

공정성 지각과 조직몰입이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향*

김 명 숙¹⁾

서 론

연구의 필요성

오늘날 정보기술의 급속한 변화와 초경쟁의 시대에서 조직은 지속적인 생존과 경쟁적 우위를 확보하기 위해서 기술혁신과 같은 산업 구조적, 기술적 접근 방법만으로는 조직의 경쟁력 확보 차원에서 그 한계가 있었다. 즉, 다양한 형태의 조직들이 새로운 기술이나 전략을 도입하는데 실패를 하는 이유는 시스템 자체보다도 조직구성원의 심리적 특성이나 동기화된 행동, 그리고 가치 변화에 대처하지 못하는 인적자원의 비효율적인 관리로 인한 조직유효성의 저하가 그 원인임을 주목해야 할 것이다(강대석과 차동옥, 2004). 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 병원조직의 목표를 달성하고 지속적인 경쟁력 우위를 확보하기 위해서는 조직구성원의 지적자원을 활용한 효율적인 인적자원의 관리를 통해 그들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 돕는 전략이 요구된다. 그리고 병원조직은 다양한 전문 인력으로 구성된 조직체로서 대부분을 차지하고 있는 인력이 바로 간호사이며, 이들은 업무의 분업화와 전문화로 타 분야와의 원활한 상호협력이 요구되며 또한 조직의 생산성을 높이기 위해서는 직원들의 심리적 특성, 동기화된 행동 및 가치 변화를 빠르게 파악하여 대처해야만 한다. 또한 구성원들의 공식적인 역할만을 강조하다 보면 조직의 경직성이 초래되어 변화 대응능력이 저하되므로 구성원의 자발적인 참여와 변화하는 환경에 대한 유연성을 확보하여

조직을 성장, 발전시키는 것이 필요하다(김명숙과 박영배, 2006). 따라서 병원조직에서는 공식적으로 요구되는 직무상 행동이 아닌 규정되지 않은 혁신적이고 자발적인 행동인 직무 외 행동에 관심을 갖게 되었는데 이 개념이 바로 조직시민행동(organizational citizenship behavior: OCB)이다. 즉, 조직시민행동이란 다른 조직구성원을 돕는 행위는 의무가 아닌 개인이 가진 자유재량권이며, 이러한 행위는 공식적인 보상시스템에 의해 보상받지는 않지만 결과적으로 조직의 유효성을 증진시키는 행동을 말한다(김윤성, 2002). 특히 양질의 의료서비스를 제공하여 고객을 감동시켜야 하는 병원 조직에서 구성원들이 보여 주는 고객 서비스 지향적인 조직시민행동은 조직의 이미지와 조직성공에 직접적인 영향을 미치기도 한다(강대석과 차동옥, 2004). 이러한 관점에서 조직시민행동은 자발적인 업무외의 행위를 수행하는 과정의 결과라는 측면에서 조직의 효율성에 영향을 미치는 중요 개념이지만 그동안 개인성과 차원에서 간과되어져 온 것이 사실이다(고유경, 2006).

조직시민행동을 구성하는 요소에 대하여 Organ(1988)은 이타성, 양심성, 예의성, 스포츠맨십, 시민정신 등 5가지로 분류하였다. 이타성(altruism)은 동료의 업무를 자발적으로 도와주는 행동으로 조직의 정서와 능률 향상에 기여하며, 양심성(conscientiousness)은 구성원 자신에게 주어진 최소한의 역할을 뛰어 넘어 수행되는 행동으로 규칙을 지키거나 규정된 역할을 수행하는 행동특성이며, 예의성(courtesy)은 직무와 관련하여 동료와의 관계에서 발생할 수 있는 문제를 사전절차를 거치는 행동을 의미하며, 시민정신(civil virtue)은 조직의 정치

주요어 : 공정성, 조직몰입, 조직시민행동, 간호사

* 본 연구는 2006년도 세명대학교 학술연구비 지원에 의하여 이루어졌음.

1) 세명대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: 629arin@semyung.ac.kr)

투고일: 2007년 9월 18일 심사완료일: 2007년 10월 26일

적 활동에 부응하는 행동으로 조직생활에 적극 참여하고 몰입하는 행동을 말하며, 마지막으로 스포츠맨십(sportsmanship)은 조직에 대한 긍정적인 생각을 토대로 조직 내의 불평, 고충 등을 인내하고 승복하는 행동을 말한다(고유경, 2006).

지금까지 외국에서 진행된 조직시민행동에 관한 선행연구를 살펴보면, Organ(1988)은 조직구성원이 불공정함을 인식하였을 때 이를 회복시키는 가장 쉽고 안전한 조정 장치는 조직시민행동이며, 구성원들의 자발적인 참여를 돕고 다른 동료와의 관계를 원만하게 유지하여 상호의존성을 높인다는 관점에서 Smith, Organ and Near(1983)의 연구에서는 조직시민행동이 장기적인 관점에서 직무성과나 조직의 유효성과 밀접하게 관련이 있다고 보고하였다.

국내에서 이루어진 조직시민행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구를 살펴보면 주로 개인적 특성, 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 조직공정성, 셀프리더십 등에 관한 것이 이루어졌다(강대석과 차동옥, 2004; 김남현, 박봉규와 송경수, 1999; 고유경, 2006; 박월륜, 2004; 유선희, 2004; 이경미, 2006; 이선희, 2006; 전혜숙, 2003). 조직몰입(organizational commitment)은 구성원의 행동양식을 결정하는 중요한 변수로서 스스로 자신의 과업이나 역할에 대해 인식하는 감정의 상태를 나타내므로 조직의 성과와 직접적인 관련이 있으며, 따라서 간호관리자는 조직의 유효성을 높이기 위해서 구성원 스스로 조직에 몰입할 수 있도록 관심을 가져야 하며(전혜숙, 2003), 간호단위를 중심으로 리더-구성원 교환관계와 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석한 결과 조직몰입, 리더-구성원 교환관계, 재직년수가 유의한 영향력을 가지는 것으로 확인되었다. 경영학 분야에서 이루어진 연구에서도 조직몰입은 조직구성원의 자발적인 행동을 좌우하기 때문에 매우 중요시되고 있는 개념으로서 조직시민행동과도 깊은 관계가 있다고 하였다(김남현 등, 1999).

박월륜(2004)은 간호사의 간호조직에 대한 긍정적인 공정성 지각이 조직유효성에 유의한 영향을 주었음을 보고하였고, 유선희(2004)의 연구에서는 병원직원의 직무특성 중 기술다양성과 직무중요성, 자율성이, 그리고 개인적 특성이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 강대석과 차동옥(2004)의 간호사를 대상으로 한 연구에서는 상호작용 공정성이 서비스 지향적 조직시민행동(service-oriented OCB)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인됨으로써 공정성이 조직시민행동에 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다.

그러므로 급변하는 의료 환경에 대처하고 조직유효성을 높이기 위해서는 국제 간호윤리강령의 간호사의 역할 부분에서 ‘자발적 행동’을 명시하고 있는 사실과 우리나라 간호조직의 목표가 양질의 간호제공을 통한 고객감동을 실현하는 것이므로 구성원들의 자발적인 역할에 관한 조직시민행동에 영향을

미치는 다양한 변수들을 확인하는 연구가 활발하게 이루어져야 하겠다.

이에 본 연구자는 간호사가 지각한 공정성과 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향을 규명하여 효율적인 인적자원 관리정책 수립에 기여하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각한 공정성과 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 지각한 공정성(분배공정성, 절차공정성), 조직몰입 및 조직시민행동 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입 및 조직시민행동과의 차이를 파악한다.
- 간호사가 지각한 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입 및 조직시민행동 간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 예측요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사가 지각한 공정성, 조직몰입 및 조직시민행동과의 관계를 살펴보고, 조직시민행동에 영향을 미치는 변수들을 파악하기 위한 서술적 연구이다.

연구 대상 및 표집방법

본 연구는 S시, K시, C시에 소재한 7개 종합병원에 근무하는 간호사 352명을 임의표출 하였으며 헬싱키 선언에 입각하여 연구목적과 연구 참여 중에 일어날 수 있는 문제점에 대해 설명하고 참여를 희망하는 간호사로 연구대상자를 선정하였다.

용어의 정의 및 연구도구

● 공정성(justice)

• 분배공정성(distributive justice)

분배공정성은 조직구성원이 조직 전반에 대한 보상(임금, 승진, 고과 등)에 대해 자신의 투입(input)과 비교하여 공정한 성과(output)에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 조직공정성의 지각정도를 의미한다(Greenberg, 1990). 본 연구에서는 Price와 Muller(1986)가 개발한 5문항 척도로 김하겸(2003)이

수정, 보완한 도구를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 분배공정성 지각 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(김하겸, 2003)에서의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.906$ 이었고 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.829$ 이었다.

● 절차공정성(procedural justice)

절차공정성은 조직구성원이 조직 전반에 대한 보상(임금, 승진, 고과 등)에 대해 자신의 투입(input)과 비교하여 공정한 절차(procedure)에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 조직공정성의 지각정도를 의미한다(Greenberg, 1990). 본 연구에서는 Mooreman(1991)이 개발한 도구로 김하겸(2003)이 수정, 보완한 7문항으로 구성된 척도를 연구목적에 맞도록 2문항을 제외한 5문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 절차공정성 지각 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(김하겸, 2003)에서의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.906$ 이었고 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.744$ 이었다.

● 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입은 간호사가 자신이 속한 조직의 가치를 내면화하여 간호조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로 조직에 대한 동일시나 충성의 표현을 의미한다(Mowday & Steers, 1979). 본 연구에서는 Meyer & Allen(1991)이 개발한 조직몰입 차원에서 감정적 몰입과 거래적 몰입에 관한 총 8개 문항으로 구성된 척도를 김명숙과 박영배(2006)가 수정, 보완하여 이용한 도구를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(김명숙과 박영배, 2006)에서의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.845$ 이었고 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.844$ 이었다.

● 조직시민행동(organizational citizenship behavior)

조직시민행동은 조직발전에 기여하려는 구성원의 자발적이고 기능적인 행동으로서 조직 규정보다 그 이상을 수행하여 조직이 효과적으로 기능하는데 기여하는 행동을 의미한다(Organ, 1988). 본 연구에서는 Podsakoff & Mackenzie(1994)가 개발한 측정도구로서 총 20문항으로 구성된 척도를 수정, 보완하여 사용한 도구로 측정하였다. 본 도구는 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 조직시민행동 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시의

내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.754$ 이었고 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.798$ 이었다.

자료 수집 방법 및 절차

자료 수집은 S시, K시, 그리고 C시에 소재한 7개 종합병원의 간호부에 연구목적을 설명하고 동의를 구한 후 설문지를 통한 자료수집임을 설명하고 설문을 의뢰한다는 공문을 발송하면서 설문지는 무기명으로 표기할 것과 비밀을 지킬 것을 명시하였다. 그리고 대상자에게 헬싱키 선언에 입각한 연구목적과 연구과정에서 일어날 수 있는 문제점을 충분히 설명하였다. 그 후 설문조사에 참여할 것을 동의한 간호사들에게 응답의 성실도와 회수율을 높이기 위하여 설문지를 직접 배포하여 작성하도록 한 후에 이를 회수하였다. 자료수집 기간은 2006년 2월 12일부터 2006년 3월 5일까지 총 4주간이었으며 해당 병원의 간호사들에게 총 380부의 설문지를 배포한 후 365부의 설문지를 회수하였고 이 중 응답이 불성실한 13부를 제외한 총 352부를 사용하였으며 설문지 회수율은 96.1%이었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 12.0 통계프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 구체적인 분석방법을 살펴보면 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며, 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입 및 조직시민행동 정도는 평균과 표준편차로, 그리고 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입, 조직시민행동과의 차이는 t-test와 ANOVA로, 사후검정은 Scheffe test를 시행하였다. 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입 및 조직시민행동 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였으며, 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입 및 거래적 몰입이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 연령은 20-29세가 180명(51.1%), 근무기간은 6년 이상이 113명(32.1%)으로 가장 많았으며, 직위는 일반간호사가 255명(72.4%)이었고, 책임간호사 56명(15.9%), 수간호사가 35명(9.9%), 간호과장이 4명(1.1%), 간호부장 이상이 1명(0.3%)의 순이었다. 교육정도는 전문대 졸업이 170명(48.3%), 대학졸업이 160명(45.5%), 대학

원 졸업 이상이 22명(6.3%)의 순이었다. 결혼 상태는 기혼이 208명(59.1%)으로 미혼 144명(40.9%)보다 더 많았고, 종교는 ‘유(有)’가 185명(52.6%), ‘무(無)’가 167명(47.4%)이었다. 근무 부서는 일반병동이 261명(74.1%), 특수병동이 91명(25.9%)이었으며, 이직 의도는 ‘무(無)’가 300명(85.2%), ‘유(有)’가 52명(14.8%)이었다<표 2>.

분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입, 조직시민행동의 정도

<표 1> 대상자의 공정성, 조직몰입, 조직시민행동 정도 (n=352)

	최소값	최대값	평균 ± 표준편차
총 조직공정성	1.00	5.00	2.74 ± .55
분배공정성	1.00	5.00	2.74 ± .68
절차공정성	1.00	5.00	2.73 ± .56
총 조직몰입	1.50	4.88	3.28 ± .57
감정적 몰입	1.75	5.00	3.44 ± .62
거래적 몰입	1.00	5.00	3.13 ± .70
총 조직시민행동	2.65	4.30	3.53 ± .26
이타성	1.75	5.00	3.90 ± .46
양심성	2.75	5.00	3.82 ± .45
예의성	2.75	5.00	3.91 ± .44
스포츠맨십	1.25	4.00	2.65 ± .45
시민정신	1.50	5.00	3.39 ± .53

본 연구의 주요 변수인 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입 및 조직시민행동 정도를 측정한 결과는 <표 1>과 같다. 간호사가 지각한 총 조직공정성 정도는 2.74±.55점으로 분배공정성(2.74±.68)과 절차공정성(2.73±.56)이 비슷하였다. 간호사의 총 조직몰입 정도는 3.28±.57점으로 감정적 몰입(3.44±.62)이 거래적 몰입(3.13±.70)보다 더 높았다. 간호사가 지각한 총 조직시민행동 정도는 3.53±.26점으로 하위범주별로 살펴보면 예의성(3.91±.44), 이타성(3.90±.46), 양심성(3.82±.45), 시민정신(3.39±.53), 스포츠맨십(2.65±.45)의 순이었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입 및 거래적 몰입간의 차이를 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 먼저 간호사의 일반적 특성에 따른 분배공정성은 연령($F=5.99$, $p=.001$), 근무기간($F=5.94$, $p<.001$), 직위($F=8.21$, $p<.001$), 교육정도($F=4.77$, $p=.009$) 및 결혼상태($t=3.37$, $p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. Scheffe 사후 검정한 결과 연령에서는 40-49세가 20-29세보다, 근무기간에서는 6년 이상이 1-3년 미만과 3-6년 미만보다, 직위에서는 간호부장과 간호과장이 책임간호사와 일반간호사보다, 교육정도에서는 대학졸업이 전문대 졸업보다 분배공정성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 절차공정성은 연령($F=4.54$, $p=.004$), 근무기간($F=2.28$, $p=.047$), 직위($F=8.43$, $p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe 사후 검정한 결과 연령에서는 50세

<표 2> 대상자의 일반적 특성에 따른 공정성, 조직몰입간의 차이 (n=352)

변수	구분	실수	%	분배공정성		절차공정성		감정적몰입		거래적몰입	
				Mean(SD)	t or F(p)	Mean(SD)	t or F(p)	Mean(SD)	t or F(p)	Mean(SD)	t or F(p)
연령(세)	20-29 ¹⁾	180	51.1	2.64(.68)	5.99(.001)***	2.68(.53)	4.54(.004)**	3.39(.60)	1.92(.126)	3.12(.71)	1.74(.158)
	30-39 ²⁾	144	40.9	2.79(.63)	3>1	2.74(.54)	4>1, 2	3.46(.64)		3.11(.69)	
	40-49 ³⁾	25	7.1	3.15(.74)		2.89(.66)		3.64(.60)		3.28(.61)	
	50세 이상 ⁴⁾	3	0.9	3.47(.70)		3.73(1.30)		3.92(.14)		3.92(.52)	
근무기간	-1년 미만	26	7.4	2.77(.56)	5.94(.000)***	2.93(.40)	2.28(.047)*	3.55(.75)	1.23(.294)	3.02(.83)	1.24(.289)
	1-3년 미만 ²⁾	84	23.9	2.71(.48)	4>2, 3	2.69(.48)		3.37(.57)		3.23(.65)	
	3-6년 미만 ³⁾	70	19.9	2.57(.87)		2.73(.56)		3.38(.53)		3.02(.64)	
	-6년 이상 ⁴⁾	113	32.1	3.08(.67)		2.88(.69)		3.45(.67)		3.04(.78)	
직위	일반간호사 ¹⁾	255	72.4	2.64(.66)	8.21(.000)***	2.68(.52)	8.43(.000)***	3.38(.60)	2.54(.040)*	3.09(.69)	1.80(.129)
	책임간호사 ²⁾	56	15.9	2.90(.62)	4, 5>1, 2	2.78(.56)	5>1, 2, 3	3.63(.59)		3.23(.62)	
	수간호사 ³⁾	35	9.9	3.04(.63)		2.87(.58)		3.48(.73)		3.26(.80)	
	간호과장 ⁴⁾	4	1.1	3.85(.87)		3.60(.86)		3.81(.94)		3.12(.66)	
	간호부장 ⁵⁾	1	0.3	4.20(.96)		5.00(.00)		4.00(.00)		4.50(.00)	
교육정도	전문대졸업 ¹⁾	170	48.3	2.63(.66)	4.77(.009)**	2.69(.54)	.85(.428)	3.40(.62)	.75(.471)	3.04(.69)	2.98(.052)
	대학졸업 ²⁾	160	45.5	2.86(.72)	2>1	2.77(.57)		3.49(.60)		3.21(.69)	
	대학원 이상	22	6.3	2.77(.44)		2.75(.57)		3.41(.70)		3.30(.64)	
결혼상태	미혼	144	40.9	2.89(.70)		2.76(.61)		3.49(.56)	1.38(.169)	3.18(.66)	1.03(.306)
	기혼	208	59.1	2.64(.65)	3.37(.001)***	2.70(.53)	.88(.378)	3.40(.64)		3.10(.72)	
종교	유	185	52.6	2.78(.68)		2.75(.59)		3.45(.59)	.31(.760)	3.12(.69)	.22(.826)
	무	167	47.4	2.70(.69)	.99(.320)	2.71(.52)	.65(.515)	3.43(.65)		3.14(.71)	
근무부서	특수병동	91	25.9	2.83(.76)		2.74(.57)		3.45(.61)	.59(.560)	3.13(.69)	.14(.881)
	일반	261	74.1	2.72(.62)	1.12(.266)	2.70(.52)	.64(.521)	3.41(.65)		3.14(.70)	
이직의도	유	52	14.8	2.69(.64)		2.75(.52)		3.42(.50)	.34(.732)	2.97(.58)	2.09(.040)*
	무	300	85.2	2.75(.69)	-.69(.490)	2.72(.57)	.33(.743)	3.45(.64)		3.16(.71)	

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

이상이 20-29세, 30-39세보다, 직위에서는 간호부장이 수간호사, 책임간호사, 일반간호사보다 절차공정성이 더 높았다.

그리고 일반적 특성에 따른 감정적 몰입 정도에서는 직위(F=2.54, p=.040)에서 유의한 차이가 있었으며, 마지막으로 일반적 특성에 따른 거래적 몰입 정도에서는 이직의도(F=2.09, p=.040)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

일반적 특성에 따른 조직시민행동과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직시민행동과의 차이를 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

조직시민행동은 연령(F=8.39, p<.001), 근무기간(F=6.53, p<.001), 직위(F=7.65, p<.001), 결혼상태(t=5.82, p<.001) 및 종교(t=3.78, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 또한 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위하여 scheffe 사후 검정한 결과 연령에서는 40-49세가 20-29세와 30-39세보다, 근무기간에서는 6년 이상이 1년 미만, 1-3년 미만 및 3-6년 미만보다, 직위에서는 간호부장이 일반간호사보다 조직시민행동이 유의하게 높았다. 결혼 상태와 종교는 사후검증에서 유의한 차이가 없었다.

이타성은 결혼상태(t=3.13, p=.002)와 종교(t=2.72, p=.007)에서, 양심성은 연령(F=10.34, p<.001), 근무기간(F=6.02, p<.001), 직위(F=6.55, p<.001), 결혼상태(t=3.13, p=.002)와 종교(t=2.72, p=.007)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, 연령은 40-49세가 20-29세와 30-39세보다, 근무기간이 6년 이상이 1-3년 미만과 3-6년 미만보다, 그리고 직위는 간호부장이 일반간호사와 책임간호사보다 양심성 행동을 높게 하는 것으로 나타났다. 결혼 상태와 종교는 사후검증에서 유의한 차이를 보이지 않았다. 예의성은 연령(F=4.35, p=.005), 근무기간(F=2.41, p=.036), 직위(F=3.65, p=.006), 결혼상태(t=4.06, p<.001), 종교(t=3.67, p<.001) 및 근무부서(t=2.11, p=.037)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, scheffe 사후 검정한 결과 40-49세, 30-39세, 20-29세 순으로, 근무기간은 6년 이상이 1년 미만보다, 직위는 간호부장이 일반간호사보다 예의성 행동이 높았으

며, 결혼상태, 종교, 근무부서는 집단 간 유의한 차이를 보이지 않았다. 스포츠맨십은 연령(F=13.02, p<.001), 근무기간(F=4.51, p=.001), 직위(F=5.33, p<.001), 결혼상태(t=4.50, p<.001) 및 이직의도(t=2.89, p=.004)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, scheffe 사후 검정한 결과 연령에서는 20-29세가 30-39세와 40-49세보다, 근무기간은 1-3년 미만이 6년 이상보다, 직위는 일반간호사가 수간호사와 간호과장보다 스포츠맨십 행동이 더 높은 것으로 나타났고, 결혼 상태와 이직 의도는 집단 간 유의한 차이를 보이지 않았다. 마지막으로 시민정신은 연령(F=24.22, p<.001), 근무기간(F=16.36, p<.001), 직위(F=16.34, p<.001), 교육정도(F=6.23, p=.002), 결혼상태(t=7.86, p<.001) 및 종교(t=2.89, p=.004)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, scheffe 사후 검정한 결과 연령에서는 40-49세가 20-29세와 30-39세보다, 근무기간은 6년 이상이 1-3년 미만, 3-6년 미만, 1년 미만보다, 직위는 간호부장이 일반간호사보다, 교육정도는 대학졸업이 전문대졸업보다 시민정신 행동이 더 높았으며, 결혼 상태와 종교는 집단 간 유의한 차이를 보이지 않았다.

분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입 및 조직시민행동 간의 상관관계

대상자의 분배공정성, 절차공정성, 감정적 몰입, 거래적 몰입 및 조직시민행동 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 먼저 분배공정성(r=.147, p=.006), 절차공정성(r=.180, p=.001) 및 거래적 몰입(r=.115, p=.032)이 조직시민행동과 정적(+) 상관관계가 있었으며, 조직시민행동의 하위차원과 제변수들 간의 상관관계를 살펴보면, 양심성은 분배공정성(r=.227, p<.001), 절차공정성(r=.194, p<.001) 및 감정적 몰입(r=.121, p=.024)에서, 스포츠맨십은 분배공정성(r=-.156, p=.003)에서 부적(-) 상관관계가 있었고, 마지막으로 시민정신은 분배공정성(r=.217, p<.001), 절차공정성(r=.195, p<.001) 및 거래적 몰입(r=.134, p=.012)에서 정적 상관관계를 나타내었다.

<표 4> 공정성, 조직몰입, 조직시민행동 간의 상관관계

	조직시민행동	이타성	양심성	예의성	스포츠맨십	시민정신
분배공정성	.147** (.006)	.007 (.893)	.227*** (.000)	.092 (.085)	-.156* (.003)	.217*** (.000)
절차공정성	.180*** (.001)	.052 (.335)	.194*** (.000)	.053 (.323)	-.011 (.832)	.195*** (.000)
감정적 몰입	.105 (.051)	.064 (.231)	.121* (.024)	.093 (.081)	-.088 (.102)	.098 (.068)
거래적 몰입	.115* (.032)	.099 (.066)	.056 (.295)	.071 (.188)	-.048 (.373)	.134* (.012)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

조직시민행동에 영향을 미치는 예측요인

간호사의 조직시민행동에 영향을 미친 제 변수들의 예측력을 다중회귀분석을 한 결과는 <표 5>와 같다. 절차공정성이 10.6%, 그리고 거래적 몰입이 14.3%로 두 변수들이 조직시민행동을 총 24.9% 설명하였다.

논 의

본 연구에서 간호사가 지각한 공정성에 대한 서술적 통계를 분석한 결과 분배공정성이 평균 2.74점, 절차공정성이 평균 2.73점으로 역시 간호사를 대상으로 한 김명숙과 박영배(2006)의 연구에서의 분배공정성 평균 2.77점, 절차공정성 2.74점보다는 다소 낮았지만 김영임(2003)의 연구에서 분배공정성 평균 2.77점, 절차공정성 평균 2.31점으로 분배공정성이 절차공정성보다 더 높았던 것은 본 연구결과와 일치되었다. 그러나 제조업체 직원을 대상으로 한 김하겸(2003)의 연구에서는 최대 5점에 분배공정성 평균 3.25점, 절차공정성 평균 3.03점으로 공정성 지각정도가 매우 높아 본 연구와는 다른 결과를 보여 주었다. 이는 공정성 이론에 근거해 볼 때 간호사가 타 직종 종사자보다 성과나 보상 측면에서 자신의 투입과 산출 비율이 타인의 투입과 산출 비율과 비교하여 보다 낮다고 지각하기 때문이라고 분석한 결과에 근거하고 있다(은광석, 2001).

조직몰입은 조직의 성과 및 혁신과 관련된 태도변수로서 세 차원 중에서 규범적 몰입은 타 변수와의 관련성에 관한 연구에서 차별성이 인정되지 않아(한주희, 황원일 및 박석구, 1997) 본 연구에서 감정적 몰입과 거래적 몰입을 분석하였는데, 감정적 몰입 평균 3.44점, 거래적 몰입 평균 3.13점으로 한수정(2001)의 연구에서의 정서적 몰입 평균 3.13점, 거래적 몰입 평균 2.74점과 비교하여 조직몰입 정도가 더 높았으며, 특히 감정적 몰입이 거래적 몰입보다 더 높은 사실은 본 연구결과와 일치되며, 결과적으로 구성원들은 조직에 대한 정서적 애착이 강함을 보여주었다. 그리고 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 절차공정성이 분배공정성에 비해 조직몰입에 더 높은 영향력을 가짐으로써 기관에서 분배공정성과 절차공정성이 이루어질수록 조직몰입이 향상되었다고 보고함으로써(이러나, 2003), 조직구성원이 조직에 몰입하도록 하기 위해서는 공정성 확보가 우선되어야 하고 승진, 보상, 훈련과 개발 등의

인센티브 제도 등도 고려되어야 하겠다.

그리고 본 연구에서 간호사가 지각한 조직시민행동은 평균 3.53점으로 이선훈(2006)의 연구에서 7점 만점에 평균 5.21점(5점 만점 환산 평균 3.72점)보다는 낮았지만 전해숙(2003)의 연구에서 조직시민행동 평균 3.02점, 이경미(2007)의 연구에서 평균 3.28점 보다는 높게 나타나 이는 간호사들이 고객 서비스 지향적인 차원에서 공동의 목표를 달성하기 위하여 동료의 업무를 자발적으로 서로 도와주려는 자발적인 업무 외 행동특성이 뒷받침되었기 때문인 것으로 생각할 수 있다.

조직시민행동의 구성영역 별로 분석해 보면, 예의성 평균 3.91점, 이타성 평균 3.90점, 양심성 평균 3.82점, 시민정신 평균 3.39점, 그리고 스포츠맨십 평균 2.65점의 순이었다. 전해숙(2003)의 연구에서는 4점 만점에 이타성 평균이 3.31점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 예의성 평균 3.22점, 시민정신 평균 2.71점, 스포츠맨십 평균 2.67점의 순으로 나타났으며, 역시 이선훈(2006)의 간호사를 대상으로 한 연구에서도 이타성, 예의성, 양심성, 스포츠맨십, 참여성의 순으로 나타나 본 연구와는 이타성의 순위만 다를 뿐 다른 요소들은 같음을 알 수 있다. 이처럼 이타성이 높았던 이유는 간호전문직은 역사적으로 기독교가 바탕이 되어 이타성이 매우 강하며, 최근 간호조직에서 간호전달체제로 팀제를 운영하거나 프리셉터 제도를 도입한 배경을 살펴 볼 때 공동의 간호조직 목표를 달성하기 위해 동료나 신규간호사들을 도우려는 행동이 높다는 사실을 뒷받침해 주고 있다. 이에 반해 스포츠맨십이 본 연구에서 평균 2.65점으로 가장 낮았던 이유는 간호사로 근무하면서 생기는 어려움, 고충, 그리고 불평 등을 참거나 인내하는 행동이 미약함을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

일반적 특성에 따른 조직시민행동과의 차이를 분석한 결과 연령($F=8.39$, $p<.001$), 근무기간($F=6.53$, $p<.001$), 직위($F=7.65$, $p<.001$), 결혼상태($t=5.82$, $p<.001$), 및 종교($t=3.78$, $p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 또한 집단 간 차이를 확인하기 위하여 Scheffe 사후 검정한 결과 40-49세가 20-29세와 30-39세보다, 근무기간이 길수록, 간호부장이 일반간호사보다, 그리고 종교를 가진 대상자에서 역할 외 자발적인 행동인 조직시민행동이 높은 것으로 나타났다. 연령과 직위가 높은 간호부장의 경우에는 직위에 따른 권한 책임이 뒤따르고 대표자로서 각종 회의에 참석하거나 대변자의 역할에 따른 책임 등 조직의 대표자로서 조직의 목표 달성을 위한 자발적 행동인 조직시민행동이 높았던 것으로 분석되며, 근무기간이 길수록

<표 5> 조직시민행동에 영향을 미치는 예측요인

종속변수	독립변수	Beta	부분적 R ²	R ²	F	p
조직시민행동	거래적 몰입	.127	.153	.143	14.95	.000***
	절차공정성	.155	.111	.106	21.39	.000***

***p<.001

본인에게 주어진 최소한의 역할 행동 이상으로 정치적 활동에도 부응하는 행동이 높으며, 재직연수가 길어질수록 간호업무 전문가로 자연스럽게 이행되므로 이들은 본인에게 주어진 최소한의 활동을 뛰어넘어서 행동하는 것으로 보고하였다(전혜숙, 2003). 그리고 본 연구에서 연령이 낮을수록 스포츠맨십이 낮았는데 그 이유는 경쟁사회, 이기주의의 팽배, 개인주의 등이 자기중심적인 생활을 영위하도록 만들었고 특히 남을 배려하는 조직시민행동이 낮았음을 보여준 것이며, 신규간호사는 간호업무가 익숙하지 않기 때문에 자신에게 주어진 최소한의 역할만 하고 남을 배려하거나 도움을 주지 못하고, 목표 달성을 위한 조직지침을 숙지하는 등의 역할 외 자발적인 행동이 미흡하다고 지적한 전혜숙(2003)의 분석과 일치되었다.

본 연구의 일반적 특성에 따른 조직몰입을 분석한 결과 감정적 몰입은 직위($F=2.54, p=.040$)에 따라 유의한 차이가 있었는데, 간호부장 $4.00 \pm .00$ 점, 간호과장 $3.81 \pm .94$ 이 수간호사 $3.48 \pm .73$ 와 일반간호사 $3.38 \pm .60$ 보다 높았으며, 이는 전혜숙(2003)의 연구에서의 감정적 몰입이 직위($t=-4.642, p=.001$)에 따라 유의한 차이가 있었던 결과와 일치되며, 박월륜(2004)의 연구에서 연령이 많고, 기혼자 혹은 주임간호사일 때, 그리고 임상경력이 많을수록 조직몰입은 높아진다고 분석한 결과와 일치됨으로써 직위가 높을수록 감정적인 애착감이 다른 측면의 몰입보다 강함을 알 수 있다.

본 연구에서 공정성과 조직몰입, 그리고 조직시민행동과의 상관관계를 분석한 결과 분배공정성, 절차공정성, 거래적 몰입이 조직시민행동과 정(+)적 상관관계가 있었다. 이는 박월륜(2004), 은광석(2001) 및 김영임(2003)의 연구에서 분배공정성, 절차공정성, 조직몰입과 조직시민행동은 양의 상관관계가 있는 것으로 보고한 결과와 일치되고 있다. 이러한 연구결과를 분석해 보면 공정성을 긍정적으로 지각하는 것은 그만큼 자신이 속한 간호조직에 대한 신뢰도가 높아지고 소속감과 애착심이 강함을 의미하며, 조직에 헌신하게 되는 조직몰입도 조직시민행동과 양의 상관관계가 있어 간호 관리자의 역할은 간호업무의 절차와 분배 차원에서 공정성을 확보하고 간호사로 하여금 조직에 대해 일체감을 느끼고 조직에 헌신하도록 돕는 조직몰입을 실천하도록 조직시민행동을 강화하는 전략이 무엇보다 선행되어야 하겠다. 또한 조직몰입에 대한 선행연구(Alexander & Ruderman, 1987; Mcfarlin & Sweeny, 1992)들에서 절차공정성은 제도에 대한 몰입과 상사에 대한 신뢰, 그리고 제도에 머무르고자하는 의도와 강하게 연관되어 있으며, 절차공정성은 분배공정성보다 조직몰입이나 감독자에 대한 신뢰와 같은 조직수준의 결과변수와 더 큰 관련성이 있으며, 반면에 분배공정성은 임금만족을 예측하게 해주며, 성과와 강하게 연관되어 있음을 보고하였고, Alexander & Ruderman(1987)의 연구에서는 절차공정성이 분배공정성보다 감독자에 대한

신뢰나 조직몰입 등의 태도에 더 유의한 영향을 미친다고 하였다. 김현태(2003)의 공무원을 대상으로 한 연구에서 분배적 공정성은 부서원들의 조직시민행동 중에서 시민의식과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 조직생활에서 구성원이 공정한 대우를 받는다는 인식을 확인시켜 주는 분배적 공정성이 구성원들로 하여금 조직 내 활동에 적극적으로 참여하게 만드는 사실과 연관된다. 절차적 공정성은 공명성을 제외한 이타성, 예의성, 양심성, 시민의식과 정(+)의 상관관계가 있었는데, 이는 절차공정성을 지각한 구성원들은 조직에 도움을 주는 조직시민행동을 할 가능성을 높여주는 행동을 보이기 때문이며, 절차적 공정성을 인식할수록 조직시민행동을 계속 수행할 것이라고 예측할 수 있고, 이러한 결과는 조직시민행동에 대하여 분배적 공정성 보다는 절차적 공정성이 상관관계가 높음을 나타내는 결과라고 할 수 있다. 다시 말하면, 간호사의 직무성과에 대한 절차적 공정성이 확보된다면 구성원들의 전체적인 조직시민행동이 제고될 수 있으며, 이러한 결과를 간호 실무에 적용시켜 조직시민행동을 촉진시키기 위해서는 조직상황도 중요하지만 구성원의 개인적 속성 요인에 대한 심리적 접근방법에 입각한 관리전략이 중요하다는 결과를 의미한다. 절차공정성과 가장 밀접하게 관련되어 있는 평가시스템으로 피 평가자는 평가자에게 자신의 성과를 설명할 수 있는 기회를 부여받았을 경우에 그렇지 못한 경우보다 높은 공정성을 지각하게 된다고 보고하였다(원필홍, 2003). 즉, 의사결정 과정이나 절차들이 비교적 공정하게 실시되어야 하고 그 결과로 기관에 대한 심리적 애착이 생기고 기관에 대한 도덕적 의무감 때문에 부여된 책임을 충실히 수행해야 한다는 내재적 가치관이 향상되는 것을 의미하는 것이다. 간호사들의 조직시민행동을 유발하기 위해서는 먼저 구성원들이 어떤 방식으로 자발적 조직시민행동을 하고 있는가를 파악해야 할 필요성이 있으며, 역할 외의 노력을 수행해야 한다는 내면화된 규범을 개발하기 위하여 노력해야 한다.

본 연구결과를 토대로 병원조직에서 간호사들이 지각한 공정성과 조직몰입은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 중요한 요인이라는 것과 절차공정성이 간호사들의 조직몰입에 대해 분배공정성보다 큰 예측력을 지니고 있음을 알 수 있다. 간호사들이 조직시민행동을 촉진시키기 위해서는 물질적인 보상의 결과인 분배공정성과 보상을 결정하는 절차공정성 및 거래적 몰입이 모두 확보되어야 함을 확인하였다. 또한 분배공정성보다는 절차공정성이 조직구성원의 조직몰입을 강화시킬 수 있음을 보여줌으로써 조직구성원들의 욕구가 새로운 패러다임으로 전환되었음을 지적해주는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 간호 관리자는 분배공정성의 확보를 위해서 간호사들의 보상체계를 개인의 성과 및 능력과 연계시켜 조직성과를 향상시켜야 하며 절차공정성의 확보를 위해서는 인사고과에서

의 신뢰성과 타당성을 확보하고 평가 제도를 효율적으로 관리하기 위해서 적절한 평가요소의 설계 및 평가의 피드백 강화 그리고 인사 고과자 훈련 등의 측면에서 운영상의 공정성이 확보되도록 노력해야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 병원조직의 목표를 달성하기 위한 효과적인 인사관리 차원에서 간호사의 중요한 태도변수로 부각되고 있는 조직시민행동 정도를 알아보고, 구성원의 조직시민행동에 영향을 미치는 공정성(분배공정성, 절차공정성)과 조직몰입의 효과를 검증하여 관리조직시스템에 유효성을 제공하고 효율적인 인력관리 정책을 수립하기 위한 기초 자료를 제공하기 위하여 시도되었다. 연구대상자는 S시, K시, C시에 소재한 7개 종합병원에 근무하는 간호사 352명을 임의 표출하여 최종 분석하였다. 연구도구는 공정성, 조직몰입, 조직시민행동을 측정하는 설문지이며, 연구기간은 2006년 2월 12일부터 2006년 3월 5일까지였으며, 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 간호사의 조직공정성 정도는 $2.74 \pm .55$ 점으로 분배공정성 ($2.74 \pm .68$)과 절차공정성($2.73 \pm .56$)이 비슷하였으며, 조직몰입 정도는 $3.28 \pm .57$ 점으로 감정적 몰입($3.44 \pm .62$)이 거래적 몰입($3.13 \pm .70$)보다 더 높았고, 조직시민행동 정도는 $3.53 \pm .26$ 점으로 하위범주별로 살펴보면 예의성($3.91 \pm .44$), 이타성($3.90 \pm .46$), 양심성($3.82 \pm .45$), 시민정신($3.39 \pm .53$), 스포츠맨십($2.65 \pm .45$)의 순이었다.
- 일반적 특성 중 분배공정성은 연령, 근무기간, 직위, 교육정도, 결혼 상태에서, 절차공정성은 연령, 근무기간, 직위에서, 그리고 감정적 몰입은 직위에서, 거래적 몰입은 이직의도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 검정 결과 분배공정성은 40-49세가, 근무기간은 6년 이상이, 직위는 간호부장이 높았으며, 절차공정성은 50세 이상이, 직위는 간호부장에서 더 높은 것으로 나타나 공정성은 연령이 많고 근무기간이 길고 직위가 높아질수록 더 높았다.
- 조직시민행동에 유의한 차이가 있었던 변인은 연령, 근무기간, 직위, 결혼상태, 종교였다. 집단 간 차이를 사후 검정한 결과 연령이 많고, 근무기간이 길고, 직위가 높은 경우 조직시민행동이 유의하게 높았다. 이타성은 결혼 상태, 종교에서, 양심성은 연령, 근무기간, 직위, 결혼 상태, 종교에서, 예의성은 연령, 근무기간, 직위, 결혼상태, 종교, 근무부서에서, 스포츠맨십은 연령, 근무기간, 직위, 결혼상태, 이직의도에서, 시민정신은 연령, 근무기간, 직위, 교육정도, 결혼상태, 종교에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
- 공정성과 조직몰입에서는 분배공정성($r=.147$, $p=.006$), 절차

공정성($r=.180$, $p=.001$), 거래적 몰입($r=.115$, $p=.032$)이 조직시민행동과 정적 상관관계를 보여주었다.

- 간호사의 조직시민행동에 영향을 미친 제 변수들의 예측력은 절차공정성이 10.6%, 그리고 거래적 몰입이 14.3%로 두 변수들이 조직시민행동을 총 24.9% 설명하였다.

본 연구의 결과를 토대로 간호사의 조직시민행동은 분배공정성, 절차공정성, 그리고 거래적 몰입과 유의미한 관계가 있었으며, 특히 절차공정성과 거래적몰입이 조직시민행동의 예측요인으로 확인되었다. 따라서 간호사의 절차공정성 확보와 거래적 몰입의 강화를 통하여 조직시민행동을 촉진시켜 조직의 성과를 높일 것과 조직시민행동을 예측하는 다른 변수들에 대한 후속연구 수행을 제언한다.

참고문헌

- 강대석, 차동옥 (2004). 조직공정성, LMX의 질 및 심리적 임파워먼트가 서비스 지향적 조직시민행동에 미치는 영향, *한국인사관리연구*, 28(1), 263-287.
- 고유경 (2006). *다수준 분석을 이용한 간호사의 개인성과와 관련된 요인탐색*. 연세대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 김남현, 박봉규, 송경수 (1999). 조직구성원의 조직시민행동과 개인특성, 직무특성 및 태도간의 관계에 관한 연구, *인사관리연구*, 23(1), 51-88.
- 김명숙, 박영배 (2006). 간호사가 지각한 조직공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향, *간호행정학회지*, 12(1), 32-40.
- 김영임 (2003). *공정성 지각과 조직몰입이 간호서비스 이행 정도에 미치는 영향*. 조선대학교 환경보건대학원 석사학위논문, 광주.
- 김윤성 (2002). *조직시민행동, 조직몰입에 대한 지각된 지원의 선행요인과 매개효과에 관한 연구*. 영남대학교 대학원 경영학과 박사학위논문, 경산.
- 김하겸 (2003). *공정성 지각이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구*. 금오공과대학교 산업대학원 석사학위논문, 구미.
- 김현태 (2003). *공무원의 조직시민행동에 관한 연구 전라남도 공무원을 대상으로*. 조선대학교대학원 박사학위논문, 광주.
- 박월륜 (2004). *간호사가 지각한 공정성과 조직유효성 관계에서 조직시민행동의 영향*. 인제대학교 대학원 석사학위논문, 부산.
- 원필홍 (2003). *임파워먼트와 조직분위기가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 이론적 연구*. 배재대학교대학원 석사학위논문, 대전.
- 유선희 (2004). *병원직원의 직무특성과 직무만족이 조직시민행*

- 동에 미치는 영향 전북대학교 대학원 석사학위논문, 전주.
- 은광석 (2001). 정신병원 구성원의 공정성 지각과 관련한 조직몰입과 이직의도의 영향요인 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 이경미 (2007). 간호사의 셀프리더십이 조직시민행동과 직무만족에 미치는 영향 전북대학교 대학원 석사학위논문, 전주.
- 이라나 (2003). 공정성과 조직몰입의 관계에 관한 연구 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 이선혜 (2006). 임상간호사의 조직시민행동과 개인특성, 직무특성 간의 관계, *간호행정학회지*, 12(2), 295-304.
- 전혜숙 (2003). 간호단위의 리더 구성원 교환관계와 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 한수정 (2001). 병원간호조직문화와 조직성공에 관한 연구 이화여자대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 한주희, 황원일, 박석구 (1997). 조직문화 인식 유형이 조직몰입 유형에 미치는 영향에 관한 연구, *인사조직연구*, 5(2), 95-134.
- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Soc Justice Res*, 1, 177-198.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *J Manage*, 16, 399-432.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Acad Manage J*, 35, 626-637.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manage Rev*, 1, 61-89.
- Mooreman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *J Appl Psychol*, 76, 845-855.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-247.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *J Mark Res*, 31(3), 351-363.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, M.A.: Pittman.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedent. *J Appl Psychol*, 68(4), 653-663.

Influence of Organizational Justice and Commitment on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses*

Kim, Myoung Sook¹⁾

1) Associated Professor, Department of Nursing, Semyung University

Purpose: To investigate the influence of organizational justice and commitment on OCB(organizational citizenship behavior) of hospital nurses. **Method:** The subjects were 352 nurses who have been working in seven university hospitals. The data were collected by structured questionnaire from Feb. 12 to Mar. 5 of 2006. The data were analyzed by SPSS Win version 12.0, including descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and Stepwise multiple regression. **Results:** The mean score of OCB was 3.53, distributive justice was 2.74, procedural justice was 2.73, and organizational commitment was 3.28. The OCB had statistically significant differences according to age($F=8.39$, $p<.000$), tenure duration($F=6.53$, $p<.000$), position($F=7.65$, $p<.000$), marital status($t=5.82$, $p<.000$), and religion($t=3.78$, $p<.000$). The OCB was positively correlated with distributive justice($r=.147$, $p=.006$), procedural justice($r=.180$, $p=.001$), and transactional commitment($r=.115$, $p=.032$). The procedural justice(10.6%) and transactional commitment(14.3%) explained 24.9% of the variance for OCB. **Conclusion:** The findings showed that organizational justice and commitment were important factors for enhancing OCB in nursing organization. Therefore, the nurse manager must establish the strategies to improve the organizational justice and commitment perception of the nurses in order to promote the OCB.

Key words : Behaviors, Personnel royalty, Organizational culture

* This work was supported by Semyung University Research Grant.

• Address reprint requests to : Kim, Myoung Sook

Dept. of Nursing, Semyung University

#579, SinWolDong, Jecheon, ChungBuk 390-711, Korea

Tel: 82-43-649-1354 Fax: 82-43-649-1785 E-mail: 629arin@semyung.ac.kr