

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.6.1159>

JCCT 2023-11-139

요양병원 간호사의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향

A Study on the Effect of Job Stress, Self-Leadership and Social Supports of Long-Term Care Hospital Nurses on Nursing Performance

박소영*, 조정림**

Park So-Young*, Cho Jeong-Lim**

요약 우리는 본 연구를 통해 요양병원 간호사를 대상으로 직무스트레스, 셀프리더십 및 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하여 간호업무성과를 향상시키기 위한 구체적인 방안을 마련하는데 도움이 되고자 한다. 자료 수집은 B시와 G시에 소재한 요양병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 2018년 2월 1일부터 2월 25일까지 구조화된 설문지를 이용하여 시행되었다. 자료 분석은 SPSS WIN 22.0 통계프로그램을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, Multiple Regression Analysis로 분석하였다. 요양병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 셀프리더십($\beta=.415, p<.001$), 연령($\beta=.251, p=.001$), 사회적 지지($\beta=.206, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.159, p=.001$), 직위($\beta=.102, p=.047$) 순으로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 업무 특성이 반영된 간호업무성과 관련된 중재 프로그램 개발 및 관련 연구의 기초자료로 활용될 수 있음을 기대한다.

주요어 : 요양병원 간호사, 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적지지, 간호업무성과

Abstract Through this study, we aim to investigate the impact of job stress, self-leadership, and social support on nursing performance among nurses in long-term care hospitals. Our objective is to identify specific measures to enhance nursing performance by understanding how these factors influence overall nursing work outcomes. Participants were nurses working at long-term care hospitals in B city and G city. Data were collected with structured questionnaires from February 1 to February 25, 2018. Data were analyzed SPSS 22.0 program for descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. Factors which had effect on nursing performance were self-leadership($\beta=.415, p<.001$), age($\beta=.251, p=.001$), social supports($\beta=.206, p<.001$), job stress($\beta=-.159, p=.001$) and position($\beta=.102, p=.047$). We anticipate that the findings of this study, which reflects the job characteristics of nurses in long-term care hospitals, can serve as foundational data for the development of intervention programs related to nursing performance. These results can contribute to the creation of programs aimed at improving nursing outcomes in accordance with the unique work characteristics of nurses in long-term care settings.

Key words : Job Stress, Long-Term Care Hospital Nurses, Nursing Performance, Self-Leadership, Social Supports

*정회원, 부산시 수영구보건소 (제1저자)

**정회원, 가야대학교 간호학과 조교수 (교신저자)

접수일: 2023년 10월 3일, 수정완료일: 2023년 10월 21일

게재확정일: 2023년 11월 10일

*본 연구는 제1저자 박소영의 석사학위논문의 축약본임

Received: October 3, 2023 / Revised: October 21, 2023

Accepted: November 10, 2023

*Corresponding Author: haimill-ji@hanmail.net

Dept. of Nursing, Kaya Univ, Korea

1. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 노령화의 속도가 빨라져 전체인구 중 65세 이상 인구는 2018년 14.3%를 차지해 고령화에 진입하고, 2026년 21.1%로 초고령 사회에 도달하며 2050년에는 38.1% 수준에 이를 것으로 전망된다[1]. 노인인구의 급격한 증가는 노인 의료서비스에 대한 수요증대로 요양병원 수도 동시에 증가시켜 2017년 우리나라 요양병원 수는 1529개 기관으로 2008년 647개 기관 대비하여 2배 이상 급증하였다[1]. 요양병원은 노인성 만성질환자를 대상으로 급성기 병원치료 후 처치와 간호 외에도 일상생활 기능의 재활을 돕는 통합적 의료서비스를 제공하는 기능을 하고 있다[2, 3]. 요양병원 입원대상자는 독립적인 일상생활을 수행하기 힘든 노인들로 간호사의 지속적인 관리와 간호를 요하기 때문에 역량 있는 간호사의 역할이 중요하다[4, 5]. 간호사의 업무능력에 따라 의료서비스의 차이가 있고, 수준 높은 간호서비스는 간호업무성과와 관련이 있어, 간호사의 역량에 따라 간호조직의 생산성과 간호업무성과를 높일 수 있는 것으로 나타났다[6-8].

간호업무성과는 질적인 간호업무 측면에서 간호조직의 중요한 개념으로, 간호사가 업무에 대한 전문성을 가지고 간호조직의 역할을 수행하는 것을 의미한다[9, 10]. 간호업무성과의 저하는 개인의 업무능력 저하 및 질적인 간호서비스를 제공할 수 없고, 간호조직 발전을 저해하는 결과를 가져올 수 있다[11, 12]. 따라서 간호사의 간호업무성과의 향상은 환자안전과 병원조직의 발전에 핵심적인 요인이다[13, 14]. 간호업무성과를 향상하기 위한 방편으로 과학적인 지식을 이용한 다양한 업무시도의 과정에서 간호사의 직무스트레스가 높아지고, 이는 간호업무성과에 긍정적인 결과를 기대할 수 없게 된다[15].

직무스트레스는 직업과 환경에서 오는 많은 요구나 압력에 대하여 적절히 대처하지 못할 때 발생하는 반응이다[16]. 그리고 개인의 안녕을 위협하며, 직무만족과 업무의 효율성, 생산성을 저하시켜 양질의 간호서비스를 제공할 수 없게 된다[17, 18]. 간호사는 업무량 과중, 부적절한 대우와 보상측면에서 가장 많은 스트레스를 경험한다[19]. 특히, 요양병원 간호사는 노인성 만성질환자와 장기요양환자에 대한 간호요구도는 높은 반면,

간호인력 부족과 업무량 과중, 응급상황 대처 미비, 낙상 등에 의한 안전사고 발생 등으로 인해 일반병원에 대비해 직무스트레스가 더욱 높은 것으로 나타나고 있다[20]. 직무스트레스는 개인이나 직장이 스트레스로 인한 비용부담이 크고 간호업무성과를 저해하므로 직무스트레스를 관리할 수 있는 방안이 중요하다[21]. 직무스트레스를 감소시키는 방안으로 셀프리더십의 향상은 개인의 창의성과 자발적인 능력 발휘를 할 수 있도록 하는 중요한 부분이며, 자율과 책임이 주어질 때 스스로 책임지는 행동을 할 수 있도록 하는 원동력이 된다[22].

셀프리더십은 자신에게 영향력을 발휘하는 리더십으로, 개인이나 조직의 목표달성과 업무성과에 긍정적인 영향을 미친다[23-25]. 특히, 요양병원 간호사는 자발적인 일상생활이 어려운 노인환자를 대상으로 지속적인 관리와 동시에 환자상태에 대한 즉각적인 판단과 행위를 할 수 있는 상황에 처하기도 해 셀프리더십이 더 필요하다[5]. 셀프리더십은 사회적 지지에 유의미한 영향을 미치며, 동기를 부여하는 내재적 기능으로 인하여 외재적 보상을 촉진시키는 사회적 지지는 모든 직무스트레스를 감소시키는 역할을 한다[26, 27]. 그러므로 간호사들의 직무스트레스를 낮추기 위해서는 사회적 지지에 대한 관심과 노력이 필요하다[28].

사회적 지지는 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원으로, 스트레스에 직면한 상황에서 느끼는 부정적인 영향을 이완시킨다[29, 30]. 특히, 간호사는 상사와 동료들 포함한 간호조직 내 사회적 지지가 증가될수록 심리적 안정에 긍정적인 영향을 주어 간호업무성과를 향상하는 것으로 나타났다[31].

간호업무성과에 대한 최근 선행연구를 살펴보면 개인역량 측면의 변인으로 대학병원과 종합병원 간호사 대상의 감성지능과 의사소통능력[11, 32], 소진[10], 셀프리더십[33] 등과 조직적인 측면의 변인으로는 종합병원 간호사 대상의 임파워먼트[34], 사회적 지지[31], 간호조직문화[35] 등과 같은 요소들이 간호업무성과에 복합적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 요양병원간호사 대상의 선행연구에서 간호업무성과 관련 변인으로는 직무스트레스를 확인하였고, 셀프리더십과 자기효능감이 간호업무성과에 직접적인 영향을 주는 변인으로 나타났다[36, 37]. 대부분의 선행연구가 종합병원 및 대학병원 간호사 대상과 개인적인 역량위주의 연구로

서, 사회적 지지와 같은 조직 내 환경적 요인을 포함한 연구가 요구된다[10, 32, 33]. 그러나 요양병원간호사의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지와 간호업무성과의 관계를 확인하고 간호업무성과의 영향요인을 통합적으로 이해하고자 시도된 연구는 부족한 실정으로, 요양병원 간호사의 간호업무성과의 영향요인을 규명하는 것은 의미가 있는 연구가 될 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 요양병원 간호사의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지와 간호업무성과 간의 정도와 상관관계를 확인하고 간호업무성과에 미치는 영향요인을 확인하여 요양병원간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위한 효율적인 인력관리전략을 수립하는데 기초자료로 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 요양병원간호사의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지와 간호업무성과의 정도와 상관관계를 확인하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지, 간호업무성과의 정도를 확인한다. 둘째, 대상자의 일반적 특성과 이에 따른 간호업무성과의 차이를 확인한다. 셋째, 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지, 간호업무성과의 상관관계를 확인한다. 넷째, 대상자의 간호업무성과에 미치는 영향요인을 확인한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지, 간호업무성과의 정도와 상관관계를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 대상자는 B시와 G시에 소재한 10개의 요양병원에 근무하고 있는 간호사로 대상 요양병원에서 만 1년 이상 근무하고 있는 간호사 중 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 서면 동의한 265명을 편의 추출하여 선정하였다.

자료 수집은 2018년 2월 1일부터 2월 25일까지로 본

연구자가 직접 요양병원을 방문하여 간호단위 부서장에게 연구 참여 및 설문지 작성법을 설명하고 연구에 대한 허가를 받았다. 연구 참여에 동의한 대상자는 자필 서명한 후 자가 보고식 설문지를 실시하였고, 설문지 측정 소요시간은 약 10-15분 정도 소요되었다.

대상자 수는 G*Power 3.1.3 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 회귀분석에 이용할 예측변수 14개로 산정한 결과 표본 수 194명으로 산출되었다. 본 연구에서는 탈락률을 30% 고려하여 262명을 대상으로 설문지를 배부하여 불충분한 4부를 제외한 258부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 간호업무성과

간호업무성과는 Ko, Lee와 Lim이 개발한 도구를 사용하였다[38]. 이 도구는 간호업무수행능력(7개 문항), 간호업무수행태도(4개 문항), 간호업무수준향상(3개 문항), 간호과정적용(3개 문항)의 4개의 하위영역으로 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도이며 간호업무성과 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다' (1점), '그렇지 않다' (2점), '보통이다' (3점), '그렇다' (4점), '매우 그렇다' (5점)으로 점수범위는 최소 17점에서 최대 85점이다. 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었고, 하부요인의 신뢰도는 간호업무수행능력 Cronbach's $\alpha=.88$, 간호업무수행태도 Cronbach's $\alpha=.81$, 간호업무수준향상 Cronbach's $\alpha=.76$, 간호과정적용 Cronbach's $\alpha=.68$ 이었다. 본 연구에서 간호업무성과 전체 Cronbach's $\alpha=.93$, 하위요인의 신뢰도는 간호업무수행능력 Cronbach's $\alpha=.91$, 간호업무수행태도 Cronbach's $\alpha=.82$, 간호업무수준향상 Cronbach's $\alpha=.72$, 간호과정적용 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었다.

2) 직무스트레스

직무스트레스는 Kim과 Gu가 개발하고 Park 등이 수정, 보완한 도구를 사용하였다[19, 39]. 이 도구는 총 25문항으로 구성된 각 문항은 5점 Likert 척도이다. 각 문항은 직무스트레스 정도에 따라 '전혀 못 느낀다' (1점), '약간 느낀다'(2점), '보통이다' (3점), '심하게 느낀다' (4점), '아주 심하게 느낀다' (5점)으로 점수범위는

최소 25점에서 최대 125점이다. 점수가 높을수록 직무 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α .94이었고, Park 등의 연구에서는 Cronbach's α =.91이었다[19]. 본 연구에서 Cronbach's α =.93이었다.

3) 셀프리더십

셀프리더십은 Manz가 개발하고 Kim이 수정, 보완한 도구를 사용하였다[40, 41]. 이 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개의 하위영역으로 각 하위영역 당 3개 문항씩 총 18개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도이며 셀프리더십 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다'(1점), '그렇지 않다' (2점), '그저 그렇다(보통)' (3점), '조금 그렇다' (4점), '매우 그렇다' (5점)이고, 점수범위는 최소18점에서 최대 90점이다. 점수가 높을수록 셀프리더십 정도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α =.87이었고, 하부요인의 신뢰도는 자기기대 Cronbach's α =.83, 리허설 Cronbach's α =.77, 목표설정 Cronbach's α =.79, 자기보상 Cronbach's α =.75, 자기비판 Cronbach's α =.84, 건설적 사고 Cronbach's α =.73이었다. Kim의 연구에서는 전체는 Cronbach's α =.87이었으며, 하부요인의 신뢰도는 자기기대 Cronbach's α =.84, 리허설 Cronbach's α =.80, 목표설정 Cronbach's α =.76, 자기보상 Cronbach's α =.74, 자기비판 Cronbach's α =.86, 건설적 사고 Cronbach's α =.67 이었다[41]. 본 연구에서 셀프리더십 전체 Cronbach's α =.89, 하부요인의 신뢰도는 자기기대 Cronbach's α =.85, 리허설 Cronbach's α =.89, 목표설정 Cronbach's α =.78, 자기보상 Cronbach's α =.81, 자기비판 Cronbach's α =.85, 건설적 사고 Cronbach's α =.79 이었다.

4) 사회적 지지

사회적 지지는 House가 개발하고 Son과 Ko가 변하여 사용한 도구 중에서 상사의 지지, 동료의 지지 도구를 사용하였다[42, 43]. 이 도구는 상사의 지지, 동료의 지지의 2개의 하위영역으로, 각 하위영역 당 4개 문항씩 총 8문항으로 구성되어있다. 각 문항은 5점 Likert 척도이며 사회적 지지 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다' (1점), '대체로 그렇지 않다' (2점), '중간 정도이다' (3점), '대체로 그렇다' (4점), '정말 그렇다' (5점)으로 점수범

위는 최소 8점에서 최대 40점이다. 문항 4, 7, 8은 역 문항으로 의미의 일관성을 위해 역환산하였고, 점수가 높을수록 사회적 지지 정도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 개발당시 상사의 지지 Cronbach's α =.84, 동료의 지지 Cronbach's α =.74이었고, Son과 Ko의 연구에서 상사의 지지 Cronbach's α =.85, 동료의 지지 Cronbach's α =.78이었다[43]. 본 연구에서 사회적 지지 전체 Cronbach's α =.74, 상사의 지지 Cronbach's α =.85, 동료의 지지 Cronbach's α =.69 이었다.

4. 윤리적 고려

본 연구의 연구대상자 윤리적 측면은 K대학교 기관 생명윤리위원회(IRB-208)로부터 연구의 목적, 방법, 이해상충공개서, 모집문건, 설문문과 동의서 및 연구계획서에 대한 심의를 거쳐 연구승인을 받았다. 연구 대상자에게 연구의 목적 이외에는 다른 어떤 용도로도 사용하지 않으며, 일정기간 후 폐기, 익명성 보장 및 비밀보장에 대한 내용과 언제든지 그만 둘 수 있음을 설명하였다. 연구 참여에 자발적으로 참여한 대상자에 한하여 동의서에 서명을 받은 후 설문조사에 참여하도록 하였다. 연구자와 이해관계가 없는 요양병원을 임의 선정하여 병원장 및 부서장에게 직접 연구목적을 설명한 후 협조를 얻어 진행하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 22.0 통계 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지와 간호업무성과의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성과 이에 따른 간호업무성과의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Scheffé test를 이용하였다. 셋째, 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지와 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 넷째, 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 Hierarchical Regression Analysis로 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적지지,

간호업무성과 정도

표1에 보인 바와 같이 연구대상자의 직무스트레스 정도는 5점 만점에 평균 3.40±0.57점으로 나타났다. 셀프리더십 정도는 5점 만점에 평균3.77±0.46점이었으며, 하위영역별 평균은 자기보상 3.99±0.65점, 자기기대 3.89±0.62점, 리허설 3.84±0.68점, 목표설정 3.67±0.64점, 건설적 사고 3.63±0.67점, 자기비판 3.58±0.76점 순으로 나타났다. 사회적 지지 정도는 5점 만점에 평균 3.34±0.49점이었으며, 하위영역별 평균은 상사의 지지 3.52±0.65점, 동료의 지지 3.15±0.62점 순으로 나타났다. 간호업무성과 정도는 5점 만점에 평균 3.70±0.42점이었으며, 하위영역별 평균은 간호업무수행능력 3.79±0.46 점, 간호업무수행태도 3.70±0.52점, 간호업무수준향상 3.65±0.53점, 간호과정적용 3.54±0.56점 순으로 나타났다 (Table 1).

표 1. 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지, 간호 업무성과의 정도

Table 1. Degree of subjective job stress, self-leadership, social supports, nursing performance (N=258)

변수	평균±표준편차 (Mean±SD)	최소 값	최대 값	최도 범위
직무스트레스	3.40±0.57	1.76	4.72	1-5
셀프리더십	3.77±0.46	2.33	5.00	
자기기대	3.89±0.62	2.00	5.00	
리허설	3.84±0.68	2.00	5.00	
목표설정	3.67±0.64	2.00	5.00	
자기보상	3.99±0.65	2.00	5.00	
자기비판	3.58±0.76	1.33	5.00	
건설적 사고	3.63±0.67	1.33	5.00	
사회적 지지	3.34±0.49	1.88	4.75	1-5
상사의 지지	3.52±0.65	1.00	5.00	
동료의 지지	3.15±0.62	1.00	5.00	
간호업무성과	3.70±0.42	2.53	5.00	1-5
간호업무수행능력	3.79±0.46	2.57	5.00	
간호업무수행태도	3.70±0.52	1.00	5.00	
간호업무수준향상	3.65±0.53	2.00	5.00	
간호과정적용	3.54±0.56	1.67	5.00	

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

표2-1에 보인 바와 같이 연구대상자의 일반적 특성을 분석한 결과 연령은 평균 42.73세로 나타났으며, 50세 이상이 90명(34.9%)으로 가장 많았다. 결혼 상태는 기혼이 186명(72.1%), 미혼이 72명(27.9%)이었다. 종교는 유교가 139명(53.9%), 무교는 119명(49.1%)이었다. 교육정도는 3년제 졸업이 154명(59.7%)으로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 184명(71.3%)으로 가장 많았다. 임상경력은 평균 13.25년이고 15년 이상이 102명(39.5%)으로 가장 많았다. 현재병원 경력은 평균 3.95년이고 5년 미만이 194명(75.2%), 5년 이상이 64명(24.8%)으로 나타났다. 근무형태는 고정근무가 125명(48.4%)으로 가장 많았고, 월급여는 250만원 미만이 177명(68.6%)으로 많았다. 자기개발 학습활동은 연 1회 이하가 155명(60.1%)으로 가장 많았다(Table 2-1).

표2-2에 보인 바와 같이 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이를 분석한 결과 연령(F=19.169, $p<.001$), 결혼상태($t=5.080$, $p<.001$), 종교($t=2.021$, $p=.044$), 교육정도($F=4.050$, $p=.019$), 직위($F=7.411$, $p<.001$), 임상경력($F=10.444$, $p<.001$), 근무형태($F=9.800$, $p<.001$), 월급여($t=2.273$, $p<.024$), 자기개발 학습활동($F=9.551$, $p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다(Table 2-2).

사후검증 결과 연령에서 30~39세, 40~49세, 50~59세, 60세가 21~29세보다 간호업무성과 정도가 높았고, 교육정도에서는 4년제 졸업과 대학원이 3년제 졸업보다 간호업무성과 정도가 높았다. 직위에서는 수간호사와 부서장 이상이 일반간호사보다 간호업무성과 정도가 높았고, 임상경력은 5~10년 미만, 10~15년 미만, 15년 이상이 5년 미만보다 간호업무성과 정도가 높았다. 근무형태는 고정근무가 3교대보다 간호업무성과 정도가 높았고, 월 급여에서는 250만원 이상이 250만원 미만보다 간호업무성과 정도가 높았다. 자기개발학습활동은 연 2~3회, 4회 이상이 연 1회 이하보다 간호업무성과 정도가 높았다(Table 2-2).

표 2-1. 대상자의 일반적 특성

Table 2-1. General characteristics of subjects

(N=258)

특성	범주	빈도(n)	백분율(%)	Mean±SD
연령	20-29세	45	17.4	42.73±11.80
	30-39세	56	21.7	
	40-49세	67	26.0	
	50세 이상	90	34.9	
결혼상태	기혼	186	72.1	
	미혼	72	27.9	
종교	유	139	53.9	
	무	119	46.1	
교육정도	3년제 졸업	154	59.7	
	4년제 졸업	87	33.7	
	대학원	17	6.6	
직위	일반간호사	184	71.3	
	책임간호사	11	4.3	
	수간호사	52	20.2	
	부서장 이상	11	4.3	
임상경력	5년 미만	54	20.9	13.25±9.24
	5~10년 미만	49	19.0	
	10~15년 미만	55	21.3	
	15년 이상	102	39.5	
현재병원경력	5년 미만	194	75.2	3.95±4.40
	5년 이상	64	24.8	
근무형태	고정근무	125	48.4	
	2교대	26	10.1	
	3교대	70	27.1	
	밤근무	37	14.3	
월급여	250만원 미만	177	68.6	
	250이상	81	31.4	
자기계발학습활동 (회/연)	1회 이하	155	60.1	
	2~3회	85	32.9	
	4회 이상	18	7.0	

표 2-2. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

Table 2-2. Differences in nursing performance by general characteristics

(N=258)

특성	범주	M±SD	t/F	p	Scheffé
연령	20-29세 ^a	3.32±0.35	19.169	<.001	a<b, c, d
	30-39세 ^b	3.67±0.38			
	40-49세 ^c	3.78±0.42			
	50세 이상 ^d	3.84±0.38			
결혼상태	기혼	3.78±0.41	5.080	<.001	
	미혼	3.49±0.40			
종교	유	3.75±0.42	2.021	.044	
	무	3.64±0.42			
교육정도	3년제 졸업 ^a	3.68±0.39	4.050	.019	a<b, c
	4년제 졸업 ^b	3.67±0.46			
	대학원 ^c	3.98±0.48			
직위	일반간호사 ^a	3.63±0.42	7.411	<.001	a<c, d
	책임간호사 ^b	3.77±0.48			
	수간호사 ^c	3.84±0.33			
	부서장 이상 ^d	4.09±0.40			
임상경력	5년 미만 ^a	3.43±0.45	10.444	<.001	a<b, c, d
	5~10년 미만 ^b	3.71±0.39			
	10~15년 미만 ^c	3.76±0.40			
	15년 이상 ^d	3.80±0.38			
현재병원경력	5년 미만	3.67±0.43	1.719	.087	
	5년 이상	3.78±0.39			
근무형태	고정근무 ^a	3.82±0.38	9.800	<.001	a>c
	2교대 ^b	3.58±0.45			
	3교대 ^c	3.51±0.42			
	밤근무 ^d	3.71±0.44			
월급여	250만원 미만 ^a	3.66±0.41	2.273	.024	a<b
	250이상 ^b	3.79±0.44			
자기개발학습 활동(회/연)	1회 이하 ^a	3.61±0.42	9.551	<.001	a<b, c
	2~3회 ^b	3.82±0.35			
	4회 이상 ^c	3.89±0.55			

표 3. 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적지지, 간호업무성과의 상관관계

Table 3. Correlations between job stress, self-leadership, social supports, nursing performance

(N=258)

변수	직무스트레스	셀프리더십	사회적 지지	간호업무성과
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
직무스트레스	1			
셀프리더십	.110 (.078)	1		
사회적 지지	-.017 (.780)	.237 (<.001)	1	
간호업무성과	-.223 (<.001)	.546 (<.001)	.325 (<.001)	1

3. 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적지지, 간호업무성과의 상관관계

표3에 보인 바와 같이 연구대상자의 간호업무성과는 직무스트레스($r=-.223, p<.001$)와는 음의 상관관계가 나타났고, 셀프리더십($r=.546, p<.001$)과 사회적 지지($r=.325, p<.001$)는 양의 상관관계가 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

표4에 보인 바와 같이 연구대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향요인은 표 4와 같다. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있는 일반적 특성을 통제시킨 후, 대상자의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다. 투입한 요인 중 명목척도로 측정된 변수는 연령, 결혼상태, 종교, 교육정도, 직위, 임상경력, 근무형태, 월급여, 자기개발 학습활동을 가변수(Dummy variable) 처리하여 분석하였다. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인 파악을 위해 상관관계를 보인 예측변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 다중공선성, 독립성, 정규성, 등분산성의 조건을 진단하였다. 자기상관을 나타내는 다중공선성 문제 확인 결과 공차한계가 .405~.965로 0.1 이상을 나타냈으며 분산팽창인자(variance inflation factor)는 1.036~2.468로 10 이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다. 모형의 독립성 검증에서 Durbin-watson은 1.898로 기준점 2에 매우 근접하여 잔차들 간에 자기상관이 없는 것으로 나타나 회귀모형은 적합하였다.

1단계에서는 대상자의 일반적 특성 중 간호업무성과에 유의한 차이를 나타낸 연령, 결혼상태, 종교, 교육정도, 직위, 임상경력, 근무형태, 월급여, 자기개발 학습활동을 투입하였다. 그 결과 모형 1에서 회귀모형은 적합하였고($F=8.384, p<.001$), 수정된 결정계수(R^2)는 .205로 설명력은 20.5%로 나타났다. 간호업무성과에 유의한 설명력을 나타낸 변수는 연령($\beta=.285, p<.001$), 자기개발 학습활동($\beta=.133, p=.032$)으로 나타났다.

2단계에서는 모형 1에 유의한 상관관계를 나타낸 직무스트레스를 추가로 투입하였다. 그 결과 모형 2에서 회귀모형은 적합하였고($F=9.292, p<.001$), 수정된

결정계수(R^2)는 .282로 설명력은 28.2%로 나타나 모형 1에 비해 설명력이 7.7% 증가하였다. 간호업무성과에 유의한 설명력을 나타낸 변수는 연령($\beta=.276, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.202, p<.001$), 자기개발 학습활동($\beta=.140, p=.021$)로 나타났다.

3단계에서는 모형 2에 유의한 상관관계를 나타낸 사회적 지지를 추가로 투입하였다. 그 결과 모형 3에서 회귀모형은 적합하였고($F=12.520, p<.001$), 수정된 결정계수(R^2)는 .330으로 설명력은 33.0%로 나타나 모형 2에 비해 설명력이 4.8% 증가하였다. 간호업무성과에 유의한 설명력을 나타낸 변수는 사회적 지지($\beta=.298, p<.001$), 연령($\beta=.262, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.210, p<.001$), 자기개발 학습활동($\beta=.146, p=.011$)로 나타났다.

4단계에서는 모형 3에 유의한 상관관계를 나타낸 셀프리더십을 추가로 투입하였다. 그 결과 모형 4에서 회귀모형은 적합하였고($F=21.116, p<.001$), 수정된 결정계수(R^2)는 .484으로 설명력은 48.4%로 나타나 모형 3에 비해 설명력이 15.4% 증가하였다. 간호업무성과에 유의한 설명력을 나타낸 변수는 셀프리더십($\beta=.415, p<.001$), 연령($\beta=.251, p<.001$), 사회적 지지($\beta=.206, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.159, p<.001$), 직위($\beta=.102, p=.047$)로 나타났다(Table 4).

IV. 논의

본 연구는 요양병원 간호사의 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하고, 요양병원 간호사의 간호업무성과 향상을 위한 중재 및 효과적인 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 이에 주요한 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 대상자의 직무스트레스 정도는 5점 만점에 평균 3.40점이었다. 동일한 도구를 사용한 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 Kim의 연구결과 3.42점, Park 등의 연구결과 3.46점과 유사하며, 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 Kang의 연구결과 3.75점보다는 낮았다[19, 44, 45]. 도구는 다르지만 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim의 연구결과에서는 3.89점(5점 만점), 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yi의 직무

표 4. 대상자의 간호업무성과 영향요인

Table 4. Factors influence nursing performance

(N=250)

변수	모형1					모형2					모형3					모형4				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
연령	.318	.097	.285	3.269	.001	.308	.098	.276	3.245	.001	.293	.089	.262	3.271	.001	.280	.079	.251	3.562	.001
결혼상태	.039	.069	.041	.564	.574	.048	.068	.051	.710	.478	.023	.064	.025	.368	.713	.005	.056	.005	.081	.935
종교	-.040	.051	-.048	-.785	.433	-.031	.050	-.037	-.622	.534	-.023	.047	-.028	-.488	.626	-.046	.042	-.054	-1.100	.273
교육정도	.058	.050	.067	1.146	.253	.054	.049	.062	1.096	.274	.026	.046	.030	.556	.579	.013	.041	.015	.316	.752
직위	.078	.059	.084	1.328	.185	.067	.058	.071	1.160	.247	.088	.054	.094	1.623	.106	.095	.048	.102	1.992	.047
임상경력	.074	.079	.071	.937	.350	.059	.077	.057	.763	.446	.048	.073	.046	.656	.512	.060	.064	.058	.941	.348
근무형태	.110	.059	.115	1.858	.064	.107	.058	.113	1.869	.063	.087	.054	.092	1.613	.108	.072	.048	.076	1.516	.131
월급여	.013	.056	.014	.226	.821	.004	.054	.004	.065	.948	.021	.051	.023	.415	.679	.015	.045	.016	.332	.740
자기개발 학습활동	.115	.053	.133	2.160	.032	.121	.052	.140	2.328	.021	.126	.049	.146	2.572	.011	.062	.044	.072	1.432	.153
직무스트레스						-.151	.041	-.202	-3.691	<.001	.156	.038	.210	4.068	<.001	.119	.034	-.159	3.486	.001
사회적 지지											.256	.045	.298	5.730	<.001	.178	.040	.206	4.405	<.001
셀프리더십															.385	.045	.415	8.632	<.001	
	R ² =.233					R ² =.316					R ² =.359					R ² =.508				
	수정된 R ² =.205 F=8.384(p<.001)					수정된 R ² =.282 F=9.292(p<.001)					수정된 R ² =.330 F=12.520(p<.001)					수정된 R ² =.484 F=21.116(p<.001)				
											Durbin-watson					1.898				

더미변수(dummy variable) : 연령(20-29세: 0, 나머지: 1), 결혼상태(미혼: 0, 기혼: 1), 종교(무: 0, 유: 1), 교육정도(3년제: 0, 나머지: 1), 직위(일반간호사: 0, 나머지: 1), 임상경력(5년 미만: 0, 나머지: 1), 근무형태(고정근무: 0, 나머지: 1), 월급여(250미만: 0, 250이상: 1), 자기개발 학습활동(1회 이하: 0, 나머지: 1)

스트레스 정도는 3.34점(5점 만점)으로 나타났다[11, 15]. 도구의 차이는 있더라도 요양병원의 직무스트레스 정도는 대학병원에 비해 낮고 중소병원 간호사보다 높게 나타나고 있다. 요양병원 간호사는 인력부족, 업무량 과다, 환자의 건강과 생명과 직결된 업무판단 및 의사결정업무, 안전사고와 관련된 의료분쟁 발생 등으로 인해 직무스트레스가 높다[19]. 그러므로 조직수준에서 직무스트레스의 감소를 위한 프로그램의 적용으로 간호업무성과를 향상할 필요가 있다고 생각한다.

본 연구에서 대상자의 셀프리더십 정도는 5점 만점에 평균 3.77점이었으며, 동일한 도구를 사용하여 요양병원 간호사를 대상으로 한 Han과 Kwon의 연구결과 3.80점과 유사하였다[37]. 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im, Park과 Kim의 연구결과인 3.38점보다 높았다[46]. 또한, 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jang과 Kim의 연구결과 3.37점 보다는 높았다[33]. 이러한 결과는 요양병원 간호사는 요양병원의 인력구조상 환자의 기본적 관리 및 직원의 관리감독부터 전문적 간호업무까지 다양한 업무수행을 독자적으로 수행해야하는 요양병원의 여건과 연관이 있는 것으로 생각한다[37].

본 연구에서 대상자의 사회적 지지 정도는 5점 만점에 평균 3.34점이고, 하위영역을 살펴보면 상사의 지지는 3.52점, 동료의 지지는 3.15점으로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 측정하는 Byun과 Yom의 연구에서 평균 3.61점, 상사의 지지 3.40점, 동료의 지지 3.51점으로 나타났고, 대학병원 간호사를 대상으로 측정하는 Kim, Shin과 Ko의 연구결과에서 상사의 지지 3.38점, 동료의 지지 3.54점으로 상사의 지지는 높게 나타났으며, 동료의 지지는 낮게 나타났다[47, 48]. 이러한 결과는 요양병원 간호사가 대학병원 간호사와 임상간호사에 비해 효과적으로 상사의 지지가 이루어지고 있음을 알 수 있다. 따라서 상사의 지지뿐만 아니라 요양병원 내에서 동료의 지지를 향상시킬 수 있는 프로그램의 활성화가 필요하다고 볼 수 있다.

본 연구에서 대상자의 간호업무성과 정도는 5점 만점에 평균 3.70점을 나타냈다. 이러한 결과는 동일한 도구를 사용하여 요양병원 간호사를 대상으로 한 Lee의 연구결과에서 3.90점보다 다소 낮게 나타났다[36]. 동일한 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로

조사한 Choi와 Yoo의 연구에서 평균평점은 3.08점, Ha와 Choi의 연구에서 2.97점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Hwang의 연구결과에서 3.53점, Jang과 Kim의 연구결과 3.59점보다 높은 수준이었다[7, 33, 49, 50]. 이러한 차이는 책임간호사 이상이 28.6%를 나타내어 Lee의 연구결과에서 책임간호사 이상이 38.4%에서 3.90점으로 나타난 것과 유사하다[36]. 이는 중간관리자들의 임상경력이 많아 그들의 업무전문성이 간호업무성과로 반영된 것으로 여겨진다[37]. 따라서 요양병원의 효율적인 인력관리를 통한 효율적인 간호업무수행 및 역량강화를 위한 프로그램의 활성화가 필요하다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이는 연령이 높을수록, 기혼인 경우 간호업무성과가 높은 결과는 요양병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Oh의 연구결과와 동일하였다[36, 51]. 이러한 결과는 간호업무성과가 낮은 미혼과 20대의 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고 기혼과 30대 이상의 간호사들이 지속해서 책임감을 가지고 업무에 임할 수 있도록 조직적인 뒷받침이 되어야 할 것이라고 생각한다. 또한 대상자의 임상경력이 많을수록, 수간호사 이상의 직위에서 간호업무성과가 유의한 결과는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yi의 연구결과와 일치하였다[15]. 이는 경력이 높아질수록 간호업무에 숙련성과 효율성이 증가하고, 직위가 높아질수록 임상현장에서 업무에 대한 능숙함, 전문성, 책임감과 소속감을 느끼고 적극적으로 간호업무에 몰입정도가 높아져 간호업무성과가 높은 것으로 여겨진다[37, 52]. 따라서 간호업무성과를 위한 프로그램을 개발할 시 임상경력과 직위 등의 일반적 특성을 고려한다면 효과를 증대시킬 것으로 판단된다. 근무형태에서는 고정근무일수록 간호업무성과가 유의한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yun과 Yoo의 연구결과와 대학병원 간호사를 대상으로 한 Noh의 연구결과와 동일하여 본 연구결과를 지지하였다[35, 52]. 자기계발 학습활동을 일반적 특성으로 간호업무성과를 확인한 연구는 비교대상이 없으나 자기계발 학습활동이 간호업무 수행 정도에 유의한 결과로 파악된 Lee의 연구결과를 고려해 보면 본 연구와 유사함을 확인할 수 있다[53]. 요양병원 간호사들의 간호업무성과 향상을 위한 자기계발 프로그램이나 교육프로그램 개발이 요구되고, 요양병원 간호사 스스로 직무교육 및 전문교육이 참여할

수 있는 분위기 조성과 역량강화를 위한 개인의 노력에 이어 간호조직에서도 지속적인 교육지원의 필요성이 있다고 생각한다.

본 연구에서 대상자의 간호업무성과와 직무스트레스는 유의한 음의 상관관계가 있고, 셀프리더십, 사회적 지지는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Min과 Park의 연구와 유사하여 본 연구를 지지하였다[54]. 요양병원 간호사의 직무스트레스와 간호업무성과의 상관관계는 연구마다 차이를 보여 지속적인 반복연구가 필요하다고 생각한다. 셀프리더십과 간호업무성과는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 요양병원 간호사 대상의 Han과 Kwon의 연구와 대학병원 간호사 대상의 Im 등의 연구에서 셀프리더십이 높을수록 간호업무성과가 높게 나타난 연구결과와 일치하여 본 연구결과를 지지하였다[37, 46]. 사회적 지지는 간호업무성과와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 대학병원 간호사 대상의 Park의 연구와 상급종합병원 간호사 대상인 Lee 등의 연구결과와 일치하여 본 연구결과를 지지하였다[31, 55]. 요양병원 간호사 대상의 사회적 지지를 파악한 연구는 부족하여 추후 반복연구가 필요하며, 요양병원 내에서 사회적 지지를 향상해 간호업무성과를 증가시키기 위한 프로그램의 활성화가 필요하다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 요양병원 간호사의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 셀프리더십으로 나타났으며, 다음으로는 사회적 지지, 연령, 직무스트레스, 직위 순이었다. 이들 변인은 간호업무성과를 48.4% 설명하였다. 이와 같은 결과는 셀프리더십이 간호업무성과에 영향력 있는 변수로 확인된 요양병원 간호사 대상인 Han과 Kwon의 연구결과와 사회적 지지가 간호업무성과에 영향을 미치는 유의한 변수로 확인된 대학병원 간호사 대상으로 한 Park의 연구결과와도 일치한다[37, 55]. 직무스트레스가 간호업무성과에 영향을 미치는 변수로 나타난 중소병원 간호사 대상의 Kim과 Yi의 연구와 2차병원 간호사 대상인 Min과 Park의 연구결과와 일치한다[15, 54]. 이러한 결과를 통해 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지가 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 인구나사회학

적인 특성 중 연령이 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 이러한 결과는 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee 등의 연구와 동일하여 본 연구결과를 지지하였다[31]. 또한 직위가 간호업무성과에 유의한 영향력 있는 요인으로 나타난 결과는 요양병원 간호사를 대상으로 한 Han과 Kwon의 결과와 일치하며 본 연구결과를 지지하였다[37].

이상의 결과를 통해 일반적 특성 중 상대적으로 낮은 연령에서, 직위가 낮은 경우 간호업무성과가 낮게 나타났으므로 요양병원에서는 연령과 직위를 고려한 간호업무성과 향상을 위한 프로그램을 계획할 필요가 있다. 또한 요양병원 간호사의 직무스트레스를 파악하고 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 고려하여 직무스트레스를 감소시키는 전략이 요구된다. 셀프리더십과 사회적 지지는 직무스트레스를 줄여주고, 간호업무성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로 직무스트레스를 낮추기 위하여 요양병원 간호사의 내적동기와 자기관리 강화를 위한 셀프리더십을 향상하고 상사와 동료의 지지를 포함한 사회적 지지를 이끌어내는 전략은 간호업무성과를 향상시키는 중요한 핵심이 될 것으로 기대한다. 따라서 요양병원 간호사의 직무스트레스를 감소시키고, 셀프리더십, 사회적 지지를 증진시키는 프로그램의 적용이 필요하며, 추후 요양병원 간호사의 간호업무성과에 관련된 다양한 변인들에 대한 반복연구가 필요할 것으로 생각한다.

V. 결 론

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 직무스트레스, 셀프리더십, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이며, 요양병원 간호사의 간호업무성과와 관련된 간호중재에 기초 자료를 제공하고자 시도되었다. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 셀프리더십, 사회적 지지, 직무스트레스 순으로 나타났으며 연령, 직위를 추가하여 이들 변수는 요양병원간호사의 간호업무성과를 48.4%를 설명하였다. 본 연구는 요양병원 간호사의 간호업무성과를 설명하는 요인을 확인하였다는 점에서 의의가 있으며, 우리는 향후 요양병원 간호사의 간호업무성과 관련 중재 프로그램 개발 및 관련 연구의 기초자료로 활용될 수 있음을 기대한다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 요양병원 간호사와 일반병원 간호사의 직무 스트레스, 셀프리더십, 및 사회적 지지 이외의 간호업무성과 정도를 비교 반복연구 할 것을 제언한다. 둘째, 요양병원 간호사의 직무스트레스와 간호업무성과에 대한 연구결과는 대상자와 병원조직 등에 따라 차이가 있어 반복연구 할 것을 제언한다. 셋째, 요양병원 간호사의 업무 특성이 반영된 간호업무성과 측정도구의 개발이 요구된다. 넷째, 본 연구를 토대로 간호업무성과에 영향을 미치는 요양병원 간호사의 직무스트레스를 감소시키고, 셀프리더십, 사회적 지지를 증진시키기 위한 프로그램 개발과 효과검증을 위한 연구를 제언한다.

References

- [1] Korean Statistical Information Service(2017). http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd
- [2] Health Insurance Review & Assessment Service(2012). Current Status of Health Insurance Nursing Institutions(2007~2011년도). https://www.hira.or.kr/bbsDummy.do?pgmid=HIR_AA020045010000&WT.gnb=통계자료실
- [3] H. J. Song, "Long-term Care Hospital Systems in Developed Countries and the Implications for Korea," *Journal of Korean Geriatrics Society*, Vol. 16, No. 3, pp. 114-120, September 2012. DOI: <https://doi.org/10.4235/jkgs.2012.16.3.114>
- [4] S. J. Bok, "Recognition of Mutual Relationship of Nurses and Care Helpers of Geriatric Hospital," Master's Thesis, Daegu Haany University, Kyoungbuk, 2013.
- [5] M. R. Sim & K. H. Kim, "Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 16, No. 4, pp. 446-454, December 2010.
- [6] Y. K. Ko & K. H. Kang, "A Study on the Relationship between Self-efficacy, Collective-efficacy and Job Stress in the Nursing Staff," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 12, No. 2, pp. 276-286, June 2006.
- [7] N. S. Ha & J. Choi, "An Analysis of Nursing Competency affecting on Job Satisfaction and Nursing Performance among Clinical Nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 16, No. 3, pp. 286-294, September 2010.
- [8] S. J. Lee, "The Effects of Self-Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Nursing Performance of Clinical Nurses," Doctoral thesis, University of Brain Education, Cheonan, 2015.
- [9] E. J. Kim & M. O. Gu, "Recognition for Nursing Competency Importance, Nursing Competency Level, and Their Influencing Factors of Nurses in the Long-term Care Hospitals," *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 16, No. 3, pp. 1989-2001, March 2015. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.3.1989>
- [10] Y. J. Son, Y. A. Lee, K. N. Kong, S. S. Sim, Y. S. Park, "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, 278-288, August, 2013.
- [11] Y. J. Kim, "The Effects of Emotional Intelligence and Communication Competency on Nursing Performance of Outpatient Nurses," Master's Thesis, Yonsei University, Seoul, 2016.
- [12] H. K. Park, "The Structural Equation Modeling on Job Performance of Clinical Nurses," Doctoral Thesis, Kosin University, Busan, 2013.
- [13] Y. M. Cho & M. S. Choi, "Effect of Clinical Nurses's Basic Psychological Need, Self-Leadership and Job Stress on Nursing Performance," *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 8, pp. 343-353, June 2016. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.8.343>
- [14] E. S. Na, "A Structural Model on Nursing Performance of Geriatric Hospital Nurses," Doctoral Thesis, Kosin University, Busan, 2017.
- [15] Y. M. Kim & Y. J. Yi, "Influence of Job Stress and Empowerment on Clinical Nurses' Performance in Small and Medium Hospitals," *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21, No. 3, pp. 258-265, November 2012.
- [16] H. S. Park & E. H. Gang, "A Study on Job Stress and the Coping of ICU Nurses," *Journal of Korean Academy Nursing*, Vol. 37 No. 5, 810-821, August 2007.
- [17] J. H. Kim & E. Park, "The Effect of Job-stress and Self-efficacy on Depression of

- Clinical Nurses,” *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21 No. 2, 134-144, August 2012.
- [18]E. A. Park & J. E. Park, “The Relation Between the Occupational Stress and Fatigue Level of Neonatal Nurses,” *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 20 No. 3, 261-269, 2011.
- [19]Y. O. Park, K. Ja. Lee, E. Cho, H. J. Park, “Factors Affecting Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Facilities for Elderly People,” *Journal of Korean Gerontological Nursing*, Vol. 11, No. 1, 81-89, 2009.
- [20]Y. H. Lee, “A study on Job Stress and Job Satisfaction of Nurses in Long-Term Care Hospital,” Master’s Thesis, Hanyang University, Seoul, 2010.
- [21]Y. S. Kim, “Clinical nurses’ autonomy, job stress and job performance,” Master’s Thesis, Hanyang University, Seoul, 2012.
- [22]Y. H. Kim & Y. M. Lee, “Influence of Self-Leadership on Job Stress, Job Satisfaction and Burnout among Nurses in Hospitals,” *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol. 11, No. 4, 1939-1951, 2009.
- [23]C. P. Neck, G. L. Stewart and C. C. Manz ‘Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers,’ *The Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 31, No. 3, 278-302, 1996.
- [24]K. H. Lee, “A Study on the co-relationship of self-leadership and the degree of work-satisfaction and organization-intensiveness in organizational members,” Master’s Thesis, Pusan National University, Seoul, 2001.
- [25]Watson, L. ‘Self-leadership: becoming an exceptional leader,’ *Radiol Technol*. Vol. 75, No. 6, 457-467, 2004.
- [26]S. H. Kim & J. S. Kim, “The Effect of Self-Leadership on Entrepreneurial Intention of University Students in Korea: The Mediating Effects of Social Support,” *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 18, No. 6, 303-320, 2018.
- [27]W. Y. Bark, “The Relationship between Job Stress Factors of Public Officials in Charge of Social Welfare and Organizational Effectiveness-Focusing on Stress as a Mediator and Social Support as a Moderator,” Doctoral Thesis, Cheongju University, Chungbuk, 2010.
- [28]K. H. Kim, “A Study on the Relationship among Insurance Review Nurses’ Perceived Social Support, Self-Efficacy and Burnout,” Master’s Thesis, Hanyang University, Seoul, 2008.
- [29]Cohen, S., Hoberman, H. M. ‘Positive events and social supports as buffers of life change stress.’ *Journal of applied social psychology*, Vol. 13, No. 2, 99-125, 1983.
- [30]J. W. Lee, “An Analysis of Structural Relationships between Variables of University Students ‘Self-Leadership, Social Support, Career Motivation, Career Decision-Making Self Efficacy, and Career Maturity.” Doctoral Thesis, Soongsil University, Seoul, 2015.
- [31]A. S. Lee, C. K. Yoon, and J. K. Park, “Effects of Social Support and Ego-resilience on Nursing Performance of Hospital Nurses,” *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21 No. 3, 283-289, November 2012. DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>
- [32]S. J. Kim, “The Effect of Nurse’s Emotional Intelligence and Communication Competency on Nursing Performance,” Master’s Thesis, Ajou University, Suwon, 2017.
- [33]M. K. Jang & H. Y. Kim, “A Convergence Study on the Effects of Self-leadership and Self-esteem on Nursing Performance,” *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 9. No. 2, 51-59, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.2.051>
- [34]H. S. Song, “A study on the Empowerment and Job satisfaction, Job Performance in Hospital Nurses,” Master’s Thesis, Woosuk University, Jeonbuk, 2012.
- [35]Y. M. Yun & M. S. Yoo, “Effects of Emotional Competence, Learning Organization, and Nursing Organization Culture among Nursing Performance of Clinical Nurses,” *The Korean Society of Health Service Management*, Vol. 11 No. 4, 29-40, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.4.029>
- [36]H. S. Lee, “Influencing Factors on Nursing Performance of Nurses in Long-term Care Hospitals,” Master’s Thesis, Catholic University of Busan, Busan, 2016.
- [37]A. L. Han & S. Kwon, “Effects of Self-leadership and Self-efficacy on Nursing Performance of Nurses Working in Long-term Care Hospitals,” *Journal of Korean Gerontological Nursing*, Vol. 18 No. 1, 12-21, 2016.
- [38]Y. K. Ko, T. W. Lee, and J. Y. Lim,

- “Development of a Performance Measurement Scale for Hospital Nurses,” *Journal of Korean Academy Nursing* Vol. 37 No. 3, 286-294, April, 2007.
- [39]M. J. Kim & M. O. Gu, “The Development of the Stress Measurement Tool for Nurses Working in the Hospital,” *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 14 No. 2, 28-37, 1984.
- [40]Manz C. C. “Improving performance through self-leadership,” *National productivity Review*, 2(3), 288-297, 1983.
- [41]H. S. Kim, “The Relationship between Teacher’s Self-leadership and the Jobs Satisfaction at Middle Schools,” Master’s Thesis, Soongsil University, Seoul, 2003.
- [42]House, J. S. “The nature of social support,” *Work stress and social support* (pp.13-38). Massachusetts: Addison-W, 1981.
- [43]K. A. Son & J. W. Ko, “The Moderating Effect of Social Support on the Relations between Teachers’ Job Stress and Job Satisfaction, and Organizational Commitment,” *The Journal of Educational Administration*, Vol. 25, No. 4, 73~94, 2007.
- [44]J. R. Kim, “A Study on self-esteem, role conflict, and work stress and the turnover intention of geriatric hospital nurses,” Master’s Thesis, Chosun University, Gwangju, 2010.
- [45]S. N. Kang, “InfluenceoftheJob CharacteristicsandJob Stress on the Turnover Intention of Geriatric Hospital Nurses’,” Master’s Thesis, University of Gachon, 2012.
- [46]S. I. Im, J. Park, and H. S. Kim, “The Effects of Nurse’s Communication and Self-Leadership on Nursing Performance,” *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21, No. 3, 274-282, November 2012.
- [47]D. S. Byun & Y. H. Yom, “Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses-Focused on Emotional Labor-,” *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol. 15, No. 3, 444-454, September, 2009.
- [48]J. E. Kim, S. H. Shin, and S. J. Ko, “The Effect Commitment,” *Korean Journal of Stress Expression on Nurses’ Organizational of Emotional Labor, Social Support and Anger -* DOI: <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.1>
- [49]E. Choi & K. H. Yoo, “The influence of social support and health promotion behaviors on nursing work performance among nurses,” *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol. 27, No. 3, 333-341, August 2012.
- [50]Y. E. Hwang, “Factors Influencing Nurses’ Job Satisfaction-Focused on the Leadership and Nursing Performance,” Master’s Thesis, Kaya University, gimhae, 2016.
- [51]H. S. Oh, “The Self-efficacy, Organizational Commitment, Customer Orientation and Nursing Performance of Nurses at Regional Public Hospitals,” Master’s Thesis, Kunsan National University, gimhae, 2016.
- [52]G. M. Noh, “Effects of Work place Spirituality and Organizational Citizenship Behavior on the Nursing Performance,” Master’s Thesis, Catholic University of Daegu, gimhae, 2016.
- [53]J. S. Lee, “The Relationship on Nurses’ Self-Leadership, Job Satisfaction and Nursing Performance,” Master’s Thesis, Hanyang University, Seoul, 2010.
- [54]S. Y. Min & J. S. Park, “The Influence of Job Stress and Ego-Resilience on Nursing Performance New Nurse In Secondary Hospitals,” *Journal of digital convergence*, Vol. 15, No. 11, 297~305, 2007.
- [55]J. Y. Park, “A Study on the Effects of hospice volunteer’s self-efficacy and social support on exhaustion,” Master’s Thesis, Kyungpook National University, Seoul, 2014.