Journal of Korean Clinical Nursing Research
Vol.23 No.1, 1-8, April 2017

ISSN (Print) 1598-9186 | ISSN (Online) 2287-3694
https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.1

간호사의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향

성미향[1] · 이미영[2]

[1]을지대학교병원 간호사, [2]을지대학교 간호대학 조교수

Effects of Self-Leadership, Clinical Competence and Job Satisfaction on Nurses' Job Involvement

Sung, Mi Hyang[1] · Lee, Mi Young[2]

[1]RN, Eulji University Hospital
[2]Assistant Professor, College of Nursing, Eulji University

Purpose: The purpose of this study was to provide basic data required to improve nursing resources management and nurse organizations. **Methods:** The data were collected using a questionnaire. Participants were 294 nurses who were working at 8 hospitals with more than 500 beds located in G and C cities, Korea. Data analysis was done using t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis with SPSS. **Results:** There were significant correlations between self-leadership, clinical competence, job satisfaction and job involvement. Factors affecting job involvement were job satisfaction, self-leadership, length of clinical career and length of career in current department. Job satisfaction was the most influential factor with an explanatory power of 41%. **Conclusion:** Findings show that to strengthen job involvement, identification and management of factors that affect job satisfaction and self-leadership are required and relevant training and strategies should be developed and used.

Key words: Leadership, Clinical Competence, Job Satisfaction, Nurses

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호조직은 병원의 효율성과 생산성에 직접적 영향을 미치고 간호의 질적 향상을 가져오므로 지속적인 인력관리가 이루어져야 한다. 이러한 측면에서 무엇보다도 간호사의 직무몰입이 중요하며, 간호사의 높은 수준의 직무몰입은 동기유발을 증가시켜 조직의 과업에 대해 높은 성과와 결과를 가져온다[1]. 간호사의 직무몰입과 관련된 연구는 직무만족, 전문 직업성, 이직의도, 감정노동, 교대근무, 조직몰입 등과의 관계가 많이 보고되었다[2,3]. 반면, 직무몰입에 중요한 영향을 미치는 요인으로 최근 관심이 증가하고 있는 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족에 중점을 두어 진행한 연구는 그 중요성에 비추어 부족한 실정이다.

간호사의 리더십은 간호업무를 수행하는 과정에서 심리적 안정을 주고 노력을 증가시켜 직무만족과 질적 간호를 향상시킨다[4]. 최근에는 스스로 자신의 능력을 증진시키고 내적 동기와 자기관리에 초점을 맞추어 자신뿐만 아니라 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 셀프리더십의 관심이 증가하고

주요어: 리더십, 업무수행, 직무만족, 간호사

Corresponding author: Lee, Mi Young
College of Nursing, Eulji University, 77, Gyeryong-ro 771 beon-gil, Jung-gu, Daejeon 34824, Korea.
Tel: 82-42-259-1718, Fax: 82-42-611-3739, E-mail: mylee3730@eulji.ac.kr

* 이 논문은 제 1 저자 성미향의 2015년 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.
투고일: 2017년 1월 31일 / 심사의뢰일: 2017년 2월 3일 / 게재확정일: 2017년 2월 16일

있다[5]. 셀프리더십은 보상, 지시, 명령, 통제, 처벌 등으로 발휘되는 전통적 리더십보다 자기 자신에게 영향을 미쳐 목표를 설정하고 보상을 스스로 정하여 이루지 못한 성취목표에 대해 자아비판 또는 처벌을 하는 자율성을 말하는 것으로 구성원들의 열정으로 업무를 높이는데 효과적이다[6]. 셀프리더십은 직무만족[5]과 간호사의 직무몰입에 영향을 주며 임상에서의 간호업무수행능력의 향상을 가져온다[1].

오늘날 중증 환자의 증가와 질병의 다양화로 안전하고 변화에 대처할 수 있는 전문성을 겸비한 숙련된 간호업무의 수행이 요구되고 있다. 간호사 업무수행능력은 리더십, 직무만족, 비판적 사고, 직무몰입[5,7] 등과 관련이 있으며 그밖에 근무부서, 근무경력[8]에서도 영향을 받는 것으로 나타났다. 수술실 간호사의 직무몰입 정도와 수술간호 업무수행정도는 낮은 상관관계를 나타내었지만 간호직에 대한 긍지가 강할수록 간호직 종사 예정기간이 길어지고 직무몰입정도가 높은 것으로 나타났다[9]. 수술간호를 포함하여 전체 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무몰입이 업무수행능력정도와 높은 긍정적 상관관계가 나타났다[10].

이외에 직무만족이란 자신의 업무환경과 경험을 통한 결과로 즐겁고 긍정적인 감정상태를 가지는 것으로[11] 간호사의 직무만족은 직무몰입에 영향을 주고 간호업무성과와 간호의 질을 높여 환자의 만족도를 증가시키어 병원의 조직성과에도 중요한 영향을 준다[12]. 그러나, 교대근무와 같은 생체 리듬과 생활패턴의 변화는 간호사의 직무만족을 떨어지게 하고, 이는 직무몰입과 연결되어 간호업무의 효율성에도 영향을 미친다[13]. 직무만족은 연령, 임상경력, 직위가 낮을수록 이직의도에 영향을 주며, 이는 미숙한 업무에 따른 직무몰입 또한 낮을 것으로 볼 수 있다[2].

이상에서 살펴본 기존 연구들을 본 연구의 대상이 되는 요인들을 중심으로 검토하면, 연구자들의 관심초점에 따라 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입 등에서 상관관계 또는 인과관계가 상호간 복합적으로 다양하게 나타나고 있어 다소 혼란스러운 연구결과들을 보이고 있다. 이에 본 연구는 오늘날 병원성과에 크게 기여하고 간호사들의 장기재직에 중요한 영향을 미치는 간호사들의 직무몰입에 영향을 미치는 요인들의 인과관계 즉, 영향력 정도를 확인하는데 초점을 두어 타당한 연구결과를 추구하고자 한다.

이와 같은 문제의식을 바탕으로 본 연구는 구체적으로 직무몰입에 영향이 큰 것으로 최근 관심이 증가하고 있는 셀프리더십 요인과 급변하는 의료 환경 변화시대에 환자안전간호를 위해 중요성을 더해가는 간호업무수행능력 요인, 그리고 기존 연구에서 직무몰입에 중요한 영향을 미치는 요인으로 알려져 있는 직무만족 요인이 직무몰입에 미치는 영향력과 이들 요인 간 상관관계 등을 확인하고자 한다. 궁극적으로 이러한 연구를 통하여 직무몰입에 영향을 주는 요인들의 구체적 영향력과 관련성 등을 확인하여 간호 인력관리를 위한 다양한 교육 프로그램과 간호조직의 효율성을 높이기 위한 다양한 방안을 개발하고 타당성을 향상시키는데 필요한 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입 정도를 파악하고, 이들이 간호사의 직무몰입에 독립적인 영향 요인인지를 확인하고자 하며 구체적인 연구목적은 아래와 같다.

1) 대상자의 일반적 특성, 대상자의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입의 정도를 파악한다.
2) 대상자의 일반적 특성에 따라 셀프리더십, 간호업무수행능력 및 직무만족이 직무몰입과 관련성이 있는지를 파악한다.
3) 대상자의 직무몰입에 영향을 미치는 주요 요인을 확인하고 영향력을 파악한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 구조화된 설문지를 통하여 간호사의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입을 확인하고 이들 변수간의 관계와 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위한 횡단적 · 탐색적 조사연구이다.

2. 연구대상

1) 대상자 선정

본 연구의 대상자는 G도와 C도에 소재한 500병상 이상의 종합병원 8곳에 근무하고 있는 간호사들이다. 이 연구대상자는 환자의 직접간호를 담당하였으며, 행정업무를 담당하는 팀장, 감독, 부장 등은 제외하였다.

2) 표본크기 산출방법

G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 표본의 크기를 산출하였다. 분석 대상 변수에 대하여 유의수

준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .95, 예측변수 21개를 바탕으로 필요한 표본 수는 226명이 산출되었으며, 탈락률을 고려하여 310명을 최종 설문대상자로 확정하였다.

3. 연구도구

1) 셀프리더십

셀프리더십의 측정은 Manz [14]가 개발한 도구를 사용하여 Kim [15]이 수정 · 보완하여 사용한 도구를 동의를 받은 후 이용하였다. 도구의 문항은 6개의 요인(자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고)으로 각 요인당 3문항씩 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도를 이용하여 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점까지 총 18문항의 총점은 최저 18점에서 최고 90점이다. 이 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. Kim [15]의 연구에서 Cronbach's α는 .87이었고 본 연구에서 Cronbach's α는 .90이었다.

2) 간호업무수행능력

간호업무수행능력은 Park 등[16]이 개발한 도구를 Park과 Kim [7]이 수정 · 보완한 도구를 동의를 받은 후 이용하였다. 도구의 문항은 간호사의 업무수행평가 37문항(간호제공기능 27문항, 간호지원기능 5문항, 의사소통 및 인간관계기능 5문항)과 간호사의 태도평가 18문항으로 총 55문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도를 이용하여 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점까지 총 55문항의 총점은 최저 55점에서 최고 275점이다. 이 점수가 높을수록 간호사의 업무수행능력이 높음을 의미한다. Park과 Kim [7]의 연구에서 Cronbach's α는 .97이었고 본 연구에서 Cronbach's α는 .98이었다.

3) 직무만족

직무만족은 Slavitt 등[17]이 개발한 직무만족측정도구를 Koo [18]가 수정 · 보완하여 사용한 도구를 동의를 받은 후 이용하였다. 도구의 문항은 전문성 7문항, 행정적 3문항, 자율성 5문항, 업무요구 3문항, 상호작용 4문항, 보수 7문항 등 6개의 직무만족 요인으로 총 29문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도를 이용하여 '매우부정' 1점에서 '매우긍정' 5점까지 총 29문항의 총점은 최저 29점에서 최고 145점이며, 이 중 10문항은 부정적 의미로 역 환산하여 산출하였다. 이 점수가 높을수록 간호사의 직무만족도가 높음을 의미한다. Koo [18]의 연구에서 Cronbach's α는 .85였고 본 연구에서 Cronbach's α는 .89였다.

4) 직무몰입

직무몰입은 Kanungo [19]가 개발한 직무몰입 도구를 Kim [20]이 수정 · 보완하여 사용한 도구를 동의를 받은 후 이용하였다. 도구의 문항은 7문항으로 각 문항은 Likert 5점 척도를 이용하여 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점까지 총 7문항의 총점은 최저 7점에서 최고 35점이며, 이 중 1문항은 부정적 의미로 역 환산하여 산출하였다. 이 점수가 높을수록 간호사의 직무몰입도가 높음을 의미한다. Kim [20]의 연구에서 Cronbach's α는 .74였고 본 연구에서 Cronbach's α는 .75였다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료는 연구대상 간호사가 소속된 병원 간호부에 연구의 목적, 연구의 대상, 자료수집절차 등에 대해 설명하고 승인을 받은 후 진행하였다. 병원에 근무하는 간호사에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 서면 동의 후 연구에 참여하도록 하여 수거하였다. 자료수집기간은 2014년 9월 1일부터 9월 30일까지였으며, 310부의 설문지를 배부하여 309부가 회수되었고 이 중 불성실하게 응답한 15부를 제외한 총 294부를 최종 대상으로 연구하였다.

본 연구를 수행하기 위해 연구자가 소속된 E대학교의 기관생명 윤리심의위원회에서 연구계획서와 설문지의 심의를 거쳐 승인(IRB EU 14-24) 받았다. 또한 설문지 작성시 연구참여동 의서를 받았으며, 수집된 자료는 연구 이외의 목적으로 사용하지 않을 것과 익명성이 보장됨을 설명하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하였으며 자료분석방법은 다음과 같다.

1) 대상자의 일반적 특성에 대해 실수와 백분율, 평균, 표준편차 등 서술적 통계로 분석하였다
2) 대상자의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입은 평균과 표준편차로 분석하였 다.
3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사의 직무몰입의 차이는 t-test, ANCOVA를 이용하였고, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하여 분석하였다.
4) 대상자의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입간의 관계는 Pearson correlation coefficient를

이용하여 분석하였다.

5) 대상자의 직무몰입에 영향을 주는 요인은 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입의 정도

연구대상자의 성별은 여성이 288명(98.0%)로 평균연령은 29.28±6.04세였으며, 결혼여부는 미혼 216명(73.5%), 기혼 78명 (26.5%)이었다. 교육정도는 3년제 졸업이 126명(42.9%), 4년제 졸업 122명(41.5%), 대학원 이상 46명(15.6%)이었으며, 월수입은 200만 원 이상 300만원 미만이 213명(72.4%)로 가장 많았다. 총 임상경력은 평균 6.58±5.83년이었고, 현 부서경력은 평균 4.17±4.01년이었으며, 부서직위는 일반간호사 257명(87.4%), 주임간호사 이상이 37명(12.6%)이었고, 근무부서로는 병동 213명(72.4%), 특수부서 81명(27.6%)이었다. 월 야간근무횟수는 평균 5.81±2.35회이었다. 업무량은 많은 편이라고 응답한 대상자가 216명(73.5%), 적절하다고 응답한 대상자가 78명(26.5%)이었고, 자기개발활동은 '있다' 122명(41.5%), '없다' 172명(58.5%)이었다(Table 1).

대상자의 셀프리더십은 총점 90점 만점에 최저 18점, 최고 84점으로 평균 60.78±9.49점이었으며, 간호업무수행능력은 총점 275점 만점에 최저 113점, 최고 275점으로 평균 230.51±27.43점이었다. 직무만족은 총점 145점 만점에 최저 29점, 최고 115점으로 평균 79.54±13.53점이었으며, 직무몰입은 총점 35점 만점에 최저 7점, 최고 31점, 평균 20.98±4.09점이었다(Table 2).

Table 1. General Characteristics (*N*=294)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	6 (2.0)
	Female	288 (98.0)
Age (yr)		29.28±6.04
	≤25	96 (32.7)
	26~30	96 (32.7)
	31~35	60 (20.4)
	≥36	42 (14.2)
Marital status	Unmarried	216 (73.5)
	Married	78 (26.5)
Level of education	College	126 (42.9)
	Bachelor	122 (41.5)
	≥Master	46 (15.6)
Total length of clinical career (yr)		6.58±5.83
	<3	85 (28.9)
	3~<6	74 (25.2)
	6~<9	49 (16.7)
	≥9	86 (29.2)
Present clinical career (yr)		4.17±4.01
	<3	127 (43.2)
	3~<6	88 (29.9)
	6~<9	43 (14.6)
	≥9	36 (12.3)
Position	Staff nurse	257 (87.4)
	≥ Charge nurse	37 (12.6)
Monthly salary (10,000 won)	<200	35 (11.9)
	200~<300	213 (72.4)
	≥300	46 (15.7)
Department	General ward	213 (72.4)
	Special department	81 (27.6)
Number of night shifts per month (day)		5.81±2.35
	≤3	38 (12.9)
	4~6	151 (51.4)
	≥7	105 (35.7)
Workload	Many	216 (73.5)
	Right	78 (26.5)
Self development activity	Yes	122 (41.5)
	No	172 (58.5)
Total		294 (100.0)

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무몰입은 연령에서는 36세 이상이 25세 이하, 26~30세 이하, 31~35세 이하보다 높았다(F=15.24, $p<.001$). 결혼여부에서는 기혼인 대상자의 직무몰입이 미혼인 대상자보다 높았으며(t=-4.35, $p<.001$), 교육 정도에서는 대학원 이상이 4년제 졸업 보다 높았다(F=4.27, $p=.015$). 총 임상경력에서는 9년 이상 경력이 3~6년 미만, 6~9년 미만보다 직무몰입이 높았으며(F=10.25, $p<.001$), 현 부서경력에서는 9년 이상 부서경력이 3~6년 미만보다 높은 것으로 나타났다(F=4.53, $p=.004$). 부서 직위에서는 주임간호사 이상이 일반간호사보다 직무몰입이 높은 것으로 나타났으며(t=-5.20, $p<.001$), 월수입에 따라서는 300만 원 이상 받는 대상자가 200~300만 원 미만 받는 대상자보다 높았다(F=6.50, $p=.002$). 월 야간근무횟수에서는 3회 이하가 4~6회 이하, 7회 이상보다 직무몰입이 높았으며(F=4.92, $p=.008$), 업무량에서는 많은 편이라고 응답한 대상자의 직무몰입이 낮았으며(t=-2.40, $p=.017$), 자기개발활동에서 있다라고 응답한 대상자의 직무몰입이 높았다(t=2.23, $p=.026$)(Table 3).

3. 대상자의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입의 상관관계

대상자의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입의 상관 정도를 분석하기 위해 Pearson상관계수로 분석하였다(Table 4).

셀프리더십은 간호업무수행능력(r=.29, $p<.001$), 직무만족(r=.20, $p<.001$), 직무몰입(r=.33, $p<.001$)과 유의한 정적 상관관계가 있었다.

간호업무수행능력은 직무만족(r=.13, $p=.022$), 직무몰입

Table 2. Level of Self-Leadership, Clinical Competence, Job Satisfaction, Job Involvement (*N*=294)

Variables (number of items)	Scores			Items scores
	Min	Max	M±SD	M±SD
Self-leadership (18)	18	84	60.78±9.49	3.37±0.53
Clinical competence (55)	113	275	230.51±27.43	4.19±0.50
Job satisfaction (29)	29	115	79.54±13.53	2.74±0.47
Job involvement (7)	7	31	20.98±4.09	2.99±0.58

Table 3. Difference in Job Involvement According to the General Characteristics (*N*=294)

Characteristics	Categories	Job involvement	
		M±SD	t, Z or F (*p*)
Gender*	Male	22.83±4.92	-1.03
	Female	20.94±4.07	(.305)
Age (yr)	≤25[a]	21.01±3.05	15.24
	26~30[b]	19.56±4.39	(<.001)
	31~35[c]	20.85±4.09	a, b, c<d
	≥36[d]	24.33±3.59	
Marital status†	Unmarried	20.37±3.90	-4.35
	Married	22.65±4.14	(<.001)
Level of education	College[a]	20.96±3.91	4.27
	Bachelor[b]	20.43±3.97	(.015)
	≥Master[c]	22.47±4.56	b<c
Total length of clinical career (yr)	<3[a]	20.98±3.59	10.25
	3~<6[b]	19.75±3.96	(<.001)
	6~<9[c]	19.67±4.36	b, c<d
	≥9[d]	22.76±3.88	
Present clinical career (yr)	<3[a]	21.45±3.78	4.53
	3~<6[b]	20.05±4.31	(.004)
	6~<9[c]	20.16±4.12	b<d
	≥9[d]	22.52±3.95	
Position	Staff nurse	20.52±3.97	-5.20
	≥Charge nurse	24.10±3.48	(<.001)
Monthly salary (10,000 won)	<200[a]	20.74±3.33	6.50
	200~<300[b]	20.59±4.05	(.002)
	≥300[c]	22.93±4.31	b<c
Department	General ward	20.69±4.11	-1.95
	Special department	21.72±3.98	(.053)
Number of night shifts per month (day)	≤3[a]	22.89±4.96	4.92
	4~6[b]	20.67±4.19	(.008)
	≥7[c]	20.72±3.38	a>b, c
Workload	Many	20.64±4.24	-2.40
	Right	21.92±3.47	(.017)
Self development activity	Yes	21.60±3.72	2.23
	No	20.53±4.28	(.026)

*Mann-Whitiney U test; †ANCOVA (Covariates; Age=29.28); a,b,c,d: Scheffé test.

(r=.17, p=.003)과 유의한 정적 상관관계가 있었다.

또한, 직무만족은 직무몰입(r=.59, p<.001)과 유의한 정적 상관관계가 있었다.

4. 대상자의 직무몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 단계적 다중 회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다(Table 5).

일반적 특성의 변수 중 직무몰입에 유의한 것으로 나타난 대상자의 일반적 특성의 하위변수들(명목척도변수들은 더미변수화)과 직무만족, 셀프리더십을 독립변수로 종속변수인 직무몰입에 미치는 영향을 단계적 다중 회귀분석에 이용하였다. 독립변수들간의 다중공선성을 검토한 결 과 분산팽창지수(VIF)가 1.05~1.13로 일반적 기준치인 10보다 작아 문제가 없음을 확인하였으며, 잔차 분석결과 Durbin-Waston 1.81으로 오차항간 독립성을 확인하여 회귀분석의 가정이 충족되었음을 확인하였다. 회귀 모형을 분석한 결과 직무만족, 셀프리더십, 총 임상경력, 현 부서경력이 직무몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 회귀식은 유의하였고(F=23.82, p<.001), 총 4개의 변수가 직무몰입의 41%를 설명하는 것으로 나타났다.

구체적으로 직무몰입에 영향을 미치는 정도는 직무만족(β=.53, p<.001), 셀프리더십(β=.20, p<.001), 총 임상경력(β=.19, p=.020), 현 부서경력(β=-.13, p=.027)이었으며, 그 중 직무만족이 가장 큰 정적 영향을 미치는 요인이고, 현 부서경력은 부적 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 직무만족이1점 올라갈 때마다 직무몰입이 0.66씩 올라가며, 셀프 리더십이 1점 올라갈 때마다 직무몰입이 0.01씩, 총 임상경력이 1점 올라갈 때마다 0.02씩 올라가는 것으로 유의하게 나왔으며 현 부서경력은 1점 올라갈 때마다 -0.02씩 내려가는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅳ. 논 의

본 연구대상자의 직무몰입은 문항별 5점 만점에 2.99점, 셀프리더십은 5점 만점에 3.37점, 간호업무수행능력은 5점 만점에 4.19점, 직무만족은 5점 만점에 2.74점으로 대체적으로 선행연구의 직무만족[21,22]과 직무몰입[1,3,20,23,24]은 선행연구에 비해 낮은 편이었고, 셀프리더십은 비슷하였으며, 상대적으로 간호업무수행능력은 높은 편이었다.

간호사의 직무몰입은 평균5점 만점에 2.99점으로 연구도구의 항목에서'근무를 할 때는 시간이 언제 갔는지 모를 정도로 시간이 빨리 간다'가 3.67점으로 가장 높게 측정되었다. 이는 선행연구에서 평균 3.2~3.26점으로 측정된 직무몰입의 평균보다 다소 낮은 결과[1,3,20,23]이며, 동일한 도구를 사용한 선행연구에서 '근무를 할 때는 시간이 언제 갔는지 모를 정도로 시간이 빨리 간다' 항목이 높게 나온 것과 일치하였다[3, 20]. 이는 병원이라는 특수한 환경과 임상현장에서 간호사의

Table 4. Correlation of Self-leadership, Clinical Competence, Job Satisfaction, Job Involvement (*N*=294)

Variables	Self-leadership	Clinical competence	Job satisfaction	Job involvement
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Self-leadership	1			
Clinical competence	.29 (<.001)	1		
Job satisfaction	.20 (<.001)	.13 (.022)	1	
Job involvement	.33 (<.001)	.17 (.003)	.59 (<.001)	1

Table 5. Factors influencing Job Involvement (*N*=294)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	.48	.29		1.66	.098
Job satisfaction	.66	.06	.53	11.16	.000
Self-leadership	.01	.00	.20	4.11	.000
Total length of clinical career (yr)	.02	.01	.20	2.34	.020
Present clinical career (yr)	-.02	.01	-.13	-2.23	.027
	R^2=.43, Adjusted R^2=.41, F=23.82, p<.001				

업무상황이 바쁘게 돌아가는 것을 의미하며 업무를 수행할 때 집중성과 긴장감을 요구한다고 볼 수 있다. 반면 업무로 인한 스트레스의 상승이 직무몰입의 감소를 가져와 간호업무에 영향을 미칠 수 있으므로 긍정적인 태도로 직무에 임할 수 있도록 간호업무환경조성에 대한 구체적인 방안이 필요하다고 생각된다. 일반적 특성에 따른 직무몰입을 분석한 결과 연령, 결혼여부, 교육 정도, 총 임상경력, 현 부서경력, 부서직위, 월수입, 월 야간근무횟수, 업무량, 자기개발활동에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령, 직위, 경력, 월수입이 높고, 야간근무횟수가 적은 경우에 직무몰입이 높은 것으로 나타났으며 이러한 결과는 기존의 연구결과와 일치하였다[2,13,25]. 그러나 결혼여부만을 분석하였을 경우에도 직무몰입이 높은 것으로 나타나 이를 연령을 공변수로 하여 공분산 분석을 하였을 때 결혼여부에 따른 직무몰입의 차이는 없는 것으로 나타났다. 이로써 결혼여부가 직무몰입에 영향을 미치는 변수는 아니며, 연령이 높을수록 기혼자가 많음을 고려하고 연령과 직무몰입의 상관관계 결과를 보았을 때 결혼여부보다는 연령이 직무몰입과 관련이 있다고 보겠다. 또한 자기개발활동이 있는 경우가 직무몰입이 높은 것으로 나타났으므로 직무몰입을 향상시키는 방안으로 자기개발활동을 격려하는 것이 도움이 되리라고 생각한다.

셀프리더십은 항목별 평균 5점 만점에서 3.37점이었으며 이는 간호사를 대상으로 한 연구[26]와 간호대학생을 대상으로 한 연구[27]과 비교해 볼 때 비슷한 수준이었다. 간호업무수행능력은 평균 5점 만점에 4.19점으로 간호제공기능이 4.26점으로 가장 높았으며, 하부영역에서는 간호지원기능, 의사소통 및 인간관계기능 순으로 간호사능력 및 태도가 가장 낮게 나타났다. 이러한 연구결과는 선행연구[1,7]와 유사하였다. 직무만족은 평균 5점 만점에 2.74점으로 선행연구[28]와 유사한 결과였다.

다음으로 일반적 특성의 변수 중 직무몰입에 유의한 것으로 나타난 변수들과 셀프리더십, 업무수행능력, 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 검증 결과 직무만족, 셀프리더십, 총 임상경력, 현 부서경력이 직무몰입을 설명하는 유의한 변수였으며, 총 41%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 직무에 만족하고 셀프리더십과 총 임상경력이 높은 경우 직무몰입에 긍정적 영향을 미치는 결과를 보여주는 것이고 선행연구[13, 29]와도 일치하는 부분이다. 또한 직무만족, 셀프리더십, 총 임상경력을 고정하였을 때 현 부서경력이 9년 이상인 간호사들의 직무몰입이 높다는 것은 경력간호사라도 근무부서 이동과 같이 새로운 환경에서 숙달되지 않은 업무를 배우고 익히는데 있어 긴장감을 가지게 되고 집중을 필요로 함으로서 몰입도가 높아지는 것으로 해석된다.

결론적으로 직무만족, 셀프리더십, 총 임상경력, 현 부서경력은 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 직무몰입의 상승은 자율성과 동기부여를 우선시하는 셀프리더십의 개발과 경력에 따른 지속적 교육의 적용이 필요함을 시사하였다.

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 본 연구결과 셀프리더십과 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입간에는 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 간호사의 직무몰입에 영향으로 주는 요인으로는 직무만족, 셀프리더십, 총 임상경력, 현 부서경력으로 나타났고 41%의 설명력을 나타내고 있으며, 직무만족이 가장 중요한 요인으로 나타났다. 또한 셀프리더십, 간호업무수행능력, 직무만족은 직무몰입과 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다.

직무몰입의 향상을 위해 긍정적인 태도로 일할 수 있는 간호업무환경조성과 자기개발활동 격려, 교육을 통한 동기부여, 적절한 부서배치 등을 통해 셀프리더십이 향상되도록 간호조직의 지속적인 지원이 필요하다. 따라서 직무몰입을 통한 간호업무의 효율성 및 병원조직의 생산성향상을 위해 간호사의 경력관리와 셀프리더십의 교육을 위한 구체적 프로그램개발과 적용이 필요함을 시사한다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 직무몰입은 임상경력이 증가함에 따라 임상경력이 중간에 단절되지 않도록 하는 정책적 고려가 필요하다.

둘째, 직무몰입에 영향을 미치는 요인으로 확인된 셀프리더십의 특성을 고려하여 간호관리자를 포함한 경력 별 교육과 관리 전략이 필요하며 셀프리더십의 주기적 평가를 통해 간호업무수행능력, 직무만족, 직무몰입에의 효과를 지속적으로 확인할 수 있는 시스템 구축이 필요하다.

셋째, 직무몰입을 높일 수 있는 경력별 관리 교육 프로그램 마련이 필요하다.

참고문헌

1. Han YH, Park YR. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. Journal of Korean Academic Nursing Administration. 2013;19(4):462-469. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462
2. Song MS. Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses.

Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2014;15(6):3741-3750. http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741
3. Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang KH. The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2010;16(2):17-31.
4. Park MO, Park J, Ryu SY, Kang MG, Kim KS, Min S, et al. The influence of health promotion life style, perception of head nurse's leadership and job satisfaction on the work performance among nurses of some veterans hospitals. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2009;15(1):45-53.
5. Seomun GA. The relationship of self-leadership, job satisfaction and perceived outcome in nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2005;11(1):45-58.
6. Manz CC, Sims HP. The new superleadership: leading others to lead themselves: Berrett-Koehler Publishers; 2001. p. 116-118.
7. Park JA, Kim BJ. Critical thinking disposition and clinical competence in general hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing. 2009;39(6):840-850. http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.840
8. Kang KJ, Kim EM, Ryu SA. Factors influencing clinical competence for general hospital nurses. The Journal of the Korea Contents Association. 2011;11(1):284-293. http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.1.284
9. Kim HS. A study of organizational commitment and the performance of nursing practice in operating room nurses [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2004. p. 1-56.
10. Park KN, Park MK. A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2008;14(1): 63-71.
11. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago:Rand McNally College. co.; 1976. p. 1297-1349.
12. Park HH, Park KS, Yom YH, Kim KH. Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment. Journal of Korean Academy of Nursing. 2006;36(2):244-254.
13. Seo YS, Kim YC. A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses. The Business Educational Journal. 2007;12:151-172.
14. Manz CC. The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1983.
15. Kim HS. The relationship between teacher' self-ledership and the job satisfaction at secondary schools [master's thesis]. Seoul: Graduate School of Education Soongil University; 2003:1-83.
16. Park SA, Park KO, Kim SY, Sung YH. A development of standardized nurse performance appraisal tool. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2007;13(1):197-211.
17. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hasse AMB. Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research. 1978;27(2):114-120.
18. Koo OH. Clinical nurses' perception of empowerment structural model in nursing organization [master's thesis]. Daejeon: Chungnam National University; 2000. p. 1-161.
19. Kanungo RN. Work alienation and involvement: problems and prospects. International Review of Applied Psychology. 1981;30(1):1-15.
20. Kim JA. The relationship between the nurse's reward fit and job involvement, organizational commitment [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 1997. p. 1-116.
21. Choi JY, Kim EK, Kim SY. Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2014;20(4):426-436. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.426
22. Choi SH, Jang IS, Park SM, Lee HY. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2014;20(2): 206-214. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206
23. Kim MS. Effects of hospital nurses' perceived organizational support on job involvement and organizational citizenship behavior. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2013;19(4):480-490. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.480
24. Kim MS, Park YB. The influence of organizational justice on job involvement and organizational commitment perceived by nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2006;12(1):32-40.
25. Hwang EH, Kang, JS. A study on job involvement according to working pattern and daytime sleepiness among hospital nurses. Journal of East-West Nursing Research. 2011;17(2): 81-86.
26. Jung MH, Koh MS. The effects of preceptor nurses' self-leadership on role recognition and job satisfaction. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2012;18(2):146-154.
27. 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.
28. Ko SH, Chung BY. Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2004;10(3):335-344.
29. Jeon HO, Park MH. Factors influencing job involvement among Korean female office workers by marital status. Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2013; 14(10):4953-4961. http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.4953