

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.1.257>

JCCT 2023-1-32

임상간호사의 간호일터영성, 감사성향, 희망이 간호업무성과에 미치는 영향

Effect of Nursing Workplace Spirituality, Grateful Disposition, Hope on Nursing Performance among General Hospital Nurses

김영희*

Kim Young Hee*

요약 본 연구는 임상간호사의 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과에 대하여 조사하고 관련요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 K시, P시 및 S시의 종합병원에 근무하는 간호사로 총 323명이며, 구조화된 설문지를 이용하여 2022년 7월부터 2022년 8월까지 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용해 서술통계, t-test, ANOVA, Pearson correlation, Hierarchical regression analysis로 분석하였다. 연구 결과는 간호업무성과는 4점 만점에 평균이 3.01점, 간호일터영성은 7점 만점에 4.48점, 감사성향은 7점 만점에 4.23점, 희망은 4점 만점에 2.77점으로 나타났다. 간호업무성과는 간호일터영성($r=.58, p<.001$), 감사성향($r=.41, p<.001$), 희망($r=.47, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계가 보였다. 간호업무성과에 감사성향($\beta=.417, p<.001$), 희망($\beta=.357, p<.001$), 간호일터영성($\beta=.235, p<.001$)은 유의한 영향을 주었으며, 설명력은 30.1%이었다. 따라서 간호업무성과 향상을 위해서 간호사의 간호일터영성, 감사성향, 희망을 높일 수 있는 다양한 교육프로그램과 인력관리 제도가 요구된다.

주요어 : 임상간호사, 감사성향, 희망, 간호업무성과, 간호일터영성

Abstract This descriptive research study investigates nursing Workplace spirituality, grateful disposition, hope, and nursing performance of clinical nurses to identify related factors. The study participants were 323 nurse working general hospitals K, P, and S cities. Data were collected during July and August 2022 using a structured questionnaire. The SPSS 25.0 program was used to analyze descriptive statistic, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and hierarchical regression analysis. The study results indicated that nursing performance was 4.23 out of 7, nursing workplace spirituality was 4.48 out of 7, grateful disposition was 4.23 out of 7, and hope was 2.77 out of 4. Result showed that nursing performance is positive associated nursing workplace spirituality ($r=.58, p<.001$), grateful disposition ($r=.41, p<.001$), and hope ($r=.47, p<.001$). The result of hierarchical regression analysis that grateful disposition ($\beta=.417, p<.001$), hope ($\beta=.357, p<.001$), and nursing workplace spirituality ($\beta=.235, p<.001$), were predictive of nursing performance ($R^2=.301, p<.000$). Therefore, educational programs and workforce management systems that can enhance nursing workplace spirituality, grateful disposition, and hope in the workplace are needed to improve nursing performance.

Key words : General Hospital Nurses Grateful Disposition, Hope, Nursing Performance, Nursing Workplace spirituality

*정회원, 위덕대학교 간호학과 조교수 (단독저자)
접수일: 2022년 12월 15일, 수정완료일: 2023년 1월 4일
게재확정일: 2023년 1월 9일

Received: December 15, 2022 / Revised: January 4, 2023

Accepted: January 9, 2023

*Corresponding Author: badughi@uu.ac.kr

Dept. of Nursing, Uiduk Univ, Korea

1. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료 환경은 의료기관평가인증의 강화, 의료시장의 해외개방, 의료기관의 양적 팽창과 기관의 간의 경쟁, 의료소비자의 양질의 서비스 요구 및 권리의식 증대 등으로 병원조직은 변화되고 있다[1,2]. 병원조직은 인적자원의 의존도가 높은 조직으로 간호부서는 병원 내 보건의료인력의 50%를 차지하는 최대 규모의 조직으로서 의료소비자와의 최접점에서 직접적인 서비스를 제공하는 간호사의 인적자원관리에 관심이 높아졌다[3]. 간호사의 역할과 영향력은 의료서비스의 질과 밀접한 관련을 가지며, 양질의 간호 간호서비스를 제공하는 간호사는 병원의 생산성과 경쟁력을 제고하는 중요한 역할을 한다[4]. 간호서비스의 질 향상 및 간호업무성과는 간호조직의 주요과제로 자리매김하고 있다[3].

현재까지 간호업무성과와 관련이 있는 변수로는 수간호사의 리더십, 셀프리더십, 팔로워십. 간호사의 직무만족도와 조직몰입 수준, 임파워먼트와 자존감, 유머감각과 간호역량, 동기부여 및 직무스트레스 등이 보고되고 있다[5,6] 따라서 간호업무성과에 영향을 미치는 보다 다양한 측면의 요인을 탐색하고 확인하는 연구가 활성화 필요가 있다. 조직 내에서 조직구성원이 기술적 성장과 성과를 중시하는 성과주의에 대한 회의가 제기됨에 따라 현대사회에서는 외적인 성취와 성정보다는 인간의 내면적 세계에 대한 관심이 증가되고 삶의 본질적인 의미 찾기와 행복한 삶을 영위하고자 하는 요구가 늘어나고 있다. 전인적인 삶이 중시되는 시대에 요구에 발맞추어 최근에는 조직구성원의 전문인의 질적 성장을 통하여 조직의 유효성을 증진하고, 전문인으로서의 직업적 위상을 드높이는 관리에 대한 관심이 증대되고 있다[7,8]. 간호업무수행은 환자간호의 질에 직접적인 영향을 미치는 것으로 간호업무의 실제적인 수행이 결과라 할 수 있으며 간호조직의 목표를 효율적으로 이행하는 것이며 간호사의 간호업무수행능력은 조직의 성과와 연결되는 요인이다[2,9].

조직구성원이 질적 성장과 관련된 변인 중 일터영성은 일과 조직이라는 환경 속에서 삶의 의미와 목적을 찾고 더 나은 존재적 가치를 실현하고자 하는 심리적 의식상태로 정의 할 수 있다[10]. 간호일터영성은

간호현장 내에서 간호에 대한 의미를 부여함으로써 내면적 세계와 간호행위를 통한 기쁨, 조직의 가치와 자신의 가치가 정렬되어 있다는 지각, 동료와 연결되어 있다는 느낌과 교류과정을 통한 공동체 의식의 경험으로[11] 다양한 특성을 지닌 조직들의 인적자원관리에서 효과적인 방법으로 생각되고 있다[12]

감사성향은 사회적, 정서적, 인지적 개념으로 부정적으로 해석하기 쉬운 상황에서 긍정적인 특성을 발견할 수 있는 개인의 강점이다[13] 선행연구에서 감사성향이 높은 사람이 심리적 문제를 적게 경험하고, 스트레스 사건 속에서 숨어있는 긍정적인 의미를 찾아 재평가하고 적극적인 대처를 통해 개인과 조직의 성장을 이끄는 요인[13,14]으로 나타나 감사성향과 간호업무성과 간의 관련성을 예측할 수 있다.

희망은 목표지향적인 에너지인 주도사고와 목표성취를 위한 계획인 경로사고의 상호작용에 기초한 긍정적인 동기부여 상태로, 희망이 높은 사람은 목표를 더 높게 추구하고 노력하는 과정에서 어려움을 장애로 인식하기보다는 새로운 도전으로 볼 수 있는 긍정적인 시각을 형성하고 이로 인해 더 안정적인 정서를 느낄 수 있다[15, 16]. 따라서 희망이 간호사는 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있다고 본다.

간호업무성과에 대한 선행연구는 사회적지지, 자기탄력성, 수간호사 리더십, 셀프리더십, 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 임파워먼트, 자기효능감, 유머감각, 동기부여, 직무스트레스 등이 보고되고 있으며[5,6], 이들 연구에서는 사회적지지, 자기탄력성, 셀프리더십, 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 임파워먼트, 자기효능감, 동기부여가 높을수록, 직무스트레스, 직무소진이 낮을수록 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 선행연구 결과에서 보면 간호업무성과는 간호사의 개인적인 측면이 조직적인 측면에 영향을 주고 있음을 시사하고 있다[5,25].

간호일터영성은 일과 조직 환경 속에서 삶의 의미와 목적을 찾고 더 나은 존재적 가치를 실현하는 인간본연의 심리적 의식상태이며[3], 감사성향과 희망은 개인의 긍정적 정서로 조직만족도 향상을 도모하는 중요한 요인이라 할 수 있다[35]. 간호업무성과는 간호사의 심리적 맥락의 유지와 강화에 기여하는 행동으로 대상자의 다양한 심리적 요인에 대한 분석이 필요하다. 이에 본 연구에서 간호일터영성, 감사성향, 희망 간의

관련성을 파악하여 간호사의 간호업무성과를 위한 중재방안을 마련하는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 간호사를 대상으로 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과의 관계를 규명하고, 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 3) 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과의 상관관계를 파악한다.
- 4) 간호사의 간호일터영성, 감사성향 및 희망이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과의 관계를 확인하고 간호업무성과에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 2022년 7월부터 8월 까지 K시의 1개의 종합병원, P시의 3개의 종합병원, S시에 1개의 종합병원에 재직 중인 임상간호사 중 근무경력이 3개월 이상, 직접간호 제공 업무를 수행하는 자, 본 연구에 참여하기로 동의한 자를 대상으로 진행하였다. 표본의 산출은 G*Power 3.1.6 프로그램을 사용하였으며, 위계적 회기분석을 위한 효과크기 .10, 검정력 95%, 유의수준 .05, 관련요인의 수를 14개로 설정하였을 때 최소한 표본 수는 277명으로 본 연구의 대상자 323명은 이를 충족하였다.

3. 연구도구

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하였으며, 간호일터영성 32문항, 감사성향 6문항, 희망 18문항, 간호업무성과 19문항, 일반적 특성 10문항으로 총 82문항으로 구성되었다.

1) 간호일터영성

간호일터영성은 간호현장 내에서 간호에 대한 의미 부여를 통해 내면적 세계와 간호행위를 통해 조직의 목표와 개인의 가치와 목표가 일치되어 통합적인 자아를 완성하는 것이다[11]. Suk[17]이 개발한 간호일터영성측정도구를 개발자의 허락을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 총 32개 문항 6개영역, 즉 간호의 의미 8문항, 동료와의 연결 6문항, 간호업무를 통한 초월성 5문항, 내적자아 6문항, 직장환경과의 상호작용 4문항, 조직과 개인의 조화 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1범부터 '매우 그렇다' 7점 Likert 척도로 총점은 224점이며, 점수가 높을수록 간호일터영성이 높은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .96이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .95으로 나타났다.

2) 감사성향

감사성향은 개인의 획득한 긍정적인 경험에서 타인의 기여를 인식하고 느끼는 고마움의 일반화된 경향성을 의미한다[13]. 본 연구에서는 McCullough, Emmons와 Tsang[18]이 개발하고, Kwon 등[13]이 번안하여 타당화한 한국판 감사 질문지(Gratitude Questionnaire-6:GQ-6)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6문항이며, 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 감사성향이 높을 의미한다. Kwon 등[13]이 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .85이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .85으로 나타났다.

3) 희망

희망은 미래 자신이 바라는 일이 일어날 것이라는 기대를 의미하며, 본 연구에서는 Nowotny[19]가 개발하고, Kim[20]가 수정·보완한 희망척도를 사용하였다. 본 연구는 총 15문항으로 확신 3문항, 타인과의 관계 4문항, 가능한 미래 2문항, 영적신념 1문항, 능동적 참여 2문항, 내적동기 3문항으로 구성되었다, 각 문항은 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 희망수준이 높은 것을 의미한다. Nowotny[19]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .90였고, Kim[20]의 연구에서는 Cronbach's α 는 .84이며, 본 연구의 Cronbach's α 는 .86으로 나타났다.

4) 간호업무성과

간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말한다[21]. Van de ven 등[22]이 개발한 업무성과 측정 중 개인성과 구성 요소에 기초하여 Ko 등[23]이 개발한 간호업무성과 도구를 Ko 등[24]이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 도구는 총 19문항으로 각 하위영역은 간호업무 수행능력 7문항, 간호업무 수행태도 4문항, 간호업무 수준향상 3문항, 간호과정 적용 5문항으로 구성되어 있으며, ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 Likert 4점 척도로, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. Ko 등[24]의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s α는 .88이며, 본 연구에서는 Cronbach’s α는 .90으로 나타났다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구를 수행하기 위하여 U대학 기관생명윤리위원회 승인(1041553-202205-005-01)을 받았다. 본 조사는 2022년 7월 1일에서 8월 31일 까지 진행되었으며, 자료 수집은 각 병원의 간호부를 방문하여 본 연구에 대해 설명하고 참여에 동의한 간호사에게 연구 참여 동의서를 받고 설문을 실시하였다. 완성된 설문지는 서류봉투에 직접 연구자가 수거 하였다. 350부의 설문지 중 불완전하게(무응답, 전체적으로 미기입한 자료 등) 응답하여 통계자료로 부적합한 27부 제외하고 최종 323부의 설문지를 분석 자료로 사용하였다. 자가보고 방식으로 대상자가 직접 설문지를 작성하였으며 개인의 설문지 작성 시간은 20분정도 내외였다. 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 사례를 하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 대상자의 연구관련 특성과 요인분석에 관한 서술 통계는 실수, 백분율, 각 변수의 평균과 표준편차로 분석하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 제 변수의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하였으며, 사후검증은 Scheffe’ test를 이용하였다.

셋째, 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과의 관계는 피어슨 상관계수(Pearson correlation coefficient)로

확인하였다.

넷째, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)로 분석하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 남자가 27명(8.4%), 여자가 296(91.6%)이었다. 연령은 평균 33.2세였다. 23세 미만 163명(50.5%), 30세 이상~40세 미만 104명(32.2%), 40세 이상~50세 미만 43명(13.3%)의 순으로 많았다. 결혼 상태는 미혼 209명(64.7%), 기혼 114명(35.3)이었으며, 학력은 전문학사 69명(21.4%), 간호학사 234명(64.7%), 대학원 이상 20(6.2%)이었고, 종교는 있음 125명(38.7%), 없음 198명(61.3%)이었다. 외과계 병동 127명(39.3%),

표 1. 대상자의 일반적 특성
table 1 General Characteristics of Subjects

Variable	Categories	n(%) or M±SD
Gender	Male	27(8.4)
	Female	296(91.6)
Age(Year)	20~29	163(50.5)
	30~39	104(32.2)
	40~49	43(13.3)
	≥50 이상	13(4.0)
Marital status	Married	114(35.3)
	Sing	209(64.7)
Education	Associate degree	69(21.4)
	Bachelor’s degree	234(64.7)
	≥Master degree	20(6.2)
Religion	Protestant	55(17.0)
	Buddhism	50(15.5)
	Catholic	20(6.2)
	None	198(61.3)
Working department	Medical word	93(28.8)
	Gurgeical word	127(39.3)
	Nursery word	18(5.6)
	Special word	85(26.3)
Working type	Shife	243(78.6)
	Fixed	74(22.9)
	Others	6(1.9)
Position	Staff nurse	254(78.6)
	Charge nurse	32(9.9)
	Head nurse	37(11.5)
Career(year)	1~≤2	62(19.2)
	3~≤5	94(29.1)
	>5	167(51.7)
Type of hospital	≥500	123(28.1)
	<500	200(61.9)

Special word: operation room, intensive care unit, emergency roo

내과계 병동 93명(28.8%), 특수병동은 85명(26.3%), 산 소아과 20명(6.2%)의 순으로 많았으며, 근무형태는 243명(78.96%)이 교대근무, 74명(22.9%)이 상근근무이었다. 간호사의 직급은 일반간호사가 254명(78.6%), 수간호사 37명(11.5%), 주임간호사 32명(9.9%)순으로 나타났으며, 근무경력(1년~3년 미만)이 62명(19.2%), 3년~5년 미만이 94명(29.1%), 5년 이상이 167명(51.7%)의 순이었다. 병원의 병상규모가 500병상미만은 200명(61.9%), 500병상 이상 123명(28.1%)순으로 나타났다 <Table 1>.

2. 대상자의 일반적인 특성에 따른 간호일터영성, 감사성향, 희망, 간호업무성과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호일터영성, 감사성향, 희망, 간호업무성과들의 차이검증은 Table 2과 같다. 간호일터영성에는 연령($F=4.38, p=.005$), 교육정도($F=5.72, p=.004$), 간호사의 직위($F=3.35, p=.036$), 근무경력($F=7.50, p=.001$)에서 일터영성이 통계적으로 유의하게 나타났다. 감사성향에서는 성별($t=2.34, p=.020$), 연령($F=3.56, p=.015$), 종교($F=4.95, p=.002$), 근무경력

표 2. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과의 차이

Table 2. Nursing Workplace, Grateful disposition, Hope, and Nursing Performance according to General Characteristics of the Participants

Variable	Categories	Workplace spirituality		Grateful Disposition		Hope		Nursing Performance	
		M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)
Gender	Male	4.62±0.99	0.82	4.51±0.75	2.34	2.98±0.44	2.91	3.04±0.41	-0.05
	Female	4.47±0.90	(.409)	4.20±0.63	(.020)	2.75±0.37	(.004)	3.01±0.43	(.957)
Age(Year)	20~29	4.49±0.87		4.25±0.63		2.81±0.38		2.93±0.38	
	30~39	4.31±0.92	4.38	4.12±0.62	3.56	2.74±0.38	1.59	3.01±0.42	9.14
	40~49	4.62±0.97	(.005)	4.31±0.69	(.015)	2.69±0.41	(.191)	3.17±0.52	(.000)
	≥50 이상	5.20±0.56		4.69±0.64		2.88±0.38		3.47±0.33	
Marital status	Married	4.50±0.95	0.25	4.25±0.63	0.73	2.74±0.38	-1.23	3.10±0.49	2.61
	Singe	4.47±0.88	(.797)	4.21±0.65	(.456)	2.79±0.38	(.218)	2.97±0.38	(.009)
Education	Associate degree	4.36±0.98		4.17±0.91		2.74±0.43		2.96±0.42	
	Bachelor's degree	4.46±0.87	5.72	4.23±0.61	1.66	2.77±0.37	2.28	3.00±0.42	7.08
	≥Master degree	5.12±0.90	(.004)	4.23±0.03	(.190)	2.94±0.30	(.103)	3.35±0.46	(.001)
Religion	Protestant	4.91±0.94		4.47±0.60		2.93±0.35		3.16±0.37	
	Buddhism	4.55±0.83	7.81	4.18±0.68	4.95	2.80±0.41	5.38	3.04±0.50	3.65
	Catholic	4.79±1.05	(.000)	4.50±0.45	(.002)	2.88±0.35	(.001)	3.09±0.37	(.013)
	None	4.31±0.85		4.15±0.64		2.71±0.38		2.95±0.42	
Working department	Medical word	4.48±0.94		4.19±0.66		2.78±0.36		3.01±0.40	
	Gurgeical word	4.35±0.86	2.58	4.17±0.60	1.92	2.74±0.41	1.13	2.96±0.45	1.64
	Nursery word	4.89±0.90	(.053)	4.49±0.43	(.125)	2.89±0.35	(.335)	3.13±0.39	(.180)
	Special word	4.59±0.92		4.31±0.71		2.80±0.37		3.07±0.43	
Working type	Shife	4.43±0.93	1.50	4.19±0.64	1.51	2.78±0.39	0.04	2.96±0.39	6.35
	Fixed	4.62±0.82	(.223)	4.34±0.68	(.221)	2.76±0.39	(.957)	3.16±0.52	(.002)
	Others	4.75±0.96		4.25±0.20		2.77±0.18		3.07±0.17	
Position	Staff nurse	4.44±0.91		4.19±0.66		2.77±0.39		2.94±0.40	
	Charge nurse	4.40±0.98	3.35	4.31±0.54	2.33	2.77±0.31	0.01	3.16±0.40	18.60
	Head nurse	4.84±0.70	(.030)	4.42±0.60	(.099)	2.78±0.38	(.990)	3.35±0.43	(.000)
Career (year)	1~≤2	4.86±0.93		4.37±0.58		2.87±0.41		2.96±0.40	
	3~≤5	4.31±0.79	7.50	4.11±0.65	3.06	2.76±0.35	2.23	2.87±0.38	10.88
	>5	4.43±0.92	(.001)	4.25±0.66	(.048)	2.75±0.39	(.109)	3.11±0.44	(.000)
Type of hospital	≥500	4.44±0.80	-0.51	4.16±0.57	-1.42	2.69±0.32	-3.04	3.01±0.44	-0.00
	<500	4.50±0.97	(.606)	4.27±0.68	(.155)	2.82±0.41	(.003)	3.01±0.42	(.996)

표 3. 대상자의 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과간의 상관관계

Table 3. Correlation among Nursing Workplace spirituality, Grateful disposition, Nursing performance

	Workplace spirituality	Grateful Disposition	Hope	Nursing Performance
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Nursing Workplace spirituality	1			
Grateful Disposition	.58(<.000)	1		
Hope	.45(<.000)	.52	1	
Nursing Performance	.44(<.000)	.41(<.000)	.47(<.000)	1

($F=3.06$, $p=.048$)에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 희망에서는 성별($t=2.91$, $p=.004$), 종교($F=5.38$, $p=.001$), 병원의 규모($t=-3.04$, $p=.003$)에서 통계적으로 유의하게 나타났으며, 간호업무성과에서는 연령($F=9.14$, $p=.000$), 결혼상태($t=2.61$, $p=.009$), 종교($F=3.65$, $p=.013$), 근무형태($F=6.35$, $p=.002$), 간호사의 직위($F=18.60$, $p=.000$), 근무경력($F=10.88$, $p=.000$)이 통계적으로 유의하게 나타났다.

3. 간호일터영성, 감사성향, 희망, 간호업무성과 간의 상관관계

간호일터영성은 감사성향($r=.58$, $p<.001$), 희망($r=.45$, $p<.000$), 간호업무성과($r=.44$, $p<.000$)과 유의한 정적 상관관계를 보였고, 감사성향은 희망($r=.52$, $p<.000$), 간호업무성과($r=.41$, $p<.000$)과 유의한 상관관계를 보였다. 희망과 간호업무성과($r=.47$, $p<.000$)도 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다<table 3>.

4. 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

간호업무성과에 간호일터영성, 감사성향 및 희망이 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. Model 1에서 독립변수 감사성향은 설명력은 17.4%였으며 모형적합도 유의하였다($\beta=.417$, $p<.000$). Model 2에서 감사성향과 희망을 투입한 결과, 희망이 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.357$, $p<.000$), 간호업무성과에 대한 설명력은 9.2%가 증가한 26.6%였다. Model 3에서 간호일터영성을 추가로 투입한 결과 간호일터영성이 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.235$, $p<.000$) 설명력은 3.5% 증가한 30.1%였다.

IV. 논 의

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사 323명을 대상으로 간호사의 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과의 수준을 파악하고 간호일터영성, 감사성향 및 희망이 간호업무성과에 미치는 영향을 분석하여 간호사들의 업무효율성을 증진시키고 인력관리 방안의 기초자료를 제공하고자 시도 되었다.

본 연구에서 간호사의 간호업무성과의 평균은 4점 만점에서 3.01점으로 동일한 도구를 사용한 Noh와 Yoo[3]의 3.10점 보다 약간 낮은 수준으로 나타났다. 그 외 다른 도구를 사용한 선행연구 Kim과 Han[2]의 연구에서는 5점 만점에 3.56점, Han, Park과 Cho[25]의 연구는 5점 만점에 3.68점, Kim[26]의 연구는 5점 만점에 4점으로, 본 연구의 도구를 5점 만점으로 환산하여 3.76점으로 볼 때 중간 이상으로 나타났다. 간호업무성과와 밀접한 관련이 있는 간호활동은 의료기관의 근무여건, 조직문화, 업무수련도와 전문성, 자율성, 환자의 중증도 등 다양한 간호문제가 영향을 받을 수 있으므로[27], 병원규모와 유형만으로 간호업무성과의 차이를 비교하기 어렵다. 따라서 이들 변수간의 관계를 비교하는 반복연구를 통하여 규명할 필요가 있다.

본 연구에서 임상간호사의 일터영성 점수는 7점 만점에 평균 4.48점으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용한 선행연구[35]의 평균점수 4.49점과 유사하고, Suk과 Koh[11]연구에서 평균점수 4.59와 Lim과 Kim[36]연구에서의 평균점수는 4.54점보다는 약간 낮고, Lim과 Chi[4]와 Jin et[12] 연구에서의 평균점수는 4.13점 보다 조금 높은 정도로 측정되었다. 이런 결과로 보면 종합병원간호사를 대상으로 한 연구에서는 병원의 규모와 특성과 관계없이 간호사의 간호일터영성 점수는 중간이상의 수준이었다. 따라서 간호일터영성 고취를

표 4. 대상자의 간호업무성과에 미치는 영향요인
 Table 4. Hierarchical regression Analysis on Nursing Performance

variable	Medel 1				Medel 2				Medel 3				
	S.E	β	t	p	S.E	β	t	p	S.E	β	t	p	VIF
constant	.145		12.665	.000	.164		7.696	.000	.161		1.859	.000	
Grateful Disposition	.034	.417	8.231	.000	.038	.230	4.079	.000	.041	.115	1.852	.065	1.763
Hope					.063	.357	6.331	.000	.063	.311	5.525	.000	1.444
Workplace spirituality									.028	.235	3.974	.000	1.599
Adj R2	.174				.266				.301				

위한 다각적인 노력이 필요하며, 추후 심층적인 연구가 필요하다고 사료된다. 간호일터영성의 하부요인별 평균점수는 ‘동료와의 연결’이 4.91±0.89점으로 가장 높게 나타났고, ‘직장환경의 상호작용’이 3.95±1.07점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 Kown과 Oh[28]와 Lim과 Kim[29]의 연구에서 ‘동료와의 연결’이 평균점수가 가장 높고, ‘직장환경과의 상호작용’이 가장 낮은 평균점수로 측정이 동일하게 측정되었다. 이는 간호일터영성은 삶에 의미발견과 더불어 간호현장에서의 소통과 관계성을 보여준다. ‘동료와의 연결’은 직장 내에서 동료들과 유대감을 높이며, 간호의 목적과 임무를 공유하고 동료의 감정을 공감하고 배려하며 함께 성장하는 것을 정의하고 있다[28,30]. 따라서 간호 일터영성은 간호동료관계, 실무현장에서의 조직화된 업무에 적극적으로 참여한다. 그리고 간호의 의미를 찾고, 긍정적인 감사성향과 희망을 향상시킬 수 있다.

연구대상자의 희망의 정도는 4점 만점에 평균 2.77점으로 Lim과 Choi[4]의 2.91점 보다는 낮은 수준이었으나 종합병원에 근무하는 미혼여성 간호사 대상인 Sung와 Lee[31]의 연구에서는 2.69점으로 약간 높고, 초보간호사 대상인 Jin et[32]의 2.8점은 비슷하게 나타났다. 이는 연구대상자들인 간호사들이 임상현장에서의 불안감, 스트레스 등의 다양한 심리적인 문제들을 낮은 희망점수를 나타내는 것으로 판단된다. 희망감은 불안을 감소시키고 스트레스에 잘 대처할 수 있는 원동력으로 희망이 높은 간호사는 직무 스트레스에 더 잘 적응할 수 있고, 적극적인 태도를 가지고 일 할 수 있어 간호업무성과 향상에 기여할 수 있다[33]. 또한 간호사들의 희망수준을 높이기 위한 지속적인 프로그램을

개발하여야 할 것이다. 일반적인 특성에 따른 희망은 남성보다 여성에서, 나이가 많을수록, 종교가 있는 경우, 500병상 이상인 경우에 높게 나타났다. 선행연구에서 일반적인 특성을 비교할 수 있는 연구결과가 제한되어 추후 연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다.

대상자의 감사성향은 7점 만점에 평균 4.23점으로 중간이상으로 나타났으며, 이는 동일한 도구를 사용한 Jung et[34]의 연구에서는 5.1점이고, 신규간호사를 대상으로 한 연구[35]는 도구가 다르지만 6점 만점에 평균 4.10점으로 차이가 있었다. 일반적 특성에 따른 감사성향의 차이를 보면, 남자보다 여성에서, 나이가 많을수록, 종교가 있는 경우, 교육수준과 임상경력에 따라 차이가 나타났다. 이결과는 임상간호사를 대상으로 연구결과가 유사하였다[34]. 감사성향은 병원이라는 새로운 환경에서 간호업무로 인해 경함하게 되는 스트레스 상황과 사건을 긍정적으로 해석할 능력의 기초가 되므로[34], 임상경력과 학력이 높을수록 직무에 대한 숙련감과 업무적응도를 높일 수 있을 것으로 사료된다. 그러므로 간호사의 감사성향에 대한 지속적으로 향상시키기 위해 노력함으로써 간호업무성과 향상에 기여하도록 도울 필요가 있겠다. 간호사를 대상으로 임상에서 시행되는 실무중심의 간호교육에서 간호사 개인의 긍정정서를 강화 훈련을 포함하는 체계로의 변화는 간호사 개인의 내외적 파워와 업무능력향상에 효율적으로 기여할 수 있을 것으로 여겨진다[35].

대상자의 일터영성, 희망, 감사성향 및 간호업무성과는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Noh와 Yoo[3]의 연구에서 일터영성과 간호업무성과사이 관계는 본 연구결과와 같다. 위계적 회귀분석결과 모델1

에서는 감사성향은 17.4% 설명력, 모델2 감사성향과 희망은 26.6% 설명력, 모델3 감사성향, 희망 및 간호일터영성은 30.1% 설명하였다. 이는 간호업무성과에 간호일터영성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재까지 간호업무성과와 관련이 있는 변수는 수간호사의 리더십, 셀프리더십, 팔로워십, 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 임파워먼트, 자존감, 유머감각, 간호역량, 동기부여, 직무스트레스 등이 보고되고 있으며, 간호사의 간호일터영성, 감사성향, 희망 등의 변수로 간호업무성과 관련된 연구는 거의 없는 실정이다. 한편, Nam et al[35]의 연구에서는 감사성향과 직무만족이 간호업무생산성에 영향을 미치는 나타났다.

이러한 결과들을 통해 간호사의 간호일터영성, 감사성향 및 희망은 간호업무성과 향상 될 것으로 보이므로 각 의료기관들은 간호사의 간호일터영성, 감사성향 및 희망을 향상시킬 수 있는 간호정책과 인력관리 방안이 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 임상간호사의 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과의 정도를 조사하고, 간호일터영성, 감사성향, 희망이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다. 간호일터영성, 감사성향, 희망 및 간호업무성과 정도는 모두 중상의 점수를 나타냈으며, 이들 변수 간에는 순상관관계가 있는 것으로 나타났다. 회귀분석결과 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 간호일터영성, 감사성향, 희망이었으며, 이들 변수의 간호업무성과에 대한 설명력은 30.1%이었다.

결론적으로 간호사의 간호일터영성, 감사성향 및 희망을 높이는 것이 간호사의 간호업무성과 향상에 효과적인 전략이 될 수 있다. 본 연구는 간호사의 간호업무성과를 위한 중재방안으로 감사성향 및 희망과 같은 긍정심리의 특성을 활용과 간호일터영성 강화가 필요하다. 간호일터영성 강화는 개인의 간호업무에 가치와 의미를 부여하여 질 높은 간호서비스 즉 전인간호를 실현하고 간호업무의 고몰입, 고성과 등의 결과를 가져올 수 있을 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호일터영성을 높일 수 있는 증진프로그램의 개발 및 적용하여 그 효과를 검증하는 후속연구를 제안한다.

둘째, 본 연구는 종합병원 간호사들을 대상으로 한 연구이므로 다양한 분야의 간호현장에서 종사하는 간호사들의 간호일터영성 측정 및 비교연구를 제안한다.

셋째, 임상간호사의 대표성을 가진 표본을 가지고 다양한 연구모형으로 간호업무성과에 미치는 영향을 검증하는 반복연구를 제안한다.

References

- [1] Han JR, Ahn SH, The effects of nurses' satisfaction on hospital performance: focused on the patient satisfaction and revisit intention, recommendation intention. *Journal of Digital Convergence*, 13(9), 419-430, 2015. <https://doi.org/10.14400/JDC.2015.13.9.419>
- [2] Kim MJ, Han JY, Effect of Head Nurses' Authentic Leadership on Nurses' Job Satisfaction and Nursing Performance: Focusing on the Mediating Effects of Empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1), 25-34, 2019.
- [3] Noh GM, Yoo MS, Effects of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior on Nursing Performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 251-259, 2016.
- [4] Lim SH, Chi ED, Effects of Hope, Grateful Disposition, Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior among Nurses. *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, 18(2), 277-286, 2017.
- [5] 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*, 21(3), 283-289, 2012. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>
- [6] Cho SM, Lee EJ. Integrative literature review of nursing performance in Korea. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*. 26(2), 441-453, 2015.
- [7] 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*, 27(2), 399-413, 2015. <http://dx.doi.org/10.13000/jf>

- mse.2015.27.2.399
- [8] Yom YH, Noh SM, Kim KH. Clinical nurses' experience of positive organizational culture. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 469-480, 2014. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.469>
- [9] Kim MS, Park SA, Comparison of nursing performance by career levels in a nurse career ladder system. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 8(2), 284-292,, 2012. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2012.18.2.284>
- [10] Roh SC. The impact of workplace spirituality on organizational effectiveness [dissertation]. Sungkyunkwan University, Seoul: 2013.
- [11] Suk JW, Koh MS, Development of Nursing Workplace Spirituality Instrument: Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(1), 99-108, 2016. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.1.99>
- [12] Jin JH, Ju HO, Kim KS, Park YM, Effects of nursing workplace spirituality on job satisfaction, burnout and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(2), 142-150, 2017. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.2.142>
- [13] Kwon SJ, Kim KH, Lee HS, Validation of the Korean version of gratitude questionnaire. *The Korean Journal of Health Psychology*, 11(1), 177-190, 2006.
- [14] Jo JM, Jun WH, Effects of hope and gratitude on spirituality among nursing students. *Journal of Korean Academy Society Nursing Education*, 20(2), 569-576, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/15.5977/jkasne.2014.20.4.569>
- [15] Jeong YJ, Kim HS, Post-traumatic Growth among Stroke Patients: Impact of Hope, Meaning in Life, and Social Support. *Korean Journal of Adult Nursing*, 31(6), 605-617, 2018.
- [16] Snyder CR, Harris C, Anderson JR, Holleran SA, Irving LM, Sigmon ST, et al. The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585, 1991. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.60.4.570>
- [17] Suk JW, Development of measuring instrument for nursing workplace spirituality [dissertation]. Sahmyook University Seoul: 2015.
- [18] McCullough ME, Emmons RA, Tsang J. The grateful disposition; a conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002;82: 112-127. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>
- [19] Nowotny ML, Assessment of hope in patients with cancer: development of an instrument, *Oncology Nursing Forum*, 16(1), 57-61, 1989.
- [20] Kim YJ, The effects of interpersonal caring behaviors on self-esteem, hope and life quality of Inpatients with mental disorder, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2004.
- [21] Yoon AJ. A study on organizational characteristics and efficiency on work performance [dissertation]. Daegu University, Daegu:1996.
- [22] Van de Ven, Andrew H, Ferry DL. *Measuring and assessing organizations*. Newyork: John Wiley & Sons; 1980.
- [23] Ko YK, Lee TW, Lim JY. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 37(3), 286-294, 2007.
- [24] 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*, 19(1), 54-67. 2014.
- [25] Han JE, Park. NH, Cho J, .Influence of gender roleconflict, resilience, and nursing organizational culture on nursing work performance among clinical nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 26(3), 248-258, 2020.
- [26] Kim MJ. Effect of Critical Thinking Disposition and Nursing Work Environment on Nursing Performance in Clinical Nurses. The Mediating Effect of Communication Competence. *Korean Association for Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 22(15), 841-854, 2022.
- [27] Lee EH, Kwon SB. The Relationship between the Leadership of Nursing Managers by Nurses in Small and Medium-sized Hospitals and Resilience, Intrinsic Motivation and Nursing Performance of Nurses. *Journal of the Korean Society for Wellness*, 14(2), 111-121, 2019. <https://doi.org/10.21097/ksw.2019.05.14.2.111>
- [28] Kwon KY, Oh PJ. Effects of Nursing Workplace Spirituality and Self-efficacy on the Patient Safety Management Activities of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(2), 106-114, 2019. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.2.106>
- [29] Lim JM, Kim JK. The Influence of Nursing

- Workplace Spirituality and Resilience of Hospital Nurses on Professional Quality of Life. The Journal of the Korea Contents Association, 20(2), 487-498, 2020.
- [30]Suk JW. Development of measuring instrument for nursing workplace spirituality [dissertation]. Sahmyook University, Seoul: 2015.
- [31]Sung KM, Lee SM. A Study of Factors Influencing on Single Female Nurses' Hope: Focusing on Interpersonal Relations and Professional Self-concept. Journal of Digital Convergence. 17(11), 259-268, 2019.
- [32]Lee SH. A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. Korean Society of Adult Nursing, 20(1), 10-20, 2008.
- [33]Cho, HJ. The effects of hope on life stress, psychopathology and life satisfaction. The Korean Journal of Clinical Psychology, 29, 839-852, 2010.
- [34]Jung WH, Lee ES, Lee KL Relationships among gratitude, depression, and psychological well-being in clinical nurse., Journal of Korean Academy of Psychiatry Mental Health Nursing, 24(2), 136-144, 2015. <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.2.136>
- [35]Nam HA, Lee SJ, Kim MO. Influence of Job Satisfaction and Gratitude on Nursing Productivity of New Nurse. Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction, 2014, 847-860, 2020.

※ 위덕대학교로부터 연구비를 지원받았음.