



수술실 간호사의 조직시민행동 영향요인

윤미정¹ · 임여진²

¹노원을지대학교병원 수술실, 파트장, ²경희대학교 간호과학대학, 부교수

Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior in Operating Room Nurses

Yoon, Mi Jung¹ · Im, Yeojin²

¹Part manager, Operating Room, Nowon Eulji Medical Center, Eulji University, Seoul, Republic of Korea; ²Associate Professor, College of Nursing Science, Kyung Hee University, Seoul, Republic of Korea

Purpose: This study aimed to identify the factors related to the organizational citizenship behavior of nurses in the operating room (OR). These factors include positive psychological capital, perceived organizational culture, and job characteristics. **Methods:** A descriptive correlational study design was used. A total of 185 OR nurses from nine general and advanced general hospitals across three metropolitan areas in South Korea completed the questionnaires. The questionnaires included items on organizational citizenship behavior, positive psychological capital, organizational culture, and job characteristics. Descriptive statistics and multiple regression analysis were conducted using SPSS/WIN 21.0. **Results:** The mean score for organizational citizenship behavior was 3.62 out of 5. Positive psychological capital, relationship-oriented organizational culture, and feedback on job characteristics were verified as influencing factors of OR nurses' organizational citizenship behaviors. The explanatory power of this regression model was 48.2%. **Conclusion:** Reinforcement of positive psychological capital of individual OR nurses and organizational efforts to endorse relationship-oriented organizational culture is required. It follows that OR nurses' organizational citizenship behavior can be enhanced based on mutual trust, cohesiveness, and feedback on their work performance.

Key Words: Operating rooms, Nurses, Positive psychology, Organizational culture, Job performance

서론

1. 연구의 필요성

수술실은 단일집단 내에 다른 간호단위보다 많은 수의 간호사가 다양한 의료진들과 협력을 통해 간호업무를 수행하며 일상적인 수술과정에서부터 응급상황에 이르기까지 고도의 숙련성이 요구되는 부서이다[1]. 환자 수술 중에 발생하는 작은 실수는 상황에 따라 간호사고로 이어질 수 있고 수술 팀원 간의 분위기를

방해하고 서로 간의 신뢰가 낮아지면서 환자의 안전 또한 위태롭게 할 수 있다[2]. 이러한 업무의 특성은 고도의 긴장감을 유발하고 업무 스트레스를 가중시키며 이는 수술실 간호사의 이직의도를 높게 하는 원인이 된다. 수술실 간호사의 이직의도는 중환자실 간호사에 비하여 높으며[3] 수술실 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직 구성원 간의 상호신뢰성을 높이고 대인관계를 증진하는 것이 필요하다[4]. 또한 의료진과 한 팀을 이루어 수행되는 수술실 간호업무의 특성 상, 간호행위를 수행하는 데 있어

주요어: 수술실 간호사, 긍정심리, 조직문화, 업무성과

* 이 논문은 제1저자의 석사학위논문을 기초로 작성한 것임

This article is a condensed form of the master's thesis of the first author.

IRB 승인기관 및 번호: 노원을지대학교병원 임상시험심사위원회 [IRB No. EMCS 2019-01-010]

Corresponding author: Yeojin Im (<https://orcid.org/0000-0001-7054-0713>)

College of Nursing Science, Kyung Hee University, 26, Kyungheedaero, Dongdaemun-gu, Seoul 02447, Republic of Korea

Tel: +82-2-961-9424 Fax: +82-2-961-9398 E-mail: imyj@khu.ac.kr

Received: 13 April 2022 Revised: 24 August 2022 Accepted: 24 August 2022



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>) If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

상호 신뢰 및 대인관계 특성이 수술환자 간호업무를 효과적으로 수행하는데 도움이 될 수 있다[2,4].

이처럼 조직 구성원들 간의 자발성에 기반한 상호협력과 증진을 통해 수행 능력이 향상될 수 있는 개념으로 조직시민행동 개념이 제시된다[5,6]. 조직시민행동이란 공식적인 보상을 받는 행위는 아니나 조직이 효과적으로 기능을 수행하도록 도움을 주는 개인의 자발적인 행동을 의미하고, 구성원 간의 상호협조를 증가시키고 인간관계를 원만히 유지하게 함으로 조직 구성원들의 수행능력을 향상시켜 조직 유효성을 높일 수 있다[6]. 또한 높은 조직시민행동은 구성원간의 친근함과 응집력이 증가되어 직무만족을 향상시키고 이직률 감소로 이어져 조직의 인력관리를 효율적으로 하는 동시에[5,6], 환자에게 양질의 수술 간호를 제공하는데 기여할 수 있다는 점에서 그 중요성이 높아지고 있다[7,8].

이러한 조직시민행동에 영향을 미치는 개인요인으로 긍정적 조직행동의 대표적인 심리자원 변수인 긍정심리자본을 들 수 있다[9,28]. 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의를 포함하는 개인적 심리적 구성개념으로서 일상에서 겪는 난관과 좌절을 극복할 수 있는 힘을 의미한다[9,10]. 긍정심리자본이 높을 경우 어려움을 잘 극복하고 탄력적인 조직 생활이 가능하며 이는 직무 만족도 및 개인 성과를 향상시켜 조직의 안정과 발전에 기여할 수 있다[10,11]. 긍정심리자본은 학습, 훈련으로 변화가 가능한 상태적인 것으로 가치를 증식시킬 수 있는 자원으로 중요하게 고려되며, 생활에서 행복을 느끼는 사람은 근면하고 사교적이며 이타적인 성향을 갖게 되어 조직시민행동에 영향을 미칠 수 있다[12,13].

한편, 조직문화나 직무특성과 같은 환경적 요인도 조직시민행동에 영향을 미치는 요인에 포함된다[2,14,15]. 조직문화는 조직구성원들이 공유하고 있는 가정, 가치와 신념, 규범과 관습, 의례와 의식 그리고 상징으로 조직구성원의 태도와 행동에 중요한 영향을 미치는 요소이며 조직구성원은 조직문화를 어떻게 인식하느냐에 따라 조직 가치에 대하여 내면의 동기부여를 통해 높은 수준의 조직시민행동을 유발할 수 있다[14]. 구체적으로 과업적, 진취적 문화가 조직시민행동에 유의한 영향을 미치고, 친화적, 과업적, 보수적 문화가 조직시민행동의 이타성과 자발적 참여에 영향을 미치고 있음이 보고된 바 있다[14,15]. 또한 직무특성은 직무의 객관적 특성으로 개인의 심리적 상태에 영향을 미쳐 개인만족과 조직성취에 영향을 미친다[16]. 직무특성은 조직시민행동을 결정하는 주요 선행요인으로 직무자율성과 피드백이 높고 과업 완성감을 느낄수록 직무 상황에 대하여 강한 통제력을 지각하게 되어 책임감이 높아지고 조직에 강한 유대감을 갖게 되어 조직시민행동이 유발될 가능성이 높아진다[14].

이처럼 조직시민행동이 긴장의 강도가 높고 이로 인한 업무 스트레스가 가중될 수 있는 수술실 환경에서 간호사의 유대감 증진 및 직무만족 향상을 통한 조직의 효율성 증진으로 이어질 수 있다는 점에서 수술실 간호사를 대상으로 조직시민행동의 영향요인을 확인하는 연구가 필요하다. 기존의 조직시민행동 영향요인을 확인한 연구는 조직시민행동과 관련하여 직무만족, 조직몰입, 긍정심리자본 등 조직 내 개인적 특성 요인[2,22,27,28]과 조직의 환경 요인 중 일부 변인의 영향력을 확인하였다는 점에서[8,14,15,17] 제한점이 있다. 따라서 조직시민행동에 영향을 미치는 다양한 요인 중 어느 요인의 상대적 영향력이 큰지를 확인하기 위해서는 개인요인 및 환경요인을 모두 독립변인으로 포함시켜 상대적 영향력을 확인하는 것이 필요하다.

이에 본 연구는 수술실 간호사를 대상으로 개인요인인 긍정심리자본과 환경요인인 조직문화, 직무특성이 조직시민행동에 미치는 상대적인 영향력을 확인하고자 한다. 이는 수술실의 조직 유효성을 높이고 효율적인 조직관리 및 인력관리에 도움이 될 수 있을 것으로 사료된다.

2. 연구의 목적

본 연구는 수술실 간호사의 개인요인인 긍정심리자본과 환경요인인 조직문화 및 직무특성이 수술실 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하는 데 목적이 있다. 본 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 수술실 간호사의 조직시민행동, 긍정심리자본, 조직문화, 직무특성 정도를 파악한다.
- 2) 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이를 확인한다.
- 3) 수술실 간호사의 긍정심리자본, 조직문화, 직무특성과 조직시민행동과의 상관관계를 분석한다.
- 4) 수술실 간호사의 긍정심리자본과 조직문화 및 직무특성이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 수술실 간호사의 긍정심리자본, 조직문화 및 직무특성이 조직시민행동에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구 대상자는 서울특별시와 대전광역시, 광주광역시에 소

재한 상급 종합병원 및 준 종합병원을 포함하여 총 9개 병원에서 근무하는 수술실 간호사를 편의 표집하였다. 본 연구를 위한 표본 수는 연구 대상자의 수는 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 효과크기는 .15, 검정력 .90을 기준으로 적용하여 독립변수인 긍정심리자본, 조직문화특성, 직무특성의 하위영역 및 조직시민행동에 유의한 차이를 나타낼 수 있는 일반적 특성 변인을 가정하여, 147명의 표본 수를 산출하였다. 탈락률을 고려하여 총 203명에게 설문지를 배부하여 총 186부가 회수되었고 이중 응답이 불성실한 1부를 제외한 총 185부의 설문지를 본 연구에 사용하였다.

3. 자료 수집

1) 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 기존 문헌을 참고하여 연령, 성별, 결혼여부, 종교, 직위, 학력, 현 부서경력, 병원형태, 근무형태로 구성하였다.

2) 조직시민행동

수술실 간호사의 조직시민행동을 측정하기 위해 Organ[6]의 5개 하위영역을 바탕으로 개발된 Podsakoff 등[16]의 측정도구를 Ahn[17]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 양심성 5문항, 이타성 4문항, 예의성 3문항, 시민의식 4문항, 스포츠맨십 4문항으로 총 20문항으로 구성되며, 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직시민행동이 높음을 의미한다. Ahn[17]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었고 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.85$ 였다.

3) 긍정심리자본

수술실 간호사의 긍정심리자본을 측정하기 위해 Luthans 등[11]이 개발한 긍정심리자본척도(Positive Psychological Capital Questionnaire (PCQ))를 Lee와 Choi[18]가 번안하고 Lee[19]가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 낙관주의 6문항, 자기효능감 6문항, 복원력 6문항, 희망 6문항으로 총 24문항이다. 본 도구는 6점 Likert 척도로 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높은 것을 의미한다. Lee와 Choi[18]의 연구에서 Comparative Fit Index=.93, Goodness of Fit Index=.91이었고 Cronbach's α 값은 제시되지 않았으며 Lee[20]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었다. 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었다.

4) 조직문화

수술실 간호사가 인식한 조직문화를 측정하기 위해 Han[20]이 개발한 병원 간호조직문화 도구를 사용하였다. 위계지향 문화 5

문항, 관계지향 문화 5문항, 혁신지향 문화 6문항, 업무지향 문화 4문항으로 총 20문항이다. 점수는 5점 Likert 척도로 각 문화 유형에 대한 점수가 높을수록 대상자가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

Han[20]의 측정도구 개발 당시 전체적인 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.78$ 이었다. 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.78$ 이었고 각 하위영역의 신뢰도는 관계지향 문화가 Cronbach's $\alpha=.88$, 혁신지향 문화가 Cronbach's $\alpha=.76$, 위계지향 문화가 Cronbach's $\alpha=.74$, 업무지향 문화가 Cronbach's $\alpha=.57$ 이었다.

5) 직무특성

수술실 간호사가 인식한 직무특성을 측정하기 위해 Lee[21]가 번안하고 Oh[22]가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 직무 중요성 3문항, 피드백 3문항, 직무 정체성 3문항, 직무 자율성 3문항, 기술 다양성 3문항으로 총 15문항이다. 5점 Likert 척도로 각 영역의 점수가 높을수록 대상자가 해당 직무특성을 강하게 지각하고 있음을 의미한다. Oh[22]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.81$ 이었으며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었다.

각 하위영역의 신뢰도는 기술 다양성이 Cronbach's $\alpha=.01$, 직무 정체성이 Cronbach's $\alpha=.60$, 직무 중요성이 Cronbach's $\alpha=.83$, 직무 자율성이 Cronbach's $\alpha=.81$, 피드백이 Cronbach's $\alpha=.78$ 이었다. 직무 특성의 하위영역 중 하나인 기술 다양성은 Cronbach's $\alpha=.01$ 로 신뢰도가 낮아 상관관계 분석 및 회귀분석에서 제외하였다.

4. 자료 수집 방법 및 윤리적 고려

본 연구는 노원을지대학교병원 임상시험심사위원회(IRB No. EMCS 2019-01-010)의 승인을 받은 후 진행하였으며, 도구 사용에 대하여 승인을 얻은 후 자료를 수집하였다. 자료수집기간은 2019년 4월 1일부터 5월 30일까지 S특별시와 D광역시, G광역시에 소재한 상급 종합병원 및 준 종합병원을 포함하여 총 9개 병원에서 근무하는 수술실 간호사를 대상으로 진행하였다.

자료 수집을 위하여 간호부에 연락하여 간호부서장, 수술실 수간호사 또는 수술실 간호사에게 협조를 요청하였다. 최종 9개 병원에서 자료 수집에 대한 승인을 받고 우편 및 직접방문을 통하여 설문지를 배부하였고 수술실에 직접 방문하여 연구 대상자에게 연구목적과 방법에 대해 구두와 서면으로 설명한 후 자발적으로 연구 동의서에 서명한 대상자에게 자기 보고식 설문지를 직접 기입하도록 한 후 우편 및 직접방문을 통해 회수하였다. 설문지는 총 203부를 배부하여 186부(회수율 91.6%)가 회수되었고 이중 응답이 불성실한 1부를 제외한 총 185부의 설문지를 본 연구에 사용하였다.

5. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0을 이용하여 분석하였고, 구체적인 분석은 다음과 같다.

- 1) 수술실 간호사의 일반적 특성과 조직시민행동, 긍정심리자본, 조직문화 및 직무특성의 정도는 빈도와 백분율 및 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 2) 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이는 일원배치분산분석(one-way ANOVA), t-test 그리고 사후검정으로 Mann-Whitney U test로 확인하였다.
- 3) 수술실 간호사의 긍정심리자본, 조직문화, 직무특성, 조직시민행동과의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석

하였다.

- 4) 수술실 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 관련 요인은 다중회귀분석 방법으로 분석하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 평균연령은 32.2±6.5세로 나타났고 26~30세가 36.8%(68명)으로 가장 많았으며 성별은 여자 85.4%(158명)으로 여자가 훨씬 많았다. 결혼 여부는 미혼이 67%(124명)로 기혼에 비해 더 많았다. 직위는 일반간호사 88.1%(163명)가 대부분을 차지했다.

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=185)

Variable	Category	n(%)	M	SD
Age(yr)	≤25	27(14.6)	32.2	6.5
	26~30	68(36.8)		
	31~35	37(20.0)		
	36~40	26(14.1)		
	≥41	27(14.6)		
Gender	Male	27(14.6)		
	Female	158(85.4)		
Marital status	Single	124(67.0)		
	Married	61(33.0)		
Religion	Protestant	40(21.6)		
	Buddhism	13(7.0)		
	Catholic	11(5.9)		
	None	115(62.2)		
	Other	6(3.2)		
Position	Staff nurse	163(88.1)		
	Charge & Head nurse	22(11.9)		
Education background	Diploma	35(18.9)		
	Bachelor	119(64.3)		
	Graduate	31(16.8)		
Total period on current ward (yr)	≤1	37(20.0)	7.86	6.72
	1~≤6	60(32.4)		
	6~≤11	36(19.5)		
	11~≤16	22(11.9)		
	> 16	30(16.2)		
Type of hospital	Semi-general Hospital	8(4.3)		
	General Hospital	163(88.1)		
	Tertiary general Hospital	14(7.6)		
Shift	3 shifts	55(29.7)		
	2 shifts	31(16.8)		
	Fixed	99(53.5)		

Note. M=Mean, SD=Standard deviation.

대상자의 학력은 학사 졸업이 64.3%(119명)으로 가장 많았다.

현 부서경력력은 평균 7.86±6.72년으로 1~6년이 32.4%(60명)으로 가장 많았다. 병원 형태는 종합병원이 88.1%(163명)으로 대부분을 차지했으며 근무형태는 상근직이 53.5%(99명)이 가장 많았다(Table 1).

2. 수술실 간호사의 조직시민행동, 긍정심리자본, 조직문화, 직무특성의 정도

수술실 간호사의 조직시민행동의 평균점수는 3.62점(SD=0.37)으로 나타났다. 구체적으로 조직시민행동 하위영역별 평균은 양심성 3.89점, 이타성 3.87점, 예의성 3.73점, 시민정신 3.44점, 스포츠맨십 3.14점 순으로 나타났다. 수술실 간호사의 양심성이 3.89점으로 조직시민행동 하위영역 중 가장 높은 점수를 나타냈고 이타성 3.87점, 예의성 3.73점도 평균 이상의 높은 수준으로 나타났으나 시민정신 3.44점, 스포츠맨십 3.14점으로 평균 이하의 낮은 수준으로 나타났다.

수술실 간호사의 긍정심리자본의 평균점수는 3.88점(SD=0.54)으로 나타났다. 구체적으로 긍정심리자본의 하위영역의 평균을 살펴보면 낙관주의 4.02점, 자기효능감 3.97점, 복원력 3.80점, 희망

3.73점 순으로 나타났다. 수술실 간호사가 인식하는 조직문화 하위영역별 평균은 위계문화 3.50점, 관계문화 3.21점, 혁신문화 3.13점, 업무문화 3.05점 순으로 나타났다. 수술실 간호사의 직무특성 하위영역별 평균은 직무 중요성 3.52점, 피드백 3.49점, 직무 정체성 3.40점, 직무 자율성 3.21점, 기술 다양성 3.0점 순으로 나타났다 (Table 2).

3. 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이

수술실 간호사는 연령(F=2.46 p=.047), 결혼여부(t=-2.29 p=.023), 직위(Z=-3.29, p=.001), 현 부서경력(F=2.53 p=.042)에 따라서 조직시민행동에 유의한 차이를 보였다. 수술실 간호사의 연령에 따른 차이는 41세 이상의 연령 군이 다른 연령대 군보다 높았고 기혼의 수술실 간호사가 미혼의 수술실 간호사보다 점수가 높은 것으로 나타났다.

직위에 따른 차이는 책임간호사 및 수간호사가 일반간호사보다 점수가 높은 것으로 나타났고 현 부서경력 16년을 경과한 간호사가 경과하지 않은 간호사보다 점수가 높은 것으로 나타났다. 반면 성별, 종교, 학력, 병원형태, 근무형태에 따라서는 조직시민

Table 2. Descriptive Statistics of Main Study Variables

(N=185)

Variable	M±SD	Min-Max	Skewness	Kurtosis
Organization citizenship behavior	3.62±0.37	2.6 -4.9	.09	.54
Conscientiousness	3.89±0.50	2.40-5.0	-.27	.16
Altruism	3.87±0.49	2.75-5.0	.08	.29
Courtesy	3.73±0.51	1.0 -5.0	-.93	3.76
Civic virtue	3.44±0.51	2.0 -5.0	.02	-.36
Sportsmanship	3.14±0.60	1.0 -5.0	-.20	1.39
Positive psychological capital	3.88±0.54	2.25-5.67	.02	.63
Optimism	4.02±0.58	2.5-5.67	-.04	.04
Self efficacy	3.97±0.69	2.0-6.0	-.04	.14
Resilience	3.80±0.60	1.5-5.50	-.13	1.07
Hope	3.73±0.61	2.0-5.83	.08	.65
Organizational culture				
Hierarchy-oriented	3.50±0.53	2.2-5.0	.34	.06
Relationship-oriented	3.21±0.68	1.4-5.0	-.33	-.18
Innovation-oriented	3.13±0.52	1.67-5.0	-.07	.45
Task-oriented	3.05±0.50	2.0-4.50	.42	-.19
Job characteristics				
Job significance	3.52±0.61	1.33-5.0	-.38	.24
Feedback	3.49±0.59	1.33-5.0	-.54	1.03
Job identity	3.40±0.60	1.67-5.0	-.15	-.05
Job autonomy	3.21±0.70	1.0-5.0	-.25	.02
Job variety	3.00±0.44	2.0-4.67	.16	.83

Note. M=Mean, SD=Standard deviation.

Table 3. Differences in Organization Citizenship Behavior by General Characteristics of Participants

(N=185)

Variable	Category	M±SD	t or F (Z)	p
Age (yr)	≤25 ^a	3.67±0.38	2.46	.047 b < e
	26~30 ^b	3.56±0.42		
	31~35 ^c	3.57±0.29		
	36~40 ^d	3.61±0.33		
	≥41 ^e	3.80±0.30		
Gender	Male	3.61±0.37	-0.19	.850
	Female	3.62±0.37		
Marital status	Single	3.58±0.37	-2.29	.023
	Married	3.71±0.33		
Religion	Yes	3.66±0.39	0.57	.570
	None	3.61±0.35		
	Other	3.53±0.33		
Position ⁺	Staff nurse	3.59±0.36	-3.29	.001
	Charge & Head nurse	3.86±0.31		
Educational background	Diploma	3.57±0.38	2.33	.100
	Bachelor	3.60±0.37		
	Graduate	3.75±0.33		
Total period on current ward (yr)	≤1 ^a	3.66±0.38	2.53	.042 b < e
	1<~≤6 ^b	3.54±0.37		
	6<~≤11 ^c	3.56±0.39		
	11<~≤16 ^d	3.67±0.33		
	>16 ^e	3.77±0.28		
Type of hospital	Semi-general hospital	3.58±0.38	0.82	.442
	General hospital	3.63±0.37		
	Tertiary general hospital	3.51±0.29		
Shift	3 shifts	3.61±0.35	0.41	.664
	2 shifts	3.57±0.35		
	Fixed	3.64±0.38		

Note. M=Mean, SD=Standard deviation, ⁺Mann-Whitney U test, p=p-value

행동의 평균에서 유의한 차이가 나타나지 않았다(Table 3).

4. 수술실 간호사의 긍정심리자본, 조직문화, 직무특성 및 조직시민행동과의 상관관계

수술실 간호사의 조직시민행동은 긍정심리자본($r=.58$)과 조직문화의 하위영역 중 관계문화($r=.51$), 혁신문화($r=.29$), 위계문화($r=.18$), 업무문화($r=.21$)와 직무특성의 하위영역 중 직무정체성($r=.40$), 직무중요성($r=.47$), 직무자율성($r=.39$), 피드백($r=.49$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났다(Table 4).

5. 수술실 간호사의 조직시민행동 영향요인

수술실 간호사의 조직시민행동을 종속변수로 투입하고 긍정심

리자본, 조직문화의 하위영역 4개(관계문화, 혁신문화, 위계문화, 업무문화), 직무특성의 하위영역 4개(직무 정체성, 직무 중요성, 직무 자율성, 피드백), 일반적 특성의 연령, 현 부서경력을 독립변수로 다중회귀분석을 수행하였다. 일반적 특성 변수들 중 기혼, 책임간호사 이상을 가변수로 처리하였다. 수술실 간호사의 조직시민행동의 영향요인을 확인하기 위하여 회귀분석 결과 다중공선 공차한계값이 .13~.74의 범위로 0.1 이상이었고 분산팽창요인이 1.36~7.77로 10 이하로 나타나 독립변수 간의 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 2.07로 2에 가깝게 나타나 자기 상관이 없는 것을 확인하였다. 회귀모형을 분석한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=14.17, p<.001$), 48.2%의 설명력을 갖

Table 4. Correlations Between Positive Psychological Capital, Organizational Culture, Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior (N=185)

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Organization citizenship behavior	1									
2. Positive psychological capital	.59 ($<.001$)	1								
Organizational culture										
3. Relationship-oriented	.51 ($<.001$)	.39 ($<.001$)	1							
4. Innovation-oriented	.29 ($<.001$)	.26 ($<.001$)	.58 ($<.001$)	1						
5. Hierarchy-oriented	.18 (.013)	.22 (.002)	-.08 (.270)	-.17 (.022)	1					
6. Task-oriented	.21 (.003)	.30 ($<.001$)	.07 (.327)	.27 ($<.001$)	.33 ($<.001$)	1				
Job characteristics										
7. Job identity	.40 ($<.001$)	.43 ($<.001$)	.19 (.011)	.17 (.018)	.08 (.266)	.21 (.004)	1			
8. Job significance	.47 ($<.001$)	.51 ($<.001$)	.22 (.002)	.22 (.003)	.16 (.035)	.27 ($<.001$)	.57 ($<.001$)	1		
9. Job autonomy	.39 ($<.001$)	.53 ($<.001$)	.33 ($<.001$)	.22 (.003)	.15 (.038)	.23 (.001)	.56 ($<.001$)	.55 ($<.001$)	1	
10. Feedback	.49 ($<.001$)	.50 ($<.001$)	.16 (.027)	.12 (.093)	.29 ($<.001$)	.27 ($<.001$)	.59 ($<.001$)	.56 ($<.001$)	.59 ($<.001$)	1

는 것으로 나타났다.

수술실 간호사의 조직시민행동에 유의한 영향을 미친 변수는 조직문화의 하위영역인 관계문화($\beta=.38, p<.001$), 긍정심리자본($\beta=.28, p<.001$), 직무특성의 하위영역인 피드백($\beta=.25, p=.002$)인 것으로 나타났다. 즉 수술실 간호사의 긍정심리자본이 높을수록, 조직문화 중 관계문화 인식이 높을수록, 직무특성 중 피드백의 특성이 높을수록 조직시민행동이 높은 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구에서 수술실 간호사의 조직시민행동의 평균점수는 3.62점으로 수술실 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Lee의 연구[2]의 평균점수 3.60점과 유사하게 나타났다. 본 연구에서는 조직시민행동의 하위영역 중 양심성의 평균점수가 3.89점으로 가장 높게 나타난 반면 사회복지사를 대상으로 한 연구[26]에서는 조직시민행동 하위영역 중 시민정신 평균 점수가 가장 높게 나타나 차이를 보였다. 반면 수술실 간호사의 조직시민행동 하위영역 중 시민정신은 다른 영역에 비해 낮게 나타났다. 시민정신은 조직 내 활동에 적극적으로 참여하는 행동을 의미하므로, 환자의 수술과 치료가 우선시되는 수술간호 현장에서 병원 내 활동에 적극적으로 참여가 상대적으로 어려운 업무특성을 반영할 수 있다

고 볼 수 있다.

아울러 조직시민행동 중 스포츠맨십 영역의 점수가 가장 낮게 나타났는데 수술실 간호사를 대상으로 연구한 Lee[2]의 연구에서도 스포츠맨십이 3.18점으로 가장 낮은 것을 확인할 수 있었다. 스포츠맨십은 사소한 문제나 조직과 동료들에 대한 괴로운 심정을 불평 불만하지 않는 것을 말하는 것으로 Kim 등[30]의 연구에 따르면 5년 이상의 조직 사회화가 잘된 경력간호사일수록 스포츠맨십이 낮게 나타난다고 제시하고 있어 이 결과와 부분적으로 일치한다.

본 연구에서 수술실에 근무하는 간호사의 긍정심리자본은 6점 만점 중 3.88점으로 동일한 도구를 사용한 선행연구인 상급종합병원 간호사[19]의 평균점수 3.86점, 수술실 간호사[23]의 평균점수 3.98점과 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 일반 사무직 및 서비스직을 대상으로 긍정심리자본에 대한 연구에서는 긍정심리자본이 4.10-4.14점으로 나타나 간호사의 긍정심리자본이 다른 직종보다 상대적으로 낮음을 확인하였다[13,18]. 이는 병원에 근무하는 간호사의 업무 수행 과정에서 긍정심리보다는 환자 상태에 따라 응급상황이 발생했을 때 신속하게 대처해야 하는 부담감, 정확하게 환자 돌봄 업무를 수행해야 하는 긴장감이 유발되는 정도가 다른 직종에 비해 높을 수 있음을 반영한 결과라고 볼 수 있다[23].

Table 5. Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior in Operating Room Nurses

(N=185)

Variable	B	SE	β	t	p	Adj R ² *	F	p
Constant	1.38	0.30		4.58	<.001	.48	14.17	<.001
Positive psychological capital	0.19	0.05	.28	3.86	<.001			
Organizational culture								
Relationship-oriented	0.20	0.04	.38	5.21	<.001			
Innovation-oriented	-0.03	0.05	-.04	-0.63	.530			
Hierarchy-oriented	0.04	0.04	.06	1.02	.309			
Task-oriented	0.01	0.05	.01	0.13	.896			
Job characteristics								
Job identity	0.05	0.05	.08	1.03	.303			
Job significance	0.08	0.04	.13	1.77	.078			
Job autonomy	-0.06	0.04	-.12	-1.63	.106			
Feedback	0.15	0.05	.25	3.11	.002			
General characteristics								
Age(yr)	0.001	0.01	.03	0.22	.829			
Total period on current ward (yr)	-0.01	0.01	-.14	-0.93	.356			
Marital status (Married) [†]	0.04	0.06	.05	0.64	.526			
Position (Above Charge nurse) [†]	0.06	0.08	.06	0.84	.404			

*SE=Standard Error, B=unstandardized regression coefficients, Adj R²=Adjusted R Square; **p=p-value[†]Dummy variable : Marital status (Single=0, Married=1), Position (Registered nurse=0, Above Charge nurse=1)

본 연구에서 수술실 간호사는 자신이 속한 조직문화에 대한 특성 중 위계문화를 가장 강하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 수술실 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 다른 연구 [24]와 유사한 결과로, 자신이 속한 부서의 규제와 질서를 강조하고 안정성을 추구하는 위계 문화를 강하게 인식하고 있는 수술실 간호사의 특성을 반영하는 결과이다. 또한 수술실 간호사가 인식하는 직무특성으로 자신의 업무가 환자의 생명과 수술을 통한 치료 결과에 중요한 영향을 미친다고 인식하는 직무 중요성이 높게 나타났다. 아울러 수술 간호 업무 중 자신의 간호 수행에 대한 긍정적 또는 부정적 결과를 확인하는 피드백, 그리고 직무 정체성 순으로 조직문화의 특성을 인식하는 것으로 확인되었는데, 이는 규칙과 질서의 규제 속에 팀원 간의 협조가 중시되는 업무 특성 상 개인의 자율성은 현실적으로 제한될 가능성이 높음을 시사한다[2,25].

본 연구에서 수술실 간호사의 조직시민행동은 일반적 특성 중 연령, 결혼여부, 직위, 현 부서경력에 따라 유의한 차이가 나타났는데 41세 이상 연령의 간호사가 다른 연령대의 간호사보다, 기혼의 간호사가 미혼의 간호사보다 조직시민행동이 높았다. 또한 책임간호사 및 수간호사가 일반간호사보다, 현 부서경력 16년이 경과한 간호사가 그렇지 않은 간호사보다 조직시민행동이 높게 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서 결혼여부에 따라

직위에 따라 조직시민행동에 유의한 차이가 나타난 기존 연구결과[15,28]와 유사한 것으로 기혼의 간호사의 경우 일반적으로 연령과 경력이 높은 경우가 많아 조직 내 자발적인 행동의 경향이 높은 것으로 해석할 수 있다. 직위가 있는 책임간호사 이상의 경우 직위에 따른 책임감이 주어짐에 따라 조직에 대한 헌신과 사명감으로 인해 조직시민행동의 자발성에 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 기존의 여러 선행연구에서는 일반적 특성 중 여성에 비해 남성이, 2교대와 3교대 근무자에 비해 낮번 고정 근무자가, 학력이 높을수록 조직시민행동이 높음을 보고하고 있어 [15,28] 추후 반복연구를 통한 다양한 논의가 필요할 것으로 판단된다.

수술실 간호사의 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 요인을 회귀분석한 결과, 조직문화의 하위영역 중 관계문화, 긍정심리자본, 직무특성의 하위영역 중 피드백이 유의미한 요인임을 확인하였다. 우선 수술실 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 첫째 요인인 조직문화의 하위영역인 관계문화는 조직 내 가족적인 인간관계가 유지되고 조직 구성원 간에 신뢰와 단합이 중시되는 문화가 수술실 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 병원직원을 대상으로 연구한 기존 연구결과와 부분적으로 일치하는데, 관계문화에 해당하는 친화적 문화가 조직시민행동의 예의성과 시민정신에 긍정적인 영

향을 미친다[14]. 이와 같은 결과는 수술실 간호사의 조직시민행동을 향상시키기 위해서는 구성원간의 관계와 신뢰를 기반으로 하는 관계문화를 조성할 수 있도록 환경을 조성하려는 조직의 노력과 병원차원의 지원이 필요하다는 점을 시사한다.

수술실 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 두 번째 요인으로는 긍정심리자본으로 간호사를 대상으로 긍정심리자본과 조직시민행동의 관계를 살펴본 연구는 미비한 실정이어서 반복연구가 필요한 상황이나 개인의 긍정적인 정서는 사교적이며 이타적인 성향을 갖게 하여 조직시민행동에 영향을 주는 주요 변인임을 재확인했다는 점[12]에서 의미가 있다. 긍정심리자본은 개인의 선천적인 기질이기보다는 학습, 훈련으로 변화가 가능한 것으로 조직시민행동을 높이기 위하여 도움이 될 수 있는 리더십이 필요하다[18]. 구체적으로 조직 구성원에게 비전 및 역할 모델을 제시하고 구성원이 경험하는 문제점을 해결할 수 있도록 민감하게 개별적 배려를 제공하는 변혁적 리더십을 발휘할 경우 조직 내 개방형 의사소통 체계가 구축되어 또한 긍정심리자본을 향상시킬 수 있다[27].

수술실 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 세 번째 요인으로는 직무특성의 하위영역인 피드백으로 수술실 간호사를 대상으로 한 Lee[2]의 연구결과와 부분적으로 일치하고 타 직종을 대상으로 한 연구결과[14,26]와도 부분적으로 일치한다. 직무특성의 하위영역인 피드백은 직무 수행 중 직무를 수행하는 사람에게 성과에 대한 정보가 자동적으로 전달되는 정도를 말하는 것으로 피드백이 높다는 것은 직무수행에 대한 결과를 확인할 수 있어 직무 수행 결과 정보가 많은 것을 의미한다[16]. 수술실 간호사의 업무는 수술 중 간호 업무와 수술 종료 후 마취종료와 함께 회복실 간호업무까지를 포함하며 의료팀과 협업하여 이루어지기 때문에 업무 과정 중 즉각적인 피드백이 주어질 수 있다. 수술실 간호사의 조직시민행동을 높이기 위해서 간호업무 수행 과정에 대한 피드백 체계를 활성화함으로써 직무에 대한 자발적인 동기를 부여하는 전략이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 종합병원급 병원을 포함하여 총 9개 기관에서 근무하는 수술실 간호사가 자료수집에 참여하였으나, 편의표집하였으므로 연구 결과를 전체 수술실 간호사로 일반화하는 데는 한계가 있다. 아울러 대상자 중 1년 미만의 수술실 간호사가 20% 포함되어 있는데, 1년 미만의 간호사가 신규 간호사로서 업무에 적응하는 데 주력하고 있어 상대적으로 이들의 조직시민행동이 충분히 반영되지 못할 수 있다는 점에서 연구결과 해석에 제한점이 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구의 결과는 병원 내 고유한 업무를

담당하고 있고 단위의 특성상 효율적인 조직운영의 중요성이 높기 요구되는 수술실 간호사를 대상으로 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 확인하였다는 점에서 향후 수술실 간호사의 조직시민행동을 증진시킬 수 있는 전략수립을 위한 기초자료를 마련했다는 점에서 의의가 있다. 수술실 간호사의 조직시민행동을 높이기 위해서는 직무에 대한 상호 피드백을 증진시키는 동시에 수술실 간호사의 긍정심리자본을 보호하고 지원하는 체계적 지원이 마련되어야 할 필요가 있다. 아울러 조직문화조성 시 특히 협력 및 소통을 증진시키는 관계문화의 형성에 초점을 맞추는 전략이 유용할 것으로 사료된다.

결론

본 연구는 수술실 간호사의 개인요인의 특성으로 긍정심리자본과 환경요인의 특성으로 조직문화와 직무특성을 변수로 하여 효율적인 인력관리를 통해 조직 유효성을 높이는 데 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 구체적으로 수술실 간호사의 조직시민행동에 조직문화의 하위영역인 관계문화, 수술실 간호사 개인의 긍정심리자본, 수술실 간호사가 인지한 직무특성 중 피드백 영역이 유의미한 영향이 있음을 확인하였다. 본 연구 결과를 통해 수술실 간호사의 조직시민행동을 높여 수술실의 조직유효성을 증진시키기 위해서 수술실 간호사의 긍정심리자본을 보호하고 지원하는 체계적 지원 협력 및 소통을 증진시키는 관계문화의 형성, 그리고 직무에 대한 원활하고 양방향적인 피드백을 증진시키는 것이 도움이 됨을 확인하였다.

본 연구결과를 근거로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구에서 수술실 간호사의 조직시민행동에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 간호사의 긍정심리자본, 조직문화 중 관계문화특성, 직무특성 중 피드백이 확인되었으므로, 수술실 간호사의 조직문화를 구성원간의 관계와 신뢰를 기반으로 하는 관계문화 조성 지원 간호사의 긍정심리자본 증가 및 직무에서의 피드백을 원활히 할 수 있는 조직차원의 노력을 모색하는 방안을 마련하는 것이 필요하다. 둘째, 본 연구가 일부 지역의 종합병원 수술실 간호사를 대상으로 진행되어 연구결과를 일반화하기에는 제한이 있으므로 다양한 급종을 포함하여 수술실 간호사를 대상으로 한 조직시민행동 영향요인 확인을 위한 추가 반복연구를 제언한다.

ORCID

Yoon, Mi Jung

<https://orcid.org/0000-0002-5151-8817>

Im, Yeojin

<https://orcid.org/0000-0001-7054-0713>

REFERENCES

1. Kang KH, Park SA. Relationship between perception for appraisal of perioperative nurses and performance and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(2):189-97. <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.2.189>
2. Lee ES. The effects of perioperative nurse's personal & job characteristics on organizational citizenship behaviors[*master's thesis*]. Seoul: Hanyang University; 2014. p. 1-78. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.292>
3. Kim HS, Yim HW, Jeong SH, Jo SJ. An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital. *The Korean Society of Occupational and Environment*. 2009;21(4):388-95. <https://doi.org/10.35371/kjoem.2009.21.4.388>
4. Yoon SJ, Park HJ. Organizational socialization and intention to leave in operating room nurses working at secondary general university hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015; 21(1):88-98. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.88>
5. Organ DW. A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*. 1988;14(4):547-57. <https://doi.org/10.1177/014920638801400405>
6. Organ DW. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*. 1997;10(2):85-97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
7. Choi J, Ha NS. The relationship between organizational citizenship behavior and customer orientation on organizational justice in clinical nurses. *Clinical Nursing Research*. 2007;13(1):173-84.
8. Jun HS, Kim MS. Influence of leader-member exchange and organizational commitment on organizational citizenship behavior in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(1):97-107.
9. Avey JB, Luthans F, Youssef CM. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 2010;36(2):430-52. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206308329961>
10. Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, Wernsing TS, Peterson SJ. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*. 2008;34(1):89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
11. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-72. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
12. Seligman MEP. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology*. New York, NY: Oxford University Press; 2002. pp. 3-7.
13. Jo YS, Kang SH. A structural analysis of positive psychological capital, organizational effectiveness, organizational climate, and job characteristics. *The Journal of Career Education Research*. 2015;28(3): 123-53.
14. Choi SY, Hong TH, Cho DY. A study on the relationship between organizational culture, job characteristics and organization citizenship behavior in hospitals. *Human Resource Management Research*. 2006; 13(4):191-208.
15. Kim KN. The effect of organizational culture types of hospital and nursing experience on organizational citizenship behaviors of nurses. *Korea Academy Industrial Cooperation Society*. 2013;14(11):5707-13. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.11.5707>
16. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Moorman RH, Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*. 1990;1(2):107-42. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
17. Ahn KY. A Study on the mediating effect of trust in the relationship between transformative leadership and organizational citizenship behavior. *Trust Research*. 2004;14(1):67-101.
18. Lee DS, Choi YD. A Study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*. 2010;39(1):1-28.
19. Lee HY. Factors Affecting nurses' workplace bullying in tertiary general hospitals[*master thesis*]. Seoul: Chung-Ang University; 2016. p. 1-78.
20. Han SJ. A Study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(3):441-56.
21. Lee JW. The mediating role of job involvement in the relationships between job characteristics and employee attitudes. *Human Resources Research*. 1997;5(1):87-122.
22. Oh IK, Choi JS. The effect of job characteristics on the organizational commitment among social workers - A comparative study of community social welfare centers, senior centers and community rehabilitation centers in Seoul. *Journal of Korean Social Welfare Administration*. 2004;6(2): 91-117.
23. Kwon YJ. Effects of verbal abuse and positive psychological capital on post traumatic stress among perioperative nurses[*master's thesis*]. Seoul: Hanyang University; 2017. p. 1-72.
24. Im MK, Sung YH, Jung JH. Relationship among types of nursing organizational culture, self-leadership and burnout as perceived by perioperative Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):170-80. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.170>
25. Lee YJ, Kim SH, Lee TW. Effects of job characteristics, organizational culture on job satisfaction and turnover intention in public institution nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015; 21(4):354-65. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.354>
26. Kang JS, Ryu KH. The effects of social worker's job characteristics on their organizational citizenship behavior. *Korean Journal of Social Welfare Studies*. 2007;32:185-206. <https://doi.org/10.16999/kasws.2007.32.185>
27. Jung SW, Lee YM, Lim DY. The structural modeling on the perception of local government officers positive psychological capital and the perception of organizational citizenship behavior and organizational commitment. *Global Review Index (GRI) Review*. 2013;15(1):35-55.
28. Park JH, Yun EK, Han SS. Factors influencing nurses' organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(4): 499-507. <http://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.4.499>
29. Lim GM, Jung KI. Factors affecting the organizational citizenship behaviors of general hospital nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2015;9(4):51-62. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.4.051>
30. Kim JM, Park HJ, Lee SH. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior among nurses in general hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012; 18(3):413-23.