

간호일터영성이 병원간호사의 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향

진주현¹⁾ · 주현옥²⁾ · 김경수³⁾ · 박윤미⁴⁾

¹⁾대구 가톨릭대학교병원 외래간호팀장, ²⁾동아대학교 간호학과 교수, ³⁾부산 메리놀병원 주임간호사,
⁴⁾부산 메리놀병원 수간호사

Effects of Nursing Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention among General Hospital Nurses

Jin, Ju Hyun¹⁾ · Ju, Hyeon Ok²⁾ · Kim, Kyoung Soo³⁾ · Park, Youn Mi⁴⁾

¹⁾Outpatient Department of Nursing, Department of Nursing, Daegu Catholic University Medical Center

²⁾Professor, Department of Nursing, Donga-A University

³⁾Charge Nurse, Department of Nursing, Maryknoll Medical Center

⁴⁾Head Nurse, Department of Nursing, Maryknoll Medical Center

Purpose: Nursing workplace spirituality (NWS) has received attention as a new and meaningful subject for nursing to consider, but little is known about the relation of NWS to nursing. The purpose of this study was to identify the effect of NWS on job satisfaction, burnout and turnover intention. **Methods:** Participants were 145 clinical nurses, who had worked for over 6 months in one of four general hospitals in B city. Data were collected using self-reported questionnaires and analyzed using descriptive statistics, independent t-test, ANOVA, Pearson coefficient and hierarchical multiple regression. **Results:** In the second hierarchy controlling general characteristics, significant predictors of job satisfaction were burnout and NWS, which explained 45.0% of the variance. NWS had more influence on job satisfaction than burn out, and the model was suitable. NWS showed no statistically significant effect on burnout and turnover intention, when general characteristics and job related factors were controlled. **Conclusion:** Findings indicate that nursing workplace spirituality has a positive influence on job satisfaction, but no direct influence on burnout or turnover intention, which may indicate an indirect influence. Nurse managers need to develop the NWS enhancement program and provide them to nurse to improve job satisfaction.

Key words: Nurses, Workplace, Spirituality, Job Satisfaction, Burnout

I. 서론

1. 연구의 필요성

일터영성이란 일(Work)과 영성(Spirituality)의 합성개념

으로[1], 일과 조직이라는 환경 속에서 개인이 삶의 의미와 목적을 찾고, 일을 통해 더 나은 존재적 가치, 즉 '자아실현'을 이루려는 인간본연의 심리상태를 말한다[2]. 이는 종교적인 영성보다 더 광범위하고, 어떤 종교와도 연결되지 않는 보편적 영성, 직업과 관련된 어떤 정신과 분위기로[3] '내면적 삶', '의

주요어: 간호사, 일터, 영성, 직무만족, 소진

Corresponding author: Ju, Hyeon Ok

Department of Nursing, Donga-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan 49201, Korea.

Tel: 82-51-240-2689, Fax: 82-51-240-2920, E-mail: enfanju@dau.ac.kr

* 본 논문은 2016년 부산광역시 간호사회 학술연구비를 지원받아 진행된 연구임.

* 부산대학교 국제학술대회(2017. 6. 28) 포스터발표 및 초록수록.

투고일: 2017년 5월 23일 / 심사외퇴일: 2017년 6월 2일 / 게재확정일: 2017년 6월 20일

미 있는 일', '공동체 일원으로서의 지각'의 차원을 가진다[4].

영성이 종교를 넘어 다양한 학문분야에서 거론되기 시작한 것은 1970년대이지만 경영학과 조직심리학에서 본격적으로 일터영성이 도입된 것은 2000년대 이후 Ashmos와 Duchon가 일터영성을 '내면적 삶', '의미 있는 일' 그리고 '공동체 일원으로서의 지각' 등의 3가지 구성요인으로 척도를 개발한 이후로 볼 수 있다[4]. 국내에서는 Roh와 Suh가 일터영성척도를 개발하여[2], 간호직을 포함한 여러 직종의 일터영성 연구에 수정·보완되어 사용되었다[5,6]. 간호사를 대상으로 한 선행연구들은 일터영성이 용서, 감사, 삶에 대한 의미, 평화 및 조화 등 정신건강의 긍정적 지표이고[1], 성숙한 일터영성은 일에 대한 가치와 태도인 직무만족[7-9]과, 직무몰입[10], 직무스트레스[11], 소진 및 이직의도 감소[3,8]에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 간호인력관리에 있어 일터영성의 필요성과 중요성을 예상할 수 있다.

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[1], 다양한 특성을 지닌 조직들의 인적자원관리에서 효과적인 방법으로 관심을 받고 있으나 아직 국내에서는 간호일터영성과 관련된 연구가 미흡한 실정이다.

병원간호사들은 간호의 본질인 돌봄을 수행하는 사명이 반영된 강한 이타심과 자기초월, 윤리성과 전문지식, 기술, 팀워크 등의 요구와 함께 엄격한 통제, 규제, 자율성, 책임이 요구되는 복잡한 병원조직문화와 상호작용하며 성장한다. 병원이라는 역동적인 환경 속에서 24시간 환자에게 직접 의료서비스를 제공하는 병원간호사들이 자신의 직업에 만족하는 전문의료인으로 성장하기 위해서는 간호일터영성에 대한 새로운 접근과 이해는 유용하고 의미 있는 것으로 생각된다. 간호일터영성은 간호사들이 업무수행을 통해 느끼고 경험하고 실천하고 있는 간호의 의미를 생각하고 지지해 주는 내적인 힘으로, 엄격한 조직문화를 가진 간호현장과 상호작용하며 일상의 삶이 추구하는 정직과 신의, 배려 및 공감 등으로 간호사들을 행복하게 만들기 때문이다[1].

현재 병원간호현장의 가장 심각한 문제는 간호사들의 '병원 이탈'로서, 높은 이직률에 따른 만성적인 간호인력부족은 환자안전을 포함한 간호서비스의 질을 떨어뜨리고 있다[12]. 병원간호사의 이직률 감소와 양질의 간호서비스 향상을 위해 반드시 고려해야 할 개념으로 직무만족, 소진과 이직의도 등이 있는데[13], 병원간호사의 높은 소진은 낮은 직무만족과 높은 이직의도의 중요한 원인이 되고 최종적으로 병원이탈과 이

직을 초래하기 때문이다[14,15].

직무만족은 한 개인이 직무를 통해 느끼는 즐겁고 긍정적인 정서 상태를 의미하며, 개인의 삶의 가치 측면에서 중요한 요소이다[15]. 일터영성이 높은 직원들은 조직의 일원으로서 자신에 대한 지각으로 자신의 업무, 내·외부 조직 환경에 대해 높은 만족감을 가질 뿐 아니라 조직 공동체 구성원으로서의 조직의 가치와 목표와 자신의 가치를 정렬하여 조직을 위해 자발적 기여와 구체적 실천을 한다[5,10].

한편, 병원환경에서 간호사의 소진은 신체적, 정서적, 정신적 건강에 영향을 미치고[16], 소진이 적절히 조절되지 않을 경우, 직무만족, 이직의도, 조직몰입 등에 영향을 미쳐 높은 이직률과 간호서비스의 질 저하를 초래한다[17,18]. 심각한 수준에 이른 병원간호사의 소진을 완화하기 위해 일터에서의 영성강화를 새로운 접근법으로 제시할 수 있는데, 영성을 인간의 내적 자원의 총체, 특히 행동을 일으키게 하는 삶의 중심이 되는 철학으로 신체적, 정신적, 사회적 영역을 통합하는 힘[19]이라고 볼 때, 이는 간호일터영성과도 일맥상통한다고 볼 수 있다.

간호사를 대상으로 한 일터영성에 대한 연구는 아직은 소수에 불과하지만 일터영성이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하는 것이 주를 이루고 있다[5,6,10]. 또한 병원간호사의 직무만족, 소진, 이직의도에 관한 선행연구의 대부분은 외부적인 영향 요인 규명과 상호 관련성 검증에 초점을 맞추었다[14,19,20], 이에 본 연구는 간호일터영성차원, 즉 개인 내면의 측면에서 직무만족, 소진 및 이직의도에 대해 접근하여 그 관련성들을 규명하고자 한다. 이를 통해 국내 간호일터영성 연구의 발전에 기여하며, 무엇보다 간호일터영성을 통해 신체적, 정서적 그리고 영적으로 건강하고, 행복한 간호사들이 간호직에 대한 자부심을 가지고 양질의 간호서비스를 수행할 수 있도록 실천적이고 효과적인 방법들을 모색하는데 기초자료를 제공할 것이다.

2. 연구목적

본 연구는 병원간호사의 간호일터영성이 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.

- 4) 대상자의 간호일터영성이 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도의 정도를 이해하고, 제 변수 간의 상관관계를 조사하며, 간호일터영성이 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 B시 소재 종합병원들 중 본 연구의 목적에 동의하고 협조한 300~500명상 규모의 4개 종합병원의 내·외과계 병동에서 6개월 이상 근무한 간호사로서 본 연구목적에 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 간호사이다. 연구수행에 필요한 대상자수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위해 중간 정도의 효과크기 0.15, 검정력 0.8, 유의수준 0.05, 관련변인의 수를 10개로 설정하였을 때 최소 118명이었고, 탈락률을 고려하여 대상을 150명으로 하였고, 총 145명이 최종분석되었다.

3. 연구도구

본 연구의 측정도구들은 이메일을 통하여 원도구 개발자들과 번역자로부터 승인을 받았다.

1) 간호일터영성

간호일터영성을 측정하기 위해 Suk과 Koh [1]가 개발한 '간호일터영성 척도'를 사용하였다. 이는 6개 하위요인, 총 32 문항으로 직장환경과의 상호작용 요인(4문항), 간호의 의미(8문항), 내적자아(6문항), 동료와의 연결(6문항), 조직과 개인의 조화(3문항) 및 간호업무를 통한 초월성(5문항) 등으로 구성되었다. '전혀 아니다'(1점)에서 '매우 그렇다'(7점)까지 Likert 7점 척도로 점수가 높을수록 일터영성이 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 내적 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .96이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .94였다.

2) 직무만족

직무만족을 측정하기 위해 Han [21]이 개발한 직무만족척

도를 사용하였다. 본 척도는 조직에 대한 자부심, 적성, 관리운영방침, 업무처리방식, 급여수준, 승진의 기회, 직속상사의 영향력, 동료와의 관계, 교육기회 및 복지후생제도 등에 관한 만족의 총 10문항으로 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구 개발당시 내적 신뢰도인 Cronbach's α 값은 .79였으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .78이었다.

3) 소진

간호사의 소진을 측정하기 위하여 Pines, Aronson과 Kafry 등이 개발한 도구로 Hong이 한국어로 번역한 도구[22]를 사용하였다. 본 도구는 3개 하위 요인의 총 21문항으로 신체적 소진(7문항), 정서적 소진(7문항), 정신적 소진(7문항) 등으로 구성되어 있다. Hong [22]이 번역한 원도구의 척도는 7점 척도이나 once or twice (한두번)/rarely (드물게)/와 often (자주)/unusually (흔히) 등이 한국어로 번역했을 때 구분이 잘 되지 않아, 많은 간호학 연구[16,23,24]에서 '그렇지 않다'(1점), '때때로 그렇다'(2점), '자주 그렇다'(3점), 및 '항상 그렇다'(4점) 등의 4점 척도로 변환된 것을 사용하고 있어 본 연구에서도 선행연구결과와의 비교분석을 위해 Likert 4점 척도를 사용하였다. 3, 18, 19 및 21번 문항은 역산하였으며, 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. 도구의 내적 신뢰도는 Hong [22]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .90, 같은 도구를 4점 척도로 사용한 Park과 Kim [16]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .93이었고 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .92였다.

4) 이직의도

이직의도를 측정하기 위해서 Yeun과 Kim [13]이 개발한 한국간호사 이직의도 척도를 사용하였다. 본 도구는 3개의 하위개념 총 10문항으로, 직무만족요인(4문항), 업무수행요인(3문항) 및 대인관계요인(3문항) 등으로 구성되어 있다. 반응양식은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점) 등의 Likert 5점 척도이며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 내적 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .83이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .84였다.

4. 자료수집방법

자료수집기간은 2016년부터 8월 6일부터 8월 31일까지였으며, 자료수집방법은 연구에 동의하고, 자료수집을 허락한 4개의 병원 간호부를 직접 방문하여 연구목적과 방법을 설명하고 구조화된 자가보고형 설문지를 내외과 병동에 배부한 후 1

주일 뒤 회수하였다. 설문지는 개인 별로 불투명한 봉투에 넣어 회수하였다. 총 150부를 배부하여 149부가 회수되었으며, 미응답이 많아 자료처리에 부적합한 자료 4부를 제외하고 총 145부를 최종 분석에 이용하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM/SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였고, 대상자가 지각하는 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호일터영성, 소진, 직무만족도 및 이직의도의 차이는 독립표본 t-검정, 일원분산분석 및 사후 검정을 실시하였다.
- 3) 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도 간의 관계는 피어선 상관계수로 분석하였다.
- 4) 간호일터영성이 직무만족, 소진, 이직의도에 미치는 영향은 2단계 위계적 다중선형회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석은 통제변수들의 영향력을 통제된 상태에서 독립변수의 영향력을 검출하는 방법으로[25], 1단계에서 대상자의 일반적 특성변수를 독립변수로 투입하였고, 2단계에서는 일터영성을 추가로 입력하여 소진, 직무만족 및 이직의도 각각에 미치는 영향력을 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 윤리적 측면을 고려하기 위해, M병원의 임상시험심의 위원회의 승인을 받은 후 연구를 진행하였다 [MMC/2016/08/05-1 (225)]. 연구대상자들에게는 서면으로 연구의 목적과 방법에 대해 설명하였으며 연구는 익명으로 실시되며 비밀이 유지되고 참여를 원하지 않을 경우 언제든지 철회할 수 있으며, 철회 시 어떠한 불이익이 없음을 설명하였고, 연구참여 동의서를 받았으며, 소정의 기념품을 제공하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 일반적 특성 및 간호일터영성, 직무만족, 소진과 이직의도

1) 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 본 연구의 대

상자는 4개의 기관으로부터 각각 32, 33, 34 및 46명 총 145명이었으며, 모두 여성이므로 결과를 노출하지 않았고, 20대인 간호사가 79.3%(115명), 미혼 81.4%(118명), 대학원을 포함한 4년제 학사학위 이상이 55.2%(80명)이었다. 임상경력은 3년 미만 간호사가 37.3%(54명), 3년 이상 5년 이하 30.13(44명)이었다. 종교가 있는 경우가 44.5%(65명)였으며, 없는 경우는 55.2%(80명)였으며, 교대근무를 하는 경우가 86.9%(126명), 내과계 병동 간호사들이 55.2%(80명)로 나타났다.

2) 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도

대상자가 지각하는 간호일터영성은 7점 만점에 평균 4.13±0.60이었으며, 직무만족은 5점 만점에 평균 3.12±0.43, 소진은 평균 4점 만점에 2.50±0.48 (4점 만점), 이직 의도는 5점 만점에 평균 3.76±0.54로 나타났다(Table 2).

2. 일반적 특성에 따른 간호일터영성, 소진, 직무만족 및 이직의도의 차이

일반적 특성에 따른 간호일터영성, 직무만족, 소진, 이직의도의 차이검정 결과는 Table 1과 같다. 간호일터영성은 연령, 결혼상태, 임상경력 및 근무형태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 40대 이상($F=5.09, p=.007$), 기혼상태($t=-2.22, p=.028$), 임상경력 11년 이상($F=2.84, p=.040$), 및 교대근무를 하지 않는 집단($t=-2.50, p=.014$)에서 일터영성이 통계적으로 유의하게 높았다.

직무만족은 연령과 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령이 40대 이상인 경우가 20대인 경우보다($F=3.41, p=.036$), 임상경력이 11년 이상($F=2.98, p=.033$)인 간호사들이 임상경력 6~10년의 간호사에 비해 직무만족이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

소진은 연령, 결혼상태 및 근무형태에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 20대($F=4.56, p=.012$), 미혼($t=3.40, p=.001$) 및 교대근무 간호사($t=2.57, p=.011$)들에서 통계적으로 유의하게 높았다. 이직의도는 연령과 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였다. 20대의 간호사들이 40대 보다($F=5.48, p=.005$), 교대근무 간호사가 그렇지 않는 간호사보다($t=3.03, p=.003$) 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

3. 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도 간의 상관관계

간호일터영성, 직무만족, 소진, 이직의도 간의 상관관계는

Table 1. Differences of Nursing Workplace Spirituality, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention according to General Characteristics (N=145)

Variables	Categories	n (%)	Nursing workplace spirituality	Job satisfaction	Burnout	Turnover intention
			M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Age (yr)	20's	115 (79.3)	4.08±0.59 ^a	3.09±0.45 ^a	2.55±0.45 ^a	3.77±0.53 ^b
	30's	23 (15.9)	4.22±0.57 ^a	3.17±0.34 ^{ab}	2.43±0.58 ^{ab}	3.92±0.45 ^{ab}
	≥40's	7 (4.8)	4.78±0.62 ^b	3.51±0.45 ^b	2.02±0.45 ^b	3.17±0.70 ^a
	F (p)		5.09 (.007)	3.41 (.036)	4.56 (.012)	5.48 (.005)
Marital status	Unmarried	118 (81.4)	4.08±0.58	3.09±0.45	2.57±0.45	3.77±0.52
	Married	27 (18.6)	4.36±0.65	3.24±0.39	2.23±0.52	3.73±0.65
	t (p)		-2.22 (.028)	-1.61 (.108)	3.40 (.001)	0.27 (.785)
Education	Diploma	65 (44.8)	4.09±0.56	3.13±0.45	2.49±0.45	3.68±0.50
	≥Bachelor	80 (55.2)	4.17±0.64	3.12±0.43	2.52±0.51	3.83±0.56
	t (p)		-0.88 (.377)	0.21 (.830)	-0.34 (.732)	-1.73 (.085)
Clinical career (yr)	< 3	54 (37.3)	4.07±0.56 ^{ab}	3.06±0.45 ^{ab}	2.55±0.47	3.68±0.50
	3~≤ 5	44 (30.3)	4.17±0.57 ^{ab}	3.16±0.45 ^{ab}	2.55±0.38	3.77±0.56
	6~≤ 10	21 (14.5)	3.91±0.64 ^a	2.97±0.42 ^a	2.59±0.52	4.02±0.42
	> 11	26 (17.9)	4.38±0.64 ^b	3.30±0.35 ^b	2.30±0.59	3.71±0.63
	F (p)		2.84 (.040)	2.98 (.033)	2.13 (.099)	2.07 (.106)
Religion	Have	65 (44.5)	4.14±0.66	3.07±0.44	2.49±0.51	3.79±0.53
	Do not have	80 (55.2)	4.12±0.54	3.15±0.43	2.52±0.45	3.73±0.54
	t (p)		0.22 (.824)	-1.11 (.266)	-0.33 (.742)	0.59 (.556)
Working type	Shift	126 (86.9)	4.09±0.59	3.10±0.44	2.55±0.47	3.81±0.53
	Fixed	19 (13.1)	4.45±0.63	3.27±0.40	2.25±0.47	3.42±0.53
	t (p)		-2.50 (.014)	-1.56 (.119)	2.57 (.011)	3.03 (.003)
Working unit	Internal	80 (55.2)	4.11±0.60	3.10±0.46	2.55±0.49	3.80±0.49
	Surgical	65 (44.8)	4.15±0.60	3.14±0.40	2.45±0.45	3.70±0.59
	t (p)		-0.39 (.692)	-0.59 (.553)	1.18 (.239)	1.07 (.285)

POC: Scheffé test, a < b.

Table 2. Level of Nursing Workplace Spirituality, Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention (N=145)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum
NWS	4.13±0.60	2.81	5.63
Job satisfaction	3.12±0.43	2.10	4.20
Burnout	2.50±0.48	1.45	3.71
Turnover intention	3.76±0.54	2.00	5.00

NWS=Nursing workplace spirituality.

Table 3과 같다. 간호일터영성은 직무만족($r=.65, p<.001$)과 높은 양의 상관관계, 소진($r=-.40, p<.001$)과는 중간 정도의 음의 상관관계가 나타났으며, 이직의도($r=-.20, p=.018$)와는 낮은 음의 상관관계가 나타났다.

4. 간호일터영성이 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향

외생변수를 통제한 상태에서 간호일터영성이 직무만족

에 미치는 영향을 파악하기 위해 2단계 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 회귀분석을 실시하기 전 기 본과정을 검토한 결과, Durbin-Watson 통계량은 1.71 (임계치 1.62~1.85)로 자기상관성의 문제가 없고, 변수들 간 상관관계가 .80 이상인 변수가 없어 예측변수들 간의 독립성도 확인되었다. 공차한계는 .30에서 .95로 0.1 이상이었으며, 분산팽창 인자(VIF)도 1.04~3.40으로 10을 넘지 않아 다중공선성이 발생하지 않았다. 잔차분석 결과 표준화된 잔차범위가 -2.56에서 3.04로 2에 가까이 있어 등분산성을 만족하였고 모형의 적합성도 만족하였다($F=30.15, p<.001$).

1단계에서는 종속변수를 직무만족으로 하고, 독립변수를 차이검정에서 통계적으로 유의하게 나타난 일반적 특성 변수인 연령과 임상경력을 투입하여 나타난 모형1은 설명력 2.0%였고 모형적합성이 유의하지 않았다($F=2.00, p=.139$). 2단계에서 독립변수에 소진과 간호일터영성을 추가로 입력한 모형 2의 설명력은 45.0%였으며 모형적합도도 유의하였다($F=30.15, p<.001$). 본 연구에서 연령과 임상경력은 직무만족에 영향을 미치지 못하였으며, 이를 통제한 상태에서 소진($\beta=-.22, p=$

Table 3. Relationship among Nursing Workplace Spirituality, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention (N=145)

Variables	NWS	Job satisfaction	Burnout	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
NWS	1.00			
Job satisfaction	.65 (<.001)	1.00		
Burnout	-.40 (<.001)	-.45 (<.001)	1.00	
Turnover intention	-.20 (.018)	-.28 (.001)	.42 (<.001)	1.00

NWS=Nursing workplace spirituality.

Table 4. Factors Influencing on Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention (N=145)

Variables	Categories	Model 1			Model 2		
		B	β	t (p)	B	β	t (p)
Job satisfaction	Age	0.01	.11	0.72 (.476)	-0.00	-.03	-.226 (.821)
	Clinical career	0.01	.06	0.42 (.672)	0.01	.07	.631 (.529)
	Burnout				-0.20	-.22	-3.18 (.002)
	NWS				0.41	.56	8.21 (<.001)
					Adj. R ² =.02, Δ R ² =.27, F=2.00, p=.139		
Burnout	Age	0.00	.03	0.20 (.841)	0.01	.08	0.43 (.668)
	Marriage status (unmarried)	0.30	.24	2.04 (.043)	0.28	.23	2.04 (.043)
	Working Type (shift)	0.11	.08	0.73 (.464)	0.07	.05	0.65 (.518)
	Job satisfaction				-0.35	-.32	-3.34 (.001)
	NWS				-0.13	-.16	-1.60 (.112)
				Adj. R ² =.06, Δ R ² =.08, F=4.00, p=.009			
Turnover intention	Age	0.02	.14	1.35 (.181)	0.02	.19	2.00 (.127)
	Working type (shift)	0.53	.33	3.21 (.002)	0.46	.29	3.00 (.003)
	Job satisfaction				-0.21	-.17	-1.68 (.096)
	Burnout				0.40	.35	4.17 (<.001)
	NWS				0.07	.08	0.76 (.447)
				Adj. R ² =.06, Δ R ² =.07, F=5.53, p=.005			
				Adj. R ² =.45, Δ R ² =.44, F=30.15, p<.001			

NWS=Nursing workplace spirituality.

.002)과 간호일터영성(β = .56, p < .001)이 직무만족에 영향을 미치는 중요한 변수였으며, 간호일터영성이 가장 영향력이 높았다. 즉, 간호일터영성이 높을수록 직무만족도는 높아진다.

외생변수를 통제된 상태에서 간호일터영성이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위해 2단계 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 회귀분석을 실시하기 전 기본과정을 검토한 결과, Durbin-Watson 통계량은 1.87 (임계치 1.59~1.88), 변수들 간 상관관계가 0.8 이상인 변수가 없어 예측변수들 간의 독립성도 확인되었다. 공차한계(tolerance)범위가 .45에서 .95로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(VIF)도 1.06에서 2.21로 다중공선성의 문제가 없었다. 잔차분석결과 표준화된 잔차범위가 -2.49~2.89로 등분산성을 만족하였고 모형의 적합성도 만족하

였다(F = 9.88, p < .001).

1단계에서 종속변수를 소진으로 투입하고, 독립변수는 연령, 결혼상태, 근무형태 등을 투입하였으며, 결혼상태(1=미혼, 0=기혼)와 근무형태(1=교대, 0=비교대)는 더미변수로 처리하였다. 모형1의 설명력은 6.0%로 모형적합도(F = 4.26, p = .009)는 유의하였으며, 미혼(β = .24 p = .043)인 경우가 소진에 영향을 주는 일반적 특성으로 나타났다. 2단계에서 독립변수에 직무만족과 간호일터영성을 추가로 입력하여 나타난 모형2의 설명력은 24.0%로 모형1에 비해 19.0% 설명력이 증가하였고 모형적합도도 유의하였다(F = 9.88, p < .001). 그러나 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미친 변수는 직무만족이었 고(β = -.32, p = .001), 간호일터영성은 소진에 유의한 영향을

주지 못하였다($\beta = -.16, p = .112$)

외생변수를 통제한 상태에서 간호일터영성이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 2단계 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 회귀분석의 기본 가정을 검토한 결과, Durbin-Watson 통계량은 1.809 (임계치 1.62~1.85)였으며, 변수들 간의 상관관계가 .80 이상인 변수가 없어 예측변수들 간의 독립성도 확인되었다. 공차한계는 .60에서 .95였고, 분산팽창인자(VIF)도 1.05에서 1.67로 나타나 다중공선성 문제를 배제할 수 있었다. 표준화된 잔차범위는 -2.94에서 2.37로 등분산성을 만족하고 모형의 적합도도 만족하였다($F = 8.72, p < .001$).

1단계에서 종속변수에 이직의도를 투입하고, 독립변수로는 일반적 특성에서 차이를 보인 변수인 연령과 근무형태를 투입하였고, 근무형태(1=교대, 0=비교대)는 더미변수로 처리 후 분석하였다. 모형1의 설명력은 6.0%였으며, 모형적합도는 통계적으로 유의하였다($F = 5.53, p = .005$). 2단계에서 독립변수에 직무만족, 소진 및 간호일터영성을 추가로 투입하여 나타난 모형2의 설명력은 21.0%로 모형1에 비해 설명력이 17% 증가하고 모형적합도($F = 8.72, p < .001$)도 유의하였다. 모형 2에서 이직의도에 영향을 준 변수로는 근무형태($\beta = .29, p = .003$)와 소진($\beta = .35, p < .001$)이었으며, 간호일터영성은 이직의도에 영향을 미치지 못하였다($\beta = .08, p = .447$).

IV. 논 의

현대 의료환경은 복잡하고 다양해지고 있으며, 보건의료 서비스를 이용하는 대상자의 수준과 요구 역시 급증하고 있다. 이에 아픈 사람을 돌보는 것을 주 업무로 수행하는 간호사들은 여러 가지 스트레스를 경험하며 이로 인해 소진과 직무불만족으로 병원을 이탈하고 있다. 일터영성은 일터에서의 의미있는 일을 통해 자신의 내적인 삶을 충만하게 하는 것으로 사명감을 필요로 하는 간호직에서 일에 대한 몰입과 일의 의미를 찾아 스트레스를 감소시킬 수 있을 것으로 생각된다. 따라서 본 연구는 병원간호사의 간호일터영성이 직무만족, 소진과 이직의도에 미치는 영향을 규명하여, 병원 내 간호인력관리의 효과적인 중재방법, 즉 간호일터영성 강화 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

대상자의 간호일터영성 평균 4.13 (7점 만점)으로 '보통' (4점)에 해당하였으며, Suk과 Koh [1]의 원도구 개발 당시의 4.59점보다 다소 낮았다. 이는 본 연구에 참여한 간호사의 95%가 30대 미만이었으나, Suk과 Koh [1]의 연구에서는 30대 미만이 67.6%로 연구대상자의 연령 차이로 인한 것으로 생각된다. 또한 본 연구에서의 간호일터영성점수는 타 직

업들에 사용되던 일터영성 측정도구를 간호사에 맞게 수정·보완하여 사용한 선행연구결과로부터 나온 일터영성 점수인 4.67[5], 4.90[6]보다 낮게 측정되었는데, 간호일터영성척도[1]가 타 직종과는 차별성이 있고, 간호직의 고유성을 반영한 결과로 볼 수 있어 추후 반복연구가 필요하다.

개인적 특성변수와 직무 관련변수들을 통제한 상태에서 간호일터영성이 직무만족에 미치는 영향을 규명하기 위한 2단계 위계적 회귀분석에서 간호일터영성은 소진보다 더 강력한 영향요인이었다. 직무만족은 근로자가 자신의 일을 너무 사랑해서 아침이면 기꺼이 직장으로 가고 싶어 하고, 조직에 머물고 싶어 해서 더 나은 업무를 수행할 수 있기 때문에 매우 중요하다. 또한 직무만족은 이직, 잦은 결근 및 낮은 업무성과 등의 문제를 감소시킨다[26]. 영성과 직무만족 사이의 이론적 관계는 욕구충족 관점으로 설명할 수 있다. Maslow의 욕구이론 단계에 의하면 인간은 가장 높은 욕구인 자아실현을 이룰 때까지 계속 성장하고 발달하려는 욕구를 가지고 있다. 자아실현이란 지적, 정서적 및 영적으로 충만한 상태를 의미한다. 조직 또는 직장에서 영적 욕구를 지속적으로 충족하기 위해서는 만족을 경험하는 것이다[7].

여러 연구에서 일터영성과 직무만족은 정적 상관을 나타내고 있다. 이란의 공무원들을 대상으로 한 연구[27]에서 직무만족은 일터영성의 하위영역인 의미있는 일(meaningful work), 공동체 의식(sense of community) 및 조직의 가치와 정렬(alignment with organizational values) 등과 통계적으로 유의한 상관이 있었다. 미국 남서부 경영대학원 학생 중 전일제 직장인을 대상으로 한 연구[9]에서는 구조모형으로 가설을 검증한 결과 일터영성의 하위요인인 '의미있는 일'과 '공동체 의식'은 내적인 직무만족에 정적 영향을 미쳤다. 또한 의사와 간호사 등의 의료인이 포함된 남아프리카의 병원과 교육기관의 사무직원(white-collar workers)을 대상으로 한 연구에서도 일터영성과 직무만족 간에는 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다[7]. 따라서 간호사의 일터영성을 향상시키는 것은 간호직에 대한 만족도를 증가시킬 수 있을 것으로 사료된다.

간호사는 의료 환경의 최전선에서 환자와 가장 빈번하게 상호작용을 하며, 자신의 감정은 통제하고 환자와 보호자의 요구를 충족시키기 위한 의료서비스를 제공하면서 많은 스트레스를 경험하고 이로 인해 다른 어떤 직업보다 높은 소진상태에 빠지게 된다. 본 연구에서는 간호일터영성이 소진에 미치는 영향을 규명하기 위한 2단계 위계적 회귀분석을 실시하였으나, 일반적 특성과 직무만족을 통제한 상태에서 간호일터영성이 소진에 미치는 영향을 밝히지 못하였다. 최근 Kim과 Jo [28]가 2004년부터 2015년까지 보고된 국내의 일터영성과

직무 관련 변인들에 대한 양적 연구 118편을 메타분석한 결과 소진과는 중간 정도의 부적인 상관을 가진다고 하여 본 연구 결과와는 상이함을 나타내었다. 소진에 영향을 미치는 부정적 요인으로는 업무 스트레스이며 긍정적 요인으로는 직업만족, 사회적 지지 등이 제시되고 있다[29]. 본 연구에서 간호일터영성이 소진에 미치는 직접적인 영향을 밝히지는 못하였으나 간호일터영성은 직업만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 직업만족을 통해 소진에 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 고려하여 추후 간호일터영성의 소진에 대한 간접적 영향을 파악하기 위한 연구가 필요하다.

간호일터영성이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위해 실시한 2단계 위계적 회귀분석에서 일반적 특성과 직무 관련 변수인 직무만족과 소진을 통제한 상태에서 간호일터영성이 이직의도에 미치는 영향이 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 근무형태와 소진이 이직의도의 주 영향요인이었다. 이직의도와 일터영성에 대한 선행연구들의 결과가 일치하지 않아 Kim과 Jo [28]가 메타분석을 실시한 결과 일터영성은 이직의도와 통계적으로 유의한 상관을 나타내지 않았으며, 이러한 결과는 일터영성이 조직 구성원들에게 긍정적 심리정서행동을 촉진하는 기능이 부정적 문제에 대처하는 기능보다 효과가 있다고 하였다.

1995년부터 2013년까지 국내에서 발표된 간호사의 이직의도 구조모형에 관한 문헌을 고찰한 연구에 의하면 이직의도에 예측변수에 가장 많은 빈도를 보이는 변수는 조직몰입과 직무만족이었다[30]. 본 연구결과에서는 일터영성이 직무만족의 주요 영향요인이었으나 이직의도의 영향요인은 아니었음을 고려해 볼 때, 일터영성은 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 보다는 직무만족을 통해 간접적으로 영향을 미칠 수 있다고 생각해 볼 수 있어 추후 이에 대한 연구가 필요하리라 생각된다.

간호사를 대상으로 한 일터영성에 대한 연구는 아직 소수에 불과하고, 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구들이 많으며, 직무만족, 소진 및 이직의도 등과 관련된 연구는 상관관계만을 본 연구들이 대부분이었다. 본 연구는 독립변수를 통제하기 위해 위계적 회귀분석을 사용하여, 일터영성이 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향력을 파악한 연구라는데 의의가 있다.

연구의 제한점으로는 일터영성이 소진과 이직의도에 미치는 직접적인 영향만을 파악하여 간접효과를 규명하지 못하였으며, 연구대상자가 20대에 지나치게 많이 집중되어 있어 소진에 영향을 미치는 것으로 나타난 연령을 다양하게 포함하지 못하였고, 상급종합병원 간호사들이 배제되어 전체 간호사의 특성을 반영하지 못하였다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 병원간호사의 간호일터영성, 직무만족, 소진 및 이직의도의 정도를 조사하고, 간호일터영성이 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다.

간호일터영성, 직무만족, 소진, 이직의도 정도는 모두 '중간', 혹은 '중상' 수준이었다. 일반적 특성변수를 통제하기 위한 위계적 회귀분석 결과 간호일터영성은 직무만족의 강력한 영향요인이었고, 소진과 이직의도에 미치는 영향은 밝히지 못하였다. 병원 간호사의 간호일터영성 강화는 개인에게는 간호업무에 가치와 의미를 부여하여 자아실현을 이루고, 질 높은 간호서비스, 즉 전인간호를 실현하고, 병원조직 측면에서는 개인의 가치와 목표 등을 자신의 가치와 정렬하여 받아들여 고몰입, 고성과 등의 결과를 가져올 수 있을 것이다. 더불어 병원 내 간호조직원이 자신의 직업에 만족하며, 서로에 대한 지지와 격려를 아끼지 않는 간호조직문화로의 변화를 기대할 수 있다. 따라서 간호관리자는 간호일터영성의 개념을 조직관리에 포함시켜 일터영성 증진 프로그램을 개발하여 적용할 수 있도록 지지해야 할 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호일터영성 연구를 기초자료로 병원간호사들에게 적합한 일터영성강화 프로그램을 개발, 적용하여 병원간호사들에서 그 효과를 확인하는 실증연구를 제언한다.

둘째, 본 연구는 간호일터영성이 소진과 이직의도에 미치는 직접적인 영향만을 조사하였으나, 간호일터영성이 직무만족과 조직몰입을 통해 소진과 이직의도에 미치는 간접영향에 대한 연구를 제언한다.

셋째, 본 연구는 병원간호사들을 대상으로 한 연구이므로 다양한 분야의 간호현장에서 종사하는 간호사들의 간호일터영성 측정 및 비교연구들이 시도되어야 하며, 타 직종과의 비교와 분석연구를 제언한다.

마지막으로, 일터영성과 관련성이 보고된 간호사의 윤리적 의사결정 및 리더십 등의 요인들과의 반복, 확대 연구를 통하여, 간호일터영성의 다양한 적용과 도입을 제언한다.

참고문헌

1. Suk JW, Koh MS. Development of nursing workplace spirituality instrument: Confirmatory factors analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(1):99-108. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.1.99>
2. Roh SC, Suh YW. The five-factor model of workplace spirituality: A conceptualization and scale development. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2014;

- 27(2):419-447.
3. Kim HK. A review of trends on workplace spirituality variable studies. *Korean Journal of Counseling*. 2014;15(5):2071-2084.
 4. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 2000;9(2):134-145.
 5. Yoo MS. The influences of workplace spirituality and emotional intelligence on the organizational citizenship behavior for clinical nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2016;10(2):59-70.
<http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.2.059>
 6. Noh GM, Yoo MS. Effects of workplace spirituality and organizational citizenship behavior on nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(3):251-259. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.251>
 7. Van der Walt F, de Klerk JJ. Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*. 2014;26(3):379-389. <http://dx.doi.org/10.3109/09540261.2014.908826>
 8. Daniel JL. A study of the impact of workplace spirituality on employee outcomes: A comparison between US and Mexican employees [dissertation]. Texas: A&M International University; 2012. p. 1-115.
 9. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 2003;16(4):426-447.
<http://dx.doi.org/10.1108/09534810310484172>
 10. Kazempour F, Amin SM, Pourseidi B. Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship*. 2012;44(3):302-310.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x>
 11. Doraiswamy IR, Deshmukh M. Workplace spirituality and role stress among nurses in India. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*. 2015;4(4):6-13.
 12. Gang AR. Nurses who leaving from hospital [Internet]. *Yonhap News* [cited 2016 September 6]. Available from: <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/09/06/02000000AKR20160906081600017.HTML?from=search>.
 13. Yeun EJ, Kim H. Development and testing of a nurse turnover intention scale (NTIS). *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(2):256-266.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
 14. Kim SH, Lee MA. Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):332-341. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332>
 15. Kim HS. A study on job satisfaction and turnover intention in clinical nurses - case of Asan hospital in Gangneung City [dissertation]. Gangwon-do: Gangneung-Wonju National University; 2009. p. 1-81.
 16. Park, HS, Kim, KN. Factors affecting burnout in ICU nurses, *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2010;17(3):409-418.
 17. Kang JH, Kim CW. Evaluating applicability of maslach burnout inventory among university hospital nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2012;24(1):31-37.
 18. Lee IS, Park MS, Jeong MG. A study on the effect of job burnout-based on the professions working in financial companies. *Korean Journal of Business Administration*. 2007;20(6):2879-2900.
 19. Kim K, Yong J. Spirituality, death anxiety and burnout levels among nurses working in a cancer hospital. *Korean Journal of Hospice Palliative Care*. 2013;16(4):264-273.
<http://dx.doi.org/10.14475/kjhpc.2013.16.4.264>
 20. Lee MA, Kim E. Influences of hospital nurses' perceived reciprocity and emotional labor on quality of nursing service and intent to leave. *Journal of Korean Academy of Nursing* 2016;46(3):364-374.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2016.46.3.364>
 21. Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(3):441-456.
 22. Hong GP. An analytic study on burnout in relation with personal and job related characteristics and social support [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 1984. p. 1-121.
 23. Sung MH. Relationship of the experience of violence to burnout and job satisfaction in emergency department nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(2):83-92.
 24. Lee HK, Shin JS. Relationships among ethical dilemma experienced by nurses, burnout and coping. *The Korean Society for Medical Ethics*. 2012;15(3):339-354.
 25. Lee IH. *Easy flow regression analysis*. 2nd ed. Seoul: Hannarae Publishing; 2015. p. 50-52.
 26. Dandona A. Spirituality at workplace and job satisfaction. *International Journal of BioSciences. Alternative and Holistic Medicine*. 2013;4(1):1-9.
 27. Javanmard H, Nami A, Haraghi M. Survey the relationship between job satisfaction and workplace spirituality. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. 2014;3(6):68-75.
 28. Kim HK, Jo HI. A meta-analysis on the relationship between workplace spirituality and work related variables: Insights for workplace counseling. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 2017;29(1):1-31.
 29. Choi KJ, Han SS. The influence of the job stress, job satisfaction and social support of clinical nurse's burnout. *Journal of East-West Nursing Research*, 2013;19(1):55-61.
 30. Kim E, Kim J. Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*. 2014;11(2):109-122.
<http://dx.doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>