

## 병원근로자의 일터 영성이 개인의 회복탄력성에 미치는 영향

김주나, 조수민, 서영준\*  
연세대학교 보건행정학부

### The Impact of Workplace Spirituality on the Personal Resilience of Hospital Employees in Korea

Juna Kim, Sumin Jo, Young-Joon Seo\*  
Division of Health Administration, Yonsei University

**요약** 본 연구는 병원 근로자의 일터 영성이 개인의 회복탄력성에 미치는 영향을 살펴보고, 직종별로 영향요인의 차이를 검증하는 데 목적이 있다. 자료수집은 2020년 12월 중순부터 1월 중순까지 1개월간 경북 도내 3개 종합병원에 근무하는 총 1,360명의 직원을 대상으로 기존 연구에서 신뢰성과 타당성이 검증된 5점 척도 설문지를 사용하여 이루어졌다. 총 1,094건의 응답이 수집되었으며 응답률은 80.4%이다. 수집된 자료는 IBM SPSS 21 Amos에 의해 확인적 요인분석을 수행하였고, 이변량분석과 계층적 다중회귀분석은 STATA 버전 16을 사용하였다. 연구 결과 일터 영성은 개인의 회복탄력성에 유의한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일터 영성의 5가지 구성요소인 내면의식, 소명의식, 공감의식, 공동체의식, 초월의식도 각각 개인의 회복탄력성에 영향을 미쳤다. 그러나 간호사, 행정직, 기술직으로 나누어 본 결과, 직종별로 영향을 미치는 일터 영성의 하부 구성 요인은 다르게 나타났다. 결론적으로, 병원 관리자들은 직종별 특성을 감안하여 근로자들의 일터 영성 수준을 높이기 위한 방안을 강구할 필요가 있다.

**Abstract** This study aimed to examine the impact of workplace spirituality on the personal resilience of the employees of three general hospitals in Korea. The survey questionnaires used a 5-point Likert scale of items taken from previous studies which have proven reliability and validity. The survey was conducted for all the employees (n=1,360) of three general hospitals in the KyungBuk province of Korea for one month from mid-December to mid-January in 2020. A total of 1,094 responses were collected. The response rate was 80.4% and the responses were analyzed statistically. A confirmatory factor analysis was performed using the IBM SPSS 21 Amos, and STATA version 16 for bivariate analysis and hierarchical multiple regression analysis. The results of the study revealed that integrated workplace spirituality has a significant positive impact on personal resilience. The five factors that composed workplace spirituality, such as a sense of empathy, a sense of community, a sense of vocation, a sense of transcendence, and a sense of inner mind, also affected personal resilience. However, the factors which have a significant impact on workplace spirituality were found to be different by the type of occupation. In conclusion, hospital managers need to endeavor to support and increase the level of workplace spirituality of their employees based on the characteristics of each occupation.

**Keywords** : Impact, Workplace, Spirituality, Personal Resilience, Hospital Employees, Korea

\*Corresponding Author : Young-Joon Seo(Yonsei Univ.)

email: yjseo@yonsei.ac.kr

Received March 29, 2023

Accepted May 12, 2023

Revised April 25, 2023

Published May 31, 2023

## 1. 서론

### 1.1 연구의 배경 및 필요성

2000년대에 들어서면서 경영학계와 경영 현장에서는 일터 영성(workplace spirituality)의 개념이 관심 있는 주제로 다루어지고 있다. 일터 영성은 종교적 이미지에도 불구하고 종교에 관한 것이나 사람들로 하여금 특정한 신념체계를 받아들이도록 유도하는 것이 아니라, 근로자들이 일터에서 영적 가치를 지닌 존재임을 인정받고 싶어 하는 것과 관련 있다[1]. 삶에서 통합적이고 전인적 자아 완성을 추구하는 현대인은 단순히 일을 통해 경제적 보상을 받는 것에 만족하지 않는다. 그들은 자신의 일과 일터에서 의미와 목적을 찾으려는 영성적 동기를 가지며 이러한 영적 욕구의 충족은 그 구성원의 삶의 질뿐만 아니라 조직의 성과에도 매우 중요한 의미를 가진다[1]. 병원은 특히 환자라는 신체적, 정신적으로 취약한 상태에 있는 사람들을 대상으로 의료서비스를 통해 치유의 기쁨을 제공하는 조직이다. 이는 병원에 근무하는 구성원들이 높은 수준의 일터 영성을 가지는 것은 매우 중요함을 의미한다. 또한 병원은 의사, 간호사 등 다양한 전문직이 근무하면서 환자들과의 교류에서 일정 부분 감정노동을 제공해야 하는 특성을 가지고 있다. 따라서 병원 근로자들이 높은 수준의 일터 영성을 가지는 것은 근로자 개인의 회복탄력성(personal resilience)을 높여 직장생활의 질(Quality of Working Life)뿐만 아니라 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러나 기존의 연구들은 일반 기업의 근로자들을 대상으로 분석한 것이 대부분이고[2,3], 병원을 대상으로 한 일부 연구들도 주로 간호사들만을 표본으로 하고 있어 연구결과의 일반화에 한계가 있다. 따라서 병원과 같은 특수한 목적과 기능을 가진 서비스 조직에서 일터 영성이 병원근로자 개인의 회복탄력성에 어떤 영향을 미칠 것인가에 대한 연구가 이루어진다면 일터 영성과 관련된 이론과 실증적 결과들의 외적 타당성(external validity)을 입증하는데 기여할 수 있을 것이다. 또한 일터 영성의 다섯 가지 구성요소인 내면의식, 소명의식, 공감의식, 공동체의식, 초월의식별로 각각 근로자 개인의 회복탄력성에 미치는 영향을 분석하여 구성요소별로 영향력의 차이를 검증해 본다면 병원경영자의 입장에서 일터 영성을 향상시키기 위한 구체적인 전략 수립에 도움을 줄 수 있을 것이다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 병원 근로자들의 일터 영성이 근로

자 개인의 회복탄력성에 어떤 영향을 미치는지 파악하고 근로자 직종별로 일터 영성 5개 요소가 회복탄력성에 미치는 영향도 분석하는 데 있다. 구체적인 연구 내용은 아래와 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 병원 근로자들의 일터 영성 수준의 차이를 검증한다.

둘째, 일터 영성이 병원근로자들의 개인적 회복탄력성에 미치는 영향을 분석한다.

셋째, 일터 영성의 5개 구성 요소들이 각각 병원 근로자들의 개인적 회복탄력성에 미치는 영향을 분석한다.

넷째, 일터 영성의 5개 구성 요소가 각각 병원근로자들의 회복탄력성에 미치는 영향을 간호직, 행정직, 기술직으로 나누어 비교 분석한다.

마지막으로 병원 근로자의 일터 영성 향상 방안을 제시한다.

## 2. 선행연구 고찰

### 2.1 일터 영성의 개념과 구성요소

Ashmos & Duchon(2000)이 앞서 언급한 세 가지 차원이 일터 영성 연구에서 가장 널리 받아들여지고 있는 개념으로, 일터 영성이란 '직장이라는 환경 하에서 동료 및 상사 등 주변 사람들과 공동체적인 상호연결성을 경험하고, 주어진 일에 의미를 부여함으로써 일을 통하여 자신의 내면의 세계를 찾고자 하는 인식'이라고 정의할 수 있다[1].

국내에서 노상충과 서용원(2014)은 기존에 제안되었던 국내외 연구들을 종합하여 일터 영성을 '일과 조직이라는 환경 안에서 삶의 의미와 목적을 찾고, 더 나은 존재적 가치를 실현하려는 인간 본연의 심리적 의식상태'로 정의하고 다음과 같은 5가지 하위 구성 차원을 제안하였다: 1) 자신에 대한 내면의식(a sense of inner life), 2) 일에 대한 소명의식(a sense of calling), 3) 타인에 대한 공감의식(a sense of empathy), 4) 조직에 대한 공동체 의식(a sense of community), 5) 세상에 대해 자신을 넘어서는 초월의식(a sense of transcendence). 이들은 자신들이 제시한 5가지 개념과 측정척도에 대해 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 타당성을 확인하였으며, 일터 영성의 개념이 주관적 안녕감, 직장생활의 질, 일 가치감 등의 관련 개념들과 구별됨을 입증하였다[4].

일터 영성의 구성 개념과 관련하여 자주 거론되는 논

점은 일터 영성과 종교적 영성의 구분에 관한 것인데, 그 이유는 조직 내에서 영성을 논하는데 있어 종교적 특성과 혼동을 일으키는 경우가 많기 때문이다[5]. 그러나 많은 학자들은 일터 영성은 종교적 관심과는 다른 것으로 보고 있는데, 영성은 인간의 보편적인 정신 활동에 관한 것으로, 사랑, 열정, 관용, 개인의 책임, 개인을 둘러싼 타인이나 환경과의 조화 등 심리적 개념을 포함하기 때문에 영성이 특정 종교의 가르침보다 넓은 개념을 가진다고 보았다. 즉, 종교에는 영성이 필요하지만 영성에는 종교가 반드시 필요한 것은 아니라는 것이다[6,7]. 실제로 Mitroff & Denton(1999)이 미국 기업의 경영자와 인적자원 관리자들을 대상으로 조사한 결과, 조직 내에서 종교적인 주제를 다루는 것은 적절하지 않은 것으로 보는 반면, 영성은 바람직한 것으로 보고 있었다[8].

그러나 한편에서는 영성과 종교를 완전히 별개의 개념으로 인식하는 것에 대해 우려를 표하는 주장도 있다. 특히 서구에서의 영성은 기독교 신앙의 영향을 받을 가능성이 높으며[9-11], 많은 사람들에게 종교는 영성의 뿌리이고 삶에 깊이와 원칙을 부여하는 것으로 영성을 논하는 데 있어 종교를 배제할 수는 없다는 것이다[12]. 이들은 종교의 속성이 단지 특정한 의례나 초자연적인 것에 대한 숭배 차원에 머무르지 않고 더 나아가 인간 삶의 본질적 문제인 삶과 죽음, 고통, 행복, 평화, 공존 등의 의미에 대한 깊은 성찰을 포함하게 된다면 이런 특성들이 조직 내에 긍정적인 일터 영성을 조성하여 바람직한 조직행동을 이끌어내는데 기여할 수 있을 것으로 본다[13,14]. 그런 의미에서 본 연구에서 다루는 일터 영성은 형식적인 특정 종교의 영성을 넘어서 보편적인 개념의 일터 영성을 의미하나, 이러한 일터 영성의 수준이 종교 여부에 따라 달라지는지도 검증해 볼 것이다.

본 연구에서는 지금까지 논의한 내용들을 바탕으로 일터 영성을 노상충과 서용원(2014)이 구성한 다음과 같은 5개 차원의 구성요소, 즉 내면의식, 소명의식, 공감의식, 공동체의식, 초월의식을 개인의 인식 차원에서 사용하고 자 한다[4].

먼저 개인 '자신'의 차원에서 나타나는 '내면의식(a sense of inner life)'은 개인 영성에서 자신의 내면세계에 대한 인식이 스스로 변화하고자 하는 내면적 '힘'으로 작용한다는 것으로 일터 영성 형성에 중요한 한 부분을 차지하고 있다[4]. 나아가 이러한 자신만의 내면의식을 보유하고 있는 근로자는 조직 내에서 일과 관련된 자신만의 가치관과 철학을 확립하고, 일과 삶의 균형을 중시하며, 일을 통해 자신의 미래에 대한 확신을 가지는 모습

을 보여준다[15]. 다음으로 '일'에 대한 차원인 '소명 의식(a sense of calling)'은 단지 생계를 위한 도구적 목적으로서의 일의 개념을 넘어, 일을 통해서 삶의 의미와 목적을 찾고 더 큰 자아를 형성해 나가는 과정으로 일을 인식하는 것이다[16]. 따라서 개인이 자기 일에 대해 가지는 인식과 태도는 일터 영성에서 가장 중요한 부분을 차지하며, 전체적으로 볼 때 일터 영성의 발현과 성장을 이끌어내는 핵심요소이기도 하다[4]. 세 번째로는 '타인'과의 관계 차원인 '타인에 대한 공감의식(a sense of empathy)'인데, 이는 '동료 및 상하 간의 관계에서 상대를 헤아리고 고통을 공유할 수 있는 능력'이다[16]. 일터에서 다른 사람의 감정과 느낌을 인지하고 이해하는 공감능력은 동료들과 상호신뢰를 바탕으로 한 협조적 관계를 구축하는 데 중요한 역할을 한다. 네 번째로는 '조직'이라는 공동체에 대한 차원인 '공동체의식(a sense of community)'은 한 개인이 조직과 사회의 구성원으로서 서로 연결되어 있다는 긍정적 정서를 의미한다[16]. 공동체의식을 가진 사람들은 자신의 성장을 추구하되 다른 구성원과 함께 성장하고자 하며, 자신과 팀의 연결성을 중요시하고, 직무수행의 결과가 조직과 자신의 팀에 주는 영향을 항상 생각하고, 자신의 직무영역에서 대내외 연결망을 형성하려 노력하는 모습을 보이게 된다[15]. 마지막으로, 자기 자신과 세상의 세속적인 가치관을 넘어서고자 하는 '초월의식(a sense of transcendence)'인데, 초월의식을 가진 사람들은 자신의 잠재력을 지속적으로 확대하고 변혁하며, 자신을 둘러싼 세계를 확장하고, 주변의 동료들과 조화를 이루며 최고의 성과를 이루기 위해 자신과 다른 구성원들의 역량 향상을 추구하는 모습을 보이게 된다[15].

## 2.2 일터 영성과 회복탄력성

회복탄력성(resilience)은 스트레스와 비극에 신속하고 유연하게 효과적으로 대응하는 능력으로, 시련과 문제를 극복하고 성장하도록 하는 마음의 근력이다. 회복탄력성이 높은 사람들은 역경을 겪었을 때 자신의 문제를 회피하지 않고 능동적으로 극복하며, 그 과정에서 유연성을 보여줄 가능성이 높다.

일터 영성은 종교적 신앙과 결합하여 근로자들의 감정노동을 완화하는데 도움이 되며[17], 직무만족이나 조직몰입을 향상시키고 그를 통해 감정노동의 부정적 측면을 완화하는 데 도움이 된다는 연구결과들이 있다[18]. 병원 근로자를 대상으로 한 일터 영성 연구는 아직 많지 않은 편인데, Duchon & Plowman (2005)은 병원 내 6개 직

무부서의 성과를 비교한 연구에서 영성 수준이 높은 3개 부서가 영성 수준이 낮은 3개 부서보다 높은 성과를 보였다고 하였다[19]. Albuquerque 등(2014)도 두 개의 1차 의료기관(primary health care center)을 대상으로 한 연구에서 공동체의식, 의미있는 일 등을 포함하는 일터 영성의 수준이 주관적, 객관적 조직 성과를 예측할 수 있는 요인이라고 하였다[20].

국내 병원에서의 일터 영성을 다룬 연구는 주로 간호사를 대상으로 이루어졌다. 근무시간의 대부분을 직환을 가진 환자들과 직접 접촉하면서 보내는 간호사들의 경우 감정노동으로 인한 스트레스 상황에서 어떤 간호사는 잘 극복해 나가는가 하면, 어떤 간호사는 쉽게 절망하고 소진되는 경우를 볼 수 있는데, 감정노동 등 스트레스를 유발하는 환경에 유연하게 대응하는 개인의 총체적인 내적 능력을 회복탄력성이라고 할 수 있다. 8개 요양병원 간호사 153명을 대상으로 간호사의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인들을 조사한 결과, 감성지능, 긍정적 대처능력, 간호동기부여, 조직사회화, 긴장완화 대처능력 등이 긍정적 영향을 미쳤다는 보고가 있다[21]. 또한 2개 종합병원 간호사 333명을 대상으로 조사한 연구에서는 회복탄력성이 높을수록 이직의도가 줄어드는 것으로 보고되었다[22]. 더하여 300명 이상 2개 종합병원에서 근무하는 간호사 197명을 대상으로 조사한 연구에서는 간호 일터 영성과 회복탄력성이 전문직 공감만족도, 소진에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되었다[23]. 일개 상급종합병원 간호사 172명을 대상으로 한 연구에서도 간호사의 소진이 높아질수록 회복탄력성이 낮아지지만 소진을 통제하였을 때 자기효능감이나 사회적 지지가 높아질수록 회복탄력성은 증가하였다[24]. 이와 같이 병원 현장에서의 일터 영성과 회복탄력성을 다루는 연구들은 간호사를 중심으로 일부 있어왔으나 일터 영성이 간호사뿐만 아니라 행정직, 기술직 등도 포함하는 전체 병원 근로자의 회복탄력성에 미치는 영향을 분석한 연구는 거의 없는 실정이다.

### 3. 연구 방법

#### 3.1 연구의 가설 및 모형

본 연구에서 설정한 연구목적은 달성하기 위해 검증할 가설들과 그에 해당하는 통계적 분석 Model들을 정리하면 다음과 같다.

가설 1: 병원근로자들의 인구사회학적 특성에 따라 개인의 회복탄력성에 차이가 있을 것이다 (Model 1).

가설 2: 일터 영성(통합)은 병원근로자들의 개인적 회복탄력성에 긍정적 영향을 미칠 것이다 (Model 2).

가설 3: 일터 영성의 5개 구성 요소들은 각각 병원근로자들의 개인적 회복탄력성에 긍정적 영향을 미칠 것이다(Model 3).

가설 4: 일터 영성의 5개 구성요소가 회복탄력성에 미치는 영향은 병원의 간호직, 행정직, 기술직 간에 다를 것이다. (Model 4)

이상의 가설들을 연구모형으로 표시하면 다음과 같다 (Fig. 1).

#### 3.2 설문지 개발 및 변수 측정

본 연구의 독립변수는 일터 영성이며, 종속변수로는 개인 차원의 회복탄력성을 선정하였다. 통제변수로는 인구사회학적 변수들(성, 연령, 직종, 직급, 근무기간, 소득 수준, 교육수준 등)을 선정하였다. 자료 수집을 위하여 사용한 설문지는 기존의 연구에서 사용되어 타당도와 신뢰도가 입증된 설문항목을 병원에 맞게 일부 수정하여 개발하였고, 본 연구에서 수집된 자료를 바탕으로 다시 한번 타당도와 신뢰도를 검증하여 의미 있는 항목들만 최종 분석에 사용하였다.

설문 항목들은 일터 영성의 경우 Petchsawang and Duchon(2009), Ashmos and Duchon(2000) 등이 개발한 5개 영역, 26개 항목을 김영덕(2012)이 번역한 것을 병원에 맞게 다시 수정하였다[1,3,25]. 수정 과정에서 병원 근무 경험이 있고 학술적 연구 능력을 갖춘 전문가 4인(교수 1인, 병원장 1인, 병원 행정 고위 간부 1인, 병원 간호 간부 1인)의 검증을 받아 내용타당도(content validity)를 보강하였다.

개인 차원의 종속변수로 사용될 회복탄력성은 Reivich and Shatte(2003)가 개발한 회복탄력성 지수 검사(resilience quotient test: RQT)를 사용하였다[26]. RQT는 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 3가지 하위 요인으로 구성되며 각 요인은 3가지 하부요인으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 각 요인별로 기존 연구에서 타당도와 신뢰도가 가장 높게 나타난 대표적인 문항을 하나씩 추출하여 총 9개 문항으로 측정하였다.

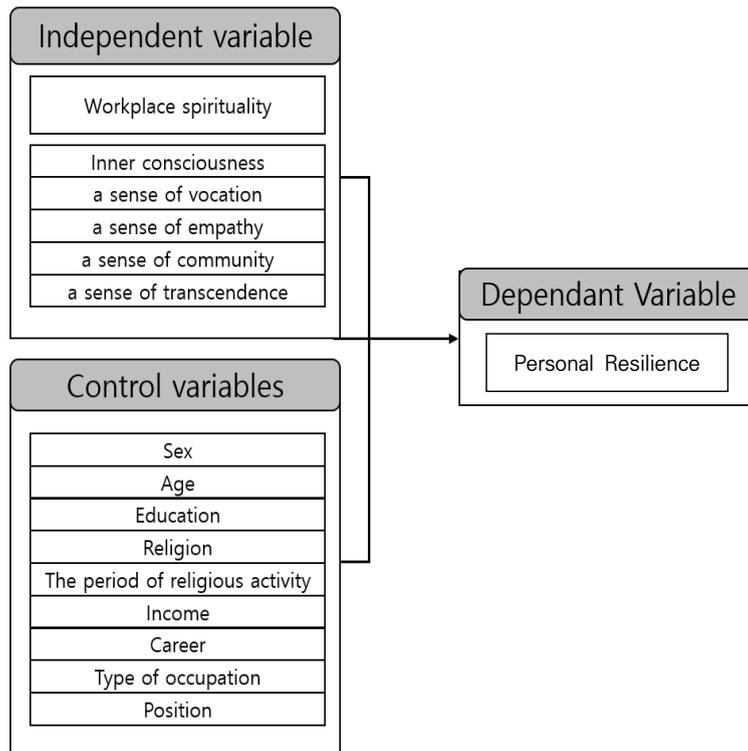


Fig. 1. Research Model

각 독립변수와 종속변수는 인구사회 특성 변수를 제외하고 모두 Likert 5점 척도(매우 그렇다 5점, 그런 편이다 4점, 보통이다 3점, 그렇지 않은 편이다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점)으로 측정하였다. 통제변수로 사용된 인구사회학적 변수들은 모두 더미(dummy)변수로 전환하여 모형에 투입하였다.

### 3.3 연구자료 수집 방법

본 연구의 자료는 급성기 종합병원 3곳에 근무하는 근로자 전체 1,360여명을 대상으로 2020년 12월부터 1개월에 걸쳐 자기기입식 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 자료 수집 전 연세대학교(미래캠퍼스) 생명윤리위원회의 IRB를 획득하였다(IRB승인번호 1041849-202012-SB-170-02).

그 당시 COVID-19가 확산되고 있는 시기여서 조사원 대면조사는 어려워 연구진이 각 병원을 방문하여 병원 고위층의 허락을 받고 설문조사의 취지와 개요를 설명한 후 병원 내부 행정 경로를 통해 설문지와 밀봉할 봉투를 배포하였다. 완성된 설문지는 동봉한 봉투에 담아 지정된 회수함에 갖다두면 연구진이 매주 방문하여 수거

하였다. 응답자들은 의사, 간호사, 행정직, 기술직, 기능직 등 다양한 직종으로 구성되었으며, 각 병원에서 휴무자를 제외하고 사전에 설문 참여에 동의한 근로자들만을 대상으로 설문지의 동의란에 자필 확인 후 진행하였다.

자발적으로 설문지 작성에 동의한 근로자들만 대상으로 하였기에 직종별로 엄격한 대표성을 유지하기는 어려웠으나, 직종별로 근무 형태에 차이가 있는 병원의 특성에 비추어 1,000명 이상의 근로자들이 참여한 것은 직종별 응답률의 차이에 따른 대표성의 문제를 상당히 줄일 수 있을 것으로 본다. 설문지 배포 1주일 후 연구진이 직접 방문하여 수거하였으며, 최종적으로 A병원 624부, B병원 326부, C병원 144부 등 총 1,094부가 회수되어 80.4%의 회수율을 보였다.

### 3.4 분석 방법

수집된 자료는 SPSS version 26을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

먼저 본 연구에서 사용되고 있는 변수들이 상호 독립적인 개념인지를 보기 위해 측정하고자 하는 개념(일터영성, 회복탄력성)에 대한 이론과 기존에 개발된 설문 문

항을 근거로 확인적 요인분석을 통해 설문 타당성을 분석하였다. 타당도와 더불어 설문 문항의 신뢰성을 확인하기 위해 이 연구에서는 측정하고자 하는 개념별(일터 영성 5요소, 회복탄력성) Cronbach's alpha를 계산하여 0.7 이상인 경우 신뢰성이 확보되었다고 판단하였다.

다음으로 병원근로자들의 일터 영성 수준이 인구사회학적 특성에 따라 차이가 있는지를 t/F test를 통해 검증하였다.

또한 일터 영성이 개인적 회복탄력성에 미치는 영향을 파악하기 위해 3단계에 걸쳐 다중회귀분석을 수행하고, 이어서 일터 영성의 개별 구성요소들을 각각의 독립변수로 하여 다시 한 번 다중회귀분석을 실시하였다. 일터 영성의 5개 구성요소 별로 영향력을 검증하는 이유는 5개 구성요소 각각이 회복탄력성에 미치는 영향을 분석하여 개별 요소들의 기여도와 구체적인 개선 방안을 도출하기 위함이다.

먼저 1단계로 통제변수만을 독립변수로 투입하였으며 2단계로 일터 영성의 모든 문항을 평균한 변수를 주요 독립변수로 추가 투입하였다. 마지막 단계에서는 일터 영성 문항 총 평균점수 대신 일터 영성의 5가지 구성요소별 평균점수를 독립변수로 투입하였다. 회귀모형의 추정은 최소자승추정법을 활용하였으며 모형의 다중공선성(multicollinearity)을 검증하기 위해 분산팽창지수(Variance Inflation Factors)를 참고하였다. 또한 변수 간 영향력의 상대적 비교를 위해 표준화된 회귀계수를 산출하였다.

다음으로 병원의 간호직, 행정직, 기술직으로 나누어 각 직종별로 일터 영성이 회복탄력성에 미치는 영향을 분석하였다.

이상의 분석에 사용할 분석도구는 확인적 요인분석을 위해 IBM SPSS 21 Amos를, 기술통계분석, 이변량 분석 및 회귀분석을 수행하기 위해 STATA version 16을 활용하였다.

## 4. 연구 결과

### 4.1 분석 대상의 일반적 특성

분석 대상의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

분석 대상은 총 1,094명으로 남성과 여성이 각각 338명(30.9%), 756명(69.1%)이다. 연령별 분포를 보았을 때 29세 미만이 352명(32.2%)으로 가장 많았으며, 30대가 306명(28.0%), 40대 247명(22.6%), 50대 153명(14.0%), 60대 이상 36명(3.3%) 순이었다.

교육 수준은 학사졸업자가 881명(80.5%)으로 가장 큰 비중을 차지하였으며 고등학교 졸업 이하의 학력을 가진 사람은 150명(13.7%), 석사 이상의 교육을 받은 사람은 63명(5.8%)이었다. 또한 종교가 없는 사람이 676명(61.8%)으로 종교를 가지고 있는 사람보다 많았으며 종교를 가지고 있는 사람 중 개신교는 274명 불교는 94명 천주교는 49명 기타종교는 1명이었다.

소득 수준은 월급여 기준 2백만 원 이상 3백만원 미만 이 516명으로 전체 대상자의 47.2%를 차지하였고, 다음으로 3백만 원 이상 4백만원 미만 (281명, 25.7%) 2백만원 미만 (188명, 17.2%), 4백만원 이상 5백만원 미만 (58명, 5.3%), 5백만원 이상(51명, 4.7%) 순이었다.

Table 1. Socio-demographic Characteristics of Respondents

Variables	Classification	Number (%)
Total		1,094 (100.0)
Sex	Male	338 ( 30.9)
	Female	756 ( 69.1)
Age	under 29	352 ( 32.2)
	30~39	306 ( 28.0)
	40~49	247 ( 22.6)
	50~59	153 ( 14.0)
	over 60	36 ( 3.3)
Education	Below high school	150 ( 13.7)
	College	881 ( 80.5)
	Graduate	63 ( 5.8)
Religion	Protestant	274 ( 25.1)
	Catholic	49 ( 4.5)
	Buddhism	94 ( 8.6)
	Other Religions	1 ( 0.1)
	Atheism	676 ( 61.8)
Income (per month)	under 2 million	188 ( 17.2)
	2~2.99 million	516 ( 47.2)
	3~3.99 million	281 ( 25.7)
	4~4.99 million	58 ( 5.3)
	over 5 million	51 ( 4.7)
Occupation	Physician	48 ( 4.4)
	Nurse	484 ( 44.2)
	Technician	311 ( 28.4)
	Administrator	154 ( 14.1)
	Manual workers	97 ( 8.9)
Position	Staff	853 ( 78.0)
	Assistant Manager	125 ( 11.4)
	Manager	83 ( 7.6)
	General Manager	29 ( 2.7)
	Director	4 ( 0.4)

직종별로 구분하면 간호사가 응답자의 44.2%(484명)으로 가장 많았으며 기술직(의료·일반)이 28.4%(311명), 행정직(154, 14.1%), 기능직(97명, 8.9%), 의사(48명, 4.4%) 순이었다. 직위별로는 평사원급이 853명(78.0%)으로 가장 많았으며 그 다음으로 대리(계장)급(125명, 11.4%), 과장(기사장)급(83명, 7.6%), 부장급(29명, 2.7%) 국장급 이상(4명, 0.4%) 순이었다.

#### 4.2 기술통계

이 연구의 주요 독립변수인 일터 영성에 대한 응답 결과는 Table 2와 같다. 일터 영성의 5가지 구성요소 중 내면의식, 소명의식, 공감의식은 리커트 5점척도 5개 문항으로 공동체 의식, 초월의식은 4개의 문항으로 조사가 수행되었으며 각 문항을 산술평균하여 해당 요소를 측정하였다. 그 결과 내면의식, 소명의식, 공감의식, 공동체 의

식, 초월의식의 평균은 각각 2.89(±0.84), 3.27(±0.65), 3.59(±0.54), 3.60(±0.61), 3.20(±0.73)이었다. 즉, 병원근로자들의 일터 영성은 공동체의식이 가장 높았고, 다음으로 공감의식, 소명의식, 초월의식, 내면의식 순이었다. 전체 평균은 3.31점으로 보통보다 약간 높은 수준이었다. 종속변수인 회복탄력성의 평균은 3.35점(0.46)이었다.

#### 4.3 설문지의 신뢰도 및 타당도 검증

먼저 설문 문항의 타당도를 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 수행한 결과 일터 영성을 측정할 문항은 모두 집중타당성이 있었으며, 회복탄력성은 각 1문항을 제외하고 모두 집중타당도가 확보되었다. 일터 영성의 5개 요소 중 내면의식(factor loadings 0.667~0.858), 소명의식(factor loadings 0.69~0.804), 공감의식(factor loadings 0.681~0.747),은 5개 문항으로, 공동체의식

Table 2. Descriptive Statistics of Workplace Spirituality

(n=1,094)

Variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max
<b>Inner consciousness</b>	2.89	0.84	1	5
I consider myself a man of spirituality	2.87	0.98	1	5
My inner strength is with faith in any strong power	2.88	1.02	1	5
Meditation, walking and meditation are important parts of my life	2.74	1.07	1	5
My spiritual values influence what I decide	2.78	1.08	1	5
I maintain harmony with my daily life and inner peace	3.16	0.89	1	5
<b>a sense of vocation</b>	3.27	0.65	1	5
My work is in harmony with my values, beliefs, and actions	3.30	0.76	1	5
I enjoy and look forward to coming to work almost every day	2.96	0.86	1	5
I think what I do involves a lot of social significance	3.42	0.81	1	5
Through what I do, I am giving value and pleasure to others	3.35	0.80	1	5
I think what I do is connected to something important in life	3.34	0.83	1	5
<b>a sense of empathy</b>	3.59	0.54	1	5
I have a good understanding and compassion for others	3.64	0.67	1	5
When I see my colleague's difficulties, I help him get better	3.74	0.65	1	5
I'm used to thinking in other people's shoes	3.60	0.72	1	5
I know exactly what a colleague needs	3.49	0.67	1	5
I feel pain in the pain of my colleague	3.47	0.71	1	5
<b>a sense of community</b>	3.60	0.61	1	5
I can talk to colleagues or bosses when I have any fears	3.49	0.77	1	5
I think I'm a member of the community in the workplace	3.72	0.73	1	5
I'm a worthy man in our organization	3.60	0.74	1	5
When I have any difficulties, I look for someone to share the problem with at work	3.60	0.80	1	5
<b>a sense of transcendence</b>	3.20	0.73	1	5
Sometimes I experience pleasure and joy at work	3.35	0.81	1	5
Sometimes I get carried away with my work	3.14	0.85	1	5
There are times when I feel grateful for everything at work	3.39	0.87	1	5
I sometimes experience forgetting time and space while working and falling into it	2.91	1.03	1	5

(factor loadings 0.657~0.81), 초월의식(factor loadings 0.7~0.816)은 4개의 문항으로 조사되었는데, 각 요인별로 모든 문항의 표준화된 요인부하량(standardized factor loadings)이 0.5 이상이었다. 회복탄력성을 측정할 9문항 중 1개 문항을 제외한 8문항의 표준화된 요인부하량(0.512~0.636)이 0.5이상으로 집중타당성이 있다고 판단할 수 있다. 단, 향후 수행되는 분석의 정확성을 기하기 위해 표준화된 요인부하량이 0.5보다 낮은 설문문항의 경우 분석에서 제외하였다 회복탄력성 문항 중에서는 ‘어려운 일이 생기면, 그 원인을 완전히 이해하지 못했다 하더라도 일단 빨리 해결하는 것이 좋다고 생각한다.(0.208)’ 문항이, 조직시민행동 문항 중에서는 ‘나는 사소한 문제에 대해 불평하는데 시간을 보내는 경우

가 많다.(-0.255)’ 문항을 제외하였다.

다음으로 Cronbach’s alpha를 산출하여 설문지의 신뢰도를 측정된 결과 내면의식 0.89, 소명의식 0.86, 공감의식 0.84, 공동체의식 0.82, 초월의식 0.84로 5개 구성요소 모두 높은 신뢰도를 보여주었고, 종속변수인 회복탄력성은 0.78로 역시 양호한 신뢰도를 보여 모든 변수들의 응답 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 확인되었다.

#### 4.4 회복탄력성과 인구·사회·경제 특성, 일터 영성의 관련성

병원 근로자의 회복탄력성과 분석대상자의 인구·사회·경제적 특성, 일터 영성과의 관련성을 파악하기 위해 이 변량분석을 수행한 결과는 Table 3 과 같다.

Table 3. Mean Differences by the Socio-Demographic Variables

(n=1,094)

Variables	Classification	Resilience			
		mean	(±s.d.)	t/F	p-value
Sex	Male (n=338)	3.37	(0.51)	0.298	0.7658
	Female (n=756)	3.36	(0.47)		
Age	under 29(a) (n=352)	3.34	(0.65)	0.6	0.6641
	30~39(b) (n=306)	3.31	(0.61)		
	40~49(c) (n=247)	3.29	(0.66)		
	50~59(d) (n=153)	3.35	(0.70)		
	over 60(e) (n=36)	3.44	(0.57)		
Education	Below high school(a) (n=150)	3.26	(0.58)	0.91	0.4016
	College(b) (n=881)	3.34	(0.65)		
	Graduate(c) (n=63)	3.33	(0.78)		
Religion	Protestant(a) (n=274)	3.44	(0.67)	3.18	0.0131 (a=b=c=d>e)
	Catholic(b) (n=49)	3.30	(0.77)		
	Buddhism(c) (n=94)	3.31	(0.61)		
	Other Religions(d) (n=1)	3.43	-		
	Atheism(e) (n=676)	3.28	(0.63)		
Income (per month)	under 2 million(a) (n=188)	3.32	(0.61)	3.02	0.0173 (a=c=d=e>b)
	2~2.99 million(b) (n=516)	3.26	(0.67)		
	3~3.99 million(c) (n=281)	3.42	(0.59)		
	4~4.99 million(d) (n=58)	3.42	(0.70)		
	over 5 million(e) (n=51)	3.30	(0.76)		
Occupation Type	Physician(a) (n=48)	3.30	(0.70)	3.63	0.006 (a=b=d=e>c)
	Nurse(b) (n=484)	3.39	(0.62)		
	Technician(c) (n=311)	3.21	(0.66)		
	Administrator(d) (n=154)	3.36	(0.68)		
	Manual workers(e) (n=97)	3.33	(0.63)		
Position	Staff(a) (n=853)	3.30	(0.65)	2.51	0.0401
	Assistant Manager(b) (n=125)	3.38	(0.61)		
	Manager(c) (n=83)	3.35	(0.66)		
	General Manager & Director(d) (n=33)	3.52	(0.71)		

먼저 연구대상자의 인구·사회·경제적 특성과 병원 근로자의 회복탄력성의 관계를 살펴보면 성별과 연령에 따른 회복탄력성의 평균 차이는 확인되지 않는다. 하지만 병원 근로자의 종교, 소득수준, 직종, 직위에 따른 회복탄력성의 평균 점수는 유의한 차이가 있었다. 세부적으로 보면 종교는 무유종교 집단이 무종교 집단보다 회복탄력성이 유의하게 높았으며, 월소득 200만원대 집단이 다른 집단보다 유의하게 낮았다. 직종별로는 (일반·의료) 기술직이 타 직종에 비해 회복탄력성이 유의하게 낮았으며, 직급별로는 의사 집단과 상위관리자 집단이 타 집단에 비해 회복탄력성이 유의하게 높았다. 상위관리자(국장급 이상)집단의 경우 평균 4.07(±0.34)로 일반 평사원의 평균 3.30(±0.65)에 비해 약 23%가량 높은 것을 확인할 수 있었다.

#### 4.5 병원 근로자의 회복탄력성 결정요인 분석

병원 근로자의 회복탄력성을 결정하는 요인을 분석하기 위해 위계적 다중회귀분석을 수행한 결과는 Table 4와 같다.

Model 1은 독립변수를 인구·사회·경제적 특성 변수로 한정하여 회복탄력성을 설명하는 모형으로 약 6.8%의 설명력(R-square)을 보인다. 모형을 평가하는 F 통계량은 4.04로 유의확률이 0.001보다 낮아 모형의 유의성이 있음을 확인할 수 있다. 분석 결과 분석대상자의 연령이 높을수록( $b=0.006$ ,  $\beta=0.130$ ,  $p\text{-value}=0.010$ ), 종교활동 기간이 길수록( $b=0.007$ ,  $\beta=0.171$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) 병원 근로자의 회복탄력성이 높아질 가능성이 있음을 의미한다. 또한 교육 수준이 고등학교 졸업 이하의 대상자에 비해 대학원 이상의 교육을 받은 대상의 회복탄력성

Table 4. Determinants of Personal Resilience of Hospital Workers

(n=1,094)

Variable	Model 1		Model 2		Model 3	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
Constant	.	26.62	.	12.04	.	8.930
Age	0.130**	2.57	0.001	0.03	0.036	0.960
SEX (ref=Male)						
Female	0.016	0.45	-0.010	-0.40	-0.009	-0.330
Education (ref=below high school)						
College	0.072	1.59	-0.001	-0.04	0.002	0.060
Graduate	0.089*	2.13	-0.027	-0.87	-0.019	-0.610
Religion (ref=Atheism)						
Not Atheism	-0.007	-0.17	-0.123***	-4.10	-0.097**	-3.270
Duration of Faith	0.171***	4.09	0.047	1.49	0.079**	2.530
Income Quantile(ref=1)						
2	0.057	1.32	-0.030	-0.92	-0.022	-0.680
3	0.027	0.58	-0.075*	-2.18	-0.062	-1.850
4	0.037	0.93	-0.039	-1.30	-0.037	-1.250
5	0.021	0.31	-0.075	-1.54	-0.056	-1.160
Career (Year)	-0.025	-0.53	-0.100**	-2.79	-0.102	-2.920
Type of Occupation (ref=Administrator)						
Physician	-0.046	-0.72	-0.066	-1.36	-0.072	-1.520
Nurse	0.004	0.09	-0.009	-0.24	-0.017	-0.460
Technician	0.011	0.24	-0.032	-0.95	-0.027	-0.820
Manual workers	0.008	0.2	-0.005	-0.16	-0.001	-0.020
Position (ref=Staff)						
Assistant Manager	-0.018	-0.53	0.037	1.440	0.028	1.140
Manager	0.016	0.37	0.099**	3.000	0.089**	2.760
General Manager	0.027	0.76	0.072**	2.730	0.060*	2.330
Workplace Spirituality			0.738***	29.040		
Inner					0.090**	3.050
Vocation					0.177***	5.280
Empathy					0.302***	10.620
Community					0.202***	7.020
Transcendence					0.152***	5.020
Statistics of the model	R-square=0.068 / Adjusted R-square=0.051 F=4.04, p-value<0.001 N=1.080		R-square=0.481/ Adjusted R-square=0.471 F=49.06, p-value<0.001/ N=1.080		R-square=0.509 / Adjusted R-square=0.498 F=45.61, p-value<0.001 N=1.080	

\* p-value<0.05, \*\* p-value<0.01, \*\*\* p-value<0.001

이 높았다( $b=0.184, \beta=0.089, p\text{-value}=0.034$ ).

Model 2는 Model 1의 모형에 일터 영성의 전체 평균을 독립변수로 추가하여 분석한 결과로 모형의 설명력은 약 48.1%로 Model 1에 비해 크게 상승하였으며 F 통계량도 49.06으로 크게 높아졌다. 분석 결과는 병원 근로자의 일터 영성이 회복탄력성을 결정하는 주요 요인임을 보여준다. 표준화된 회귀계수( $\beta$ )가 0.738로 다른 통제변수에 비해 높아 여느 변수에 비해 회복탄력성에 미치는 영향력이 크다고 판단된다. 반면, Model 1 분석 결과 연령, 종교활동기간, 교육수준 회귀계수는 통계적으로 유의하나 Model 2에서는 유의하지 않다.

Model 3은 일터 영성의 5가지 구성요소를 각각 평균하여 분석에 투입한 결과로, 모형의 설명력은 50.9%로 전술한 두 모형에 비해 가장 높다. 분석 결과 내면의식

( $b=0.052, \beta=0.090, p\text{-value}=0.002$ ), 소명의식( $b=0.132, \beta=0.177, p\text{-value}(0.001)$ ), 공감의식( $b=0.273, \beta=0.302, p\text{-value}(0.001)$ ), 공동체의식( $b=0.160, \beta=0.202, p\text{-value}(0.001)$ ), 초월의식( $b=0.100, \beta=0.152, p\text{-value}(0.001)$ ) 모두 증가할수록 회복탄력성이 증가하며 그 영향력은 통계적으로 유의하였다. 병원 근로자의 회복탄력성은 5가지 일터 영성 중 공감의식이 가장 큰 영향을 미쳤으며 공동체의식, 소명의식, 초월의식, 내면의식 순이었다.

#### 4.6 직종별 회복탄력성 결정요인 분석

아래는 병원 근로자의 직종별로 일터 영성의 5개 구성요소가 회복탄력성에 어떤 영향을 미치는지 비교 분석한 결과이다(Table 5).

Table 5. Determinants of Personal Resilience by the Type of Occupation

(n=937)

Variable	Nurse		Technician		Administrator	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
Age	0.006	0.090	0.004	0.050	0.113	0.950
Sex (ref=Male)						
Female	0.002	0.070	0.015	0.300	-0.012	-0.180
Education (ref=below high school)						
College	-0.023	-0.430	0.015	0.270	0.101	1.340
Graduate	-0.077	-1.440	0.047	0.820	0.067	0.900
Religion (ref=Atheism)						
Not Atheism	-0.128**	-2.980	-0.025	-0.420	-0.215**	-2.620
Duration of Faith	0.056	1.230	0.158*	2.570	0.028	0.330
Income Quantile(ref=1)						
2	-0.134*	-2.490	0.102	1.750	-0.087	-1.040
3	-0.217***	-3.840	0.101	1.540	-0.054	-0.620
4	-0.084*	-1.980	0.033	0.520	-0.159	-1.660
5	-0.008	-0.210	0.054	0.690		
Career (Year)	-0.069	-1.060	-0.113	-1.650	-0.166	-1.450
Position (ref=Staff)						
Assistant Manager	0.038	1.070	-0.031	-0.610	0.094	1.330
Manager	0.134***	3.800	-0.016	-0.270	0.068	1.030
General Manager	0.054	1.630	0.018	0.230	0.147	1.730
Workplace Spirituality						
Inner	0.114**	2.720	0.023	0.370	0.087	0.980
Vocation	0.152**	3.110	0.239***	3.560	0.100	1.030
Empathy	0.362***	8.490	0.263***	4.490	0.312***	3.930
Community	0.196***	4.850	0.204***	3.600	0.231**	2.710
Transcendence	0.176***	4.130	0.035	0.560	0.245**	2.840
Statistics of the model	R-square=0.567/ Adjusted R-square=0.548		R-square=0.462/ Adjusted R-square=0.426		R-square=0.567/ Adjusted R-square=0.508	

\* p-value<0.05, \*\* p-value<0.01, \*\*\* p-value<0.001

본 연구에서는 병원의 의사, 간호사, 기술직, 행정직, 기능직 등 모든 직종을 대상으로 설문조사를 하였으나 다중회귀분석 할 경우 일정한 수의 응답자 규모가 확보되어야 하므로 투입되는 독립변수의 개수를 감안하여 150명이상이 응답한 간호직(483명), 기술직(303명), 행정직(151명) 등 총937명만을 대상으로 분석하였다.

먼저 간호직만을 대상으로 회복탄력성을 종속변수로 하고 일터 영성의 5가지 구성 요소를 각각 평균하여 다중회귀분석에 투입한 결과, 간호사의 경우 5개 구성 요소가 모두 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 유종교일수록 부(-)적으로( $\beta=-0.128$ ,  $p\text{-value}<0.01$ ), 중간관리자(manager)일수록 정(+)적으로 ( $\beta=0.134$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[Table 5]. 5개 구성요소를 영향력 순으로 살펴보면 공감의식( $\beta=0.362$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )이 가장 큰 영향을 미쳤고, 다음으로 공동체의식( $\beta=0.196$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ), 초월의식( $\beta=0.176$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ), 소명의식( $\beta=0.152$ ,  $p\text{-value}<0.01$ ), 내면의식( $\beta=0.114$ ,  $p\text{-value}=0.01$ )순이었으며, 모형의 설명력은 56.7%였다.

다음으로 기술직만을 대상으로 회복탄력성을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 공감의식( $\beta=0.263$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ), 소명의식( $\beta=0.239$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ), 공동체의식( $\beta=0.204$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )순으로 유의한 정(+)적 영향을 미쳤고, 내면의식과 초월의식은 유의하지 않았다. 또한 신앙의 기간이 길수록 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 모형의 설명력은 46.2%로 세 직종 중 가장 낮았다.

마지막으로 행정직만을 대상으로 다중회귀분석을 실시한 결과, 공감의식( $\beta=0.312$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ), 초월의식( $\beta=0.245$ ,  $p\text{-value}<0.01$ ), 공동체의식( $\beta=0.231$ ,  $p\text{-value}<0.01$ )순으로 유의한 정(+)적 영향을 미쳤고, 내면의식과 소명의식은 유의하지 않았다. 또한 유종교일수록 유의한 영향을 미쳤으며, 모형의 설명력은 56.7%로 간호직과 동일하였다.

## 5. 고찰

### 5.1 연구 결과에 대한 고찰

일터 영성은 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 간호사를 대상으로 한 기존의 연구 결과와 일치하는 결과를 보였다[23]. 이는 일터 영성이 높은 병원 근로자들이 개인적 고민이나 직장에서의 스트레스를

더 쉽게 해소할 수 있을 뿐만 아니라, 본인들 직무수행 이외에도 더욱 자발적으로 조직에 도움을 줄 수 있는 여러 가지 태도와 행동을 보인다는 것을 의미한다. 이는 일터 영성의 전체적 요소나 개별적 5가지 요인별로 나누어 보아도 같은 결과를 보였다. 즉, 병원 근로자들의 내면의식, 소명의식, 공감의식, 공동체 의식, 초월의식이 높을수록 회복탄력성이 높아질 수 있음을 의미하는 것이다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 일터영성의 5가지 구성 요소 중 내면의식을 높은 근로자는 조직 내에서 일과 관련된 자신만의 가치관을 확립하고, 일과 삶의 균형을 중시하며, 일을 통해 자신의 미래에 대한 확신을 가질 때 회복탄력성도 높아짐을 의미한다[15]. 또한 일을 통해서 삶의 의미와 목적을 찾고 더 큰 자아를 형성해 나가는 소명의식이 높은 근로자일수록 회복탄력성도 높아진다는 것을 의미한다. 나아가 일터에서 다른 사람의 감정과 느낌을 인지하고 이해하는 공감능력은 동료들과 상호신뢰를 바탕으로 한 협조적 관계를 구축하는 데 중요한 역할을 하는데 이런 공감의식이 높은 근로자일수록 회복탄력성도 높아짐을 보여주고 있다[16]. 다음으로 자신의 성장을 추구하되 다른 구성원과 함께 성장하고자 하며, 자신과 팀의 연결성을 중요시하고, 직무수행의 결과가 조직과 자신의 팀에 주는 영향을 항상 생각하는 모습을 보이는 공동체의식이 높은 근로자일수록 회복탄력성이 높음을 의미한다[15]. 마지막으로, 자신의 잠재력을 지속적으로 확대하고 변혁하며, 주변의 동료들과 조화를 이루며 최고의 성과를 이루기 위해 노력하는 초월의식이 높은 근로자일수록 회복탄력성도 높아짐을 시사하고 있다 [15].

병원 근로자들을 간호직, 행정직, 기술직으로 나누어 일터 영성의 5개 구성 요소가 회복탄력성에 어떤 영향을 미치는지 분석한 결과 직종별로 유의한 영향을 미치는 일터 영성 구성 요소들은 약간씩 다른 결과를 보였다.

간호직의 경우 일터 영성의 5개 구성요소 모두가 회복탄력성에 대해 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타나 간호 일터 영성이 회복탄력성에도 유의한 상관관계가 있다는 임소희와 최은덕(2017)의 선행 연구 결과를 지지해 주고 있다[23]. 동시에 간호일터 영성이 직무만족도를 높이고, 간호업무의 가치와 의미 부여를 통한 자아실현 및 전인 간호를 실현하고, 병원 조직적 측면에서는 환자 안전 관리 활동을 포함한 고물임·고성과의 결과를 가져올 것이라는 선행연구 결과[24,25]에 비추어 볼 때 타 직종에 비해 직접 환자를 돌보는 간호직의 일터 영성의 중요성을 말해 주고 있다.

기술직의 경우에는 회복탄력성에 소명의식, 공감의식, 공동체의식 3개만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 기술직의 어떤 특성이 내면의식이나 초월의식과 관련해서는 유의한 영향을 미치지 않게 되었는지에 대해서는 선행연구가 없는 관계로 추가 분석이 필요할 것이다. 또한 신앙의 기간이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 이에 대해서도 기술직의 특성과 어떤 관계가 있는지 심층적인 분석을 해 볼 필요가 있다.

행정직의 경우에는 회복탄력성에는 공감의식, 공동체의식, 초월의식만이 유의한 영향을 미쳤다. 행정직의 경우 왜 내면의식이나 소명의식이 그다지 유의한 영향을 미치지 못하는지에 대해서는 추후 행정직의 업무 특성과 부서 문화를 고려하여 추가 분석해 볼 필요가 있다.

3개 직종에 모두 회복탄력성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 일터 영성 구성 요소는 공감의식과 공동체의식이었는데, 이는 종교의 유무나 직종의 특성을 떠나 인간관계 측면에서도 그 중요성을 인정받고 있는 변수들이다. 공감의식(a sense of empathy)은 다른 사람에 대한 감정과 느낌을 인지하고, 이해하는 능력이며, 상호신뢰하고 협조하는 관계를 만드는 데 도움이 되기 때문에 중요하다. 즉, 항상 다른 사람의 입장에서 경청하고 공감하여, 환자나 동료들의 어려운 일을 도와주는 병원 근로자는 어떤 조직이나 상황에서도 환영받을 것이며, 자기 자신의 회복탄력성 측면에서도 긍정적인 모습을 보이게 될 가능성이 높다. 특히 환자를 직접 대면하고 많은 시간을 함께 보내야 하는 의사나 간호사들은 공감의식을 키우는 노력을 통해 상대방뿐만 아니라 자기자신의 회복탄력성을 높이는 데 도움을 받을 수 있을 것이다.

공동체의식(a sense of community)은 조직의 구성원으로서 서로 연결되어 있으며, 많은 시간과 상황을 공유하고 있다는 긍정적 정서이다. 일터라는 환경 속에서 개인이 공동체의 일원이라는 소속감과 연결감을 가지고, 어려운 일을 상의하거나 공유할 수 있는 상사나 동료들 가진다는 것은 심리적으로 안정감과 행복감을 가지게 하여 일터 영성을 높이는 역할을 하게 된다[14]. 따라서 병원 경영진은 근로자들이 병원이라는 일터에서 공동체의 일원이라는 소속감과 연결감을 가질 수 있도록 적절한 물질적, 정신적 보상체계를 마련할 필요가 있다. 또한 상사와 동료 간 유대감을 강화할 수 있도록 공식적, 비공식적 교류도 적극적으로 지원할 필요가 있다.

기술직과 행정직에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 내면의식이란 영성, 묵상, 명상, 영적 거처, 내적 평온함 등 종교적 영성이 추구하는 가치와도 유사한

특성을 가지고 있다. 이러한 특성이 왜 기술직과 행정직에서는 회복탄력성에 유의한 영향을 못 미치는지 원인을 파악할 필요가 있다. 즉, 본 연구에서 나타난 성별의 차이, 유종교 집단과 무종교 집단 간 일터 영성의 차이, 신앙 기간의 차이, 업무 특성, 조직 및 부서 문화, 리더십 등을 종합적으로 고려하면서 원인을 분석해 볼 필요가 있다. 앞서 인구사회학적 특성 변수 중 유종교 집단이 무종교 집단보다 오히려 일터 영성에 따른 회복탄력성에 미치는 영향이 부정적으로 나타난 것은 종교적 특성을 지닌 내면의식이 실제 개인의 회복탄력성과 연결되지 않고 단지 개인의 종교적인 믿음 차원에 그치고 있을 가능성이 있다. 물론 그 과정에서 분석표본 수나 변수의 규모, 측정의 타당도나 신뢰도 등에 따른 통계적 분석 방법상의 문제일 수도 있음을 함께 고려해야 할 것이다.

직종별 모형의 설명력을 비교해 보면 회복탄력성의 경우 간호직 56.7%, 기술직 46.2%, 행정직 56.7였다. 이 결과는 본 연구에서 설정한 일터 영성 모형은 기술직보다 행정직이나 간호직의 일터 영성과의 관계를 더 잘 설명해주는 것으로 볼 수 있다. 따라서 이러한 차이의 원인이 무엇인지에 대해서는 각 직종별 업무의 특성과 조직 문화 등을 종합적으로 고려하여 추가 분석해 볼 필요가 있을 것이다.

본 연구에서 밝혀진 일터 영성의 중요성은 병원 근로자들을 선발할 때 영성 수준을 고려할 필요가 있음을 보여준다. 일상에서 높은 영성 수준을 보이는 사람들이 조직에 입사해서도 높은 수준의 영성을 보일 것이고 이것이 회복탄력성을 포함한 조직 성과에 긍정적인 영향을 끼칠 것이기 때문이다. 또한 이미 재직 중인 근로자들의 경우에는 영성 고양을 위한 집단 워크숍 등 그들의 일터 영성을 높여 줄 수 있는 프로그램들을 마련하여 그들이 개인 생활이나 조직업무에 더욱 열정을 가지고 임할 수 있도록 할 필요가 있다.

## 5.2 연구의 제한점 및 제언

위와 같은 연구 결과의 의의 및 시사점 이외에 본 연구는 연구 방법이나 결과의 해석에 있어 다음과 같은 몇 가지 한계점을 가지고 있다.

첫째, 기존의 연구들이 대부분 병원의 간호사들만을 대상으로 이루어진 데 비해 본 연구는 의사, 간호사, 행정직, 기술직, 기능직 등 병원에 근무하는 모든 직종을 포괄하여 분석했다는 데 큰 의의를 둘 수 있다. 그러나 병원의 개수나 기능이 3개의 종합병원에 국한되어 있으므로 연구 결과를 모든 병원이나 타 기관에 일반화하는데

신증을 기할 필요가 있다. 특히 일터 영성과 회복탄력성과의 관계를 다루는 데 있어 조직문화의 중요성이 꾸준히 거론되고 있으므로 추후 연구에서는 병원의 규모, 유형, 개수를 늘리고 조직문화를 변수에 포함하여 분석해본다면 더욱 의미 있는 결과를 얻을 수 있을 것이다.

둘째, 병원에서 가장 중요한 역할을 담당하고 있는 의사직에 대해 표본 수의 한계로 인해 별도로 분석하지 못하였다. 병원의 의사직은 진료뿐만 아니라 타 직종과의 관계, 특히 간호직과는 공동으로 업무를 수행하면서 상호 영향을 주고받는 관계에 있으므로 의사들의 일터 영성 수준은 병원 전체에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 따라서 의사직의 일터 영성 수준을 높이기 위해서는 이들의 일터 영성에 영향을 미치는 요인들을 밝혀내고, 이들의 일터 영성 수준이 본인들과 타 직종 근로자들의 회복탄력성에 어떤 영향을 미치는지 분석해 볼 필요가 있다.

셋째, 연구변수의 한계성인데 일터 영성이 영향을 미치는 조직행동 결과변수를 회복탄력성에만 한정시켰다는 것이다. 선행연구에서 일터 영성이 근로자들의 조직행동 변수나 리더십, 조직문화 등과 밀접한 관계를 가지고 있음이 밝혀진 바 있다. 따라서 추후 연구에서는 병원근로자들의 일터 영성을 연구하는데 있어서도 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 소진 등 많은 조직성과 변수들이나 기관장 또는 부서장의 리더십, 비공식리더와의 관계, 조직문화 등 광범위한 변수들을 포함하여 일터 영성과의 관계를 심층적으로 분석해 볼 필요가 있다.

넷째, 분석단위가 개인 수준으로 한정되어, 종업원들 개개인이 가지는 일터 영성 수준과 회복탄력성의 관계에 초점을 두었는데, 이는 다양한 조직문화, 해당 직종이 가지는 특성, 소속 부서별 특성, 또는 각 개인들이 담당하는 직무 특성 등에 따른 조직 구성원 개개인의 이해관계나 갈등 상황을 제대로 반영하지 못한다는 비판을 받을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 조직 차원의 다양한 특성 변수들과 개인 차원의 인공사회학적 특성과 심리적 변수들을 동시에 고려하면서 분석해 볼 필요가 있다.

다섯째, 자료 수집을 위해 연구대상자들에게 자기보고식 설문방법을 사용하였기 때문에 일반적 방법론의 오류인 동일방법변이(common method variance)를 보일 수 있다. 비록 단일요인분석을 실시하긴 했으나 한 응답자가 여러 변수를 설문조사라는 동일한 방법으로 동시에 답하는 방법으로 인한 오류를 완전히 배제할 수는 없다. 추후 연구에서는 설문조사뿐만 아니라 상사의 관찰자료와 근속률, 근태기록 등과 비교하여 분석해 보면 더욱 결

과의 객관성을 높일 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구는 회복탄력성을 종속변수로 사용하여 일터영성과의 관계를 살펴 본 연구인데, 기존의 많은 연구들은 회복탄력성을 독립변수로 하여 조직성과, 전문직 공감만족도, 소진, 이직의도 등에 미치는 영향을 분석한 연구들이 많다[19,22,23]. 추후 회복탄력성을 독립변수로 하여 다양한 변수들과의 관계를 살펴본다면 회복탄력성의 이론적 모형을 구축하고, 나아가 실무적 가치를 더 깊이 탐색하는데 도움이 될 것이다.

## 6. 요약 및 결론

### 6.1 연구결과 요약

본 연구는 국내 3개 종합병원에 근무하는 전체 근로자들을 대상으로 일터 영성의 수준이 회복탄력성에 어떤 영향을 미치는지 분석한 결과이다.

먼저 병원근로자의 인공사회학적 특성들에 따라 개인의 회복탄력성에 차이가 있을 것이라는 가설은 부분적으로 채택되었다. 종교 유무, 신앙생활기간, 성별 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 사실 인공사회학적 특성 변수들은 그 자체가 종속변수와 인과관계(cause-effect relations)가 있는 변수라기보다는 다른 설명변수의 영향력을 내포하고 있는 대리변수(proxy variables)로 보는 것이 타당할 것이다. 따라서 종교를 가진다거나 신앙생활을 오래 하는 것이 왜 일터 영성과 관련 있는지, 회복탄력성이 왜 성별에 따라 다르게 나타나는지 등에 대한 실증적 추가 검증 작업이 필요할 것이다.

다음으로 병원 근로자의 회복탄력성을 결정하는 요인을 분석하기 위해 위계적 다중회귀분석을 수행한 결과 일터 영성을 통합적으로 보거나 개별적 구성 요소별로 보더라도 모두 회복탄력성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일터 영성의 5가지 구성 요소별로는 공감의식, 공동체의식, 소명의식, 초월의식, 내면의식 순으로 유의한 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 병원 근로자의 회복탄력성 향상을 위해서는 일터 영성을 높이는 것이 중요하며 일터 영성의 개별 구성 요소별로 중요도를 감안하여 접근할 필요가 있음을 시사하고 있다. 결론적으로 일터 영성이 회복탄력성에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설들은 모두 충족되어 본 연구의 목적이나 연구 가설들이 타당함을 입증해 주었다. 기존에 일터영성과 조직성과 변수들의 관계를 다룬 연구들이 주로 기업체 근로자들을 대상으로 이루어진 점에 비추어 볼 때, 본 연구에

서 국내 병원 근로자들을 대상으로 가설의 타당성을 입증하였다는 것은 일터 영성과 회복탄력성과의 관계를 설명하는 연구모형의 일반화 가능성을 더욱 높여주는 의미 있는 결과이다.

## 6.2 결론

본 연구에서 검증한 결과들을 토대로 결론을 맺어 본다면 병원 근로자를 대상으로 한 기존 연구들 중 간호사를 대상으로 한 일부 연구를 제외하면 일터 영성과 회복탄력성과의 관계를 다룬 연구들이 거의 없었는데 병원 근로자의 일터 영성이 회복탄력성에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 밝혀낸 것은 앞으로 병원에서 일터 영성과 회복탄력성뿐만 아니라 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 조직성과 등 다른 변수들과의 관계도 함께 연구하여 관련 영역을 좀 더 깊이 있게 발전시킬 수 있는 기반을 마련했다고 볼 수 있다. 또한 간호직, 기술직, 행정직 등 직종별로 회복탄력성에 영향을 미치는 일터 영성의 세부 구성 요소들을 밝혀낸 것은 향후 직종별로 맞춤형의 일터 영성 향상 전략을 수립하는 데 도움을 줄 것이다.

병원은 심신이 쇠약한 환자를 돌보는 특수한 목적과 기능을 가진 조직이므로 일반적인 기업보다 더욱 근로자들의 높은 일터 영성 수준이 요구된다. 따라서 향후 병원 근로자들의 일터 영성과 다양한 개인적, 조직적 성과 요인들과의 관계를 밝히는 연구를 계속함으로써 일터 영성의 이론적, 실증적 근거를 더욱 확대해 나갈 필요가 있다.

## References

- [1] Ashmos, D. P., Duchon, D. "Spirituality at work: a conceptualization and measure". *Journal of Management Inquiry*, Vol.9, No.2, pp.134-145. June 2000.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- [2] Chawla, V., Guda, S. "Workplace spirituality as a precursor to relationship-oriented selling characteristics". *Journal of Business Ethics*, Vol.115, No.1, pp.63-73. June 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1370-y>
- [3] Petchsawang, P., Duchon, D. "Measuring workplace spirituality in an Asian context". *Human Resource Development International*, Vol.12, No.4, pp.459-468. August 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- [4] 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. May 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.24230/ksip.27.2.201405.419>
- [5] Marques, J., Dhiman, S., King, R. Published by Personhood Press PO Box 370 Fawnskin, CA. Spirituality in the workplace; 2007.
- [6] Cacioppe, R. "Creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership-Part I". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.21, No.1, pp.48-54. February 2000.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/01437730010310730>
- [7] Gotsis, G., Kortezi, Z. "Philosophical foundation of workplace spirituality: A critical approach". *Journal of Business Ethics*, Vol.78, No.4, pp.575-600. April 2008.  
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9369-5>
- [8] Kolodinsky R. M., Brown, M. G., Ferris, G. R. Published by Armonk, NY: M. E. Sharpe. Embracing workplace spirituality and managing organizational politics: Servant leadership and political skill for volatile times. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*: 2003. pp.164-80.
- [9] Dent, E. B., Higgins, M. E., Wharff, D. M. "Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions". *The leadership quarterly*, Vol.16, No.5, pp.625-653. October 2005.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.002>
- [10] Fry, L. W. "Toward a theory of spiritual leadership". *The Leadership Quarterly*, Vol.14, No.6, pp.693-727. December 2003.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- [11] Fry, L. W. "Introduction to The Leadership Quarterly special issue: Toward a paradigm of spiritual leadership". *The Leadership Quarterly*, Vol.16, No.5, pp.619-622. November 2005.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.001>
- [12] Hicks, D. A. "Spiritual and religious diversity in the workplace: Implication for leadership". *The Leadership Quarterly*, Vol.13, No.4, pp.379-396. August 2002.  
DOI: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00124-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00124-8)
- [13] King, J. E., Crowther, M. R. "The measurement of religiosity and spirituality: Examples and issues from psychology". *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, No.1, pp.83-101. February 2004.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/09534810410511314>
- [14] Quatro, S. A. "New age or age old: Classical management theory and traditional organized religion as underpinnings of the contemporary organizational spirituality movement". *Human Resource Development Review*, Vol.3, No.3, pp.228-248. July 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/1534484304267830>
- [15] G. C. Yu, J. H. Seo, J. I. Kim. "Conceptual Definitions and Model of Workplace Spirituality". *Korean Journal of Management*, Vol.18, No.4, pp.153-199. December 2010.

[16] M. S. Kim, *The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Effectiveness : Focusing on the antecedent variables's investigation of the workplace spirituality and the modification & development of the workplace spirituality scales*, Master's thesis, Sungkyunkwan University of Psychology, Seoul, Korea, pp.6-11, 2015.

[17] Byrne, C. J., Morton, D. M., Dahling, J. J. "Spirituality, religion, and emotional labor in the workplace". *Journal of management, spirituality & religion*, Vol.8, No.4, pp.299-315. December 2011.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.630169>

[18] S. J. Lee, Lovelace, K. J., Manz, C. C. "Serving with spirit: An integrative model of workplace spirituality within service organizations". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol.11, No.1, pp.45-64. January 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/14766086.2013.801023>

[19] Duchon, D., Plowman, D. A. "Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance". *The leadership quarterly*, Vol.16, No.5, pp.807-833. October 2005.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>

[20] Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D. & Sá, A. B. "Primary health care services: Workplace spirituality and organizational performance". *Journal of Organizational Change Management*. Vol.27, No.1, pp.59-82. February 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2012-0186>

[21] J. H. Moon, S. H. Yoon. "Factors Influencing Resilience in Long-term Care Hospital Nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.5, pp.373-383. December 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.5.373>

[22] K. J. Ko, S. K. Lee. "Influence of Resilience and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.4, pp.362-372. September 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.4.362>

[23] J. M. Lim, J. K. Kim. "The Influence of Nursing Workplace Spirituality and Resilience of Hospital Nurses on Professional Quality of Life". *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.20, No.2, pp.487-498. January 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.02.487>

[24] J. S. Song, S. Y. Huh. "Moderating Effects of Self-Efficacy and Social Support on the Relationship between Resilience and Burnout: Focusing on Nurses' Experiences". *Health and Social Welfare Review*, Vol.38, No.4, pp.544-570. 2018.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2018.38.4.544>

[25] Y. D. Kim, A study on the relationships among ethical decision making, workplace spirituality, and organizational performance, Doctorial thesis, School of Business Administration, KonKuk University. Seoul, Korea, pp.198-206, 2012.

[26] Reivich, K., & Shattee, A. "The resilience and job satisfaction". Unpublished doctoral dissertation. The University of North Carolina, Chapehill, NC, U.S.A. 2003.

김 주 나(Joo-Na Kim)

[정회원]



- 2012년 3월 ~ 2014년 9월 : 연세대학교 보건환경대학원 졸업 (보건학 석사)
- 2015년 3월 ~ 2021년 9월 : 연세대학교 대학원 보건행정학과 졸업 (보건학 박사)

<관심분야>

의료경영, 조직인력관리

조 수 민(Soo-Min Jo)

[정회원]



- 2007년 9월 ~ 2010년 2월 2월 : 경희대학교 경영대학원 졸업 (의료경영 석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 대학원 보건행정학과 (박사 과정)

<관심분야>

의료경영, 의료정보관리

서 영 준(Young-Joon Seo)

[정회원]



- 1981년 3월 ~ 1983년 2월 : 서울대학교 보건대학원 졸업 (보건학 석사)
- 1988년 9월 ~ 1992년 12월 : 미국 아이오와 대학교 보건대학원 졸업 (의료경영 및 정책학 박사)
- 2000년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 보건행정학과 교수

<관심분야>

의료경영, 노인보건