



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 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](#) 

간호학 석사학위 논문

임상간호사의 사회적 지지와
간호업무성과와의 관계

아주대학교 대학원

간호학과

우혜진

임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계

지도교수 유 미 애

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함.

2014년 2월

아주대학교 대학원

간 호 학 과

우 혜 진

우혜진의 간호학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 유미애 (인)

심사위원 박지원 (인)

심사위원 송미숙 (인)

아주대학교 대학원

2013년 12월 13일

감사의 글

30대의 마지막 겨울을 보내면서 논문이라는 큰 산을 넘고 있습니다.

석사과정동안 힘들고 힘든 시간들이였고 산 하나를 넘으면 또 다른 산이 앞에 있는 느낌이었습니다. 이제 저 아래 산 입구의 평지가 보입니다.

2년이라는 시간을 잘 보낼 수 있게 저를 지지해 주신 모든 분들께 감사의 인사를 전합니다.

지도 교수님 유미애 교수님! 감사합니다. 부족하고 서툰 저에게 매번 꼼꼼히 논문 지도해 주시고 교수님의 지도로 저의 연구가 마무리 될 수 있었습니다. 그리고 잘 할 수 있을 거라는 믿음을 주신 박지원 교수님과 송미숙 교수님께 감사의 마음을 전합니다.

사랑하는 아주대 병원 11층 동병동 식구들에게 감사의 인사를 전합니다. 학교생활로 힘들어 할 때 저에게 지지와 격려를 해주신 최순자 수선생님과 후배들, 병동 1팀 박연옥 팀장님께 감사의 마음을 전합니다.

늦게 시작한 공부로 힘들다고 할 때마다 같이 들어주고 힘이 되어준 사랑하는 가족들과 저의 소심이들, 학교 동기들이 있어서 힘을 낼 수 있었습니다.

30대의 마지막을 논문과 졸업으로 마무리 할 수 있도록 지지와 격려를 주신 모든 분들께 감사의 마음을 드립니다.

2013년 12월 우혜진 올림

국문 요약

임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계

본 연구는 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계를 파악하여 임상에서 사회적 지지의 중요성을 확인하고 간호업무성과 향상을 위한 중재개발을 위한 기초자료를 제공하기 위함이다.

본 연구는 경기도 소재 일개 대학병원에서 근무하는 간호사 160명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 2013년 9월 2일부터 2013년 9월 8일까지 자료를 수집하였다. 연구도구는 박지원(1985)이 개발한 기능적 사회적 지지측정 도구를 김경희(2008)가 수정·보완한 도구와 Van de Ven과 Ferry(1980)의 개인성과의 구성요소에 기초하여 고유경, 이태화와 임지영(2007)이 개발한 간호업무성과 도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0을 이용하여 분석하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 임상간호사의 사회적 지지 정도는 최대 5점에 평균 3.44 ± 0.48 점으로 나타났으며, 하부영역 중 정보적 지지가 평균 3.53 ± 0.55 점으로 가장 높았고, 정서적 지지 평균 3.42 ± 0.50 점, 물질적 지지 평균 3.41 ± 0.60 점, 평가적 지지 평균 3.38 ± 0.57 점 순으로 나타났다. 임상간호사의 간호업무성과 정도는 최대 5점에 평균 3.64 ± 0.41 점으로 나타났으며, 하부영역중 업무수행능력 평균 3.72 ± 0.47 점으로 가장 높았고, 업무수준향상 평균 3.67 ± 0.49 점, 업무수행태도 평균 3.59 ± 0.47 점, 간호과정적용 평균 3.51 ± 0.56 점 순으로 나타났다.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령, 결혼, 최종학력, 총 임상경력, 현부서 임상경력, 직위에 따라 유의한 차이가 있었으며, 사회적 지지는 총 임상경력에서만 유의한 차이가 있었다.
3. 사회적 지지와 간호업무성과는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 사회적 지지 하부영역과 간호업무성도 유의한 양의 상관관계를 보였다.
4. 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 사회적 지지가 높을수록 일반간호사보다 책임간호사가 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 통해 사회적 지지와 간호업무성과는 유의한 상관관계가 있으며 사회적 지지는 간호업무성과 영향에 미치는 요인으로 나타났다. 따라서 임상 간호사의 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하다.

핵심어 : 간호업무성과, 임상간호사, 사회적 지지

차 례

| | |
|------------------------------|-----|
| 국문요약 | i |
| 차례 | iii |
| 표 차례 | v |
| 그림 차례 | v |
| | |
| I. 서론 | 1 |
| A. 연구의 필요성 | 1 |
| B. 연구 목적 | 3 |
| C. 용어 정의 | 3 |
| | |
| II. 문헌고찰 | 5 |
| A. 사회적 지지 | 5 |
| B. 간호업무성과 | 7 |
| C. 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계 | 9 |
| | |
| III. 연구 방법 | 11 |
| A. 연구 설계 | 11 |
| B. 연구 대상 | 11 |
| C. 연구 도구 | 12 |
| D. 자료수집 방법 | 14 |
| E. 자료분석 방법 | 15 |

| | |
|---|----|
| IV. 연구 결과 | 16 |
| A. 대상자의 일반적 특성 | 16 |
| B. 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과 정도 | 18 |
| C. 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지와 간호업무성과의 차이 | 20 |
| D. 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계 | 24 |
| E. 간호업무성과에 영향을 미치는 요인 | 25 |
| V. 논의 | 26 |
| VI. 결론 및 제언 | 30 |
| 참고문헌 | 33 |
| 부 록 | 38 |
| Abstract | 42 |

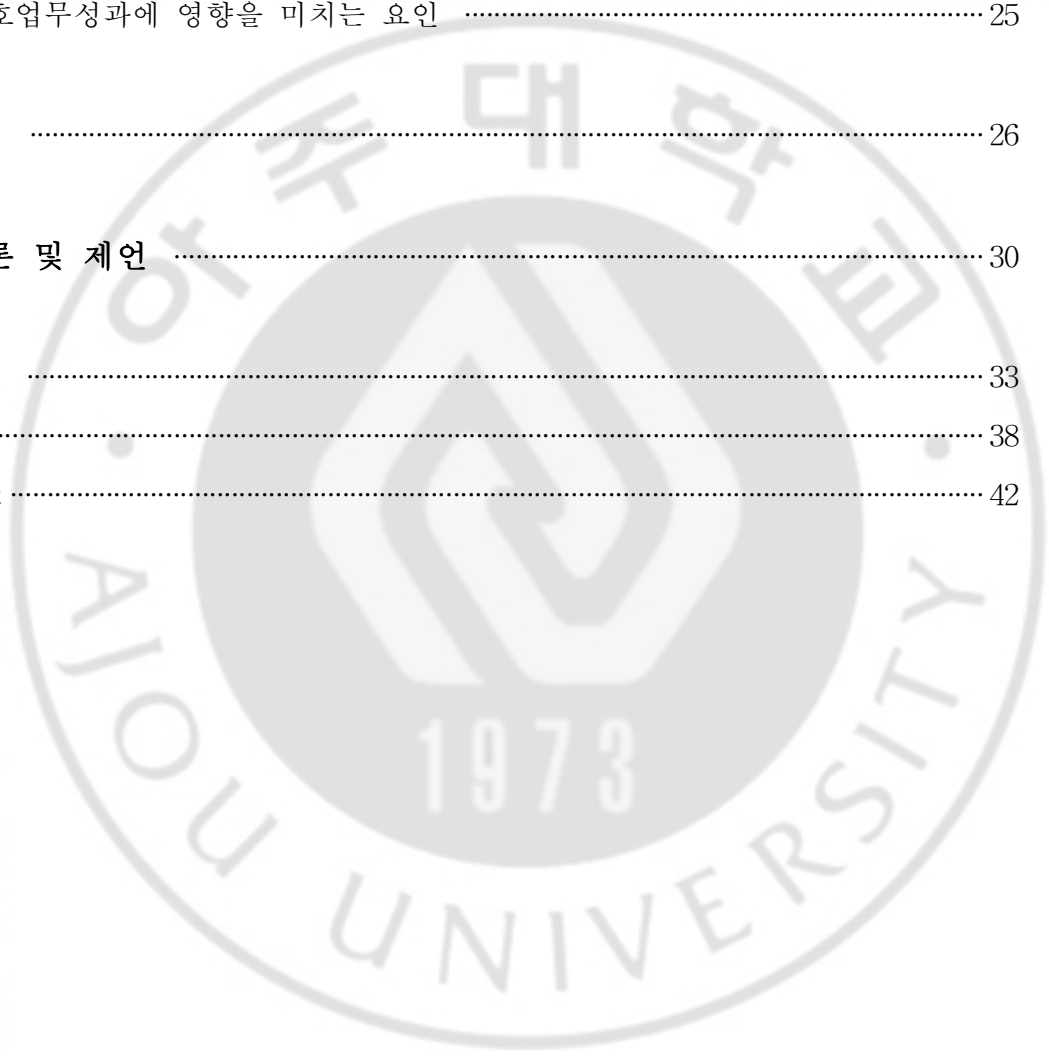


표 차례

| | |
|--|----|
| <표 1> 대상자의 일반적 특성 | 17 |
| <표 2> 대상자의 사회적 지지 정도 | 18 |
| <표 3> 대상자의 간호업무성과 정도 | 19 |
| <표 4> 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지의 차이 | 21 |
| <표 5> 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이 | 23 |
| <표 6> 사회적 지지와 간호업무성과의 편상관관계 | 24 |
| <표 7> 간호업무성과 영향요인 | 25 |

그림 차례

| | |
|--------------------------|----|
| <그림 1> 사회적 지지 하부영역 | 11 |
|--------------------------|----|

I. 서론

A. 연구의 필요성

의료 환경의 국제화, 개방화가 가속화되고 건강소비자의 요구도가 높아지면서 병원은 조직경쟁력을 높이기 위해 의료서비스의 향상과 업무효율성을 중요시하게 되었다(홍서희, 2009). 발전하는 의료 서비스의 환경 속에서 간호사는 병원경영의 개선을 위해 전문적 업무 지식과 정보 습득을 지속적으로 요구받고 있고, 소비자인 환자의 요구 또한 지속적으로 높아져 업무량과 강도가 증가하고 있다(고유경과 강경화, 2006). 또한 병원내 특수한 근무환경과 3교대 근무 형태, 여러 직종들 간의 팀 워크, 동료 간호사와의 갈등 등으로 인해 업무 과정 중에 스트레스와 정신적 긴장들을 경험하게 되고, 이러한 업무 스트레스와 정신적 긴장은 그 서비스를 받는 환자의 치료와 서비스 질에 결정적인 영향을 미치게 된다(이안생, 윤치근과 박진규, 2012).

사회적 지지는 업무관련 스트레스와 정신적 긴장의 대처방안으로 다양한 관계를 맺는 간호사들에게 중요한 지지체이다(이안생 등, 2012; 홍서희, 2009). 사회적 지지란 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원이다(Cohen & Hoberman, 1983). 즉, 한 개인이 의미 있는 사회적 대상으로부터 제공되는 존경, 애정, 신뢰, 관심, 경청 등의 정서적 지지는 환경으로부터 경험되는 스트레스를 감소시키거나 배제하여 환경에 잘 적응할 수 있도록 기여하는 것을 의미한다. 간호업무의 특성상 의미 있는 조직의 지지, 동료간호사의 지지, 상사 간호사의 지지 등의 관리자로부터 경험되는 관심과 애정, 신뢰감 등의 사회적 지지는 긍정적 감정을 불러일으킴으로써 간호사의 긴장감 해소와 안정감에 영향을 미칠 수 있다(김정희, 현

미열과 김숙영, 2009). 따라서 간호사가 지각하는 사회적 지지는 자신의 신체적, 정신적 건강 뿐 아니라 간호업무성과에도 영향을 미칠 수 있다.

간호업무성과는 간호사가 대상자인 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되어지는 제반활동과 관련된 업무의 실제적인 집행을 의미하며, 간호에 있어서 간호업무성과에 대한 관심은 간호의 질적 향상과 간호전문직 발전에 중요한 핵심 과제로 대두되고 있다(조경희, 2003). 간호업무성과의 저하는 업무상의 생산성과 효율성의 저하, 의욕상실, 간호대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기시켜 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없으며, 간호발전의 저해를 가져오고 병원경영에 있어서도 많은 손실을 초래하게 된다(안미정, 2003). 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 업무성과에 영향을 미치는 다양한 요인에 대해 지속적인 관심이 필요하다.

업무 생산성 및 심리적 만족에 긍정적 영향을 미치는 사회적 지지에 대한 선행 연구들은 주로 직무스트레스, 우울, 감정노동, 소진, 이직의도, 직무만족, 조직몰입과 조직시민행동(고종욱과 염영희, 2003; 김정희 등, 2009; 김하자, 2011; 한수정, 2010)에 초점을 맞추고 있어 간호업무성과의 관계에 대해 간과하는 측면이 있다.

이에 본 연구는 사회적 지지와 간호 실무에서의 간호업무성과의 관계를 살펴봄으로써 병원내 인적자원관리의 방안으로 간호사의 사회적 지지를 높이는 프로그램의 개발의 필요성을 확인하고, 궁극적으로는 간호업무성과 향상을 위해 사회적 지지를 높일 수 있는 직무환경을 조성하기 위함이다.

B. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계를 확인하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과 정도를 파악한다.
- 2) 임상간호사의 일반적 특성에 따른 사회적 지지와 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 3) 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계를 파악한다.
- 4) 임상간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

C. 용어정의

1) 사회적 지지

(1) 이론적 정의

개인의 삶에서 스트레스를 경험하는 상황에 노출되었을 때 중요한 타인으로부터 제공받은 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 도움의 정도를 의미한다(Norbeck, Lindsey & Carrier, 1981).

(2) 조작적정의

본 연구에서는 박지원(1985)이 개발한 기능적 사회적 지지측정 도구를 김경희(2008)가 수정, 보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

2) 간호업무성과

(1) 이론적 정의

간호업무성과는 간호사가 대상자인 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되어지는 제반활동과 관련된 업무의 실제적인 집행을 의미한다(조경희, 2003).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Van de Ven과 Ferry(1980)의 개인성과의 구성요소에 기초하여 고유경, 이태화와 임지영(2007)이 개발한 간호업무성과 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.



II. 문헌고찰

A. 사회적 지지

사회적 지지는 우리가 의지할 수 있는 사람, 우리를 돌봐주고 사랑하고 가치 있다는 것을 알게 해주는 사람의 존재 또는 이용 가능성이며(Kaplan, Cassel & Gore, 1977), 개인의 삶에서 스트레스를 경험하는 상황에 노출되었을 때 중요한 타인으로부터 제공받는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 도움의 정도를 의미한다(이순림, 2013 재인용). 사회적 지지는 1970년대 중반 예방 심리학이 대두되면서 주목받기 시작하였는데 개인의 생활환경과 자아정체감을 안정되게 해주어 결국 자신을 긍정적으로 평가하게 하고 이를 통해 조절감을 경험할 수 있는 기초를 제공하고, 스트레스 반응에 대해 개인차를 설명하는 중요한 요인이라고 하였다(Cohen & Will, 1985). 또한 스트레스의 원인이 되는 요인을 개인이 스스로 통제할 수 있도록 하며, 스트레스의 부정적인 영향에 저항할 수 있는 능력을 키워준다(Cohen, Towbes, & Flocco, 1988; Thoits, 1986).

사회적 지지는 간접적으로 지각된 지지와 직접적으로 지각된 지지로 나누어지며 그 중 간접적으로 지각한 사회적 지지는 구성원을 통해 제공받을 수 있다고 기대하는 것으로 존경, 애정, 신뢰, 관심, 경험의 행위를 포함하는 정서적 지지, 개인의 문제를 대처하는데 있어 이용할 수 있는 정보적 지지, 일을 대신해 주거나 물건을 제공하는 등 필요시 직접적으로 돕는 행위인 물질적 지지, 자신의 행위를 인정해 주거나 부정하는 자기 평가와 관련된 정보를 전달하는 평가적 지지의 네 범주로 구분된다. 직접적으로 지각한 사회적 지지는 지각하는 정도 및 욕구의 충족 정도를 받

영해 주는 자신의 사회관계에 있어서 유대감, 자신감, 신뢰감에 대한 지각정도라 하였다(박지원, 1985).

사회적 지지는 대상자의 부정적 정서인 심리적 불안과 부담감을 견디도록 하는 자원이 되며(서미아, 강희선과 이한주, 2001), 신체적 건강, 우울 자살 등에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(김정선과 신경림, 2004). 또한 스트레스를 야기시키는 부정적인 요소를 감소시키고 건강에 영향을 미치는 요소들을 통제하여 정신 건강을 보호하는 과정이다(사회적 지지 연구회, 2002). 조직 수준에서의 사회적 지지는 스트레스 예방관리 전략 또는 조절변인 중 하나라 할 수 있다(박영호와 김정인, 2000). 따라서, 사회적 지지는 스트레스 강도를 완충하고 타인에 의해 제공되는 자원으로 심리적 적응에 도움을 주고 문제해결에 대한 도전을 받아들이도록 강화시키며, 스트레스 인지의 부정적 효과를 줄이고 중재하는 기능을 수행하는 변수라 할 수 있다(강소영, 2005; 박지원, 1985).

사회적 지지에 대한 간호사를 대상으로 한 선행연구들을 살펴보면, 직장 내 동료나 상사와의 관계에서 사회적 지지는 간호사의 우울 정도에 영향을 준다고 하였으며(김혜숙, 2006) 보험심사 간호사가 지각하는 사회적 지지는 자기효능감을 증진시키고 소진에 영향을 준다고 하였다(김경희, 2008). 또한 자아탄력성과 우울수준에 영향을 미치며(이안생 등, 2012), 병원간호사의 소진에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다(이순림, 2013). 또한, 간호사의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 사회적 지지는 매개효과가 있었으며(고종욱과 염영희, 2003) 감정노동과 소진 및 이직의도와의 관계에서 사회적 지지는 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다(김인순, 2009; 백다원, 2012).

이와 같이 사회적 지지는 스트레스 발생을 예방할 뿐 아니라 그 강도를 완화시켜 긍정적인 작용을 하고 있음을 알 수 있다.

B. 간호업무성과

간호업무성과란 간호사가 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반활동과 관련된 업무의 실제적인 집행이며, 대상자가 적절한 간호를 제공받았는가를 확인하여 간호의 질을 평가하는 것이다(송지영, 2009; 조경희, 2003). 또한, 특정기간 동안 간호사가 그들의 임무를 얼마나 잘 수행해왔는지를 평가하는 것으로, 병원의 생산성과 양질의 간호서비스를 보장하기 위한 중요한 전략이다(배경옥, 2007 재인용).

즉, 간호업무성과는 간호대상자가 적절한 간호를 제공받았는가를 확인하는 것으로서, 간호의 질에 대한 평가이며, 전문직 발전에 중요한 과제이다(양정숙, 2004).

최근 보건의료 서비스의 질적인 면에 관심이 집중되면서 간호의 질적 향상과 간호전문직 발전의 중요한 핵심과제로 간호업무성과에 대한 중요성이 대두되었다(최은정, 2010). 이러한 변화에 따라 좋은 간호 서비스의 제공을 위해서는 환자의 요구와 과학적 지식에 근거한 간호가 필요하며 이를 위해 간호 관리자는 간호사의 지식 수준, 업무수행능력, 태도 등을 정확히 파악하여 이들의 능력을 발전시키고 나아가 간호조직의 능력을 향상시키기 위해서 공정하고 객관적인 정확한 평가를 해야 한다(심미영, 2005). 그러나 간호조직은 의료기관 전 분야에 걸쳐 다양한 활동에 개입되어 있어 간호사의 업무성과를 측정, 평가하기 위해서는 이들의 다양한 활동의 복잡한 측면을 반영할 수 있는 여러 측면이 고려되어야 한다(배주영, 2008).

간호업무성과 측정의 기준은 학자마다 다양하며 측정의 방법에 있어서도 여러 가지 어려운 점이 있는데 간호업무를 보다 객관적으로 측정할 수 있는 도구 개발의 필요성에 따라 간호업무를 업무수행능력, 업무수행태도, 업무수준향상 및 간호과정 적용을 포함하여 업무의 양과 질을 포함하는 간호업무성과 측정도구를 개발하여 간호사의 개인성과와 관련된 요인 탐색을 시도한 바가 있다(고유경 등, 2006).

또한, 간호업무성과의 저하는 업무상의 생산성과 효율의 저하, 의욕상실, 간호 대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기 시켜 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없으며 간호사 개인의 안녕을 위협하여 정상적인 신체기능의 이상을 초래하여 간호발전의 저해를 가져오고 병원경영에 있어서도 많은 손실을 초래하게 된다고 하였다(안미정, 2003).

간호업무성과에 대한 선행연구들을 살펴보면, 정서지능이 높은 간호사가 간호업무성과가 높았고(김경숙, 2005), 일반간호사의 조직 내 의사소통 유형과 직무만족도가 높을수록(반영란, 2008; 서이아, 2003), 문제중심 대처를 잘 할수록 간호 업무성과가 높은 것으로 나타났다(최은정, 2010). 간호업무성과에 따른 간호관리자의 리더십에 관한 연구를 살펴보면 감성 리더십은 업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(양정숙, 2004), 셀프리더십과 의사소통 점수가 높아질수록 간호업무성과도 유의하게 높은 것으로 나타났다(임순임, 2011). 간호관리자의 변혁적 리더십 중에서 카리스마가 간호업무 성과에 가장 큰 영향을 미친다고 하였다(박원숙, 2002; 배경옥 2007; 최순자, 2003).

이상과 같이 임상간호사의 간호업무성과의 영향을 미치는 요인은 정서지능이 높고, 의사소통 유형과 직무만족도, 문제중심 대처를 잘하는 간호사일수록 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 또한, 간호관리자의 리더십이 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타나 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 개인적 변인과 환경적 변인이 서로 상호작용하고 있음을 보여주고 있다.

C. 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계

간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 사회적 지지는 업무수행시 감정표현에서 야기되는 부정적 효과를 상대적으로 적게 하면서 조직입장에서 직접관리가 가능한 변수이며(김인순, 2009), 환경으로부터 경험되는 스트레스를 감소시키거나 배제하여 환경에 잘 적응할 수 있도록 기여하는 것을 의미하며 생산성 및 심리적 만족에 긍정적인 영향을 미친다(이안생 등, 2012).

간호사의 사회적 지지에 관한 연구는 심리적 반응, 자아 존중감, 또는 직무만족 등의 영향에 맞춰서 이루어져 왔으며, 자아존중감이 낮은 간호사 집단에서 사회적 지지와 우울과 유의한 관련성이 있다고 하였다(김현숙, 2009; 김혜숙, 2006). 또한, 다른 의료직과의 역할 갈등, 대인관계에서 오는 갈등 및 열악한 근무조건과 환경, 대상자들의 다양한 욕구 등으로 인한 스트레스를 경험하게 되고 이러한 업무스트레스는 간호업무성과에 영향을 미치며(박은경, 2010), 병원 간호사의 소진에 영향을 주는 요인으로 사회적 지지가 높을수록 소진이 낮게 나타났다(이순림, 2013).

사회적 지지와 간호업무성과와의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면, 사회적 지지, 자아탄력성과 간호업무성과와의 관계에서 임상간호사의 사회적 지지와 자아탄력성은 간호업무성과와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 사회적 지지와 자아탄력성이 높은 군일수록 간호업무성과가 높게 나타났다(이안생 등, 2012). 같은 부서 내 동료의 사회적 지지가 높을수록 업무스트레스 낮고, 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다(AbuAlRub, 2004).

이상과 같이 사회적 지지는 조직 내에서 조절할 수 있는 변수로 생산성 및 심리적 만족에 긍정적인 영향을 미치며 간호업무성과와의 관계에 영향을 미치는 중요한 변수라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성

과의 관계를 확인하고 간호업무성과 향상을 위한 중재개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.



II. 연구방법

A. 연구 설계

본 연구는 임상 간호사들의 사회적 지지와 간호업무성과와 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

B. 연구 대상자

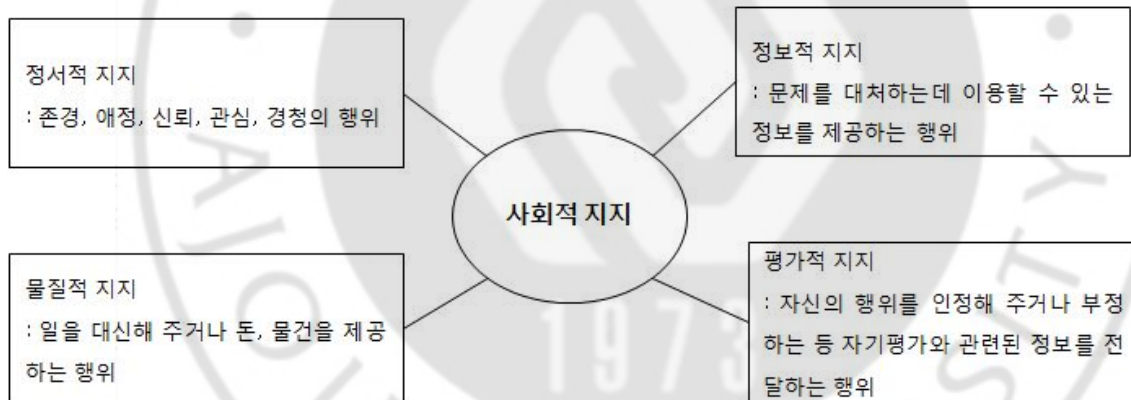
본 연구의 대상자는 경기도 소재 일개 대학 병원에서 근무하는 간호사로 대상자 수는 G-power program을 활용하여 유의수준 .05, 효과크기 .30, 검정력 .95 으로 했을때 최소 134명이 필요로 되나 탈락률 고려하여 160명을 편의추출하였다. 최종 대상자는 7명을 제외한 153명이었으며 대상자 선정 기준은 다음과 같다.

- 1) 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여하기로 서면 동의를 한 자
- 2) 내과계 병동, 외과계 병동, 중환자실, 수술실, 응급실에 근무하는 자
- 3) 직위가 일반간호사 또는 주임(책임) 간호사인 자
- 4) 임상경력 만 1년 이상인 자

C. 연구 도구

1) 사회적 지지

사회적 지지는 박지원(1985)이 개발한 기능적 사회적 지지측정도구를 김경희(2008)가 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 간접적으로 지각한 사회적 지지를 측정하는 이 도구는 정서적 지지 9문항, 정보적 지지 7문항, 물질적 지지 2문항, 평가적 지지 5문항으로 총 23문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점의 5점 Likert 척도로 되어 있으며 점수가 높을수록 사회적 지지가 높은 것을 의미한다. 김경희(2008)의 연구에서 Cronbach’s $\alpha = .98$ 이었으며, 본 연구의 Cronbach’s $\alpha = .96$ 이었다.



<그림 1> 사회적 지지 하부영역

2) 간호업무성과

간호업무성과는 고유경 등(2007)이 개발한 간호업무성과 측정도구로 사용하였다. 이 도구는 업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정 적용 3문항으로 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 아니다’ 1점의 5점 Likert 척도로 측정하며 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. 고유경 등(2007)의 연구에서 Cronbach’s $\alpha = .92$ 이었으며, 본 연구의 Cronbach’s $\alpha = .92$ 이었다.



D. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 기관 연구 윤리심의위원회(AJIRB-SBR-SUR-13-171) 심의를 받은 후 진행하였다. 자료수집 기간은 2013년 9월 2일부터 9월 8일까지였다.

연구자가 경기도 소재 일 종합병원 간호부에 방문하여 연구목적과 절차에 대해 설명하고 승인을 득한 후 수행되었다. 연구 참여에 동의한 간호사 160명을 대상으로 자가보고형 설문지를 배부하였다. 각 설문지는 연구 목적과 배경 등에 대한 설명이 첨부된 연구 참여 동의서와 함께 배부되었으며, 연구 참여에 동의한 간호사는 동의서에 자필서명 후 설문조사에 응하였다.

수집된 자료는 익명으로 처리되며 연구 목적으로만 사용되고, 연구 참여는 자발적인 것으로 개인적인 비밀을 보장 받을 수 있으며 동시에 본 연구에 동의한 경우라도 언제든지 철회할 수 있음을 설명하였다.

설문지 배부 방법은 연구자가 각 간호단위를 직접 방문하여 수간호사에게 연구 목적과 방법을 설명하고 설문지를 일괄 배부 하였다. 대상자들이 설문에 솔직하게 응답할 수 있도록 하기 위해 익명으로 응답한 후에 설문지를 넣을 수 있는 회수용 봉투를 제공하였다. 설문지 회수는 간호사들이 회수용 봉투에 넣은 것을 해당병동 수간호사의 도움을 받아 연구자가 직접 회수 하였다. 설문 응답에 대한 감사의 표시로 대상자에게 답례품을 제공하였다. 총 160부의 설문지가 회수되었으며, 응답이 불충분한 7부를 제외한 총 153부를 최종 분석에 사용하였다.

E. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 18.0을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 일반적 특성에 따른 사회적 지지와 간호업무성과의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였다.
- 3) 사회적 지지와 간호업무성과의 관계는 Pearson correlation coefficient를 구하였다.
- 4) 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 이용하였다.

IV. 연구결과

A. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은 30.1세였고 연령은 26~30세 이하가 62명(40.5%)로 가장 많았고, 결혼상태는 미혼이 97명(63.4%)이었다. 종교는 무교가 87명(56.9%)이었으며, 교육정도는 4년제 졸업이 70명(45.8%), 3년제 졸업 55명(35.9%), 대학원 이상 28명(18.3%)이었다. 총 임상경력은 5년 미만이 89명(58.2%), 현 부서에서의 임상경력은 5년 미만이 89명(58.2%)으로 가장 많았으며, 직위는 일반간호사가 85명(55.6%)이었으며, 근무부서는 특수부서(중환자실, 응급실, 수술실)가 79명(51.6%)이고, 병동 근무자 74명(48.4%)으로 나타났다<표 1>.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=153)

| 특성 | 구분 | 실수(%) | 평균±표준편차 |
|------------------|----------------------|----------|------------|
| 연령 (세) | 25세 이하 | 33(21.6) | 30.11±5.41 |
| | 26~30세 | 62(40.5) | |
| | 31~35세 | 28(18.3) | |
| | 36세 이상 | 30(19.6) | |
| 결혼상태 | 미혼 | 97(63.4) | |
| | 기혼 | 56(36.6) | |
| 종교 | 있다 | 66(43.1) | |
| | 없다 | 87(56.9) | |
| 최종학력 | 전문대졸 | 55(35.9) | |
| | 대졸 | 70(45.8) | |
| | 대학원졸 이상 | 28(18.3) | |
| 총 임상경력 (년) | 5년 미만 | 64(41.8) | 7.52±5.43 |
| | 5년 이상~10년 미만 | 42(28.1) | |
| | 10년 이상 | 47(30.7) | |
| 현 부서 임상경력 (년) | 5년 미만 | 89(58.2) | 5.11±4.10 |
| | 5년 이상~10년 미만 | 42(27.5) | |
| | 10년 이상 | 22(14.4) | |
| 직위 | 일반간호사 | 85(55.6) | |
| | 책임간호사 | 68(44.4) | |
| 근무부서 | 일반병동 (내과, 외과병동) | 74(48.4) | |
| | 특수부서(중환자실, 응급실, 수술실) | 79(51.6) | |

B. 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과 정도

1) 사회적 지지 정도

임상간호사가 지각하는 사회적 지지정도는 최대 5점에서 평균 3.44 ± 0.48 점으로 나타났다. 사회적 지지의 4개의 하부영역을 살펴보면 정보적 지지가 평균 3.53 ± 0.55 점으로 가장 높았고, 평가적 지지는 평균 3.38 ± 0.57 점으로 가장 낮았다 <표 2>.

<표 2> 대상자의 사회적 지지 정도

(N=153)

| 하부영역 | 문항수 | 평균±표준편차 | 최솟값 | 최댓값 |
|--------|-----|-----------------|-----|-----|
| 총점 | 23 | 3.44 ± 0.48 | 2 | 5 |
| 정보적 지지 | 7 | 3.53 ± 0.55 | 2 | 5 |
| 정서적 지지 | 9 | 3.42 ± 0.50 | 2 | 5 |
| 물질적 지지 | 2 | 3.41 ± 0.60 | 1.5 | 5 |
| 평가적 지지 | 5 | 3.38 ± 0.57 | 1.2 | 5 |

2) 간호업무성과 정도

임상간호사의 간호업무성과는 최대 5점에서 평균 3.64 ± 0.41 점으로 나타났다. 간호업무성과의 하부영역 중 업무수행능력이 평균 3.72 ± 0.47 점으로 가장 높았고, 간호과정적용이 평균 3.51 ± 0.56 점으로 가장 낮았다<표 3>.

<표 3> 대상자의 간호업무성과 정도

(N=153)

| 하부영역 | 문항수 | 평균±표준편차 | 최솟값 | 최댓값 |
|--------|-----|-----------------|------|-----|
| 총점 | 17 | 3.64 ± 0.41 | 2.24 | 5 |
| 업무수행능력 | 7 | 3.72 ± 0.47 | 2.14 | 5 |
| 업무수준향상 | 3 | 3.67 ± 0.49 | 2.67 | 5 |
| 업무수행태도 | 4 | 3.59 ± 0.47 | 2.5 | 5 |
| 간호과정적용 | 3 | 3.51 ± 0.56 | 1 | 5 |

C. 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지와 간호업무성과의 차이

1) 사회적 지지

대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지의 차이를 살펴본 결과는 <표 4>와 같다. 총 임상경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며($F=4.01, p=.020$) 10년 이상인 간호사가 5년 미만 간호사와 5년 이상~10년 미만인 간호사보다 지각하는 사회적 지지가 유의하게 높았다.



<표 4> 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지의 차이

(N=153)

| 특성 | 구분 | 실수(%) | 평균±표준편차 | F or t | p | Scheffe |
|--------------|--------------------------|----------|-----------|--------|------|---------|
| 연령 | 25세 이하 | 33(21.6) | 3.46±0.50 | 0.97 | .406 | |
| | 26~30세 | 62(40.5) | 3.39±0.48 | | | |
| | 31~35세 | 28(18.3) | 3.42±0.56 | | | |
| | 36세 이상 | 30(19.6) | 3.57±0.39 | | | |
| 결혼상태 | 미혼 | 97(63.4) | 3.42±0.49 | -0.79 | .431 | |
| | 기혼 | 56(36.6) | 3.48±0.49 | | | |
| 종교 | 있다 | 66(43.1) | 3.50±0.51 | 1.15 | .252 | |
| | 없다 | 87(56.9) | 3.40±0.47 | | | |
| 최종학력 | 전문대졸 | 55(35.9) | 3.44±0.53 | 2.29 | .105 | |
| | 대졸 | 70(45.8) | 3.38±0.48 | | | |
| | 대학원졸 이상 | 28(18.3) | 3.61±0.35 | | | |
| 총 임상경력 | 5년 미만 ^a | 64(41.8) | 3.45±0.46 | 4.01 | .020 | a,b<c |
| | 5년 이상~5년 미만 ^b | 42(28.1) | 3.29±0.52 | | | |
| | 10년 이상 ^c | 47(30.7) | 3.58±0.46 | | | |
| 현 부서 임상경력 | 5년 미만 | 89(58.2) | 3.49±0.49 | 2.10 | .127 | |
| | 5년 이상~10년 미만 | 42(27.5) | 3.31±0.48 | | | |
| | 10년 이상 | 22(14.4) | 3.51±0.46 | | | |
| 직위 | 일반간호사 | 85(55.6) | 3.41±0.47 | -0.92 | .359 | |
| | 책임간호사 | 68(44.4) | 3.48±0.50 | | | |
| 근무부서 | 일반병동(내과,외과병동) | 74(48.4) | 3.48±0.49 | 0.85 | .395 | |
| | 특수부서 (중환자실, 응급실, 수술실) | 79(51.6) | 3.41±0.49 | | | |

2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 살펴본 결과는<표 5>와 같다. 연령, 결혼상태, 최종학력, 총 임상경력, 현부서 임상경력, 직위에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 25세 이하보다 26세~30세, 31~35세, 36세 이상이 간호업무성과가 유의하게 높았다($F=12.14, p<.001$). 결혼상태는 기혼이 미혼보다($t=-5.28, p<.001$), 최종학력은 전문대졸 보다 대졸과 대학원 졸업 이상이 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다($F=13.00, p<.001$). 총 임상경력($F=25.04, p<.001$)과 현부서 임상경력($F=9.24, p<.001$)은 5년 미만, 5년 이상~10년 미만보다 10년 이상이 간호업무성과가 높게 나타났다. 직위는 책임 간호사가 일반간호사 보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다($t=-7.23, p<.001$).

<표 5> 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

(N=153)

| 특성 | 구분 | 실수(%) | 평균±표준편차 | F or t | p | Scheffe |
|--------------------------|---------------------------|----------|-----------|--------|-------|---------|
| 연령 | 25세 이하 | 33(21.6) | 3.38±0.36 | 12.14 | <.001 | a<b,c,d |
| | 26~30세 | 62(40.5) | 3.61±0.32 | | | |
| | 31~35세 | 28(18.3) | 3.73±0.53 | | | |
| | 36세 이상 | 30(19.6) | 3.93±0.30 | | | |
| 결혼상태 | 미혼 | 97(63.4) | 3.52±0.39 | -5.28 | <.001 | |
| | 기혼 | 56(36.6) | 3.86±0.36 | | | |
| 종교 | 있다 | 66(43.1) | 3.67±0.41 | 0.54 | .587 | |
| | 없다 | 87(56.9) | 3.63±0.42 | | | |
| 최종학력 | 전문대졸 ^a | 55(35.9) | 3.47±0.43 | 13.00 | <.001 | a<b,c |
| | 대졸 ^b | 70(45.8) | 3.68±0.36 | | | |
| | 대학원졸 이상 ^c | 28(18.3) | 3.91±0.36 | | | |
| 총 임상경력 | 5년 미만 ^a | 64(41.8) | 3.44±0.38 | 25.04 | <.001 | a,b<c |
| | 5년 이상~5년 미만 ^b | 42(28.1) | 3.65±0.37 | | | |
| | 10년 이상 ^c | 47(30.7) | 3.93±0.37 | | | |
| 현 부서 임상경력 | 5년 미만 ^a | 89(58.2) | 3.57±0.44 | 9.24 | <.001 | a,b<c |
| | 5년 이상~10년 미만 ^b | 42(27.5) | 3.64±0.29 | | | |
| | 10년 이상 ^c | 22(14.4) | 3.97±0.34 | | | |
| 직위 | 일반간호사 | 85(55.6) | 3.46±0.37 | -7.23 | <.001 | |
| | 책임간호사 | 68(44.4) | 3.88±0.34 | | | |
| 근무부서 (중환자실, 응급실, 수술실) | 일반병동 | 74(48.4) | 3.68±0.38 | 1.09 | .275 | |
| | 특수부서 | 79(51.6) | 3.61±0.44 | | | |

D. 사회적 지지와 간호업무성과의 관계

일반적 특성에 따른 간호업무성에서 유의한 차이가 있었던 연령을 통제하여 사회적 지지와 간호업무성과의 편상관관계 분석한 결과, 사회적 지지와 간호업무성과의 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = .50, p < .001$). 사회적 지지 하부영역과 간호업무성과의 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다<표 6>.

<표 6> 사회적 지지와 간호업무성과의 편상관관계

| | | (N=153) | | | | |
|-------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--|
| | | 사회적 지지 | | | | |
| | 사회적지지 총점r(p) | 정서적지지 r(p) | 정보적지지 r(p) | 물질적지지 r(p) | 평가적지지 r(p) | |
| 간호업무성 총점 | .50 (<.001) | .50 (<.001) | .37 (<.001) | .44 (<.001) | .49 (<.001) | |

* 연령을 통제한 편상관계수

E. 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 단변량 분석에서 간호업무성과와 통계적으로 유의한 차이를 보였던 변수인 연령, 사회적 지지와 최종학력(전문대졸, 대졸, 대학원 졸업), 결혼상태(기혼, 미혼), 직위(일반간호사, 책임간호사)를 더미변수로 변화시켜 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 독립변수들간의 다중공선성 문제를 진단한 결과, 독립변인간의 공차한계가 .31- .97로 .1 이상이었고, 분산팽창지수는 1.30-3.24로 기준치 10이하로 나타나 다중 공선성 문제를 배제할 수 있었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin -Watson 값을 구한 결과 1.82로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인 되었다. 직위와 사회적 지지가 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 이들 변인들은 간호업무성과 총 45.9%를 설명하였다. 사회적 지지가 높을수록 일반간호사보다 책임간호사가 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다<표 7>.

<표 7> 간호업무성과 영향요인

| | B | β | t | p | R ² | Adj R ² | F | p |
|--------|------|---------|------|-------|----------------|--------------------|-------|-------|
| 책임 간호사 | .391 | .473 | 7.91 | <.001 | .257 | .459 | 65.50 | <.001 |
| 사회적 지지 | .389 | .458 | 7.65 | <.001 | .466 | | | |

V. 논의

본 연구는 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계를 파악하기 위해 시도되었다.

본 연구 결과 임상간호사의 사회적 지지 정도는 최대평점 5점에서 평균 3.44점으로 나타났다. 사회적 지지의 하부영역 중 정보적 지지가 평균 3.53점으로 가장 높았으며, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 순으로 나타났다. 이러한 연구결과는 병원 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한 이순림(2013) 연구결과에서 평균 3.47점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 고아영(2011)의 연구에서 평균 3.34점, 보험심사 간호사를 대상으로 한 김경희(2008) 연구에서 3.26점으로 나타난 결과와 유사하였다. 그러나, 개인이 주관적으로 지각 되어지는 사회적 지지의 하부영역은 연구 대상자에 따라 지각 되어지는 순서가 차이가 있었다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 홍서희(2009)의 결과와 중환자실을 대상으로 한 고아영(2011)의 결과에서 정보적 지지가 가장 높게 나타났고 물질적 지지가 가장 낮게 나타났으며, 중소병원 간호사를 대상으로 한 이순림(2013)의 연구에서는 정서적 지지가 가장 높게 나타났으며, 물질적 지지가 가장 낮게 나타났다. 이는 종합병원이나 특수부서에서 근무하는 간호사는 여러 가지 측면에서 지원이 많고 다양한 교육 프로그램을 제공하고 있어 개인적 성장 뿐 아니라 정보를 접할 기회가 많기 때문에 정보적 지지가 높게 지각된 것으로 사료된다. 반면 중소병원은 대형병원에 비해 직원수가 적고 직원들이 서로 알고 지내는 경우가 많아 개인적 배려가 가능하여 정서적 지지를 높이 지각하고, 급여수준이 종합병원보다 낮은 편이어서 물질적 지지를 낮게 지각된 것으로 생각된다.

본 연구에서 사회적 지지의 하부영역 중 정보적 지지가 가장 높고 평가적 지지가

낮았다. 정보적 지지는 개인이 문제를 대처하는데 이용할 수 있는 정보를 제공하는 행위를 의미하는데(박지원, 1985) 신규 간호사들은 업무와 환경에 적응하는데 필요한 각종 교육을 많이 받고 있으며 경력 간호사들 또한 연차별 교육을 계속 받고 있기 때문인 것으로 사료된다. 하부영역 중 점수가 낮았던 평가적 지지는 자신의 행위를 인정해 주거나 부정하는 등 자기평가와 관련된 정보를 전달하는 행위로 (박지원, 1985), 간호업무시행 후 동료, 선배로부터의 적절한 평가, 칭찬, 충고들이 부족한 것으로 생각되며 연차에 따른 직위, 평가의 미흡으로 평가적 지지가 낮은 것으로 사료된다. 경력별 간호사들의 맞춤형 교육과 간호사의 고충을 해결할 수 있는 제도적 환경과 평가적 지지를 높일 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

본 연구에서 간호사의 간호업무성과 정도는 최대 평점 5점에서 평균 3.64점으로 나타났다. 간호업무성과의 하부영역 중 업무수행능력이 3.72점으로 가장 높았고, 업무수준향상, 업무수행태도, 간호과정적용 순으로 나타났다. 이러한 연구결과는 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한 이수진(2013) 연구결과에서 평균 3.62점, 종합전문 요양기관의 간호사를 대상으로 한 류숙영(2009) 연구에서 평점 3.69점, 상치장루 간호사를 대상으로 한 이선희(2011) 연구에서 평점 3.67점으로 나타난 결과와 유사하였다. 간호업무성과의 하부영역은 종합병원 간호사를 대상으로 한 이수진(2013)의 연구에서 업무수행능력이 가장 높았으며 업무수준향상이 가장 낮았다. 요양기관에 근무하는 간호사를 대상으로 한 류숙영(2009)과 전담간호사를 대상으로 한 이선희(2012)의 연구에서는 업무수행능력이 가장 높았으며 간호과정 적용이 가장 낮은 것으로 나타나 본 연구결과와 차이가 있었다. 간호업무성과의 하부영역의 차이는 병원 업무지침과 근무부서, 전담 간호사라는 업무의 특성 때문인 것으로 사료된다.

본 연구 결과에서 간호업무성과 중 업무수행능력이 가장 높았는데 이는 간호업무, 실무 매뉴얼과 정립과 교육, 부서내 체계적인 의사소통으로 업무수행능력이 높

게 나타난 것으로 생각된다. 간호업무성과 하부영역 중 간호과정 적용이 가장 낮았는데 간호과정적용의 문항은 간호정보조사 도구를 이용한 간호사정, 환자 사정 후 간호 계획 및 우선 순위별 간호 계획, 자가 간호를 위한 기술을 시험하고 교육하는 것이다. 이는 환자의 입원부터 퇴원 후 자가 간호까지의 내용이 포함되는 것으로 환자에게 간호를 계획하고 시행, 평가 할 수 있는 중요한 부분이다. 그러므로 간호과정적용을 높이기 위해서는 초기 간호사정 항목을 보다 구체적이고 간략하게 적용시키고, 우선 순위에 맞는 수행 가능한 간호계획을 세워 간호를 시행하며 자가 간호를 시행할 수 있도록 환자를 교육시킬 수 있는 간호사 역량 강화를 위한 교육과 전자의무기록내 간호과정 적용에 대한 보완이 요구되어진다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지의 차이는 총 임상경력이 5년 미만과 5년 이상~10년 미만인 간호사보다 10년 이상인 간호사가 사회적 지지를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 간호업무성과에서는 26세 이상, 기혼, 대졸이상, 총 임상경력 10년 이상, 현부서 임상경력 10년 이상인 간호사의 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 연령과 경력이 오래될수록 간호업무성과가 높아진다는 선행연구 결과들을 지지하였다(류숙영, 2009; 송효선, 2012; 이수진, 2013; 이혜순과 옥지원, 2012). 이는 경력 간호사들은 임상경력이 축적되고 병원조직에 대한 관심과 소속감이 증가되어 간호업무성과가 높은 것으로 생각된다. 따라서 간호업무성과가 낮은 신규간호사들에게 정서적 심리적으로 안정과 업무에 몰입하고 업무성과를 증대시킬 수 있는 다양한 교육기회를 제공하고 관심을 기울이고 소속감을 증대시킬 수 있는 사회적 지지체계와 직무환경을 조성하는 것이 필요하다. 또한, 간호업무성과가 높은 기혼 간호사와 경력간호사들이 병원에 오래동안 재직할 수 있도록 탄력적 근무제 운영이 마련되어야 할 것이다. 또한, 최종학력에서는 전문학사가 대졸 이상에 비해 간호업무성과가 낮은 것으로 나타났으므로, 간호조직차원

에서 간호사들에게 지속적인 교육 장려하고 전문적 지식을 강화할 수 있도록 지원해야 할 것이다.

본 연구에서 사회적 지지와 간호업무성과는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이안생 등(2012)의 연구에서 사회적 지지를 높게 지각할수록 간호업무성과가 높은 것으로 나타났으며, AbuAlRub(2004)의 연구에서 사회적 지지가 높을수록 업무스트레스가 낮게 지각되고 간호업무성과가 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 따라서 간호사의 간호업무성과를 높이기 위한 방안으로 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 방안이 필요하다.

본 연구에서 사회적 지지와 직위가 간호업무성과에 미치는 요인으로 나타났으며 사회적 지지가 높을수록 일반간호사보다 책임간호사가 간호업무성과가 높았다. 이는 이안생 등(2012)의 연구에서 사회적 지지를 높게 지각할수록, 연령이 많을수록 간호업무성과가 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 또한, 직위가 높을수록 간호업무성과가 더 높은 것으로 나타난 선행연구 결과들을 지지하였다(김영미와 이여진, 2012; 송효선, 2012; 이혜순과 옥지원, 2012). 이는 직위가 높을수록 상대적으로 사회적 지지망의 수가 많으며, 간호업무 경험이 능숙하여 업무에 대한 만족감과 보람을 느끼게 되고 심리적으로 안정된 상태에서 간호업무에 전념한 결과라고 생각된다.

따라서 간호업무성과의 관련 요인으로 개인 내적인 요인에 주목하여 간호사를 대상으로 한 사회적 지지와 업무성과에 관한 연구가 이루어져야 하며 사회적 지지가 조직과 개인의 성과에 구체적으로 어떠한 영향을 미치는지에 대한 지속적인 연구와 사회적 지지를 효과적으로 증진시킬 수 있는 방법 모색이 필요하다고 할 수 있다.

VI. 결론 및 제언

A. 결론

본 연구의 목적은 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계를 파악하여 임상에서 사회적 지지의 중요성을 확인하고, 궁극적으로는 간호업무성과 향상을 위한 중재마련을 위해 기초자료를 제공하기 위해 수행된 서술적 조사연구이다.

본 연구는 경기도 소재 일개 대학병원에서 근무하는 간호사 160명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 2013년 9월 2일부터 2013년 9월 8일까지 자료를 수집하였다. 연구도구는 박지원(1985)이 개발한 기능적 사회적 지지측정 도구 김경희(2008)가 수정·보완한 도구와 Van de Ven과 Ferry(1980)의 개인성과의 구성요소에 기초하여 고유경, 이태화와 임지영(2007)이 개발한 간호업무성과 도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0을 이용하여 분석하였다.

본 연구 결과는 다음과 같다.

1. 임상간호사의 사회적 지지 정도는 최대 5점에 평균 3.44 ± 0.48 점으로 나타났으며, 하부영역 중 정보적 지지가 평균 3.53 ± 0.55 점으로 가장 높았고, 정서적 지지는 평균 3.42 ± 0.50 점, 물질적 지지는 평균 3.41 ± 0.60 점, 평가적 지지는 평균 3.38 ± 0.57 점 순으로 나타났다. 임상간호사의 간호업무성과정도는 최대 5점에 평균 3.64 ± 0.41 점으로 나타났으며, 하부영역중 업무수행능력은 평균 3.72 ± 0.47 점으로 가장 높았고, 업무수준향상은 평균 3.67 ± 0.49 점, 업무수행태도는 평균 3.59 ± 0.47 점, 간호과정적용은 평균 3.51 ± 0.56 점 순으로 나타났다.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령, 결혼, 최종학력, 총 임상경력, 현부서 임상경력, 직위와 유의한 차이가 있었으며, 사회적 지지는 총 임상경력과 유의한 차이가 있었다.
3. 일반적 특성에 따른 간호업무성과에서 유의한 차이가 있었던 연령을 통제하여 사회적 지지와 간호업무성과를 편상관관계 분석한 결과 사회적 지지와 간호업무성과가 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.50, p<.001$). 사회적 지지 하부영역과 간호업무성과와 유의한 양의 상관관계를 보였다.
4. 단변량 분석에서 간호업무성과와 통계적으로 유의한 차이를 보였던 변수인 연령, 학력, 결혼상태, 직위와 사회적 지지를 독립변수로 투입한 다중회귀분석결과, 직위와 사회적 지지가 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 이들 변인들은 간호업무성과의 총 45.9%를 설명하였다. 사회적 지지가 높을수록 일반간호사보다 책임간호사가 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 통해 사회적 지지가 간호업무성과에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다.

B. 제언

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 사회적 지지가 간호업무성과에 영향을 미치는 요인이므로, 임상 간호사의 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발 및 적용을 제언한다.
2. 사회적 지지가 신규간호사들의 간호업무성과에 미치는 영향에 대한 후속 연구를 제언한다.
3. 본 연구는 경기도 소재 일 종합병원 간호사를 대상으로 하여 일반화에 제한이 있으므로 대표성이 있는 표본을 대상으로 하는 반복 연구를 시행할 것을 제언한다.

참고문헌

- 강소영(2005). *임상간호사의 자기효능감 및 지각한 사회적 지지와 심리적 소진의 관계*. 이화여자대학교 석사학위 논문, 서울.
- 고아영(2011). *중환자실 간호사의 강인성 및 사회적 지지가 업무스트레스 대처에 미치는 영향*. 계명대학교 대학원 석사학위 논문, 충남.
- 고유경, 강경화(2006). 일반간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무스트레스에 관한 연구. *간호행정학회지*, 12(2), 276-286.
- 고유경, 이태화, 임지영(2007). 임상 간호사의 간호업무성과 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 37(3), 286-294.
- 고종옥, 염영희(2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족. *대한간호학회지*, 33(2), 265-274
- 김경숙(2005). *간호사의 정서지능과 간호업무성과 조직몰입, 이직의도에 관한 연구*. 성균관대학교 임상간호 대학원 석사학위 논문, 수원
- 김경희(2008). *보험심사 간호사의 사회적지지, 자기효능감, 소진과의 관계*. 한양대학교 행정.자치 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 김영미, 이여진(2012). 중소병원 간호사의 직무스트레스와 임파워먼트가 간호업무 성과에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 21(3), 258-265.
- 김인순(2009). 간호사의 감정노동과 소진, 이직의도와의 관계에서 자기효능감과 사회적 지지의 역할. *간호행정학회지*, 15(4), 515-526.
- 김정선, 신경림(2004). 성인여성의 우울과 스트레스, 사회적 지지에 관한 연구, *대한 간호학회지*, 34(2), 352-361.

- 김정희, 현미열, 김숙영(2009). 임상간호사의 직무스트레스, 사회적 지지, 대처전략과 우울, *한국직업건강 간호학회지*, 18(2), 219-231.
- 김하자(2011). *간호사의 감정노동과 사회적 지지, 우울과의 관계*. 제주대학교 대학원 석사학위 논문, 제주.
- 김현숙(2009). *회복실 간호사의 임파워먼트와 직무만족도와의 관계*. 한양대학교 석사학위 논문, 서울.
- 김혜숙(2006). *자아 존중감과 사회적 지지가 일부 임상간호사의 우울감에 미치는 영향*. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 남경희(2002). 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계, *간호행정학회지*, 8(1), 137-150.
- 류숙영(2009). *간호사가 인지하는 간호 관리자의 코칭 행동과 임파워먼트, 간호업무 성과의 관계*. 연세대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 박영호, 김정인(2000). 교사의 직무스트레스와 건강과의 관계에서 사회적 지지와 강인성의 역할. *교육이론과 실천*, 10(1), 453-481.
- 박원숙(2002). *리더십, 임파워먼트, 간호업무성과간의 관계*. 경희대학교 대학원 박사학위 논문, 서울.
- 박은경(2010). *간호사의 소진에 대한 자기효능감과 리더십의 조절효과와 간호업무수행성과에 대한 소진의 매개효과*. 인제대학교 보건학과 박사학위 논문, 부산.
- 박지원(1985). *사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구*. 연세대학교 대학원 박사학위 논문, 서울.
- 반영란(2007). *간호사의 조직 커뮤니케이션 만족과 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향*. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 배경옥(2007). *간호단위관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족도와 간호업무*

- 성과에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 배주영(2008). 병원간호사의 의사소통 능력, 의사소통 유형과 간호업무성과의 관계. 고신대학교 대학원 석사학위 논문, 부산.
- 백다원(2012). 임상간호사의 감정노동과 소진의 관계에서 사회적 지지와 감성지능의 효과. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 사회적 지지연구회(2002). 사회적지지와 건강. 서울:현문사.
- 서미아, 강희선, 이한주(2001). NCLEX-RN 준비 간호사들의 영어능력 및 불안, 부담감, 사회적 지지와의 관계. 정신간호학회지, 13(3), 257-264.
- 서이아(2002). 일반간호사의 조직 내 의사소통유형과 직무만족 및 간호업무 성과와의 관계. 계명대학교 대학원 석사학위 논문, 대구.
- 송효선(2012). 병원간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 간호업무성과에 관한 연구. 우석대학교 대학원 석사학위 논문, 전북.
- 심미영(2005). 수간호사의 변형적, 거래적 리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과에 관한 연구. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 강릉.
- 안미정(2003). 간호사의 직무스트레스가 건강실천 행위에 미치는 영향, 연세대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 양정숙(2004). 일 대학병원 간호사의 전문직 자율성과 업무성과의 관계. 연세대학교대학원 석사학위 논문, 서울.
- 이수진(2013). 임상간호사의 감성지능, 대인관계 능력과 업무성과와의 관계. 아주대학교 대학원 석사학위 논문, 수원.
- 이순림(2013). 병원 간호사의 소진에 영향을 주는 요인. 광주여자 대학교 사회개발 대학원 석사학위 논문, 광주.
- 이선희(2011). 상처장루실금 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인. 충주대

학교 대학원 석사학위 논문, 충주.

이안생, 윤치근, 박진규(2012). 사회적 지지와 자아탄력성이 병원간호사의 간호업무 성과에 미치는 영향. *한국직업간호학회지*, 21(3), 283-289.

이혜순, 옥지원(2012). 간호사의 자원동원성, 의사소통유형이 간호업무성과에 미치는 영향. *기본간호학회지*, 19(2), 253-269.

임순임(2010). *간호사의 의사소통과 셀프리더십이 간호업무성과에 미치는 효과*. 조선대학교 보건대학교 석사학위논문, 광주.

조경희(2003). *셀프 리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무성과에 미치는 영향*. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.

최순자(2003). *수간호사 리더십 유형과 직무만족과 간호업무성과간의 관계*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 수원.

최은정(2010). *대학병원 간호사의 직무스트레스와 대처유형이 간호업무성과에 미치는 영향*. 인제대학교 대학원 석사학위논문, 경남.

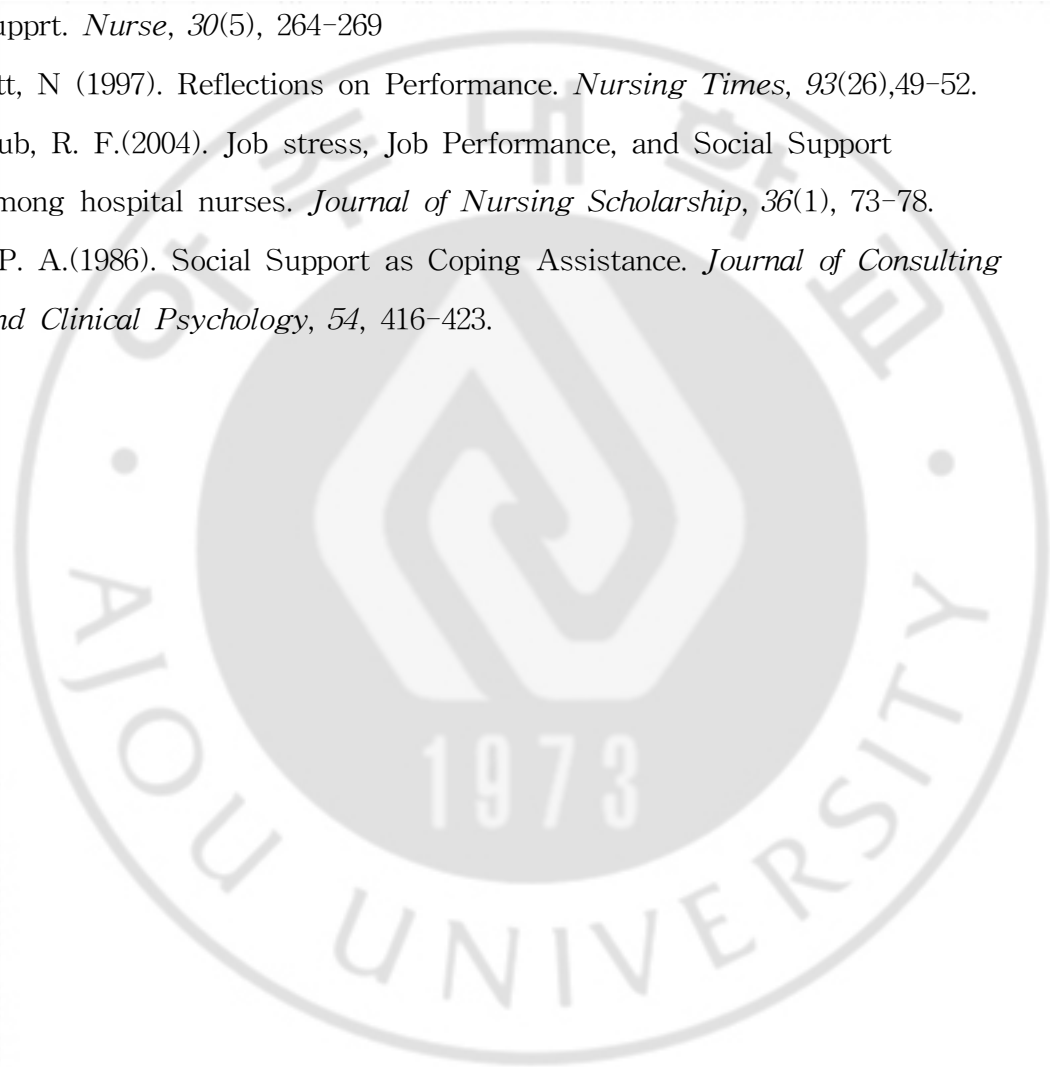
한수정(2010). 병원간호사의 자기효능감과 사회적 지지가 조직시민행동에 미치는 영향. *성인 간호학회지*, 22(6), 606-614.

홍서희(2009). *간호사의 사회 관계망, 사회적 지지, 임파워먼트와의 상관성*. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.

Cohen, L. H, Towbes, L.C & Flocco R.(1988). Effects of induced mood on self reported life events and perceived and received social support. *Journal of Personality and Social Psychology*. 55(4), 669-674.

Cohen, S.& Hoberman, H.(1983). Positive events and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-120.

- Cohen, S., & Wills, T.A.(1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98, 310-357.
- Kaplan, B. H., Cassel, J.C., & Gere, S.(1977). Social support and health. *Medical care*, 10, 47-58.
- Norbeck, J. S.(1981). The development of an instrument to social supprt. *Nurse*, 30(5), 264-269
- Northcott, N (1997). Reflections on Performance. *Nursing Times*, 93(26),49-52.
- AbuAlRub, R. F.(2004). Job stress, Job Performance, and Social Support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
- Thoits, P. A.(1986). Social Support as Coping Assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, 416-423.



부록

설문지

연구 주제 : 임상간호사의 사회적 지지와 간호업무성과와의 관계

안녕하십니까?

저는 아주대학교 대학원 간호학과 석사과정에 재학중인 우혜진입니다.

본 연구의 목적은 사회적 지지와 간호업무성과의 관련성을 규명하기 위한 서술적 조사 연구입니다. 자료수집방법은 자가보고형의 설문지 조사를 통해 진행되며 대략 150여명의 간호사가 참여하게 됩니다. 설문지는 사회적 지지 23문항, 간호업무 성과 17문항으로 이루어져 있으며 예상소요시간은 10분정도 될 것입니다.

응답하신 내용은 익명으로 처리되며 연구 목적으로만 사용되며, 개인에 관한 어떠한 인적사항이나 정보도 노출되지 않을 것을 약속드립니다. 본 설문지의 참여는 자발적이며, 참여를 결정하신 후에도 언제든지 그만둘 수 있고 이로 인한 어떠한 불이익도 없습니다.

본 설문지는 정답이 있는 것이 아니므로 귀하의 생각을 솔직하게 표시하시면 되며 한문항도 빠뜨리지 마시고 끝까지 답하여 주시면 감사하겠습니다. 설문지 작성시 옳고 그른 대답이 있는 것이 아니므로 솔직히 그리고 빠짐없이 응답해 주시기를 간곡히 부탁드립니다. 설문지 작성시 의문점이 있으시면 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

본 연구에 협조해 주신 귀하께 깊은 감사를 드립니다.

2103년 8월

연구자 : 우혜진

아주대학교 대학원 간호학과

연구자 E-mail:

연구자 연락처 :

연구 참여 동의서

- * 본인은 이 동의서를 읽었고, 내용을 충분히 이해합니다.
- * 본인은 자발적으로 이 연구에 참여합니다.
- * 본인은 동의서에 기술된 바에 따라 본인의 설문 내용을 사용하여 공유하는 것을 허락합니다.
- * 본인은 연구기관 중 언제든지 중도에 연구를 거부하거나 중단 할 수 있습니다.
- 또 본인은 연구참여를 중단하더라도 본인에게 어떠한 불이익도 없다는 것을 알고 있습니다.
- * 본인은 자유로운 의사에 따라 연구 참여를 요청하여 동의서 사본 1부를 수령합니다.

2013년 월 일 참여자: (서명)

- * 설문참여로 귀하가 가지는 권리에 대한 질문 또는 궁금한 점이 있으시면 연락하여 주시기 바랍니다.

다음은 직장내에서의 사회적 지지 척도를 측정하기 위한 것입니다.
 직장내 인간관계(상사, 동료, 부하, 후배 등)에서 어떻게 느끼고 있는지 귀하의 생각과 일치하는 해당란에 V 표시 해주시기 바랍니다.

| 항목 | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|-----------------|-----------------|----------|-----|-----------|
| 1. 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다 | | | | | |
| 2. 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다. | | | | | |
| 3. 나의 문제를 기꺼이 들어준다. | | | | | |
| 4. 자신이 직접 도울 수 없을 때에는 다른 사람을 보내서라도 도와준다. | | | | | |
| 5. 내가 마음놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다 | | | | | |
| 6. 나를 인격적으로 존중해 준다. | | | | | |
| 7. 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해 준다 | | | | | |
| 8. 나의 의견을 존중해 주고 대체로 들어준다 | | | | | |
| 9. 내가 기분이 언짢을 때 나의 감정을 이해하고 기분을 전환시켜주려고 노력한다 | | | | | |
| 10. 배울 점이 많은 존경할 만한 사람들이다 | | | | | |
| 11. 내가 어려운 상황에 직면했을 때 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시해 준다. | | | | | |
| 12. 의논할 문제가 생길 때 마다 나를 위해 시간을 내주고 응해준다 | | | | | |
| 13. 내가 몰랐던 사실을 일깨워주고 확실하게 해준다 | | | | | |
| 14. 내가 결단을 못 내리고 망설일 때 자극을 주고 용기를 준다 | | | | | |
| 15. 내게 생긴 문제 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공한다. | | | | | |
| 16. 내가 어떤 선택을 해야만 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언해준다. | | | | | |
| 17. 무슨 일이건 대가를 바라지 않고 최선을 다해 나를 도와 준다. | | | | | |
| 18. 내가 아파 누워 있을 때 나의 일을 대신 해준다. | | | | | |
| 19. 내 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해 준다 | | | | | |
| 20. 내가 가치있는 존재임을 인정해 준다. | | | | | |
| 21. 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정해 준다. | | | | | |
| 22. 내가 잘했을 때는 칭찬을 아끼지 않는다. | | | | | |
| 23. 내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 건전한 충고를 해준다. | | | | | |

다음 문항은 귀하가 수행하는 **간호업무 수행**에 대한 설문입니다.
 해당란에 **V표시** 해주시길 바랍니다

| 항목 | 전혀 아니다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|--|-----------|-----------|----------|-----|-----------|
| 1. 나는 처방내용을 잘 이해하고 주어진 시간 내에 계획하여 오류, 누락없이 정확하게 업무를 수행한다 | | | | | |
| 2. 나는 내가 수행하는 업무를 제한된 기간 내에 많이 처리한다. | | | | | |
| 3. 나는 투약 관리지침에 따라 정확하게 수행한다. | | | | | |
| 4. 나는 업무수행에 필요한 지식과 기술을 갖추고 있다. | | | | | |
| 5. 나는 업무교대 시간 시 환자와 관련된 정보를 정확하게 인수인계한다. | | | | | |
| 6. 나는 간호기록지침에 따른 정확한 기록을 한다. | | | | | |
| 7. 나는 간호 업무를 정확하고 완벽하게 수행한다. | | | | | |
| 8. 환자와 보호자에게 관심과 수용적인 태도를 보인다. | | | | | |
| 9. 부서 내 직원과 화합하여 타 부서직원들과 상호신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다. | | | | | |
| 10. 나는 간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다. | | | | | |
| 11. 나는 부가적인 부서 업무에 솔선수범한다. | | | | | |
| 12. 기구, 시설수리, 파손, 분실을 점검하고 보고한다. | | | | | |
| 13. 보수교육 및 특강에 참여하여 전문직 간호사로서 능력 개발을 위해 노력한다. | | | | | |
| 14. 나는 문제 원인을 규명하고 해결을 위한 방법을 모색한다. | | | | | |
| 15. 간호정보조사 도구를 이용하여 간호 사정을 정확히 수행한다. | | | | | |
| 16. 환자를 사정한 후 간호를 계획하여 우선 순위별 간호를 수행한다. | | | | | |
| 17. 환자 및 보호자에게 자가 간호를 위한 기술을 시범하고 교육한다. | | | | | |

일반적 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 V 표시를 하거나 해당사항을 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은? 만 ()세
2. 귀하의 결혼 상태는? ① 미혼 ② 기혼
3. 귀하의 종교는? ① 있다 ② 없다
4. 귀하의 학력은? ① 전문대(3년제) ② 학사(4년제) ③ 대학원 이상
5. 귀하의 임상경력은? ()년 ()개월
6. 귀하의 현 병동 근무기간은? ()년 ()개월
7. 귀하의 현재 근무부서의 직위는? ① 일반간호사 ② 책임간호사
8. 현재 근무하고 있는 부서는?
① 내과계 병동 ② 외과계 병동 ③ 중환자실 ④ 수술실 ⑤ 응급실

- 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다 -

Abstract

The relationship between Social Support and Nursing Performance among Korean Clinical Nurses

Hye Jin Woo

Department of Nursing Science

The Graduate School, Ajou University

(Supervised by Professor Mi Ae You, RN., Ph.D.)

This study aims to understand the relationship between social support and nursing performance among clinical nurses and to provide basic data for developing nursing interventions for job performance along with recognizing the importance of social support.

Data was collected from 160 clinical nurses working in one University Medical Center in Gyeonggi province from 2nd to 8th of September, 2013, and analyzed using SPSS Window 18.0 program. The instruments used for this study were the Social Support Measurement Scale developed by Jiwon Park (1985) and modified by Kyonghee Kim (2008) and the Nursing Performance Scale developed by Yookyong Ko, Taewha Lee & Jiyoing Lim (2007) based on the Components of Individual Measurement by Van de Ven & Ferry (1980).

The results were as follows.

1. The mean score of social support level of nurses was 3.44 ± 0.48 out of 5. Among the lower category, informative support showed the highest score with 3.53 ± 0.55 , material support with 3.41 ± 0.60 and appraisal support with 3.38 ± 0.57 in the order of highest to lowest. The mean score of nursing performance level of them was 3.64 ± 0.41 out of 5. Among the lower category, job performance competency showed the highest score with 3.72 ± 0.47 , job performance improvement with 3.67 ± 0.49 , job performance attitude with 3.59 ± 0.47 and nursing process for clinical application with 3.51 ± 0.56 .
2. Level of nursing performance showed significant differences according to age, marital status, educational level, total career, current department career and position while the level of social support showed a significant difference only in total career.
3. There was a positive correlation between social support and nursing performance showing a significantly positive correlation between the lower category of social support and nursing performance.
4. Analysis on the factors influencing on nursing performance has showed that social support had a greater impact on the charge nurses' performance than the staff nurses'.

This study has revealed that there was a significant correlation between social support and nursing performance among clinical nurses and social support appeared to affect nursing performance. Thus it is necessary to develop a program to enhance the social support for clinical nurses.

Key words : clinical nurse, social support, nursing performance