



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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 석사 학위논문

수술실간호사가 지각한 간호단위관리자의
코칭리더십과 심리적안전감이
수술간호업무성과에 미치는 영향

The Effects of Nursing Unit Manager's
Coaching Leadership and Psychological
Safety on Surgical Nursing performance
perceived by Operating Room Nurses

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
김새미나

수술실간호사가 지각한 간호단위관리자의
코칭리더십과 심리적안전감이
수술간호업무성과에 미치는 영향

지도교수 김연희

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2023년 8월

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
김새미나

김새미나의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 최혜란 인

심사위원 김윤미 인

심사위원 김연희 인

울산대학교 산업대학원
2023년 8월

감사의 글

수술실간호사의 경력이 더해갈수록 부족함을 느껴 시작한 대학원 공부를 이제는 마무리해야 하는 시간이 다가왔습니다. 지난 2년 반 동안 주변의 도움이 없었다면 학업을 이어나가지 못했을 것입니다. 졸업하기까지 저를 믿어주시고 응원해주셨던 모든 분들께 진심으로 감사한 마음을 전해 드립니다.

논문을 준비하는 모든 시간 힘들고 어려웠지만 새로운 주제로 처음부터 다시 시작하는 절망적인 순간, 응원과 격려로 저를 다잡아 주시고 일으켜 주신 김연희 교수님께 진심으로 감사드립니다. 어둡같이 막막한 시간 동안 한 줄기 등불 같았던 교수님과의 대화는 저에게 큰 힘이 되었습니다. 논문의 길을 제시해 주시고 잃어 버렸던 방향성을 찾을 수 있도록 아낌없이 조언해주신 최혜란, 김윤미교수님께도 진심으로 감사 인사를 드립니다.

연구할 수 있도록 허락해 주신 서울아산병원 김명숙 간호부원장님, 연구주제에 관심 가져 주시고 격려해주신 김정자 수술간호팀장님께 깊은 감사드립니다. 학업에 전념할 수 있도록 응원해주시고 배려해주신 정선경 UM 님께도 깊은 감사드립니다. 바쁘신 가운데 자료수집에 큰 도움을 주신 수술간호팀 UM 님들, 설문에 응해주신 선·후배 동료 간호사 선생님들께도 깊은 감사의 마음을 전합니다. 힘든 석사과정이었지만 곁에서 웃음이 되어준 동기 김지혜, 윤기주, 이계민, 정은미, 주연숙, 최재숙, 허형건선생님이 있어 행복한 시간이었습니다. 여러분 덕분에 무사히 대학원을 졸업할 수 있었습니다.

마지막으로 사랑하는 나의 가족들, 지친 엄마를 충전해주는 소중한 나의 보물 1호와 2호, 아내의 빈자리를 내색 않고 오히려 기댈 수 있는 버팀목이 되어준 든든한 남편에게 진심으로 감사드립니다.

2023년 7월 김새미나 올림

국 문 초 록

목적: 수술실간호사가 인지하는 간호단위관리자의 코칭리더십과 심리적안전감을 조사하고, 간호단위관리자의 코칭리더십과 심리적안전감이 수술간호업무성과에 미치는 영향 요인을 규명하고자 하였다.

방법: 수술간호업무를 수행하고 있는 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집한 서술적 상관관계연구이다. 서울시 종합병원 및 상급종합병원의 수술실간호사에게 직접 방문 및 전자설문지를 통해 총 148부의 설문지를 배부하였고, 3개 이상의 병원에서 138부의 설문지가 회수되어 회수율은 93.2%였다. 이중 응답이 불성실한 14부를 제외한 총 124를 최종 분석하였다. 수술실간호사의 간호업무성과에 대하여 조사였으며, 수집된 자료는 SPSS/win 27.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

결과: 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 간호단위관리자의 코칭리더십은 5 점 만점에 3.92 ± 0.66 점이었고, 심리적안전감은 5 점 만점에 3.49 ± 0.65 점이었으며, 간호업무성과는 4 점 만점에 3.40 ± 0.37 점이었다. 코칭리더십의 하부영역 중 존중 점수는 3.99 ± 0.66 점으로 가장 높았으며 성장가능성에의 믿음 3.94 ± 0.74 점, 목표제시와 피드백 3.88 ± 0.74 점, 관점변화 3.77 ± 0.78 점의 순으로 나타났다. 간호업무성과는 간호업무수행능력이 3.47 ± 0.40 점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 간호업무수행태도 3.38 ± 0.50 점, 간호업무수준향상 3.37 ± 0.52 점, 간호과정적용 3.34 ± 0.46 점 이었다.
2. 일반적 특성에 따른 수술실간호사의 간호업무성과에 차이를 보이는 특성은 연령($F=4.503$, $p=.013$) 과 총 임상 경력($F=3.101$, $p=.029$) 이었다. 또한 교육수준은 코칭리더십($F=5.065$, $p=.032$)과 심리적안전감($F=7.860$, $p=.001$)에 유의한 차이를 보인 변인으로 나타났다.

3. 수술간호업무성과는 간호단위관리자의 코칭리더십의 하부영역인 존중($r=.382$, $p<.001$), 목표제시와 피드백($r=.379$, $p<.001$), 관점변화($r=.374$, $p<.001$), 성장가능성에의 믿음($r=.434$, $p<.001$)과 심리적안전감($r=.313$, $p<.001$)간 양의 상관관계를 나타냈다.
4. 수술실간호사의 수술간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 일반적 특성에서 차이를 보인 연령, 교육수준, 코칭리더십의 하부요인과 심리적안전감을 독립변수로, 간호업무성과를 종속변수로 투입하여 모형 1, 모형 2로 나누어 설명을 하였다. 수술간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 대졸($\beta=.198$, $p=.048$), 대학원 이상($\beta=.310$, $p=.005$), 코칭리더십의 하부요인인 성장가능성에의 믿음($\beta=.340$, $p=.033$)과 심리적안전감($\beta=.219$, $p=.019$)으로 나타났으며, 회귀 분석의 모형 2의 설명력은 26.2%로 나타났다. 수술간호업무성과의 설명력은 모형 2가 모형 1보다 19.6%증가하였으며, 모형은 통계적으로 유의하였다($F=5.840$, $p<.001$).

결론: 수술실간호사의 교육수준이 높을수록 수술간호업무성과가 유의하게 증가하였으며, 간호단위관리자의 코칭리더십의 하부요인 및 심리적안전감이 추가되었을 때 수술간호업무성과 또한 유의하게 증가되었다. 이에 수술실 간호단위관리자의 코칭리더십 함양을 위한 교육과 이를 임상에 적용할 수 있는 지속적인 훈련 기회를 제공하고 높은 교육수준을 성취할 수 있는 기회가 제공되어야 할 것이다. 또한 수술실간호사들이 체감하는 부서 내 심리적안전감을 높이는 조직문화 조성이 필요하다고 생각된다.

주요어: 코칭리더십, 심리적안전감, 수술간호업무성과

목 차

감사의 글	i
국문초록	iv
I. 서론	
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
3. 용어의 정의	3
II. 문헌고찰	
1. 코칭리더십	5
2. 심리적안전감	6
3. 수술간호업무성과	7
III. 연구방법	
1. 연구설계	9
2. 연구대상	9
3. 연구도구	10
4. 자료수집	11
5. 윤리적 고려	12
6. 자료분석	12
IV. 연구결과	14
V. 논의	25
VI. 결론 및 제언	29
참고문헌	30
부록	43
영문초록	54

Tables

Table 1. General Characteristics of Operating Room Nurses	15
Table 2. Nursing unit manager' s Coaching leadership, Psychological safety, Operating room nursing performance	17
Table 3. Differences in Coaching Leadership, Psychological Safety, and Nursing Performance of Operating Room Nurses of Nursing Unit Managers According to General Characteristics.....	19
Table 4. Correlation between Coaching Leadership, Coaching Leadership Subdomains, Psychological Safety and Nursing Performance of Operating Room Nurses.....	22
Table 5. Factors Affecting Nursing Performance of Operating Room Nurses	24

I. 서론

1. 연구의 필요성

의료기관 내 수술실은 외과적 치료 분야의 핵심 역할을 하는 곳이다(Kim, 2010). 출입이 제한되고 독립된 환경인 수술실은 각 영역의 고유한 특색에 따라 의료서비스가 제공되는(Caldeira et al., 2013), 병원의 축소판이라고 할 수 있다(Yoon, 2010). 병원에 근무하는 간호사 중 수술실간호사의 비율은 상급종합병원 기준으로 8~10% 정도 차지하고 있으며(Son & Kim, 2016), 진료과별 수술에 따라 차별화되고 특성화된 수술간호가 제공되며 고난도 기술이 요구되는 부서이다(Drenkard & Swartwout, 2005).

수술간호업무는 수술환자의 감염관리, 수술실 환경관리 및 안전관리 등 수술간호지침을 철저히 준수하는 등 병동간호업무와 매우 다르며, 수술 중 예기치 못한 출혈 등 응급상황 발생 시 즉각적인 대처 능력이 요구된다(Chung & Kang, 2013; Yoon & Park, 2009). 수술실간호사는 병동간호사에 비해 상대적으로 오랜 숙련 기간이 소요되며(Moon & Lee, 1997), 특히 수술실간호사가 숙련단계에 이르려면 86개월의 시간이 걸린다 하였다(Choi & Eun, 2006). 이에 Moon 과 Shin(2020)은 고도의 수술간호업무성과를 내기 위하여 수술실간호사는 전문성을 높이는 실제적인 노력을 통해 실무능력을 향상시키고 간호핵심역량을 강화해야 한다고 하였다.

조직의 목표를 효율적으로 관리하기 위한 방안으로 최근 간호관리자의 리더십에 대한 관심이 지속적으로 부각되었고, 조직의 비전과 목적을 달성하는데 매우 중요한 요소로 자리잡았다(Kang et al., 2010). 간호 분야에서 리더십이란 구성원을 이끌어 가고, 문제 상황을 적절히 해결하며, 구성원의 울타리가 되어 주는 기술이자 능력이라 할 수 있다(Oliveira et al., 2020). 또한 간호관리자의 리더십은 부서원을 효과적으로 관리하는 팀 조율자로서의 역할을 수행하여 부서원에게 동기를 부여한다(Moura et al., 2020). 여러 리더십 모델 중 하나인 코칭리더십은 조직의 성과를 향상시키는 것을 목표로, 비즈니스

분야 뿐 아니라 의료 분야에서도 최근 강조되고 있다(Hayashida et al., 2019). 관리자의 코칭리더십은 개인의 잠재력을 지원하여 성과를 극대화 하고(Neale, 2011), 대상자에게 지식과 기술을 성공적으로 이전하는 경험을 통해 최고의 결과를 내도록 한다(Neale et al., 2009). 상호 간의 신뢰를 바탕으로 하며 부하 직원이 스스로 잠재능력을 상승시키고, 상황에 맞는 피드백을 통해 구성원의 능력을 증대하는 과정이며(Park, 2018), 이를 통해 업무성과를 향상 시킨다(Cho, 2017).

조직행동 분야에서 비롯된 개념인 심리적안전감은(Edmondson & Lei, 2014), 건강한 근무 환경의 기초가 되며(Huddleston & Gray, 2016), Brown 과 Thomas (1996)는 구성원이 심리적으로 안전하다고 느끼고 깨닫는 과정을 통해 구성원의 태도가 행동으로 나타난다고 하였다. 이에 조직구성원이 느끼는 심리적안전감은 직무성과에 유의한 영향을 주며, 이는 여러 성과행동을 매개하는데(Park, 2019), 높은 심리적안전감은 창의적 문제해결능력을 높인다고 하였다(Choi, 2022). 특히, 심리적안전감은 자기효능감, 희망, 복원력의 상호작용에 유의한 영향을 미치며 혁신적 행동을 높이는 역할을 하는 것으로 나타났다(Lee & Lim, 2018).

수술실은 전통적으로 위계질서를 중요시하는 곳으로(Ahn & Lee, 2019), 수술실 간호사와 의료진 간 동등하지 않은 관계는 수술실간호사를 위축시키는 주된 요인이라고 하였다(Evans, 2010). 심리적으로 안전하다고 느끼는 간호사는 업무의 전문성과 성과를 내는데 주요한 역할을 한다고 알려졌다(Lyman et al., 2020). 또한 다른 전문가와 동등하게 상호 작용할 수 있는 자신감과 자존감은 현장에서 근무하는 간호사의 업무 만족과 성과에 필수적 요소로 작용한다고 하였다(Pearcey & Elliott, 2004).

기존의 국내외 수술실간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구를 살펴보면, 셀프리더십(Park, 2012; Moon, 2020), 직무 스트레스(Park, 2004; Han, 2020) 긍정심리자본(Park, 2012; Newman, 2014; Moon, 2020) 등 다양한 변수가 수술실간호사의 업무성과에 영향을 미치는 요인으로 보고되었지만 간호단위관리자의 코칭리더십과 심리적안전감 간 수술간호업무 성과에 관한 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구에서는 간호단위관리자의 코칭리더십과 심리적안전감의 관계를

파악하여 수술실간호사의 간호업무성과의 미치는 영향을 확인하여, 수술실 간호사의 업무성과를 높이는 중재 전략을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 종합병원 및 상급종합병원의 수술실에 근무하는 간호사를 대상으로 시행한 수술실 간호사가 지각한 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감을 파악하여, 수술실 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 알아보기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 수술실간호사의 일반적 특성을 확인한다.
- 2) 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감, 간호업무성과의 정도를 확인한다.
- 3) 수술실간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 확인한다.
- 4) 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감, 간호업무성과 간의 상관관계를 확인한다.
- 5) 간호단위관리자의 코칭리더십과 심리적안전감이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인한다.

3. 용어의 정의

1) 코칭리더십

(1) 이론적 정의

코칭리더십이란 리더의 코칭 행동으로 구성원들이 업무를 수행하는 과정에서 자신의 강점을 자각하고 개발하여 자신과 조직의 성과를 달성하는

행동이나 태도를 변화할 수 있는 긍정적인 영향력을 발휘하는 것을 의미한다(Heslin, 2005).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Tak 과 Cho (2011)가 개발한 코칭리더십 도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 심리적안전감

(1) 이론적 정의

심리적안전감(psychological safety)은 조직 구성원이 이미지 손상, 지위의 하락 등의 부정적인 결과를 두려워하지 않고 자신을 드러낼 수 있는 정도에 대하여 구성원이 느끼는 정도이며(Khan, 1990), 조직 구성원이 어떠한 이야기도 말하기 두려워하지 않는 말하기 편안한 조직 환경을 의미한다(Foster & Manser, 2012).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Edmondson 등(1999)이 개발하였고 Bang (2013)이 변안한 도구인 Team Psychological safety scale로 측정된 점수를 의미한다.

3) 간호업무성과

(1) 이론적 정의

간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호 조직의 목표를 능률적으로 수행하는 것을 의미한다(Yoon, 1995).

(2) 조작적 정의

Ko 등(2007)이 개발한 간호업무성과 도구를 Moon (2020)이 수술실 실정에 맞도록 수정하고 보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 코칭리더십

코칭은 평생학습이론의 인문주의 철학, 인지행동주의 철학, 실존주의 철학 등의 이론적 근거를 기초로 발달 하였으며(Kim, 2014), 인지행동주의 철학에서는 변화가 가능한 구체적인 목표를 설정하게 함으로 GROW(Goal, Reality, Option, Will) 코칭모델을 탄생시켰다(Whitmore, 2002).

Goleman(2002)은 리더십의 유형을 전망제시형리더십, 관계중시형리더십, 코칭형리더십, 민주형리더십, 선도형리더십, 지시형리더십의 6가지로 분류하였다. 코칭리더십을 발휘하는 리더는 조직구성원에게 개인의 성과를 향상시키는 방법을 제시하여 조직의 목표와 결부 시키면서 최고의 성과를 내기 위한 성공적인 경험을 제공한다고 하였다(Neale et al., 2011). 이에 코칭리더십은 코치 혹은 리더와 조직구성원 간 상호 신뢰를 바탕으로 리더가 조직구성원이 원하는 목표를 효과적으로 달성할 수 있도록 격려하고 잠재역량을 개발하기 위해 지원하는 활동이라고 정의할 수 있다(Han, 2021).

코칭리더십에 관한 국내 연구를 종합해보면 리더는 조직이 직면한 상황과 조직구성원의 특성과 기대를 고려하여 조직의 목표를 달성하기 위해 해당 구성원들에게 조직의 기대를 전달하고, 피드백을 통해, 구성원 스스로 문제를 해결할 수 있도록 한다(Park, 2018). 또한 조직구성원을 격려하고, 성장가능성을 믿으며, 경청을 통해 질문함으로써 구성원 스스로 역량을 개발하고 발휘할 수 있도록 영향력을 행사하는 것이라고 하였다(Won & Lee, 2011).

코칭리더십은 조직구성원이 업무를 실행하는 과정에서 자신의 강점을 인식하고 개발하여 자신과 조직의 성과를 이룰 수 있도록 구성원의 역량 향상과 성장을 지원하고 촉진하는 활동을 의미한다(Cho & Tak, 2011). 리더가 조직구성원과의 상호 신뢰를 기본으로 수평적 관계를 유지하며, 쌍방향 커뮤니케이션을 통하여 동기를 부여하여 조직 구성원의 역량 개발과 직무

향상을 지원함으로써 궁극적으로 조직의 성과를 향상시킨다(Heo, 2018). 이에 리더의 코칭을 통하여 리더와 부하 간 지속적인 커뮤니케이션을 통해 성과관리가 가능하다고 하였다(Latham et al., 2005).

코칭리더십은 다른 리더십과 동일하게 성과를 상승시키기 위한 것으로 정의할 수 있으나, 부하 직원이 자발적으로 업무를 할 수 있도록 유도한다는 특성을 가지고 있다(Park, 2018). 결국 코칭리더십은 리더가 부하 직원과의 신뢰를 바탕으로 부하직원 스스로가 잠재적인 능력을 상승시키고, 당면한 과제를 완수 할 수 있도록 하고 상황에 맞는 적절한 피드백을 통하여 능력을 증대시키는 과정들을 통해 성과를 향상시키게 하는 것이라고 볼 수 있다(Cho, 2017)

2. 심리적안전감

심리적안전감은 “자신의 이미지나 지위, 경력 등에 부정적인 결과가 초래될 것을 두려워하지 않고 자기 자신을 표현할 수 있다고 생각하는 믿음” (Kahn, 1990)으로 정의 된다. 또한 “부정적 결과가 있다는 제약 없이 자유롭게 말할 수 있는 상태” (Nembhard & Edmondson, 2006)등으로 정의할 수 있는 심리적안전감은 상호작용이나 대인관계에 초점을 두는 대인적 신뢰와 큰 연관성이 있다(Edmondson, 1999).

조직구성원이 인지하는 조직의 근무 환경은 구성원의 업무 태도와 동기, 업무 관련 행동에 영향을 미치는 요소로(Kahn, 1990), 구성원과 심리적으로 가까운 사람이거나 동료 또는 리더가 심리적안전감에 중요한 영향요소이다(Schneider & Reichers, 1983). 조직구성원 간 형성된 심리적안전감은 리더의 코칭을 안심하고 수용, 포용함으로써 직무에 몰입하게 하며 분별력 있는 행동으로 업무에 긍정적 효과를 가져온다(Edmondson, 2004). 또한 조직 구성원의 긍정적인 인식은 자발적이고 적극적으로 행동할 가능성이 커지며, 심리적안전감이 높아진 구성원은 의견제시와 같이 자발적 행동이 증가할 가능성이 높아진다(Zhang et al., 2010). 이로 인해 구성원들의 증가된

심리적안전감은 조직의 성과를 높이는 것으로 나타났다(Kessel et al., 2012).

특히 심리적안전감은 의료기관 같은 고위험 근무 환경에서 구성원의 실수와 업무 오류를 줄이는데 있어 매우 중요하다(Leroy et al., 2012). 복잡한 시스템으로 이루어진 의료기관은 여러 직종의 의료전문가가 환자에게 안전한 치료를 제공하기 위해 상호의존적으로 업무를 수행하게 된다(O' donovan & Mcauliffe, 2020). 이에 심리적안전감이 높아지면 구성원 간의 의사소통이 늘어나고, 여러 정보를 공유하면서 피드백을 주고받게 되고, 이는 의료과오를 줄이는 역할을 하게 된다(Xu & Yang, 2010; Leroy et al., 2012).

심리적안전감의 다른 연구를 살펴보면 심리적안전감이 높은 구성원은 업무나 조직에 대해 신뢰하며 긍정적 정서를 경험할 확률이 높은 것으로 나타났다(Tak & Shin, 2017). 조직과 리더에 대한 구성원의 긍정적 정서는 적극적 발언과 직무몰입으로 이어진다(Chen & Wei, 2020). 적극적 발언과 고도의 직무몰입은 창의적 사고로 이어져 창의적 문제해결능력을 발휘하며(Meyer & Allen, 1991), 자신의 업무에 있어 높은 몰입과 만족도를 경험할 확률도 높아진다(Nembhard & Edmondson, 2006). 결과적으로 새로운 시도를 통해 실패하여 자신의 취약성을 노출시켜도 조직 내에서 안전하다고 느끼게 함으로써 구성원들의 학습을 촉진하고 조직의 성과에 기여 하게 된다(Edmondson et al., 2016).

3. 간호업무성과

업무성과는 조직 구성원이 조직의 목표나 자신의 업무 목표를 달성하기 위한 노력의 결과와 직무역할 수행에 있어서 업무 담당자의 결과적인 행동이며(Van Laethem et al., 2019), 조직의 목표를 직접적으로 지원하기 위해 공식적으로 요구되는 행동과 결과물을 의미한다(Demerouti & Cropanzano, 2010; Hyun, 2019). 이에 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 달성하는 정도이며(Kurniawan & Brahmasari, 2016), 의료기관 전반적인 업무효율성에 영향을 주며, 간호의 수준 향상과 간호전문직 발전에 중요한 요소로

평가된다(Park & Park, 2018).

간호업무성과는 간호사가 전문성을 가지고 자신의 업무를 효과적으로 수행하여 간호조직의 목표를 질적으로 향상시키고 능률적으로 달성하는 것을 의미한다(Im et al., 2017). Ko 등(2007)은 간호업무성과는 4가지의 영역으로 구성된다고 하였으며 그 내용은 다음과 같다. 첫째, 간호업무 수행능력과 관련하여 간호기록, 투약, 처치, 인수인계 등의 업무를 양과 질로서 표현한 구체적 업무수행능력을 의미한다. 두 번째, 간호업무 수행태도 영역으로 업무를 수행함에 있어 신뢰감, 술선수범, 동료와의 관계, 환자와 보호자에 대한 태도가 해당한다. 세 번째는 업무 수준향상 영역으로 간호사 전문직관에 해당하는데, 간호사 역량개발, 자기관리 및 간호관리를 포함한다. 마지막은 간호과정적용 요인으로 간호사정, 사정 후 우선 순위별 간호수행, 환자와 보호자 교육을 포함한다. 이에 간호업무성과는 다양한 의료 소비자들의 요구를 충족하고 환자의 만족도 증대 및 병원 경쟁력에도 연관되어 있어 지속적인 평가 및 관리가 필요하다고 하였다(Kim & Park, 2013).

간호조직에서 수술실 간호업무는 병동 간호업무와는 달리 환자가 수술실 입실 후 퇴실까지 짧은 시간 동안 신속하게 간호를 수행해야 하며, 수술 방법, 수술 기구 등 의학기술의 발달에 따라 과거에 불가능하던 수술이 가능해지면서 수술실간호사의 성과와 유효성에 대한 관심이 증가되고 있으며, 수술결과와 수술환자의 생명에 직접적으로 영향을 미치는 매우 중요한 영역이다(Lee & Seomun, 2017). 따라서 변화하는 추세에 맞춰 수술실간호사의 역량 향상을 위해 노력하는 것은 필수적이며 (Kim & Jung, 2020), 수술실간호사의 간호업무성과를 증진시키기 위해 관련 요인을 규명하는 것은 중요한 과제이다(Moon & Shin, 2020). 간호업무성과가 떨어질 경우 조직의 생산성이 저하되며, 이는 의료기관과 조직경영에 경제적 손실을 초래할 수 있으므로 간호업무성과를 높이는 것은 매우 중요하다(Oh & Chung, 2011).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구설계는 종합병원 및 상급종합병원의 수술실에 근무하는 간호사를 대상으로 수술실간호사가 지각하는 간호단위관리자의 코칭리더십과 심리적안전감을 파악하여 수술실간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 서울 소재 종합병원 및 상급종합병원의 수술실에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다.

1) 선정기준

종합병원 및 상급종합병원에 근무경력이 1년 이상인 수술실간호사

2) 제외기준

직접 간호를 제공하지 않는 간호단위관리자와 업무 역할이 다른 수술전담 간호사

연구대상자 선정기준에 따라 회귀분석을 위한 대상자 수는 총 8개의 독립변수가 회귀분석에 포함될 것으로 예상하여, G*Power 3.1 (Faul et al., 2009)프로그램에 의하여 적정표본 수를 산정하였다. 위계적 다중 회귀 분석에서 예측요인이 10개일 때, 중간 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80을 유지하기 위해 요구되는 표본 수는 118명으로 나타났다. 탈락율 20%를 고려하여 148명의 간호사에게 설문지를 배부하였으며, 회수된 설문지는 10부를 제외한 138부이었다. 이 중 불성실한 응답을 한 14부를 제외한 총 124부로 분석 필요한 최소 표본 수를 충족하였다.

3. 도구

본 연구에서 사용한 도구는 구조화된 자기 보고 기재 방법 설문지로, 일반적 특성 8문항, 코칭리더십 24문항, 심리적안전감 7문항, 수술간호업무성과 17문항으로 총 56문항으로 구성되어 있다.

1) 일반적특성

일반적 특성 설문지는 인구 사회학적 특성과 근무 관련 특성에 대한 항목으로 총 8문항으로 구성하였다. 인구 사회학적 특성으로 연령, 성별, 결혼상태, 교육수준을 포함한 4문항과 근무 관련 특성으로 직위, 근무 유형, 임상 경력, 수술실 근무 경력 포함한 4문항이다.

2) 코칭리더십

코칭리더십이란 조직 구성원이 업무를 수행하는 과정에 있어 자신의 강점을 자각하고 개발하여 자신과 조직의 성과를 달성할 수 있도록 조직 구성원의 성장과 발전을 지원하고 촉진하는 리더십으로 정의하였고(Ahn, 2011) 이를 측정하기 위해 Cho와 Tak(2011)이 개발한 코칭리더십 도구를 승인 받은 후 사용하였다. 이 도구는 존중(10문항), 목표제시와 피드백(6문항), 관점변화(3문항), 성장가능성에의 믿음(5문항)의 4개 하부영역으로 총 24개 문항으로 구성 되었다. 측정 문항은 Likert 척도로 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터, ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 간호단위관리자의 코칭리더십이 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .97로 나타났다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .966 이었다.

3) 심리적안전감

심리적안전감이란 발언행동으로 인해서 당황스러운 결과나 처벌 등 부정적인 결과가 야기되지 않을 것이라는 조직 구성원의 믿음이다(Edmondson, 1999). Edmondson (1999)의 Team Psychological Safety Scale을 Bang(2013)이 번안한 도구를 승인 받아 사용하였으며, 본 도구는 ‘매우

그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 응답하는데, 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 심리적안전의 정도가 높은 것을 의미한다. 점수는 평균평점으로 제시할 예정이다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .81였고, Bang(2013)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .79이었다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .842 이었다.

4) 간호업무성과

간호업무성과 측정은 Ko(2007)이 개발한 간호업무성과 측정 도구를 Moon(2020)이 수술실간호사의 간호업무성과 측정의 위해 수정 보완한 도구를 승인 받아 사용하였다. 본 도구는 간호업무 수행능력(7문항), 간호업무 수행태도(4문항), 간호업무 수준향상(3문항), 간호과정적용(3문항) 4개 하부영역의 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 응답하는데 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 4점으로 측정하며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .92이었다. 개발 당시 김명수(2010)의 연구 도구 신뢰도는 Cronbach's α 는 .85, Moon(2020)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .94로 나타났다. 본 연구의 Cronbach's α 는 .910 이었다.

4. 자료수집

자료수집은 종합병원 및 상급종합병원에서 근무하는 수술실간호사를 대상으로 2023년 3월 22일부터 4월 1일까지 이루어 졌다. 연구자는 서울 내 종합병원 및 상급종합병원 2곳의 간호부를 직접 방문하여 연구목적을 설명하였고, 각 병원 간호부의 연구 허가를 받은 뒤 간호단위를 방문하여 연구 대상자에게 연구목적 및 방법을 안내하였다. 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 대상자에게 자가 보고식 설문지를 배부 후, 설문지 작성법에 대하여 설명하였다. 연구대상자는 설명문 및 동의서를 개인별로 읽고 동의 후 설문을 시행하도록 하였으며, 설명문 및 동의서는

연구자가 서명 후 직접 제공하였다. 작성 된 설문지는 직접 방문 및 택배를 통해 회수하였다. 또한 웹 기반 설문 도구인 Survey Monkey (ko.surveymonkey.com)를 이용하여 전자설문지를 작성하였고, 인터넷커뮤니티 (너스케이프, 네이버 카페 ‘간대모’)에 연구자 모집공고문과 설문지링크를 게시하여 추가로 자료를 수집하였다. 배부한 설문지 148부 중 100부의 설문지는 직접 방문하여 수집하였고, 48부는 전자설문지로 수집하였고 설문지에 응답한 대상자에게는 소정의 답례품을 증정하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 윤리적 보호를 위해 A상급종합병원의 임상연구심의위원회 승인(No. 2023-0157)을 받은 후 진행하였다. 연구자는 대상자에게 자료 수집 전 연구 목적 및 내용, 소요시간(약 6분 이내)을 설명하고 언제라도 연구에 대한 참여를 중도 포기할 수 있으며, 설문에 대한 응답을 거절할 수 있음을 고지하였다. 응답 내용은 연구 이외의 목적으로 절대 사용하지 않을 것이며, 익명성을 보장하기 위해 무기명으로 통계적 처리될 것임을 설문지 안내문에 포함하였다. 수집된 자료는 잠금 프로그램을 통해 관리되며 연구 종료 후 최대 3년까지 보관하였다가 전자문서는 영구적으로 삭제하고 종이문서는 분쇄 폐기할 것임을 대상자에게 설명하였다.

6. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 통계처리 하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 각 변수들의 정도는 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차로 산출하였다.

- 2) 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 정도는 독립표본 t 검정(Independent t-test)과 Mann-Whitney 검정을 실시하였고, 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)과 Kruskal-Wallis 검정을 실시하여 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test 를 하였다.
- 3) 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안정감과 간호업무성과 간의 상관관계는 피어슨 상관관계(Pearson' s Correlation Coefficient)로 분석하였다.
- 4) 수술실간호사의 업무성과에 영향을 미치는 요인은 위계적 다중 회귀 회귀분석(Hierarchical multiple regression analysis)을 통해 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 수술실간호사의 일반적 특성

수술실간호사의 일반적인 특성은 다음과 같다(Table 1). 본 연구의 대상자는 총 124명으로 평균연령은 32.21 ± 6.17 세로 30이상 39세 미만이 54명(43.5%)으로 가장 많았으며, 대부분이 여성 109명(87.9%)이었다. 미혼인 대상자는 83명(66.9%)이며 기혼인 대상자는 43명(33.1%)이었으며, 111명(89.5%)이 대학을 졸업하였다.

직위는 대부분 일반간호사 107명(86.3%)였으며, 근무형태는 상근 근무자가 83명(66.9%)로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 총 근무경력 평균은 7.54 ± 6.42 년으로 3년 이상 5년 미만과 10년 이상이 각 33명(26.6%)으로 높게 나타났으며, 수술실 근무경력 평균은 6.82 ± 6.68 년으로 3년미만이 48명(38.7%)으로 가장 많았다.

Table 1. General Characteristics of Operating Room Nurses (N=124)

Variables	Categories	n(%)	Mean ± SD	Range
Age(year)	<30	53(42.7)	32.21 ± 6.17	23~50
	30~39	54(43.5)		
	≥ 40	17(13.7)		
Gender	Male	15(12.1)		
	Female	109(87.9)		
Marital status	Single	83(66.9)		
	Married	41(33.1)		
Education level	College	8(6.5)		
	University	111(89.5)		
	Master or higher	5(4.0)		
Position	Staff nurse	107(86.3)		
	Charge nurse	17(13.7)		
Type of work shift	Fixed shift	83(66.9)		
	Three shift	32(25.8)		
	Two shift	9(7.3)		
Total work career (year)	<3	27(21.8)	7.54 ± 6.42	1~28.25
	3~< 5	33(26.6)		
	5~<10	31(25.0)		
	≥ 10	33(26.6)		
Operating room career (year)	<3	48(38.7)	6.82 ± 6.68	1~28.25
	3~<5	23(18.5)		
	5~<10	22(17.7)		
	≥ 10	31(25.0)		

2. 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감, 수술간호업무성과 정도

연구 대상자가 인지하는 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감, 수술간호업무성과의 정도는 다음과 같다(Table 2).

간호단위관리자의 코칭리더십은 5점 만점에 3.92 ± 0.66 점이었고, 코칭리더십의 하부영역 중 존중 점수는 3.99 ± 0.66 점으로 가장 높았으며 성장가능성에의 믿음 3.94 ± 0.74 점, 목표제시와 피드백 3.88 ± 0.74 점, 관점변화 3.77 ± 0.78 점의 순으로 나타났다. 수술실간호사가 인지하는 간호단위관리자의 코칭리더십 전체 문항 중 존중의 영역의 ‘나의 상사는 나를 인간으로서 존중한다’가 4.15 ± 0.89 점으로 가장 높게 나타났고, 비전 제시 영역의 ‘나의 상사는 나 스스로 변화하고 나를 개발하고 싶은 마음이 생기게 한다’의 문항이 3.59 ± 0.99 점으로 가장 낮게 나타났다.

심리적안전감은 5점 만점에 3.49 ± 0.65 점이었으며, ‘나의 팀에서 누구도 의도적으로 나의 노력을 폄하하려 하지 않을 것이다’의 문항이 3.48 ± 0.82 점으로 가장 높게, ‘나의 팀에서는 위험을 감수하는 일을 해도 괜찮다’의 문항이 2.84 ± 1.03 점으로 가장 낮게 나타났다.

간호업무성과는 4점 만점에 3.40 ± 0.37 점이었다. 간호업무성과는 간호업무수행능력이 3.47 ± 0.40 점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 간호업무수행태도 3.38 ± 0.50 점, 간호업무수준향상 3.37 ± 0.52 점, 간호과정적용 3.34 ± 0.46 점 이었다.

Table 2. Nursing unit manager's Coaching leadership, Psychological safety and Operating room nursing performance (N=124)

variable	Mean±SD	Min	Max
Coaching leadership	3.92±0.66	1.33	5.00
Respect	3.99±0.66	1.60	5.00
Goal-setting and feedback	3.88±0.74	1.17	5.00
Changing the view point	3.77±0.78	1.00	5.00
Belief of growth potential of subordinates	3.94±0.74	1.20	5.00
Psychological safety	3.49±0.65	1.86	5.00
Nursing performance	3.40±0.37	2.59	4.00
Competency	3.47±0.40	2.57	4.00
Attitude	3.34±0.46	2.00	4.00
Willingness to improve	3.38±0.50	2.33	4.00
Nursing process application	3.37±0.52	2.00	4.00

3. 일반적 특성에 따른 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감, 수술간호업무성과의 차이

일반적 특성에 따른 수술실간호사가 인지하는 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적 안전감과 수술간호업무성과의 차이는 다음과 같다(Table 3).

간호단위관리자의 코칭리더십에 차이를 보이는 특성은 교육수준이었으며, 최종학력이 대졸인 대상자가 대학원이상보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=5.065, p=.032$). 심리적안전감에 차이를 보이는 특성도 교육수준으로 나타났으며, 전문대졸과 대졸인 대상자가 대학원이상 대상자보다 높았다($F=7.860, p=.001$). 수술실간호사의 수술간호업무성과의 차이를 보이는 특성은 연령으로 40세 이상인 대상자가 30세 미만인 대상자보다 높았고($F=4.503, p=.013$) 과 총 임상 경력이 10년 이상인 대상자가 3년 미만인 대상자보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=3.101, p=.029$).

Table 3. Differences in Coaching Leadership, Psychological Safety, and Nursing Performance of Operating Room Nurses of Nursing Unit Managers According to General Characteristics (n=124)

Variables	Categories	n	Coaching leadership			Psychological safety			Nursing performance		
			Mean±SD	t/F/z	<i>p</i> (Scheffé)	Mean±SD	t/F/z	<i>p</i> (Scheffé)	Mean±SD	t/F/z	<i>p</i> (Scheffé)
Age(year)	<30 ^a	53	3.85±0.69	0.423	.867	3.49±0.69	0.539	.585	3.32±0.36	4.503	.013
	30~39 ^b	54	3.95±0.56			3.53±0.57			3.42±0.37		a<c
	≥40 ^c	17	4.08±0.81			3.35±0.73			3.62±0.34		
Gender	Male	15	3.78±0.86	-0.738	.471	3.57±0.58	0.507	.613	3.29±0.32	-1.363	.175
	Female	109	3.94±0.62			3.48±0.66			3.42±0.38		
Marital status	Single	83	3.89±0.66	-0.800	.425	3.48±0.65	-0.203	.840	3.38±0.63	-1.084	.280
	Married	41	3.99±0.66			3.51±0.63			3.46±0.34		
Education Level	College ^a	8	3.85±0.67	5.065	.032	3.53±0.49	7.86	.001	3.18±0.32	1.893	.155
	University ^b	111	3.97±0.66		c<b	3.54±0.63		c<a, b	3.42±0.37		
	Master or higher ^c	5	3.07±0.62			2.43±0.39			3.53±0.40		
Position	Staff nurse	107	3.97±0.63	1.706	.091	3.50±0.65	0.261	.794	3.40±0.36	-0.717	.473 ⁺
	Charge nurse	17	3.67±0.78			3.45±0.62			3.46±0.47		

Table 3. Continued

Variables	Categories	n	Coaching leadership			Psychological safety			Nursing performance		
			Mean±SD	t/F/z	<i>p</i> (Scheffé)	Mean±SD	t/F/z	<i>p</i> (Scheffé)	Mean±SD	t/F/z	<i>p</i> (Scheffé)
Type of work shift	Fixed shift	83	3.97±0.65	0.351	.839+	3.47±0.62	2.938	.057	3.40±0.40	1.944	.148
	Three shift	32	3.79±0.83			3.65±0.70			3.42±0.35		
	Two Shift	9	4.03±0.49			3.07±0.45			3.17±0.22		
Total work career (year)	<3 ^a	27	3.81±0.74	0.444	.722	3.50±0.56	0.044	.988	3.29±0.35	3.101	.029
	3~<5 ^b	33	3.98±0.57			3.51±0.74			3.40±0.35		a<d
	5~<10 ^c	31	3.91±0.57			3.46±0.56			3.36±0.39		
	≥10 ^d	33	3.98±0.75			3.48±0.69			3.56±0.35		
Operating room career (year)	<3 ^a	48	3.88±0.67	1.235	.745 ⁺	3.51±0.56	0.129	.943	3.35±0.35	2.375	.073
	3~<5 ^b	23	3.89±0.53			3.41±0.83			3.30±0.40		
	5~<10 ^c	22	4.00±0.63			3.50±0.54			3.46±0.39		
	≥10 ^d	31	3.97±0.75			3.51±0.70			3.54±0.35		

+ : Mann-Whitney test and Kruskal-Wallis test

4. 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감, 수술간호업무성과의 상관관계

간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감, 수술간호업무성과의 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다(Table 4). 수술실간호사의 간호업무성과에 높은 양의 상관관계를 보이는 변수는 코칭리더십($r=.424$, $p<.001$)으로 나타났으며, 코칭리더십의 하부영역의 상관관계를 자세히 살펴보면 성장가능성에의 믿음($r=.434$, $p<.001$), 존중($r=.382$, $p<.001$), 목표제시와 피드백($r=.379$, $p<.001$) 관점변화($r=.374$, $p<.001$), 순으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 심리적안전감도 수술실간호사의 간호업무성과와 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=.313$, $p<.001$). 또한 간호단위 관리자의 코칭리더십과 심리적안전감 간에도 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.467$, $p<.001$).

Table 4. Correlation between Coaching Leadership, Coaching Leadership Subdomains, Psychological Safety and Nursing Performance of Operating Room Nurses (n=124)

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
(1) Coaching Leadership	1						
(2) Respect	.948 ($<.001$)	1					
(3) Goal-setting and feedback	.927 ($<.001$)	.802 ($<.001$)	1				
(4) Changing the view point	.868 ($<.001$)	.753 ($<.001$)	.822 ($<.001$)	1			
(5) Belief of growth potential of subordinates	.913 ($<.001$)	.818 ($<.001$)	.805 ($<.001$)	.739 ($<.001$)	1		
(6) Psychological safety	.467 ($<.001$)	.455 ($<.001$)	.381 ($<.001$)	.428 ($<.001$)	.452 ($<.001$)	1	
(7) Nursing performance	.424 ($<.001$)	.382 ($<.001$)	.379 ($<.001$)	.374 ($<.001$)	.434 ($<.001$)	.313 ($<.001$)	1

5. 수술실간호사의 수술간호업무성과의 영향을 미치는 요인

수술실간호사의 수술간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위해 2단계 위계적 다중 회귀분석을 실시하였다(Table 5). 각 회귀모델에서 독립변수 간 다중 공선성을 측정하기 위해 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)를 확인 한 결과, 분산팽창인자는 1.144~4.762으로 10 미만으로 값으로 나타나 독립변수들 간 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다. 그러나 연령과 총 임상경력이 Pearson 상관계수 .938($p < .001$) 로 유의한 상관관계가 있음을 확인하여, 총 임상경력을 제외하고 연령만 더미변환하여 투입하였다. 또한, 오차의 독립성을 검증한 결과 Durbin - Watson 통계량을 검증한 결과 2.205로 2 근방의 값으로 나타나 자기상관 문제는 없었다.

수술간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위해 모형 1에는 연령(30대 미만 기준)과 교육수준(전문대졸 기준)을 투입하였으며, 모형 2에는 코칭리더십의 하부요인과 심리적안전감을 투입하였다. 모형 1에서 수술간호업무성과에 유의한 영향을 주는 변인은 수술실간호사의 연령이 40세 이상($\beta = .294$, $p = .004$)으로 나타났으며, 모형 1에 의한 설명력은 6.6% 이었다($F = 3.157$, $p = .017$, $R^2 = .096$, $Adj-R^2 = .066$).

모형 2에 추가로 투입 된 코칭리더십의 하부요인인 존중, 목표제시와 피드백, 관점변화, 성장가능성에의 믿음, 그리고 심리적안전감을 투입하여 각 변수가 수술간호 업무성과에 미치는 영향력을 분석하였다. 그 결과 교육수준의 대졸($\beta = .198$, $p = .048$), 대학원이상($\beta = .310$, $p = .005$), 코칭리더십의 성장가능성에의 믿음($\beta = .340$, $p = .033$)과 심리적안전감($\beta = .219$, $p = .019$)이 유의한 변수로 나타났으며, 26.2%의 설명력을 보였다. 수술간호업무성과에 대한 설명력은 모형 2가 모형 1보다 19.6%가 증가하였으며, 모형은 통계적으로 유의하였다($F = 5.840$, $p < .001$, $R^2 = .316$, $Adj-R^2 = .262$).

Table 5. Factors Affecting Nursing Performance of Operating Room Nurses (n=124)

Variables	Model 1					Model 2					
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	
(Constant)	3.101	0.132		23.539	$p<.001$	1.949	0.236		8.251	$p<.001$	
Age	30 ~ 39	.094	0.070	.126	1.350	.180	.047	0.064	.062	0.723	.471
	≥ 40	.318	0.109	.294	2.913	.004	.192	0.101	.178	0.908	.059
Education level	University	.242	0.132	.200	1.833	.069	.240	0.120	.198	2.002	.048
	Master or higher	.155	0.217	.082	.714	.477	.585	0.206	.310	2.834	.005
Coaching leadership	Respect						-.051	0.087	-.091	-.588	.558
	Goal-setting and feedback						.017	0.085	.034	.199	.842
	Changing the view point						.050	0.071	.105	.713	.477
	Belief of growth potential of subordinates						.173	0.080	.340	2.155	.033
Psychological safety						.126	0.053	.219	2.372	.019	
	$F(p)$	3.157 ($p=.017$)				5.840 ($p<.001$)					
	R^2	.096				.316					
	adj. R^2	.066				.262					

V. 논의

본 연구는 서울시 소재 종합병원 및 상급종합병원의 수술실간호사를 대상으로 업무성과를 높이는 중재 방법의 기틀을 마련하기 위하여 시도되었다. 수술실간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령, 총 임상경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 40세이상, 총 임상경력 10년 이상에서 간호업무성과가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 총 임상경력이 길수록 간호업무성과가 높다고 보고된 Park(2016), Song(2022)의 연구 결과와 일치한다. 또한 연령과 임상경력이 간호업무에 대한 자신감을 향상시키고 전문성 증진에 영향을 주는 요소라고 한 Mun과 Kim(2016)의 연구를 지지한다. 본 연구 결과를 토대로 수술실간호사의 간호업무성과를 높이기 위하여 경력간호사가 현재에서 오래 근무할 수 있도록 만족도 높은 근무환경을 조성하는데 초점을 맞추어 간호사들의 재직기간을 늘리는 방안이 필요하다.

본 연구에서 대상자가 인식한 간호단위관리자의 코칭리더십은 5점 만점에서 평균평점 3.92점으로 나타났으며, 임상간호사를 대상으로 연구한 Lee(2016)의 3.19점보다 높게 나타났으며, 동일한 도구를 사용하여 직장인들을 대상으로 연구한 Ha와 Tak(2012)의 3.65점과 노인요양시설 종사자들이 대상인 Lee와 Park(2015)의 3.69점보다 높게 나타나 과거와 다르게 간호사들이 인식하고 있는 간호관리자의 코칭리더십이 높아진 것을 알 수 있었다. 본 연구에서 나타난 수술실간호사가 인지하는 간호단위관리자 코칭리더십의 하부요인은 존중, 성장가능성에의 믿음, 목표 제시 및 피드백, 관점 변화의 순으로 나타났다. 이는 복잡한 수술 과정에 참여하는 수술실간호사의 전문적이고 독립적인 수술간호업무를 간호단위관리자가 인정하고 있음을 의미한다(Ahn & Lee, 2019). 반면, 관점 변화의 평점이 상대적으로 낮음을 확인 할 수 있는데 이는 수술실의 권위적이고 위계적인 분위기 및 수술실에서 간호사가 숙련된 업무를 수행하기 위해 이루어지는 도제식의 철저한 훈련이 반영된 것으로 보인다(Park et al., 2015).

또한 수술실간호사가 느끼는 심리적안전감은 5점 만점 3.49점으로 전국 시/도별 중소기업 및 국내 100대 기업의 인사담당자를 조사한 Lee와 Lim(2018)의 4.0점보다는 낮으며, 국내 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Moon(2020)의 3.5점과 유사하다. 심리적안전감은 조직 구성원간 상호 믿음을 형성하고 그 믿음을 바탕으로 긍정적인 태도가 발현되어 조직의 성과에 영향을 미치는 중요 개념이다(Watson et al., 1988). Bardley 등(2012)의 연구에서는 심리적안전감이 높은 경우 직무갈등과 성과 사이 관계는 긍정적으로 조절된다고 하였다. 그러나 수술실간호사를 대상으로 동일한 심리적안전감 도구를 이용하여 조사한 선행연구가 없어 본 연구결과를 논의하는데 제한이 있으므로 추후 연구를 통해 결과를 확인하고 비교해 볼 필요가 있다.

수술실간호사의 간호업무성과는 4점 만점 3.40점으로 나타났다. 이는 동일한 도구로 수술실간호사의 간호업무성과는 측정한 Moon(2020)의 3.23점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Jeong(2021)의 3.11점 보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 근무여건이나 각 병원조직에 따라 차이가 있는 것으로 판단할 수 있다. 선행 논문(Kim, 2022; Park, 2015)을 살펴보면 상대적으로 특수부서의 간호업무성고가 높게 측정되었음을 확인 할 수 있으며, 특수부서에 근무하는 간호사의 전문적인 간호 술기 및 특성을 반영한 것으로 보여진다. 수술실간호사의 간호업무성과 하부요인은 간호업무수행능력, 간호업무수준향상, 간호과정적용, 간호업무수행태도 순이었다. 이는 간호업무수행능력이 가장 높은 결과를, 간호과정 적용이 가장 낮은 결과를 나타낸 Moon과 Shin(2020), Chung(2017)의 수술실 간호업무성과 결과와 일치한다. 간호업무성과 측정도구를 개발한 Ko 등(2007), Park(2018)의 논문에서 높은 점수를 보인 간호업무수행태도가 본 연구에서 낮게 나타난 것은 외부와의 출입이 철저하게 통제되는 폐쇄적 수술실 환경으로 수술 환자, 보호자, 타 부서 직원들과의 교류가 적기 때문이라 판단된다. 이에 수술간호업무성과를 효율적으로 발전하고 유지하기 위해 수술실간호사의 타 부서와 교류하는 기회를 늘리고, 간호업무의 어려움이나 장애요인 개선 및 해결을 위한 의사소통 능력을 증진하여 개방적인 수술실 근무 환경 조성이 필요하다고 생각한다.

본 연구에서 수술실간호사가 인지하는 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감과 수술간호업무성과와의 상관관계를 분석한 결과 코칭리더십과 간호업무성과 간 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 관리자의 리더십이 임상간호사의 간호업무에 영향을 미치고 이는 간호사 행동을 변화시켜 환자 돌봄에 긍정적인 결과를 도출한다는(Wong & Cummings, 2007)의 연구결과를 지지한다. 또한 심리적안전감과 간호업무성과간 유의한 양의 상관관계를 보였으며 심리적안전감과 호텔 종사원의 업무성과 간 상관관계를 분석한 Ha Quang Thuan(2020)의 선행연구와도 일치한다. 따라서 간호단위관리자의 코칭리더십과 심리적안전감을 각각 향상 시키는 것이 수술실간호사의 간호업무성과를 높이는데 긍정적인 영향이 있을 것으로 사료된다.

수술실간호사의 수술간호업무성과에 영향을 주는 요인은 교육수준, 간호간위관리자의 코칭리더십의 하위요인인 성장가능성에의 믿음과 심리적안전감으로 확인할 수 있었다. 간호단위관리자의 코칭리더십 중 성장가능성에의 믿음은 리더와 구성원의 원만한 관계를 유지하게 하여 구성원의 심리적안전감에 주요한 영향을 미치며, 팀 성과에 긍정적인 영향을 기대한다는 선행 연구 결과와 유사하다(Baer & Frese, 2003).

본 연구에서 나타난 수술간호업무성과에 영향을 미치는 성장가능성에의 믿음은 리더의 코칭행동보다 부하 직원의 변화와 성장에 초점을 맞추고 있는 것으로 공무원 상사의 코칭리더십을 연구한 Park 과 Tak(2022)의 연구와 유사하다. 심리적안전감 또한 자발적 업무추진과 직무몰입을 가능하게 함으로 팀 성과를 향상 시키는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Edmondson, 1999). 관리자의 코칭리더십은 조직구성원의 심리적안전감을 증대시키고 이는 개인의 잠재력을 이끌어 내며 간호업무성과를 향상시킨다. 최근 병원경영에서 간호의 질적인 향상과 더불어 간호사의 생산적 역할이 요구되는 환경에서 관리자의 코칭리더십은 간호조직의 유효성을 높일 수 있는 실제적인 방법이라 할 수 있다. 수술실은 하나의 작은 실수라도 수술 환자의 생명을 위협하게 만들 수 있는 곳으로(Im et al., 2017), 규칙과 질서를 강조하는 위계적인 분위기도 필요하지만, 그로 인한 간호사 부담감을 줄이기 위한 조직 내 심리적안전감을

향상시키는 노력이 필요할 것이다. 또한 상호 존중 분위기와 새로운 시도나 발언을 위협으로 받아들이지 않는 조직문화를 장려하여 간호업무성과 증진에 긍정적 역할을 기대해본다.

본 연구는 서울 소재 종합병원 및 상급종합병원이 참여해 간호단위관리자의 코칭리더십이 심리적안전감과 간호업무성과의 관계에 대한 연구를 처음 시도하였다는데 의의가 있다. 그러나 본 연구는 서울시 소재 종합병원 및 상급종합병원의 수술실간호사만을 대상으로 하였으므로 표본의 크기가 충분하지 않아 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 수술실간호사가 인지하는 간호단위관리자의 코칭리더십, 심리적안전감이 수술업무성과에 미치는 영향을 파악하고, 수술업무성과를 향상시키기 위한 방안을 모색함에 있어 필요한 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 수술실간호사의 교육수준이 높을수록 수술간호업무성과를 유의하게 증가시켰으며, 간호단위관리자의 코칭리더십의 하위요인인 성장가능성에의 믿음과 심리적안전감이 추가되었을 때 수술실간호사의 간호업무성과는 유의하게 증가되었다. 이에 간호단위관리자의 코칭리더십 함양을 위한 체계적인 교육과 이를 임상에 적용할 수 있는 지속적인 훈련 기회가 제공 되어야 할 것이다. 또한 수술실간호사들이 체감하는 부서 내 심리적안전감을 높이는 조직문화 조성이 필요하며, 수술실간호사의 교육수준 향상을 위한 근무환경 개선, 인적자원 관리 및 행정적 제도 마련을 지속적으로 해야 할 것이다.

2. 제언

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 1) 본 연구는 서울 소재 종합병원 및 상급종합병원으로 편의 표집하였기에 향후 지역을 달리한 수술실간호사를 대상으로 한 반복 연구가 필요하다.
- 2) 간호사의 개인적 지각에 의한 간호단위관리자의 코칭리더십을 측정된 것이므로 간호단위관리자 본인이 지각하는 코칭 행동과 간호사가 지각하는 코칭 행동의 비교연구를 제언한다.
- 3) 수술실간호사를 대상으로 동일한 심리적안전감 도구를 이용한 반복 연구를 제언한다.

참고문헌

- Ahn, H. M. (2011). *The Effect of Coaching Leadership on the Turnover Intention of Organizational Members* [Master's thesis] Korea University Graduate School of Education. Seoul.
- Ahn, S. A, & Lee, N. J. (2019). Experience of Communication for Patient Safety by Perioperative Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(4), 329-339. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.329>
- Baer, M, & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(1), 45-68. <https://doi.org/10.1002/job.179>
- Bang, H. J. (2013). *(The) effects of shared leadership and psychological safety climate on team performance, team commitment, and change-oriented organizational citizenship behavior : the role of team reflexivity as a mediator* [Master's thesis]. Sungkyunkwan University, Seoul.
- Caldeira, S., Avila, M., & Braga, E. (2013). Educational and cultural activities in surgical and anaesthetical recovery center: perception of the nursing team. *Journal of Nursing UFPE*, 7(8), 5232-5238.
- Chen, X. & Wei, S. (2020). The impact of social media use for communication and social exchange relationship on employee performance. *Journal of knowledge management*, 24(6), 1289-1314. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0167>

- Cho, D. C. (2017). *The effect of perceived coaching leadership of family restaurant employees on proactive behavior : focused on the moderating effect of job engagement* [Master's thesis]. Sejong University, Seoul.
- Cho, E. H., & Tak, J. K. (2011). Development and validity of the coaching leadership scale. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 24(1), 127-155.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v24i1.127-155>
- Choi, J. S., & Eun, Y. (2006). A Study on the Clinical Competence according to Clinical Ladder of Operating Room Nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 12(1), 60-69.
- Choi, S. B. (2022). The Effects of Moral Leadership and Organizational Identification on Employees' Innovative Behavior : A Moderated Mediation Effect of Psychological Safety. *Korean Journal of Human Resource Development*, 25(3), 117-138.
<https://doi.org/10.24991/KJHRD.2022.09.25.3.117>
- Chung, C. H., & Kang, H. Y. (2013). Job stress and fatigue of the nurses in the operating room. *The Journal of the Korea Contents Association*, 13(12), 291-298.
- Dal Lee, P., In Ja, K., Yoon Sook, K., & Yun Jung, C. (2010). A Study on Nurses' Self-Leadership, Self-Esteem, and Organizational Effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), 143-151. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.143>
- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., & Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 65(1), 147-163.

- Drenkard, K., & Swartwout, E. (2005). Effectiveness of a clinical ladder program. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(11), 502-506. <https://doi.org/10.1097/00005110-200511000-00007>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. C., Higgins, M., Singer, S., & Weiner, J. (2016). Understanding psychological safety in health care and education organizations: a comparative perspective. *Research in Human Development*, 13(1), 65-83. <https://doi.org/10.1080/15427609.2016.1141280>
- Edmondson, A. C., Kramer, R. M., & Cook, K. S. (2004). Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*, 12(2004), 239-272.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(1), 23-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Evans, P. (2010). *The verbally abusive relationship: How to recognize it and how to respond*. New York: Simon and Schuster.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/brm.41.4.1149>
- Lee, G. H., & Lim, S. H. (2018). The Impact of Innovation Behavior on Psychological Safety of the HR Manager : Moderating Effect of Positive Psychological Capital. *Korean Journal of Business Administration*, 31(11), 2125-2145. <https://doi.org/10.18032/kaaba.2018.31.11.2125>

- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0167>
- Ha, W. S., & Tak, J. G. (2012). The Effect of Coaching Leadership on Contextual Performance and Creative Behavior: The Moderating Effects of Organizational Virtuousness and Goal Orientation. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1), 195-213. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v25i1.195-213>
- Han, H. S. (2020). *The Impacts of Operating Nurse's Job Stress and Professional Self-concept on Nursing Performance* [Master's thesis]. Hanyang University, Seoul.
- Han, M. S. (2021). *The Effects of Leader's Coaching on Team Members' Psychological Safety and Work Engagement* [Master's thesis]. Soongsil University Graduate School of Education, Seoul.
- Hayashida, K., Bernardes, A., Moura, A. d., Gabriel, C., & Balsanelli, A. (2019). Coaching leadership exercised by nurses in the hospital setting. *Cogitare Enferm. [Internet]*, 24(0), e59789.
- Heo, C. (2018). *(A) study on coaching leadership upon innovative behavior : focusing on mediating effect of work engagement and job characteristic* [Master's Thesis]. Chung Ang University Graduate School of Global Human Resources, Seoul
- Huddleston, P., & Gray, J. (2016). Describing nurse leaders' and direct care nurses' perceptions of a healthy work environment in acute care settings, part 2. *The Journal of Nursing Administration*, 46(9), 462-467. <https://doi.org/10.1097/nna.0000000000000376>
- Hyun, J. H. (2019). *The Relationships of Knowledge Sharing, Innovative Behavior, Job Satisfaction and Job Performance* [Doctoral dissertation]. Gachon University Graduate School, SeongNam.

- Im, M. K., Sung, Y.H., & Jung, J. H. (2017). Relationship among Types of Nursing Organizational Culture, Self-leadership and Burnout as Perceived by Perioperative Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 170-180.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.170>
- Im, S. I., Park, J., & Kim, H. S. (2012). The Effects of Nurse's Communication and Self-Leadership on Nursing Performance. *Journal of the Korean Academy of Occupational Health Nursing*, 21(3), 274-282.
- Jeong, S. Y. (2022). *Effects of Self-Leadership, Emotional Intelligence, and Nursing Professionalism on the Nursing Performance of Intensive Care Unit Nurses* [Master's thesis]. Ewha Women's Graduate School, Seoul.
- Jung, M. A. (2017). *Effects of Nurses' Perceived Collaboration with Nurses and Physicians on Nursing Performance in Perioperative Nurses* [Master's thesis]. Chonbuk National University Graduate School, Jeonju.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147-157.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2012.00635.x>
- Kim, E. J., & Gu, M. O. (2015). 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*, 16(3), 1989-2001.
<https://doi.org/10.5762/kais.2015.16.3.1989>

- Kim, H. Y., (2010). *Developing and verifying validity of a clinical ladder system for operating room nurses* [Unpublished doctor's thesis]. Chonnam National University, Gwangju.
- Kim, H. B., (2015). *The Effects of Leadership Types of Dance Instructors on Empowerment and Creativity of Dance Majoring* [Master's thesis]. Kyung Hee University Graduate School of Education, Yongin.
- Kim, H. O., Nam, M. H., & Kim, Y. N. (2022). Influence of Nursing Practice Readiness and Resilience on the Nursing Performance among New Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(4), 352-360. <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.4.352>
- Kim, J. J., & Jung, H. M. (2020). Effect of Patient Safety Culture and Patient Safety Competence on Safety Nursing Activity among Nurses working in Anesthetic and Recovery Rooms. *Clinical Nursing Research*, 26(2), 164-174. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0167>
- Kim, Y. S., & Park, J. S. (2013). The Relationship between Nursing Professionalism, Clinical Decision Making Abilities, and Job Performance in Advanced Practice Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 613-621. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.613>
- Ko, Y. K., Lee, T. W., & Lim, J. Y. (2007). Development of a Performance Measurement Scale for Hospital Nurse. *Journal of Korean academy of Nursing*, 37(3), 286-294. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
- Ko, Y. K., Yu, S. Y., & Kang, K. H. (2015). Organizational Culture and Organizational Support as Factors Affecting the Innovative Behaviors of General Hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(2), 223-231. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.223>

- Kurniawan, K. A., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. (2016). The Influence Of Organizational Culture, Task Complexity and Competence On Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Nurse Performance Of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(1), 1-11.
- Latham, G. P., Almost, J., Mann, S., & Moore, C. (2005). New developments in performance management. *Organizational Dynamics*, 34(1), 77-87. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.11.001>
- Lee, E. J., & Park, H. S. (2015). Influence of Coaching Leadership on Turnover Intentions of Elderly Care Facilities Worker : Focusing on Mediating Effect of Organizational Commitment. *Korea Self-Governing Administration*, 29(1), 181-198. <https://doi.org/10.18398/kjlgas.2015.29.1.181>
- Lee, G., & Lim, S. (2018). The Impact of Innovation Behavior on Psychological Safety of the HR Manager : Moderating Effect of Positive Psychological Capital. *Korean Journal of Business Administration*, 31(11), 2125-2145. <https://doi.org/10.18032/kaaba.2018.31.11.2125>
- Lee, M. S. (2016). *Impact of coaching leadership of nursing managers on organizational commitment and turnover intention among clinical nurses* [Master's thesis]. Hanyang University, Seoul.
- Lee, Y. H., & Seomun, K. (2017). Effects of MBO and Job Commitment on Nursing Performance in Operating Room Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(4), 309-316. <https://doi.org/10.14400/jdc.2017.15.4.309>
- Lee, Y. S., & Koh, C. K. (2020). The Effect of Operating Room Patient Safety Culture on Burnout of Operating Room Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society Korea Science Stress*, 28(3), 118-124. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0167>

- Leroy, H., Dierynck, B., Anseel, F., Simons, T., Halbesleben, J. R., McCaughey, D., Savage, G. T., & Sels, L. (2012). Behavioral integrity for safety, priority of safety, psychological safety, and patient safety: A team-level study. *Journal of Applied Psychology, 97*(6), 1273. <https://doi.org/10.1037/a0030076>
- Lyman, B., Gunn, M. M., & Mendon, C. R. (2020). New graduate registered nurses' experiences with psychological safety. *Journal of Nursing Management, 28*(4), 831-839. <https://doi.org/10.1111/jonm.13006>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Moon, H. J., & Lee, H. Y. (1997). A Study of Job Stress and Satisfaction of the Nurse in the Operation Room. *The Korean Journal of Stress Research, 5*(2), 61-77.
- Moon, H. S., & Shin, S. H. (2020). The effects of self-leadership, professional self-concept, and positive psychological capital of operating room nurses on nursing performance. *Journal of East-West Nursing Research, 26*(2), 139-148.
- Moon, S. Y. (2020). *Authentic leadership of nursing managers, psychological safety in work teams and intention to medication error reporting of nurses* [Master's thesis]. Yonsei University Graduate School, Seoul.
- Moura, A. A. d., Bernardes, A., Balsanelli, A. P., Dessotte, C. A. M., Gabriel, C. S., & Zanetti, A. C. B. (2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 28*. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Mun, M. Y., & Kim, M. Y. (2016). Influence of teamwork skill and decision making competency on nursing work performance. *Journal of the Korean*

- Data And Information Science Society*, 27(5), 1361-1373.
<https://doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.5.1361>
- Neale, S., Spencer-Arnell, L., & Wilson, L. (2011). Emotional intelligence coaching: Improving performance for Leaders, Coaches and the Individual. *Kogan Page Publishers, London*.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(7), 941-966. <https://doi.org/10.1002/job.413>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- O' donovan, R., & McAuliffe, E. (2020). A systematic review of factors that enable psychological safety in healthcare teams. *International Journal for Quality in Health Care*, 32(4), 240-250. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaa025>
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401. <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
- Oliveira, C. d., Santos, L. C. d., Andrade, J. d., Domingos, T. d. S., & Spiri, W. C. (2020). Leadership in the perspective of Family Health Strategy nurses. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 41. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190106>

- Park, E. H. (2015). *An influence of emotional labor, emotional intelligence, and social support of emergency room nurse on turnover intention* [Master's thesis] Chodang University Graduate School, Muan.
- Park, E. H., & Tak, J. K (2022). A Study on the Effects of Civil Servant Superior' s Coaching Leadership on Subordinates' Innovative and Cooperative Behaviors; Focusing on the Mediating Effects of Cognitive Flexibility and Belief of the Colleague' s Potential Growth. *Korean Journal of Coaching Psychology*, 6(1), 57-93.
<https://doi.org/10.51457/kjcp.2022.06.6.1.57>
- Park, J. Y, & Choi, M. H (2004). Study on empowerment level, job stress and nursing work performance. *The Chung-Ang Journal of Nursing*, 8(1), 83-99.
- Park, H. G. (2018). The Effect of Nurse' s Coaching Leadership on Self-Efficacy, Job Engagement and Innovative Behavior in Hospital. *The Journal of the Korea Contents Association*, 18(9), 260-272.
- Park, K. O., Kim, J. K., & Kim, M. S. (2015). Operating room nurses' experiences of securing for patient safety. *Journal of Korean academy of Nursing*, 45(5), 761-772.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.5.761>
- Park, S. E. (2019). Thriving at Work As an Affective Mediating Mechanism of the Effectiveness of Psychological Safety. *Journal of Organization and Management*, 43(1), 195-222.
<https://doi.org/10.36459/jom.2019.43.1.195>
- Park, S. Y. (2018). *The Effects of Job Stress, Self-Leadership, and Social Support on Nursing Performance in Nursing Hospital Nurses* [Master's thesis] Gaya University Graduate School of Public Health, Gimhae.

- Park, S. H., & Park, M. J. (2018). The Effects of Emotional Intelligence, Nursing Work Environment on Nursing Work Performance in Clinical Nurse. *Convergence Research*, 16(4), 175-184.
- Park, S. J. (2016). *Effect of the Positive Psychological Capital and Professionalism on the Nursing Performance among perioperative nurses* [Master's thesis]. Hanyang University, Seoul.
- Pearcey, P. A., & Elliott, B. E. (2004). Student impressions of clinical nursing. *Nurse Education Today*, 24(5), 382-387. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2004.03.007>
- Rahayu, C. D., Hartiti, T., & Rofi' i, M. (2016). A Review of the Quality Improvement in Discharge Planning through Coaching in Nursing. *Nurse Media Journal of Nursing*, 6(1), 19-29. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v6i1.11817>
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel psychology*, 36(1), 19-39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Son, J. S., & Kim, H. J. (2016). The competence and satisfaction on inventory management of the operating room nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(6), 449-458. <https://doi.org/10.5762/kais.2016.17.6.449>
- Song, H. J. (2022). *Analysis of the relationship between multiple intelligences and nursing performance of hospital nurses* [Master's thesis]. Graduate School of Dong-A University, Busan.
- Soo-jung, P. (2016). *Effect of the Positive Psychological Capital and Professionalism on the Nursing Performance among perioperative nurses* [Master's thesis]. Hanyang University, Seoul.
- Stapleton, P., Henderson, A., Creedy, D. K., Cooke, M., Patterson, E.,

- Alexander, et al. (2007). Boosting morale and improving performance in the nursing setting. *Journal of Nursing Management*, 15(8), 811-816. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2007.00745.x>
- Tak J, W., & Shin J, G. (2017). The Effects of the Participative Leadership on Goal Commitment : Mediating Effects of Trust in Leader and Moderating Effects of Growth Need Strength. *Korean Business Education Review*, 32(6), 143-168. <https://doi.org/10.23839/kabe.2017.32.6.143>
- Thuan, H. Q. (2020). *The Effect of Inclusive Leadership Perceived by Hotel Employees on Psychological Safety and Job Performance*[Publication Number Domestic master's thesis]. Dongshin University Graduate, Naju.
- Watson, D., Clark, L. A., & Carey, G. (1988). Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders. *Journal of Abnormal Psychology*, 97(3), 346. <https://doi.org/10.1037/0021-843x.97.3.346>
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for performance* (Vol. 108). Nicholas Brealey Publishing, London. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0167>
- Won, S. B., & Lee, J. H. (2011). Study of Impact of Leader's Coaching Leadership on members' Career planning and Attitudes. *Journal of the Korean Society of Practical Engineering Education*, 3(2), 147-157.
- Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2007). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 15(5), 508-521. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00723.x>
- Xu, Y., & Yang, Y. (2010). Student learning in business simulation: An empirical investigation. *Journal of Education for Business*, 85(4), 223-228. <https://doi.org/10.1080/08832320903449469>

- Yoon, E. J. (1995). *A Study on the Effects of Organizational Characteristics on Work Efficiency: Focusing on Hospital Organizations* [Master's thesis]. Daegu Catholic University, Daegu.
- Yoon, K. S. (2010). A study on the job satisfaction and organizational commitment among perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *16*(1), 86-100.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.1.86>
- Yoon, K. S., & Park, S. E. (2009). Development and validation of an instrument to measure the job satisfaction of perioperative nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, *15*(1), 93-106.
- Zhang, Y., Fang, Y., Wei, K.-K., & Chen, H. (2010). Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities. *International Journal of Information Management*, *30*(5), 425-436.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2010.02.003>

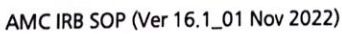

부록

부록1. 심의결과 통지서

Date : 2023/05/11

주소 : 05505 서울특별시 송파구 올림픽로 43길 88 서울아산병원 TEL : 02-3010-7166

심의결과 통지서			
심의결과 통지일	2023년 03월 31일	심의방법	<input type="radio"/> 정규 <input checked="" type="radio"/> 신속
접수번호	S2023-0127-0003		
과제번호	2023-0157		
과제명	간호단위 관리자의 코칭리더십과 심리적안전감이 수술실간호사의 간호업무성과에 미치는 영향		
연구책임자	소속	수술간호팀	직위 대리
의뢰자	소속	IIT	
연구상세분류	생명윤리법	인간대상연구	
	연구대상	기타(간호사대상)	
	연구구분	설문조사연구	
	연구단계		
심의종류	연구계획변경		
심의결과	연구개시 및 지속, 변경사항 적용이 가능한 결과	<input checked="" type="checkbox"/> 승인	<input type="checkbox"/> 기존대로 연구지속
	보완심의 또는 이의 신청이 필요한 결과	<input type="checkbox"/> 시정승인 <input type="checkbox"/> 보완(재심의) <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 이후 연구대상자에게 이루어지는 연구절차 중지 <input type="checkbox"/> 연구자에 대한 조치 <input type="checkbox"/> 승인된 연구의 조기종료 <input type="checkbox"/> 기각 <input type="checkbox"/> 기타	<input type="checkbox"/> 보완(조건부) <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 보완 필요 <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 새로운 연구대상자 모집 중지 <input type="checkbox"/> 승인된 연구의 일시중지 <input type="checkbox"/> 반려 <input type="checkbox"/> 보완
서류접수일	2023년 03월 29일	심의일	2023년 03월 30일
지속심의주기	<input type="checkbox"/> 3개월	<input type="checkbox"/> 6개월	<input checked="" type="checkbox"/> 1년
	<input type="checkbox"/> 면제	<input type="checkbox"/> 기타	
		승인유효기간	2024년 02월 01일

	
---	--

주소 : 05505 서울특별시 송파구 올림픽로 43길 88 서울아산병원 TEL : 02-3010-7166

기타 심의 의견

본 위원회에서는 연구자가 제출하신 연구계획변경을 심의한 결과 승인하기로 결정하였습니다.

변경내용:

- 1. 연구대상자 모집 문건
- 2. 연구대상자동의 탭 (연구대상자 서면동의서 면제 또는 변경)
- 3. 모바일 설문지

※ 연구자가 명시한 모집문건 게시방법 및 장소가 적절하다고 판단함.

제출자료 목록 및 버전번호

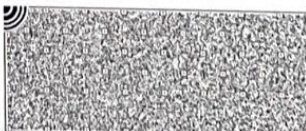
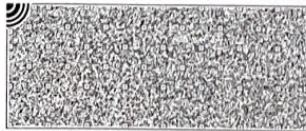
임상연구심의위원회/기관생명윤리위원회

위원장 류민희



본 임상연구심의위원회는 국제표준화추진회의(ICH), 의약품임상시험관리기준/의료기기임상시험실시기준(KGCP) 및 생명윤리및안전에관한법률 등 관련 법규를 준수합니다. 본 연구와 이해상충관계가 있는 위원이 있을 경우 해당 위원은 연구의 심의에서 배제하였습니다.

서울아산병원



AMC IRB SOP (Ver 16.1_01 Nov 2022)



서울아산병원 임상연구심의위원회
Asan Medical Center Institutional Review Board

부록2. 설문지

1. 다음은 귀하의 직속상사에게 해당되는 **코칭리더십**에 관련된 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳에 표시하여 주시기 바랍니다.

(문항은 총 24개 문항으로 **두 페이지**로 구성되어 있습니다.)

문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나의 상사는 나를 인간으로서 존중한다.					
2. 나의 상사는 나의 업무 방식을 존중한다.					
3. 나의 상사는 나의 말에 주의를 기울여 듣는다.					
4. 나의 상사는 나의 특성을 파악하고 적절하게 대응한다.					
5. 나의 상사는 나는 환자 안전 문제에 대해 부서원들에게 발언할 것을 권장한다.					
6. 나의 상사는 나의 입장을 고려해서 말을 듣는다.					
7. 나의 상사는 내가 업무 중에 어려움을 겪을 때 언제든지 도움을 청할 수 있는 사람이다.					
8. 나의 상사는 내게 심리적으로 든든한 지원자가 되어준다.					
9. 나의 상사는 나의 강점과 우수성을 인정한다.					
10. 나의 상사는 나 스스로 변화하고 나를 개발하고 싶은 마음이 생기게 한다.					

11. 나의 상사는 나에게 기대하는 바가 무엇인지 분명하게 말한다.					
12. 나의 상사는 나의 업무 내용과 결과에 대해 구체적으로 피드백한다.					
13. 나의 상사는 업무가 진행되는 동안 구체적이고 현실적인 피드백을 제공한다.					
14. 나의 상사는 나의 역량수준과 동기수준을 파악하고 목표를 제시한다.					
15. 나의 상사는 내가 실수를 반복하지 않도록 구체적이고 건설적인 피드백을 한다.					
16. 나의 상사는 나의 성장과 발전에 대해 같이 기뻐하고 흐뭇해한다.					
17. 나의 상사는 다른 사람의 입장에서 생각할 수 있는 질문을 한다.					
18. 나의 상사는 해결책을 제시하기 보다는 내가 해결책을 찾을 수 있도록 질문한다.					
19. 나의 상사는 나의 생각이나 관점을 되돌아보게 하는 질문을 한다.					
20. 나의 상사는 조금만 도와주면 내가 스스로 문제를 해결 할 것이라고 믿는다.					
21. 나의 상사는 내가 적절한 도움을 받으면 스스로 성장하고 발전할 것으로 믿는다.					
22. 나의 상사는 내가 자발적으로 동기부여가 되는 사람이라고 믿는다.					
23. 나의 상사는 내가 언젠가는 내 능력을 잘 발휘할 것이라고 믿는다.					
24. 나의 상사는 나의 잠재력과 성장가능성을 믿는다.					

2. 다음은 심리적 안전감에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 팀에서 실수를 저지르더라도 비난을 받지 않을 것이다.					
2. 나의 팀에서는 누구라도 다양한 이슈에 대한 문제 제기를 할 수 있다.					
3. 나의 팀 구성원들은 자신과 다르다는 이유로 다른 사람을 배척하지 않는다.					
4. 나의 팀에서는 위험을 감수하는 일을 해도 괜찮다.					
5. 나의 팀에서는 누구에게든 도움을 요청할 수 있다.					
6. 나의 팀에서는 누구도 의도적으로 나의 노력을 폄하하려 하지 않을 것이다.					
7. 나의 팀 구성원과 함께 일하면, 나의 재능과 역량은 높이 평가되고 활용된다.					

3. 다음은 **간호업무성과**에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시하여 주시기 바랍니다. (문항은 총 17개 문항으로 **두 페이지**로 구성되어 있습니다.)

문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 처방내용을 잘 이해하고 주어진 시간 내에 계획하여 오류, 누락 없이 정확하게 업무를 수행한다.				
2. 나는 내가 수행하는 업무를 제한된 기간 내에 많이 처리한다..				
3. 나는 투약 관리 지침에 따라 정확하게 수행한다.				
4. 나는 수술 및 회복 간호업무 수행에 필요한 지식과 기술을 갖추고 있다.				
5. 나는 업무 교대 시 수술환자와 관련된 정보를 정확하게 인수인계한다.				
6. 나는 수술 및 회복 간호지침에 따른 정확한 기록을 한다.				
7. 나는 수술 및 회복 간호업무를 정확하고 완벽하게 수행한다.				
8. 나는 수술 환자의 보호자에게 관심과 수용적인 태도를 보인다.				
9. 나는 부서 내 직원과 화합하여 타 부서 직원들과 상호신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다.				
10. 나는 수술실간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다.				

11. 나는 부가적인 부서 업무에 솔선수범한다.				
12. 나는 기구, 시설수리, 파손, 분실을 점검하고 보고한다.				
13. 나는 보수교육 및 특강에 참여하여 전문직 간호사로서 능력개발을 위해 노력한다.				
14. 나는 문제 원인을 규명하고 해결하기 위한 방법을 모색한다.				
15. 나는 의무기록, 검사결과, 영상자료, 수술스케줄을 확인하여 간호사정을 정확히 수행한다.				
16. 나는 환자를 사정한 후 간호를 계획하여 수술 전, 중, 후 간호를 수행한다.				
17. 나는 수술 환자 및 보호자에게 수술관련 정보를 제공한다.				

4. 다음은 귀하에 대한 **일반적 특성**을 알아보기 위한 질문입니다. 해당 항목에 빠짐없이 답해 주시기 바랍니다.

- 1) 귀하의 연령은? 만_____세
- 2) 귀하의 성별은? ① 여성 ② 남성
- 3) 귀하의 결혼 상태는? ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타_____
- 4) 귀하의 최종 학력은? ① 전문대졸 ② 대졸 ③ 대학원이상
- 5) 귀하의 직위는? ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 기타_____
- 6) 귀하의 근무 유형은? ① 3교대 ② 상근 ③ 기타_____
- 7) 귀하의 총 임상 경력은? _____년 _____개월
- 8) 귀하의 수술실 근무 경력은? _____년 _____개월

부록3. 도구사용허락

1) 코칭리더십

Re:도구사용 허락건

보낸사람 탁진국 <tak@kw.ac.kr> VIP

받는사람 김새미나

2022년 12월 19일 (월) 오전 9:52

네 사용하셔도 됩니다.. 좋은 결과 있기 바랍니다.

탁진국

----- 원본 메일 내용 -----

보낸 사람 : "김새미나" <sandy_88@naver.com>

받는 사람 : tak@kw.ac.kr

메일 제목 : 도구사용 허락건

보낸 날짜 : 2022/12/19 00:35

안녕하세요.

저는 울산대학교 산업대학원 임상간호학에서 상급간호관리와 리더십을 전공하고있는 김새미나 간호사입니다.

제가 이번 석사학위 논문을 준비하며 평소 관심을 가지던 분야로 교수님의 논문을 읽게되었습니다.

저는 코칭리더십과 심리적안전감이 수술실간호사의 간호업무성과에 미치는 영향이라는 주제로 연구를 하고자 합니다.

이에 교수님의 코칭리더십 도구를 사용해도 되는지 여쭙고자하여 연락드리게 되었습니다.

도구 사용을 허락하여 주시길 요청드립니다.

감사합니다.

김새미나올림

2) 심리적안전감

RE: 도구사용 허락건

보낸사람 방호진 <hojinbang@jejunu.ac.kr> VIP

받는사람 김새미나

2022년 12월 19일 (월) 오후 12:05

제가 영광입니다!
좋은 연구 부탁드립니다.

원본 메일

보낸사람 : "김새미나" <sandy_88@naver.com>

받는사람 : <hojinbang@jejunu.ac.kr>

받은날짜 : 2022-12-19 (월) 00:37:31

제목 : 도구사용 허락건

안녕하세요.

저는 울산대학교 산업대학원 임상간호학에서 상급간호관리와 리더십을 전공하고있는 김새미나 간호사입니다.

제가 이번 석사학위 논문을 준비하며 평소 관심을 가지던 분야로 교수님의 논문을 읽게되었습니다.

저는 코칭리더십과 심리적안전감이 수술실간호사의 간호업무성과에 미치는 영향이라는 주제로 연구를 하고자 합니다.

이에 교수님의 심리적안전감 도구를 사용해도 되는지 여쭙고자하여 연락드리게 되었습니다.

도구 사용을 허락하여 주시길 요청드립니다.

감사합니다.

김새미나올림

3) 수술간호업무성과

RE: 도구 사용 허락건

보낸사람 문현숙 <potential79@hanmail.net> VIP

받는사람 김새미나

2023년 1월 17일 (화) 오전 11:26

선생님께

안녕하세요?
수정된 간호업무성과 측정도구 사용하셔도 됩니다.

좋은 논문 쓰시는데, 도움이 되었으면 좋겠습니다.

문현숙 드림

----- 원본 메일 -----

보낸사람: 김새미나 <sandy_88@naver.com>

받는사람: <potential79@hanmail.net>

날짜: 23.01.17 00:19 GMT +0900

제목: 도구 사용 허락건

안녕하세요 선생님^^

석사 학위논문으로 코칭리더십과 심리적 안전감이 수술실 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향이라는 주제를 선정하게되었습니다.

논문의 주제를 잡기까지 어려움이 많았는데 선생님 논문을 읽은 후 많은 도움을 받았습니다~!

선생님이 수술실에 실정에 맞는 수정 보완한 간호업무성과 도구를 제 연구에 사용하고자 메일을 드리게 되었습니다.

ABSTRACT

The Effects of Nursing Unit Manager's Coaching Leadership and Psychological Safety on Surgical Nursing performance perceived by Operating Room Nurses

Kim, Sae Mi Na

Department of Clinical Nursing
The Graduate School of Industry

Directed by Professor
Kim, Yeon Hee, RN, Ph.D.

Objectives: The purpose of this study was to assess nursing unit manager's coaching leadership perceived by operating room nurses and psychological safety and to investigate the effects of these factors on surgical nursing performance. **Methods:** This was a descriptive survey study conducted on operating room nurses working in a general hospital. Data on 124 nurses working in a general hospital located in Seoul collected from March 22, 2023 to April 1, 2023. The collected data were analyzed using the t-test, Mann-Whitney test, one way analysis of variance, Kruskal-Wallis test, Pearson's correlation coefficient, and hierarchical multiple regression by SPSS/WIN Statistics ver. 27.0. **Results:** The results of the analysis of factors effecting surgical nursing performance determined that the following sub-factors of manager's coaching leadership perceived by nurses: belief of

growth potential of subordinates ($\beta=2.155$, $p=.033$) and psychological safety ($\beta=2.372$, $p=.019$). The explanatory power of model 2 was 26.2%. As for the explanatory power of surgical nursing performance, model 2 increased 19.6% compared to model 1, and the model was statistically significant ($p<.001$).

Conclusion: The results of this study showed that the sub-factors of coaching leadership and psychological safety affected surgical nursing performance.

Key Words: Operating Room Nursing, Coaching, Leadership,
Environmental Psychology, Work Performance