

## 간호사의 희망, 감사성향, 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향

임소희\*, 최은덕<sup>2</sup>

<sup>1</sup>경민대학교 간호학과, <sup>2</sup>경희의료원 인공신장실

### Effects of Hope, Grateful Disposition, Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior among Nurses

So-Hee Lim<sup>1</sup>\*, Eun-Duck Choi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Kyungmin University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Kyung Hee University Medical Center

**요약** 본 연구는 간호사의 희망과 감사성향, 일터영성이 조직시민행동정도를 파악하고, 조직시민행동에 미치는 영향요인을 분석하여 바람직한 간호조직문화를 형성 및 증진시켜 간호조직의 효율적이고 경쟁력 있는 인적자원관리방안을 제시하고, 중재방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 서울 및 경기도 소재 종합병원 이상의 4개 병원에서 근무하는 간호사 147명을 대상으로 설문조사하였고, 수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 t-test와 ANOVA, Person's correlation coefficients, multiple stepwise regression으로 분석하였다. 연구결과 간호사의 희망( $\gamma=.22\sim.36, p<.001$ ), 감사성향( $\gamma=.38, p<.001$ ), 일터영성( $\gamma=.38\sim.54, p<.001$ ), 조직시민행동 간에는 정적 상관관계를 보였다. 또한, 일터영성( $\beta=.54, p<.001$ ), 이직희망( $\beta=.12, p<.001$ ), 희망( $\beta=.09, p<.001$ ), 감사성향( $\beta=.08, p<.001$ )은 조직시민행동에 유의한 영향을 주었으며, 설명력은 41.6%이었다. 본 연구는 간호조직에서 아직 초기단계의 연구가 진행되고 있는 일터영성에 대한 기초이론을 체계화하였고, 간호사의 조직시민행동을 유발시키기 위해 간호사의 희망, 감사성향, 일터영성을 높일 수 있는 다양한 교육 프로그램과 지원 제도가 요구된다.

**Abstract** This study assesses the association of nurses' hope, grateful disposition, and workplace spirituality with the goals of providing human resource management plans that lead to efficient and competitive nurse structure by building a nurse organizational culture based on analyzing the influences affecting organizational citizenship behavior. Participants were 147 nurses working in four general hospitals in Seoul and Gyeonggi-do. The survey data were analyzed by frequencies, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients and multiple stepwise regression via SPSS WIN 18.0. Results showed that organizational citizenship behavior is positively associated with nurse's hope ( $\gamma=.22\sim.36, p<.001$ ), grateful disposition ( $\gamma=.38, p<.001$ ) and workplace spirituality ( $\gamma=.38\sim.54, p<.001$ ). The significant predictors of organizational citizenship behavior were workplace spirituality ( $\beta=.54, p<.001$ ), hope of turnover ( $\beta=.12, p<.001$ ), hope ( $\beta=.09, p<.001$ ) and grateful disposition ( $\beta=.08, p<.001$ ), which explained 41.6% of the variance in organizational citizenship behavior. This study systematizes a theory for workplace spirituality processing the early stage research in nurse structure. To improve organizational citizenship behavior among nurses, educational programs and supporting systems should be developed to increase nurses' hope, disposition of grateful disposition, and workplace spirituality.

**Keywords** : Grateful disposition, Hope, Nurses, Organizational Citizenship Behavior, Workplace Spirituality

\*Corresponding Author : So-Hee Lim(Kyungmin University)

Tel: +82-31-828-7472 email: sweetnurseme@naver.com

Received October 6, 2016

Accepted February 3, 2017

Revised (1st October 28, 2016, 2nd December 8, 2016)

Published February 28, 2017

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

급격한 경영환경의 변화에 따른 구조조정, 새로운 직무로의 전환, 과도한 생산성 증대 및 요구와 같은 현상이 급증하면서, 새로운 경영환경에서는 조직 구성원의 지식, 창의성 및 조직시민행동 등과 같은 인적자산인 질적 요소가 중요시 되고 있다[1]. 의료계 역시 병원의 대형화, 의료시스템의 변화, 병원간의 경쟁심화, 소비자의 욕구변화 등으로 조직이 변화되고 있으며, 병원경영전략의 중요한 관건 중 병원조직의 인적자산에 관심을 가지고 있다[2]. 병원조직은 인적자원의 의존도가 높은 조직으로 병원 인력 중 간호사가 가장 많은 수를 차지하고 있으며, 간호부서는 의료서비스의 접점부서 중 하나로서 병원조직의 효율성에 중추적인 역할을 하고 있다[1]. 이에 병원은 우수한 간호사를 선발하고 개발 및 기존의 간호사들을 관리하여 효율적인 인적환경, 인적자원개발·유지 및 직무환경관리 전략 마련에 관심을 집중하고 있다[2].

조직시민행동은 조직의 동료들을 기꺼이 도와주며, 협동하고 봉사하는 친사회적 행동으로 공식적인 보상시스템에 의해 직접적으로 인식되지 않지만, 조직발전에 기여하고자 수행하는 구성원의 자발적이고 기능적인 행동이다[3]. 병원 조직 안에서의 간호사는 다양한 사회계층을 대상으로 간호업무를 수행하며, 주어진 업무수행 뿐만 아니라 조직에 이로운 행동을 솔선수범하며, 병원의 파업에 대해 여러 직종의 병원 직원과 협력해야하는 직종으로 자발적 행동인 조직시민행동은 간호사에게 더욱 요구되고 있다. 특히 간호사의 질적 서비스의 제공은 병원 이미지 제고에 많은 영향을 미치므로[4] 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 다양한 측면의 요인들을 탐색, 규명하여 간호 실무에 적용하는 것은 매우 중요하다.

최근 경영학과 심리학에서 조직구성원의 심리적 요인과 질적 성장의 관련된 변인 중 일터영성이 구성원 개인들의 삶뿐만 일터에서의 상호관계, 조직효과성에 긍정적인 효과들이 나타나 조직혁신을 가져온다고 보고되고 있다[5, 6]. 일터영성은 일과 조직이라는 환경 속에서 삶의 의미와 존재적 가치를 찾고자 하는 인간의 본연적, 심리적 의식 상태로 종교를 넘어서 삶의 목적과 의미를 찾고 조화와 통합을 이루는 포괄적인 개념이다[1]. 그러므로 일터영성은 급격한 경영환경의 변화 속에서 개인과 조직에 솔루션을 제공해줄 수 있는 대안이 될 수 있다[5-7].

간호일터영성은 간호현장 내에서 간호에 대한 의미부여를 통해 내면적 세계와 간호행위를 통한 기쁨과 자아실현을 경험하고, 조직의 가치와 자신의 가치가 정렬되어 있다는 지각과 동료들 간의 상호 연결된 느낌 및 교류과정을 통해 공동체 의식을 경험하게 되는 상태를 의미한다[1]. 점차 복잡하고 다양해진 병원환경에서 간호사는 자신의 역할을 잘 할 수 있도록 일터의 의미를 찾고, 조직의 목표와 개인의 가치와 목표가 일치되어 일과 조직에서 행복을 느끼고 통합적인 자아를 완성하여야 할 것이다.

희망과 감사성향은 영성에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 긍정적인 내적자원으로 조직효율성의 주요 요인으로 주목받고 있다[8-10]. 긍정적인 사고체계를 구성하는 심리적 속성 중인 희망은 보다 나은 삶을 염두에 두는 긍정적인 기대나 현재의 어려움에 대응할 수 있는 방법들을 생각하도록 이끄는 동기적 의미를 갖는다[11]. 희망은 부정 정서를 감소시키고 적응적 대처방안을 생성하는 중요한 역할을 하여 영적안녕을 확인할 수 있었다[9-11]. 따라서 희망이 높은 간호사들은 현재의 삶에 의미를 부여하고, 긍정적이며 적극적인 태도를 취하여 조직시민행동에 영향을 미칠 수 있다고 본다. 또한, 감사성향은 사회적·정서적·인지적 개념으로 부정적으로 해석하기 쉬운 상황에서 긍정적인 특성을 발견할 수 있는 개인의 강점이다[8]. 선행연구에서 감사성향이 높은 사람이 심리적 문제를 적게 경험하고, 스트레스 사건 속에서 그 속에 숨어있는 긍정적인 의미를 찾아 재평가하고 적극적인 대처를 통해 개인과 조직의 성장을 이끄는 요인[8, 9]으로 나타나, 감사성향과 조직시민행동 간의 관련성을 예측할 수 있다.

간호사의 조직시민행동에 대한 선행연구들은 자기효능감, 조직몰입, 감성지능, 직무만족 등에 관한 영향요인 분석 연구들이 대부분 이었다[12-14]. 또한, 일터영성은 심리학 및 경영학 분야에서 조직시민행동의 주요변인으로 주목을 받으며 일터영성의 개념, 척도 및 영향요인 등 회사원을 대상으로 연구들이 진행되고 있으나[15-17], 국내에서는 간호사를 대상으로 진행한 연구는 미비한 상황이다. 조직시민행동은 직무에 대한 최소한의 요구를 넘어서 조직을 위해 과업수행을 지원하는 사회적, 심리적 맥락의 유지와 강화에 기여하는 행동으로 대상자의 다양한 심리적 요인에 대한 분석이 필요하다. 이에 본 연구에서 희망, 감사성향, 일터영성, 조직시민행동 간의 관

련성을 파악하여 간호사의 조직시민행동을 위한 중재방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 인구사회학적 특성 및 이에 따른 희망, 감사성향, 일터영성 및 조직시민행동의 차이를 파악한다.

둘째, 대상자의 희망, 감사성향, 일터영성, 조직시민행동 간의 상관관계를 파악한다.

셋째, 대상자의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구는 연구자의 임의로 선정된 서울 및 경기도 소재 종합병원 이상의 4개 병원에서 근무하는 임의 표본 추출한 임상간호사를 대상으로 2015년 9월부터 11월까지 170명에게 설문지를 배부하였다. 이 중 148부(회수율 86.5%)가 회수되었고 불완전한 응답의 설문지 1부를 제외하고 147부가 최종 연구대상자로 선정되었다. 연구 대상자 수는 G\*Power version 3.1.5를 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석에서 예측 요인의 수가 5개일 경우 유의수준 .05, 효과크기는 중간 효과크기인 .15, 검정력 95%로 하였을 때 최소 138명이 산출되어 연구에 필요한 표본크기를 충족하였다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 희망

희망은 미래 자신이 바라는 일이 일어날 것이라는 기대를 의미한다[18]. 희망은 Nowotny[18]가 개발하고, Kim[19]가 수정·보완한 희망척도를 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 확신(3문항), 타인과의 관계(4문항),

가능한 미래(2문항), 영적 신념(1문항), 능동적 참여(2문항), 내적동기(3문항)의 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 희망수준이 높은 것을 의미한다. 원 도구의 Cronbach's  $\alpha=.90$ [19]였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.80$  였다.

#### 2.3.2 감사성향

감사성향은 개인이 획득한 긍정적인 경험에서 타인이 기여를 인식하고 느끼는 고마움을 일반화된 경향성을 의미한다[8]. 감사성향은 McCullough, Emmons와 Tsang[20]이 개발하고, Kwon 등[8]이 변안한 한국판 감사질문지(Gratitude Questionnaire-6:GQ-6)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6문항이며, 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 감사성향이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kwon 등[8]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.85$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.81$  였다.

#### 2.3.3 일터영성

일터영성은 직장 환경 하에서 동료 및 상사 등 주변 사람들과 상호연결성을 경험하고 주어진 일에 대하여 의미를 부여함으로써 일을 통하여 자신의 내면세계를 찾는 것을 의미한다[21]. 일터영성은 Suk[1]이 개발한 간호일터영성 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 총 32문항으로 간호의 의미(8문항), 동료와의 연결(6문항), 간호업무를 통한 초월성(5문항), 내적자아(6문항), 직장환경과의 상호작용(4문항), 조직과 개인의 조화(3문항)의 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 일터영성이 높은 것을 의미한다. 원 도구의 Cronbach's  $\alpha=.96$ 였고[1], 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.94$  였다.

#### 2.3.4 조직시민행동

조직시민행동은 Podscoff, Mackenzie, Moorman과 Fetter[3]가 개발한 척도를 Chang[22]이 구성타당도 검증을 통해 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항, 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직시민행동이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Chang[22]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.89$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.81$  였다.

### 2.4 윤리적 고려

본 연구자는 자료를 수집하기 전에 연구자가 연구대

상 병원의 간호부를 직접 방문 및 구두로 설명하여 본 연구목적, 연구절차, 자발적 참여, 비밀 보장 등에 대한 설명을 하고 각 병원의 동의를 받았다.

설문조사는 대상자에게 연구의 목적과 절차에 대하여 설명한 후 자발적으로 참여하겠다고 동의한 대상자에게 실시하였다. 연구에 불참할 경우 어떠한 불이익도 없을 것과 본인이 원하는 경우 언제든지 연구 참여를 중단할 수 있고 중단 즉시 대상자에 대한 자료는 폐기됨을 설명하였다. 설문지는 개별 봉투에 담아 밀봉하여 배부 및 회수 하도록 하였으며, 수집된 자료는 개인 기밀이므로 자료 누출 예방을 위해 즉각 코딩되어 연구목적에 부합된 목적에만 사용할 것을 재설명하였고, 설문에 참여한 간호사들에게는 감사의 뜻을 담아 소정의 답례품을 제공하였다.

### 2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. 일반적 특성에 따른 희망, 감사성향, 일터영성과 조직시민행동의 차이는 t-test와 ANOVA, Scheffe test로 분석하였다. 희망, 감사성향, 일터영성, 조직시민행동 간의 상관관계는 Person's correlation coefficients로 분석하였다. 대상자의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 연구대상자의 성별은 여자 간호사가 95.9%, 남자간호사는 4.1%였으며, 연령분포는 25세 미만이 38.8%로 가장 많았으며, 77.6%가 미혼 이었다. 종교는 무교 54.4%, 기독교 27.2%, 천주교 9.5%, 불교 8.8% 순이었다. 대상자의 학력은 전문학사가 59.9%로 가장 많았다[Table 1].

임상의 총 경력은 2~3년 32.7%, 현재 부서의 경력은 1~2년 46.2%로 가장 많았으며, 88.4%가 일반간호사로 근무하고 있었다. 또한, 51%가 부서이동을, 42.9%가 이직을 경험하였고, 46.9%가 이직을 희망하고 있다[Table 1].

### 3.2 일반적 특성에 따른 희망, 감사성향, 일터영성 및 조직시민행동

대상자의 일반적 특성에 따른 희망, 감사성향, 일터영성, 조직시민행동 차이는 [Table 1]과 같다.

대상자의 희망은 결혼유무( $t=-2.28, p=.024$ ). 부서이동유무( $t=2.46, p=.015$ ), 이직경험유무( $t=2.58, p=.008$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검증결과, 교육정도에서 석사 이상군이 학사 이하군보다 높게 나왔으며( $F=4.13, p=.018$ ), 임상경력에 따라 8년 이상( $M=3.05$ ), 4년 이상~7년 이하( $M=2.96$ ), 2년 미만( $M=2.87$ ), 2년 이상~3년 이하( $M=2.80$ ) 순으로 유의한 차이를 보였다( $F=3.27, p=.023$ ).

대상자의 감사성향은 결혼유무( $F=5.55, p=.005$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 교육정도에서 석사 이상군이 학사 이하군보다 높게 나왔으며( $F=11.41, p<.001$ ), 31세 이상( $M=5.18$ ), 25세 이하( $M=4.87$ ), 26세 이상~30세 이하( $M=4.56$ ) 순으로 유의미한 차이를 보였다( $F=5.55, p=.005$ ). 임상경력에 따라 7년 이상( $M=5.29$ ), 2년 미만( $M=5.06$ ), 4년 이상~7년 미만( $M=4.82$ ), 2년 이상~3년 이하( $M=4.45$ ) 순으로 유의미한 차이를 보였다( $F=7.12, p<.001$ ).

대상자의 일터영성은 이직희망유무( $t=-2.80, p=.006$ )에 유의한 차이가 있었고, 사후검정결과, 교육정도에서 석사 이상군이 학사 이하군보다 높게 나왔다( $F=3.83, p=.024$ ).

대상자의 조직시민행동은 이직희망유무에 유의한 차이를 보였다( $t=-3.33, p=.001$ ).

### 3.3 대상자의 희망, 감사성향, 일터영성 및 조직시민행동 점수

연구대상자들의 희망의 문항평점은 2.91, 감사성향은 4.85, 일터영성 4.13, 조직시민행동은 3.36점이었다. 희망의 하위요인인 문항평점은 확신 2.87, 타인과의 관계 2.81, 가능한 미래 3.26, 영적신념 2.81, 능동적 참여 3.04, 내적동기 2.81이었다. 일터영성의 하위요인인 문항평점은 간호의 의미 3.23, 동료와의 연결 4.43, 간호업무를 통한 초월성 4.09, 내적자아 4.54, 직장환경과의 상호작용 4.27, 조직과 개인의 조화 3.88 이었다[Table 2].

Table 1. Difference Analysis of Major Variables by General Characteristics of Participant (n=147)

General Characteristic		N(%)	Hope		Sheffe	Grateful Disposition		Sheffe	Workplace Spirituality		Sheffe	OCB		Sheffe
			M(±SD)	F or t (p)		M(±SD)	F or t (p)		M(±SD)	F or t (p)		M(±SD)	F or t (p)	
Gender	Male	6(4.1)	2.94±.60	.21		4.39±.85	-1.28		4.18±.82	.14		3.16±.68	-1.15	
	Female	141(95.9)	2.91±.37	(.837)		4.87±.91	(.204)		4.13±.77	(.887)		3.37±.43	(.250)	
Age(yr)	≤25	57(38.8)	2.88±.36			4.87±.92			4.12±.66			3.32±.37		
	26~30	50(34.0)	2.87±.40	2.50		4.56±.89	5.55		4.03±.70	1.30		3.35±.47	0.82	
	≥31	40(17.2)	3.03±.34	(.086)		5.18±.79	(.005)		4.29±.97	(.276)		3.13±.49	(.440)	
Marital status	Single	114(77.6)	2.88±.38	-2.28		4.76±.91	-2.32		4.10±.73	-1.08		3.36±.42	.03	
	Married	33(22.4)	3.04±.34	(.024)		5.17±.81	(.022)		4.26±.89	(.281)		3.36±.53	(.976)	
Religion	None	80(54.4)	2.94±.38			4.75±.82			4.07±.66			3.31±.37		
	Protestant	40(27.2)	2.84±.46	1.82		4.95±.85	.84		4.13±.84	.99		3.44±.40	.57	
	Catholic	14(9.5)	2.83±.37	(.145)		4.93±1.17	(.472)		1.31±1.00	(.398)		3.41±.54	(.637)	
	Buddhism	13(8.8)	3.08±.17			5.10±.46			1.01±.38			3.28±.30		
Education level	Junior college	88(59.9)	2.88±.38			4.67±.82			4.08±.62			3.34±.38		
	University	55(37.4)	2.94±.34	4.13	a	5.01±.89	11.41	a	4.14±.89	3.83	a	3.37±.51	1.16	
	Graduate university	4(2.7)	3.40±.33	(.018)	b	6.58±.83	(<.001)	b	5.15±1.35	(.024)	b	3.68±.63	(.318)	
Total period of clinical career(yr)	< 2	26(17.7)	2.87±.32			5.06±1.03			4.27±.60			3.41±.35		
	2~3	48(32.7)	2.80±.38	3.27		4.45±.86	7.12	b	3.95±.70	2.13		3.22±.32	2.59	
	4~7	39(26.5)	2.96±.38	(.023)		4.82±.77	(<.001)	ab	4.09±.63	(.099)		3.44±.52	(.055)	
	> 7	34(23.1)	3.05±.36			5.29±.78		a	4.34±1.02			3.44±.51		
Total period of current ward(yr)	<1	22(15.0)	2.97±.38			5.24±1.06			4.07±.80			3.37±.44		
	1~2	68(46.2)	2.89±.38	.55		4.69±.95	2.19		4.07±.80	.57		3.31±.40	.59	
	3~4	31(21.1)	2.87±.35	(.653)		4.84±.65	(.092)		4.23±.54	(.640)		3.42±.51	(.630)	
	>4	26(17.7)	2.97±.39			4.94±.84			4.25±.89			3.40±.50		
Current position	Staff nurse	130(88.4)	2.90±.37			4.85±.91			4.13±.75			3.35±.44		
	Charge nurse	11(7.5)	2.90±.39	1.70		4.92±.96	.20		4.24±1.09	.15		3.46±.54	.61	
	Head nurse	6(4.1)	3.19±.46	(.186)		4.64±.72	(.820)		4.04±.39	(.860)		3.49±.41	(.546)	
Transfer experience	Yes	75(51)	2.99±.36	2.46		4.87±.91	.30		4.21±.84	1.28		3.35±.43	-.21	
	No	72(49)	2.84±.38	(.015)		4.83±.91	(.766)		4.05±.68	(.204)		3.37±.46	(.832)	
Experience of turnover	Yes	63(42.9)	3.01±.39	2.68		4.91±1.01	.74		4.23±.89	1.37		3.42±.43	1.52	
	No	84(57.1)	2.84±.35	(.008)		4.80±.82	(.463)		4.06±.65	(.174)		3.31±.45	(.132)	
Hope of turnover	Yes	69(46.9)	2.91±.39	-.07		4.80±.87	-.66		3.94±.70	-2.80		3.23±.36	-3.33	
	No	78(53.1)	2.92±.37	(.945)		4.90±.94	(.513)		4.29±.79	(.006)		3.47±.48	(.001)	

M= Mean; SD= Standard Deviation; OCB= Organizational Citizenship Behavior

Table 2. Mean of Variables (n=147)

Variables	Range (Min-Max)	Mean±SD
Hope	1.0 ~ 4.0	2.91±.38
Confidence	1.7 ~ 4.0	2.87±.52
Relation to others	1.8 ~ 4.0	2.81±.44
Possible future	1.0 ~ 4.0	3.26±.63
Spiritual belief	1.0 ~ 4.0	2.81±.73
Active involved	1.5 ~ 4.0	3.04±.66
Comes from within	1.3 ~ 4.0	2.81±.46
Grateful Disposition	3.0 ~ 7.0	4.85±.91
Workplace Spirituality	2.0 ~ 7.0	4.13±.77
Meaning of nursing	1.0 ~ 7.0	3.23±1.11
Relationship with the colleague	1.8 ~ 7.0	4.43±.97
Transcendence through nursing service	1.0 ~ 7.0	4.09±1.07
Inner self	2.5 ~ 7.0	4.54±.87
Interaction between the workplace environments	1.0 ~ 6.7	4.27±1.03
Harmony between the individual and organization	1.0 ~ 6.4	3.88±1.07
Organizational Citizenship Behavior	2.0 ~ 5.0	3.36±.44

SD= Standard Deviation; Min=Minimum; Max=Maximum.

### 3.4 대상자의 희망, 감사성향, 일터영성 및 조직시민행동 간의 상관관계

간호사의 조직시민행동과 희망( $\gamma=.22\sim.36$ ), 감사성향( $\gamma=.38$ ), 일터영성( $\gamma=.38\sim.54$ )이 유의한 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다[Table 3].

### 3.5 조직시민행동에 영향을 미치는 요인분석

간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 대상자의 일반적인 특성에 따른 조직시민행동의 사후검증에서 유의한 차이가 있었던 변수(이직희망)와 조직시민행동과상관관계가 있었던 희망, 감사성향, 일터영성을 독립변수로 투입하였다. 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하기 위해 회귀분석 전에 다중공선성 문제를 확인한 결과 공차한계지수는 .59~.92

으로 0.1 이상이였으며, 분산팽창인자(VIF)값이 1.08~1.68로서 기준치인 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었고, Durbin-Watson 상관관계는 1.891으로 잔차의 상호독립성을 만족하여 잔차의 정규성 분포 가정을 만족하였다.

본 연구의 결과 조직시민행동에 영향을 미치는 요인으로는 일터영성( $\beta=.54$ ), 이직희망( $\beta=.12$ ), 희망( $\beta=.09$ ), 감사성향( $\beta=.06$ ) 순이었고, 설명력은 41.6%였다( $F=26.06$ ,  $p<.001$ ),[Table 4].

**Table 3.** The Correlation of the Variables (n=147)

Variables	H1	H2	H3	H4	H5	H6	G	W1	W2	W3	W4	W5	W6	OCB
H1	1													
H2	.50**	1												
H3	.41**	.31**	1											
H4	.36**	.25**	.25**	1										
H5	.40**	.42**	.45**	.38**	1									
H6	.46**	.39**	.30**	.45**	.34**	1								
G	.41**	.45**	.41**	.18*	.49**	.44**	1							
W1	.06	.04	-.02	.17*	.02	.06	.07	1						
W2	.35**	.34**	.27**	.35**	.32**	.35**	.44**	.35**	1					
W3	.25**	.26**	.14	.12	.13	.20*	.39**	.46**	.59**	1				
W4	.38**	.36**	.43**	.29**	.49**	.32**	.53**	.24**	.55**	.48**	1			
W5	.25**	.18*	.14	.10	.17*	.23**	.32**	.51**	.39**	.50**	.50**	1		
W6	.09	.11	.12	.24**	.14	.09	.23**	.47**	.61**	.55**	.41**	.41**	1	
OCB	.34**	.30**	.25**	.22**	.24**	.36**	.38**	.39**	.48**	.40**	.45**	.54**	.38**	1

\* $p<.05$ ; \*\* $p<.001$

H1= Confidence; H2= Relation to others; H3= Possible future; H4= Spiritual belief; H5= Active involved; H6= Comes from within; G= Grateful disposition; W1= Meaning of nursing; W2= Relationship with the colleague; W3= Transcendence through nursing service; W4= Inner self; W5= Interaction between the workplace environments; W6= Harmony between the individual and organization; OCB= Organizational Citizenship Behavior

**Table 4.** Multiple Regression Analysis on Frequency of Organizational Citizenship Behavior (n=147)

Variables		B	S.E	$\beta$	t	Adj R <sup>2</sup>	F(p)
Organizational Citizenship Behavior	Constant	1.52	.24		6.38	.416	26.06 (.000)
	Hope of turnover	.11	.06	.12	1.84		
	Hope	.11	.10	.09	1.12		
	Grateful Disposition	.03	.04	.06	.69		
	Workplace Spirituality	.30	.04	.54	6.92		

#### 4. 논의

본 연구는 간호사의 희망, 감사성향과 일터영성이 조직시민행동정도를 파악하고, 조직시민행동에 미치는 영향요인을 분석하여 바람직한 간호조직문화를 형성 및 증진시켜 간호조직의 효율적이고 경쟁력 있는 인적자원관리방안을 제시하고, 중재방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 연구대상자의 희망의 정도는 평균 2.91점으로 같은 도구를 사용하여 중년기 여성을 조사한 Park[23]의 연구에서 2.80점, 초보간호사 2.80점[24]으로 선행연구 결과와 유사하였으나, 의료사회복지사 3.18점[25]과는 차이가 있었다. 이러한 결과는 연구 대상자들의 희망정도가 신체적 변화와 사회적 위기 등으로 심리적 공허감이 나타나기 쉬운 중년기 여성들이나[23], 이론과 임상현장간의 이질감, 의료인 및 여러 직종 간의

대인관계 문제점 등으로 병원생활의 부적응이 쉽게 나타나는 신규간호사들[24]과 비슷한 수준의 낮은 희망감을 느끼는 것으로 나타났다. 이는 연구대상자들인 간호사들이 임상현장에서 일어나는 다양한 요인들에 대한 불안, 스트레스 등의 심리적인 문제들을 경험하고 있어 중년여성이나 적응도가 낮은 신규간호사와 비슷한 수준의 낮은 희망점수가 나타난 것으로 판단된다. 이러한 낮은 희망 정도는 간호사로서의 미래에 대한 불안감, 간호 업무에 대한 소진, 더 나아가 이직에 대한 문제가 나타날 수 있다. 일반적 특성에 따른 희망 정도는 석사이상이거나 근무경력이 높을수록, 부서이동의 경험이 있거나 이직경험이 있을 경우 희망점수가 높았다. 이에 임상경력이 2~3년 이 된 간호사들을 중심으로 지속적인 교육이나 경력개발에 힘쓸 수 있도록 목표를 설정해주며, 기존의 근무 부서가 아닌 다른 부서로의 이동도 고려해보아야 하겠다. 또한, 간호사들의 희망수준을 높이기 위하여 간호사들의 미래에 대한 희망과 긍정적인 기대감을 높일 수 있는 지속적이며 다양한 프로그램을 개발하여야 할 것이다. 간호사를 대상으로 희망을 조사한 선행연구가 미흡하여 반복연구를 통하여 결과를 비교, 분석할 필요가 있다. 그러나 간호사의 희망에 대한 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

대상자의 감사성향은 평균 4.85점으로 중간이상의 수준이었으며, 이는 동일한 도구를 사용하여 간호사의 감사성향을 조사한 Jung 등 5.1점[26], 간호 대학생 5.62점[9]과는 차이가 있었다. 일반적 특성에 따른 감사성향의 차이를 살펴본 결과, 연령이 많고, 기혼인 경우, 교육수준과 임상경력에 따라 유의한 차이가 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 시행한 연구와 유사한 결과이다[26]. 이러한 결과를 볼 때, 임상경력이 많아지고, 학력이 높을수록 직무에 대한 숙련감과 노하우를 가지고 있으며, 자신에 대한 안정감으로 감사성향이 높은 것으로 사료된다. 감사성향은 인지적, 정서적 차원으로 미치는 효과가 있어[8], 간호사의 감사성향에 대한 지속적인 관심과 증진방안을 모색해야 한다.

대상자들의 일터영성은 7점 만점 중 평균 4.13점으로 중간이상의 수준이었으며, 임상간호사를 대상으로 일터영성을 다른 도구를 이용하여 시행한 Yoo[27]의 연구에서도 7점 만점 중 4.90점으로 중간이상의 수준이었다. 이러한 결과는 간호사의 일터영성이 중간이상의 유사한 수준으로 추후 심층적인 연구가 필요할 것으로 판단된

다. 또한, 동일한 도구로 조사한 선행연구가 없어 논의하는데 제한이 있으나, 본 연구에서 사용한 도구는 간호사를 대상으로 개발된 도구[1]로, 간호사의 개인적·조직적·환경적 차원에서 평가되어 가치가 있다고 할 수 있다. 일터영성의 하위영역별로는 내적자아, 동료와의 연결, 직장환경과의 상호작용, 간호업무를 통한 초월성, 조직과 개인의 조화, 간호의 의미 순으로 나타났다. 간호사는 지식, 기술, 지지를 대상자에게 제공할 뿐 만 아니라, 대상자를 위하여 치유환경을 만드는 전인적인 간호를 시행한다. 또한, 간호사는 대상자와 가족만 중점을 두는 것이 아니라 간호사 자신을 위한 치유환경을 조성하여, 본인의 에너지를 되찾고 보충하는 방법을 배워야 할 것이다. 간호사 본인의 내적자아가 증진되거나 지지되지 못할 때, 간호사들이 소진되어 간호직무에 몰입하지 못하고, 만족감도 저하 될 것으로 판단된다. 이에 간호사 개개인을 위한, 개인적인 발전과 강화를 시키기 위한 지지프로그램을 적용해야 할 것으로 사료된다.

변수 간의 상관관계를 분석한 결과, 희망, 감사성향, 일터영성은 조직시민행동과 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 희망, 감사성향, 일터영성이 높을수록 조직시민행동이 높다는 결과와 일치한다[9, 15-17]. 이와 같은 결과는 미래에 대한 긍정적인 기대감이 높고, 감사에 대한 경험과 표현이 많을수록, 조직을 위한 자발적 행동이 증가하는 것으로 판단된다. 이에 조직의 효과적인 기능 증진을 위하여 간호사의 희망, 감사성향과 일터영성 향상을 높여 줄 필요성이 주어진다.

조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 살펴보면, 첫 번째 요인은 일터영성으로 확인되었다. 이는 간호사를 대상으로 시행한 연구[27]와 동일하여 본 연구결과를 지지하였으며, 조직성과의 중요한 변수가 일터영성임을 알 수 있다. 그러나 국내에서 간호사에 대한 일터영성에 대한 연구는 미흡하여 추후 연구들이 지속하여 재확인할 필요가 있다. 간호일터영성은 조직적인 면과 개인적인 면을 모두 포함하는 것으로, 조직의 비전을 공유하고 동료와의 상호관계를 통해 간호에 대한 의무부여와 어려움을 극복하는 내면의 세계를 경험하고 몰입함으로 조직 내에서 업무성과를 높이는 것이다[1]. 조직과 조직구성원의 역량을 강화하고 활성화하는데 핵심이 되는 일터영성을 간호조직에 접목하는 것은 조직과 조직구성원의 지속적인 성장과 발전은 물론 바람직한 조

직의 문화를 형성해 가는데 도움이 될 것이다[28]. 따라서 병원조직에서는 간호사 개인의 기술이나 지식 등 간호업무성과에만 초점을 맞추는 것이 아니라 일터영성의 주요요인인 조직과 개인의 조화, 간호의 의미와 동료와의 연결, 간호업무를 통한 초월성, 내적자아, 직장환경과의 상호작용을 강화하여 조직과 조직구성원을 성장할 수 있는 다양한 프로그램을 개발하고 적용하는 것이 필요하다. 개인적·조직적·환경적 차원의 일터영성이 강화될 때, 간호사는 실천적 간호의 의미를 찾고, 동료와의 관계를 통해 힘을 얻으며, 조직의 목표와 개인의 목표가 일치되는 경험을 하게 되어 발전적인 간호조직문화를 형성하게 될 것으로 사료된다.

조직시민행동에 영향을 미치는 또 다른 요인은 희망과 일반적 특성 중 이직희망으로 나타났다. 이는 병원간호사를 대상으로 시행한 선행연구와 유사한 결과[24, 29]로 본 연구를 지지한다. 이러한 결과는 대상자들에게 희망은 단순한 생각이나 느낌이 아니라 행동을 변화시켜 조직시민행동에 영향을 주는 요인임을 알 수 있다. 희망은 인격적, 전문적, 영적, 미학적, 윤리적인 인간 돌봄의 간호를 수행하기 위해 간호사의 역할에서 중요한 요소 [24, 29]로, 간호사 자신뿐만 아니라 직접간호를 시행하는 대상자에게도 영향을 미친다. 즉, 간호사는 치료적 측면과 돌봄의 측면에서 대상자에게 희망을 통하여 무력감, 절망감, 우울감에서 벗어나게 하도록 환자를 격려하며, 가치화 시켜주고, 사실적 희망을 가질 수 있도록 교육해야 할 뿐 만 아니라, 간호사 스스로도 희망감을 증진시켜야 한다. 그러므로 간호사의 희망정도를 높이기 위한 영적신념, 타인과의 관계, 확신, 내적동기, 능동적 참여, 가능한 미래를 강화시켜야 할 것이다.

감사성향은 조직시민행동에 영향을 미치는 요인으로, 서비스 종업원을 대상으로 시행한 연구와 맥락을 같이한다[30]. 이러한 결과를 볼 때, 감사하는 사람들은 부정적으로 보이는 상황에 처하더라도 그 안에서 긍정적인 부분을 스스로 찾으려는 성향을 보여 조직시민행동에 영향을 주었다고 판단된다. 간호사는 서비스 접점에서 다양하고 많은 대상자들을 간호하게 되는데, 그 과정에서 부정적 감정이나 현상을 경험하게 된다. 이에 다양한 상황에서 대처할 수 있는 개인의 긍정적인 적응방안이 필요하다. 감사는 상대를 존중하는 긍정적인 대인관계를 형성하게 해주는 감정으로 감사성향이 높은 사람은 긍정적인 경험과 결과를 통하여 조직시민행동에 긍정적인 영향

을 미치게 된다[30]. 따라서 감사성향을 개발하고 향상시킨다면, 조직의 성과가 향상될 것으로 판단된다. 따라서 감사일지의 작성, 감사의 목상, 감사말하기 등 조직 전반에 다양한 방법의 감사문화를 도입하여 간호사의 감사성향을 증진·개발시켜야 할 것으로 사료된다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사를 대상으로 희망, 감사성향, 일터영성 및 조직시민행동 정도를 파악하고, 조직시민행동에 영향을 미치는 요인들을 규명하였다. 그 결과 간호사의 희망, 감사성향, 일터영성 및 조직시민행동 정도는 모두 중간점수 이상으로 나타났으며, 이들 변수 간에는 정적 상관관계를 보였다. 회귀분석결과 조직시민행동에 영향을 미치는 요인은 일터영성, 희망, 감사성향이었으며, 이들 변수의 조직시민행동에 대한 설명력은 41.6%이었다.

결론적으로, 간호사의 희망과 감사성향을 증진시키고, 일터영성을 높이는 것은 조직시민행동 향상에 효과적인 전략이 될 수 있다. 본 연구는 간호사의 조직시민행동을 위한 중재방안으로 희망, 감사성향과 같은 긍정심리의 특성을 활용과 일터영성에 대한 적용을 하였다는 점에서 간호학적 의의가 있다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다. 첫째, 간호영역에서 희망, 감사성향, 일터영성에 대한 연구가 미흡하여 본 연구의 결과를 비교하는데 한계가 있으므로 병원간호조직을 대상으로 한 후속 반복 연구가 필요하다. 또한, 본 연구에서 제시된 간호사의 조직시민행동에 가장 많은 영향을 미치는 일터영성을 높일 수 있는 증진프로그램의 개발 및 적용하여 그 효과를 검증하는 후속 연구를 제언한다.

## References

- [1] J. W. Suk, "Development of measuring instrument for nursing working", Unpublished doctoral dissertation, Sahmyook University, Seoul, 2015.
- [2] J. Y. Lim, "An analysis of internal marketing activities affecting on nurse's motivation-based on herzberg's motivation-hygiene factor theory", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, vol. 12, no. 1, pp. 5-13, 2006.
- [3] P. M. Podsakoff, S. B. Mackenzie, R. H. Moorman, R.

- Fetter, "Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors", *Leadership Quarterly*, vol. 1, no. 2, pp. 107-142, 1990.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- [4] M. S. Kim, "Influence of organizational justice and commitment on organizational citizenship behaviors of nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 13, no. 4, pp. 481-491, 2007.
- [5] P. Aburdene, "Megatrends the rise of conscious capitalism(1st ed)", Hampton roads publishing, 2010.
- [6] L. W. Fry, J. Slocum, "Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership", *Organizational Dynamics*, vol. 37, pp. 86-96, 2008.
- [7] R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz, "Handbook of workplace spirituality and organizational performance", Me Sharpe, 2003.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.11.004>
- [8] S. J. Kwon, K. H. Kim, H. S. Lee, "Validation of the Korean version of gratitude questionnaire", *The Korean Journal of Health Psychology*, vol. 11, no. 1, pp. 177-190, 2006.
- [9] M. J. Jo, W. H. Jun, "Effects of hope and gratitude on spirituality among nursing students", *Journal of Korean Academy Society Nursing Education*, vol. 20, no. 4, pp. 569-576, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/15.5977/jkasne.2014.20.4.569>
- [10] G. Y. Jo, H. S. Park, "Predictors of subjective happiness for nursing students", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 12, no. 1, pp. 160-169, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.1.160>
- [11] C. R. Snyder, K. L. Rand, D. R. Sigmon, "Handbook of positive psychology", New York Oxford USA, 2002.
- [12] S. B. Choi, Y. R. Yoon, "The impacts of emotional intelligence, job satisfaction and self-efficacy on the organizational citizenship behavior-the case of nurse in university hospital", *Korean Academy of Human Resource Management*, vol. 19, no. 5, pp. 73-93, 2012.
- [13] K. D. Jeon, M. S. Koh, "Comparative study of emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational performance of clinical nurses in Korea", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 20, no. 4, pp. 446-454, 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.446>
- [14] Y. S. Joo, S. S. Han, "The effects of leader's emotional intelligence and nurse's own emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship behavior", *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, vol. 19, no. 2, pp. 194-202, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.2.194>
- [15] F. Kazemipour, A. S. Mohamad, B. Pourseidi, "Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment", *Journal of Nursing Scholarship*, vol. 44, no. 3, pp. 302-310, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x>
- [16] A. M. Nasurdin, M. Nejati, Y. K. Mei, "Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour: Exploring gender as a moderator", *South African Journal of Business Management*, vol. 44, no. 1, pp. 61-74, 2013.
- [17] I. W. Katono, T. G. Manyak, A. Katabaazi, V. Kisenyi, "Organization commitment and organization citizenship behaviour: The moderating role of workplace spirituality", *International Journal of Business Research*, vol. 12, no. 2, pp. 114-125, 2012.
- [18] M. L. Nowotny, "Assessment of hope in patients with cancer: development of an instrument", *Oncology Nursing Forum*, vol. 16, no. 1, pp. 57-61, 1989.
- [19] Y. J. Kim, "The effects of interpersonal caring behaviors on self-esteem, hope and life quality of inpatients with mental disorder", Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2004.
- [20] M. E. McCullough, R. A. Emmons, J. Tsang, "The grateful disposition; a conceptual and empirical topography", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 82, pp. 112-127, 2002.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>
- [21] S. C. Roh, Y. W. Suh, "The five-factor model of workplace spirituality: a conceptualization and scale development", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 27, no. 2, pp. 419-447, 2014.
- [22] K. W. Chang, "A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors for nurses" Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul, 2010.
- [23] M. H. Park, "Hope, self-empowerment and existential spiritual well-being of middle aged women", *Journal of Korean Academic of Nursing Education*, vol. 9, no. 2, pp. 222-233, 2003.
- [24] E. J. Oh, S. Y. Lee, K. M. Sung, "Interpersonal relations, hope, professional self-concept and turnover intention according to adult attachment styles in early stage nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 19, no. 4, pp. 491-500, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.491>
- [25] C. G. Kim, "Spirituality and state hope of medical social workers", *Korean Journal of Hospice and Palliative Care*, vol. 15, no. 2, pp. 88-98, 2012.
- [26] W. H. Jung, E. S. Lee, K. L. Lee, "Relationships among gratitude, depression, and psychological well-being in clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Psychiatry Mental Health Nursing*, vol. 24, no. 2, pp. 136-144, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.2.136>
- [27] M. S. Yoo, "The influences of workplace spirituality and emotional intelligence on the organizational citizenship behavior for clinical nurses", *The Korean Journal of Health Service Management*, vol. 10, no. 2, pp. 59-70, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.2.059>
- [28] T. M. Ryu, J. K. Seo, H. W. Jung, "The effects of workplace Spirituality on organizational citizenship behavior in the social enterprise", *The Korea Society of Management Information Systems*, vol. 33, no. 1, pp.

119-138, 2014.

- [29] M. H. Lee, "The occupational factors affecting the hope of hospital-nurses", Unpublished master's thesis, Dong-A University, Busan, 2007.
- [30] S. L. Cho, M. J. Kang, "Influence of service employees' grateful disposition on psychological well-being and prosocial behaviors : focusing on the mediating role of psychological resources", Korean Marketing Association, vol. 31, no. 1, pp. 57-83, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.15830/kmr.2016.31.1.57>
- 

**임 소 희(So-Hee Lim)**

[정회원]



- 2013년 8월 : 경희대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경민대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

성인간호, 시뮬레이션, 영적간호

---

**최 은 덕(Eun-Duck Choi)**

[정회원]



- 2013년 2월 : 경희대학교 대학원 간호학과(간호학박사수료)
- 2005년 2월 : 경희대학교 대학원 간호학과(병원행정석사)
- 2000년 1월 ~ 현재 : 경희의료원 간호사

<관심분야>

성인간호, 중환자간호