서 종료를 ‘간호 리더로서 다짐’의 활동과제로 한 것은 간호 리더라는 점을 분명하게 인식하게 하는 장치에 해당하였다. 선행연구[8]를 보면 연구에 참여한 모든 간호사가 환자나 가족에게 간호리더십의 자질을 보여주었음에도, 이 중 절반은 자신을 리더로 인식하지 않았다고 하였다. 이 점은 일반적으로 리더십은 직위와 관련하여 발휘되는 것이라는 생각이 반영되어 나타난 것으로 보인다. 간호리더십을 발휘할 수 있는 권한은 자신은 물론 주요한 타인으로부터 인정받는 것이다[27]. 이 중 자신에 대한 인정은 술선 수범할 수 있는 의식으로 실천이 되게 하여 좋은 결과로 이끌 수 있다[8]. 간호리더십이 관리자뿐만 아니라 모든 일반간호사에게 필요한 만큼 일반간호사 스스로 간호 리더라는 인식은 더욱 중요하다고 생각된다.

간호리더십과 함께 측정한 대인관계능력은 간호리더십개발 수업 후 평균값은 증가했으나 통계적으로 유의한 값은 아니었다. 본 연구의 활동과제 중 ‘함께 일하기’는 대인관계 출발인 가족 구성원과의 적절한 관계 맺음이 나아가 타인에게 확대 적용될 수 있다는 가정을 전제하여, 존중에 기본을 둔 태도 갖기를 목표로 인간관계의 황금률 실천을 위한 안내와 함께 실천서약서를 작성하고, 한 달 후 실천 결과를 보고하는 것이었다. 또한 ‘마음으로 공감하기’의 활동과제는 공

감을 실천한 사례를 이야기로 듣고, 암 환자가 암으로 인한 고통과 아픔을 쓴 시를 읽은 후, 예비 간호사로서 공감이 되는 부분을 찾아 자신의 느낌을 어떻게 공감할지 실천 방법을 마련하는 과제이었다. 대인관계 능력은 타인의 심리 및 감정, 의도를 파악함으로써 다른 사람과 원만한 관계 유지를 할 수 있는 능력으로 [28] 대인관계능력이 향상하기 위해서는 다른 사람을 존중하고 배려하며, 다른 사람의 마음을 헤아리고 아픔이나 느낌에 공감하는 능력이 필요하기 때문에 [29] 이 두 가지 과제를 통해 대인관계능력의 평균값이 증가한 결과가 나타난 것으로 생각된다. 하지만 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았던 점에 대해 생각해 보면, 이는 실제 마음으로 공감하기 활동 수업에서 대부분의 학생은 공감이라는 단어는 사용하였으나 구체적인 공감의 기술이나 방법을 끌어내지 못하였던 것에서 비롯된 것이라 여겨진다. 소수 학생에서 ‘환자 옆에 있어 주겠다’, 혹은 ‘손을 잡고 불편함을 들어 주겠다’는 내용도 있긴 하였으나 공감이라는 단어를 반복적으로 사용하였을 뿐 구체적인 공감의 실천 방법을 사용하는 데는 한계가 있었다. 상호의존적인 간호 업무를 하는 일반간호사에게 협력과 대인관계 능력이 중요하므로 간호교육에서도 대상자 혹은 조직 내 주요한 타인과의 공감 역시 중요한 개념으로 인지하고 있다. 그러나 공감의 필요성과 수행을 강조하는 내용은 교육에 포함하고 있으나, 공감을 표현하는 방법에 대한 교육은 부족한 것으로 보인다. 이에 간호교육 전반적으로 공감이 없는 공감이라는 단어의 사용보다는 구체적인 공감의 노하우를 찾아내고 공유하는 노력이 필요하다고 생각된다.

한편 다른 측면에서 함께 일하기 활동 수업에서 가족관계를 중심으로 생각하게 한 것은 일반적인 타인과의 관계로 확대될 수 있다는 전제에서 출발하였으나 [29], 대인관계능력 도구의 질문이 주로 가족관계보다는 일반적인 타인과의 관계를 묻는 것으로 생각할 수 있기 때문에 연구에 참여한 대상자들은 활동 수업을 통한 가족관계 형성이 타인과의 관계 형성과는 연계되지 않은 별개의 문제로 생각하여, 수업 후 대인관계능력의 변화가 통계적으로 유의한 차이를 나타내지

않았던 것에 영향을 미친 것으로 생각된다. 대학생 시기는 친구, 가족 등의 제한적 관계에서 벗어나 확장된 대인관계를 경험하는 기회를 통해 대인관계능력이 성장하지만, 의존성에서 독립적으로 가족과의 관계 재정립도 필요하고, 나아가 타인과의 관계로 넓혀가는 것도 함께 필요할 수 있다. 따라서 함께 일하기 활동 수업이 원만한 가족관계는 물론이고 타인과의 관계 형성으로도 이어질 수 있는 추가적인 활동과제가 필요하다 고 생각된다.

간호리더십과 관련이 있는 변화자기효능감과 창의 자기효능감에서 수업 운영 효과에 따른 변화는 크지 않았다. 변화자기효능감이 있는 구성원은 변화로 인한 스트레스를 극복하기 위해 변화를 호의적으로 수용하고 혁신행동에 앞장서며 변화에 대한 스트레스가 낮음으로 변화에 잘 대처할 수 있다고 인식하기 때문에 [30] 업무환경의 변화가 지속되는 상황에서 변화자기효능감은 일반적인 자기효능감보다 중요하다. 하지만 ‘새로움에 도전하기’ 활동과제에서 제시된 생각거리는 개인의 삶 속에서 도전한 경험을 공유한 체험으로 간호업무환경변화와 관련성이 낮아 변화자기효능감을 높일 만큼 동기부여 시키지 못한 것으로 생각된다. 한편 현실에서 과제를 찾아서 적용하는 것이 액션러닝 활용 수업에서 요구하는 것이지만, 임상현장에서 직접 간호업무에 투입되어 직접체험하고 체득하는 것과는 차이가 있는 것도 영향을 미친 것으로 생각된다. 이러한 점은 복잡한 업무에서 필요한 창의력을 발휘할 수 있다는 자신감인 창의자기효능감에서도 비슷한 맥락으로 유추할 수 있다. 복잡한 과업일수록 유연한 실험적 사고와 선제적인 인지능력 그리고 문제 해결 프로세스를 사용하므로 창의자기효능감 형성에 더욱 효과적이라 한다 [22]. 하지만 교과 수업을 통해 간호업무의 복잡성에 대한 인지적 이해는 가능했으나 하나의 단편적인 활동과제를 통해 창의적 자기효능감에 대한 태도 변화는 역부족임을 알 수 있다.

본 연구목적으로 설정하지 않아서 표로 제시하지 않았으나, 간호리더십개발 수업 운영 효과로 보고자 했던 대인관계능력, 변화자기효능감과 창의자기효능감과 간호리더십과의 변수 간 상관관계는 통계상 유

의한 긍정적인 상관성을 나타내고 있으므로 추후 수업 설계와 운영을 보완하여 반복 연구를 통해 재확인할 필요가 있다.

본 연구는 일 지역의 단일군으로 실험 처치를 한 점에서 완전한 수업 효과로 보기에 제한적이다. 다만 간호리더십을 환자를 돌보는 일반간호사에게 필요한 간호리더십으로 규정하고 수업 구성을 하였으며, 제한적이거나 운영 효과를 확인하여 간호 교육에서 교과로 운영할 수 있게 하는 기초자료를 제공하였으며 이는 인증기준 중 리더십 학습 성과를 타당하게 달성하고자 하는 노력의 일환으로 의미가 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 Kouzes와 Posner[1]의 변혁적 리더십 이론에 근거하여 성공하는 리더의 다섯 가지 원칙을 간호리더십개발의 하위 영역으로 구성하고 액션러닝의 학습모형과 크리스토퍼힐 리더십 훈련기법을 적용하여 개발된 활동 수업 운영 효과를 파악하기 위해 시도하였다. 본 연구 결과 액션러닝을 활용한 간호리더십 개발 수업 운영 전후 간호리더십은 향상되었으나 대인관계능력과 변화자기효능감, 창의자기효능감은 향상되지 않았다. 본 연구의 간호리더십은 일반적으로 간호관리자 중심의 간호리더십에 대한 접근을 지양하고 환자를 돌보는 일반간호사가 간호 리더라는 인식과 함께 갖춰야 할 간호리더십에 초점을 둔 것에 의의가 있다.

본 연구 결과를 토대로 제언하면 다음과 같다. 첫째, 완전한 수업 운영 효과를 확인하기 위해 대조군 전후 유사 실험 설계의 연구가 필요하다. 둘째, 간호 교육 과정에 간호사로서 공감의 실천을 위한 기술과 태도를 키우는 수업을 마련하고 다양한 공감의 노하우를 공유하는 게 필요하다. 셋째, 1학점보다는 2학점으로 간호리더십개발 수업의 효과를 향상하기 위한 수업내용에 보완·운영이 요구된다.

References

1. Kouzes JM, Posner BZ. The Leadership challenge. 4th ed. Kim Y, translator. Seoul: Cedu; 2008. p. 21-431.
2. Bohmer RMJ. Leading clinicians and clinicians leading. The New England Journal of Medicine. 2013;368(16):1468-1470.
<http://doi.org/10.1056/NEJMp1301814>
3. Korean Nurses Association. Power of nursing leadership: future leaders. The Korean Nurse. 2006;45(1):14-17.
4. Kim EK. The development of a nursing leadership competency model. Korean Journal of Military Nursing Research. 2008;26(2):5-22.
5. 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.
<http://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.575>
6. Patrick A, Laschinger HK, Wong C. Developing and testing a new measure of staff nurse clinical leadership: the clinical leadership survey. Journal of Nursing Management. 2011;19:449-460.
<http://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01238.x>
7. Larsson IE, Sahlsten MJM. The staff nurse clinical leadership at the bedside: Swedish registered nurses' perceptions. Nursing Research and Practice. 2016; 2016:1797014.
<https://doi.org/10.1155/2016/1797014>
8. Booher L, Yates E, Claus S, Haight K, Burchill CN. Leadership self-perception of clinical nurses at the bedside: a qualitative descriptive study. Journal of Clinical Nursing. 2020;30(11-12):573-583.
<https://doi.org/10.1111/jocn.15705>
9. Bandura A. Social cognitive theory: an agentic perspective. Annual Review of Psychology, 2001;52(1):1-26.

- http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1
10. Jang KS, Lee MH, Kim BN, Kim YM, Kim EA, Kim JS, et al. Practice driven nursing leadership. Seoul: Hakjisa Medical; 2018. p. 90-93.
11. Theisen J, Sandau K. Competency of new graduate nurses: a review of their weakness and strategies for success. *Journal of Continuing Education*. 2013; 44(9):406-414.
http://doi.org/10.3928/00220124-20130617-38
12. Marquardt MJ. Developing global leaders via action learning programs: a case study at Boeing. *Thai Journal of Public Administration*. 2003;3(3):133-157.
13. Moon SJ. The effects of lessons using action learning teaching and learning method on nursing leadership, academic self-efficacy, and self-leadership of nursing college students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(1):494-503. http://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.1.494
14. Kim KH. The effects of action learning on self-leadership and class satisfaction in nursing students. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2019;19(23):1221-1236.
http://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.23.1221
15. Jang KS, Kim EA, Park HY. The effects of an evidence-based nursing course using action learning on undergraduate nursing students. *Journal of Korean Academic Society Nursing Education*. 2015;21(1):119-128.
http://doi.org/10.5977/JKASNE.2015.21.1.119
16. Kim JS. Effects of action learning based nursing research class for nursing students. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2019;21(3):1627-1644.
http://doi.org/10.37727/jkdas.2019.21.3.1627
17. Korean Council for University Education-Higher Education Training Institute. Designing university classes using action learning. Textbook number 2018-94-1696.
18. Institute of Christopher Leaders. Christopher leadership training manual. 4th ed. Um TK, translator. Ansan: Christopher Hill Research Institute; 2010. p. 1-154
19. Ko KM. Plans for Korean speaking education through story-telling. *Story & Image Telling*. 2013;5:39-59.
20. Schlein A, Guernsey BG. Relationship enhancement. San Francisco. CA: Josey-Bass; 1971.
21. Lee WG. The effects of Korean parent-child relationship on interpersonal relationship mediated by self-differentiation and we-consciousness [dissertation]. Seoul: Hongik University; 2006. p. 1-108.
22. Ng TWH, Lucianetti L. Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time. *Journal of Applied Psychology*. 2016;101(1):14-34.
http://doi.org/10.1037/apl0000029
23. Moon SH. The effects of shared leadership on voice and knowledge sharing behavior : creative self-efficacy and change self-efficacy as a mediators. [dissertation]. Kwangju: Chosun University; 2020. p. 1-110.
24. Kim JM, Hong SK. Development of a learning outcome tool to measure nursing leadership of nursing college students. *The Journal of Korean Nursing Research*. 2019;3(4):11-21.
http://doi.org/10.34089/jknr.2019.3.4.11
25. Korean Society of Nursing Science. Learning objectives by subject for nursing student education [Internet]. Seoul: Korean Society of Nursing Science; 2021 [cited 2024 June 25]. Available from: https://www.kan.or.kr/content/community/post_view.php?bt=13&post_id=6340&page=1
26. Hong SK, Kim JM. Nursing leadership of new graduate nurses: focusing on the experience of nurse administrators. *The Journal of Korean Nursing Research*. 2022;6(4):55-66.
http://doi.org/10.34089/jknr.2022.6.4.55

27. Kim JM, Lim HN, Yi YJ, Song JH. General nurses' nursing leadership experience in patient care: applying focus group interviews. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2024;30(1):19-30. <https://doi.org/10.1111/jkana.2024.30.1.19>
28. Lee SJ, Lee YM. A study on impact of nursing work environment, interpersonal skills, and grit on field adaptation of nurses who have experienced department transfers. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2024;17(2):71-82. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2024.17.2.71>
29. Kim JH. *Inner communication*. Seoul: Influential; 2024. p. 89-94.
30. Coeurderoy R, Guilmot N, Vas A. Explaining factors affecting technological change adoption: a survival analysis of an information system implementation. *Management Decision*. 2014;52(6):1082-1100. <http://doi.org/10.1108/MD-10-2013-0540>