

# 병원조직문화유형과 근무경력이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향

김경남<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>부산여자대학교 간호과

## The Effect of Organizational Culture Types of Hospital and Nursing experience on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses

Kyoungnam Kim<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Busan Women's College

**요 약** 본 연구의 목적은 병원조직문화 유형과 근무경력이 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 구체적인 경로를 알아보기 위함이다. 2013년 5월 1일부터 6월 28일까지 B광역시 소재 3개의 300병상 이상의 종합병원에 근무하는 368명의 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 통해 일반적 특성, 병원조직문화 유형, 근무경력, 조직시민행동에 대한 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 20.0과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 본 연구의 결과 병원조직문화 유형인 친화적, 진취적, 보수 위계적, 과업적 문화유형과 근무경력이 조직시민행동에 영향을 주는 요인이었으며, 이 요인들은 32%의 설명력을 보였다. 그중에서도 간호사들의 조직시민행동에 가장 큰 영향을 미치는 문화유형은 진취적 문화유형으로 나타났다. 따라서 간호사들의 긍정적인 조직시민행동을 증가시키기 위해서는 병원관리자들은 경력 간호사들에 대한 지원을 높이고 진취적인 문화 유형으로 변화되는 노력이 필요할 것으로 생각된다.

**Abstract** The purpose of this study was to identify the effect of organizational culture types of hospital and nursing experience on organizational citizenship behaviors of nurses that examined the fitness of a path model. The subject of this study were 368 nurses who were working at 3 hospitals. The data were collected by structured questionnaire from May 1 to June 28 of 2013. Data were analyzed using on SPSS Win 20.0 and AMOS 18.0 program. The results of this study organizational culture types of hospital and nursing experience explained 32% of the variance for organizational citizenship behaviors of nurses. Innovative-oriented organizational culture types of hospital were important factors for affecting organizational citizenship behaviors of nurses. Therefore the nurse manager must establish the strategies to improve who nurses' creative and innovative ideas accepted by the culture to change.

**Key Words** : Behavior, Citizenship, Culture, Hospital, Organizational

### 1. 서 론

병원조직은 다양한 전문인력으로 구성된 조직체로 다른 조직에 비해 매우 다양한 기능과 능력을 가진 사람들

의 협동으로 전문화된 양질의 서비스를 제공하고 있다. 최근 의료 환경의 변화로 인해 병원간 생존경쟁이 치열해짐에 따라 병원조직들은 차별화된 서비스를 제공하여 다른 병원과의 경쟁에서 살아남기 위한 비전이나 전략을 세우

\*Corresponding Author : Kyoungnam Kim(Busan Women's College)

Tel: +82-10-8899-6277 email: fairycc@bwc.ac.kr

Received August 1, 2013 Revised (1st September 6, 2013, 2nd October 7, 2013, 3rd October 10, 2013, 4th October 16, 2013)

Accepted November 7, 2013

고, 이를 달성하기 위해 부단한 노력을 기울이고 있다.

그 중에서도 병원인력의 약 40%를 차지하며, 병원고유의 일차적인 목적인 치료와 간호를 제공하는 간호사 서비스의 질을 높이는 것이 병원의 효율성 증진과 경쟁력을 향상시키는 필수적인 요인이라 할 수 있다[1].

조직문화란 한 조직체의 구성원들이 모두 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통 등을 포함한 종합적인 개념으로서 조직 구성원과 조직체 전체의 행동에 영향을 주는 기본요소[2]이므로, 병원조직문화는 조직 구성원들의 업무와 관련된 행동에도 영향을 미칠 것으로 생각된다. 그러므로 좋은 조직문화를 갖는 것은 일시적으로 유지되는 상태가 아니라 매우 오랫동안 지속적으로 경쟁적 우위를 확보할 수 있게 하는 기전으로 작용할 수 있다[3]. Lee[4]의 연구에서 병원조직문화유형이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 병원 전체 직원을 대상으로 한 Jang[5]의 연구에서도 동일한 결과가 제시되었다. 그러나 이 연구들은 병원전체 직원을 대상으로 하였고 간호사들을 일부 포함하고 있어 병원조직 구성원 중 가장 많은 수를 차지하고 있는 간호사들에 대한 연구는 부족하다.

간호사들을 대상으로 한 연구에서는 병원내 간호조직문화는 간호사의 행동과 일상적인 업무수행에 영향을 주어 간호사의 직무만족과 조직의 효율성, 이직의도에 영향을 미쳤다고 하여[6],[7], 간호사들의 조직시민행동이 조직의 효율성을 높이고 이직의도를 낮추는 개념으로 그 중요성이 점차 부각되고 있다.

그런데 간호조직내 병원조직문화 유형이 조직시민행동에 미치는 영향은 아직 분명하지 않지만, 조직시민행동은 친사회적 행동으로 공식적 보상은 없지만 양심적인 행동으로 이타적이고 예의바른 행동을 하며 개인과 조직의 발전을 위해 의사결정, 자기 계발에 적극참여하고 규칙 이행을 잘 하는 정당성을 지닌 행동을 말한다[8]. 따라서 어려운 환경일수록 병원조직에서는 간호사들의 창의적이고 능동적인 역할이 요구되므로 관리자들은 간호사들에게 긍정적인 조직시민행동을 촉진시키는 것이 필요하다고 하겠다.

그러나 간호사가 인지하는 병원의 조직문화 유형이 조직시민행동에 미치는 구체적인 경로를 파악한 연구는 부족하므로 본 연구를 통해 긍정적인 병원조직문화 유형의 방향을 제시하는 것이 필요하다고 생각된다. 최근의 임상 간호사의 조직사회화와 조직시민행동 간의 관계연구에서 보면 5년 이상의 경력간호사들의 조직시민행동 중 정정당한 행동이 오히려 감소된다고 보고하고 있어[9], 간호사들의 조직시민행동에 영향을 주는 병원조직문화 유형과 임상경력을 포함하여 구체적인 경로를 분석하는 연

구를 수행하고자 한다.

조직사회화의 지표로 조직시민행동을 살펴본 연구 [10,11]가 있으나 간호사들의 조직시민행동에 영향을 주는 문화 유형을 파악한 연구는 많지 않으므로, 간호사들의 긍정적인 조직시민행동을 촉진할 수 있는 긍정적인 병원조직문화 유형과 근무경력의 구체적인 경로를 검증하여 병원조직의 발전과 간호 서비스의 질을 높이는 기초자료를 제공하고자 본 연구를 수행하였다.

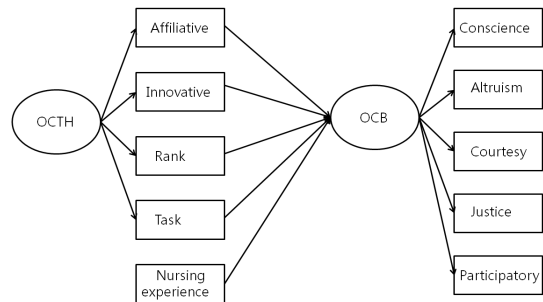
## 2. 연구방법

### 2.1 연구 목적

본 연구의 목적은 병원조직문화 유형과 임상경력이 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 구체적인 경로를 제시한다.

### 2.2 가설 경로 모형

본 연구의 가설 경로는 선행연구를 토대로 병원조직문화 유형과 임상경력이 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하였다[Fig. 1].



OCTH=Organizational Culture Types of Hospital  
OCB=Organizational Citizenship Behavior

[Fig. 1] Hypothetical path model

### 2.3 연구 설계

본 연구는 횡단적 조사연구로 간호사들의 조직시민행동에 영향을 주는 요인과 경로를 설명하는 경로모형을 구축하고 검증하는 연구이다.

### 2.4 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 2013년 5월 1일부터 6월 28일까지 B 광역시 소재 3개의 300병상 이상의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 자료수집방법은 간호부를 방문

하여 본 연구의 목적을 설명하고 자료수집에 대한 허락을 받았다. 연구대상자에게 직접 연구 목적에 대해 설명하였고, 연구 참여에 대한 동의서를 받았으며, 연구대상자에게 익명성 보장, 연구 참여에 대한 철회, 연구 참여로 인한 불이익이 없음을 설명하였다. 연구대상자들에게 연구 참여에 대한 감사의 표시로 소정의 선물을 증정하였다. 400부의 설문지를 배부한 후 총 375부의 설문지를 회수하였으며, 회수율은 93.75% 이었다. 이 중 응답이 불성실한 설문지 7부를 제외한 368부의 자료를 분석에 사용하였다. 경로분석에 필요한 대상자수 기준은 모수치 수의 20배라는 근거[12]에 의하여 본 연구에서의 모수치는 13개 이므로 최소 요구되는 대상자수는 260명으로 제시되어 본 연구의 대상자수는 표본수를 충족하였다.

## 2.5 연구도구

### 2.5.1 병원조직문화 유형

조직문화는 한 조직체의 구성원들이 모두 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통 등을 포함하는 종합적인 개념을 말하며[2], 병원조직문화 유형을 측정하기 위해 Lee[13]가 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 친화적 문화 5문항, 진취적 문화 8문항, 보수, 위계적 문화 6문항, 과업적 문화 5문항 등 총 24문항으로 구성되어있으며, 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정하여 각 문화 유형에 대한 평균점수를 산정하였다. 점수가 높을수록 대상자가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 개발 당시 측정도구의 친화적 문화유형 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .72$ , 진취적 문화유형 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .85$ , 보수, 위계적 문화유형 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .70$ , 과업적 문화유형 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .70$ 이였으며, 본 연구의 친화적 문화유형 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .80$ , 진취적 문화유형 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .70$ , 보수, 위계적 문화유형 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .70$ , 과업적 문화유형 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .78$  이었다.

### 2.5.2 조직시민행동

조직시민행동은 조직발전에 기여하려는 구성원의 자발적이고 기능적인 행동으로 조직규정보다 그 이상을 수행하여 조직이 효과적으로 기능하는데 기여하는 행동을 의미하며[9], 조직시민행동을 측정하기 위해 Podsakoff 등[14]이 개발한 24문항을 Chah와 Kim[15]이 수정 보완한 도구를 사용하였으며, 양심적 행동 5문항, 이타주의 행동 5문항, 예의바른 행동 5문항, 정당한 행동 4문항, 참여적 행동 5문항으로 총 24문항으로 구성되어있다. 각 문

항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 대상자가 조직시민행동을 강하게 인지하고 있음을 의미한다. Chah와 Kim[15]의 연구에서 측정도구 양심적 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .76$ , 이타주의 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .87$ , 예의바른 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .85$ , 정당한 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .81$ , 참여적 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .76$  이였으며, 본 연구에서의 양심적 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .72$ , 이타주의 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .73$ , 예의바른 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .72$ , 정당한 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .79$ , 참여적 행동의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .76$ 이였다.

## 2.6 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 20.0과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며, 병원조직문화 유형과 조직시민행동 정도는 평균, 표준편차를 산출하였다.
- 2) 병원조직문화 유형, 근무경력과 조직시민행동 간의 정규성 검정은 첨도와 왜도, 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 3) 가설경로모형의 부합도는  $\chi^2$ , df,  $\chi^2/df$ , GFI, AGFI, RMSEA, NFI, IFI, TLI, CFI, AIC의 부합도 지수를 구하였으며, 경로모형의 유효성 검정은 최대우도법을 이용해 검정하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 본 연구대상자의 평균 연령은 28.76±5.91세, 결혼상태는 78.5%가 미혼이었고, 종교는 무교가 55.7%로 가장 많았고 불교 19.8%, 기독교 13.9%, 천주교 7.9%, 기타종교가 2.7%이었다. 연구대상자의 최종 학력은 전문학사 57.9%, 학사 39.1%, 석사 3%이었고, 근무경력의 평균은 4.61±4.45년으로 1년 미만이 16.6%, 1년에서 3년 미만이 24.3%, 3년에서 5년 미만이 31.2%, 5년에서 10년 미만이 16.8%, 10년 이상이 11.1%이었다. 현재 근무하는 부서는 외과계 병동 40.2%, 내과계 병동 37.1%, 중환자실 21.7% 이었고, 근무형태는 3교대 근무가 85.8%이였으며, 직위는 일반간호사 86.4%, 책임간호사 7.1%, 수간호사가 6.5%이었다.

[Table 1] General Characteristics of Subjects (N=368)

Characteristics	Categories	N(%)	Mean±SD
Age (year)	20-29	255(69.3)	28.76±5.91
	30-39	89(24.2)	
	40-49	24(6.5)	
Marital status	Single	289(78.5)	
	Married	79(21.5)	
Religion	Catholic	29(7.9)	
	Christian	51(13.9)	
	Buddhist	73(19.8)	
	None	205(55.7)	
	Others	10(2.7)	
Education	Diploma	213(57.9)	
	Bachelor	144(39.1)	
	Master	11(3)	
Nursing experience (year)	<1	61(16.6)	4.61±4.45
	1-3	89(24.3)	
	3-5	115(31.2)	
	5-10	62(16.8)	
Area of practice	Surgical	140(38.1)	
	Medical	148(40.2)	
	ICU	80(21.7)	
Duty of type	3 duty	316(85.8)	
	1 duty	52(14.2)	
Work position	Staff	318(86.4)	
	Charge	26(7.1)	
	Head	24(6.5)	

ICU= Intensive care unit

### 3.2 병원조직문화 유형과 조직시민행동의 기술통계

병원조직문화 유형과 조직시민행동의 기술통계를 분석한 결과는 Table 2와 같다. 간호사가 지각한 병원조직문화 유형은 총3.26±0.41점으로 각 영역별로 살펴보면 친

화적 문화유형 3.28±0.58점, 진취적 문화유형 3.25±0.60점, 보수, 위계적 문화유형 3.26±0.92점, 과업적 문화유형 3.24±0.64점으로 4가지 문화유형이 비슷하게 나타났으나 친화적 문화유형의 평균이 조금 높았다. 조직시민행동은 총3.50±0.48점으로 양심적 행동 3.58±0.46점, 이타주의적 행동 3.66±0.65점, 예의바른 행동 3.61±0.52점, 정당한 행동 3.34±0.41점, 참여적 행동 3.32±0.66점으로 이타주의적 행동이 가장 높게 나타났으며, 임상경력의 평균은 4.61±4.45이었다. 또한 측정 변인들의 정규성 검정을 위해 첨도는 절대값 10이하, 왜도는 절대값 3이하[12]를 확인한 결과 병원조직문화 유형과 조직시민행동은 첨도 10 이하, 왜도 3이하로 나타났다.

[Table 2] Descriptive Statistics of the Measured Variables (N=368)

	Variables	Mean±SD	Skewness	Kurtosis
OCTH	Affiliative	3.28±0.58	0.16	-0.43
	Innovative	3.25±0.60	0.25	-0.96
	Rank	3.26±0.92	0.29	0.32
	Task	3.24±0.64	0.01	-0.75
OCB	Conscience	3.58±0.46	-0.36	-0.15
	Altruism	3.66±0.65	0.77	-0.24
	Courtesy	3.61±0.52	0.93	0.26
	Justice	3.34±0.41	1.85	0.90
Nursing experience	Participatory	3.32±0.66	0.78	-0.54
		4.61±4.45	1.45	1.03

OCTH=Organizational Culture Types of Hospital

OCB=Organizational Citizenship Behavior

### 3.3 병원조직문화 유형, 임상경력과 조직시민 행동 간의 상관관계

연구 대상자의 병원조직문화 유형, 임상경력과 조직시민행동 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 병원조직문화 유형과 조직시민행동의 상관관계 분석 결

[Table 3] Relationship of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Culture Types of Hospital (N=368)

OCTH	OCB				
	Conscience	Altruism	Courtesy	Justice	Participatory
Affiliative	.313 (<.001)	.319 (<.001)	.326 (<.001)	.199 (<.001)	.347 (<.001)
Innovative	.378 (<.001)	.347 (<.001)	.412 (<.001)	.256 (<.001)	.292 (<.001)
Rank	.208 (<.001)	.283 (<.001)	.266 (<.001)	.143 (.006)	.217 (<.001)
Task	.391 (<.001)	.340 (<.001)	.308 (<.001)	.187 (<.001)	.372 (<.001)
Nursing experience	.046 (.378)	.066 (.205)	.176 (<.001)	.188 (<.001)	.075 (.153)

p<.05; OCTH=Organizational Culture Types of Hospital; OCB=Organizational Citizenship Behavior

과 조직시민행동인 양심적인 행동, 이타주의적인 행동, 예의바른 행동, 정당한 행동, 참여적 행동은 친화적 문화 유형, 진취적 문화유형, 보수, 위계적 문화유형, 과업적 문화유형과 각각 양의 상관관계가 있었다. 임상경력은 예의바른 행동, 정당한 행동과 각각 양의 상관관계가 있었다.

### 3.4 가설경로모형의 부합도, 모수치 추정 및 유의성 검증

가설모형의 부합도 검증은  $\chi^2=65.90$ ,  $df=17$ ,  $p<.001$ ,  $\chi^2/df=4.15$ ,  $GFI=.97$ ,  $AGFI=.91$ ,  $RMSEA=0.09$ (하한값=0.05, 상한값=0.10),  $NFI=.94$ ,  $IFI=.96$ ,  $TLI=.92$ ,  $CFI=.93$ ,  $AIC=102$ 로 본 연구에서의 가설경로모형은 적합한 것으로 나타났다. 본 연구의 가설경로모형에서 설정한 경로의 모수치와 유효성을 검증하기 위해 경로 추정치를 산출하였으며, 가설모형에 대한 모수추정결과는 Table 4, Fig. 2와 같다. 조직시민행동에 영향을 미치는 친화적 문화유형( $SRW=.17$ ,  $t=2.46$ ,  $p=.014$ ), 진취적 문화유형( $SRW=.34$ ,  $t=5.33$ ,  $p<.001$ ), 보수, 위계적 문화유형( $SRW=.15$ ,  $t=2.92$ ,  $p=.003$ )이 통계적으로 유의하였고, 임상경력( $SRW=.25$ ,  $t=3.21$ ,  $p=.011$ ) 도 통계적으로 유의하였으며 조직시민행동에 대한 설명력은 32%이었다.

## 4. 고찰

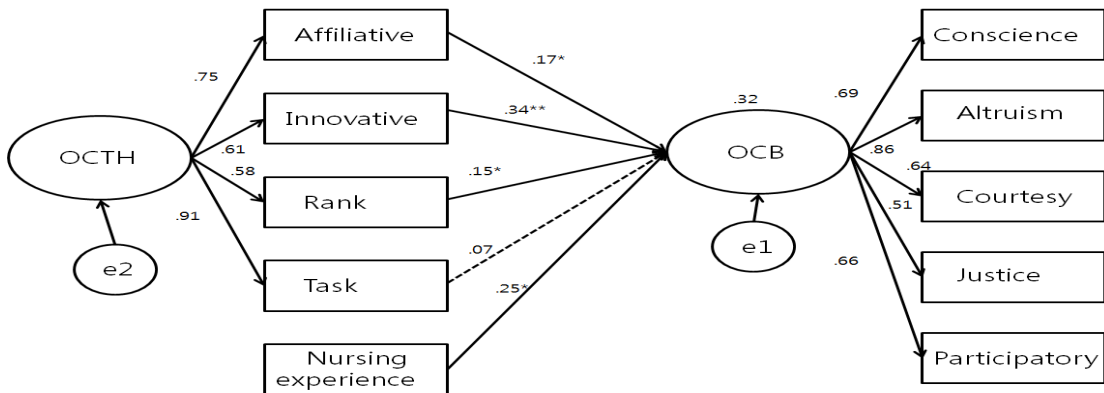
본 연구는 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 병원조직문화 유형과 경로를 검증하는 연구이다. 본 연구결과 조직시민행동 점수는 평균 5점 만점에 3.50점으로 Kim[16]의 연구에서 3.52점, Joo[17]의 연구에서 3.59점과 유사한 결과로 나타났다. 이는 간호사들이 동료들의 업무를 자발적으로 서로 도와주려고 노력하는 문화특성이 반영된 것으로 생각된다. 조직시민행동의 구성영역별로 분석해 보면, 이타주의적 행동이 평균 3.66점, 예의바른 행동이 평균 3.61점, 양심적 행동이 평균 3.58점, 정당한 행동이 평균 3.34점, 참여적 행동이 평균 3.32점의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim[18]의 연구결과와 순위에서 차이가 있으나 이타주의적 행동, 예의바른행동, 양심적 행동이 점수가 높게 나타난 것으로 보아 병원에서 근무하면서 아픈 환자들을 돌보고 보호자들을 대하면서 그들과의 관계 속에서 이타주의적이고 예의바른 양심적인 행동을 높게 인지하고 있는 것으로 생각된다. 상대적으로 낮게 나타난 간호사들의 정당한 행동과 참여적 행동을 높일 수 있도록 간호조직 차원에서의 노력이 필요하다.

병원조직문화 유형은 평균 3.26점으로 4가지 하위 유

[Table 4] Regression Weights for the Hypothetical path model

(N=368)

Endogenous variables	Exogenous variables	RW	SE	SRW	CR(t)	p	SMC
OCB	Affiliative	1.12	.04	.17	2.46	.014	.32
	Innovative	.10	.03	.34	5.33	<.001	
	Rank	.18	.04	.15	2.92	.003	
	Task	.13	.05	.08	.95	.352	
	Nursing experience	1.01	.02	.25	3.21	.011	



[Fig. 2] Path model diagram

형이 대부분 비슷한 점수를 나타내 골고루 인식하고 있는 것으로 나타났다. Lee[13]의 연구에서는 4가지 조직문화 유형 가운데 보수, 위계적 문화를 가장 높게 인지하고 있다고 하였으나, 본 연구에서는 친화적 문화유형이 평균 3.28점, 친취적 문화유형이 평균 3.25점, 보수, 위계적 문화유형이 평균 3.26점, 과업적 문화유형이 평균 3.24점으로 나타나 사실상 간호사들은 병원조직을 친화적, 친취적, 보수, 위계적, 과업적인 문화유형으로 비슷하게 느끼고 있음을 알 수 있었다. Sim[19]의 연구에서 병원조직 중에서도 간호조직은 타부서에 비해 보수적이고 권위적인 분위기를 유지하고 있고 서열과 위계질서를 중요시하는 경향이 있어 병원조직 및 간호부서가 급변하는 환경 속에서 도태되지 않으려면 조직변화의 혁신 및 조직문화의 새로운 경향을 파악하고 변화되도록 노력해야 한다고 하였다.

그러나 본 연구에서는 간호사들이 인지하는 병원조직 문화 유형이 위계 보수적인 문화가 높다고 인지하기 보다는 평균에서 많은 차이는 아니지만, 친화적 문화유형으로 인지하고 있음을 볼때 병원조직문화도 변화하고 있음을 알 수 있었다. 그리고 대상자가 인지하는 병원조직문화 유형과 조직시민행동은 양의 상관관계가 있었으며 이는 친화적, 친취적, 과업적 문화가 높게 나타날수록 조직생활에 관심과 책임의식을 가지고 적극적으로 참여하는 행동이 높게 나타나므로 친화적 친취적 문화를 개발해야 한다는 Youn[20]의 연구결과와 같았다. 그러나 본 연구에서는 근무경력이 높을수록 예의바르고 정정당당한 조직시민행동이 높게 나타나 임상경력 5년을 초과한 집단에서 조직시민행동 중 정정당당함이 감소되었다고 한 Kim 등[8]의 연구결과와 달랐다. 임상경력과 간호사들의 조직시민행동 중 정정당당한 행동의 상관관계에 대해서는 추후 반복연구해 볼 필요가 있을 것으로 생각된다. 본 연구결과를 바탕으로 간호사들의 조직시민행동 중에서도 예의바르고 정정당당한 행동을 촉진하기 위해서는 근무경력이 많은 간호사들에 대한 지원을 높일 필요가 있다고 생각된다.

본 연구에서 병원조직문화 유형중 친화적 문화유형, 친취적 문화유형, 보수, 위계적 문화유형과 근무경력이 조직시민행동에 영향을 주는 요인이었으며, 이 요인들은 32%의 설명력을 보였다. 그중에서도 창의성을 강조하는 친취적인 문화유형이 간호사의 조직시민행동에 영향을 주는 가장 큰 요인이었으나, 가설경로모형과 달리 과업적 문화유형은 조직시민행동에 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 과업지향적인 문화보다 친화적이고 친취적이며 보수, 위계적인 문화유형이 간호사들의 조직시민행동을 촉진한다는 것을 의미한다. 그러나 Youn[20]의 연구에서

는 과업적 문화유형이 가장 큰 영향요인으로 나타나 본 연구의 결과와 달랐다. 이러한 결과가 현재 시대의 흐름에 따른 간호사들의 변화된 가치관이 반영된 것으로 생각되나, 이를 일반화하기 위해서는 병원조직문화 유형에 대한 반복 연구가 더 필요하다고 생각된다. 본 연구의 결과를 바탕으로 병원조직 관리자들은 임상경험이 많은 경력 간호사들에 대한 지원을 높이고, 병원문화는 간호사들의 창의적이고 능동적인 아이디어와 활동들이 많이 수렴될 수 있는 친취적인 유형으로 변화하는 노력이 필요할 것으로 생각된다.

## 5. 결론

본 연구 결과를 바탕으로 병원조직에서 관리자들과 간호사들의 조직시민행동을 촉진시키기 위해서는 경력 간호사들에 대한 지원을 높이고, 창의적이고 능동적인 역할을 할 수 있는 문화를 마련해 주어야 할 것으로 생각된다. 추후 연구에서는 본 연구에서는 고려되지 못한 병원규모나 특성, 리더십, 간호사들의 개인특성 등을 반영하여 연구를 수행할 것을 제안한다.

## References

- [1] S. H. Kim, M. A. Lee, "A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses", *Journal Korean Academy Nursing Administration*, Vol.12, No1, pp.122-130, 2006.
- [2] H. J. Lee, "Organizational development theory", *Beopmuns Publisher*, Seoul, pp.340-360, 1999.
- [3] Y. J. Joo, "The effect of the awareness of organizational justice on organizational citizenship behavior", *Unpublished master's thesis*, Chung-Ang University, Seoul, 2004.
- [4] J. H. Lee, "A study on the influence of organizational structure & culture upon organizational citizenship behavior", *Unpublished master's thesis*, Konkuk University, Seoul, 2012.
- [5] S. C. Jang, "An effect of the organizational culture types of the hospital on organizational citizenship behavior", *Unpublished master's thesis*, Daegu University, Daegu, 2012.
- [6] E. Lee, J. Han, M. Kim, "Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment", *Journal Korean Academy Nursing*

- administration, Vol.14, No.1, pp.5-12, 2008.
- [7] J. H. Park, E. Yun, S. Han, "Factors influencing nurses organization citizenship behavior", Journal Korean Academy Nursing, Vol. 39, No.4, pp.499-507, 2009. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.4.499>
- [8] C. M. Chiu, E. T. G. Wang, Y. H. Fang, "Antecedents of Citizenship Behaviors in open professional virtual communities", Pacific Asia Conference on Information System(PACIS), pp.1-16, 2009.
- [9] J. Kim, H. J. Park, S. H. Lee, "The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior among nurses in general hospitals", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 18, No.3, pp.413-423, 2012.
- [10] H. D. Cooper-Thomas, N. Anderson, "Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations", Journal of Managerial Psychology, Vol.21, No.5, pp.492-516, 2006. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610673997>
- [11] J. Ge, X. Su, Y. Zhou, "Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese hightech manufacturing enterprises", Nankai Business Review International, Vol.1, No.2, pp.166-179, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/20408741011052573>
- [12] S. B. Moon, "Basic concepts and applications of structural equating model", Seoul: Hakjisa publishing Co, 2009.
- [13] M. H. Lee, "Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals", Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Taejeon, 1998.
- [14] P. M. Podsakoff, S. B. Mackenzie, R. H. Moorman, R. Fetter, "Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors", Leadership Quarterly, Vol.1, No.25, pp.107-142, 1990.
- [15] D. O. Chah, H. C. Kim, "Communication satisfaction, group cohesiveness and job satisfaction on organizational citizenship behavior", The Korean Japanese Economics and Management Association, Vol.20, No.1, pp.229-253, 2000.
- [16] M. S. Kim, "Influence of organizational justice and commitment on organizational citizenship behaviors of nurses", Journal Korean Academy Nursing Administration, Vo.13, No.4, pp.481-491, 2007.
- [17] Y. Joo, "The effect of nurses emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship", Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, 2012.
- [18] M. S. Kim, Y. B. Park, "The effect of self efficacy and empowerment on perceived organizational support and organizational citizenship behaviors of nurses" Journal Korean Academy Nursing Administration, Vo.14, No.3, pp.268-277, 2008.
- [19] J. S. Sim, "A study on organizational culture types of the nursing departments in hospitals and nurses perception of the organizational activities", Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, 2007.
- [20] B. S. Youn, "Influence of nurses' organizational culture types on organizational citizenship behaviors of hospital nurses", Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul, 2012.

김 경 남(Kyoungnam Kim)

[정회원]



- 2002년 3월 ~ 2008년 9월 : 부산대학교 병원 중환자실 간호사
- 2008년 10월 ~ 2012년 7월 : 양산부산대학교 병원 중환자실 간호사
- 2009년 2월 : 부산가톨릭대학교 대학원 간호대학 (간호학석사)
- 2012년 8월 : 부산대학교 대학원 간호대학 (간호학박사)
- 2012년 8월 ~ 2013년 1월 : 양산부산대학교 어린이병원 소아중환자실 수간호사
- 2013년 3월 ~ 현재 : 부산여자대학교 간호과 교수

<관심분야>

간호조직관리, 아동간호학, 중환자간호