

간호사의 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과

송은정¹ · 김미정¹ · 고명숙²

삼육대학교 일반대학원¹, 삼육대학교 간호학과²

Moderating Effects of Career Commitment in the Relationship between Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviors of the Clinical Nurses

Song, Eun Jeong¹ · Kim, Mi Jeong¹ · Koh, Myung Suk²

¹Graduate School, Sahmyook University

²Department of Nursing, Sahmyook University

Purpose: The purpose of the study was to investigate the effect of work engagement (WE) on organizational citizenship behaviors (OCB) and ability to control career commitment (CC) in the relationship between work engagement and OCB. **Methods:** Data were collected using structured self-report questionnaires from 205 nurses currently working at three national hospitals. Data were analyzed using descriptive statistics, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficient, and hierarchical multiple regression analysis using the SPSS 21.0 program. **Results:** Mean scores for each variable were: WE 3.77 (on a 7-point scale), OCB 3.41 (on a 5-point scale), and CC 3.05 (on a 5-point scale). As a result, comparison showed that all research variables were higher with age, OCB was higher with total clinical career, and CC was higher with higher education level. Total clinical career, WE and CC had a significant effect on OCB, and CC had a moderate effect on work engagement and OCB. These variables had a total explanatory power of 38% for OCB. **Conclusion:** The nurses' WE had a positive effect on OCB, and the CC showed a moderating effect on the relationship between WE and OCB. Therefore, we suggest that CC is an important factor in improving nurses' OCB.

Key Words: Work engagement; Career commitment; Organizational citizen behaviors

서 론

1. 연구의 필요성

병원은 특수한 목적을 지닌 집단으로서 각기 특수한 여러 전문 인력들이 함께 일하는 노동 집약적인 성격을 갖고 있어 효율적 인적자원관리로 경쟁력을 확보해야 한다. 오늘날 특히 의료

기관인증평가로 의료서비스의 질에 대한 관심이 높아지고 있는 가운데 간호사는 환자에게 직접적인 의료서비스를 제공하며 병원의 과업이나 문제해결을 위해 다양한 직종과 상호작용해야 하므로 의료서비스 질 향상에 중요한 역할을 한다[1]. 이에 따라 간호조직에서는 다른 직종과의 긴밀한 협력을 보여줌과 동시에 능동적인 태도로 직무를 수행하고자 하는 조직시민행동을 요구하고 있다.

주요어: 직무열의, 경력몰입, 조직시민행동

Corresponding author: Kim, Mi Jeong

Department of Nursing, Sahmyook University, 815 Hwarang-ro, Nowon-gu, Seoul 01795, Korea.
Tel: +82-2-3399-1586, Fax: +82-2-3399-1594, E-mail: sabin22@hanmail.net

Received: Nov 19, 2018 | **Revised:** Mar 13, 2019 | **Accepted:** Mar 21, 2019

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.

조직시민행동이란, 구성원들이 규정된 역할 이외의 행동도 충실히 수행하는 자발적 공헌 행동이므로[1] 조직시민행동의 특성을 향상시킬 수 있는 환경을 유도한다면 구성원들 간에 다음 근무자를 배려하는 행동, 동료들 기꺼이 도와주고 정보를 공유하고, 협동하는 행동[2]이 나타남으로 인하여 조직유효성이 촉진 될 것이다[3]. 선행연구에 의하면 조직시민행동에 영향을 미치는 변수에는 직무열의[2], 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족[4], 조직몰입, 경력몰입[5]등이 있는데 이중 직무열의는 조직구성원이 열정적으로 도전의식을 갖고 집중하여 업무를 수행할 때 행복함을 느끼고 몰입하는 정도로[2] 이것이 높은 구성원은 아침에 일어나 직장에 가고 싶은 마음이 들며 직장 에서 에너지가 넘치고 직무에 집중하여 열정적으로 업무를 수행한다[3].

또한 직무열의가 높은 구성원들은 조직 애착도가 높고 신체적, 인지적, 감정적 에너지가 충만하며 공식적 업무와 조직에 도움이 되는 업무 등 그 영역을 막론하고 적극적으로 개입하여 직무수행에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 이직의도를 낮춘 다고 하였다[3]. 따라서 직무열의란 개인적인 동기부여로 직무에 긍정적으로 임하는 것이고 조직시민행동은 개인적 또는 조직에 대한 행동의도로 평가된다[6].

연구에 의하면 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 직무열의가 조직시민행동에 유의한 영향이 있으며[7-9] 구체적으로는 직무열의가 조직시민행동을 증가시키고[10] 직무열의가 높은 사람은 조직시민행동을 하는 경향이 높아[9] 결국 직무열의와 조직시민행동은 상호보완 기능이 있어 구성원의 정서에 긍정적인 영향을 주어 결과적으로 조직과 관련된 긍정적인 결과를 창출한다고 할 수 있다. 따라서 구성원들의 조직시민행동이 살아날 때 조직은 힘을 갖게되고 역량을 키울 수 있으므로, 직무열의가 조직시민행동에 미치는 영향은 중요하다.

한편 오늘날, 개인의 직업에 대한 태도와 행동을 이해하는 중요한 개념인 경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 일하고 싶어 하는 동기와 정도로 설명된다. 경력몰입의 개인적 차원은 일생을 통해 경력을 발전시키고 개발해 나가는 과정으로 볼 수 있는데[11] 자신의 경력에 몰입하는 사람은 경력성공을 위하여 조직이 요구하는 수준 이상을 이루기 위해 자발적 노력을 하는데 그 결과, 조직시민행동에 영향을 주게 된다[5]. 따라서 조직시민행동이 자발적인 행동이라면 경력몰입 역시 자신의 직업에 대한 동기와 몰입으로 개인이 설정한 내적 목표와 관련된 것이라고 볼 수 있다[12]. 또한 경력몰입은 조직시민행동에 정적인 영향을 미친다고 알려져 있어[5] 조직차원에서는 이직률을 낮추기 위한 요소로 경력몰입을 주목하고 있다[11]. 경력

몰입과 조직시민행동의 관계를 살펴보면 경력몰입이 조직시민행동에 긍정적인 영향이 있고[5,6,13,14]와 경력몰입이 증가 되면 직무열의가 조직시민행동에 미치는 영향의 크기가 증가하는 매개효과가 있음을 파악할 수 있었다[15].

이상의 연구결과에 따르면 구성원들은 자신의 업무를 수행하기 위해 몰두하고 깊이 몰입되면 조직의 효율성을 높이기 위해 자발적 행동을 하는 것으로 볼 수 있다. 이를 통해 주어진 직무 외에 추가적, 자발적으로 노력한 결과 결국 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있었다.

그러나 위에서 제시한 연구 개념들의 연구대상은 일반 종합병원 간호사들이 대부분이었고, 공공성을 목적으로 의료서비스를 제공하는 국립병원 간호사들은 조사대상에서 제외되는 경우가 많았다. 국립병원은 설립 목적 자체가 일반 종합병원과 조금 다르기 때문에 간호 업무에서도 차이가 있다. 특히 국립병원 간호사의 경우 일반 간호업무를 수행함과 동시에 국가적 재난과 전염병 발생 시 신속한 대처를 해야 하는[16] 특수 업무까지 부여되고 있어 국립병원 간호사들의 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입의 관계가 일반 종합병원 간호사와 유사한지 여부를 구체적으로 파악해 볼 필요가 있다고 하겠다.

이에 본 연구에서는 우리나라 국립병원 간호사들의 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입간의 관계를 파악하고 기존 연구에서 검증되지 않았던 경력몰입의 조절효과를 검증하여 조직시민행동을 극대화시킬 수 있는 실무적 시사점을 제공하고자 한다. 그리고 병원의 혁신적 환경변화에 따라 간호사들에게 요구되는 조직시민행동의 개념을 명확히 하여 간호서비스의 질을 향상시키고 간호조직의 효율성을 높이는데 기여하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과를 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입의 정도를 확인한다.
- 일반적 특성에 따른 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입의 차이를 확인한다.
- 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입의 상관관계를 확인한다.
- 직무열의, 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과를 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 3개 도시에 소재한 300병상 이상 국립종합병원에 재직 중인 간호사를 대상으로 실시하였다. 총 210명을 대상으로 설문조사를 실시 한 후 205부를 회수 하였고, 이중 불성실한 응답 자료 2부를 제외한 203명에 대한 자료를 최종 분석하였다. 적정 표본의 수를 산정하기 위해 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하였으며, 다중회귀분석을 실시하며, 유의수준 α 는 .05, 검정력 95%, 효과크기 .15 로 설정하였을 때 적정수는 166명이었다. 이에 20%의 탈락률을 고려하여 199명으로서 충족되었다.

3. 연구도구

1) 직무열의

본 연구에서 직무열의는 Schaufeli와 Bakker [3]가 개발한 The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 도구를 Oh 등[10]이 번역한 도구로 사용하였다. 총 17개 문항이며 하위영역은 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 7점 리커트 척도이었다. 개발당시 Cronbach's α 값은 .93이며 본 연구의 Cronbach's α 값은 .94였다.

2) 조직시민행동

본 연구에서 조직시민행동은 Podsakoff 등[17]이 개발하고 Sohn 등[5]이 번역한 도구를 사용하였다. 총 24개 문항이며 5개 하위영역은 양심적 행동 5문항, 이타주의 행동 5문항, 예의 바른 행동 5문항, 정당한 행동 4문항, 참여적 행동 5문항으로 각 문항은 5점 리커트 척도로 구성되었다. Sohn 등[6]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .87이고 본 연구의 Cronbach's α 값은 .84였다.

3) 경력몰입

본 연구는 Blau [11]가 개발하고 Moon [18]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 8문항이며 2개 하위영역은 경력몰입

7문항, 경력개발몰입 1문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 구성되었다. Moon [18]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .88이고 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .75였다.

4. 자료수집 및 연구윤리

본 연구는 S대학교 생명윤리심의위원회의 승인(2-7001793-AB-N-012018085HR)을 받아 진행하였으며 2016년 7월 1일부터 7월 15일까지 서울, 대전, 대구에 소재한 300병상 이상 3개의 국립종합병원에서 자료수집을 실시하였다. 대상 의료기관의 간호부장에게 연구에 대한 목적과 진행방법을 설명하고 자료수집에 대한 동의를 받은 후 지침에 따라 자료수집을 수행하였다. 연구대상자에게 연구의 목적과 내용을 작성한 연구 안내문을 제공했고, 연구참여에 자발적으로 동의 및 철회가 가능하며 응답 내용과 개인정보의 비밀이 보장된다는 동의서를 받은 후 진행하였다.

설문지는 근무부서의 간호 관리자가 배부 후 회수했고, 무기명으로 응답한 설문지는 봉투에 밀봉하여 제출하도록 하였다. 설문지는 210명의 간호사에게 배부되었고, 210부 모두 회수되었으며, 이중 불충분한 응답 7부를 제외한 총 203부가 최종 분석 자료로 사용되었다. 설문 응답에 대한 감사의 표시로 대상자에게 소정의 선물을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 일반적 특성, 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입은 서술 통계로 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차를 구하였다.
- 일반적 특성에 따른 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, 사후 검정은 Scheffé test로 하였다.
- 대상자의 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 구하였다.
- 직무열의와 조직시민행동과의 관계에서 경력몰입의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical multiple regression analysis)을 사용하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성 중 평균 연령은 31.3세이었다. 결혼 형태는 미혼이 67%(136명)로 가장 많았으며 학력은 학사학위가 63.5%(129명)로 가장 많았고 총 임상경력은 평균 7.6년이었다. 근무 부서는 외과계 38.9%(79명), 내과계 49.8%(101명), 외래 11.3%(23명) 순이었다.

2. 대상자의 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입의 정도

직무열의는 3.77점이며 하위요인 중 활력 3.33점, 몰두 4.10점, 헌신 3.91점이었다. 조직시민행동은 3.41점이며 하위요인 중 양심적 행동 3.41점, 정당한 행동 2.40점, 참여적 행동 3.22점, 예의바른 행동 3.85점, 이타적 행동 3.82점이었다. 경력몰입은 3.05점이었으며 하위요인 중 경력몰입 3.08점, 경력개발

몰입 2.82점이었다(Table 1).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무열의, 조직시민 행동, 경력몰입 간의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무열의의 차이는 연령($F=23.60, p<.001$), 교육($t=-2.14, p=.031$), 총 임상경력은($F=7.76, p<.001$), 결혼 여부($t=-4.32, p<.001$), 근무 부서($F=3.17, p=.044$)에 따라 유의한 차이가 있었다.

조직시민행동은 연령($F=19.72, p<.001$), 총 임상경력($F=10.96, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었고, 경력몰입은 연령($F=3.27, p=.040$), 교육($t=-2.06, p=.040$), 결혼 여부($t=-.38, p=.003$)에 따라 유의한 차이가 있었다(Table 2).

Table 1. Means of Research Variables

(N=203)

Variables	M±SD	Skewness	Kurtosis
Work engagement	3.77±0.93		
Vigor	3.33±0.99	0.36	0.16
Absorption	4.10±1.07	-0.15	0.12
Dedication	3.91±0.99	-0.06	0.21
Organizational citizenship behaviors	3.41±0.34		
Conscientious	3.73±0.50	0.33	-0.11
Sportsmanship	2.40±0.57	0.51	1.67
Civic virtue	3.22±0.64	0.46	0.44
Courtesy	3.85±0.56	-0.23	-0.27
Altruism	3.82±0.55	-0.02	0.40
Career commitment	3.05±0.36		
Career commitment	3.08±0.36	-0.62	2.72
Career development commitment	2.82±0.82	-0.03	-0.32

Table 2. Differences in Work Engagement, Organizational Citizenship Behaviors and Career Commitment according to General Characteristics (N=203)

Variables	Categories	Work Engagement		OCB		Career Commitment	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	20~29 ^a	3.55±0.82	23.60	3.36±0.33	19.72	3.02±0.38	3.27
	30~39 ^b	3.77±0.86	(<.001)	3.35±0.27	(<.001)	3.02±0.33	(.040)
	≥ 40 ^c	4.85±0.88	a, b < c	3.80±0.37	a, b < c	3.22±0.31	a < c
Education	Diploma	3.59±0.89	-2.14	3.35±0.31	-1.82	2.98±0.36	-2.06
	Bachelor	3.88±0.94	(.031)	3.44±0.36	(.061)	3.09±0.36	(.040)
Total career (year)	≤ 3 ^a	3.69±0.88	7.76	3.34±0.31	10.96	3.07±0.43	1.63
	4~6 ^b	3.59±0.69	(<.001)	3.34±0.34	(<.001)	3.01±0.35	(.182)
	7~10 ^c	3.58±0.93	a, b, c < d	3.35±0.26	a, b, c < d	2.98±0.32	
	> 10 ^d	4.35±1.04		3.66±0.38		3.13±0.33	
Marital status	Unmarried	3.58±0.85	-4.32	3.36±0.32	-3.13	3.04±0.37	-.38
	Married	4.16±0.97	(<.001)	3.52±0.36	(.692)	3.06±0.34	(.003)
Work department	Surgical unit ^a	3.66±0.86	3.17	3.36±0.35	1.61	3.00±0.33	1.19
	Medical unit ^b	3.76±0.95	(.044)	3.43±0.33	(.186)	3.08±0.39	(.306)
	OPD ^c	4.21±0.99	a < c	3.50±0.41		3.09±0.34	

OCB=Organizational citizenship behaviors.

4. 대상자의 직무열의, 조직시민행동, 경력몰입의 상관관계

조직시민행동은 직무열의($r=.55, p<.001$), 경력몰입($r=.33, p<.001$)과 유의한 상관관계가 있었다(Table 3).

5. 직무열의와 경력몰입이 조직시민행동에 미치는 영향

직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하기 전 다중공선성을 검정한 결과, Durbin-Watson은 1.918로 오차의 자기상관은 없었다. 공차한계는 0.64~0.91로 모두 0.1 이상이었고 모든 변수에서 분산팽창계수(VIF)값은 1.09~1.55로 10보다 크지 않아 모든 변수는 다중공선성의 문제가 없었다. 잔차에 대한 분석결과 오차항의 정규성 및 등분산성과 모형의 선형성이 확인되었다.

Model 1에서 직무열의, 경력몰입이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무열의($\beta=.43, p<.001$), 총임상경력($\beta=.25, p<.001$)이 높을수록 조직시민행동이 높아지는 것으로 나타났고 R^2 는 36%였다(Table 4).

Table 3. Correlations among Work Engagement, Career Commitment and Organizational Citizenship Behaviors ($N=203$)

Variables	Work engagement	Career commitment
	r	r
Work engagement		
Career commitment	.48*	
Organizational citizenship behaviors	.55*	.34*

* $p<.01$.

6. 직무열의가 조직시민행동에 영향에서 경력몰입의 조절효과

Model 2에서 직무열의, 경력몰입, 조직시민행동과 직무열의×경력몰입(상호작용항)을 투입했을 때 직무열의($\beta=.42, p<.001$), 총임상경력($\beta=.23, p<.001$), 경력몰입($\beta=.14, p=.035$), 직무열의와 경력몰입의 상호작용($\beta=.12, p=.043$)이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 R^2 는 38%로 Model 1보다 2% 증가하는 것으로 나타나 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입에 의해 조절효과가 있음($F=23.59, p<.001$)을 알 수 있었다. 따라서 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입이 높을수록 직무열의가 조직시민행동에 미치는 영향은 증가하여 조직시민행동이 크게 증폭되는 것으로 나타났다(Table 4)(Figure 1).

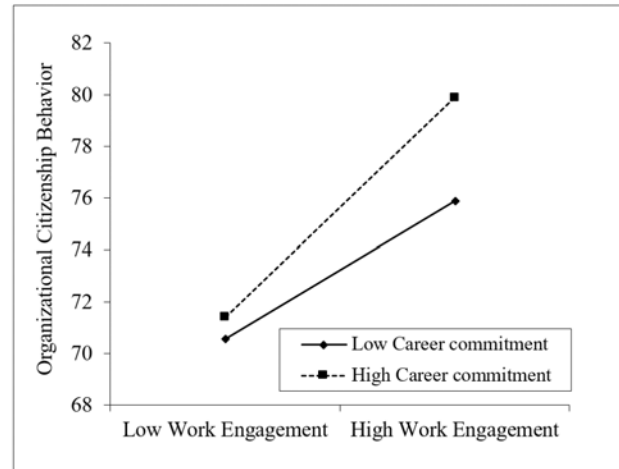


Figure 1. Moderating effect of career commitment between work engagement and organizational citizenship behaviors.

Table 4. Moderating Effect of Career Commitment between Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviors ($N=203$)

Variables	Model 1			Model 2			VIF
	β	t	p	β	t	p	
Marital status	-.04	-0.63	.532	-.05	-0.74	.461	1.45
Total clinical career	.25	3.49	<.001	.23	3.35	<.001	1.54
WE	.43	6.03	<.001	.42	5.94	<.001	1.55
CC	.11	1.67	0.96	.14	2.13	.035	1.40
WE×CC				.12	2.04	.043	1.09
$R^2 (\Delta R^2)$.36 (.35)			.38 (.36)		
F		28.00			23.59		
p		<.001			<.001		

WE=Work engagement; CC=Career commitment.

논 의

본 연구는 직무열의가 간호사들의 조직시민행동에 미치는 영향을 확인하고 이 관계에서 조절변인으로서 경력몰입이 어떻게 기능하는지 살펴보기 위해 실시되었으며 그 결과를 논의하면 다음과 같다.

먼저 연구 변수들의 평균을 살펴본 결과, 본 연구의 직무열의는 3.77점으로 이는 서울 및 경기 지역 종합병원의 간호사 3.17점[19], 대학병원의 2.94점[20]보다 높았으나 지방 종합병원 평균 4.29점[21]보다 낮았다. 차이가 있는 요인을 파악하고자 각 연구의 대상자를 살펴보았을 때 본 연구대상자의 근무부서는 일반병동과 외래였는데 반하여 Moon 등의 연구[21]에서는 노인요양병원에 근무하는 간호사가 대다수이었으며 Ko 등의 연구[19]는 전체 연구대상자 239명 중 중환자실, 응급실 간호사 37%, Heo와 Lee [20]는 155명의 대상자 중 응급실 간호사 43.2%를 차지하여 연구대상자의 근무부서 특성에 차이가 있었다. 이 모든 것은 근무부서별 직무의 특성에 따라 직무열의에 영향을 미친다는 연구결과[22]와 업무가 정신, 신체적인 스트레스가 많으면 직무열의를 감소시킨다는 연구결과[23]를 고려할 때 환자의 중증도와 이에 따른 업무부담 등의 직, 간접적인 영향으로 직무열의에 영향이 있었을 것으로 예측할 수 있다. 그리고 Moon 등의 연구[21]에서 연구대상자 대부분이 노인요양병원 간호사로서 환자의 중증도가 낮아 직무열의의 점수가 높게 나타났을 것이라고 유추했던 것으로 보아 중환자실, 응급실 등의 특수부서 간호사를 대상으로 직무열의의 정도를 파악해 보는 것이 필요하다고 하겠다.

국립병원 간호사의 조직시민행동은 평균 3.41점으로 이는 종합병원 간호사의 3.40점[24]과 비슷하였으나 선행연구의 3.59점[25], 3.72점[19], 3.66점[26]보다는 낮았다. 간호사의 조직시민행동 연구를 폭넓게 살펴본 결과 대부분 3.37~3.66점의 분포를 보여 연구시점에 따른 큰 차이를 보이지 않았으며 4점 이상의 결과를 찾아보기 어려웠다. 따라서 국립병원과 일반종합병원 간호사의 조직시민행동이 크게 변화를 보이지 않는 원인을 찾고 이를 향상시키기 위한 전문적이고 체계적인 노력이 필요하다고 하겠다.

경력몰입은 평균 3.05점으로 나타났는데 이는 종합병원의 3.08점[27]과 비슷한 수준이었던 것에 비해 중소병원 2.78점[28]보다 높았다. 경력에 몰입하는 간호사가 많다는 것은 자신의 직무를 성공적으로 수행하여 경력목표를 달성하는 것에 가치를 두는 간호사가 많고 전문직으로서 강한 자부심을 갖는다는 것을 의미하며 일반종합병원과 국립병원 간호사의 경력몰

입은 비슷한 수준임을 알 수 있었다. 따라서 간호조직은 간호사들의 경력개발욕구를 충족시킬 수 있는 방안을 제안하고 방향을 명확히 설정할 필요가 있다. 또한 상사는 경력과 관련된 주기적인 상담 등을 통해 이들을 지지하여 도움을 주어 경력몰입의 증대를 위해 힘쓸 수 있도록 해야 할 것으로 보인다.

일반적 특성에 따른 연구변수간의 차이를 의미 있는 것을 중심으로 살펴보았을 때 직무열의의 경우 기혼이며 연령이 많고 교육수준과 총임상경력이 많을수록 유의미하게 높았다. 이 결과는 나이가 많을수록 직무열의가 높았다는 연구[21]와 동일하였는데 연령이 많아질수록 임상 경력이 많아지고 직위가 안정되면 그동안 경험을 통하여 자발적인 업무수행과 문제의 해결이 가능하기 때문인 것을 생각된다.

조직시민행동의 경우 국립병원 간호사의 연령과 총임상경력이 많을수록 높았다. 이는 32세 이상이면서 대학원 이상의 학력 및 9년 이상 경력을 가진 간호사의 조직시민행동이 높았다는 연구의 결과[4]와 유사하였다. 이는 경력간호사들이 점차 숙련된 업무활동을 통해 자신의 직무에 애착을 갖고 간호업무를 수행에 긍정적인 가치를 부여하기 때문으로 생각한다. 조직시민행동은 단순히 구성원들에게 주어진 직무수행 이상의 행동으로 조직의 효과적인 운영에 공헌하게 되는 것이라고 보기 때문에 간호조직에서는 경력간호사를 유지할 수 있는 전략을 마련해야 할 것이다.

한편 국립병원 간호사의 경력몰입은 기혼이며 연령이 많고, 교육수준이 높을수록 유의하게 높아 의미가 있었다. 이는 기혼이며 경력기간이 긴 경우 경력몰입이 높았다는 연구[11]와 기혼이며 학력은 대학원 이상, 총근속년수가 길수록 경력몰입이 높은 것으로 나타난 연구[27]와 같았다. 경력몰입은 개인이 주체가 되어 경력목표를 설정하고 경력을 개발하고자하기 때문에 이와 같이 개인의 능동적인 접근과 함께 조직의 효과적인 경력관리 로드맵 제시는 중요하다고 하겠다.

결과적으로 차이검정을 통해 국립병원 간호사가 연령이 많을수록 모든 연구변수가 높아지는 경향을 보였으며 이에 더하여 조직시민행동은 임상경력이 높을수록, 경력몰입은 교육수준이 높을수록 높게 나타나 간호조직에서는 계속교육을 장려하는 한편 이들을 위한 경력개발 프로그램을 만들어 이들의 경력몰입을 유도하는 것이 조직의 분위기를 긍정적으로 변화시키는 데 의미가 있을 것으로 판단된다.

직무열의, 조직시민행동의 영향 관계를 분석한 결과, 먼저 Model 1에서 총 임상경력과 직무열의는 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고 이때 설명력은 36%였다. 이는 직무열의가 조직시민행동에 정의 영향을 미친다는 연구[7-10]를 지지하는

결과였고 직무열의가 높은 구성원은 조직의 성과에 기여하기 위해 역할 외 활동에 적극 참여한다는 주장을 입증하는 결과 [29]이기도 하다. 그러므로 직무열의가 높아진 간호사는 간호 조직에 대해 강한 소속감을 갖고 직무와 간호수행과정에서 동료와 환자에게 헌신하게 될 가능성이 높아지게 된다.

마지막으로 경력몰입의 조절효과를 파악하기 위한 Model 2에서 경력몰입과 직무열의가 조직시민행동에 유의한 영향을 미치며 이때 경력몰입이 조절효과가 있었으며 설명력은 38%였다. 이는 경력몰입이 조직시민행동에 영향을 미친다는 연구 [5,6,13,14]와 동일하며 특히 경력몰입 정도에 따른 조직시민행동의 경우 경력몰입의 정도가 높아질수록 직무열의가 조직시민행동에 미치는 영향을 증가하고 이에 조직시민행동을 더욱 증폭시키는 효과를 갖는 것으로 보였다. 따라서 국립병원 간호사의 경력몰입을 강화시켜주는 것은 결과적으로 조직시민행동의 큰 향상을 유도하게 되는 것이므로 경력몰입을 고무시킬 수 있는 프로그램, 지원체계 등이 중요할 것으로 생각된다.

결론

본 연구는 간호사의 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과를 규명함으로써 간호조직의 효율적 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었으며 결론은 다음과 같다.

직무열의와 임상경력은 조직시민행동에 영향을 미치며 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과가 있음이 확인되어 향후 반복 연구를 통해 이를 강화시킬 수 있는 방안을 파악해야 되는 변수임을 시사하였다.

본 연구의 제한점으로는 연구대상을 국립병원의 간호사들을 대상으로 한정하였기 때문에 연구결과를 병원조직 전체에 일반화하는 것은 무리가 있다. 따라서 후속 연구에서는 조사대상을 일반병원으로 확대하여 연구가 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 간호조직은 간호사의 직무열의를 높이는 방법을 강구함으로써 조직시민행동을 높일 수 있으며, 또한 조직시민행동을 더 높이기 위한 방법으로 경력몰입을 고취시킬 것을 제언한다.

REFERENCES

1. Ko YK. Identification of factors related to hospital nurses' organizational citizenship behavior using a multilevel analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(2):287-297.
2. Park JH. Factors affecting the organizational citizenship behaviors of administrative hospital staff members. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(12):539-547. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.12.539>
3. Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1):71-92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
4. Park JH, Yun EK, Han SS. Factors influencing nurses' organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(4):499-507. <https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.4.499>
5. Sohn KT, Kim JM. The causal relationship among job performance, support for career development, organizational commitment, career commitment and organizational citizenship behavior of employee in large corporations. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*. 2015;47(3):139-174.
6. Williams LJ, Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*. 1991;17(3):601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
7. Chae SS. The effect of job demand - Resources on work engagement and organizational citizenship behavior: A research based on the job demands - resources model. *Journal of Hospitality and Tourism Studies*. 2016;18(5):94-116
8. Lee JE, Choi BC. Influences of psychological ownership, job engagement, organizational commitment, organizational citizenship behavior. *Korean Journal of Tourism Research*. 2017;32(8):111-129.
9. Park NW. The antecedents of job engagement and its effects on organizational citizenship behaviors. *Korean Business Education Review*. 2011;26(5):543-573.
10. Oh AR, Park KK. A study on the positive psychological capital and job engagement and employees' job behavior. In: KASBA, editor. 2014 Integration Korea Business Management Association Conference. Seoul: Korean Academic Society of Business Administration; 2014. p. 1311-1344.
11. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 1985;58(4):277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
12. Kang JS, Ryu KH. The determinants of social workers' career commitment and the effects of career commitment on job attitude. *Korean Journal of Social Welfare*. 2007;59(3):201-227.
13. Özdem G. The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers. *Journal of Global strategic management*. 2012;12:47-64.

14. Somers MJ, Birnbaum D. Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*. 1998;19(6):621-634. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(1998110\)19:6<621::Aid-job853>3.0.Co;2-b](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(1998110)19:6<621::Aid-job853>3.0.Co;2-b)
15. Lim MS, Park YH. The influence of informal learning on organizational citizenship behavior in small and medium-sized enterprises: Mediating effect of career commitment. *Journal of Corporate Education and Talent Research*. 2018;20(1):1-33.
16. Ministry for Health and Welfare (KR). Public health and medical services act. Act No. 15440, June 14, 2018.
17. Podsakoff NP, Whiting SW, Podsakoff PM, Blume BD. Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2009;94(1):122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
18. Moon IO. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(2):180-189. <https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.2.180>
19. Ko MS, Lee HZ, Koh MS. Effects of nurses' social capital and job engagement on nursing performance: Focused on the mediating effects of organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(1):42-51. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.1.42>
20. Heo CG, Lee EK. The moderating role of leader-member exchange in the relationships between customer orientation and job engagement in nurses. *Korean Journal of Health Communication*. 2016;11(1):9-16.
21. Moon IO, Park SK, Jung JM. Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(4):525-535. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.525>
22. Park MS. The factors that affect work engagement and work burnout for nurses [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2010.
23. Lawrence LA. Work engagement, moral distress, education level, and critical reflective practice in intensive care nurses. *Nursing Forum*. 2011;46(4):256-268. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2011.00237.x>
24. Kim JO, Kim SY. Person-organization value congruence between authentic leadership of head nurses and organizational citizenship behavior in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(5):515-523. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.5.515>
25. Joo YS, Han SS. The effects of leader's emotional intelligence and nurse's own emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2013;19(2):194-202. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.2.194>
26. 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. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.237>
27. Kim MS. The effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(4):458-466.
28. Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.155>
29. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011;64(1):89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>