

간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향과 팀내 친밀감 및 조직웰빙의 관계

이순남^{ID} · 구소연^{ID}

안동과학대학교 간호학과

Relation of Gratitude Disposition, Organizational Intimacy and Organizational Well-being on Comprehensive Nursing Service Units of Nurses

Lee, Soon Neum · Gu, So Yeon

Department of Nursing, Andong Science College

Purpose: The aim of this study was to identify the relationship between gratitude disposition, organizational intimacy, and organizational well-being among nurses on comprehensive nursing service units. **Methods:** This study was a descriptive correlation study. Participants were 150 nurses working in comprehensive nursing service units. Data were analyzed using SPSS 21.0 program. **Results:** Gratitude disposition correlated positively with organizational intimacy ($r=.53, p<.001$) and organizational well-being ($r=.59, p<.001$). Gratitude disposition and organizational intimacy were factors affecting organizational well-being. **Conclusion:** The results of this study suggest organizational well-being can be increased by enhancing gratitude disposition and organizational intimacy. Further study is needed to develop and test for application, a gratitude and organizational intimacy promotion program for nurses on comprehensive nursing service units.

Key Words: Gratitude; Organization; Intimacy; Well-being; Nursing

서 론

1. 연구의 필요성

간호·간병통합서비스는 보호자 없는 병원, 즉 간호사와 간호보호조 인력이 한 팀이 되어 환자를 돌봐주는 서비스로, 간병인이나 가족 대신 간호사가 중심이 되어 간호서비스를 제공하는 것을 의미한다. 2013년 7월 포괄간호서비스 시범사업이 시행

되었고, 2016년 4월부터 간호·간병통합서비스로 명칭이 변경되었다[1]. 간호·간병통합서비스 도입으로 병원감염 예방을 통해 쾌적한 병실 환경이 조성되고, 간병비용 절감, 보호자의 심리적, 경제적 부담 감소 등으로 환자의 간호만족도가 높다[2]. 그리고, 일반 병동에 비해 환자 안전사고가 적고 낙상과 욕창이 감소하여 간호업무성과 향상에도 긍정적 영향을 주고 있어[3], 지속적으로 간호·간병통합서비스에 대한 수요가 증가하고 있는 상태이다[1]. 간호·간병통합서비스의 핵심적 역할

주요어: 감사, 조직, 친밀감, 웰빙, 간호

Corresponding author: Gu, So Yeon

Department of Nursing, Andong Science College, 189 Suseongil, Seohu-myun, Andong 36616, Korea.

Tel: +82-54-851-3737, Fax: +82-2-6280-9050, E-mail: starsoyeon@hanmail.net

- 이 논문은 2018년 간호행정학회 소모임 연구 활동사업의 지원을 받아 연구되었음.

- This study was supported Korean Academy of Nursing Administration fund in 2018.

Received: Dec 20, 2018 | **Revised:** Jan 29, 2019 | **Accepted:** Feb 11, 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.

을 하는 간호사 측면에서는[3], 환자에 대한 관심이 증가하고 가족과 같은 세심한 간호가 가능하다는 긍정적 측면이 있으나[4], 보호자와 간병인이 없는 관계로 직접 간호제공의 범위 증가로, 일반병동 간호사에 비해 직무 스트레스와 이직의도가 높은 것으로 나타났다[5]. 간호·간병통합서비스의 지속적 발전을 위해서는 핵심 인력인 간호사가 업무에 대한 만족감과 함께 간호조직에서 행복을 느끼는 것이 매우 중요하며, 최근 조직관리 분야에서 중요하게 제기, 논의 되고 있는 조직웰빙 개념을 통해 지속적인 발전 가능성을 발견할 수 있을 것으로 사료된다.

조직웰빙이란 조직 구성원이 조직 내에서 구조적인 환경에 대한 만족과 신체적, 정서적, 사회적, 영적측면에서 안녕상태의 유지를 의미한다. 직장에서의 삶의 질은 개인의 삶의 질에 영향을 미친다[6]. 조직에서의 행복을 의미하는 조직웰빙은 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 변수로 나타나[7], 향후 간호조직에서 중요성이 증가할 할 개념으로 사료된다. 조직웰빙은 개인적, 조직적 차원의 요인에 의해 영향을 받게 되며[7], 개인적 차원에서는 감사성향과 조직적 차원 요인으로 팀내 친밀감에 대한 관심이 증가하고 있다.

개인적 차원 요인으로, 감사는 고마움을 나타내는 인사, 고맙게 여기는 마음을 의미하며[8], 어떠한 상황이나 사건을 긍정적으로 해석할 수 있는 능력으로 긍정적인 태도와 행동을 유도하는 능동적인 개념이다[9]. 감사성향이 높을수록 긍정적인 정서와 삶의 만족을 증진시킨다[10]. 또한, 간호사의 감사성향은 우울을 감소시키고 심리적 안녕감을 증진시키며[11], 직무 만족[9,12]과 조직시민행동[13] 등 직무와 관련하여 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 감사성향은 긍정적인 변화를 이끌어내는 힘으로 개인의 변화만이 아닌, 타인과 다수의 집단을 포함한 환경에 까지 영향을 줄 수 있어[14], 간호사의 감사성향의 증진은 개인과 조직적 측면에서 긍정적인 효과를 기대할 수 있다.

또한, 조직적 차원의 요인으로 친밀감이란 함께 지내는 사이가 매우 친하고 가까운 느낌으로 정의되며[7], 함께하려는 마음, 결속감, 밀접함을 의미한다[15]. 팀내 친밀감은 조직구성원의 고객지향성을 높이고 팀 업무에 대한 몰입이 증가되며[16], 자발적인 행동이 유도되어 조직시민행동이 증진되는 것으로 나타나[17], 직무에 대한 긍정적인 영향이 확인되었다. 간호사는 한정된 시간 내에 교대근무와 업무분담이 필요한 근무의 특성상 간호사의 팀내 친밀감은 매우 필요하다고 볼 수 있다. 특히, 간호·간병통합서비스 병동 운영의 특징은 적정 간호인력 확보를 통한 팀 간호체계를 기본으로 하고 있다[1,18]. 팀 간호(team nursing)는 간호전달체계의 하나로, 팀 리더와 팀원사

이 원활한 의사소통을 통한 자율적인 간호업무수행이 중요하다. 그러나, 팀원 간 효과적인 의사소통이 이루어지지 않은 경우 환자간호의 질 저하를 초래할 수 있어, 조직적 차원에서 팀내 친밀감의 향상은 환자간호의 질 향상과 간호업무성과에 기여할 것으로 판단된다.

현재까지 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 연구는 주로 일반병동 간호사와 직무내용을 비교분석하는 연구[2,5], 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 경험을 분석한 연구[4]가 진행된 상태이다. 향후 더욱 안전하고 우수한 간호간병 통합 서비스 제공을 위해서는 간호간병 통합 서비스 병동 간호사의 새로운 업무에 대한 부담감과 소진 등 직무와 관련된 부정적인 요인은 감소시키고[2], 긍정적인 측면을 강화시키는 노력이 필요하다. 이에 본 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙을 확인하여 변수들 간 관계를 규명하고 조직웰빙의 예측 요인을 확인하여, 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향과 팀내 친밀감 및 조직웰빙과의 관계를 확인하여 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하기 위함이다.

- 대상자의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙의 정도를 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙과의 차이를 확인한다.
- 대상자의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙의 상관관계를 확인한다.
- 대상자의 조직웰빙에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙과의 관계를 확인하고, 최종 조직웰빙의 예측변인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 S시에 위치한 3개 종합병원에서 간호·간

병통합서비스 병동에 3개월 이상 근무한 경력이 있고, 본 연구의 참여를 허락하고 동의서에 서명한 간호사 150명을 대상으로 하였다. 본 연구를 위한 표본수는 G*Power 3.0 통계 프로그램으로, 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15로 설정하여 필요한 표본수를 계산한 결과 123명의 표본이 필요한 것으로 나타나, 대상자의 탈락율을 고려하였을 때, 150명의 표본의 수는 적절 할 것으로 사료된다.

3. 연구도구

질문지 내용은 감사성향 6문항, 팀내 친밀감 12문항, 조직웰빙 27문항으로, 총 45문항으로 구성되어 있다.

1) 감사성향

본 연구에서 감사성향은 McCullough 등[19]이 개발하고, Kwon 등[20]이 번안한 한국판 감사 질문지인 K-GQ-6 (Korean-Gratitude Questionnaire-6)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 Likert 5점 척도 6문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 감사성향이 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Kwon 등[19]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .92였다.

2) 팀내 친밀감

본 연구에서 팀내 친밀감은 Nielsen 등[21]이 개발하고, Kim과 Lee [16]가 번안한 도구로 측정된 점수를 의미한다. 본 도구는 친밀감 형성기회 6문항, 친밀감 확대 6문항, 총 12개 문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 친밀감이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim과 Lee [16]의 연구에서는 친밀감 형성기회 Cronbach's α 는 .73이었고, 친밀감 확대 Cronbach's α 는 .79였다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .78이었고, 하위영역에서는 친밀감 형성기회 Cronbach's α 는 .76, 친밀감 확대 Cronbach's α 는 .70이었다.

3) 조직웰빙

본 연구에서 조직웰빙은 Seong [6]이 개발한 OWB (Organizational Well-Being) 도구로 측정된 점수를 의미한다. 본 도구는 8개 하위영역, 총 27문항으로 구성되어 있고, 하위영역은 조직내 인간관계 3문항, 복리후생 2문항, 직무 보람 2문항, 조직분위기 5문항, 학습기회 3문항, 조직몰입 4문항, 삶의 충일감 2문항, 삶의여유 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점

Likert척도로 점수가 높을수록 조직웰빙이 높은것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Seong [6]의 연구에서 Cronbach's α 값은 삶의 충일감 .90, 조직분위기 .89, 조직몰입 .84, 조직내 인간관계 .81, 직무보람 .80, 삶의 여유 .82, 학습기회 .80, 복리후생 .78이었다. 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .95였고, 하위영역에서는 조직내 인간관계 .68, 복리후생 .87, 직무 보람 .85, 조직분위기 .90, 학습기회 .82, 조직몰입 .90, 삶의 충일감 .80, 삶의 여유 .87로 나타났다.

4. 자료수집 및 연구의 윤리적 고려

본 연구는 S시에 위치한 H대학병원의 연구윤리위원회의 승인을 받았다(IRB No. KD 08-003-001). 본 연구의 자료수집은 2018년 9월17일부터 10월10일까지 시행되었다. 자료수집을 위해 S시에 소재한 종합병원의 간호부에 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 요청하였다. 본 연구의 목적 및 진행 과정, 연구참여로 인해 예상되는 이익 및 불이익에 대한 정보를 포함한 연구참여 동의서에 서명을 받은 후 자료수집을 하였다. 설문지를 완성한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 익명성을 보장하기 위해, 시건장치가 있는 설문지 수거함에 작성자가 직접 설문지 수거함에 넣도록 하였고, 설문지와 서면동의서는 분리하여 수거하였다. 150부 중에서 145부가 회수되었으며(회수율 96.6%), 응답이 불충분한 2부를 제외하고 최종 143부(95%)를 분석에 사용하였다. 또한, 연구자는 피험자 보호를 위한 개별 확인 장치를 하지 않았고, 문서 철회 시에도 인적 사항을 기록 하지 않았으며, 연구의 윤리성 확보를 위해 헬싱키선언을 준수하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 연구의 목적에 따라서, SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였고, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 서술통계를 이용하여 빈도와 백분율, 평균 및 표준편차를 구하여 확인 하였다.
- 대상자의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙은 평균 및 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙의 차이를 검증하기 위해 t-test와 ANOVA로 분석하고, 집단 간 차이는 Scheffé test로 사후 검증을 하였다.

- 대상자의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 조직웰빙의 영향요인은 다중회귀분석으로 영향을 미치는 요인을 확인하였다.

명(38%), 현재부서 경력은 5년 이상 10년 미만이 89명(43.4%)으로 가장 많았다. 그리고 이직경험이 있는 간호사가 107명(74.8%)이며, 근무병동은 외과계 병동이 80명(55.9%)로 다수를 차지하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 평균 나이는 33.2세이며, 여성이 136명(95.1%), 미혼이 84명(58.7%)이었다. 직무와 관련된 특성에서 직위는 일반간호사가 127명(88.8%)이었고, 총 경력은 1년 이상 5년 미만이 54

2. 대상자의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙

본 연구에서 대상자의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙은 Table 2와 같다. 감사성향의 평균은 5점 만점에 3.78 ± 0.64 점 이었고, 팀내 친밀감의 평균은 5점 만점에 3.17 ± 0.41 점으로 나타났다. 조직웰빙의 평균은 5점 만점에 3.44 ± 0.46 점이며, 하위영역은 복리후생이 3.22 ± 0.70 점으로 가장 낮았고, 조직내 인간관계가 3.79 ± 0.70 점으로 가장 높았다.

Table 1. Differences in Gratitude disposition, Organizational Intimacy, and Organizational Well-being according to General Characteristics of Participants (N=143)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Gratitude disposition		Organizational intimacy		Organizational well-being	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	≤ 25 ^a	33 (23.1)	3.67±0.53	6.08	3.14±0.33	3.93	3.26±0.34	11.36
	26~30 ^b	39 (27.3)	3.52±0.62	(.001)	3.11±0.38	(.010)	3.24±0.37	(<.001)
	31~35 ^c	14 (9.8)	3.69±0.76	a, b < d	3.20±0.47	a, b < d	3.46±0.40	a, b < c < d
	≥ 36 ^d	57 (39.9)	4.04±0.62		3.37±0.42		3.68±0.48	
		33.2±8.71						
Gender	Male	7 (4.9)	3.78±0.46	0.02	3.12±0.37	-0.70	3.32±0.40	-0.74
	Female	136 (95.1)	3.78±0.65	(.984)	3.24±0.41	(.485)	3.34±0.46	(.460)
Marital status	No	84 (58.7)	3.55±0.61	-5.36	3.16±0.36	-2.64	3.27±0.39	-5.85
	Yes	59 (41.3)	4.09±0.55	(<.001)	3.34±0.45	(.009)	3.69±0.44	(<.001)
Education	Diploma	59 (41.3)	3.72±0.73	-0.80	3.25±0.39	0.48	3.40±0.44	-0.89
	Bachelor	84 (58.7)	3.81±0.58	(.424)	3.22±0.42	(.628)	3.47±0.47	(.375)
Position	RN	127 (88.8)	3.77±0.66	-0.20	3.19±0.39	-3.18	3.42±0.46	-1.88
	> CN	16 (11.2)	3.81±0.50	(.837)	3.53±0.38	(.002)	3.65±0.42	(.061)
Clinical experience (month)	3~12 ^a	15 (10.5)	3.77±0.47	2.71	3.10±0.35	3.28	3.32±0.30	5.82
	13~60 ^b	54 (37.8)	3.77±0.63	(.047)	3.18±0.35	(.023)	3.32±0.42	(<.001)
	61~120 ^c	43 (30.1)	3.79±0.73	a, b < d	3.20±0.45		3.45±0.45	a, b < d
	≥ 121 ^d	31 (21.7)	4.03±0.57		3.23±0.41		3.72±0.50	
		82.47±72.98						
Experience in current unit (month)	3~12 ^a	16 (7.8)	3.77±0.53	0.82	3.12±0.39	4.13	3.42±0.33	2.50
	13~60 ^b	84 (41.0)	3.22±0.69	(.481)	3.23±0.37	(.008)	3.40±0.48	(.062)
	61~120 ^c	89 (43.4)	3.66±0.83		3.47±0.51		3.57±0.60	
	≥ 121 ^d	16 (7.8)	4.20±0.29		3.60±0.34		3.94±0.46	
		32.91±43.43						
Turnover experience	Yes	107 (74.8)	3.73±0.63	-1.60	3.18±0.39	-2.45	3.41±0.44	-1.52
	No	36 (25.2)	3.93±0.67	(.110)	3.37±0.42	(.015)	3.55±0.51	(.128)
Type of unit	Medical	63 (44.1)	3.75±0.62	-0.48	3.22±0.35	-0.35	3.40±0.42	-1.02
	Surgical	80 (55.9)	3.80±0.67	(.631)	3.24±0.44	(.726)	3.48±0.48	(.307)

Table 2. Descriptive Statistics, Gratitude Disposition, Organizational Intimacy, and Organizational Well-being (N=143)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum
Gratitude disposition	3.78±0.64	1.70	5.00
Organizational intimacy	3.17±0.41	2.72	5.00
Opportunity of forming	3.58±0.61	2.00	5.00
Expansion of intimacy	2.77±0.42	1.50	3.75
Organizational well-being	3.44±0.46	2.52	4.89
Interpersonal relationship in an organization	3.79±0.70	2.67	5.00
Welfare	3.22±0.70	2.00	5.00
Job fulfillment	3.46±0.63	2.00	5.00
Organizational atmosphere	3.41±0.59	2.00	4.80
Learning opportunity	3.42±0.56	2.00	5.00
Organizational commitment	3.53±0.62	2.00	5.00
Sense of abundance in life	3.48±0.61	2.00	5.00
Maintaining composure in personal life	3.31±0.59	2.00	4.83

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙의 차이

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙의 차이는 Table 1과 같다. 일반적 특성에 따른 감사성향은 연령, 결혼상태, 총 임상 경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령에서는 사후 검정 결과 나이가 35세 이상인 집단이 30세 미만 집단보다 유의하게 높았다($F=6.08, p=.001$). 결혼상태에서는 기혼인 집단이 미혼인 집단보다 유의하게 높았다($t=-5.36, p<.001$). 총 임상 경력은 사후 검정 결과 10년 이상인 집단이 5년 미만인 집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=2.71, p=.047$).

일반적 특성에 따른 팀내 친밀감은 나이, 결혼상태, 직위, 총 임상경력, 현재 부서경력, 이직경험에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령에서는 사후 검정 결과 나이가 35세 이상인 집단이 30세 미만인 집단보다 유의하게 높았고($F=3.93, p=.010$), 결혼상태에서는 기혼인 집단이 미혼인 집단보다 유의하게 높았다($t=-2.64, p=.009$). 직위에서는 책임간호사 이상인 집단이($t=-3.18, p=.002$), 총 임상 경력에서는 사후 검정 결과 10년 이상인 집단이 5년 미만인 집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=3.28, p=.023$). 또한, 이직경험이 없는 집단이 이직경험이 있는 집단보다 팀내 친밀감이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다($t=-2.45, p=.015$).

일반적 특성에 따른 조직웰빙은 나이, 결혼상태, 총 임상 경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정한 결과 35세 이상인 집단이 35세 미만인 집단보다 높았고($F=11.36, p<.001$), 결

혼 상태에서는 기혼인 집단이($t=-5.85, p<.001$), 총 임상경력에서는 사후 검정 결과 10년 이상인 집단이 5년 미만인 집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=5.82, p<.001$).

4. 대상자의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙 간 상관관계

본 연구에서 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙 간 상관관계를 확인한 결과는 Table 3과 같다. 감사성향은 팀내 친밀감($r=.53, p<.001$), 조직웰빙($r=.59, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있었고, 팀내 친밀감은 조직웰빙($r=.54, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 조직웰빙의 영향요인

본 연구에서 조직웰빙의 영향요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 한 결과는 Table 4와 같다. 감사성향, 팀내 친밀감의 하위영역인 팀내 친밀감 형성, 친밀감 확대, 그리고 대상자의 일반적 특성 중에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 나이, 결혼상태, 총 경력은 범주형 변수로서 더미변수로 전환하여 단계적 회귀분석을 시행하였다. 회귀분석의 기본적인 가정은 독립변수와 종속변수의 선형성, 오차항의 정규성과 독립성, 등분산성을 확인하는 것이다. 산점도는 독립변수와 종속변수가 선형관계에 있었고, 잔차의 정규 P-P곡선은 45도 직선을 중심으로 정규분포를 보였으며, 표준화 잔차의 산점도는 일정한 패턴없이 불규칙하게 분포되어 있는 것으로 나타났다. 그리고, 공차한계

Table 3. Correlation between Gratitude Disposition, Organizational Intimacy, and Organizational Well-being (N=143)

Variables	Gratitude disposition	Organizational intimacy	Organizational well-being
	r (p)	r (p)	r (p)
Gratitude disposition	1		
Organizational intimacy	.53 (< .001)	1	
Organizational well-being	.59 (< .001)	.54 (< .001)	1

Table 4. Predictors of Organizational Well-being (N=143)

Variables	B	SE	β	t	p
Expansion of intimacy	0.39	0.07	.36	5.20	< .001
Gratitude disposition	0.23	0.06	.32	4.47	< .001
Marital status*	-0.17	0.05	-.18	2.84	.005
	R ² =.49	Adj. R ² =.48	F=45.94	p< .001	

*Reference: No.

(tolerance)는 .73에서 .89로 0.1 이상이며, 분산팽창지수(VIF)는 1.11에서 1.36으로 10 이하로 독립변수 간의 다중공선성을 배제할 수 있었다.

본 연구에서 대상자의 조직웰빙에 영향을 미치는 회귀모형은 유의한 것으로 나타났고(F=45.94, $p < .001$), 모형의 설명력은 49%로 나타났다. 조직웰빙의 영향요인은 팀내 친밀감 확대($\beta = .36$, $p < .001$), 감사성향($\beta = .27$, $p < .001$), 결혼 상태($\beta = -.18$, $p < .001$) 순으로 나타났다.

논 의

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향 평균은 5점 만점에 3.78점으로 중간수준 이상으로 나타났다. Jun 등[11]이 일반 간호사를 대상으로 한 연구결과 7점 만점에 5.3점으로 나타나, 본 연구의 결과와 비교하면 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향이 다소 높은 수준이다. 이러한 연구결과는 근무병동과 일반적 특성에 따른 차이로 사료되어, 반복 연구를 통한 검증이 필요하다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 환자안전 관리와 일상적인 보조업무 증가 등으로 신체적, 정신적으로 스트레스와 소진을 경험하게 된다[22]. 감사는 인간이 가진 강점에 초점을 둔 개념으로 행복과 자기성장을 촉진할 수 있는 힘이 있다고 하였다[9]. 환자를 간호하는 과정에서 나타나는 다양한 상황과 어려움을 긍정적으로 해석하고, 환자입장에서 공감하는 연습하기 등 부정적인 상황에서 감사한 점을 찾아내는 방법을 임상실무에서 적용할 수 있을 것이다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 팀내 친

밀감 평균은 5점 만점에 3.17점으로 나타났다. 하위영역에서는 팀내 친밀감 형성기회는 3.58점, 친밀감 확대는 2.77점으로 나타났다. 승무원을 대상으로 한 연구에서 친밀감 형성기회는 3.61점, 친밀감 확대는 3.67점으로 나타나[23], 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 팀내 친밀감은 다른 직종에 비해 낮은 수준이다. 이는 근무환경, 조직문화, 팀을 구성하는 조직구성원의 특성에 따른 차이로 판단된다. 팀내 친밀감은 팀내 선후배 및 동료 간의 관계에서 중요한 변수이며, 직무와 관련하여 팀 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[16]. 간호간병통합서비스 병동의 효율적 서비스 제공을 위해서는 간호사와 간호 보조 인력의 팀 간호 제공이 중요하다. 간호 관리자는 팀내 친밀감을 확대할 수 있는 프로그램을 운영하여 팀에 대한 애착을 키우고, 팀워크 향상을 위한 활동을 지원해야 할 것이다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 조직웰빙 평균은 5점 만점에 3.44점으로 나타났고, 일반 병동 간호사를 대상으로 한 Park [24]의 평균 3.15점보다는 높은 수준이다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 조직웰빙이 다소 높은 수준이나, 현재 간호사를 대상으로 조직웰빙에 대한 연구가 시작되는 단계로 추후 반복연구가 필요할 것으로 사료된다. 조직웰빙의 하위영역에서는 조직 내 인간관계가 가장 높았고, 복리후생이 가장 낮은 것으로 확인되어, 일반병동 간호사를 대상으로 한 선행연구결과와 일치한다[7]. 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 환자 안전에 대한 책임수준에 비해 보상과 인정에 대한 부족함을 느끼는 것으로 나타났다[4]. 조직웰빙은 환경적 차원과 개인적 차원의 웰빙으로 구분되며[6], 복리후생은 환경

적 차원의 웰빙으로 근무환경과 복리후생에 대한 지속적인 제도개선과 지원이 필요하다.

일반적 특성에 따른 감사성향은 연령, 결혼상태, 총 임상 경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 이는 나이가 많고, 임상 경력이 길며, 기혼인 간호사가 감사성향이 높은 것으로 나타난 선행연구의 결과와 일치하였다[11,13]. 나이가 많고 경력이 많은 간호사에 비해, 나이가 어리고 경력이 짧은 간호사의 감사성향이 낮음을 의미한다. 감사는 긍정심리의 하나로 훈련과 학습에 의해 단계적으로 발전이 가능한 특성이 있다[15]. 최근 서울시 간호사회에서는 감사를 습관화하고 자신과 동료들 존중하고 신뢰하는 마음을 통해 긍정적인 조직문화를 조성하기 위한 감사운동을 진행하였다[25]. 국내에서 보고된 감사증진 프로그램으로 감사 명상, 감사기록, 그룹토의, 감사표현하기 등이 있다[26]. 따라서, 간호조직에서는 감사성향을 증진할 수 방법을 신규간호사 채용 시부터 기획하고 적용하는 것이 필요하고, 간호사에게 적합한 감사 프로그램을 개발하여 효과를 검증하는 연구를 제안한다.

일반적 특성에 따른 팀내 친밀감은 나이, 총 임상 경력, 결혼상태, 직위, 현재 부서경력, 이직경험에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 나이가 많고 경력이 길며 직위가 높고, 특히 현재 부서 경력과 이직경험이 없는 간호사가 높은 것으로 나타났다. 간호사를 대상으로 팀내 친밀감에 대한 연구를 찾아보기가 어려워 선행연구와 비교가 제한적으로, 추후 연구를 통한 확인이 필요하다. 특히, 간호 · 간병통합서비스는 팀 간호를 통해 지속적으로 서비스를 제공하고 있고, 인력구성이 간호보조 인력과 팀을 이루어 간호업무를 수행하기 때문에 역할갈등이 있는 것으로 나타났다[27]. 현재 의료기관에서는 간호 · 간병통합서비스 병동운영을 위해 경력 간호사를 채용이 증가하고 있다. 이직경험이 있는 간호사가 전문성과 팀워크를 발휘할 수 있도록 경력 간호사 멘토링 프로그램을 적용하여, 새로운 환경에서 환자간호에 집중할 수 있는 간호조직의 지원이 필요할 것으로 여겨진다.

일반적 특성에 따른 조직웰빙은 나이, 결혼상태, 총 임상 경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 이는 근무경력이 많을수록 조직웰빙이 유의하게 높다는 선행연구결과와 일부 유사하다[23]. 나이가 많고 경력이 긴 기혼인 간호사의 경우 임상경험과 숙련도가 풍부하여 직장에서의 안정감이 높아 조직웰빙이 높을 것으로 여겨진다. 따라서, 나이가 어리고 경력이 짧은 간호사가 직장에서 삶의 의미와 보람을 느끼며 전문직 간호사로 성장할 수 있도록 신규간호사 지원 프로그램이 필요하다.

본 연구에서 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙과의 관계를 확인한 결과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이

러한 연구결과는 간호사의 감사성향은 심리적 안녕감에 영향을 미친다는 선행연구와[11], 팀내 친밀감은 간호사의 직무만족과 조직몰입[23], 정서적 몰입[21]에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구결과와 일부 유사하다고 볼 수 있다. 그러므로 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 개인적, 조직적 차원에서 감사성향과 팀내 친밀감이란 두 변수가 만나서 나타나는 상승효과는 매우 높을 것으로 사료된다. Fredrickson [28]의 긍정적 정서의 확장 이론(broaden-and-build theory of positive emotions)에 의하면 긍정적 정서는 개인의 사고를 확장시켜 태도와 행동을 유도한다고 하였다. 그러므로, 간호간병 통합서비스 병동의 효율적인 팀간호 운영과 간호의 질 향상을 위해서는 조직구성원의 심리적인 영향요인인 감사성향과 팀내 친밀감 증진에 대한 관심과 전략을 개발이 필요하다.

본 연구에서 조직웰빙에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 팀내 친밀감 확대, 감사성향, 결혼 상태의 순으로 확인되었다. 간호사는 건강에 대한 멘토로서 환자에게 긍정적인 영향을 주어야 하는 의료인이다. Sarri와 Judge [29]는 행복한 직원이 생산적인 직원이라고 하였다. 인간 삶의 궁극적 목적은 행복이며 [5], 간호사가 간호업무를 하면서 느끼는 즐거움, 행복을 의미하는 조직웰빙은 전문직 간호사로서 만족과 환자간호에 긍정적인 영향을 줄 것으로 사료된다. 최근 간호 · 간병통합서비스는 상급종합병원을 포함하여 의원급 병원까지 사업이 확대되고 있다. 간호간병 통합서비스 병동의 근무 환경에서 간호사는 간호의 본질인 돌봄을 더욱 잘 실천할 수 있어 만족도가 높다고 하였다[2]. 그러므로 간호조직에서는 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사가 조직웰빙을 증진시켜 양질의 간호를 제공할 수 있도록 감사성향을 심리적 역량으로 개발하고, 팀내 친밀감 확대에 대한 관심이 필요하다. 팀내 친밀감 확대를 위해서는 먼저 팀내 친밀감을 형성할 수 있는 기회가 제공되어야 한다. 팀내 친밀감 형성의 기회를 증진하기 위해서는 근본적으로 상사와 동료, 동료와 동료사이의 소통이 중요하다. 간호관리자는 간호 · 간병통합서비스 체계내에서 효과적인 의사소통 시스템을 개발하여 기본적인 갈등을 해결하고, 팀원 간 많은 의사소통 기회를 증진시키려는 노력이 우선적으로 필요하다. 이와 함께 직원 간 배려와 존중하는 병동 분위기 조성, 하루에 3회 이상 직원 칭찬하기를 실천하고, 조직적 차원에서는 동료 간의 유대감을 증진할 수 있도록 팀별 외부활동 지원과 팀별 평가제 도입 등을 적용할 수 있을 것이다[23]. 또한, 향후에는 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사에게 적합한 팀내 친밀감 확대 프로그램 개발과 중재연구가 이루어져야 할 것이다.

이상으로 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향과

팀내 친밀감이 조직웰빙에 미치는 영향을 확인하였다. 본 연구의 대상자는 S시에 위치한 일부 종합병원의 간호간병통합 서비스 병동에 근무하는 간호사로, 연구결과를 일반화하여 확대 해석하기에는 제한점이 있다. 그러나 간호·간병통합서비스 병동 운영이 확대되고 있는 시점에서 개인적 차원에서 간호사의 감사성향과 조직적 차원에서 팀내 친밀감이란 긍정적 변수를 통해 조직웰빙과의 관계를 확인한 연구로 의의가 있다. 본 연구를 통해 임상실무에서 간호사의 조직웰빙을 위한 감사성향과 팀내 친밀감에 대한 관심과 연구가 촉진되어, 간호·간병통합서비스 병동 운영에서 실제로 필요한 역량과 시스템을 개발을 마련해야 할 것이다.

결론

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향, 팀내 친밀감, 조직웰빙과의 관계를 확인하여, 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구의 결과 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향을 증진시키고 팀내 친밀감을 확대하는 것이 조직웰빙에 긍정적인 영향요인으로 확인되었다. 간호조직에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 조직웰빙증진을 위해 간호사의 감사성향을 심리적 역량으로 개발하고, 팀내 친밀감 확대 전략을 수립하여, 임상실무에서 실제로 적용하는 것이 필요하다. 본 연구의 결과를 토대로 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향과 팀내 친밀감 증진 프로그램을 개발하여 검증하는 중재연구와 조직웰빙에 긍정적인 영향을 주는 변수에 대한 지속적인 연구를 제안한다.

REFERENCES

1. National Health Insurance Service (KR). Guideline of Integrated nursing and care service [Internet]. Seoul: National Health Insurance Service. [cited October 14, 2018]. Available from: <http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0040/26506>
2. Jung SM, Yoon SH. Comparative analysis research of inpatients satisfaction with nursing on comprehensive nursing service units & general units and nurse's work stress. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(3):229-238. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.3.229>
3. Park JH, Lee MH. Effects of nursing and care-giving integrated service on nursing work performance, nurse's job satisfaction and patient safety. *Journal of Korean Academic Society of Home Care Nursing*. 2017;24(1):14-22. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2017.24.1.014>
4. Park KO, Yu M, Kim JK. Experience of nurses participating in comprehensive nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(1):76-89. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.1.76>
5. Lee JM. Comparative study about the clinical nurse's job stress and turnover intention between a nursing care system wards and a general wards. *Journal of Social Science*. 2016;33(1):1-48.
6. Seong YO. Development and validation of an organizational well-being scale. [dissertation]. Jinju: Gyeongsang National University; 2010. p. 1-200.
7. Yang IS, Han JH, Jeong SE. An empirical study on intention of hospital nurses to keep nursing job: focused on positive psychological capital and organizational wellbeing. *Asia-Pacific Journal of Multimedia services convergent with art, humanities and sociology*. 2018;8(5):523-535. <https://doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.05.20>
8. National Institute of Korean Language. Gratitude [Internet]. Korean Standard Dictionary. Seoul: The National Institute of the Korean Language. [cited September 25, 2018]. Available from: <http://stdweb2.korean.go.kr/search/View.jsp?idx=388278>
9. Kim KM, Kim JH. A qualitative study on the gratitude experience based on the ground theory. *The Korean Journal of Counseling Psychotherapy*. 2011;23(3):739-759.
10. Kong F, Ding K, Zhao J. The relationships among gratitude, self-esteem, social support and life satisfaction among undergraduate students. *Journal of Happiness Studies*. 2015;16(2):477-489. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9519-2>
11. Jun WH, Lee ES, Lee KL. Relationships among gratitude, depression, and psychological well-being in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*. 2015;24(2):136-144. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.2.136>
12. Chong HS, Ko SH, Kim JY. Impact of empathy ability and gratitude disposition on job satisfaction in psychiatric nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2017;15(11):395-405. <https://doi.org/10.14440/JDC.2017.15.11.395>
13. Lim SH, Choi ED. Effects of hope, grateful disposition, workplace spirituality on organizational citizenship behavior among nurse. *Korea Academy Industrial cooperation Society*. 2017;18(2):277-286. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.2.277>
14. Hong JE, Lee JS. Concept analysis of gratitude. *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*. 2014; 23(4):299-310. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2014.23.4.299>
15. Clark MS, Reis HT. Interpersonal processes in close relationships. *Annual Review of Psychology*. 1988;39(1):609-672.
16. Kim SH, Lee HR. The structural model analysis for the effect of friendship, TMX, team commitment and customer orientation of team members: By flight attendants in airlines. *Journal of*

- Tourism & Leisure Research. 2013;25(8):391-407.
17. Park HJ, Kim MJ, Kim YM. The effects of organizational climate of the airline cabin team, organizational commitment and organizational citizenship behavior on service performance. *Korean Journal of Tourism Research*. 2009;24(5):149-173.
 18. Cho SH, Song KJ, Park IS, Kim YH, Kim MS, Gong DH, et al. Development of staffing levels for nursing personnel to provide inpatients with integrated nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):211-222. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.211>
 19. McCullough ME, Emmons RA, Tsang J. The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality & Social Psychology*. 2002;82(1):112-127.
 20. Kwon SJ, Kim KH, Lee HS. Validation of the Korean version of gratitude questionnaire. *The Korean Journal of Health Psychology*. 2006;11(1):177-190.
 21. Nielsen IK, Jex SM, Adams GA. Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship. *Educational and Psychological Measurement*. 2000;60(4):628-643.
 22. Lee E, Chang SS. Factors influencing depression of nurses among comprehensive nursing care service ward. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2016; 25(4):340-351. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.4.340>
 23. Choi MJ, Park SY. Effects of flight attendant friendship on organizational structural. *Journal of Korea Service Management Society*. 2018;19(1):155-175.
 24. Pak JA. Comparison of organizational well-being among nurses in comprehensive care unit and general nursing unit [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2018.
 25. Chung KS. Award of Gratitude case Seoul nurse association. *The Korean Nurses Association News*. December 19, 2017; Sect. Organization. Available from: <http://www.nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=58&idx=22298>
 26. Shin AJ, Kim YS. The research trends and meta analysis on variables related to gratitude. *Korean Journal of Counseling*. 2016;17(1):149-168. <https://doi.org/10.15703/kjc.17.1.201602.149>
 27. Son YL, Kim EH. Impacts of professional autonomy and role conflict clinical decision-making ability of nurses on comprehensive nursing care service wards. *Journal of Korean Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(7):463-473. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.7.463>
 28. Fredrickson BL. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*. 2001;56(3):218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
 29. Sarri LM, Judge TA. Employee attitude and job satisfaction. *Human Resource Management*. 2004;43(4):395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>