



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

상급종합병원 간호사가 지각하는
간호관리자 리더십유형이
간호업무성과에 미치는 영향

연세대학교 보건대학원
의료경영학과 의료경영전공
박 수 미

상급종합병원 간호사가 지각하는
간호관리자 리더십이 간호업무성과에
미치는 영향


지도 이상규 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함


2020년 12월 일

연세대학교 보건대학원
의료경영학과 의료경영전공
박 수 미

박수미의 보건학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 이 상 주 

심사위원 김 태 현 

심사위원 김 유 석 

연세대학교 보건대학원

2020년 12월 일

감사의 말씀

보건대학원의 5학기를 지나며 많은 추억들이 떠오릅니다. 직장과 함께 병행한 학교생활이었기에 힘들기도 하였지만 배움의 길은 참으로 즐거움 그 자체였고 소중한 시간들이었습니다. 함께 한 대학원의 추억은 제 마음속 깊이 함께 할 것입니다.

먼저 뒤늦게 논문을 쓰겠다고 도전했지만, 준비가 덜 된 탓에 모든 시행착오를 겪으며 논문의 진행이 더딤에도 불구하고 기다려주시고, 배려해 주신 이상규 교수님께 진심으로 감사드립니다. 진행이 힘들어서 멈추고 싶었을 때, 격려해 주셔서 결실을 맺을 수 있게 되었습니다. 항상 미소로 인사를 해 주시며 논문의 부족한 부분을 채울 수 있도록 도와주신 김태현 교수님과 논문의 완성도를 위해 바쁘신 와중에도 소중한 시간을 내어주시고 세심한 제언을 해 주신 김유석 교수님께 깊은 존경과 감사의 말씀 드립니다. 그리고 가장 주저앉고 싶었을 때 위로와 격려로 도와주신 김봄결 조교님과 논문을 진행 할 수 있도록 지속적인 격려와 위로를 해 주신 심형섭 조교님께도 진심으로 감사의 말씀 드립니다.

논문의 결실을 잘 맺을 수 있도록 많은 도움을 주신 박선영 파트장님, 김가연 파트장님, 이미자 파트장님께 진심으로 감사 인사를 드립니다. 15년 지기 후배 김진영 선생님과 엄마의 역할을 하면서 인연이 된 이미현 부장님께도 진심으로 감사를 드립니다. 5학기 함께한 우리 동기들과 논문을 진행하면서 서로를 의지하고 격려와 위로가 된 두레, 선미, 창하에게 감사 인사를 드립니다.

항상 나보다 한 발 앞서 나가는 나의 멘토인 소중한 친구 혜영에게 감사를 드립니다. 학업과 업무를 병행할 수 있도록 업무일정을 도와주신 박미희 파트장님과 암병원 주사실 식구들에게도 감사의 인사를 드립니다.

늘 응원해주시고 기도해 주시는 엄마 김동숙 여사님과 아빠에게 깊은 감사를 드립니다. 휴가동안 나의 자리를 도와준 남편 신승현과 엄마를 응원해준 아들 민준, 딸 원경에게 엄마의 자리를 기다려준 것에 감사와 사랑을 전합니다. 도움을 구할 때마다 흔쾌히 두 손 내밀어 주신 신희건 교수님과 노선필 고모부님께 진심으로 감사드립니다. 머나먼 미국에서 바쁜 와중에도 언니의 논문을 조언 해준 이지선 교수님 감사합니다. 무엇보다도 논문 진행에 큰 도움을 주신 김판구 선배님과 후배님들께 깊은 감사를 드립니다.

지면에 올리지는 못했지만 논문을 마칠 수 있도록 도움을 주신 모든 분들께 진심으로 감사드립니다.

2020년 12월

박수미 올림

차 례

국문요약

I . 서 론	1
1. 연구의 배경 및 필요성	1
2. 연구의 목적	4
II . 문헌 고찰	5
1. 리더십 이론	5
2. 변혁적 리더십	7
3. 거래적 리더십	8
4. 간호업무성과 선행연구 검토	9
III . 연구 방법	13
1. 연구모형과 가설	13
2. 연구자료 및 대상	14
3. 연구도구	14
4. 연구변수	15
5. 분석방법	18
6. 윤리적 고려	18
IV . 연구 결과	19
1. 연구대상자의 일반적 특성	19
2. 간호사가 지각하는 리더십유형과 간호업무성과 수준	21

3. 연구대상자의 특성에 따른 리더십유형과 간호업무성과 차이	27
4. 리더십 유형과 간호업무성과의 상관관계	31
5. 리더십유형이 간호업무성과에 미치는 영향	35
V. 고찰	37
1. 연구방법에 대한 고찰	37
2. 연구결과에 대한 고찰	38
3. 연구의 제한점	43
VI. 결 론	45
참고문헌	47
부 록	53
ABSTRACT	59

표 목 차

표 1. 시대별 리더십 이론들	6
표 2. Bass(1985)의 변혁적 리더십 분류	8
표 3. Bass(1990)의 거래적 리더십 분류	9
표 4. 간호업무성과에 대한 선행연구	12
표 5. 연구에 이용한 변수	16
표 6. 연구 대상자의 일반적 특성	20
표 7. 간호관리자의 변혁적 리더십 유형 수준의 문항별 분포	22
표 8. 간호관리자의 거래적 리더십 유형 수준의 문항별 분포	24
표 9. 간호업무성과 문항별 분포	26
표 10. 일반적 특성에 따른 리더십유형 차이	28
표 11. 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이	30
표 12. 리더십 유형과 간호업무성과의 상관관계	33
표 13. 간호업무성과에 미치는 영향요인	36

그림목차

그림 1. 연구모형.	13
------------------	----

국문요약

상급종합병원 간호사가 지각하는 간호관리자 리더십유형이 간호업무성과에 미치는 영향

본 연구는 간호관리자 리더십 유형이 간호업무성과에 미치는 영향을 분석하여 간호업무성과향상을 위한 간호관리자 리더십을 제시하고자 시도되었다. 연구대상은 서울시 소재 상급종합병원 3개 병원의 외래와 병동에서 6개월 이상 근무경력을 가진 정규직 간호사로 구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 설문조사로 이루어졌다. 자료수집은 2020년 10월 13일부터 10월 28일까지 수집되었고, 응답이 불충분한 자료를 제외한 최종 290명의 자료를 본 연구의 분석에 이용하였다. 모든 통계 분석은 SPSS 25.0 프로그램을 이용하여 분석결과를 도출하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성에 따른 간호관리자 리더십 유형을 분석한 결과, 변혁적 리더십은 현 부서경력과 현 수간호와 근무 기간에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 거래적 리더십은 근무형태, 총 임상경력, 현 부서경력, 현 수간호사 근무기간에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 분석한 결과, 연령, 결혼상태, 학력 수준, 종교, 총 임상경력, 현 병원경력, 현 부서경력, 현 수간호와 근무기간에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 변혁적 리더십의 하위요인 중 카리스마는 간호업무성과와 간호업무성과의 모든 하위요인과 정(+)적 상관관계를 보였고, 지적자극은 간호업무 수행태도와 간호업무 수준향상, 간호업무성과에 정(+)적 상관관계를 보였다. 개별

적 배려는 간호업무 수행태도, 간호업무 수준향상, 간호과정적용에 정(+)적 상관관계를 나타냈으며, 간호업무성과에도 정(+)적 상관관계를 나타냈다. 거래적 리더십의 상황적 보상은 간호업무성과와 전체 하위요인에 정(+)적 상관관계를 보여서 선형관계를 나타냈지만, 예외에 의한 관리는 간호업무성과와 간호업무성과 전체 하위요인에 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

넷째, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과, 간호관리자의 변혁적 리더십과 현 병원경력이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 토대로 간호업무성과를 향상 시키는데 있어서 간호관리자의 리더십은 중요하게 관리되어야 할 필요가 있으며, 특히 변혁적 리더십의 역량 강화를 포함한 전문적이고 체계화 된 경력관리가 필요함을 제언한다.

주요 개념어: 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 간호업무성과, 간호사, 상급 종합병원

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

날로 높아져가는 의료수준의 양적, 질적 향상은 의료소비자의 권리의식 향상과 더불어 높은 수준의 의료서비스를 제공하도록 하고 있다. 환자안전을 위한 국외 Joint Commission International(JCI) 인증, 국내 보건의료정책의 일환인 병원인증평가, 병원의 간호사 인력관리를 위한 간호인력 등급제 시행, 상급종합병원 중환자 입원율을 이용한 중증진료 수가보상 등의 의료정책은 병원 경영에 많은 영향을 미치고 있다.

간호조직은 의료정책, 환자안전, 의료기관평가 대상이 되는 부서로 병원의 경영과 밀접한 부서이다. 의료소비자의 점점부서로써 고객의 요구를 민감하게 인지하여 병원의 브랜드와 관련한 이미지 형성과 함께 의료서비스 제공에 기여하고 있다. 또한 간호조직은 객관적인 정보수집과 함께 정확하고 빠르게 진료료가 이루어지도록 진료지원을 하고, 24시간 질적인 간호서비스를 시행(황영미, 2000)하며, 타 전문직과 함께 의료서비스를 의료소비자에게 효율적으로 전달하는 위치에 있으므로 병원경영의 측면에서 이들의 업무성과는 매우 중요하게 다루어져야 한다.

상급종합병원의 의료 인력 인건비는 의료기관의 수익대비 43.2%(통계청, 2013)를 차지하고, 그 중 간호조직은 의료기관 인력의 45.6%(한국보건산업진흥원, 2009)를 차지한다. 최근, 간호조직은 경력간호사 정채와 신규간호사의 이직으로 간호조직의 인력구성 형태가 변하고 있다. 인력의 적절한 확보를 위한 간호조직의 인적자원관리는 경영의 측면에서 매우 중요하며, 간호업무성과

와 직결된다(고유경, 2007).

최근 상급종합병원의 규모가 커지면서 간호조직도 함께 커지고 세분화되었다. 간호사는 간호단위의 총체적인 관리를 시행하는 간호관리자의 영향을 많이 받는다(김영임, 2002). 간호관리자는 조직의 리더로서 조직구성원의 건전한 조직문화형성과 자아실현에 많은 영향을 미치므로(지성애 외, 1996), 간호업무성과의 향상을 위한 요인을 확인하는 것이 중요하다.

간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 간호 관리자 리더십과 관련한 선행연구에서 중소병원 간호 관리자의 리더십과 간호사의 회복탄력성, 내재적 동기 및 간호업무성과(이은하, 2019)의 연구에서는 간호관리자의 변혁적 리더십이 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 수간호사의 리더십 유형과 간호성과(김인아, 2012)의 연구에서는 리더십과 임파워먼트 관계에서 변혁적 리더십의 하위영역인 카리스마, 지적자극, 개별적 배려를 포함한 수간호사 리더십 유형이 임파워먼트가 높게 나온 결과로 보고되었다. 간호관리자의 리더십과 간호사 이직의도와의 관계(김명자, 2011)에서는 변혁적 리더십이 이직의도를 낮추었다고 보고되었다. 이는 간호조직을 운영하는데 관리자의 리더십이 필요함을 제시해 주고 있고 학원장의 변혁적 리더십이 학원 강사의 조직몰입, 직무만족을 매개로 재직의도에 미치는 영향(김기수, 2019)에서는 변혁적 리더십이 학원 강사들의 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

고객접점 부서인 외래와 병동의 간호업무는 객관적 정보수집과 함께 의료소비에 대한 서비스가 동시에 발생한다. 조직의 미션과 비전 및 전략을 실현하고, 환자 안전을 최우선으로 정확하고 신속한 간호업무가 이루어지도록 효과적인 리더십이 필요하다. 또한, 인적자원의 적절한 확보를 위해 간호관리자의 리더십은 매우 중요하게 다루어져야 한다.

본 연구는 700명상 이상의 상급종합병원 외래와 병동에 근무하는 간호사를

대상으로 실제 임상현장의 간호업무 지침이 되는 간호업무성과를 이용하여 상급종합병원 간호사가 지각하는 간호 관리자의 리더십과 간호업무성과의 수준을 파악하고 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하여 리더십과 간호업무성과의 상관관계를 확인함으로써 궁극적으로 간호조직이 생산적이고 효과적으로 업무를 달성하여 의료경영의 일부분인 조직인력관리에 필요한 관리자 리더십의 중요성을 제시하고, 간호조직의 업무성과예측에 필요한 리더십을 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 상급종합병원 간호사가 지각하는 간호관리자의 리더십 유형을 조사하여 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위한 것이다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 리더십유형과 간호업무성과의 차이를 파악한다.

둘째, 연구대상자가 지각하는 간호관리자 리더십유형과 간호업무성과와의 관계를 확인한다.

셋째, 간호관리자 리더십유형이 간호업무성과에 미치는 독립적 영향을 파악한다.

II. 문헌 고찰

1. 리더십 이론

리더십은 플라톤시기부터 논하기 시작했으며, 정치체계에서 리더의 중요성을 인식하였다. 19세기 후반에는 프로이드가 리더십을 무의식적으로 나타나는 행동으로 보았고, 막스 베버는 관료제 하에서 역할을 통해 리더십이 어떻게 존재하게 되는지를 밝혔다(조우현, 2017).

스탁딜(Stogdill, 1950)은 목표설정과 목표달성을 위해 조직화된 집단의 활동에 영향을 주는 과정으로 정의하였고, Katz와 Kahn(1978)은 조직의 리더십 본질은 조직의 일상적 지시사항을 기계적으로 준수하게 하는 것에 덧붙여 영향력을 증진시키는 것으로 정의하였다. 리더십 역할을 수행하게 되는 사람이 조직목표를 달성하기 위해서 필요한 정보와 자원, 도구를 통제하고 지휘하는 공식적인 관리자의 권한을 이용하여 영향력을 행사할 수도 있다(Kotter, 2001)라고 정의했고, 리더가 설계하는 조직구조와 문화는 비교적 오랫동안 조직구성원에게 영향을 미친다(Hooijberg, Hunt, Antonakis, Boal, & Lane, 2007)라고 했다. 각 시기별로 특정 요소의 주된 관점을 어떻게 가졌는지에 따라 정의 되었다. 정의된 리더십은 공통적인 부분으로 목표, 조직, 과정, 영향력을 포함하고 있다. Robbins & Judge(2010)는 한사람이 조직 안에 있는 다른 사람으로 하여금 조직을 위해서 목표를 설정하고 그것을 달성하도록 영향을 미치는 과정이라고 하였다. 이처럼 많은 학자들은 리더십에 대해 다양하게 정의(Northouse, 2016)를 내렸으며 시대별로 리더십의 이론은 여러 가지 관점에서 접근하여 다양한 리더십 이론이 존재한다.

표 1. 시대적 리더십 이론들

기간	리더십 이론	이론의 주요내용
1920-1930년대	위인이론(Great man)	좋은 리더는 일정한 특정 기질을 가짐
1940-1950년대	행동이론(Style Approach)	업무지향적 행동과 관계지향적 행동에 적극적임
1960년대	상황이론 (Situational Approach)	부하직원들의 요구에 초점을 맞춤
1970년대 초기	컨틴전시이론(Contingency)과 경로-목표이론(Path-Goal)	행동이론과 상황이론 모두에 초점
1970년대 후반	리더-구성원교환이론 (Leader-Member Exchange)	리더와 부하직원간의 상호작용에 초점
1980년대	변혁적리더이론 (Transformational Approach)	직원들의 의식과 자율권 증진에 초점
1990년대	팀리더십이론(Team Leadership)	팀의 성과향상과 발전에 초점
2000년대	적응적리더십이론 (Adaptive Leadership)	새로운 현실에서 번성할 수 있는 역량구축
2010년대	글로벌리더이론 (Global Leader)	세계화가 산업에 미치는 영향을 인식하는 통찰력 있는 리더

의료경영학(조우현, 2017) 55p 인용함

2. 변혁적 리더십

리더십과 관련한 연구에서 리더의 특성을 다룬 1920-1950년대 특성이론을 시작으로 1960-1970년대 리더의 행위에 초점을 맞추고 미래의 리더를 양성하기 위해서 바람직한 행위를 가르치는 방향의 행위이론, 1970-1990년대는 리더의 행위의 성공여부는 조직의 특수한 상황에 따라 달라질 수 있다는 상황이론으로 구분되었다(김한중 외 7인, 2014). 규모의 경제화가 되고 조직이 복잡해지면서 리더에게 필요한 조건들이 많아졌다.

변혁적 리더십은 군인을 대상으로 한 연구에서 Downton(1973)과 Burns(1978) 및 Bass(1981)의 연구에서 개념이 정립되었고, 이후 많은 학자들에 의해 체계화 되었다. Burns(1978)는 의도된 변동에 지향된 리더와 추종자의 동기를 서로 끌어내서 공동목표를 추구하는 과정으로, Bennis & Nanus(1985)는 리더와 구성원이 서로 상대방의 동기를 높은 수준으로 끌어올릴 때 변혁적 리더십이 형성된다고 정의하였다. Gibson(2000)은 추종자들이 내재적 보상을 위해 계획했던 것보다 더 많은 결과를 성취하도록 격려하고 동기를 유발하는 능력이라고 정의했고, 변혁적 리더십은 리더의 가장 주된 관심사로 부하들의 신념, 가치, 욕구의 변화를 도모하는 것이다(Tichy & Devanna, 1986)라고 했다. Bass(1985)의 정의에 의하면 변혁적 리더십은 조직 구성원들이 조직의 목표와 비전에 대해 명확하게 인식하도록 영향력을 발휘할 수 있는 카리스마와, 조직의 목표를 위해 구성원들의 개인적 역량이 성장할 수 있도록 지적인 자극의 제공과 함께, 개별적인 배려행위를 통하여 기대이상의 성과를 달성하도록 독려하고 격려하는 행위들을 포함한다.

표 2. Bass(1985)의 변혁적 리더십 분류

분류	내용
카리스마(charisma)	조직 구성원에게 조직의 목표에 대한 비전을 제시하고 영향력을 행사
지적 자극(intellectual stimulus)	개인적 성장을 위해 새로운 사고방식을 갖고 직무에 임할 수 있도록 독려하는 것
개별적 배려(individualized consideration)	리더가 조직 구성원 개개인의 능력과 욕구를 세심하게 살피는 것

3. 거래적 리더십

거래적 리더십(Transactional leadership)은 조직구성원의 성과와 상사의 보상의 교환적 거래관계에 근거를 두고 변혁적 리더십에 대비되는 개념이며 일반적으로는 거래와 교환에 기초하여 상황적 보상과 예외에 의한 관리의 두 가지 하위요인으로 구성된다(Bass, 1990; Bass & Avolio, 2000). Bass, Avolio, Jung, & Berson(2003)은 거래적 리더십의 특징으로 거래와 교환을 언급했으며 조직구성원의 좋은 성과에는 보상을, 저조한 성과에는 처벌을 약속하는 것이라고 정의 했다.

상황적 보상(Contingent reward)은 조직구성원이 조직의 성과를 달성하면 리더가 보상할 것이라는 것을 약속하고 실제로 조직구성원이 조직의 성과를 달성하면 리더가 보상해주고 그렇지 못한 경우는 처벌을 하게 되는 리더와 조직구성원간의 교환 거래 과정을 말한다.

예외적 관리(management by exception)는 조직구성원들이 목표 달성이 어려운 경우에 리더가 관여하는 것을 의미하며, 일반적으로는 처벌을 사용하며,

신속하게 조치가 이루어지는 적극적 형태의 예외적 관리와 신속한 조치보다는 향후 다른 부분에 처벌을 적용하는 소극적 형태로 분류된다.

표 3. Bass(1990)의 거래적 리더십 분류

분류	내용
상황적보상(contingent reward)	조직의 목표를 달성하면 보상을 하고, 반대의 경우에는 처벌을 하는 것
예외적 관리 (management by exception)	목표 달성이 어려운 경우에만 리더가 관여하는 것

4. 간호업무성과 선행연구 검토

조직의 업무성과는 조직 구성원이 조직의 목표를 어느 정도 달성했는지를 의미하며 생산성과 관련이 있음을 언급하였다(고유경, 2006). 간호업무성과는 간호업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호 조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도로서(윤언자, 1995) 대상자에게 제공하는 직접 및 간접적인 간호활동과 관련한 간호업무수행의 결과를 의미한다고 했다(이현숙, 임영희, 2016).

간호업무는 환자 치료의 과정에 직접 및 간접적인 참여형태를 띄고 있으며, 생산과 소비가 동시에 이루어지는 서비스 형태이며 외래에서는 진료지원의 형태로 병동에서는 직접간호와 간접간호로 환자관리를 하고 있다. 그러나 간호업무는 대부분 서비스 형태의 업무형식이어서 간호업무성과를 경제적, 객관적 측면에서 측정하기에는 실제적인 어려움이 있어서 주관적인 성과지표로 간호업무성과를 측정해 왔다(유승연, 김인숙, 2005). 그러나 이것은 간호업무

성과의 객관적 측정의 한계로 국내 간호업무 상황에 적합한 간호업무성과를 측정할 수 있는 도구를 개발하기 위하여 시도하였고 간호업무성과를 간호업무 수행능력, 간호업무 수행태도, 간호업무 수준향상, 및 간호과정 적용 등의 개념으로 도구를 개발하였다(고유경, 임지영, 이태화, 2007).

의료기관의 전략적 경영을 위한 간호조직의 업무성과는 의료 소비자들이 이용하는 병원의 브랜드 형성과 마케팅에 매우 중요한 요소이다. 최근 의료산업은 의료의 질이 상향 평준화되어 가는 상태로 소비자들은 대학병원이나 기업병원인 상급종합병원의 선호도가 높아지고 있다. 의료 산업은 생산과 소비가 동시에 발생하는 서비스산업으로 의료소비자를 응대하는 점점 부서의 역할은 날로 중요하게 여겨지고 있으며 이러한 역할의 결과는 간호조직의 업무성과로 평가받고 있으며 이미 많은 연구들이 시도되고 있다.

간호업무성과의 하위 요인인 간호업무 수행능력, 간호업무 수행태도, 간호업무 수준향상, 및 간호과정 적용의 도구를 이용한 선행연구로 임상간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 높을수록 간호업무성과가 높게 확인되었고(김미경, 2017), 감성지능은 간호업무성과에 강력한 영향요인임을 제시하였다(김윤지, 2016). 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과의 상관관계를 입증하였다(양남영, 최정실, 2014). 중소병원 간호사의 의사소통능력과 직무배태성이 간호업무성과에 미치는 영향(천인선, 2018)의 연구에서는 중소병원 간호사의 간호업무성과에 의사소통능력과 직무배태성이 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 이 외에도 간호업무성과와 관련한 선행연구로 아래의 내용과 같다.

선행연구에서 최근 5년간 간호업무성과와 관련된 요인들은 개인적, 환경적 요인의 접근법이었고, 리더십 또한 사회적 트렌드에 따라 진성 리더십에서 윤리적 가치관까지 조직구성원의 감성을 이끄는 리더십요인이 대부분이었다. 또한 국내에서 2006년 이후 간호관리자의 리더십에 대한 최신경향을 반영한 연

구는 거의 없는 실정(김선미 외 4인, 2019)이므로, 다양한 성격의 조직구성원들을 효과적으로 리딩하여 간호업무성과를 달성하기 위해 필요한 리더십에 대해 연구해보고자 한다.

표 4. 간호업무성과에 대한 선행연구

연구자	연구내용	연구결과
이은하 (2019)	중소병원 간호관리자의 리더십과 간호사의 회복탄력성, 내재적 동기 및 간호업무성과	간호관리자의 변혁적리더십을 높게 지각할수록, 회복탄력성, 내재적 동기가 높을수록, 중소병원간호사의 간호업무성과가 높은 것으로 보고함.
엄인향 (2014)	임상간호사의 간호업무성과 영향요인 -윤리적 가치관과 간호조직문화를 중심으로-	간호사의 윤리적 가치관은 간호업무성과에 영향을 미치는 주요 요인으로 보고함.
이현숙, 엄영희 (2015)	종합병원 간호사의 직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 역할	셀프리더십은 간호업무성과에 직접적인 영향을 미치나사회적 지지는 간호업무성과에 영향을 미치지 않았고, 직무배태성과 간호업무성과사이에 조절효과는 없는 것으로 보고함.
정경희 (2017)	간호업무성과에 미치는 영향요인에 관한 연구-중환자실 간호사의 직무특성과 임파워먼트 중심으로-	직무특성요인중 과업 정체성은 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 보고함.
김윤지 (2016)	외래간호사의 감성지능과 의사소통능력이 간호업무성과에 미치는 영향	간호사의 감성지능은 간호업무성과를 높이는 영향요인으로 보고됨.
김미경 (2017)	임상간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향	임상간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성은 간호업무성과와 상관관계가 있는 것으로 보고됨.
이선경 (2019)	간호사의 긍정심리자본이 간호업무성과에 미치는 효과	긍정심리자본과 간호업무성과는 유의한 상관관계를 확인했고, 긍정심리자본의 하위영역인 자기효능감과 복원력은 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 보고됨.
박희숙, 유양경 (2019)	종합병원 간호사의 감정노동과 간호업무성과의 관계에서 사회적 지지의 조절효과	사회적 지지가 높아질수록 감정노동이 간호업무성과에 미치는 부정적 영향을 감소시킬 수 있다고 보고됨.
장인순 외 3인 (2019)	응급실 간호사의 회복탄력성, 분노표현양식이 간호업무성과에 미치는 영향	간호사의 회복탄력성이 높고 분노표현이 낮을수록 간호업무수행이 높았다고 보고됨.
성초아 (2018)	중환자실 간호사의 간호업무성과 영향요인	중환자실 간호사의 연령과 업무지향문화는 간호업무성과에 영향을 미치는 요인임을 보고함.
이순늬, 김정아 (2020)	간호사의 간호업무성과 예측모형	긍정심리자본과 간호근무환경이 간호업무성과에 영향을 미치는 요인임을 보고함.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구모형과 가설

본 연구는 간호관리자의 변혁적·거래적 리더십이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 독립변수로 변혁적 리더십은 카리스마, 지적자극, 개인적 배려로 구분하였고 거래적 리더십은 상황적 보상과 예외적 관리로 구분하였다. 간호업무성과는 종속변수으로써 간호업무 수행능력, 간호업무 수행태도, 간호업무 수준향상, 간호과정적용으로 구분하였다.

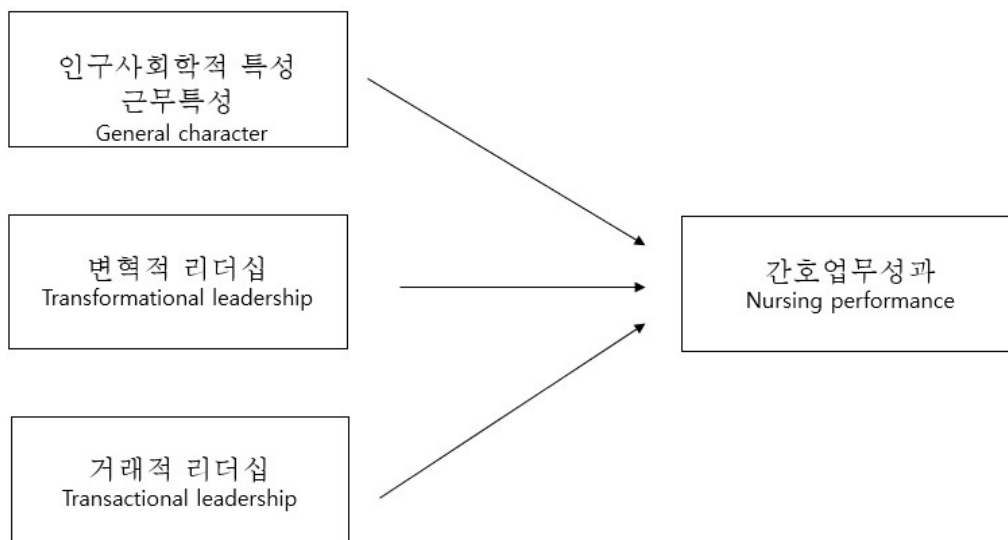


그림1. 연구모형

- 가설1. 일반적 특성에 따라 리더십유형과 간호업무성과에 차이가 있을 것이다.
- 가설2. 연구대상자가 지각하는 리더십 유형과 간호업무성과는 관련성이 높을 것이다.
- 가설3. 연구대상자가 지각하는 변혁적 리더십유형은 간호업무성과에 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 연구대상자가 지각하는 거래적 리더십유형은 간호업무성과에 영향을 미칠 것이다.

2. 연구자료 및 대상

본 연구는 서울에 위치한 700병상 이상의 3개 상급종합병원의 외래와 병동에서 6개월 이상 근무한 정규직 간호사 350명을 대상으로 하였다. 설문조사는 기관의 간호국 허락을 받아 본 연구의 배경과 목적을 함께 기술한 설명문을 연구대상자에게 안내한 후, 연구 참여에 서면으로 동의한 후 경우에 시행하였으며, 자기평가 기입 법(Self-administration)을 사용하여 조사하였다. 총 301부의 자료가 수집되었으며, 이 중 응답이 불충분한 11부를 제외하고 최종 290부의 자료를 사용하였다.

3. 연구도구

1) 리더십 유형 측정도구

수간호사의 리더십 유형 측정도구로 Bass & Avolio(1995)가 개발한 변혁적, 거래적 리더십 측정도구를 이용탁(1996)이 번역한 것을 박현태(1997)가 간호

조직에 맞게 수정한 36문항 -5점 척도를 사용하였다. 이 도구는 총 36문항으로 변혁적 리더십 총 20문항(카리스마 12문항, 지적 자극 4문항, 개별적 배려 4문항), 거래적 리더십 총 16문항(상황적 보상 4문항, 예외에 의한 관리 12문항)으로 구성되었다. 측정기준은 5점 척도로 1점 - ‘전혀 그렇지 않다.’ 2점 - ‘어쩌다 한번쯤 그렇다’ 3점- ‘보통이다’ 4점- ‘자주 그렇다’ 5점 - ‘매우 자주 그렇다.’의 범위로 측정하였으며, 예외에 의한 관리 12문항 중 부정 문항의 경우 역 문항(Reverse coding) 처리를 하였다.

2) 간호업무성과측정 도구

고유경(2007)이 개발한 간호업무성과 측정도구는 총 17문항(간호업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 간호업무수준향상3문항, 간호과정적용 3문항)으로, 각 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것으로 간주하였다.

4. 연구변수

1) 간호업무성과

본 연구의 종속변수로 간호업무성과를 설정하였다. 간호업무성과는 간호대상자에게 간호를 제공할 때, 실제적인 행위와 행정적인 업무 및 제반된 각종 수행활동으로 업무수행능력, 업무수행태도, 간호업무 수준향상, 간호과정으로 이루어진다.

2) 변혁적 리더십과 거래적 리더십

독립변수는 인구사회학적 특성, 근무관련 특성, 리더십으로 설정하였고, 연

구에 이용한 변수의 구성은 아래의 <표 5>와 같다.

인구사회학적 특성은 성별, 연령, 교육수준, 결혼상태, 종교로 구성하였고, 근무관련 특성은 근무형태, 총 임상경력, 현 병원경력, 현 부서경력, 현 수간호사와 근무기간을 포함하였다.

리더십은 리더가 구성원들에게 비전을 제시하여 구성원들로 하여금 높은 노력을 이끌어내고 태도와 가치관의 변화를 통해 성과를 이끌어내는 변혁적 리더십과 리더와 구성원 간의 비용-효과의 거래로 구성원들이 성과를 보이면 보상해주는 교환거래관계의 거래적 리더십으로 구성하였다.

표 5. 연구에 이용한 변수

특성	연구 변수	구분	
인구사회학적특성	성별	남자	
		여자	
	연령	20-29세	
		30-39세	
		40세 이상	
		미혼	
	결혼상태	기혼	
		기독교	
	종교	불교	
		천주교	
		종교없음	
	최종학력	전문학사	
		학사	
			석사

특성	연구 변수	구분
근무특성	근무형태	교대근무 상근직 6개월이상1년 미만
	총 임상경력	1년이상 5년 미만
		5년이상 10년 미만
		10년이상 1년미만
	현 병원경력	1년이상 3년 미만
		3년이상 5년 미만
5년이상 1년미만		
현 부서경력	1년이상 3년미만	
	3년이상 5년미만	
	5년이상 1년미만	
현 수간호사근무기간	1년이상 3년미만	
	3년이상 5년미만	
	5년이상	
독립변수	변혁적 리더십	카리스마 지적작극 개별적 배려
	거래적 리더십	상황적 보상 예외에 의한 관리
종속변수	간호업무성과	간호업무수행능력 간호업무수행태도 간호업무수준향상 간호과정적용

5. 분석방법

1) 단변량분석

연구 대상자의 인구사회학적 특성과 근무특성으로 분류된 각 집단별로 단일 변수에 따라 지각된 리더십 유형평균 차이와 간호업무성과평균 차이의 분석을 위하여 t-test, ANOVA, Sheffe test 를 이용하였다.

2) 다변량분석

본 연구에서는 인구사회학적 특성, 근무특성중 주요변수와 변혁적 리더십, 거래적 리더십이 간호업무성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석(Multi Regression Analysis)의 입력방법으로 이용하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연세 의료원 기관 윤리심의위원 회의의 승인을 받아 수행되었다 (승인번호:Y-2020-2058-002). 대상자의 자료에 대한 비밀을 철저히 유지하기 위하여 수집된 모든 자료는 대상자의 식별정보를 코드화하여 접근이 제한된 잠금장치가 있는 컴퓨터에 저장해 연구 책임자 및 연구 담당자 외에는 접근할 수 없도록 관리하였다.

IV. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 확인한 결과는 <표 6>과 같다. 성별은 여자가 286명(98.3%)이었고, 나이는 20-29세 106명(36.4%), 30-39세 120명(41.2%), 40세이상 63명(21.8%)이었다. 결혼여부는 미혼이 156명(53.6%), 기혼이 134명(46%), 기타 1명(0.3%)이었다. 종교는 종교 없음이 164명(56.4%)으로 가장 많았다. 학력은 전문학사가 21명(7.2%), 학사가 228명(78.4%), 석사 41명(14.1%), 박사 1명(0.3%)이었다. 근무형태는 3교대근무가 163명(56%), 상근직은 127명(43.6%), 기타 1명(0.3%)이었다. 총 임상경력은 6개월 이상 1년 미만이 9명(3.1%), 1년 이상 5년 미만이 71명(24.4%), 5년 이상 10년 미만이 75명(25.8%), 10년 이상이 135명(46.4%)으로 가장 많았다. 현 병원경력은 1년 미만이 17명(5.8%)으로 가장 적었고, 10년 이상이 114명(39.2%)으로 가장 많았다. 현 부서경력은 1년 미만 54명(18.6%), 1년 이상 3년 미만이 82명(28.2%), 3년 이상 5년 미만 49명(16.8%), 5년 이상 105명(36.1%)이었다. 현 수간호사와 근무기간은 1년 미만이 93명(32%), 1년 이상 3년 미만이 117명(40.2%), 3년 이상 5년 미만 52명(17.9%)이었으며, 5년 이상은 23명(7.9%)이었다.

표 6. 연구 대상자의 일반적 특성

특성	구분	빈도	백분율(%)	Mean	±SD
성별	남	5	1.7	33.65	7.15
	여	284	98.3		
나이	20-29	106	36.4		
	30-39	120	41.2		
	40-49	58	19.9		
	50세이상	6	2.1		
결혼여부	미혼	155	53.6		
	기혼	133	46		
	기독교	82	28.2		
종교	불교	16	5.5		
	천주교	28	9.6		
	종교없음	163	56.4		
학력	전문학사	21	7.2		
	학사	227	78.4		
	석사	41	14.1		
근무형태	교대근무	163	56.4		
	상근직	125	43.3		
	6개월이상 1년 미만	9	3.1		
총 임상경력	1년이상 5년미만	71	24.7	10.32	7.06
	5년이상 10년미만	75	26		
	10년 이상	133	46		
현 병원경력	6개월이상 1년미만	17	5.9	9.26	7.19
	1년이상 5년미만	82	28.4		
	5년이상 10년미만	74	25.6		
	10년 이상	112	38.8		
현 부서경력	1년 미만	53	18.3	4.17	3.65
	1년이상 3년미만	82	28.4		
	3년이상 5년미만	49	17		
	5년이상	104	36		
현 수간호사 근무기간	1년미만	92	31.8	2.05	2.24
	1년이상 3년미만	117	40.5		
	3년이상 5년미만	51	17.6		
	5년 이상	23	8		

2. 간호사가 지각하는 리더십유형과 간호업무성과 수준

연구대상자의 변혁적 리더십, 거래적 리더십과 간호업무성과를 확인한 결과는 <표 7>, <표 8>, <표 9>와 같다.

1) 변혁적 리더십

변혁적 리더십의 측정변수들을 문항별로 살펴본 결과 <표 7>과 같다. 독립변수인 변혁적 리더십의 하위요인들로 카리스마는 평균 3.52점, 지적자극은 평균 3.51점, 개별적 배려는 평균 3.50점이었으며, 카리스마 항목인 수간호사는 직무수행에 필요한 요구를 강조한다가 3.84점으로 가장 높았다. 지적자극에서 수간호사는 우리가 업무를 올바르게 수행하는지 자주 검토하고 격려한다가 3.79점으로 가장 높았고, 수간호사는 어떤 문제를 해결할 때 기존과는 다른 창의적인 방법을 모색 한다가 3.27점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 개별적 배려 항목에서 수간호사는 우리를 각자의 집단으로서가 아니라 독자적인 인격체로 대해 준다가 3.60점으로 가장 높았고, 수간호사는 우리를 교육하고 지도하는데 많은 시간을 할애한다가 3.38점으로 가장 낮았다.

표 7. 간호관리자의 변혁적 리더십유형 문항별 분포

영역	문항	Mean	SD
카리스마	1. 수간호사는 목표를 이룰 수 있다는 확신을 심어준다.	3.37	0.93
	2. 수간호사는 미래에 대한 비전을 제시해준다.	3.30	0.98
	3. 수간호사는 자신의 중요한 가치관이나 신념을 우리에게 자주 알려준다.	3.44	0.98
	4. 수간호사는 의사결정을 할 때 도덕적이고 윤리적인 면을 먼저 생각한다.	3.59	0.87
	5. 수간호사는 일에 대한 사명감을 심어준다.	3.45	0.95
	6. 수간호사는 존경하도록 행동한다.	3.48	1.02
	7. 수간호사는 자신보다 집단의 이익을 중요시 한다.	3.78	0.94
	8. 수간호사는 자신에 대한 능력과 확신을 자주 보여준다.	3.56	0.94
	9. 수간호사는 우리에게 강한 목적의식을 갖도록 강조한다.	3.52	0.90
	10. 수간호사와 같이 근무하는 것에 자부심을 갖게 된다.	3.33	1.09
	12. 수간호사는 미래에 대해 낙관적으로 이야기 한다.	3.63	0.96
	13. 수간호사는 직무수행에 필요한 요구를 강조한다.	3.84	0.76
	소 계		3.52
지적 자극	16. 수간호사는 우리가 업무를 올바르게 수행하는지 자주 검토하고 격려한다.	3.79	0.83
	17. 수간호사는 어떻게 하면 직무를 잘 수행 할 수 있는지에 대한 새로운 시각을 제시해준다.	3.52	1.00
	18. 수간호사는 어떤 문제를 해결할 때 기존과는 다른 창의적인 방법을 모색 한다.	3.27	1.02
	19. 수간호사는 상황에 따라 다양한 시각을 갖도록 격려한다.	3.46	0.99
소 계		3.51	0.96
개별적 배려	11. 수간호사는 우리가 전문적인 능력을 키우는데 도움을 준다.	3.43	1.02
	14. 수간호사는 우리를 교육하고 지도하는데 많은 시간을 할애한다.	3.38	0.94
	15. 수간호사는 우리를 각자의 집단으로서가 아니라 독자적인 인격체로 대해준다.	3.60	1.00
	20. 수간호사는 우리들 각자를 개별적인 욕구와 능력, 열정을 가진 독특한 개인으로 봐준다.	3.53	1.05
소 계		3.48	1.00
전체 변혁적 리더십		3.50	0.97

2) 거래적 리더십

독립변수인 거래적 리더십의 하위요인들의 문항별로 살펴본 결과는 <표 8>과 같다. 독립변수 거래적 리더십의 평균값은 상황적 보상 3.51점, 예외에 의한 관리 3.62점이었다. 상황적 보상의 항목 중에서는 ‘우리가 수간호사의 기대에 부응했을 때 수간호사는 만족감을 표현한다.’가 평균 3.84점으로 가장 높게 나타났고, ‘수간호사는 목표가 달성 되었을 때 우리가 받게 되는 이익이나 보상을 분명하게 제시해 준다.’가 평균 3.23점으로 가장 낮게 나타났다. 예외에 의한 관리의 항목 중에서는 ‘병원이나 간호부에서 중요한 문제가 발생되었을 때 수간호사는 참여하기를 싫어하는 것 같다’가 4.16점으로 가장 높게 나타났고, ‘수간호사는 결정해야 할 만성적 문제들이 있다’가 2.81점으로 가장 낮게 나타났다.

표 8. 간호관리자의 거래적 리더십의 문항별 분포

영역	문항	Mean	SD
상황적 보상	31. 우리가 수간호사의 기대에 부응했을 때 수간호사는 만족감을 표현한다.	3.84	0.82
	32. 수간호사는 우리가 열심히 근무하는 것에 대해 어떠한 형태로든지 보상을 해준다.	3.35	1.05
	33. 수간호사는 목표가 달성되었을 때 우리가 받게 되는 이익이나 보상을 분명하게 제시해 준다.	3.23	1.05
	34. 수간호사는 업무수행 책임자와 구체적인 내용을 자주 논의한다.	3.62	0.86
소계		3.51	0.94
예외에 의한 관리	21. 수간호사는 다급한 질문에 대한 반응이 지체 되는 편이다.	3.70	1.09
	22. 수간호사는 의사결정을 내리기를 회피하는 편이다.	3.84	1.09
	23. 수간호사는 여러 문제점이 심각해질 때까지는 간섭하려하지 않으려 한다.	3.75	1.15
	24. 병원이나 간호부에서 중요한 문제가 발생되었을 때 수간호사는 참여하기를 싫어하는 것 같다.	4.16	0.97
	25. 수간호사는 예상치 못한 업무에 대한 실수나 불평, 태만을 바로잡는데 관심이 있다.	3.43	1.02
	26. 수간호사는 우리의 실수를 기억하고 있는 것 같다.	3.31	0.96
	27. 수간호사는 결정해야 할 만성적 문제들이 있다.	2.81	0.96
	28. 수간호사는 사태가 잘못될 때까지 어떤 조치를 취하는 것을 미룬다.	4.00	1.09
	29. 수간호사는 우리가 필요로 할 때 자리에 없는 경우가 많다.	3.92	1.07
	30. 수간호사는 우리가 예외적인 행동이나 실수를 하는지에 대해 주의깊게 본다.	3.39	3.02
	35. 수간호사는 우리가 병원이나 간호부의 기준을 이행하는데 실수가 있는지 주로 관심이 있다.	3.23	0.93
	36. 수간호사는 '일이 잘못되지 않는 한 그대로 내버려 둔다'는 생각을 갖고 있다.	3.95	1.02
소계		3.62	1.20
전체 거래적 리더십		3.57	1.07

3) 간호업무성과

종속변수인 간호업무성과의 문항별 평균을 살펴본 결과는 <표 9>와 같다. 종속변수인 간호업무성과의 측정변수 중 간호업무 수행능력의 문항에서 ‘나는 투약관리 지침에 따라 정확하게 수행한다.’가 평균 4.19점으로 가장 높았고, 간호업무 수행태도의 요인 중에서는 나는 부가적인 부서업무에 솔선수범한다가 평균 3.55점으로 가장 낮았으며, 간호업무성과의 평균은 3.87점 이었다. 간호업무성과 하위항목 중 간호업무 수행능력의 평균이 3.98로 가장 높았고 간호업무수준 향상의 평균이 3.79로 가장 낮았다.

표 9. 간호업무성과 문항별 분포

문항	Mean	±SD
간호업무 수행능력	3.98	0.61
1. 나는 처방내용을 잘 이해하고 주어진 시간내 계획하여 오류, 누락없이 정확하게 업무를 수행한다.	3.91	0.57
2. 내가 수행하는 업무를 제한된 기간 내에 많이 처리한다.	4.01	0.64
3. 나는 투약관리 지침에 따라 정확하게 수행한다.	4.19	0.62
4. 나는 업무수행에 필요한 지식과 기술을 갖추고 있다.	3.98	0.6
5. 나는 업무교대 시 환자와 관련된 정보를 정확하게 인수인계한다.	4.00	0.68
6. 나는 간호기록지침에 따른 정확한 기록을 한다.	4.01	0.6
7. 나는 간호업무를 정확하고 완벽하게 잘 처리한다.	3.78	0.6
간호업무수행태도	3.85	0.69
8. 나는 환자와 보호자에게 관심과 수용적인 태도를 보인다.	3.99	0.72
9. 나는 부서 내 직원과 화합하며 타부서 직원들과 상호신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다.	4.01	0.63
10. 나는 간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다.	3.85	0.64
11. 나는 부가적인 부서업무에 솔선수범한다.	3.55	0.75
간호업무수준향상	3.79	0.73
12. 나는 기구, 시설수리, 파손, 분실을 점검하고 보고한다.	3.74	0.79
13. 나는 보수교육 및 특강에 참여하여 교육학점을 이수하고 전문직 간호사로서의 능력개발을 위해 노력한다.	3.87	0.73
14. 나는 문제 원인을 규명하고 해결을 위한 방법을 모색한다.	3.75	0.68
간호과정적용	3.85	0.69
15. 나는 간호정보조사 도구를 이용하여 간호사정을 정확히 수행한다.	3.78	0.7
16. 나는 환자를 사정할 때 간호를 계획하여 우선 순위별 간호를 수행한다.	3.9	0.69
17. 나는 환자 및 보호자에게 자가 간호를 위한 기술을 시범하고 교육한다.	3.88	0.67
간호업무성과	3.87	0.68

3. 연구대상자의 특성에 따른 리더십유형과 간호업무성과 차이

1) 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 리더십유형 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호관리자의 리더십유형의 평균 차이를 분석한 결과는 <표 10>과 같이 나타났다. 분석결과, 변혁적 리더십에 차이를 보인 변수로는 현 수간호사 근무기간($F=11.629$, $p<0.001$)과 현 부서경력 ($F=1.825$, $p<0.05$)이 유의하였고, 현 수간호사 근무기간은 1년 미만의 그룹과 3년 이상 5년 미만의 그룹에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 현 부서경력은 그룹 간 유의한 차이를 보이지 않았다. 거래적 리더십에 차이를 나타낸 변수로는 근무형태($t= -2.119$, $p<0.05$), 총 임상경력($F=2.954$, $p<0.033$), 현 부서 경력($F=2.723$, $p<0.045$), 현 수간호사와 근무기간($F=10.960$, $p<0.001$)이 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 현 수간호사 근무기간은 1년 미만 그룹과 3년 이상 5년 미만 그룹에서 거래적 리더십 평균의 차이가 있는 것으로 나타났다. 다른 변수에서는 거래적 리더십에 그룹 간 차이를 보이지 않았다.

표 10. 일반적 특성에 따른 리더십유형의 차이

특성	구분	변혁적 리더십				거래적 리더십			
		M	±SD	t or F(p)	scheffe	M	±SD	t or F(p)	scheffe
성별	남	3.89	0.63	1.119		3.69	0.31	1.119	
	여	3.50	0.79	(0.264)		3.56	0.62	(0.264)	
연령	20대	3.46	0.81			3.53	0.64		
	30대	3.57	0.73	0.427		3.58	0.59	0.230	
	40대이상	3.45	0.85	(0.690)		3.59	0.66	(0.794)	
결혼상태	미혼	3.55	0.80	1.126		3.59	0.61	0.672	
	기혼	3.45	0.76	(0.261)		3.54	0.64	(0.502)	
학력수준	전문학사	3.58	0.67	0.941		3.51	0.58	0.479	
	학사	3.47	0.79			3.55	0.62	(0.620)	
	석사	3.65	0.79	(0.391)		3.65	0.63		
종교	기독교	3.59	0.80			3.60	0.69		
	불교	3.87	0.72	1.915		3.85	0.65	1.603	
	천주교	3.45	0.85	(0.127)		3.61	0.65	(0.189)	
	종교없음	3.44	0.76			3.51	0.57		
근무형태	교대직	3.45	0.82	-1.488		3.50	0.68	-2.119*	n/a
	상근직	3.58	0.73	(0.138)		3.65	0.52	(0.035)	
	6개월이상 1년미만	3.89	0.77			3.84	0.60		
총 임상경력	1년이상 5년미만	3.46	0.88	1.971		3.54	0.67	2.954*	n/a
	5년이상 10년미만	3.36	0.74	(0.118)		3.41	0.54		
	10년이상 1년미만	3.58	0.76			3.65	0.62		
	1년미만	3.83	0.69			3.79	0.57		
현 병원경력	1년이상 5년미만	3.58	0.87	2.322		3.60	0.72	2.463	
	5년이상 10년미만	3.34	0.68	(0.075)		3.41	0.56	(0.063)	
	10년이상 1년미만	3.50	0.79			3.60	0.59		
	1년미만	3.79	0.69			3.78	0.62		
현 부서경력	1년이상 3년미만	3.49	0.73	3.013*		3.54	0.57	2.723*	n/a
	3년이상 5년미만	3.44	0.86	(0.030)	n/a	3.54	0.67	(0.045)	
	5년이상 1년미만 ^a	3.40	0.81			3.49	0.62		
	1년미만 ^a	3.77	0.63			3.76	0.48		
현수간호사 근무기간	1년이상 3년미만 ^b	3.52	0.78	11.629		3.59	0.58	10.960	
	3년이상 5년미만 ^c	3.03	0.87	***	a>c	3.21	0.71	***	a>c
	5년이상 ^d	3.28	0.69	(0.000)		3.21	0.71	(0.000)	
	5년이상 ^d	3.28	0.69			3.36	0.48		

* p<0.05 (95%), ** p<0.01 (99%), *** p<0.001 (99.9%)

2) 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 분석결과로 인구사회학적 특성인 연령($F=13.13, p<0.01$), 결혼상태($t=-2.45, p<0.05$), 학력수준($F=3.19, p<0.05$), 종교($F=5.21, p<0.01$)가 통계적으로 유의하였고, 근무특성인 총 임상경력($F=8.459, p<0.01$), 현 병원경력($F=12.444, p<0.001$), 현 부서경력($F=6.075, p<0.01$), 현 수간호사 근무기간($F=3.327, p<0.05$)이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령, 종교, 총 임상경력, 현 병원경력, 현 부서경력은 그룹 간 차이가 유의 하였고, 학력수준, 현 수간호사 근무기간은 그룹 간 차이를 나타내지 않았다. 성별과 근무형태는 간호업무성과차이에 통계적으로 유의하지 않았다.

표 11. 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이

특성	구분	간호업무성과			
		M	±SD	t or F(p)	scheffe
성별	남	3.68	0.60	-1.117 (0.265)	
	여	3.89	0.43		
연령	20대 ^a	3.78	0.42	12.533 (0.000***)	c>a, b
	30대 ^b	3.88	0.43		
	40대이상 ^c	4.11	0.39		
결혼상태	미혼	3.83	0.45	-2.440 (0.015*)	
	기혼	3.96	0.41		
학력수준	전문학사	3.83	0.43	3.229 (0.041*)	
	학사	3.87	0.43		
	석사	4.05	0.45		
	기독교 ^a	4.01	0.40		
종교	불교 ^b	3.97	0.61	5.219 (0.002**)	a>d
	천주교 ^c	4.00	0.51		
	종교없음 ^d	3.80	0.40		
근무형태	교대직	3.86	0.43	-1.701 (0.090)	
	상근직	3.94	0.44		
총 임상경력	6개월이상 1년미만 ^a	3.59	0.39	8.459 (0.000***)	d>a
	1년이상 5년미만 ^b	3.75	0.42		
	5년이상 10년미만 ^c	3.85	0.45		
	10년이상 ^d	4.01	0.40		
현 병원경력	1년미만 ^a	3.51	0.47	12.444 (0.000***)	d>a, b
	1년이상 5년미만 ^b	3.78	0.42		
	5년이상 10년미만 ^c	3.89	0.40		
	10년이상 ^d	4.05	0.40		
현 부서경력	1년미만 ^a	3.71	0.46	6.075 (0.001**)	d>a
	1년이상 3년미만 ^b	3.86	0.41		
	3년이상 5년미만 ^c	3.90	0.41		
	5년이상 ^d	4.00	0.42		
현 수간호사 근무기간	1년미만 ^a	3.79	0.47	3.327 (0.023*)	
	1년이상 3년미만 ^b	3.96	0.43		
	3년이상 5년미만 ^c	3.96	0.41		
	5년이상 ^d	3.83	0.31		

* p<0.05 (95%), ** p<0.01 (99%), *** p<0.001 (99.9%)

4. 리더십 유형과 간호업무성과의 상관관계

연구대상자가 지각하는 리더십의 유형과 간호업무성과 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 12>와 같다. 변혁적 리더십의 하위요인 중 카리스마는 간호업무수행능력($r=0.125, p<0.05$), 간호업무수행태도($r=0.213, p<0.01$), 간호업무수준향상($r=0.208, p<0.01$), 간호과정적용($r=0.125, p<0.05$), 간호업무성과 전체($r=0.197, p<0.01$)에 정(+의 방향으로 상관관계를 보였다, 지적자극은 간호업무수행태도($r=0.166, p<0.01$), 간호업무수준향상($r=0.155, p<0.01$)과 간호업무성과 전체($r=0.141, p<0.05$)에 정(+의 방향으로 상관관계를 나타냈다. 개별적 배려는 간호업무수행태도($r=0.231, p<0.01$), 간호업무수준향상($r=0.174, p<0.05$), 간호과정적용($r=0.151, p<0.05$), 간호업무성과 전체($r=0.181, p<0.01$)에 정(+의 방향으로 상관관계를 보였다. 거래적 리더십의 하위요인인 상황적 보상은 간호업무수행능력($r=0.122, p<0.05$), 간호업무수행태도($r=0.244, p<0.01$), 간호업무수준향상($r=0.231, p<0.01$), 간호과정적용($r=0.185, p<0.01$)과 간호업무성과 전체($r=0.225, p<0.01$)에 정(+의 방향으로 상관관계를 보였다. 예외에 의한 관리는 간호업무성과 하위요인과 간호업무성과 전체에 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내지 않았다.

표 12. 리더십유형과 간호업무성과의 상관관계

		변혁적 리더십				거래적리더십			간호업무성과				
		카리스마	지적 자극	개별적 배려	전체	상황적 보상	예외에 의한 관리	전체	간호업무 수행능력	간호업무 수행태도	간호업무 수준향상	간호과정 적용	전체
카리스마		1											
변혁적 리더십	지적 자극	0.826**	1										
	개별적 배려	0.857**	0.847**	1									
	전체	0.940**	0.944**	0.955**	1								
거래적 리더십	상황적 보상	0.738**	0.742**	0.763**	0.791**	1							
	예외에 의한 관리	0.587**	0.578**	0.570**	0.610**	0.497**	1						
		전체	0.775**	0.772**	0.781**	0.820**	0.898**	0.828**	1				
간호업무 성과	간호업무 수행능력	0.125*	0.088	0.078	0.101	0.122*	0.000	0.075	1				
	간호업무 수행태도	0.213**	0.166**	0.231**	0.215**	0.244**	0.025	0.171**	0.540**	1			
	간호업무 수준향상	0.208**	0.155**	0.174**	0.191**	0.231**	0.072	0.185**	0.523**	0.640**	1		
	간호과정 적용	0.125*	0.060	0.151*	0.118*	0.185**	0.009	0.123*	0.542**	0.533**	0.671**	1	
	전체	0.197**	0.141*	0.181**	0.183**	0.225**	0.028	0.157**	0.854**	0.812**	0.818**	0.795**	1

* p<0.05 (95%), ** p<0.01 (99%), *** p<0.001 (99.9%)

5. 리더십유형이 간호업무성과에 미치는 영향

리더십 유형이 간호업무성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다<표 13>. 간호업무성과에 미치는 영향력을 설명하는 회귀 모형은 적합한 것으로 확인되었고($F=5.471$, $p<0.001$), 회귀 모형의 설명력은 17.3%였으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor)는 3.318-4.154로 다중 공선성은 없었다. 분석결과, 간호관리자의 리더십 중에서 변혁적 리더십($\beta=0.216$, $p<0.01$)이 간호업무성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 거래적 리더십은 통계적으로 유의하지 않았다. 근무특성 중에서는 현 병원경력($\beta=0.295$, $p<0.05$)이 간호업무성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 13. 간호업무성취에 미치는 영향요인

변수	간호업무성취						
	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률	공선성통계량	
	B	표준오차	β		p	공차	VIF
상수	2.599	0.284		9.15	0.000		
연령	0.045	0.055	0.078	0.822	0.412	0.348	2.876
경력	-0.026	0.058	-0.056	-0.452	0.652	0.209	4.791
현 병원경력	0.131	0.051	0.295	2.572	0.011	0.241	4.154
현 부서경력	0.050	0.029	0.131	1.729	0.085	0.551	1.816
현 수간호사 근무기간	0.003	0.034	0.007	0.097	0.923	0.611	1.636
최종학력 (1=학사, 0=기타)	0.037	0.066	0.035	0.567	0.571	0.849	1.178
성별 (1=여성, 2=기타)	0.239	0.183	0.075	1.301	0.195	0.962	1.040
근무특성 (1=교대직, 0=상근직)	0.040	0.057	0.046	0.696	0.487	0.733	1.364
변혁적리더십	0.118	0.056	0.216	2.107	0.036	0.301	3.318
거래적리더십	0.019	0.072	0.026	0.259	0.796	0.305	3.276
R제곱				0.173			
수정된 R제곱				0.141			
F(p)				5.471(0.000)			
Durbin-Watson				1.708			

V. 고찰

1. 연구방법에 대한 고찰

본 연구는 상급종합병원 접점부서의 간호사가 지각하는 관리자 리더십의 유형을 파악하고 이들의 상관관계를 확인하고 간호업무성과에 미치는 영향을 검증하고자 시도되었다. 이를 통해 간호업무성과의 향상에 필요한 간호관리자 리더십을 위한 기초자료를 제공하고자 시행된 서술적 조사연구이다.

본 연구를 위해 간호업무성과에 미치는 영향요인의 선행연구를 검토하여 연구모형과 가설을 설정하였다. 조사연구를 위해 필요한 설문도구는 연구과정 오류의 최소화와 유의성이 있는 연구결과를 도출하기 위해 기존 선행연구에서 사용된 설문지로 활용하였다(김윤지, 2016; 문미영, 2008). 연구대상은 상급종합병원 외래와 병동에서 총 임상경력 6개월 이상 근무한 정규직 간호사로 간호국의 협조를 얻어 구조화된 설문지를 배포하였다. 연구자가 직접 회수한 설문지 301부중 데이터 클리닝하여 12부를 제외하고 290부를 표본으로 얻었고, SPSS 25.0 통계프로그램을 활용하였다. 그룹 간 평균의 차이는 독립표본 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였고, 변수 간 관련성은 Pearson's correlation coefficient 분석방법을 이용하였다. 변수 간 영향요인은 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구는 자기평가 기입법의 설문조사 연구로 신뢰도 분석을 통한 Cronbach's Alpha 값은 0.866이었다.

본 연구는 일반적 특성인 인구사회학적 특성과 근무특성, 변혁적 리더십, 거래적 리더십을 독립변수로 이용하여 상급종합병원 간호사를 대상으로 간호업무성과에 미치는 영향에 대한 통계적 유의성을 비교하였으며, 서울 소재 상급종합병원 외래와 병동만을 대상으로 연구하였다.

2. 연구결과에 대한 고찰

본 연구결과에서 연구대상자가 지각하는 간호관리자의 리더십 중에서 변혁적 리더십은 평균 3.50점(5점 만점), 거래적 리더십은 평균 3.57점(5점 만점)으로 거래적 리더십의 평균이 변혁적 리더십을 평균보다 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이는 중소종합병원을 대상으로 한 심미영(2005), 이은하(2019)의 연구결과와 유사하며 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 강경희(2000), 박선희(2019)의 연구와 일개 대학병원 간호사를 대상으로 한 문미영(2008)의 연구에서 변혁적 리더십을 거래적 리더십보다 높게 지각한 결과와는 다른 결과이다.

변혁적 리더십의 하위요인별로 평균은 카리스마 3.52점, 지적자극 3.51점, 개별적 배려 3.48점이었으며 카리스마를 가장 높게 지각하였고, 거래적 리더십의 하위요인인 예외에 의한 관리는 3.62점으로 상황적 보상 평균 3.51점보다 높게 지각하였다. 리더십유형 평균차이에 대한 이유는 동일한 내용의 측정도구이지만 문항수의 조정이나 항목별 내용의 수정으로 인한 차이로 생각된다. 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마는 3.52점, 지적자극 3.51점, 개별적 배려 3.48점 보다 높은 결과는 김혜숙(2004)의 연구에서 근무병동과 병상수가 많은 간호조직에서 카리스마를 필요로 한다는 선행연구 결과와 유사하다. 또한, 변혁적 리더십의 하위영역인 카리스마 문항에서 ‘수간호사는 직무수행에 필요한 요구를 강조한다.’의 항목은 본연구와 동일한 문항의 측정도구를 사용한 문미영(2008)의 연구에서는 3.10점이었으나, 본 연구에서는 3.84점으로 가장 높게 측정되었다. 이는 2004년 이후부터 시행된 의료기관 평가로 인해 의료기관의 환자안전지침과 의료의 질 향상을 위한 표준화 지침에 대한 요구가 증가(이금옥, 2009) 되었으며, 환자안전을 보장하기 위한 적극적인 활

등을 위해 간호관리자의 리더십이 중요함을 보여주는 결과이다.

거래적 리더십 하위요인인 상황적 보상은 3.51점, 예외에 의한 관리는 3.62점이었으며 예외에 의한 관리가 상황적 보상보다 평균이 약간 높았다. 심미영(2005)의 연구에서 상황적보상이 3.85점, 예외에 의한 관리가 3.28점으로 나타난 결과와는 다르게 나타났지만, 본 연구에서 연구대상자가 거래적 리더십을 더 높게 지각한 결과와는 부합한다.

간호사의 간호업무성과 평균은 3.87점(5점 만점)이었으며, 상급종합병원을 대상으로 한 김미영 등(2015)의 연구와 김윤지(2016), 김미경(2017)의 연구결과보다 높게 나타났다. 중소병원 간호사를 대상으로 연구한 이은하(2019), 임미영(2016)의 결과보다도 높게 나타났다. 간호업무성과 하위영역으로 간호업무 수행능력 3.98점, 간호업무 수행태도 3.85점, 간호과정적용 3.85점, 간호업무 수준향상 3.79점 순으로 나타났다. 선행연구결과에서 간호업무성과 하위영역의 평균은 각 연구마다 약간의 차이가 있었지만, 본 연구결과는 간호업무 수행태도와 간호과정적용이 3.85점으로 동일하였지만 간호업무 수준향상이 가장 낮은 점수로 확인 된 점은 이은하(2019), 천인선(2018)의 연구결과와 부분적으로 유사하며, 간호과정적용의 평균이 높게 나타난 김미경(2017), 박숙희(2014)의 연구와는 다른 결과이다. 이는 간호업무성과는 여러 가지 조건에 영향을 받을 수 있다고 한 권성복(2017)의 연구를 지지하는 결과로, 간호업무성과의 하위영역의 평균의 차이는 의료기관의 근무여건, 간호사의 업무숙련도와 전문성, 입원환자의 중증도, 조직문화, 자율성과 개인적 요인 등에 따른 차이로 인한 결과로 생각된다. 간호업무성과 문항별 분포에서 ‘나는 투약관리 지침에 따라 정확하게 수행한다.’ 항목이 4.19점으로 가장 높았다. 이는 직접간호에 해당되는 부분으로 환자안전과 밀접한 관계를 가진 항목이기 때문에 높게 평가된 것으로 사료된다. 간호업무 수행태도 문항인 ‘나는 부가적인 부서업무에 솔선수범한다.’가 3.55점으로 가장 낮았는데, 이는 상급종합병원

의 증가되고 있는 중증도가 높은 입원환자의 비율과 국내 대형병원 쏠림현상으로 인한 내원객 증가의 영향으로 부가적인 업무는 근무 시 우선순위에서 벗어나기 때문일 것으로 사료된다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호관리자 리더십평균의 차이에서 t-test와 ANOVA 의 분석결과, 근무특성인 현 부서경력과 현수간호사 근무기간이 변혁적 리더십의 평균에 차이가 있는 것으로 나타났다. 박선희(2019)의 선행연구에서는 근무부서가 지적자극에 통계적으로 유의함을 보였지만, 이는 근무부서에 중환자실과 응급실을 포함하였고, 본 연구는 점점부서인 병동과 외래에서만 자료 수집을 하였기 때문으로 사료되며, 대학부속병원을 대상으로 한 문미영(2008)의 연구에서는 연령, 근무부서, 현 직장경력이 변혁적 리더십 평균에 차이가 있음을 확인하였다. 사후분석방법은 sheffe 보다 덜 보수적인 Duncan방법을 사용하였지만 본 연구결과와 부분적으로 유사하였다.

본 연구에서 통계적으로 유의한 거래적 리더십평균의 차이를 보인 변수로는 근무형태, 총 임상경력, 현 부서경력, 현 수간호사 근무기간으로 확인되었다. 박선희(2019)의 연구에서는 최종학력과 부서이동경험이, 이은하(2019)의 연구에서는 근무부서와 최종학력, 홍미정(2002)의 연구에서는 근속년수, 문미영(2008)의 연구에서는 연령이 상황적 보상에 유의한 차이를 보였고, 종교와 현 관리자와 근무한 기간에서 거래적 리더십에 차이가 있음을 보고하였다. 이영미(2015)의 연구에서는 최종학력, 평균보수, 현 수간호사와 근무기간에서 거래적 리더십에 차이가 있음을 보고하였다. 이는 본 연구결과와 부분적으로 일치 하였다.

본 연구결과 간호업무성과는 연령대가 높은 그룹이 연령대가 낮은 그룹보다, 기독교 종교를 가진 그룹이 종교가 없는 그룹보다 업무성과가 높았고, 총 임상경력이 많을수록, 현 병원경력이 많을수록, 현 부서 경력이 높을수록 낮은 그룹에 비해 간호업무성과의 평균에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는

엄인향(2014), 이선경(2018), 이현숙 등(2015), 성초아(2018)의 연구결과와 부분적으로 유사하다. 현 수간호사 근무기간은 간호업무성과에 차이가 있는 것으로 나타났지만 그룹 간 유의한 차이는 없었다. 선행연구에서 근무형태에 따라 간호업무성과에 차이가 있는 것으로 보고되었으나 본 연구에서는 간호업무성과의 평균에서 상근직이 교대직보다 높게 나타났지만 통계적으로 유의한 차이를 나타내지는 않았다. 이는 의료의 질 향상을 위한 공식화 된 표준지침과 근거에 기반 한 간호수행(조향순 외 2인, 2019)이 병동과 외래에 동일하게 적용되기 때문이라 할 수 있겠다.

연구 대상자가 지각하는 간호관리자의 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 간호업무성과의 상관관계에서 정(+)의 상관관계를 보였다. 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마는 간호업무성과 하위요인 전체에 정(+)의 상관관계를 보였고, 지적자극은 간호업무성과에 정(+)의 상관관계를 보였으며, 개별적 배려도 간호업무 간호업무성과에 정(+)의 상관관계를 보였다. 변혁적 리더십 전체는 간호업무성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 거래적 리더십의 하위요인인 상황적 보상은 간호업무성과 하위요인 전체에 정(+)의 상관관계를 보였으며, 예외에 의한 관리에는 간호업무성과 하위요인 전체에 유의한 상관관계를 보이지 않았지만, 거래적 리더십 전체는 간호업무성과에 정(+)의 상관관계를 나타내었다. 변혁적 리더십과 간호업무성과의 상관관계가 정(+)의 상관관계를 나타낸 결과는 이은하(2019)의 연구와 유사하다. 종합병원을 대상으로 한 이영미(2015)의 연구에서는 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 간호업무성과의 상관관계 지수가 본 연구 보다 높게 나타났지만, 정(+)의 방향의 상관관계인 점은 본 연구결과와 유사하였다. 심미영(2005)의 연구에서도 변혁적 리더십과 간호업무성과의 상관관계는 정(+)의 상관관계를 보였으며, 거래적 리더십과 간호업무성과의 상관관계는 유의하지 않았다. 리더십의 각 하위항목 별로 간호업무성과의 상관관계를 분석한 연구로는 이은하(2019)의 연구가 유

일하였고 본연구와 비교한 결과, 카리스마, 개별적 배려, 지적자극, 상황적 보상, 예외에 의한 관리는 모두 간호업무성과와 상관관계가 정(+)의 방향으로 보고 되었는데, 본 연구에서는 예외에 의한 관리는 통계적으로 유의하지 않았다. 결과적으로, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 상호 배타적인 리더십이 아니며(Bass, 1985), 상황에 따른 적절한 리더십의 발휘가 간호업무성과에 유효 할 것으로 사료된다.

다중회귀분석결과, 현병원경력($\beta=0.295$, $p<0.05$), 변혁적 리더십($\beta=0.216$, $p<0.05$)은 간호업무성과에 미치는 영향요인임을 확인하였으며, 거래적 리더십은 유의하지 않았다. 모형의 설명력은 17.3%($F=5.471$, $p<.001$)로 나타났다. 변혁적 리더십은 간호업무성과 에 정(+)의 관계를 나타내었다. 또한, 변혁적 리더십의 하위요인 중 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 통계적으로 유의하지 않았고, 거래적 리더십의 하위요인도 간호업무성과에 미치는 영향이 유의하지 않았다. 선행연구로 중소병원 간호관리자 리더십과 회복탄력성, 내재적 동기가 간호업무성과에 미치는 영향(이은하, 2019)에서 변혁적 리더십이 간호업무성과에 영향을 미치는 변수임을 보고했고, 배경옥(2016)의 연구에서는 변혁적 리더십 하위항목인 카리스마, 지적자극, 개별적 배려가 간호사의 직무만족도에 미치는 영향 요인임을 보고 했다. 박원숙(2002)은 리더십·임파워먼트·조직몰입·간호업무성과간의 관계에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 간호업무성과에 효과적인 영향을 미친다고 보고하였다. 한국기업, 중국기업을 비교로 한 이월 등 3인(2016)의 연구에서는 변혁적 리더십이 직무몰입의 영향요인임을 보고하였다. 안서현(2019)의 연구에서는 변혁적 리더십이 간호업무성과에 영향을 미치지 않았고, 거래적 리더십은 확인 불가 하였다. 중소기업을 대상으로 한 이금옥(2007)의 연구에서는 변혁적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 간호관리자 리더십유형이 간호사의 팀워크에 미치는 영향(박경숙 외 1인, 2019)에서는 변혁적 리더십만

팀워크의 영향요인으로 보고되었다. 김의용(2010)은 변혁적 리더십이 내재적 동기를 부여하여 조직성과에 영향을 미친다고 보고하였다. 선행연구에서 변혁적 리더십은 간호업무성과, 직무만족도, 조직몰입, 팀워크, 조직성과 등에 영향요인이었고, 거래적 리더십은 변혁적 리더십보다 영향력이 유의하지 않거나, 더 적은 경우로 보고되었다. 이는 거래적 리더십이 변혁적 리더십보다 조직에 미치는 영향이 작다(Bass, 1985)라고 할 수 있다.

3. 연구의 제한점

본 연구의 제한점과 향후 연구방향은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울 소재 3개 상급종합병원 간호사 일부를 대상으로 하였기 때문에 전체 상급종합병원으로 일반화하는 데는 신중할 필요가 있다.

둘째, 선행연구에서 확인된 연구대상자의 병원별 특성, 개인특성, 업무환경을 고려한 차이를 확인하지 못하였다.

셋째, 본 연구는 자기 기입 법으로 설문 조사되었고, 연구대상자가 지각하는 리더십유형의 측정이 현재 근무부서의 직속상관인 수간호사를 대상으로 한 점에서 바이어스가 발생 될 수 있는 제한점이 있다.

그럼에도 불구하고 이 연구는 의료기관의 규모와 의료수준의 면에서 국내 의료기관의 선두주자 역할을 하고 있으며, 의료기관 평가와 의료의 질 향상을 위한 업무에서 가장 큰 역할을 하고 있는 서울 소재 상급종합병원 간호조직을 대상으로 하였다는 점에서 의의가 있다.

넷째, 본 연구에서 변혁적 리더십이 근무특성인 현 병원경력보다는 영향력이 낮았고, 거래적 리더십의 영향력은 확인되지 않았다. 선행연구들과의 결과를 통합해 볼 때 간호업무성과를 위해 변혁적 리더십 뿐 만 아니라 거래적 리더십의 영향력을 확인하기 위한 반복연구와, 구체적인 리더십강화 프로그램의 개발에 기여 할 수 있도록 이를 검증하기 위한 향후 연구를 시행할 것을 제안한다.

VI. 결 론

본 연구는 상급종합병원 간호사가 지각하는 리더십유형이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하여 간호업무성과 향상을 위한 근거자료와 기초자료를 제공하고자 시행되었다.

국내 보건의료정책의 변화, 환자안전정책, 국내 및 국제의료기관평가를 통한 환자안전업무 증가와 업무의 표준화, 의료소비자의 요구도 증가는 병원 경영에 영향력이 커지고 있다. 간호조직은 의료소비의 점점부서로써 다양한 업무형태를 가지며 의료기관의 브랜드 이미지 제고와 의료서비스의 만족에 가장 큰 영향을 미친다. 따라서 간호조직의 효율적 운영과 성과를 위해서는 관리자의 리더십이 매우 중요하다.

본 연구 결과 간호업무성과에 미치는 영향요인은 변혁적 리더십과 현 병원 경력이었다. 특히 변혁적 리더십유형 문항 중에서 ‘수간호사는 직무수행에 필요한 요구를 강조 한다’ 라는 항목의 평균이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 간호사의 업무수행에 필요한 요건이 많아짐에 따라 간호관리자의 영향력이 높아지고 있음을 시사한다. 또한, 현 병원경력이 간호업무성과의 영향요인인 점을 고려하면 경력 간호사에 대한 전문적인 역량관리가 필요함을 알 수 있다.

따라서 간호조직은 업무성과를 향상시키기 위해 간호관리자가 조직을 이끌고 관리하며 조직 구성원들을 배려하여 지속적 발전과 성장을 할 수 있도록 변혁적 리더십 함양을 위한 다각적인 노력과 지원을 해야 할 필요가 있다. 뿐만 아니라 선행연구결과를 고려하여 변혁적 리더십 뿐 만 아니라 거래적 리더십도 상황에 따라 적절하게 발휘 할 수 있도록 리더십에 대한 훈련과 리더십 프로그램의 개발 및 교육이 필요 할 것으로 사료된다.

본 연구에서는 현대적 리더십의 대표인 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 연구하였지만, 간호업무성과의 향상을 위해 다른 리더십과 비교한 반복연구도 필요하다. 또한, 리더십의 영향력을 키울 수 있는 방안에 대한 연구와 리더십의 매개효과를 검증하는 연구를 제언한다.

참고문헌

- 강경희. 수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 자율성 및 조직몰입과의 관계[국내석사 학위논문]. 서울: 서울대학교 대학원 간호학과;2000
- 고유경, 이태화, 임지영. 임상 간호사의 간호업무성과 측정도구 개발. 대한간호과학회지 2007;37(3)286-94.
- 김기수. 학원장의 변혁적 리더십이 학원 강사의 조직몰입, 직무만족을 매개로 재직의도에 미치는 영향[국내석사 학위논문]. 서울: 연세대학교 교육대학원; 2019.
- 김미경. 임상간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향[국내석사학위논문]. 서울: 서울대학교 대학원 간호학과; 2017.
- 김미숙. 종합병원 수간호사의 의사소통능력, 직무스트레스, 간호 관리역량과의 관계[국내석사 학위논문].서울: 연세대학교 간호대학원; 2015.
- 김미영, 서형은, 두은영, 주원진. 간호사가 지각한 수간호사의 윤리적리더십이 간호업무성과에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과. 간호행정학회지 2017;23(5)483-93.
- 김명자. 간호관리자의 리더십과 간호사의 이직의도와와의 관계[국내박사학위논문]. 서울: 서울대학교 대학원; 2011.
- 김선미, 외 4인. 국내 병원 간호사의 리더십 연구에 대한 동향분석. Journal of Korean Academy of Nursing Administration 2019 25(5):404-23
- 김윤지. 외래간호사의 감성지능과 의사소통능력이 간호업무성과에 미치는 영향[국내석사학위논문]. 서울: 연세대학교 간호대학원; 2016.
- 김인아. 수간호사의 리더십 유형과 간호성과[국내박사 학위논문]. 서울: 고려대학교 간호대학원; 2012.

- 김의용. 리더십 유형이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구[국내석사학위 논문]. 서울: 고려대학교 경영정보대학원; 2010.
- 김한중 외 7인. 병원조직관리론. 제6판. 서울: 박영사, 2014.
- 문미영. 간호 관리자의 리더십 유형과 일반간호사의 직무만족도[국내석사 학위논문]. 서울: 한양대학교 행정·자치대학원; 2008.
- 박경숙, 하미옥. 간호 관리자의 리더십 유형이 간호사의 팀워크에 미치는 영향. 한국컨텐츠학회논문지 2019;19(7)456-66
- 박선훈. 임상 간호사가 인식하는 간호 관리자의 리더십 유형이 변화 피로에 미치는 영향[국내석사학위논문]. 서울: 한양대학교 대학원; 2019.
- 박원숙. 리더십·임파워먼트·간호업무성과간의 관계. 간호행정학회지 2002; 8(2), 335-46.
- 박현태. 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구[국내석사학위논문]. 서울: 이화여자대학교 대학원; 1996
- 박희숙, 유양경. 종합병원 간호사의 감정노동과 간호업무성과의 관계에서 사회적지지의 조절효과. 간호행정학회지 2019;25(2)136-45.
- 배경옥. 간호단위관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무 만족도와 간호업무 성과에 미치는 영향[국내석사학위논문]. 서울: 이화여자대학교 대학원; 2007.
- 성초아. 중환자실 간호사의 간호업무성과 영향요인[국내석사학위논문]. 서울: 이화여자대학교 대학원; 2018.
- 심미영. 수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과에 관한 연구[국내석사학위논문]. 강원도: 관동대학교 교육대학원; 2005.
- 양남영, 최정실. 간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과, 평가관련 직무스트레스 및 소진과의 관계. 간호행정학회지 2014;20 (1)1-9.

- 엄인향. 임상간호사의 간호업무성과 영향요인(윤리적 가치관과 간호조직문화를 중심으로)[국내석사 학위논문]. 서울: 고려대학교 교육대학원; 2014.
- 이금옥. 간호관리자의 리더십과 환자안전관리 활동에 관한 연구[국내석사학위논문]. 서울: 경희대학교 행정대학원; 2009.
- 이영미. 수간호사의 리더십 유형과 간호업무성과와의 상관성 연구[국내석사학위논문]. 전라남도: 순천대학교 대학원; 2015.
- 원효진. 간호단위의 사회연결망 특성과 관리자의 리더십, 간호사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계[국내박사학위 논문]. 서울: 서울대학교 간호대학원; 2014
- 이금옥. 변혁적·거래적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구[국내석사학위논문]. 경기도: 용인대학교 경영대학원; 2008.
- 이선경. 간호사의 긍정심리자본이 간호업무성과에 미치는 효과[국내석사학위논문]. 서울: 성균관대학교 임상간호대학원; 2019.
- 이소영. 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계. 간호행정학회지 2007;13(2) 208-18.
- 이은하. 중소병원 간호 관리자의 리더십과 간호사의 회복탄력성, 내재적 동기 및 간호업무성과[국내석사 학위논문]. 전남: 동신대학교 간호대학원 간호학 전공; 2019.
- 이월 (Li Yue), 최우성 (Choi Woo-sung), 송덕중 (Song Duk-jong), and 나상문 (Na Sang-moon). 변혁적 리더십 및 거래적 리더십이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향 - 한국 기업·중국 기업 비교로 -. Tourism Research (2016);41(4) 227-50.
- 이현숙, 염영희. 종합병원 간호사의 직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 역할. 간호행정학회지 2015;21(4)

375-85.

- 이현정, 김달곤, 전용대. 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 성과측정시스템을 통해 경영성과에 미치는 영향. 경영교육연구 2015;30(6) 483-505.
- 장경희. 간호단위관리자의 감성리더십이 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향(직무열의의 매개효과)[국내석사 학위논문]. 충북: 충북대학교; 2019.
- 장인순 외 3인. 응급실 간호사의 회복탄력성, 분노표현양식이 간호업무성과에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지 2018 27(4): 247-56.
- 장현희. 변혁적 리더십이 환자안전문화에 미치는 영향.[국내석사학위논문]. 강원도: 한림대학교; 2014.
- 전민경. 간호사의 감정노동, 내부마케팅, 간호업무성과와의 관계[국내석사 학위논문]. 서울: 연세대학교 간호대학원; 2018.
- 정경희. 간호업무성과에 미치는 영향요인에 관한 연구(중환자실간호사의 직무 특성과 임파워먼트 중심으로)[국내석사 학위논문]. 서울: 국민대학교 행정대학원; 2017.
- 정인영. 응급실 간호사의 폭력 경험 후 대처가 간호업무성과에 미치는 영향 [국내석사 학위논문]. 경기도: 가천대학교 간호대학원 응급간호학전공; 2016.
- 조우현 외. 의료경영학. 경기도: 아카데미아, 2017.
- 지성애. 간호관리학. 서울: 수문사, 1996.
- 천인선. 중소병원 간호사의 의사소통능력과 직무배태성이 간호업무성과에 미치는 영향[국내석사학위논문]. 서울: 연세대학교 대학원; 2018.
- 황영미. 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직몰입 [국내석사학위논문]대전: 대전대학교 대학원; 2000.

- Avolio, Bruce J. Bass, Bernard M. Developing Potential Across a Full Range of Leadership TM : Cases on Transactional and Transformational Leadership. Mahwah: N.J. Psychology Press. 2002.
- Bass, B. M. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press (1985).
- Bass, Bernard M. Avolio, Bruce J. Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers. Human Resource Management 1994;33(4)549-560.
- Bass, Bernard M. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Organizational Dynamics 1990;18(3)19-31.
- Bennis, Warren, and Burt Nanus. The strategies for taking charge. Leaders, New York: Harper & Row 41 (1985).
- Burns, J.M. Leadership. New York: Harper & Row, 1978.
- Downton, James V. Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process. Free Press, 1973.
- Hooijberg, Robert, et al., eds. Being there even when you are not: Leading through strategy, structures, and systems. Emerald Group Publishing, 2007.
- Katz, D. and Kahn, R. The social psychology of organizations. New York: Wiley, 1978.
- Kotter, John P. What leaders really do. Harvard business review. 2001;79(11)

- Northouse, P. G. Leadership (international student edition ed.). Los Angeles [ua]: SAGE, 2016.
- Ralph M. Stogdill. Leadership, Membership and Organization. Human Organization. 1950;9(2):36-36
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Essentials of organizational behavior: England, Pearson/Prentice Hall, 2010.
- Tichy, N.M. & Devanna, M.A. The Transformational Leader. NewYork : Joan Wiley and Sons, 1986.
- Lievens I ,Vlerick P . Transformational leadership and safety performance among nurses: the mediating role of knowledge-related job characteristics. Journal of advanced nursing 2014;70(3): 651-61.

부 록

1. 리더십유형 설문지

항 목		전혀 그렇지 않다	어쩌다 한번쯤 그렇다	보통 이다	자주 그렇다	매우 자주 그렇다
1	수간호사는 목표를 이룰 수 있다는 확신을 심어준다.					
2	수간호사는 미래에 대한 비전을 제시해준다.					
3	수간호사는 자신의 중요한 가치관이나 신념을 우리에게 자주 알려준다.					
4	수간호사는 의사결정을 할 때 도덕적이고 윤리적인 면을 먼저 생각한다.					
5	수간호사는 일에 대한 사명감을 심어준다.					
6	수간호사는 존경하도록 행동한다.					
7	수간호사는 자신보다 집단의 이익을 중요시한다.					
8	수간호사는 자신에 대한 능력과 확신을 자주 보여준다.					
9	수간호사는 우리에게 강한 목적의식을 갖도록 강조한다.					
10	수간호사와 같이 근무하는 것에 자부심을 갖게 된다.					
11	수간호사는 우리가 전문적인 능력을 키우는데 도움을 준다.					

12	수간호사는 미래에 대해 낙관적으로 이야기한다.					
13	수간호사는 직무수행에 필요한 요구를 강조한다.					
14	수간호사는 우리를 교육하고 지도하는데 많은 시간을 할애한다.					
15	수간호사는 우리를 각자의 집단으로 서가 아니라 독자적인 인격체로 대해 준다.					
16	수간호사는 우리가 업무를 올바르게 수행하는지 자주 검토하고 격려한다.					
17	수간호사는 어떻게 하면 직무를 잘 수행할 수 있는지에 대한 새로운 시각을 제시해 준다.					
18	수간호사는 어떤 문제를 해결할 때 기존과는 다른 창의적인 방법을 모색한다.					
19	수간호사는 상황에 따라 다양한 시각을 갖도록 격려한다.					
20	수간호사는 우리들 각자를 개별적인 욕구와 능력, 열정을 가진 독특한 개인으로 봐준다.					
21	수간호사는 다급한 질문에 대한 반응이 지체되는 편이다.*					
22	수간호사는 의사결정을 내리기를 회피하는 편이다.*					
23	수간호사는 여러 문제점이 심각해질 때까지는 간섭하려하지 않으려 한다.*					

24	병원이나 간호부에서 중요한 문제가 발생되었을 때 수간호사는 참여하기를 싫어하는 것 같다.*					
25	수간호사는 예상치 못한 업무에 대한 실수나 불평, 태만을 바로잡는데 관심이 있다.					
26	수간호사는 우리의 실수를 기억하고 있는 것 같다.					
27	수간호사가 결정해야 할 만성적 문제들이 있다.*					
28	수간호사는 사태가 잘못될 때까지 어떤 조치를 취하는 것을 미룬다.*					
29	수간호사는 우리가 필요로 할 때 자리에 없는 경우가 많다.*					
30	수간호사는 우리가 예외적인 행동이나 실수를 하는지에 대해 주의 깊게 본다.					
31	우리가 수간호사의 기대에 부응했을 때 수간호사는 만족감을 표현한다.					
32	수간호사는 우리가 열심히 근무하는 것에 대해 어떠한 형태로든지 보상을 해준다.					
33	수간호사는 목표가 달성되었을 때 우리가 받게 되는 이익이나 보상을 분명하게 제시해 준다.					
34	수간호사는 업무수행 책임자와 구체적인 내용을 자주 논의한다.					
35	수간호사는 우리가 병원이나 간호부의 기준을 이행하는데 실수가 있는지 주로 관심이 있다.					
36	수간호사는 '일이 잘못되지 않는 한 그대로 내 버려 둔다' 생각을 갖고 있다.*					

* Reverse coding(역 문항)

2. 간호업무성과 설문지

문 항		전 혀 그렇지 않다.	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다.
1	나는 처방내용을 잘 이해하고 주어진 시간 내에 계획하여 오류, 누락 없이 정확하게 업무를 수행한다.					
2	나는 내가 수행하는 업무를 제한된 기간 내에 많이 처리한다.					
3	나는 투약관리 지침에 따라 정확하게 투약을 수행한다.					
4	나는 업무수행에 필요한 지식과 기술을 갖추고 있다.					
5	나는 업무교대 시간 시 환자와 관련된 정보를 정확하게 인수인계 한다.					
6	나는 간호기록지침에 따른 정확한 기록을 한다.					
7	나는 간호업무를 정확하고 완벽하게 잘 처리한다.					
8	나는 환자와 보호자에게 관심과 수용적인 태도를 보인다.					
9	나는 부서 내 직원과 화합하며 타 부서 직원들과 상호신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다.					
10	나는 간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다.					

11	나는 부가적인 부서업무에 솔선수범한다.					
12	나는 기구, 시설수리, 파손, 분실을 점검하고 보고한다.					
13	나는 보수교육 및 특강에 참여하여 교육학점을 이수하고 전문직간호사로서의 능력개발을 위해 노력한다.					
14	나는 문제원인을 규명하고 해결을 위한 방법을 모색한다.					
15	나는 간호정보조사 도구를 이용하여 간호사정을 정확히 수행한다.					
16	나는 환자를 사정할 때 간호를 계획하여 우선순위별 간호를 수행한다.					
17	나는 환자 및 보호자에게 자가 간호를 위한 기술을 시범하고 교육한다.					

일반적 특성 설문지

1. 귀하의 성별은? 남() 여()
2. 귀하여 연령은? 만()세
3. 귀하의 결혼 상태는? 미혼() 기혼() 기타()
4. 귀하의 최종학력은?
전문학사() 학사() 석사() 박사()
5. 귀하의 종교는? 기독교() 불교() 천주교() 종교없음() 기타()
6. 귀하의 근무형태는? 3교대() 상근직() 기타()
7. 귀하의 총 임상경력은? ()년 ()개월
8. 귀하의 현 병원에서의 근무경력은? ()년 ()개월
9. 귀하의 현 부서에서의 근무경력은? ()년 ()개월
10. 귀하의 현 수간호사와 근무기간은? ()년 ()개월

ABSTRACT

The Influence of Nursing Manager Leadership Type Perceived by Tertiary Hospital Nurses on Nursing Work Performance

Soo-Mi Park

Department of Public Health

Graduate School of

Yonsei University

(Supervised by Professor Sang- Gyu Lee, M.D.,Ph.D.)

This study attempted to suggest nursing manager leadership to improve nursing work performance by analyzing the effect of nursing manager leadership type on nursing work performance. The subject of the study was composed of a self-written questionnaire using a structured questionnaire of regular nurses with more than 6 months of experience working in outpatient clinics and wards at three tertiary hospitals in Seoul. The data were collected between October 13 and October 28, 2020, and then used 290 questionnaires, excluding insufficient responses. The analysis results were derived using the SPSS 25.0 program. The results of this study are as follows.

First, as a result of analyzing the leadership types of nursing managers according to general characteristics, it was found that the

transformational leadership differs according to the work experience in the current department and the length of time working with the current head nurse. The transactional leadership was found to differ depending on the type of work, total clinical experience, experience working in the current department, and the length of time working with the current head nurse.

Second, as a result of analyzing nursing work performance, it was found that there were significant differences according to age, marital status, educational background, religion, total clinical experience, current hospital experience, current department career, and the length of time working with the current head nurse.

Third, among the sub-factors of transformational leadership, charisma showed a positive correlation with nursing work performance and all sub-factors. The intellectual stimulation showed a positive correlation with the attitude toward nursing work, improvement of nursing work level, and nursing work performance. Individual consideration also showed a positive correlation with the attitude toward nursing work, improvement of nursing job level, nursing process application, and nursing job performance. The situational compensation of transactional leadership showed a positive correlation with the overall sub-factors of nursing work performance including nursing work performance and showed a linear relationship, but management by exception was not statistically significant.

Fourth, as a result of confirming the factors influencing the nursing work performance, it was found that the transformative

leadership of nursing managers and the experience working in the current hospital had a statistically significant effect.

Based on the results of this study, it is suggested that the leadership of nursing managers is very important in improving nursing work performance, and in particular, professional and systematic career management, including reinforcing capabilities of transformative leadership, is necessary.

Key words: Transformational Leadership, Transactional Leadership, Nursing Work Performance, Nurse, Tertiary Hospital