

임상간호사의 일터영성과 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향

유명숙‡
대구가톨릭대학교 간호대학

The Influences of Workplace Spirituality and Emotional Intelligence on the Organizational Citizenship Behavior for Clinical Nurses

Myung-Sook Yoo‡
College of Nursing, Catholic University of Daegu

<Abstract>

Objectives : This study was done to identify the influences of workplace spirituality and emotional intelligence on the organizational citizenship behavior of clinical nurses. **Methods** : The subjects were 230 clinical nurses, working over 6 months in four general hospitals in three cities. Data were obtained from March 20 to March 30, 2016, with a self-report questionnaire, and analyzed using the IBM SPSS 21.0 program. **Results** : The factors related to the organizational citizenship behavior of nurses were workplace spirituality($\beta=.36$), emotional intelligence($\beta=.29$), 40 years of age or higher($\beta=.26$), working in a special ward($\beta=.11$), and turnover intention($\beta=.10$). These variables explained 61.6% of the variance in organizational citizenship behavior of nurses. **Conclusions** : In order to improve the quality of nursing services and business performance in hospital organizations, it is necessary to enhance workplace spirituality and emotional intelligence. This would lead to promoting organizational citizenship behavior through the development and application of intervention programs from a nursing organization perspective.

Key Words : Nurses, Workplace Spirituality, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior

‡ Corresponding author : Myung-Sook Yoo(sryoo7@cu.ac.kr) College of Nursing, Catholic University of Daegu
• Received : May 1, 2016 • Revised : Jun 8, 2016 • Accepted : Jun 15, 2016

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 우리나라의 의료환경은 매우 빠른 속도로 변화하고 있다. 의료기관의 양적 팽창과 기관 간의 경쟁 심화, 국내외 의료기관 인증제도의 질적 수준 강화, 다국적 의료산업의 활성화, 의료소비자의 양질의 의료서비스 요구 및 권리의식 증대 등과 같은 시대적 흐름 안에서 병원조직은 다각도로 혁신을 추구하고 있다. 21세기 새로운 경영환경의 조직 경쟁력의 핵심이 기존의 시스템과 통제적 메커니즘에서 인적자원으로 옮겨지면서 조직구성원들의 질적인 요인에 의해서 조직의 성과가 좌우된다는 [1] 인식이 팽배하면서 인력관리의 중요성이 더욱 크게 부각되고 있다.

간호사는 병원 전체 인력의 약 40%를 차지하고, 의료소비자와의 최접점에서 간호서비스를 제공함으로써 병원조직의 생산성과 경쟁력에 미치는 영향력이 매우 큰 집단이라고 할 수 있다[2]. 따라서 급변하는 의료환경에 능동적으로 대처하여 병원조직의 경쟁력 확보를 위해서는 임상간호사들의 태도 변화 및 혁신적이고 자발적인 행동이 요구된다 [3].

조직시민행동은 조직의 성공적인 성과 달성을 위하여 규정된 역할 이외의 조직구성원의 자발적인 공헌을 의미하는 개념으로 무한 경쟁이 이루어지는 현대사회에서 조직이 보다 효과적으로 기능할 수 있도록 도와줌으로써 조직의 생존과 성장, 조직성장에 긍정적인 영향을 미친다[4]. 특히 직무의 분업 및 전문화, 상호의존적인 직무체계 등과 같은 병원조직의 특성으로 말미암아 간호사의 조직시민행동은 간호서비스의 질 향상과 병원조직의 성과향상 및 이미지 제고에 기여하는 주요 변인으로 보고되고 있어[5], 간호사의 조직시민행동을 유발할 수 있는 다양한 관련 변인을 규명하여 간호

조직에 적용할 필요가 있다.

일터영성은 직장이라는 환경 하에서 동료 및 상사 등 주변 사람들과 상호 연결성을 경험하고, 주어진 일에 대하여 의미를 부여함으로써 일을 통하여 자신의 내면세계를 찾고자 하는 것이며, 그 결과 직장 내에서 초월성을 경험하고, 조직의 가치와 자신의 가치가 정렬되고 있다고 지각하는 상태라고 정의하였다[6]. 그러나 국내의 관련 연구가 미흡한 실정인데 그 이유는 그동안 실무에서 요구되는 역량은 지적능력이 주를 이루었기 때문에 정신적 성향 혹은 심적 기질로 이해되는 일터영성은 주목받지 못했다[7]. 일터영성에 관한 선행연구는 수도권 지역의 종업원을 대상으로 조직시민행동 간의 관련성[6], 조직몰입을 매개로 조직시민행동과의 관련성[8], 유아교사의 직무만족과 행복감에 대한 판별력[9], 영성 리더십이 일터영성을 통해 직무열의 및 이직의도에 미치는 효과[8], 그리고 간호관리자의 감성지능과의 관련성[9] 등이 있으며, 최근 간호사의 일터영성 측정도구가 최근 국내에서 개발되었으나[7] 아직 국내·외적으로 간호학 관련 연구가 활성화되지 못하고 있는 실정이다.

감성지능은 자신과 타인의 감성을 이해하고, 그 감성을 조절하며, 알고 있는 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력을 말하는데[12], 간호사는 직무의 특성상 환자와 보호자 외에도 타 의료직군에 속한 사람들과의 관계 안에서 더 많이 요구된다. 간호사의 감성지능은 직무만족, 조직몰입[13], 이직의도[14], 조직시민행동[15] 등에 영향을 미치는 것으로 나타나 간호사의 감성지능 증진을 위하여 간호조직차원에서 관심을 가질 필요가 있다.

선행연구에서 제시된 간호사의 조직시민행동과 관련된 연구변인으로 조직사회화[16], 조직공정성[17], 직무만족[3], 조직몰입, 감성지능 및 조직성과[15][18], 병원조직문화유형과 근무경력[19][20] 등이 있다. 따라서 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 다양한 관련 변인을 규명하여 간호실무에

의 적용 방안을 모색하는 것은 인적자원관리 차원에서 매우 중요하다.

임상간호사는 육체적, 심리적, 정신적, 영적 고통을 호소하는 대상자에게 전인적인 돌봄을 제공하면서 업무와 관련된 스트레스 상황에 노출될 가능성이 매우 높다. 특히 오늘날과 같이 임상간호사의 이직이 두드러지게 높아지는 간호실무현장에서 간호사들이 힘든 상황 하에서도 자신의 일에 대한 소중한 의미를 발견하고, 자아실현의 기회를 가지면서 나아가 직무에 몰입할 수 있도록 도와줌으로써 높은 이직률로 인한 간호서비스의 질 저하를 방지하고 병원조직의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 간호조직 차원에서의 지원이 절실하다.

이에 본 연구는 국내 간호학계에서는 비교적 낯선 개념인 일터영성과 감성지능 및 조직시민행동 간의 관계를 파악하고, 임상간호사의 일터영성과 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향을 규명함으로써 간호인력 관리에 대한 전략수립과 간호성과 향상에 기여할 수 있도록 중재프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 임상간호사의 일터영성 및 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도된 연구로, 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이를 파악한다.

둘째, 대상자의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동의 정도를 파악한다.

셋째, 대상자의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 대상자의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동 간의 상관관계를 파악하고, 임상간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 시도된 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 3개 도시에 위치한 400병상 이상의 4개 종합병원을 임의로 선정하여 각 병원의 부서책임자에게 협조를 구한 후 2016년 3월 20일에서 3월 30일까지 해당 병원에서 6개월 이상 재직 중인 임상간호사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 동의서 취득과 설문작성 이전에 연구대상자에게 연구의 목적과 내용, 참여의 자발성, 연구에 참여하기를 원치 않을 경우에 언제든지 그만둘 수 있다는 점, 동의철회 시에도 불이익이 없다는 점을 충분히 설명하였으며 이를 이해하고 본 연구에 참여하기를 자발적으로 서면으로 동의한 자에 한해 설문지를 배부하였다. 설문지를 작성하는데 걸린 시간은 약 15~20분 정도가 소요되었으며, 참여대상자에게는 소정의 답례품을 지급하였다.

본 연구 수행에 필요한 대상자의 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위한 효과크기 .15, 검정력 95%, 유의수준 .05, 관련변인의 수를 13개로 설정하였을 때 권고한 인원인 189명에서 탈락률 25%를 고려하여 총 237부의 설문지를 배부하였다. 배부된 237부의 설문지 중 응답이 불완전하거나 누락된 7부를 제외한 총 230부(회수율 97.04%)가 최종 분석자료로 사용되었다.

3. 연구도구

1) 일터영성

일터영성은 일과 조직이라는 환경 속에서 삶의 의미와 존재적 가치를 찾고자 하는 인간 본연의 심리적 의식상태를 말한다[1]. 일터영성은 Roh[1]가 개발한 일터영성 척도를 본 연구에 적합하게 수정한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 23문항으로 자신에 대한 내면의식(5문항), 일에 대한 소명 의식(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[1]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.91$ 이며, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

2) 감성지능

감성지능은 다양한 상황에서 자기 자신과 타인의 감성을 이해하고, 감성을 조절하며, 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력이다[10]. 본 연구에서는 Wong & Law[12]가 개발한 감성지능 측정 도구를 Lim[21]이 번안한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 16문항으로 자신의 감성이해(4문항), 타인의 감성이해(4문항), 감성의 활용(4문항), 감성의 조절(4문항)으로 구성되어 있으며, '전혀 동의하지 않는다'(1점)에서 '전적으로 동의한다'(7점)까지의 Likert 7점 척도로, 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. Lim[21]의 연구에서 Cronbach's α 값은 하위영역별로 자기 감성의 이해 Cronbach's $\alpha=.85$, 타인 감성의 이해 Cronbach's $\alpha=.84$, 감성 활용 Cronbach's $\alpha=.81$, 감성 조절 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 하위 영역별로 자기 감성의 이해 Cronbach's $\alpha=.89$, 타인 감성의 이해 Cronbach's $\alpha=.84$, 감성 활용 Cronbach's $\alpha=.85$, 감성 조절 Cronbach's $\alpha=.91$

었다.

3) 조직시민행동

조직시민행동은 조직의 공식적인 보상체계와 관련은 없지만 조직의 효과적인 기능을 총체적으로 증진하기 위하여 조직구성원이 자발적으로 행하는 자유재량행동을 말한다[2]. 본 연구에서는 Podsakoff et al.[22]이 개발하고 Chah & Kim[23]이 번안한 도구를 Chang[24]이 수정한 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 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[24]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.89$ 이며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었다.

4. 연구참여자에 대한 윤리적 고려

본 연구를 수행하기에 앞서 D대학교 생명윤리 위원회의 승인을 받았다(CUIRB-2016-0032). 대상자에게 본 연구의 목적과 내용, 참여의 자발성, 개인 정보의 비밀유지와 익명성 보장, 수집된 정보의 활용범위와 사용방법에 대하여 충분히 설명한 이후 참여결정을 위한 시간을 제공하였으며, 본 연구 참여에 자발적으로 동의한 대상자에 한해 자료를 수집하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균 및 표준편차로 산출하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé test를 실시하였다.

셋째, 대상자의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.

넷째, 대상자의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동의 관계는 Pearson's correlation coefficient를 구하였다.

다섯째, 대상자의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 Stepwise multiple regression analysis를 실시하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이

본 연구의 대상자는 총 230명으로서 성별은 여성이 228명(99.1), 연령은 20대가 97명(42.2%)으로 가장 많았으며, 평균연령은 34.01±9.15세이었다. 결혼여부는 미혼이 123명(53.5%), 종교는 없음이 85명(37.0%), 교육수준은 간호학사가 112명(48.7%), 근무형태는 교대근무가 160명(69.6%), 직위는 일반간호사가 162명(70.4%), 근무부서는 일반병동이 103명(44.8%), 근무경력은 1~5년차가 85명(37.0%)으로 가장 많았으며, 평균 입상경력은 11.79±8.83년이었다. 병원의 규모는 상급종합병원이 153명(66.5%), 이직의도는 없음이 159명(69.1%)으로 가장 많았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직시민행동 정도는 연령($F=53.65$, $p<.001$), 결혼여부($t=-6.63$, $p<.001$), 종교($F=5.42$, $p<.001$), 교육수준($F=20.27$, $p<.001$), 근무형태($t=-6.49$, $p<.001$), 직위($F=36.27$, $p<.001$), 근무부서($F=5.10$, $p=.007$), 근무경력($F=27.99$, $p<.001$), 이직의도($t=-6.47$, $p<.001$)에 따

라 유의한 차이가 있었다. 사후분석결과 연령에서는 20대, 30대 간호사에 비해 40대 이상 간호사가, 천주교 간호사가 종교가 없는 간호사에 비해 조직시민행동이 유의하게 높게 나타났다. 또한 전문학사, 간호학사, 학점은행제 또는 특별과정 중인 간호사에 비해 석사학위 이상의 학위를 가진 간호사가, 일반간호사에 비해 책임간호사가, 책임간호사에 비해 수간호사의 조직시민행동이 유의하게 높았으며, 일반병동에 근무하는 간호사에 비해 특수부서에 있는 간호사가, 특수부서에서 근무하는 간호사에 비해 외래 또는 기타부서에 근무하는 간호사의 조직시민행동이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 근무경력은 1~5년차, 6~10년차, 10~15년차의 간호사에 비해 16~20년차 및 21년차 이상 간호사의 조직시민행동이 유의하게 높은 것으로 나타났다<Table 1>.

2. 대상자의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동의 정도

대상자의 일터영성 점수는 7점 만점에 평균평점 4.90±0.66점이었다. 하위영역별로 타인에 대한 공감의식 5.15±0.68점, 일에 대한 소명의식 4.83±0.85점, 자신에 대한 내면의식 4.39±1.07점, 조직에 대한 공동체 의식 4.31±0.63점, 자신을 넘어서는 초월의식 3.87±0.77점 순으로 나타났다.

대상자의 감성지능 점수는 7점 만점에 평균 평점 4.97±0.64점이었다. 하위영역별로 자신의 감성 이해 5.16±0.75점, 타인의 감성이해 5.11±0.69, 감성의 활용 4.91±0.75점, 감성의 조절 4.70±0.97점 순이었다.

대상자의 조직시민행동점수는 5점 만점에 평균 평점 3.25±0.42점이었다. 하위영역별로 이타주의 행동 3.87±0.48점, 예의바른 행동 3.86±0.49점, 양심적 행동 3.43±0.61점, 참여적 행동 3.31±0.67점, 정당한 행동 3.08±0.70점 순이었다<Table 2>.

<Table 1> The Differences in Organizational Citizenship Behavior according to the General Characteristics of the Subjects (N=230)

Characteristics	Categories	n(%)	Organizational Citizenship Behavior		
			M±SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Male	2(0.9)	3.90±0.51	1.71	
	Female	228(99.1)	3.24±0.42	(.324)	
Age (y)	21~29 ^a	97(42.2)	3.04±0.34	53.65 (<.001)	a,b<c
	30~39 ^b	66(28.7)	3.18±0.36		
	≥40 ^c	67(29.1)	3.61±0.35		
	M±SD (34.01±9.15)				
Marital status	Unmarried	123(53.5)	3.09±0.37	-6.63	
	Married	107(46.5)	3.43±0.41	(<.001)	
Religion	Protestant ^a	37(16.1)	3.36±0.48	5.42 (<.001)	b>d
	Catholic ^b	71(30.9)	3.36±0.39		
	Buddhist ^c	37(16.1)	3.19±0.33		
	None ^d	85(37.0)	3.12±0.43		
Educational level	College ^a	53(23.0)	3.12±0.33	20.27 (<.001)	a,b,c<d
	University ^b	112(48.7)	3.16±0.38		
	RN-BSN* ^c	14(6.1)	3.08±0.53		
	Master or higher ^d	51(22.2)	3.61±0.37		
Working type	Shift	160(69.6)	3.13±0.39	-6.49	
	Fixed	70(30.4)	3.50±0.40	(<.001)	
Position	Staff nurse ^a	162(70.4)	3.12±0.38	36.27 (<.001)	a<b<c
	Charge nurse ^b	38(16.5)	3.44±0.34		
	Head nurse ^c	30(13.0)	3.70±0.37		
department of work	General ward ^a	103(44.8)	3.18±0.43	5.10 (.007)	a<b<c
	Special ward ^b	99(43.0)	3.26±0.40		
	OPD or others [‡]	28(12.2)	3.46±0.41		
Career (y)	1~5 ^a	85(37.0)	3.04±0.35	27.99 (<.001)	a,b,c<d,e
	6~10 ^b	48(20.9)	3.11±0.37		
	11~15 ^c	29(12.6)	3.20±0.34		
	16~20 ^d	25(10.9)	3.56±0.34		
	≥21 ^e	43(18.7)	3.65±0.34		
	M±SD (11.79±8.83)				
Type of hospital	General hospital	77(33.5)	3.18±0.42	-1.66	
	Tertiary hospital	153(66.5)	3.28±0.42	(.097)	
Turnover intention	Yes	71(30.9)	2.99±0.34	-6.47	
	No	159(69.1)	3.36±0.41	(<.001)	

* RN-BSN=Registered nurse-bachelor of science in nursing

†Special ward=Operation room, Intensive care unit, Emergency room, Delivery room, Nursery room, Artificial kidney room, Central Supply Room

‡OPD=Outpatient department

<Table 2> The Level of Workplace Spirituality, Emotional Intelligence, and Organizational Citizenship Behavior of the Subjects (N=230)

Variables	M±SD	Minimum value	Maximum value	Possible range
Workplace spirituality	4.90±0.66	3.65	7.00	
A sense of inner life	4.39±1.07	1.00	7.00	
A sense of calling	4.83±0.85	2.60	7.00	1.00~7.00
A sense of empathy	5.15±0.68	3.60	7.00	
A sense of community	4.31±0.63	1.60	5.60	
A sense of transcendence	3.87±0.77	1.40	5.60	
Emotional intelligence	4.97±0.64	3.31	7.00	
Self-emotion appraisal	5.16±0.75	2.25	7.00	
Other's emotion appraisal	5.11±0.69	3.50	7.00	1.00~7.00
Uses of emotion	4.91±0.75	3.00	7.00	
Regulation of emotion	4.70±0.97	1.75	7.00	
Organizational citizenship behavior	3.25±0.42	1.93	4.67	
Conscientiousness	3.43±0.61	2.00	5.00	
Sportsmanship	3.08±0.70	1.00	5.00	1.00~5.00
Civic virtue	3.31±0.67	1.00	5.00	
Courtesy	3.86±0.49	2.67	5.00	
Altruism	3.87±0.48	2.67	5.00	

3. 대상자의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동 간의 관계

대상자의 조직시민행동은 일터영성($r=.69$, $p<.001$), 감성지능($r=.63$, $p<.001$)과 순상관관계가 있었으며, 대상자의 일터영성은 감성지능($r=.66$, $p<.001$)과 유의한 순상관관계가 있었다<Table 3>.

4. 임상간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직시민행동에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 대상자의 일반적 특성에서 유의한 차이를 보였던 연령($F=53.65$, $p<.001$), 결혼 여부($t=-6.63$, $p<.001$), 종교($F=5.42$, $p<.001$), 교육 정도($F=20.27$, $p<.001$), 근무형태($t=-6.49$, $p<.001$), 직위($F=36.27$, $p<.001$), 근무부서($t=5.10$, $p=.007$), 경력($F=27.99$, $p<.001$), 이직의도($t=-6.47$, $p<.001$) 및 조직시민행동과 유의한 상관관계를 보인 일터영성과 감성지능을 예측변인으로 투입하여 단계적

다중회귀분석(Stepwise multiple regression)을 실시하였다. 투입한 요인 중 명목적으로 측정된 변수는 가변수(Dummy variable)처리 후 분석하였다. 분석에 앞서 다중공선성 여부를 확인하였다. 그 결과 공차한계(tolerance)의 범위가 .49~.97로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor; VIF)값이 1.02~2.02로 2에 가까워 기준치 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없었다. Durbin-Watson 통계량은 1.86으로 2에 가까워 자기상관의 문제가 없었다. 잔차분석 결과 표준화된 잔차의 범위는 -2.78~2.70으로 2에 가까이 있어 등분산성을 만족하였고, 모형의 적합성도 만족하였다($F=74.54$, $p<.001$).

대상자의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인은 일터영성($\beta=.36$), 감성지능($\beta=.29$), 40대 이상의 연령($\beta=.26$), 특수부서 근무($\beta=.11$), 이직의도 없음($\beta=.10$)으로 나타났으며, 이들 변수는 조직시민행동을 61.6% 설명하였다<Table 4>.

<Table 3> Correlations among Workplace Spirituality, Emotional Intelligence, and Organizational Citizenship Behavior of the Subjects (N=230)

Variable	Workplace Spirituality	Emotional Intelligence	Organizational Citizenship Behavior
	r(p)	r(p)	r(p)
Workplace Spirituality	1		
Emotional Intelligence	.66 (p<.001)	1	
Organizational Citizenship Behavior	.69 (p<.001)	.63 (p<.001)	1

<Table 4> Influencing Factors on Organizational Citizenship Behavior of the Subjects (N=230)

Predictors	B	SE	β	t	p	VIF
Workplace Spirituality	.23	.03	.36	6.20	.000	2.02
Emotional Intelligence	.19	.03	.29	5.24	.000	1.83
Age(yrs)*d2	.24	.04	.26	5.59	.000	1.30
Working Department†d1	.09	.03	.11	2.71	.007	1.02
Turnover intention‡d1	.09	.04	.10	2.29	.023	1.19
R ² =.625 Adj R ² =.616 F(p)=74.54 (<.001)						

* Dummy variable(21 ~29=0, 30~39=d1, ≥40=d2)

† Dummy variable(General ward=0, Special ward=d1, Out patient department or others=d2)

‡ Dummy variables(Turnover intention Yes=0, Turnover intention No=d1)

IV. 고찰

본 연구는 임상간호사의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동의 정도를 파악하고, 조직시민행동에 미치는 영향 변인을 규명함으로써 간호인력 개발 관리 및 간호성과 향상에 기여하고, 나아가 병원조직의 성과 창출에 기여하고자 실시하였다.

본 연구에서 임상간호사의 조직시민행동의 정도는 5점 만점에 평균 평점 3.25점으로 하위영역에서는 이타주의 행동, 예의바른 행동, 양심적 행동, 참여적 행동, 정당한 행동 순으로 나타났다. 이는 본 연구도구와 동일한 도구로 측정한 Joo & Han[18]의 연구에서의 3.59점보다 약간 낮은 수준이었고, 유사한 연구도구를 이용한 Kim et al.[16]의 3.55점, Jeon & Koh[15]의 3.37점보다도 낮은 수준이었는데 Kim et al.[16]과 Jeon & Koh[15]의 연구대상자는 모두 서울과 수도권에 위치한 의료기관의 간

호사로서 수도권과 지방이라는 지역적 차이가 존재하는 지 추후연구에서 확인해 볼 필요가 있다. 하위영역에서는 Kim et al.[16]의 연구에서의 점수 순위와 일치하였다. 간호사는 환자와 보호자는 물론 타 의료직군에 속한 다양한 사람들과의 관계 안에서 타인을 배려하고 위계질서 안에서 예의바른 행동이 요구되는 간호조직문화의 영향도 고려해 볼 수 있다. 그러나 가장 낮은 점수를 나타낸 정당한 행동에 대해서는 간호조직차원에서 심도 있게 고려해야 할 부분이라고 생각되는데 간호사들이 전문직으로서의 자율성을 보장받고, 자기주장 훈련 등을 통하여 간호사들이 그들이 옳다고 생각하는 바를 정당하게 행동으로 옮길 수 있는 힘을 키워나갈 수 있는 방안을 모색하여야 할 것이다. 또한 일반적인 특성에 따른 조직시민행동 정도는 임상간호사의 연령, 결혼여부, 종교, 교육수준, 근무형태, 직위, 근무부서, 근무경력, 이직의도에 따

라 유의한 차이를 보였는데 이는 Joo & Han[18], Kim et al.[16]의 연구결과와 부분적으로 일치한다. 즉, 연령, 교육수준, 근무경력, 직위가 높아질수록, 결혼생활을 할수록 인격적인 성숙과 책임감 강화, 간호전문직에 대한 자긍심이 증가되고, 간호업무에도 더욱 숙달하게 되며, 그 외에도 상근직 근무부서가 교대직 근무부서에 비해 업무 스트레스 정도가 적어서 직무만족도도 높을 가능성이 높기 때문에 이직의도도 줄어들 것이며, 상기 이러한 요인들이 조직구성원의 자발적인 조직시민행동의 증가를 가져왔을 것으로 사료된다.

본 연구에서 임상간호사의 일터영성 점수는 7점 만점에 평균평점 4.90점으로, 하위영역별로는 타인에 대한 공감의식, 일에 대한 소명의식, 자신에 대한 내면의식, 조직에 대한 공동체 의식, 자신을 넘어서는 초월의식 순으로 나타났다. 이는 본 연구도구와 동일한 도구로 사무직 종사자의 일터영성을 측정한 Roh[1]의 연구결과에 비추어 볼 때, 평균평점은 4.87점으로 유사한 수준이며, 하위영역에서는 조직에 대한 공동체 의식이 가장 높고 자신에 대한 내면의식이 가장 낮았던 것과는 차이가 있었다. 간호직은 직무의 특성상 타인에 대한 공감능력과 간호직에 대한 소명의식을 간호사가 지녀야 할 가장 기본적인 자질로 보기 때문으로 여겨진다. 그러나 간호업무에 몰입하면서 즐거움과 환희를 경험하는 등의 문항을 포함하는 하위영역인 자신을 넘어서는 초월의식에서 가장 점수가 낮게 나타난 것은 임상간호사들의 직무몰입과 직무만족과도 관련이 있을 것으로 사료되어 추후 연구에서 일터영성의 하위영역과 직무몰입 혹은 직무만족과의 관련성도 파악해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다.

본 연구에서 임상간호사의 감성지능 점수는 7점 만점에 평균평점 4.97점, 하위영역별로는 자신의 감성이해, 타인의 감성이해, 감성의 활용, 감성의 조절 순으로 나타났다. 이는 본 연구와 동일한 도구로 측정된 Lee & Woo[14]의 3.52점, Jeon &

Koh[15]의 3.44점 보다 높은 수준이며, Kim et al.[13]의 4.87점과는 유사한 수준이었다. 또한 하위영역별로는 Lee & Woo[14]와 Jeon & Koh[15]의 연구에서 자신의 감성이해, 타인의 감성이해, 감성의 조절능력, 감성의 활용능력 순으로 감성의 조절과 활용능력이 낮게 나타난 것은 유사하였다. 또한 Kim et al.[13]과 Jeon & Koh[15]의 연구에서 감성지능은 직무만족, 조직몰입과 함께 조직성과의 유의한 영향변수로 제시되어 임상간호사의 감성지능을 향상시킬 수 있는 중재프로그램의 개발 및 적용을 통하여 병원조직의 성과에 기여할 수 있도록 관심을 가질 필요가 있다.

본 연구에서 임상간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 변인을 파악한 결과, 일터영성, 감성지능, 40대 이상의 연령, 특수부서 근무, 이직의도 없음 순으로 나타났으며, 이들 변수는 임상간호사의 조직시민행동을 61.6% 설명하였다.

임상간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 변인 중에서 일터영성이 가장 영향력이 높은 변인으로 나타났다. 이는 일터영성이 간호사의 조직시민행동과 직무몰입에[8], 수도권 기업의 종업원의 조직시민행동에[6], 부하의 일터영성을 통한 직무열의와 이직의도에[10] 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 지지하는 것이며, 조직성과의 중요한 선행 변수로서의 일터영성 개념에 대한 중요성을 의미하는 것이기도 하다[1]. 그러나 현재 국내 간호학계에서의 실증적 연구가 미흡하여 직접적인 비교는 어렵지만 추후 연구를 통하여 재확인할 필요가 있다. 간호사는 간호대상자의 건강회복과 건강증진을 위해 노력하는 전문직 종사자로서 간호실무 현장에서 일터영성의 하위영역인 내면의식, 소명의식, 공감의식, 공동체의식, 초월의식을 함양하는 것은 조직과 조직구성원의 동반성장을 가능하게 하는 요소이다. 그동안 병원조직에서 가장 많이 요구되었던 간호실무 지식 및 기술과 함께 비교적 최근에 소개된 일터영성을 강화함으로써 임상간호

사의 통합적인 사고방식과 삶의 추구에 지대한 영향을 미칠 수 있을 것으로[1] 사료된다. 또한 영성 리더십이 부하의 일터영성을 통하여 직무열의 및 이직의도에 영향을 미친다는 Lee & Suh[10]와 Suhonen & Paasivaara[11]의 연구결과에 비추어 볼 때, 간호관리자의 일터영성 함양을 위한 프로그램을 개발하고 적용함으로써 하위 조직구성원들의 역할 모델이 되고, 리더십 발휘가 더욱 용이하게 되어 간호조직의 유효성 증대와 이직률 감소에도 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

둘째, 임상간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 변인 중 두 번째로 설명력이 높은 변인은 감성지능으로 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lim & Jung[2]의 연구결과를 지지하며, 또한 간호사의 조직몰입과 조직시민행동을 증진시키기 위하여 감성지능 증진이 중요하다고 한 Joo & Han[18], 대학병원의 간호사의 감성지능이 직무만족, 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 Kim et al.[13]과 Jeon & Koh[15]의 연구결과와 그 맥락을 같이 한다. 간호는 인간을 대상으로 돌봄을 제공하므로 간호대상자가 지닌 고통에 공감하고, 그들이 지닌 간호문제해결 과정을 위한 상호작용에서 자신과 타인의 감성 이해, 감성의 조절 및 활용은 기본적인 전제조건이다. 그동안 간호학 분야에서는 감성지능이 조직성과에 미치는 직접적인 영향이나 조직 유효성의 지표가 되는 조직시민행동의 가치나 필요성에 대한 교육이 미흡했다고 할 수 있다 [15]. 그러므로 감성지능 증진을 통한 조직시민행동을 촉진시킬 수 있는 중재전략을 수립하여 조직구성원 개인의 역량개발이 조직의 성과에 미치는 효과를 검증하는 연구가 활성화될 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서 임상간호사의 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 일반적 특성은 40대 이상의 연령, 특수부서 근무, 이직의도가 없음으로 확인되었다. 이는 연령과 근무경력이 높을수록 [19][2], 기혼일수록[5] 간호사의 조직시민행동 수준

이 높게 나타난 것과 일맥상통한 결과이다. 즉, 40대 이상의 연령에서 기혼의 비율이 높을 것을 예상되며, 근무경력과 삶의 연륜이 축적됨에 따라 간호업무가 더욱 숙달되고 간호조직에도 익숙하게 적응하게 되고 이직의도가 없어짐으로써 조직구성원으로서의 주인의식과 소명의식이 더욱 확고해지고, 이를 기반으로 적절한 보상은 없지만 자발적으로 조직의 발전을 위해 투신하는 조직시민행동을 더 많이 하게 될 것으로 사료된다. 그러나 본 연구에서의 특수부서 근무가 조직시민행동의 영향변인으로 나타난 것은 관련 연구가 없어서 비교분석이 어렵고, 다만 간호단위 월평균 급여수준, 간호단위 간호사 수가 유의한 집단변수로 확인되었다는 Ko[25]의 연구결과를 추후 연구에서 고려할 필요가 있겠다.

이상의 논의를 통하여 임상간호사의 조직시민행동을 향상시키기 위하여 국내외 간호학 분야에서 크게 활성화되지 못한 일터영성을 포함하여 감성지능, 그 외 연령, 근무부서, 이직의도 등을 고려하여 경력개발관리 프로그램을 개발하여 개인과 조직차원의 성과에 미치는 효과를 검증할 필요가 있다고 본다.

본 연구의 제한점으로 첫째, 본 연구의 대상자는 3개 도시에 위치한 400병상 이상 규모의 4개 종합병원에 6개월 이상 재직 중인 간호사를 편의 표집 하였으므로, 연구결과를 일반화 하는 데에 신중을 기해야 하며, 둘째, 일터 영성에 대한 간호학 관련 연구가 국내·외적으로 크게 활성화되지 못하여 선행연구와의 보다 정확한 비교분석에는 제한이 있다.

V. 결론

본 연구는 임상간호사를 대상으로 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동의 정도를 파악하고, 임상간호사의 조직시민행동에 미치는 영향요인을 확인

하였다. 그 결과 임상간호사의 일터영성, 감성지능 및 조직시민행동의 수준은 모두 중간 이상의 점수를 보였으며, 이들 세 변수 간의 상관관계는 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 임상간호사의 조직성과 지표의 하나인 조직시민행동에 영향을 미친 요인으로는 일터영성, 감성지능, 40대 이상의 연령, 특수부서 근무, 이직의도 없음의 순으로 확인되었다. 특히 일터영성은 국내 간호학 분야에서는 국내 외적으로 관련 연구가 활성화되지 않은 다소 생소한 개념을 이용하여 간호사의 조직시민행동과의 관련성을 확인하고 영향력을 검증하였다는 점에서 의의가 있다. 따라서 본 연구는 간호실무 및 간호연구 영역에 기여할 것으로 기대되며, 추후 지속적인 연구를 통하여 간호조직 차원의 다양한 변수와의 관련성을 파악해 볼 필요가 있다고 본다. 또한 본 연구에서 확인된 임상간호사의 조직시민행동의 영향 요인인 일터영성과 감성지능을 향상시킬 수 있는 중재프로그램의 개발 및 적용을 통한 효과를 검증할 수 있는 후속 연구를 제안한다.

REFERENCES

1. S.C. Roh(2013), The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Effectiveness, Doctoral dissertation, Sungkyunkwan University, pp.1-154.
2. K.M. Lim, K.I. Jung(2015), Factors Affecting the Organizational Citizenship Behaviors of General Hospital Nurses, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.9(4);51-62.
3. S.B. Choi, Y.R. Yoon(2012), The Impacts of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Self-Efficacy on the Organizational Citizenship Behavior, Journal of Human Resource Management Research, Vol.73-93.
4. D.W. Organ(1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington, pp.1-160.
5. B.R. Song, G.A. Seomun(2014), 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, Vol.20(2);237-246.
6. J.H. Yang, J.I. Kim(2015), The Effect of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Effect of LMX(Leader-Member Exchange), Yeonsei Business Review, Vol.52(1);115-143.
7. J.W. Suk, M.S. Koh(2016), Development of Nursing Workplace Spirituality Instrument: Confirmatory Factor Analysis, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.22(1);99-108.
8. F. Kazemipour, S. Mohd Amin(2012), The Impact of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour among Nurses with The Mediating Effect of Affective Organizational Commitment, Journal of Nursing Management, Vo.20(8);1039-1048.
9. K.H. Lee, J.S. Lim, H.Y. Jung, E.J. Sim(2015), Discriminant Analysis of the WSSECT on Early Childhood Teachers' Happiness and Job Satisfaction, The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education, Vol.27(2);399-413.
10. J.A. Lee, Y.W. Suh(2014), The Effect of Spiritual Leadership Behaviors on The Follower's Workplace Spirituality, The Korean Leadership Quarterly, Vol.6(1);5-40.
11. M. Suhonen, L. Paasivaara(2011), Nurse managers' challenges in project management, Journal of Nursing Management, Vol.19(8);1028-1036.
12. C.S. Wong, K.S. Law(2002), The Effects of

- Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study, *The Leadership Quarterly*, Vol.13(3):243-274.
13. J.H. Kim, J.E. Song, S.K. Lee, S.K. Heo, Y.H. Sung, J.E. Lee(2011), The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Performance in Clinical Nurses-A Preliminary Study for An Education Program of Organizational Performance, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.17(1):80-89.
 14. S.J. Lee, H.J. Woo(2015), Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21(1):32-42.
 15. K.D. Jeon, M.S. Koh(2014), Comparative Study of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment and Organizational Performance of Clinical Nurses in Korea, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20(4):446-454.
 16. J.M. Kim, H.J. Park, S.H. Lee(2012), The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Citizenship Behavior among Nurses in General Hospital, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.18(3):413-423.
 17. C. Chang(2014), Moderating Effects of Nurses' Organizational Justice Between Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviors for Evidence-Based Practice, *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, Vol.11(5):332-340.
 18. Y.S. Joo, S.S. Han(2013), The Effects of Leader's Emotional Intelligence and Nurse's own Emotional Intelligence on Organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.19(2):194-202.
 19. K.N. Kim(2013), The Effect of Organizational Culture Types of Hospital and Nursing Experience on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.14(11):5707-5713.
 20. L. Kegans, R.B. McCamey, H. Hammond(2012), Organizational Citizenship Behavior and Work Experience, *Hospital Topics*, Vol.90(3):74-81.
 21. J.S. Lim(2004), A Study on Relationships among Emotional Intelligence, Attitude, and Behavior of Employee-Moderating Effects of Emotional labor and Organizational Personality, Korea University, Master's Thesis, pp.1-124.
 22. P.M. Podsakoff, S.B. MacKenzie(1997), Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research, *Human Performance*, Vol.10(2):133-151.
 23. D.O. Chah, H.C. Kim(2000), The Empirical Study on The Effects of Communication Satisfaction, Group Cohesiveness, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior, *The Korean -Japanese Journal of Economics & Management*, Vol.20:229-253.
 24. K.W. Chang(2010), A Study on Structural Modeling of Organizational Citizenship Behaviors for Nurses, Kyung Hee University, Doctoral Dissertation, pp.1-55.
 25. Y.K. Ko(2008), Identification of Factors related to Hospital Nurses' Organizational Citizenship Behavior using a Multilevel Analysis, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.38(2):287-297.