

병원간호사의 심리적 주인의식 영향요인

박옥심¹, 류지혜², 배성권²‡

¹고신대학교 복음병원, ²고신대학교 의료경영학과

A Study on Major Factors of Psychological Ownership in a General Hospital

Ok-Sim Park¹, Ji-Hye Ryu², Sung-Kwon Bae²‡

¹*Kosin University Gospel Hospital,*

²*Department of Health Science Graduate School of Kosin University*

<Abstract>

Objectives : The purpose of this study was to understand organizational justice, organizational citizenship behavior, and psychological ownerships, and to confirm whether education on the mission and vision of an organization encourages medical professionals to have an awareness of their organization. **Methods** : The survey was done with two groups of nurses : one group had education about the missions and visions of the hospital, and the other group had no education about their organization. This study was done at K University Hospital which is located in Busan, Korea. **Results** : Education about the missions and visions of a medical institution effectively enhances organizational justice, organizational citizenship behavior, and psychological ownerships. **Conclusions** : If education about the missions and visions of an organization is actively done, the members of that organization will have an increased level of awareness about their organization as well as improved organizational capability.

Key Words : General Hospital, Psychological Ownership, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice

‡ Corresponding author : Sung-Kwon Bae(paul@kosin.ac.kr) Department of Health Science, Graduate School of Kosin University

• Received : Aug 1, 2016

• Revised : Sep 15, 2016

• Accepted : Sep 22, 2016

I. 서론

시대적 요구에 따라 급변하는 의료 환경에 적응하고 의료기관을 경쟁력 있는 조직으로 유지하기 위해서는 의료의 전문성, 최신 시설과 의료기기, 명성, 편의성 등을 구축하여야 하며[1], 의료상황에 적합한 기획과 지속적인 투자 및 실천이 요구되고 있다[2]. 2010년 이후에는 대형 의료기관에 대한 병원인증평가 등의 제도가 상시화되고 이를 통한 끊임없는 의료의 질 관리가 지속적인 화제로 대두되고 있는 실정이다.

변화하는 의료산업의 환경 가운데에서 의료기관에 종사하는 조직구성원들은 소속 병원의 발전과 지속적인 경쟁력 확보를 위해 끊임없이 노력하고 있다. 의료기관 조직구성원들이 이러한 외부환경과 내부변화를 적응하고 경쟁력을 갖추기 위해서는 조직구성원 스스로에게 주어진 일에 대하여 사명감과 자발적이고 적극적인 태도로 대응해야 하는 것은 필연적인 사항이라 판단된다. 이같이 의료기관 조직구성원이 맡은 업무에 대하여 심리적 주인의식을 가지도록 유도하는 것은 병원인적자원 관리의 중요한 과제라 하겠다. 이러한 심리적 주인의식은 병원 조직구성원 개개인의 직무에 대한 만족도 뿐 아니라 의료소비자의 만족도를 향상시키는 근원이 되기 때문이다.

일반적인 이론에 근거하면, 조직구성원이 조직으로부터 공정하게 대우를 받고 있다는 지각인 조직공정성과 조직구성원이 조직의 원활한 운영을 위해 주어진 임무 이외의 일을 자발적으로 수행하는 조직시민행동의 인식이 좋아지면 조직에 대한 심리적 주인의식이 증가하는 것을 기대하게 할 수 있다.

조직공정성은 조직구성원들이 자신이 근무하고 있는 조직으로부터 정당한 보상을 받고 있고, 공정한 대우를 받는다고 느끼는 상황에서는, 조직구성원들이 스스로 삶의 질을 높이기 위해서라도 각자

가 속해있는 조직의 발전에 기여하려고 노력하게 된다.

의료기관에서 노사관계 불안정으로 여러 가지 문제가 발생하고 이러한 문제를 해결하기 위해 많은 시간과 노력이 소모적으로 이루어지는 상황이 자주 일어나고 있고, 이로 인해 의료기간이 폐업에 이르는 경우도 있다. 이러한 상황은 조직구성원이 조직공정성에 대해 신뢰하지 못할 경우 발생할 수 있는 일이라 생각된다. Rhee et al.의 연구[3]에서 조직공정성은 조직신뢰와 상사신뢰에 유의적이고 중요한 예측인자로 나타났고 이는 직무만족과 조직몰입, 이직의도에도 유의하게 관련이 있는 결과를 보였다. 또한 조직구성원들이 지각하는 조직공정성이 조직구성원들의 동기부여에 영향을 미치는 조직시민행동을 촉진시킴으로서 궁극적으로 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것[4] 뿐 아니라 심리적 주인의식에 영향을 미치고 결과적으로 조직유효성을 높여준다[5].

심리적 주인의식의 함양은 고객만족에도 유의한 영향을 미치고[6], 조직구성원의 조직몰입에도 영향을 미치는 것으로 조사되었고[7][8], 최근 연구에서 조직시민행동이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다[9][10].

Cho의 연구[11]에서 기업이 개인을 어떻게 대우하고 얼마나 지지하는지에 대한 조직구성원의 인식이 심리적 주인의식 함양에 가장 중요한 요인이 될 수 있고, 이러한 요인들이 강화된다면, 비록 개인특성상 성실성이 낮고 개인의 목표를 조직의 목표보다 우선시하는 개인주의적인 구성원이라 할지라도 심리적 주인의식을 갖게 할 수 있다고 하였다. 이와 같이 조직공정성과 조직시민행동을 향상시키게 되면 의료기관 조직구성원의 업무에 대한 성취감과 조직발전의 결과를 가져오게 되므로 의료기관 조직구성원의 조직인식도에 대한 조사가 요구된다. 최근 연구에서는 조직구성원이 인지하는 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향, 조직공

정성과 조직유효성간의 관계, 또는 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구들은 있으나 심리적 주인의식에 대한 연구는 부족하였다.

특히 의료기관 조직구성원들을 대상으로 한 연구는 간호사를 연구대상으로 조직공정성과 조직시민행동에 대해 시행한 몇몇 연구가 있지만 심리적인 주인의식과의 관계연구는 역시 부족한 상황이다. 조직구성원의 심리적 주인의식을 불러일으키기 위해서는 조직의 비전 제시, 조직구성원의 신념, 조직구성원의 직무수행능력, 조직구성원의 직무재량권 등이 중요한 것으로 나타나[11], 조직구성원을 대상으로 조직의 미션과 비전을 제시하는 것이 조직의 효율적인 인적관리와 성공적인 성과관리에 있어 필요함을 알게 되었다.

이에, 의료기관 조직구성원 중 다수를 차지하고 있는 간호사를 대상으로, 조직의 미션과 비전에 대한 교육을 실시한 간호사와 조직의 미션과 비전에 대한 교육을 실시하지 않은 간호사의 조직인식도를 조사하여 교육의 효과를 확인하고자 이 연구를 시행하게 되었다.

이제까지의 의료기관 간호사를 대상으로 실시한 교육내용은 간호의 질 향상을 위하여 질병위주의 환자간호 관리에 대한 교육과 간호사의 직무만족 증대를 위한 간호사의 직무 스트레스 관리 및 효과적인 대인관계에 관한 교육이 주로 시행되어왔는데, 이번 연구를 통하여 병원의 미션과 비전에 대한 교육이 간호사의 조직공정성, 조직시민행동, 심리적 주인의식 및 직무만족 정도를 높이는 방법 중 하나가 될 수 있는지를 확인하고자 한다. 연구결과를 간호사 뿐 아니라 의료기관 종사자들에게도 활용하여 적용하면, 조직구성원의 직무만족과 심리적 주인의식이 상승하게 되며 이를 통하여 조직의 성과관리에 도움이 될 것으로 기대한다[12].

의료기관 현장에서 날이 갈수록 증대되고 있는 의료소비자들의 욕구를 만족시키기 위해 간호조직은 많은 노력을 하고 있다. 주기적이고 다양한 평

가에 대응하느라 각종 교육을 통해 적격자로의 자격유지와 조직발전을 위해 시간을 투자하고 있는 간호사들의 조직에 대한 심리적 주인의식 및 직무만족을 파악하는 것과 조직인식에 영향을 미치는 변수를 확인하는 것은 큰 의미가 있다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 의료기관에 종사하는 간호사들이 인지한 조직공정성과 조직시민행동, 그리고 심리적 주인의식의 상관관계를 파악한다.

둘째, 의료기관에 종사하는 간호사들이 인지한 조직공정성, 조직시민행동이 심리적 주인의식에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 그 관계를 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

연구대상은 K대학교병원 정규직 간호사로 1년 이상 근무경력이 있는 자로 병원의 미션과 비전에 대한 교육을 받지 않은 200명과 병원의 미션과 비전에 대한 교육을 받은 200명을 대상으로 조사를 시행하였다. 설문조사는 병원 내에서 실시된 직무교육 직후에 각각 실시하였으며, 설문지의 회수율은 100%이다. 또한, 해당병원의 1년 이상 근무경력이 있는 간호사를 기준으로 신뢰수준 95% 기준에 맞추어 표본수를 설정하였다.

교육은 의료기관의 미션과 비전에 대한 것으로, 의료기관의 설립배경, 의료기관 연혁, 의료기관의 미션과 비전 설정 동기, 의료기관의 핵심가치, 시설과 장비현황 및 중·단기 계획, 의료원의 특성화 전략, 지역사회 지원 사업 및 국내외 의료지원 사업 등에 대하여 7월 14일과 25일 이틀간 1시간씩 총 2시간 교육하였다.

조사기간은 2014년 4월1일부터 8월 30일까지였다. 수집된 자료를 설문에 대해 코딩(coding)과정과 오류 검토 작업(data cleaning)을 거친 후 통계

프로그램 SPSS 패키지를 이용하여 분석하였다. 통계는 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계, 분산분석, t-test, 회귀분석을 하였다.

2. 연구모형

Lee[13]는 '조직구성원들이 조직에서 자신들이 공정하게 대우받는 것을 지각하고 조직의 구성원으로서 정체성이 형성되면, 자신의 자존감을 증진시켜 주는 조직에 대해 조직 동일시 또는 조직몰입이 일어나고, 맡은 직무에 만족감을 가지며, 조직시민행동도 하게 된다. 조직공정성을 경험한 조직구성원들은 직무에 대해 만족을 하고, 조직에 대한 신뢰감을 느끼며, 이직의도도 낮아지게 된다'고 하여 효율적인 조직 관리에 있어 조직공정성의 역할이 중요함을 나타내었다.

Organ[14]은 조직시민행동을 '조직이 공식적으로 규정한 직무행동이 아니고 그 행동이 조직으로부터의 공식적인 보상체계와 관련성도 없지만, 조직구성원이 조직효율성 증진을 위해 자발적으로 행하는 자유재량 행동으로 총체적으로는 조직의 효율적인 기능화를 촉진하는 행동'으로 정의하고 있고, Brief et al.[15]은 조직시민행동을 '조직구성원이 자신의 업무수행뿐 아니라 더 나아가 개인, 집단 그리고 조직과 상호작용하면서 조직 내 다른 개인이나 집단, 조직의 복리를 증진시키기 위한 의도를 가지고 행하는 친(親)사회적 조직행동(Pro-social Organizational Behavior : POB)'으로 규정하여 조직시민행동은 조직구성원들이 이타행동을 통해 내부적으로는 조직의 기존 인력만으로도 조직의 기능을 유지하고 활성화시킬 뿐 아니라, 대외적으로는 고객의 회사에 대한 충성도를 높이고, 조직에 대한 몰입을 증가시킴으로써 결과적으로 조직효율성에 기여하게 된다고 하여, 조직의 효율적인 관리에 있어 조직시민행동의 중요성을 보여주었다.

심리적 주인의식은 조직구성원이 조직을 자신 또는 자신의 것으로 느끼며 조직구성원 스스로가 조직의 주인이라고 인지하고 조직의 이익을 위해 도움이 되는 행동을 하려는 마음가짐인 동시에 심리적 상태이다. 주인의식을 가진 조직구성원은 조직의 발전이 긍정적이고 효율적인 방향으로 나아가기 위한 노력에 최선을 다할 것이다.

본 연구에서는 의료기관 조직구성원 중 다수를 차지하는 간호사들을 대상으로 의료기관 종사자들의 조직공정성, 조직시민행동 및 심리적 주인의식에 대해 연구하였다. 일반적인 특성과 조직공정성, 조직시민행동, 심리적 주인의식의 관계를 조사 분석하였고, 조직의 미션과 비전에 대한 교육여부에 따라 조사대상자들의 조직공정성, 조직시민행동, 심리적 주인의식에 차이가 있는지를 확인하고자 하였다. 이를 위하여 의료기관의 미션과 비전에 대한 교육을 실시한 대상자와, 미션과 비전에 대한 교육을 실시하지 않은 대상자를 비교 조사하였다.

3. 변수의 조작적 정의 및 설문문항

본 연구에서는 종속변수를 심리적 주인의식에 대한 인지정도를 중심으로 분석하고, 독립변수로 조사대상자의 조직공정성에 대한 인지정도, 조직시민행동에 대한 인지정도, 조사대상자와 관련하여 인구사회학적 특성을 조사하였다.

설문문항은 조직공정성에 대한 설문 11문항, 조직시민행동에 대한 설문 12문항, 심리적 주인의식에 대한 설문 6문항, 직무만족에 대한 설문 12문항, 인구사회학적 특성 7문항으로 총 48문항으로 구성하였다.

측정변수들의 내적 일관성과 타당성을 검토하고자 연구모형의 구성 개념들을 측정하는 도구들의 타당성과 신뢰성을 검증하였다. 각 변수의 구성과 타당성에 대한 검토는 요인분석을 실시하였고, 신뢰도는 Cronbaha's α 를 이용하였다.

1) 조직공정성

조직공정성은 조직보상이 공정한가에 대한 구성원의 지각으로, 조직구성원이 조직으로부터 공정하게 대우받고 있다는 지각은 자신이 일하는 작업환경에 대한 정서적 반응과 행동적 반응에 영향을 미친다. 또한, 조직공정성은 조직을 알 수 있는 근거 틀이며 조직구성원들이 자기 자신을 생각하는 방식에 영향을 미치기 때문에 조직의 중심개념이라 할 수 있다. 조직구성원이 조직으로부터 공정하게 대우를 받고 있다는 지각인 조직공정성인식이 좋아지면 조직에 대한 헌신의 정도와 직무만족이 향상된다고 하였다[4][13]. 이에 조직구성원들의 조직공정성, 조직시민행동 향상을 위한 방법으로 조직의 미션과 비전에 대한 교육을 시행하였다.

의료기관 종사자들의 조직공정성에 대한 인지도를 파악하기 위하여 Hwang[9]이 사용한 도구를 수정하여 분배·절차공정성, 상호작용공정성에 관한 11문항을 조사하였다. 각 변수에 대해 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 전혀 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점 로 구성하였다. 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 값은 분배·절차공정성이 .954, 상호작용공정성이 .905로 나타났다<Table 1>.

2) 조직시민행동

조직시민행동은 조직원이 조직의 원활한 운영을 위해서 주어진 임무 이외의 일을 자발적으로 수행하는 것을 의미한다.

조직시민행동은 조직구성원이 자신의 업무수행 뿐 아니라 더 나아가 개인, 집단 그리고 조직과 상호작용하면서 조직 내 다른 개인이나 집단 그리고 조직의 복리를 증진시키기 위한 의도를 가지고 행하는 친 사회적 조직행동으로, 그 자체로서 조직분위기를 좋게 할 뿐 아니라, 성과에도 큰 영향을 미

치고 있다. 조직구성원이 조직의 원활한 운영을 위해 주어진 임무 이외의 일을 자발적으로 수행하는 조직시민행동의 인식이 좋아지면 조직에 대한 주인의식이 증가하게 되며[11], 조직의 효율성 증진을 위하여 스스로 노력하여 조직헌신의 향상과 직무만족이 향상될 것이다. 본 연구에서는 Yoon[16]이 사용한 도구를 수정하여 성실·예의행동, 이타행동, 스포츠맨십행동, 시민도덕행동으로 분류하여 12문항으로 측정하였다. 각 변수에 대해 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 전혀 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점 로 구성하였고 척도 점수가 높을수록 조직시민행동의 정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 값은 성실·예의행동이 .822, 스포츠맨십행동이 .698, 시민도덕행동이 .738, 이타행동이 .732로 나타났다 <Table 1>.

3) 심리적 주인의식

심리적 주인의식은 조직을 자신 또는 자신의 것으로 느끼는 심리적인 상태를 말하며 직원 스스로가 조직의 주인이라고 인지하고 조직의 이익을 위해 도움이 되는 행동을 하려는 마음가짐으로, 기업의 생존과 지속가능한 성장을 위해 가장 필요한 힘이라 할 수 있다. 본 연구에서는 Chu[6]가 조직에 대한 심리적 주인의식을 중심으로 연구한 도구 6문항에 대하여 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 전혀 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점 로 구성하였고 척도 점수가 높을수록 심리적 주인의식 정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 대상자의 심리적 주인의식에 대한 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 값은 .911로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> Factor analysis and reliability analysis of organizational justice by survey participants

	Items		Reliability analysis (Cronbach's α)	Source of survey items
Organizational justice	Fair compensation for given responsibilities	.866	0.954	Hwang[9]
	Fair compensation for work background and experience	.880		
	Fair compensation for ability and work handling	.878		
	Procedural justice in performance evaluation	.849		
	Procedural justice in making promotion-related decisions	.859		
	Procedural justice in making decisions related to personnel transfers, training, etc.	.825		
	Being able to raise objection against compensation or evaluation	.756		
	Elimination of bias regarding supervisor's compensation	.746		
	Respect for my opinion when supervisor makes decisions	.859		
	Explanation and understanding of decision-making by supervisor	.869		
Organizational citizenship behavior	Humane treatment by supervisor	.873	0.905	Yoon[16]
	Avoid infringement of others' rights	.713		
	Belief that the most conscientious person is the most important one	.642		
	Observance of rules and regulations of hospital	.692		
	Participation in organizational shift	.732		
	Compliance with hospital announcements and instructions	.780		
	Focusing on negative aspects of the organization rather than on its positive aspects	.715		
	Blowing a small issue out of proportion	.807		
	An all-time troublemaker	.786		
	Participation and interest in organizational events	.816		
Psychological ownership	Attendance at meetings that help enhance hospital image	.834	0.738	Chu[6]
	Support for co-workers who are absent from work	.847		
	Support for co-workers with heavy workload	.780		
	Think that the hospital is my hospital	.889		
	Have a strong sense of ownership for hospital	.884		
	Seek ways to cut down cost in doing one's work	.908		
	Propose new and innovative ways to perform tasks that are helpful for hospital	.901		
	Think that the hospital is our hospital	.889		
	Think that most hospital employees think it is their own hospital	.896		

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 성별은 교육을 받지 않은 집단은 남자 2.5%, 여자 97.5%, 교육을 받은 집단은 남자 7.5%, 여자 92.5%로, 두 집단 모두 여성의 비율이 높았다. 결혼 상태는 교육을 받지 않은 집단은 미혼 65.0%, 기혼 35.0%, 교육을 받은 집단은 미혼 76.0%, 기혼 24.0%로, 두 집단 모두 미혼이 많았다. 연령은 교육을 받은 집단의 경우 20-29세 43.0%, 30-39세 42.5%이었고, 교육을 받은 집단은 20-29세 60.0%, 30-39세 29.5%로 두 그룹 모두에서 40세 미만이 대부분을 차지하고 있었다. 학력은 교육을 받지 않은 집단에서 전문대졸 41.0%, 대졸

50.0%, 대학원 이상 9.0%였고, 교육을 받은 집단은 전문대졸 38.5%, 대졸 51.0%, 대학원 이상 10.5%이었다. 현재 병원에서의 근무경력은 교육을 받지 않은 집단의 경우 3년 미만 36.0%, 3-5년 미만 37.5%, 5-10년 미만 17.0%이었고, 교육을 받은 집단은 3년 미만 47.5%, 3-5년 미만 15.0%, 5-10년 미만 27.0%로 두 그룹 모두에서 10년 미만 근무자들이 많았다. 근무형태는 교육을 받지 않은 집단에서 3교대 78.5%, 교육을 받은 집단은 3교대 88.0%로 두 그룹 모두에서 3교대근무가 가장 많았다. 근무부서 이동횟수는 교육을 받지 않은 집단은 62.0%가 이동이 없었으나, 교육을 받은 집단은 70.5%로 두 그룹 모두에서 이동 횟수 0회가 가장 많았다<Table 2>.

<Table 2> General characteristics of research participants

		Uneducated group		Educated group		Total		Chi-Square Tests	p
		Frequency	%	Frequency	%	Frequency	%		
Gender	Male	5	2.5	15	7.5	20	5.0	5.263	0.022
	Female	195	97.5	185	92.5	380	95.0		
Marital status	Single	130	65.0	152	76.0	282	70.5	5.818	0.016
	Married	70	35.0	48	24.0	118	29.5		
Age	20-29	86	43.0	120	60.0	206	51.5	11.586	0.003
	30-39	85	42.5	59	29.5	144	36.0		
	Over 40	29	14.5	21	10.5	50	12.5		
Education	College graduate	82	41.0	77	38.5	159	39.8	0.408	0.816
	University graduate	100	50.0	102	51.0	202	50.5		
	Master's degree or higher	18	9.0	21	10.5	39	9.8		
Work experience (at the current hospital)	Less than 3 years	72	36.0	95	47.5	167	41.8	23.229	0.000
	3-5 years	75	37.5	30	15.0	105	26.3		
	5-10 years	34	17.0	54	27.0	88	22.0		
	Over 10 years	19	9.5	21	10.5	40	10.0		
Work shift	3 shifts	157	78.5	176	88.0	333	83.3	7.923	0.019
	2 shifts	23	11.5	9	4.5	32	8.0		
	Fixed hours	20	10.0	15	7.5	35	8.8		
Number of changes of department	None	124	62.0	141	70.5	265	66.3	7.608	0.107
	Once	47	23.5	38	19.0	85	21.3		
	Twice	15	7.5	5	2.5	20	5.0		
	Three times	6	3.0	5	2.5	11	2.8		
	Over four times	8	4.0	11	5.5	19	4.8		
Total		200	100	200	100	200	100		

2. 주요변수 간 상관분석

대상자들의 조직공정성, 조직시민행동, 심리적 주인의식, 직무만족간의 상관관계를 분석한 결과 조직공정성과 조직시민행동, 심리적 주인의식이 유의한 상관관계가 있었다.

그 하부 구성요소들 간의 상관관계를 분석한 결과는 분배·절차공정성은 이타행동, 성실·예의행동, 스포츠맨정신행동, 시민도덕행동, 심리적 주인의식 변수 모두에서 유의한 상관을 보였다.

상호작용 공정성은 이타행동, 성실·예의행동, 스포츠맨정신행동, 시민도덕행동, 심리적 주인의식 변수 모두에서 유의한 상관을 보였다.

이타행동은 성실·예의행동, 스포츠맨정신행동, 시민도덕행동, 심리적 주인의식 변수에서 높은 상관을 보였다.

성실·예의행동은 분배·절차공정성, 상호작용 공정성, 이타행동, 성실·예의행동, 스포츠맨정신행동, 시민도덕행동, 심리적 주인의식변수 모두에서 높은 상관을 보였다.

스포츠맨정신행동은 분배·절차공정성, 상호작용 공정성, 이타행동, 성실·예의행동, 시민도덕행동, 심리적 주인의식변수 모두에서 유의한 상관을 보였다.

시민도덕행동은 분배·절차공정성, 상호작용 공정성, 이타행동, 성실·예의행동, 스포츠맨정신행동, 심리적 주인의식 변수 모두에서 높은 상관을 보였다.

3. 심리적 주인의식의 주요 영향요인 분석

종속변수에 영향을 미치는 독립변수를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고 결과는 아래와 같다.

우선적으로 다중공선성과 관련된 문제를 파악하

기 위해 분산팽창인자 값을 파악한 결과, 전체 변수에 있어서 분산팽창인자(VIF)의 값이 10보다 작으므로 다중공선성이 없는 것으로 판단되고 변수 모두는 독립적이라 판단할 수 있었다. 별도의 표를 통해 제시하지 않았지만 본 내용을 검토하였으며, 이를 통해 수정된 결정계수가 결정계수와 큰 차이가 없어 안정적인 모형이라 할 수 있다.

대상자의 심리적 주인의식에 영향을 미치는 회귀모형은 Step1, Step2, Step3으로 단계적인 회귀분석을 실시하였다. Step1은 조사대상자의 일반적 특성 중 카이스케어값이 통계적으로 유의한 변수를 중심으로 다미변수를 처리하여 각각의 독립변수가 주는 영향력을 분석하는 동시에, 조직의 미션과 비전에 대한 교육이수 여부가 어떠한 영향력을 주는 지에 대해 분석하였다. Step2는 Step1의 독립변수를 기본으로 하고 조직공정성 변수(분배·절차공정성, 상호작용공정성)를 추가하여 회귀분석으로 그 영향력을 분석하였다. Step3에서 Step2의 독립변수를 기본으로 하고 조직시민행동(성실·예의행동, 스포츠맨정신행동, 시민도덕행동, 이타행동)을 추가하여 회귀분석을 통해 그 영향력을 분석하였다. 분석 결과, Step1, Step2, Step3 모두 F값이 16.153이상으로 제시되고 p값도 0.001보다 낮은 수준으로 분석되어 제시된 Step1, Step2, Step3의 회귀모형이 모두 적합한 것으로 판단되었다. 또한, 독립변수가 단계별로 추가되면서 설명력이 증가하였고(Step1 27.5%, Step2 49.5%, Step3 58.4%), 모형의 모든 변수를 포함한 Step3에서 R Square이 가장 높은 설명력이 있었다. Step3 회귀분석 결과, 조직의 미션과 비전에 대한 교육여부($t=5.169$, $p=0.000$), 분배·절차공정성($t=5.584$, $p=0.000$), 상호작용공정성($t=5.557$, $p=0.000$), 성실·예의행동($t=4.838$, $p=0.000$), 시민도덕행동($t=2.946$, $p=0.003$), 이타행동($t=3.616$, $p=0.000$) 등이 심리적 주인의식에 유의한 영향력을 미치는 것으로 분석되었다<Table 4>.

<Table 3> Correlation analysis among variables of research participants

	Organizational justice		Organizational citizenship behavior				Psychological ownership
	1-1	1-2	2-1	2-2	2-3	2-4	3
1. Organizational justice							
1-1 Distributive-procedural justice							
1-2 Interactional justice		.593**					
2. Organizational citizenship behavior							
2-1 Altruism behavior	.117*	.171**					
2-2 Conscientiousness and courtesy behavior	.302**	.392**	.376**				
2-3 Sportsmanship behavior	.127*	.247**	.133**	.342**			
2-4 Civic virtue behavior	.450**	.369**	.193**	.444**	.158**		
3. Psychological ownership	.533**	.527**	.251**	.549**	.281**	.618**	

* p<0,05, ** p<0.01

<Table 4> Regression analysis that affects psychological ownership

Model	Step1			Step2			Step3		
	B	t	Sig.	B	t	Sig.	B	t	Sig.
(Constant)	2.407	13.388	.000	.586	2.866	.004	-.513	-2.128	.034
Gender (Male)	.044	.328	.743	-.002	-.015	.988	-.090	-.868	.386
Marital Status (Single)	.046	.558	.577	-.004	-.062	.950	.008	.127	.899
Age (30-39)	-.039	-.474	.636	.020	.284	.777	-.005	-.085	.932
Age (Over 40)	-.038	-.238	.812	.209	1.525	.128	.109	.870	.385
Work experience (3-5 yrs)	-.127	-1.486	.138	-.005	-.076	.939	.009	.141	.888
Work experience (5-10 yrs)	-.051	-.498	.619	.113	1.307	.192	.079	1.006	.315
Work experience (over 10 yrs)	.112	.649	.517	.354	2.407	.017	.187	1.373	.171
Work shift (2 shifts)	.372	2.739	.006	.117	1.012	.312	.162	1.534	.126
Work shift (fixed)	.289	2.417	.016	.095	.944	.346	.049	.521	.603
Education	.668	10.555	.000	.518	7.705	.000	.370	5.169	.000
Distributive · procedural justice				.206	4.537	.000	.234	5.584	.000
Interactional justice				.407	10.912	.000	.224	5.557	.000
Conscientiousness · courtesy behavior							.253	4.838	.000
Sportsmanship behavior							-.064	-1.048	.295
Civic virtue behavior							.105	2.946	.003
Altruism behavior							.247	3.616	.000
F(p)	16.153(p=0.000)			33.636(p=0.000)			36.036(p=0.000)		
R Square	0.293			0.511			0.601		
Adjusted R Square	0.275			0.495			0.584		

a. Dependent Variable: Psychological ownership

Reference group: Gender=Female, Marital status=single, Age=20-29, Work experience=1-3 yrs, Work shift=3 shifts

IV. 고찰

의료기관에서 근무 중인 간호사의 조직공정성, 조직시민행동 및 심리적 주인의식은 의료기관의 미션과 비전에 대한 교육 후에 달라지는 것으로 분석되었다.

조직의 미션과 비전에 대한 교육을 실시한 대상자들에 있어 분배·절차공정성과 상호작용공정성에 대한 점수가 높아졌고 심리적 주인의식에 영향을 미치는 것을 볼 수 있었다. 이는 조직구성원이 인지하는 조직공정성 정도가 직무만족에 영향을 줄 수 있다는 개연성을 근거할 때[4][13], 조직의 효율적 관리를 위해서도 매우 의미있게 인식하여야 할 부분이다. 무엇보다 조직성공을 위해 조직구성원의 심리적 인식수준이 높아지고 주인의식으로 연결된다면 조직성과에 직접적인 영향을 줄 수 있다는[5] 점에서 조직의 미션과 비전에 대한 교육은 조직성과를 이끌어낼 수 있는 중요한 관점이 된다고 볼 수 있다.

본 연구에서 조직공정성 정도는 조직의 미션과 비전에 대한 교육을 시행하지 않은 대상자에서 평균 2.93으로 병원간호사를 대상으로 한 Kim의 연구[17]에서 평균 3.05점보다 낮은 것으로 나타났다.

조직의 미션과 비전에 대한 교육을 시행한 조사 대상자의 평균은 3.52로 병원간호사를 대상으로 한 Kim의 연구[17]에서의 평균 3.05와 Song의 연구[18]에서의 평균 3.12점보다 높게 나타났다. 이는 조직의 미션과 비전에 대한 교육이 대상자의 조직공정성 정도를 향상시켰음을 알 수 있다.

조직의 미션과 비전에 대한 교육을 실시한 조사 대상자들의 심리적 주인의식 점수가 높아졌고, 이는 조직구성원의 심리적 주인의식을 불러일으키기 위해서는 조직의 비전제시, 조직구성원의 신념, 조직구성원의 직무수행능력, 조직구성원의 직무재량권 등이 중요하다고 한 Cho의 연구결과[11]와 일치함을 볼 수 있었다.

이제까지의 병원간호사를 대상으로 실시한 교육 내용은 간호의 질 향상을 위하여 질병위주의 환자 간호 관리에 대한 교육을 실시해왔고, 간호사의 직무만족 증대를 위해서 간호사의 직무 스트레스 관리 및 효과적인 대인관계에 관한 교육이 주로 시행되었다. 물론 이러한 실무교육도 매우 중요하다고 할 수 있으나, 직원이 소속병원에 대한 심리적 주인의식을 가지고 업무에 높은 수준의 동기부여를 할 수 있도록 하는 교육은 더욱 필요한 입장이다.

본 연구를 통하여 병원의 미션과 비전에 대한 교육이 간호사의 심리적 주인의식에 직접 영향을 미치는 것을 다양한 통계분석 방법을 통해 확인할 수 있었다. 본 연구결과는 병원에서 이루어지는 직무교육 등이 일반적인 실무교육도 중요하지만, 병원의 미션과 비전의 교육이 체계적으로 이루어질 때 직원들의 심리적 주인의식과 동기부여가 더욱 강화되어 보다 높은 수준으로 조직유효성을 가져올 수 있을 것을[5] 예측하게 한다. 궁극적으로 심리적 주인의식의 함양은 고객만족에도 유의한 영향을 미칠 것이고[6], 조직구성원의 조직몰입에도 영향을 미치는 것을 이해하게 될 때[8][13], 이러한 직무교육의 강화가 병원의 경쟁력 강화로 연계되어 병원경영에 도움이 될 것으로 생각한다.

V. 결론

본 연구는 급변하는 의료 환경에 의료기관이 적응하고 성장발전하기 위하여 의료기관에 종사하는 조직구성원들의 조직에 대한 조직공정성, 조직시민행동 및 심리적 주인의식을 조사하고, 조직구성원들이 조직의 발전을 위해 자발적인 노력을 위한 방법을 모색하기 위해 시도한 연구이다. 의료기관 종사자들의 의료기관에 대한 심리적 주인의식이 향상되면 조직관리 및 조직의 성과에 직접적이고 효율적인 영향을 미치게 된다. 조직구성원들의 조

직공정성과 조직시민행동에 대한 인식을 증가시키는 것이 조직구성원의 심리적 주인의식을 향상시킬 수 있는 방법 중 하나로 생각하였다. 본 연구는 조직의 미션과 비전에 대한 교육을 시행한 조직구성원의 심리적 주인의식의 인식정도가 교육을 시행하지 않은 대상자들의 그것과 차이가 있는지에 대한 조사로 의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 연구를 시도하였다.

이 연구의 결과로 의료기관의 미션과 비전에 대한 교육이 의료종사자들의 직공정성, 조직시민행동, 심리적 주인의식을 높이는 효과가 있음을 알 수 있다. 조직의 미션과 비전에 대한 교육을 적극적으로 실시한다면 조직원들의 조직에 대한 인식증가와 더불어 조직성파에도 진전이 있을 것으로 생각된다.

본 연구의 한계점은 1개 대학병원에서 종사하는 간호사를 대상으로 모든 변수들을 측정하여 모든 의료기관에 적용하기 어려운 부분은 있으나, 의료기관을 대상으로 심리적 주인의식에 관련한 연구는 전무한 현실에서 실험적 접근을 한 논문으로 자평하며, 향후 의료기관 종사자의 심리적 주인의식에 대한 측정지표를 병원실정에 맞는 적절한 척도의 측정도구 개발이 추가적으로 이루어지기를 기대한다.

REFERENCES

1. G.P. Tak(2011), A study on how hospital image affects people choosing hospitals, Dept. of Public Administration Graduate School of Public Administration Chonnam National University, p.39.
2. M.H. Choi(2004), A study on how hospital image affects people choosing hospital, Dept. of Advertising & Public Relations The Graduate School of Journalism and Mass Communication Yonsei University, p.60.
3. J.H. Rhee, I.B. Choi(2004), Relationship among Organizational Justice, Trust and Organizational Effectiveness, Korean Journal of Management, Vol.12(1);93-132.
4. Y.O. Lee(2012), The effect of organizational fairness on job satisfaction and organizational citizenship behavior, pp.57-58.
5. J. Li(2010), The Relationship Between Organizational Justice And Organizational Effectiveness With Mediating Effects Of Psychological Ownership, Dept. of Business Administrational Management Graduate School, Yeungnam University, pp.46-47.
6. D.Y. Chu(2009), Effect of restaurant employees' psychological ownership on perceived management quality, Dept. of Culinary and Food Service Management, Doctor's thesis, The Graduate School of Sejong University, pp.1-2.
7. J.Y. Jang(2005), The Effects of employees' perceptions toward profit sharing on their affective organizational commitment : the mediating role of psychological ownership, Dept. of Business Administration, Graduate School of Seoul National University, p.62.
8. H.M. Kim(2011), New Employees' Satisfaction with OJT(On-the-Job Training) and Its Impact on Organizational Commitment : Focusing on the Mediating Effect of Psychological Ownership, Department of Hospitality and Tourism Management, The Graduate School of Sejong University, pp.24-30.
9. S.G. Hwang(2013), The Relationship among the Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Attitude in the Korea Polytechnic Colleges, Department of Business Administration, Doctor's thesis, Graduate School of Sangji University, pp.156-158.

10. W.Y. Park(2004), The influence of organization citizenship behavior in the relation of justice and organizational effectiveness perceived by nurses, Dept of Nursing, Graduate School of Inje University, pp.2-3.
11. Y.R. Cho(2006), An exploratory Analysis of the Antecedents of Psychological Ownership, Dept. of Business Administration, The Graduate School of Seoul National University, p.44.
12. Y.J. Han, S.G. Lee, H.J. Kwon(2010), Influence of Organizational Culture Type and Job Satisfaction on Nurses' Innovation Behavior in a University Hospital, Korean journal of hospital management, Vol.15(4);63-77.
13. S.J. Lee(2013), A Study on the Influence of Organizational Justice Perception on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior - Moderating Effects of Individualism and Collectivism Tendency-, Graduate School of Junpook National University, pp.1-3, 60.
14. D.W. Organ(1988), Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: Lexington Books, p.132.
15. A.P. Brief, S.J. Motowidlo(1986), Prosocial organizational behaviors, Academy of Management. Review, Vol.11(4);710-725.
16. B.S. Yoon(2013), Influence of Organizational Culture Types of Hospital on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses, Dept. of Clinical Nursing Science, Sungkyunkwan University, pp.1-57.
17. M.J. Kim(2008), A Study on the Relationship of Organizational Justice and Commitment, Customer Orientation perceived by Clinical Nurses, Dept of Nursing, Graduate School of Hanyang University, pp.43-44.
18. B.R. Song(2013), The influential factors related to the organizational citizenship behaviors of nurses: with focus on authentic leadership and organizational justice, Dept of Nursing, Graduate School of Korea University. pp.48-50.
19. S.K. Bae, H.K. Lee, T.J. Yeo, S.C. Jeong, J.H. Ryu, O.S. Park(2013), A Study on the Effect of a Mission Hospital's Social Services Image Factors on Hospital Satisfaction of Patients : A Case of the K Hospital, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.7(4);179-190.
20. J.Y. Han(2009), Effects of the Nursing Organizational Culture and Head Nurse's Leadership on the Job Satisfaction, Korean journal of hospital management, Vol.14(3);1-22.