

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.1.193

JCCT 2019-2-23

잠재계층분석에 의한 간호사가 지각하는 간호관리자의 리더십유형이 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향

The Effect of Nursing Managers' Leadership Type perceived by Nurses on the Job Performance and Turnover Intention through A Latent Class Analysis

강지연*, 김혜숙**

Kang Ji Yeon*, Kim Hye Sook**

요약 본 연구는 M시 소재 3개 종합병원에서 근무하는 간호사 214명을 대상으로, 2017년 7월 17일~ 8월 7일까지 자료 조사하였다. 수집된 자료분석은 SPSS WIN 21.0과 간호관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층을 분석하기 위해 Mplus 7.00을 이용하였다. 잠재계층분석에 따른 업무수행능력, 이직의도의 차이는 변혁-거래-감성이 높은 리더십의 경우 업무수행능력이 4.44±.37점으로 가장 높게 나타났으며, 이직의도는 2.62±.59점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 변혁-거래-감성이 낮은 리더십의 경우 업무수행능력이 3.51±.41점이고 이직의도는 3.25±.41점으로 높은 이직율을 보였다. 따라서, 잠재계층분석에 의한 간호관리자의 리더십의 유형은 업무수행능력과 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다. 변혁적-거래-감성의 리더십을 높게 지각할수록 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향이 크므로 간호조직의 관리자는 효율적인 리더십을 함양하고, 변혁적, 거래적, 감성적 리더십을 통하여 간호사들의 업무수행능력을 향상시키고, 이직의도를 낮출 수 있도록 간호관리자의 리더십 함양을 높이기 위한 교육훈련 개발이 필요하다.

주요어 : 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 감성적 리더십, 업무수행능력, 이직의도

Abstract The study participants are nurses who work at three general hospitals in M City, who used structured questionnaires to list 214 people from July 17 to August 7, 2017. Analysis of the collected data was carried out using SPSS WIN 21.0. and M plus 7.00 to analyze latent classes depending on the type of nursing managers' leadership. This study showed that the type of nursing managers' leadership has in analyzing latent classes influences nurses' job performance and turnover intention. Because there is a strong influence on the job performance and the turnover intention so that nurses can be highly aware of transformation-transaction-emotion leadership, the managers of the nursing organization need to foster effective leadership. Training programs are needed to improve nurses' job performance through transformational, transactional, and emotional leadership, and to foster nursing manager's leadership skills to better reflect the turnover intention.

Key words : Transformational leadership, Transactional leadership, Emotional leadership, Job performance, Turnover Intention

**준회원, 목포시의료원 간호부 (제1저자)

**정회원, 초당대학교 간호학과(교신저자)

접수일: 2018년 10월 6일, 수정완료일: 2018년 11월 17일

게재확정일: 2019년 1월 5일

Received: October 06, 2018 / Revised: November 17, 2018

Accepted: January 05, 2019

*Corresponding Author: khs5@cdu.ac.kr

Dept. of Nursing, Chodang University, Korea

1. 서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 현대사회의 의료조직 발달은 업무의 세분화 및 구조적 변화를 통해 폭넓게 전문화 되어가고 있으며, 또한 의료기관의 업무를 더욱 과중하고 복잡하게 변화시키고 있다. 의료기관은 다양한 직종들이 모여 고유한 전문성을 가지고 상호 협력하는 노동집약적인 조직으로 구성되어 있으며[1], 의료기관내에서 간호조직은 46.1%를 차지하는 큰 집단이다[2].

병원조직에서 간호조직은 고객중심의 의료서비스 상품화와 효율적인 서비스 전달에서 중추적인 역할을 하고 있으며 간호조직의 특성상 간호단위의 환자간호서비스를 포함한 인적 자원관리를 책임지고 있는 일선관리자인 수간호사는 간호조직이 추구하는 목표를 효율적으로 달성하는데 있어서 핵심적인 역할을 담당하고 있으므로 수간호사의 리더십 역량이 조직의 성과에 영향을 미치게 된다[3]. 이에 앞 다퉈서 의료기관들은 조직목표 달성을 위해서는 수간호사의 리더십이 간호조직에서 영향을 미친다는 점에 관심을 기울이고 있다.

리더십은 1980년 이후 급변하는 사회 환경변화로, 조직이 당면한 문제들을 해결하고 조직사회를 효과적으로 이끌기 위해 새로운 리더십 이론들이 등장하여 발전하여 왔으며[4], 대표적인 리더십으로 Burns[5]의 변혁적 리더십과 거래적 리더십, Goleman[6]의 감성리더십이 부각되었다.

간호업무수행이란 간호사가 간호대상자인 환자에게 간호를 제공할 때 전문성을 바탕으로 합리적으로 역할을 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말하는 것으로 간호사의 적절한 간호업무수행은 병원조직의 성과로 직결될 수 있기 때문에[7], 간호조직의 생산성을 향상시키기 위해서는 간호사의 업무수행능력이 향상 되어야 하는데, 간호사의 업무수행능력은 직속 상관인 수간호사의 리더십에 영향을 받아 변화 될 수 있다[8]. 그러므로 간호사의 업무수행능력은 병원의 생산성과 양질의 간호서비스를 제공하기 위한 중요한 전략이다[9].

한편, 최근 각 의료기관마다 간호사의 이직률이 두드러지게 높아지고 있어, 2020년이 되면 우리나라에서 부족한 간호사 인력이 1만 8천명에 달할 것으로 예측되고 하였다[10]. 보건의료기관에서 활동하는 간호사 비율

은 2014년 기준 45.5%에 불과하고 병원급 의료기관의 86.2%이상이 간호인력 기준을 준수하지 못하고 있다 [11] 이처럼 간호사 수가 급증하였음에도 불구하고 현장에서 간호사가 부족한 이유 중 하나는 높은 이직률 때문일 수 있다. 2015년 간호사의 이직률은 평균 12.4%로 보건복지사업 종사자들의 이직률 2.16%보다 현저히 높게 나타났다[12]. 이직의도는 이직으로 연결될 가능성이 높기 때문에[13] 간호사의 이직을 줄이기 위해서는 의직의도와 관련한 요인에 관심을 가져야 한다.

이직의도(turnover intention)란 구성원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려는 의도로 개인의 이직에 대한 태도나 경향을 의미하며[14], 간호사의 이직은 간호사가 병원 환경 내에서 이직하거나 전직하는 것을 뜻한다[15]. 간호사의 이직으로 인한 근무환경의 변화는 의료기관의 간호사 부족이라는 현상에 직접 작용하여 간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키고 남아 있는 간호사의 이직률을 더욱 증가 시키며[16], 이직의도의 주요 요인으로 꼽히고 있다.

간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도에 관련된 선행연구를 살펴보면, [17]은 변혁적 리더십이 직무만족, 조직몰입 및 업무성과에 영향을 미친다고 하였고, [18]은 거래적 리더십이 이직의도에 영향을 미치는 리더십 유형이라고 하였으며, [19]은 특히 간호관리자의 리더십 유형이 이직의도에 미치는 영향이 43%로 리더십 유형과 관련된 여러 변수들 중 가장 높은 것으로 나타나 리더십유형이 이직의도에 높은 영향을 준다고 하였다.

대다수의 선행연구들은 간호사를 대상으로 간호관리자의 변혁적 리더십과 거래적 리더십 또는 감성적 리더십이 업무수행능력이나 이직의도에 미치는 영향을 분석하였으며[15-19], 리더십유형이 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향에 대해서 잠재계층분석 방법을 적용하여 계층을 확인한 연구는 아직까지 거의 없다고 할 수 있다. 잠재계층분석이란 기존의 변수 중심의 연구 보다 대상자들이 가지고 있는 특징들을 관찰된 지표들 통해 공통적 특성이 있는 사람들로 나누는 대상자 중심 접근 방법으로 대상자의 특성을 포괄적으로 분석하는 방법이다[20].

잠재계층분석을 적용한 연구들을 살펴보면, 주로 인문사회학분야에서 활용되고 있었으며, 대상자들을 특징적인 계층으로 구분하여 계층 별 특성을 확인하는데 활

용되고 있었다. 기존 연구에서는 아동, 청소년, 노인 등을 대상으로 잠재계층유형을 확인하였고[21-23], 인구, 사회학적 변인들과 유형화된 계층들 간의 관계 확인을 통해 계층을 예측할 수 있는 요인을 확인하고, 계층에 따라 체계적으로 개입할 수 있는 근거를 마련하는데 잠재계층분석 방법을 활용하고 있었다[20].

이에 본 연구에서는 간호사가 지각하는 간호관리자의 변혁적 거래적 감성적 리더십을 비교 분석하고 이러한 리더십 유형에 대하여 잠재계층분석을 통해 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

2. 연구의 목적

- 1) 간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도와와의 관계를 파악한다.
- 4) 간호관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층을 분석한다.
- 5) 잠재계층분석에 따른 업무수행능력, 이직의도의 차이를 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구의 설계는 간호사가 지각하고 있는 간호관리자의 리더십 유형이 간호사의 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 M시에 소재한 3개의 종합병원에서 1년이상 근무하는 간호사를 대상으로 편의추출 하였다. 대상자 수는 G*power (version 3.1)를 사용하여 중간정도 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 80%일 때 최소 표본 수는 184명으로 산출되었으나, 총 250부의 설문지를 배포하였으며, 239부(회수율 95.6%)의 설문지를 회수하여 분석 시 무응답 및 불성실 응답자의 설문지 25부를 제외하고, 총 214부를 최종 통계분석에 활용하였다.

3. 연구도구

1) 변혁적 리더십

본 연구는 Bass와 Avolio[24]가 개발한 다중요인 리더십 설문지(MLQ Form 6S)를 총 10문항이고 4개 하위 영역인 카리스마 3문항, 영감적 동기부여 2문항, 지적자극 2문항, 개별적 배려 3문항으로 구성되었으며, 5점 Likert척도로 점수가 높을수록 변혁적 리더십이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

2) 거래적 리더십

본 연구는 Bass와 Avolio[24]가 개발한 다중요인 리더십 설문지(MLQ Form 6S)를 총 6문항이고 2개 하위 영역인 업적에 따른 보상 3문항, 예외관리 2문항으로 구성되었으며, 5점 Likert척도로 점수가 높을수록 거래적 리더십이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .68$ 이었다.

3) 감성 리더십

본 연구는 Goleman[6]이 개발한 총 18문항이고 4개 하위 영역인 자기인식 능력 3문항, 자기관리 능력 6문항, 사회인식 능력 3문항, 관계관리 능력 6문항으로 구성되었으며, 5점 Likert척도로 점수가 높을수록 감성적 리더십이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 연구 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

4) 업무수행능력

본 연구는 Park[25]이 개발한 업무수행능력 측정 도구로 3개 하위 영역인 독자적인 간호업무 10문항, 비독자적인 간호업무 9문항, 대인관계업무 5문항, 총 24문항으로 구성되었으며, 5점 Likert척도로 점수가 높을수록 업무수행능력이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 연구 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었고, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

5) 이직의도

본 연구는 Becker[26]가 개발한 도구로 본 대상자에게 맞게 수정하여 사용하였다. 총 4문항의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 낮음을 의미한다. 개발 당시 연구 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .65$ 이었다.

4. 자료수집방법 및 윤리적 고려

본 연구는 2017년 7월 17일부터 8월 7일까지 M시에 소재하는 3개의 종합병원 간호부에 연구자가 직접 방문하여 간호부서장의 협조를 구하였다. 본 연구에 자발적으로 참여하기를 동의한 간호사들로 연구의 목적 및 진행과정, 연구 참여에 따른 개인 정보 동의서에 서명을 받고 구조화된 설문지를 배부하여 작성 후 회수하였다. 자료수집에 참여한 연구대상자는 총 214명이었다.

본 연구의 윤리적 고려는 C대학교의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(CIRB-2017-07-07)을 받은 후 설문지를 배포하였다. 연구자가 각 병원을 방문하여 연구대상자에게 본 연구의 목적 및 참여 방법에 대하여 설명하고 자발적으로 참여의사를 밝힌 대상자에게 자료수집 함으로써 연구대상자의 윤리적 측면을 고려하였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 21.0 및 Mplus 7.00프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도와의 관계를 알아보기 위해 기술통계 및 상관분석을 실시하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 제변수의 차이 파악은 t-test, ANOVA 및 사후검정은 Duncan test로 분석하였다.
- 4) 간호관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층을 분석하기 위하여 Mplus 7.00 프로그램을 이용하였다.
- 5) 잠재계층분석에 따른 업무수행능력, 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산 분석과 Scheffe test로 사후검정을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도의 정도

변혁적 리더십은 5점 척도로 평균이 3.70±.54로 나타

났다. 거래적 리더십은 5점 척도로 평균이 3.43±.47로 나타났고, 감성적 리더십은 5점 척도로 평균이 3.81±.53로 나타났다. 업무수행능력은 5점 척도로 평균이 3.83±.48로 나타났고, 이직의도는 5점 척도로 평균이 3.00±.55로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호관리자의 리더십 유형과 업무수행 능력, 이직의도의 차이

변혁적 리더십의 경우 연령(F=3.639, p=.007)과 근무부서(F=2.756, p=.006)에서, 감성적 리더십은 연령(F=5.344, p<.001)과 근무부서(F=2.315, p=.022)에서 업무수행능력은 연령(F=5.751, p<.001), 이직의도는 연령(F=5.425, p<.001)과 종교(F=-2.389, p=.018)에 따라 차이를 보였다(Table 2).

3. 간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도와의 관계

리더십과 업무수행능력의 r=.665로 정(+)의 상관관계가 있었고, 리더십과 이직의도는 r=-.456으로 역(-)의 상관관계가 있었다. 업무수행능력과 이직의도는 r=-.274로 역(-)의 상관관계가 있었다(Table 3).

4. 간호관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층분석

관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층을 구분하기 위해 계층의 수를 2개에서부터 5개까지 증가시키며 분석을 실시하였다. 먼저 2계층 모형과 3계층 모형을 비교해 보면 모두 Vuong-Lo-Mendell-Rubin 우도비와 Lo-Mendell-Rubin 우도비의 유의확률이 .05보다 작게 나왔다. 하지만 2계층 모형의 Log-likelihood, AIC, BIC, adj BIC의 값이 모두 3계층 모형보다 높게 나와 2계층 모형보다는 3계층 모형이 적합한 것으로 나타났다. 3계층 모형과 4계층, 5계층 모형을 비교해 보면 Log-likelihood, AIC, BIC, adj BIC가 3계층 보다 낮게 나왔지만 4계층은 Entropy가 높고 5계층은 Vuong-Lo-Mendell-Rubin우도비와Lo-Mendell-Rubin 우도비의 유의확률이 .05보다 크게 나와 4계층, 5계층 모형보다는 3계층 모형이 적합한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 바탕으로 관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층은 3계층이 적합하다고 판단하였다. 1계층은 전체의 34%, 2계층은 전체의 14%, 3계층은 전체의 52%였다. 각 계층을 명명하기 위해 계층별로 변혁적, 거래적, 감성적 리

더십 유형의 전체평균을 비교해 본 결과 1계층은 잠재 계층 중에서 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 감성적 리더십이 모두 낮게 나와 낮은 리더십형으로 명명하였고, 2계층은 잠재계층 중에서 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 감성적 리더십이 모두 높게 나와 높은 리더십형으로 명명하였고 3계층은 잠재계층 중에서 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 감성적 리더십이 모두 중간으로 나와 중간 리더십형으로 명명하였다(Table 4).

5. 잠재계층분석에 따른 업무수행능력, 이직의도의 차이
업무수행능력은 높은 리더십형, 즉, 관리자의 리더십을 높게 지각한 경우 가장 높은 점수 $4.44 \pm .37$ 로 나타났다. 그 다음으로 중간 리더십형 경우에는 $3.88 \pm .36$ 이고 낮은 리더십형, 즉, 관리자의 리더십을 낮게 지각한 경우 $3.51 \pm .41$ 로 가장 낮게 나타났다. 이직의도는 낮은 리더십형, 즉, 관리자의 리더십을 낮게 지각한 경우 가장 높은 점수 $3.25 \pm .41$ 로 나타났다. 그 다음으로 중간 리더십형의 경우에는 $2.95 \pm .54$ 이고, 높은 리더십형의 경우 $2.62 \pm .59$ 로 가장 낮게 나타났다(Table 5).

IV. 논의

본 연구는 간호사가 지각하고 있는 리더십 유형을 파악하고 간호관리자의 리더십 유형이 간호사의 업무수행 능력과 이직의도에 미치는 영향을 잠재계층분석을 통해 살펴봄으로써, 바람직한 간호관리 실무환경을 도모하고 간호관리자의 간호조직 관리에 도움이 되고자 시도되었다.

본 연구에서 간호사가 지각하고 있는 간호관리자의 리더십유형과 업무수행능력, 이직의도와 의 정도를 파악하기 위하여 변혁적 리더십과 거래적 리더십, 감성적 리더십으로 분석한 결과, 감성적 리더십 평균이 3.81점, 변혁적 리더십 평균이 3.70점, 거래적 리더십 평균이 3.43점으로, 간호관리자의 리더십은 리더가 상황적 보상간의 거래 관계인 거래적 리더십이나 변화와 비전 제시 등의 변혁적 리더십보다 간호사의 감성이 근간이 되는 감성적 리더십을 발휘하는 것으로 나타났다. 간호관리자를 대상으로 한 연구결과 변혁적 리더십을 더 높게 지각한 [27]의 연구와는 다른 결과로 본 연구의 대상자들은 현재의 간호관리자와 근무한지 3년 미만으로 거래 관계보다는 감성적 리더십을 더 원할 수 있거나 지방 병원

특성상 좀더 가족적이고 감성적인 것을 원하는 친화적 분위기를 선호할 수 있어 그와 같은 결과가 나왔다고 생각된다.

본 연구에서 업무수행능력은 전체평균 3.83점이었다. 간호사를 대상으로 한 [19]의 연구에서는 업무수행능력이 평균 3.87점으로 본 연구 대상자보다 다소 높았으나 본 연구대상자들의 업무수행능력은 평균 이상의 능력으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 업무수행능력은 연령에서만 유의하게 나왔다. 이는 26~30세 미만의 연령이 신규간호사에서 벗어나 독자적으로 업무도 가능하며, 자신감을 가지고 능력이 한창 발휘될 수 있는 시기로 업무 수행능력이 최고로 발휘되는 시점으로 해석되어 이와같은 결과가 나온 것으로 해석된다.

본 연구에서 이직의도는 5점 만점에 평균 3.00점으로 [18]에서 평균 2.84점, 대학병원 간호사들을 대상으로 한 [28]의 연구에서 2.52점 보다 더 높은 것으로 확인되었고, 이에 중소도시의 병원 특성상 안정된 근무환경으로 이직의도가 낮게 나온다고 사료된다. 하지만, [18]의 연구보다는 높은 것으로 나타나 간호사들의 이직의도와 관련한 세밀한 요인까지 파악하여 향후 대비하는 것이 필요하다고 사료된다.

대상자의 일반적 특성과 변혁적, 감성적 리더십, 업무수행능력, 이직의도는 공통적으로 연령에서 유의한 차이를 보였다. 특히 연령이 25세 미만과 40세 이상 집단에서 리더십의 유형, 업무수행능력이 높게 나타났으며 이직의도는 낮게 나타났다. 40세 이상 집단에서의 결과는 연령이 높을수록 다양한 임상경력이 축적되고 조직에 대한 비전을 내재화됨에 따라 소속감과 충성도가 축적되어 이직의도는 낮게 나타났으며 간호관리자의 리더십이 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그러나 25세 미만의 집단에서의 결과는 연령이 적을수록 임상경험은 짧지만 조직에 대한 기대감과 인정과 협력에 의존하기 때문이라고 사료된다.

본 연구에서 간호관리자의 리더십과 업무수행능력, 이직의도와 의 상관관계를 살펴보면, 업무수행능력과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. [29]은 상호 의존성이 높은 간호조직에서 일반 간호사는 환자중심의 간호행위를 하는 사람으로 업무수행능력이 간호관리자의 리더십에 따라 많은 영향이 미치게 되는데 간호사들에게 자율성을 부여하고 자발적인 참여와 창의력으로 스스로 일을 할 수 있는 책임과 권한을 부여할 때 간호

업무성과가 보다 향상될 수 있다고 하였다[29]. 간호관리자의 리더십은 이직의도와는 역(-)의 상관관계로 나타났다으며, Anthony[30]는 간호사의 이직을 줄이기 위해 관리자가 갖추어야 할 자질로 리더십을 꼽고, 간호사가 떠나가는 요인으로 간호관리자를 적절한 때 활용하지 못한다는 것을 언급함으로써 관리자의 리더십이 이직의도에 직접적인 영향을 미친다고 하였다. 또한 조직원의 참여의 수준이 높을수록 이직의도가 낮아지는 효과가 나타난다고[31] 한 연구와 같이 이직의도에서는 조직원들의 적극적인 참여가 요구된다고 하겠다.

본 연구결과 중심으로 논의하겠다. 간호사가 지각하는 간호관리자의 변혁적 거래적 감성적 리더십을 비교 분석하였고, 이러한 리더십 유형에 대하여 잠재계층분석을 통해 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향을 파악하였다. 잠재계층분석은 주로 인문사회학분야에서 많이 활용되고 있으며, 기존의 유형방법으로는 분류하기 애매한 아동, 청소년, 대학생, 노인대상자들의 특징적인 계층을 구분하여 잠재계층유형을 확인하기 위한 방법[20-23]으로, 잠재계층분석은 적합한 잠재계층의 수를 판단하기 위하여 Log-likelihood, AIC(Akaike Information Criterion), BIC(Bayesian Information Criterion), adj BIC(adjusted BIC), Entropy, Vuong-Lo-Mendell-Rubin 우도비, Lo-Mendell-Rubin 우도비를 살펴보았다. Log-likelihood, AIC, BIC, adj BIC 값은 작을수록 적합하다고 판단할 수 있다(Muthen & Muthen, 2000)[32]. 이 중에서 Log-likelihood 값은 χ^2 값과 마찬가지로 자료의 수에 영향을 받는다. Vuong-Lo-Mendell-Rubin 우도비와 Lo-Mendell-Rubin 우도비는 각 분석에 상용한 계층의 수가 적합한지 판단하는 유의확률을 제공해준다. 유의확률이 .05보다 크면 n-1개의 잠재계층이 적합한 것이고 .05보다 작으면 n개의 잠재계층이 적합하다고 간주한다(McLachlan & Peel, 2004)[32].

본 연구에서는 관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층을 구분하기 위하여 계층의 수를 2개에서 5개까지 분석을 실시하였다. 그 결과, 2계층 모형과 3계층 모형에서 적합도 지수가 작았으며 통계적 유의도는 .05이하로 나타났다. 하지만 Entropy 지수가 1에 가까울수록 분류 오류가 적음을 의미(Muthen & Muthen)[33]하므로, 관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층별 업무수행능력, 이직의도 차이를 분석한 결과 낮은 리더십의 경우 5점

만점에 업무수행능력이 3.51점이고 이직의도는 3.25점, 중간 리더십의 경우 업무수행능력이 3.88점, 이직의도는 2.95점, 높은 리더십의 경우 업무수행능력이 4.44점으로 가장 높게 나타났으며, 이직의도는 2.62점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 기존 선행연구에서의 분류 방법에서 좀더 나아가 계층의 특징적인 부분으로 분류하였으며, 어떤 유형을 먼저 사용하고 인지하는지에 대한 이해도가 조금 선행되었으면 하는 아쉬움은 있으나 잠재계층 분석을 통한 리더십 유형이 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향에 대한 선행연구를 확인 할 수 없어 직접적인 비교는 할 수 없지만 계층적 리더십 유형이 간호사의 업무수행능력과 이직의도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

이상의 연구 결과를 보면 간호사는 병원조직의 핵심 인력이며, 간호관리자의 역할이 무엇보다 더 중요하다. 본 연구에서 간호사가 지각하는 간호관리자의 리더십 유형은 잠재계층분석 결과와 같이 업무수행능력과 이직의도와 높은 상관관계를 갖고 있음을 알 수 있다. 이는 병원조직에서 질 높은 간호와 간호생산성이 연관된다는 결과이다. 따라서 급변하는 의료 환경과 다양성에 효과적으로 적응하기 위하여 간호조직의 관리자는 간호사들의 특징을 좀 더 세밀한 분석하여 효율적인 리더십 함양하여 간호사들의 업무수행능력을 향상시키고, 이직의도를 낮출 수 있도록 간호관리자의 계층적 리더십 함양을 높이기 위한 교육 훈련 및 프로그램 개발이 필요하다.

V. 결 론

본 연구는 간호사가 지각하는 간호관리자의 리더십 유형이 간호사의 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 잠재계층분석에 의한 서술적 조사연구이다. 본 연구는 M시 소재 3개 종합병원에서 근무하는 간호사 214명을 대상으로, 2017년 7월 17일~8월 7일까지 자료 조사하였다. 수집된 자료분석은 SPSS WIN 21.0을 이용하여 기술통계와 상관분석을 실시하였고, 간호관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층을 분석하기 위해 Mplus 7.00을 이용하였다.

연구결과는 다음과 같다.

간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도의 정도의 차이는 공통적으로 연령에서 유의한 차이를 보였다. 변혁적 리더십의 경우 연령과 근무부서에서, 감

성적 리더십은 연령과 근무부서에서, 업무수행능력은 연령, 이직의도는 연령과 종교에 따라 차이를 보였다.

간호관리자의 리더십 유형과 업무수행능력, 이직의도와와의 관계에서 리더십과 업무수행능력의 $r=.665$ 로 정(+)의 상관관계로 나타났으며, 리더십과 이직의도의 $r=-.456$ 으로 역(-)의 상관관계가 있었다. 업무수행능력과 이직의도의 $r=-.274$ 로 역(-)의 상관관계가 있었다.

관리자의 리더십 유형에 따른 잠재계층을 구분하기 위해 계층의 수를 2개에서 5개까지 분석을 실시하였으며 그 중에서 2계층 모형과 3계층 모형이 적합도 지수가 작고 통계적 유의도가 .05이하로 나타났다. 조건부 확률 값에 기반하여 분류된 하위계층별 연구대상자수와 비율은 계층 1이 73명(34%), 계층 2는 30명(14%), 계층 3은 111명(52%)으로 나타났다. 각 계층을 명명하기 위해 계층별로 변혁적, 거래적, 감성적 리더십 유형의 전체평균을 비교해 본 결과 1계층은 잠재계층 중에서 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 감성적 리더십이 모두 낮게 나와 낮은 리더십형으로 명명하였고, 2계층은 잠재계층 중에서 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 감성적 리더십이 모두 높게 나와 높은 리더십형으로 명명하였고 3계층은 잠재계층 중에서 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 감성적 리더십이 모두 중간으로 나와 중간 리더십형으로 하였다.

잠재계층분석에 따른 업무수행능력, 이직의도의 차이는 변혁-거래-감성이 높은 리더십의 경우 업무수행능력이 $4.44\pm.37$ 점으로 가장 높게 나타났으며, 이직의도는 $2.62\pm.59$ 점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 변혁-거래-감성이 낮은 리더십의 경우 업무수행능력이 $3.51\pm.41$ 점이고 이직의도는 $3.25\pm.41$ 점으로 높은 이직율을 보였다.

결론적으로 잠재계층분석에 의한 간호관리자의 리더십의 유형은 업무수행능력과 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다. 변혁적-거래-감성의 리더십을 높게 지각할수록 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향이 크므로 간호조직의 관리자는 효율적인 리더십을 함양하고, 변혁적, 거래적, 감성적 리더십을 통하여 간호사들의 업무수행능력을 향상시키고, 이직의도를 낮출 수 있도록 간호관리자의 리더십 함양을 높이기 위한 교육 훈련 및 프로그램 개발이 필요하다.

표 1. 간호관리자의 리더십유형과 업무수행능력, 이직의도의 정도
 Table 1. Mean Score of Nursing Managers' Leadership, Job Performance and degree of Turnover Intention

Variables	Mean	SD
Transformational leadership	3.70	0.54
Transactional leadership	3.43	0.47
Emotional leadership	3.81	0.53
Job performance	3.83	0.48
Turnover intention	3.00	0.55

(N=214)

표 3. 간호관리자의 리더십유형과 업무수행능력, 이직의도와와의 관계
 Table 3. Correlation Coefficient by Sub Scales of Nursing Managers' Leadership, Job Performance, and Turnover Intention

Variables	Leadership	Job Performance	Turnover Intention
	r(p)		
Leadership	1		
Job Performance	.665 ($<.001$)	1	
Turnover Intention	-.456 ($<.001$)	-.274 ($<.001$)	1

(N=214)

표 5. 잠재계층분석에 따른 업무수행능력, 이직의도의 차이
 Table 5. Differences in job performance and Turnover Intention according to a Latent Class Analysis

Variables	TFL-TAL-EL High leadership ^a n=30(14%)	TFL-TAL-EL Medium leadership ^a n=111(52%)	TFL-TAL-EL Low leadership ^c n=73(34%)	F(p)	Post-test
Job performance	4.44±.37	3.88±.36	3.51±.41	66.58 ($<.001$)	a>b>c
Turnover Intention	2.62±.59	2.95±.54	3.25±.41	17.80 ($<.001$)	c>b>a

TFL:Transformational leadership, TAL:Transactional leadership, EL:Emotional leadership
 JP:Job performance, TI:Turnover intention

(N=214)

표 2. 일반적 특성에 따른 간호관리자의 리더십유형과 업무수행능력, 이직의도 차이

Table 2. Comparison of Nursing Managers' Leadership, Job Performance, and Turnover Intention by Characteristics of Participants (N=214)

Characteristic	Category	n	TFL			TAL			EL			JP			TI		
			M	±SD	t or F(p)	M	±SD	t or F(p)	M	±SD	t or F(p)	M	±SD	t or F(p)	M	±SD	t or F(p)
Age (year)	≤25	27	3.90	±.46	3.639 (.007) a,e>b ,c>d	3.64	±.53	2.226 (.067)	4.04	±.42	5.344 (.000) a,e>b ,c,d	3.94	±.44	5.751 (.000) e>a>b b,c,d	2.89	±.67	5.425 (.000) d>b,c >a,e
	26~30	85	3.63	±.57		3.41	±.45		3.73	±.55		3.75	±.49		3.01	±.50	
	31~35	45	3.69	±.42		3.39	±.43		3.80	±.47		3.81	±.40		3.14	±.39	
	36~40	27	3.48	±.51		3.28	±.51		3.55	±.57		3.64	±.51		3.22	±.56	
	≥41	30	3.90	±.60		3.49	±.48		4.06	±.47		4.15	±.44		2.67	±.58	
Marital status	Unmarried	126	3.70	±.55	-.064 (.949)	3.44	±.48	.520 (.604)	3.81	±.52	.607 (.959)	3.81	±.46	-.894 (.372)	3.04	±.55	1.098 (.273)
	Married	88	3.70	±.53		3.41	±.46		3.81	±.55		3.87	±.51		2.95	±.54	
Religion	Yes	91	3.73	±.50	.758 (.449)	3.46	±.47	.719 (.473)	3.85	±.49	.930 (.353)	3.85	±.51	.581 (.562)	2.90	±.54	-2.389 (.018)
	No	123	3.67	±.56		3.41	±.48		3.78	±.56		3.82	±.47		3.08	±.54	
Education level	Diploma	84	3.69	±.54	.046 (.955)	3.41	±.49	.401 (.670)	3.85	±.52	1.163 (.315)	3.89	±.50	.992 (.373)	3.05	±.55	.547 (.579)
	Bachelor	115	3.71	±.55		3.45	±.47		3.81	±.54		3.79	±.48		2.98	±.52	
	≥ Master	15	3.67	±.52		3.34	±.36		3.62	±.53		3.80	±.37		2.92	±.67	
Shift	Afternoon Shift	175	3.70	±.56	.095 (.924)	3.42	±.47	-.851 (.396)	3.80	±.55	-.525 (.600)	3.81	±.50	-1.356 (.177)	3.03	±.53	1.758 (.080)
	Day or Evening	39	3.69	±.46		3.49	±.46		3.85	±.46		3.93	±.41		2.87	±.58	
Position	Staff nurse	186	3.70	±.54	.233 (.816)	3.43	±.47	.222 (.825)	3.80	±.53	-.461 (.645)	3.81	±.48	-1.564 (.119)	3.03	±.54	1.812 (.071)
	≥ Charge nurse	28	3.68	±.51		3.41	±.49		3.85	±.58		3.96	±.49		2.83	±.57	
Working Unit	General Ward	147	3.76	±.55	2.756 (.006)	3.45	±.46	1.019 (.310)	3.87	±.54	2.315 (.022)	3.87	±.50	1.687 (.093)	2.99	±.54	-.476 (.634)
	Special Unit(ICU, ER, OR, etc)	67	3.55	±.48		3.38	±.49		3.69	±.51		3.75	±.45		3.03	±.56	
With current administrators a period of working together (year)	1~<3	113	3.73	±.51	.942 (.392)	3.46	±.44	.478 (.621)	3.85	±.53	.671 (.512)	3.86	±.44	.866 (.422)	3.00	±.53	.139 (.870)
	3~<5	45	3.71	±.64		3.41	±.50		3.80	±.62		3.75	±.55		3.04	±.59	
	≥5	56	3.61	±.50		3.38	±.51		3.75	±.46		3.84	±.51		2.98	±.55	

TFL:Transformational leadership, TAL:Transactional leadership, EL:Emotional leadership
JP:Job performance, TI:Turnover intention

표 4. 간호관리자의 리더십유형에 따른 잠재계층분석
 Table 4. A Latent Class According to Types of Managers' Leadership

(N=214)

Criteria	Class 1	Class 2	Class 3	Class 4	Class 5
Log-likelihood	-481.49	-379.32	-337.83	316.32	-303.87
df	6	10	14	18	22
AIC	974.98	778.64	703.66	668.64	651.74
BIC	995.18	812.30	750.78	729.23	725.79
adj BIC	976.16	780.61	706.42	672.19	656.08
Entropy		.794	.846	.836	.855
Vuong-Lo-Mendell-Rubin (likelihood ratio)		-481.49	-379.32	-337.83	-316.32
p		.000	.008	.009	.141
Lo-Mendell-Rubin (likelihood ratio)		195.24	79.28	41.10	23.79
p		.000	.009	.010	.152
Class 1(%)	214(100)	109(51)	73(34)	41(19)	66(31)
Class 2(%)		105(49)	30(14)	64(30)	41(19)
Class 3(%)			111(52)	84(39)	17(8)
Class 4(%)				25(12)	82(38)
Class 5(%)					8(4)

References

- [1] [1] Eastaugh, SR. Hospital nurse productivity. *Journal of Health Care Finance*. 2002;29(1):14-22.
- [2] Lee MA. The Relationship between the Justice of Compensation and the Intention of Turnover Perceived by Nurses. *The Journal of Korean academic society of nursing education*. 2008;14(2):195-204.
- [3] Kim IA. The type of leadership in head nurse and nursing outcome. [dissertation]. Seoul: Korea University;2012.
- [4] Lee MY, Kim KH. Influence of Head Nurses' z Transformational Leadership on Staff Nurse's Psychological Well-being, Stress and Somatization -Focused on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2012;18(2):166-175.
- [5] Burns, J. M. *Leadership*. New York: US: Harper & Row. 1978.
- [6] Goleman D, Boyatzis R, Mckee A. *Primal leadership: Learning to lead with emotional*

- intelligence. Boston: Harvard Business School Press. 2002.
- [7] Lee HS. The Structural Equation Model analysis of related variables on Nursing Performance of Clinical nurses. [dissertation]. Seoul: Kosin University;2014.
- [8] Kim MH. The Effect of Head Nurse's Emotional Leadership on Nurse's Job Satisfaction Organizational Commitment. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2008;16(3):336-347.
- [9] Park HK. The Structural Equation Modeling on Job Performance of Clinical nurses. [dissertation]. Seoul: Kosin University;2013.
- [10] Oh YH. The Demand and Supply of Registered Nurses in Korea and Policy Recommendation. Korea Institute for Health and Social Affairs. 2008;28(1):68-86.
- [11] KHIDI. Survey of nurses's activities [Internet]. Cheongju: Korea Health Industry Development Institute; 2014 [cited 2016 July 20]. Available from: <http://www.khiss.go.kr/>
- [12] Hospital Nurses Association. Survey on the status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2016 [cited 2016 September 8]. Available from: <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>
- [13] Estryñ-Behar M, Van der Heijden BI, Fry C, Hassel horn HM. Longitudinal analysis of personal and work related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Research*. 2010;59(3):166-77.
<https://doi.org/10.1097/NNR.0b013e3181dbb29f>
- [14] Moon SJ, Han SS. A Predictive Model on Turnover Intention of Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011; 41(5): 633-641. <http://www.riss.kr/link?id=A100116153>
- [15] Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review - an update. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(7):887-905.
- [16] Jeong JH, Kim JS, Kim KG. The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2008;14(1):35-44.
- [17] Shim MY. A Study on the Correlation among Transformational and Transactional Leadership of Head Nurse, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance of Nurse. [dissertation]. : Kwandong University;2005.
- [18] Choi BR. Influence of the nursing managers' leadership on the turnover intention in a general hospital. Jeonbuk: Wonkwang University;2014.
- [19] Ha NS, Choi J. The Relationship Among Leadership Styles of Nurse Managers, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2002;32(6):812-822.
- [20] Kim YH, Yoo SK. Comparative Study of Career variables among Self-Construct Latent Classess of Female University Students in Korea. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 2014;26(4):1047-1072.
- [21] Yoo JA, Lee SG, Chung G. Identification and Prediction of Latent Classes of Health Promoting Behaviors among Children. *Korea Institute for Health and Social Affairs*. 2015;35(2):477-510.
- [22] Lee HW, Yeum DM. A Study on Problem Behavior Experience Types of Youth through Latent Class Analysis. *Journal of Emotional & Behavioral Disorders*. 2016;32(3):257-274.
- [23] Park MJ. Effect of Latent Class Typologies of Social Activities on Depression among older adults: Comparison between poverty and non-poverty groups. *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*. 2017;72(2):191-214.
- [24] Bass BM, Avolio BJ. *Multifactor Leadership Questionnaire-Short form 6S*. Binghamton. NY: Center for Leadership Studies. 1992.
- [25] Park SA. An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units. [dissertation]. Seoul: Seoul University;1989.
- [26] Becker TE. Foci and based of commitment : Are they distinctions worth making?, *Academy of management Journal*. 1992;32:232-244.
- [27] Kang SY. Relationships of Nurse Manager's Transformational & Transactional Leaderships to Nurses' Creative Activity. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2006;12(4):555-563.
- [28] Oh YM. A study on nurses' emotional labor and organizational effectiveness. [dissertation]. Seoul: HanYang University;2010.
- [29] Ryn SY. The relationship between coaching behaviors of nursing managers, empowerment and job performances of staff nurses. [dissertation]. Seoul: Yonsei University;2009.
- [30] Anthony. Leadership and nurse retention: the pivotal role nurse managers. *J Nurs Adm*.

- 2005;35(3):146-155.
- [31] Kim JH. Effect of Innovative Culture and Participation on Firm Performance and Turnover Intention. The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT). 2018;4(1):51-56. <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2018.4.1.51>
- [32] McLachlan, G., & Peel, D. (2004), Finite mixture models. New Jersey: John Wiley & Sons.
- [33] Muthén B, Muthén LK. Integrating person centered and variable centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes. Alcoholism: Clinical and experimental research. 2000;24(6): 882-891.

※ 본 논문은 제1저자의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임. This article is a revision of the first author's master's thesis from Chodang University.