

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.2.239

JCCT 2019-5-30

## 병원간호사의 셀프리더십, 의사소통 장애가 간호업무성과에 미치는 영향

### The Effect of Self-leadership and Communication Barriers on Nursing Performance in Hospital Nurses

조정림\*

Cho Jeong Lim\*

**요약** 본 연구는 병원간호사의 셀프리더십, 의사소통 장애, 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 시도되었다. 연구대상자는 B시에 소재한 종합병원에서 근무하는 간호사 194명으로, 구조화된 설문지를 이용해 자료를 수집하였다. 자료 분석은 SPSS 18.0을 이용하여 빈도분석, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, 단계적 다중회귀분석을 이용하였다. 연구결과, 대상자의 간호업무성과 정도는 셀프리더십( $r=.59, p<.001$ )과 의사소통 장애( $r=.35, p<.001$ )와는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 연구대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 셀프리더십( $\beta=.50, p<.001$ ), 직위( $\beta=.15, p=.011$ ), 의사소통 장애( $\beta=.16, p=.014$ ), 순으로 나타났다. 그리고 이들 변수의 간호업무성과에 대한 설명력은 37%이었다( $F=37.95, p<.001$ ).

**주요어** : 간호사, 셀프리더십, 의사소통 장애, 간호업무성과

**Abstract** Purpose: The purpose of this study was to identify factors influencing nursing performance in hospital nurses. Methods: The participants were 194 nurses working in one general hospitals in B cities. Data were collected from January 30 to March 30, 2018. SPSS/WIN 18.0 was used for analysis with t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients and Stepwise multiple regression. Results: There was a significant correlation between nursing performance and self-leadership ( $r=.59, p<.001$ ) and communication barriers ( $r=.35, p<.001$ ). In the multiple regression, self-leadership ( $\beta=.50, p<.001$ ), position ( $\beta=.15, p=.011$ ) and communication barriers ( $\beta=.16, p=.014$ ) were associated with nursing performance. These factors accounted for 37% of the total variance in nursing performance. Conclusion: Considering the results of this study, educational programs to improve self-leadership and communication barriers should be developed and implemented in order to foster nursing performance in hospital nurses.

**Key words** : Nurses, Self-leadership, Communication barriers, Nurse performance

## 1. 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 우리나라 의료 환경은 첨단 의료장비와 혁신적

\*정회원, 가야대학교 간호학과  
접수일: 2019년 2월 15일, 수정완료일: 2019년 3월 16일  
게재확정일: 2019년 4월 12일

Received: February 15, 2019 / Revised: March 16, 2019

Accepted: April 12, 2019

\*Corresponding Author: haimill-jl@daum.net

Dept. of Nursing, Kaya Univ, Korea

인 의료기술 발달의 가속화로 병원 간 경쟁이 가열되고 있으며, 의료서비스에 대한 대상자의 관심과 요구도가 다양하게 증가하고 있다. 또한 의료기관 인증 도입으로 의료기관 서비스 질 평가의 결과 공개를 통해 대상자가 직접 의료기관을 선택하고 이용에 대한 경험을 평가하는 고객 중심적 의료 환경으로 변화하고 있다[1]. 이러한 급속한 의료 환경 변화에 맞추어 의료기관들은 질적 의료서비스 향상을 위해 성과중심 경영의 혁신과 간호업무성과 증진이 강조되고 있다[2]. 병원 내 구성원들 중 가장 최일선에서 환자를 응대해야 하는 간호사에게 간호업무의 효율성 향상은 곧 전체 병원 조직의 질적 향상으로 연결되므로 매우 중요한 부분이다[3-4].

간호조직의 중요한 개념으로서[4] 간호업무성과는 간호사가 간호업무에 대한 전문성을 바탕으로 합리적으로 역할을 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말한다[5]. Cho[6]는 간호사가 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반 활동과 관련된 업무의 실제적인 집행을 의미한다고 하였다. 간호사의 업무성과를 측정하는 것은 환자간호와 관련된 책임과 역할을 얼마나 효과적으로 수행하는지를 보여주는 것이다[7]. 간호업무성과의 저하는 업무의 생산성과 효율성을 떨어뜨리고, 환자에 대한 무관심과 불친절, 의욕상실을 유발하여 양질의 간호를 대상자에게 제공할 수 없게 되어 병원 경영 손실과 간호 발전의 저해를 초래할 수 있다[8]. 그러므로 간호업무성과는 업무의 생산성 향상과 간호 발전의 주요한 과제이다.

간호업무는 환자간호와 함께 간호과정 적용을 위한 요인, 조직구성원으로서 갖추어야 하는 태도요인, 문제해결과 자기계발을 위한 요인 등을 포함하고 있다[3]. 최근 간호학에서는 셀프리더십에 대한 관심이 증가하여 다양한 연구가 진행되고 있다. 간호업무향상에 필요한 개인의 특성 중 창의성을 기반으로 자신을 이끌어나가는 동력으로 작용하는 셀프리더십은 개인의 내적 동기부여에 초점을 두고 있다[9]. 즉 개인의 창의성과 자발적인 능력 발휘를 통하여 개인 및 조직의 변화와 성과를 창출할 수 있는 새로운 패러다임으로서 가장 적절한 전문역량이 셀프리더십이라고 할 수 있다[10]. 셀프리더십은 시대적 흐름에 따라 타인에게 영향력을 발휘하는 전통적 리더십으로부터 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 '자율성'을 강조한 새로운 패러다임으로의 전환을 의미한다[11]. 선행연구에서 셀프리더십이 높을수록 간호업무

성과가 높게 나타난 결과를 볼 때[11] 간호업무성과를 높이기 위한 방안으로 셀프리더십을 고려해 볼 필요가 있다. 또한 셀프리더십이 높은 간호사가 인간관계, 의사소통, 창의적 행동, 간호서비스에 능력을 발휘하여 간호업무성과를 향상하는 것으로 나타났다[12]. 셀프리더십은 자율성을 기반으로 개인의 자아관리 역량과 내적 동기부여를 통하여 조직의 업무성과에 긍정적 영향을 미친다[13]. 그러므로 간호업무성과를 높이기 위해 셀프리더십을 향상하기 위한 구체적 전략이 필요하다.

의사소통은 간호업무에 있어 매우 중요한데 효율적 의사소통은 건강한 간호업무 환경을 유지하는 필수요소로 간주되고 있다[14]. 간호사의 효율적인 의사소통은 대상자의 고통 경감과 삶의 질 증진, 질병의 유병률과 경과, 합병증 및 사망률에도 영향을 줄 수 있다[15].

의사소통 장애가 발생하면 간호사들은 긴장감으로 간호업무의 효율성이 저하될 수 있다[16]. 그러므로 간호의 질과 간호업무성과를 높이기 위해서는 임상 현장에서 간호사들이 경험하는 의사소통 장애에 관심을 가져야 한다. 간호사의 효율적인 의사소통은 다른 의료인과 협력적 관계를 통해 간호업무성과를 향상시키고, 의료비용도 절감할 수 있다[17].

간호업무성과의 영향요인으로는 의사소통, 셀프리더십, 대인관계, 전문성 개발, 임상간호와 교육, 계획 및 평가 등으로 보고되고 있다[10]. 현재까지 간호사의 간호업무성과에 관한 선행연구들을 살펴보면, 의사소통능력[18], 업무성과 직무의 만족이 의사소통 유형에 미치는 효과[19-20], 의사소통 유형과 직무만족 및 간호업무성과의 관계[19-20] 등을 확인한 연구가 있다. 그러나 현재까지의 선행연구들은 대부분 간호사의 의사소통 능력 또는 의사소통 유형과 간호업무성과의 관계를 분석한 연구가 시도되었으나[17-20], 의사소통능력과 유형으로 범위가 한정되었으며, 개인의 자율성을 강조하는 셀프리더십, 의사소통 장애와 간호업무성과를 파악한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 병원간호사의 셀프리더십, 의사소통 장애 및 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 확인하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하여 병원간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위한 효율적인 관리 전략을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 셀프리더십, 의사소통 장애, 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 파악하고 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 셀프리더십, 의사소통 장애, 간호업무성과 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 셀프리더십, 의사소통 장애와 간호업무성과의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 간호업무성과 영향요인을 분석한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 셀프리더십, 의사소통 장애, 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 파악하고 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시 소재한 G종합병원에서 근무하고 있는 간호사로, 본 연구의 목적과 설명을 이해하고 연구에 참여하기를 서면으로 동의한 자로 하였다. 표본크기는 G\*Power 3.1 program을 이용하여 산출하였고, 다중회귀분석에서 유의수준  $\alpha=.05$ , 효과크기는 중간크기인 .15, 검정력 .90, 예측요인 14개로 설정하여 계산하였을 때 최소 표본크기는 166명이었다. 미응답률을 고려하여 총 200부를 배부하여 회수하였으며, 응답이 부적절한 6부를 제외하고 194부를 최종 분석 대상으로 하였다.

대상자의 구체적인 선정기준은 다음과 같다.

- 1) 간호사 면허증을 소지한 자
- 2) 병원에서 직접 간호 업무를 담당하고 있는 자
- 3) 본 연구의 목적을 이해하고 설문에 참여하기를 자의로 동의한 자

### 3. 연구도구

- 1) 셀프리더십

셀프리더십은 개인 스스로가 자신의 행동과 생각을 변화시켜 자신에게 영향력을 행사하는 리더십을 말한다[21]. 본 연구에서는 Manz[21]가 개발한 셀프리더십 측정도구를 Kim[22]이 변안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개 하위영역으로 구성되어 있으며, 각 하위영역 당 3개 문항씩 총 18개 문항이었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점이며, 점수의 범위는 18점~90점까지이고, 점수가 높을수록 대상자의 셀프리더십 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[22]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.87$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.82$ 이었다.

### 2) 의사소통 장애

Chang과 Park[23]이 개발한 의사소통 장애 요인에 대한 도구에 Kim[24]의 수정·보완을 거쳐 Ahn과 Kim[25]이 최종 수정·보완한 것을 사용하였다. 본 도구는 간호사영역 28문항, 가족영역 16문항, 환경영역 9문항, 환자상태영역 5문항의 4개 하위영역, 총 58문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이며, 점수가 높을수록 간호사가 의사소통 장애를 높게 지각하는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ahn과 Kim[25]의 연구에서 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.96$ , 간호사영역 Cronbach's  $\alpha=.94$ , 가족영역 Cronbach's  $\alpha=.88$ , 환경영역 Cronbach's  $\alpha=.86$ , 환자영역 Cronbach's  $\alpha=.83$ 이었다. 본 연구에서 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.96$ , 간호사영역 Cronbach's  $\alpha=.94$ , 가족영역 Cronbach's  $\alpha=.91$ , 환경영역 Cronbach's  $\alpha=.88$ , 환자영역 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었다.

### 3) 간호업무성과

Ko, Lee와 Lim[26]이 임상간호사의 간호업무성과를 측정하기 위하여 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 간호업무 수행능력 7문항, 간호업무 수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항의 4개 하부요인, 총 17문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ko 등[26]의 연구에서는

Cronbach's  $\alpha=.92$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.94$ 이었다.

#### 4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2018년 01월 30일부터 03월 30일까지였다. 자료수집방법은 B광역시에 소재한 G 종합병원의 간호부서장 및 병동 수간호사의 승인을 받아 진행하였다. 연구자가 선정기준에 맞는 대상자에게 연구의 목적과 방법, 설문내용을 충분히 설명한 후 서면 동의를 받고, 구조화된 설문지를 제공한 후에 직접 기입하도록 한 후 회수하였다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 셀프리더십, 의사소통 장애, 간호업무성과 정도는 평균, 평균평점과 표준편차, 최소값, 최대값을 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이는 t-test, ANOVA와 Scheffé test로 분석하였다. 셀프리더십, 의사소통 장애, 간호업무성과 정도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였으며, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

일반적 특성에서 대상자의 평균연령은 29.30±5.22세였고, 26~30세가 52.1%(101명)로 가장 많았고, 25세 이하가 21.6%(42명), 36세 이상이 13.4%(26명), 31~35세가 12.9%(25명) 순이었다. 결혼상태는 미혼이 81.4%(159명)로 가장 많았고, 기혼이 18.6%(36명)이었다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업이 67.5%(131명)로 가장 많았고, 3년제 대학교 졸업이 32%(62명), 대학원 졸업 이상 0.5%(1명) 순이었다. 직무 관련 특성을 살펴보면, 총 임상경력은 1~4년이 61.3%(119명)로 가장 많았고, 5~9년이 21.1%(41명), 10년 이상이 17.5%(34명)로 나타났다. 현재 근무하고 있는 부서에서의 경력은 1~4년이 73.2%(142명)로 가장 많았고, 5~9년이 20.6%(40명), 10년 이상이 6.2%(12명) 순으로 나타났다.

직위는 일반간호사가 89.7%(174명으로 가장 많았으며, 근무부서는 외과계가 46.9%(91명)로 가장 많았고, 내과계가 44.3%(86명), 특수파트가 8.8%(17명) 순이었다. 지난 1년 간 자기개발 활동 참여 횟수는 2~3회가 39.2%(76명)로 가장 많았으며, 1회 이하가 34%(66명), 4회 이상이 26.9%(52명)이었다(Table 1).

#### 2. 대상자의 셀프리더십, 의사소통 장애 및 간호업무성과 정도

대상자의 셀프리더십 정도는 평균 63.82±7.68(도구범위: 45~83), 평균평점 3.55±0.43(척도범위: 1~5)로 높게 나타났으며, 대상자의 의사소통 장애 정도는 평균 197.39±25.74(도구범위:140~272), 평균평점이 3.43±0.46(척도범위: 1~5)로 높게 나타났다. 대상자의 간호업무성과 정도는 평균이 60.99±7.74(도구범위: 34~82), 평균평점이 3.59±0.46(척도범위: 1~5)로 높게 나타났다(Table 2).

표 1. 대상자의 인구사회학적 및 직무 관련 특성  
Table 1. General Characteristics

특성	구분	N (%)	M±SD
연령	25세 이하	42(21.6)	29.30±5.22
	26~30세	101(52.1)	
	31~35세	25(12.9)	
	36세 이상	26(13.4)	
성별	여성	191(98.5)	
	남성	3(1.5)	
결혼상태	미혼	158(81.4)	
	기혼	36(18.6)	
종교	유	77(39.7)	
	무	117(60.3)	
최종학력	3년제	62(32.0)	
	4년제 이상	132(68)	
직위	일반간호사	174(89.7)	
	책임&수간호사	20(10.3)	
총 임상경력	1~4년	119(61.3)	
	5~9년	41(21.1)	
	10년 이상	34(17.5)	
현 부서 근무경력	1~4년	142(73.2)	
	5~9년	40(20.6)	
	10년 이상	12(6.2)	
근무부서	내과계	86(44.3)	
	외과계	91(46.9)	
	특수파트	17(8.8)	
월 평균 급여	<200만원	10(5.2)	
	201~249만원	150(77.3)	
	≥250만원	34(17.5)	
자기개발 활동 참여횟수	≤1회/년	66(34.0)	
	2~3회/년	76(39.2)	
	≥4회/년	52(26.8)	

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이

대상자의 간호업무성과 정도는 월 평균급여(F=11.26, p<.001), 직위(t=-2.83, p=.005), 총 임상경력(F=4.72, p=.010), 연령(F=3.83, p=.011)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 연령에서는 36세 이상 군이 25세 미만 군보다, 총 임상경력에서는 10년 이상 군이 1~4년 군보다, 월 평균 급여에서는 250만원 이상 군이 간호업무성과 정도가 더 높게 나타났다(Table 3).

4 대상자의 셀프리더십, 의사소통 장애 및 간호업무성과 정도의 상관관계

대상자의 셀프리더십 정도와 간호업무성과 정도 간에는 순 상관관계(r=.59, p<.001)가 있었으며, 대상자의 의사소통 장애 정도와 간호업무성과 정도 간에는 순 상관관계(r=.35, p<.001)가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 셀프리더십 정도와 의사소통 장애 정도 간에는 순 상관관계(r=.39, p<.001)가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

5. 대상자의 간호업무성과 영향요인

간호업무성과에 유의한 차이를 보였던 셀프리더십, 의사소통 장애, 직위를 단계적 다중회귀분석을 실시하여 분석하였으며, 직위는 가변수 처리하였다. 산출된 회귀모형은 유의하였으며(F=37.95, p<.001), 다중 회귀분석 독립변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀분석의 공차한계(tolerance)는 .66~.83로 0.1 이상으로 나타났고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.26~1.81로 기준치인 10을 넘지 않아 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin Watson 값을 구한 결과 1.80로 나타나 2에 가까우므로 자기 상관이 없는 것으로 확인되었다. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 예측모형 R2값은 .37로 측정변수들의 간호업무성과에 대한 설명력은 37%였다. 대상자의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 셀프리더십( $\beta=.50$ , p<.001)이었고, 그 다음으로 직위( $\beta=.15$ , p=.011), 의사소통 장애( $\beta=.16$ , p=.014) 순으로 나타났다(Table 5).

표 2. 대상자의 셀프리더십, 의사소통 장애 및 간호업무성과 정도

Table 2. Degree of Self-leadership, Communication Barrier, and Nursing Performance

변수	총점평균 (M±SD)	Min~Max	평균평점 (M±SD)	Range
셀프 리더십	63.82±7.68	45~83	3.55±0.43	1~5
의사 소통 장애	197.39±25.74	140~272	3.43±0.46	1~5
간호 업무 성과	60.99±7.74	34~82	3.59±0.46	1~5

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이

Table 3. Differences in Nursing Performance by General Characteristics

특성	구분	간호업무성과			
		M±SD	t or F	p	Scheffé
연령	≤25세 <sup>a</sup>	58.69±8.35	3.83	.011	a<d
	26~30세 <sup>b</sup>	60.74±7.60			
	31~35세 <sup>c</sup>	61.68±6.89			
	≥36세 <sup>d</sup>	65.00±6.66			
성별	여성	60.96±7.62	-0.45	.651	
	남성	63.00±16.09			
결혼상태	미혼	60.48±7.65	-1.93	.055	
	기혼	63.22±7.84			
종교	유	61.31±7.08	0.47	.639	
	무	60.78±8.17			
최종학력	3년제	60.66±7.60	-0.40	.686	
	4년제 이상	61.14±7.82			
직위	일반간호사	60.47±7.66	-2.83	.005	
	책임&수간호사	65.55±7.03			
총 임상경력	1~4년 <sup>a</sup>	59.88±8.01	4.72	.010	a<c
	5~9년 <sup>b</sup>	61.39±6.88			
	≥10년 <sup>c</sup>	64.38±6.86			
현 부서 근무경력	1~4년	60.34±7.84	1.90	.153	
	5~9년	62.75±7.10			
	≥10년	62.83±7.96			
근무부서	내과계	60.15±7.74	2.07	.129	
	외과계 특수파트	62.14±7.69 59.06±7.46			
월 평균 급여	<200 <sup>a</sup>	58.50±6.59	11.26	<.001	a, b<c
	201~249 <sup>b</sup>	59.93±7.57			
	≥250 <sup>c</sup>	66.38±6.52			
자기개발 활동 참여횟수	≤1회/년	60.11±8.85	1.31	.272	
	2~3회/년	62.10±7.24			
	≥4회 /년	60.50±6.82			

표 4. 대상자의 셀프리더십, 의사소통 장애 및 간호업무성과 정도의 상관관계

Table 4. Correlations between Self-leadership, Communication Barrier, and Nursing Performance

변수	셀프리더십	의사소통 장애	간호업무성과
	r (p)	r (p)	r (p)
셀프리더십	1	.39(<.001)	.58(<.001)
의사소통 장애		1	.35(<.001)
간호업무성과			1

표 5. 대상자의 간호업무성과 영향요인

Table 5. Factors Influence Nursing Performance

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Constant	19.10	4.28		4.46	<.001
셀프리더십	0.51	0.06	.50	7.96	<.001
직위 <sup>†</sup>	3.80	1.47	.15	2.58	.011
의사소통 장애	0.05	0.02	.16	2.48	.014
R <sup>2</sup> =.38, Adjusted R <sup>2</sup> =.37, F=37.95, p<.001					

<sup>†</sup> Dummy variable(1: 책임 및 수간호사, 0: 일반간호사)

#### IV. 논의

본 연구는 병원간호사의 셀프리더십, 의사소통 장애, 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 확인하고, 간호업무성과의 영향요인을 규명하기 위하여 시도된 연구이며, 본 연구의 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

본 연구대상자의 셀프리더십 정도는 5점 만점에 평균점 3.55±0.43점으로 중간정도의 점수로 나타났다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Seomun[13]의 연구와 Cho[6]의 연구에서는 셀프리더십 점수가 평균점 3.51점으로 본 연구결과와 유사하였다. 한편 요양병원 간호사를 대상으로 한 Han과 Kwon[27]의 연구에서는 셀프리더십 점수가 평균점 3.80점으로 본 연구대상자보다 높게 나타났으며, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im, Park과 Kim[11]의 연구에서는 평균점 3.38점으로 본 연구대상자보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 병원 이 가지는 특성이나 업무환경의 차이에 의해 나타날 수

있으므로[11], 업무환경과 병원 특성에 따른 셀프리더십의 차이를 확인하는 후속연구가 필요하다고 사료된다. 또한 임상경력이 짧은 일반간호사들을 대상으로 셀프리더십의 증진을 위한 교육프로그램 개발이 요구된다.

본 연구대상자의 의사소통 장애 정도는 5점 만점에 평균점 3.43±0.46점으로 나타났다. 이는 중환자실 간호사를 대상으로 한 Kim 등[20]의 연구에서는 의사소통 장애 점수가 평균점 3.39점으로 본 연구결과와 동일하였다. 의사소통 기술은 선천적으로 타고나는 것이 아니라 학습되는 것으로 의사소통 기술의 개발을 위한 교육의 중요성은 여러 선행연구에서 강조되어 왔다[25]. 임상현장에서 의사소통에 대한 중요성이 어느 때보다 강조되고 있으므로 병원간호사를 위한 지속적이고 체계적인 의사소통 교육이 필요하다고 사료된다. 또한 추후 일반간호사를 대상으로 병원의 규모와 특성에 따라 의사소통 장애 정도 차이가 있는지를 규명하는 연구가 필요하다고 판단된다.

본 연구대상자의 간호업무성과 정도는 5점 만점에 평균점이 3.59±0.46점으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jang과 Kim[28]의 연구에서 간호업무성과 점수가 평균점 3.59점으로 본 연구결과 일치하였다. 이는 요양병원 간호사를 대상으로 한 Han과 Kwon[27]의 연구와 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im 등[11]의 연구에서는 간호업무성과 점수가 각각 평균점 3.99점, 3.70점으로 본 연구결과보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 본 연구대상자들의 총 임상경력이 5년 미만인 간호사들이 다수를 차지하고 있어 간호업무성과의 점수가 낮은 것으로 보인다. 그러므로 신규간호사들이 심리적으로 안정되어 업무성과를 증진시킬 수 있도록 다양한 교육기회를 제공하는 것이 필요하다고 판단된다.

본 연구에서 병원간호사의 셀프리더십, 의사소통 장애와 간호업무성과 정도의 관계는 순 상관관계를 나타냈다. 이는 Im 등[11]의 연구와 Han과 Kwon[27]의 연구와 유사한 결과이다. 셀프리더십의 정도가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. 본 연구결과를 통하여 셀프리더십이 병원간호사의 간호업무성과를 증진시키는 요인임을 확인하였다. 따라서 간호업무성과의 향상을 위해서는 셀프리더십을 강화시킬 수 있는 교육 중재 및 프로그램개발과 적용이 필요하다고 사료된다.

본 연구대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요

인은 셀프리더십이었고, 직위, 의사소통 장애 순으로 나타났다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im 등[11]의 연구에서 간호업무성과 영향요인으로 셀프리더십이 나타나 본 연구결과와 유사하였다.

이상과 같이 병원간호사의 간호업무성과 정도는 셀프리더십, 의사소통 장애와 순 상관관계가 있었고, 병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 셀프리더십, 직위, 의사소통 장애로 나타났다. 따라서 병원간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서 셀프리더십을 강화시키는 전략으로 적극적인 교육중재 개발 및 적용이 필요하다고 생각한다.

본 연구의 제한점은 간호업무성과가 주관적 지표로 측정되었으며, 일 지역의 종합병원간호사를 대상으로 편의 추출하였으므로 본 연구의 결과를 일반화하거나 확대 해석하는데 신중을 기해야 한다.

## V. 결 론 및 제 언

본 연구결과, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 셀프리더십, 직위, 의사소통 장애 순으로 나타났으며, 이들 변인에 의한 전체 설명력은 37%였다. 따라서 병원간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해 셀프리더십을 강화시키는 전략으로 교육프로그램의 개발 및 적용이 필요하다고 판단된다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 임상간호사의 셀프리더십, 의사소통 장애와 간호업무성 연구와 관련하여 병원조직 차원에서 간호사의 셀프리더십과 효율적인 의사소통 개발을 위한 체계적인 전략과 프로그램 도입이 요구된다. 임상간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서 셀프리더십을 강화시킬 수 있는 프로그램의 개발 및 적용과 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

## References

[1] Han, Hye-Yui, Lee, Ji-Young, Jang, Insun. The moderating effects of social support between emotional labor and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. Vol. 24, No. 4, pp. 331-339, 2015.

- <https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.331>
- [2] B. S. Yoon, & D. B. Kim. A study on the status of Korean medical service industry and the promotion strategy. *The Journal of Professional Management*. 11, pp. 107-139, 2008.
- [3] Ko, Yu-Kyung, Lee, Tae-Wha, Lim, Ji-Young. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing*. Vol. 37, No. 3, pp. 286-294, 2007.
- [4] Oh, E. H., & Chung, B. Y. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. Vol. 17, No. 4, pp. 391-401, 2011.  
<https://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.391>
- [5] Yoon, U. J. A study on organizational characteristics and efficiency on work performance-especially hospital nursing organization. Unpublished master's thesis, Daegu University, Daegu. 1995.
- [6] Cho, K. H. The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul. 2003.
- [7] Son, Y. J., Lee, Y. A., Sim, K. N., Kong, S. S., Park, Y. S. Influence of communication competence and burnout on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. Vol. 20, No. 3, pp. 278-288, 2013.  
<https://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.3.278>
- [8] Ahn, M. K. The effect of nurse's job stress on health practice behavior. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul. 2003.
- [9] T. C. DiLiello & J. D. Houghton. Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21, No. 4, 319-337, 2006.
- [10] Im, S. L., Park, J., Kim, H. S. The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. Vol. 21, No. 3, 272-282, 2012.  
<http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>
- [11] Manz, C. C., & Neck, C. P. *Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence*. 3rd ed. Prentice Hall; 192p, 2004.
- [12] Kang, Y. S., Choi, Y. J., Park, D. L., Kim, I. J.

- A study on nurses self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. Vol. 16, No. 2, 143-151, 2010.
- [13] Seomun, G. A. The relationship of self-leadership, job satisfaction and perceived outcome in nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. Vol. 11, No. 1, 45-58, 2005.
- [14] American Association of Critical Care Nurse. AACN standards for establishing and sustaining healthy work environments: A journey to excellence. *American Journal of Critical-Care Nurse*. 14, 187-197, 2005.
- [15] Schmalenberg, G., & Kramer, M. Nuese-physician relationships in hospital: 20000 nurse tell their story. *Critical Care Nurse*, 29, 74-83, 2009. <http://dx.doi.org/10.4037/ccn2009436>
- [16] Woloshynowych, M., Davis, R., Brown, R., & Vincene, C. Communication patterns in a UK emergency department. *Annals of Emergency Medicine*, Vol. 50, No. 4, 407-413, 2007.
- [17] Mundt, M. P., Agneessens, F., Tuan, W. J., Zakletskaia, L. J., Kamnetz, S. A., & Gilchrist, V. J. Primary care team communication networks, team climate, quality of care, and medical costs for patients with diabetes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 58, No. 1, 1-11. 2016.
- [18] Mrayan, M., Al-Faouri, I. (2008). Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Journal of Nursing Management*, Vol. 16, No. 3, 246-256.
- [19] Won, Youn-Hui & Kang, Jiyeon. Intensive care unit nurse's communication experience. *Korean Journal of Adult Nursing*. Vol. 26, No. 3, 352-361, 2014.
- [20] Kim, J., Kim, K., Chung, H., Kwak, Y. The influence of communication barriers on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of Wellness*. Vol. 12, No. 1, 45-55, 2017. <http://dx.doi.org/10.21097/ksw.2017.02.12.1.45>
- [21] Manz, C. C. *The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work*. 1st ed. Prentice Hall; 115p, 1983.
- [22] Kim, H. S. The relationship between teacher's self-leadership and the job satisfaction at secondary schools. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul. 2002. 80p.
- [23] Chang, Sung-Ok, Park, Young-Joo. The study on the communication barrier for nurses in clinical settings. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. Vol. 6, No. 1, 130-140, 1999.
- [24] Kim, Soon Hee. Factors affecting communication between cancer patient and nurses. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Daegu. 2009.
- [25] Ahn, Jung Won, Kim, Keum Soon. ICU nurses' perceptions of communication difficulties, importance, satisfaction and communication barrier with patient families. *Perspectives in Nursing Science*. Vol. 10, No. 1, 12-23, 2013.
- [26] Ko, Yu Kyung, Lee, Tae Wha, Lim, Ji Young. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing*. Vol. 37, No. 3, 286-294, 2007.
- [27] Han, A-Leum, Kwon, Suhye. Effects of self-leadership and self-efficacy on nursing performance of nurses working in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontol Nursing*. Vol. 18, No. 1, 12-21, 2016. <http://dx.doi.org/10.17079/jkgn.2016.18.1.12>