

임상간호사의 리더-구성원 교환관계와 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향

김정아¹ · 박정숙²

부산대학교병원 간호사¹, 고신대학교 간호대학 부교수²

The Impact of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment on Nursing Work Performance in Clinical Nurses

Kim, Jung Ah¹ · Park, Jung Suk²

¹Nurse, Department of Nursing, Pusan National University Hospital, Busan

²Associate Professor, Collage of Nursing, Kosin University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to examine the effects of the leader-member exchange and organizational commitment on their nursing work performance of clinical nurses. **Methods:** This study participants included 213 nurses working at a tertiary hospital in B city in south Korea. Data were collected by self-reported questionnaires and included leader-member exchange, organizational commitment and nursing work performance. The data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one way ANOVA, Pearson's correlation coefficients and multiple regression analyses with IBM SPSS 18.0 program. **Results:** The significant predictors of nursing work performance were organizational commitment ($\beta=.25, p<.001$), clinical career ($\beta=.21, p=.002$), relationship with colleagues ($\beta=.20, p=.001$), contribution as a sub-area of leader-member exchange ($\beta=.17, p=.005$), clinical career in current department ($\beta=.13, p=.049$), and religion ($\beta=.12, p=.031$). These variables explained 33.2% of the variance in nursing performance. **Conclusion:** It is suggested to highlight the importance of nursing work performance and to develop and execute the nursing intervention program for enhancing leader-member exchange relationships and organizational commitment on the basis of appropriate career management for nurses and the enhancement of relationships with colleagues.

Key Words: Hospitals; Nurses; Leadership; Organizations; Work performance

서 론

1. 연구의 필요성

최근의 병원경영 환경은 빠르게 다변화하며 미래에 대한 불

확실성이 증가하고 있다. 또한 건강 소비자의 요구가 급증하고 병원 간의 경쟁이 심화되는 환경 속에서 의료서비스의 질을 향상시키고, 업무성과를 높이는 것은 모든 병원이 해결해야 할 최우선 과제이다[1]. 병원은 전문화된 인력의 집약체로 업무나 보상에 대한 관리가 어렵고 전체 비용에서 인건비가 차지하는

주요어: 병원, 간호사, 리더십, 조직, 업무성과

Corresponding author: Park, Jung Suk

College of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea.
Tel: +82-51-990-3978, Fax: +82-51-990-3970, E-mail: cooler1978@kosin.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김정아의 석사학위논문 축약본임.

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

Received: Jun 4, 2019 | Revised: Aug 1, 2019 | Accepted: Dec 24, 2019

비중이 약 40% 내외로 다른 산업에 비해 상대적으로 높게 나타나며[2], 그 중에서도 환자를 최 일선에서 간호하고 있는 간호사는 병원조직 인력의 50% 가까이를 차지하고 있다[3]. 이러한 간호사의 적절한 간호업무수행 태도는 병원조직의 성과로 직결되므로 간호 인력의 효율적인 관리를 통하여 간호업무성과를 극대화시킬 수 있다면 간호실무의 발전뿐만 아니라 병원전체의 발전에도 크게 기여 할 것이다[4].

간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하며 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도이다[5]. 간호업무성과의 저하는 업무상의 생산성과 효율성 저하, 의욕상실 등으로 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없게 된다[6]. 그러므로 양질의 간호와 간호업무성과 향상에 영향을 미치는 다양한 요인을 파악하는 것이 중요한데, 이중 간호사의 조직몰입이 향상되면 직무만족, 업무수행능력 및 조직의 생산성과 효율성이 좋아지는 것을 나타냈다[7].

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직 구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다[8]. 간호사의 조직몰입은 간호조직의 주요 목표와 가치를 긍정적으로 평가하여 조직에 소속감과 충성심을 가지고 조직의 발전을 위하여 공헌하며 조직의 목표달성을 돕고[9], 또한, 간호사의 조직몰입이 높으면 간호업무성과를 향상시키는 것으로 나타났[10].

리더-구성원 교환관계(Leader-Member Exchange)는 집단 내 리더와 구성원 간의 교환관계 수준을 나타내는 개념으로, 리더와 구성원 간의 업무 관계에서 구성원이 리더의 배려, 협조, 신뢰를 지각하는 정도를 말한다[11]. 리더-구성원 교환관계의 질이 높은 구성원은 조직이 원하는 가치와 목표를 받아들이게 되고 조직을 위한 충성과 신뢰도가 높아지게 되어 결국 조직성과 향상에 영향을 미치게 된다[12]. 또한 리더-구성원 교환관계의 질이 좋을수록 구성원의 업무성과가 높게 나타났다[13].

간호사의 간호업무성과에 대한 선행연구를 살펴보면, 일반적인 특성으로는 연령, 결혼유무, 학력, 임상경력, 근무형태에 따라 간호업무성과 정도의 차이를 보였다[14,15]. 관련 변수들로는 조직몰입[10], 사회적 지지[16], 간호근무환경[17], 직무만족[18] 등이 간호업무성과에 영향을 미친다는 연구가 있다. 하지만 조직의 효율성을 높여 조직의 성과를 향상시킬 수 있는 구성원의 직무태도와 관련된 리더-구성원 교환관계, 조직몰입이 임상간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 보는 연구는 부족한 실정이었다.

이에 본 연구에서는 임상간호사의 리더-구성원 교환관계,

조직몰입 및 간호업무성과를 확인하고 이들 변인들 간의 관계를 규명하고자 하며, 또한 임상간호사의 간호업무성과에 미치는 영향요인을 확인함으로써 임상간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위한 방안을 마련하는 데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 리더-구성원 교환관계와 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직몰입, 간호업무성과 정도를 파악한다.
- 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직몰입 및 간호업무성과 정도의 관계를 파악한다.
- 대상자의 간호업무성과 정도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 리더-구성원 교환관계와 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

B광역시 소재한 1개의 상급종합병원에서 주간간호사가 배치된 간호단위에서 3개월 이상 근무하고 있는 간호사로 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 자발적으로 연구에 참여하기를 서면으로 동의한 자로 하였다.

본 연구의 표본 크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였고, 다중회귀분석에서 유의수준 α 는 .05, 효과 크기(f^2)는 중간 크기인 0.15, 검정력(1- β)은 95%, 예측요인 12개로 계산하였을 때 184명이었다. 탈락률 15%를 고려하여 220명을 대상으로 하였다. 배부한 설문지 220부 모두 회수(회수율 100%)되었으며, 불충분한 응답 설문지 7부를 제외하고 213부(응답율 96.8%)를 최종 자료분석에 이용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서는 구조화된 질문지를 사용하였다. 질문지의 구성은 리더-구성원 교환관계 12개 문항, 조직몰입 15개 문항, 간호업무성과 17개 문항, 일반적 특성 16개 문항 등 총 60개 문항으로 구성되었다.

1) 리더-구성원 교환관계(Leader-Member Exchange, LMX)

본 연구에서는 Liden과 Maslyn [19]의 리더-구성원 교환관계 도구를 Han 등[20]이 간호사에 맞게 수정한 도구를 사용하였다. 원저자와 도구를 수정한 저자 모두에게 도구 사용에 대한 허락을 득한 후 사용하였다. 정서적 애착 3개 문항, 헌신 3개 문항, 공헌의욕 3개 문항, 전문성 존경 3개 문항으로 총 12개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 측정하며 점수가 높을수록 리더와의 관계의 질이 좋은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .89였고, Han 등[20]의 연구에서 Cronbach's α 는 .95 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .94였다.

2) 조직몰입(Organizational Commitment)

본 연구에서는 Mowday 등[21]이 개발한 조직몰입설문지(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 Kim [22]이 변안한 도구를 사용하였다. 원저자와 도구를 변안한 저자 모두에게 도구 사용에 대한 허락을 득한 후 사용하였다. 총 15개 문항으로 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 측정하며 부정문항은 역환산하였고 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .90이었고, Kim [22]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이였으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .83이었다.

3) 간호업무성과(Nursing Performance)

본 연구에서는 Ko 등[23]이 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 원저자에게 도구 사용에 대한 허락을 득한 후 사용하였다. 이 도구는 업무수행능력 7개 문항, 업무수행태도 4개 문항, 업무수준향상 3개 문항, 간호과정적용 3개 문항으로 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 측정하며 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .92 이었으며, 본 연구에서

Cronbach's α 는 .91이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 B광역시 소재 K대학교 기관생명윤리위원회의 심의승인(KU-IRB 2017-0057-01)을 받은 후 2017년 8월 7일부터 동년 9월 12일까지 실시하였다. 자료수집방법은 먼저 B광역시 소재 K대학교의 기관생명윤리위원회의 심의승인 후 P대학병원의 간호 부서장 및 병동 수간호사의 승인을 받아 진행하였다. 그리고 연구자가 선정기준에 맞는 대상자에게 연구의 목적과 방법, 설문내용을 충분히 설명한 후 서면 동의를 받고, 구조화된 설문지와 밀봉봉투를 제공한 후에 직접 기입하도록 하였으며, 작성된 설문지는 개인이 각각의 봉투에 밀봉하고 연구자가 직접 회수하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였고, 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA, Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직몰입, 간호업무성과 정도는 최솟값, 최댓값, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직몰입 및 간호업무성과 정도와의 관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에서 성별은 여자가 98.6%(210명), 남자가 1.4%(3명)이었다. 연령별로는 26~30세 미만이 52.2%(111명)로 가장 많았고, 결혼상태는 미혼이 82.6%(176명), 종교는 ‘없다’가 63.4%(135명), 최종학력은 4년제 졸업이 79.3%(169명)으로 가장 많았다. 대상자의 임상경력 5년 미만이 56.8%(121

명)로 가장 많았고, 현 부서근무경력은 2~5년 미만이 38.0%(81명)로 가장 많았고, 근무부서는 내과계 근무가 54.5%(116명), 근무형태는 교대근무가 97.7%(208명)이 가장 많았다. 연봉은 3,500~4,000만원 미만이 29.1%(62명), 급여수준의 만족도는 불만족이 58.7%(125명), 간호직 만족도는 만족이 71.8%(153명), 동료와의 관계는 '좋은 관계'가 77.0%(164명), 병원의 자

기개발지원은 만족이 68.5%(146명)로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도는 인구사회학적 특성 중에서는 연령($F=11.25, p<.001$), 종교($t=2.67, p=.008$), 최종학력($F=5.09, p=.007$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 임상경력($F=12.00, p<.001$), 현 부서근무경력($F=9.53, p<.001$), 연봉($F=6.31, p<.001$), 급여수준 만족도($t=3.32, p=.001$),

Table 1. Difference of Nursing Performance according to General Characteristics

(N=213)

Variables	Categories	n (%)	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Male	3 (1.4)	69.66±7.50	1.65 (.099)
	Female	210 (98.6)	62.70±7.22	
Age (year)	< 26 ^a	38 (17.8)	59.73±7.18	11.25 (< .001) a,b < c
	26 to < 30 ^b	111 (52.2)	62.00±6.74	
	≥ 30 ^c	64 (30.0)	66.00±7.10	
Marital status	Unmarried	176 (82.6)	62.56±7.07	-1.02 (.305)
	Married	37 (17.4)	63.91±8.09	
Religion	Yes	78 (36.6)	64.52±7.14	2.67 (.008)
	No	135 (63.4)	61.80±7.16	
Level of education	College ^a	33 (15.5)	60.09±6.22	5.09 (.007) a < c
	University ^b	169 (79.3)	63.01±7.39	
	Graduate school ^c	11 (5.2)	67.72±4.64	
Clinical career (year)	< 5 ^a	121 (56.8)	60.94±6.91	12.00 (< .001) a < c
	5 to < 10 ^b	83 (39.0)	64.79±6.88	
	≥ 10 ^c	9 (4.2)	69.44±6.98	
Clinical career in current department (year)	< 2 ^a	75 (35.2)	60.56±6.89	9.53 (< .001) a, b < c
	2 to < 5 ^b	81 (38.0)	62.69±7.17	
	≥ 5 ^c	57 (26.8)	65.91±6.81	
Working department	Medicine part	116 (54.5)	62.72±7.60	0.25 (.776)
	Surgery part	83 (39.0)	62.68±6.59	
	Emergency room	14 (6.5)	64.14±8.37	
Type of duty	Three shift work	208 (97.7)	62.69±7.21	1.37 (.171)
	Fixed shift work	5 (2.3)	67.20±8.40	
Annual salary (10,000 won)	< 3,500 ^a	36 (16.9)	60.08±7.34	6.31 (< .001) a, b < e
	3,500 to < 4,000 ^b	62 (29.1)	61.03±6.18	
	4,000 to < 4,500 ^c	50 (23.4)	63.10±7.44	
	4,500 to < 5,000 ^d	31 (14.6)	64.06±7.39	
	≥ 5,000 ^e	34 (16.0)	67.32±6.45	
Satisfaction of salary level	Satisfied	88 (41.3)	64.72±6.63	3.32 (.001)
	Dissatisfied	125 (58.7)	61.44±7.39	
Nursing satisfaction	Satisfied	153 (71.8)	63.79±6.73	3.24 (.001)
	Dissatisfied	60 (28.2)	60.28±7.95	
Relationship with colleagues	Good relationship	164 (77.0)	64.15±6.79	5.29 (< .001)
	Common relationship	49 (23.0)	58.26±6.96	
Support for self development	Satisfied	146 (68.5)	63.26±7.04	1.36 (.175)
	Dissatisfied	67 (31.5)	61.80±7.66	

간호직 만족도($t=3.24, p=.001$), 동료와의 관계($t=5.29, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 연령은 30세 이상 군이 26세 미만 군과 26~30세 미만 군보다, 최종학력은 대학원 이상 군이 3년제 졸업인 군보다, 임상경력은 10년 이상 군이 5년 미만 군보다, 현부서근무경력은 5년 이상 군이 2년 미만 군과 2~5년 미만 군보다, 연봉은 5,000만원 이상 군이 3,000~3,500만원과 3,500~4,000만원 군보다 간호업무성과 정도가 높게 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직몰입, 간호업무성과의 정도

대상자의 리더-구성원 교환관계 정도는 평균평점이 3.59±0.67점으로 나타났다. 이를 하위영역별로 살펴보면 전문성 존경 평균평점이 3.82±0.75점으로 가장 높았으며, 그 다음은 공헌의욕 평균평점이 3.56±0.68점, 헌신 평균평점이 3.53±0.85점 순으로 나타났다. 가장 낮은 것은 정서적 애착으로 평균평점이 3.44±0.77점이었다. 대상자의 조직몰입 정도는 평균평점이 3.02±0.41점으로 나타났다. 대상자의 간호업무성과의 정도는 평균평점이 3.69±0.42점으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직몰입 및 간호업무성과 정도의 관계

대상자의 리더-구성원 교환관계 정도와 간호업무성과 정도는 $r=.20 (p=.003)$ 로 약한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 리더-구성원 교환관계의 하위영역과 간호업무성과 정도의 상관관계를 살펴보면, 전문성 존경($r=.14, p=.041$), 공헌의욕($r=.27, p<.001$), 헌신($r=.17, p=.010$)과는 약한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

조직몰입 정도와 간호업무성과 정도는 $r=.35 (p<.001)$ 로

중간 정도의 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 간호업무성과 정도에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 리더-구성원 교환관계, 조직몰입과 일반적 특성에서 간호업무성과에 유의한 차이를 보였던 연령, 종교, 최종학력, 임상경력, 현 부서근무경력, 연봉, 급여수준 만족도, 간호직 만족도, 동료와의 관계를 가변수 처리하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 정규성 검토와 등분산 검정을 실시하여 회귀분석의 전제조건을 충족 여부를 확인하였으며, 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson값을 확인한 결과, 1.80로 자기상관의 문제가 없었으며, 공차한계 범위는 .652~.937, 분산팽창계수가 1.068~1.534로 나타나 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다.

대상자의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직몰입($\beta=.25, p<.001$)이고, 그 다음으로 임상경력($\beta=.21, p=.002$), 동료와의 관계($\beta=.20, p=.001$), 리더-구성원 교환관계의 하위영역인 공헌의욕($\beta=.17, p=.005$), 현 부서근무경력($\beta=.13, p=.049$), 종교($\beta=.12, p=.031$)의 순으로 나타났으며, 전체 설명력은 33.2%였다(Table 4).

Table 3. Correlation between Leader-Member Exchange, Organizational Commitment, and Nursing Performance (N=213)

Variables	Nursing performance	
	r	p
Leader-member exchange	.20	.003
Professional respect	.14	.041
Contribution	.27	< .001
Loyalty	.17	.010
Affect	.13	.053
Organizational commitment	.35	< .001

Table 2. Level of Leader-Member Exchange, Organizational Commitment, and Nursing Performance (N=213)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Leader-member exchange	3.59±0.67	1.75	5.00	1~5
Professional respect	3.82±0.75	2.00	5.00	1~5
Contribution	3.56±0.68	1.33	5.00	1~5
Loyalty	3.53±0.85	1.00	5.00	1~5
Affect	3.44±0.77	1.33	5.00	1~5
Organizational commitment	3.02±0.41	1.60	4.13	1~5
Nursing performance	3.69±0.42	2.35	5.00	1~5

Table 4. Influencing Factors on Nursing Performance

(N=213)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	35.51	3.25		10.90	< .001
Organizational commitment	0.29	0.07	.25	4.10	< .001
Clinical career (year)	0.52	0.17	.21	3.07	.002
Relationship with colleagues [†]	3.52	1.01	.20	3.47	.001
Leader-member exchange Contribution	0.62	0.22	.17	2.84	.005
Clinical career in current department (year)	0.42	0.21	.13	1.98	.049
Religion [†]	1.89	0.87	.12	2.17	.031
Adj. R ² =.332, F=18.57, p< .001					

[†]Dummy variable (Relationship with colleagues: 1=Good relationship, 0=Common relationship; Religion: 1=Yes 0=No).

논 의

본 연구는 임상간호사를 대상으로 리더-구성원 교환관계, 조직몰입, 간호업무성과 정도와 그 관계를 확인하고, 간호업무성과에의 영향요인을 규명하기 위하여 시도된 연구이며, 본 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 임상간호사의 간호업무성과 정도는 평균평점이 3.69±0.42점으로 중간보다 높게 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Lee [17]의 연구와 종합병원에 근무하는 중환자실 간호사를 대상으로 한 Son 등[15]의 연구결과와 유사하게 나타났다. 다른 도구를 사용하여 2차병원 신규간호사를 대상으로 한 Min과 Park [24]의 연구에서의 평균평점이 3.71±0.48점과도 유사하게 나타났다. 이와 같이 간호사의 간호업무성과 정도가 병원 규모와 근무부서에 따라 차이가 나타나지 않은 것은 측정도구가 간호업무성과를 객관적으로 평가하기 보다는 간호사 개인의 주관적인 평가로 이루어진 결과로 생각되어진다. 따라서 간호사의 병원 규모와 근무부서의 특성에 맞는 객관적인 간호업무성과 측정도구의 개발 및 반복연구가 필요할 것이다.

임상간호사의 리더-구성원 교환관계 정도는 평균평점이 3.59±0.67점으로 중간보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 한 Min 등 [25]의 연구결과에서 리더-구성원 교환관계 정도의 평균평점인 3.45±0.53점과 유사하게 나타났다. 본 연구에서 임상간호사의 리더-구성원 교환관계가 비교적 높게 나타난 것은 리더인 수간호사와 구성원인 간호사는 같은 간호단위에 근무하면서 동일한 목표를 가지고, 환자의 생명과 관련된 업무를 수행하고 있으므로 물리적, 정신적으로 밀접한 관계를 맺고 있다. 또한

수간호사의 관리·감독 하에서 근무하고 있는 간호사들은 수간호사에 대한 심리적 걱정 및 의리 또는 배려 등의 다양한 요인들이 연구에 영향 요인으로 작용했다고 생각되어진다. 따라서 수간호사와 임상간호사 간의 리더-구성원 교환관계의 질을 파악하는 매우 연구가 부족하므로 반복연구가 필요할 것이다. 리더-구성원 교환관계의 하위영역 별로 살펴보면 전문성 존경영역의 점수가 타 영역보다 높게 나타났고 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Jun과 Kim [26]의 연구에서도 유사한 경향을 보였다. 다른 하위영역보다 전문성 존경이 높게 나타난 것은 간호업무가 전문적인 이론과 임상실무지식이 필요한 영역이므로 수간호사가 가지고 있는 간호업무에 대한 전문적인 지식과 기술을 높게 평가한 것으로 사료된다. 또한, 본 연구에서는 정서적 애착이 가장 낮게 나타났으므로 같은 간호단위에서 한 팀을 이루어 근무하는 수간호사와 임상간호사의 정서적 유대감을 높일 수 있는 프로그램 개발이 필요할 것이다.

임상간호사의 조직몰입 정도는 평균평점이 3.02±0.41점으로 중간 정도로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 6개의 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Koh [9]의 연구와 상급종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 한 Jeon 과 Koh [27]의 연구에서 유사하게 나타났다. 이러한 조직몰입은 기업의 경영정책이나 개인의 능력과 같이 많은 변수의 영향을 받고 있으므로[28], 조직몰입을 높이기 위해서는 개인과 조직의 가치 일치 정도가 중요하다[24]. 그러므로 병원 경영이나 정책 결정 시 조직의 일원이 과정에 참여 할 수 있도록 하고, 원활한 의사소통 시스템 적용과 조직에 몰입할 수 있는 적절한 보상체계를 통해 조직몰입을 높이는 것이 필요하다.

임상간호사의 간호업무성과 정도에 영향을 미치는 가장 예측력이 높은 요인은 조직몰입이었고, 그 다음으로 임상경력,

동료와의 관계, 리더-구성원 교환관계의 하위영역인 공헌의욕, 현 부서근무경력, 종교의 순으로 나타났다. 전체적으로 간호업무성과를 33.2% 설명하는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입 정도가 높고, 임상경력 및 현 부서근무경력이 높을수록, 동료와의 관계가 원만하게 유지되며, 수간호사에 대한 공헌의욕이 높고, 종교를 가지고 있는 경우 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 작용한다는 것이다. 각각의 변수에 대한 선행연구를 살펴보면 먼저, 조직몰입은 조직에 대한 애착, 동일시, 충성심 정도를 나타내는 것으로 지방의료원 간호사를 대상으로 한 Oh와 Wee [10]의 연구에서 조직몰입이 간호업무성과에 영향요인임을 확인하였다. 한편, 조직몰입은 임상경력과 직위가 높아지면서 임상에 적응하게 되고, 조직의 핵심에서 중요한 사결정을 할 기회가 많아지면서 직무나 조직에 대한 강한 책임감을 가지게 되므로 조직몰입이 높아진다[29]. 즉, 연령, 경력, 직위의 많고 높음 정도는 조직몰입과 관계가 있으므로[9] 임상간호사에 대한 적절한 경력관리와 합리적인 승진시스템을 구축하고, 병원 경영이나 정책 결정 시 조직의 일원이 과정에 참여할 수 있도록 하고, 원활한 의사소통 시스템 적용과 조직에 몰입할 수 있는 적절한 보상체계를 통해 조직몰입을 높이는 것이 필요하다. 이러한 임상간호사의 조직몰입을 높이는 전략이 간호업무성과를 향상시키는데 매우 중요한 역할을 할 것으로 생각된다.

대상자의 일반적 특성 중 임상경력과 현 부서근무경력이 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Mun과 Kim [30]의 연구에서 임상경력이 간호업무성과의 영향요인으로 나온 결과와 일치하며, Park과 Chung [31]의 연구에서 근무경력이 간호업무성과의 유의한 영향요인으로 나타난 결과와도 일치하였다. 이는 임상경력과 현 부서근무경력이 높을 경우 경력이 쌓이게 되면서 본인의 업무에 대한 전문성과 숙련도가 높아지고, 자신의 업무에 대해 자신감을 가지게 되면서 간호업무성과에 유의한 영향요인으로 작용한 것으로 보인다. 그러므로 임상간호사가 경력을 지속적으로 유지할 수 있는 적절한 보상과 승진관리 체계가 마련되고, 효율적인 경력관리 프로그램을 개발하여 경력간호사의 역량을 강화하고, 부서전환배치 시 간호사의 전문성을 고려할 필요성이 있을 것으로 생각된다.

또한 대상자의 일반적 특성 중 동료와의 관계가 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 Choi 등 [18]의 연구에서 직무 만족의 하위영역인 동료와의 관계 만족이 간호업무성과에서 가장 중요한 요인임을 밝힌 결과와 일치하였다. 즉, 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 수간호사와

의 관계도 중요하지만 그것보다 바쁘고 힘든 간호현장에서 자신을 신뢰하고 지지해주는 동료와의 관계가 중요한 역할을 하는 것으로 보인다. 그러므로 동료와의 관계를 긍정적이며 상호 시너지 효과를 발휘할 수 있도록, 직장 내 괴롭힘이나 태움이 없는 분위기 조성 및 부서 내 체계적인 의사소통 매뉴얼과 병원의 직원계발 프로그램 등의 운영이 필요할 것이다.

리더-구성원 교환관계가 직접적인 영향요인으로 작용하지 않았지만 하위영역인 공헌의욕이 간호업무성과의 영향요인으로 나타났다. 공헌의욕은 수간호사의 업무 목표 달성을 위해 규정된 업무상의 일을 기꺼이 하며, 수간호사를 위해 최선을 다해 일하기를 주저하지 않는다는 것이다[19]. 이러한 수간호사와의 업무 수행을 통해 간호업무성과가 향상될 수 있으므로 공헌의욕이 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 작용한 것으로 보인다. 또한, 대상자의 일반적 특성 중 종교가 영향요인으로 작용한 것은 인간의 생명과 관련된 업무를 하는 간호업무 특성상 간호사는 윤리적 딜레마를 경험하는 상황에 자주 놓이게 된다. 이때 심리적 지지 역할을 하는 종교를 가지고 있는 것이 힘든 간호업무환경에서 대처요인으로 작용하고 간호업무성과에 유의한 영향을 미친 것으로 사료된다. 향후 간호업무성과의 질적인 향상을 위해 관련된 다양한 변인들이 규명될 수 있도록 반복연구가 필요할 것이다.

본 연구에서는 조직의 효율성을 높여 조직의 성과를 향상시킬 수 있는 구성원의 직무태도와 관련된 리더-구성원 교환관계, 조직몰입이 임상간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하였는데 연구의 의의가 있다. 그러나 일부 지역의 1개 상급종합병원 간호사를 편의표집 하였기에 일반화하는 데에 주의를 기울여야 한다.

결론 및 제언

본 연구는 임상간호사를 대상으로 리더-구성원 교환관계, 조직몰입, 간호업무성과 정도를 파악하고 이들 변인의 관계를 확인하고 리더-구성원 교환관계와 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하여, 간호업무성과를 향상시키는 방안 마련을 위해 수행되었다.

본 연구의 결과 간호사의 리더-구성원 교환관계 정도가 좋을수록 간호업무성과 정도가 높았고, 조직몰입 정도가 높을수록 간호업무성과 정도가 높았다. 간호사의 간호업무성과에 가장 큰 영향력을 미치는 요인은 조직몰입이었고, 그 다음으로 임상경력, 동료와의 관계, 리더-구성원 교환관계의 하위영역인 공헌의욕, 종교, 현 부서근무경력의 순으로 나타났다. 따라서

임상간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 간호사를 위한 적절한 경력관리 및 동료와의 관계 증진을 바탕으로 리더-구성원 교환관계와 조직몰입을 증진시키기 위한 프로그램 개발 및 적용이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구의 제한점은 일부 지역의 1개 상급종합병원 간호사를 대상으로 편의표집 하였으므로 연구의 결과를 일반화하는데 한계가 있으므로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 간호사의 리더-구성원 교환관계와 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향에 대한 반복연구를 제언한다.

둘째, 병원과 부서특성에 따른 객관적인 평가가 가능한 간호업무성과 측정도구개발이 필요하다.

셋째, 임상간호사의 리더-구성원 교환관계와 조직몰입을 높이고, 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 프로그램 개발 및 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. Park WS. The relationship between leadership, empowerment, and nursing performance. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2002;8(2):335-46.
2. Lee W. A study on the improvement of hospital human resource management for the achievement of organizational objectives. *Journal of the Korean Hospital Association*. 2006;35(2):73-83.
3. Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2011;17(4):391-401. <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
4. Han SS, Kwon SB, Kim MS, Kim JA, Kim YS, Kim IS, et al. *Advanced nursing management and leadership*. Seoul: Koonja; 2006. p. 167-83.
5. Yoon AJ. A study on organizational characteristics and efficiency on work performance. [dissertation]. Daegu: Daegu University; 1995. p. 1-150.
6. Ahn MK. The effect of nurse's job stress on health practice behavior. [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2003. p. 1-49.
7. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: A multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2008;62(1):41-52. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x>
8. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee organization linkage. The psychology of commitment absenteeism, and turnover. London: Academic Press Inc; 1982. p. 20-7.
9. Koh MS. A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2003;9(3):315-27.
10. Oh HS, Wee H. Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2016;22(5):507-17. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.507>
11. Graen GG, Uhi-Bien M. Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*. 1995;6(2):219-47. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
12. Ahn BJ, Cha MS. The effect of leader-member exchange on organizational citizenship behavior: moderating effect of employment form and mediating effect of commitment in Navy. *Korean Journal of Business Administration*. 2013;26(9):2453-75.
13. Kim JS, Yong SH, Ryou KD, Sung YM. The impact of leader-member exchange (LMX) on employees' creativity, and task performance focusing on the mediating effects of information sharing and job involvement. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2017;17(1):363-77. <https://doi.org/10.5392/jkca.2017.17.01.363>
14. Im SI, Park J, Kim HS. The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):274-82.
15. Son YJ, Lee YA, Sim KN, Kong SS, Park YS. Influence of communication competence and burnout on nursing performance of intensive care units nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*. 2013;20(3):278-88. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.3.278>
16. Lee AS, Yoon CG, Park JK. Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):283-9. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>
17. Lee SI, Lee EJ. Effect of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *Journal of Wellness*. 2016;11(4):267-76. <https://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267>
18. Choi JY, Kim EK, Kim SY. Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(4):426-36.
19. Liden RC, Maslyn JM. Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*. 1998;24(1):43-72. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(99)80053-1)
20. Han MR, Gu JA, Yoo IY. Influence of workplace bullying and leader-member exchange on turnover intention among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(4):383-93. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.383>

21. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-47.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
22. Kim KJ. An empirical study on the turnover decision process model. [master's thesis]. Seoul: Korea University; 1986. p. 1-100.
23. Ko YK, Lee TW, Lim JY. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(3):286-94.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
24. Min SY, Park JS. The influence of job stress and resilience on nursing performance of new nurses In secondary hospitals. *Journal of Digital Convergence*. 2017;15(11):297-305
25. Min S, Kim HY, Kim EA. The controlling effect of LMX in relationship between leadership and organizational commitment of nurses. *Korean Journal of Business Administration*. 2011: 286-94.
26. Jun HS, Kim MS. Influence of leader-member exchange and organizational commitment on organizational citizenship behavior in nursing organization. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(1):97-107.
27. Jeon KD, Koh MS. Comparative study of emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational performance of clinical nurses in Korea. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2014;20(4):446-54.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.446>
28. Lee MH, Moon HK. A critical review of organizational commitment literature in Korea: challenges and future research directions. *Korean Academy of Organization and Management*. 2014;38(2):143-221.
29. Moon SJ, Han SS. The prediction factor on organizational commitment of the nurse. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2009;15(1):72-80.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2009.15.1.072>
30. Mun MY, Kim MY. Influence of teamwork skill and decision making competency on nursing work performance. *Journal of the Korean Data and Information Science Society*. 2016;27(5): 1361-73. <https://doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.5.1361>
31. Park JH, Chung SK. Influence of emotional labor, communication competence and resilience on nursing performance in university hospital nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(10):236-44.
<https://doi.org/10.5762/kais.2016.17.10.236>