

간호 대학생이 인식하는 실무현장의 효과적 환경을 위한 간호리더자의 역할유형분석

심인옥*, 송건우¹, 이지현¹
¹중앙대학교 적십자간호대학

The role type analysis of nursing leader for effective environment at the practice field that nursing students recognize - Q methodology -

In Ok Sim^{*}, Geon Woo Song¹, Ji Hyun Lee¹
¹Chung-Ang University Red Cross College of Nursing

요약 간호 대학생은 임상실습기간동안 실무현장에서 다양한 학습을 하게 되며 특히 간호 리더자의 역할에 대한 중요성과 그 효과에 대해 인식하게 된다. 본 연구에서는 간호대학생이 실습 과정에서 경험한 효과적 실무환경을 위해 간호리더자의 역할에서 중요하게 작용하고 있는 부분이 무엇인지를 분석하여 그 유형을 분류하고자 한다. 이에 본 연구방법은 간호 대학생이 심층적으로 어떻게 인식하고 있는지를 파악하기 위해 Q방법을 적용하여 분석하였다. 연구 참여자는 간호대학생으로 실습 경험이 있는 자로 30명으로 구성하였고, Q표본은 간호리더자의 역할유형과 관련된 문헌, 임상실습을 경험한 학생과의 인터뷰를 통해 최종 표본을 36개의 진술문으로 구성 하였으며, QUANL PC프로그램으로 주요인을 분석하여 관련 유형을 분류하였다. 연구결과로 간호학생들이 인식하는 간호리더자의 역할유형은 4개의 유형으로 나타났으며, 제1유형은 “정의와 냉철함 유지형”, 제2유형은 “동기부여를 위한 환경조성 형”, 제3유형은 “인격존중 및 능력신장형”, 제4유형은 “신뢰성을 통한 인간관계 중심형”으로 분류되었다. 본 연구 과정을 통해 간호학생이 실습과정에서 경험하는 실무현장의 효과적 환경을 위해 간호 리더자의 역할을 파악하여 추후 실무 환경을 위해 리더자의 역할의 중요성을 제안하고 이를 개선하는데 근거자료를 마련하고자 한다.

Abstract Nursing students do a variety of learning at the practice field during clinical practice. They can recognize the importance and effectiveness of nursing leader. The purpose of this study was to categorize the types by analyzing what are important aspects of nursing leader's role to make effective practice environment nursing students experienced from training course. This research was used Q methodology to understand how nursing students recognize deeply. Participants were involved 30 nursing students who have experienced nursing practices. Q samples included 36 statements gathered from interviews with students who experienced clinical practices and literatures regarding types of nursing leader's role. Furthermore, major factors were analyzed and categorized by using QUANL PC program. As a result of research, there are 4 types of nursing leader's role. The first type is "Maintaining justice and level-headed", the second type is "Creating environment for motivation", the third is "Respecting character and growing capacity up" and the fourth is "Relationship center through confidence". Through the research process, this study is about to make evidences by understanding role of nursing leader for effective environment of practice field.

Keywords : Nurse leader; Nursing student; Practice environment; Role type; Q methodology

*Corresponding Author : In Ok Sim(Chung-Ang University)
Tel: +82-10-2837-2677 email: haily@cau.ac.kr

Received August 3, 2015
Accepted November 6, 2015

Revised (1st August 28, 2015, 2nd September 24, 2015, 3rd October 20, 2015)
Published November 30, 2015

1. 서론

1.1 연구의 필요성

오늘날 보건의료 환경 및 의료기술의 발전을 통해 병원의 구조 및 의료환경에 대한 중요성과 기대치는 날이 증가되고 있다[1]. 병원의 구조는 다양한 전문성을 가진 직종의 사람들로 이루어진 조직이며, 전문적인 지식과 기술 그리고 상호 의사소통을 통해서 양질의 의료서비스를 위해 업무를 수행하고 있다. 이러한 병원조직에서 간호실무 인력은 30~40%를 차지하고 있으며 병원실무현장에 매우 영향력이 있는 큰 조직이라고 할 수 있다[2]. 간호사는 환자와 긴밀하게 치료적 관계를 형성하여 이들의 상태 및 요구를 파악하고 건강의 회복, 질병의 예방, 건강을 유지할 수 있도록 업무를 수행한다[3]. 더욱이 효과적인 간호실무현장을 유지하는 것은 간호사의 업무만족도를 높일 수 있는 중요한 수단이다. 특히 이러한 결과는 환자의 만족도를 높여 병원 생산성을 높이는 데 중요한 기능을 하고 있으므로[4] 효과적인 간호실무현장을 운영하기 위한 관심과 미래지향적인 노력은 지속되어야 할 필요성이 있다.

이와 반대로, 간호실무현장 운영을 최적상태로 유지하지 못할 때 다양한 문제가 초래되어 간호실무 및 간호조직운영의 유지 및 수준을 저하시킬 수 있다. 최근 대표적으로 나타나는 문제로는 근무현장에서의 소진, 불안, 스트레스 및 이로 인한 간호사의 높은 이직률이다. 2013년 간호사의 이직률은 평균 16.8%이고 이중 업무 부적응은 16.6%를 차지하고 있다[5]. 이러한 높은 이직률로 인해 병원단위에서는 일정 수준 간호 인력을 유지하는데 어려움을 겪고 있다.

이러한 상황에서 간호 조직을 관리하고 운영하는 간호리더자의 역할은 매우 중요하다. 간호리더자는 간호단위를 운영, 조정하는 단위관리자로서 실무현장과 간호인력을 전반적으로 관리하며 병원의 미션 및 비전, 핵심가치를 구성원에게 전달하고 조직원들의 현황을 경영진에게 전달하는 역할을 수행하게 된다[6]. 간호리더자는 교육자로서 구성원들에게 학습기회와 동기를 부여하며 정보를 제공하고, 조정자로서 구성원들이 가지고 있는 갈등들을 해결해주며[7], 간호리더자와 구성원들 간에 원만한 커뮤니케이션으로 구성원의 응집력에 영향을 준다. 이와 같이 간호리더자는 간호실무환경에 중요한 영향을 미치고 있으므로 간호리더자의 역할과 간호실무환경은

상호관계가 크게 작용되는 것으로 볼 수 있다[8].

최근 간호 실무 현장에서 간호리더자의 역할 중 간호학생을 교육하고 지도하는 부분 역시 매우 중요하게 인식되고 있다. 간호학생도 간호조직의 한 구성원이며 간호구조 및 환경에 많은 영향을 받고 특히 간호리더자의 역할로 인해 다양한 경험을 하게 된다. 간호학생은 정규 교과과정에서 중요한 영역인 임상실습을 통해 학교 안에서 배운 이론을 적용시켜 볼 수 있는 기회를 갖게 된다. 이러한 과정에서 간호지식과 기술을 서서히 습득하게 되며, 긍정적인 적응의 결과로 간호 전문인으로써의 이미지와 자기 역할에 대한 자신감을 얻게 된다. 그러나 실습 현장에서 잘 적응하지 못하고 간호사 역할에 대한 인식을 부정적으로 경험하게 될 때 미래에 대한 혼란과 갈등을 겪게 된다. 간호학생에게 부정적인 영향으로 작용할 수 있는 요인은 간호실무 환경, 업무과정 및 업무의 질, 선후배와 동료 그리고 환자와의 관계와 관련성이 있다. 하지만 간호리더자의 긍정적 역할은 이러한 문제들을 효과적으로 해결해 줄 수 있으며 긍정적 대안을 통해 간호학생들에게 최상의 환경이 유지 될 수 있도록 돕는다[7].

이에 간호학생은 익숙지 않은 병원환경, 지식 및 기술적인 부분을 적용하는 과정에서 간호 리더자의 영향과 실습 경험을 통해 간호 실무 현장에서 존재하는 여러 상황과 문제를 조정하고 관리하는 간호리더자에 대한 개인적인 주관적 인식을 갖게 된다.

지금까지 간호리더자의 역할에 대해 간호사의 인식에 대한 연구들은 다양하게 이루어졌지만[9-11], 간호학생들이 간호현장의 문제를 어떻게 인식하고, 특히 간호관리자의 역할에 대해 어떻게 인식하고 있는지에 대한 연구는 거의 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 간호학생들이 간호실무현장에서 경험하는 간호리더자의 역할유형 파악 및 역할유형에 따른 특성을 분석하여 추후 이에 대한 관련 중재를 마련하는데 기초를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구에 목적은 역동적인 간호실무현장을 위해 간호리더자의 역할에 관한 간호학생들의 주관성을 유형화하고 특성을 파악하고자 하며 이에 대한 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 간호학생이 간호실무현장에서 간호리더자의 효과적 역할에 대한 주관적 인식을 파악한다.

- 2) 간호학생이 인식하는 간호리더자의 효과적인 역할 유형을 파악하고 그 특성을 분석한다.

2. 본 론

2.1 연구설계

본 연구에서는 Q방법론을 적용하여 분석하였다. Q방법은 태도, 집단, 역할, 가치, 신념 등 자아가 포함된 영역연구에 유용하며 개인 간에 차이를 연구하는 것이 아니고 개인들이 갖고 있는 각자에 주관성을 객관적으로 측정하는 연구방법이다. 그러므로 간호학생이 인식하는 간호리더자의 역할 유형에 대한 분석을 위해 본 연구에서는 Q방법으로 연구를 수행하였다[12].

2.2 연구대상(P 표본)

Q방법을 적용하는 목적은 개인 간의 차이보다 개인의 중요성에 대한 차이를 다루는 방법이다. p표본의 수가 많을 경우 한 인자에 여러 사람이 편중되어 주관성이 명확하게 드러나지 않으므로 50명 내외가 일반적이다 [13]. 본 연구에서도 소 표본 이론에 근거하여 대학병원 및 종합병원에서 임상실습을 경험한 3, 4 학년 30명으로 선정하였다. 연구자에 대한 동의는 자발적으로 참여하기를 원하는 대상자에게 연구의 목적과 절차를 충분히 설명하였으며, 윤리적인 차원에서 개인적인 부분은 연구목적 외에는 전혀 공개하지 않을 것을 설명한 후 동의서를 받고 수행하였다.

2.3 연구도구(Q 표본)

본 연구에서 Q표본을 설정하는 과정에서는 간호리더자의 역할 유형과 관련된 연구문헌을 기반으로 임상실습을 경험한 학생들과의 기초 인터뷰를 통하여 Q 표본을

Table 1. Comparison of General Characteristics and Factor Weight

Type	Id	Grade	age	sex	The number of practical training	Practice unit	Factor weight
Type1 (n=9)	5	4	25	M	15	adult, pediatric, PW, OR, ER, DR	0.5347
	13	3	25	M	9	adult, pediatric, OBGY, ER	1.4613
	16	4	27	M	15	adult, pediatric, ICU	0.5974
	18	4	27	M	15	adult, pediatric, DR	1.1306
	20	4	26	M	15	adult, pediatric, PW, ER, CHC	0.6340
	21	3	23	F	3	adult, pediatric, OR	1.0551
	23	3	24	F	3	adult, ER, CHC	0.1059
	26	3	22	F	3	adult, pediatric, OR	1.3578
	28	4	26	M	15	adult, pediatric, OBGY, PW, OR, DR	0.7374
Type2 (n=9)	4	4	31	F	15	adult, pediatric, PW, OR, ER	1.1331
	9	3	24	F	9	adult, pediatric, OR, ER, DR	1.6177
	12	3	24	F	3	adult, OR, CHC	0.3088
	17	4	26	M	15	adult, pediatric, PW, new born room	0.3555
	19	3	25	M	9	adult, pediatric, OR, ER	0.5321
	22	3	24	M	9	adult, pediatric, OR, CHC	0.7960
	25	3	27	F	9	adult, pediatric, new born room , ICU	1.0093
	27	4	25	F	6	adult, pediatric, PW, ER, ICU	0.4430
	29	4	26	F	15	adult, pediatric, OBGY, PW, OR, ICU	1.9084
Type3 (n=7)	1	3	25	M	9	adult, pediatric, OBGY, ER	2.2589
	3	3	25	M	9	adult, pediatric, ER, CHC	0.3004
	6	4	24	M	15	adult, pediatric, OBGY, PW, OR, ER	0.8347
	10	3	25	F	9	adult, pediatric, ER	0.6546
	11	3	22	M	3	adult, OR, CHC	1.3350
	24	4	26	M	15	adult, pediatric, ER, new born room	0.1510
Type4 (n=5)	30	4	27	M	15	adult, pediatric, OBGY, PW, OR, ER	1.8048
	2	4	25	M	12	adult, pediatric, ER, new born room , CHC	1.3304
	7	4	25	M	15	adult, pediatric, PW, OR, ER	1.1807
	8	3	25	M	9	adult, pediatric, OBGY, ER	0.9496
	14	4	26	M	15	adult, pediatric, OR, ER	0.9805
	15	4	26	M	15	adult, pediatric, PW, ER, DR, ICU	0.3377

* OR: operation room, ER: emergency room, ICU: intensive care unit, DR: delivery room, OBGY: obstetrics gynecology CHC: community health center, PW: psychiatric ward

Table 2. Q-statement

No	Q-statement
1	Respect individual personality by using polite words.
2	Listen complaints by interviewing and take solutions for each.
3	Observe relationships among the nurses carefully and be a appropriate mediator.
4	Relieve concerns of new nurses through regular interviews to help adaption quickly.
5	Determine regular work time to eliminate unnecessary works.
6	Keep snacks and drinks in the ward and have tea time on time.
7	Look around regularly and reduce the burden of nurses by directly confirming what is insufficient to the patient.
8	Willing to support the nurses' work using good skill and knowledge.
9	Create duty table by converging the nurses' opinion,
10	If there are any mistakes nurses have been executed, protect the privacy of individuals by calling separately without yelling on the spot.
11	By providing a regular picnic and places for drinking, promote friendship among nurses.
12	Carry out systematic education to students in consideration, and strive to train the future human resources.
13	Strive to communicate with nurses and other medical staffs.
14	Let nurses fill the questionnaire once a month to check any problem occurred outside of leader's site.
15	Strive to education of the preceptors so that new nurses can quickly adapt to the work.
16	Determine important matters in consultation with other nurses.
17	Relieve the tension and encourage by making the humor words.
18	Help new nurses with patience to believe the possibility of one person.
19	Instruct the task that is proper to individuals.
20	By continuously studying the site of an effective practice to share information with the nurses.
21	Extend the ability to be able to totally understand the ward business content.
22	Check the inappropriate work environment of the nurses and solve the problem at all times to report to the hospital management.
23	Provide an opportunity for various education that nurse can participate in.
24	Don't blame when they make a mistake and praise when they do well to give a stimulation and confidence.
25	Serve as a model that is consistently reliable.
26	Impose challenges to nurses and evaluate assignment reliably.
27	Prohibit violence in the ward and punish for any violence.
28	Make communication with personnels in ward through mobile messenger.
29	Contact without prejudice rather than be authoritative to nurse.
30	Give nurses a cordial answer with attention when they have question.
31	Focus on the possibility of individuals without re-mentioning the past.
32	Protect the promise with the nurse of the ward always.
33	Contact the nurses of ward with draw a line between public and private matters.
34	Through interaction with other wards, acquire new information and get help as needed.
35	When the nurses make a mistake, explain the reason and let them realize by themselves.
36	Keep a bright look and recommend smile even to nurses of ward.

구성하였다. 1차적으로 완성된 Q 표본은 40문항으로 구성하였으며, 이후 진술문이 애매하거나 중복되는 내용을 제외하여 36개의 진술문으로 결정하였으며, 본 진술문에 대하여 관련 전문가와 함께 상의 후 최종 선정하였다.

방식으로 분류하도록 하였다. 또한 Q요인의 의미 있는 해석을 위해 응답자에게 가장 긍정하는 진술문 3개와 가장 부정하는 진술문 3개에 대해 선정한 이유를 설명하고 기술하도록 하였다.

2.4 자료수집

본 연구의 Q분류 과정은 2015년 7월 6일 ~ 7월 31일 까지 이루어졌다. 응답자에게 진술문에 대한 자세한 설명을 하고 Q분류를 하는데 충분한 시간을 주어, 36개의 진술문을 응답자가 읽은 후 개인내의 중요성에 따라 긍정(+), 중립(0), 반대(-)로 크게 분류하도록 한 후 가장 긍정하는 진술문 3개(+4), 가장 부정하는 진술문 3개(-4)까지의 연속선상에 일정한 숫자대로 배분하는 강제분류

2.5 자료분석

P 표본으로 표집 된 간호학생 30명에 대한 조사가 완료된 후 수집된 자료를 코딩하였다. Q분류 분포도에서 가장 동의하지 않는 경우를(-4)에 분류하여 각각의 항목에 1점, -3 (2점), -2 (3점), -1 (4점), 0 (5점), 1 (6점), 2 (7점), 3 (8점), 그리고 가장 긍정하는 경우를(+4)에 9점을 부여하여 점수화하였다. 부여된 변환점수를 진술문 번호순으로 코딩하였고 QUANL PC 프로그램을 이용하

여 주요인분석을 실시하여 관련 유형을 분석하였다.

3. 연구 결과 및 분석

3.1 Q 유형의 형성

본 연구는 간호학생이 인식하는 역동적인 간호실무 현장 운영을 위한 간호리더자의 효과적인 역할유형을 찾는 데 목적이 있다. QUANL PC프로그램을 이용하여 주요인을 분석한 결과[표 1] 최종적으로 4개의 유형을 발견하였고, 제1유형 9명, 제2유형 9명, 제3유형 7명, 제4유형 5명으로 구성되어 있고, 제1유형은 ‘정의와 냉철함 유지형’, 제2유형은 ‘동기부여를 위한 환경조성형’, 제3유형은 ‘인격존중 및 능력신장형’, 제4유형은 ‘신뢰성을 통한 인간관계 중심형’으로 각각 명명하였다. 각 유형별 아이겐 값은 제1유형은 5.4707, 제2유형은 3.0933, 제3유형은 2.5099, 제4유형은 2.1223이며, 변량은 제1유형은 18.24%, 제2유형은 10.31%, 제3유형은 8.37%, 제4유형은 43.99%이고 전체변량누적은 43.99%로 설명되어진다. 각 유형별 상관계수는 비교적 낮은 편이며, 제3유형의 경우 타 유형의 비례 독특하다고 나타났다[표 4].

Table 3. Comparison of Eigenvalue and Total Variance

	Type1	Type2	Type3	Type4
Eigenvalue	5.4707	3.0933	2.5099	2.1223
Variance(%)	0.1824	0.1031	0.0837	0.0707
Cumulative variance(%)	0.1824	0.2855	0.3691	0.4399

Table 4. Comparison of Correlation factor

	Type1	Type2	Type3	Type4
Type1	1.000	0.308	0.123	0.296
Type2	0.308	1.000	0.199	0.300
Type3	0.123	0.199	1.000	-0.016
Type4	0.296	0.300	-0.016	1.000

3.2 유형별 특성

3.2.1 제1유형: 정의와 냉철함 유지형

‘정의와 냉철함 유지형’은 간호리더자가 간호사가 실수를 하였을 때 정당한 이유를 말해주고, 스스로 일관되고 모범된 모습을 보여주며, 부적절한 근무환경을 개선

하고, 폭력을 금하고 문제를 해결하는 것을 중요한 요인이라 생각한다. ‘정의와 냉철함 유지형’의 대상자는 총 30명 중 9명으로 구성되어 있으며 평균연령은 25세이며, 실습횟수는 평균 10.3회이다. 대상자들은 성인 병동을 포함하여 3곳 이상에 병동에서 임상실습을 경험하였다.

가장 동의하는 항목으로는 ‘간호사가 실수를 했을 때는 정당한 이유를 말해주며 스스로 깨달을 수 있도록 한다’(#35, $z=1.88$)와 ‘간호리더자가 스스로 모범을 보이고 신뢰할 수 있는 일관된 모습을 보여준다’(#25, $z=1.87$)으로 나타났고, 가장 비 동의하는 항목으로는 ‘병동 내에 간식이나 음료수를 상비해놓고 정해진 시간에 티타임을 갖는다’(#6, $z=-2.20$)와 ‘주기적으로 야유회나 회식자리를 마련하여 간호사들 간의 친목을 도모한다’(#11, $z=-2.17$) 그리고 ‘모바일메신저를 통하여 병동 내 인원들 간에 자유롭게 의사소통할 수 있도록 한다’로 나타났다[표 5].

정의와 냉철함 유지형의 동의를 보인 항목 중 ‘간호사가 실수를 했을 때는 정당한 이유를 말해주며 스스로 깨달을 수 있도록 한다’(#35, $z=1.88$)와 ‘간호사가 잘못 수행한 것이 있을 때는, 그 자리에서 야단치지 않고 따로 불러 수정하도록 하여 개인의 프라이버시를 지켜준다’(#10, $z=1.03$)는 어떤 잘못에 대한 대응이 공정한가에 대한 교정적 정의에 중요성을 나타내고 있다. 업무를 수행하는 가운데 간호사가 실수를 하였을 때 무작정 화를 내거나 명확하지 않은 이유를 설명할 때 간호사는 개선에 대한 의지보다 불만을 갖는다. 반면에 실수를 하였을 때 정당하고 명확한 이유를 설명해주었을 때 간호사는 불만을 갖기보다 개선에 대한 의지를 갖게 되는데, 정의로운 사고를 지닌 리더자의 역할이 중요하다는 것을 알 수 있다. 또한 ‘간호리더자가 스스로 모범을 보이고 신뢰할 수 있는 일관된 모습을 보여 준다’(#25, $z=1.87$)는 간호리더자가 스스로 모범되고 일관된 모습을 보이는 것은 구성원들의 신뢰를 이끌어 낼 수 있을 뿐만 아니라 구성원들의 행동에 기준이 됨으로 중요하다고 설명하였다. 그러므로 제1유형을 ‘정의와 냉철함 유지형’으로 명명하였다.

3.2.2 제2유형: 동기부여를 위한 환경조성형

‘동기부여를 위한 환경조성형’은 간호리더자가 유머스러운 말과 칭찬, 그리고 긴장되고 스트레스를 주는 분위기를 완화시켜 간호사에게 동기를 부여하는 것이 중요

Table 5. Typel: Q-statement and Z-score

No	Q-statement	Z-score
35	When the nurses make a mistake, explain the reason and let them realize by themselves.	1.88
25	Serve as a model that is consistently reliable.	1.87
22	Check the inappropriate work environment of the nurses and solve the problem at all times to report to the hospital management.	1.55
27	Prohibit violence in the ward and punish for any violence.	1.55
10	If there are any mistakes nurses have been executed, protect the privacy of individuals by calling separately without yelling on the spot.	1.03
4	Relieve concerns of new nurses through regular interviews to help adaption quickly.	-1.03
14	Let nurses fill the questionnaire once a month to check any problem occurred outside of leader's site.	-1.49
28	Make communication with personnels in ward through mobile messenger.	-1.97
11	By providing a regular picnic and places for drinking, promote friendship among nurses.	-2.17
6	Keep snacks and drinks in the ward and have tea time on time.	-2.20

하다고 생각한다. ‘동기부여를 위한 환경조성 형’의 대상자는 분위기 총 30명 중 9명으로 구성되어 있으며, 평균 연령은 25.7세로 네 유형 중 가장 높으며, 실습횟수는 평균 10회이다. 대상자들은 성인 병동을 포함하여 3곳 이상에 병동에서 임상실습을 경험하였다.

가장 동의하는 항목으로는 ‘유머스러운 말이나 격려하는 말을 함으로서 긴장을 완화시키고 용기를 북돋아 준다’(#17, $z=1.94$)와 ‘간호사들이 정해진 시간만 근무할 수 있도록 하여 불필요한 추가근무를 없앤다’(#5, $z=1.81$) 그리고 ‘실수를 했을 때 비난을 하지 않고 잘했을 때 칭찬을 함으로서 동기부여 및 자신감을 갖도록 해 준다’(#24, $z=1.77$)으로 나타났고, 가장 비 동의하는 항목으로는 ‘주기적으로 야유회나 회식자리를 마련하여 간호사들 간의 친목을 도모한다’(#11, $z=-1.89$)와 ‘간호사들에게 과제를 부과하고 간호리더자가 신뢰성 있게 평가를 한다’(#26, $z=-1.85$), ‘간호사들에게 참여할 수 있는 다양한 교육의 기회를 제공한다’(#23, $z=-1.59$) 그리고

‘모바일메신저를 통하여 병동 내 인원들 간에 자유롭게 의사소통할 수 있도록 한다’(#28, $z=-1.53$)으로 나타났다[표 6].

이들은 간호리더자가 교육의 기회를 제공 하거나 설문지를 작성 하도록 하는 것, 과제를 부과 하여 평가 하는 것은 간호사들에게 스트레스를 주어 업무의 비효율적 이라고 생각하며, 간호리더자가 유머스러운 말이나 격려 하는 말 또는 칭찬을 통해 간호사에게 동기를 부여하며, 추가근무를 없애는 것과 같은 동기부여가 될 만한 분위기를 만드는 것이 긴장된 분위기를 완화하고 보다 나은 환경을 만들어 업무의 효율적이라고 생각한다. 그러므로 제2유형을 ‘동기부여를 위한 환경조성 형’이라고 명명하였다.

3.2.3 제3유형: 인격존중 및 능력신장형

‘인격존중 및 능력신장형’은 간호리더자가 개개인의 인격을 존중함으로서 후배간호사에게 긍정적인 영향을 준다고 생각한다. ‘인격존중 및 능력신장형’의 대상자는

Table 6. Type2: Q-statement and Z-score

No	Q-statement	Z-score
17	Relieve the tension and encourage by making the humor words.	1.94
5	Determine regular work time to eliminate the unnecessary additional work.	1.81
24	Don't blame when they make a mistake and praise when they do well to give a stimulation and confidence.	1.77
25	Serve as a model that is consistently reliable.	1.69
15	Strive to education of the preceptors so that new nurses can quickly adapt to the work.	1.08
27	Prohibit violence in the ward and punish for any violence.	1.00
14	Let nurses fill the questionnaire once a month to check any problem occurred outside of leader's site.	-1.38
28	Make communication with personnels in ward through mobile messenger.	-1.53
23	Provide an opportunity for various educational that nurse can participate in.	-1.59
26	Impose challenges to nurses and evaluate assignment reliably.	-1.85
11	By providing a regular picnic and places for drinking, promote friendship among nurses.	-1.89

총 30명 중 7명으로 구성되어 있으며, 평균연령은 24.8세이며, 실습횟수는 평균 10.7회이다. 대상자들은 성인 병동을 포함하여 3곳 이상에 병동에서 임상실습을 경험하였다.

가장 동의하는 항목으로는 ‘간호사들이 질문을 하였을 때 무시하지 않고 성심성의껏 답변을 해준다’(#30, $z=2.00$)와 ‘간호리더자가 스스로 모범을 보이고 신뢰할 수 있는 일관된 모습을 보여준다’(#25, $z=1.66$) 그리고 ‘간호사들에게 존댓말을 사용하여 개인의 인격을 존중해 준다’(#1, $z=1.58$)로 나타났으며, 가장 비 동의하는 항목으로는 ‘실수를 했을 때 비난을 하지 않고 잘했을 때 칭찬을 함으로서 동기부여 및 자신감을 갖도록 해준다’(#24, $z=-1.53$)와 ‘신규간호사와 정기적 면담을 통해 고충을 덜어주고 빨리 적응하도록 돕는다’(#4, $z=-1.48$) 그리고 ‘간호사들의 부적절한 근무환경을 확인하고 병원 경영진에게 보고하여 상시 문제를 해결해준다’(#22, $z=-1.47$)으로 나타났다[표 7].

타 유형과 다르게 ‘인격존중 및 능력신장형’의 응답자들은 간호사의 능력을 신장시키고 역동적인 실무현장을 위해서 부적절한 환경의 문제점들을 해결하거나, 간호사들이 가지고 있는 문제를 파악하고 해결 될 수 있도록 돕는 것 보다 질문에 무시하지 않고 성심성의껏 답변을 하며, 존댓말을 사용하는 등 개인을 하나의 인격체로서 존중하는 것이 중요하다고 생각하며, 또한 존중을 통해 간호사의 자존감을 향상시켜 구성원 스스로가 자신감 있게 업무를 수행 할 수 있다고 생각한다. 이러한 결과를 통해 제 3유형은 ‘인격존중 및 능력신장형’으로 명명하였다.

3.2.4 제4유형: 신뢰성을 통한 인간관계 중심형

‘신뢰성을 통한 인간관계 중심형’은 간호리더자가 신뢰성을 통해 인간관계에 중심이 되는 것이 중요하다고 생각한다. ‘신뢰성을 통한 인간관계’ 중심형의 대상자는 총 30명 중 5명으로 구성되어 있으며, 평균연령은 25.4세이고, 실습횟수는 평균 13.2회로 네 유형 중 가장 높다. 대상자들은 성인, 아동, 응급실 병동을 포함하여 4곳 이상의 병동에서 임상실습을 경험하였다.

가장 동의하는 항목으로는 ‘간호사들이 정해진 시간만 근무할 수 있도록 하여 불필요한 추가근무를 없앤다’(#5, $z=1.71$)와 ‘병동의 간호구성원들과 한 약속을 꼭 지킨다’(#32, $z=1.70$) 그리고 ‘간호리더자가 스스로 모범을 보이고 신뢰할 수 있는 일관된 모습을 보여준다’(#25, $z=1.61$)로 나타났으며, 가장 비 동의하는 항목으로는 ‘모바일메신저를 통하여 병동 내 인원들 간에 자유롭게 의사소통할 수 있도록 한다’(#28, $z=-1.70$)와 ‘다른 의료진들과 간호사들 간의 의사소통에 힘쓴다’(#13, $z=-1.26$) 그리고 ‘평소에 밝은 표정을 유지하며 간호구성원들에게도 미소를 권유한다’(#36, $z=-1.25$)로 나타났다[표 8].

‘신뢰성을 통한 인간관계 중심형’은 타 유형과 다르게 간호리더자가 신뢰성을 통해 개인의 차별성을 존중하며, 의견을 수렴하여 사항들을 결정하여 인간관계에 중심이 되는 것을 중요하다고 생각하며, 관련된 항목을 보면 신뢰성과 관련된 항목으로는 ‘간호사들이 정해진 시간만 근무할 수 있도록 하여 불필요한 추가근무를 없앤다’(#5, $z=-1.71$), ‘병동의 간호구성원들과 한 약속을 꼭 지킨다’(#32, $z=-1.70$), ‘간호리더자가 스스로 모범을 보

Table 7. Type3: Q-statement and Z-score

No	Q-statement	Z-score
30	Give nurses a cordial answer with attention when they have question.	2.00
25	Serve as a model that is consistently reliable.	1.66
1	Respect individual personality by using polite words.	1.58
6	Keep snacks and drinks in the ward and have tea time on time.	1.56
7	Look around regularly and reduce the burden of nurses by directly confirming what is insufficient to the patient.	1.32
10	If there are any mistakes nurses have been executed, protect the privacy of individuals by calling separately without yelling on the spot.	1.25
5	Determine regular work time to eliminate the unnecessary additional work.	-1.05
26	Impose challenges to nurses and evaluate assignment reliably.	-1.05
18	Help new nurses with patience to believe the possibility of one person.	-1.24
28	Make communication with personnels in ward through mobile messenger.	-1.26
14	Let nurses fill the questionnaire once a month to check any problem occurred outside of leader's site.	-1.41
22	Check the inappropriate work environment of the nurses and solve the problem at all times to report to the hospital management.	-1.47
4	Relieve concerns of new nurses through regular interviews to help adaption quickly.	-1.48
24	Don't blame when they make a mistake and praise when they do well to give a stimulation and confidence.	-1.53

Table 8. Type4: Q-statement and Z-score

No	Q-statement	Z-score
5	Determine regular work time to eliminate the unnecessary additional work.	1.71
32	Protect the promise with the nurse of the ward always.	1.70
25	Serve as a model that is consistently reliable.	1.61
31	Focus on the possibility of individuals without re-mentioning the past.	1.45
19	Instruct the task that is proper to the individual.	1.42
18	Help new nurses with patience to believe the possibility of one person.	1.35
30	Give nurses a cordial answer with attention when they have question.	1.32
16	Determine important matters in consultation with other nurses.	1.28
3	Observe relationships among the nurses carefully and be a appropriate mediator.	1.03
9	Create duty table by converging the nurses' opinion,	1.02
15	Strive to education of the preceptors so that new nurses can quickly adapt to the work.	-1.05
34	Through interaction with other wards, acquire new information and get help as needed.	-1.09
11	By providing a regular picnic and places for drinking, promote friendship among nurses.	-1.11
26	Impose challenges to nurses and evaluate assignment reliably.	-1.20
36	Keep a bright look and recommend smile even to nurses of ward.	-1.25
13	Strive to communicate with nurses and other medical staffs.	-1.26
28	Make communication with personnels in ward through mobile messenger.	-1.70

이고 신뢰할 수 있는 일관된 모습을 보여준다’(#25, $z=1.61$)이며 신뢰성의 중요성을 나타내고 있으며, 인간 관계의 중심이 되는 것과 관련된 항목으로는 ‘지나간 일들을 문제 삼거나 다시 언급하지 않고 그 사람의 잠재력에 초점을 맞춰 대한다’(#31, $z=1.45$)와 ‘개인별 눈높이에 맞춰 감당할 수 있는 업무를 지시한다’(#19, $z=1.42$) 및 ‘신규간호사 개개인의 잠재력을 믿고 발전할 수 있도록 인내심을 갖고 도와준다’(#18, $z=1.35$), ‘병동 내 중요한 사항을 혼자 결정하지 않고 다른 간호사들과 상의하여 결정한다.’(#16, $z=1.28$)와 ‘duty표는 간호사들의 의견을 존중하여 작성한다’(#9, $z=1.02$)가 있으며 본 항목은 병동 내 결정사항을 혼자 결정하지 않고 구성원들의 의견을 수용하는 것이 중요하다는 걸 나타내고 있다. 한마디로 ‘신뢰성을 통한 인간관계 중심형’은 간호리더자가 신뢰성을 통해 구성원을 하나의 공동체라 보며, 개인의 차별성을 존중하며, 이들의 의견을 반영하여 인간관계의 중심이 되어 실무현장을 같이 만들어가야 한다고 생각한다. 그러므로 제4유형은 ‘신뢰성을 통한 인간관계 중심형’이라고 명명하였다.

4. 논의

본 연구의 유형별 특성은 4가지로 제1유형은 ‘정의와 냉철함 유지형’, 제2유형은 ‘동기부여를 위한 환경조성형’, 제3유형은 ‘인격존중 및 능력신장형’, 제4유형은 ‘신뢰성을 통한 인간관계 중심형’으로 분류되었다. 간호

학생들이 인식하고 있는 간호리더자 역할의 유형이 다양하게 나타났으며 각 유형 별 독특한 양상을 가지고 있는 것을 알 수 있다.

제1유형인 ‘정의와 냉철함 유지형’은 간호리더자가 간호사가 잘못에 대한 대응이 공정한가에 대한 교정적 정의를 중요하게 생각하고 있다. 관련된 문항은 ‘간호사가 실수를 했을 때는 정당한 이유를 말해주며 스스로 깨달을 수 있도록 한다’, ‘간호사가 잘못 수행 한 것이 있을 때는, 그 자리에서 야단치지 않고 따로 불러 수정하도록 하여 개인의 프라이버시를 지켜준다’로 본 유형의 대상자는 ‘무작정 혼내기만 하면 간호사는 발전할 수 없으므로 정당한 이유를 알려주며 교육하는 것이 필요하다고 생각 한다’라고 설명하고 있다. 또한 ‘간호리더자가 스스로 모범을 보이고 신뢰할 수 있는 일관된 모습을 보여 준다’에 대해 대상자는 ‘다른 후배 간호사들에게 지시하거나 교육함에 있어 모범을 먼저 보이는 것은 가장 중요하다고 생각한다’라고 설명하였다. 본 유형의 결과는 간호학생 대상의 임상실무 지도자의 역할에 대한 연구[13]에서 나타난 간호모델 역할, 평가자 역할과 유사하다. 즉 본 유형은 한마디로 간호리더자는 정의로운 사고를 지니며 스스로가 모범이 되어 구성원들에게 신뢰를 이끌어 내고, 구성원들의 행동기준이 되어야 한다고 설명하고 있다.

제2유형인 ‘동기부여를 위한 환경조성형’은 간호리더자가 간호사에게 동기 부여가 되는 말을 하고, 동기 부여가 되는 분위기를 만드는 것을 중요하게 생각하고 있다. 관련된 문항은 ‘유머스러운 말이나 격려하는 말을 함으로써 긴장을 완화시키고 용기를 북돋아준다’, ‘실수를

했을 때 비난을 하지 않고 잘했을 때 칭찬을 함으로서 동기부여 및 자신감을 갖도록 해준다'으로 본 유형의 대상자는 '유머스러운 말은 적절히 긴장을 완화시켜 낯선 환경에서 적응하는데 필요하다'라고 설명하였고, 대상자는 '실수를 하였을 때 비난을 하면 자신감이 하락되어 업무의 악순환이 될 것이라'라고 설명하였다. 또한 '간호사들이 정해진 시간만 근무할 수 있도록 하여 불필요한 추가근무를 없앤다', '병동 내의 폭력을 금하고 아주 사소한 폭력에도 해결하도록 한다'는 동기부여가 되는 분위기의 중요성을 설명하고 있다. 본 유형의 결과는 권성복 등[14]의 연구에서 나타난 조정자 역할, 동기촉진자 역할과 유사하며, 조정자의 역할은 분위기를 조성하여 적응을 할 수 있도록 하며, 동기촉진자의 역할은 칭찬을 통해 자신감을 갖도록 하여 의욕을 자극하여 동기를 부여한다고 설명하였다. 본 유형은 한마디로 간호리더자가 유머스러운 말과 칭찬, 그리고 긴장되고 스트레스를 주는 분위기를 완화시켜 간호사에게 동기를 부여하는 것이 중요하다고 설명하고 있다.

제3유형인 '인격존중 및 능력신장형'은 간호리더자가 간호사 개개인의 인격을 존중하여 대하는 것을 중요한 요인으로 보며, 특성을 나타내는 문항은 '간호사들이 질문을 하였을 때 무시하지 않고 성심성의껏 답변을 해준다', '간호사들에게 존댓말을 사용하여 개인의 인격을 존중해준다'로 본 유형의 대상자는 '무시하지 않고 답변을 해주었을 때 다음에도 필요한 것을 질문을 하게 된다'라고 설명하였고, 대상자는 '간호리더자는 자신이 높은 사람이고 다른 간호사를 밑에 있는 사람이라 쉽게 생각할 수 있지만, 그러한 방식으로 생각하지 않고 같은 병동에서 일하는 간호사라고 생각하며 선생님이라는 호칭과 존대를 하는 모습을 리더로서 본 받을 만한 점이라고 생각된다'라고 설명하였다. 본 유형은 한마디로 간호리더자가 개개인의 인격을 존중함으로써 후배간호사에게 긍정적인 영향을 준다고 설명하고 있다.

제4유형인 '신뢰성을 통한 인간관계 중심형'은 간호리더자가 신뢰성을 통해서 개인의 차별성을 존중하는 것이 중요하다고 보며, 관련된 항목은 '지나간 일들을 문제삼거나 다시 언급하지 않고 그 사람의 잠재력에 초점을 맞춰 대한다', '개인별 눈높이에 맞춰 감당할 수 있는 업무를 지시 한다', '신규간호사 개개인의 잠재력을 믿고 발전할 수 있도록 인내심을 갖고 도와준다', '병동 내 중요한 사항을 혼자 결정하지 않고 다른 간호사들과 상의

하여 결정 한다', 'duty표는 간호사들의 의견을 존중하여 작성한다'으로 본 유형의 대상자는 '업무공간은 같이 만들어 가는 공간이기 때문에 같이 결정한다'라고 설명하였고, 대상자는 '중요사항에 대한 것은 상의를 통해 하여야 병동 일을 함께 한다는 느낌을 받는다'라고 설명하였다. 본 유형은 한마디로 실무환경은 같이 만들어 가는 공간이기 때문에 간호리더자는 약속을 지키고 스스로 모범을 보임으로서 신뢰성을 얻고, 개인의 차별성을 존중하여 이들의 의견을 수렴하여 사항들을 결정하는 것이 중요하다고 나타났다. 하나선[9]은 간호사가 지각한 수간호사의 의사결정 유형에서, 간호리더자가 구성원과 상의하여 의사를 결정하는 것은 구성원들의 직무 만족을 높이며 합리적인 의사결정을 할 수 있다고 설명하고 있는데 본 유형의 경우 간호사와 간호학생이 지각하는 것이 유사하다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서 흥미로운 점은 네 가지 유형에서 공통적으로 '모바일메신저를 통하여 병동 내 인원들 간에 자유롭게 의사소통할 수 있도록 한다'와 '주기적으로 야유회나 회식자리를 마련하여 간호사들 간의 친목을 도모한다'에 대해서 동의하지 않는다는 것이다. 대상자들은 모바일 메신저를 통한 의사소통은 다른 방법들에 비해서 효과가 없을 뿐만 아니라 간호리더자와 같이 대화공간에 있는 것은 부담이 될 것이라고 생각하고 있으며, 주기적인 야유회나 회식자리는 친목을 도모하기 보다는 업무의 연장선으로 부담이 될 것이라고 생각하고 있다. 이상과 같이 간호학생은 간호리더자를 어려운 존재로 인식하는 경향이 있으며 업무에 대한 부담을 느끼고 있다는 것을 알 수 있다.

간호리더자는 간호조직을 대표하는 자로서 조직의 목표를 달성 할 수 있도록 환경과 조직의 구성원을 관리하고 구성원들과 이해관계에 놓이게 되는데[15], 구성원들의 태도, 신념, 가치에 대한 자아가 다르기 때문에 이들을 이해하고 실무환경을 운영하기 위해선 다양한 경험 및 지식이 필요하다. 따라서 간호학생은 예비간호사로서 이들의 주관성을 이해하는 것이 미래의 간호실무현장을 운영하는데 본 연구가 의의가 있다고 생각된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호학생의 주관적인 의견을 근거한 Q 방

법론을 통하여 간호리더자의 역동적 간호실무현장을 위한 역할을 분석하기 위하여 2015년 7월 6일~ 2015 7월 31일까지 실시하였다. Q 방법론의 과정에 의거하여 문항지를 Q분류 방법으로 중요한 순서대로 배치하도록 하고 가장긍정 3가지와 가장부정 3가지에 대한 심층적인 의견을 서술하도록 하였다. 본 연구 결과 역동적인 간호실무현장 운영을 위한 간호리더자의 역할 유형은 4개의 유형으로 분석 되었다.

연구 결과를 통해 나타난 4개의 유형은 제1유형은 ‘정의와 냉철함 유지형’, 제2유형은 ‘동기부여를 위한 환경조성 형’, 제3유형은 ‘인격존중 및 능력신장형’, 제4유형은 ‘신뢰성을 통한 인간관계 중심형’으로 나타났다. 이러한 결과는 간호리더자의 유형이 간호실무현장에서 어떻게 영향을 미치는지 파악 할 수 있고, 간호학생의 입장에서 본인이 근무하고자 하는 바람직한 간호실무현장의 환경에 대한 요소로 파악 된다.

본 연구의 가장 큰 의의는 현장에 근무하는 간호사의 시선이 아닌 간호학생의 입장에서 인식한 내용을 분석하였다는데 있다. 본 연구 결과에 따라 효율적인 병원 관리와 간호사의 전문성과 직업만족도를 높이기 위하여 간호실무환경은 개선되고 바뀌어야 한다고 생각된다. 이와 같이 새로운 관점에서 기존의 문제를 바라보는 것은 정채되어 있는 간호 조직 문화에 새로운 표지를 제공할 수 있으며, 또한 간호문화에 긍정적 영향을 끼칠 수 있을 것이라 여겨진다.

본 연구는 간호대학생의 시선에서 다룬 선행논문이 부족하여 포괄적으로 논의를 다루는데 제한점이 있었다. 후속 연구에서는 각 유형에 따른 간호리더자의 효과적인 역할을 위한 구체적인 전략이 제시되어야하며, 추후 전략에 대한 중재 전과 후의 결과를 비교하는 연구가 이루어져야할 것이다. 또한 간호대학생의 시선에서 바라보는 간호리더자의 역할유형 뿐만 아니라 간호리더자가 스스로 지각하는 역할에 대해 비교하는 연구가 아울러 이루어져야 할 것을 제안하고자 한다.

References

- [1] Bhum. suk. Chung. A Study on The Factors Affecting the Managerial Performance of Hospitals. Management Information Systems review, 17, 107-109, 2005.
- [2] Young. ju. Hur, Byoung. sook. Lee. Relationship between empowerment, job stress and burnout of nurses in hemodialysis units. Keimyung Journal of Nursing Science, 15(1), 21-22, 2011.
- [3] American Nursing Association(1980). Nursing a Social Policy Statement. ANA, Kansas, Missouri.
- [4] Soon. Ook. Choi, Ji. Hyun. Kim. Relationships among Job Stress, Nursing Performance, and Retention Intention of Clinical Nurses. Journal of Korean Public Health Nursing, 27(1), 142-143, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>
- [5] Jae. Hee. Jeon , Young. Hee. Yom. Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in theRelationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 20(3), 302-307, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
- [6] Eun. Joo. Kim, Tae. Jun. Cho. The Effects of Leader's Motivational Language on Self-Esteem,Self-Efficacy and Organizational Commitment. The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly, 15(4), 2-3, 2013.
- [7] Soon. Min, Hyun. Sook. Kim, Song. Ja. Oh. The Relationship between Nursing Performance and Leadership styles of Head Nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 6(1), 31-32, 2000.
- [8] Young. Soon. Kim, Yong. Sook. Eo, Nae. Young. Lee. Effects of Head Nurses' Managerial Competencies and Professional Nurse Autonomy in Nursing Performance. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 20(4), 437-439, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.437>
- [9] Na. Sun. Ha. The Relationship between the Head Nurse's Decision Making Style Perceived by Nurses and Job Satisfaction, Role Conflict and the Organizational Health in Nurses. Korean Journal of Stress Research, 21(1), 65-69, 2013.
- [10] Myeong. Hwa. Kim , Myun. Sook. Jung. The Effect of Head Nurse's Emotional Leadership on Nurse's Job Satisfaction & OrganizationalCommitment. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16(3), 336-347, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.336>
- [11] Young. Jin. Shin, Byung. Soon. Lee. The Influence of Leadership of Head Nurses on Job Satisfaction and Job Performance of Staff Nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 6(3), 405-416, 2000.
- [12] Amanda Wolf. Subjectivity in Q Methodology.Journal of Human Subjectivity, 8(2), 65-68, 2010.
- [13] Hung. Kyu. Kim. Q Methodology: Philosophy, theories, analysis,and application. Seoul: Communication Books, 2008.
- [14] Sung. Bok. Kwon, Sung. Ai. Chi, Kyoung. Nim. Jung. The Role of Clinical Practice Instructor Expected by Nursing Students. The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 8(2), 289-291, 2002.
- [15] M. K. Anthony, T. S. standing, J. A. Glick, M. Duffy, F. Paschall. Leadership and Nurse Retention. JONA, 35(3), 146-148, 2005.

심인옥(In-Ok Sim)

[정회원]



- 1999년 2월 : The University of sydney 간호학과 (간호학석사)
- 2006년 2월 : 서울대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 중앙대학교 적십자간호대학 간호학과 교수

<관심분야>

아동간호, 유머중재, 음악감각

송건우(Geon-Woo Song)

[준회원]



- 2011년 3월 ~ 현재 : 중앙대학교 적십자간호대학 재학 중

<관심분야>

아동간호, 정신간호

이지현(Ji-Hyun Lee)

[준회원]



- 2012년 3월 ~ 현재 : 중앙대학교 적십자간호대학 재학 중

<관심분야>

성인간호