

임상 간호사의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도가 간호업무수행에 미치는 영향

김요나*
춘해보건대학교

The Influences of Emotional Intelligence, Self-leadership, and Job Embeddedness on Nursing Work Performance

Yo-na Kim*
Depart of Nursing, Choonhae College of Health Science

<Abstract>

Objectives : This study investigated the influences of emotional intelligence, self-leadership, and job embeddedness on the work performance of clinical nurses. **Methods** : A survey was conducted with 258 hospital nurses. Data were analyzed using descriptive statistics, t-tests, ANOVA, Pearson correlation coefficients, and multiple regression with SPSS/WIN 23.0. **Results** : The mean scores were 4.64 ± 0.66 for emotional intelligence, 3.41 ± 0.42 for self-leadership, 3.11 ± 0.52 for job embeddedness, and 3.49 ± 0.51 for nursing work performance respectively. Nursing work performance was positively correlated with emotional intelligence, self-leadership, and job embeddedness. Multiple regression analysis showed that the factors affecting nursing work performance were self-expectation, fit, understanding of self-emotion, links, self-compensation, and age. **Conclusions** : The results indicate that self-expectation, fit, and understanding of self-emotion are very important factors in nursing work performance. Therefore, nurse managers should enhance nurses self-expectation, fit, and understanding of self-emotion by developing various emotional sensitivity and support programs.

Key Words : Nurses, Emotional Intelligence, Self-leadership, Job Embeddedness, Nursing Work Performance

* 2017년 춘해보건대학교 학술지원금으로 연구함

‡ Corresponding author : yo-na Kim(kyn12@ch.ac.kr) Department of Nursing, Choonhae College of Health Science

• Received : Apr 14, 2018 • Revised : Jun 25, 2018 • Accepted : Jun 29, 2018

I. 서론

1. 연구의 필요성

현재의 의료 환경은 내적으로는 의료장비 개발과 의료기술의 발달 및 대상자의 지식 증가에 따른 질 좋은 서비스를 요구받고 있으며, 외적으로는 치열한 병원 간 경쟁 속에서 수익 창출을 해야만 하는 상황에 처해 있다[1]. 이러한 보건 의료 환경에서 간호사는 병원 조직 종사자의 40% 이상을 차지하고 있으며, 의료소비자와의 최접점 현장에서 의료서비스를 제공함으로써 병원조직의 생산성과 경쟁력에 지대한 영향을 미치고 있다[2].

간호업무수행은 간호사가 업무에 대한 전문적 역할을 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도로서 간호사가 대상자에게 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반 활동과 관련된 업무의 집행을 통한 간호업무의 수행 결과를 말한다. 이런 수준 높은 간호업무수행은 병원의 성과와 직결될 수 있기에 병원 조직에서 간호업무수행을 위한 관리는 매우 의미 있는 일이라 할 수 있다[3]. 그러나 최근 간호사들의 잦은 이직은 조직에 남아 있는 간호사들의 업무량을 가중시킬 뿐만 아니라 [2], 간호인력 관리에 어려움을 초래하고, 간호업무 성과에도 많은 영향을 미치고 있다. 따라서 간호사의 이직률을 낮추고 동시에 업무성과를 높이는 방법을 찾아 실무에 적용하여야 할 필요성이 있다 [3]. 간호업무수행을 증진 시킬 수 있는 변수들 중 감성지능은 간호업무수행과 성과에 영향을 주는 요소로 최근 관심을 받고 있다[4].

감성지능이란 자신의 감성이해와 타인의 감성인식 이해 및 자신의 감성을 상황에 따라 적합한 행동으로 활용하는 정서적 능력으로 이는 간호에 있어 대상자와의 신뢰감을 형성하게 할 뿐만 아니라 감성지능이 뛰어난 구성원들은 어려운 상황에 견디는 능력이 뛰어나 필요시 대상자나 동료들의 관

계를 감정적 손해 없이 잘 이끌어, 궁극적 목표인 간호업무 수행 성과로 이어질 수 있다[4][5]. 또한 선행연구에서 간호업무수행에 직접적인 영향을 주었던 변수로 셀프리더십을 확인하였는데, 셀프리더십은 개인 관련 요인으로 스스로가 자신의 생각과 행동을 변화시켜 과업 수행에 필요한 자기 지식과 동기부여를 강화시키고, 자기 자신을 조절하여 역량과 기술을 행사하는 과정이다. 이러한 셀프리더십은 스스로를 합리적인 방향으로 이끌어가고 리더해 조직목표와 조직과업에 대해 높은 수준으로 몰입을 하게하며, 이런 조직에의 자발적 참여는 높은 업무성과와 경쟁력확보를 위한 필수불가결한 조건이기에 셀프리더십은 간호업무수행 달성에 중요한 변수라고 할 수 있다[1][3]. 또한 간호업무수행의 결정변수로 직무배태성이 있었는데 직무배태성은 직무착근도와 동일한 개념으로 개인이 조직을 떠나지 않고, 계속 조직에 머무를 수 있도록 하는 조직요소와 관련된 개념으로 이는 간호사들이 근무하고 있는 병원, 조직, 업무 등이 개인과 잘 맞을수록, 동료들과 상호작용이 활발하고, 많은 프로젝트에 참여 할수록, 그리고 병원을 떠남으로 인하여 잃게 되는 물질적, 정신적 손실을 높게 인식 할수록 간호업무수행이 증진됨을 확인 하여 직무착근도와 간호업무수행은 직접적으로 관련되어 있음을 확인하였다[3].

그러나 기존 연구에서 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도가 간호업무수행에 미치는 영향을 각각 살펴보기나 매개효과를 확인하는 연구는 확인하였으나, 이 세 가지 변수들의 전체 설명력을 확인하는 연구는 찾아보기 힘들었다. 따라서 본 연구에서는 감성지능과, 셀프리더십 및 직무착근도와 간호업무수행과의 관계를 살펴보고, 간호업무수행에 미치는 이들의 설명력을 파악함으로써 간호업무수행을 증진하여, 간호경쟁력 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2 연구의 목적

본 연구는 임상간호사의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도가 간호업무수행에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도된 연구로 본 연구의 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악하고, 이에 따른 간호업무수행 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도 및 간호업무수행 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도 및 간호업무수행 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 간호업무수행에 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구의 설계는 임상간호사의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도 및 간호업무수행 간의 상관관계를 파악하고, 임상간호사의 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 부산, 울산, 경남 3개 지역에 위치한 200병상 이상의 7개 종합병원에서 3개월 이상 근무하고 있는 간호사 258명을 대상으로 선정하였다. 표본의 크기는 G power 3.1.9 program을 이용하여 선행회귀 분석 시 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95로 선정하여 계산하였을 때 204명 이었고, 본 연구에서는 설문지 300부를 배부하여 회수된 자료 중 부적절한 설문지와 무응답의 설문지를 제외한 258부를 최종 자료 분

석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 자기기입형 설문지를 이용하였으며, 구성은 간호업무수행 17문항, 감성지능 16문항, 셀프리더십 18문항, 직무착근도 18문항, 인구학적 특성 12문항으로 총 81문항으로 구성되어 있다.

1) 간호업무수행

간호업무수행은 간호사에 의해 제공된 간호과정과 간호 행위의 효율성 및 효과성을 의미하는 것으로 본 연구에서는 Ko 등이[5] 개발한 척도로 간호업무 수행능력 7문항, 간호업무수행태도 4문항, 간호업무수준 향상 3문항, 간호과정 적용 3문항의 4개 하위 요인, 총 17문항으로 구성되어져 있으며 “전혀 아니다” 1점, “매우 그렇다” 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호업무수행이 높음을 의미한다. 도구 개발당시 Cronbach’ α는 .92이었고, 본 연구에서의 Cronbach’ α는 .94이었다.

2) 감성지능

감성지능이란 다양한 상황에 있어서 자신과 타인의 감성을 이해하고, 조절하고, 알고 있는 감성을 효율적으로 활용 할 수 있는 능력으로 본 연구에서는 Wong과 Law가[6]개발한 감성지능 척도인 WLEIS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 사용하였다. 하위 요인은 자기감성이해 4문항, 타인감성이해 4문항, 감성활용 4문항, 감성조절 4문항의 총 16문항으로 “전혀 동의하지 않는다” 1점에서 “ 전적으로 동의 한다” 7점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 도구 개발당시 Cronbach’ α는 .89이었고, 본 연구에서의 Cronbach’ α는 .90이었다.

3) 셀프리더십

셀프리더십은 스스로가 자신의 생각과 행동을 변화시켜 과업 수행에 필요한 자기 지시와 동기부여를 강화시키고 자기 자신을 조절하여 역량과 기술을 행사하는 과정으로 본 연구에서는 Manz[7]가 개발하고, Kim[8]이 수정보완한 도구를 사용하였다. 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적사고 등 6개 하위요인으로 각 3문항, 총 18문항으로 구성되었으며, “전혀 그렇지 않다” 1점, “정말 그런 편이다” 5점의 Likert 5점 척도이다. 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 도구 개발당시 Cronbach’ a는 .87이었고, 본 연구에서의 Cronbach’ a는 .86이었다.

4) 직무착근도

직무착근도는 조직 구성원이 직무와 관련하여 해당 조직에 뿌리 내리고 있는 정도로서 본 연구에서는 Mitchell 등[9]이 개발하고, Kim[10]이 수정보완한 도구로 적합성 8문항, 연계 4문항, 희생 6문항의 총 18문항으로 구성되어 있으며, “전혀 그렇지 않다” 1점, “매우 그렇다” 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. Kim[10]의 연구에서 Cronbach’ a는 .87이었고, 본 연구에서의 Cronbach’ a는 .90이었다.

4. 자료수집 기간 및 방법

본 연구는 U 광역시 C 대학교 기관생명윤리위원회 심의를 거쳐 승인을 받은 후(승인번호 CH-201704-06) 2017년 5월 1일부터 5월 26일 까지 4주간 자료 수집하였다. 부산, 울산, 경남 소재의 병원을 임의 추출하여 간호부서장의 동의를 구한 후 간호사들에게 연구목적, 자료의 익명성, 동의서 작성방법을 설명 한 후 동의서를 작성한 간호사들이 설문지를 직접기입 하는 방식으로 선택하였으며, 수집된 자료는 익명으로 코딩하여 정리 및 자

료 분석하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였고, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도, 간호업무수행은 평균과 표준편차, 평점평균과 평점 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무수행은 t-test, ANOVA와 Scheffé test로 분석하였다.
- 4) 대상자의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도, 간호업무수행의 상관관계는 Pearson’s correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 간호업무수행에 영향을 미치는 요인은 단계적 회귀분석(Stepwise Multiple Regression)으로 분석하였다. 영향요인 분석 전 독립변수들 간 다중공선성 확인은 공차한계값(tolerance)과 분산팽창인자(Variance inflation factor, VIF)값과 잔차값(Durbin Watson)을 산출하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 간호업무수행정도

대상자의 일반적 특성에서 성별은 여자가 92.6%(239명)이었고, 연령은 26-30세가 38.8%(100명)으로 가장 많았다. 학력은 전문대 졸업이 49.2%(127명)으로 가장 많았고, 결혼상태는 미혼이 76.0%(196명), 종교는 무교가 64.3%(166명)으로 가장 높게 나타났다. 연봉은 2501-3000만원이 37.2%(96명), 학업병행은 하지 않음이 77.1%(199명)

이었다. 병원규모는 300병상 미만 41.1%(106명), 근무형태는 3교대가 83.3%(215명), 근무부서는 병동이 76.4%(197명)로 가장 높게 나타났다. 직위는 일반간호사가 86.4%(223명), 이직 경험은 없음이 60.1%(155명)로 가장 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무수행 정도는 연령($F=8.771$ $p<.001$), 결혼상태 ($t=-4.243$ $p<.001$), 종교($F=3.392$ $p=.019$), 연봉($F=6.133$ $p<.001$), 학업병행($t=-2.079$ $p=.039$), 근무형태 ($F=5.808$, $p=.003$), 직위($F=9.366$, $p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검증 결과 연령에 따른 간호업무수행 정도는 25세 이하와 26-30세 집단보다 51세 이상 집단에서 유의하게 높게 나타났다. 연봉에 따른 정도는 2501-3000만원 집단보다 3001-4000만원 집단에서 높게 나타났으며, 직위는 일반간호사 보다 수간호사 이상의 집단에서 간호업무수행 정도가 유의하게 높게 나타났다 <Table1>.

2 대상자의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도, 간호업무수행 정도

대상자의 감성지능 정도는 평균이 74.26 ± 10.62 점(도구범위: 16-112), 평균평점 4.64 ± 0.66 점(척도범위: 1-7)으로 중간 정도로 나타났다. 셀프리더십 정도는 61.38 ± 7.58 점(도구범위: 18-90), 평균평점 3.41 ± 0.42 점(척도범위: 1-5)으로 중간 정도로 나타났다. 직무착근도 정도는 55.97 ± 9.32 점(도구범위: 18-90), 평균평점 3.11 ± 0.52 점(척도범위: 1-5)으로 중간 정도로 나타났다. 간호업무수행 정도는 59.34 ± 8.62 점(도구범위: 17-85), 평균평점 3.49 ± 0.51 점(척도범위: 1-5)으로 중간 정도로 나타났다 <Table2>.

3 대상자의 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도, 간호업무수행 정도의 관계

대상자의 간호업무수행과 감성지능의 하위영역 타인감성이해($r=.41$, $p<.001$), 감성활용 ($r=.53$, $p<.001$), 자심감성이해($r=.46$, $p<.001$), 감성조절 ($r=.34$, $p<.001$)은 유의한 양의 상관관계에 있었다. 간호업무수행과 셀프리더십의 하위영역인 자기기대($r=.54$, $p<.001$), 리허설($r=.28$, $p<.001$), 목표설정 ($r=.43$, $p<.001$), 자기보상($r=.42$, $p<.001$), 자기비판 ($r=.16$, $p=.012$), 건설적사고($r=.43$, $p<.001$)는 유의한 양의 상관관계에 있었다. 간호업무수행과 직무착근도의 하위영역인 적합성($r=.51$, $p<.001$), 연계 ($r=.55$, $p<.001$), 희생($r=.38$, $p<.001$)은 유의한 양의 상관관계에 있었다 <Table3>.

4 간호업무수행에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무수행 영향요인 중 독립변수들 간의 다중공선성을 확인하기 위한 공차한계값은 .654~.879에 걸쳐 있었고, VIF 값은 1.138~1.530에 분포되어 있어 독립변수들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차를 분석한 결과 Durbin Watson 검정결과 값은 1.770로 2에 가까워 모형의 오차 합 간에 자기 상관성이 없는 것으로 나타나 잔차의 정규성, 동분산성의 가정을 만족하는 것으로 나타났고, 회귀의 적합도는 $p<.001$ 로 유의하였다. 대상자의 간호업무수행 정도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타난 연속변수인 연령과 연봉, 감성지능의 하위영역인 타인감성이해, 감성활용, 자기감성이해, 감성조절과 셀프리더십의 하위영역인 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적사고 및 직무착근도의 하위영역인 적합성, 연계, 희생 변인에 대하여 단계적 다중 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 자기기대는 간호업무수행에 30.4%의 설명력을 나타냈다.

<Table1> Assessment of Nursing Work Performance by General Characteristics (N=258)

	Categories	n(%)	M±SD	t/F(p)	Scheffé
Gender	Male	19(7.4)	58.32±11.20	-0.536(.592)	
	Female	239(92.6)	59.42±8.41		
Age(years)	≤ 25a	81(31.4)	57.63±7.76	8.771(<.001)	a, b < e
	26-30b	100(38.8)	57.27±8.50		
	31-40c	49(19.0)	62.92±8.19		
	41-50d	22(8.5)	65.14±8.39		
	≥ 51e	6(2.3)	66.33±4.46		
Educational level	College	127(49.2)	58.28±9.31	2.211(.112)	
	University	120(46.5)	60.19±7.81		
	≥ Master's degree	11(4.3)	62.27±7.71		
Marital status	Unmarried	196(76.0)	58.10±8.54	-4.243(<.001)	
	Married	62(24.0)	63.26±0.98		
Religion	None	166(64.3)	58.10±9.00	3.392(.019)	-
	Protestant	33(12.8)	62.09±6.54		
	Catholic	20(7.8)	61.70±9.80		
	Buddhist	39(15.1)	61.08±6.96		
Salary (10,000won/year)	≤ 2500a	24(9.3)	58.29±4.93	6.133(.001)	b < c
	2501-3000b	96(37.2)	56.53±8.28		
	3001-4000c	77(29.8)	61.84±7.65		
	≥ 4001d	32(12.4)	59.91±10.96		
with studying	No	199(77.1)	58.73±8.60	-2.079(.039)	
	Yes	59(22.9)	61.37±8.43		
Hosp size (Beds)	≤ 300	106(41.1)	58.44±8.78	2.003(.114)	
	300-499	59(22.9)	60.29±7.80		
	500-699	41(15.9)	61.73±8.02		
	≥ 700	52(20.2)	58.19±9.35		
Type of work	3 shifts	215(83.3)	58.54±8.49	5.808(.003)	-
	Full time	34(13.2)	63.59±7.69		
	Other	9(3.5)	62.33±10.64		
Department	General ward	197(76.4)	58.61±8.29	2.083(.103)	
	ER	27(10.5)	61.96±10.56		
	ICU	11(4.3)	60.36±6.27		
	Others	23(8.9)	61.96±9.22		
Position	Staff nurse ^a	223(86.4)	58.45±8.58	9.366(<.001)	a < c
	Charge nurse ^b	21(8.1)	64.33±6.84		
	≥ Head nurse ^c	14(5.5)	65.93±6.27		
Turnover experience	None	155(60.1)	59.06±8.77	0.408(.748)	
	1	64(24.8)	59.17±8.67		
	2	22(8.5)	60.68±8.52		
	≥ 3	15(5.8)	60.93±8.62		

<Table2> Degree of Emotional Intelligence, Self-leadership, Job Embeddedness, and Nursing Work Performance (N=258)

Variable		M±SD	M±SD/item	Total
Emotional intelligence	Understanding of others' emotions	19.52 ± 3.04	4.88 ± 0.76	74.26±10.62 (4.64±0.66)
	Application of emotion	17.84 ± 3.51	4.46 ± 0.87	
	Understanding of self-emotion	19.72 ± 3.64	4.93 ± 0.91	
	Emotion control	17.17 ± 3.80	4.29 ± 0.95	
Self-leadership	Self expectation	10.04 ± 1.66	3.35 ± 0.55	61.38±7.58 (3.41±0.42)
	Rehearsal	10.54 ± 2.11	3.51 ± 0.73	
	Goal setting	9.61 ± 2.01	3.20 ± 0.67	
	Self-compensation	11.18 ± 1.79	3.73 ± 0.60	
	Self-criticism	10.36 ± 2.02	3.45 ± 0.67	
	Constructive thinking	9.64 ± 1.87	3.21 ± 0.62	
Job embeddedness	Fit	26.03 ± 4.46	3.25 ± 0.56	55.97±9.32 (3.11±0.52)
	Links	13.14 ± 2.43	3.28 ± 0.61	
	Sacrifice	16.79 ± 3.98	2.80 ± 0.66	
Nursing work performance	Job performance ability	24.59 ± 3.85	3.51 ± 0.55	59.34±8.62 (3.49±0.51)
	Job performance attitude	14.02 ± 2.37	3.50 ± 0.59	
	Job performance improvement	10.21 ± 1.91	3.40 ± 0.64	
	Nursing process application	10.51 ± 1.86	3.50 ± 0.62	

<Table3> Correlation Coefficients for Emotional Intelligence, Self-leadership, Job Embeddedness, and Nursing Work Performance (N=258)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
X1	1													
X2	.40**	1												
X3	.57**	.57**	1											
X4	.25**	.38**	.43**	1										
X5	.34**	.60**	.41**	.38**	1									
X6	.37**	.30**	.23**	.22**	.31**	1								
X7	.24**	.64**	.32**	.23**	.56**	.26**	1							
X8	.37**	.49**	.38**	.20**	.47**	.29**	.50**	1						
X9	.32**	.15*	.15*	.05	.08	.29**	.16*	.24**	1					
X10	.28**	.42**	.29**	.32**	.47**	.31**	.41**	.34**	.25**	1				
X11	.30**	.40**	.27**	.33**	.41**	.19**	.35**	.28**	.10	.43**	1			
X12	.38**	.32**	.30**	.20**	.40**	.19**	.26**	.28**	.14*	.35**	.55**	1		
X13	.22**	.25**	.22**	.33**	.28**	.15*	.24**	.15*	.12	.34**	.67**	.48**	1	
X14	.41**	.53**	.46**	.34**	.54**	.28**	.43**	.42**	.16*	.43**	.51**	.55**	.38**	1

X1:Understanding of others' emotions, X2:Application of emotion, X3:Understanding of self-emotion, X4:Emotion control, X5:Self-expectation, X6:Rehearsal, X7:Goal setting, X8:Self-compensation, X9:Self-criticism, X10:Constructive thinking, X11:Fit, X12:Links, X13:Sacrifice, X14: Nursing Work Performance

<Table4> Factors Influencing Nursing Work Performance (N=258)

Predictors	B	SE	β	t	p	Adj R2
(Constant)	6.75	3.44		1.96	.51	
Self-expectation	1.15	0.30	.22	3.85	<.001	.304
Fit	0.37	0.11	.19	3.33	.001	.406
Understanding of self-emotion	0.40	0.13	.17	3.21	.002	.456
Links	0.78	0.21	.21	3.76	<.001	.488
Self-compensation	0.79	0.25	.17	3.12	.002	.506
Age	0.15	0.06	.13	2.70	.007	.522

Adj R2 = .522, F=40.223, p<.001

적합성을 추가한 경우 40.6%의 설명력을, 자기 감성이해 추가 시 45.6%의 설명력을, 연 계성 추가 시 48.8%의 설명력을, 자기보상 추가 시 50.6%의 설명력을 나타냈으며 연령 추가 시 총 52.2%의 설명력을 나타내 최종적으로 6개 변인의 총 설명력은 52.2%를 보였다. 따라서 셀프리더십의 자기기대가 간호업무수행에 가장 중요한 변인임을 확인하였다<Table4>.

IV. 고찰

본 연구는 임상간호사들의 간호업무수행과 영향 요인을 확인하여 관리함으로써 양질의 간호서비스를 제공하고, 비효율적인 인적 관리의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

임상 간호사들의 간호업무수행 및 관련 변수들을 고찰하면 첫째, 본 연구결과 임상간호사의 감성지능은 4.64/5점으로 중간 정도를 보였으며, 이는 S시의 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로, 동일한 도구로 측정한 3.44/5점[4]과 비슷한 결과를 보였고, 서울의 상급 종합병원 간호사를 대상으로, 동일한 도구로 사용한 4.84점/5점[11], 서울과 경기도 지역 종합병원 간호사를 대상으로 4.83/5점[12] 보다는 낮은 결과를 보였다. 이는 대부분의 임상간호사들은 중간정도의 감성지능을 보이고 있었으나 대상자 간 차이를 보였으며, 항공승무원을 대상으로 동일한 도구로 측정한 3.51/5점[13]과는 유사한

점수를, 경찰공무원을 대상으로 한 3.10/5점[8] 보다는 높은 점수를 보여 서비스 직종의 감성지능은 매우 다양함을 확인 하여 앞으로 지속적으로 서비스 직종의 감성지능에 대한 비교연구가 이루어지기를 희망한다.

본 연구 임상간호사들의 셀프리더십은 3.41/5점으로 중간정도를 나타냈다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구의 3.76/5점[3] 보다는 낮은 점수를, 임상간호사를 대상으로, 동일한 도구를 사용한 연구 3.36/5점[1]과는 유사한 결과를 나타냈다. 본 연구의 셀프리더십 하위 영역에서 가장 점수가 높았던 영역은 자기보상이었으며, 가장 낮은 영역은 목표설정이었다. 따라서 간호조직에서 목표관리를 통해 조직의 목표를 공유하고, 그 목표를 향해 간호사 스스로 참여 할 수 있는 분위기를 만들어 줄 필요가 있을 것이다.

본 연구의 직무착근도는 3.11/5점으로 중간정도를 나타냈다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 2.94/5점[2]과 중소병원간호사를 대상으로 한 3.10/5점[12]과는 유사한 결과를 보였으나 서울 경기지역의 종합병원 간호사를 대상으로 한 3.24/5점[3]의 연구 보다는 낮은 점수를 보였다. 이는 조직의 여러 직무 환경과 조건에 따라 직무착근도는 다르게 나타났으므로 간호조직 환경 개선을 통해 간호사가 계속 조직에 남아 있을 수 있는 분위기 조성이 필요하고, 간호사를 대상으로 하는 직무착근도 연구가 더 이루어져 비교연구가 진행 될 수

있기를 바란다.

임상간호사들의 간호업무수행은 3.49/5점으로 중간정도를 나타냈다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로, 동일한 도구를 사용한 Lee와 Yom[3]의 연구보다(3.84/5점)는 낮은 점수를, 간호사를 대상으로 한 3.10/4점[15], 3.60/5점[16], 3.78/5점[17]보다는 낮은 결과를 나타냈다. 이런 결과는 본 연구에서 연령에 따라 간호업무수행은 차이를 보였는데 29세 이하 대상자가 70% 이상을 차지하고 있어 기존 연구들 보다 낮은 간호업무수행을 보인 것으로 사료된다. 따라서 추후 다양한 연령을 대상으로 한 연구가 필요하고, 20대 간호사의 간호업무수행 향상을 위한 조직적 노력이 필요하리라 생각된다. 또한 일반적 특성에 따른 간호업무수행은 결혼상태, 종교, 연봉, 학업병행, 근무형태, 직위에 따라 차이가 있었으며, 이는 연령, 종교, 결혼상태, 교육정도, 임상경력, 직위, 병상수, 연봉에 따라 간호업무수행이 차이가 있었던 연구[3], 연령, 결혼상태, 교육정도, 근무형태, 직위, 임상경력, 이직경험에 따라 차이가 있었던 연구[15], 연령, 결혼상태, 임상경력에 따라 차이가 있었던 연구[18]와 일부 동일한 결과를 보였다. 연령, 결혼상태, 직위에 따른 간호업무수행 정도는 대부분의 연구에서 공통적으로 차이를 보인바, 연령이나 임상경력이 낮은 간호사들이 잦은 이직으로 간호업무수행이 낮아지지 않도록 관리를 해야 하며, 결혼으로 인한 이직을 예방하고, 기혼 간호사를 위한 적절한 복지정책으로 결혼 후에도 지속적으로 병원에 근무 할 수 있는 여건 조성이 필요하리라 생각된다. 또한 직위에 따라 간호업무수행이 차이를 보였으므로 적절한 승진 등의 보상으로 간호업무수행을 증진시켜 줄 필요성이 있다고 생각된다.

둘째, 간호업무수행과 관계한 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도의 하위변수들을 살펴보면 본 연구에서 타인감성이해, 감성활용, 자기감성이해, 감성조절, 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자

기비판, 건설적사고, 적합성, 연계, 희생은 모두 간호업무수행과 유의한 양의 상관관계에 있었다. 이는 감성지능과 부분적으로 유사한 개념인 일터영성[15]과 감성역량[18]이 간호업무수행과 유의한 양의 상관관계에 있었던 연구와 감성지능과 조직성과[4][11]는 유의한 양의 상관관계에 있었던 연구와 동일한 결과를 보여 감성지능은 간호업무수행에 유의한 상관관계에 있음을 확인하였으며, 임상간호사들의 셀프리더십과 간호업무수행은 유의한 상관관계에 있었던 연구를 [1][3][19] 지지하였다. 또한 직무착근도와 간호업무수행과의 관계는 유의한 양의 상관관계에 있었던 연구를 [3][20] 지지하였다.

간호업무성과 관련변수들을 원인으로 하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과 가장 중요한 변수는 자기기대인 셀프리더십으로 30.4%의 설명력을 보였으며, 적합성인 직무착근도 변수를 추가하였을 경우 40.6%의 설명력을, 자기감성이해인 감성지능을 추가하면 45.6%의 설명력을, 연계성인 직무착근도를 추가하면 48.8%의 설명력을, 자기보상인 셀프리더십을 추가하면 50.6%의 설명력을, 연령을 추가하면 총 52.2%의 설명력을 나타냈다. 이러한 결과는 간호업무수행에 영향을 미치는 요인으로 직무착근도와 셀프리더십, 연봉이었던 연구[3]와 일부 유사한 결과를 나타냈으며, 간호업무수행에 자기인식능력, 학력, 관계관리 능력, 개인적 숙련, 경력이 47.3%의 설명력을 보였던 연구[18], 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스이었던 연구[1]를 일부 지지하였다. 이 결과로 자기기대는 간호업무수행에 강력한 영향요인임을 확인하였기에 임상간호사들의 간호업무수행 증진을 위해서는 태움 문화가 다소 일반화되어 있는 간호조직문화에서 간호사 스스로 자신에게 영향력을 행사하여 자신의 업무를 적극적으로 수행 할 수 있도록 자기기대 향상 프로그램을 개발하고 프리셉터- 프리셉터 교육이나 멘토-멘티 프로그램 운영시 프리셉터나 멘티의 자기기대를 향상하는 셀프리더십 교육이 필요할 것

으로 사료된다. 또한 간호사 자신이 이 조직에 적합하고 잘 연계되어 있다고 인지하는 간호사가 간호업무에 효율적으로 수행하였으므로 관리자들은 간호사 자신이 병원에 적합하고, 조직과 잘 연계되어 있다고 느끼는지를 확인하여 간호업무를 효율적으로 수행 할 수 있도록 관리 할 필요가 있다. 그리고 간호사 개인의 적합성을 고려한 부서배치나 부서이동이 이루어질 수 있도록 조직차원의 관리가 필요하며, 자기감성을 잘 이해하는 간호사일수록 간호업무를 잘 수행한다는 연구결과⁴⁾를 토대로 수준 높은 전문직 간호서비스를 요구받는 현재의 의료서비스 접점에서 자신의 감성을 잘 이해하고 대상자와 동료들과의 관계에서 감정손실 없이 업무를 수행해 나갈 수 있도록 직무 중심의 교육과 더불어 자신의 이해를 확대 할 수 있는 감성개발 보수교육이나 실무교육 및 힐링 프로그램 개발이 절실하다고 생각한다. 뿐만 아니라 간호사 스스로가 자기보상을 잘 한다고 인지할수록 간호업무를 잘 수행하였고, 연령이 증가할수록 간호업무를 잘 수행한바 이직을 너무 쉽게 생각하는 현 간호조직 문화에서 오랫동안 한 병원에 뿌리를 내리고 적응하며, 업무를 수행해 나갈 수 있도록 적절한 승진과 보상을 위한 공동의 노력이 필요하다고 생각한다.

V. 결론

본 연구는 임상간호사들이 인지하는 감성지능, 셀프리더십, 직무착근도, 간호업무수행을 파악하고, 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 간호업무향상을 위한 간호조직관리의 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

연구결과 임상간호사의 간호업무수행 예측요인은 자기기대, 적합성, 자기감성이해, 연계성, 자기보상으로 확인되었다. 이를 토대로 간호 관리자는 효율적인 간호업무수행을 위해 셀프리더십과 감성

지능을 위한 프로그램개발과 이들을 증진 시킬 수 있는 프로그램 적용이 필요하고, 조직에 깊이 뿌리 내릴 수 있도록 돕는 조직적합성, 연계성 강화교육이 필요하다는 결론을 도출 할 수 있었다.

본 연구의 제한점으로는 대상자가 일부 지역에 한정되어 있으며, 20대 간호사들에게 편중되어 결과를 확대 해석하는데 신중을 기해야 한다. 또한 다양한 연령대별 간호업무수행을 평가하는 연구가 추후 필요하고, 셀프리더십, 감성지능 프로그램을 적용한 후 간호업무수행을 비교 평가할 수 있는 연구가 지속적으로 이루어지기를 바란다.

REFERENCES

1. Y.M. Cho, M.S. Choi(2016), Effect of Clinical Nurse's Basic Psychological Need, Self-leadership and Job Stress on Nursing Performance, Journal of Digital Convergence, Vol.14(8);343-353.
2. Y.N. Kim(2017), Influences of Fatigue, Emotional Labor and Job Embeddedness on Nurses Turnover Intention, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.11(1);67-78.
3. H.S. Lee, Y.H. Yom(2015), Role of Self-leadership and Social Support in the Relationship between Job Embeddedness and Job Performance among General Hospital nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.21(4);375-385.
4. K.D. Jeon, M.S. Koh(2014), Comparative Study of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment and Organizational Performance of Clinical Nurses in Korea, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.20(4);446-454.
5. Y.K. Ko, T.W. Lee, J.Y. Lim(2007), Development of a performance measurement scale for hospital nurses, Journal of Korean Academy of Nursing,

- Vol.37(3);286-294.
6. C.S. Wong, K.S. Law(2002), The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study, *The Leadership Quarterly*, Vol.13(3); 243-274.
 7. C.C. Manz(1983), Improving performance through self-leadership, *National Productivity Review*, Vol.2(3);288-297.
 8. H.S. Kim(2003), Relationship between Teacher 's Self-Leadership and the jobs Satisfaction at Middle Schools, Unpublished master 's thesis Soongsil University, PP.15-75.
 9. T.R. Mitchell, B.C. Holton, T.E. Lee, C.J. Sablynski, M. Erez(2001), Why people stay : Using job embeddedness to predict voluntary turnover, *Academy of Management journal*, Vol.44(6); 1102-1121.
 10. E.H. Lim, E.J. Lee, H.J. Choi(2012), Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between job Embeddedness and Turnover intention in Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18(4);394-401.
 11. Y.B. Lee, M.S. Koh(2015), The Effect of Clinical Nurses, Communication Competency and Emotional Intelligence on Organizational Performance, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.21(3);347-354.
 12. J.H. Jeon, Y.H. Yom(2014), Role of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intention among General Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20(3);302-312.
 13. S.Y. Yoon(2014), The Effect of Flight Attendant,s Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, *Aviation Management Society of Korea*, Vol.12(6);3-21.
 14. M.J. Kim(2014), The Effect of the Transformational and Transactional Leadership on the Organizational Commitment: mediating effect of Emotional Intelligence, Department of Public Administration Graduate School of Seoul National University, PP.8-85.
 15. G.M. Noh, M.S. Yoo(2016), effect of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior on Nursing Performance, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22(3);251-259.
 16. M.Y. Mun, M.Y. Kim(2016), Influence of Teamwork skill and Decision making competency on nursing work Performance, *Journal of the Korean Data And Information Science Society*, Vol.27(5);1361-1373.
 17. H.S. Oh, H. Wee(2016), Self Efficacy, Organizational Commitment, Customer Orientation and Nursing Performance of nurses in Local Public Hospitals, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22(5);507-517.
 18. Y.M. Yun, M.S. Yoo(2017), Effect of Emotional Competence, Learning Organization, and Nursing Organization Culture among Nursing Performance of Clinical Nurses, *The Korean Journal of Health Service management*, Vol.11(4);29-40.
 19. Y.H. Han, Y.R. Park(2013), Effect of Self-leadership and Job Involvement on Clinical Competence in General Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19(4);462-469.
 20. K.D. Jeon(2015), Structural Equation Model of Clinical Nurses, Professional Self-conception, Job Embeddedness, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance,

Department of Nursing Graduate School of
Sahmyook University, PP.1-95.