

일부 보훈병원 간호사의 건강증진행위, 수간호사에 대한 리더십 인식 및 직무만족이 간호업무 성과에 미치는 영향

박명옥¹⁾ · 박 종²⁾ · 류소연²⁾ · 강명근²⁾ · 김기순²⁾ · 민 순³⁾ · 김혜숙⁴⁾

서 론

연구의 필요성

급변하는 경쟁적인 의료 환경에 효율적으로 대처하기 위해서는 병원조직은 새로운 변화를 모색해야 하며, 차별화된 서비스로 경쟁우위 확보, 경영능력 향상과 효율성 증대 등으로 환경변화에 대처하여 효율성과 생산성을 증대시키고 향상된 질적 의료서비스를 제공하여야 한다. 또한 간호조직의 규모가 팽창되고 간호업무의 내용도 나날이 전문화되는 오늘날에 있어서 간호 인력의 질적 유지 및 활용은 병원인력의 효율적인 관리에 있어서도 매우 중요하므로 병원 간호조직의 목표인 양질의 간호서비스 제공을 통한 간호생산성을 향상시키기 위해서는 구성원의 자율성과 책임성을 증진시켜야 할 것 이다(김명숙, 2008). 병원조직에서 환자에게 제공되는 직접적인 서비스의 대부분이 간호사에 의해 이루어지고 있으며, 병원 인력의 30~40%를 차지하는 간호인력 관리는 간호생산성과 관련 있다고 할 수 있다(지성애, 한성숙, 문희자, 전춘영과 윤은자, 1996).

직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감성적, 정서적인 만족상태로서(문혜영, 1990; 신유근, 1985; Betty & Schneider, 1981), 이는 직무수행에 영향을 미친다. 간호사의 직무만족은 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적

인 태도를 갖는 것을 넘어서 간호의 질적 향상과 타부서와의 원활한 관계형성, 이직율의 감소 등으로 간호생산성, 그리고 간호조직의 발전에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 간호전문직을 수행하는 간호사에게 있어서 건강의 중요성은 매우 크다. 왜냐하면 건강하지 못한 간호사는 자신 뿐 아니라 환자들에게도 신뢰감을 주지 못하고, 환자들의 건강한 생활습관 형성에도 좋지 않은 영향을 미친다. 따라서 간호사는 스스로가 자신의 건강상태를 향상시키기 위해 자신의 행위를 변화시켜야 하고 환자 간호의 질 향상을 도모해야 하기 때문이다.

간호 관리자들의 적절한 리더십은 간호직원들의 노력을 증가시키고, 이들의 심리적 안정감에 영향을 미침으로써 간호업무의 생산성과 효율성을 높여 조직의 목표달성과 균형 있는 발전을 도모할 수 있다. 수간호사는 간호단위 관리의 총 책임자로서, 간호단위의 인력관리는 물론 간호단위에서 이루어지는 간호와 관련된 모든 업무에 대한 총체적 관리 담당하는 사람(고명숙과 한성숙, 1998)인 반면 일반간호사는 환자간호 행위를 하는데 있어 간호단위의 리더인 수간호사의 리더십에 많은 영향을 받게 된다. 수간호사의 리더십은 간호단위 직원들이 자신의 역할을 적절히 수행할 수 있도록 건전한 분위기를 조성하여 직원들의 사기를 높여주며 이들이 직업적 만족과 직업을 통한 자아실현에도 많은 영향(지성애 등, 1996)을 미치게 된다. 리더십 있는 수간호사와 함께 성공적인 간호조직체에 속해서 활동한다는 것은 간호사 개개인에게는 직업적 만족을 주며, 질적 간호 또는 전인간호라는 조직의 목적달성에 기여할

주요어 : 건강증진행위, 리더십 인식, 직무만족, 간호업무 성과

- 1) 광주보훈병원
 - 2) 조선대학교 의과대학 예방의학과 교수
 - 3) 조선간호대학 교수
 - 4) 초당대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: opaal@hanmail.net)
- 투고일: 2009년 1월 29일 수정일: 2009년 2월 23일 심사완료일: 2009년 3월 18일

수 있는(고명숙과 한성숙, 1998)는 기회가 될 것이다.

그동안 간호업무 성과에 대한 관심은 간호의 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 많은 연구가 이루어져 왔으며, 그 주요한 관련 요인으로는 수간호사의 리더십(주미경, 1992; 박성애, 1988)과 일반간호사의 상호작용(박성애와 윤순녕, 1992) 및 일반 간호사의 성숙도(장근숙, 1992), 간호단위 직원간의 유대감(윤언자, 1995) 등 이었다. 특히 박성애와 주미경(1992)은 수간호사의 화지향성 리더십과 상관관계가 있다고 주장하였다. 또한 간호사의 건강증진행위는 개인이나 집단에 의해 최적의 안녕 상태를 이루고, 자아실현 및 개인적 욕구 충족을 유지, 증진하려는 행위로 건강증진 생활양식으로 나타나는 것(Pender, 1987)으로 간호업무성과에 관련이 있을 것으로 보고 있다.

이처럼 지금까지 간호업무성과와 관련된 다양한 연구가 시도되었으나 수간호사의 리더십 유형을 권위지향성과 화지향성을 중심으로 한 연구는 많지 않았고 특히 간호사의 업무성과와 관련이 있을 것으로 판단하는 건강증진행위와의 연관성에 관한 연구는 거의 이루어지지 않은 실정이다.

따라서 본 연구는 일반간호사가 인식하는 수간호사의 리더십 유형, 자신의 건강증진행위 및 직무만족이 간호업무성과와 어떠한 관련성이 있는지를 규명하여 전문직 종사자로서의 간호업무의 질적 수준 향상과 발전에 기여하기 위한 기초 자료를 제공하고자 시도하였다.

연구 목적

본 연구의 목적은 일반간호사 자신의 건강증진행위와 수간호사에 대한 리더십 인식 및 직무만족이 간호업무성과와 어떠한 관련성이 있는지를 규명하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 직업적 특성을 파악한다.
- 연구대상자의 건강증진행위 특성을 파악한다.
- 연구대상자가 지각한 수간호사의 리더십 유형을 파악한다.
- 연구대상자가 지각한 수간호사의 리더십과 건강증진행위, 직무만족과 간호업무성과와의 관련성을 파악한다.

용어 정의

● 건강증진행위

건강증진행위는 개인이나 집단에 의해 최적의 안녕 상태를 이루고, 자아실현 및 개인적 욕구 충족을 유지, 증진하려는 행위로 건강증진 생활양식으로 나타나는 것(Pender, 1987)으로서 Walker, Sechrist and Pender(1987)의 건강증진 생활양식 측정도구(Health Promotion Lifestyle Profile : HPLP)로 측정된

점수를 의미한다.

● 리더십

리더십은 인간과 인간의 관계를 전제로 하는 개념으로, 일정한 상황에서 목표를 달성하기 위하여 개인이나 집단의 행위에 영향력을 행사하는 과정이며, 둘 이상의 사람들의 상호작용을 포함하는 하나의 집단현상을 말한다(Bass, 1980). 본 연구에서는 한국의 전통 문화적 특성이라 할 수 있는 “권위”와 “和”의 측면에서 측정하였으며, 신유근(1979)의 연구를 근거로 박성애(1988)가 개발한 도구를 연구대상자에게 맞게 수정 보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

● 직무만족도

직무만족도는 개인이 자신의 직무나 경험에 대하여 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로, 개인적 특성과 조직요인, 직무요인, 환경요인 등 측면과 관계된다. 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구로 하급구성원의 직무만족 정도를 측정된 점수를 의미한다.

● 간호업무성과

특정기간 동안 간호사가 간호대상자인 환자에게 간호를 제공함에 있어 관련된 업무를 얼마나 잘 수행해 왔는가를 평가하는 것으로(Northcott, 1977). 본 연구에서는 박성애(1988)가 개발한 간호업무 수행 평가 도구에서 제시한 간호업무 수행 정도를 측정된 점수를 의미한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 일반간호사의 건강증진행위와 수간호사에 대한 리더십 인식 및 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상과 자료 수집 방법

본 연구의 대상은 우리나라 4개 광역시에 소재한 300병상 이상 보훈병원의 간호부와 간호감독 및 수간호사에게 연구의 목적을 설명하고 승인을 받은 후 참여에 동의한 일반간호사를 대상으로 하였다. 자료수집 기간은 2006년 9월 11일부터 29일까지 총 19일간으로 일반간호사 520명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식 방법으로 설문조사를 실시하였으며, 응답이 불충실한 19명을 제외한 501명을 최종 분석대상으로 하였다. 상급자인 수간호사에게 자신의 응답이 노

출될 것을 꺼려하여 발생될 수 있는 오차를 줄이기 위해 응답한 자료는 봉투에 넣어 봉한 후 수거 하였다.

연구 도구

● 건강증진행위

건강증진행위는 Walker et al.(1987)의 건강증진 생활양식 측정 도구(Health Promotion Lifestyle Profile : HPLP)로, 전반적인 건강증진 행위를 설명하기 위한 내용으로 구성되어 있으며, 4점 척도의 47문항으로, 6개의 하부영역(영양 13문항, 운동 4문항, 스트레스관리 13문항, 건강책임 6문항, 대인관계 6문항, 자아실현 5문항)을 포함한다. '전혀 그렇지 않다'에 1점, '항상 그렇다'는 4점으로 점수가 높을수록 건강증진 행위의 실천정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

● 리더십

일반적으로 리더십은 인간과 인간의 관계를 전제로 하는 개념으로, 일정한 상황에서 목표를 달성하기 위하여 개인이나 집단의 행위에 영향력을 행사하는 과정이며, 둘 이상의 사람들의 상호작용을 포함하는 하나의 집단현상을 말한다(Bass, 1980). 본 연구에서는 한국의 전통 문화적 특성이라 할 수 있는 "권위"와 "和"의 측면에서 측정하였으며, 신유근(1979)의 연구를 근거로 박성애(1988)가 개발한 수간호사의 리더십 유형 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 수간호사 리더십의 특성을 권위지향성과 지지향성의 측면에서 측정한 설문지로 권위항목 12항목과和蔼항목 12항목, 총 24항목으로 구성되어 있으며, '매우 그렇다'는 5점, '전혀 그렇지 않다'는 1점으로 하였으며 점수가 높을수록 권위지향성과 지지향성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 권위지향성이 Cronbach's $\alpha = .83$, 지지향성 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었으며, 전체적인 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 였다.

● 직무만족

Paula(1978)가 개발한 하급구성원의 직무만족 측정 도구로, 20문항으로 구성되어 있으며 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'에 5점으로 5점 척도로써 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 였다.

● 간호업무성과

간호사들의 간호업무성과를 Kron(1981), 이병숙(1983)이 제시한 과정적 간호업무 평가를 근거로 박성애(1988)가 개발한 평가도구를 사용하였다. 이는 독자적 간호업무에 관한 9문항, 비독자적 간호업무에 관한 9문항, 대인관계에 관한 5문항 등

총 23문항으로 구성되어 있으며 '매우 못한다' 1점에서 '매우 잘한다' 5점으로 5점 척도를 이용하여 점수화 하였고 점수가 높을수록 간호업무 수행정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 으로 나타났다.

본 연구는 일반간호사의 건강증진행위와 수간호사에 대한 리더십 인식 및 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WINDOW 13.0 프로그램으로 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성 및 연구변수는 서술적 통계로 분석하였다.
- 연구대상자의 특성과 간호업무성과와의 관련성을 파악하기 위해 t-test, ANOVA, Pearson Correlation Coefficient를 이용하였다.
- 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석 방법을 이용하였다.

연구 결과

연구대상자의 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성으로는 연령은 29세까지가 263명(52.7%)으로 가장 많았으며, 30~39세가 207명(41.5%), 40~49세가 29명(5.8%)으로 평균연령은 30.5 ± 5.5 세였다. 종교는 종교 없음이 209명(42.1%)으로 가장 많았으며, 기독교가 124명(25.0%), 불교 80명(16.1%), 천주교 79명(15.9%), 기타 4명(0.8%)순으로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 264명(52.8%), 미혼이 236명(47.2%)으로 기혼자가 더 많았다. 학력은 전문대졸이 305명(61.7%)로 가장 많았으며 대졸이 159명(32.2%), 대학원 졸업이 30명(6.1%)순으로 나타났다. 주거형태로는 자택이 413명(82.6%), 자취가 44명(8.8%), 기숙사가 35명(7.0%)순 이었다. 학력은 전문대졸이 305명(61.7%)로 가장 많았으며 대졸이 159명(32.2%), 대학원 졸업이 30명(6.1%)순으로 나타났다. 근무경력은 99.9개월(64.7%)이었으며, 3교대근무경력은 85.8개월(59.3%), 야간근무일수는 월평균 5.5일 이었다. 근무경력은 8년 이상으로 교대근무를 7년 정도 하고 있었으며 야간근무는 한달에 5.5일 정도를 하고 있었다.

대상자의 직업적 특성으로 근무형태는 3교대가 80.0%, 상근근무가 20.0%로 대부분 3교대 근무자가 많았다. 근무 병동은 내과계 29.4%, 특수부서 33.0%, 외과계 30.3%, 외래 6.8%순

<표 1> 연구대상자의 특성

구 분	변 수	구 분	N	(%)	Mean±SD
일반적 특성	연 령	20 ~ 29세	263	(52.7)	30.5±5.5
		30 ~ 39세	207	(41.5)	
		40 ~ 49세	29	(5.8)	
	종 교	기독교	124	(25.0)	
		불교	80	(16.1)	
		천주교	79	(15.9)	
		없음	209	(42.1)	
		기타	4	(0.8)	
	결혼	미혼	236	(47.2)	
		기혼	264	(52.8)	
	학력	전문대졸	305	(61.7)	
		대졸	159	(32.2)	
		대학원졸	30	(6.1)	
	주거형태	자택	413	(82.6)	
		기숙사	35	(7.0)	
자취		44	(8.8)		
기타		8	(1.6)		
	근무경력(월)				64.7
	교대근무경력(월)				59.3
	야간근무일수/(월)				3.1
직업적 특성	근무형태	상근근무	99	(20.0)	
		3교대근무	395	(80.0)	
	근무병동	내과계	146	(29.4)	
		외과계	153	(30.3)	
		외래 특수부서	34 164	(6.8) (33.0)	
질병 관련 특성	소화기계 질환	있다	49	(9.8)	
		없다	452	(90.2)	
	근 골격계 질환	있다	157	(31.3)	
		없다	344	(68.7)	
	빈 혈	있다	30	(6.0)	
		없다	471	(94.0)	
	정맥류	있다	33	(6.6)	
		없다	468	(93.4)	
	재해	있다	31	(6.2)	
		없다	468	(93.8)	

으로 나타났다.

간호사가 근무하면서 호소하는 질병 관련 특성으로는 근 골격계 질환이 157명(31.3%), 소화기계 질환 49명(9.8%), 정맥류가 33명(6.6%), 재해 31명(6.2%), 빈혈 30명(6.0%)순으로 간호 직업적 특성상 근 골격계 질환에 노출이 많이 되고 있었다<표 1>.

건강증진행위와 직무만족도 및 간호업무성과 정도

건강증진행위 점수는 평균 3.83±2.4점 이었고, 직무만족도 점수는 평균 3.3± .3점이었으며, 간호업무성과 점수는 평균 3.7± .3점 이었다. 건강증진행위의 하부 영역 중 영양과 스트레스 관리의 평균평점이 3.5점으로 상대적으로 타 영역에 비

해 낮았으며, 간호업무성과의 하부영역점수는 독자적 간호업무의 평균평점이 3.5점으로 상대적으로 낮았다<표 2>.

일반간호사가 지각한 수간호사의 리더십 유형

일반간호사가 지각한 수간호사의 리더십 유형을 실수와 백분율로 분석한 결과는 권위지향성 측면에서는 권위가 낮을 때 241명(50.6%), 권위지향성이 높을 때 235명(49.4%)으로 나타났다. 권위지향성측면에서는 권위지향성이 낮을 때 196명(40.2%), 권위지향성이 높을 때 292명(59.8%)으로 나타났다. 권위지향성과 권위지향성측면에서는 권위지향성과 권위지향성이 낮을 때 118명(23.7%), 권위지향성이 낮고 권위지향성이 높을 때 118명(23.7%), 권위지향성이 높고 권위지향성이 낮을 때 92명

<표 2> 건강증진행위와 직무만족도 및 간호업무성과 정도

변 수	Mean ± SD
건강증진행위	3.83 ± 2.4
영양	3.5 ± 2.5
건강책임	4.0 ± 2.4
스트레스관리	3.5 ± 2.4
운동	4.0 ± 1.8
대인관계조절	4.0 ± 2.5
자아실현	4.0 ± 2.8
직무만족도	3.3 ± 0.3
간호업무성과	3.7 ± 0.3
독자적 간호업무	3.5 ± 0.3
비독자적 간호업무	3.9 ± 0.4
대인관계업무	3.8 ± 0.4

하부 영역의 점수는 평균평점임

(18.5%), 권위지향성이 높고 화(和)지향성이 높을 때 169명 (34.0%)의 분포를 나타냈다<표 3>.

연구대상자 특성과 간호업무성과와의 관련성

연구대상자의 직업적 특성과 간호업무성과와의 관련성은 근무병동에서 내과계 간호업무성과 점수는 84.9±8.1점이었고, 외과계 87.2±7.0점, 외래 91.0±7.7점, 특수부서 85.8±7.8점으로 근무병동에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p=.000). 현부서 만족도에서 만족하다고 응답한 군은 간호업무 성과점수가 87.7±7.4점이었고, 보통은 84.4±7.7, 불만족은 82.9±9.8로 현부서 만족도에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p=.000). 근무형태에서 상근근무자의 간호업무성과 점수는 87.7± 8.0이었고, 3교대자는 85.9±7.8로 근무형태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다(p=.565)<표 4>.

수간호사의 리더십 유형별 간호업무성과

수간호사의 리더십 유형별 간호업무성과에서는 수간호사의

<표 3> 일반간호사가 지각한 수간호사의 리더십유형

변 수	구 분	N	(%)
권위지향성	권위 낮음	241	(50.6)
	권위 높음	235	(49.4)
화(和)	화 낮음	196	(40.2)
	화 높음	292	(59.8)
권위지향성 화(和)	권위 낮음, 화 낮음	118	(23.7)
	권위 낮음, 화 높음	118	(23.7)
	권위 높음, 화 낮음	92	(18.5)
	권위 높음, 화 높음	169	(34.0)

<표 4> 직업적 특성별 간호업무성과

변 수	구 분	Mean ± SD	t or F	p
근무형태	상근근무	87.7 ± 8.0	.331	.565
	3교대	85.9 ± 7.8		
근무병동	내과계	84.9 ± 8.1	6.460	.000
	외과계	87.2 ± 7.0		
	외래	91.0 ± 7.7		
	특수부서	85.8 ± 7.8		
현부서 만족도	만족	87.7 ± 7.4	11.595	.000
	보통	84.4 ± 7.7		
	불만족	82.9 ± 9.8		

<표 5> 수간호사의 리더십 유형별 간호업무성과

변 수	구 분	M ± SD	t or F	p
수간호사의 권위지향성	낮음	84.68 ± 7.70	-4.734	.000
	높음	86.3 ± 7.8		
수간호사의 화(和)지향성	낮음	83.39 ± 7.70	-6.296	.000
	높음	88.05 ± 6.71		
수간호사의 리더십 유형	권위 낮음, 화 낮음	82.38 ± 8.30	16.208	.000
	권위 낮음, 화 높음	86.76 ± 6.24		
	권위 높음, 화 낮음	86.14 ± 8.19		
	권위 높음, 화 높음	88.73 ± 7.17		

권위지향성이 낮을 때 84.68±7.70점, 높을 때 86.3±7.8점으로 수간호사의 권위지향성에 따라 간호업무성도가 유의한 차이가 있었다(p=.000). 수간호사의 화(和)지향성이 낮을 때 간호업무성도는 83.39±7.70점 높을 때 88.05±6.71점으로 수간호사의 화(和)지향성에 따라 간호업무성도는 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p=.000). 수간호사의 리더십 유형에 따라서는 권위가 낮고 화가 낮을 때 82.38±8.30점, 권위가 낮고 화가 높을 때 86.76±6.24점, 권위가 높고 화가 낮을 때 86.14±8.19점, 권위가 높고 화가 높을 때 88.73±7.17점으로 수간호사의 권위가 높고 화가 높을수록 일반간호사의 간호업무성도는 높게 나왔으며, 수간호사의 리더십 유형과 간호업무성도는 통계적으로 유의한 관련성을 보였다(p=.000)<표 5>.

제변수와 간호업무성도와와의 상관분석

각 변수와 간호업무성도와와의 상관분석 결과는 <표 6>과 같다. 건강증진행위 점수, 직무만족도는 간호업무성도와 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다(p<.001).

<표 6> 건강증진, 직무만족과 간호업무성도와와의 상관분석

	건강증진	직무만족	간호업무성도
건강증진	1.000		
직무만족	0.340***	1.000	
간호업무성도	0.444***	0.505***	1.000

* p <.05, ** p <.01, *** p <.001

<표 7> 간호업무성도에 영향을 미치는 요인

변수	구분	B	t	p
종교	기독교	3.387	0.190	.144
	불교	2.298	0.105	.332
	천주교	2.272	0.102	.337
학력	대졸	-0.416	-0.025	.554
	대학원졸	-0.175	0.005	.900
근무부서	특수부서	1.467	0.087	.068
	외과계	2.166	0.129	.006
	외래	3.162	0.100	.038
결혼		-0.060	-0.004	.946
연령		-0.114	-0.078	.577
근무경력(월)		-0.001	-0.004	.978
교대근무경력(월)		0.023	0.166	.026
야간근무일수		-0.239	-0.095	.104
건강증진행위		0.191	0.276	.000
직무만족		0.413	0.327	.000
수간호사 리더십	권 ↑ 화 ↓ / 권 ↓ 화 ↓	2.044	0.113	.034
	권 ↓ 화 ↑ / 권 ↓ 화 ↓	2.648	0.130	.008
	권 ↑ 화 ↑ / 권 ↓ 화 ↓	3.508	0.212	.000

F=11.673*** R²=.428

***p<.001

간호업무성도에 영향을 미치는 요인

간호업무성도에 영향을 미치는 요인은 <표 7>과 같다. 단순 분석에서 통계적으로 유의한 관련성을 보인 변수들을 독립변수로 하고 간호업무성도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 시행한 결과 42.8% 정도 설명력을 나타냈다. 근무병동에서는 내과계에 비해 외과계에서, 외래에서 유의하게 높은 간호업무성도를 보였으며 (p<.05), 교대근무 경력이 길수록 간호업무성도도 높았다(p<.05). 그리고 건강증진행위 점수, 직무만족도가 높을수록 간호업무성도가 높았으며, 수간호사 리더십에 대해 권위지향성과 화지향성이 모두 낮다고 인식하는 경우에 비해 수간호사의 권위지향성이 높고 화지향성이 낮다고 인식하는 경우(p<.05), 권위지향성이 낮고 화지향성이 높다고 인식하는 경우(p<.01), 그리고 권위지향성과 화지향성이 모두 높다고 인식할 경우(p<.001) 간호업무성도가 통계적으로 유의하게 높았다.

논 의

본 연구는 일반간호사의 건강증진행위 및 직무만족과 수간호사의 리더십에 대한 인식과 간호업무성도와와의 관련성에 대해 알아보려고 시도되었으며, 일반간호사를 대상으로 건강증진행위가 간호사들의 간호업무수행에 관련이 있음을 처음으로 규명하였다는데 그 의의가 있겠다.

본 연구의 대상자인 일반간호사들의 건강증진행위를 보면 건강책임영역과 대인관계지지, 자아실현 등에서는 공통적으로 높은 점수를 보였으나 실천영역인 스트레스관리, 영양영역의

점수는 낮게 나타났다. 이는 간호사들이 불규칙한 근무시간과 3교대 근무로 인해 쌓인 정서적, 육체적 피로로 인해 실천과 관련된 영역을 기피하게 되는 것으로 생각된다. 특히 스트레스 관리 영역에서 낮은 점수를 보인 것은 병원 내에서 다양한 스트레스를 겪게 되는 간호사들이 이를 해결할 수 있는 적절한 방법을 찾지 못하고 있는 것으로 나타나 이에 대한 고려와 함께 적극적인 지원이 필요함을 잘 나타내주는 결과라고 할 수 있겠다. 본 연구에서 일반간호사들의 건강증진행위와 간호업무성과와의 관련성을 보면 건강증진행위점수가 낮을수록 간호업무성과가 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 아직 우리나라에서는 건강증진행위와 간호업무성과 간의 관련성을 규명한 연구가 없지만 적절한 대인관계지지, 자아실현, 운동, 영양, 스트레스관리 등의 건강증진행위가 육체적이고, 정신심리적인 측면의 건강에 영향을 미쳐 적극적이고, 활동적인 생활을 하게 함으로써 간호업무성과를 높일 수 있을 것으로 판단한다.

간호조직의 효과적인 목표달성을 위해 각 구성원이 자신의 직무에 만족하고 간호업무성과도 높일 수 있도록 관리자는 적절한 리더십을 발휘할 수 있어야 하는데, 본 연구에서는 권위를 행사하는 유형과, 가족적인 온정을 베풀거나 힘을 강조하는 특성에 따른 권위지향적과 지지향적 리더십의 두 가지 유형에 따라 간호업무성과에 미치는 영향을 측정하였다. 본 연구결과 일반간호사가 지각한 수간호사의 리더십 유형에서 권위지향성과 지지향성을 높게 인식한 군에서 간호업무성과가 높은 것으로 나타나 박성애(1988), 주미경(1992)의 연구와 같은 결과를 보였으며, 이는 수간호사의 리더십이 간호업무성과와 유의한 긍정적 상관관계가 있음을 잘 보여주는 결과라 할 수 있다. 따라서 수간호사는 관리자의 입장에서 본인이 병동의 책임자임을 분명하게 나타내고, 간호업무를 잘 수행할 수 있도록 부하직원의 의욕을 높여주며, 부서간의 갈등이나 간호사간의 갈등을 해소할 수 있도록 적극적으로 도와주어야 할 것으로 생각한다. 특히 병원의 간호단위에서 생기는 갈등은 불가피한 것으로 알려져 있어, 수간호사는 간호 관리자로서의 리더십을 통해 갈등을 관리함으로써 간호업무성과를 증진시켜야 하며, 새로운 정보와 자원을 많이 확보하고 이를 구성원들과 공유하여 구성원들의 능력과 잠재력을 개발해 가면서 간호업무성과를 높일 수 있는 분위기를 조성해야 하는 측면에서 권위지향적이고, 화지향적인 수간호사의 리더십이 중요한 역할을 할 것으로 판단한다. 또한 본 연구에서는 권위지향성이 높은 경우에 비해 화지향성이 높은 경우에서 간호업무성과와 더 유의한 통계적 연관성을 보여 일반간호사들이 권위적인 측면보다는 화지향적 측면을 우선하는 것으로 판단되어 이에 대한 고려가 있어야 하며, 간호업무성과의 향상은 직무만족과 조직몰입을 통해서 올 수 있다고 본다. 보건직 간

호사를 대상으로 연구한 민순과 김혜숙(2008)의 연구에서 조직문화유형과 직무만족 및 조직몰입의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 이는 이은주, 한지영 및 김미예(2008)의 연구 결과와도 유사한 결과를 보이며, 박현희, 박경숙, 염영희 및 김경희(2006)의 연구에서도 같은 결과를 보여주었다.

간호업무성과는 연령, 결혼여부, 간호사 경력과 유의한 차이가 있었는데 연령이 많고, 기혼, 간호사 경력이 높을수록 간호업무성과가 높게 나타났다. 이는 처음에는 직장생활과 결혼생활에서의 균형을 이루지 못하여 불안정한 상태에서 근무의욕이 저하되며, 출산, 육아 등의 환경변화로 일에 대한 성취감과 적극성을 기대하지 못하다가 점차 이러한 환경에 익숙해지고 현실에 적응하게 됨으로써 일에 대한 만족감과 보람을 느끼게 되고 사회적, 경제적, 심리적으로 안정된 상태에서 적극적이고 활발하게 간호업무에 전념할 수 있게 된 결과라고 사료된다. 이는 간호업무성과를 연구한 대부분의 선행연구(박현태, 1997; 김연근과 문희자 1998; 김영임, 2002)와 일치하였다.

직업적 특성과 간호업무성과와의 관련성을 보면, 근무병동에서 내과계 간호업무성과 점수는 84.9±8.1로 외과계나 외래, 특수부서 근무병동 보다 유의하게 낮았다. 이는 내과병동이라는 특수성 때문으로 생각된다. 즉 내과병동에는 대부분의 환자들이 고령이며, 한 가지 병명을 가지고 입원해 있는 경우는 거의 없고, 여러 가지 합병증을 가지고 있으며, 대부분이 중한 환자로서 요구도가 매우 높은 것이 원인이라고 생각된다. 본 연구자가 근무하는 병원에서도 일반간호사들의 선호도가 낮은 병동이 내과병동임을 고려할 때 이러한 파충한 업무로 인해 간호업무성과가 낮은 것으로 판단된다.

본 연구에서 직무만족은 간호업무성과와 통계적으로 유의한 강한 상관관계를($p=.000$) 나타냈는데, 이는 직무만족이 높을수록 간호업무성과도 높다는 선행연구(김소인과 김정아, 1996)와 일치하는 결과를 보였다. 직무만족의 문항에서 ‘업무가 바쁠 때 간호사들과 가까이 서로 돕는다.’가 가장 높은 점수를 보였는데, 이는 병원직원 간에 상호작용이 직무만족을 높이는 데 매우 중요하다는 것을 보여주는 것이라 하겠다. 간호사의 직무만족은 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 갖는 것을 넘어 질적인 환자간호에 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러므로 간호사의 직무만족은 간호의 질적 향상과 타부서와의 원활한 관계형성 등으로 간호생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며(조광제, 1989), 직무를 통해 얻어지는 만족감과 긍정적인 정서 상태로서, 관리자의 리더십을 포함한 다양한 측면과 관련되며 간호사가 간호업무를 즐겁고 긍정적으로 행하여 조직의 원활한 운영과 간호의 질적 향상에 영향을 주므로 개인 뿐 아니라 간호조직의 발전에도 기여할 것으로 사료된다.

본 연구에서 통계적으로 유의한 관련성을 보인 변수들과 간호업무성과를 다중회귀분석을 시행한 결과 42.8%정도 설명력을 나타냈다. 이는 종교와 학력, 근무부서, 결혼상태, 연령, 근무경력, 교대근무 경력, 야간근무일수, 건강증진행위, 직무만족, 수간호사리더십의 요인들이 전체적으로 포함되어 유의하게 간호업무성과가 높게 나타났다고 사료되나 비교문헌이 없어 비교가 어려우므로 이들 변수간의 관련성을 확인하기 위하여 반복연구가 필요하다고 생각된다.

결론 및 제언

일반간호사의 건강증진행위, 수간호사의 리더십에 대한 인식 및 직무만족과 간호업무성과의 관련성을 파악하기 위하여 우리나라 4개 광역시에 소재한 300병상 이상 보훈병원에 근무하는 일반간호사 520명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 2006년 9월 11일부터 29일까지 자기기입식 설문조사를 실시하여 501명을 최종 분석대상으로 분석한 결과는 다음과 같다.

- 일반 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 직업적 특성으로 내과계 근무 간호사에 비해 외과계와 외래 담당 간호사가 유의하게 높았으며 교대 근무 경력이 길수록 유의하게 높았다.
- 대상자의 특성으로는 건강증진 행위를 많이 할수록 그리고 직무만족도가 높을수록 유의하게 간호업무성과가 높았다. 수간호사의 리더십과 관련하여 현재의 수간호사를 권위지향적인 측면과 회지향적인 측면이 모두 낮다고 평가한 간호사군에 비해 권위는 높으나 화는 낮다고 평가한 간호사군($p<.05$), 권위는 낮으나 화는 높다고 평가한 간호사군($p<.01$) 그리고 권위도 높고 화도 높다고 평가한 간호사군($p<.001$)의 간호업무성과가 모두 통계적으로 유의하게 높았고 권위도 높고 화도 높다고 평가한 간호사군에서 더 강한 연관성을 보였다.

결론적으로 일반간호사의 간호업무성과는 직업적 요인과 건강증진행위, 직무만족 등의 요인 그리고 수간호사의 리더십 등이 복합적으로 작용하고 있어 향후 일반간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서는 이들 요인들에 대한 다양한 고려가 있어야 할 것으로 판단한다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 본 연구의 설계가 단면연구로서 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타난 변수들이 직접적인 원인으로 작용하였다고 단정 지을 수 없으므로 반복연구가 필요하고, 중소병원이나 대학병원을 대상으로 하는 비교 연구가 필요하다.
- 설문지를 자기기입식으로 응답하게 함으로써 수간호사에 대

한 리더십 인식을 정확하게 응답하였는지가 불분명 할 수 있다는 점으로 정확한 리더십을 측정할 만한 도구개발이 필요하다

참고문헌

고명숙, 한성숙 (1998). 일선간호관리자를 위한 리더십 프로그램에 관한 일반간호사의 의견조사. *간호행정학회지*, 4(1), 183-192.

김명숙 (2008). 임상간호사의 조직후원인식이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(4), 458-466.

김소인, 김정아 (1996). 간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족 및 이직과의관계. *간호행정학회지*, 3(2), 17-40.

김연근, 문희자(1998). 임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구. *간호행정학회지*, 4(2), 457-470.

김영임 (2002). *수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 대한 연구*. 대전대학교 경영대학원 석사학위논문, 대전.

문혜영 (1990). *종합병원간호사의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 대한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.

민순, 김혜숙 (2008). 보건소 간호조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(4), 449-458.

박성애 (1988). *간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 서울.

박성애, 윤순영 (1992). 직무만족 측정도구 개발. *간호학회지*, 22(2), 127-142.

박성애, 주미경 (1992). 수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각정도와 간호업무성과의 관계연구. *간호학회지*, 22(2), 127-142.

박현태 (1997). *간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.

박현희, 박경숙, 염영희, 김경희 (2006). 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *대한간호학회지*, 36(2), 244-254.

신유근 (1979). 한국기업의 전통문화적 특성과 조직 유효성에 관한 연구(1). *경영논집*, 13(3), 1-50.

신유근 (1985). *조직행위론*. 서울 : 다산출판사.

윤언자 (1995). *조직특성이 업무수행의 효율성에 미치는 영향에 관한 연구*. 병원조직을 중심으로. 대구대학교 대학원 박사학위논문, 대구.

이병숙 (1983). *임상간호원의 간호업무수행 평가도구 개발에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.

이은주, 한지영, 김미예 (2008). 간호사가 지각하는 간호조직

- 문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(1), 5-12.
- 장근숙 (1992). *수간호사의 리더십과 일반간호사의 성숙도와 의 적합여부에 따른 일반간호사의 간호업무성과*. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 조광제 (1989). *간호사의 직무만족도와 사회적 지지도와 의 상관관계*. 연세대학교 보건대학원 석사학위 논문.
- 주미경 (1992). *수간호사의 리더십에 대한 수간호사와 일반간호사의 지각정도와 간호업무성과간의 관계연구*: 일개대학 병원을 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 지성애, 한성숙, 문희자, 전춘영, 윤은자 (1996). *간호관리학II*, 서울 : 수문사.
- Bass, B. M. (1980). *Leadership & Performance beyond expectation*. New York : Free Press.
- Betty, W., & Schneider, C. E. (1981). *Personal administration: An experimental skill-building approach*(2nd ed). New Jersey : Addison Weseley Co.
- Kron, T. (1981). *The management of patient care*. Philadelphia : Saunders Co.
- Northcott, N. (1977). Refractions on performance. *Nursing Times*, 93(26), 49-52.
- Paula, L. S. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Medical Care*, 4, 337.
- Pender, N. J. (1987). *Health promotion in nursing practice*. 2nd. ed., Norwalk. conn : Appleton & Lange.
- Walker, S. N., Secherist, K. R., & Pender, N. J. (1987). The health promoting life style profile: Development and psychometric characteristics. *Nursing Research*, 36(2), 76-81.

The Influence of Health Promotion Life Style, Perception of Head Nurse's Leadership and Job Satisfaction on The Work Performance among Nurses of Some Veterans Hospitals

Park, Myoung Ok¹⁾ · Park, Jong²⁾ · Ryu, So Yeon²⁾ · Kang, Myeng Guen²⁾ · Kim, Ki Soon²⁾
Min, Soon³⁾ · Kim, Hye Sook⁴⁾

1) Nurse, Bohun Hospital, Gwangju, Korea

2) Professor, Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Chosun University

3) Professor, Chosun Nursing College, Gwangju, Korea

4) Professor, Chodang University, Jeonlanamdo, Korea

Purpose: This study was to analyze the relationship between head nurse's leadership, staff nurse's health promotion life style and job satisfaction and nursing work performance. **Method:** The duration for investigation took place from September 11 to 29, 2006 and 501 staff nurses. **Results:** Nursing work performance of 3 groups of nurses that group of nurses who evaluated leadership of head nurse is high in authority aspect but is low in harmony aspect($p < .05$), group of nurses who evaluated leadership of head nurse is low in authority aspect but is high in harmony aspect($p < .01$), and group of nurses who evaluated leadership of head nurse is high both in authority aspect and in harmony aspect($p < .001$), was all statistically much higher than group of nurses who evaluated leadership of head nurse is low both in authority aspect and in harmony aspect. **Conclusion:** nursing work performance of staff nurses are compositively affected by social psychological factor such as job factor, health promotion conduct, and job satisfaction and leadership factor of head nurse.

Key words : Health promotion, Leadership, Job satisfaction, Work performance

• Address reprint requests to : Kim Hye Sook
Chodang University, Department of Nursing
1644, Muan-gun Jeonnam 534-701, Korea
Tel: 82-61-450-1812 E-mail: opaal@hanmail.net