

주요개념 :

일선 간호관리자를 위한 리더십 프로그램에 관한 일반 간호사의 의견 조사

고 명 숙* · 한 성 숙**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

보건의료서비스를 제공하는 생산조직은 거의 모두가 노동 집약적이므로 '인력'이 가장 중요한 요소(김모임, 1987)이기 때문에 인력관리는 매우 중요하다.

이중 간호사는 의료 기관에 종사하는 다양한 인력 중에서 약 40%(지성애등, 1996)를 점유하고 있어 전문직 단체중 큰 단체에 속해 있으며, 정신 사회적 간호, 신체적 간호, 일반적 간호, 의사 소통간호, 전문적 간호(Wandelt and Ager, 김소인등 재인용)의 역할을 수행하는 전문인력이므로 보건의료서비스에 미치는 영향은 지대하다.

간호사 직급에는 크게 일반간호사, 일선간호관리자, 중간간호관리자, 최고간호관리자로 분류할 수 있으며 일선간호관리자 이상이면 관리자라고 한다. 이들 중 일반간호사는 의료기관에서 행정적인 책임을 맡지 않고, 환자 중심의 간호행위를 하는 사람으로서 이들의 업무는 단위 책임자인 일선 간호관리자의 리더십에 영향을 가장 많이 받는다.

따라서 일반 간호사의 입장에서 볼 때, 리더십이 있는 간호 관리자와 함께 성공적인 간호조직체에 속해서 활동한다는 것은 간호사 개인에게는 직업적 만족을 주며, 질적 간호 또는 전인간호라는 조직의 목적달성에 기여할 수 있는 동기 유발의 기회가 되므로 중요한 의미를 지니게 된다.

결국 일선 간호관리자의 리더십발휘여하에 따라 간호 인

력의 잠재 능력을 일깨워 주고, 간호사의 태도와 동기에 영향을 주어 결과적으로 환자 간호 요구에 대해 보다 적절하고 타당한 간호행위를 할 수 있도록 하는 초석이 되기 때문에 질적인 간호전달을 위해 일선 간호관리자의 리더십에 대한 많은 연구가 진행되어 왔다(Meigham 1990, Weaver et al. 1991, 강향숙 1992, 박성에 1988, 주미경 1992).

그러나 일선 간호관리자의 리더십에 직접 영향을 받는 일반 간호사의 위치에서 그들의 상관인 일선 간호관리자에게 어떠한 리더십 요인이 필요한가 하는 의견조사나 연구가 이루어진 것이 거의 없다.

따라서 병원 경영의 효율성, 간호업무 성과 향상, 대상자에 대한 간호의 질적 보장 등을 실무에서 구현하는 일반 간호사들에게 일선 간호관리자의 리더십에 관한 의견 조사는 간호조직차원과 의료기관을 위해서 또 나아가서는 간호전문직의 미래를 위해서 중요한 의미가 있다고 사료되어 본 연구를 시행하였다.

2. 연구 목적

본 연구는 일반 간호사의 의견조사를 통하여 일선 간호관리자를 위한 리더십 프로그램 개발의 기초자료를 얻기 위해 시도되었으며 그 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 일반간호사의 일반적 특성을 조사한다.
- 2) 간호직에 대한 일반적인 태도를 조사한다.
- 3) 일선 간호관리자를 위한 리더십 프로그램 의견을 조사 한다.

* 삼육대학교 간호학과

** 가톨릭대학교 간호대학

II. 문헌 고찰

전문직 그룹으로서의 간호는 보건의료서비스 종사직 중에 가장 큰 그룹으로서 많은 업무를 수행하는데, 현대 간호의 근본은 전인 간호에 있으므로 질병 치료를 본위로 하는 간호를 초월하여 더욱 더 넓은 차원의 전인격적 요소에 기초를 둔 인간중심의 간호에 그 목적이 있다.

따라서 의료기관에서의 간호는 환자가 회복해서 퇴원한 후 건강한 사회의 일원으로 만족스러운 역할을 할 수 있을 때까지 장기적 계획을 세워 환자의 신체적, 사회적, 심리적, 경제적, 교육적, 문제를 파악하고 해결해 주는데 있다(Marlene 등 1972).

이러한 중요한 일에 가장 깊이 관여하는 일반 간호사는 직접 간호를 하는 전문인으로서 일반 간호사의 전문지식이나 능력발휘가 중요한데 이러한 요소들은 그들의 직속 상관인 일선간호관리자에 의해 크게 영향을 받는다.

일선간호관리자의 위치는 간호조직속에서 중층관리자인데 병원 고유의 목적이 환자 치료와 전인 간호 즉, 인간적인 서비스 제공이라는 것을 볼 때에, 24시간 환자와 함께 하는 간호사들의 책임자로서 간호와 치료의 질에 직접 영향을 받는 환자들에게 간호단위의 관리업무를 어떤 방식으로 하여 일반 간호사들이 그들의 능력을 발휘하도록 하는가에 따라 병원의 목적 성취의 성패를 좌우하므로 그 책임은 막중하다고 할 수 있다.

따라서 다른 관리자보다 더 많은 능력이 요구되기 때문에 일선 간호관리자의 리더십은 단위운영의 성공을 예측하는 중요한 요소가 되며, 일선 간호관리자가 리더십을 가진다면 그 단위에 속해 있는 일반 간호사에게 필요한 지지가 무엇인지를 파악하고, 이끌어주고, 격려해 주어 일반 간호사의 잠재능력을 개발시키는데 도움을 주어 결국은 간호의 목적을 달성시킬 수 있다(Barrett 등, 1975).

리더십이란 개념은 연구하는 분야와 리더십을 다루는 관점이나 강조하는 측면에 따라 여러 가지로 규정되어 지며, 리더십의 정의도, 비유적으로 표현하여, 리더십을 정의하려고 시도했던 사람들 숫자만큼 많다(Stogdill, 1974).

그 중 몇몇 정의를 살펴보면, Pigors(1971)는 리더십이란 '특정한 인성의 소유자가 공통의 문제를 추구하는데 있어서 그의 의지, 감정 및 통찰력 등으로 다른 사람을 이끌고 다스리는 특성'이라 했고, Jago(1982)는 '리더십은 과정이면서 개인이 갖는 특성이다. 과정으로서의 리더십은 강제성

을 띠지 않는 영향력 행사과정으로서 집단 목표의 달성을 위하여 조직화된 집단의 구성원들에게 방향을 제시하고 그들의 활동을 조정하는 것을 뜻한다. 개인 특성으로서의 리더십은 앞서의 영향력을 성공적으로 구사하리라 믿어지는 사람들이 갖는 일단의 자질 혹은 성품이다' 라고 했다.

또 유(1980)는 '리더십이란 집단을 하나의 총체로 결합하고 그로 하여금 조직 목표를 향하여 동기부여하는 인적 요소'라 하였고, 박(1988)은 '공동목표달성을 지향하도록 집단 행위에 영향력을 행사하는 과정'이라고 했다.

그러므로 이 모두를 종합해 볼 때 리더십은 '조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위하여 집단성원으로 하여금 목표수행에 자발적으로 공헌할 수 있도록 유도, 조정하는 지도자의 행동'이라고 할 수 있다(강찬중, 1990).

간호에서도 리더십 연구가 많이 행해져 왔는데 Kawamoto(1994)는 이제 변화는 의료환경에서도 규범으로 되면서, 리더십을 발휘해야 하는 위치에 있는 간호관리자들은 엄청난 변화속에서 성공적으로 적응해 나갈 수 있는 기관의 능력에 한 필수부분이 되고 있으므로, 간호관리자들은 변화과정, 조직문화, 리더십 등에 관한 분명한 개념을 지녀야 한다고 했다.

Duxbery등(1984)과 강(1992)은 일선 간호관리자의 리더십은 간호사의 직무만족도와 소진 경험정도간에 관계가 있다고 하였고, Allen(1984)의 연구와 Jezek(1985)은 일선 간호관리자의 리더십은 간호사의 직무 만족도와 연결되며 직무 만족도는 질적 환자간호와 정상관 관계를 가지므로 결국 일선 간호관리자의 리더십은 질적 간호의 영향을 주는 중요한 요인이라고 했다.

또한 Mcgillick 등(1983)에 의하면 간호사들은 새로운 세계의 가치를 간파해야 하고 간호행정에서 리더십에 초점을 두는 것이 필요하다고 했으며, 간호 단위내에서 간호사들의 업무 수행과정에서 생기는 갈등과 그 관리에 대한 연구(Nowell 1982, Mallory 1985, Calnan 1984)에서 간호단위에서 생기는 갈등은 불가피한 것이며 일선 간호관리자의 리더십을 통해서 갈등을 관리하므로써 간호업무성공과를 증진시켜야 함을 강조했다.

그 외에도 주(1992)는 일선 간호관리자의 리더십이 간호 업무성과와 상관관계가 있다고 했으며, 김(1983)은 환자에게 질적인 간호를 수행해야 할 입장에 있는 간호사들에게는 일선 간호관리자의 리더십이 뒷받침되어야 하며, 일선 간호관리자의 리더십 유형에 따라 간호사의 업무활동은 다양하게 나타날 수 있으므로 간호조직의 건강을 위하여 효과적이고

능률적인 업무수행을 위한 유능한 지도자를 필요로 한다고 했다.

Sieloff (1996)는 21세기에 간호사가 성공적으로 기능하기 위해서는 리더십의 특징들을 개발해야 하는데 리더십 특징들에는 대상자에 대한 견해가 바뀌어야 하며, 환경을 관리할 수 있어야 하고, 비전을 가져야 하고, 의사소통 기술을 활용해야 하며, 그리고 새로운 자원을 사용해야 한다고 했다.

박 등(1986)도 병원 간호조직의 특성으로서 일선 간호관리자와 감독 간호사의 리더십이 가장 중요한 요인이라고 하였고 Sheridan과 Vredenburg은 3편의 연구에서 (1978a, 1978b, 1978c) 일선 간호관리자의 리더십은 직무간장을 완화시킬 수 있으며 이직율과 업무성과와도 상관관계를 갖는다고 했다.

이와 같이 여러 연구에서 일선 간호관리자의 리더십이 간호사의 직무만족, 갈등관리, 일반간호사의 소진경험, 질적 간호, 또 업무의 효율성 등 중요한 영향을 미치는 요인이 됨을 확인하면서 이제는 일선 간호관리자로서 개발해야 될 필요성이 있는 자질, 또는 특성에 대한 연구가 계속되어 왔다.

그러나 정작 일선 간호관리자의 리더십에 가장 큰 영향을 받고 있는 일반간호사들에게 그들의 일선 간호관리자의 리더십에 대한 의견 조사가 부족했으며 단지 간호관리자의 입장에서 리더십 스타일을 조사한다든지, 리더십 프로그램에 관한 의견조사가 있어 왔다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상 및 기간

본 연구의 대상자 선정 과정 및 그 기간은 다음과 같다.

첫째, 우리나라 대학부속병원을 조사해 본 결과 총 64개였는데 이 중 18개 병원을 무작위 선정하였다.

둘째, 위에서 선정된 대학 부속 병원에서 현 일선 간호관리자와 3개월 이상 함께 근무한 일반 간호사를 무작위로 20명씩을 선정해 줄 것을 간호부에 요청하고 본 연구의 질문지에 응답하도록 하였다.

셋째, 자료수집기간은 1997년 10월 13일부터 11월 20일까지였으며, 총 응답자는 333명이었다.

2. 연구도구

일반 간호사들의 간호관리자를 위한 리더십 프로그램 의견을 조사하기 위하여 본 연구자가 문헌고찰을 통해 설문지를 작성한 후 간호학 교수 2인에게 자문을 얻어 수정 보완한 것을 사용하였다.

본 도구의 구성은 일반적 특성 6문항, 간호직에 대한 일반적 태도 3문항, 리더십 프로그램에 관한 일반적 질문 2문항, 개방형 질문 1문항 등 총 12문항으로 구성되어 있다.

3. 자료처리 및 분석방법

자료분석은 빈도와 백분율의 서술적 통계 분석과 리더십 프로그램 의견에 대한 주관적 응답을 분류, 유목화하는 두 단계를 사용하였다.

IV 연구결과 및 논의

1. 일반 간호사의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성으로는 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 근무병원 설립구분, 임상경력, 현 직위를 조사하였다.

〈표 1〉에서 보는 바와 같이 간호사의 연령은 20세~24세 21.0%, 25세~29세 48.6%, 30세~34세 25.8%, 35세~39세 4.0%, 40세 이상이 0.6%로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 36.9%, 미혼이 63.1%로 대부분이 미혼상태였다. 종교분포는 기독교 36.9%, 천주교 11.1%, 불교 10.5%, 기타 38.4%였다.

최종학력은 전문대학 졸업이 79.3%로 가장 많았고, 간호학과 졸업이 18.6%, 대학원 졸업이 2.1% 순으로 나타났다.

응답자가 근무하는 병원설립 구분은 국·공립이 24.0%, 사립이 75.4%였다.

임상경력은 1년 미만 3.9%, 1년 이상 3년 미만 18.1%, 3년 이상 7년 미만 34.0%, 7년 이상 10년 미만 23.2%, 10년 이상이 모두 20.4%로 나타났다. 이중 10년 이상을 근무하고 있는 응답자 가운데는 주임간호사도 있을 것으로 사료된다.

현 직위는 일반간호사 88.0%, 주임간호사 11.1%로 각각 나타났다.

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성

(n=333)

특성	구 분	실 수	백분율(%)
연령	20세~24세	69	21.0
	25세~29세	160	48.6
	30세~34세	85	25.8
	35세~39세	13	4.0
	40세 이상	2	0.6
결혼상태	기혼	123	36.9
	미혼	210	63.1
종교	기독교	132	36.9
	천주교	37	11.1
	불교	35	10.5
	기타	128	38.4
	무응답	1	0.3
최종학력	전문대학	264	79.3
	간호학과	62	18.6
	대학원	7	2.1
병원설립	국립(공립)	80	24.0
	사립	251	75.4
	무응답	2	0.6
임상경력	1년 미만	13	3.9
	1년 이상~3년 미만	60	18.1
	3년 이상~7년 미만	113	34.0
	7년 이상~10년 미만	77	23.2
	10년 이상~12년 미만	51	15.4
	12년 이상	18	5.4
현직위	일반간호사	293	88.0
	주임간호사	37	11.1
	무응답	3	0.9

2. 간호직에 관한 태도 조사

〈표 2〉에서 보는 바와 같이 간호직 선택 동기에 대한 질문에 대하여 “졸업 후 취직이 보장되어 선택하게 되었다.” 37.2%, “가족 친지들의 권유로 선택하게 되었다.” 31.8%, “내 적성과 흥미에 맞아 선택하게 되었다.” 20.4%, “남을 도울 수 있는 직업이어서 선택하게 되었다.” 20.1%, “외국에 갈 기회가 많기 때문에 선택하게 되었다.” 3.3%로 나타났다.

이를 동기유발의 관점에서 내적 동기와 외적 동기로 분류해서 볼 수 있었는데 내적 동기인 “적성과 흥미에 맞아 선택했다” 20.4% 와 “남을 도울 수 있는 직업이어서 선택하게 되었다”에 20.1%로 모두 40.5%로 나타났고, “졸업 후 취직이 보장되어 선택하게 되었다” 37.2%, “가족 친지들의 권유로 선택하게 되었다” 31.8%, “외국에 갈 기회가 많기 때문에 선택하게 되었다” 3.3%로 외적 동기로 선택하게 된 경우가 모

두 72.3%로 나타나 간호직을 선택하게 된 동기가 외부에 의해 더 많이 기인되는 것으로 나타났다. 간호직 수행에 대한 만족스러운 점에 대한 반응은 “남을 돕는 보람있는 일을 한다는 것” 77.8%, “경제적인 보장이 된다는 것” 25.8%, “전문가로 성장된다는 것” 21.6%, “간호사에 대한 사회적 인식이 좋다는 것” 4.2% 순으로 나타나 대체로 이타주의 정신에 입각한 간호 행위에 대해 보람을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

간호직에 종사할 예정기간에 대한 질문에는 “정년까지 근무할 예정이다” 31.5%, “내게 필요한 기간까지만 하겠다” 59.5%, “가능한 한 빨리 그만두고 싶다.” 7.5%로 응답하였다.

이것을 다시 긍정적 태도와 부정적 태도라고 생각되는 항목으로 분류했더니 긍정적 태도를 보인 간호사는 전체의 31.5%인데 비해 대체로 부정적인 태도라고 생각되거나, 부정적 태도를 보이는 항목에 모두 68.5%를 나타내 보였다.

〈표 2〉 간호직에 관한 태도 조사

(n=333)

특성	내 용	실 수*	백분율(%)	
간호직 선택동기	내적동기 유발	내 적성과 흥미에 맞아 선택하게 되었다	68	20.4
		남을 도울 수 있는 직업이어서 선택하게 되었다	67	20.1
	외적동기 유발	졸업후 취직이 보장되어 선택하게 되었다	124	37.2
		가족 친지들의 권유로 선택하게 되었다	106	31.8
간호직 수행에 만족스러운점		남을 돕는 보람있는 일을 한다는 것	259	77.8
		경제적인 보장이 된다는 것	86	25.8
		전문가로 성장된다는 것	72	21.6
		간호사에 대한 사회적 인식이 좋다는 것	14	4.2
간호직에 종사할 예정기간	긍정적태도	정년까지 근무할 예정이다	105	31.5
	부정적태도	내게 필요한 기간까지만 하겠다	198	59.5
		가능한 한 빨리 그만두고 싶다	25	7.5
	무응답		5	1.5

* 여러 문항에 표기할 수 있는 경우도 있으므로 실제 응답자수는 표본크기보다 클 수 있음.

3. 간호관리자를 위한 리더십 프로그램 기간

간호관리자를 위한 리더십 프로그램 시간에 대한 의견은

〈표 3〉에 나타나 있다. "2박 3일"이 33.6%, "3박 4일"이 32.1%, "4박 5일"이 12.9%, "5박 6일"이 12.6%, "10일전 후"가 5.4% 로 나타났다.

〈표 3〉 간호관리자를 위한 리더십 프로그램 기간

(n=333)

내 용	구 분	실 수	백분율(%)
바람직한 리더십 교육 소요시간	2박 3일	112	33.6
	3박 4일	107	32.1
	4박 5일	43	12.9
	5박 6일	42	12.6
	10일전후	18	5.4
	무응답	11	3.3

4. 일반간호사의 리더십 프로그램 참여 요구

리더십 프로그램에 대한 응답자의 참여 희망 여부 조사에서 <표 4>에서와 같이 “그러한 기회를 바라고 있었기 때문에

참가하고 싶다.” 77.1%, “현재로서는 대단한 필요성을 느끼지 못하기 때문에 적극적으로 참가할 의향이 없다” 20.7%로 응답자의 대다수가 리더십의 필요성을 느끼고 교육에 참여할 의향을 나타냈다.

<표 4> 일반간호사의 리더십 프로그램 참여 요구

		(n=333)	
내 용	구 분	실 수	백분율(%)
리더십교육 참여 희망	그러한 기회를 바라고 있었기 때문에 참가하고 싶다.	257	77.1
	현재로서는 대단한 필요성을 느끼지 못 하기 때문에 적극적으로 참가할 의향이 없다.	69	20.7
	무응답	7	2.1

5. 일반간호사의 일선 간호관리자를 위한 리더십 프로그램 의견 조사<표 5 참조>

일반 간호사에게 일선 간호관리자를 위한 리더십 요인에는 어떤 것이 필요하다고 생각하는지에 관한 개방형 질문에 모두 403개의 응답이 있었다.

이것을 분류하기 위한 첫 단계에서는 표현한 그대로를 모두 옮겨 적은 후 그 내용을 분석하고 같은 내용의 문항끼리 분류하였다.

이 과정에서 5가지 큰 개념으로 나눌 수 있었는데 즉, ‘관리자로서 자아 개발’, ‘대인관계’, ‘관리 업무’, ‘간호실무’, ‘교육’이었다.

첫 번째 유목인 ‘관리자로서 자아개발’은 전체 응답자의 33%가 응답한 것으로서 그 내용에는 관리자로서의 자세, 성품, 자질, 창의력, 통찰력 등으로 나타났다.

두 번째 의견은 ‘대인관계’로 분류된 것으로서 21.3%로 나타났다. 대인관계라고 분류된 것에는 의사소통기술 및 인간관계 증진을 위한 프로그램에 가장 많은 요구(65건)가 있었고 그

외 동기부여, 사기증진(16건), 간호사를 위한 긴장완화 프로그램(5건) 순이었다.

세번째 유목인 ‘교육’은 전체의 17.9%를 차지하였으며 ‘어떤 내용의 리더십이든지 간호관리자는 참여해야 한다’(30건), ‘정규적인 연구와 기회 확대’(18건), ‘지속적이고 반복적 교육 필요’(15건), ‘폭넓은 일반적 교양 교육’(5건) 등의 순으로 나타났다.

네 번째 유목인 ‘관리업무’는 15.9%로서 ‘과학적 관리법, 강의법, 교육법 등 학습’(49건), ‘갈등관리’(15건)으로 나타났다.

다섯 번째 유목인 ‘간호실무’에 포함된 내용은 전체의 8.7%로서 이중 가장 많은 의견은 ‘임상과 이론을 연결시킬 수 있는 방법’(20건), ‘간호전문직 방향과 방침’(15건)으로 나타났다.

그외에도 기타로 분류된 의견은 <표 5>에 제시되어 있으며 일부의견이긴 하지만 극기훈련의 필요성에 대한 의견도 있었다.

〈표 5〉 일반간호사의 일선간호관리자를 위한 리더십 프로그램 의견 조사

분 류	내 용	실 수	백분율(%)
관리자로서	간호관리자로서의 전문지식, 자세, 성품, 및 자질	95	
자기개발	리더십 향상을 위한 다양한 교육	38	133
대인 관계	의사소통 기술 및 인간관계	65	
	동기부여 및 사기증진	16	86
	간호사의 복지차원에서 긴장 완화를 위한 오락 프로그램	5	21.3
교육	어떤 것이든 리더십 교육에 참여	30	
	정규적인 연구와 연구 기회확대	18	
	지속적이고 반복적 교육	15	72
	폭넓은 일반적 교양	5	17.9
	초보관리자를 위한 프로그램 필요	2	
	전산망 교육(인터넷 등)	2	
관리업무	과학적 관리법을 학습할 수 있는 기회여야 한다	29	
	강의법, 교육법을 학습해야 한다.	20	
	갈등관리	15	64
실무	임상과 이론을 연계시킬 수 있는 방법	20	
	간호 전문직의 방향과 방침	15	35
기타	자기주장 학습	11	
	극기훈련과 같은 강인성 교육	2	13
총		403	100

V. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 일선간호관리자를 위한 리더십 프로그램 개발의 기초자료로 삼고자 일반간호사들에게 간호관리자를 위한 리더십 프로그램 의견을 조사하였다.

본 연구에 사용된 설문지는 일반적 특성 6문항, 간호직에 대한 일반적 태도 3문항, 리더십 프로그램에 관한 일반적 질문 2문항, 개방형 질문 1문항 등 총 12문항으로 구성되었다. 이중 리더십프로그램에 대한 개방형 질문에 대한 분석은 첫째, 응답자들이 서술한 모든 내용을 그대로 옮겨 적은 후, 같은 내용의 문항이라고 생각되는 것을 분류하는 단계를 거쳐 5가지의 큰 유목으로 나누는 두 단계를 사용하였다.

본 연구의 결론은 다음과 같다.

- 1) 일선 간호관리자와는 달리 일반간호사는 간호직에 대

한 태도가 상반되는 것으로 나타났다. 고(1998)의 연구 결과에 의하면 일선 간호관리자는 '정년까지 하고 싶다'에 60.5%를 나타냈으나 일반 간호사는 '내게 필요한 기간까지만 하겠다', '가능한 빨리 그만 두고 싶다'에 모두 67%를 나타냈다.

이러한 일반 간호사의 태도는 환자 간호에 간접적으로 영향을 미칠 것으로 보이며 결국 환자에 대한 간호의 질을 떨어뜨리고, 환자의 만족도를 저하시킬 수 있는 간접요인으로 작용할 것으로 보인다. 따라서 그 근본원인을 파악함과 동시에 일반간호사의 사기양양, 동기부여, 임파워링 등을 통해서 그들의 직무 만족도를 높이는 것이 중요할 것으로 사료된다.

2) 간호는 이타주의 정신에 입각한 실무중심의 학문이다. 그러나 일반간호사의 간호직 선택 동기를 보면 내적 동기유발보다는 외적 동기유발로 보이는 경향이 과반수를 넘었다(72.3%). 이러한 결과를 미루어 볼 때 간호사가 각 임상에서 의무를 다함에 있어 충분한 동기유발이 부족되는 것으로 보인다. 따라서 간호직 수행에 있어 만족도를 높일 수 있는

여러 방면의 방안이 있어야 할 것으로 보이며 이는 간호사의 직무만족을 위함과 동시에 대상자의 질적 만족을 위해서 반드시 필요될 것으로 사료된다.

3) 리더십 프로그램 기간에 대해서는 2일에서 4일 사이의 교육기간에 65.8%가 응답하였는데, 국내의 간호관리자를 위한 프로그램을 조사해 본 결과, 일선간호관리자를 위한 프로그램은 8시간-12시간으로 진행되고 있었고(임상간호사회, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997) 국내 타 기관의 리더십 프로그램(능력협회 1997, 한국생산성본부 1997, 한국리더십센터 1998)을 조사해 본 결과, 24시간(2박 3일)이 보편적으로 운영되고 있었다. 또한 미국의 경우 간호관리자를 위한 프로그램은 일반적 관리 이론을 포함하여 24시간-68시간까지 있었다(Johnson et al., 1991; Wolf, 1996). 따라서 일선간호관리자를 위한 리더십 프로그램을 개발 할 경우 24시간의 프로그램이 보편적일 것으로 사료되었다.

4) 일반간호사의 77.1%에서 자신이 가지고 있는 잠재력이 개발되기를 원하며 리더십 훈련을 받기를 희망하므로서 간호전문직에 종사하는 간호사는 그 현 직위가 관리자이든 아니든 간에 리더십 훈련이 필요되는 것으로 나타났다.

5) 일반간호사들의 일선 간호관리자에 대한 리더십 프로그램 의견조사에서 첫째로 '관리자로서 자아개발' 항목에 133명(33%)이 응답하였고 둘째로 '대인관계' 항목으로 분류된 것으로서 86명(21.3%) 응답하였다. 이 결과를 일선 간호관리자를 대상으로 리더십 프로그램 요구를 조사한 고(1998)의 연구 결과와 비교했을 때 일선 관리자들도 자신의 개발에 가장 많은 요구를 보였고(총응답자 167명중 46.5%), 두 번째가 대인관계나 효과적인 의사소통을 배우고 싶다(32.9%), 순으로 응답한 것과 일치하였다.

2. 제언

본 연구를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1) 간호부에서는 일반간호사들의 간호직에 대한 긍정적 태도를 더욱 고취시키기 위한 방안을 모색하여 대상자에게 제공되는 간호의 질을 높임과 동시에, 간호직에 대한 사회적 인식을 더욱 고취시킬 수 있는 노력이 필요하다.

2) 앞으로 일선 간호관리자를 위한 리더십 프로그램 개발이 필요하며 개발시에 일반간호사의 의견을 반영하여 프로그램을 개발하면 그 교육의 효과를 극대화 할 수 있을 것으로 보인다.

3) 간호부에서는 계속교육과정내에 리더십 프로그램을 정규적으로 삽입하여 운영하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- 강찬중(1990). 리더십 훈련 효과의 연구. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강향숙(1992). 일반간호사가 인지한 수간호사의 리더십 유형에 따른 간호사의 직무만족도와 소진경험정도간의 상관 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 고명숙(1998). 일선 간호관리자의 리더십 프로그램 요구 조사. 대한간호, 37(1), 미간행.
- 김명옥(1983). 수간호사의 리더십유형과 관리기능 만족도에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김모임(1987). 민간부문의 간호인력관리. 한림대학 사회의학연구소. 의료인력의 관리, 149-198.
- 김소인, 박효미(1996). 일중합병원 일반간호사의 업무 분석. 대한간호, 35(5), 110-117.
- 박성애(1988). 간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 유기현(1980). 현대인사관계론. 서울 : 무역경영사, 294.
- _____(1993). 병원간호행정 훈련과정 : 2000년대 간호부서장의 역할. 임상간호사회.
- _____(1994). 병원간호행정 훈련과정 : 2000년대 간호관리자의 역할. 임상간호사회.
- _____(1995). 병원간호행정 훈련과정 : 중간관리자의 역할 및 간호업무. 임상간호사회.
- _____(1996). 병원간호행정 훈련과정 : 중간관리자의 역할 및 간호업무. 임상간호사회.
- _____(1997). 병원간호행정 훈련과정 : 21세기 병원경영과 간호관리. 임상간호사회.
- _____(1997). 리더십 혁신과정. 한국생산성본부.
- _____(1997). 인과위덤 리더십 과정. 한국능력협회.
- _____(1998). 성공하는 리더들의 7가지 습관. 한국리더십센터.
- 주미경(1992). 수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각정도와 간호업무 성과간의 관계 연구(인제 대학병원을 중심으로). 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 지성애, 한성숙, 문희자, 전준영, 윤은자(1996). 간호관리학II. 서울 : 수문사.
- Jago A.G.(1982). Leadership : Perspection in Theory & Research, Management Science., 28(3), 315-336.
- Allen H. W(1984). The Match of Leader Style with

- Maturity and Its Influence on Job Satisfaction and Perceived Organizational Effectiveness. Doctoral Dissertation, Georgia State University. 1.
- Caln23an J. M.(1984). Gaining from Conflict. Can. Oper. Room Nurse-J. Jun, 2(3), 38-42.
- Duxbery M. L., Armstrong G. D., Drew D. 5., Henly S. J.(1984). Head Nurse Leadership Style with Staff Nurse Burnout and Job Satisfaction in Neonatal Intensive Care Unit, Nursing Research. 33(2), 97.
- Jezek J. A.(1985). Head Nurse Leadership Behavior, Job Satisfaction and Quality of Nursing Care. An Exploratory Study, Doctoral Dissertation, University of Rochester, 10.
- Johnson K.R., D'Argenio C.(1991). Management Training Effects on Nurse Manager Leadership Behavior, Nursing Economics\$. July-August, 9(4), 249-254.
- Kristi K.(1994). Nursing Leadership : To thrive in a world of change. Nurs Admini Q. 18(3), 1-6.
- Marlee ne, Glove, Magers(1972). Systematic Approach to the Nursing Care Plan, New York : Applentown Century, Crofts, 26-166.
- Mallory G. A(1985). Turn Conflict into Cooperation, Nursing 85, March, 81-83.
- Mcgillick K. & Fernandes R. C.(1983). Reading for the Star Nursing Management. 14(1), 23.
- Meighan M.M.(1990). The most important characteristics of nursing leaders, Nurs Admin Q. 15(1), 63-69.
- Nowell G. (1982). Communication & Conflict Between Unit Managers and Nurse, Hospital Topics, May/June, 40-42.
- Pigers P.(1953). Leadership or Domination. Boston : Houghton - Mifflin Co., 12.
- Sheridan J. E. & Vrejenburgh D. J(1978a). Prediction Leadership Behavior Hospital Organization, Academy of Management Journal. 21(4), 679-689.
- _____(1978^b). Prediction Leadership Behavior Hospital Organization, Academy of Management Journal. 21(4), 57-78.
- _____(1978^c). Prediction Leadership Behavior Hospital organization, Academy of management Journal. 21(4), 6-21.
- Sieloff C. L.(1996). Nursing Leadership for a New Century, Seminars for Nurse Managers. 4(4), 226-233.
- Stogdill R.M.(1974). Handbook of Leadership:A Survey of Theory and Research, New York : Free Press, 7.
- Weaver S.H., Byrnes R., Dibella M., Hughes A. M.(1991). First-line manager skills: perceptions and performances, Nursing Management. 22(10), 33-39.
- Wolf M. S.(1996). Changes in Leadership Styles as a Function of a Four-Day Leadership Training Institute for Nurse Managers : A Perspective on Continuing Education Program Evaluation, The Journal of Continuing Education in Nursing. 27(6), 245-252.

- Abstract

The Survey of Staff Nurses Demands' for First-Line Nurse Manager's Leadership Program

Koh, Myung Suk* · Han, Sung Suk**

Health care organizations have been constantly changing in order to respond to the demanding and ever-changing needs to which they have to respond.

* SamYook University

** College of Nursing, Catholic University

So modern nurse managers find it both necessary and beneficial to acquire the leadership skills that enable staff nurses to empower and to manage environment.

Effectiveness in leadership will lead to excellent patient care that fits patient expectations and that is, at the same time, consistent with the institution's values and goals.

The first-line nurse manager is defined as 'a registered nurse holding 24 hours accountability for the management of one unit.'

It is the first level of management, the closest to staff nurses, and the patients, so the head nurse as first-line nurse manager is the pivotal position of communicating institutional values and objectives to the staff and making unit values and objectives consistent with them.

So many studies were done for first-line nurse managers' leadership, but staff nurses' opinion for their leaders were difficult to find, even though they were the main people who were influenced their first-line nurse manager's leadership.

The purpose of this study was to identify and analysis staff nurses' demands for their first-line nurse managers leadership in university hospitals in Korea.

The subjects for the study were 333 staff nurses who were chosen randomly from 18 university hospitals.

The data were collected through 13 questionnaires including one open-ended question allowed the staff nurses to respond freely.

The data was collected from Oct. 13th to Nov. 20th, 1997, analysed using frequencies, percentages and description.

Especially the steps of analysis of descriptions

were as follows:

Initial analysis centered on the identification of the demands of first-line nurse manager leadership. Later analysis collapsed the demands into broad categories.

From the collect data, 403 demands of the first-line nurse managers' leadership were identified. These demands were then sorted into 5 broad categories that included :self development as nurse manager, relationship with others, general management skill, nursing practice, and education.

A discussion of each category follows:

The first category that emerged from the data was self development as nurse managers. 133(33 %) demands were placed in this category and ranged from attitude and characteristics to creativity and insight.

The second category that emerged from the data was interpersonal relationship 86 demands were placed in this category and ranged from communication skill to motivation.

The third category was education. 72 demands were discussed, included leadership training, continuing education, nursing research.

The forth category was management skill, 58 demands were placed in this category. These included general management skill, teaching method, co-operation skill.

The fifth category that emerged from the data was nursing practice.

35 demands were placed in this category, ranged from nursing theory to practice and professionalism.

So we strongly suggest that develop a leadership training program according to this staff nurses demands for effectiveness of the program.