

보험심사간호사의 셀프리더십과 조직문화가 업무수행에 미치는 영향

용길영¹, 이은희^{2*}

¹한림대학교 동탄성심병원, ²한림대학교 간호대학

Effects of Self-Leadership and Organizational Culture on the Job Performance of Insurance Review Nurses

Kil Young Yong¹, Eunhee Lee^{2*}

¹Hallym University Dongtan Sacred Heart Hospital

²Hallym University School of Nursing

요약 본 연구는 보험심사 간호사의 셀프리더십과 조직문화가 업무수행에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 2020년 8월 1일부터 8월 30일까지 대도시 소재의 300병상 이상의 8개 종합병원 보험심사 간호사 134명의 자료를 분석하였다. 자료 분석을 위하여 SPSS 27.0 Window 프로그램을 활용하여 기술통계, Independent t-test, ANOVA, 상관관계 분석, 위계적 회귀분석을 수행하였다. 보험심사간호사의 셀프리더십은 심사간호사의 필수업무와 지원업무 모두에게 유의한 양의 상관관계를 보였다. 혁신지향문화, 관계지향문화, 과업지향문화, 위계지향문화 모두 필수업무 수행도와 유의한 양의 상관관계를 보인 반면, 관계지향문화, 혁신지향문화만이 지원업무와 유의한 상관관계를 보였다. 보험심사 간호사의 업무수행에 유의한 영향요인은 셀프리더십과 혁신지향문화, 과업지향 문화였다. 셀프리더십이 높을수록 혁신지향 조직 문화로 인식될수록 업무 수행도가 높아졌으나, 과업지향 문화로 강하게 인식되는 경우는 업무수행도는 낮아졌다. 따라서 보험심사 간호사 업무 수행도를 높이기 위해서는 간호사의 셀프리더십을 강화시키는 전략과 혁신적인 조직문화를 형성할 필요가 있다.

Abstract This study aimed at investigating the effects of self-leadership and organizational culture on the job performance of insurance review nurses. Data were collected from 134 insurance review nurses working at eight general hospitals with 300 beds or more using a self-report questionnaire for a month in August 2020. The data were analyzed with descriptive statistics, independent t-test, ANOVA, correlation analysis, and hierarchical regression using the SPSS 27.0 Windows program. The self-leadership of insurance review nurses showed a significant positive correlation with both their essential jobs and supporting jobs. In addition, all sub-domains of organizational culture such as adhocracy, market, clan, and hierarchy showed a significant positive correlation with essential job performance, whereas only clan culture and adhocracy culture showed a significant correlation with supporting job performance. The factors influencing the job performance of the insurance review nurses were self-leadership, adhocracy culture, and market culture. The higher the self-leadership and adhocracy culture, the higher the work performance, whereas the higher the market culture, the lower the work performance. To improve the job performance of insurance review nurses, a strategy to strengthen the nurses' self-leadership is needed, and an adhocracy culture needs to be established.

Keywords : Self-leadership, Organizational Culture, Job Performance, Insurance Review Nurses, Adhocracy Culture

*Corresponding Author : Eunhee Lee(Hallym University)

email: ehlee@hallym.ac.kr

Received November 24, 2021

Accepted February 4, 2022

Revised December 21, 2021

Published February 28, 2022

1. 서론

최근 보건 의료계는 의료 서비스의 질적 향상과 더불어 효율적인 운영을 바탕으로 안전하며, 지속 가능한 서비스 공급방안을 모색해야 하는 시점에 있다[1,2]. 의료 기관에서 간호사는 가장 큰 비중을 차지하는 인력으로 전문적 역량 강화를 바탕으로 역할이 확대되고 있으며, 임상 실무뿐 아니라 병원경영 측면에서도 역량 발휘가 필요하게 되었다[3]. 특히, 최근 진료의 의료적 측면뿐 아니라 비용적 측면에 대한 효율적인 평가의 필요성이 대두되고, 사회적 건강요구나 의료정책의 변화에도 대응할 수 있는 기관이 요구됨에 따라 보험심사 업무의 중요성이 강조되고 있다[1,4].

보험심사간호사는 적정진료, 효율적 의료경영, 의료의 질 향상, 건전한 보건의료 제도발전을 위한 전문적인 업무를 수행하는 자로[2] 간호사 면허를 소지자 중 보험심사관리사 자격을 취득하여야 업무를 수행한다. 이들은 진료비 내역을 심사하고, 청구하는 기본적인 구조화된 업무뿐 아니라 수가관리, 보건의료정책 등의 변화에 대한 대처, 의료비와 건강보험 재정에 대한 홍보 등 전문가적 역할까지 담당하고 있어 이들의 업무역량은 경영성과에 있어 중요한 영향요소로 평가받는다[5].

간호 업무수행에 영향을 미치는 요인 중 조직성과와 관련이 있는 요인은 셀프리더십으로 이는 내적 동기부여, 자기 지시를 통해 긍정적 영향을 미치는 포괄적이고 높은 자기 영향력을 행사하여 다양한 의료현장에 적응해야 하는 간호사들의 업무수행에 직접적 영향을 미치며 조직성과에도 유의한 영향을 미친다[6-10]. 이 외에는 조직요인으로 조직문화가 있다. 조직문화는 구성원들에 의해 공유되는 가치관, 사고방식, 행위규범으로 조직의 특성이 반영되고, 다양한 상황에서 개인의 행동을 유발시키는 역할을 한다[11]. 긍정적 조직문화는 구성원들이 능동적 업무수행을 하도록 하고[12], 자율성이 보장되는 조직문화에서는 업무수행이 증가시키는 것으로 나타나[13], 간호사의 업무수행을 높이기 위해서는 바람직한 조직문화를 형성될 필요가 있었다[14].

보험심사간호사는 보건의료 정책변화에 따른 조직의 장단기 목표를 설정하고 수행하는 업무가 큰 부분을 차지함에 따라[2] 목표를 설정하고 주도적인 태도를 가지는 셀프리더십이 업무성과에 큰 영향을 미칠 수 있으며, 조직규모가 작고, 팀업무가 많아 조직문화가 업무수행에 좀 더 큰 영향을 미칠 수 있다. 보험심사간호사의 셀프리더십과 조직문화는 업무수행에 영향을 미치고, 이는 병

원 수익으로 연결되어 조직 경영의 한 부분에 기여할 수 있기에 임상간호사의 업무수행과 차이가 있다[15]. 하지만, 대부분의 선행연구가 임상 간호사를 대상으로 이루어졌다. 최근 보험심사간호사 전문성 강화로 업무영역 확대에 따라 업무수행을 강화할 전략이 필요함에 따라 셀프리더십과 조직문화가 보험심사간호사의 업무수행에 미치는 영향을 체계적으로 분석하여 관리할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 보험심사간호사를 대상으로 셀프리더십과 조직문화가 보험심사간호사의 업무수행에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 셀프리더십, 조직문화가 보험심사간호사의 업무수행에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상자

본 연구의 대상자는 대도시에 소재한 300병상 이상의 8개 종합병원급 이상 병원의 보험심사간호사를 대상으로 하였다. 보험심사간호사 자격을 소지한 자로 연구에 동의한 자를 대상으로 하였으며, 심사업무가 배정되지 않은 신규입사자는 제외하였다. 대상자 수는 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .80, 예측변수 17개로 146명이 산출되었다. 탈락률 10%를 고려하여 160부 설문지를 배부하였고, 최종 134부가 회수되어 분석에 사용하였다.

2.3 연구 변수

대상자의 특성은 나이, 학력, 직급, 근무경력, 자격증 유무, 직무선택 동기 등의 개인특성과 병상 수, 설립 형태, 의료기관 종별, 부서 인원수, 주관적인 업무량 등 병원특성을 포함하였다.

셀프리더십은 Manz(1983)가 개발하고[16], Kim(2002)이 수정·보완한 도구[17]를 사용하였다. 총 18문항으로 6개 하위영역인 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기 보상, 자기비판, 건설적 사고로 구성되었으며, 5점 Likert 척도로 측정되었다. 도구의 신뢰도는 Kim(2002)의 연구에서 Cronbach's α =.87였고, 본 연구에서는 Cronbach's α =.92였다.

조직문화는 관계지향, 혁신지향, 과업지향, 위계지향

4개의 하위요소로 구성된 Cameron, Quinn(1999)이 개발한 도구[18]를 기초로 Kim, Joo, Shin(2015)이 수정·보완한 것을[19] 사용하였다. 총 22문항으로 5점 Likert 척도 도구의 신뢰도는 Kim, Joo, Shin(2015)의 연구에서 관계지향, 혁신지향, 과업지향, 위계지향 각각 Cronbach's α =.85, .83, .74, .72였고, 본 연구에서는 Cronbach's α =.88, .86, .80, .71이었다.

보험심사간호사의 업무수행은 Kim(2016)이 개발한 도구[20]를 수정하여 사용하였다. 총 26문항, 8개 하위 영역인 심사와 청구, 삭감분석 및 이의신청, 미수금 관리 및 민원업무 처리, 통계분석, 수가 관리, 질 향상 활동과 적정성 평가 관리, 정보제공, 정책참여로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되었다. 도구의 신뢰도는 Kim(2016)의 연구에서 전체 Cronbach's α =.980, 하위영역별 Cronbach's α =.80, .92, .80, .96, .92, .95, .89, .96였으며, 본 연구에는 전체 Cronbach's α =.920, 하위영역별 Cronbach's α =.71, .83, .92, .90, .90, .92, .79, .98였다.

2.4 자료수집

자료 수집은 2020년 8월 1일부터 2020년 8월 30일 까지 8개 종합병원과 상급종합병원의 보험심사부서에 직접 방문하여 부서장에게 본 연구에 대해 목적과 절차를 설명하고 협조를 요청한 후 설문지를 배부하였고, 작성된 설문지는 연구자가 직접 수거하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS 27.0 Window를 활용하여 대상자의 일반적 특성과 연구변수를 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 제시하였다. 일반적 특성에 따른 업무수행의 차이는 독립표본 t-test와 ANOVA(사후검정 Scheffé test)로 분석하였고, 각 변수의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients, 업무수행에 미치는 영향요인은 위계적 회귀분석을 시행하였다.

2.6 연구의 윤리적 고려

본 연구는 2020년 7월 16일 연구자가 소속된 기관에서 생명윤리위원회(IRB) 승인을 받은 후 연구를 시행하였다(승인번호 : HDT 2020-06-016-003). 참여자에게 연구 목적과 절차를 설명하고 동의를 받았다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 평균 37.38세였으며, 학력은 학사 124명(92.5%)으로 가장 많았다. 직급은 주임·계장 67명(50.0%), 7년 이상 경력자가 55명(41.0%)으로 가장 많았다. 병원은 501병상 이상 700병상 이하가 66명(49.2%)으로 가장 많았고, 종합병원이 89명(66.4%)으로 상급종합보다 많았다. 부서원 수는 11명-20명이 84명(62.7%)으로 많았다. 업무량은 '부적당하다' 5명(3.7%), '보통이다' 95명(70.9%) 이었으며, 34명(25.4%)은 '적당하다'고 응답하였다(Table 1).

Table 1. General characteristics of insurance review nurses

Characteristics	Categories	n	(%)
	Mean±SD		
Age (yrs)	20~29	21	(15.7)
	30~39	75	(56.0)
	40~49	26	(19.3)
	≥50	12	(9.0)
Education level	Bachelor's degree	124	(92.5)
	Graduate degree	10	(7.5)
Job position	Staff	43	(32.1)
	Chief	67	(50.0)
	Assistant manager	14	(10.4)
	Office manager	10	(7.5)
Insurance review career (yrs)	1~3	33	(24.6)
	3~7	46	(34.4)
	≥7	55	(41.0)
Hospital beds	301~500	23	(17.2)
	501~700	66	(49.2)
	≥701	45	(33.6)
Hospital type	Tertiary hospital	45	(33.6)
	General hospital	89	(66.4)
Department members	≤10	23	(17.2)
	11~20	84	(62.7)
	≥21	27	(20.1)
Workload	Inappropriate	5	(3.7)
	Moderate	95	(70.9)
	Appropriate	34	(25.4)

3.2 셀프리더십, 조직문화, 직무수행 정도

보험심사간호사의 셀프리더십은 3.69점이었고, 조직문화는 위계지향이 3.90점으로 가장 높았고, 과업지향 3.83점, 혁신지향 3.77점, 관계지향 3.57점의 순이었다. 업무수행도는 5점 만점에 2.70점이었으며, 이 중 필수업무는 3.65점, 지원업무는 2.19점으로 지원업무 수행도가

필수업무보다 낮았다(Table 2).

Table 2. Level of self-leadership, organizational culture, job performance

Variables	Item Scores		
	Range	Mean±SD	Min-Max
Self-leadership	1-5	3.69±0.79	2.88-4.13
Organizational culture			
Clan culture	2-5	3.57±0.72	3.48-3.72
Adhocracy culture	2-5	3.77±0.82	3.29-4.01
Market culture	2-5	3.83±0.85	2.22-4.17
Hierarchy culture	1-5	3.90±0.89	3.22-4.46
Job performance	1-5	2.70±0.98	1.36-4.68
Essential job	1-5	3.65±0.79	1.08-5.00
Supporting job	1-5	2.19±1.03	1.36-3.49

3.3 일반적 특성에 따른 업무수행도의 차이

대상자의 연령, 직급, 심사경력, 병상수, 업무량에 따라 업무수행도의 차이를 보였다(Table 3). 하위영역별로는

필수업무의 경우 연령(F=4.72, p=.004), 직급(F=5.83, p=.002), 심사경력(F=6.37, p=.002), 병상수(F=11.86, p<.001), 의료기관 종별(t=16.26, p<.001), 부서원 수(F=7.75, p=.001)에 따라 유의한 차이가 나타났고, 지원 업무는 연령(F=38.56, p<.001), 학력(t=28.72, p<.001), 직급(F=20.50, p<.001), 심사경력(F=31.45, p<.001), 업무량(F=9.85, p<.001)에 따라 유의한 차이를 보였다.

3.4 셀프리더십, 조직문화, 업무수행 간 상관관계

전체 업무수행도와 유의한 상관관계를 보인 것은 셀프리더십(r=.539, p<.001)과 관계지향문화(r=.372, p<.001)와 혁신지향문화(r=.397, p<.001)였다. 하위영역별 중 필수업무 수행도는 셀프리더십과 조직문화의 모든 유형과 유의한 양의 상관관계를 보였으나, 지원업무 수행도는 셀프리더십과 관계지향문화와 혁신지향문화만이 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table 4).

Table 3. Difference in job performance according to the general characteristics

Characteristics	Categories	Job performance			Essential job			Supporting job		
		Mean±SD	t/F(p)	post-hoc	Mean±SD	t/F(p)	post-hoc	Mean±SD	t/F(p)	post-hoc
Age (yrs)	20~29 ^a	2.11±0.30	25.02 (.001)	a,b< c,d	3.26±0.58	4.72 (.004)	a,b, d< c	1.44±0.29	38.56 (.001)	a,b<c< d
	30~39 ^b	2.63±0.49			3.71±0.53			2.07±0.58		
	40~49 ^c	3.09±0.44			3.81±0.54			2.76±0.60		
	≥50 ^d	3.33±0.58			3.60±0.50			3.35±0.78		
Education level	Bachelor	2.65±0.54	-4.11 (.253)		3.65±0.57	0.01 (.933)		2.13±0.69	28.72 (.001)	
	Master	3.39±0.66			3.66±0.53			3.37±0.88		
Job position	Staff ^a	2.49±0.62	12.93 (.001)	a,b< c,d	3.57±0.64	5.38 (.002)	d,a< b,c	1.91±0.71	20.50 (.001)	a,b< c,d
	Chief ^b	2.63±0.43			3.65±0.49			2.09±0.55		
	Assistant manager ^c	3.33±0.45			4.13±0.39			2.98±0.74		
	Office manager ^d	3.20±0.59			3.30±0.50			3.33±0.79		
Insurance review career (yrs)	1~3 ^a	2.37±0.55	27.12 (.001)	a,b<c	3.40±0.64	6.37 (.002)	a,b<c	1.80±0.64	31.45 (.001)	a,b<c
	3~7 ^b	2.50±0.42			3.62±0.53			1.90±0.49		
	≥7 ^c	3.07±0.50			3.82±0.48			2.74±0.74		
Hospital beds	301~500 ^a	2.57±0.64	3.73 (.026)	a,b<c	3.27±0.67	11.86 (.001)	a,b<c	2.24±0.83	1.41 (.247)	
	501~700 ^b	2.62±0.59			3.60±0.55			2.12±0.79		
	≥701 ^c	2.89±0.48			3.91±0.69			2.37±0.70		
Hospital type	Tertiary	2.89±0.48	2.72 (.243)		3.91±0.37	16.26 (.001)		2.37±0.71	2.38 (.125)	
	General	2.61±0.60			3.52±0.60			2.15±0.80		
Department members	≤10 ^a	2.57±0.64	1.54 (.218)		3.27±0.67	7.75 (.001)	a,b, a<c	2.24±0.83	0.38 (.688)	
	11~≤20 ^b	2.69±0.58			3.69±0.56			2.18±0.75		
	≥21 ^c	2.85±0.50			3.85±0.26			2.33±0.79		
Workload	Inappropriate ^a	2.22±0.34	8.18 (.001)	a,b<c	3.42±0.45	1.35 (.262)		1.51±0.41	9.85 (.001)	a,b<c
	Moderate ^b	2.62±0.53			3.62±0.54			2.10±0.68		
	Appropriate ^c	3.00±0.61			3.77±0.62			2.66±0.87		

Table 4. Correlation of self-leadership, organizational culture, and job performance

Variables	Self-leadership	Organizational culture			
		Clan culture	Adhocracy culture	Market culture	Hierarchy culture
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job performance	.539 (.001)	.372 (.001)	.397 (.001)	.082 (.345)	.169 (.051)
Essential	.419 (.001)	.406 (.001)	.475 (.001)	.274 (.001)	.276 (.001)
Supporting	.479 (.001)	.244 (.004)	.230 (.007)	-.080 (.359)	.044 (.616)

Watson 1.92로 잔차 간의 상관관계가 없었고, 잔차의 정규성, 등분산의 가정을 만족하였다.

Model I에서 연령, 심사경력, 직급, 병상 수는 업무 수행에 유의한 영향요인으로 나타났다. 30세 이상의 모든 그룹, 직급이 높은 경우, 심사경력이 긴 그룹, 500병상 이상 병원에서 업무수행도가 높았다. Model II에서 셀프리더십이 높을수록 업무수행도는 높았고(B=0.34, p=.002), 혁신지향문화로 인식된 조직일수록 직무수행도가 높았고(B=0.27, p=.003), 과업지향문화 조직일수록 직무수행도가 낮았다(B=-0.19, p=.022).

3.5 업무수행에 영향을 미치는 요인

셀프리더십, 조직문화가 업무수행의 미치는 영향은 Table 5에 제시하였다. 연령, 직급, 심사경력, 병상 수, 업무량을 1단계로 투입하였고, 2단계로 셀프리더십, 조직문화를 투입하였다. 회귀모형 모두 통계적으로 유의하였고, 셀프리더십과 조직문화를 모두 투입한 Model II의 설명력은 66%로 변수투입으로 설명력이 7% 증가하였다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.81-6.60으로 다중공선의 문제는 없었고, Durbin-

4. 논의

본 연구는 보험심사간호사의 셀프리더십, 조직문화가 업무수행에 미치는 영향을 확인하였다. 연구대상자는 평균 37.9세, 보험심사 경력 7년 이상인 간호사가 41%를 차지하였다. 보험심사간호사는 임상경력을 기반으로 보험심사 업무를 시작함으로써 심사경력에 비해 평균 연령이 더 높았다. 주관적 업무량은 선행연구와 유사한 수준이

Table 5. Factors affecting insurance review nurses' job performance

Variables	Model I					Model II					
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	
(Constant)	2.09	.25		8.50	<.001	1.14	.39		2.91	.004	
Age (yr) (Base: 20~29)	30~39	0.63	.13	0.54	4.95	<.001	0.52	.13	0.45	4.00	<.001
	40~49	0.94	.17	0.65	5.47	<.001	0.77	.17	0.53	4.30	<.001
	≥50	1.39	.28	0.69	5.04	<.001	1.20	.27	0.60	4.44	<.001
Job position (Base: Staff)	Chief	-0.26	.11	-0.23	-2.33	.021	-0.20	.11	-0.17	-1.87	.065
	Assistant manager	-0.02	.18	-0.01	-0.09	.927	0.01	.17	0.01	0.05	.958
	Office Manager	-0.69	.27	-0.32	-2.52	.013	-0.81	.26	-0.37	-3.13	.002
Insurance review career (yrs) (Base: ≥7)	1~3	-0.29	.13	-0.22	-2.13	.035	-0.19	.13	-0.14	-1.46	.147
	3~7	-0.29	.10	-0.24	-2.84	.005	-0.24	.10	-0.19	-2.48	.015
Hospital beds (Base: 301~500)	501~700	0.22	.10	0.19	2.16	.033	0.13	.11	0.11	1.16	.249
	≥700	0.48	.10	0.39	4.63	<.001	0.34	.12	0.28	2.83	.005
Workload (Base: Inappropriate)	Moderate	-0.03	.19	-0.27	-0.18	.858	0.34	.18	0.03	0.20	.846
	Appropriate	0.28	.20	0.21	1.40	.168	0.22	.18	0.16	1.15	.252
Self-leadership						0.34	.11	0.30	3.20	.002	
Clan culture						-0.71	.10	-0.07	-0.77	.443	
Adhocracy culture						0.27	.09	0.29	3.00	.003	
Market culture						-0.19	.08	-0.19	-2.33	.022	
Hierarchy culture						-0.07	.07	-0.08	-1.06	.292	
R ²	.59					.66					
F(p)	14.25(<.001)					12.93(<.001)					
ΔR ²						.07					
ΔF(p)						F=4.63(.001)					

었다[20].

연구대상자의 셀프리더십, 조직문화, 업무수행 정도를 보면, 셀프리더십은 3.69점으로 중간수준이나, 임상 간호사, 보건 간호사, 요양병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에 비해 높았다[21,22]. 이는 보험심사간호사의 업무의 특성상 필수적으로 수행해야 하는 심사업무 뿐 아니라 정책변화에 주도적으로 대응해야 하는 직무가 포함됨에 따라 임상 간호사에 비해 셀프리더십이 높을 가능성이 있다. 셀프리더십이 업무수행에 긍정적 영향을 주며, 조직성과에도 기여한다는 선행연구 결과에 따라 [6-9], 급변하는 의료정책의 변화에 적극 대처가 필요한 보험심사간호사의 업무수행을 높이기 위해서 셀프리더십을 개발하는 전략은 필요함을 알 수 있다.

조직문화의 4가지 하위 유형 중 가장 높게 인식한 조직문화는 위계지향문화였다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 선행연구의 결과와 일치한다[23]. 보험심사업무는 중증도 높은 진료내용의 적정성 심사가 요구되고, 심사오류는 진료비 삭감으로 이어져 실수가 용인되기 어려운 엄격한 분위기로 상급자의 지시 및 감독이 더 많이 요구되는 것으로 보고됨에 따라, 위계지향문화를 가장 높게 인식할 가능성이 있다. 위계지향문화가 안전하고 효율적인 간호업무수행에 있어 성과의 증진으로 이어지는 긍정적 효과를 보고한 연구도 있다[9]. 하지만 병원과 같은 급변하는 환경에서 위계지향문화의 강조는 조직을 경직시켜 생산성을 떨어뜨리고 직무만족을 저하시켜 간호사의 업무몰입과 업무만족에 부정적 영향을 미치며 자율적 판단을 바탕으로 한 업무수행도를 낮출 가능성이 있다[24] 따라서 보험심사간호사가 위계지향문화를 강하게 인식하는 것이 심사간호사의 업무수행에는 어떠한 영향을 주는지를 분석할 필요가 있다. 위계지향문화 이외에 과업지향문화에 대한 인식도 높게 나타났는데, 이는 선행연구에 비해 높은 수준이었다[9]. 보험심사업무가 청구 마감, 심사결과에 대한 삭감분석과 이의신청 등 연속적인 특성이 있는 과업 중심적인 특성에 따라[2] 조직문화도 이를 높게 평가했을 것으로 생각된다.

보험심사간호사의 업무수행도는 전체 평균 2.70점으로 필수업무가 지원업무에 비해 높게 나타났다. 필수업무는 심사청구, 통계분석, 삭감분석 등이며, 지원업무는 수가 관리, 질 향상 활동, 적정성 평가 등으로 심사부서의 일반 직원의 필수업무 수행 비중이 높고, 또한 이는 정해진 기한이 있는 것임에 따라 수행도가 높게 나타난 것으로 보인다. 또한, 지원업무는 관리직의 수행도가 높고 일반 직원의 참여 기회가 낮기 때문인 선행연구를 고

려할 때[2], 전반적인 직원을 대상으로 한 본 연구결과에서 지원업무의 수행도가 낮게 나타난 것으로 평가된다.

셀프리더십, 조직문화, 업무수행도 간의 상관관계에서 필수업무는 셀프리더십과 조직문화 4가지 하위영역 전체가 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나 선행연구와 일치했다[20]. 그러나 지원업무는 과업지향문화, 위계지향문화와는 유의미한 상관관계가 없었으며, 셀프리더십, 관계지향문화, 혁신지향문화와 관계가 있어 필수업무와는 다른 결과를 나타냈다. 지원업무는 정책변화에 민감하고, 적절히 대응해야 하는 경우가 많아 관계지향문화나 혁신지향 문화의 영향력이 요구되는 것으로 보인다. 선행연구에서도 관계지향문화, 혁신지향문화는 조직구성원들의 혁신 업무수행에 영향을 미치는 것으로 보고됨에 따라[23] 지원업무에 있어서는 위계지향문화나 과업지향문화보다는 혁신지향이나 관계지향문화가 영향을 미칠 가능성이 있음을 알 수 있다.

업무수행에 영향을 미치는 요인은 셀프리더십, 혁신지향문화, 과업지향문화로 나타났다. 셀프리더십과 혁신지향문화는 점수가 높을수록 업무수행도가 높았고, 과업지향문화는 점수가 높을수록 업무수행을 감소시켰다. 이러한 결과는 임상 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 셀프리더십이 업무수행에 유의한 영향을 미친다는 결과와 일치한다[25]. 임상 간호사와 마찬가지로 보험심사간호사 또한 구조화된 업무를 기본으로 수행하지만, 변화하는 상황에서 심사자의 판단으로 의사결정이 필요함에 따라 셀프리더십이 업무수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 평가된다. 혁신지향문화 또한 보험심사 업무가 구성원들 간의 의사소통, 문제해결, 지속적인 변화를 요구하는 직무특성에 따라 업무수행에 긍정적 영향을 미친 것으로 평가된다. 반면, 혁신지향문화와는 달리 과업지향문화는 업무수행을 감소시키는 것으로 나타났다. 이는 필수업무가 주로 심사나 청구 등으로 주어지는 업무가 있고, 업무의 성과를 강조하는 과업지향적인 특징을 보임에 따라[2] 과업지향문화가 필수업무의 성과를 높일 가능성이 있다. 하지만, 지원업무는 대외적 흐름의 변화에 맞춰가야 할 영역이며, 성과달성에 목표를 두는 영역이 아니므로 과업지향문화를 강하게 인식할수록 지원업무의 수행도는 낮아진 것으로 보인다.

본 연구는 보험심사간호사의 업무수행에 영향을 미치는 물리적 지원 이외에 개인 리더십이나, 조직문화가 직무수행에 영향을 미치는 요인임을 보여주었다. 따라서 조직 내에서 보험심사간호사 업무수행 활성 방안으로 셀프리더십 강화, 조직문화 혁신 전략을 도입을 제언하며,

이러한 전략이 업무성과에 긍정적 영향을 가져오는지 연구할 필요가 있다. 또한 본 연구는 종합병원 급 이상의 기관만 포함된 한계가 있음에 따라 조직의 특성이 업무수행에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 중소병원, 요양병원 등 다양한 규모의 의료기관으로 연구를 확대할 필요가 있다. 그리고 지속적으로 수가제도나 보건의료정책의 변화가 발생하므로 이를 반영한 업무수행 도구가 개발될 필요가 있다.

5. 결론

보험심사간호사의 셀프리더십과 조직의 혁신지향 문화는 보험심사간호사의 업무수행에 유의한 긍정적 영향을 미치며, 과업지향문화는 업무수행에 부정적 영향을 미치는 것으로 평가되었다. 보험심사간호사의 업무수행도를 높여 전반적으로 병원의 성과를 높이기 위해서 보험심사간호사의 셀프리더십을 평가하고, 이를 높일 수 있는 전략이 필요할 것으로 평가된다. 조직은 필수업무뿐 아니라 지원업무 수행도를 높일 수 있는 방향으로 조직문화를 개선할 필요가 있을 것이다.

References

- [1] H. W. Shin, "Current issues and tasks in health policy", *Health and Welfare Policy Forum*, Vol.1, No.279, pp. 9-22.
- [2] N. Y. Kim, G. H. Lee, K. W. Cho, "Analysis of task importance and task performance for medical insurance review nurses' using the IPA method", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.11, No.1, pp. 43-53.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.1.043>
- [3] Q. Grundy, L. A. Bero, R. E. Malone, "Marketing and the most trusted profession: the invisible interactions between registered nurses and industry", *Annals of Internal Medicine*, Vol. 164, No.11, pp. 733-739, 2016. DOI: <https://doi.org/10.7326/M15-2522>
- [4] H. Y. Hwang, "The development job standards for advanced health insurance review nurses", *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.2, pp. 264-274, 2009.
- [5] N. S. Kim, G. J. Yun, D. J. Kim, J. H. Seo, J. H. Jun, "Health policy directions for 2017", *Health and Welfare Policy Forum*, Vol.1, pp. 6-17, 2017.
- [6] Y. Han, Y. Park, "Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.4, pp. 462-469, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.462>
- [7] H. S. Lee, Y. H. Yom, "Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.4, pp. 375-385, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.4.375>
- [8] S. Y. Kim, E. K. Kim, B. S. Kim, E. P. Lee, "Influence of nurses' self-leadership on individual and team members' work role performance nurses, leadership, patient care team", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.46, No.3, pp. 338-348, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.3.338>
- [9] N. H. Park, K. J. Lee, S. J. Lee, "Mediating effects of self-leadership in the relationship between public health nurses' organizational culture and their job performance", *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol.28, No.1, pp. 23-33, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.12799/jkachn.2017.28.1.23>
- [10] A. Y. Kim, I. O. Sim, "Mediating factors in nursing competency: a structural model analysis for nurses' communication, self-leadership, self-efficacy, and nursing performance", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.17, No.18, 6850, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17186850>
- [11] H. S. Kim, K. H. Kang, "Influence of types of leadership and organizational culture on innovative behavior of professional staff of a general hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.4, pp. 447-456, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.4.447>
- [12] Y. H. Yom, S. M. Noh, K. H. Kim, "Clinical nurses' experience of positive organizational culture", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20, No.5, pp. 469-480, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.469>
- [13] L. J. Labrague, D. M. McEnroe-Petitte, K. Tsaras, "Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study", *International Journal of Nursing Practice*, Vol.25, No.1, e12711, 2019, DOI: <https://doi.org/10.1111/ijn.12711>
- [14] K. Keyko, G. G. Cummings, O. Yonge, C. A. Wong, "Work engagement in professional nursing practice: a systematic review", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.61, pp. 142-64, 2016,
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>
- [15] Y. A. Lee, "The necessity and direction of reorganization of the evaluation and evaluation system", *Medical Policy Forum*, Vol. 18, No. 1, pp. 43-47, 2020.

- [16] C. C. Manz, "Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations", *The Academy of Management Review*, Vol.11, No.3, pp. 585-600, 1986, DOI: <https://doi.org/10.2307/258312>
- [17] H. S. Kim, *The relationship between self-leadership and job satisfaction of middle school teacher*. Master's thesis, Soongsil University, Seoul, Korea, pp. 56-75, 2003.
- [18] K. S. Cameron, R. E. Quinn, *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley, 1999, pp. 23-30.
- [19] E. Y. Kim, J. Y. Joo, D. S. Shin, "Examining the causal relationship between organizational culture and affective commitment of general hospital administrative staff: control effects of sectoral types and employment types", *National Policy Research*, Vol.29, No.4, pp. 137-165, 2015, DOI: <https://doi.org/10.17327/ipppa.2015.29.4.006>
- [20] N. Y. Kim, *The influence of medical insurance review nurses' role perception on job satisfaction and performance*, PhD dissertation, Kosin University, Pusan, Korea, pp. 51-94, 2016.
- [21] S. N. Kwon, H. J. Park, "Effects of nurses' positive psychological capital, self-leadership, and relational bonds on organizational commitment", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.3, pp. 241-250, 2020, DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.241>
- [22] S. H. Lee, E. J. Lee, "Influence of nurses' critical thinking disposition and self-leadership on clinical competency in medium sized hospitals", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.24, No.3, pp. 336-346, 2018, DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2018.24.3.336>
- [23] J. E. Han, N. H. Park, J. H. Cho, "Influence of gender role conflict, resilience, and nursing organizational culture on nursing work performance among clinical nurses", *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.26, No.3, pp. 248-258, 2020, DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2020.26.3.248>
- [24] E. J. Jo, K. S. Lee, J. H. Jeon "Effect of nursing organizational culture and self-leadership on job satisfaction for nurses working in the comprehensive nursing care service ward in public hospitals", *J Muscle Jt Health*. Vol. 26, No 2, pp. 111-119, August, 2019, DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.2.111>
- [25] K. H. Yu, H. Y. Park, K. S. Jang, "Factors related to self-leadership of Korean clinical nurses: a systematic review and meta-analysis", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.24, No.5, pp. 410-422, 2018, DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.410>

용 길 영(Kil Young Yong)

[정회원]



- 2021년 2월 : 한림대학교 간호대학 (간호학 석사)
- 2012년 10월 ~ 현재 : 한림대학교 동탄성심병원 간호사

<관심분야>

보험심사간호사 역할, 조직문화

이 은 희(Eunhee Lee)

[정회원]



- 2009년 2월 : 서울대학교 간호대학 (간호학석사)
- 2012년 2월 : 서울대학교 간호대학 (간호학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 한림대학교 간호대학 부교수

<관심분야>

간호인력, 간호관리