

수술실 간호사의 목표관리특성과 직무몰입이 간호업무성과에 미치는 영향

이연화*, 서문경애**
서울아산병원 수술간호팀*, 고려대학교 간호대학**

Effects of MBO and Job Commitment on Nursing Performance in Operating Room Nurses

Youn Hwa Lee*, GyeongAe Seomun**
Operating Room Nursing team, Asan Medical Center*
Korea University, College of Nursing**

요약 본 연구의 목적은 수술실 간호사의 목표관리특성과 직무몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위함이다. 연구대상은 서울에 소재한 3차 의료기관 수술간호팀의 자발적 참여의사가 있는 간호사 226명을 대상으로 자료수집을 하였고, 수술실 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 결과 수술실 간호사의 간호업무성과에 관계하는 영향요인은 목표관리특성중 목표구체성, 직무몰입, 측정가능성 순으로 나타났으며, 간호업무성과의 25.8%를 설명하였다. 따라서 간호업무성과를 높이기 위하여 수술실 간호사의 직무특성상 수술상황에 몰입되어 간호를 할 수 있는 업무환경을 만들기 위해 노력해야 한다. 또한 수술실 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 목표관리특성 중에서 목표구체성과 목표의 측정가능성 부분에 대하여 이들의 영향력을 더욱 높일 수 있는 전략을 개발하여야 한다.

주제어 : 수술실, 간호사, 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과, 융복합

Abstract This study aimed to examine the effect of management by objectives(MBO) and job commitment on the nursing performance of operating room(OR) nurses. The study was conducted on 226 OR nurses from tertiary healthcare institutions in Seoul. Multiple regression analysis was performed to determine the effect of OR nurses on nursing performance. In results, the factors that affect the nursing performance of OR nurses included the concreteness of goals, job commitment, and measurability of objectives in that order, and these variables explained 25.9% of the nursing performance. Therefore, in order to improve the performance of the nursing work, it is necessary to make efforts to create a work environment where nursing can be carried out due to the nature of the nursing operation. In addition, it is essential to develop a strategy to further the influence of the concreteness and measurability of goals among other attributes, thereby enhancing the job performance of OR nurses.

Key Words : Operating room, Nurse, Management by objectives, Job commitment, Nursing performance, Convergence

Received 30 November 2016, Revised 22 March 2017

Accepted 20 April 2017, Published 28 April 2017

Corresponding Author: GyeongAe Seomun

(Korea University, College of Nursing)

Email: seomun@korea.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

간호조직은 병원인력의 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 고객접점에서 의료서비스를 산출하여 제공하는 최종단위로서의 기능을 수행하고 있으므로 병원조직의 업무성과 향상에 크게 기여한다[1]. 간호업무의 성과관리는 병원의 생산성과 직결되므로, 이들의 효율적인 직무수행은 조직의 성과창출로 귀결될 수 있다[2]. 간호조직에서 수술실은 병원간호인력의 8-10%에 해당하는 많은 수의 간호사들이 근무하고 있고, 전체병원의 축소판이라고 볼 수 있을 정도로 수술을 행하는 모든 진료과가 집결되어 있으며, 진료과별 다양한 수술분야에 따라 차별화되고 특성화된 수술간호가 제공되고 있다[3].

수술실 간호업무는 타 간호영역과는 달리 수술실 간호사가 수행해야 하는 목적에 따라 특성이 확연하게 구분되어 있으며, 직무의 특성 상 수술상황에 대하여 몰입되어 간호업무를 수행해야 한다. 수술실 간호사의 간호업무성과는 수술 결과에 영향을 미치고, 이는 환자의 생명과 직결되는 중요한 영역이다. 따라서 수술실 간호사의 간호업무성과를 높이기 위하여 이에 영향을 주는 요인을 살펴보는 것은 중요한 연구라고 사료된다.

간호업무성과와 관련된 선행연구들을 살펴보면, 하나선, 임미영[4]은 간호사의 목표관리에 대한 인식과 간호조직의 유효성 연구에서 목표관리에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입, 간호업무성과와 관계가 있음을 규명하였고, 강경희[5]는 수술간호조직의 성과평가 유효성이 간호업무성과에 미치는 영향에서 평가의 정확성을 높게 지각할수록 조직몰입이 높으며, 조직몰입이 높을수록 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 이상완, 조용언, 이규섭[6]은 성과평가유효성이 조직성과에 미치는 영향에서도 성과평가시스템에 대한 유효성지각이 조직몰입, 직무만족, 조직성과에 영향을 미치는 것으로 성과평가의 기틀인 목표관리를 잘 수행할 때 간호업무성과가 높아지게 됨으로써 서비스의 질이 향상되어 병원경영의 효율성도 높아진다고 하였다.

간호업무성과와 수술실간호사의 직무몰입에 대한 연구도 수술실 간호사의 업무수행능력에 미치는 영향에 대해 심리적 스트레스와 업무수행능력 및 직무만족도, 자기효능감과 전문직 정체성, 전문직 자아개념, 임상경력, 경력개발시스템등의 변수들이 간호업무수행능력에 영향

을 주는 요인들로 밝혀졌으나[7, 8] 수술실 간호사의 직무몰입과 간호업무성과에 대한 관계를 확인한 연구는 없는 실정이다. 수술실 간호사는 다른 간호부서와 달리 환자의 수술을 진행하므로 고도의 집중력과 몰입이 필요한 간호업무를 수행한다. 수술시간의 지연, 업무의 오차는 환자의 안위와 직결되므로 다른 부서보다 더욱 직무몰입이 필요하며, 수술환자간호라는 일원화된 목표아래 목표설정 및 참여를 통해 간호업무성과도 향상시킬 수 있다. 그러므로 수술실 간호업무의 특성과 관련하여 구체적이고 측정가능하며, 피드백이 있어야 한다는 목표관리특성과 직무몰입이 간호업무성과향상의 변수와 밀접한 영향이 있음을 추정해 볼 수 있다. 또한 수술실 간호업무의 특성상 이러한 목표관리에 의한 평가가 없다면 수술환자간호라는 일원화된 목표에 대한 피드백 등이 이루어지지 못하므로 비효율적인 운영이 될 수도 있다. 따라서 본 연구는 수술실이라는 의학적인 영역과 경영학의 이론을 접목한 융복합 의과학분야로서의 의의를 가진다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 수술실 간호사의 목표관리특성과 직무몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하여, 향후 효율적인 수술실 간호업무성과관리에 필요한 기초자료를 제공하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 수술실 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과의 정도를 파악한다.
- 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 간의 차이를 파악한다.
- 수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.
- 수술실 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 수술실 간호사의 목표관리특성과 직무몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구 대상자는 G-power 3.1.9.2 version에서 Linear multiple regression으로 effect size 0.15, α 0.05, Power β 0.95, 예측변수 20개로 계산하였을 때 218명으로 계산되어 탈락률 10%를 고려하여, 총 235부의 설문지를 배포하여 232부가 회수되었고, 이중 응답이 불충분한 6부를 제외한 총 226부를 자료분석에 사용하였다.

- 연구대상자 선정기준
 - 정규직 간호사이면서 임상경력 1년 이상의 간호사
- 연구대상자 제외기준
 - 임상경력 1년 미만인 자
 - 환자 간호업무를 수행하지 않는 행정업무를 전담하는 자

◎ 임상경력 1년 이상 간호사의 선정근거

병원이라는 특수한 상황 속에서 신규간호사의 조직사회화과정은 병원근무 1년정도가 지나면서 업무흐름이 눈에 들어오고 간호조직에 대해서도 눈이 뜨이는 단계로 기본적인 간호업무가 익숙해 진다고 하였다[4]. 위 연구와 같이 본 연구대상인 병원 수술실 간호사도 3개월의 신규교육과정을 포함한 1년 동안 각 과의 수술간호업무를 습득한 후 자리배정을 받게 되므로 본 연구에서는 1년 미만의 간호사는 연구대상자로서 적절치 않다고 판단되어 임상경력 1년 이상의 간호사를 선정기준으로 하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 목표관리특성

수술실 간호사의 목표관리특성을 측정하기 위한 도구로는 신장환[9]이 사용한 도구로서 목표구체성 4문항, 측정가능성 4문항, 피드백 4문항으로 총 12문항을 이용하여 측정한 점수를 의미한다. 7점 척도(전혀 그렇지 않다.=1점, 대체로 그렇지 않다.=2점, 약간 그렇지 않다.=3점, 보통이다.=4점, 약간 그렇다.=5점, 그렇다.=6점, 매우 그렇다.=7점)이며, 점수가 높을수록 목표관리특성이 높음을 의미한다. 신장환[9]의 연구에서는 목표구체성, 측정가능성, 피드백 Cronbach's alpha = .82, .79, .81이었고, 본 연구에서는 목표구체성, 측정가능성, 피드백의 Cronbach's alpha = .85, .84, .79 이었다.

2.3.2 직무몰입

수술실 간호사의 직무몰입을 측정하기 위한 도구로는 김정아[15]가 사용한 도구를 수정한 것으로 직무에 대한 느낌 7문항에서 1번 문항을 제외한 6문항을 사용하여 측정된 점수를 의미한다. 5점 척도(전혀 그렇지 않다.=1점, 가끔 그렇다.=2점, 보통이다.=3점, 자주 그렇다.=4점, 매우 그렇다.=5점)이며, 점수가 높을수록 직무몰입정도가 높음을 의미한다. 김정아[10]의 연구에서는 Cronbach's alpha = .74이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha = .71이었다.

2.3.3 간호업무성과

수술실 간호사의 간호업무성과를 측정하기 위한 도구는 고유경, 이태화, 임지영[11]이 개발한 도구로 간호업무성과에 대한 17문항을 이용하여 측정된 점수를 의미한다. 5점 척도(전혀 그렇지 않다.=1점, 가끔 그렇다.=2점, 보통이다.=3점, 자주 그렇다.=4점, 매우 그렇다.=5점)이며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 고유경, 이태화, 임지영[11]의 연구에서는 Cronbach's alpha = .92이었고, 본 연구에서의 Cronbach's alpha = .94이었다.

2.4 자료수집방법 및 절차

본 연구는 서울에 소재한 3차 의료기관의 임상연구심 의위원회의 심의(IRB 승인: 2015-1103)를 통과한 후 자료수집을 수행하였다. 연구의 자료수집기간은 2015년 10월 19일부터 31일까지였고, 해당기관의 간호부서의 동의를 얻은 후 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 수술실 간호사를 대상으로 하였다.

2.5 자료분석방법

자료처리는 SPSS Window version 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

첫째, 수술실 간호사의 일반적 특성은 N, %, 평균, 표준편차로 산출하였다.

둘째, 수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과의 정도는 평균, 표준편차로 산출하였다.

셋째, 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 간의 차이는 Independent T-test, ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffe test로 하였다.

<Table 1> Differences in Nursing Performance by General Characteristics

(N=226)

Variables	Categories	Frequency(%)	Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Gender	Female	195(86.3)	3.85±.44	1.519	.130	
	Male	31(13.7)	3.72±.41			
Age Group (years)	Below 30 a	90(39.8)	3.67±.38	10.584	.000***	c,b>a
	30-39 b	111(49.1)	3.92±.45			
	Above 40 c	25(11.1)	3.98±.43			
Level of Education	Junior College Graduate a	18(8.0)	3.76±.45	4.631	.011*	c>a,b
	University Graduate b	191(84.5)	3.81±.43			
	Above Postgraduate c	17(7.5)	4.13±.45			
Marital status	Unmarried	131(58.0)	3.76±.42	-2.815	.005**	
	Married	95(42.0)	3.92±.45			
Employment Status	3 shift a	167(73.9)	3.83±.45	.088	.930	
	Full-time b	59(26.1)	3.82±.41			
Total years of Employment (month)	12-24 month a	23(10.2)	3.48±.37	8.894	.000***	d>a
	25-48 month b	33(14.6)	3.71±.32			
	49-72 month c	37(16.4)	3.77±.42			
	More than 73 month d	133(58.8)	3.93±.44			
Employment Period in Current Post (month)	12-24 month a	44(19.5)	3.59±.43	7.970	.000***	d>a
	25-48 month b	51(22.6)	3.81±.38			
	49-72 month c	29(12.8)	3.78±.46			
	More than 73 month d	102(45.1)	3.96±.46			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001;
SD=Standard Deviation

넷째, 수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

다섯째, 수술실 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 Multiple Regression을 실시하였으며, 변수의 선택방법은 stepwise 방법을사용하였다.

3. 연구결과

3.1 수술실 간호사의 일반적 특성

수술실 간호사의 일반적 특성은 성별은 여자가 195명(86.3%)으로 대다수를 차지하였으며, 연령은 30세미만 90명(39.8%), 30~39세가 111명(49.1%), 40세이상 25명(11.1%)으로 30~39세가 가장 많았다. 학력여부는 대학교졸업이 191명(84.5%)으로 많았고, 결혼상태는 미혼이 131명(58.0%), 기혼 95명(42.0%)순이었고, 간호사 직위는 일반간호사가 226명(100.0%)이며, 근무형태는 3교대가

167명(73.9%), 상근 59명(26.1%)을 차지하였으며, 총 근무년수와 현 부서 근무기간은 73개월 이상이 각각 133명(58.8%), 102명(45.1%)으로 가장 많이 차지하였다.

3.2 수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과의 정도

수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과의 정도는 <Table 2>과 같다. 수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과의 정도는 목표관리특성 중 목표구체성이 평균 5.35±0.77점, 측정가능성이 평균 4.49±0.91점, 피드백이 평균 4.63±0.78점으로 나타났으며, 직무몰입 평균 3.16±0.43점, 간호업무성과는 평균 3.83±0.44점으로 나타났다.

3.3 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 간의 차이

수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 간의 차이는 <Table 1>와 같다. 대상자의 연령대

〈Table 2〉 Level of MBO, Job Commitment and Nursing Performance

(N=226)

Category	Mean±SD	Min	Max
Goal concreteness	5.35±0.77	3.00	7.00
Measurability	4.49±0.91	1.50	7.00
Feedback	4.63±0.78	2.50	6.25
Job commitment	3.16±0.43	2.00	4.71
Nursing Performance	3.83±0.44	2.65	5.00

〈Table 3〉 Correlations between MBO, Job Commitment and Nursing Performance

(N=226)

Category	Goal concreteness	Measurability	Feedback	Job commitment
Measurability	.401*** (.000)			
Feedback	.477*** (.000)	.586*** (.000)		
Job commitment	.323*** (.000)	.290*** (.000)	.264*** (.000)	
Nursing Performance	.460*** (.000)	.324*** (.000)	.268*** (.000)	.320*** (.000)

*** $p < .001$

($F=10.584$, $p < .001$)에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검정결과 30-39세, 40세 이상이 30세 미만보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 학력($F=4.631$, $p < .05$)에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검정결과 대학원이상이 전문대졸업, 대학교졸업보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 결혼상태($t=-2.815$, $p < .01$)에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 기혼(평균 3.92 ± 4.5)의 평균이 미혼(평균 3.76 ± 4.2)의 평균보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 총 근무년수($F=8.894$, $p < .001$)에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검정결과 73개월 이상이 12-24개월보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 현 부서근무기간($F=7.970$, $p < .001$)에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후

검정결과 73개월이상이 12-24개월보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 반면에 성별($t=1.519$, $p=.130$), 근무형태($t=.088$, $p=.930$)에 따른 간호업무성과는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

3.4 수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과 간의 상관관계

수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과 간의 상관관계는 〈Table 3〉와 같다.

본 연구의 주요 변수인 목표관리특성인 목표구체성, 측정가능성, 피드백, 직무몰입, 간호업무성과 간의 상관관계는 모두 유의한 상관관계로 나타났다.

〈Table 4〉 Effects of MBO, Job Commitment on Nursing Performance in Operating Room Nurses

(N=226)

	Non-standardize Coefficient		standardized coefficient (β)	t	p	R ² / Adj. R ²	F	p
	B	S.E						
Goal concreteness	.200	.037	.352	5.417	.000	.259		
Job commitment	.170	.063	.168	2.702	.007	/	25.841	.000
Goal measurability	.065	.031	.134	2.092	.038	.249		

3.5 수술실 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향

수술실 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 목표관리특성과 직무몰입을 예측변수로 선택하여 회귀분석을 실시하였다. 변수의 선택방법은 stepwise방법을 사용하였으며 결과는 <Table 4>와 같다. 수술실 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 목표구체성($\beta=.352, p=.001$)과 직무몰입($\beta=.168, p=.007$), 측정가능성($\beta=.134, p=.038$) 순으로 나타났으며, 간호업무성과의 25.9%를 설명하였다.

4. 논의

본 연구는 수술실 간호사의 목표관리특성과 직무몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하여, 향후 수술실 간호업무성과를 높이는 데 기여하고, 효율적인 수술실 간호업무성과 향상을 위한 근거자료를 마련하고자 시도되었다.

본 연구에서 수술실 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 목표구체성과 직무몰입, 측정가능성 순으로 나타났으며, 간호업무성과의 25.9%를 설명하였다. 대기업 24곳을 대상으로 목표관리의 특성이 조직성과에 미치는 영향에 대한 김동우[12]에 의하면 목표설정 시 산업현장에서 일반화되기 위해서는 실행측정가능성과 상사와 부하의 참여에 의한 합의내용이 구체적으로 적합한 목표수준에서 설정되어야 한다고 말했고, 국내 중견기업 4곳을 대상으로 연구한 이주영[13]에 의하면 목표의 참여도, 난이도, 측정가능성이 목표몰입에 영향을 주어 목표몰입에 대한 인식이 높아질 것이라고 하였으며, 이는 과업의 목표가 일선현장에서 일반화되기 위해서는 목표는 그 수행과정에 참여할 수 있어야 하며, 도전적이며 또한 세부적으로 측정이 가능하여야 한다고 하였다. 이는 대상자에 따라 목표관리특성의 영향정도가 다를 수 있으며, 병원조직, 수술실 간호사를 대상으로 한 본 연구결과는 간호업무성과평가의 근거가 되는 목표관리 특성중 목표구체성, 측정가능성과 직무몰입이 간호업무성과에 영향을 미치는 주요 변수로 확인된 것은 의의가 있을 것으로 사료되며, 수술실 간호부서는 이런 목표관리특성을 살려 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 전략을 수립해야 한다.

본 연구에서 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 간의 차이는 대상자의 연령, 학력, 결혼상태, 총 근무년수, 현 부서근무기간에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 성별, 근무형태에 따라서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 성별은 남,녀의 구분에 따른 업무로 분류되어지지 않고, 수행되어지므로 간호업무성과간의 차이가 없는 것으로 보이며, 근무형태인 상근간호사와 3교대 간호사의 차이는 대상자의 직위가 모두 일반간호사로 근무형태에 따라 간호업무성과간의 차이는 없는 것으로 보인다. 나이가 많을수록, 학력이 높을수록, 기혼인 경우, 총 근무년수, 현 부서근무기간이 많을수록 수술실 간호사의 간호업무성과가 높게 나타났다. 이는 임순임, 박종, 김혜숙[14], 엄인행[15]의 연구에서 임상간호사의 나이, 결혼여부, 학력, 총 임상경력, 현 조직경력이 높을수록 간호업무성과가 높게 나타난 결과와 유사하며, 이런 결과로 볼 때 간호조직은 임상경력에 따른 간호사의 역량강화에 힘쓰고, 경력사다리 등을 통한 이직을 줄이는 방안을 고려해야 한다.

수술실 간호사의 목표관리특성, 직무몰입, 간호업무성과 간의 상관관계는 모두 유의한 상관관계로 나타났다. 송효선[16]의 병원간호사의 직무만족과 간호업무성과의 관계를 확인한 연구에서도 두 변수는 순 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 신을숙[4]의 목표관리인식이 직무만족과 조직몰입의 관계를 확인한 연구에서는 직무만족, 조직몰입과 순 상관관계였다, 직무태도는 직무만족(Job Satisfaction)과 직무몰입(Job Commitment)으로 나누어지며, 직무만족은 조직구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 대해 만족하느냐의 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다고 하였으므로 직무태도인 직무몰입도 간호업무성과와 관련하여 중요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 수술실 간호사의 목표관리특성인 목표구체성, 측정가능성, 피드백의 정도는 중상이상이었으며 신을숙[4]의 목표관리인식 정도도 중상이상으로 이는 목표관리 인식정도가 간호조직 유효성에 영향을 미쳤음을 알 수 있으며, 그로 인해 목표관리의 특성정도도 영향을 미칠 것으로 사료된다.

수술실 간호사의 직무몰입 정도는 평균 3.16 ± 0.43 점으로 동일한 측정도구를 사용한 한용희 등[17]의 연구에서 병원간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직

의도와와의 관계에서 직무몰입은 평균 3.14점으로 이는 목표관리에 따른 수술실 간호사의 직무몰입 정도가 약간 높다는 것을 의미한다. 일반 병동의 업무분석에서 나타나는 관찰, 투약, 영양, 의사소통, 개인위생 등의 간호행위와는 다른 수술실 간호사의 독특한 업무 특성은 주로 감염예방을 위한 무균법, 안전사고 예방등이 주요한 업무이기 때문에 사료되어지며, 이런 목표관리 특성과 일원화 된 목표를 설정하여 직무에 몰입하여 수술간호 업무를 수행하면 간호업무성과는 더욱 향상되리라 예측되어진다.

수술실 간호사의 간호업무성과 정도는 평균 3.83 ± 0.44 점으로 동일한 측정도구를 이용한 임순임, 박종, 김혜숙[14]의 연구에서는 평균 3.70점이었고, 엄인행[15]의 연구에서는 평균 3.95점으로 이는 임순임, 박종, 김혜숙[14] 연구에서 연구대상자의 경력을 1개월이상으로 측정하여 간호업무성과 정도가 낮게 측정되었을 것으로 보여진다. 이는 엄인행[15]의 간호업무성과 정도는 임상경력을 고려하여 접근하는 것이 효과적이라는 점을 지지한다고 볼 수 있다.

본 연구 대상자의 일반적 특성은 여자가 가장 많았고, 연령은 30~39세, 학력은 대학교졸업, 직위는 일반간호사, 총 근무년수와 현 부서 근무기간은 73개월 이상이 가장 많았다. 이것은 신을숙[4]의 연구에서 연령은 30~39세, 학력은 대학교졸업, 직위는 간호사, 총 근무경력은 5년 이상 10년미만으로 높게 나왔던 결과와 일치한다. 이 같은 결과는 신을숙[4] 연구의 목표관리 인식정도는 직무만족에 50.4%, 조직몰입에 42.4%를 보인 결과에 대상자의 특성이 동일하므로 본 연구의 결과를 지지하는 것으로 볼 수 있으며, 의료기관에서 일하는 직업적 특성이 반영된 것이라고 볼 수 있다.

본 연구 결과는 수술실 간호사의 측정가능한 업무특성을 살려 병원조직의 목표설정 및 수행을 통해 수술실 간호사의 직무몰입을 향상시키고, 간호업무성과가 증가하는 것으로 확인되었다. 따라서 수술실 간호의 전문성을 향상시키고 간호업무성과를 높이기 위해 목표관리특성인 목표구체성, 측정가능성, 피드백과 직무몰입을 유도하는 것은 중요하며, 이를 위해 간호조직의 지원과 노력이 요구되어진다.

본 연구의 한계점은 연구의 대상 및 지역이 한정되어 있으므로, 목표관리특성과 직무몰입이 수술실 간호사의

간호업무성과에 미치는 영향에 대한 일반화의 해석에 주의가 요구된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 수술실 간호사의 목표관리특성과 직무몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하여, 향후 수술실 간호업무성과를 높이는 데 기여하고 효율적인 수술실 간호업무성과관리에 필요한 기초자료를 제공하고자 하였다.

본 연구의 결과 수술실 간호사의 간호업무성과에 관계하는 영향요인은 목표관리특성중 목표구체성, 직무몰입, 측정가능성 순으로 나타났으며, 간호업무성과의 25.9%를 설명하였다. 그러므로 수술실 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 목표관리특성 중에서 목표구체성과 목표의 측정가능성 부분에 대하여 이들의 영향력을 더욱 높일 수 있는 전략을 개발하여야 한다. 또한 간호업무성과를 높이기 위하여 직무몰입을 증가시킬 수 있는 간호업무환경을 만들어 가도록 노력해야 한다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 수술실 간호사의 간호업무성과평가에 미치는 영향으로 목표관리특성과 직무몰입이 영향을 미치므로 두 변수의 영향력을 더 높일 수 있는 전략을 개발할 것을 제언한다. 둘째, 수술실 간호사의 간호업무성과평가에서 목표관리특성과 직무몰입만을 변수로 제한하여 그 외에 영향을 미칠 수 있는 목표관리의 변수에 대한 추가적인 연구를 제언한다. 셋째, 간호조직의 다양한 부서와 목표관리특성과 직무몰입이 간호업무성과에 미치는 영향에 대해서도 폭 넓은 연구를 통해 간호발전에 기여할 것을 제언한다.

REFERENCES

- [1] E. S. Shin, S. H. Ahn, "Perception of Management by Objectives and Organizational Effectiveness among Clinical Nurses", *Journal of Korean Nursing Administration*, Vol. 14, No. 3, pp. 278-286, 2008.
- [2] Y. K. K0, "Identification of Factors related to Nurses' Individual Performance using a Multi level

- Analysis”, Ph.D. Yonsei University. 2006.
- [3] K. S. Yoon, “A Study on the Job Satisfaction and Organizational Commitment among Perioperative Nurses”, Ph.D. Seoul National University. 2010.
- [4] N. S. Ha, M. Y. Im, “Management by Objectives in Nursing Organization”, Publish Collection, Vol. 18, pp. 445-467, 2000.
- [5] K. H. Kang, “Effect of appraisal effectiveness on the organizational performance of perioperative nursing department”, Ph.D. Seoul National University. 2012.
- [6] S. W. Lee, Y. E. Cho, K. S. Lee, “The Role of Justice and Organizational citizenship behaviour in the relation between measurement diversity and managerial performance”, Journal of Digital Convergence, Vol. 11, No. 11, pp. 219-231, 2013.
- [7] N. Y. Yang, J. S. Choi, “Relationships of Nurses’ Perception, Nursing Performance, Job stress, and Burnout in relation to the Joint Commission International Hospital Accreditation”, Journal of Korean Nursing Administration, Vol. 20, No. 1, pp. 1-9, 2014.
- [8] M. S. Kim, “(The) influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention”, Ph.D. National University. 2013.
- [9] J. H. Shin, “(A) Study on Influence Characteristics of MBO on Efficiency of MBO”, Master. Korea University. 2004.
- [10] J. A. Kim, “The Relationship between the Nurses’ Reward Fit and Job Involvement, Organizational Commitment”, Journal of Korean Nursing Administration, Vol. 3, No. 2, pp. 41-58, 1997.
- [11] Y. K. Ko, “Development of a Performance Measurement Scale for Hospital Nurses”, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 37, No. 3, pp. 286-294, 2007.
- [12] D. W. Kim, “The effects of management by objectives on organizational performance”, Ph.D. Soongsil University. 2007.
- [13] G. C. Yu, W. S. Park, “Determinants and Organizational Effectiveness of Performance-based Human Resource Management”, Journal of Korean Academy of Management, Vol. 15, No. 3, pp. 187-224, 2007.
- [14] I. S. Im, J. Park, H. S. Kim, “The Effects of Nurse’s Communication and Self-Leadership on Nursing Performance”, Korean Academic Society of Occupational Health Nursing, Vol. 21, No. 3, pp. 247-282, 2012.
- [15] I. H. EOM, “Affecting Factors on nursing performance of clinical nurses -with focus on ethical values and organizational culture-”, Master. Korea University. 2014.
- [16] H. S. Song, “A study on the Empowerment and Job satisfaction, Job Performance in Hospital Nurses”, Master. Woosuk University. 2012.
- [17] Y. H. Han, I. S. Son, K. O. Park, K. H. Kang, “The Relationships between Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment and Turnover Intention among Clinical Nurses”, Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 16, No. 2, pp. 17-31, 2010.

이 연 화(Lee, Youn Hwa)



- 2000년 2월 : 충남대학교 간호학(간호학 학사)
- 2016년 2월 : 고려대학교 간호대학(간호학 석사)
- 관심분야 : 간호관리학
- E-Mail : younhwa-yi@hanmail.net

서 문 경 애(Seomun, GyeongAe)



- 1987년 2월 : 고려대학교 간호대학(간호학 학사)
- 1989년 8월 : 고려대학교 간호대학(간호학 석사)
- 2000년 2월 : 연세대학교 간호대학(간호학 박사)
- 2002년 8월 : UCSF, School of Nursing

- 2002년 9월 ~ 현재 : 고려대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 간호관리학, 간호정보학
- E-Mail : seomun@korea.ac.kr