



간호사의 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량이 간호업무성과에 미치는 영향

손소영¹⁾ · 한수정²⁾

¹⁾건양대학교병원 파트장, ²⁾건양대학교 간호학과 교수

Impact of Nurses' Self-leadership, Nursing Work Environment, and Information Competence on Work Performance

Son, So Young¹⁾ · Han, Su Jeong²⁾

¹⁾Head Nurse, Konyang Hospital, Daejeon, Korea

²⁾Professor, College of Nursing Science, Konyang University, Daejeon, Korea

Purpose: This study aimed to examine the effects of nurses' self-leadership, work environments, and information competence on their work performance. **Methods:** A survey was conducted between March 5 and 18, 2024 with 200 nurses from general hospitals in Daejeon City. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regressions. **Results:** Nursing work performance showed significant correlations with self-leadership ($r=.61, p<.001$), nursing work environment ($r=.38, p<.001$), and nursing information competence ($r=.69, p<.001$). Factors influencing work performance were self-leadership ($\beta=.16, p=.006$), nursing information competence ($\beta=.58, p<.001$), age (<30) ($\beta=.12, p<.024$), working pattern (permanent) ($\beta=.11, p=.029$), and working in desired department ($\beta=.18, p<.001$), explaining 65.4% of the variance. **Conclusion:** Based on these findings, systematic support that enhances self-leadership and the development and implementation of educational programs related to medical information are necessary to improve nursing information competence.

Key Words: Nurses; Leadership; Workplace; Nursing informatics; Work performance

서론

1. 연구의 필요성

의료환경은 환자안전과 의료서비스의 질에 대한 사회적 요구가 커지고 있고, 외부기관의 평가와 함께 관련 법, 제도 강화 등에 대처하는 현실에 직면하고 있으며(Ku, Ryu, & Kwon, 2023) 이에 따라 의료기관은 업무성과를 높여 의료서비스의 질을 향상시키기 위한 다양한 노력을 하고 있다. 종합병원 이상

의 병원에서 인력 중 50% 이상을 차지하고 있는 간호사는 하루 24시간 내내 환자와 많은 시간을 대면하여 직접 간호를 제공하는 병원 의료서비스의 주요 인력으로(Monore & Wofford, 2017), 간호조직의 업무성과 관리가 병원조직의 경쟁력 활성화에 무엇보다 중요하며 간호업무성과는 환자의 치료 결과와 직결되기 때문에 그 중요성은 더욱 강조되고 있다. 간호업무성과는 간호사 개인, 간호 팀, 간호조직 차원에서 효율적인 업무 운영으로 간호서비스의 질을 향상시키기 위한 중요한 개념으로(Son, Lee, Sim, Kong, & Park, 2013), 환자안전과 의료서비스

주요어: 간호사, 리더십, 근무환경, 간호정보, 업무성과

Corresponding author: Han, Sujeong <https://orcid.org/0000-0002-7168-9031>

College of Nursing Science, Konyang University, 158 Gwangeo-dongro, Seo-gu, Daejeon, 35365, Korea.

Tel: +82-42-600-8561, Fax: +82-42-600-8555, E-mail: sjhan@konyang.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 손소영의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Konyang University.

Received: Oct 30, 2024 | Revised: Dec 12, 2024 | Accepted: Dec 20, 2024

스 질 향상에 큰 영향을 미치는 의료인인 간호사의 간호업무성
과를 관리하는 것은 중요한 과제이다.

간호사가 업무수행 시 스스로 자신에게 동기를 부여하고, 자
신을 이끌며, 주어진 업무를 할 수 있도록 자신에게 영향력을
행사하는 셀프리더십은(Manz, 1983) 개인이나 조직의 목표
달성과 업무성장에 긍정적인 영향을 미친다. 셀프리더십이 높
은 간호사는 행동에 긍정적인 변화를 주어 개인의 간호업무
성과를 향상시키는 것으로 알려져 있다(Houghton & Yoho,
2005). 간호사는 간호업무에 있어 즉각적인 판단으로 빠른 대
처가 필요한 경우가 많으므로, 간호사 개개인이 전문직으로서
업무 처리능력을 발휘하여 업무성과를 높이기 위해서는 셀프
리더십이 요구된다.

간호업무성과를 높이기 위한 전략 중 하나로 환경적 차원에서
간호근무환경이 있다. 간호사의 근무환경은 간호사가 지각
하는 물리적 환경, 조직구성원 간의 상호작용, 간호사의 업무
수행내용과 방식에 영향을 주는 조직적 측면, 정책적 측면 등을
포함하고(Lake & Friese, 2006), 조직체계를 유지하는 조직의
방식과 자율적인 의사결정 참여를 통한 발전 및 기회제공, 원
활한 업무수행을 위한 조직 내 동료 간 상호작용 등의 속성을
포함한다(Cho, Choi, KIM, Yoo, & Lee, 2011). 병원 간호사를
대상으로 한 Buerhaus, Donelan, Ulrich, Norman와 Dittus
(2005)의 연구에서 간호근무환경이 긍정적일수록 환자와 간
호사의 만족도가 높아지면서 간호업무성과도 높게 나타났다.

간호업무수행에 있어 필요한 역량으로 간호정보역량을 들
수 있다. 간호정보역량이란 간호과학, 정보과학, 컴퓨터과학과
관련된 지식 및 자료를 활용하여 간호에 통합할 수 있는 지식,
기술, 태도를 말한다(Chung & Staggers, 2014). 간호사의 간
호정보 활용은 환자 안전과 간호업무성장에 긍정적인 영향을
미치며(Gann, 2015), 간호정보역량이 높을수록 환자안전 사
고를 줄여 간호의 질을 향상시키고(Rouleau et al., 2017), 양질
의 간호를 제공하여 직무를 완수함과 동시에 간호업무의 생산
성과 효율성을 높여 조직의 목표 달성과 균형 있는 발전을 이룰
수 있다(Lee, Gang, & Yu, 2015).

종합하면, 간호의 질적 향상을 위한 노력으로 간호사의 간호
업무성장에 대한 셀프리더십(Houghton & Yoho, 2005)의 영
향, 간호근무환경(Park & Park, 2018)과 간호정보역량(Gann,
2015; Lee et al., 2015)과의 관계를 탐색하는 연구는 다수 확인
되었다. 그러나 셀프리더십, 간호근무환경과 간호정보역량을
통합하여 간호업무성장에 대한 영향을 파악하는 연구는 미흡
하다고 판단되어 임상간호사를 대상으로 셀프리더십, 간호근
무환경, 간호정보역량과 간호업무성과의 관계를 파악하고, 간

호업무성장에 대한 영향요인을 확인하여 간호업무성과를 향
상시키기 위한 전략 마련에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역
량이 간호업무성장에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 구체적
인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 확
인한다.
- 대상자의 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량과 간
호업무성과의 정도와 관계를 파악한다.
- 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역
량이 간호업무성장에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조
사연구이다.

2. 연구대상

본 연구에서는 대전 소재 대학병원에서 근무 중인 간호사를
대상으로 설문조사를 실시하였다. 간호사의 기본적인 업무와
대인관계 적응의 시간을 고려하여 임상경력 6개월 이상인 간
호사로 편의표출하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그
램을 이용하여서 효과크기 .15, 검정력 .95, 예측변수는 11개
(일반적 특성 8개, 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량)
일 경우 다중 선형 회귀분석에서 필요한 최소 표본 수는 178명
이 산출되었다. 탈락률을 10% 정도로 하여 총 200명을 연구대
상자로 선정하였다.

3. 연구도구

간호사의 일반적 특성으로는 나이, 성별, 학력, 임상 경력, 근
무부서, 근무형태, 원하는 부서 근무 여부를 조사하였다.

1) 셀프리더십

셀프리더십은 Manz (1983)가 개발하고, Kim (2003)이

수정·보완하고 Yang (2023)이 간호사를 대상으로 타당도를 확인한 도구를 사용하였다. 총 18개 문항으로 목표설정, 자기 기대, 자기보상, 자기비판, 리허설, 건설적 사고 6개 요인으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해서는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. Kim (2003)의 연구에서 도구 신뢰도 Cronbach’s α 는 .87, Yang (2023)의 연구에서 Cronbach’s α 는 .91, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach’s α 는 .91이었다. 하위요인별로는 자기기대 Cronbach’s α 는 .87, 목표설정 Cronbach’s α 는 .81, 자기보상 Cronbach’s α 는 .77, 자기비판 Cronbach’s α 는 .87, 리허설 Cronbach’s α 는 .84, 건설적 사고 Cronbach’s α 는 .75로 측정되었다.

2) 간호근무환경

본 연구에서 Lake (2002)가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale-Nursing Work Index, PES-NWI)를 Cho 등(2011)이 한국어로 번역하고 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)로 측정된 점수로 총 29문항을 이용하였다. 문항에 대해 중립 의견을 가지는 응답자에게 강제적으로 부정 또는 긍정을 선택하도록 할 경우, 분포의 오류가 생길 수 있으므로(Schuman & Presser, 1981) 본 도구의 척도는 문항에 대해 대상자가 중립 의견을 가질 것을 반영하여 5점 Likert 척도로 사용하였다. 도구는 총 5개 하위영역으로 병원운영에 간호사의 참여(9문항), 양질의 간호를 위한 기반(9문항), 충분한 인력과 물질적 지원(4문항), 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지(4문항), 간호사와 의사의 협력관계(3문항)로 구성되어 있다. 각 문항에 대해서는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 연구의 신뢰도는 개발 당시 Lake (2002)의 연구에서 Cronbach’s α 는 .82였으며 Cho 등(2011)의 연구에서의 Cronbach’s α 는 .93이었고, 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .96이었다. 하위요인별로는 병원운영에 간호사의 참여 Cronbach’s α 는 .92, 양질의 간호를 위한 기반 Cronbach’s α 는 .85, 충분한 인력과 물질적 지원 Cronbach’s α 는 .84, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 Cronbach’s α 는 .81, 간호사와 의사의 협력관계 Cronbach’s α 는 .85로 측정되었다.

3) 간호정보역량

간호정보역량은 Jang과 Kim (2020)이 임상간호사를 대상

으로 개발한 간호정보역량 측정도구로 총 20문항 4점 Likert 척도로 기초적인 Information and Communication Technology (ICT)사용 3문항, 간호정보 활용과 관리 5문항, 전문가적 책임과 윤리 5문항, 간호에서의 ICT 사용 4문항, 간호정보학에 대한 태도 3문항으로 구성되었다. 문항에 대해 중립 의견을 가지는 응답자에게 강제적으로 부정 또는 긍정을 선택하도록 할 경우, 분포의 오류가 생길 수 있으므로(Schuman & Presser, 1981) 본 도구의 척도는 문항에 대해 대상자가 중립 의견을 가질 것을 반영하여 5점 Likert 척도로 사용하였다. 각 문항은 “능숙하지 않다” 1점에서 “매우 능숙하다” 5점까지 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호정보역량이 높은 것으로 해석할 수 있다. 도구 개발 당시 Jang과 Kim (2020)의 연구에서 Cronbach’s α 는 .91이었으며 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .95였다. 하위요인별로는 기초적인 ICT 사용 Cronbach’s α 는 .75, 간호정보 활용과 관리 Cronbach’s α 는 .91, 전문가적 책임과 윤리 Cronbach’s α 는 .89, 간호에서의 ICT 사용 Cronbach’s α 는 .88, 간호정보학에 대한 태도 Cronbach’s α 는 .86로 측정되었다.

4) 간호업무성과

간호업무성과는 Ko, Lee와 Lim (2007)이 개발한 임상간호사의 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 총 17개 문항으로, 간호업무 수행태도 4문항, 간호업무 수행능력 7문항, 간호과정 적용 3문항, 간호업무 수준향상 3문항으로 구성되어 있고, 각 문항에 대해서는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ko 등(2007)의 연구에서 Cronbach’s α 는 .92였으며 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .93이었다. 하위요인별로는 간호업무 수행능력 Cronbach’s α 는 .91, 간호업무 수행태도 Cronbach’s α 는 .77, 간호업무 수준향상 Cronbach’s α 는 .80, 간호과정 적용 Cronbach’s α 는 .84로 측정되었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2024년 3월 5일부터 3월 18일까지 총 14일간 진행하였다. 자료수집 기관은 D광역시에 소재하는 K대학교병원으로 연구자가 병원에 직접 방문하여 간호부장에게 연구 목적을 설명 후 자료수집에 대한 기관연구동의 확인서를 받고, 연구 진행을 위한 승인 절차를 받은 후 진행하였다. 온라인 설문 조사는 ‘구글 폼(Google form)’을 이용하여 수집하

였다. 본 연구목적과 진행 절차, 설문 조사(URL)가 명시된 안내문을 사내 커뮤니티 게시판에 게시하여, 자발적으로 참여한 대상자에게만 자료가 수집되었다. 설문 작성에 약 10분의 시간이 소요되었으며, 연구참여에 대한 감사의 의미로 소정의 답례품(커피 쿠폰)을 제공하였다. 온라인 설문 조사이므로 응답 문항에 대해 필수조건을 제시하여 불충분한 응답을 최소화하였고 총 200부를 최종 통계 분석에 활용하였다.

5. 자료분석

본 연구는 SPSS/WIN 29 프로그램을 이용하여 분석하였다. 간호사의 일반적 특성, 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량, 간호업무성과의 정도는 평균, 표준편차를 산출하였다. 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 파악하기 위해 독립표본 t-검정(independent t-test)과 일원배치분산분석(one-way ANOVA)으로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다. 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량, 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였고, 간호업무성과의 영향요인을 분석하기 위해 단계적 회귀분석(stepwise multiple regression)을 시행하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 윤리적 측면을 고려하고 연구대상자 보호를 위하여 D광역시에 소재하는 K대학교의 생명윤리위원회(KYU 2024-02-003-001)의 승인을 받은 후 진행하였다. 설문은 온라인 설문으로 진행하였으며 대상자의 동의를 위한 설명문을 읽고 자발적으로 참여할 수 있도록 하였고, 연구대상자에게 연구의 목적과 내용, 비밀 유지, 연구참여로 발생할 수 있는 손실에 대한 보상, 자발적 동의에 의한 연구참여 및 동의 철회로 인한 불이익이 없음을 고지하여 설문 참여를 원하는 경우에만 설문을 진행하도록 하였다. 본 연구의 참여로 수집된 자료는 연구자 외에는 알 수 없도록 익명화하여 비밀을 보장하며, 잠금장치가 되어있는 연구자의 개인 공간에 안전하게 보관하고 수집된 자료는 연구자료의 검증에 위하여 3년간 보관한 후 즉시 문서를 삭제하여 폐기할 예정이며 답례품(커피 쿠폰)을 제공하기 위해 수집한 전화번호는 답례품 지급 후 삭제하였다.

연구결과

1. 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

연구대상자의 성별은 여자가 187명(93.5%), 남자가 13명(6.5%)이었으며, 평균나이는 33.4 ± 7.21 세로 '30세 이상~40세 미만'이 76명(38.0%), '30세 미만'이 76명(38.0%)으로 가장 많았고, 최종학력은 '대학교 졸업'이 145명(72.5%)으로 가장 많았으며, 평균 임상경력은 10.36 ± 0.50 년으로 '15년 이상'이 64명(32.0%), '5년 미만' 50명(25.0%), '5년 이상~10년 미만' 45명(22.5%), '10년 이상~15년 미만'이 41명(20.5%) 순으로 나타났다. 근무형태는 '교대근무'가 120명(60.0%)로 가장 많았으며 근무부서는 '특수부서'가 111명(55.5%)으로 가장 많았고, '외과계 병동' 45명(22.5%), '내과계 병동' 26명(13.0%) 순으로 나타났다. 현 직위는 '일반 간호사'가 152명(76.0%)로 가장 많았으며 '책임간호사'가 26명(13.0%), '수간호사 이상'이 22명(11.0%) 순으로 나타났다. 현재 원하는 부서에서 근무하고 있다고 응답한 대상자가 162명(81.0%)으로 대부분이었다(Table 1).

일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이에서는 나이($F=11.13, p=.001$), 최종학력($F=5.26, p=.006$), 임상경력($F=6.04, p=.001$), 근무형태($t=-3.52, p=.001$), 현 직위($F=3.54, p=.031$), 원하는 부서($t=3.57, p=.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후 분석결과 나이는 30~39세, 40세 이상이 30세 미만보다 간호업무성과가 높게 나타났고 최종학력에서는 대학교 졸업, 석사과정 이상이 전문대학 졸업보다 간호업무성과가 높았으며, 임상 경력은 15년 이상 근무 년수 집단이 다른 근무 년수 집단보다 간호업무성과가 높게 나타났다. 현 직위에서는 수간호사 이상이 일반간호사보다 간호업무성과가 높았으며, 근무형태는 상시근무가 교대근무보다, 원하는 부서에서 근무하는 대상자가 원하지 않는 근무에서 근무하는 대상자보다 간호업무성과가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 1).

2. 간호사의 셀프리더십, 간호정보역량, 간호업무성과 정도 및 상관관계

셀프리더십은 총 5점 만점에 평균 3.89 ± 0.54 점이고, 간호근무환경은 총 5점 만점에 평균 3.24 ± 0.05 점으로 나타났다. 대상자의 간호정보역량은 총 5점 만점에 평균 4.06 ± 0.60 점이며, 간호업무성과는 총 5점 만점에 평균 4.15 ± 0.55 점으로 나타났다(Table 2).

대상자의 간호업무성과는 셀프리더십($r=.61, p<.001$), 간호근무환경($r=.38, p<.001$), 간호정보역량($r=.77, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 나타났다. 또한, 대상자의 간호근무환경은 셀프리더십($r=.39, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 간호정보역량은 셀프리더십($r=.69, p<.001$), 간호

Table 1. Nursing Work Performance according to Characteristics of Participants

(N=200)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Nursing work performance		
			M±SD	t or F (p)	Scheffé
Age (year)	< 30 ^a	76 (38.0)	3.95±0.52	11.13 (<i><</i> .001)	a < b, c
	30~39 ^b	76 (38.0)	4.19±0.54		
	≥ 40 ^c	48 (24.0)	4.40±0.49		
		33.4±7.21			
Sex	Female	187 (93.5)	4.15±0.54	-0.52 (.606)	
	Male	13 (6.5)	4.07±0.66		
Education	Diploma ^a	16 (8.0)	3.78±0.52	5.26 (.006)	a < b, c
	Bachelor ^b	145 (72.5)	4.15±0.54		
	Graduate or higher ^c	39 (19.5)	4.30±0.51		
Work unit	Surgery unit	45 (22.5)	4.11±0.52	2.28 (.080)	
	Internal medicine unit	26 (13.0)	4.37±0.56		
	Special unit	111 (55.5)	4.09±0.56		
	OPD	18 (9.0)	4.28±0.45		
Clinical career (year)	< 5 ^a	50 (25.0)	3.99±0.52	6.04 (.001)	a, b, c < d
	5~< 10 ^b	45 (22.5)	4.07±0.55		
	10~< 15 ^c	41 (20.5)	4.07±0.56		
	≥ 15 ^d	64 (32.0)	4.38±0.50		
	10.4±0.50				
Working condition	Shift work	120 (60.0)	4.04±0.57	-3.52 (.001)	
	Regular work	80 (40.0)	4.31±0.47		
Position	Staff nurse ^a	152 (76.0)	4.10±0.56	3.54 (.031)	a < c
	Charge nurse ^b	26 (13.0)	4.14±0.40		
	Head nurse ^c	22 (11.0)	4.15±0.55		
Desired unit	Yes	162 (81.0)	4.21±0.53	3.57 (.001)	
	No	38 (19.0)	3.87±0.55		

M=Mean; OPD=Out patient department; SD=Standard deviation.

Table 2. Levels of Self-leadership, Nursing Work Environment, Nursing Information Competence and Nursing Work Performance (N=200)

Variables	M±SD	Skewness	Kurtosis	Range
Self-leadership	3.89±0.54	-.01	-.10	1~5
Nursing work environment	3.24±0.05	-.04	-.20	1~5
Nursing information competence	4.06±0.60	-.29	-.65	1~5
Nursing work performance	4.15±0.55	-.30	-.59	1~5

M=Mean; SD=Standard deviation.

근무환경($r=.39, p<.001$)과도 유의한 양의 상관관계를 보였다 (Table 3).

3. 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위한 다중 선형 회귀분석 전 회귀분석 조건을 만족하는지 검증하기 위하여 정규성 잔차의 독립성, 다중공선성을 확인하였

다. 정규성 가정 충족 여부를 판단하기 위해 왜도와 첨도를 확인하였고, 정규성 검정의 기준이 왜도는 절댓값 3 미만, 첨도는 절댓값 8을 초과하지 않으면 분포함수가 적합하다고 제시한 기준을(Kline, 2005) 충족하여 자료가 정규성 가정이 만족하는 것으로 나타났다. 개체 간의 독립성(자기상관)을 나타내는 Durbin-Watson을 확인 결과 1.98로 2에 근접하여 개체 간에 독립성이 있는 것으로 나타났다. 설명 변수 간의 다중공선성을 진단하기 위해 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)

와 공차한계(tolerance)를 확인하였다. VIF값은 1.10~4.13로 10보다 작았으며, 공차 한계는 0.24~0.91로 1.0 이하로, 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

대상자의 간호업무성공에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 일반적 특성에 따른 간호업무성공에 유의한 차이를 보였던 나이, 최종학력, 임상경력, 근무형태, 현 직위, 원하는 부서를 독립변수로 하여 단계적 회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다. 분석에 앞서 범주형 자료인 나이, 최종학력, 임상경력, 근무형태, 현 직위, 원하는 부서는 더미 변수화하였다.

대상자의 간호업무성공에 영향을 미치는 요인의 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며 모형의 설명력은 65%로 나타났으며 간호업무성공에 통계적으로 영향을 미치는 주요 요인은 셀프리더십($\beta=.16, p=.006$), 간호정보역량($\beta=.58, p<.001$), 나이(<30)($\beta=-.12, p=.024$), 근무형태(상시근무)($\beta=.11, p=.029$), 원하는 부서 유($\beta=.18, p<.001$)로 나타났다. 즉 셀프리더십과 간호정보역량이 높을수록, 간호업무성공이 높았으며,

나이는 30세 미만보다 40세 이상이 업무성공이 높았고, 교대근무자보다 상시근무자가, 원하지 않는 부서에서 근무하는 간호사보다 원하는 부서에서 근무하는 간호사가 간호업무성공이 높은 것을 알 수 있다(Table 4).

논 의

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량, 간호업무성과 정도를 확인하고 간호업무성공에 영향을 미치는 요인을 확인하였다. 대상자의 셀프리더십은 5점 만점에 평균 3.89점으로 중등도 이상보다 높게 나타났는데 이것은 선행 연구와 유사한 결과이다(Yang, 2023). 본 연구에서 간호사들은 자신의 업무 범위에서 스스로 판단하고 영향력을 행사하고 있으며 자기 관리와 내적 동기부여가 높음을 알 수 있었다. 간호근무환경에 대해서는 5점 만점에 평균 3.24점으로 나타나 긍정적인 간호근무환경으로 평가하고 있음을 알 수 있다(Lake & Friese, 2006). 간호근무환경이 긍정적일수록 환자와 간호사의

Table 3. Correlation among Self-leadership, Nursing Work Environment, Nursing Information Competence and Nursing Work Performance (N=200)

Variables	Self-leadership	Nursing work environment	Nursing information competence	Nursing work performance
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Self-leadership	1			
Nursing work environment	.39 (<.001)	1		
Nursing information competence	.69 (<.001)	.39 (<.001)	1	
Nursing work performance	.61 (<.001)	.38 (<.001)	.77 (<.001)	1

Table 4. Factors Affecting Nursing Work Performance (N=200)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.18	0.20		5.97	<.001
Self-leadership	0.16	0.06	.16	2.80	.006
Nursing information competence	0.53	0.06	.58	9.70	<.001
Age (<30) [†]	-0.13	0.06	-.12	-2.27	.024
Education (diploma) [†]	-0.08	0.09	-.04	-0.87	.385
Clinical career (10~<15) [†]	-0.11	0.06	-.09	-1.85	.065
Working condition (regular work) [†]	0.12	0.06	.11	2.21	.029
Desired Unit (yes) [†]	0.25	0.06	.18	4.30	<.001

R²=.67, Adjusted R²=.65, F=54.79, p<.001

[†]Dummy variable reference: Age (≥40), Education (graduate or higher), Clinical career (≥15), Working condition (shift work), Desired unit (No); SE=Standard error

만족도가 높아지면서 간호업무성과도 높아지기(Buerhaus et al., 2005) 때문에, 간호사들이 간호업무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 간호근무환경의 개선을 위해 노력이 필요할 것이다. 본 연구대상자의 간호정보역량은 5점 만점에 평균 4.06점으로 간호사를 대상으로 한 선행연구에서(Yu, Kim, & Ryu, 2022) 나타난 점수보다 약간 더 높은 점수를 보였다. 본 연구대상자는 간호업무 수행 시 간호정보의 접근과 활용이 용이하며, 정확한 환자 문제 파악과 문제해결을 할 수 있는 간호지식과 정보역량이 높음을 알 수 있다. 대상자의 간호업무성과는 5점 만점에 평균 4.15점으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 선행연구보다 더 높았는데(Park & Park, 2018; Yang, 2023), 간호업무성과의 수준 차이는 의료기관의 근무여건, 입원 환자의 중증도, 간호사의 업무숙련도나 전문성, 조직문화 등에 기인한다고 제시하고 있어 간호업무성과 차이를 비교하는 데는 다각적인 분석이 필요하다고 하였다(Suominen et al., 2001). 따라서 기관별로 간호업무성과 관리를 위해 장기적 평가관리체계를 갖추는 것이 필요할 것이다. 측정된 값을 타 기관과 비교하기보다는 자체 평가를 위한 자료로 활용할 필요가 있다고 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 살펴보면, 나이가 많을수록, 최종학력이 높고, 임상경력이 많고, 현직위가 높을수록, 상시근무자인 경우, 원하는 부서에서 근무하는 경우 간호업무성과가 높게 나타났다. 선행연구의 결과도 나이가 많은 경우(Mun & Kim, 2016; Park & Park, 2018), 임상경력이 많을수록(Mun & Kim, 2016), 학력과 직위가 높을수록(Mun & Kim, 2016; Yang, 2023) 간호업무성과가 높게 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 즉, 나이가 많고 경력이 많다는 것은 직위와 학력이 높은 경향이 많으므로 임상에서의 경력을 축적하면서 간호업무에 대한 자신감과 전문성이 향상된 결과로 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 분석할 수 있다. 근무형태에서는 상시근무자가 교대근무자보다 간호업무성과가 높았다. 본 연구결과는 선행연구와 유사한 결과로(Mun & Kim, 2016), 교대근무가 정신적·신체적 피로감, 스트레스, 소진 등 부정적 심리상태를 초래하여 간호업무의 효율적 수행에 영향을 미쳤기 때문으로(Cho et al., 2011) 분석할 수 있다. 또한, 원하는 부서에서 근무하는 간호사가 원하지 않는 부서에서 근무하는 간호사보다 간호업무성과가 높게 나타났다. 그러나 Kim, Park, Ryu, Choi와 Han (2012)의 연구결과 희망부서에 배치된 간호사의 간호업무성과는 그렇지 않은 경우보다 점수는 높았으나 통계적 유의성은 없었고, 희망부서에 배치된 간호사가 업무 스트레스를 더 적게 인지하는 것으로 나타난 것을 토대로 간호사가 원하는 부서에서 근무하면 직장에 대해

긍정적인 감정을 가지고 일을 할 수 있고 더 오래 근무할 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구에서 간호사의 간호업무성과와 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량의 상관관계를 살펴본 결과 간호업무성과는 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과는 좋은 간호근무환경과 간호업무성과와의 관계(Park & Park, 2018), 간호사의 셀프리더십과 간호업무성과와의 관계(Yang, 2023), 간호정보역량과 간호업무성과와의 관계(Lee et al., 2015; Rouleau et al., 2017)의 선행연구결과와 유사하였다.

간호사의 간호업무성과에 미치는 영향요인을 확인하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과, 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 간호정보역량이었다. 간호정보역량이 높을수록 간호업무성과가 높았다는 종합병원 간호사 대상 연구와 일치하는 결과이다(Lee et al., 2015; Rouleau et al., 2017). 즉, 간호사가 정보화에 대한 인식이 높은 경우 간호업무성과가 높은 것으로 나타났고(Lee et al., 2015), 환자안전사고를 줄여 간호의 질을 향상시킬 수 있다는 것이다(Rouleau et al., 2017). 따라서 환자의 생명과 관련된 정보를 다루는 간호사로서 병원 정보시스템 및 정보를 능숙하게 적용할 수 있는 간호정보역량을 향상시킬 필요가 있다. 선행연구에서(Lee et al., 2015) 간호정보 관련 교육을 받은 집단에서 간호정보역량이 높은 수준으로 나타났으며, 간호사가 정보화에 대한 인식이 높은 경우 간호업무성과가 높게 나타났다(Lee et al., 2015). 이에 간호사의 간호정보에 대한 지식과 활용 차원의 역량 개발을 위한 프로그램이 마련되고 조직차원의 지지 전략을 마련할 필요가 있다.

원하는 부서에 배치 유무가 간호업무성과에 두 번째로 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 원하는 부서에서 근무하지 않는 간호사는 원하는 부서에서 근무하는 간호사보다 간호업무성과가 더 낮았다. Kim 등(2012)의 연구결과 희망부서에 배치되지 못한 간호사가 희망부서에 배치된 간호사보다 업무 스트레스를 더 많이 느끼는 것을 비추어 보아 원하는 부서에 배치하는 것은 간호사의 업무성과를 향상시킬 수 있는 선제 조건이 될 수 있다고 본다. 원하는 부서에 근무하는 간호사들이 그렇지 않은 경우보다 이직의도가 낮은 것으로 나타났기 때문에(Kim, hwang, & Oh, 2021) 병원조직의 인적관리전략 측면에서 간호사의 희망부서를 고려하여 부서배치를 하는 것은 간호사의 업무 스트레스를 낮추고 간호업무성과를 향상시킬 수 있어 중요하다고 생각한다.

간호업무성과에 영향을 미치는 세 번째 요인은 셀프리더십으로 확인되었다. 스스로 잠재력을 극대화할 수 있는 능력이며

전략인 셀프리더십은 자기 자신에게 영향력을 발휘하여 스스로의 목표의식을 증진시켜 개인의 업무성공에 긍정적인 영향을 미치며(Houghton & Yoho, 2005), 간호사가 자신과 동료들을 존중하며, 조직의 목표를 긍정적으로 받아들이고, 자신을 제어하면서 능동적인 태도로 책임을 완수해 나가는 셀프리더십을 발휘할 때 극대화된 간호업무성공을 기대할 수 있다(Yang, 2023). 셀프리더십을 효과적으로 향상시켜 간호업무성공을 높일 수 있는 체계적인 교육체계가 필요하며, 이와 함께 멘토링, 협동 동료 교수학습, 리더십 캠프 등(Oh & Lim, 2019)의 셀프리더십 관련 다양한 교육 프로그램의 개발 및 적용이 필요하다.

간호업무성공에 영향을 미치는 네 번째 요인은 근무형태로 나타났다. 교대근무 간호사들은 상시근무 간호사보다 교대근무로 인한 불규칙한 수면 양상을 갖게 되므로 일주기 리듬이 교란되어 수면의 질을 떨어뜨리게 되며 피로도가 증가하게 되며(Jung & Kang, 2017), 간호 업무수행이 저하되고 투약오류, 환자 파악 오류, 주사침 상해 등의 사고 발생률이 높아지게 되어(Suzuki et al., 2004), 근무형태는 간호업무성공을 높이는 요인이 된 것으로 생각된다. 근무형태에 따라 간호업무성공의 향상을 보인 점을 고려해 조직적 차원에서 야간근무를 줄일 수 있는 제도적 방안과 인력배치에 대한 고민(Park, Kim, & Choi, 2018)을 공유하고 개선을 위해 노력해야 한다.

간호업무성공에 영향을 미치는 다섯 번째 요인은 나이였다. 나이는 30세 미만보다 40세 이상에서 간호업무성공이 높았는데, 이는 나이가 들면서 쌓인 오랜 임상 경험을 통해 여러 사례를 접하고, 간호 처치는 능숙해지는 등 지식과 기술의 향상으로 이어져 간호업무성공이 향상된다는 연구결과와(Mun & Kim, 2016; Park & Park, 2018) 맥락을 같이 한다. 따라서 병원조직 차원에서 임상경력이 많고 직위가 높은 경력간호사들이 장기근속할 수 있도록 관리가 필요하다.

그러나 본 연구에서는 간호업무성공에 대해서 간호근무환경이 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 Park과 Park (2018)의 연구에서는 간호근무환경이 간호업무성공에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 상반된 것으로 본 연구는 1개 종합병원 간호사를 대상으로 하였기에 연구결과를 일반화하는데 주의를 기울여야 한다. 선행연구에 의하면 연구대상자의 병상 수나 병원 규모에 따라 간호근무환경의 특성에 차이가 나타날 수 있기 때문에(Kim, Kwak, & Lee, 2021) 추후 간호근무환경과 간호업무성공의 관계를 규명하는 반복 연구가 필요하다고 생각한다.

연구결과를 토대로 간호사가 자신과 동료들을 존중하며, 조

직의 목표를 긍정적으로 받아들이고, 자신을 제어하면서 능동적인 태도로 책임을 완수해 나가는 셀프리더십을 발휘하도록 도와야 하며, 정보검색과 정보 활용에 거부감 없이 대처하고 환자의 생명을 다루는 전문인으로서 자신감을 가지고 업무를 수행할 수 있는 간호정보역량을 향상시키는 것이 간호업무성공을 높일 수 있는 방법이라는 것을 알 수 있다. 간호근무환경은 간호업무성공의 영향요인으로 확인되지는 않았지만, 간호업무성공과 유의한 양의 상관관계에 있었기에 지속적인 개선에 대한 정책이 필요함을 알 수 있다. 따라서 간호업무성공 향상을 위해 의료기관은 현장에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 셀프리더십을 강화할 수 있는 체계적인 지원과 간호정보역량을 함양하기 위해 의료정보 관련 교육 프로그램 개발 및 적용에 관심을 가져야 할 것이다.

본 연구결과는 간호업무성공에 대한 셀프리더십, 간호근무환경과 간호정보역량의 영향력을 확인하여 간호업무성공 향상을 위한 전략 마련에 기초자료를 제공하였다는 점에 의의가 있다.

결론

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 간호근무환경, 간호정보역량이 간호업무성공에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구결과, 간호사의 일반적 특성 중 30세 이상, 대학졸업 이상의 학력, 15년 이상의 근무경력, 상시근무, 원하는 부서에 근무하는 경우, 수간호사 이상의 직위일 경우 간호업무성공이 높게 나타났다. 간호사의 간호업무성공과 셀프리더십, 간호근무환경과 간호정보역량은 양의 상관관계를 나타냈다. 또한, 간호업무성공에 영향 미치는 요인으로는 간호정보역량이 가장 높은 영향력을 보였으며, 셀프리더십, 근무형태가 상시인 경우, 연령이 40세 이상인 경우, 원하는 부서 근무일 경우일 때로 나타났다.

간호사의 간호업무성공 향상을 위해서는 셀프리더십 향상과 간호정보역량 증진을 위한 개인적 노력이 필요하다. 간호업무성공 향상을 위해 의료기관은 현장에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 셀프리더십을 강화할 수 있는 체계적인 지원과 간호정보역량을 함양하기 위해 의료정보 관련 교육 프로그램 개발 및 적용에 관심을 가져야 할 것이다.

이상의 연구결과를 바탕으로, 간호사의 간호업무성공에 영향을 미치는 간호사의 셀프리더십, 간호정보역량을 기반으로 간호업무성공 향상을 위한 체계적인 교육과정 및 프로그램 개발 및 중재 연구를 제언한다. 본 연구는 1개 대학병원 재직 간호

사를 대상으로 하여 연구결과를 일반화하는데 주의를 기울여야 하는 제한점이 있다. 이에 다양한 지역의 의료기관별 간호사를 대상으로 한 후속연구가 필요함을 제언한다. 또한, 본 연구 대상자는 93.5%가 여성으로 구성되어 있어 성별에 따른 집단간 차이를 분석하는 데 한계가 있어 추후 성별의 비율을 고려한 후속 연구가 필요할 것으로 사료된다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

Son, So Young <https://orcid.org/0009-0009-6217-3082>
Han, Su Jeong <https://orcid.org/0000-0002-7168-9031>

REFERENCES

- Buerhaus, P. I., Donelan, K., Ulrich, B. T., Norman, L., & Dittus, R. (2005). Is the shortage of hospital registered nurses getting better or worse? Findings from two recent national surveys of RNs. *Nursing Economics*, 23(2), 61-71.
- Cho, E. H., Choi, M. N., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(3), 325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- Chung, S. Y., & Staggers, N. (2014). Measuring nursing informatics competencies of practicing nurses in Korea: Nursing informatics competencies questionnaire. *Computers Informatics Nursing*, 32(12), 596-605. <https://doi.org/10.1097/CIN.0000000000000114>
- Gann, M. (2015). How informatics nurses use bar code technology to reduce medication errors. *Nursing 2020*, 45(3), 60-66. <https://doi.org/10.1097/01.NURSE.0000458923.18468.37>
- Houghton, J. D., & Yoho, S. K. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 65-83. <https://doi.org/10.1177/107179190501100406>
- Jang, S. M., & Kim, J. E. (2020). A study on nursing informatics competence of clinical nurses: Applying focus group interview. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 26(3), 299-310. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2020.26.3.299>
- Jung, Y. J., & Kang, S. W. (2017). Differences in sleep, fatigue, and neurocognitive function between shift nurses and non-shift nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 29(2), 190-199. <https://doi.org/10.7475/kjan.2017.29.2.190>
- Kim, H. S. (2003). *The relationship between teachers' self-leadership and job satisfaction at secondary schools*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Kim, H. Y., Park, J., Ryu, S. Y., Choi, S. W., & Han, M. A. (2012). The effects of preceptors' transformational leadership on job stress and clinical performance among new graduate nurses. *Health Policy and Management*, 22(3), 347-364. <https://doi.org/10.4332/KJHPA.2012.22.3.347>
- Kim, S. H., Kwak, Y. B., & Lee, E. H. (2021). The effect of nursing work environment of hospital nurses on nursing job performance and job satisfaction: The mediating effect of self-leadership. *Journal of Digital Convergence*, 19(10), 509-519. <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.10.509>
- Kim, S. Y., Hwang, H. Y., & Oh, S. E. (2021). The effects of resilience, emotional labor, and organizational socialization of long-term care hospital nurses on turnover intention. *The Korea Society for Wellness*, 16(1), 59-66. <https://doi.org/10.21097/ksw.2021.02.16.1.59>
- Kline, T. J. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Ko, Y. K., Lee, T. W., & Lim, J. Y. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(3), 286-294. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
- Ku, J. H., Ryu, U. H., & Kwon, Y. D. (2023). Service design for health-care quality improvement: An implementation approach for enhancing patient experience. *Quality Improvement in Health Care*, 29(2), 47-63. <https://doi.org/10.14371/QIH.2023.29.2.47>
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25, 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lake, E. T., & Friese, C. R. (2006). Variations in nursing practice environment: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55(1), 1-9. <https://doi.org/10.1097/00006199-200601000-00001>
- Lee, J. M., Gang, I. S., & Yu, S. J. (2015). The influence of nursing informatics competency on job-satisfaction and nursing performance. *The Korean Journal of Health Service Management*, 9(1), 109-122. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.1.109>
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Monore, M., & Wofford, L. (2017). Open visitation and nurse job satisfaction: An integrate review. *Journal of Clinical Nursing*, 26(23-24), 4868-4876. <https://doi.org/10.1111/jocn.13919>
- Mun, M. Y., & Kim, M. Y. (2016). Influence of teamwork skill and decision making competency on nursing work performance. *Journal of the Korean Data And Information Science Society*, 27(5), 1361-1373. <https://doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.5.1361>
- Oh, S. E., & Lim, J. Y. (2019). Developing and evaluating a camp-

- style leadership enhancement program for nursing students. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 25(1), 52-61. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.52>
- Park, E. J., Kim, S. M., & Choi, I. Y. (2018). Effects of emotional labor and job stress on nursing performance and somatic symptoms of nurses. *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, 9(4), 1323-1337. <https://doi.org/10.22143/HSS21.9.4.92>
- Park, S. H., & Park, M. J. (2018). The effects of emotional intelligence, nursing work environment on nursing work performance in clinical nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(4), 175-184. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.4.175>
- Rouleau, G., Gagnon, M. P., Cote, J., Payne-Gagnon, J., Hudson, E., & Dubois, C. A. (2017). Impact of information and communication technologies on nursing care: Results of an overview of systematic reviews. *Journal of Medical Internet Research*, 19(4), e122. <https://doi.org/10.2196/jmir.6686>
- Schuman, H., & Presser, S. (1981). *Questions and answers: Experiments on question form, wording, and context in attitude surveys*. New York: Academic.
- Son, Y. J., Lee, Y. A., Sim, K. N., Kong, S. S., & Park, Y. S. (2013). Influence of communication competence and burnout on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 20(3), 278-288. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.3.278>
- Suominen, T., Leino-Kilpi, H., Merja, M., Doran, D. I., & Puukka, P. (2001). Staff empowerment in finish intensive care units. *Intensive and Critical Care Nursing*, 17(6), 341-347. <https://doi.org/10.1054/icc.2001.1606>
- Suzuki, K., Ohida, T., Kaneita, Y., Yokoyama, E., Miyake, T., Hara-no, S., et al. (2004). Mental health status, shift work, and occupational accidents among hospital nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*, 46(6), 448-54. <https://doi.org/10.1539/joh.46.448>
- Yang, S. H. (2023). The effects of grit and self-leadership on nursing performance. *The Society of Convergence Knowledge Transactions*, 11(2), 93-108. <https://doi.org/10.22716/scct.2023.11.2.018>
- Yu, M., Kim, S. Y., & Ryu, J. M. (2022). Pathway analysis on the effects of nursing informatics competency, nursing care left undone, and nurse reported quality of care on nursing productivity among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 53(2), 236-248. <https://doi.org/10.4040/jkan.22110>