

긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프 리더십이 간호업무성과에 미치는 영향 : 중소병원 간호사를 중심으로

Effects of the Positive Psychological Capital, Professional Self-Concept and Self-Leadership on Nursing Work Outcome : Focused on the Nurses in Small and Medium Hospitals

양희모

나사렛대학교 간호학과

Hee-Mo Yang(hmyang@kornu.ac.kr)

요약

본 연구는 중소병원 간호사의 긍정심리자본, 전문직 자아개념 및 셀프 리더십과 간호업무성과와의 관련성을 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상은 K도에 소재하고 있는 4개 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며, 131부를 최종 자료분석에 사용하였다. 연구결과 간호업무성과는 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프 리더십과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 다중회귀분석결과 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본과 셀프 리더십이었으며, 이들의 설명력은 44.5%였다. 본 연구결과를 토대로 중소병원 간호사의 간호업무성과를 증진하기 위해서는 간호사 스스로 긍정적이며 책임감 있고 자율적으로 이끌어가기 위한 다양한 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

■ 중심어 : | 간호사 | 긍정심리자본 | 전문직 자아개념 | 셀프 리더십 | 간호업무성과 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate factors affecting nursing work outcome of nurses in small and medium-sized hospitals. The data were collected from 131 nurses working in the four small and medium-sized hospitals located K city using self-reported questionnaires and October 3 2016 to November 1 2016. Nursing work outcome had a significant positive effect on positive psychological capital, professional self-concept and self-leadership. The multiple regression analysis shows that the factors affecting nursing work outcome were positive psychological capital and self-leadership, and their explanation was 44.5%. Based on this research, it is believed that to improve nursing work outcome of nurses in small and medium hospitals, it will be necessary to develop diverse programs to lead nurses themselves positively, responsibly and autonomously.

■ keyword : | Nurse | Positive Psychological Capital | Professional Self-concept | Self-leadership | Nursing Work Outcome |

I. 서론

국내 의료기관의 80% 이상을 차지하고 있는 중소병원은 통상적으로 300~400병상 규모 이하의 병상을 보유한 병원을 의미하며, 의료전달체계상 상급의료기관과 의원급의 중간단계 의료기관으로서 국가 의료체계상 중요한 위치에 있는 의료자원이다[1]. 이처럼 중소병원은 의료의 중심에서 큰 역할을 하고 있으며, 간호사는 병원의 다양한 조직 구성원 중 전체 의료 인력의 37.2%를 차지하고 있다[2]. 의료기관의 일반병동 병상수 대 간호사수는 평균 19.5명이며 상급종합병원은 12.1명, 종합병원이 21.5명, 병원은 24.8명으로 병원규모가 작아질수록 간호사가 담당하는 환자수는 많은 것으로 보고되고 있다[3].

최근 대상자의 의료서비스 요구 증가, 경쟁적 의료환경, 의료기관 인증 도입 등 급변하는 의료환경으로 인해 더 많은 간호역량이 요구되어지고 있는 시점에서 상급종합병원에 비해 인적·재정적 자원이 부족한 중소병원 간호사들의 이직율은 더욱 높게 나타나고 있으며 대형병원으로의 인력 쏠림 현상은 더욱 심화되고 있다[3]. 이러한 현상은 조직적인 측면에서 경영의 효율성 감소, 비용 증가 등 조직의 업무성과를 낮추는 결과로 이어질 수 있다[4].

대형병원에 비해 재정적, 인적 자원이 부족한 중소병원의 간호사는 조직구성상의 특성으로 인해 간호사 수 대비 수많은 대상자의 요구를 만족스럽게 해결해야 하며, 이와 같은 상황에서 간호사들이 자신의 업무에 대해 긍정적인 마인드로 자긍심과 애착을 가지고 집중하여 간호업무성과를 향상시킬 수 있도록 기관 차원에서 노력을 기울여야 할 때이다.

따라서 본 연구에서는 중소병원 간호사의 간호업무 성과에 미치는 영향을 측정하기 위하여 독립변수로 중소병원 간호사의 인가사회학적 특성과 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 알려진 요인인 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프 리더십을 선정하였다. 본 연구결과에 따라 향후 중소병원 간호사의 간호업무 성과 향상에 필요한 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 사료되며, 연구문제는 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 중소병원 간호사의 인가사회학적 특성에 따라 간호업무성과에 차이가 있을 것이다.

둘째, 중소병원 간호사의 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프 리더십, 간호업무성과 간에는 상관관계가 있을 것이다.

셋째, 중소병원 간호사의 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프리더십은 간호업무성과에 영향을 미칠 것이다.

II. 이론적 고찰

1. 긍정심리자본

긍정심리자본이란 개념은 긍정심리학의 영향을 받은 긍정적 조직행동(Positive Organization Behavior, POB)에서 유래되었다. Luthans, Youssef와 Avolio[5]에 따르면 긍정심리자본을 이루는 주요 개념들은 자기효능감(Self-efficacy), 희망(Hope), 회복력(Resilience), 낙관주의(Optimism)로 긍정심리자본의 수준이 높은 사람은 자신의 직무에서 즐거움과 보람을 느끼게 되는 긍정적인 정서가 강화되어 결과적으로 조직에서 높은 업무성과를 달성하게 된다고 하였다.

이러한 긍정심리자본은 후천적인 훈련과 학습에 의해 개발되거나 향상될 수 있는 역량이며 변화가 가능한 특성을 가지고 있고, 이는 국외에서 이루어진 선행연구에서 교육을 통해 긍정심리자본이 향상되는 효과를 확인하였다고 보고하고 있다[6].

Avey 등[7]에 따르면 긍정심리자본은 직무만족, 조직시민행동, 조직에서의 역할 수행에 영향을 주며 개인의 이직의도를 감소시킨다고도 보고하고 있다. 경영학 분야에서 조직성과에 주요한 영향을 미치는 핵심지표로서 연구가 이어져 온 긍정심리자본은 최근 간호 조직과 교육 분야에서도 주목받고 있다. 간호조직에서의 긍정심리자본은 간호사의 스트레스를 감소시키며 특히 정신건강에 큰 영향을 미쳐 신규간호사의 초기 적응에 중요한 역할을 하는 심리적 역량요인으로 나타났다. 따라서 긍정성에 초점을 둔 인력관리에 대한 노력이 간호 조직에서 더욱 필요함을 시사한다[8]. 이와 관련된 국내

의 선행연구에서 관리자의 긍정심리자본이 일반간호사들의 심리적 안녕감 증진과 업무스트레스를 감소시키는데 효과가 있어 이는 결국 간호조직에서 업무성과향상의 결과로 이어짐을 알 수 있었다[9]. 이처럼 긍정심리자본은 간호사의 긍정적인 정서를 향상시킴으로써 간호업무 수행 시 발생하는 스트레스를 줄이고 개인의 심리상태에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다[11]. 결과적으로 간호사들의 긍정적인 심리가 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 요인이 될 수 있다고 하겠다[12].

2. 전문직 자아개념

전문직(profession)이란 특정한 분야에 높은 수준의 전문적 지식이나 기술을 요하는 직업을 말하며, 흔히 '생계를 위해 일상적으로 하는 일'이라는 뜻의 직업(occupation)과 같은 의미로 사용되나 그 정의는 서로 다르다[12].

간호사의 전문직 자아개념이란 전문 직업인으로서의 자기 자신에 대한 정신적 지각으로서[13], 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감 및 자신감과 자신에 대한 자아개념이 향상되어 전문직 역할을 성공적으로 수행하는 반면, 전문직 자아개념이 낮은 간호사는 간호생산성이 저하되는 것으로 알려져 있다[14]. 간호업무의 질적 향상이 관심이 되는 현 상황에서 간호업무성과는 간호조직에서 중요한 개념이며[15], 나아가 다양한 의료진들 간의 화합이 요구되는 의료환경에서 전문직 자아개념은 의료서비스의 질과 생산성에 매우 중요한 요소라고 할 수 있다.

국내연구에서도 간호사의 전문직 자아개념은 의료현장에서 다양한 의료진과 조화를 이루며, 효율적인 간호업무를 수행하는데 도움을 주며, 간호업무성과와 의료의 질 향상에 기여하는 요인으로 확인되고 있다[16][17].

3. 셀프리더십

셀프 리더십은 리더가 구성원에게 영향을 미치는 것이 아닌, 스스로 자신에게 영향을 미치는 과정으로[18], 간호사의 리더십은 간호업무를 수행하는 과정에서 심

리적 안정을 주고 노력을 증가시켜 직무만족과 질적 간호를 향상시킨다. 이러한 셀프 리더십은 개인의 유전적 성향이나 가족환경 등이 영향을 미치기도 하지만 훈련을 통해 교육될 수 도 있으며, 조직에서 의사결정이나 문제해결을 위해 반드시 필요하다[18]. 선행연구에 따르면 셀프 리더십은 간호사의 전문직자아상과 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있으며[19][20], 셀프 리더십이 높은 간호사는 조직에서의 인간관계, 의사소통 및 간호업무에 있어 간호업무성과를 증진시킨다고 보고되고 있다[21].

4. 간호업무성과

업무성과는 조직구성원이 직무를 통해 나타나는 태도, 행동, 역할 수행을 뜻하며[22], 간호업무성과는 간호사가 지식과 기술을 바탕으로 업무를 수행하여, 조직의 목표를 효율적으로 달성하는 것을 의미한다[23]. 즉 간호사가 환자 간호를 위해 요구되는 간호사정, 투약 및 처치 등의 업무능력, 업무에 대한 지식, 업무수행태도, 문제해결능력 등의 간호업무 제반활동과 관련된 실제 업무를 합리적으로 수행했는지에 대한 평가를 의미한다[15][24]. 따라서 간호업무성과는 간호사 개인의 간호성과를 직접 반영하며 간호대상자가 적절한 간호를 제공받았는가를 확인하는 것으로서[26], 간호전문직 발전에 중요한 과제라고 할 수 있다. 간호업무성과가 저하되는 경우 조직의 생산성 저하로 이어져 병원 경영에 직접적으로 막대한 손실을 초래할 수 있어 간호업무성과와 밀접한 관계를 가지며[15], 간호업무성과의 효과적인 달성은 간호조직의 성과에 도움을 주어 결과적으로는 병원조직의 성과로 이어질 수 있다[27].

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 중소병원 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구로서 주요 변수인 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프리더십, 간호업무성과와의 이론적 관계를 토대로 이들 변수들이 간

호업무성과에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 본 연구의 개념적 모형은 [그림 1]과 같다.

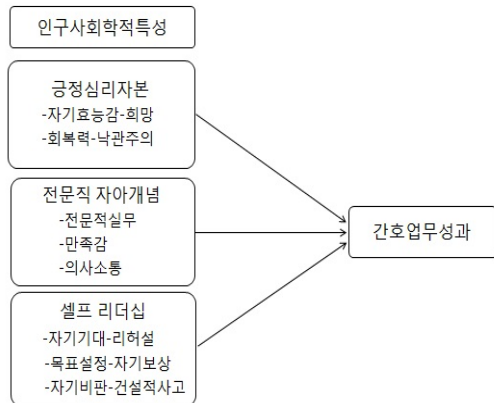


그림 1. 연구모형

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 K도에 소재한 200병상 이상 400병상 미만의 4개 중소병원에 근무하는 간호사 중 간호업무에 1년 이상 재직 중이며 연구 목적과 자료수집에 대한 설명을 듣고 자발적으로 연구에 참여할 것에 동의한 간호사를 대상으로 하였다.

표본의 크기는 G*power 3.1.9 program을 이용하여 회귀분석을 위한 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .80, 예측변수를 10개로 하였을 경우 최소 표본수는 118명이었다. 탈락률을 고려하여 총140명에게 설문지를 배포하였고, 수거된 134부 중 불완전하게 응답한 3부를 제외한 131부를 자료분석에 이용하였다.

3. 자료수집기간 및 방법

연구수행 전 H대학 기관생명윤리심의위원회의 승인(HYI-15-218-1)을 받은 후 연구를 진행하였다. 자료수집 기간은 2016년 10월 3일부터 11월 1일까지이며, 해당병원의 간호부서에 연구의 목적과 자료수집 절차를 설명하고 승인을 받은 후 실시하였다. 작성한 설문지는 익명성이 보장되며 연구목적으로만 이용됨을 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 받은 후 자료를 수집하였다.

자료수집도구는 자가보고형 설문지로 인구사회학적 특성을 묻는 문항에는 나이와 성별, 결혼상태, 학력과 총임상경력, 직위, 근무부서를 포함하였다.

4. 연구도구

4.1 긍정심리자본

Luthans 등[5]이 개발한 심리적 자본 척도를 김동철[27]이 번안하고, 우희영[28]이 간호사를 대상으로 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위영역, 자기효능감 6문항, 희망 4문항, 회복력 3문항, 낙관주의 3문항의 총 16문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 5점 척도를 사용하여 점수가 높수록 긍정심리자본이 높다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 우희영[28]의 연구에서 Cronbach’s $\alpha = .91$ 였다.

4.2 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Arthur[14]가 개발한 도구를 정연화[29]가 수정 보완한 도구로 측정했다. 이 도구는 전문적 실무, 만족감, 의사소통의 3개의 하위영역으로 구성된 26문항이고, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 5점 척도를 사용하여 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach’s $\alpha = .86$ 이었다.

4.3 셀프 리더십

셀프 리더십 측정도구는 Manz[18]가 대학생을 대상으로 개발한 도구를 김한성[30]이 번역하여 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 ‘자기기대’, ‘리허설’, ‘목표설정’, ‘자기보상’, ‘자기비판’, ‘건설적 사고’의 6개 하위요인으로 구성되었고, 총 18문항으로 구성되었으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 5점 척도를 사용하여 점수가 높을수록 셀프 리더십 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 Cronbach’s $\alpha = .87$ 이었다.

4.4 간호업무성과

간호업무성과는 고유경 등[24]이 개발한 도구로 측정

하였다. 업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항으로 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 5점 척도를 사용하여 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 고유경 등[24]의 연구에서 Cronbach’s $\alpha=.92$ 였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 이용하여 대상자의 인구사회학적 특성, 전문직 자아개념, 셀프 리더십과 간호업무성과 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 측정도구의 신뢰성 분석은 Cronbach’s 신뢰도 계수로 분석하였으며, 타당성 검증을 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 인구사회학적 특성에 따른 전문직 자아개념, 셀프 리더십과 간호업무성과 차이는 t-test와 ANOVA, 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다. 전문직 자아개념, 셀프 리더십과 간호업무성과의 상관관계는 Pearson’s Correlation Coefficients로 분석하였고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 통해 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 인구사회학적 특성

본 연구의 인구사회학적 특성은 [표 1]과 같다. 대상자의 87%가 여성이었으며, 20대가 65명(49.6%)이었고, 미혼(74.0%)이며 학사(93.9%)의 학력을 가진 대상자가 가장 많았다. 총 임상경력은 1년 이상 3년 미만인 88명(67.2%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 113명(86.3%)으로 가장 많았으며, 근무부서는 일반병동이 92명(70.2%), 특수부서 39명(29.8%)순으로 나타났다.

표 1. 연구대상의 인구사회학적특성 (N=131)

특성	범주	N(%)
성별	남	17(13.0)
	여	114(87.0)

연령	20~29	65(49.6)
	30~39	55(42.0)
	40이상	11(8.4)
결혼상태	미혼	96(73.3)
	기혼	35(26.7)
최종학력	전문학사	5(3.8)
	학사	123(93.9)
	석사이상	3(2.3)
총임상경력	1년이상 3년미만	88(67.2)
	3년이상 5년미만	32(24.4)
	5년이상 10년미만	3(2.3)
	10년 이상	8(6.1)
직위	일반간호사	113(86.3)
	책임간호사 이상	18(13.7)
근무부서	일반병동	92(70.2)
	특수부서	39(29.8)

2. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석

신뢰성 검증을 위해 Cronbach’s α 값을 측정한 결과 .936~.985의 범위로 나왔다. 타당성 검증을 위해서 [표 2]와 같이 측정도구의 탐색적 요인분석을 실시하였다. 주성분분석과 varimax회전방식을 사용하였고, 고유치(eigen value) 1.0 이상, 요인적재량은 0.4이상인 문항을 기준으로 하였다. 1차 요인분석결과 긍정심리자본 16문항 중 5개 문항, 전문직 자아개념 26개 문항 중 8개 문항, 셀프리더십 18개 문항 중 2개 문항, 간호업무성과 17개 문항 중 3개 문항이 제거되어, 2차 요인분석 결과 [표 2]와 같이 총 59개 문항이 4개 요인으로 분류되었다. 표본의 적합도를 나타내는 KMO 측도는 .886이며, Bartlett 구형성검정 통계치는 $p<.001$ 로 나타났다. 요인적재량은 모두 0.4이상이며, 4개의 요인이 전체 분산의 77.343%를 설명하고 있어 타당성을 입증하였다.

표 2. 탐색적 요인분석 결과

변수별 항목	성분				Cronbach’s α
	1	2	3	4	
리더십9	.899				.936
리더십10	.896				
리더십11	.885				
리더십15	.882				
리더십16	.873				
리더십13	.870				
리더십14	.869				
리더십12	.866				
리더십2	.836				
리더십3	.834				
리더십6	.832				
리더십5	.832				

리더십4	.821				.979
리더십7	.821				
자아개념20		.819			
자아개념6		.817			
자아개념5		.815			
자아개념7		.813			
자아개념23		.800			
자아개념22		.800			
자아개념19		.799			
자아개념3		.795			
자아개념4		.788			
자아개념21		.788			
자아개념18		.786			
자아개념1		.785			
자아개념2		.784			
자아개념8		.771			
자아개념17		.767			
자아개념16		.749			
자아개념10		.740			
자아개념15		.683			
성과3			.740		.985
성과4			.718		
성과1			.706		
성과2			.698		
성과15			.690		
성과14			.690		
성과16			.643		
성과13			.642		
성과11			.637		
성과12			.607		
성과9			.606		
성과8			.591		
성과10			.548		
성과17			.452		
자본1				.720	.976
자본2				.717	
자본4				.709	
자본3				.659	
자본8				.649	
자본7				.647	
자본6				.624	
자본5				.608	
자본15				.602	
자본14				.577	
자본16				.549	
아이겐값	29.401	7.707	6.085	2.440	
누적분산(%)	49.832	62.894	73.208	77.343	

*계수값이 .40이하는 생략함

3. 대상자의 전문직 자아개념, 셀프 리더십, 간호 업무성과정도

대상자의 전문직 자아개념 평균점수는 $3.47 \pm .77$ 점으로 나타났다. 셀프 리더십의 평균점수는 $3.49 \pm .96$ 점, 하위영역별로 리허설 $3.58 \pm .85$ 점, 자기기대 $3.55 \pm .98$ 점,

목표설정 $3.48 \pm .92$ 점, 건설적사고 $3.49 \pm .96$, 자기보상 $3.43 \pm .99$ 점, 자기비판 $3.42 \pm .04$ 점 순으로 나타났다. 간호업무성과는 평균점수 $3.70 \pm .88$ 점, 하위영역 업무수행태도 $3.89 \pm .84$ 점, 업무수준향상 $3.88 \pm .75$ 점, 업무수행능력 $3.86 \pm .90$ 점, 간호과정적용 $3.45 \pm .85$ 점 순으로 나타났다[표 3].

표 3. 긍정심리자본, 전문직자아개념, 셀프 리더십, 간호업무 성과 정도(N=131)

변수	범주	최소값	최대값	M±SD
긍정심리자본	1~5	2.00	4.25	3.10±.66
자기효능감		2.00	4.83	3.05±.74
희망		2.00	4.25	3.10±.70
회복력		2.00	4.00	3.03±.50
낙관주의		2.00	5.00	3.29±.98
전문직자아개념	1~5	2.00	4.46	3.47±.77
셀프 리더십	1~5	2.00	5.00	3.49±.96
자기기대		2.00	5.00	3.55±.98
리허설		2.00	5.00	3.58±.85
목표설정		2.00	5.00	3.48±.92
자기보상		2.00	5.00	3.43±.99
자기비판		2.00	5.00	3.42±.04
건설적사고		2.00	5.00	3.49±.96
간호업무성과	1~5	2.00	5.00	3.70±.88
업무수행능력		2.00	5.00	3.86±.90
업무수행태도		2.00	5.00	3.89±.84
업무수준향상		2.00	5.00	3.88±.75
간호과정적용		2.00	5.00	3.45±.85

3. 인구사회학적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

표 4. 인구사회학적 특성에 따른 간호업무성과의 차이 (N=131)

특성	범주	M±SD	t/F(p) Scheffe
성별	남	3.48±.93	-1.065(.289)
	여	3.73±.87	
연령	20~29	3.91±.65	2.122(.124)
	30~39	3.66±.79	
	40이상	4.01±.30	
결혼상태	미혼	3.61±.88	-1.72(.075)
	기혼	3.92±.87	
최종학력	전문학사	3.87±1.14	2.559(.081)
	학사	3.66±1.87	
	석사이상	4.80±.06	
총임상 경력	1년이상 3년미만a	3.42±.86	13.169(<.001) a<b, a<d
	3년이상 5년미만b	4.29±.52	
	5년이상 10년미만c	3.31±1.18	
	10년이상d	4.55±.46	
직위	일반간호사	4.18±.53	-1.904(.059)
	책임간호사 이상	4.44±.32	
근무부서	일반병동	3.81±.79	2.077(.042)
	특수부서	3.42±1.04	

대상자의 인구사회학적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 분석한 결과 총 임상경력($F=13.169, p<.001$)과 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검증결과 총임상경력 3년에서 5년 미만은 1년에서 3년 미만보다 ($p<.001$), 10년 이상은 1년 이상 3년 미만보다 간호업무 성과가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다($p=.002$). 일반병동간호사는 특수부서 간호사보다 간호업무성과가 높게($t=2.007, p=.042$) 나타났다[표 4].

4. 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프 리더십, 간호업무성과 간의 관계

상관관계 분석결과는 [표 5]와 같다. 간호업무성과는 긍정심리자본($r=.377, p<.001$), 전문직 자아개념($r=.478, p<.001$), 셀프 리더십($r=.578, p<.001$)과 모두 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

표 5. 긍정심리자본, 전문직자아개념, 셀프 리더십, 간호업무 성과 간의 관계 (N=131)

변수	긍정심리자본	전문직 자아개념	셀프 리더십
	r(p)	r(p)	r(p)
전문직자아개념	.408(.000)		
셀프 리더십	.340(.000)	.857(.000)	
간호업무성과	.377(.000)	.478(.000)	.573(.000)

5. 간호업무성과의 영향요인

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 인구사회학적 특성 중 유의한 차이를 보인 총임상경력, 근무부서를 더미변수로 전환하고, 긍정심리자본, 전문직자아개념, 셀프 리더십을 독립변인으로 하여 회귀분석 식에 투입한 후 다중 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과는 [표 6]와 같다.

독립변수들 간의 다중공선성 확인결과 공차한계는 .50으로 0.1보다 큰 것으로 나타났으며, 분산팽창지수(Variance inflation factor, VIF)는 1.42~4.50로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson값을 구한 결과 1.66으로 자기상관의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 영향력 분석을 위해 Cook's D통계량을 분석한 결

과 131개 중에서 1.0인 개체는 없었다.

회귀분석결과 간호업무성과 영향요인으로서는 셀프 리더십($\beta=.673, p=.029$)이 가장 높은 영향요인으로 나타났다으며 총 설명력은 44.5%였다($F=9.685, p<.001$).

표 6. 간호업무성과 영향요인 (N=131)

변수	B	SE	β	t	p
상수	.137	.781		.175	.861
긍정심리자본	.246	.104	.183	2.354	.020
전문직자아개념	.177	.158	.156	1.122	.264
셀프 리더십	.663	.299	.673	2.217	.029
$R^2=.496, \text{Adjusted } R^2=.445, F=9.685, p<.001$					

V. 결 론

1. 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 중소병원 간호사의 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프 리더십, 간호업무성과와의 관련성을 파악하고, 각 변수들이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다.

연구결과, 대상자의 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프 리더십, 간호업무성과 간의 상관관계는 변수들 간에 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내었으며, 특히 셀프 리더십과 간호업무성과는 가장 높은 상관관계를 보였다. 대상자의 간호업무성과를 설명하는 변수는 긍정심리자본과 셀프 리더십이었으며, 이들 변수는 중소병원 간호사의 간호업무성과를 44.5%를 설명하였다. 본 연구에서 간호업무성과를 가장 높게 설명한 변수는 셀프 리더십으로, 이는 임상환경에서 핵심적 역할을 하는 간호사가 전문성을 충분히 발휘할 수 있는 간호근무 환경의 조성의 중요성을 상기시켜주는 결과라고 할 수 있겠다. 이러한 연구결과는 간호업무성과의 증진이 간호의 질적 향상을 의미하며, 이를 위해 중소병원 간호 현장에서 스스로를 긍정적이며 책임감 있고 자율적으로 이끌어가기 위한 셀프 리더십 향상을 위한 훈련이 절대적으로 필요하다는 것을 시사한다.

대상자의 긍정심리자본 정도는 5점 만점에 평균 3.1점으로 나타났다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 강정미와 권정옥의 연구[31]에서의 3.22점, 종합병원 간

호사를 대상으로 한 정은과 정미라의 연구[32]에서 3.33점, 양승경과 정은의 연구[33]에서의 3.29점, 김인숙 등[34]의 3.32점보다는 낮은 점수였다. 이 같은 결과는 간호사가 업무를 수행하는 병원의 환경이나 상황에 따라 간호사가 인지하는 긍정심리자본이 다르게 나타나는 것으로 생각되며, 특히 지방중소병원 간호사들의 경우 대형병원에 비해 적은 인력과 업무성과에 비해 낮은 경제적 보상이 심리적으로 부정적인 영향을 미쳤기 때문이라 생각된다. 따라서 중소병원의 간호 관리자가 간호사의 긍정심리자본을 높일 수 있는 환경이나 풍토를 조성하는 것이 필요하며 추후 간호사의 긍정심리를 높일 수 있는 중재 프로그램이 필요하다. 또한 긍정심리자본이 간호업무에 미치는 다양한 효과를 확인하기 위해서는 간호사의 특성, 직무, 업무형태별 다양한 반복연구가 필요하리라 사료된다.

전문직 자아개념 정도는 5점 만점에 3.47점이었다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 이선영 등[35]의 연구에서 2.59점, 정귀임[36]의 연구에서 3.19점보다 높은 점수이나 긍정심리자본이나 셀프 리더십과는 간호업무성과에 미치는 영향은 작았다. 이 같은 결과도 연구대상자들이 근무하는 임상환경과 조직문화의 차이에서 오는 결과라고 생각되며, 추후 지역과 대상자를 확대한 반복적인 후속연구가 필요하리라 사료된다.

대상자의 셀프 리더십 정도는 5점 만점에 3.49점으로 상급종합병원 수술실 간호사를 대상으로 한 임민경 등[37]의 연구에서 3.60점보다 낮은 점수였다. 이 연구에서 높은 셀프 리더십은 간호사의 소진 정도에도 부적 상관관계를 보여 주는 것으로 나타나, 셀프 리더십이 높을수록 소진 정도도 낮게 나타났다. 그러므로 중소병원 간호사들의 셀프 리더십 향상을 위해 연령과 경력이 낮은 간호사들에게 실시하는 직무교육 과정에 자기발전을 위한 셀프 리더십에 대한 내용을 반영 하거나 추가교육을 제공하는 등 체계적인 교육관리를 통해 간호사의 셀프 리더십을 증진시킬 필요가 있다.

대상자의 간호업무성과 정도는 5점 만점에 3.70점으로 중소병원 간호사를 대상으로 한 문미영과 김미연[38]의 연구와 김영미와 이여진[39]의 연구에서의 3.61점과 비슷하였다. 대학병원 간호사를 대상으로 한 오은

희와 정복래[15]의 연구에서는 3.80점으로 보고하고 있어 대형병원보다 규모가 작고 상대적으로 낮은 중증도의 대상자를 간호하는 중소병원 간호사의 근무환경에서 오는 업무성과차이라고 생각된다. 간호업무성과는 총 임상경력에 따라 유의한 차이를 나타냈는데, 총 임상경력 10년 이상의 간호사가 간호업무성과가 가장 높았다. 이는 중환자실 간호사를 대상으로 한 손연정 등[40]의 연구와 종합병원 간호사를 대상으로 한 박소희와 박민정[41]의 연구에서도 동일한 결과를 보여, 경력이 오래될수록 간호업무성과가 높아진다는 본 연구결과를 지지하였다. 경력이 짧은 간호사를 위해서는 경력 간호사들과의 지지를 위한 멘토멘관리나 개발을 위한 프로그램이 필요하다고 사료된다. 그러나 대상자들 중 임상경력 5년에서 10년 미만의 집단은 간호업무성과 정도가 5년 미만인 간호사들보다 더 낮게 나타났다. 이는 자료가 수집된 중소병원의 인력구조의 특성 상 유휴 간호사였다가 다시 임상현장으로 복귀한 간호사들의 비중이 많음을 고려했을 때, 5년 이상 10년 미만 임상경력을 가진 일반간호사들의 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 다양한 지원방안이 필요하리라 생각된다. 간호업무성과의 하위요인들 중 가장 낮은 요인은 간호과정 적용이었는데 이는 본 연구대상자의 대다수를 차지하는 1년에서 3년 미만의 경력을 가진 간호사들은 비판적 사고와 임상판단을 요하는 간호과정을 원활히 적용하기에는 시기적으로 아직 미숙하기 때문이라고 판단된다. 이수인과 이은주[42]의 연구에서도 같은 결과를 나타내어 본 연구결과를 지지한다.

본 연구에서 긍정심리자본, 전문직 자아개념, 셀프 리더십, 간호업무성과 간의 상관관계는 변수들 간에 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내었으며, 특히 셀프 리더십과 간호업무성과는 가장 높은 상관관계를 보였다. 이는 조영문과 최명심[43], 이현숙과 염영희[44]의 연구결과와도 일치하는 것으로, 간호업무성과의 향상을 위해 임상환경에서 간호사 스스로가 긍정심리자본과 전문직 자아개념, 셀프 리더십을 높일 수 있는 다양한 기회를 제공해 주는 것이 바람직하다고 하겠다.

본 연구에서 간호업무성과를 가장 높게 설명한 변수는 셀프 리더십으로, 종합병원 간호사를 대상으로 한

선행연구[21]에서 셀프 리더십 정도가 높을수록 자아존중감 정도, 조직 몰입 정도, 그리고 직무만족 정도가 높으며, 이직 의도는 낮아 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 일치하였다. 최근 강윤미와 은영[45]의 연구에서 셀프 리더십이 신규간호사의 교육을 담당하고 있는 프리셉터의 핵심역량을 강화시키는 주요 요인으로도 확인되었으므로, 중소병원의 인력난 해결을 위해 간호사가 임상 환경에 성공적으로 적응하여 잠재력을 발휘해나가는 과정을 효과적으로 돕기 위해 중소병원의 신입간호사 교육과정에 셀프 리더십을 향상시킬 수 있는 프로그램을 포함하는 것이 중요한 사안임을 시사한다. 이와 같은 노력은 간호업무성과의 증진을 포함하여 조직 인적자원 관리에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 사료된다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구의 한계점 및 향후 연구방향에 대해 제시하면 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 일 지역에 국한된 중소병원 간호사들을 대상으로 하여 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 또한 대상자의 근무부서에 따라 간호업무성과가 유의한 차이를 나타냈는데, 본 연구에서는 일반병동과 중환자실, 응급실과 같은 특수부서 간호사들만을 대상으로 자료가 수집되었으므로 추후 근무부서를 넓힌 반복연구가 필요하다. 더불어 중소병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 주는 다양한 변인을 투입한 반복연구를 제언한다.

간호업무성과는 간호생산성과 양질의 간호서비스에 지대한 영향을 미치므로 간호역량을 개발하고 육성시킨다면 간호업무성과 증진 뿐 아니라 질적인 환자간호 제공 및 간호조직의 성과와도 관련성이 있다고 사료된다. 본 연구결과를 토대로 중소병원 간호사의 셀프 리더십을 향상시켜 간호업무성과를 더욱 증진시킬 수 있는 프로그램을 개발하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 생각되며, 간호조직구성원 모두 스스로 자신을 관리하고 자기효능감을 향상시킬 수 있도록 셀프 리더십에 대한 지속적인 교육과 광범위한 연구가 필요하다고 본다.

참 고 문 헌

- [1] 한국보건산업진흥원, 2016 중소병원 경원지원 및 정책개발사업보고서, 2017.
- [2] <http://opendata.hira.or.kr/op/olap/MdclRcStatsInfo.do>, 2018.9.1
- [3] 병원간호사회, 병원간호인력 배치현황 실태조사, 병원간호사회 사업보고서, pp.133-172, 2016.
- [4] R. F. Abualrub and I. M. AL-ZARU, "Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses," Journal of nursing management, Vol.16, No.3, pp.227-236, 2008.
- [5] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, and S. M. Norman, "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction," Personnel Psychology, Vol.60, No.3, pp.541-572, 2007.
- [6] F. Luthans, J. B. Avey, B. J. Avolio, S. M. Norman, and G. M. Combs, "Psychological capital development: toward a micro intervention," Journal of Organizational Behavior, Vol.27, No.3, pp.387-393, 2006.
- [7] J. B. Avey, R. J. Reichard, F. Luthans, and K. H. Mhatre, "Metaanalysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance," Human Resource Development Quarterly, Vol.22, No.2, pp.127-152, 2011.
- [8] H. K. S. Laschinger and R. Fida, "New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital," Burnout Research, Vol.1, No.1, pp.19-28, 2014.
- [9] 이미영, 김계하, "수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 영향," 간호행정학회지, 제18권, 제2호, pp.166-175, 2012.

- [10] 장유민, 박주영, “지역 종합병원 간호사의 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향: 긍정심리자본과 간호근무환경의 매개효과,” 한국직업건강간호학회지, 제27권, 제3호, pp.160-170, 2018.
- [11] T. Sun, X. W. Zhao, L. B. Yang, and L. H. Fan, “The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach,” *Journal of advanced nursing*, Vol.68, No.1, pp.69-79, 2012.
- [12] 장금성, 이명하, 김인숙, 김상희, 신미자, 하나선, 공병혜, 정경희, *간호윤리학과 전문직, 현문사*, 2015.
- [13] J. W. K. Geiger and J. S. Davit, “Self-image and job satisfaction in varied settings,” *Nursing Management*, Vol.19, No.12, pp.50-54, 1988.
- [14] D. Arthur, “Measurement of the professional self-concept of nurses: developing a measurement instrument,” *Nurse Education Today*, Vol.15, No.5, pp.328-335, 1995.
- [15] 오은희, 정복례, “병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 제17권, 제4호, pp.391-401, 2011.
- [16] 정미라, “임상간호사의 셀프 리더십, 전문직 자아개념, 임상수행능력 및 소진이 생동성에 미치는 영향,” *학습자중심교과교육연구*, 제16권, 제12호, pp.559-573, 2016.
- [17] 김상경, 김근면, “간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 직무스트레스, 자기효능감, 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향,” *한국자료분석학회*, 제20권, 제3호, pp.1609-1624, 2018.
- [18] C. C. Manz and H. P. Sims Jr, “Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams,” *Administrative science quarterly*, pp.106-129, 1987.
- [19] 민순, 정영주, 김혜숙, 하순엽, 하윤주, 김은아, “간호사의 자아상과 간호업무성과와의 관계에서 셀프 리더십의 조절효과,” *간호행정학회지*, 제15권, 제3호, pp.355-364, 2009.
- [20] 임순임, 박종, 김혜숙, “간호사의 의사소통과 셀프 리더십이 간호업무성과에 미치는 영향,” *한국직업건강간호학회지*, 제21권, 제3호, pp.274-282, 2012.
- [21] 강윤숙, 최윤정, 박달이, 김인자, “간호사의 셀프 리더십과 자아존중감 및 조직 유효성에 관한 연구,” *간호행정학회지*, 제16권, 제2호, pp.143-151, 2010.
- [22] S. Dawkins, A. Martin, J. Scott, and K. Sanderson, “Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.86, No.3, pp.348-370, 2013.
- [23] K. A. Kurniawan, H. I. A. Brahmasari, “The Influence of organizational culture, task complexity and, competence on job satisfaction, organizational citizenship behavior, and nurse performance of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital,” *Journal of Business and Management Invention*, Vol.5, No.1, 2016.
- [24] 고유경, 이태화, 임지영, “임상 간호사의 간호업무성과 측정도구 개발,” *Journal of Korean Academy of Nursing*, 제37권, 제3호, pp.286-294, 2007.
- [25] 강지숙, 김순자, 김원정, “간호사의 전자의무기록(EMR) 인식도와 만족도에 따른 자율성 및 간호업무성과,” *한국산학기술학회논문지*, 제16권, 제9호, pp.6061-6070, 2015.
- [26] 하나선, 최정, “간호사의 간호역량이 직무만족과 간호업무성과에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 제16권, 제3호, pp.286-294, 2010.
- [27] 김동철, *긍정조직형태의 주요 요인 간 관계에 관한 연구: 진성리더십, 심리적 자본, 심리적주인 의*

- 식을 중심으로, 강원대학교, 박사학위논문, 2012.
- [28] 우희영, *간호사가 지각하는 리더의 진성리더십과 조직문화가 직무태도에 미치는 영향*, 경희대학교, 박사학위논문, 2015.
- [29] 정연화, *중환자실 신규간호사와 경력간호사의 전문직 자아개념과 역할갈등에 대한 비교연구*, 한양대학교, 석사학위논문, 2007.
- [30] 김한성, *중학교 교사의 셀프 리더십과 직무만족도의 관계*, 숭실대학교, 석사학위논문, 2002.
- [31] 강정미, 권정옥, “중소병원 간호사의 긍정심리자본과 심리적웰빙이 직무열의에 미치는 융합적 영향,” *한국융합학회논문지*, 제8권, 제4호, pp.89-99, 2017.
- [32] 정은, 정미라, “임상간호사의 공감만족, 공감피로, 소진이 긍정심리자본에 미치는 영향,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제18권, 제3호, pp.246-255, 2018.
- [33] 양승경, 정은, “임상간호사의 긍정심리자본과 셀프 리더십이 직무만족에 미치는 융복합적 효과,” *디지털융복합연구*, 제15권, 제6호, pp.329-337, 2017.
- [34] 김인숙, 서유빈, 김복남, 민아리, “임상간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과고객지향성에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 제21권, 제1호, pp.10-19, 2015.
- [35] 이선영, 이정숙, 김소연, 이지영, “간호사의 직무스트레스와 직무만족이 전문직 자아개념에 미치는 영향,” *디지털융복합연구*, 제15권, 제9호, pp.273-281, 2017.
- [36] 정귀임, “임상간호사의 간호조직사회화 영향요인,” *보건의료산업학회지*, 제11권, 제4호, pp.53-65, 2017.
- [37] 임민경, 성영희, 정정희, “수술실 간호사가 지각하는 간호조직문화 유형, 셀프 리더십 및 소진 간의 관계,” *간호행정학회지*, 제23권, 제2호, pp.170-180, 2017.
- [38] 문미영, 김미연, “간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향,” *한국테이터정보과학회지*, 제27권, 제5호, pp.1361-1373, 2016.
- [39] 김영미, 이여진, “중소병원 간호사의 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향,” *한국직업간간호학회지*, 제21권, 제3호, pp.258-265, 2012.
- [40] 손연정, 이연아, 심경란, 공성숙, 박영수, “중환자실 간호사의 의사소통 능력, 소진이 간호업무성과에 미치는 영향,” *기본간호학회지*, 제20권, 제3호, pp.278-288, 2013.
- [41] 박소희, 박민정, “임상간호사의 감성지능과 간호 근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향,” *디지털융복합연구*, 제16권, 제4호, pp.175-184, 2018.
- [42] 이수인, 이은주, “임상간호사의 간호근무환경, 감정도동 및 자아탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향,” *한국웰니스학회지*, 제11권, 제4호, pp.267-276, 2016.
- [43] 조영문, 최명심, “임상간호사의 기본심리욕구, 셀프 리더십, 직무스트레스가 간호업무 성과에 미치는 영향,” *디지털융복합연구*, 제14권, 제8호, pp.343-353, 2016.
- [44] 이현숙, 염영희, “종합병원 간호사의 직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서 셀프 리더십과 사회적 지지의 역할,” *간호행정학회지*, 제21권, 제4호, pp.375-385, 2015.
- [45] 강윤미, 은영, “상급종합병원 간호사의 자기효능감, 비판적 사고성향, 셀프 리더십 및 의사소통 능력이 프리셉터 핵심역량에 미치는 영향,” *한국간호교육학회지*, 제24권, 제3호, pp.279-289, 2018.

저 자 소 개

양 희 모(Hee-Mo Yang)

정회원



- 2011년 8월 : 성균관대학교 임상간호학과(간호학석사)
- 2016년 8월 : 한양대학교 간호학과(간호학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 나사렛대학교 간호학과 교수

<관심분야> : 간호교육, 교수학습법, 셀프리더십