

# 간호사의 일터영성과 조직시민행동이 간호업무성과에 미치는 영향

노경민<sup>1</sup> · 유명숙<sup>2</sup>

대구가톨릭대학교병원<sup>1</sup>, 대구가톨릭대학교 간호학과<sup>2</sup>

## Effects of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior on Nursing Performance

Noh, Gyeong Min<sup>1</sup> · Yoo, Myung Sook<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Daegu Catholic University Medical Center

<sup>2</sup>College of Nursing, Catholic University of Daegu

**Purpose:** The purpose of this study was to examine the effects of workplace spirituality and organizational citizenship behavior on nurses' performance of nursing. **Methods:** This study was done over a 6 month period, with 395 nurses participants from 5 different general hospitals with 400 beds in 4 regions of Korea. Data were gathered using self-reported questionnaires from July 23 to August 21, 2015. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one way ANOVA, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analyses with IBM SPSS 21.0 program. **Results:** Nursing performance showed positive correlations with workplace spirituality and organizational citizenship behavior. The significant predictors of the nursing performance by nurses were a master's degree or higher ( $\beta=.26$ ), civic virtue ( $\beta=.19$ ), courtesy ( $\beta=.12$ ), 40 years of age or older ( $\beta=.09$ ), a sense of empathy ( $\beta=.07$ ), and a bachelor's degree in nursing ( $\beta=.06$ ). These variables explained 39.2% of the variance in nursing performance by nurses. **Conclusion:** Based on the outcomes of this study, there is a need to develop intervention programs that can inspire nurse to show spontaneous organizational citizenship behavior, and enhance their workplace spirituality. Related variables including academic credentials should also be taken into account.

**Key Words:** Nurses, Workplace, Spirituality, Employee performance appraisal

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호부서는 병원 내 보건의료 인력의 약 50%를 차지하는 최대 규모의 조직으로서 의료소비자와의 최접점에서 간호업무

를 수행하는 간호사의 역할과 영향력은 의료서비스의 질과 밀접한 관련을 가지며, 양질의 간호서비스의 제공은 간호조직을 포함한 병원 조직의 질과 병원의 생산성을 제고하는 중요한 역할을 한다[1]. 특히 최근 국내 혹은 국제 의료기관 인증제와 관련하여 의료서비스에 대한 국민의 관심이 증가되면서[2] 간호서비스의 질 향상 및 간호업무성과는 간호조직의 주요 과제로

**주요어:** 간호사, 일터, 영성, 간호업무성과

**Corresponding author:** Yoo, Myung Sook

Department of Nursing, Catholic University of Daegu, 33 Duryugongwon-ro, 17-gil, Nam-gu, Daegu 42472, Korea.

Tel: +82-53-650-4824, Fax: +82-53-650-4392, E-mail: sryoo7@cu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 노경민의 석사 학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Catholic University of Daegu.

**Received:** Feb 6, 2016 | **Revised:** Mar 19, 2016 | **Accepted:** Apr 20, 2016

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

자리매김하고 있다.

현재까지 간호업무성과와 관련이 있는 변수로는 수간호사의 리더십, 셀프리더십, 팔로워십, 간호사의 직무만족도와 조직몰입 수준, 임파워먼트와 자존감, 유머감각과 간호역량, 동기부여 및 직무 스트레스 등이 보고되고 있다[3,4]. 따라서 간호업무성과에 영향을 미치는 보다 다양한 측면의 요인을 탐색하고 확인하는 연구가 활성화될 필요가 있다.

조직 내에서 조직구성원의 기술적 성장과 성과를 중시하는 성과주의에 대한 회의가 제기됨에 따라 현대사회에서는 외적인 성취와 성장보다는 인간의 내면적 세계에 대한 관심이 증가되고 삶의 본질적인 의미 찾기와 행복한 삶을 영위하고자 하는 요구가 늘어나고 있다[5]. 전인적인 삶이 중시되는 시대의 요구에 발맞추어 최근에는 조직구성원의 질적 성장을 통하여 조직의 유효성을 증진하고, 전문인으로서의 직업적 위상을 드높이는 관리에 대한 관심이 증대되고 있다[5,6].

조직구성원의 질적 성장과 관련된 변인 중 일터영성은 일과 조직이라는 환경 속에서 삶의 의미와 목적을 찾고 더 나은 존재적 가치를 실현하고자 하는 인간 본연의 심리적 의식상태로 정의할 수 있다[7]. 조직을 관리하는 과정에서 일터영성은 직장이라는 사회적 영역을 넘어 조직구성원의 내적 가치 체계와 사회적 차원의 심리적 속성뿐만 아니라 조직의 유효성에 이르기까지 조직의 전반적인 요소에 직·간접적인 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다[7]. 일과 조직에서 행복을 느끼고 통합적인 자아를 완성함으로써 조직의 유효성에 영향을 미치는 일터영성이 대두됨에 따라 최근 경영학과 심리학, 유아교육학 분야에서 일터영성에 대한 개념을 정립하고 조직에 적용하고 있다[8]. 최근 간호학에서도 일터영성이 정신건강과 스트레스 대처에 긍정적인 영향을 미치고, 조직몰입을 매개로 조직시민행동과의 관련성과 함께 조직차원에서의 영향이 보고되고 있으며, 국내에서 간호일터영성척도가 개발됨으로써 향후 간호조직에서의 활용이 기대된다[9,10].

조직시민행동은 조직구성원이 원활한 조직기능을 위하여 규정된 업무 이상의 행위를 능동적으로 수행하여 조직의 효율성 증진에 기여하는 것을 의미한다[11]. 간호사의 시민행동은 리더십과 관련이 있으며[11], 생산성 증대와 근무환경 개선의 효과를 가져 오기 때문에 조직성과와 직접적인 관계가 있는 것으로 보고되고 있다[12]. 그러나 Jeon과 Koh [13]의 연구에서는 조직시민행동과 조직성과 간에 직접적인 영향관계는 없는 것으로 나타나 간호직무의 분업화와 전문화, 업무흐름의 상호의존성을 특성으로 하는 간호조직에서 조직시민행동이 간호업무성과에 미치는 영향을 명확하게 규명하는 것은 조직적 차

원에서 의의가 있을 것이다.

이에 본 연구는 간호사의 간호업무성과 정도를 파악하고, 일터영성과 조직시민행동이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하여 바람직한 조직문화를 형성하고 간호조직의 성과를 향상시키기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사의 일터영성과 조직시민행동이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악함으로써 간호조직의 인적자원 관리와 조직의 유효성 증진을 위한 중재 개발에 기초자료를 제공하기 위함이며, 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 간호사의 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과의 정도를 파악한다.
- 간호사의 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 영향요인을 파악한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과 간의 상관관계를 파악하고 간호업무성과에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상은 1개 특별시, 2개 광역시, 1개 지역도시에 위치한 400병상 이상의 5개 종합병원에서 6개월 이상 재직 중인 간호사 395명을 대상으로 하였다. 본 연구 수행에 필요한 대상자의 수는 G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위한 효과크기 .10, 검정력 95%, 유의수준 .05, 관련변인의 수를 13개로 설정하였을 때 최소 277명이 요구되었다.

### 3. 연구도구

본 연구의 측정도구는 이메일을 통하여 원 도구 개발자로부터

터 사용 승인을 받았다.

### 1) 일터영성

일터영성은 일과 조직이라는 환경 속에서 개인이 삶의 의미와 목적을 찾고, 더 나은 존재적 가치를 실현하고자 하는 인간의 본연적·심리적 의식 상태를 말한다[7]. Roh [7]가 개발한 일터영성 척도를 본 연구에 적합하게 수정하여 사용하였다. 본 도구는 총 23문항으로서 각 하위영역은 자신에 대한 내면의식(5문항), 일에 대한 소명의식(5문항), 타인에 대한 공감의식(5문항), 조직에 대한 공동체 의식(4문항), 자신을 넘어서는 초월의식(4문항)으로 구성되어 있으며, '전혀 아니다'(1점)에서 '매우 그렇다'(7점)까지의 Likert 7점 척도로, 점수가 높을수록 일터영성이 높음을 의미한다. Roh [7]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .91이며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .90이었다.

### 2) 조직시민행동

조직시민행동은 조직의 공식적인 보상체계와 관련은 없지만 조직의 효과적인 기능을 총체적으로 증진하기 위하여 조직구성원이 자발적으로 행하는 자유재량행동을 말한다[14]. Podsakoff 등[15]이 개발하고 Kim[16]이 변안한 도구를 Chang[17]이 수정한 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로서 각 하위영역은 양심적 행동(3문항), 정당한 행동(3문항), 참여적 행동(3문항), 예의바른 행동(3문항), 이타주의 행동(3문항)으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 조직시민행동이 높음을 의미한다. Chang[17]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .89이며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .90이었다.

### 3) 간호업무성과

간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말한다[18]. Van de ven 등[19]이 개발한 업무성과 측정 중 개인성과 구성요소에 기초하여 Ko 등[20]이 개발한 간호업무성과 도구를 Ko 등[21]이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 19문항으로서 각 하위영역은 간호업무 수행능력(7문항), 간호업무 수행태도(4문항), 간호업무 수준향상(3문항), 간호과정 적용(5문항)으로 구성되어 있으며, '매우 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(4점)까지의 Likert 4점 척도로, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. Ko 등[21]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .88이며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .93이었다.

## 4. 자료수집

본 연구수행에 앞서 D대학교 생명윤리위원회의 승인을 받았다(CUIRB-2015-0008). 연구대상 병원의 부서 책임자에게 협조를 구한 후 해당기관의 근무 경력 6개월 이상의 간호사를 대상으로 편의 추출하였다. 연구대상자에게 연구의 목적과 내용, 소요시간, 참여의 자발성, 익명성과 정보의 비밀유지, 연구에 참여함으로써 얻을 수 있는 이점과 문제점, 연구에 참여하기를 원하지 않을 경우에 언제든지 그만둘 수 있는 점, 동의 철회 시에도 어떠한 불이익이 없다는 점을 설명하였고, 연구참여에 동의를 하는 경우에 서면동의를 받았다.

자료수집은 2015년 7월 23일부터 8월 21일까지 서면으로 동의한 자에 한하여 자가 보고식 설문지를 이용하였으며, 설문지 측정에 소요된 시간은 총 15분 정도이었다. 편의표본추출의 한계점인 모집단의 대표성이 낮음을 보완하고 탈락률을 고려하여 표본 수를 크게 하였다. 총 400부의 설문지가 배부되었으며 응답이 불완전하거나 누락된 5부를 제외한 총 395부(회수율 98.7%)를 분석 자료로 사용하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균 및 표준편차를 산출하였고, 대상자의 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test를 실시하였다. 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 Stepwise multiple regression analysis를 실시하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도

본 연구대상자의 일반적 특성 및 그에 따른 간호업무성과 정도는 Table 1과 같다. 대상자는 평균 32.5세로서 20대가 196명(49.6%)으로 가장 많았다. 미혼이 240명(60.8%), 종교 없음이 141명(35.7%), 간호학사 출신이 189명(47.8%), 교대근무자가 292명(73.9%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 304명

(77.0%), 일반병동 근무자가 211명(53.4%)으로 가장 많았다. 평균 10년 4개월의 근무경력을 가지고 있었으며, 3~5년차가 96명(24.3%), 상급종합병원 재직이 218명(55.2%), 현재 이직 의도가 없음이 251명(63.5%)로 가장 많았다.

일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 근무형태, 직위, 임상경력, 이직의도에 따라 유의한 차이를 보였다. 20대 간호사보다는 30대 간호사가, 30대 간호사보다는 40대 간호사가( $F=48.14, p<.001$ ), 미혼에 비해 기혼이( $t=-5.75, p<.001$ ), 종교 없음에 비해 천주교가( $F=3.48, p<.05$ ), 석사 이상에서( $F=38.99, p<.001$ ) 간호업무성과가 높았다. 교대근무에 비해 고정근무가( $t=-5.49, p<.001$ ), 직위에서

는 주간호사, 책임간호사, 일반간호사 순으로( $F=63.69, p<.001$ ). 임상경력 1~2년과 3~5년에 비해 6~9년이, 6~9년에 비해 10~19년이, 10~19년에 비해 20년 이상이( $F=21.80, p<.001$ ), 이직 의도 있음에 비해 없음이( $t=-4.27, p<.001$ ) 간호업무성과가 높았다(Table 1).

## 2. 대상자의 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과 정도

대상자의 일터영성 정도는 7점 만점에 평균 평점  $4.67 \pm 0.85$  점이었으며, 하위 영역별로는 조직에 대한 공동체 의식  $5.12 \pm$

**Table 1.** Differences of Nursing Performance according to General Characteristics of Subjects (N=395)

Characteristics	Categories	n (%)	M $\pm$ SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Male	4 (1.0)	3.26 $\pm$ 0.49	0.93	
	Female	391 (99.0)	3.10 $\pm$ 0.34	(.349)	
Age (year)	21~29 <sup>a</sup>	196 (49.6)	2.98 $\pm$ 0.26	48.14	a < b < c
	30~39 <sup>b</sup>	108 (27.4)	3.10 $\pm$ 0.31	(< .001)	
	$\geq 40^c$	91 (23.0)	3.36 $\pm$ 0.37		
Marital status	Unmarried	240 (60.8)	3.02 $\pm$ 0.28	-5.75	
	Married	155 (39.2)	3.23 $\pm$ 0.38	(< .001)	
Religion	Protestant <sup>a</sup>	46 (11.6)	3.13 $\pm$ 0.33	3.48	b > d
	Catholic <sup>b</sup>	113 (28.6)	3.17 $\pm$ 0.35	(.016)	
	Buddhism <sup>c</sup>	95 (24.1)	3.10 $\pm$ 0.37		
	None <sup>d</sup>	141 (35.7)	3.04 $\pm$ 0.29		
Educational level	College <sup>a</sup>	109 (27.6)	2.95 $\pm$ 0.24	38.99	a, b, c < d
	University <sup>b</sup>	189 (47.8)	3.07 $\pm$ 0.30	(< .001)	
	RN-BSN <sup>*c</sup>	24 (6.1)	3.04 $\pm$ 0.30		
	$\geq$ Master <sup>d</sup>	73 (18.5)	3.43 $\pm$ 0.36		
Working type	Shift	292 (73.9)	3.04 $\pm$ 0.30	-5.48	
	Fixed	103 (26.1)	3.27 $\pm$ 0.39	(< .001)	
Position	Staff nurse <sup>a</sup>	304 (77.0)	3.01 $\pm$ 0.27	63.69	a < b < c
	Charge nurse <sup>b</sup>	48 (12.2)	3.32 $\pm$ 0.37	(< .001)	
	Head nurse <sup>c</sup>	43 (10.8)	3.49 $\pm$ 0.36		
Working department	General ward	211 (53.4)	3.08 $\pm$ 0.34	0.71	
	Special ward*	138 (34.9)	3.11 $\pm$ 0.33	(.492)	
	OPD or others <sup>†</sup>	46 (11.7)	3.14 $\pm$ 0.35		
Career (year)	1~ $\leq$ 2 <sup>a</sup>	77 (19.5)	2.95 $\pm$ 0.31	21.80	a, b < c < d < e
	3~ $\leq$ 5 <sup>b</sup>	96 (24.3)	2.99 $\pm$ 0.25	(< .001)	
	6~ $\leq$ 9 <sup>c</sup>	66 (16.7)	3.07 $\pm$ 0.21		
	10~ $\leq$ 19 <sup>d</sup>	91 (23.0)	3.19 $\pm$ 0.36		
	$\geq$ 20 <sup>e</sup>	65 (16.5)	3.36 $\pm$ 0.38		
Type of hospital	General hospital	177 (44.8)	3.12 $\pm$ 0.37	1.17	
	Tertiary hospital	218 (55.2)	3.08 $\pm$ 0.31	(.240)	
Turnover intention	Yes	144 (36.5)	3.01 $\pm$ 0.31	-4.27	
	No	251 (63.5)	3.15 $\pm$ 0.34	(< .001)	

\*Operation room, intensive care unit, emergency room, delivery room, nursery room, artificial kidney room, central supply room; <sup>†</sup>OPD=Out patient department; RN-BSN=Registered nurse-bachelor of science in nursing.



0.97점, 타인에 대한 공감의식  $4.94 \pm 0.84$ 점, 일에 대한 소명의식  $4.54 \pm 1.10$ 점, 자신을 넘어서는 초월의식  $4.51 \pm 1.17$ 점, 자신에 대한 내면의식  $4.22 \pm 1.18$ 점 순이었다.

조직시민행동 정도는 5점 만점에 평균 평점  $3.41 \pm 0.48$ 점이었으며, 하위 영역별로는 예의바른 행동  $3.77 \pm 0.53$ 점, 이타주의 행동  $3.76 \pm 0.54$ 점, 양심적 행동  $3.35 \pm 0.63$ 점, 참여적 행동  $3.21 \pm 0.69$ 점, 정당한 행동  $2.98 \pm 0.71$ 점 순이었다.

간호업무성과 정도는 4점 만점에 평균 평점  $3.10 \pm 0.34$ 점이었으며, 하위 영역별로는 간호업무 수행능력  $3.12 \pm 0.35$ 점, 간호과정 적용  $3.11 \pm 0.40$ 점, 간호업무 수행태도  $3.10 \pm 0.43$ 점, 간호업무 수준향상  $3.08 \pm 0.43$ 점 순이었다(Table 2).

### 3. 대상자의 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과 간의 관계

대상자의 간호업무성과와 일터영성의 하위영역인 자신에 대한 내면의식( $r=.29, p<.001$ ), 일에 대한 소명의식( $r=.39, p<.001$ ), 타인에 대한 공감의식( $r=.47, p<.001$ ), 조직에 대한 공동체 의식( $r=.41, p<.001$ ), 자신을 넘어서는 초월의식( $r=.41, p<.001$ )이 유의한 양의 상관관계를 보였다.

간호업무성과와 조직시민행동의 하위영역인 양심적 행동( $r=.39, p<.001$ ), 정당한 행동( $r=.32, p<.001$ ), 참여적 행동( $r=.51, p<.001$ ), 예의바른 행동( $r=.45, p<.001$ ), 이타주의 행동( $r=.40, p<.001$ )이 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table 3).

### 4. 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 먼저, 일반적 특성에서 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 근무형태, 직위, 경력, 이직의도, 그리고 유의한 상관관계를 보인 일터영성과 조직시민행동의 하위영역을 투입하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 공차(tolerance)는 .53~.78로 기준인 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.28~1.85로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 오차의 자기상관(독립성)을 검정한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.86으로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 잔차분석 결과 표준화된 잔차의 범위가 -2.43~4.05로 2에 가까워 있어 등분산성을 만족하였고, 정규성 확인과 모형의 적합성도 만족하였다( $F=43.38, p<.001$ ). 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 석사 이상의 학력( $\beta=.26$ ), 참여적 행동( $\beta=.19$ ), 예의바른 행동( $\beta=.12$ ), 40대 이상의 연령( $\beta=.09$ ), 타인에 대한 공감의식( $\beta=.19$ ), 최종학력이 간호학사인 경우( $\beta=.09$ )로 나타났으며, 이들 변수는 간호업무성과를 39.2% 설명하였다(Table 4).

## 논 의

본 연구는 간호사의 간호업무성과, 일터영성과 조직시민

**Table 2.** The Degrees of Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior, and Nursing Performance of Subjects ( $N=395$ )

Variables	M $\pm$ SD	Minimum value	Maximum value	Possible range
Workplace spirituality	4.67 $\pm$ 0.85	1.84	7.00	1.84~7.00
A sense of inner life	4.22 $\pm$ 1.18	1.00	7.00	1.00~7.00
A sense of calling	4.54 $\pm$ 1.10	1.00	7.00	1.00~7.00
A sense of empathy	4.94 $\pm$ 0.84	2.00	7.00	2.00~7.00
A sense of community	5.12 $\pm$ 0.97	1.00	7.00	1.00~7.00
A sense of transcendence	4.51 $\pm$ 1.17	1.00	7.00	1.00~7.00
Organizational citizenship behavior	3.41 $\pm$ 0.48	1.93	5.00	1.93~5.00
Conscientiousness	3.35 $\pm$ 0.63	1.00	5.00	1.00~5.00
Sportsmanship	2.98 $\pm$ 0.71	1.00	5.00	1.00~5.00
Civic virtue	3.21 $\pm$ 0.69	1.00	5.00	1.00~5.00
Courtesy	3.77 $\pm$ 0.53	2.33	5.00	2.33~5.00
Altruism	3.76 $\pm$ 0.54	2.00	5.00	2.00~5.00
Nursing performance	3.10 $\pm$ 0.34	2.12	4.00	2.12~4.00
Competency	3.12 $\pm$ 0.35	2.14	4.00	2.14~4.00
Attitude	3.10 $\pm$ 0.43	2.00	4.00	2.00~4.00
Willingness to improve	3.08 $\pm$ 0.43	1.67	4.00	1.67~4.00
Application of nursing process	3.11 $\pm$ 0.40	2.00	4.00	2.00~4.00

**Table 3.** Correlations among Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior, and Nursing Performance of Subjects (N=395)

Variables	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r
X1	1										
X2	.29*	1									
X3	.39*	.60*	1								
X4	.47*	.47*	.66*	1							
X5	.41*	.37*	.63*	.63*	1						
X6	.41*	.45*	.68*	.58*	.60*	1					
X7	.39*	.38*	.45*	.44*	.29*	.42*	1				
X8	.32*	.39*	.51*	.40*	.28*	.48*	.51*	1			
X9	.51*	.42*	.57*	.52*	.46*	.58*	.49*	.59*	1		
X10	.45*	.34*	.46*	.54*	.49*	.45*	.44*	.36*	.54*	1	
X11	.40*	.32*	.47*	.61*	.53*	.49*	.48*	.38*	.45*	.66*	1

\* $p < .001$ ; X1=Nursing performance; X2=A sense of inner life; X3=A sense of calling; X4=A sense of empathy; X5=A sense of community; X6=A sense of transcendence; X7=Conscientiousness; X8=Sportsmanship; X9=Civic virtue; X10=Courtesy; X11=Altruism.

**Table 4.** Influencing Factors on Nursing Performance of Subjects (N=395)

Predictors	B	SE	$\beta$	t	p
Educational level* d3	.23	.04	.26	3.62	< .001
Civic virtue	.09	.02	.19	5.09	< .001
Courtesy	.08	.03	.12	2.50	.013
Age (year) <sup>†</sup> d2	.07	.03	.09	1.98	.048
A sense of empathy	.07	.02	.19	3.62	< .001
Educational level* d1	.06	.03	.09	2.08	.037

Adj.  $R^2$ =.392,  $F$ =43.38,  $p < .001$

\*Dummy variables (College=0, University=d1, RN-BSN=d2,  $\geq$  Master=d3); <sup>†</sup> Dummy variable (21~29=0, 30~39=d1,  $\geq$  40=d2).

행동 정도를 파악하고, 간호업무성과에 미치는 영향요인을 분석함으로써 바람직한 조직문화를 형성하고 간호조직의 업무성과 향상을 위한 중재개발의 기초자료를 마련하고자 시도되었다.

본 연구에서 간호사의 간호업무성과 정도는 4점 만점에 평균 평점  $3.10 \pm 0.34$ 점으로, 동일한 도구를 사용한 선행연구에서 제시된  $2.90 \pm 0.27$ 점[21]보다 상대적으로 높은 수준이었다. 간호업무성과와 밀접한 관련이 있는 간호활동이 병원과 간호단위의 규모와 특성, 목표 등과 같은 조직적 특성에 따라 변할 수 있다는 선행연구에[22] 비추어 볼 때 본 연구는 3개 상급종합병원과 2개 종합병원의 간호사이고 Ko와 Park [21]의 연구에서는 일개 종합병원의 간호사가 대상이었으므로 이로 인한

차이로 생각되나 추후 반복연구를 통하여 명확하게 규명할 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 일터영성 정도는 7점 만점에 평균 평점  $4.67 \pm 0.85$ 점으로 동일한 도구를 이용한 글로벌 기업의 사무직 종사자의 일터영성을 측정한 Roh[7]의 연구결과인  $4.87 \pm 0.71$ 점 보다 낮은 수준을 보였다. 이는 인간으로서의 존재와 의미에 대한 원칙과 진실을 탐구하는 사회과학에서의 영성보다[5] 종교학적 관점에서의 영성으로 일터영성을 인지하여 그 의미가 명확하게 전달이 되지 않아[9] 점수가 낮게 측정된 것으로 사료된다. 일터영성이 종교와 구별되어 직장에서의 소통, 긍정, 신뢰, 몰입 및 배려 등의 감정을 나타냄으로써 공동체 의식을 갖게 하고, 개인에게 일의 의미에 대한 근본적인 답

과 창의성을 일깨워준다고 알려지면서 기업의 인적자원관리 차원에서 주목을 받기 시작하였다[9]. 간호사의 일터영성은 삶에 대한 의미, 감사, 조화 등 정신건강의 긍정적 지표로 사용되었는데[23] 선행연구에서 사용된 일터영성 측정도구가 간호사를 위해 개발된 것이 아니므로 추후 연구에서 간호사에게 적합한 도구를 사용하여 보다 명확하게 일터영성에 대하여 규명함으로써 간호직무에 대한 의미 발견에 도움을 줄 수 있으리라 기대한다.

본 연구에서 간호사의 조직시민행동은 5점 만점에 평균 평점  $3.41 \pm 0.48$ 으로 중간 점수 이상을 보였다. 이는 임상간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Kim 등[24]의 연구결과와 문항 수에서 약간의 차이가 있지만 유사한 내용의 측정도구를 사용한 Ko[25], Jeon과 Koh[13]의 연구결과에서의 평균 평점과 유사한 수준을 나타냈다. 이는 본 연구에서 임상경력 5년을 초과하는 대상자의 비율이 과반수를 차지함으로써 재직 연수가 오래될수록 조직 내 행사 및 회의에 적극적으로 참여하고 조직의 지침을 숙지하는 등의 행동이 저 연차에 비하여 상대적으로 높아지면서 조직시민행동이 증가될 수 있다는 Ko [25]의 연구결과를 지지하였다. 또한 본 연구에서 조직시민행동의 하위영역 중 가장 높은 점수를 보인 요인은 예의바른 행동, 가장 낮은 점수를 보인 요인은 정당한 행동으로 나타났다. 이는 예의바른 행동과 이타적 행동을 하나의 요인으로 묶어 배려로 재명명한 Kim 등[24]의 연구결과와 일치하였는데 간호사들은 실무현장에서 환자와 보호자 및 타 보건의료인과의 관계 속에서 예의바른 행동을 높게 인식한 결과로 생각되며, 앞으로 간호사들의 정당한 행동을 향상시킬 수 있는 방안도 고려해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 간호업무성과에 영향을 미치는 사회·심리학적 변인에서 일터영성의 하위영역은 타인에 대한 공감의식, 조직시민행동의 하위영역은 참여적 행동, 예의바른 행동으로 나타났으며, 인구사회학적 특성은 석사 이상의 학력, 40대 이상의 연령, 최종학력이 간호학사인 경우로, 이들 변수는 간호업무성과를 39.2%를 설명하였다.

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 사회·심리학적 변인 중에서 첫째, 일터영성의 하위영역에서는 타인에 대한 공감의식이 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 타인에 대한 공감의식은 Suk[9]의 연구에서 직장 동료들과의 유대감을 형성하여 간호의 목적과 의미를 공유하며 동료의 고통에 공감하고 배려함을 의미하는 ‘동료와의 연결’ 요인과 일맥상통한다. 그러나 일터영성의 하위영역과 간호업무성과 간의 연

구결과를 보고한 선행연구가 부족하여 구체적인 비교는 어렵다. 그럼에도 불구하고 큰 틀에서 보면 일터영성이 조직효과성과 관련이 있는 주요변수로서 Roh[7]의 연구결과를 지지하며, 일터에서 확립된 개인적 차원의 영성은 자신의 내면을 자각하여 궁극적인 삶의 의미와 신념, 가치관을 확립하는 데 도움을 준다. 또한 공과 사의 균형을 추구하려고 노력할 뿐만 아니라 자신의 행동을 정직하게 표현하고 타인을 존중하며 용기 있는 행동을 취하게 한다[5,26]. 더불어 일터에서 보이는 직업적 차원의 영성은 자신의 일에 대한 의미를 찾고 일에 대한 사명감을 가지며, 조직의 구성원과 함께 공동체 의식을 함양하여 공동의 목표를 달성할 수 있도록 돕는다[26]. 특히 대상자의 건강회복과 증진을 위한 소명의식으로 한 개인의 삶 전체와 상호작용을 하는 간호사에게[9] 개인적인 삶에서의 영성과 더불어 직업적 삶에서의 영성과 소명의식은 무엇보다 중요하므로 이를 강화하기 위한 다면적인 노력이 요구된다. 조직과 조직구성원의 역할을 강화하고 활성화하는데 핵심이 되는 일터영성을 간호조직에 접목하는 것은 조직과 조직구성원의 지속적인 성장과 발전은 물론 바람직한 조직의 문화를 형성해나가는데 도움이 될 것이다. 더불어 대상자의 회복을 위하여 노력하는 간호사가 간호의 참된 의미를 발견하고 일과 조직 내에서 통합된 자아를 형성하고 영성이 있는 간호사로 성장하는데 기여할 것으로 생각된다[9]. 이처럼 조직의 유효성뿐만 아니라 통합적인 사고방식과 삶의 추구에 지대한 영향을 미치는 일터영성을 강화하기 위하여[7] 조직적 차원에서 일터영성을 강화할 수 있는 프로그램을 개발하고 적용하는 것이 필요하다.

둘째, 조직시민행동의 하위영역에서는 참여적 행동이 간호사의 간호업무성과를 설명하는 데 있어 가장 영향력이 높고, 그 다음이 예의바른 행동으로 나타났다. 조직시민행동의 하위영역과 간호업무성과 간의 연구결과를 보고한 선행연구가 부족하여 구체적인 비교는 어렵다. 그러나 임상간호사의 자발적인 참여와 헌신을 이끌어내는 조직시민행동이 조직의 성과에 유의한 영향을 미치고[11, 27], 타인을 존중하는 조직구성원이 조직시민행동을 더 잘한다는 연구결과[10]와 맥락을 같이 하며, 사회·심리적 요소인 조직시민행동이 간호업무성과와 밀접한 관련이 있다는 것을 의미한다. 조직구성원의 성장과 조직의 발전을 위한 다각적인 노력인 조직시민행동이 유발되기 위해서는 조직의 목표와 가치를 조직구성원이 명확하게 인지하고 공유하는 조직적 차원의 노력이 요구된다는 선행연구의 결과를 토대로[27] 간호조직에서 조직시민행동 의식을 고취하기 위해서 조직의 미션과 비전을 명확하게 인식하고 공유하고 조직구성원 간에 상호 존중하는 분위기 형성과 공동체의 일원으로서

참여의식을 강화할 수 있는 연수 프로그램의 운영이 요구된다.

본 연구에서 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 인구사회학적 특성은 석사 학위 이상의 학력과 간호사의 최종학력이 간호학사인 경우와 40대 이상의 연령군에서 간호업무성과의 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 간호사의 근무경력, 연령 및 교육수준이 높을수록 간호업무성과가 높다고 가장 빈번하게 확인된 선행연구의 결과[4, 28]를 지지하면서 학위취득 과정 내에서의 다양한 학습 경험이 전문적인 지식과 기술의 습득에 영향을 미친 것으로 보이며 학습과정에서 접한 새로운 지식을 간호실무현장에 능동적으로 적용하는 과정을 통하여 간호업무성과의 수준이 향상된 것으로 사료된다. 또한 40대 이상의 연령군에서 간호업무성과가 높게 나타난 것은 임상현장에서의 풍부한 실무경험과 간호지식을 바탕으로 업무에 대한 능숙함과 전문성이 확보되고[28,29], 통상적으로 연령이 높아지면서 간호단위의 관리자라는 직위를 갖게 되는 경우가 많게 되며, 그에 따른 역할과 책임감이 가중되어 간호업무성과의 수준이 높아진 것으로 사료된다.

본 연구의 결과를 토대로 간호업무성과를 증진하기 위해서는 간호사 스스로가 학업 성취와 학력신장에 대한 동기가 유발될 수 있도록 조직적인 차원에서 간호사의 학력신장을 꾀할 수 있는 환경을 조성하고 지속적인 학업이 가능하도록 다양한 교육의 기회를 제공하며 학업을 병행하는 간호사에 대한 제도적인 배려가 요구된다. 또한 효과적인 간호조직을 구축하고 조직의 업무성과를 극대화하기 위해서는 간호사의 체계적인 경력개발 시스템을 구축하여 조직적 차원에서의 지원이 지속될 필요가 있다고 본다.

## 결 론

본 연구는 간호사를 대상으로 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과 정도를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인들을 규명하였다. 그 결과 간호사의 일터영성, 조직시민행동 및 간호업무성과 정도는 모두 중간 점수 이상으로 나타났으며, 이들 변수 간에는 순상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 간호업무성과의 영향요인은 석사 이상의 학력, 참여적 행동, 예의바른 행동, 40세 이상의 연령, 타인에 대한 공감의식, 최종학력이 간호학사인 순으로 나타났다. 본 연구에서 확인된 간호업무성과에 영향을 미치는 간호사의 일터영성과 조직시민행동을 향상시키기 위한 프로그램의 개발 및 효과를 검증하는 연구를 제언한다. 둘째, 간호업무성과에 영향을 미치는 보다 다양한 요인을 포함하여 지속적인 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.391>
- Yang NY, Choi JS. Relationships of nurses' perception, nursing performance, job stress, and burnout in relation to the joint commission international hospital accreditation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):1-9. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.1>
- Lee AS, Yoon CK, Park JK. Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012; 21(3):283-289. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>
- Cho SM, Lee EJ. Integrative literature review of nursing performance in Korea. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*. 2015; 26(2):441-453. <http://dx.doi.org/10.7465/jkdi.2015.26.2.441>
- Lee KH, Lim JS, Jung HY, Sim EJ. Discriminant analysis of the WSSECT on early childhood teachers' happiness and job satisfaction. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*; 2015; 27(2): 399-413. <http://dx.doi.org/10.13000/jfmse.2015.27.2.399>
- Yom YH, Noh SM, Kim KH. Clinical nurses' experience of positive organizational culture. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014; 20(5): 469-480. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.469>
- Roh SC. The impact of workplace spirituality on organizational effectiveness [dissertation]. Seoul: Sungkyunkwan University; 2013.
- Yang JH, Kim JI. The effect of workplace spirituality on organizational citizenship behavior: The moderating effect of LMX (Leader-Member Exchange). *Yonsei Business Review*. 2015;52(1):115-143.
- Suk JW. Development of measuring instrument for nursing workplace spirituality [dissertation]. Seoul: Sahmyook University; 2015.
- Kazempour F, Mohd Amin S. The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment. *Journal of Nursing Management*. 2012;20: 1039-1048. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12025>
- Song BR, Seomun GA. The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses-with focus on authentic leadership and organizational justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):237-246. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.237>
- Lee SH. The relationship between the personal and job charac-



- teristics on organizational citizenship behaviors in clinical nurses. Korean Academy of Nursing Administration. 2006;12(2): 295-304.
13. Jeon KD, Koh MS. 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. 2014;20(4): 446-454. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.446>
14. Organ DW. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington: Lexington Books; 1988.
15. Podsakoff PM, MacKenzie SB. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. Human Performance, 1997; 10(2):133-151. [http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_5](http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_5)
16. Kim HC. The empirical study on the effects of communication satisfaction, group cohesiveness, and job satisfaction on organizational citizenship behavior [master's thesis]. Seoul: Sungkyunkwan University; 1999.
17. Chang KW. A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors for nurses. [doctoral dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2010.
18. Yoon AJ. A study on organizational characteristics and efficiency on work performance [dissertation]. Daegu: Daegu University; 1996.
19. Van de Ven, Andrew H, Ferry DL. Measuring and assessing organizations. Newyork: John Wiley & Sons; 1980.
20. Ko YK, Lee TW, Lim JY. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing. 2007;37(3):286-294.
21. Ko YK, Park BH. The relationship of the nursing work environment and nursing outcome among it's nurses and content analysis of nurses' workload. Korean Journal of Hospital Management. 2014;19(1):54-67.
22. Bae KO. The influence of transformational leadership of nursing unit manager on job satisfaction and job performance of staff nurses [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2007.
23. Koenig HG. Concern about measuring spirituality in research. The Journal of Nervous and Mental Disease. 2008;196(5):349-355. <http://dx.doi.org/10.1097/nmd.0b013e31816ff796>
24. Kim JM, Park HJ, Lee SH. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior among nurses in general hospitals. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2012;18(3):412-423.
25. Ko YK. Identification of factors related to hospital nurses' organizational citizenship behavior using a multilevel analysis. Journal of Korean Academy of Nursing. 2008;28(2):287-297. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2008.38.2.287>
26. Lim JS, Sim EJ, Lee KH. Development of workplace spirituality scale for early childhood teacher. Journal of Fisheries and Marine Sciences Education. 2014;26(4):717-735. <http://dx.doi.org/10.13000/jfmse.2014.26.4.717>
27. Jeon KD. Structural equation model of clinical nurses' professional self-conception, job embeddedness, organizational citizenship behavior and organizational performance [dissertation]. Seoul: Sahmyook University; 2015.
28. Lee HS, Yom YH. Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital Nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2015;21(4):375-385. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.375>
29. Min S, Jeong YJ, Kim HS, Ha SY, Ha YJ, Kim EA. The moderating effect of self-leadership in relationship between self-image and work performance of nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2009;15(3):355-364.