

# 간호사의 임상간호인성과 간호정보역량이 간호업무성과에 미치는 영향

고은아<sup>1)</sup> · 박정민<sup>2)</sup> · 송지은<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>광주보훈병원 간호부, <sup>2)</sup>남부대학교 간호학과

## The Impact of the Clinical Nurse's Character and Nursing Informatics Competency on Nursing Performance

Ko, Eun A<sup>1)</sup> · Park, Jeong Min<sup>2)</sup> · Song, Chi Eun<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Department of Nursing, Gwangju Veterans Hospital

<sup>2)</sup>Department of Nursing, Nambu University

**Purpose:** This study is descriptive research to examine the effects of the clinical nurse's character and nursing informatics competencies of nurses working at veterans hospitals on their nursing performance. **Methods:** Data were collected from 192 nurses with over one year of clinical experience working at three veterans' hospitals in B, D, and G Metropolitan from September 6 to September 30, 2021. The collected data were analyzed with the SPSS 25.0 program in descriptive statistics, an independent t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. The Scheffé test was used as a post hoc test. **Results:** Nursing performance had a statistically significant positive correlation with the clinical nurse's character ( $r=.69, p<.001$ ) and nursing informatics competency ( $r=.73, p<.001$ ). The study results showed that nursing informatics competency ( $\beta=.49, p<.001$ ) and the clinical nurse's character ( $\beta=.41, p<.001$ ) significantly affected nursing performance. The total explanatory power of these variables was 62.4% ( $F=32.26, p<.001$ ). **Conclusion:** The above results of this study show that the most significant factors in nursing performance are nursing information competency and the clinical nurse's character exhibit better nursing performance. Programs for improving nursing informatics competency and implementation methods need to be developed to improve nursing performance. It is also necessary to apply an effective clinical nurse's character program to enhance the level of the clinical nurse's character.

**Key words:** Character; Nursing Informatics; Work Performance; Nurses

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

임상간호사는 의료기관에서 24시간 동안 환자에게 직접적인 간호서비스를 제공하며, 의료 조직의 성과향상에 중추적 역할을 담당하고 있다[1]. 간호사의 간호업무수행은 간호업무 효율성, 업무성과, 간호의 질을 결정하며 이는 환자의 치료결과

와 직결되기 때문에 중요하다고 할 수 있다[2]. 간호업무성과는 간호사 개인, 간호 팀, 간호조직 차원에서 효율적인 업무운영을 통하여 간호의 생산성과 간호서비스의 질을 향상시키기 위한 중요한 개념인 동시에 간호사의 전문적인 발전을 위한 중요한 과제이다[3]. 간호업무성과의 저하는 간호업무의 효율성 저하 및 환자안전의 문제를 야기하고, 간호 전문직의 발전과 의료의 발전을 저해하는 결과를 가져오게 된다[4]. 그러므로 간호사의 업무성과를 향상시키는 것은 병원의 업무 효율성을 높이

**주요어:** 인성, 간호정보, 업무성과, 간호사

**Corresponding author:** Park, Jeong Min

Department of Nursing, Nambu University, 1 Nambudae-gil, Gwangan-gu, Gwangju 62271, Korea.  
Tel: 82-62-970-0240, Fax: 82-62-972-6200, E-mail: mini0321@nambu.ac.kr

\* 본 논문은 제1저자 고은아의 2022년 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2024년 4월 19일 / 심사완료일: 2024년 6월 3일 / 게재확정일: 2024년 6월 19일

고 질 높은 간호서비스를 제공하기 위한 중요한 전략이 된다[5].

임상간호인성이란 간호사가 임상에서 활동할 때의 바람직한 태도와 행동을 의미하는데 간호사는 전문가로서 자신이 속한 분야의 인성 덕목 수준을 갖추려고 노력해야 한다[6]. 임상간호사는 인성을 통하여 환자의 감정을 이해하고 건설적 관계를 수립하며, 자신의 감정을 처리하여 업무에 대한 만족을 높일 수 있는 등 환자 간호에도 직접적인 영향을 미친다[7]. 특히 보훈병원에 내원하는 환자들은 국가의 독립과 전쟁, 파병 등을 겪은 국가유공자들로 많은 기저질환과 반복되는 발병, 증상의 악화, 신체기능의 저하, 불구 등으로 활동 제약이 있으며, 보호자의 부재 등으로 인해 병원 입원 시 간호 요구도가 높다[8]. 이에 간호 요구도가 높은 임상현장에서 환자의 권리의식과 윤리적 가치가 강조되는 사회적 변화에 맞춰 간호서비스 질뿐만 아니라 간호조직의 효율성과 생산성을 높일 수 있는 인성역량이 강화되어야 한다[9]. 선행연구[10,11]에서 간호사의 임상간호인성은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고, 조직몰입은 간호업무성과에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 나타나, 임상간호인성이 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각해 볼 수 있겠다.

전 세계적으로 컴퓨터, 인터넷 등 정보통신기술이 빠르게 발전하고 정보화가 가속화되면서 간호조직 구성원들에게도 새로운 업무프로세스와 성과 창출이 요구되고 있다[12]. 이러한 정보기술은 환자의 직접간호시간 증가, 의사결정 향상, 중복업무 및 오류 감소, 서류작성시간 최소화 등으로 간호전달을 용이하게 한다[13]. 2020년 보건의료정보화 실태조사에 따르면[14], 상급종합병원의 전자의무기록(Electronic Medical Record, EMR) 도입률은 100%, 종합병원은 96%였다. 특히 간호정보역량은 간호과학, 정보과학, 컴퓨터과학과 관련된 지식 및 자료를 활용하여 간호에 통합할 수 있는 지식, 기술, 태도를 말하며 간호사가 갖추어야 할 역량 중 하나로[15], 지식과 기술뿐만 아니라 간호업무 범위를 확장시키며 더 효과적이고 안전한 의료서비스를 제공한다[13]. 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[16]에서는 간호정보역량이 높을수록 직무만족과 간호업무성과가 높아지고, 직무만족이 높을수록 간호업무성과가 높아지는 것으로 나타났다.

이상을 종합하면, 임상간호사의 간호업무성과를 논하기 위해서는 윤리적 가치가 강조되고 있는 사회적 변화에 맞춰 임상간호인성 및 병원의 정보화에 따라 강조되고 있는 간호정보역량에 대해 살펴볼 필요가 있다. 업무성과와 관련된 모델들 중에서, Youssef-Morgan과 Luthans [17]의 통합적 개념 기틀은 업무성과에 영향을 주는 개인적, 조직적 요인과 함께 업무성과를 포함하고 있어, 간호업무성과를 체계적으로 설명할

수 있을 것으로 판단된다. 요인적 측면에서 개인적 요인은 임상간호인성으로, 조직적 요인은 간호정보역량으로 선정하였다. 선행연구[18]에서 임상간호인성 및 자기효능감이 간호사의 간호업무성과 향상을 위한 중요한 영향요인임을 확인하였지만, 간호사를 대상으로 임상간호인성, 간호정보역량과의 관계를 살펴본 연구는 찾아볼 수 없었다. 게다가 대학병원이나 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구는 많지만, 국가유공자 및 가족, 유족에 대한 감면 진료와 고엽제 검진, 재활, 보장구 지원 등에 대한 중점 의료지원을 수행중인 보훈병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구는 미흡한 실정이다. 그러므로, 간호업무성과를 Youssef-Morgan과 Luthans의 이론[17]에 근거하여 파악하는 시도가 필요할 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 간호업무성과 이론에 근거하여 보훈병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 임상간호인성과 간호정보역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었으며, 향후 임상간호사의 간호업무성과를 향상시키는 프로그램 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 Youssef-Morgan과 Luthans의 이론[17]에 근거하여 보훈병원에서 근무하는 간호사의 임상간호인성과 간호정보역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 임상간호인성, 간호정보역량과 간호업무성과 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 대상자의 임상간호인성, 간호정보역량과 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 임상간호인성, 간호정보역량과 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 임상간호인성과 간호정보역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 보훈병원에서 근무하는 간호사의 임상간호인성과 간호정보역량이 간호업무성과에 미치는 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B, D, G광역시에 소재한 3개의 보훈병원에 근무하는 1년 이상 임상간호사로 하였고, 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 동의한 자를 편의 표출하였다. 이는 간호사가 새 조직문화에 적응하고, 자신의 역할을 익히는 데 최소 1년 이상이 소요된다는 선행연구[19]를 근거로, 연구대상자 선정기준을 병원 경력 1년 이상의 일반간호사로 설정하였다. 연구목적 달성을 위해 표본의 크기는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 사용하였다. 일반적 특성과 임상간호인성, 간호정보역량을 합하여 예측변수 10개, 유의수준 .05, 효과크기는 중간 .15, 검정력 .95의 조건을 만족시키는데 필요한 표본수는 172명이 산출되었고, 탈락률 약 15.0%를 고려하여 198명을 대상으로 설문조사를 하였다. 회수된 설문지 중 응답 부적절, 불성실한 답변 6부를 제외하고 192부를 최종 자료분석에 사용하였다.

## 3. 연구도구

### 1) 임상간호인성

임상간호인성은 Park [7]이 간호사를 대상으로 개발한 도구를 개발자에게 사용승인을 받아 측정하였다. 이 도구는 13개의 하위요인으로 구성되었으며, 책임(5문항), 열정(5문항), 근면(2문항), 침착(3문항), 진실함(4문항), 신용(2문항), 친절(6문항), 경청(6문항), 공감(4문항), 협력(5문항), 정중함(3문항), 예절(5문항), 상호작용 공정성(3문항)으로 총 53개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 임상간호인성이 높은 것을 의미한다. 총 53개의 문항 중 4문항은 역문항으로 역환산하였다. Park [7]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .95였고, 본 연구에서는 .96이었다.

### 2) 간호정보역량

간호정보역량은 Jang [20]이 간호사를 대상으로 개발한 도구를 개발자에게 사용승인을 받아 측정하였다. 이 도구는 총 5개의 하위요인으로 구성되었으며 기초적인 정보통신기술사용(3문항), 간호정보 활용(5문항), 전문가적 책임과 윤리(5문항), 간호에서의 정보통신기술 사용(4문항), 간호정보학에 대한 태도(3문항)으로 총 20문항으로 구성되었다. 각 문항은 '능숙하지 않다' 1점에서, '매우 능숙하다' 4점까지의 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호정보역량이 높은 것을 의미한다. Jang [20]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$

는 .91이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

### 3) 간호업무성과

간호업무성과는 Ko 등[21]이 임상간호사를 대상으로 개발한 후, Ko와 Park [22]이 수정·보완한 도구를 개발자에게 사용승인을 받아 측정하였다. 이 도구는 총 4개의 하위요인으로 구성되었으며, 간호업무 수행능력(7문항), 간호업무 수행태도(4문항), 간호업무 수준향상(3문항), 간호과정적용(5문항)으로 총 19문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지의 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. Ko와 Park [22]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .88이었고, 본 연구에서는 .94였다.

## 4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 B, D, G광역시에 소재한 3개 보훈병원에서 2021년 9월 6일부터 30일까지 이루어졌으며 구체적인 자료수집방법은 다음과 같다. 연구자가 해당 병원에 연구목적 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받은 후, 간호실 교육부 담당자에게 직접 방문하거나 우편으로 설문지를 발송하여 설문지를 배포하고 자발적인 설문작성이 이루어지도록 하였다. 설문지 작성에는 15~20분의 시간이 소요되었고, 설문지에 응답한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 설문지 작성이 끝나면 불투명한 개인봉투에 밀봉하여 보관하도록 하고 직접 방문하거나 우편으로 설문지를 수거하였다.

## 5. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였고, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 변수들의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하고, Scheffé test로 사후 검정을 시행하였다.
- 3) 대상자의 임상간호인성, 간호정보역량, 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 4) 대상자의 간호업무성과에 미치는 영향요인은 Multiple linear regression으로 분석하였다.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 G광역시 N대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(IRB No. 1041478-2021-HR-015)을 받은 후 진행하였다. 연구대상자에게 승인된 설명문을 이용하여 연구목적, 방법, 참여와 철회의 자율성, 신분의 비밀보장과 사생활 보호, 연구참여로 인한 불편감 등을 설명하였으며, 자발적으로 동의한 자에 한하여 서면동의서를 받은 후 자료수집을 진행하였다. 수집된 자료는 연구목적외로만 사용하고, 연구자만이 접근 가능한 캐비닛에 잠금장치를 하여 보관하며, 해당 자료는 연구종료 후 3년이 지난 후 폐기할 것임을 설명하였다. 연구에 참여한 모든 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다.

## III. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여자가 189명(98.4%)으로 여자가 가장 많았고, 연령은 평균  $32.4 \pm 6.8$ 세로 20대 86명(44.8%), 30대 76명(39.6%), 40대 이상 30명(15.6%)으로 20대가 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 116명(60.4%)으로 가장 많았다. 최종학력

은 학사 155명(80.7%), 석사 이상이 20명(10.4%), 전문학사가 17명(8.9%) 순으로 나타났다. 대상자의 현 병원 근무기간은 평균  $7.65 \pm 7.03$ 년으로 나타났는데, 1~5년 미만 97명(50.5%), 5~10년 미만 39명(20.3%), 10~20년 미만 38명(19.8%), 20년 이상은 18명(9.4%)으로 1~5년 미만이 가장 많았다. 현재 근무부서는 병동이 161명(83.9%), 병동 외 부서는 31명(16.1%)이었고, 현재 근무형태는 3교대가 169명(88.0%), 3교대 외 근무형태가 23명(12.0%)으로 나타났다. 직위는 일반간호사 180명(93.8%), 주임간호사 12명(6.2%)이었다(Table 1).

### 2. 대상자의 일반적 특성에 따른 임상간호인성, 간호정보역량과 간호업무성과의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 임상간호인성의 차이 분석결과, 연령( $F=5.47, p=.005$ ), 결혼상태( $t=-2.28, p=.024$ ), 현 병원 근무기간( $F=4.27, p=.006$ ), 현재 근무형태( $t=-2.10, p=.037$ ), 직위( $t=-3.72, p<.001$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후 검정을 한 결과, 연령은 20대보다 40대 이상에서, 결혼상태는 미혼보다 기혼인 경우가 상대적으로 높았다. 현 병원 근무기간은 1~5년 미만보다 20년 이상이, 현재 근무형태는 3교대보다 3교대가 아닌 경우가, 직위는 일반간호사보다 주

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=192)

Variables	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	M	3 (1.6)		
	F	189 (98.4)		
Age (yr)	< 30	86 (44.8)	32.4±6.8	23~54
	30~< 40	76 (39.6)		
	≥ 40	30 (15.6)		
Marital status	Single	116 (60.4)		
	Married	76 (39.6)		
Education level	Associate's degree	17 (8.9)		
	Bachelor degree	155 (80.7)		
	≥ Master degree	20 (10.4)		
Clinical experiences in present hospital (yr)	1~< 5	97 (50.5)	7.65±7.03	1.0~30.3
	5~< 10	39 (20.3)		
	10~< 20	38 (19.8)		
	≥ 20	18 (9.4)		
Working department	Ward	161 (83.9)		
	Etc*	31 (16.1)		
Working pattern	3 shifts	169 (88.0)		
	Etc <sup>†</sup>	23 (12.0)		
Job position	Staff nurse	180 (93.8)		
	Charge nurse	12 (6.2)		

\*Special department (emergency room, intensive care unit, operating/recovery room); <sup>†</sup> 2 shifts, regular day shift, regular night shift; M=mean; SD=standard deviation.

임간호사가 상대적으로 높았다.

일반적 특성에 따른 간호정보역량은 연령( $F=5.04, p=.007$ ), 결혼상태( $t=-2.05, p=.041$ ), 현 병원 근무기간( $F=3.04, p=.030$ ), 직위( $t=-2.36, p=.019$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 연령은 사후 검증 결과 20대보다 40대 이상에서, 결혼상태는 평균 비교 결과 미혼보다 기혼인 경우가 상대적으로 높았다. 또한 현 병원 근무기간은 분산분석에서 유의한 결과를 보였지만 사후 검증에서 집단 간 유의한 차이를 보이지 않았고, 직위는 평균 비교 결과 일반간호사보다 주임간호사가 상대적으로 높았다.

일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령( $F=4.33, p=.015$ ), 결혼상태( $t=-2.30, p=.023$ ), 현 병원 근무기간( $F=3.59, p=.015$ ), 직위( $t=-2.21, p=.028$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 연령은 사후 검증 결과 20대보다 40대 이상에서, 결혼상태는 평균 비교 결과 미혼보다 기혼인 경우가 상대적으로 높았다. 현 병원 근무기간은 분산분석에서 유의한 결과를 보였지만 사후 검증에서 집단 간 유의한 차이를 보이지 않았고, 직위는 평균 비교 결과 일반간호사보다 주임간호사인 경우가 상대적으로 높았다(Table 2).

**Table 2.** Differences in the Clinical Nurse's Character, Nursing Informatics Competency, and Nursing Performance according to General Characteristics (N=192)

Variables	Categories	Clinical nurse's character		Nursing informatics competency		Nursing performance	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	M	3.67±0.25	-0.99	2.55±0.51	-1.30	2.91±0.52	-1.34
	F	3.89±0.39	(.324)	2.89±0.45	(.194)	3.18±0.34	(.183)
Age (yr)	< 30 <sup>a</sup>	3.81±0.38	5.47	2.79±0.40	5.04	3.10±0.30	4.33
	30~< 40 <sup>b</sup>	3.91±0.37	(.005)	2.92±0.49	(.007)	3.20±0.37	(.015)
	≥ 40 <sup>c</sup>	4.07±0.36	a < c	3.08±0.43	a < c	3.30±0.35	a < c
Marital status	Single	3.84±0.39	-2.28	2.83±0.43	-2.05	3.13±0.32	-2.30
	Married	3.97±0.37	(.024)	2.97±0.47	(.041)	3.24±0.36	(.023)
Education level	Associate's degree	3.88±0.35	1.33	3.00±0.46	1.05	3.29±0.33	1.20
	Bachelor degree	3.88±0.38	(.266)	2.86±0.44	(.352)	3.16±0.33	(.303)
	≥ Master degree	4.02±0.48		2.97±0.55		3.18±0.44	
Clinical experiences in present hospital (yr)	1~< 5 <sup>a</sup>	3.81±0.39	4.27	2.80±0.44	3.04	3.10±0.32	3.59
	5~< 10 <sup>b</sup>	3.93±0.37	(.006)	2.93±0.43	(.030)	3.19±0.31	(.015)
	10~< 20 <sup>c</sup>	3.95±0.35	a < d	2.97±0.48		3.26±0.36	
	≥ 20 <sup>d</sup>	4.13±0.40		3.09±0.42		3.33±0.38	
Working department	Ward	3.90±0.39	0.39	2.90±0.43	0.75	3.18±0.32	0.21
	Etc*	3.87±0.38	(.697)	2.82±0.56	(.460)	3.16±0.45	(.834)
Working pattern	3 shifts	3.87±0.38	-2.10	2.87±0.43	-1.37	3.15±0.33	-1.81
	Etc <sup>†</sup>	4.05±0.40	(.037)	3.01±0.55	(.172)	3.31±0.38	(.082)
Job position	Staff nurse	3.87±0.37	-3.72	2.87±0.44	-2.36	3.16±0.33	-2.21
	Charge nurse	4.28±0.40	(<.001)	3.18±0.46	(.019)	3.38±0.40	(.028)

\*Special department (emergency room, intensive care unit, operating/recovery room); <sup>†</sup> 2 shifts, regular day shift, regular night shift; M=mean; SD=standard deviation.

**Table 3.** Correlations among Study Variables

(N=192)

Variables	Clinical nurse's character	Nursing informatics competency	Nursing performance
	r (p)	r (p)	r (p)
Clinical nurse's character	1.00		
Nursing informatics competency	.57 (<.001)	1.00	
Nursing performance	.69 (<.001)	.73 (<.001)	1.00

Table 4. Influencing Factors on Nursing Performance

(N=192)

Variables	Categories	B	SE	$\beta$	t	p	VIF
(Constant)		0.68	0.16	-	4.26	<.001	-
Clinical nurse's character		0.36	0.05	.41	7.41	<.001	1.55
Nursing informatics competency		0.37	0.04	.49	9.08	<.001	1.50
Age	< 30 (ref.)						
	30~<40	-0.00	0.04	-.01	-0.09	.933	1.91
	≥40	-0.03	0.07	-.03	-0.45	.653	2.20
Marital status	Single (ref.)						
	Married	0.01	0.04	.02	0.28	.782	1.49
Clinical experience in present hospital	1~<5 (ref.)						
	5~<10	-0.01	0.05	-.01	-0.11	.910	1.51
	10~<20	0.05	0.05	.06	0.92	.359	2.01
	≥20	0.06	0.08	.05	0.71	.479	2.62
Job position	Staff nurse (ref.)						
	Charge nurse	-0.07	0.09	-.05	-0.86	.389	1.90
R <sup>2</sup> =.64, Adjusted R <sup>2</sup> =.62, F=36.26, p<.001, Durbin-Watson=2.05							

ref.=reference; SE=standard error; VIF=variance inflation factor.

### 3. 임상간호인성, 간호정보역량과 간호업무성과 간의 상관관계

간호업무성과는 임상간호인성( $r=.69, p<.001$ ), 간호정보역량( $r=.73, p<.001$ )과 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계를 보였다. 임상간호인성은 간호정보역량과 유의한 양(+)의 상관관계를 보였다( $r=.57, p<.001$ )(Table 3).

### 4. 임상간호인성과 간호정보역량이 간호업무성과에 미치는 영향

임상간호인성, 간호정보역량이 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 임상간호인성과 간호정보역량을 독립변수로 투입하였고, 앞서 간호업무성과에 유의한 차이를 보인 연령, 결혼, 직위를 투입하였으며, 현 병원 근무기간은 사후 검증 결과 유의하지는 않았지만 분산분석에서 유의확률이 .05 미만으로 나타나 투입하였다. 연령은 20대 기준, 결혼은 미혼 기준, 현 병원 근무기간은 1~5년 미만 기준, 직위는 일반간호사 기준으로 더미변수를 생성하여 투입하였다.

회귀모형의 설명력은 62.4%로 나타났고, 회귀모형은 적합한 것으로 검증되었다( $F=36.26, p<.001$ ). 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.49~2.62로 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났고, Durbin-Watson 통계량은 2.05로 기준값인 2에 근사한 수치를 보여 잔차의 독립

립성 가정을 만족하여 회귀분석의 기본 가정을 충족하였다.

분석결과, 간호업무성과에 가장 영향력이 높은 유의한 요인은 간호정보역량( $\beta=.49, p<.001$ )과 임상간호인성( $\beta=.41, p<.001$ )이었다(Table 4).

## IV. 논 의

본 연구에서 임상간호인성의 일반적 특성에 따른 차이는 보훈병원에서 근무하는 간호사의 연령이 많을수록, 기혼일 경우, 근무기간이 길수록, 근무형태가 3교대가 아닐 경우, 직위가 높을 경우에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 나이가 40세 이상의 간호사일수록 임상간호인성의 점수가 좋은 수준으로 나타났으며, 이와 같은 결과는 선행연구 연구결과와 동일하였다[9]. 이는 나이가 많고 근무기간이 긴 간호사의 경우에 보훈 대상자들에 관한 다양한 임상경험을 통해 환자의 감정을 이해하고, 환자와의 신뢰도를 형성함으로써 임상간호인성이 개발되고 최적화된 것으로 생각된다. 또한, 간호사의 임상간호인성은 미혼보다 기혼에서 높게 나타나 선행연구결과와 일치하였다[18,23]. 이는 나이가 많고 근무기간이 긴 간호사의 경우가 미혼보다는 기혼의 비율이 상대적으로 높은 것과 관련이 있을 수 있겠다. 그리고 직위가 높을수록 임상간호인성이 높게 나타나 선행연구결과와 일치하였다[23]. 임상간호인성이 경력자에게 높게 나타난 것은 장기간의 임상경험에 따라 임상간호인성 수준이 함양되는 이유로 생각해 볼 수 있다. 따라서, 보훈병원의 간호 관리자는 보훈대상 환자들의 높은

간호 요구도에 대응하기 위해 임상간호인성을 고양시킬 수 있는 방안을 마련하여 인성수준을 향상시킬 수 있는 효과적인 인성강화 프로그램을 개발할 필요가 있고, 추후 보훈병원 간호사의 임상간호인성에 영향을 미치는 다양한 변인들에 대한 연구가 필요하다고 판단된다.

일반적 특성에 따른 간호정보역량의 차이에서는 보훈병원에서 근무하는 간호사의 연령이 많을수록, 기혼일 경우, 근무기간이 길수록, 직위가 높을 경우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기존의 연구에서는 간호사의 경력 수준에 따라 간호정보역량에 차이가 있었다[24]. 또한 Kleib과 Nagle [25]의 연구에서도 연령, 경력에 따라 간호정보역량에서 유의한 차이를 보여, 본 연구결과와 일치하였다. 이는 간호의 업무 특성상 연령과 근무경력이 많을수록 기혼인 경우가 많기 때문으로 생각된다. 또한 선행연구[25]에서 정보화 교육을 받은 경우와 정보화에 대한 인식이 높은 경우 간호업무성과가 높은 것으로 나타났는데, 경력이 있고 연령이 많은 보훈병원 간호사는 보훈대상자와 유족들의 질병 뿐 아니라 의료지원, 복지, 양로보호사업, 취업 서비스 등에 대한 다양한 정보화 교육을 받을 기회가 더 많고 그 교육을 바탕으로 간호업무를 수행하기 때문으로 생각된다. 간호정보역량이 낮은 간호사는 다양한 간호정보자원에 대한 접근성 저하로 인해 간호의 질이 저하되고 그로 인해 환자 안전에 위협을 초래할 수 있다[25]. 따라서 환자의 질병, 복지, 정책 등과 관련된 정보를 다루는 보훈병원 간호사는 병원정보시스템 및 정보를 능숙하게 활용할 수 있는 간호정보역량을 갖춰 보다 양질의 간호를 통한 효과적인 역할수행을 하여야 하며 전문적인 정보역량의 발전을 꾀할 수 있어야겠다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 보훈병원에서 근무하는 간호사의 연령이 많을수록, 기혼일수록, 근무기간이 길수록, 직위가 높을수록 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 선행연구에서 간호업무성과는 연령이 많을수록[26], 미혼보다 기혼에서[27], 직위가 높을수록[28] 높아진다는 결과를 보여 본 연구의 결과와 일치하였다. 이는 연령이 높은 간호사의 경우 상대적으로 임상에서 쌓은 다면적인 경험과 그 결과 획득된 임상수행능력의 향상 때문에 업무성과가 높은 것으로 생각된다. 또한 기혼 간호사의 경우 가족의 정서적 지지를 통해 심리적으로 안정감을 유지할 수 있어 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있었을 것으로 생각되며, 근무기간이 길고 직책이 높은 주임간호사나 수간호사가 간호업무성과가 높게 나타난 것은 지속적인 교육으로 인한 전문지식과 간호술 확대 및 간호경험 증가[29]로 업무처리가 보다 전문화되고, 이것이 업무의 성과로 이어진 것이라고 생각할 수 있겠다.

위 결과를 토대로 간호업무성과 수준이 높게 나타난 임상경력이 많고 직위가 높은 경력간호사들이 장기근속 할 수 있도록 병원조직 차원에서 관리가 필요하며[28], 이들의 업무수행능력을 발전시킬 수 있도록 경력에 따른 적절한 교육과 보상을 제공하여 간호조직의 성과를 향상시킬 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다. 반면 간호업무 수행능력이 낮게 나타난 젊은 연령의 경력이 짧은 간호사들의 경우, 미래에는 경력간호사로 성장하기 때문에 그들을 대상으로 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 교육 프로그램과 간호조직의 지지체계 마련이 필요할 것이라 생각된다.

본 연구에서는 Youssef-Morgan과 Luthans [17]의 업무성과에 대한 통합적 개념 기틀을 바탕으로, 개인적 요인을 임상간호인성으로, 조직적 요인은 간호정보역량으로 선정하였다. 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 확인한 결과 임상간호인성과 간호정보역량이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 본 연구와 독립변수가 달라 정확한 비교는 힘들지만, 동일한 개념 기틀을 사용한 Lee와 Kim [30]의 연구에서 조직적 변수를 간호근무환경으로, 개인적 변수를 긍정심리자본으로 설정하였으며, 간호조직에서 간호업무성과 향상을 위해 조직적 차원인 간호근무환경의 지원과 개인적 차원의 긍정심리자본의 향상이 요구된다고 하였다. 본 연구와 관련 변수는 다르지만 개인적 차원과 조직적 차원을 구분한 변수가 모두 간호업무성과에 영향을 주었다. 향후 간호업무성과를 향상시키기 위해 조직적 요인인 보훈병원 차원에서 다양한 정보역량 강화를 위한 교육 기회를 제공하는 환경을 마련하고, 개인적 차원에서 간호사는 지속적인 정보역량 강화학습을 위한 자기계발 노력이 필요할 것이다. 또한 임상간호인성 함양을 위해 간호사 개인도 올바른 인성을 갖추기 위한 노력[10]을 기울이고, 조직적 차원에서도 임상간호인성 함양을 위한 다양한 프로그램들을 개발하고 적용할 필요가 있겠다. 본 연구결과는 다른 선행 논문들과 다르게 평균 연령이 70대 이상이고 만성질환을 지닌 국가유공자와 그 가족에 대한 진료와 재활서비스를 제공하는 보훈병원의 간호사를 대상으로 간호업무성과를 높이기 위해 임상간호인성과 간호정보역량을 향상시킬 수 있는 방안이 근거 자료로 활용될 수 있다는데 간호학적 의미가 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 보훈병원에서 근무하는 간호사들의 임상간호인성과 간호정보역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구결과 간호업무성과는 임상간호인성과 간호정보역량과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 간호업무성과에 유의하게 영향을 미치는 요인은 임상간호인성과 간호정보역량으로 밝혀졌으며 이들 변수의 총 설명력은 62.4%였다. 따라서, 보훈병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 간호사의 정보역량을 강화시킬 수 있는 방안이 중요하며, 임상간호인성 수준을 향상시킬 수 있도록 조직차원에서 병원과 개인차원에서 간호사의 관심과 노력이 요구된다.

본 연구를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 본 연구의 제한점은 첫째, 3곳의 보훈 환자 대상의 종합병원 간호사만을 대상으로 시행한 연구로, 연구결과를 일반화하는데 제한이 있다. 따라서 다양한 표본집단으로 비교·분석하는 후속연구를 반복할 필요가 있다. 둘째, 간호업무성과를 향상시키기 위해 간호사의 간호인성을 강화하고, 간호정보역량을 강화시킬 수 있는 실질적인 교육 매뉴얼 및 프로그램 개발과 연구를 통해 추후 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다. 셋째, 임상간호인성과 간호정보역량과 간호업무성과 간의 관계를 보다 체계적으로 입증하기 위해 가설모형을 구축하고 검증하는 연구가 필요하다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## 참고문헌

- Monroe M, Wofford L. Open visitation and nurse job satisfaction: An integrative review. *Journal of Clinical Nursing*. 2017;26(23-24):4868-4876. <https://doi.org/10.1111/jocn.13919>
- Ko MS, Lee HZ, Koh MS. Effects of nurses' social capital and job engagement on nursing performance: Focused on the mediating effects of organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(1):42-51. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.1.42>
- Son YJ, Lee YA, Sim KN, Kong SS, Park YS. Influence of communication competence and burnout on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2013;20(3):278-288. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.3.278>
- Kim YJ. The effects of emotional intelligence and communication competency on nursing performance of outpatient nurses [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2016. p. 1-71.
- Jung IO, Han JH. The effect of emotional labor, nursing informatics competency and nursing service environment on nursing performance of convalescent hospital nurse. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(10):334-344. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.10.334>
- Park JH. Development and validation of nurse's character scale for care in clinical settings. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2016;22(2):137-151. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.2.137>
- Hong SH, Park KS. A study on the personality and job satisfaction of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(3):489-500.
- Lee BR, Ahn SH. Impact of self-compassion, active coping, and passive coping on compassion fatigue and compassion satisfaction of nurses at veterans' hospitals. *Global Health and Nursing*. 2021;11(2):112-122. <https://doi.org/10.35144/ghn.2021.11.2.112>
- Yeom EY, Seo KW. Influences of interpersonal problems and character of nurses on quality of nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5):445-454. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.445>
- Jung SY, Lee HD. Mediating effect of nursing professionalism on the relationship between nurses' character and organizational commitment of the nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(3):239-247. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.239>
- Oh HS, Wee H. Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):507-517. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.507>
- Lee SJ, Jang KS. The effects of action learning on nurses' problem solving, communication, emotional creativity and innovation behavior. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2014;8(2):73-87. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.2.073>
- Chang J, Poynton MR, Gassert CA, Staggers N. Nursing informatics competencies required of nurses in Taiwan. *International Journal of Medical Informatics*. 2011;80(5):332-340. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2011.01.011>
- Korea Health Information Service. 2020 survey result on the status of health and medical information [Internet]. Seoul: Korea Health Industry Development Institute; Korea Health Information Service; 2021 Apr [cited 2024 Jul 21]. Available from: [https://www.k-his.or.kr/board.es?mid=a10306040000&bid=0005&tag=&act=view&list\\_no=283](https://www.k-his.or.kr/board.es?mid=a10306040000&bid=0005&tag=&act=view&list_no=283).
- Chung SY, Staggers N. Measuring nursing informatics competencies of practicing nurses in Korea: Nursing informatics competencies questionnaire. *CIN: Computers, Informatics, Nursing*. 2014;32(12):596-605. <https://doi.org/10.1097/CIN.0000000000000114>
- Lee JM, Gang IS, Yu SJ. The influence of nursing informatics competency on job-satisfaction and nursing performance. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2015;9(1):109-122. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.1.109>

17. Youssef-Morgan CM, Luthans F. An integrated model of psychological capital in the workplace. In: Garcea N, Harrington S, Linley PA, editors. Oxford handbook of positive psychology and work. New York: Oxford University Press; 2010. p. 277-288.
18. Gong HS, Wee H. Effects of clinical nursing character and self-efficacy on nursing performance. *Korean Journal of Healthcare Communication*. 2021;16(2):135-143. <https://doi.org/10.15715/kjhcom.2021.16.2.135>
19. Byeon YS, Lim NY, Kang KS, Sung MS, Won JS, Ko IS, et al. Clinical nursing competency for new graduate nurses: A grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2003;10(1):47-56.
20. Jang SM. Development of a nursing information competency measurement tool for clinical general nurses [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2020. p. 1-93.
21. Ko YK, Lee TW, Lim JY. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2007;37(3):286-294. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
22. Ko YK, Park BH. The relationship of the nursing work environment and nursing outcome among it's nurses and content analysis of nurses' workload. *Korean Journal of Hospital Management*. 2014;19(1):54-67.
23. Han SJ, Oh JW, Huh BY, Kim HW. Mediating effects of resilience between nurse's character and happiness for nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):22-30. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.22>
24. Kim SS, Ju HO, Park IS. Factors affecting utilization of clinical nurses' hospital information system. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(4):440-447.
25. Kleib M, Nagle L. Factors associated with Canadian nurses' informatics competency. *CIN: Computers, Informatics, Nursing*. 2018;36(8):406-415. <https://doi.org/10.1097/CIN.0000000000000434>
26. Park HS, Yoo YG. The moderating effect of social support on the relationship between emotional labor and nursing performance in general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(2):136-145. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.2.136>
27. Jeong YJ, Cho IS. The effect of nursing performance, job stress and resilience on nursing performance of nurses in general hospital. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*. 2020;37(3):613-624. <https://doi.org/10.12925/JKOCs.2020.37.3.613>
28. Han AL, Kwon SH. Effects of self-leadership and self-efficacy on nursing performance of nurses working in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2016;18(1):12-21. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2016.18.1.12>
29. Kim DR. The effect of professional pride, job-esteem, organizational commitment on nursing performance of clinical nurse [master's thesis]. Gangneung: Catholic Kwandong University; 2021. p. 1-85.
30. Lee SN, Kim JA. Prediction model for nursing work outcome of nurses: Focused on positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2020;50(1):1-13. <https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.1.1>