

주요개념 : 수간호사 리더십, 직무만족도, 간호업무성과

수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향*

신영진** · 이병숙***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

관리자의 리더십은 직원들의 직무성과, 목표 달성 정도, 조직의 생존과 성장 및 위기관리 능력, 관리에 대한 직원들의 만족도, 그리고 직원들의 심리적인 안정감 등과 같은 다양한 조직유효성 변수에 영향을 미친다. 특히 관리자의 리더십과 직원들의 특성 및 환경적 요인이 적합할 때 그 효과가 증대된다. 예를 들어 관리자의 리더십이 얼마나 부하직원들의 능력이나 욕구를 고려한 것이고 과업특성이나 공식적인 권한 체계에 적합한가의 정도에 따라 직원들의 동기부여 및 만족은 달라지게 된다(황성우, 1998).

간호관리자들의 적절한 리더십은 간호직원들의 노력을 증가시키고, 이들의 심리적 안정감에 영향을 미침으로써 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표 달성과 균형 있는 발전을 도모할 수 있다(전정자, 1986). 수간호사는 간호단위 관리의 총 책임자로서 간호단위 인력관리는 물론 간호단위에서 이루어지는 간호와 관련된 모든 업무에 대한 총체적 관리를 담당하는 사람이다(고명숙과 한성숙, 1998; 최광숙, 1991; Alexander, 1972). 따라서 간호사는 환자간호 행위를 하는데 있어 간호단위 책임자인 수간호사의 리더십에 가장 많은 영향을 받게 된다. 뿐만 아니라 수간호사의 리더십은 간호단위 직원들이 자신의 역할을 적절히 수행할 수 있도록 건전한 분위기를 조성하여 직원들의 사기를 높여 주며 이들의 직업적 만

족과 직업을 통한 자아실현에도 매우 중요한 영향을 미친다(지성에, 한성숙, 문희자, 전춘영 및 윤은자, 1996).

이러한 이유로 효과적인 간호단위 관리를 위해 수간호사의 리더십에 대한 다양한 연구가 진행되어 왔다. 예를 들어 수간호사의 리더십에 따른 직무만족도(강향숙, 1992; 김선영, 1994; 박현태, 1997; 유제연, 1991; 이성희, 1992), 직무몰입(김연근과 문희자, 1998), 소진경험(김화실, 1984; 이신숙, 1989; 강향숙, 1992), 자아개념(정영지, 1998), 간호업무성과(김소인과 김정아, 1997; 박성애, 1988; 윤언자, 1995; 장근숙, 1992; 주미경, 1992; 황성우, 1998) 등의 연구가 여기에 해당된다고 할 수 있다.

리더십 연구에 있어서 깊이 고려해야 할 점은 조직구성원의 퍼스널리티나 현재의 사회 심리적 변수들보다 근원적으로 사회 문화적 특성의 영향을 받으며(박성애, 1988; Luthans, 1981; Osborn, 1980; Pfeffer, 1975), 한 사회의 전통문화는 그 사회의 역사와 더불어 발생되고 발전되어 간다는 점을 고려할 때(김두현, 1969; 최재석, 1970), 한국문화권의 영향하에서 리더십의 문화적 특성에 기반을 둔 연구는 필요하다. 신유근(1985)에 의하면 우리 나라에서는 보편적으로 대가족주의의 원리에 기반을 둔 독특한 조직의 상하관계가 형성되어 왔는데 일면에서는 “권위”라는 전통성과 또 일면에서는 “和”라는 전통성이 양면적으로 리더십 스타일의 형성에 작용하는 것으로 나타났으며, 동료 작업집단이 엄격히 구분되지 않고 인간적 존경을 중시하는 리더십의 특성을 갖고 있는 것으로 보고하였다. 그러나 이제까지 우리 간호관리자의 리더십을 다룬 대부분의 연구들이 Hersey and Blanchard의 LEAD(Leader Effectiveness Adaptability Description)(양순자, 1992; 장근숙, 1992)나 Fleishman의 SBD(Supervisory Behavior Description)(강향숙, 1992; 김선영, 1994; 이신숙, 1989)를 적용하였으며 우리 문화

* 계명대학교 교육대학원 석사학위논문

** 동국대학교 경주병원 감독간호사

*** 계명대학교 간호대학 교수

적 특성에 맞는 리더십을 적용한 연구는 극소수에 불과하다 (박성애, 1988; 주미경, 1992).

리더십의 영향을 받는 것으로 알려진 조직의 유효성 변수 중 조직유지와 생산성 지표로서 직무만족과 업무성과는 이상의 문헌에서 보는 바와 같이 간호조직을 대상으로 한 연구에서 흔히 다루어져 왔다. 간호조직의 유효성을 보기 위해 조직유지와 생산성 지표를 동시에 분석한 국내 연구는 거의 없었으며, 이미 연구된 것들도 주로 수도권을 중심으로 이루어져 수도권과는 조직문화와 풍토 및 지역정서가 다른 지역사회에 그대로 적용하기에 한계가 있을 것으로 사료된다. 또한 신인류의 탄생으로 세대간의 가치관의 변화, 인터넷의 발달을 통한 정보의 홍수, 국제화를 통하여 급격하게 사회가 변화는 이 시기에 우리 특성에 맞도록 적용한 리더십의 연구가 필요하게 되었다.

이에 본 연구에서는 선행연구들을 토대로 경북지역 종합병원에서 근무하는 병원을 중심으로 여기에서 근무하는 수간호사의 리더십을 우리 문화적 특성에 맞추어 권위지향성과 복지향성의 측면에서 분류해 보고, 이러한 수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성공에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하여 보다 효과적인 간호인력관리를 위한 자료로 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 전반적인 목적은 수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성공에 미치는 영향을 알아보기 위함이다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성공을 확인한다.

둘째, 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성공을 확인한다.

3. 용어 정의

1) 리더십

일정한 상황에서 목표달성을 위하여 개인이나 집단의 행위에 영향력을 행사하는 과정이다(신유근, 1985). 본 연구에서는 신유근(1979)이 한국전통문화적 특성을 고려한 리더십 유형인 권위지향성과 복지향성의 측면에 대해 일반간호사가 지각한 반응으로 조작화하였다.

권위지향성은 수간호사가 간호업무 수행과정에서 행사하는

대표권, 직접적인 강화방법, 독자적인 결정, 간호사의 일에 대한 간섭의 정도를 말하며, 복지향성은 수간호사가 일반간호사에게 인간적이고 감정적인 결속, 협동적 노력, 하급자에게 온정적인 태도를 보여주는가에 대한 정도이다.

2) 직무만족

직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인이 직무나 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태이다(신유근, 1985). 본 연구에서는 임상간호사가 직무수행 중 경험하는 정서상태에 대해 긍정되는 정도를 조작화하였다.

3) 간호업무성과

간호사가 간호대상자인 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반 활동과 관련된 업무의 실제적인 집행을 말한다(정영지, 1998). 본 연구에서는 독자적 간호업무, 협동적 간호업무, 대인관계 업무, 일반관리 업무 등에 있어 요구되는 간호행위의 수행빈도로 조작화하였다.

II. 문헌고찰

1. 리더십

리더십은 조직관리에 있어 중요한 개념 중 하나이나 다양한 관점과 의미로 설명되고 있어, 일반화된 하나의 정의를 내리기가 어렵다. 그러나 리더십에 대한 여러 정의를 정리해 보면, 리더십은 조직의 목표 달성을 위하여 개인이나 집단에 영향력을 행사하는 과정으로서(신유근, 1998 ; Koontz, 1976; Stogdill, 1948; Szilagyi & Wallace, 1987; Terry, 1960), 이러한 영향력을 행사하는 과정에는 목표를 달성하기 위해 사람을 새롭게 변화시키고, 힘과 영감을 주며, 자발적 노력을 유도하고 동기를 부여하는 인적요소(김성국, 1999; Hersey & Blanchard, 1988)가 필요한 것으로 설명되고 있다.

리더십이론은 일반적으로 특성이론, 행위이론, 상황이론으로 구분된다. 특성이론은 리더들의 남 다른 독특한 개인적 특성을 강조하는데 특히 지능, 사회적 성숙도, 외적동기와 추진력, 인간관계의 태도(Davis, 1972), 신체적 특성, 사회적 배경, 지능, 개인특성, 과업 연관특성, 사회적특성(Stogdill, 1981) 등이 중요한 특성으로 여겨지고 있다. 리더십 행위이론은 개인과 집단의 성과에 영향을 미치는 리더의 행위양식을 연구하는 데 초점을 둔다(신유근, 1998). Tannenbaum and Schmidt (1973)은 리더의 유형을 의사결정 과정에서 리더의 권한 영역과 부

하의 자유재량 영역이 어느 정도인가에 따라 독재형, 민주형, 자유방임형으로 구분한 바 있다. 오하이오 주립대학의 연구는 리더의 행동에 대한 연구 중 대표적인 것으로서, 이 연구에서는 리더십을 구조주도행위형과 배려행위형으로 나누었다. 이 연구의 특징은 구조주도행위와 배려행위는 서로 상반된 행위가 아니라, 상대적으로 독립된 차원을 설명하는 것으로 리더의 행위 유형은 두 가지 유형이 혼합되어 나타날 수도 있으며 높은 구조주의행위 및 배려행위가 나타나는 유형이 바람직하지만 효과적인 유형은 상황에 따라 달라진다는 점이다(황규대 등, 1999). 오하이오 주립대학의 연구를 기초로 블레이크와 모튼은 관리격자 모형(Managerial grid model)을 발전시켰는데, 리더의 과업과 인간관계에 대한 관심에 따라 리더십 유형을 방관형, 과업형, 절충형, 컨트리클럽형, 팀형 등으로 분류하였다. 미시건 대학의 리더십 연구는 리더의 행동과 집단성과간의 관계를 파악하는데 중점을 두어 직무중심적인 리더십 유형과 부하중심적인 리더십 유형 중 부하중심적인 리더십 유형이 높은 생산성과 직무만족에 상관관계가 있음을 보여주었다(신유근, 1998).

그러나 이상의 이론들에 대한 실증적 연구결과들은 어느 유형의 리더십이 보다 유효한가에 대한 신뢰성 있는 답을 제시하지 못하고 있고, 리더의 행위 유형과 부하의 만족 및 성과에 관해 일관된 결과가 나타나지 않고 있어(황규대 등, 1999) 효과적인 리더십을 결정하는 요인으로 행위유형보다는 상황요인에 초점을 둔 연구가 본격적으로 제시되었다.

상황이론은 리더십 유형뿐만 아니라 외부 환경과 같은 상황적 요인이 리더의 유효성을 결정한다는 이론으로서, 주어진 환경에서 리더가 가장 효과적이기 위해서는 리더의 특성, 기능 및 행동을 결정해 주는 상황요인을 확인하는 것이 중요하다고 본다(신유근, 1985). 상황이론의 제안자인 피들러의 리더십 모형에 의하면 리더십 상황은 리더-성원관계, 과업구조, 리더의 직위권한등 세 가지 상황이 요인에 의해 결정된다. 이외의 상황이론으로는 House(1971)에 의해 정립된 경로-목표이론, Hersey and Blanchard(1977)의 생활주기 리더십 이론, Ker and Jemier(1978)의 리더십 대체이론, Vroom and Yetton(1970)의 의사결정 참여이론, Burns(1978)의 변혁적 리더십 이론이 있다(박현태, 1997에 인용).

조직구성원의 사회 심리적 특성은 근본적으로 사회문화적 영향을 받으면서 형성된다고 볼 때(박성애, 1988; Luthans, 1981; Osborn, 1980; Pfeffer, 1975), 한국문화 속에서 형성된 리더십 행위의 형태를 규명할 필요가 있다. 대부분의 한국 기업들은 가족체계를 중심으로 한 전통 문화 속에서 기업의 자본조

달이나 경영활동이 가족관계를 통해 이루어져 왔기 때문에 우리 리더십 유형도 가부장적인 절대적 권위를 행사하는 유형과, 가족적인 온정을 베풀거나 화를 강조하는 유형인 권위지향과 지지향의 두 차원으로 이해할 수 있다(신유근, 1979). 즉, 권위 지향적인 측면은 가부장권으로 표현되는 상급자의 절대적이고 일방적인 권위로 하급자들이 이를 수용하는 것이며, 지지향적인 측면은 상급자가 하급자에게 온정으로 대함으로써 하급자들이 안정감을 갖고 업무를 수행하는 것으로 가정된다(주미경, 1992). 또한 권위와 화의 양 측면으로 보면 상급자들이 권위도 높게 가지며 지지향성도 높을 때 하급자들을 잘 통솔할 수 있으며 이러한 사고방식이 계속된다면 우리 나라 기업에 종사하는 종업원들이 직장에서 그들보다 나이가 많거나 직위가 높은 상급자에 대해서 복종심과 존경심을 갖게 되며, 그들이 속한 조직에서 이탈하지 않고 종속심을 갖는 것을 당연한 의무로 생각할 것이라는 가정을 할 수 있다(박성애, 1988).

간호계에서도 간호관리자의 리더십 유형에 대한 연구가 여러 편 발표되었다. 박성애(1988)는 수간호사의 지지향성이 높으면 간호사의 응집력이 높고, 수간호사의 권위와 화가 높으면 간호업무성과가 높다고 보고하였으며, 김선영(1994), 유제연(1991), 이신숙(1989)은 수간호사가 인간관계와 업무수행 중심형의 리더십을 발휘할 때 간호사의 직무만족도가 가장 높고, 소진경험이 낮다고 하였다. 또한 강향숙(1992)은 업무중심형의 수간호사 하에 있는 간호사들의 소진이 가장 높다고 보고하였으며, 이성희(1992)는 수간호사가 참가형의 리더십을 발휘할 때 일반간호사들의 직무만족이 가장 낮다고 하였다.

이상의 문헌을 통하여 볼 때 리더십은 타인의 행위에 영향을 미치는 과정으로서 간호관리자의 리더십 유형은 간호사의 직무만족, 간호업무성과, 소진경험 등에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 간호사의 직무만족

직무만족은 1940 년대 이후 조직이론 중 인간관계론이 발전하면서 다루어진 주요 개념으로서 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어왔다. 이것은 직무만족이 조직구성원의 작업 성과에 영향을 주며, 나아가 이직률과 결근률에 영향을 줌으로써 조직의 생산성에 영향을 미친다고 기대하기 때문이다(신유근, 1998). 뿐만 아니라 자신의 직무생활에 긍정적인 감정을 가지고 있는 사람은 외부 사회에 대하여 자신이 속한 사회를 호의적으로 이야기하게 되므로, PR 기능을 수행 할 수도 있고, 일반대중의 조직에 대한 호감을 유도할 수도 있기 때문에 중

요하게 다루어지고 있다(김성국, 1999).

직무만족이란 직무에서 얻어지는 성취감, 만족감(McCrom-
-ick, 1965)이며, 직무경험 평가 시 발생하는 윤택하고 긍정적인
정서상태라고 정의할 수 있다(문혜영, 1990; 신유근, 1985;
Betty & Schneider, 1981; Locke, 1976). 직무만족이라는 변수
는 그것이 종속변수인 동시에 독립변수의 양면적인 역할을 취
하고 있다는 점에서 매우 독특하다. 즉 직무만족도는 조직유효
성의 한 부분임과 동시에 직무만족의 결과가 이것을 제외한
조직유효성 변수들에 영향을 미치기 때문이다(신유근, 1988).
이러한 직무만족에 영향을 주는 요인으로는 개인의 성격, 근무
환경, 개인의 가치관, 사회적 영향이 있으며(김성국, 1999), 그
밖에 자율성, 직업적 긍지 및 인식, 의사소통, 능력발전, 승
진, 병원 행정자들의 태도, 봉급, 업무량의 과중, 물품공급의 부
진, 직원간의 비협조, 즐거운 근무환경, 성취감(임문혁, 1983 ;
우옥자, 서문자 및 박정호, 1972; Beladona, 1980) 등이 있다.

간호사의 직무만족은 간호조직의 유효성을 나타내는 지표
인 간호업무성과와 함께 많은 연구에서 주요 변수로 다루어져
왔다(김소인과 김정아, 1997; 박성에, 1988). 김에련(1993)은 시
간제 간호사와 정규직 간호사의 직무만족에 관한 조사에서 간
호사들은 자율성, 전문적 위치에서는 만족도가 높았으나 보수
에 대해서는 불만을 가지고 있다고 보고 한 바 있다. 연용하
(1988)는 간호사의 스트레스와 직무만족에 관한 연구에서 연
령이 많고 최종학력이 높고, 근무연한이 많고 직위가 높을수록
직무만족도가 높고, 간호직에 종사할 예정기간, 근무병원과 직
무만족도는 유의한 차이가 있다고 보고하였다. 김은숙(1994),
서보경(1995), 정선영(1998), 최찬주(1974)등은 간호사의 자율
성과 자아개념이 높을수록 간호사의 직무만족도가 높게 나타
남을 확인하였다. 문신애(1986)는 이직의사에 영향을 주는 직
무만족 제요인과의 관계를 규명하는 연구에서 보수, 필수적 직
무, 인간관계에 대한 만족, 직업적 긍지에 대한 만족이 높을수
록 이직의사가 낮다고 보고하였으며, 고순희(1997)와 최계영
(1999)은 간호조직의 특성 및 조직풍토가 직무만족에 영향을
큰 영향을 준다고 보고하였다.

여러 연구에서 간호관리자의 리더십 유형이 간호사의 직무
만족도에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 예를 들어 장정화와
박성에(1993)는 간호조직의 구조유형이 직무만족에 영향을 미
치며, 간호사는 수간호사와 감독간호사의 지도성이나 관리자
와의 상호작용을 긍정적으로 지각할수록 직무만족이 높았다고
하였다. 박현태(1997)는 간호조직에서 변혁적 리더십과 상황적
보상의 행위를 간호행정관리자가 효과적으로 발휘하는 것이
구성원의 직무만족이 높았다고 밝혔다. 이성희(1992)는 설득형

의 수간호사 하에 있는 간호사의 직무만족이 높고, 참가형의
수간호사 하에 있는 간호사의 직무만족이 낮다고 하였으며, 이
명하(1980)의 연구에서는 인간관계 중심적인 수간호사 하에
있는 간호사들의 직무만족도가 높게 나타났다.

직무만족은 직무를 통해 얻어지는 만족감과 긍정적인 정서
상태로서, 간호사의 직무만족에 중요한 영향을 주는 요인으로
는 개인적 측면에서 볼 때 자율성, 자아개념, 성취감, 직업적
긍지, 전문적 성장 등이 있었으며 업무적 측면에서는 업무의
명확성이 있었고 환경적 측면으로는 수간호사의 리더십, 보수,
승진기회, 조직풍토, 인간관계 등이 있었다.

3. 간호업무성과

간호업무성과란 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로
역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로
수행하는 정도이며(윤인자, 1995), 간호사가 간호대상자인 환
자에게 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반 활동과 관련된
업무의 실제적인 집행을 말한다(정영지, 1998). 간호업무성과
에 대한 관심은 간호의 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 간
호전문직 발전의 주요 과제가 되어 왔으며, 또한 최근에 와서
보건의료 전반에 걸쳐 질적인 면에 더욱 관심이 집중되고 있
다(박성에, 1988). 정현숙(1973)은 효율적인 간호수행을 하기
위해서는 병원조직에서 간호활동에 임하는 간호사의 역할기능
또는 역할지각을 이해하는 일이 기본이라고 하였으며, 송경자
(1988)는 사회변화에 능동적으로 대처하여 그 시대에 맞는 전
문간호를 제공하기 위하여 간호사는 보다 깊은 지식과 숙련된
행위로 역할을 수행하여야 한다고 하였다.

간호업무성과의 측정에는 간호업무수행의 양과 질적 측면,
시간과 자원의 이용 등이 고려되어 평가되어야 한다(윤인자,
1995). 이병숙(1983)은 임상간호사의 간호업무수행을 일반적인
간호업무, 환자 및 동료직원에 대한 업무, 독자적인 간호업무,
조직구성원으로서의 업무, 간호과정의 적용 등의 분야로 나누
어 측정하였으며, 송영선(1984)은 직접간호활동과 간접간호활
동으로 구분하여 간호사의 활동을 연구하였고, Kron(1981)은
독자적 간호활동, 비 독자적 간호활동 및 병동관리활동, 대인
관계 활동으로 구분하여 측정하였다.

Szilagyi and Wallace(1984)는 조직구성원의 인구통계학적
특성, 능력과 지능, 퍼스널리티와 같은 개인적 특성과 집단의
구조적 특성에 따라 의사소통, 의사결정, 갈등, 리더십이 다르
게 나타나며, 그 결과 개인의 업무성과가 달라진다고 하였다.

윤인자(1995)는 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요

인으로서 간호단위 직원간의 유대감을 강조하였으며, 박성애와 윤순영(1992)은 간호관리자의 리더십과 상호작용, 조직풍토 등이 있음을 확인하였다. 장근숙(1992)과 Minert(1986)는 일반간호사의 성숙도에 따라 적합한 수간호사의 리더십이 간호업무성과에 영향을 미친다고 보고하였으며, 김소인과 김정아(1997)의 연구는 간호업무성과와 간호단위 문화간에 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 박성애(1988)의 연구에서는 수간호사가 효과적인 리더십을 발휘할 때 간호사들의 응집력을 증진시키고 간호사들의 갈등을 감소시켜 줌으로써 간호업무성과를 향상시켜주고, 수간호사의 리더십과 간호업무수행, 질적인 환자간호간에는 긍정적 상관관계가 있음을 보여주었다. 주미경(1992)은 수간호사와 일반간호사의 지각정도와 간호업무성과간의 연구를 통하여 수간호사 자신의 “권위”“和” 지각과 수간호사에 대한 일반간호사의 “和”지각이 모두 간호업무성과에 영향을 미친다고 하였으며, 박성애와 주미경(1992)은 일반간호사가 지각한 수간호사의 권위향성 리더십은 간호업무성과와는 상관관계가 있다고 주장하였다. 그 외의 많은 연구들이 수간호사의 리더십이 간호업무성과와 상관관계를 갖는다고 보고하였다(주미경, 1992; 박승자, 이경희, 조숙자 및 최정숙, 1988; 박성애, 1988; Sheridan & Vrederburg, 1979).

이상과 같이 문헌을 살펴볼 때 간호업무성과는 조직의 목표를 수행하는 정도로써 독자적 간호업무, 협동적 간호업무, 대인관계업무, 일반관리 업무의 영역에서 측정될 수 있으며 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 조직구성원의 개인적 특성, 직원간의 유대감, 조직풍토 및 문화, 간호사의 성숙도, 리더자의 리더십 등이 있었다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상자는 경북지역 4개의 종합병원에 근무하는 일반간호사로서 한 간호단위에서 6개월 이상 근무한 자로 하였다. 단, 간호업무성과측정의 일관성을 확보하기 위해 외래, 수술실, 공급실 등과 같은 특수간호단위에서 근무하는 간호사는 제외하였다.

2. 연구도구

1) 수간호사의 리더십 측정도구

한국의 전통 문화적 특성이라고 할 수 있는 권위와 합의 측면에서 측정하였다. 사용된 도구는 박성애(1988)가 개발한 것을 주미경(1992)이 수정 보완한 리더십 유형 측정도구였다. 이 도구는 수간호사 리더십의 특성을 권위지향성과 합의향성의 측면에서 측정한 설문지로서 각 특성 당 12문항의 5점 척도로 되어있으며, 측정된 점수가 높을수록 권위지향성과 합의향성이 높음을 의미한다.

본 도구의 각 리더십 특성별 문항의 Cronbach Alpha는 선행연구(주미경, 1992)에서 권위지향성 문항이 .77, “합의향성” 문항이 .90으로 나타났으며, 본 연구에서는 각각 .79, .88로 비슷하게 나타났다.

2) 직무만족도 측정도구

Brayfield and Rothe(1951)가 임상간호사를 대상으로 개발한 Job Satisfaction Index를 김은숙(1994)이 수정 보완한 것을 사용하였다. 이 도구는 총18문항의 5점 척도로서 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

본 도구의 Cronbach Alpha는 선행연구(정선영, 1998)에서 .93이었으며 본 연구에서는 .91이었다.

3) 간호업무성과 측정도구

이병숙(1983)의 도구를 정영지(1998)가 수정, 사용한 간호업무수행 평가도구를 사용하였다. 이 도구는 독자적 간호업무 측정문항 6개, 협동적 간호업무 측정문항 6개, 대인관계 업무에 관한 측정문항 10개, 일반관리 업무에 관한 측정문항 5개 등 모두 27문항의 5점 척도로 되어있으며, 측정된 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 본 도구의 Cronbach Alpha는 선행연구(정영지, 1998)에서 .97이었으며 본 연구에서도 .97로 나타났다.

3. 자료수집

자료수집기간은 2000년 3월13일부터 3월 25일까지 총 13일간이었다. 자료수집은 본 연구자가 경상북도 지역 4개 종합병원 간호부를 직접 방문하여, 간호부서장에게 협조를 구한 후 연구의 목적과 자료수집기간 및 방법 등을 설명한 후 이루어졌다.

자료수집 도구는 그 종류에 따라 다음과 같이 사용되었다. 수간호사의 리더십 유형 분류를 위한 도구는 일반간호사에게 배부하여 수간호사의 리더십 특성을 표시하도록 하였다. 이때 자신의 응답이 노출되는 것을 꺼리게 됨으로써 생길 수 있는 반응의 오류를 막기 위해 응답한 자료는 봉투에 넣어 봉한 후

수거하였다.

도구문항의 순서는 간호사들이 권위와 和에 대한 선입견을 가질 수 있으므로 서로 섞어 사용하였다. 일반간호사의 직무만족도 측정도구는 문항의 일괄적 착오를 줄이기 위해 부정적 표현의 문항을 적절히 섞어 수간호사의 리더십 측정도구와 함께 배부한 후 수집하였다. 일반간호사의 간호업무성과 측정도구는 연구대상 일반간호사의 직속상관인 수간호사에게 배부하여 이들로 하여금 평가하도록 하였다. 이상의 도구를 총 490명의 간호사와 49명의 수간호사에게 배부하여 476부(97%)를 회수하였으나 이중 수간호사의 평가가 없거나 성의 없는 응답을 한 26부를 제외한 450부(92%)를 분석에 사용하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SAS 프로그램을 이용하여 다음과 같이 통계 처리 하였다.

1. 대상자의 일반적 특성, 직무만족도 및 간호업무성과와 관련된 자료는 서술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차를 구했다.
2. 수간호사의 리더십 유형은 서술통계를 이용하여 빈도 및 백분율, 중앙값, 평균, 표준편차를 구한 후 권위와 和지향성에서 중앙값을 기준으로 이와 같거나 높은 군, 또는 이보다 낮은 군으로 구분하였다.
3. 수간호사의 리더십특성과 일반간호사의 직무만족도 및 간호업무성과의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson correlation 을 이용하였다.
4. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도와 간호업무성과를 알아보기 위해 ANOVA를 이용하였다.
5. 수간호사의 리더십 유형에 따른 직무만족도와 간호업무성과를 알아보기 위해 ANOVA와 ANCOVA를 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성으로는 연령, 종교, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 현재 근무중인 간호단위 등을 조사하였다. 대상자의 연령은 최저 20세부터 최고 45세까지 분포하였으며 25세-29세가 57.3%로 가장 많았다. 종교는 불교가 27.8%로 가장 많았으며, 결혼상태는 미혼이 76.7%, 최종학력은 전문대졸

이 84.1%로 대다수를 차지하였다. 임상경력은 4년~8년이 52.4%로 가장 많았으며, 근무 중인 간호단위는 내, 외과계가 38.4%로 가장 많은 분포를 보였다. 대상자의 일반적 특성은 < 표 1>과 같다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (N=450)

특 성	구 분	빈 도	백분율(%)
연 령	20세~24세	132	29.3
	25세~29세	258	57.3
	30세 이상	60	13.4
종 교	개신교	105	23.5
	천주교	65	14.6
	불 교	124	27.8
	기타,무교	152	34.1
결혼상태	미 혼	345	76.7
	기 혼	105	23.3
최종학력	전문대	375	84.1
	대졸 이상	71	15.9
임상경력	3년 미만	166	36.9
	4년~8년	236	52.4
	9년 이상	48	10.7
간호단위	내, 외과계	172	38.4
	모아계	98	22.5
	중환자실	81	18.1
	응급실, 혼합병동, 기타	94	21
계		450	100.0

missing data : 종교 4. 최종학력 : 4 간호단위 : 5

2. 제 변수의 점수 분포와 상관관계

일반간호사가 지각한 수간호사의 권위지향성 점수는 최저 20점에서 최고 60점까지 분포하였으며 평균은 42.48점, 중앙값은 42점이었다. 수간호사의 和지향성점수는 최저 19점에서 최고 60점까지 분포하였으며 평균은 43.70, 중앙값은 44점이었다.

대상자의 직무만족도 점수는 최저 25점에서 최고 85점까지 분포하였으며 평균은 61.49였다. 간호업무성과는 최저 59점에서 최고 135점까지 분포하며 평균은 109.77 이었다. 제 변수의 점수 분포는 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 각 변수의 점수분포

(N=450)

변수	영역	문항수	중앙값	최저	최고	평균	표준편차
리더십	권위	12	42	20	60	42.48	6.41
	화	12	44	19	60	43.70	7.84
직무만족도		18	62	25	85	61.49	9.7
간호업무성과		27	110	59	135	109.77	15.01

본 연구에서 측정된 변수간 상관관계에서는 수간호사의 리더십 유형 중 권위지향성은 직무만족도와($r=.12, p=.024$), 지지향성은 직무만족도 및 간호업무성과와($r=.24, p=.000$; $r=.12, p=.008$) 유의한 상관관계가 있었다. 그리고 권위지향성점수와 지지향성점수 간에도 유의한 상관관계가 있었다($r=.45, p=.000$). 그러나 수간호사의 권위지향성과 간호업무성과, 직무만족도와 간호업무성과 간에는 유의한 상관관계가 없었다($r=.06, p=.202$; $r=.04, p=.431$). 변수 간 상관관계는 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 변수간 상관관계

(N=450)

변수	권위지향성	지지향성	직무만족
지지향성	$r=.45 (p=.000^{**})$		
무만족	$r=.12 (p=.024^*)$	$r=.24 (p=.000^{**})$	
간호업무성과	$r=.06 (p=.202)$	$r=.12 (p=.008^{**})$	$r=.04 (p=.431)$

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

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 및 간호업무성과

대상자의 직무만족도는 연령($F=10.36, p=.000$), 임상경력($F=7.63, p=.000$) 등에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 사후검정(Scheffé's test) 한 결과 대상자의 연령에서는 30세 이상군이 가장 높게 나타났으며 경력에서는 9년 이상군에서 가장 높게 나타났다. 종교, 결혼상태, 최종학력, 근무중인 간호단위에 따라서는 직무만족도에 유의한 차이가 없었다.

대상자의 간호업무성과는 연령($F=17.79, p=.000$), 종교($F=2.89, p=.035$), 결혼상태($F=4.41, p=.036$), 임상경력($F=14.33, p=.000$) 등에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를

사후검정(Scheffé's test)한 결과 대상자의 연령에서는 30세 이상군에서 가장 높게 나타났으며, 종교에서는 천주교, 결혼상태에서는 기혼, 경력에서는 9년 이상군 등에서 가장 높게 나타났다. 최종학력이나 근무 중인 간호단위에 따라서는 간호업무성과에 유의한 차이가 없었다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 및 간호업무성과는 <표 4>와 같다.

4. 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족도 및 간호업무성과

수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과를 파악하기 위해서는 일차로 분산분석을 시도하였으며, 다음으로 간호사의 일반적 특성 중 이 두 변수에 유의하게 영향이 있는 것으로 나타난 연령과 경력을 공변량으로 처리하여 분석하였다.

먼저 수간호사의 리더십 유형 중 권위지향성에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에서는 유의한 차이가 없었다($t=3.23, p=.073$; $t=1.66, p=.198$). 그러나 수간호사의 지지향성에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=18.36, p=.000$; $t=7.35, p=.007$).

수간호사의 리더십을 권위 및 지지향성의 두 측면을 포함하여 권위가 높고 화가 높은 군, 권위가 낮고 화가 높은 군, 권위가 높고 화가 낮은 군, 권위가 낮고 화가 낮은 네 집단으로 나누어, 리더십 유형에 따른 직무만족도와 간호업무성과를 본 결과 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다($t=7.36, p=.000$). 이를 사후검정(scheffe test) 한 결과 권위지향성이 높거나 낮긴 간에 지지향성이 높은 군에서 직무만족도가 높게 나타났으며, 지지향성이 낮은 군에서는 직무만족도가 낮게 나타났다. 수간호사의 리더십 유형에 따른 대상자의 직무만족도 및 간호업무성과는 <표 5>와 같다.

〈표 4〉 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 및 간호업무성과

(N=450)

특성	구분	직무만족도				간호업무성과			
		평균±표준편차	F	p	scheffe	평균±표준편차	F	p	scheffe
연령	①20-24세	63.61±8.86	10.36	.000**	①:②	103.42±16.22	17.79	.000**	
	②25세-29세	59.73±9.70				112.33±13.67			②:①
	③30세이상	64.35±10.02			③:②	112.54±13.73			③:①
종교	① 개신교	61.34±9.43	2.01	.111		112.01±14.89	2.89	.035*	
	② 천주교	61.49±9.95				112.15±13.89			
	③ 불교	63.03±8.94				109.78±13.80			
	④ 무교,기타	60.15±10.20				107.16±16.07			
결혼상태	미혼	61.23±9.80	1.19	.276		108.98±15.28	4.41	.036*	
	기혼	62.46±9.33				112.63±13.59			
최종학력	전문대졸	61.39±9.74	0.02	.883		109.40±15.40	1.29	.256	
	학사이상	61.58±9.45				111.60±12.43			
임상경력	① 3년미만	63.26±9.36	7.63	.000**	①:②	104.97±16.38	14.33	.000**	
	② 4년-8년	59.81±9.59				112.26±13.34			②:①
	③ 9년이상	63.63±10.11			③:②	113.89±13.76			③:①
간호단위	① 내,외과계	62.15±9.93	1.09	.355		108.29±15.54	1.77	.152	
	② 모야계	62.08±9.54				110.60±14.35			
	③ 중환자실	60.15±9.74				112.57±11.94			
	④ 응급실, 혼합, 기타	60.73±9.46				108.67±16.71			

*p<0.05, **p<0.01

〈표 5〉 수간호사의 리더십유형에 따른 대상자의 직무만족도, 간호업무성과

(N=450)

리더십유형	실수(%)	직무만족도				간호업무성과			
		평균±표준편차	t or F	p	Scheffe	평균±표준편차	t or F	p	
권위↑	260(58)	62.22±10.12	3.23	.073		110.20±16.17	1.66	.198	
권위↓	187(42)	60.48±9.02				109.09±13.22			
화↑	238(53)	63.33±9.67	18.36	.000**		111.02±14.95	7.35	.007**	
화↓	209(46)	59.39±9.34				108.28±14.97			
①권위↑화↑	178(40)	63.90±9.82	7.36	.000**	①:③	110.99±15.84	2.56	.055	
②권위↓화↑	60(14)	61.63±9.05			②:③,④	111.12±12.01			
③권위↑화↓	82(18)	58.55±9.84				108.49±16.84			
④권위↓화↓	127(28)	59.93±8.99				108.13±13.69			

*p<0.05, **p<0.01

일반간호사의 연령과 경력을 공변량 처리한 결과 수간호사의 지지향성에 따라 대상자의 직무만족도와 간호업무성공에 차이가 있는 것으로 나타났다($t=18.36, p=.000; t=7.35, p=.007$). 수간호사의 권위 및 지지향성에 따라서는 대상자의 직무만족도에 차이가 있는 것으로 나타났다($t=7.36, p=.000$). 수간호사의 리더십 유형에 따라 유의한 차이를 나타낸 일반간호사의 직무만족도 및 간호업무성공의 ANCOVA 결과는 <표 6>, <표 7>, <표 8>과 같다.

<표 6> 수간호사의 지지향성에 따른 대상자의 직무만족도 (N=450)

	제공합	자유도	평균제공	t값	유의확률
공변량	10.178	2	5.089	.06	.946
연령	4.586	1	1.586	.05	.822
경력	1.291	1	1.291	.00	1.000
주효과	1668.1200	1	1668.1200	18.36	.000**
모형	1741.480	3	580.492	6.39	.000

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

<표 7> 수간호사의 지지향성에 따른 간호업무성공 (N=450)

	제공합	자유도	평균제공	t값	유의확률
공변량	6805.133	2	3402.567	16.24	.000
연령	1102.235	1	1102.235	5.26	.022
경력	692.730	1	692.730	3.31	.070
주효과	1538.914	1	1538.914	7.35	.007**
모형	7647.246	3	2549.082	12.17	.000

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

<표 8> 수간호사의 권위 및 지지향성에 따른 대상자의 직무만족도 (N=450)

	제공합	자유도	평균제공	F값	유의확률
공변량	14.325	2	7.163	.079	.924
연령	3.738	1	3.738	.041	.839
경력	.569	1	.569	.006	.937
주효과	1998.675	3	666.225	7.360	.000**
모형	2072.031	5	414.406	4.580	.000

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

V. 논 의

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 및 간호업무성공

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 및 간호업무성공을 보면 직무만족도는 연령, 임상경력에 따라, 간호업무성공은 연령, 종교, 결혼상태, 임상경력에서 유의한 차이가 나타났다. 먼저 직무만족도를 보면 30세 이상의 연령에서 가장 높게 나타났으며, 중간그룹에서 가장 낮게 나타났다. 본 연구의 결과는 연령이 높고 경력이 높을수록 직무만족도가 높다고 보고한 선행연구(김선영, 1994; 김은숙, 1994; 박현태, 1997; 서보경, 1995)의 결과와, 연령간 직무만족도의 차이가 없다고 보고한 이상희(1992)와 이명하(1980)의 연구결과와는 차이가 있었다. 이송자(1985)는 연령이 높은 군에서 직무만족도가 높게 나타난 것은 연령이 증가함에 따라 직무수행 능력이 증가하였고, 직무수행 능력이 증가함에 따라 전문직 업무수행에 필요한 자율성의 범위를 명확히 구분하여 실행할 수 있는 능력도 갖추어져 직무만족도가 높아졌다고 말하였으며, 김혜자와 방용자(1985)는 직위와 연령이 직무만족 추측요인으로 가장 중요하고 실무교육과 직무만족간에는 순 상관관계가 있다고 보고하였다.

임상경력에 따른 직무만족도에서는 9년 이상군에서 가장 높았으며, 중간그룹인 4년-8년이 가장 낮았다. 이는 연령이 중간인 그룹에서 직무만족도가 낮았던 선행연구(유재연, 1991; 정선영, 1998)의 결과와 일치하였다. 최계영(1999)은 연령과 경력이 높을수록 안정된 상태로 즐겁고 유쾌하게 업무에 임하기 때문이라고 하였으나, 본 연구에서 가장 적극적으로 활발하게 간호 업무에 임하는 중간 그룹에서 직무만족도가 낮은 것은 선행연구(고순희, 1997; 김은숙, 1994; 문신애, 1986; 서보경, 1995; 정선영, 1998; 최찬주, 1974)에서 나타난 자율성, 교육의 기회, 자아개념의 확립, 명확한 업무지침 등이 기대치에 미치지 못하여 오는 딜레마라 여겨지며, 중간그룹이 연령상 결혼적령기로 결혼, 출산, 육아 등의 이중역할에 대한 사회적인 제반여건이 뒷받침되지 못하여 간호직에 대한 투철한 직업관이나 전문직관이 결여되기 쉬운 그룹이라는데 큰 원인이 있는 것으로 보인다. 이에 간호행정부는 직원들의 결혼 및 육아를 위한 복지를 향상시키고, 근무시간표를 개선하여 직장과 가정, 그리고 그가 속한 사회의 다중적인 역할에 충실할 수 있도록 배려하는 유연성을 발휘해야 한다고 생각한다. 또한 간호사의 자율성, 전문직관, 직업을 통한 성취감을 높일 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 연령, 직위, 경력이 높아짐에 따라 직업에 대한 긍지와 직무만족도를 높일 수 있는 방안이 필요하다고 하겠다.

본 연구에서는 결혼상태에 따라 직무만족도에 유의한 차이가 나타나지 않았는데 간호사들의 직무만족을 다룬 김은숙(1994), 이승자(1985), 고여순(1988), 서보경(1995) 등의 연구에서는 결혼상태가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있어 본 연구의 결과와 상이하였다. 이는 본 연구 대상자들이 결혼을 통하여 안정된 생활을 기대하였으나 여성으로서의 역할증가와 직장에서의 업무수행능력의 기대 등으로 인하여 직무만족에 영향을 미치지 못한 것으로 사료된다. 그러므로 간호행정부에서는 전문직 기혼여성의 역할을 이해하고 직업적 성취감을 충족시켜주기 위하여 정서적으로 지지하여 주어야 한다고 생각한다.

간호업무성과는 나이가 많을수록, 기혼이 미혼보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 간호업무성과를 연구한 대부분의 선행연구(양순자, 1992; 박성애, 1988)와 일치하였는데, 그 이유는 나이가 많아지고 결혼을 할수록 정서적, 사회적으로 안정을 줌으로써 간호업무에 전념한 결과라 하겠다.

임상경력에 따른 간호업무성과는 경력이 높을수록 높았으며 4년 이상이 3년 이하와 비교하여 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 연령과 경력이 증가할수록 간호업무성과가 높아진다고 보고한 선행연구(김소인과 김정아, 1997; 정영지, 1998; 양순자, 1992; 윤인자, 1995)의 결과와 같으며, 24세 이하 군에서 간호업무성과가 가장 높다고 보고한 박성애(1988)의 연구와는 다르게 나타났다.

2. 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족도 및 간호업무성과

이제까지 간호관리자들의 리더십을 다룬 연구 중에 우리특성에 맞는 리더십을 적용한 연구가 드물었으며 또한 리더십의 영향을 받는 조직의 유효성을 보기 위해 직무만족과 업무성과를 동시에 본 연구는 전혀 없었다.

본 연구에서는 수간호사의 리더십 유형을 한국의 전통문화적 특성에 따라 가장장적인 절대적 권위를 행사하는 “권위지향성”과 상급자가 하급자에게 온정도로 대하는 “복지향성”으로 분류하여 수간호사의 리더십 유형이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향을 측정하였다. 본 연구결과에서 나타난 수간호사의 리더십 유형 중 권위지향성의 평균 점수는 42.48, 복지향성의 점수는 43.70으로서 수간호사의 복지향성이 높은 것으로 나타났는데, 이는 주미경(1992)과 박성애(1988)의 연구에서 나타난 연구결과와 비슷하였다. 이러한 결과를 보면 우리 나라의 많은 간호사들이 수간호사의 리더십을

권위지향적이라기보다는 복지향적이라고 지각하는 것이라고 사료된다.

수간호사의 권위 및 복지향성점수와 일반간호사의 직무만족도, 간호업무성과간의 상관관계를 보면, 권위지향성은 직무만족도와 복지향성은 직무만족도 및 간호업무성과와 유의한 상관관계가 있었다. 이러한 결과는 수간호사의 리더십이 간호업무성과와 유의한 긍정적 상관관계가 있음을 보고한 윤인자(1995)의 연구와, 생산성을 강조하는 리더보다 직원의 인간요소에 대한 중요성을 강조하는 리더 아래서 생산성이 더 높았다고 보고한 南傳(1959)의 연구결과와도 일치한다고 볼 수 있다. 또한 권위와 복지향성 도구로 수간호사의 리더십과 간호업무성과의 관계를 본 주미경(1992)과 박성애(1988)의 연구에서, 수간호사의 권위와 복지향성이 간호업무성과와 유의한 긍정적 상관관계가 있음을 보고한 연구와 비슷한 결과라고 하겠다.

일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과간의 상관관계를 보면 유의하지 않았는데, 김소인과 김정아(1997)는 직무에 대한 만족이 높을수록 간호업무성과의 효율성이 높고 이직의도가 낮아진다고 발표한 연구와는 다른 결과를 나타내었다. 그러나 신유근(1998)은 직무만족과 이직률 및 결근율의 관계는 높게 나타나지만, 업무성과와의 관계는 생각했던 것만큼 높게 나타나지 않는다고 하면서 그 이유로 첫째, 간호업무성과를 측정하는 척도에 문제가 있으며 둘째, 업무에 따라서는 객관적인 성과 기준을 잡기 어려운 경우가 있고 셋째, 각 개인의 성과가 직무만족에 의해 크게 변할 수 없다는 등의 제약이 있기 때문이라고 하였다. 또한 Lawler and Porter(1967)는 직무만족이 업무성과에 영향을 미치는 것이 아니라 업무성과가 높은 직원에게 내재적, 외재적 보상을 줌으로써 직무만족도를 높일 수 있다고 하였다. 그러므로 직무만족을 통하여 업무성과를 높이기 위해서는 성과가 높은 직원에게 그에 상응하는 외재적 보상을 제공하는 조직의 보상체계를 수립하고, 성과에 대해 내재적 보상을 주는 과업구조로 개편하는 일이 시급하다고 하겠다.

수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족도 및 간호업무성과를 보면, 두 변수에서 모두 복지향성이 높은 군이 낮은 군보다 유의하게 높게 나타났다. 이는 유재연(1991)의 연구에서 나타난 수간호사의 친절하고 따뜻한 태도, 관심과 이해는 수간호사와 일반간호사의 좋은 관계형성에 도움을 주며 이것이 직무만족에 영향을 미쳤다는 결과와, 이명하(1980), 진영희(1976)의 연구에서 인간중심적인 수간호사의 밑에 있는 간호사들의 직무만족도가 훨씬 높은 것으로 나타난 결과와 일치하였다.

간호업무성과에서는 복지향성이 높은 군이 낮은 군보다 유

의하게 높게 나타났는데 이는 선행연구(주미경, 1992; 주미경과 박성애, 1992)의 결과와 일치하였다. 고부월(1982)은 우리 나라 임상간호사에게 있어 업무 자체보다는 업무 수행과정에서 초래 되는 인간관계가 가장 어려운 문제라고 지적한 바 있다. Hersey and Branchard의 도구를 이용하여 조사한 양승자(1992)의 연구결과에서도 인간관계 지향적인 수간호사가 과업 지향적인 수간호사보다는 업무수행을 잘하는 것으로 나타났다.

수간호사의 권위지향성에 따라서는 직무만족도와 간호업무 성과에 유의한 차이를 나타내지 않았는데 이것은 선행연구(박성애, 1988; 윤언자, 1995)와 일치하지 않는 것이다. 박성애(1988)는 환자간호업무는 그 성격상 표준이나 규칙에 의해 일상화된 업무보다 시시각각의 변화에 대처하여 빠르고 정확한 판단과 수행을 요구하는 고 위험부담을 지닌 업무에 속하므로 수간호사는 하급자의 간호업무를 지시하고 감독하는 것이 필요하며 간호업무성과를 높이기 위해서는 긴밀한 관계를 유지하여야 한다고 하였다. 그러나 시대의 흐름에 따라 간호업무가 간호사 개인의 전문성을 요구하고, 간호사들의 자율성이 높아져 권위지향성보다 제지향성이 간호업무성과에 영향을 끼친 결과는 바람직하다고 하겠다.

권위와 제지향성의 중앙값을 중심으로 네 그룹으로 나누어 수간호사의 리더십유형과 일반간호사의 직무만족도를 보면 권위와 제지향성이 동시에 높은 군이 직무만족도가 가장 높았는데, 이신숙(1989), 김진영(1994)은 수간호사의 리더십 유형을 인간관계와 업무수행중심형, 인간관계중심형, 업무수행중심형, 방임형으로 나눈 평가에서 인간관계와 업무수행중심형의 리더십 유형이 직무만족도가 가장 높은 것으로 나타난 결과와 비슷하다고 하겠다.

권위지향성과 제지향성의 중앙값을 중심으로 네 집단의 리더십 유형과 일반간호사의 간호업무성과를 보면, 유의수준에서 유의한 차이는 약했으나, 제지향성이 높은 군일수록 간호업무성과가 높게 나타났는데 이는 임상간호사를 대상으로 한 주미경과 박성애(1992)의 논문에서 일반간호사의 수간호사에 대한 지각에서 제지향성이 간호업무성과에 영향을 끼친다는 결과와, 일반기업 근무자를 대상으로 한 신유근(1985)의 연구에서 상급자들이 권위를 높게 행사할수록 조직유효성이 낮아진다는 결과와 일치하였다.

위의 결과를 통하여 제지향성의 수간호사 밑에서 근무하는 간호사들이 직무만족도 및 간호업무성과가 높게 나타남을 알 수 있었다. 그러므로 간호관리자는 간호사들이 어렵고 바쁜 상황 속에서도 서로 믿고 신뢰할 수 있고 가족 같은 유대감을 가지고 일할 수 있는 환경을 조성하는 일이 중요하다고 하겠다.

이를 위해서 간호관리자는 간호사와 잦은 대화와 상담시간을 가짐으로 직원의 갈등을 해결하고, 직원 상호간에 호의적이고 협조적인 분위기로 팀웍을 이루고, 배려와 같은 리더행위를 증진시켜야 할 것이다. 또한 직원 개개인의 업무동기를 유발시키기 위하여 독자적 권한이임, 포상제도, 임상교육 및 연구분야의 활성화, 전문교육, 정보공유 등의 기회를 제공하여 직업적 성취감을 이루도록 지지하며, 간호관리자의 제지향적 리더십 훈련을 통하여 효과적인 리더십을 발휘하여 간호사의 직무만족도 및 간호업무성과를 높임으로써 간호조직의 목표를 달성 하리라 여겨진다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 수간호사의 리더십을 우리 전통 문화적 특성에 따라 권위지향성과 제지향성으로 구분하여 이 리더십 유형과 일반간호사의 직무만족도, 간호업무성과 관계를 규명하기 위하여 시도되었다.

본 연구의 대상자는 경북지역 4개의 종합병원에 근무하는 일반간호사로 한 간호단위에서 6개월 이상 근무한 자로 하였다. 단 간호업무성과의 일관성을 확보하기 위해 외래, 수술실, 공급실 등 특수간호단위에서 근무하는 간호사는 제외한 일반 병동, 중환자실, 응급실 등에 근무하는 간호사 450명과 수간호사 49명으로 하였으며, 자료수집은 2000년 3월 13일부터 3월 25일까지 실시하였다.

연구도구로는 박성애(1988)가 개발하고 주미경(1992)이 수정 보완한 리더십 측정도구와, Brayfield and Rothe(1951)가 개발하고 김은숙(1994)이 수정 보완하여 사용한 Job Satisfaction Index, 이병숙(1983)의 도구를 기초로 정영지(1998)가 수정한 간호업무수행평가 도구를 사용하였다. 도구의 신뢰도를 나타내는 Cronbach Alpha는 수간호사의 리더십 측정도구 중 권위지향성 도구의 문항 .79, 제지향성 도구의 문항 .90, 직무만족도 측정도구의 문항 .91, 간호업무성과 측정도구의 문항 .97 등이었다.

자료분석은 SAS 프로그램을 이용하여 연구목적에 따라 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 및 Pearson correlation, ANOVA, ANCOVA 등의 통계프로그램을 이용하였으며, 사후검증으로는 Scheffe's test를 이용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 일반간호사가 지각한 수간호사의 리더십 특성 중 제지향성과 직무만족 및 간호업무성과($r=.24, p=.000$; $r=.12, p=.008$) 권위지향성과 직무만족($r=.12$; $p=.024$)간에 상관

관계가 있는 것으로 나타났다.

2. 대상자의 일반적 특성 중에서는 연령, 임상경력 등에 따라 직무만족도에 차이가 있었으며($F=10.36, p=.000$; $F=7.63, p=.000$), 연령, 종교, 결혼상태, 임상경력 등에 따라 간호업무성과에 차이가 있었다($F=17.79, p=.000$; $F=2.89, p=.035$; $F=4.41, p=.035$; $F=14.33, p=.000$).
3. 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족도에서는 χ^2 지향성에 따라 유의한 차이가 있어, 수간호사의 χ^2 지향성이 높은 집단의 직무만족도가 더 높았다 ($t=18.36$; $p=.000, F=7.36, p=.000$).
4. 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 간호업무성과에서는 χ^2 지향성에 따라 유의한 차이가 있어 수간호사의 χ^2 지향성이 높은 집단의 간호업무성과가 더 높았다 ($t=7.35, p=.007$).

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 첫째, 수간호사의 리더십 유형에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 필요하다.
- 둘째, 간호업무성과를 측정할 수 있는 객관적인 도구의 개발이 필요하다.
- 셋째, 임상실무에서 중간그룹 간호사의 직무만족도를 높이는 방안이 필요하다.
- 넷째, 수간호사의 χ^2 지향성을 높이는 리더십 훈련이 필요하다.

참 고 문 헌

- 강향숙(1992). 일반간호사가 인지한 수간호사의 리더십 유형에 따른 간호사의 직무만족도와 소진경험간의 상관 연구. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 고명숙, 한성숙(1998). 일선간호관리자를 위한 리더십 프로그램에 관한 일반간호사의 의견조사. 간호행정학회지, 4(1), 183-192.
- 고부일(1982). 임상간호원의 밤 근무에 관한 계 문제조사연구. 대한간호, 21(2), 71-81.
- 고순희(1997). 병원간호조직과 직무만족에 관한 연구 : 경북지역 종합병원을 중심으로. 동국대학교 지역개발대학원 석사학위논문.
- 고여순(1988). 임상간호원의 역할지각도와 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 김두현(1969). 한국가족제도 연구. 서울 : 서울대학교 출판부.
- 김선영(1994). 수간호사 및 일반간호사가 지각한 수간호사 지도성 유형과 직무만족도와의 관계. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김성국(1999). 조직과 인간행동. 서울 : 명경사.
- 김소인, 김정이(1997). 간호단위문화와 간호업무 수행, 직무만족 및 이직과의 관계. 간호행정학회지, 3(2), 17-40.
- 김연근, 문화자(1998). 임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구. 간호행정학회지, 4(2), 457-470
- 김에련(1993). 시간제 간호사와 정규직 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 김은숙(1994). 임상간호사의 자율성과 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김희실(1984). 수간호사 리더십 유형과 간호원의 소진 경험 정도와의 관계. 대한간호, 18(1), 5-17.
- 김혜자, 방용자.(1985). 일부종합병원 간호원의 실무교육 정도와 직무만족에 관한 연구. 대한간호, 32(2), 39-53.
- 문신애(1986). 임상간호원의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 문혜영(1990). 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박성애(1988). 간호단위 조직 내 리더십과 간호업무 수행의 관련성에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박성애, 윤순녕(1992). 직무만족 측정도구개발. 간호학회지, 22(3), 316-323.
- 박성애, 주미경(1992). 수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각 정도와 간호업무성과간의 관계연구. 간호학회지, 22(2), 127-142.
- 박현태(1997). 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 서보경(1995). 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 관계에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 송경자(1988). 전문간호분야. 서울대학병원 간호학술 심포지엄 연세집.
- 송영선(1984). 환자분류체계에 의한 병원 간호인력의 적정수요 추정. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 신유근(1979). 한국기업의 전통 문화적 특성과 조직 유효성에 관한 연구(I). 경영논집, 13(3), 1-50.
- 신유근(1985). 조직행위론. 서울 : 다산출판사.
- 신유근(1998). 조직론. 서울 : 다산출판사.
- 양순자(1992). 수간호사의 리더십 유형과 역할수행에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

- 연용하(1988). 간호원의 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 유옥자, 서문자, 박정호(1972). 임상간호원의 직업만족도와 이직에 대한 반응. 최신의학, 15(3), 361-371.
- 유재연(1991). 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 윤언자(1995). 조직특성이 업무수행의 효율성에 미치는 영향에 관한 연구 : 병원조직을 중심으로. 대구대학교 행정대학원 박사학위논문.
- 이명하(1980). 수간호원의 리더십 유형과 일반간호원의 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이병숙(1983). 임상간호원의 간호업무 수행 평가도구 개발에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이성희(1992). 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이송자(1985). 수간호원의 직업만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이신숙(1989). 간호사가 인지한 수간호사의 리더십 유형에 따른 간호사의 직무만족도와 소진경험 정도간의 상관연구. 충남대학교 석사학위 논문.
- 임문혁(1983). 종합병원 간호원의 직무만족에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 장근숙(1992). 수간호사의 리더십과 일반간호사의 성숙도와의 적합어부에 따른 일반간호사의 간호업무성과. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장정화, 박성애(1993). 병원간호조직의 구조유형에 따른 간호조직 특성과 직무만족과의 관계. 대한간호학회지, 23(3), 397-416.
- 전정자(1986). 수간호원의 리더십 유형과 간호조직 건강에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 전선영(1998). 간호사의 자율성과 직무만족도간의 관계연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정영지(1998). 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호업무수행의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정현숙(1973). 간호사의 주관적 지각과 직무효율성간의 상관 연구. 대한간호학회지, 3(2), 101-110
- 조숙자, 최정숙, 이경희 및 박송자(1988). 간호사의 근무의욕과 업무수행에 관한 조사연구. 대한간호, 27(2), 58-80.
- 주미경(1992). 수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각정도과 간호업무 성과간의 관계연구 : 인제대학 병원을 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 지성애, 한성숙, 문희자, 전춘영 및 윤은자(1996). 간호관리학II. 서울 : 수문사.
- 진영희(1976). 간호행정가의 리더십 유형이 간호사의 근무활동에 미치는 영향. 카톨릭대학교 의학부 논문집, 29(1), 247-258.
- 최계영(1999). 간호조직풍토와 간호사 직무만족도와와의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최광숙(1991). 수간호사의 역할 인식과 평간호사의 역할기대간의 관계연구. 고려대학교 석사학위논문.
- 최재석(1970). 한국가족연구. 서울 : 민중서관.
- 최찬주(1974). 임상간호사가 지각하는 조직풍토와 직무만족과의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 황규대, 김형식, 박상진, 송교석, 양진환, 양훈모, 이광희 및 이철기(1999). 조직행위론. 서울 : 박영사.
- 황성우(1998). 간호관리자의 계층에 따른 지도자 특성에 따른 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 南傳(1959). 인사관리. 동경 : 광문사.
- Alexander, E. L.(1972). Nursing administration in the hospital health care system. St. Louis : Mosby Co.
- Betty, R. W., & Schneider, C. E.(1981). Personnel administration : An experimental skill-building approach (2nd ed.). New Jersey : Addison-Weseley Co.
- Beladona, A. A.(1980). Making job satisfaction a reality for nurse. Supervisor Nursing, 2(5), 39-40.
- Davis, D.(1972). Human behavior at work (4th ed.). New York : McGraw-Hill Book Co.
- Hersey, P., & Blanchard K. H.(1988). Management of organizational behavior : utilizing human resources (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Koontz, H., & O'Donnel, C.(1976). Management : A system and contigency analysis of managrial function (6th ed.). New York : McGraw-Hill Book Co.
- Kron, T.(1981). The management of patient care. Philadelphia : Saunders Co.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W.(1967). The effect of performance on job satisfaction. Industrial Relations, 7. 20-28.
- Locke, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction, In Marvin D. Dunnette, Handbook of Industrial and Organization Psychology, Rand McNally college publishing Co.
- Luthan, F.(1981). Organizational Behavior (3rd ed.). New

York : McGraw-Hill Book Co.

McCromick, E. J.(1965). Industrial Psychology (5th ed.).

Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Minert, M. T.(1986). Association of perceived leader behavior with nursing instructors' satisfaction as moderated by task structure and maturity. Doctorial Dissertation, University of Missouri.

Osborn, R. N.(1980). Organization Theory. An Integral Approach, John Wiley & Sons.

Pfeffer, J.(1975). Determinants of supervisory behavior ; A role set analysis. Human Relations, 28, 139-154.

Sheridan, J. E., & Vrenderburg, D. J.(1979). Structural Model of Leadership Influence in a Hospital Organization. A.M.R., 22(1), 6-21.

Stogdill, R. M.(1948). Personal Factors Associated with Leadership : A survey of Literature. The Journal of Psychology, 25, 55-56.

Stogdill, R. M.(1981). Handbook of Leadership. New York : Free press.

Szilagyi, A. D., & Wallace, M, J.(1984). Organization behavior and performance (3rd ed.). Glenview, Illinois : Scott Foreman and Co.

Szilagyi, A. D., & Wallace, M, J.(1987). Organization behavior and performance (4th ed.). Glenview, Illinois : Scott Foreman and Co.

Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H.(1973). How to choose a leadership pattern. Harvard Business Review ,May/June 165-168.

Terry, G. R.(1960). Principle of management (2nd ed.). Home Wood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc.

- Abstract

key concepts: Leadership of head nurses

Job satisfaction

Job performance

The Influence of Leadership of Head Nurses on Job Satisfaction and Job Performance of Staff Nurses

Shin, Young Jin · Lee, Byung Soon***

The purpose of this study was to investigate the influence of the leadership of head nurses on the job satisfaction and job performance of staff nurses. The leadership styles of head nurses were classified to "authority-oriented" and "benevolence-oriented" based on korean traditional culture.

The subjects of this study were 450 staff nurses working at medical-surgical units, intensive care units, emergency units of general hospitals in Kyungbuk area. Data were collected from March 13 to March 25 with several scales for the measurement of leadership styles of head nurses, job satisfaction and job performance of staff nurses. The Cronchbach alphas for the scales were. 79 in "authority-oriented" leadership style, 90 in "benevolence-oriented" leadership style, .91 in job satisfaction, .97 in job performance. Data were analyzed with SAS program using statistics of percentage, means, standard deviation, Pearson correlation, ANOVA and ANCOVA.

The results were :

1. There were significant correlations between benevolence-oriented leadership style and job satisfaction, job performance of staff nurses($r=.24, p=.000$; $r=.12, p=.008$), authority-oriented leadership style of head nurses and job satisfaction of staff nurses($r=.12$; $p=.024$).
2. There were significant differences in job satisfaction of staff nurses by age and clinical career($F=10.36, p=.000$; $F=7.63, p=.000$). Also there were significant differences in job performance of staff nurses by age, religion, marriage and clinical career($F=17.79, p=.000$; $F=2.89, p=.035$; $F=4.41, p=.036$; $F=14.33, p=.000$).
3. There was significant differences in job satisfaction by the leadership style of head nurses. The job satisfaction of staff nurses with benevolence-oriented head nurses was higher than those with authority

* Dong guk university kyong ju hospital

** school of Nursing, keimyung university