간호사의 간호역량과 상사의 직무역량 인식정도가 업무성과에 미치는 영향

김혜숙¹ · 민 순² · 임순임³

초당대학교 간호학과¹, 조선간호대학교², 조선대학교 대학원 보건학과³

The Effect of Nurse's Competency Empowerment and Boss' Job Competency Recognition Level on Work Performance

Kim, Hye Sook¹ · Min, Soon² · Im, Sun Im³

¹Department of Nursing, Chodang University, Muan

²Chosun Nursing College, Gwangju

³Department of Health Science, Graduate School, Chosun University, Gwangju, Korea

Purpose: This study is to investigate the effect of nurse's competency empowerment and boss' job competency recognition on work performance. **Methods:** 216 nurses participated for data collection which was conducted from September 1, 2011 to September 10, 2011. The collected data were analyzed with SPSS/WIN 16.0 and with frequency test, ANOVA, Scheffé test and Multiple regression. **Results:** Firstly, the work performance in accordance with subject's general characteristics was found to be significant in the 50s, graduate school or higher education, Roman Catholic, charge nurse and 21-years or older. Secondly, the correlation among nurse's competency empowerment, boss' competency recognition and work performance was found to be positively related ($r=.501\sim.639$, $p<.001$). Thirdly, competency empowerment was found to be the most effective factor for work performance, followed by boss' competency recognition and career year, and these factors accounted for 63.5%. **Conclusion:** As the results show that the work performance is highly affected by the nurse's competency empowerment, boss' competency recognition level and career level in clinical environment, effective education programs are required to provide an appropriate experience to both entry-level and experienced nurses, as well as to enhance boss' competency empowerment at the same time.

Key Words: Nurse, Competency empowerment, Job competency, Work performance

서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 병원간의 경쟁이 치열해지고 고객의 의료요구가 다양화, 고급화됨에 따라 병원 내의 인적자원에 대한 합리적이

고 체계적인 관리의 필요성이 대두되고 있는 상황이다. 병원 전체 인력의 40% 이상을 차지하고 있는 간호 인력은 서비스의 경쟁 우위를 차지하는데 매우 중요한 요소라고 할 수 있는데(Sung & Jeong, 2006), 즉, 소비자들의 다양한 요구에 주도적으로 대응하면서, 적극적이고 자발적인 양질의 간호서비스를 제공 위해서는 간호사들에게 요구되는 전문직 간호역량

주요어: 간호사, 강화, 역량, 성과

Corresponding author: Im, Sun Im

Department of Health Science, Chosun University, 309 Pilmun-daero, Dong-gu, Gwangju 501-759, Korea.
Tel: +82-62-220-3631, Fax: +82-62-220-3631, E-mail: csh1983034@chosun.ac.kr

투고일 2012년 10월 6일 / 심사요청일 2012년 10월 16일 / 게재확정일 2013년 1월 19일

이 무엇보다도 중요하다고 할 수 있다(Jang, 2000).

역량이란 자신이 맡은 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 행동 특성으로, 이를 수행하는데 요구되는 지식, 기술, 태도의 총체이다. 또한, 역량은 관찰이 가능하며 동시에 직무를 수행함에 있어서 높은 성과를 나타내는 행동을 강조하는 개념으로, 개인의 역량이 조직 내에서 우수한 성과의 중요한 결정요인으로 작용하고 있다(Spencer & Spencer, 1993). 간호업무에 있어서 간호역량은 기대되는 표준에 부흥하기 위해 요구되는 업무와 역할을 수행하는 능력으로, 간호역할의 전체적인 요구를 효과적으로 감당할 수 있는 능력, 즉, 다양한 실무환경에서 기대되는 결과를 얻는 업무를 수행할 수 있는 능력을 말한다(Benner, 1982). 또한, 간호 역량은 특정상황이나 직무에서 역할에 대한 요구를 효과적으로 감당할 수 있는 능력으로 특정간호 실무에서 역할을 수행하고 판단하여 지식, 기술을 적용하는 능력을 말한다(Campbell & Mackay, 2001).

간호역량 자체는 경험과 교육 정도에 따라 역량의 정도, 완결성, 범위의 수준이 높아질 수 있으나, 동일한 임상경험과 근무경험에도 불구하고 간호사들의 간호역량 발전 수준은 동일하지 않다. 이는 간호조직에서 체계적으로 간호 역량을 개발하지 않았기 때문이고, 각자 직급이나 개개인의 맞는 능력에 맞게 교육받지 않고 훈련되지 않았기 때문이다(Jang, 2000). 그러므로 간호조직에서는 간호사 개개인과 직급에 맞는 간호역량을 개발하여 조직성과 및 간호업무와 연결하도록 하는 것이 중요하다.

수간호사는 병원과 간호부서의 목적과 체제 내에서 간호활동의 관리와 병동내의 모든 인력이 수행하는 활동을 지시, 조정, 평가하는 책임과 권한을 가지는 병동 간호업무의 총 관리자로서, 간호단위를 원만하게 운영 관리함으로써 간호의 질에 영향을 미치기 때문에 전체 조직의 효율성을 높이는데 수간호사의 직무역량도 매우 중요하다 할 수 있다. 이러한 관점에서 간호단위 관리자에 해당하는 수간호사나 간호팀장은 간호사들이 자율적이며, 독립적인 간호를 할 수 있도록 교육에 대한 책임자로서, 간호사들을 지도하는 방법과 방안을 모색해야 한다. 따라서 간호조직은 부하직원인 책임(주임)간호사나 일반간호사가 상사인 간호팀장과 수간호사의 직무역량에 대한 인식 정도에 따라 간호조직문화 유형도 달라지고, 간호조직의 효율적 관리도 차이가 난다고 할 수 있다(Yu, Min, Ha, Na, & Kim, 2009).

한편 Zhang, Luk, Arthur와 Wong (2001)은 효과적인 간호업무수행에 기여하는데 밑바탕이 되는 간호역량을 확인하기 위해 임상간호사들을 면담한 결과, 성공사례로 나온 가장 빈도가

높았던 간호역량은 대인이해(interpersonal understanding), 조직몰입, 정보수집, 설득력, 편안함(comforting), 비판적 사고, 자기조절, 반응(responsiveness) 등이라고 하였다. 그러므로 간호역량은 기존의 간호업무 수행 방법들인 업무수행정도, 업무수행능력, 업무수행 효율성, 업무성과로 연결되며 평가된다. 또한, 실무능력으로 표현되어 왔고, 기존의 연구들도 간호사의 실무능력과 그 관련요인으로 간호팀장과 수간호사 등에 해당하는 상사의 리더십과 직무역량이 간호 역량강화에 영향을 주는 것으로 나타나고 있다.

이러한 관점에서 간호역량 증가는 간호생산성에 긍정적 영향을 미치고 있으며, 조직구성원들의 역량개발의 주요 전략으로는 업무성과 측정이 중요 요인으로 이용되고 있다(Queen, 1995). 업무성과는 조직구성원의 업무가 달성된 정도를 의미하는데, 생산성과 유사한 개념이라고 할 수 있다. 그러나 생산성은 주로 물리적인 측면의 소극적 의미를 갖는 반면에 업무성과는 조직구성원들이 갖는 전반적인 업무성취를 의미하는 폭넓은 개념이다. 다시 말해서 업무성과는 생산성을 포함하여 목표달성의 정도, 신축성, 적응력 등 다양한 부분을 포함한다고 할 수 있다(Park, 2007).

그러므로 간호역량과 간호업무성과의 연관성은 매우 중요하다. 간호 업무성과는 간호생산성과 양질의 간호서비스에 많은 영향을 미치므로 간호역량을 개발하고 육성시킨다면 질적인 환자간호 제공뿐만 아니라 업무성과에도 긍정적인 영향이 미친다고 본다.

이에 본 연구에서는 간호사의 간호역량과 상사의 직무역량 인식정도가 업무성과에 미치는 영향을 파악함으로써 간호사의 간호역량을 통한 인적자원 관리의 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구목적

간호사들의 간호역량과 상사의 직무역량 인식정도가 업무성과에 미치는 영향을 규명함으로써 간호사의 간호역량을 통한 인적자원 관리 기초자료로 활용하기 위하여 다음과 같은 구체적인 목적을 갖는다.

- 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 간호사의 간호역량과 상사의 직무역량 인식정도 및 업무성과 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 간호역량, 상사의 직무역량 및 업무성과를 파악한다.
- 간호역량, 상사의 직무역량 및 업무성과의 관계를 파악

한다.

- 간호사의 간호역량과 상사의 직무역량이 업무성과에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 간호역량과 상사의 직무역량 인식정도가 업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 G광역시 소재 대학병원의 간호사 220명을 대상으로 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명한 뒤, 각 병동 수간호사를 통하여 2011년 9월 1일부터 9월 15일까지 약 15일간 설문지를 이용하여 자료수집 하였다. 수집된 220부 중 중심화 경향이 두드러지거나 불성실한 응답지를 제외한 총 216부를 분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 간호역량

역량이란 개인 내적 변화를 사회정치적 수준으로 연계하는 실천적 접근이라고 할 수 있다(Lee, 2000). 본 연구에서는 간호사의 간호역량 변화 정도를 측정하기 위하여 Lee (2000)가 간호역량 접근의 효과성에 관한 연구를 목적으로 개발한 검사지로 총 37문항의 Likert 5점 척도이다. 정치사회적 변화 척도, 개인 내적 변화척도, 대인적 변화 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 역량이 강화된 상태를 의미한다. Lee (2000)의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .931$ 로 내적 일관성이 매우 높은 것으로 나타났고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .807$ 이었다.

2) 직무역량

특정 역할을 성공적으로 수행하여 우수한 성과를 내는데 결정적인 영향을 주는 개인의 특성과 능력으로 바람직한 성과나 목표를 달성하기 위해 알아야 하는 것(What one should know)과 할 수 있어야 하는 것(What one should be able to do)을 포함하는 능력을 의미한다(Corbin, 1993). 직무역량을

측정하기 위해 Choi (2006)가 사용한 도구를, 본 연구에서는 간호사의 상사인 팀장(과장)과 수간호사의 직무역량 인식 정도를 측정하기 위해 대상자에 맞게 수정하여 사용하였으며, 설문지는 직무역량의 하위요인인 지식과 기술 2가지로 총 16개 문항으로 구성되었다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .772$ 였다.

3) 업무성과

업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 특정기간 동안 간호조직의 목표를 얼마나 능률적으로 잘 수행해 왔는가를 평가(Northcott, 1977)하는 것으로, 본 연구에서는 Park (1989)이 개발한 업무성과 도구를 사용하였으며, 총 23문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 측정된 점수가 높을수록 업무성과가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .815$ 였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 16.0 프로그램을 이용하여 일반적 특성은 빈도분석, 일반적 특성에 따른 제 변수는 ANOVA, 사후 검증은 Scheffé test, 간호사의 역량강화, 상사의 직무역량 인식정도 및 일반적 특성이 업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위해 Multiple regression을 실시하였다.

연구 결과

간호사의 역량강화와 상사의 직무역량 인식정도 및 제변수가 업무성과에 미치는 영향을 파악하기 결과는 다음과 같다.

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 대상자의 일반적 특성에서 연령은 20대가 91명(42.1%)으로 가장 많았고, 30대 71명(32.9%), 40대 40명(18.5%), 50대 14명(6.5%) 순이었다. 교육수준은 전문대 졸업이 95명(44.0%)로 가장 많았고, 전문대 졸업 후 학사편입 졸업이 58명(26.9%), 대학원 이상이 39명(18.1%), 4년제 졸업이 24명(11.0%) 순이었다. 종교는 천주교가 68명(31.5%)으로 가장 많았고, 기독교가 52명(24.1%), 불교가 6명(2.8%) 순이었고, 종교가 없는 경우가 90명(41.6%)이었다. 직위는 일반간호사가 189명(87.5%)로 가장 많았고, 주임(책임)간호사가 27명(12.5%) 순이었다. 결혼은 미혼이 137명(63.4%)으로 많았고,

기혼이 79명(36.6%)이었다. 근무경력은 1~5년이 75명(34.7%)으로 가장 많았고, 6~10년이 37명(17.1%), 11~15년이 28명(13.0%), 16~20년이 23명(10.6%), 21~25년이 19명(8.8%), 1년 미만과 26~30년이 각각 17명(7.9%) 순이었다(Table 1).

2. 역량강화, 상사의 직무역량 인식 및 업무성과 정도

간호사의 역량강화, 상사의 직무역량 인식 및 업무성과 정도는 Table 2와 같다. 역량강화는 5점 만점에 평균 평점 3.52점이었고, 상사의 직무역량 인식 정도는 3.74점, 업무성과는 3.80점이었다.

Table 1. General Characteristics of the Subject (N=216)

Characteristics	Categories	n (%)
Age (year)	20~29	91 (42.1)
	30~39	71 (32.9)
	40~49	40 (18.5)
	≥ 50	14 (6.5)
Education level	College	95 (44.0)
	College after bachelor	58 (26.9)
	Bachelor	24 (11.0)
	Master's degree	39 (18.1)
Religion	Protestant	52 (24.1)
	Catholicism	68 (31.5)
	Buddhism	6 (2.8)
	Have not	90 (41.6)
Position	Charge nurse	27 (12.5)
	Staff nurse	189 (87.5)
Marital status	Unmarried	137 (63.4)
	Married	79 (36.6)
Clinical career (year)	< 1	17 (7.9)
	1~5	75 (34.7)
	6~10	37 (17.1)
	11~15	28 (13.0)
	16~20	23 (10.6)
	21~25	19 (8.8)
	26~30	17 (7.9)

3. 일반적 특성에 따른 역량강화, 상사의 직무역량 인식 및 업무성과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 역량강화를 분석한 결과, 연령, 교육정도, 종교, 직위, 근무경력에서 유의한 차이가 나타났다. 직위는 주임(책임)간호사에서($t=3.927, p<.001$) 역량강도가 유의하였으며, 사후 검정 결과, 연령은 40대 군에서($F=10.609, p<.001$), 교육정도는 대학원 이상에서($F=3.189, p<.05$), 종교는 천주교에서($F=4.959, p<.01$), 근무경력 21~25년($F=5.714, p<.001$) 군에서 역량강화 정도가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(Table 3).

대상자의 일반적 특성에 따른 상사의 직무역량 인식 차이를 분석한 결과, 연령, 종교, 근무경력에서 유의한 차이가 나타났다. 사후 검정 결과, 연령은 40대 군에서($F=4.090, p<.01$), 종교는 천주교에서($F=5.044, p<.01$), 근무경력 16~20년($F=2.982, p<.001$) 군에서 상사의 직무역량 인식 정도가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(Table 3).

대상자의 일반적 특성에 따른 업무성과를 분석한 결과, 연령, 교육정도, 종교, 직위, 근무경력에서 유의한 차이가 나타났다. 직위는 주임(책임)간호사에서($t=6.587, p<.001$) 업무성과가 유의하였으며, 사후 검정 결과, 연령은 50대 군에서($F=28.863, p<.001$), 교육정도는 대학원 이상에서($F=11.391, p<.001$), 종교는 천주교에서($F=3.318, p<.05$), 근무경력 21년 이상($F=14.667, p<.001$) 군에서 업무성과가 유의한 것으로 나타났다(Table 3).

4. 역량강화, 상사의 직무역량 인식 및 업무성과 간 상관관계

간호사의 역량강화, 상사의 직무역량 인식 및 업무성과 간 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 업무성과는 역량강화($r=.639, p<.001$), 상사의 직무역량 인식($r=.501, p<.001$), 역량강화는 상사의 직무역량 인식($r=.629, p<.001$)과 통계적으로 유의한 순상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 2. Level of Nursing Competency Empowerment, Cognition of Job Competency of Boss and Work Performance

Variables	M±SD	Range	Minimum	Maximum
Nursing competency empowerment	3.52±0.36	1-5	2.49	4.59
Cognition of job competency of boss	3.74±0.51	1-5	2.00	5.00
Work performance	3.80±0.48	1-5	2.87	4.91

Table 3. Nursing Competency Empowerment, Cognition of Job Competency of Boss and Work Performance according to General Characteristics (N=216)

Characteristics	Categories	Nursing competency empowerment		Cognition of job competency of boss		Work performance	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	20~29 ^a	3.41±0.35	10.609	3.63±0.53	4.090	3.55±0.39	28.863
	30~39 ^b	3.51±0.36	(< .001)	3.76±0.54	(.008)	3.83±0.44	(< .001)
	40~49 ^c	3.77±0.27	c > a, b, d	3.96±0.43	c > a, b, d	4.22±0.37	d > a, b, c
	≥ 50 ^d	3.64±0.33		3.78±0.29		5.17±0.45	
Education level	College ^a	3.47±0.35	3.189	3.68±0.50	2.646	3.65±0.47	11.391
	College after bachelor ^b	3.49±0.38	(.025)	3.68±0.57	(.051)	3.79±0.44	(.000)
	Bachelor ^c	3.60±0.37	d > a, b, c	3.90±0.49		3.95±0.51	d > a, b, c
	Master ^d degree ^d	3.66±0.33		3.89±0.43		4.15±0.41	
Religion	Protestant ^a	3.47±0.35	4.959	3.53±0.57	5.044	3.72±0.51	3.318
	Catholicism ^b	3.66±0.30	(.002)	3.89±0.44	(.002)	3.96±0.46	(.021)
	Buddhism ^c	3.56±0.37	b > a, c, d	3.84±0.53	b > a, c, d	3.88±0.48	b > a, c, d
	Have not ^d	3.45±0.39		3.76±0.51		3.75±0.46	
Position	Charge nurse	3.74±0.29	3.927	3.92±0.40	1.941	4.22±0.33	6.587
	Staff nurse	3.49±0.36	(< .001)	3.71±0.52	(.054)	3.74±0.46	(< .001)
Marital status	Unmarried	3.46±0.34	1.061	3.68±0.51	1.428	3.65±0.40	3.762
	Married	3.63±0.37	(.304)	3.84±0.50	(.233)	4.05±0.49	(.054)
Clinical career (year)	< 1 ^a	3.46±0.48	5.714	3.74±0.47	2.982	3.57±0.42	14.667
	1~5 ^b	3.43±0.34	(.000)	3.61±0.51	(< .001)	3.55±0.40	(.000)
	6~10 ^c	3.44±0.35	f > a, b, c, d,	3.77±0.50	e > a, b, c, d,	3.74±0.42	f, g > a, b, c,
	11~15 ^d	3.47±0.33	e, g	3.63±0.65	f, g	3.90±0.46	d, e
	16~20 ^e	3.73±0.26		4.06±0.42		4.12±0.40	
	21~25 ^f	3.80±0.27		3.82±0.40		4.23±0.27	
	26~30 ^g	3.68±0.31		3.93±0.41		4.23±0.46	

5. 간호사들의 업무성과에 영향을 미치는 영향 요인

간호사들의 업무성과에 영향을 미치는 제변수의 요인을 검증하기 위하여 업무성과를 종속변수로 하고 2개의 독립변수와 일반적 특성 중 유의한 관련을 나타낸 연령, 교육, 종교, 직위, 근무경력(독립변수로 하여 더미(Dummy)변수로 처리하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다.

다중회귀분석을 실시한 결과, 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=51.347, p<.001$), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(R^2)는 .635나타나 63.5%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 업무성과에 가장 큰 영향력을 미치는 요인으로는 간호사의 역량강화($\beta=.334, p<.001$)였고, 그 다음으로는 상사의 직무역량 인식($\beta=.367, p<.001$)이었으며, 그 다음으로는 근무경력($\beta=.329, p=.001$)이었다.

논 의

간호사의 역량강화와 상사의 직무역량 인식정도가 업무성과에 미치는 영향요인 분석에 대한 논의는 다음과 같다.

본 연구에서 간호사의 역량강화는 5점 만점에 평균 평점 3.52점으로 나타났는데, 간호사의 역량은 보통 이상의 점수를 나타냈고, 4점 척도를 사용한 Ha와 Choi (2010)의 2.65점과 Chang, Cho와 Kwak (2006)의 2.69점을 5점 척도로 환산하여 비교해 보아도 높은 점수로 볼 수 있는데, 이는 지역대학병원도 인증평가와 더불어 각종 평가를 거치면서 간호사들의 역량이 한층 강화되고 높아진 것으로 볼 수 있다. 하지만 본 연구에서는 일개 병원만을 대상으로 하였기에 향후 여러 대학병원들을 중심으로 반복 연구가 필요한 부분이다 하겠다. 상사의 직무역량 인식 정도는 3.74점, 업무성과는 3.80점으로 각각 보통 이상의 점수를 나타냈지만, 상사의 직무역량에 대한 연

Table 4. Correlations among Variables

(N=216)

Variables	Nursing competency empowerment	Cognition of job competency of boss	Work performance
	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing competency empowerment	1		
Cognition of job competency of boss	.501 (< .001)	1	
Work performance	.639 (< .001)	.629 (< .001)	1

Table 5. The Effective Factors that Affect work Performance of Nurses

(N=216)

Variables	B	SE	β	t	p
Age	.041	.052	.080	0.791	.430
Education Level	.016	.026	.037	0.615	.539
Religion	.004	.013	.014	0.311	.756
Position	.072	.055	.087	1.314	.190
Clinical career	.088	.027	.329	3.231	.001
Nursing competency empowerment	.441	.069	.334	6.420	< .001
Cognition of job competency of boss	.347	.048	.367	7.188	< .001
$R^2=.647$, Adj. $R^2=.635$, $F=51.347$, $p<.001$					

Adj. R^2 =adjusted R square.

구가 거의 없어 비교가 어려운 실정이다. 본 연구대상자들의 특성이 57.9%가 30대 이상으로 연령이 높아 상사에 대해 호의적으로 높은 점수가 나온 것으로 해석된다. 이 부분에 대해서도 같은 연구도구로 반복 연구가 권장된다.

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 역량강화와 업무성과를 분석한 결과, 연령은 40대 군에서, 교육정도는 대학원 이상에서, 종교는 천주교에서, 직위는 주임(책임)간호사에서, 근무경력 21~25년에서, 역량강화 정도가 통계적으로 유의한 것으로 나타났는데, 이는 근무경력 21~25년에서, 역량강화 정도가 통계적으로 유의한 것으로 나타났는데, 이는 근무경력이 적은 젊은 간호사보다는 대학원교육을 받고, 종교가 있으면서 주임 이상의 간호사에서 간호역량이 강화되는 것으로 해석되며, 이는 연령과 근무경력이 많을수록, 교육수준이 높을수록 역량과 업무성과가 증가한다고 한 Kim과 Kim (1997)의 연구결과와 Chang 등(2006)의 결과와 유사한 것으로, 근무경력이 오래 될수록 임상경험이 풍부하고, 종교를 가지면서 정서적으로 안정되고, 병원 입사한 이후 학업을 지속적으로 하면서 석사 이상의 교육과정을 통하여 간호역량이 강화되고, 심각한 갈등이나 변화를 자신의 능력으로 해결할 수 있는 간호사의 특성에 따라 업무성과가 더 높은 것으로 보인다. 그러므로 간호사들의 일반적인 특성에 따라 개개인에 알맞는 역량강화로 업무성과가 향상될 수

있도록 차별화된 간호역량 강화 전략이 필요하다고 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 상사의 직무역량 인식 차이를 분석한 결과, 연령은 40대 군에서, 종교는 천주교에서, 근무경력 16~20년에서, 상사의 직무역량 인식 정도가 유의한 것으로 나타났다. 이는 Min과 Kim (2005)의 연구와 같이 본 연구에서도 병원에서 40대 군이 가장 활발하게 일하고 있는 세대로서, 병원 조직의 차세대 관리자가 될 수 있는 연령대인 근무경력 16년에서 20년 사이에 해당하는 40대 군의 연령대에서 상사에 대한 직무역량에 관심있게 생각하고 또한 인식하고 있는 것으로 해석된다. 하지만 본 연구의 대상자들이 소속된 의료기관에서는 40대 군이 승진을 앞두고 있는 군이 될 수 있지만, 언제 승진하고 어느 관리자가 어떤 관리 층에 해당하는지는 조직의 규모와 성격에 따라 차이(Kim, Lee, Jang, & Ha, 2000)가 있다는 점을 감안해야 할 것이다. 또한, 간호사의 역량 개발은 이들을 직접적으로 지휘, 감독하는 수간호사나 간호팀장(과장), 즉, 간호사들의 상사에 해당하는 간호관리자의 역할과 책임이라 할 수 있다. 간호관리자들은 간호사들을 통해 간호단위의 효과나 환자 결과를 얻어내기 때문에 간호사의 역량과 상사들의 역량에 따라 간호조직 전체의 역량이 증폭되기도 하고 감소되기도 한다(Byeon & Jang, 2000). 그래서 간

호조직은 간호사나 그들의 상사들의 간호역량이 풍부하길 원하고, 그 결과는 직접적으로 업무성과와도 직결된다.

간호사의 역량강화, 상사의 직무역량 인식 및 업무성과 간의 상관관계는 통계적으로 유의한 순상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 간호역량과 업무성과 간의 유의한 순상관계를 나타낸 Ha와 Choi (2010)의 연구결과와 일치하는 것으로 직급에 상관없이 간호사의 간호역량이 높을수록 업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

다중회귀분석을 실시한 결과, 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며, 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(R^2)는 .635로 나타나 63.5%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 업무성과에 가장 큰 영향력을 미치는 요인으로는 역량강화로 나타났으며, 그 다음으로는 상사의 직무역량 인식정도와 근무경력이었다. 이는 Min 등(2010)의 연구와 유사한 결과이고, 간호역량에는 자아개념과 연령, 근무경력 등이 영향을 미친다는 Kim, Choi와 Sung (2010)과 Chang 등(2006)의 연구결과와도 간접적으로 지지하는 결과이다. 간호역량은 조직의 특성에 따라 다르나 Drenkard와 Cohen (2004)은 비판적 사고, 의사소통, 사정, 간호기술과 자원 관리 등이라고 하였으며, Sullivan, Bretschneider와 Macausland (2003)은 간호사의 직무만족, 동기부여, 이직, 환자 간호의 질 등에 영향을 미친다고 주장하고 있는데, 이러한 변인들은 간호업무성과에 영향을 미치는 요인들이라고 할 수 있으므로 간호역량에 영향을 미치는 이러한 요인들은 간호업무성과에 간접적인 영향요인이라 할 수 있다. 그러므로 간호관리자 즉, 간호사의 상사의 역할을 효과적으로 수행하기 위해서는 조직의 특성에 적합한 간호역량을 규명하고, 이를 개발하기 위해 체계적으로 준비하고 각각의 개개인에 알맞은 역량강화 프로그램을 개발하는 것이 필요하다. 신규간호사들은 업무에 익숙하지 못하므로, 자신의 역량에 대해서도 과소평가할 수 있으며, 선배들의 역량마저도 평가하기 두려울 수 있기에 신규간호사들은 상사에 대한 직무역량 평가에 대해선 관심 갖기가 어렵고, 상사에 대해 평가 자체를 내리기가 두려운 것으로 인식하므로, 근무경력이 20년 이상 되면서, 승진을 앞두고 있고, 다른 사람의 역량과 업무의 흐름에 관심을 두고 역할능력이 최대화 될 때, 비로소 상사의 직무와 역량에 대해 관심을 가지고 인식하는 것으로 해석된다.

이에 일반간호사나 승진을 앞두고 있는 경력간호사 모두 간호사 개개인의 역량에 대해 관심을 가지고 적극적으로 업무와 대인관계에 필요한 역량강화에 힘쓸 때 비로소 간호현장에서도 업무성과로 연결 될 수 있을 것이라고 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사들의 역량강화와 상사의 직무역량 인식정도가 업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위하여 G광역시 소재 C대학병원의 간호사 220명을 대상으로 2011년 9월 1일부터 9월 10일까지 약 10일간 자료수집 하였다. 측정도구로는 간호사의 역량강화는 Lee (2000), 상사의 직무역량 인식정도는 Choi (2006), 업무성과는 Park (1989)의 측정도구를 사용하였으며, 수집된 자료는 SPSS/WIN 16.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, ANOVA, Scheffé test, Multiple regression을 사용하여 분석하였다.

본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 간호사의 역량강화는 5점 만점에 평균 평점 3.52점이었고, 상사의 직무역량 인식 정도는 3.74점, 업무성과는 3.80점이었다.

둘째, 대상자의 일반적 특성 중 연령은 40대 군에서, 교육 정도는 대학원 이상에서, 종교는 천주교에서, 직위는 주임(책임)간호사에서, 근무경력 21~25년 군에서 역량강화 정도가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 상사의 직무역량 인식은 연령은 40대 군에서, 종교는 천주교에서, 근무경력 16~20년 군에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한, 대상자의 일반적 특성에 따른 업무성과는 연령은 50대 군에서, 교육 정도는 대학원 이상에서, 종교는 천주교에서, 직위는 주임(책임)간호사에서, 근무경력 21년 이상 군에서 업무성과가 유의한 것으로 나타났다.

셋째, 간호사의 역량강화, 상사의 직무역량 인식 및 업무성과 간의 상관관계는 통계적으로 유의한 순상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = .501 \sim .639, p < .001$).

넷째, 업무성과에 가장 큰 영향력을 미치는 요인으로는 역량강화($\beta = .334, p < .001$)가 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 그 다음으로는 상사의 직무역량 인식정도($\beta = .367, p < .001$)였으며, 그 다음은 근무경력($\beta = .329, p = .001$) 등이었으며, 전체 63.5%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 이상의 결과에서 간호사의 역량강화와 상사의 직무역량 인식 정도, 근무경력이 업무성과에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으므로, 임상현장에서 간호사의 역량강화를 위한 교육 시 신규간호사와 경력간호사의 근무경력에 알맞은 차별화된 역량강화 교육 프로그램이 필요하며, 수간호사나 간호팀장에 해당하는 상사들의 직무역량 인식도 함께 강화시켜 병원조직의 효율적인 운영과 경영성과를 향상시킬 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 다양한 간호사 집단을 대상으로 향후 추가적인 연구가 필요함을 제시하며, 간호사의 역량강화를 더 구체적으로 시킬 수 있는 관련요인을 파악하고 관리할 수 있는 환경조성과 전략이 필요함을 제언한다.

REFERENCES

- Benner, P. (1982). Issues in competency-based testing. *Nursing outlook*, 30(5), 303-309.
- Byeon, H. S., & Jang, K. S. (2000). A study on the nursing managerial competency of head nurses in general hospitals. *Chonnam Journal of Nursing Sciences*, 5(1), 135-150.
- Campbell, B., & Mackay, G. (2001). Continuing competence: An Ontario nursing regulatory program that supports nurses and employers. *Nurs Adm Q*, 25(2), 22-30.
- Chang, Y. H., Cho, Y. S., & Kwak, M. J. (2006). A study of factors related nursing competency in nurses. *Clinical Nursing Research*, 12(1), 7-19.
- Choi, K. J. (2006). *A study on effect of job characteristics on job satisfaction moderated by individual competency*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.
- Corbin, J. (1993). Competencies for electronic information services. *The Public-Access Computer Systems Review*, 4(6), 17-25.
- Drenkard, K., & Cohen, E. (2004). Clinical nurse leader: Moving toward future. *The Journal of Nursing Administration*, 34(6), 257-260.
- Ha, N. S., & Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 286-294.
- Jang, K. S. (2000). *A Study on establishment of clinical career development model of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Kim, I. S., Lee, M. H., Jang, K. S., & Ha, N. S. (2000). *Nursing management*. Seoul, Hyunmoonsa.
- Kim, S. I., & Kim, J. A. (1997). A study on nursing unit culture, efficiency on nursing performance, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 3(2), 17-40.
- Kim, S. J., Choi, M. S., & Sung, K. W. (2010). Variables affecting competency of nurses in nursing homes. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 12(1), 29-39.
- Lee, Y. H. (2000). *a study on the effectiveness of empowerment approach: About the self support program of community welfare center*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Min, S., & Kim, H. S. (2005). Correlation between perception of nurses about transformational leadership and nursing performance. *Daehan Journal of Business*, 18(2), 871-885.
- Min, S., Jeong, Y. J., Kim, H. S., Rho, I. S., Ha, Y. H., Kim, E. A., et al. (2010). The effect of organizational tendency on work performance: Focusing on welfare facilities for the aged. *Daehan Journal of Business*, 23(5), 2609-2628.
- Northcott, N. (1977). Reflections on performance. *Nursing Times*, 93(26), 49-52.
- Park, S. A. (1989). *An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Park, S. J. (2007). *A Study on the leisure life and job products by 5 day work week system: Focused on civil servants in Gyeongryong and Nonsan City*. Unpublished doctoral dissertation, Konyang University, Daejeon.
- Queen, V. A. (1995). Performance evaluation: Building blocks for credentialing and career advancement. *Nurs Manage*, 26(9), 52-57.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sullivan, J., Bretschneider, J., & Macausland, M. P. (2003). Designing a leadership development program for nurse manager. *The Journal of Nursing Administration*, 33(10), 544-549.
- Sung, Y. H., & Jeong, J. H. (2006). Defining the core competencies of the nurses in a tertiary hospital and comparing different units based on their respective characteristics. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 76-93.
- Yu, G. W., Min, S., Ha, Y. J., Na, S. S., & Kim, H. S. (2009). The influence of nurses' perceived organizational culture type on organization efficiency at the public health center. *Daehan Journal of Business*, 22(1), 525-550.
- Zhang, Z., Luk, W., Arthur, D., & Wong, T. (2001). Nursing competencies: Personal characteristics contributing to effective nursing performance. *Journal of Advanced Nursing*, 33(4), 467-474.