

종합병원 간호사의 셀프리더십, 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향에 관한 응복합 연구

유재연¹, 이연희^{2*}, 하이경³

¹동의병원 책임간호사, ²동의대학교 간호학과 조교수, ³부산대학교 간호대학 조교수

A Convergence Study on the Effects of Self-leadership and Job Satisfaction on Nursing Performance in General Hospital Nurses

Jae Yeon Yoo¹, Yeon Hee Lee^{2*}, Yi Kyung Ha³

¹Charge Nurse, Dong-Eui Hospital

²Assistant Professor, Department of Nursing, Dong-Eui University

³Assistant Professor, College of Nursing, Pusan National University

요약 본 연구는 종합병원 간호사의 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과의 관계를 파악하고 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 2017년 10월 19일~11월 2일까지 B시 종합병원 간호사 251명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용해 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 23.0을 사용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, multiple regression으로 분석하였다. 연구대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 셀프리더십($\beta=.43, p<.001$), 총 임상경력($\beta=.26, p<.001$), 직무만족($\beta=.14, p=.010$), 연간 자기개발 활동횟수($\beta=.10, p=.049$) 순으로 나타났다. 이들 변수의 간호업무성과에 대한 설명력은 38.5%이었다($F=40.145, p<.001$). 따라서 간호업무성과 향상을 위해 셀프리더십과 직무만족을 향상하는 다각적인 중재 프로그램의 개발과 적용이 필요하다.

주제어 : 간호업무성과, 셀프리더십, 직무만족, 간호사, 간호관리

Abstract The purpose of this study was to identify factors influencing nursing performance of nurses in general hospitals. The participants were 251 nurses working in general hospitals in B city. SPSS/WIN 23.0 was used for analysis with descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients and multiple regression. The result of the multiple regression indicates self-leadership($\beta=.43, p<.001$), total clinical career($\beta=.26, p<.001$), job satisfaction($\beta=.14, p=.010$), and annual self-development activity count($\beta=.10, p=.049$) were associated with nursing performance. These factors accounted for 38.5% of the total variance in nursing performance. Considering the results of this study, multi-dimensional programs to improve self-leadership and job satisfaction should be developed and implemented in order to foster nursing performance in clinical practice.

Key Words : Nursing performance, Self leadership, Job satisfaction, Nurse, Nursing care management

*Corresponding Author : Yeon Hee Lee(vandi@deu.ac.kr)

Received August 23, 2019

Accepted October 20, 2019

Revised September 23, 2019

Published October 28, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 의료환경의 변화로 의료기관을 이용하는 의료수요자들의 의료서비스에 대한 기대감은 더욱 커지고 있으며 제공되는 의료서비스의 질은 의료생산성과 직결된다. 따라서 의료기관 인력의 약 45%에 달하는 간호조직[1]의 간호수행의 질을 관리하는 것은 의료의 생산성과 효율성을 향상에 중요한 문제이다[2,3]. 간호업무성과는 간호사가 전문성을 바탕으로 간호실무를 제공하여 간호조직의 목표를 효과적으로 수행한 결과 환자 치료에 긍정적 효과를 나타내고 환자에게 안전한 실무환경을 조성할 수 있도록 관리되어야 한다[4]. 또한, 환자뿐만 아니라 관련부서와 업무를 조정하고 환자안전에 부적절한 환경을 개선하는 업무를 수행하면서 간호사의 직급에 무관한 자발적이고 능동적인 태도가 필요하다[5].

의료기술의 발전과 양질의 의료서비스에 대한 요구 증가로 인해 간호조직에는 높은 지식수준과 새로운 기술의 적용에 따른 많은 간호업무수행이 요구되면서 간호사들이 자율성과 독립성을 가지고 적극적으로 간호조직의 목표를 달성할 수 있게 하는 새로운 리더십이 요구되고 있다[6]. 전통적인 리더십은 한 사람의 리더가 구성원에게 영향력을 행사하는 것이었으나 새로운 패러다임의 리더십은 구성원의 동기 부여에 초점을 두고 개인이 자발적으로 자신의 잠재력을 발휘하여 자신과 조직의 변화를 변화와 성과를 끌어내는 셀프리더십이다[7]. 셀프리더십은 스스로 자신에게 영향력을 행사하도록 함으로써 인간 내부의 기본적인 성향인 자율성을 강조한 개념으로[8] 개인이나 조직의 업무성과와 목표달성에 긍정적인 영향을 미친다[9]. 간호사 자신이 능동적으로 간호업무를 수행하는 능력을 향상해 적극적으로 변화에 대처하고 숙련된 간호를 제공하는 전문직 간호사로서 필수적인 요건을 갖추도록 해야 하므로 간호사의 셀프리더십은 효율적 간호업무수행의 원동력이라 할 수 있다[7]. 전문성과 조정력을 갖춘 셀프리더로서 간호사는 의료기관의 경쟁력 확보에도 매우 중요한 요인이며 셀프리더십뿐만 아니라 직무만족도 간호업무성과에 유의한 영향을 미친다[10].

직무만족은 개인이 자신의 직무에 대한 업무를 즐겁게 경험하고 긍정적으로 인식하는 태도로[11], 간호사의 직무만족은 간호사 자신의 능력을 최대한 발휘하여 환자에게 최선의 간호를 제공할 수 있게 하므로 환자 만족과 나아가 환자 결과에도 긍정적인 효과를 미친다. 직무만족이 높을수록 질적 간호를 제공하고 환자의 만족도가 증가하며 소속된 기

관에 대한 사명감이 높아지고 개인의 능력을 최대한으로 발휘하여 병원의 생산성 및 목표 도달에 중심적인 역할을 수행한다[12]. 그러므로 간호업무성과 향상을 위해서는 간호사가 자신의 직무에 만족할 수 있도록 하는 것이 중요하다.

간호업무수행의 질을 관리하기 위해서 간호사 개인의 간호역량을 개선하는 노력과 함께 조직적 차원에서 간호조직의 효율성을 높이기 위한 셀프리더십 훈련프로그램을 제공하고 직무만족을 위한 전략이 수립되어야 한다[13,14]. 하지만 셀프리더십의 간호업무수행이나 개인적 특성과의 관련성에 대한 연구들이 시행되어왔으나 이러한 요인들 간의 역할에 대해서는 명확한 설명은 부족한 상태이다[15]. 또한 셀프리더십과 직무만족 간의 상관성에 대해서도 일관된 결과를 보이지 않았으나[16,17] 직무만족과 간호업무수행 간의 연관성은 보고된 바 있다. 따라서 간호사 스스로가 조직 목표달성을 위한 잠재력을 발휘하는 셀프리더십과 자신의 업무에 대한 긍정적 인식인 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 업무성과 향상을 위한 질 관리 및 인력관리 교육프로그램 개발을 위한 기초자료를 마련하는 것이 필요하다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 셀프리더십, 직무만족 및 간호업무성과의 정도와 관련성을 파악하고 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하고자 함이다.

구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 셀프리더십, 직무만족 및 간호업무성과의 정도를 확인한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무만족 및 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 일반적 특성과 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과 간의 관계를 확인한다.
- 5) 대상자의 일반적 특성, 셀프리더십과 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 셀프리더십, 직무만족 및 간호업무성과를 파악하여 변수 간의 관계를 확인하고 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시에 소재한 560병상 규모의 A병원에 근무하는 간호사 중 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의하여 동의서에 서명한 간호사를 대상으로 하였다.

연구수행을 위해 필요한 대상자 수의 산정은 G*power 3.1 표본 수 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 임의 추정 예측 변수 13개, 유의수준 $\alpha=.05$, 검정력($1-\beta$)=0.95, 효과크기=0.20으로 계산하였다. 필요한 표본 수는 204명으로 산출되었고 탈락률을 고려하여 276부의 설문지를 배부하여 불응실한 응답, 부정확한 기재와 미회수 25부를 제외한 총 251부(응답률 90.9%)를 최종 분석하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 자기기입식 설문지를 이용하였으며, 일반적 특성 14문항, 셀프리더십 18개 문항, 직무만족 29문항, 간호업무성과 23개 문항으로 총 84문항으로 구성되어 있다.

2.3.1. 셀프리더십

셀프리더십은 스스로 영향력을 발휘하기 위해 자기 자신에게 사용하는 행동, 사고, 감정에 초점을 맞춘 자율성을 지닌 리더십을 의미한다. 본 연구에는 Manz[18]가 개발한 셀프리더십 측정도구를 김한성[19]이 변안한 도구를 조경희[20]가 간호사 대상으로 수정, 보완한 것을 사용하여 측정하였다. 본 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개 하위영역으로 구성되어 있으며, 각 하위 영역 당 3개 문항씩으로 총 18개 문항이었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점이며 점수의 범위는 18~90점까지이고 점수가 높을수록 대상자의 셀프리더십 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 원 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .87이었고 조경희[20]의 연구에서는 Cronbach's α 는 .86이었다. 본 연구에서 각 하위 영역들은 최소 .72에서 최대 .86의 신뢰를 나타냈으며 도구 전체의 Cronbach's α 는 .81이었다.

2.3.2. 직무만족

직무만족은 자신의 업무환경과 경험을 통한 결과로 즐겁고 긍정적인 감정 상태를 가지는 것을 의미한다[11]. 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hassel[21]가 개

발한 직무만족측정도구를 구옥희[22]가 수정, 보완한 것을 사용하였다. 본 도구는 6개 영역으로 구성되어 있으며 보수 7문항, 자율성 5문항, 업무요구 3문항, 조직/행정적 요구 3문항, 직업의 전문성 7문항, 상호작용 4문항의 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지이며, 점수의 범위는 29~145점이고 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 구옥희[22]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었다.

2.3.3. 간호업무성과

간호업무성과란 간호사가 환자에게 필요한 간호활동과 관련된 업무를 실제로 수행하는 것을 말한다[20]. 본 연구에서는 박성애[23]가 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 독자적 간호업무 9문항, 비독자적 간호업무 9문항, 대인관계 업무 5문항으로 총 23개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점이며 점수의 범위는 23~115점까지이고 점수가 높을수록 대상자의 간호업무성과 정도가 높은 것을 의미한다. 도구개발 당시 Cronbach's α 는 .96이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95이었다. 각 영역별 Cronbach's α 는 독자적 간호업무는 .89, 비독자적 간호업무는 .91, 대인관계업무는 .91이었다.

2.4 자료수집

본 연구의 자료수집 기간은 2017년 10월 19일부터 11월 2일이었고 연구자가 간호부에 연구목적을 설명하고 허락을 얻은 후 병동, 중환자실, 응급실 및 수술실 수간호사에게 협조를 요청하여 설문지를 배부하였으며 작성이 완료된 설문지는 연구자가 직접 회수하였다. 윤리적 고려를 위해 연구자는 대상자에게 연구목적을 설명하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 경우 설문지를 작성하도록 하였으며 연구 참여 중에도 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있으며 그로 인한 불이익이 없음을 설명하였다. 연구자료는 연구목적 이외에는 사용되지 않으며 연구참여자의 익명성을 보장한다는 내용의 서면동의서를 받았다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하였고 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 분석하였다.
- 2) 대상자의 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과는 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무만족 및 간호업무성과 간의 차이를 파악하기 위해 t 검정과 일원배치분산분석을 사용했으며 정규성을 만족하지 않은 경우 비모수적 방법인 Mann-Whitney U 검정과 Kruskal-Wallis H 검정을 사용하였다. 사후검증을 위해 Scheffe's test를 시행하였다.
- 4) 대상자의 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과의 관계는 피어슨 상관분석으로 분석하였다.
- 5) 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 단계적 회귀분석으로 분석하였다.

3. 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1에 따르면 전체 대상자 251명 중 여자가 97.2%이었고 평균 연령은 29.3±7.8세로 30세 이하가 72.4%이었다. 결혼상태는 미혼이 79.3%이었고, 학력은 학사가 65.7%, 월수입은 200~250만원 미만이 66.9%로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 73.3%로 가장 많으며, 총 임상경력은 평균이 6.31±7.30년이었고 총 임상경력 3년 이하인 간호사는 49.4%이었으나 현재 근무지에서의 경력이 3년 이하인 경우는 68.5%로 더 높은 비율을 나타내었다. 일반병실이나 특수부서에 근무 중인 간호사가 89.6%이었고 이들 중 60.6%에 해당하는 간호사가 월 6~9회의 야간근무를 하고 있었다. 연간 1회 이상의 자기계발활동을 하고 있는 경우가 93.2%이었다.

3.2 대상자의 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과의 정도

Table 2에 의하면 대상자의 셀프리더십의 평균점수는 62.06±6.67(항목평균 3.45±0.37), 직무만족은 82.64±11.04(항목평균 2.85±0.38), 간호업무성과는 88.55±11.28(항목평균 3.85±0.49)로 나타났다.

3.3 대상자 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과의 정도

대상자 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과의 정도는 Table 1과 같다.

3.3.1. 셀프리더십

대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십 정도는 연령($Z=15.56, p<.008$), 결혼여부($U=4140.00, p<.008$), 교육정도($Z=8.52, p<.014$), 총 임상경력($Z=12.60, p<.027$), 직위($Z=6.48, p<.039$), 월수입($Z=11.24, p<.010$), 한 달 야간근무 횟수($Z=10.06, p<.018$), 리더십교육 경험횟수($Z=9.14, p<.028$), 리더십교육 참여의도($U=5199.50, p<.021$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

3.3.2. 직무만족

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령($Z=11.63, p<.040$), 총 임상경력($Z=18.92, p<.002$), 현 부서 임상경력($F=3.49, p<.009$), 직위($Z=6.44, p<.040$), 리더십경험 교육 횟수($F=2.72, p<.045$), 리더십교육 희망 유무($U=4589.00, p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

3.3.3. 간호업무성과

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령($Z=38.33, p<.001$), 결혼여부($Z=3575.00, p<.001$), 교육정도($Z=10.63, p<.005$), 총 임상경력($F=25.95, p<.001$), 직위($Z=31.30, p<.001$), 월수입($Z=32.13, p<.001$), 한 달 야간근무 횟수($Z=13.35, p<.004$), 일 년 자기계발 활동 횟수($Z=16.35, p<.003$), 리더십교육 경험횟수($Z=14.14, p<.003$), 리더십교육 희망유무($U=4520.00, p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

3.4 대상자의 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과 간의 관계

대상자의 일반적 특성과 셀프리더십, 직무만족, 간호업무성과 중 통계적으로 유의한 차이를 보인 변수인 연령, 총 임상경력, 현 부서 임상경력, 한 달 야간근무 횟수, 연간 자기계발 활동횟수와 상관분석 결과는 Table 3과 같다. 간호업무성과는 연령($r=.366, p<.001$), 총 임상경력($r=.377, p<.001$), 현 부서 임상경력($r=.151, p<.016$), 연간 자기계발활동 횟수($r=.173, p<.006$), 직무만족($r=.308, p<.001$), 셀프리더십($r=.547, p<.001$)은 유의한 양의 상관관계에 있었으며, 월간 야간근무 횟수($r=-.165, p<.009$)는 유의한 음의 상관관계에 있었다. 총 임상경력과 연령($r=-.953, p<.001$)은 매우 강한 양의 상관관계를 나타냈다. 이 두 특성을 회귀분석의 독립변수로 사용할 경우, 다중공선성이 발생하여($VIF=11.065$) 두 개의 특성 중 연령을 제외하고 회귀분석을 실시하였다.

Table 1. General Hospital Nurses' Self-leadership, Job-satisfaction and Nursing Performance according to General Characteristics of Participants (N=251)

Variables	Categories	n(%)	Self-leadership			Job satisfaction			Nursing performance		
			M±SD	t/F/U/Z (p)	Scheffé	M±SD	t/F/Z/Z (p)	Scheffé	M±SD	t/F/U/Z (p)	Scheffé
Gender	Male	7(2.8)	3.56±0.42	774.000* (0.672)		2.71±0.38	701.500* (0.420)		3.83±0.36	842.000* (0.949)	
	Female	244(97.2)	3.44±0.37			2.85±0.38			3.85±0.49		
Age (year)	≤23 ^a	49(19.5)	3.37±0.31	15.563** (0.008)	a, b < e, f	2.90±0.38	11.630** (0.040)		3.69±0.49	38.332** (.001)	a, b, c < d, e, f
	24-26 ^b	79(31.4)	3.40±0.36			2.78±0.34			3.73±0.40		
	27-30 ^c	54(21.5)	3.45±0.40			2.79±0.40			3.76±0.43		
	31-35 ^d	24(9.6)	3.47±0.47			2.86±0.38			4.10±0.45		
	36-45 ^e	28(11.2)	3.62±0.33			2.93±0.41			4.23±0.51		
	≥46 ^f	17(6.8)	3.60±0.30			3.04±0.36			4.14±0.52		
Marital status	Single	199(79.3)	3.42±0.38	4140.000* (0.026)		2.83±0.37	4321.500* (0.067)		3.80±0.47	3575.000* (0.001)	
	Married	52(20.7)	3.54±0.32			2.93±0.41			4.05±0.52		
Religion	Christian	27(10.8)	3.52±0.33	6.289** (0.098)		2.88±0.38	0.933** (0.817)		3.89±0.43	2.533** (0.469)	
	Buddhism	59(23.5)	3.45±0.30			2.85±0.35			3.92±0.46		
	Catholic	15(6.0)	3.64±0.29			2.80±0.53			3.79±0.66		
	Others	150(59.8)	3.42±0.40			2.85±0.38			3.82±0.49		
Education level	Associate degree ^a	68(27.1)	3.36±0.35	8.520** (0.014*)	a<c	2.91±0.38	1.922 (0.148)		3.75±0.44	10.631** (0.005)	A<B<C
	Bachelor's degree ^b	165(65.7)	3.46±0.37			2.84±0.37			3.85±0.49		
	≥Master degree ^c	18(7.2)	3.64±0.37			2.73±0.41			4.23±0.53		
Total clinical carrier (years)	<1 ^a	62(24.7)	3.40±0.38	12.597** (0.027)	a, b, c, d < e	2.95±0.35	18.917** (0.002)	b, c, d<e	3.73±0.49	25.946*** (.001)	b < e, f a, b, c< f
	1-3 ^b	62(24.7)	3.37±0.38			2.76±0.40			3.66±0.45		
	4-8 ^c	60(23.9)	3.46±0.34			2.78±0.32			3.86±0.39		
	9-15 ^d	32(12.7)	3.50±0.39			2.78±0.39			4.03±0.44		
	16-20 ^e	17(6.8)	3.49±0.31			2.93±0.43			4.11±0.61		
	≥21 ^f	18(7.2)	3.69±0.33			3.11±0.38			4.30±0.44		
Present clinical career (years)	<1	94(37.4)	3.45±0.39	1.124 (0.346)		2.94±0.37	3.494 (0.009)	a < e	3.8±0.53	2.046 (0.089)	
	1-3	78(31.1)	3.41±0.38			2.76±0.38			3.79±0.48		
	4-8	48(19.1)	3.48±0.37			2.76±0.39			3.94±0.46		
	9-15	19(7.6)	3.38±0.25			2.92±0.3			4±0.34		
	≥16	12(4.8)	3.63±0.26			2.98±0.32			4.05±0.51		

*:Mann-Whitney U test, **:Kruskal-Wallis H test
(Continued on next page)

Table 1. General Hospital Nurses' Self-leadership, Job-satisfaction and Nursing Performance according to General Characteristics of Participants (N=251)

Variables	Categories	n(%)	Self-leadership			Job satisfaction			Nursing performance		
			MtSD	t/F/U/Z (p)	Scheffé	MtSD	t/F/U/Z (p)	Scheffé	MtSD	t/F/U/Z (p)	Scheffé
Work position	Staff nurse ^a	184(73.3)	3.42±0.36	6.484** (0.039)	a < c	2.82±0.38	6.442** (0.040)	a, b < c	3.75±0.45	31.303** (.001)	a < b < c
	Charge nurse ^b	52(20.7)	3.50±0.38			2.87±0.36			4.05±0.48		
	Nursing manager ^c	15(6.0)	3.65±0.36			3.11±0.38			4.37±0.44		
Monthly Income (10,000 won)	<200 ^a	22(8.8)	3.46±0.31	11.240** (0.010)	b < c, d	2.76±0.41	5.019** (0.170)		3.77±0.44	32.132** (.001)	a < c, d a, b < d
	200~<250 ^b	168(66.9)	3.40±0.36			2.83±0.38			3.76±0.47		
	250~<300 ^c	43(17.1)	3.59±0.40			2.92±0.33			4.10±0.51		
	≥300 ^d	18(7.2)	3.56±0.36			3.02±0.43			4.23±0.34		
Work unit	Ward	165(65.7)	3.42±0.36	.332** (0.847)		2.87±0.36	1.950 (0.122)		3.88±0.46	.354** (0.838)	
	Special department ¹⁾	60(23.9)	3.47±0.38			2.75±0.37			3.87±0.48		
	Outpatient department	26(10.4)	3.47±0.30			2.86±0.49			3.91±0.51		
Number of night shifts per month	0 ^a	63(25.0)	3.57±0.33	10.055** (0.018)	c < d	2.81±0.47	0.467 (0.708)		4.03±0.55	13.354** (0.004)	b < d
	1-5 ^b	30(12.0)	3.46±0.32			2.91±0.31			3.74±0.52		
	6-9 ^c	152(60.6)	3.39±0.38			2.86±0.36			3.79±0.44		
	≥10 ^d	6(2.4)	3.62±0.41			2.81±0.26			4.12±0.34		
Annual self-development activity count (year)	0	17(6.8)	3.25±0.50	8.567** (0.073)		2.87±0.38	0.232** (0.994)		3.47±0.59	16.348** (0.003)	a < b < d a < b, c, d
	1	108(43.0)	3.42±0.32			2.87±0.37			3.82±0.45		
	2-5	107(42.6)	3.48±0.38			2.83±0.41			3.89±0.50		
	6-9	12(4.8)	3.55±0.48			2.84±0.36			4.18±0.44		
	≥10	7(2.8)	3.67±0.28			2.86±0.24			3.98±0.25		
Number of participation in leadership education (year)	0 ^a	130(51.7)	3.40±0.37	9.137** (0.028)	a < d	2.80±0.36	2.718 (0.045)	a < d	3.76±0.47	14.136** (0.003)	a, b < d
	1 ^b	77(30.7)	3.46±0.36			2.86±0.40			3.86±0.48		
	2 ^c	17(6.8)	3.48±0.40			2.94±0.38			3.94±0.51		
	≥3 ^d	27(10.8)	3.62±0.36			3.01±0.35			4.17±0.47		
Intention to participate leadership education	Yes	180(71.7)	3.49±0.34	5199.500* (0.021)		2.90±0.38	4589.000* (0.001)		3.92±0.49	4520.000* (.001)	
	No	71(28.3)	3.34±0.41			2.72±0.36			3.67±0.45		

*:Mann-Whitney U test,**:Kruskal-Wallis H test, ¹⁾Special department=intensive care unit, emergency room, operating room, recovery room

Table 2. Mean Scores of the Study Variables (N=251)

Variables	Scores		
	MtSD	Min-Max	Item score
Self leadership	62.06±6.67	31-82	3.45±0.37
Self-expectation	11.04±1.82	3-15	3.68±0.61
Rehearsal	11.38±1.80	4-5	3.79±0.60
Creating goal	10.37±2.17	3-15	3.46±0.72
Self-compensation	11.52±1.97	3-15	3.84±0.66
Self-criticism	7.43±2.08	3-14	2.48±0.69
Constructive thought	10.31±1.64	6-15	3.44±0.55
Job satisfaction	82.64±11.04	46-117	2.85±0.38
Pay	15.63±4.05	7-27	2.23±0.58
Autonomy	14.94±3.04	5-23	2.99±0.61
Task Requirement	8.90±1.86	4-14	2.97±0.62
Organizational requirement	9.67±2.15	3-15	3.22±0.72
Interaction	14.16±2.37	6-20	3.54±0.59
Job prestige/status	19.33±4.33	7-34	2.76±0.62
Nursing performance	88.55±11.28	54-115	3.85±0.49
Independent nursing	29.93±4.15	14-40	3.74±0.52
Interdependent duty	38.90±5.26	22-50	3.89±0.53
Personal relationship	19.71±2.98	11-25	3.94±0.60

Table 3. Correlations among participants' characteristics, self-leadership, job satisfaction and Nursing performance (N=251)

	1	2	3	4	5	6	7	8
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Self-leadership	1							
2. Job satisfaction	.318** (.001)	1						
3. Nursing performance	.547** (.001)	.308** (.001)	1					
4. Age	.228** (.001)	.164** (.009)	.366** (.001)	1				
5. Total clinical carrier	.214** (.001)	.133* (.035)	.377** (.001)	.953** (.001)	1			
6. Present clinical career	.077 (.227)	.007 (.911)	.151* (.016)	.481** (.001)	.512** (.001)	1		
7. Number of night shifts per month	-.175** (.005)	.031 (.630)	-.165** (.009)	-.537** (.001)	-.565** (.001)	-.259** (.001)	1	
8. Annual self-development activity count	.138* (.029)	-.017 (.788)	.173** (.006)	.063 (.317)	.063 (.324)	-.037 (.562)	-.074 (.240)	1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

3.5 간호업무성과 영향 요인

셀프리더십, 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 실시에 앞서 각 변수들 간에 다중공선성이 발생하는지 여부를 확인하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 값을 검토한 결과, 분산팽창계수(VIF)의 값이 10 이하, 공차한계 값이 0.1 이상으로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 잔차의 독립성을 검증하기 위해 Durbin-Watson 값이 1.897로 2에 가까운 값이므로 자기상관이 없는 것으로 나타

나 잔차의 등분산성과 정규분포가정을 만족하는 것으로 나타났다. Table 4에 의하면 간호업무성과에 유의한 영향요인은 셀프리더십, 직무만족, 총 임상경력, 연 간 자기개발 활동횟수로 설명력이 38.5%이었다($F=40.145, p < 0.001$). 간호업무 성과에 가장 주요한 영향요인은 셀프리더십($\beta=.43, p < 0.001$) 이었고, 두 번째 영향요인은 총 임상경력($\beta=.26, p < 0.001$), 다음으로 직무만족($\beta=.14, p=.010$), 연간 자기개발 활동횟수($\beta=.10, p=.049$)이었다.

Table 4. Predictors of Nursing Performance

Variables	β	B	SE	t (p)
(Constant)		1.20	.26	4.67 (.001)
Self leadership	.43	.57	.07	8.08 (.001)
Job satisfaction	.14	.18	.07	2.61 (.010)
Total Clinical carrier	.26	.02	.00	5.10 (.001)
Annual self-development activity count	.01	.02	.01	1.98 (.049)

Adjusted $R^2=0.385, F=40.145, p < 0.001$

4. 논의

본 연구결과를 살펴보면 셀프리더십의 평균점수는 총 90점 만점에 62.06점, 평균 5점 중 3.45점으로 본 연구에 참여한 간호사의 셀프리더십 수준은 조정림[3]이 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사에게 측정한 63.8점 보다 다소 낮은 결과를 나타내었다. 조정림[3]의 연구에서 일반

적 특성에 따른 셀프리더십 수준을 분석하지 않아 직접 비교는 어렵지만 본 연구 대상자는 외래 또는 특수부서에 근무하는 간호사가 34.3%로 높아 의사 주도의 업무가 많은 부서의 특성이 반영된 것으로 생각된다. 중소병원 간호사의 셀프리더십 수준이 종합병원 이상의 규모에서 근무하는 간호사보다 높은 결과를 통해[9,24] 병원조직에서 간호사에게 기대하는 역할에 따라서도 셀프리더십의 개발 기회의 차이

도 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 셀프리더십은 개인 스스로 가지는 기대나 성취감을 얻는 내적보상이 강조된 것에서 기인하므로[25], 간호사의 역량을 인정하고 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 자율성이 확대될 수 있도록 근무부서의 환경에 맞추어 셀프리더십을 개선할 수 있는 교육프로그램이 적용되어야 할 것으로 보인다.

셀프리더십의 하위요인은 자기보상, 리허설, 자기기대, 목표설정, 건설적사고, 자기비판 순으로 높은 것으로 나타났다. 선행연구[2,7,26]에서도 자기보상, 자기기대의 하위요인이 높았다. 이는 셀프리더십의 자기보상, 리허설과 자기기대는 간호사의 역량을 발휘할 수 있도록 하는 데 큰 영향을 미치는 자율성 요인으로 자신의 성과에 대해 높은 기대와 체계적인 준비를 의미한다. 자기비판은 평균점수 2.48점으로 가장 낮게 나타났으며 이는 김영희[16]의 결과와 일치하였다. 이는 어려운 상황에서 좌절하지 않고 극복할 수 있는 기회요인을 찾음으로써 자신의 업무에 대해 구체적인 목표를 설정하고 건설적사고를 할 수 있도록 셀프리더십의 인지적 전략을 사용할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 셀프리더십은 자기통제와 자기영향력을 기반이 되므로 조직특성에 비해 개인특성이나 직무특성과 강한 상관관계가 있어 [15] 향후 셀프리더십에 대한 교육 및 실무에서 임상간호사의 셀프리더십 향상은 조직차원보다는 개인의 차원에 초점을 둔 접근이 필요할 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 셀프리더십은 연령, 학력, 임상경력, 직위, 월수입에 따라 셀프리더십 정도에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 특히 연령이 높고 근무경력이 많고 교육정도 및 직위가 높을수록 셀프리더십이 높았다. 이는 선행연구[2,9,27]의 결과와 유사하였다. 이러한 결과는 연령이 증가함에 따라 임상경력이 많아지게 되므로 간호업무 관련 역량이 높아져 독립적으로 판단할 기회가 많아지게 되므로 셀프리더십이 높아지는 것과 관련 있는 것으로 생각된다. 따라서 종합병원에서는 임상경력이 많은 간호사의 이직을 방지하고 근무만족도를 높이고 간호업무성고를 향상시키는 행정적 시스템 구축이 필요하다.

직무만족의 평균점수는 총점 145점 만점에 82.64점, 평균 5점 중 2.85점으로 중간보다 낮은 직무만족도를 나타내었는데 이는 선행연구 결과[28,29]보다 높았으나 큰 차이는 없었다. 하위요인은 상호작용이 가장 높았고 행정적 요소, 자율성, 업무요구, 전문성, 보수 순이었다. 보수는 평균점수 2.23점으로 가장 낮게 나타났는데 이는 선행연구의 결과에서도 일반적으로 보고되고 있다[29]. 보수는 주관적이고 상대

적이지만 적절한 경제적 보상의 기준을 마련하는 것은 간호사의 직업의 사회적 기대에 부응할 수 있도록 하는 것이며 이는 간호사의 직무만족을 더욱 높이기 위한 전략으로 필수적이다.

일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 연령, 총 임상경력, 현 부서 임상경력, 직위, 리더십교육 경험유무, 리더십교육 희망유무에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령과 총 임상경력이 많을수록 직무만족 정도가 높은 것은 선행연구[14]와 유사하였다. 본 연구결과, 연령과 총 임상경력에서 24~30세, 경력 1년 이상~15년 이하인 간호사의 직무만족 정도가 낮게 나타난 것은 임상경력이 많아짐에 따라 업무의 숙련도가 높아지면서 책임감이 요구되는 업무량의 증가에 따른 것으로 보인다. 직무만족은 간호업무성고의 향상에 긍정적인 영향을 미치므로 직무만족이 낮고 이직의도가 높은 20대 후반의 간호사를 중심으로 직무만족도 향상을 위한 병원의 간호인력관리 전략이 필요하다. 또한, 직무만족은 다차원적인 개념으로 직업에 대한 자기기대와 사회적, 조직적 기대의 결과이므로[30] 조직적이고 전문적인 지원을 늘리기 위해 시스템 기반 중재를 개발하고 수행할 필요가 있다.

간호업무성고의 평균 점수는 총점 88.55점, 평균 5점 중 3.85점으로 중등도 이상이었으며 각 영역별에 있어 대인관계업무, 비독자적 간호업무, 독자적 간호업무 순으로 간호업무성고가 큰 것으로 나타났다. 이는 선행연구인 서문경에 [2]의 연구보다 높았고 비독자적 간호업무, 대인관계업무, 독자적 간호업무 순으로 나타난 결과와 차이가 있었다. 이러한 결과는 간호사의 업무 특성이 환자와 가족뿐만 아니라 타 부서들과 상호협조가 필수적이고 동료들과 환자간호에 대해 인수인계를 통해 업무를 해야 하는 간호사의 업무 현황을 나타내주며 비독자적인 간호업무를 수행하느라 독자적인 간호업무를 우선으로 하지 못하고 있음을 알 수 있다. 그러므로 독자적 간호업무 수행을 향상시키기 위한 교육과 전략이 필요하다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 간호업무성고에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 것은 연령, 결혼여부, 교육정도, 총 임상경력, 직위, 급여, 연간 자기계발 활동횟수, 리더십교육 경험유무, 리더십교육 희망유무였다. 연령으로는 31세 이상이 30세 이하보다 높았고, 석사이상의 학력이 대학졸업자보다, 결혼한 간호사가 미혼인 간호사보다, 간호관리자가 일반간호사보다 높아 다른 연구자들과 유사한 결과를 보여주었다. 이는 병원간호사를 대상으로 한 연구들[4,26]과 비슷한 결

과로 임상경력이 많고 직위가 높을수록 다양한 경험을 통한 간호업무 경험이 축적되어 간호업무성과 정도가 높고 학업을 통해 자기계발을 지속적으로 한 간호사가 전문성이 축적되어 간호업무성과가 높은 것으로 생각된다. 이는 간호에서 지속적인 교육과 재교육의 기회 제공이 종합병원 간호사의 간호업무성과 향상에 중요한 요소임을 알 수 있다.

셀프리더십, 직무만족 및 간호업무성과의 상관관계 분석 결과, 셀프리더십, 직무만족은 간호업무성과와 정적 상관관계가 있었다. 이는 셀프리더십은 간호업무성과 간에는 밀접한 관계가 있고 긍정적인 영향을 준다고 한 선행연구 [2,9,27]와 일치하였다.

간호업무성과에 영향을 미치는 주요 요인을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 셀프리더십, 직무만족, 총 임상경력, 연간 자기개발 활동 횟수가 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이 요인들은 종합병원간호사의 간호업무성과를 38.5% 설명하였다. 이는 셀프리더십이 높고 직무에 만족하고 총 임상경력이 많고 자기개발 활동이 많을수록 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 결과를 보여주는 것으로 이는 선행연구[29]와 일치한다. 간호사는 전문성을 바탕으로 자율성을 발휘하여 셀프리더십의 행동적 전략인 자기기대와 자기보상을 충족하기 위해 준비하고 스스로 목표를 정하고 간호업무를 수행함으로써 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각된다.

이러한 결과를 토대로 간호사 스스로 자기를 관리하고 업무 목표를 설정하여 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 셀프리더로서 역량을 강화하고 직무만족을 높이기 위해 개인의 노력 뿐 만 아니라 조직적이고 전문적인 지원을 늘리기 위한 시스템 기반의 정책 등이 뒷받침이 된다면 간호업무성과를 향상시켜 나아가 병원 조직의 성과를 향상시킬 수 있을 것으로 생각된다.

5. 결론

본 연구는 효율적인 간호조직관리와 간호업무성과 향상을 위한 기초를 제공하기 위해 시행하였다.

본 연구의 연구결과를 토대로 결론을 내리자면 간호업무성과에 결정적으로 영향을 미치는 변수는 셀프리더십, 총 임상경력, 직무만족 그리고 연간 자기개발 횟수이었다. 따라서 간호업무성과 향상을 위해 교육의 기회를 제공하고 간호사의 셀프리더십을 강화할 수 있는 전략이 필요함을 시사해주었다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫

째, 본 연구에서 사용한 셀프리더십, 직무만족 측정 도구는 외국에서 개발한 도구를 번역, 수정한 도구를 사용하여 현재 우리나라의 임상상황을 반영할 수 있는 도구 개발이 필요하다. 둘째, 병원 조직의 규모나 특성, 조직문화에 따른 간호사의 직무만족, 셀프리더십 및 간호업무성과에 대한 반복연구를 시행하는 것이 필요하다. 셋째, 실무에서 임상간호사의 셀프리더십 향상은 조직차원보다 개인의 차원에 초점을 둔 프로그램의 도입과 훈련이 필요할 것으로 생각된다.

REFERENCES

- [1] Korean Statistical Information Service. (2017). Medical personnel status. August, 1, 2019, Retrieved from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=350&tblId=TX_35003_A003&checkFlag=N
- [2] G. A. Seomun, S. O. Chang, K. H. Cho, I. A. Kim & S. J. Lee. (2006). The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 12(1), 151-8.
- [3] J. L. Cho. (2019). The effect of self-leadership and communication barriers on nursing Performance in hospital nurses. *Journal of the Convergence on Culture Technology*, 5(2), 239-246. DOI : 10.17703/JCCT.2019.5.2.239
- [4] L. T. Kohn, J. M. Corrigan & M. S. Donaldson. (2000). *To Err Is Human : Building a Safer Health System*. Washington, D.C: National Academy Press.
- [5] S. H. Lee & E. J. Lee. (2018). Influence of nurses' critical thinking disposition and self-leadership on clinical competency in medium sized hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(3), 336-346.
- [6] H. J. Won & S. H. Cho. (2013). A review of research on self-leadership in nurses'. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 151-158.
- [7] M. J. Shin, J. O. Cheong & T. Kim. (2017). Self-leadership of nurses, professional nursing competence, and job commitment: an empirical examination of the influence of self-leadership. *Journal of Government and Policy*, 9(2), 67-95.
- [8] C. C. Manz & H. P. Sims Jr. (2001). *The new superleadership, leading others to lead themselves*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- [9] K. N. Park & M. K. Park. (2008). A study on nurses'

- self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 63-71.
- [10] Y. Cho & M. Choi. (2016). Effect of clinical nurses' basic psychological need, self-leadership and job stress on nursing performance. *Journal of Digital Convergence*, 14(8), 343-353.
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.8.343
- [11] E. A. Loke. (1976). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago : Rand McNally College Publishing Co.
- [12] S. Kim, & M. Lee. (2006). A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses. *Journal of Korean Nursing Administration*, 12(1), 122-130.
- [13] S. Y. Kim, E. Kim, B. Kim & E. Lee. (2016). Influence of nurses' self-leadership on individual and team members' work role performance. *Journal of Korean Academy Nursing*, 46(3), 338-348.
DOI : 10.4040/jkan.2016.46.3.338
- [14] S. Choi, I. Jang, S. Park, & H. Lee. (2014). 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*, 20(2), 206-214.
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.2.206
- [15] K. Yu, H. Park & K. Jang. (2018). Factors related to self-leadership of Korean clinical nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 410-422.
DOI : 10.11111/jkana.2018.24.5.410
- [16] Y. H. Kim & Y. M. Lee. (2009). Influence of self-leadership on job stress, job satisfaction and burnout among nurses in hospitals. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11(4), 1939-1951.
- [17] S. Yang & E. Jeong. (2017). Convergence effects of positive psychological capital and self-leadership in clinical nurses on job satisfaction. *Journal of Digital Convergence*, 15(6), 329-337.
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.6.329
- [18] C. C. Manz. (1983). *The art of self-leadership : strategies for personal effectiveness in your life and work*. 1st ed.: NJ: Prentice Hall Inc.
- [19] H. S. Kim. (2002). *The relationship between teachers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools*. Unpublished master's thesis. Soongsil University, Seoul.
- [20] K. H. Cho. (2003). *The Influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice*. Unpublished master's thesis. Korea University, Seoul.
- [21] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont, & A. M. Haase. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- [22] O. H. Koo. (2000). *Clinical nurses' s perception of empowerment structural model in nursing organization*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Daejeon.
- [23] S. A. Park. (1990). An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units. *Seoul Journal of Nursing*, 4(1), 45-61.
- [24] A. Han, S. Zon. (2016). Effects of self-leadership and self-efficacy on nursing performance of nurses working in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontologic Nursing*, 18(1), 12-21.
DOI : 10.17079/jkgn.2016.18.1.12
- [25] Y. Kim. (2005). *The relation between self-leadership and individual learning of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Wonju.
- [26] M. Jang & H. Kim. (2018). A convergence study on the effects of self-leadership and self-esteem on nursing performance. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(2), 51-59.
DOI : 10.15207/JKCS.2018.9.2.051
- [27] S. I. Im, J. Park & H. S. Kim. (2012). The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 274-282.
DOI : 10.5807/kjohn.2012.21.3.274
- [28] M. Sung & O. B. Eum. (2009). Relationships between critical thinking disposition, professional nursing competence and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Nursing Administration*, 15(1), 26-36.
- [29] M. H. Sung & M. Y. Lee. (2017). Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 1-8.
- [30] A. Ravari, M. Bazargan, Z. Vanaki & T. Mirzaei. (2012). Job satisfaction among Iranian hospital-based practicing nurses: examining the influence of self-expectation, social interaction and organisational situations. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 522-533.

유 재 연(Jae Yeon Yoo)

[정회원]



- 2008년 2월 : 한국방송통신대학교 간호학과
- 2002년 3월 ~ 현재 : 동의병원 책임 간호사
- 관심분야 : 수술환자간호, 회복실 간호
- E-Mail : yoo1237@hanmail.net

이 연 희(Yeon Hee Lee)

[정회원]



- 1993년 2월 : 부산대학교 간호학과 (간호학사)
- 2004년 8월 : 부산대학교 대학원 (간호학석사)
- 2015년 8월 : 부산대학교 대학원 (간호학박사)

- 2010년 9월 ~ 2012년 8월 : 마산대학교 간호학과 조교수
- 2016년 3월 ~ 현재 : 동의대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 암환자간호, 만성질환자간호, 중재연구
- E-Mail : vandi@deu.ac.kr

하 이 경(Yi Kyung Ha)

[정회원]



- 1995년 2월 : 부산대학교 간호학과 (간호학사)
- 2005년 2월 : 성균관대학교 임상간호대학원(간호학석사)
- 2014년 8월 : 서울대학교 간호대학 (간호학 박사)

- 2009년 9월 ~ 2014년 8월 : 마산대학교 간호학과 조교수
- 2014년 9월 ~ 2016년 2월 : 부산대학교 간호대학 전임대우강사
- 2016년 3월 ~ 현재 : 부산대학교 간호대학 조교수
- 관심분야 : 급성기 중증간호, 시뮬레이션교육
- E-Mail : highk@pusan.ac.kr