

# 요양병원 간호사의 셀프리더십과 자기효능감이 간호업무성과에 미치는 영향

한아름<sup>1</sup> · 권수혜<sup>2</sup>

고신대학교 복음병원<sup>1</sup>, 고신대학교 간호대학<sup>2</sup>

## Effects of Self-leadership and Self-efficacy on Nursing Performance of Nurses Working in Long-term Care Hospitals

Han, A-Leum<sup>1</sup> · Kwon, Suhye<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kosin University Gospel Hospital, Busan

<sup>2</sup>College of Nursing, Kosin University, Busan, Korea

**Purpose:** The purpose of this study was to identify factors influencing nursing performance of nurses in long-term care hospitals. **Methods:** The participants were 200 nurses working in 14 long-term care hospitals in B and G cities. Data were collected from January 26 to April 30, 2015. SPSS/WIN 18.0 was used for analysis with t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients and Stepwise multiple regression. **Results:** There was a significant correlation between nursing performance and self-leadership ( $r=.63, p<.001$ ) and self-efficacy ( $r=.66, p<.001$ ). In the multiple regression, self-efficacy ( $\beta=.40, p<.001$ ), self-leadership ( $\beta=.33, p<.001$ ) and position ( $\beta=.11, p=.039$ ) were associated with nursing performance. These factors accounted for 49% of the total variance in nursing performance. **Conclusion:** Considering the results of this study, educational programs to improve self-efficacy and self-leadership should be developed and implemented in order to foster nursing performance in the nurses working in long-term care hospitals.

**Key Words:** Nurses, Leadership, Self-efficacy, Nurses performance evaluations

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

우리나라는 저출산 및 생활수준의 향상과 의료기술의 발달로 전 세계에 유례가 없을 정도로 노령화가 빠르게 진행되고 있다. 우리나라 65세 이상 노인인구는 전체 인구의 12.7%를

차지하고 있으며, 2030년에는 24.3%, 2060년에는 40.1%의 수준에 이를 것으로 전망된다[1]. 이러한 인구 고령화 현상과 만성질환 및 노인성 질환 위주의 장기요양 의료서비스에 대한 수요 증가, 노인 장기요양보험제도 등의 영향에 따라 요양병원의 수가 빠른 속도로 증가하여 2000년도에 19개 기관에 불과했던 것이 2014년 4월 기준으로 1,221개 기관으로 급증하였다[2].

**주요어:** 간호사, 리더십, 자기효능감, 간호업무성과

**Corresponding author:** Kwon, Suhye

College of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 602-702, Korea.  
Tel: +82-51-990-3955, Fax: +82-51-990-3970, E-mail: 113009@kosin.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 한아름의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

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

Received: Dec 15, 2015 / Revised: Feb 16, 2016 / Accepted: Apr 11, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

이토록 급증하는 요양병원의 의료서비스 수준을 측정하기 위한 요양병원 질 평가가 2008년부터 매년 이루어지고 있으며, 2013년 시행된 요양병원 질 평가 결과, 전체 937개의 기관 중 1등급을 받은 기관은 12.0%에 불과하고 4, 5등급의 기관은 약 40% 정도로 의료서비스의 질적 수준에서 큰 차이를 보이고 있다[3]. 요양서비스의 질 저하가 사회 문제화 됨에 따라 보건복지부에서는 2013년 1월부터 요양병원 의무인증제를 본격 시행하여 요양병원의 목적을 가리고 의료서비스의 질을 향상시키고자 하였다[4]. 병원 내 인력 중 최일선에서 환자들을 접하는 간호사들의 간호서비스 수준은 의료서비스의 질적 보장을 결정짓는 매우 중요한 요소로서, 간호업무의 질적 향상은 곧 병원 전체 조직의 질적 향상으로 연결되는 중요한 부분이라 할 수 있다[5,6]. 요양병원 간호사는 환자의 직접 간호뿐만 아니라 낙상 등의 병원안전사고에 대한 예방과 관리, 간호조무사나 간병인의 교육, 환자와 가족 교육 및 상담, 환자 평가 표 작성 등의 다양한 역할을 수행하고 있다[7]. 특히 요양병원의 주요 계층은 다른 사람의 도움 없이는 일상생활을 영위해 나가기 어려운 인지적, 신체적 만성질환을 가진 노인들로 간호사의 지속적인 관심과 주의를 필요로 하기 때문에 이들의 건강요구 충족을 위한 질적인 간호서비스 제공에 있어 요양병원 간호사의 역할과 업무수행은 더욱 중요하다 하겠다[8]. 간호업무의 질적인 측면에 관심이 집중되고 있는 현 상황에서 간호업무성과는 간호조직의 중요한 개념으로서[6], 간호업무성과란 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말하며[9], 양질의 간호서비스를 보장하고 병원의 생산성 향상에 중요한 전략이다[10]. 간호조직의 성과달성은 전체 병원 조직의 성과달성을 극대화시키는 데 필수적이며 이는 결국 간호서비스를 창출하고 제공하는 간호사에 대한 적절한 인적자원 관리를 통해 달성될 수 있을 것이다[11].

효과적으로 인적자원을 관리하기 위해 최근 셀프리더십에 대한 관심이 증가하고 있는데, 이는 타인에게 영향력을 행사하는 기존의 전통적 리더십으로부터 새로운 패러다임으로의 전환을 의미하며, 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 ‘자율성’을 강조한 새로운 관점이라 할 수 있다[12]. 셀프리더십은 소수의 리더가 구성원에게 영향을 미치는 전통적 리더십과는 달리 한 개인이 자기 스스로에게 영향을 미쳐 자신의 여러 능력을 증진시킴으로써 성과 지향적인 사람으로 성장하도록 한다[12]. 셀프리더십이 높을수록 간호업무성과가 높게 나타난 선행연구결과를 볼 때[13], 간호업무성과를 향상시키기 위한 전략으로 셀프리더십을 고려할 필요가 있으며, 특히

요양병원은 간호인력 및 당직의사 부족 등의 문제로 요양병원 간호사에 의해 독자적으로 수행되는 간호업무가 전체 간호업무의 높은 비중을 차지하고 있어 간호사 스스로의 높은 자율성이 요구되므로[14], 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 셀프리더십의 증진이 요양병원 간호사에게 더욱 중요하다고 판단된다.

한편, 자기효능감은 특정 과업을 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 개인의 판단으로[15], 업무성과에 매우 중요한 영향을 미치는 요인으로 간주되어진다[16]. 간호사의 자기효능감이 증진되면 간호수행에 긍정적 영향을 주고, 양질의 간호를 제공하여 개인이나 조직의 성과를 향상시킬 수 있다고 보고되고 있어[5] 요양병원의 간호업무성과를 향상시키기 위해 자기효능감에 대한 적극적인 고찰 및 실증 연구들이 요구된다고 사료되나, 현재 요양병원 간호사를 대상으로 한 자기효능감에 관한 연구는 매우 부족한 실정이며 요양병원 간호사의 자기효능감과 셀프리더십 및 간호업무성과와의 관련성을 조사한 연구는 거의 없는 실정이다.

지금까지 간호사의 간호업무성과에 관한 선행연구들을 살펴보면, 일반적 특성으로는 결혼 상태와 임상경력, 연령, 학력에 따라 간호업무성과 정도의 차이를 보였다[17,18]. 그리고 임파워먼트[19], 셀프리더십[13], 의사소통[13]과 간호업무성과의 관계를 확인한 선행연구가 있었다. 또한 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 임파워먼트[19], 셀프리더십, 의사소통[13] 등이 확인된 정도이다. 현재까지 간호사의 간호업무성과와 관련된 대부분의 연구들이 종합병원 및 대학병원 간호사를 대상으로 이루어졌으며 요양병원 간호사를 대상으로 셀프리더십, 자기효능감 및 간호업무성과의 관계를 확인하고 간호업무성과에의 영향요인을 규명한 연구는 매우 부족한 실정이다. 만성질환 노인인구의 급격한 증가에 따른 요양병원의 수적 팽창과 더불어 요양병원 내 간호서비스의 질 관리가 중요한 화두로 등장하는 현 시점에서 요양병원 간호사의 간호업무성과가 셀프리더십 및 자기효능감과 어떠한 관련성을 가지며 이들 변인이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하는 것은 매우 의미있는 일이라 사료된다.

이에 본 연구는 요양병원 간호사의 셀프리더십, 자기효능감 및 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 확인하고, 간호업무성과에의 영향요인을 확인하여 요양병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위한 효율적인 인력관리전략을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 셀프리더십, 자기효능감, 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 파악하고 간호업무성과에의 영향요인을 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성을 파악하고, 셀프리더십, 자기효능감 및 간호업무성과 정도를 파악한다. 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이를 파악하고, 셀프리더십, 자기효능감과 간호업무성과의 관계를 파악한다. 대상자의 간호업무성과 영향요인을 분석한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 셀프리더십, 자기효능감, 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 파악하고 간호업무성과에의 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시 및 G시에 소재한 14개 요양병원에서 근무하고 있는 간호사로, 본 연구의 목적과 설명을 이해하고 연구에 동참하기를 서면으로 동의한 자로 하였다. 표본크기는 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였고, 다중회귀분석에서 유의수준  $\alpha = .05$ , 효과크기는 중간크기인 .15, 검정력 .80, 예측요인 15개로 설정하여 계산하였을 때 최소 표본크기는 139명이었다. 미 응답률을 고려하여 총 220부를 배부하여 회수하였으며, 응답이 부적절한 20부를 제외하고 200부(91%)를 최종 분석 대상으로 하였다.

대상자의 구체적인 선정기준은 다음과 같다.

- 간호사 면허증을 소지한 자
- 요양병원에서 직접 간호 업무를 담당하고 있는 자
- 본 연구의 목적을 이해하고 설문에 참여하기를 자의로 동의한 자

### 3. 연구도구

연구도구로는 요양병원 간호사의 인구사회학적 및 직무 관련 특성, 셀프리더십, 자기효능감, 간호업무성과를 측정하는

구조화된 설문지를 사용하였다. 인구사회학적 특성으로는 연령, 결혼상태, 교육정도, 직무 관련 특성으로는 총 임상실무경력, 현 병원 경력, 직위, 근무부서, 근무형태, 자기계발 활동 참여 횟수를 조사하였다.

#### 1) 셀프리더십 측정도구

셀프리더십은 개인 스스로가 자신의 행동과 생각을 변화시켜 자신에게 영향력을 행사하는 리더십을 말한다[20]. 본 연구에서는 Manz[20]가 개발한 셀프리더십 측정도구를 Kim[21]이 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개 하위영역으로 구성되어 있으며, 각 하위영역 당 3개 문항씩 총 18개 문항이었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점이며, 점수의 범위는 18점에서 90점까지이고, 점수가 높을수록 대상자의 셀프리더십 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[21]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였다.

#### 2) 자기효능감 측정도구

자기효능감은 특정 과업을 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 개인의 판단을 말한다[15]. 본 연구에서는 Sherer 등[22]이 개발한 자기효능감 측정도구를 Jung[23]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점이며, 점수의 범위는 17점에서 85점까지이고, 점수가 높을수록 대상자의 자기효능감 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Jung[23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었다.

#### 3) 간호업무성과 측정도구

간호업무성과란 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말한다[9]. 본 연구에서는 Park[10]이 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 독자적 간호업무에 관한 9개 문항, 비독자적 간호업무에 관한 9개 문항, 대인관계 업무에 대한 5개 문항 등 총 23개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항을 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점이며, 점수의 범위는 23점에서 115점까지이고, 점수가 높을수록 대상자의 간호업무성과 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park[10]의 연구에서

Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었다.

#### 4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2015년 1월 26일부터 동년 4월 30일까지였다. 자료수집방법은 먼저 B광역시 소재 K대학교의 기관생명윤리위원회의 승인(No. KUIRB 2014-67)을 받은 후 B광역시 및 G시에 소재한 14개 요양병원의 간호 부서장 및 병동 수간호사의 승인을 받아 진행하였다. 그리고 연구자가 선정기준에 맞는 대상자에게 연구의 목적과 방법, 설문내용을 충분히 설명한 후 서면 동의를 받고, 구조화된 설문지를 제공한 후에 직접 기입하도록 한 후 회수하였다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 셀프리더십, 자기효능감, 간호업무성과 정도는 평균, 평균평점과 표준편차, 최소값, 최대값을 구하였고, 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이는 t-test, ANOVA와 Scheffé test로 분석하였다. 셀프리더십, 자기효능감, 간호업무성과 정도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였으며, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression으로 확인하였다.

3년 미만은 6.5%(13명)이었다. 현재 다니고 있는 병원에서의 경력은 2년 미만이 44.5%(89명)로 가장 많았고, 2~5년 미만이 30.0%(60명), 5년 이상이 25.5%(51명) 순으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 66.0%(132명)로 가장 많았으며, 수간호사 이상이 24.0%(48명), 책임간호사가 10.0%(20명)이었다. 근무부서는 일반병동이 82.5%(165명)로 가장 많았고, 중환자실이 15.5%(31명), 기타 2.0%(4명) 순이었다. 근무형태는 고정근무가 46.5%(93명)로 가장 많았고, 다음으로 3교대 근무가 43.5%(87명)로 나타났으며, 2교대 근무 7.0%(14명), 밤번 전담 3.0%(6명) 순이었다. 지난 1년간 자기계발 활동 참여 횟수는 2~3회가 47.5%(95명)로 가장 많았으며, 1회 이하가 46.5%(93명), 4회 이상이 6.0%(12명)이었다(Table 1).

#### 2. 대상자의 셀프리더십, 자기효능감 및 간호업무성과 정도

대상자의 셀프리더십 정도는 평균  $68.34 \pm 7.95$ (도구범위: 18~90), 평균평점  $3.80 \pm 0.44$ (척도범위: 1~5)로 높게 나타났으며, 대상자의 자기효능감 정도는 평균이  $64.06 \pm 8.69$ (도구범위: 17~85), 평균평점이  $3.77 \pm 0.51$ (척도범위: 1~5)로 높게 나타났다. 대상자의 간호업무성과 정도는 평균이  $91.73 \pm 11.07$ (도구범위: 23~115), 평균평점이  $3.99 \pm 0.48$ (척도범위: 1~5)로 높게 나타났다(Table 2).

#### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이

대상자의 간호업무성과 정도는 총 임상실무경력( $F=10.74, p<.001$ ), 현 병원경력( $F=3.07, p=.049$ ), 직위( $F=10.21, p<.001$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 총 임상실무경력 10년 이상 군이 3~10년 미만 군보다, 직위에서는 수간호사 이상 군이 일반간호사 군보다 간호업무성과 정도가 더 높게 나타났다(Table 3).

#### 4. 대상자의 셀프리더십, 자기효능감 및 간호업무성과 정도의 상관관계

대상자의 셀프리더십 정도와 간호업무성과 정도 간에는 강한 순상관관계( $r=.63, p<.001$ )가 있었으며, 대상자의 자기효능감 정도와 간호업무성과 정도 간에는 강한 순상관관계( $r=.66, p<.001$ )가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 셀프리더십

### 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

인구사회학적 특성에서 대상자의 평균 연령은  $41.7 \pm 10.4$ 세였고, 40~50세 미만이 29.5%(59명)로 가장 많았고, 50~60세 미만이 26.5%(53명), 30~40세 미만이 25.5%(51명), 30세 미만이 15.5%(31명), 60세 이상이 3.0%(6명) 순이었다. 결혼상태는 기혼이 72.0%(144명)로 가장 많았고, 미혼이 28.0%(56명)이었다. 교육정도는 전문대 졸업이 60.0%(120명)로 가장 많았고, 4년제 대학교 졸업이 36.5%(73명), 대학원 졸업 이상 3.5%(7명) 순이었다. 직무 관련 특성을 살펴보면, 총 임상실무 경력은 10~20년 미만이 39.0%(78명)로 가장 많았고, 3~10년 미만이 35.5%(71명), 20년 이상이 19.0%(38명)로 나타났으며

**Table 1.** General Characteristics

(N=200)

Variables	Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	
Demographic characteristics	Age (year)	23~29	31 (15.5)	41.74±10.36	
		30~39	51 (25.5)		
		40~49	59 (29.5)		
		50~59	53 (26.5)		
		60~65	6 (3.0)		
	Marital status	Married	144 (72.0)		
	Unmarried	56 (28.0)			
Educational background		Associate degree	120 (60.0)		
		Bachelor's degree	73 (36.5)		
		≥ Graduate school	7 (3.5)		
Job related characteristics	Duration of work as a nurse (year)	< 3	13 (6.5)	12.22±7.53	
		3~<10	71 (35.5)		
		10~<20	78 (39.0)		
		≥ 20	38 (19.0)		
	Duration of work in this hospital (year)	< 2	89 (44.5)	3.51±4.80	
		2~<5	60 (30.0)		
		≥ 5	51 (25.5)		
	Position		Staff nurse	132 (66.0)	
			Charge nurse	20 (10.0)	
			≥ Head nurse	48 (24.0)	
	Service department		General ward	165 (82.5)	
			Intensive care unit	31 (15.5)	
			Others	4 (2.0)	
	Type of duty		Three shifts	87 (43.5)	
Night shift exclusively			6 (3.0)		
Two shifts			14 (7.0)		
Fixed shift			93 (46.5)		
Participation in self-development activity per year		≤ 1	93 (46.5)		
		2~3	95 (47.5)		
		≥ 4	12 (6.0)		

**Table 2.** Degree of Self-leadership, Self-efficacy, and Nursing Performance

(N=200)

Variables	M±SD	Min~Max	Average M±SD	Scale range
Self-leadership	68.34±7.95	46~90	3.80±0.44	1~5
Self-efficacy	64.06±8.69	34~85	3.77±0.51	1~5
Nursing performance	91.73±11.07	56~115	3.99±0.48	1~5

정도와 자기효능감 정도 간에는 강한 순상관관계( $r=.68, p < .001$ )가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

## 5. 대상자의 간호업무성과 영향요인

간호업무성과에 유의한 차이를 보였던 셀프리더십, 자기효능감, 총 임상실무경력, 현 병원경력, 직위를 단계적 다중회귀

분석을 실시하여 분석하였으며, 직위는 가변수 처리하였다. 산출된 회귀모형은 유의하였으며( $F=65.78, p < .001$ ), 다중회귀분석 독립변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀분석의 공차한계(tolerance)는 .52~.92로 0.1 이상으로 나타났고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.08~1.91로 기준치인 10을 넘지 않아 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증

**Table 3.** Differences in Nursing Performance by General Characteristics

(N=200)

Variables	Characteristics	Categories	Nursing performance			
			M±SD	t or F	p	Scheffé
Demographic characteristics	Age (year)	23~29	89.87±11.64	1.13	.345	
		30~39	89.69±12.91			
		40~49	92.85±10.28			
		50~59	93.30±9.80			
		60~65	93.83±8.08			
	Marital status	Married	92.17±10.89	0.89	.373	
		Unmarried	90.61±11.56			
	Religion	None	92.29±11.48	0.52	.719	
		Christian	92.21±11.61			
		Buddhist	91.74±8.38			
		Catholic	88.90±13.79			
		Others	86.50±7.78			
Educational background	College	90.95±10.78	0.75	.475		
	University	92.86±11.89				
	≥ Graduate school	93.29±6.24				
Job related characteristics	Duration of work as a nurse (year)	< 3 <sup>a</sup>	92.46±11.95	10.74	< .001	b < c, d
		3~< 10 <sup>b</sup>	87.00±11.27			
		10~< 20 <sup>c</sup>	92.56±10.06			
		≥ 20 <sup>d</sup>	98.61±8.34			
	Duration of work in this hospital (year)	< 2	91.01±11.05	3.07	.049	-
		2~< 5	90.07±10.96			
		≥ 5	94.94±10.80			
	Position	Staff nurse <sup>a</sup>	89.39±11.53	10.21	< .001	a < c
		Charge nurse <sup>b</sup>	93.90±9.67			
		≥ Head nurse <sup>c</sup>	97.27±7.87			
	Service department	General ward	91.52±11.55	0.19	.830	
		Intensive care unit	92.84±8.56			
		Others	92.00±9.56			
	Type of duty	Three shifts	90.05±11.71	2.11	.100	
		Night shift exclusively	89.33±13.02			
		Two shifts	89.36±12.28			
		Fixed shift	93.82±9.91			
	Participation in self-development activity per year	≤ 1	90.15±12.87	1.90	.153	
2~3		93.28±9.01				
≥ 4		91.67±9.88				

**Table 4.** Correlations between Self-leadership, Self-efficacy, and Nursing Performance

(N=200)

Variables	Self-leadership	Self-efficacy	Nursing performance
	r (p)	r (p)	r (p)
Self-leadership	1	.68 (< .001)	.63 (< .001)
Self-efficacy		1	.66 (< .001)
Nursing performance			1

을 위해 Durbin Watson 값을 구한 결과 1.87로 나타나 2에 가까우므로 자기 상관성이 없는 것으로 확인되었다. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 예측모형 R<sup>2</sup>값은 .49로 측정변수들의 간호업무성과에 대한 설명력은 49%였다. 대상자의 간호업

무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자기효능감( $\beta = .40, p < .001$ )이었고, 그 다음으로 셀프리더십( $\beta = .33, p < .001$ ), 직위( $\beta = .11, p = .039$ ) 순으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Factors Influencing Nursing Performance

(N=200)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	1.17	.22		5.32	< .001
Self-efficacy	0.38	.07	.40	5.80	< .001
Self-leadership	0.36	.08	.33	4.69	< .001
Position <sup>†</sup>	0.11	.05	.11	2.08	.039

Adj. R<sup>2</sup>=.49, F=65.78, p<.001

<sup>†</sup>Dummy variable (1: Charge nurse, Head nurse or above, 0: staff nurse).

## 논 의

본 연구는 요양병원 간호사의 셀프리더십, 자기효능감, 간호업무성과의 정도 및 그 관계를 확인하고, 간호업무성과에의 영향요인을 규명하기 위하여 시도된 연구이며, 본 연구의 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

요양병원 간호사의 셀프리더십 정도의 평균은 5점 만점에 평균평점 3.80±0.44로 나타났다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im, Park과 Kim[13], Seo 등[24]의 연구에서 셀프리더십 정도의 평균평점 3.38 (5점 만점), 3.51 (5점 만점)으로 나타난 것에 비해 높은 수준이었다. 이는 아마도 급성기 병원과는 달리 요양병원 간호사의 업무가 환자의 일상생활 보조로부터 전문적인 간호업무, 환자평가표 작성 등의 서류작업, 간호조무사나 관련 직원들의 관리 감독, 환자 보호자 상담에 이르기까지 다양한 역할을 독자적으로 수행해야 하는 요양병원의 근무환경 및 간호인력, 당직의사 부족 등의 문제로 요양병원 간호사 스스로의 높은 자율성이 요구되는 상황[7,14]에서 기인한 것으로 생각된다. 또한 간호사로서의 총 임상실무경력이 높을수록 셀프리더십의 정도가 높게 나타난 본 연구와 Im 등[13], Seo 등[24]의 연구결과를 비교해 볼 때, 본 연구대상자의 경우 총 임상실무경력 10년 이상이 58%에 달하여 Im 등[13], Seo 등[24]의 연구대상자에 비해 상대적으로 높은 임상실무경력을 보여 셀프리더십 정도가 높게 나타난 것으로 추측해 볼 수 있다. 그러나 요양병원 간호사를 대상으로 셀프리더십 정도를 측정한 연구가 매우 부족한 실정이며 종합병원이나 대학병원 간호사와의 비교연구도 부족한 실정이다. 따라서 병원 특성이나 업무환경에 따라 셀프리더십에 어떠한 차이가 나타나는지를 확인하는 후속 연구가 요구된다고 하겠다. 또한 요양병원 간호사들 가운데 특히 근무경력이 짧고 교대근무를 하는 일반간호사들을 대상으로 셀프리더십을 증진시킬 수 있는 다양한 교육중재 프로그램의 개발 및 적용이 요구된다. 그리고 조직적 차원에서 간호사들 각자가 셀프리더가 될 수 있도록 분위기를 조성하며, 간호 관리자는 일반간호사들이 개인

의 목표를 설정하여 성취할 수 있도록 격려하는 교육적 전략의 사용이 필요하다고 사료된다.

요양병원 간호사의 자기효능감 정도는 5점 만점에 평균평점 3.77±0.51로 나타났다. 요양병원 간호사를 대상으로 자기효능감을 조사한 연구가 거의 없어 직접적인 비교가 어려우나, 다른 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Ko와 Kang[5], Yang[25]의 연구에서 자기효능감 정도의 평균평점이 3.41 (5점 만점), 3.42 (5점 만점)로 나타난 것에 비해 높은 수준이었다. 본 연구에서 임상실무경력이 높을수록, 직위가 높을수록 자기효능감이 높게 나타난 결과에 미루어 볼 때, 본 연구대상자의 자기효능감이 선행연구[5,25]의 결과보다 높게 나타난 것은 아마도 본 연구대상자들이 상대적으로 임상경력이 많고 책임간호사 이상의 비율이 34%에 달하였던 점에 기인한 것이라 추측된다. 따라서 추후 일반간호사를 대상으로 병원의 규모와 특성에 따라 자기효능감 정도에 차이가 있는지를 규명하는 연구가 필요하다고 생각되며, 특히 요양병원 간호사의 자기효능감 정도를 조사한 연구들이 부족한 실정이므로 이에 대한 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

요양병원 간호사의 간호업무성과 정도는 5점 만점에 평균평점이 3.99±0.48로 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용하여 노인요양병원 간호사를 대상으로 조사한 Sim과 Kim[8], Song[26]의 연구에서 간호업무성과의 평균평점인 3.79 (5점 만점), 3.78 (5점 만점)보다 다소 높게 나타났으며, 다른 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 연구한 Wi와 Yi[17]의 연구에서 간호업무성과 정도의 평균평점 3.81 (5점 만점)보다 역시 다소 높은 수준이었다. 반면, 같은 도구를 사용하여 상급종합병원의 전문간호사를 대상으로 한 Kim과 Park[27]의 연구에서 간호업무성과 정도의 평균평점이 4.45 (5점 만점)로 나타난 결과보다 낮은 수준이었다. 주로 만성질환 노인 환자나 재활 환자들을 돌보는 요양병원이라는 병원의 특성 상 간호사의 간호업무성과가 종합병원이나 대학병원 간호사에 비해 다소 낮을 것이라는 기대와는 다르게 본 연구에서 높게 나타난 것은 아마도 본 연구대상자의 구성에

있어 책임간호사 이상의 비율이 상대적으로 높으며 임상실무 경력이 많다는 점에서 이들의 전문성이 간호업무성과로 표출 되었다고 볼 수 있으며 이는 전문간호사를 대상으로 한 Kim과 Park[27]의 연구에서 가장 높은 간호업무성과 정도를 보인 것과 일맥상통한다고 볼 수 있다. 그러나 또 한편으로는 간호업무성과 정도를 측정하는 도구의 한계성을 배제할 수 없다고 판단된다. 본 연구에서 사용된 Park[10]의 도구는 종합병원 간호사를 대상으로 개발된 도구이며 요양병원 간호사의 구체적인 업무를 명확히 반영하여 그 정도를 측정하기에는 다소 한계가 있다고 사료된다. 따라서 추후 요양병원 간호사의 업무분석을 기반으로 타당성 있는 간호업무성과 측정도구의 개발이 요구된다 하겠다.

요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도는 총 임상실무경력, 현 병원경력, 직위에 따라 간호업무성과 정도와 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 Wi와 Yi[17], Song[26]의 연구결과와 유사하였다. 반면, 기혼자일수록[19], 교육정도가 높을수록[18] 간호업무성과 정도가 높아진다는 연구결과와는 차이가 있었다. 사후 검정결과 총 임상실무경력에 대해서는 총 임상실무경력 10년 이상인 군이 3~10년 미만인 군보다 간호업무성과 정도가 유의하게 높게 나타났는데, 이는 Wi와 Yi[17]의 연구결과와 유사하였다. 이러한 결과는 임상실무경력이 쌓일수록 간호업무에 대한 숙련성이 증가되고 효율성이 향상되어 간호업무성과 정도가 더 높게 나타난 것으로 생각된다. 따라서 임상경력이 많은 경력 간호사들이 이직하지 않고 장기근속 할 수 있도록 조직차원에서의 관리와 관심이 필요하다고 사료되며, 간호업무성과 향상을 위한 프로그램 개발 시 간호사들의 경력 등의 요인을 고려한다면 그 효과를 더욱 증대시킬 수 있을 것으로 판단된다. 현 병원경력에 대해서는 사후 검정결과 집단 간 유의한 차이가 없었지만 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이러한 결과는 Sim과 Kim[8]의 연구결과와 유사하였다. 이는 현 병원에 오래 근무할수록 정서적으로 안정되고 익숙한 환경에서 업무에 몰입함으로써 간호업무성과를 올리는 결과를 가져온 것으로 사료된다. 직위에 대해서는 사후 검정 결과 수간호사 이상 군이 일반간호사 군보다 간호업무성과 정도가 유의하게 높았는데, 이는 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 Song[26]의 연구에서 일반간호사 군보다 책임간호사 이상 군에서 간호업무성과 정도가 높게 나타난 결과와 유사하였다. 이는 아마도 직위가 높아질수록 간호서비스의 질적 보장과 병원의 생산성 향상을 위한 관리자적 관심과 책임감을 가지고 적극적으로 간호업무에 전념함으로써 간호업무성과 정

도가 높게 나타난 것으로 생각된다. 그러므로 일반간호사들도 역시 간호서비스에 대한 책임의식을 가지고 간호업무를 수행할 수 있도록 직위가 높은 간호사들이 격려하는 분위기 조성이 필요하며, 일반간호사를 중심으로 간호업무성과 향상을 위한 프로그램이나 교육 개발이 이루어져야 한다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 셀프리더십 정도와 간호업무성과 정도의 관계는 강한 순상관관계를 보였다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im 등[13]의 연구결과와 유사한 결과이며, 셀프리더십의 정도가 높을수록 간호업무성과의 정도가 높음을 의미한다. 요양병원 간호사를 대상으로 셀프리더십과 간호업무성과의 관계를 규명한 선행연구가 없어 직접적인 비교는 힘든 실정이나, 본 연구결과를 통해 요양병원 간호사의 셀프리더십이 간호업무성과를 향상시키는 요인임을 확인할 수 있었다. 그러므로 요양병원 간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서는 셀프리더십 정도를 증진시킬 수 있는 프로그램 및 교육중재가 필요하며, 이를 위해서 간호조직 차원에서의 적극적인 중재개발과 적용이 요구된다. 요양병원 간호사의 자기효능감 정도와 간호업무성과 정도의 관계는 강한 순상관관계가 있었다. 이는 전국 28개 병원 1996명의 간호사를 대상으로 한 Ko와 Lee[28]의 연구에서 나타난 자기효능감과 간호업무성과의 관계와 유사하며, 즉 자기효능감의 정도가 높을수록 간호업무성과의 정도가 높게 나타나 자기효능감은 간호사의 간호업무성과와 관련이 높은 변인임을 확인할 수 있었다. 따라서 요양병원 간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서는 자기효능감을 증진시킬 수 있는 근무환경을 조성해야 하며, 자기효능감을 향상시킬 수 있는 교육 프로그램 개발에 적극적으로 노력할 필요가 있다고 사료된다. 또한, 간호사의 임상실무능력이 향상될 때 자기효능감이 증진된다는 연구결과에서 볼 수 있듯이[29] 자기효능감과 간호업무성과 간에는 양방향적 영향관계가 있으므로 자기효능감을 통해 간호업무성과를 증진시키는 데서 끝나지 않고 향상된 간호업무성과에 대한 긍정적 피드백을 통해 간호사 자신의 자기효능감을 더욱 증진시킬 수 있는 쌍방향의 상승효과를 극대화하는 전략이 필요할 것이라 생각된다.

대상자의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자기효능감이었고, 그 다음으로 셀프리더십, 직위 순으로 나타났다. 앞서 살펴본 바와 같이 전국 28개 병원 1,996명의 간호사를 대상으로 한 Ko와 Lee[28]의 연구에서 자기효능감이 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로 보고된 바 있으며, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im 등[13]의 연구에서 셀프리더십이 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로



나타나 본 연구결과와 유사하였다. 이상의 연구결과를 통해 자기효능감과 개개인이 발휘하는 셀프리더십이 간호업무성과에 긍정적 영향을 주는 요인임을 확인할 수 있었다. 따라서 요양병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해 자기효능감과 셀프리더십 증진을 위한 교육중재 프로그램의 개발 및 적용이 필요하다고 사료된다. 특히 셀프리더십은 자율성을 강조하고 자기관리와 내적동기부여에 초점을 두기 때문에 요양병원 간호사들을 대상으로 자기관찰, 자기목표 설정, 자기보상 등의 행동중심전략과 업무에 대한 동기부여, 긍정적으로 생각하고 대화하기 등의 인지전략을 실무에 적용함으로써 [11] 자기효능감과 더불어 셀프리더십을 증진시킬 수 있는 구체적인 방안 마련이 가능하리라 본다. 특히 임상에서의 자율적 의사결정과 기관의 타 종사자들을 교육하고 관리 감독해야 하는 업무를 담당하고 있는 요양병원 간호사들[7]에게 이러한 적극적 전략 사용을 통한 셀프리더십의 함양은 간호업무성과 향상에 보다 긍정적인 효과가 있을 것이라 기대한다. 그리고 본 연구에서 대상자의 일반적 특성 중 직위가 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났는데, 이는 직위가 높은 간호사들이 일반간호사들의 역할모델로서 간호서비스에 대한 보다 강한 책임의식을 가지고 간호업무에 임함으로써 간호업무성과에 긍정적 영향을 미쳤을 것이라 판단된다.

한편, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yi[19]의 연구에서 대상자의 일반적 특성 중 임상경력이 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee, Yoon과 Park[30]의 연구에서는 연령, 월 야간 근무일수가 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타나 본 연구결과와는 차이가 있었다. 이는 아마도 요양병원이라는 특수한 임상상황을 고려해 볼 때 일반적 특성 중 간호사의 연령이나 임상경력, 근무 조건보다는 어떤 직위에 있느냐가 간호업무성과에 더욱 중요한 영향을 미칠 수 있음을 나타낸다고 추측되나, 추후 간호업무성과와 관련된 다양한 개인적, 업무적, 환경적 특성들이 규명될 수 있도록 후속 연구가 필요할 것으로 사료된다.

이상과 같이 논의해 보았을 때, 요양병원 간호사의 간호업무성과 정도는 셀프리더십, 자기효능감과 유의한 순상관관계가 있었고, 요양병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로는 자기효능감, 셀프리더십, 직위로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 요양병원 간호사의 자기효능감과 셀프리더십을 증진시키는 다각적인 교육 프로그램의 개발과 적용이 필요하며 특히 일반 간호사를 대상으로 보다 적극적인 중재 개발 및 적용이 필요

하다고 본다.

본 연구의 제한점은 간호업무성과가 객관적 지표가 아닌 간호사 개인의 주관적인 평가로 측정되었으며, 일부 지역의 요양병원 간호사를 대상으로 편의 추출하였으므로 본 연구의 결과를 일반화하거나 확대 해석하는 데 신중을 기해야 할 것이다.

## 결론

본 연구결과, 요양병원 간호사의 간호업무성과 정도는 비교적 높게 나타났다. 요양병원 간호사의 셀프리더십 정도가 높을수록 간호업무성과 정도는 높았고, 자기효능감 정도가 높을수록 요양병원 간호사의 간호업무성과 정도가 높았다. 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자기효능감, 셀프리더십, 직위 순으로 나타났으며 이들 변인에 의한 전체 설명력은 49%였다. 따라서 요양병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 요양병원 간호사의 자기효능감과 셀프리더십을 증진시키는 교육 프로그램의 개발과 적용이 필요하다고 사료된다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 요양병원 간호사의 간호업무에 대한 분석연구와 이를 토대로 한 요양병원 간호사의 간호업무성과 측정도구의 개발을 제언하며, 요양병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서 자기효능감과 셀프리더십을 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발 및 적용과 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

## REFERENCES

1. Statics Korea. 2014 Statistics on the aged [Internet]. 2014 Sep [updated 2014 Sep 29; cited 2014 Oct 17]. Available from: [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/2/6/1/index.board?bmode=read&aSeq=330349](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/6/1/index.board?bmode=read&aSeq=330349)
2. Korea Institute for Healthcare Accreditation. KOIHA news release [Internet]. 2014 Apr [updated 2014 Apr 21; cited 2014 Aug 1]. Available from: <https://www.koiha.or.kr/home/report/doView.act?boardno=137>
3. Health Insurance Review & Assessment Service. The 4th year evaluation result of long-term care hospitals [Internet]. 2013 Feb [updated; 2013 Aug 19; cited 2014 Aug 1]. Available from: [http://www.hira.or.kr/cms/notice/01/\\_icsFiles/afieldfile/2013/08/19/last.pdf](http://www.hira.or.kr/cms/notice/01/_icsFiles/afieldfile/2013/08/19/last.pdf)
4. Ministry of Health & Welfare. Ministry of Health & Welfare news release [Internet]. 2012 Nov [updated 2012 Dec 3; cited 2014 Aug 10]. Available from:

- [http://www.mw.go.kr/front\\_new/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&CONT\\_SEQ=279398&page=1](http://www.mw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=279398&page=1)
5. Ko YK, Kang KH. A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2006;12(2):276-86.
  6. Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
  7. Kim EJ, Gu MO. Recognition for nursing competency importance, nursing competency level, and their influencing factors of nurses in the long-term care hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2015;16(3):1989-2001. <http://dx.doi.org/10.5762/kais.2015.16.3.1989>
  8. Sim MR, Kim KH. Job satisfaction, self-esteem, and nursing task performance among registered nurses and nurse assistants in long-term care hospitals. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2010;16(4):446-54. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.446>
  9. Yoon AJ. A study on organizational characteristics and efficiency on work performance: especially hospital nursing organization [master's thesis]. [Daegu]: Daegu University; 1995. 150 p.
  10. Park SA. An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units. *The Seoul Journal of Nursing*. 1990;4(1):45-61.
  11. Ha NS, Park HM. The effects of perception of internal marketing on performance of nursing organization. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2007;13(2):7-16.
  12. Manz CC, Neck CP. *Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence*. 3rd ed. Prentice Hall; 2004. 192 p.
  13. 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):272-82. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>
  14. Garm A. *Promoting excellence in gerontological nursing*. Registered Nurses Association of British Columbia. 2006;38(1):12-6.
  15. Bandura A. *Social foundations of thoughts and action: a social cognitive theory*. 1st ed. New Jersey: Prentice-Hall; 1986. 617 p.
  16. Stajkovic AD, Luthans F. Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 1998;124(2):240-61. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
  17. Wi SM, Yi YJ. Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2012;18(3):310-19. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.310>
  18. Lee JM, Gang IS, Yu SJ. The influence of nursing informatics competency on job satisfaction and nursing performance. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2015;9(1):109-22. <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.1.109>
  19. Kim YM, Yi YJ. Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):258-65. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>
  20. Manz CC. *The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work*. 1st ed. Prentice Hall; 1983. 115 p.
  21. Kim HS. The relationship between teacher's self-leadership and the job satisfaction at secondary schools [master's thesis]. [Seoul]: Soongsil University; 2002. 80 p.
  22. Mark S, James E, Blaise M, Steven PD, Beth J, Ronald WR. The Self-efficacy Scale: construction and validation. *Psychological Reports*. 1982;51(2):663-71. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
  23. Jung AS. A study on the relations between a health promoting behaviors and self-efficacy in general hospital nurse [master's thesis]. [Seoul]: Hanyang University; 2007. 68 p.
  24. Seomun GA, Chang SO, Cho KH, Kim IA, Lee SJ. The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2006;12(1):151-8.
  25. Yang YK. A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2011;17(4):423-31. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.423>
  26. Song MS. The relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2013;14(5):2304-14. <http://dx.doi.org/10.5762/kais.2013.14.5.2304>
  27. Kim YS, Park JS. The relationship between nursing professionalism, clinical decision making abilities, and job performance in advanced practice nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2013;19(5):613-21. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.613>
  28. KO YK, Lee TW. Effects of self-efficacy, affectivity and collective efficacy on nursing performance of hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2009;66(4):839-48. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05244.x>
  29. Johnson A, Hong H, Groth M, Parker, SK. Learning and development: promoting nurses' performance and work attitudes. *Journal of Advanced Nursing*. 2011;67(3):609-20.
  30. Lee AS, Yoon CK, 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. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>