

## 임상간호사의 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향 : 2차 의료기관을 대상으로

장경화\*  
¹세한대학교

### The Effect Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior focus on Nurses in Secondary Hospitals

Kyung-Wha Chang<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Sehan University

**요약** 간호서비스 질에 대한 대상자들의 요구가 점점 높아지고 있는 현실에서 간호서비스 질은 간호사의 직무태도와 행동에 따라 달라질 수 있다 하였다. 그 것은 자발적이고 능동적인 조직시민행동으로 설명할 수 있다. 임상실무에서는 간호사들의 업무성과에 영향을 미치는 조직시민행동이 매우 중요하며 조직공정성은 조직시민행동의 중요한 영향요인이다. 본 연구는 조직공정성이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향관계를 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다. 연구대상은 K지역 소재 500병상 미만의 2차 의료기관 3곳에서 근무하는 간호사 230명을 대상으로 하였다. 데이터 분석은 SPSS Win18.0을 사용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, Multiple Regression을 하였다. 연구결과에서 총 조직공정성과 그 하위요인 인 분배, 절차, 상호작용공정성은 조직시민행동에 유의한 정(+)의 상관관계를 나타내었다( $r=.172\sim.540$ ,  $p=.000$ ). 또한 총 조직공정성은 29.1%의 설명력을 가지고 총 조직시민행동에 유의한 영향( $\beta=.540$ )을 미쳤다( $F=93.777$ ,  $p=.000$ ). 하위요인을 살펴보면, 절차공정성을 제외한 분배공정성( $\beta=.283$ )과 상호작용공정성( $\beta=.249$ )은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 조직시민행동을 유도하기 위해서는 성과, 보상에 대한 분배공정성과 사회적 관계인 상호작용공정성에 초점을 맞춘 간호관리 전략이 필요하다.

**Abstract** Nursing service quality can vary depending on the work attitude and behavior of nurses. Nursing attitude and behavior that can be described as voluntary and proactive organizational citizenship behavior(OCB). OCB affects the work performance of nurses in clinical practice is very important and organizational justice is an important influencing factors of OCB. The purpose of this study was to determine the influential factors of organizational justice on OCB of nurses. The descriptive-correlational method was applied. The study was carried out less than a 500-bed hospital. Participants of the study included 230 nurses working in secondary hospitals. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient and multiple regression with the 18.0 SPSS/Window program. Considering the components of organizational justice, there was a significant positive correlation( $r=.172\sim.540$ ,  $p=.000$ ) between OCB and distributive, procedural and interactional justice. Also, Total organizational justice explained 29.1% of total OCB with influencing factor ( $\beta =.540$ ) and was statistically significant( $F=93.777$ ,  $p=.000$ ). The influencing factors to OCB were distributive justice( $\beta =.283$ ) and interactional justice( $\beta =.249$ ) except procedural justice.

The findings suggest that strategies of nursing management are needed to focus on distributive justice for compensation and interactional justice for social relationship in order to induce nurses' organizational citizenship behavior.

**Keywords** : Organizational Justice, Organizational citizenship behavior, Nurses

\*Corresponding Author : Kyung-Wha Chang(Sehan Univ.)

Tel: +82-10-9206-6373 email: ckw373@sehan.ac.kr

Received October 19, 2015

Revised November 6, 2015

Accepted November 6, 2015

Published November 30, 2015

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호서비스는 제공자의 마음가짐 여부에 따라 간호태도와 행동이 달라질 수 있어 대상자가 인식하는 서비스 질을 좌우할 수 있다. 대상자의 권리의식이 향상되고 간호서비스에 대한 기대가 한층 높아진 현실에서 간호사는 대상자의 요구에 부응하는 서비스를 제공해야 하며 그것은 바로병원의 이미지와 신뢰에 영향을 주며 다른 병원과의 경쟁력에도 영향을 미칠 수 있다. 특히 병원에서 가장 많은 인원을 차지하고 있는 간호사는 대상자와 더불어 다양한 직종과 친 사회적 관계를 이루며 업무수행을 하는 직종이므로 이타성이 기본이 되는 자발적이고 능동적인 조직시민행동이 요구된다. 조직시민행동이란 친사회적 행동으로 조직발전을 위해 규칙 이행을 잘하고 조직발전을 위한 일에 불평을 하지 않는 정당성, 보는 사람이 없어도 필요 이상의 휴식을 취하지 않는 양심, 동료들을 배려하고 협조하며 타인에게 피해가 되지 않으려는 이타적이고 예의적인 행동, 조직변화에 적극 동참하는 참여적인 행동 등의 상황으로 설명되며 조직의 성과를 높여준다[1][2]. 조직시민행동을 구성하는 요인은 매우 다양하지만 양심성, 정당성, 예의성, 참여성, 이타성[3]의 5가지 요소들로 구성된 도구가 가장 많이 활용되고 있다 [4]. 조직시민행동의 영향요인을 살펴보면 Organ과 Ryan의 메타분석 연구[5]에서 조직공정성, 직무만족, 조직몰입이 강력한 예측요인임을 입증하였고 그 후 대상자를 달리한 연구[6][7][8]들이 최근까지도 이를 입증하고 있다.

조직공정성은 일관되게 조직시민행동에 영향을 미치는 요인으로 거론되고 있으며 구성원들이 타인들과 비교하여 자신이 공정하게 대우 받는다고 생각할 때 동기가 부여된다는 개념으로 보수나 승진, 근무평정 등 이미 주어진 보상에 대해 지각된 공정성을 의미하는 분배공정성, 의사결정의 절차가 얼마나 공정한가를 지각하는 절차공정성, 정책 절차의 실행 과정에서 지각하는 대인적 처우를 의미하는 상호작용공정성으로 구성하여 이론으로 정립[9]되었는데 간호분야에서도 최근 들어 조직공정성에 대한 연구[10][11][12][13]가 활발하게 진행되고 있다. 조직공정성이 업무성과, 이직의도에 영향을 미친다고 보고한 연구[10][11]가 있었고 조직공정성이 조직시민행동에 영향을 미친다고 보고하고 그 중요성을 강조한 연구[12][13]는 간호사의 근무영역이 광범위하고 업무환

경이 다양해서 환경에 따른 반복 연구를 제언하고 있다. 본 연구자는 간호사 공급이 수요에 미치지 못하여 많은 어려움을 겪고 있는 2차 의료기관에서 근무하는 간호사들의 조직시민행동 및 조직공정성의 인식을 파악하여 그 관계를 규명하고 간호사 이직 예방과 서비스 질을 높이고자 노력하는 간호관리자들을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구는 임상간호사들의 공정성 인식이 조직시민행동에 미치는 영향관계를 파악해 보는 전반적인 목적을 가지고 있으며 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사들의 조직공정성 인식 정도를 파악한다.
- 2) 간호사들의 조직시민행동의 정도를 파악한다.
- 3) 일반적 특성에 따른 조직공정성과 조직시민 행동의 차이를 파악한다.
- 4) 조직공정성과 조직시민행동 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 조직공정성과 조직시민행동의 영향관계를 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 조직공정성 인식이 조직시민행동에 미치는 영향관계를 알아보기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구의 자료수집 기간은 2015. 1월 9일부터 1월 28일(4주)까지 서울시와 경기도 소재 500병상 미만 되는 2차 의료기관 3곳을 직접 방문하여 간호부장에게 승인을 득하였다. 연구대상자는 연구에 동의 한 근무경력 1년 이상 된 일반간호사들로 선정하였다. 이는 1년 미만의 간호사들은 아직 조직에서 적응단계에 있어 조직공정성을 빠르게 인식하기에는 무리가 따를 것이라 사료되며 수간호사 이상의 직책 소유자들은 그 직책이 외생변수가 되어 연구결과에 미칠 영향을 고려하였다. 구조화된 설문지는 수간호사를 통하여 전달하고 응답 후 본인이 직접 봉투에 넣어 밀봉하도록 당부하여 총 250부 중 238부를 직접 회수하였다. 부적절한 응답지 8부를 제외한 총 230부를 연구에 이용하였다.

### 2.3 연구도구

사용된 연구도구의 모든 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' '그렇지 않다' '보통이다' '그렇다' '매우 그렇다'로 구성되어 Likert 5점 척도를 이용하였으며 점수가 높을수록 긍정적으로 해석할 수 있다.

#### 2.3.1 조직공정성

Niehoff 와 Moorman이 개발하고 강대석[14]이 번역한 것을 수정, 보완하여 사용하였다. 모두 13문항으로 분배공정성 5문항, 절차공정성 4문항, 상호작용공정성 4문항으로 구성되었으며 점수의 범위는 1~5점으로 점수가 높을수록 조직공정성에 대한 인식이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 총 조직공정성이 .91이었고 하위요인을 보면 분배공정성 .83, 절차공정성 .86, 상호작용공정성 .89이었다.

#### 2.3.2 조직시민행동

Podssoff, Mackenzie, Moorman과 Fetter가 개발하고 김현철[15]이 번역한 것을 수정, 보완하여 사용하였다. 이는 양심적 행동(3문항), 정당한 행동(3문항), 참여적 행동(3문항), 예의바른 행동(3문항), 이타주의 행동(3문항)으로 구성되었고 점수의 범위는 1~5점으로 점수가 높을수록 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 총 조직시민행동이 .88, 양심성 .80, 정당성 .85, 참여성 .81, 예의성 .86, 이타성 .90이었다.

### 2.4 자료 분석 방법

회수된 응답지 230부를 분석 자료로 SPSS Win 18.0을 이용하여 통계 처리하였다.

- 1) 기술통계, t-test, ANOVA, Shèffe test, Pearson's Correlation Coefficient, Multiple Regression.
- 2) 조직공정성은 13문항에서 탐색적 요인분석을 통하여 구성타당도를 검증한 후 요인적재량이 2곳에서 0.4를 넘는 분배공정성 1문항을 제외하여 총 12문항이 분석되었다.
- 3) 조직시민행동은 15문항에서 탐색적 요인분석을 통하여 구성타당도를 검증한 후 요인적재량이 2곳에서 0.4를 넘는 정당성 1문항, 예의성 1문항을 제외하여 총 13문항을 분석에 이용하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 연령은 30세까지가 72.2%였고 평균 연령은 28.7세로 나타났다. 또한 기혼(27.4%)보다 미혼(72.6%)이 높은 비율을 보였고 학력은 3년제졸이 68.7%(158명)를 차지하였다. 총 근무경력은 평균 5년이었고 현 부서 만족여부에서는 만족하는 간호사가 13.5%(31명)로 가장 낮았고 불만족이 99명(43.0%)으로 매우 높은 비율을 나타내었다. 부서이동 희망여부에서는 희망하지 않는 간호사가 61.7%(142명)로 나타나 만족스럽지 못한 상태에서도 변화를 원치 않음을 알 수 있었다.

Table 1. General Characters of Subjets (N=230)

Characteristics	N	%	M±SD
Age (years)	26≤	57	24.8
	27-30	109	47.4
	31-34	63	27.4
	35≥	1	.4
Marital status	Married	63	27.4
	Unmarried	167	72.6
Education	Diploma	158	68.7
	Bachelor	68	29.6
	Master	4	1.7
Career (years)	3≤	88	38.3
	3.01-7	81	35.2
	7.01-10	58	25.2
	10.01≥	3	1.3
Work unit satisfaction	Dissatisfaction	99	43.0
	Moderate	100	43.5
	Satisfaction	31	13.5
Wanted rotation	Yes	88	38.3
	No	142	61.7

### 3.2 연구변수들의 평균과 표준편차

연구변수들의 평균점수는 <표 2>와 같다.

Table 2. Descriptive Statistics of the Measured Variables (N=230)

Characteristics	M±SD	Mean score
Org. justice	distributive J.	2.94±.592
	procedural J.	2.75±.656
	Interactional J.	3.12±.701
Org. citizenship behavior	Conscience	3.66±.523
	Justice	2.98±.655
	Courtesy	3.53±.613
	participatory	3.06±.612
Altruism	3.68±.633	3.41±.436

**Table 3. Difference of Organizational Justice according to the General Characteristics** (N=230)

Characteristics		Organizational J.	distributive J.	procedural J.	Interactional J.
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
		F/t(p) Shèffe	F/t(p) Shèffe	F/t(p) Shèffe	F/t(p) Shèffe
Age (years)	26 ≤	2.85±.51	2.78±.64	2.72±.56	3.06±.57
	27-30	2.95±.53	2.99±.57	2.78±.65	3.07±.71
	31-34	3.00±.60	3.00±.57	2.73±.75	3.26±.78
	35 ≥	3.07±.00	2.40±.00	3.00±.00	4.00±.00
		.799(.496)	2.202(.089)	.180(.910)	1.718(.164)
Marital status	Married	3.02±.59	3.04±.58	2.78±.74	3.24±.76
	Unmarried	2.90±.53	2.90±.59	2.74±.62	3.08±.68
		1.461(.145)	1.678(.095)	.389(.698)	1.565(.119)
Education	Diploma	2.91±.54	2.89±.58	2.73±.67	3.11±.67
	Bachelor	2.99±.55	3.02±.59	2.80±.63	3.13±.77
	Master	3.33±.60	3.35±.64	3.13±.60	3.50±.58
		1.566(.211)	2.198(.113)	.935(.394)	.627(.535)
Career (years)	3 ≤	2.83±.53	2.81±.63	2.70±.60	3.00±.62
	3.01-7	2.98±.50	3.00±.54	2.79±.64	3.13±.68
	7.01-10	3.04±.62	3.04±.59	2.79±.75	3.28±.82
	10.01 ≥	3.08±.23	3.00±.60	2.75±.66	3.50±.66
		1.926(.126)	2.278(.080)	.378(.769)	2.188(.090)
Wanted rotation	Yes	2.82±.55	2.79±.60	2.69±.67	2.99±.72
	No	3.20±.68	3.03±.57	2.80±.64	3.20±.68
		<b>-2.591<sup>*</sup>(.010)</b>	<b>-2.977<sup>*</sup>(.003)</b>	<b>-1.220(.224)</b>	<b>-2.268<sup>*</sup>(.024)</b>

조직공정성의 총 평균은 2.93±.546점이었으며 상호작용공정성(3.12±.701), 분배공정성(2.94±.592), 절차공정성(2.75±.656)의 순으로 높게 나타났다. 조직시민행동의

총 평균은 3.41±.436점 이었고 이타성(3.68±.633)이 가장 높게 나타났으며 양심성(3.66±.523), 예의성(3.53±.613), 참여성(3.06±.612), 정당성(2.98±.655)의 순위로 높은 점

**Table 4. Difference of OCB according to the General Characteristics** (N=230)

Characteristics		OCB	Conscience	Justice	Courtesy	Participatory	Altruism
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
		F/t(p) Shèffe	F/t(p) Shèffe	F/t(p) Shèffe	F/t(p) Shèffe	F/t(p) Shèffe	F/t(p) Shèffe
Age (years)	26 ≤	3.30±.43	3.56±.47	2.94±.72	3.33±.61	2.97±.64	3.57±.62
	27-30	3.44±.42	3.71±.54	3.00±.63	3.59±.62	3.07±.59	3.66±.66
	31-34	3.46±.45	3.65±.53	2.94±.64	3.61±.57	3.11±.62	3.81±.59
	35 ≥	3.86±.00	3.33±.00	4.00±.00	4.00±.00	4.00±.00	4.00±.00
		2.036(.110)	1.180(.318)	.996(.396)	<b>2.934<sup>*</sup>(.034)</b> a<b	1.353(.258)	1.704(.167)
Marital status	Married	3.46±.48	3.66±.54	3.00±.67	3.62±.59	3.09±.63	3.77±.64
	Unmarried	3.39±.42	3.65±.52	2.96±.65	3.50±.62	3.05±.61	3.64±.63
		1.069(.286)	.086(.931)	.452(.651)	1.306(.193)	.442(.659)	1.369(.172)
Education	Diploma	3.38±.45	3.66±.51	2.97±.69	3.50±.63	3.00±.59 <sup>a</sup>	3.64±.66
	Bachelor	3.47±.40	3.68±.55	2.98±.57	3.60±.57	3.17±.61 <sup>a</sup>	3.75±.58
	Master	3.59±.54	3.25±.32	3.00±.82	3.92±.69	3.75±.96 <sup>b</sup>	3.83±.58
		1.309(.272)	1.291(.277)	.003(.997)	1.466(.233)	<b>4.521<sup>*</sup>(.012)</b> a<b	.857(.426)
Career (years)	3 ≤	3.29±.43a	3.57±.48	2.90±.64	3.33±.63	2.97±.60 <sup>a</sup>	3.53±.66
	3.01-7	3.49±.39b	3.74±.54	3.02±.68	3.67±.57	3.13±.60 <sup>a</sup>	3.75±.59
	7.01-10	3.45±.47b	3.66±.53	3.02±.65	3.63±.57	3.05±.62 <sup>a</sup>	3.78±.63
	10.01 ≥	3.90±.15b	4.00±.88	3.33±.58	4.00±.00	4.00±.00 <sup>b</sup>	4.00±.00
		<b>5.054<sup>*</sup>(.002)</b> a<b	<b>1.855(.138)</b>	<b>.907(.438)</b>	<b>6.003<sup>*</sup>(.001)</b>	<b>3.430<sup>*</sup>(.018)</b> a<b	<b>2.737<sup>*</sup>(.044)</b>
Wanted rotation	Yes	3.27±.40	3.52±.47	2.85±.65	3.41±.58	2.91±.56	3.53±.60
	No	3.50±.44	3.74±.54	3.06±.64	3.60±.62	3.16±.62	3.77±.64
		<b>-3.925<sup>*</sup>(.000)</b>	<b>-3.114<sup>*</sup>(.002)</b>	<b>-2.386<sup>*</sup>(.018)</b>	<b>-2.371<sup>*</sup>(.019)</b>	<b>-3.090<sup>*</sup>(.002)</b>	<b>-2.939<sup>*</sup>(.004)</b>

\*p<.05

**Table 5.** The Correlation between Organizational Justice and OCB

	OCB	Conscience	Justice	Courtesy	Participatory	Altruism
Org. Justice	.540**(.000)	.251**(.000)	.382**(.000)	.440**(.000)	.483**(.000)	.374**(.000)
Distributive J	.485**(.000)	.228**(.000)	.305**(.000)	.385**(.000)	.477**(.000)	.330**(.000)
Procedural J	.414**(.000)	.172**(.000)	.367**(.000)	.338**(.000)	.361**(.000)	.260**(.000)
Interactional J	.467**(.000)	.233**(.000)	.302**(.000)	.390**(.000)	.381**(.000)	.357**(.000)

\*\*p<.01, \*p<.05

수를 보였다.

### 3.3 일반적 특성에 따른 조직공정성의 인식 차이와 조직시민행동의 차이

일반적 특성에 따른 조직공정성의 차이를 나타낸 결과는 <표 3>과 같다. 조직공정성의 인식 차이는 연령, 학력, 근무경력에서 유의한 차이가 없었으며 단지 부서 이동 희망여부에서만이 유의한 차이( $t=-2.591, p=.010$ )를 보였다. 특히 부서이동을 원치 않는 간호사가 원하는 간호사보다 분배공정성( $t=-2.977, p=.003$ )과 상호작용공정성( $t=-2.268, p=.024$ )에서 공정성 인식에 더 높은 점수를 보였다.

일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이를 나타낸 결과는 <표 4>와 같다. 총 조직시민행동에서는 근무경력( $t=5.054, p=.002$ )과 부서이동 희망여부( $t=-3.925, p=.000$ )에서 유의한 결과를 보였다. 하위요인에서 살펴보면 연령이 높을수록 예의성( $t=2.934, p=.034$ )에서, 학력이 높을수록 참여성( $t=4.521, p=.012$ )에서 높은 점수를 나타내어 유의한 차이를 보였다. 또한 근무경력에 따라 점수가 높게 나타났는데 예의성( $t=6.003, p=.001$ ), 참여성( $t=3.430, p=.018$ ), 이타성( $t=2.737, p=.044$ )에서 유의한 차이를 보였다. 부서이동 희망여부에서는 이동을 희망하지 않는 간호사들의 점수가 높게 나타났고 양심성( $t=-3.114, p=.002$ ), 정당성( $t=-2.386, p=.018$ ), 예의성( $t=-2.371, p=.019$ ), 참여성( $t=-3.090, p=.002$ ) 모두에서 유의한 차이를 보였다.

### 3.4 조직공정성과 조직시민행동 간의 상관관계

연구변수들의 상관관계는 <표 5>와 같다. 총 조직공정성은 총 조직시민행동과 가장 높은 유의한 상관성( $r=.540, p=.000$ )을 나타내었고 하위요인을 살펴보면 분배, 절차, 상호작용공정성은 양심성, 정당성, 예의성, 참여성, 이타성과 각각 유의한 상관성( $r=.172-.485, p=.000$ )을 나타내었다.

### 3.5 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향

조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 총 조직공정성은 29.1%의 설명력을 가지고 유의하였으며( $F=93.777, p=.000$ ) 하위요인을 별도 분석한 결과 분배공정성과 상호작용공정성은 28.8%의 설명력을 가지고 유의하였다( $F=31.822, p=.000$ ). 또한 총 조직공정성은  $\beta=.540$ 으로 총 조직시민행동에 크게 영향을 미치고 있었으며 분배공정성은  $\beta=.283$ , 상호작용공정성은  $\beta=.249$ 의 영향을 미치고 절차공정성은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

## 4. 논의

본 연구는 조직공정성이 조직시민행동에 높은 상관관계( $r=.540, p=.000$ )를 가지고 유의한 영향( $\beta=.540$ )을 미치고 있음을 확인하였다. 연구 결과를 구체적으로 살

**Table 6.** The Effect of Organizational Justice on OCB

Dep. Var	Ind. Var.	B	S.E.	$\beta$	t	AdjR <sup>2</sup>	F
OCB	Constant	2.142	.133		16.086	.291	93.777**
	Org. Justice	.432	.045	.540	9.684**		
	Constant	2.122	.134		15.782		
OCB	Distributive J	.208	.055	.283	3.823**	.288	31.822**
	Interactional J	.155	.045	.249	3.466**		

\*p<.05, \*\*p<.01

펴보면 본 연구의 대상자는 평균 연령이 28.7세로 근무 경력이 약 평균 5년이고 미혼이 72.6%를 차지하고 있으며 3년제졸이 68.7%였다. 또한 현부서 만족 수준이 13.5%(31명), 불만족 수준이 43.0%(99명) 나왔다. 이 연구대상자들은 결혼을 앞두고 있으며 근무경력으로 보아 어느 정도 업무에 적응이 된 시기이고 사회적인 추세로 볼 때 승급을 위한 학사학위 과정을 계획할 수 있는 분류군으로써 업무를 떠나 개인생활에서 변화를 계획할 수 있는 시기임을 간호관리자 입장에서 간과할 수 없다. 특히 불만족 수준을 고려해 볼 때 간호사들의 공정성 인식과 조직시민행동은 매우 의미가 클 것으로 사료된다.

간호사들이 인식하는 조직공정성은 본 연구에서 평균 2.93점이 나왔다. 3차 의료기관을 대상으로 한 송보라[12]의 연구에서는 3.12점, 김혜미[13]의 연구에서는 평균 3.35점으로 본 연구결과보다 높았고 2차 의료기관을 대상으로 한 김명숙[16]의 연구에서는 2.74점으로 본 연구에서 보다 낮았다. 하위요인들을 살펴보면 본 연구(분배공정성 2.94점, 절차공정성 2.75점)의 결과는 김명숙[16] 연구의 분배공정성(2.77점), 절차공정성(2.73점)보다 점수가 높았지만 모두 3점이 안되는 보통 이하의 결과이다. 3차 의료기관에 비해 2차 의료기관에서 근무하는 간호사들이 부정적으로 인식하는 것을 알 수 있었다.

또한 일반적 특성과 조직공정성의 평균 차이 비교를 살펴보면 본 연구에서는 연령, 학력, 근무경력에 따라 유의하지는 않았지만 공정성 인식 점수에서 차이를 보였다. 이는 연령이 많을수록 학력이 높을수록 근무경력이 많을수록 긍정적으로 공정성을 인식한다고 보고한 김혜미[13], 김명숙[16]의 연구 결과와 비슷하다고 이해하고자 한다.

간호사들의 조직시민행동은 본 연구에서 평균 3.41점으로 송보라[12]의 연구(3.66점), 정태숙[17]의 연구(3.64점), 김명숙[16]의 연구(3.53점)보다 낮았고 김혜미[13]의 연구(4.66점)와는 많은 차이를 보였다. 특히 조직시민행동의 하위요인에서 상대적으로 낮은 점수가 나온 정당성(2.98점)은 김명숙[16]의 연구(2.67점)보다 조금 높게 나왔으나 보통보다 낮은 3점미만의 점수으로써 이는 근무하면서 생기는 어려움, 불평 등을 참거나 인내하는 행동이 미약함을 보여주는 결과라 할 수 있다는 김명숙[16] 연구의 해석을 뒷받침해 주고 있다. 또한 일반적 특성과 조직시민행동과의 평균 차이 비교를 살펴보면 본 연구에서는 예의성에서 연령( $t=-2.934, p=.034$ ), 근무경

력( $t=6.003, p=.001$ )에 따라 유의한 차이를 보였고 참여성에서 학력( $t=4.521, p=.012$ )에 따라 유의한 차이를 보였는데 김명숙[16]의 연구에서는 양심성, 예의성, 정당성, 참여성에서 연령( $t=4.35\sim 10.34, p=.000\sim .005$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 그러나 비록 유의하지는 않았지만 전반적인 조직시민행동의 점수는 연령, 근무경력이 많을수록, 학력이 높을수록 높은 점수를 보여 연령, 근무경력이 많을수록, 학력이 높을수록 조직시민행동을 한다는 정태숙[17]의 보고를 뒷받침해 주고 있다 하겠다.

한편, 조직공정성과 부서 이동 희망의 차이 비교에서 유의한( $t=-2.591, p=.010$ ) 차이가 나타났는데 부서 이동을 희망하는 간호사들의 공정성 인식 점수가 낮아 부정적으로 인식하고 있음을 보여 주었다. 또한 조직시민행동과 부서 이동 희망여부의 차이 비교에서도 그 하위 5요인 모두에서 유의한 차이( $t=3.925\sim 2.371, p=.000\sim .019$ )를 보였다. 본 연구에서 부서 이동을 희망하는 간호사의 조직시민행동 점수(3.27점)와 희망하지 않는 간호사의 점수(3.50점)차이가 매우 큰 것으로 나타났는데 특히 불평을 하지 않는 정당성(2.85)과 병원발전을 위한 참여성(2.91)에서 매우 낮은 점수가 나왔다. 이는 이직을 예방하고 서비스 질을 높이고자 노력하는 간호관리자의 목표달성을 어렵게 하는 요인이 될 수 있으므로 그들의 욕구를 세부적으로 파악하여 문제해결을 위한 전략이 필요함을 시사하고 있다.

그러나 다른 요인들에 비해 상대적으로 높은 점수를 보인 이타성 점수를 볼 때 본 연구에서는 3.68점으로(송보라[12]와 김혜미[13]의 연구에서는 하위요인은 분석이 안 되어 비교할 수가 없음) 300병상 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 한 김경남[18] 연구의 3.66점, 3차 의료기관 간호사를 대상으로 한 박옥심[19] 연구의 3.86점, 2차 의료기관 간호사를 대상으로 한 임경민[20] 연구의 3.88점, 김명숙[16] 연구의 3.90점보다 다소 낮은 점수를 보였다. 그러나 본 연구를 비롯하여 간호사를 대상으로 한 연구들에서 이타성이 다른 요인들에 비해 상대적으로 높은 점수를 보인 것을 알 수 있었는데 이는 환경 및 간호사의 특성과 관계없이 무엇보다 간호사의 직업적 사명인 돌봄 정신이 간호의 바탕이 되고 팀간호 체계를 지향하는 간호전달체계의 속성이 깊은 사회적 관계를 요하고 있어 간호역할 수행에서 필요로 하는 기본 간호업무 태도를 갖추고 있기 때문이라 사료된다.

조직공정성과 조직시민행동의 상관관계 분석을 보면

본 연구에서는 높은 정(+의 상관관계( $r=.540$   $p=.000$ ))를 나타내었고 이는 송보라[12]의 연구( $r=.452$   $p=.001$ ), 김혜미[13]의 연구( $r=.632\sim.777$ ,  $p=.000$ )에서도 비슷한 결과를 보였다.

또한 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향관계를 분석한 결과를 보면 총 조직공정성은 총 조직시민행동에  $\beta=.540$ 의 높은 영향력을 가진 것으로 나타났는데 이는 송보라[12]의 연구( $\beta=.221$ )보다 매우 높은 결과이다. 본 연구 대상자들에게는 간호직무 태도와 행동에 영향을 미치는 조직공정성이 매우 중요한 요인임이 확인되었다. 그 하위요인을 살펴보면 본 연구에서는 분배공정성( $\beta=.283$ ), 상호작용공정성( $\beta=.249$ )만이 영향요인으로 나타났고 김혜미[13]의 연구에서는 상호작용공정성( $\beta=.253$ )만이 영향요인으로 보고하였다. 본 연구 결과에 따르면 간호사의 조직시민행동을 유도하기 위해서는 성과, 보상에 대한 분배공정성과 사회적 관계인 상호작용공정성에 초점을 맞춘 간호관리 전략이 필요하다 하겠다. 또한 본 연구에서는 절차공정성은 조직시민행동의 영향요인이 못되는 것으로 나타났는데 김명숙[16]의 연구에서는 절차공정성( $\beta=.155$ )만이 영향을 미치는 것으로 나타나 김명숙[16]은 절차공정성이 가장 중요하다고 보고한 바, 이는 공정성 인식을 달리할 수 있는 여러 환경요인을 연구 개발할 필요가 있음을 시사하고 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

조직공정성은 조직시민행동과 정(+의 상관관계를 가지고 총 조직공정성, 분배공정성과 상호작용공정성은 조직시민행동에 유의한 영향요인임을 확인하였다.

이 결과는 일부 지역에 국한되어 있으므로 일반화를 위해 다양한 지역과 환경에서 반복 연구의 필요성을 제언한다.

## References

- [1] Niehoff, B. P., "A Motive-Based View of Organizational Citizenship Behavior: Applying an Old Lens to a New Class of Organizational Behaviors", Paper presented at the 28th Annual National Agricultural Education Research Conference, 2004.
- [2] Chen, Y. J., et al., "Associations of Organizational Justice and Ingratiation with Organizational citizenship Behavior : The beneficiary Perspective", *Social behavior and Personality*, 36(3), pp.289-302, 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2008.36.3.289>
- [3] Konovsky, M. A., Pugh, S. D., "Citizenship Behavior and Social Exchange", *Academy of Management Journal*, 37, pp.656-669, 1994. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256704>
- [4] Jahangir, N., et al., "Organizational Citizenship Behavior: Its nature and antecedents", *University Journal*, 1(2), pp.75-85, 2004. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- [5] Organ, D. W., Ryan, K., "A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, 48, pp.775-802, 1995.
- [6] Sora P., "The Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: Focusing on the Mediating Role of Psychological Contract Violation Sora", *Kyonggi University*, A Master thesis, 2014.
- [7] Lee, M. K., "The Effects of Organizational Justice on Behaviors of Employees in Public Organization: focused on Organizational Citizenship Behavior", *Seoul National University*, A Master thesis, 2014.
- [8] Sung, S., "A Comparative Study on the Effects of Perception of Fairness on Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Organizations", *Hansung University*, A Master thesis, 2014.
- [9] Ishak, N. A., Alam, S. S., "The Effects of Leader-Member Exchange on Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Empirical Study", *European Journal of Social Sciences*, 8(2), pp.324-334, 2009.
- [10] Jun, S. Y., et al., "The Impact of Organizational Justice, Empowerment on the Nursing Task Performance of Nurses: Focused on the Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(2), pp.55-66, May, 2014.
- [11] Yom, Y. H., "The Effects of Organizational Justice and Dispositional Affectivity on Job Satisfaction and Intent to Leave among Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), pp.276-285, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2010.16.3.276>
- [12] SONG, B., "The Influential Factors Related to the Organizational Citizenship Behaviors of Nurses - With Focus on Authentic Leadership and Organizational Justice", *Korea University*, A Master thesis, 2013.
- [13] Kim, H. M., "Effects of oragnizational fairness of the operating room nurse on commitment and citizenship behavior", *Administration Catholic University*, A Master thesis, 2015.
- [14] Kang, D. S., "The Impact of Organizational Justice, Leader-Member Exchange quality, and Psychological Empowerment on Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors", *Sungkyunkwan University*, A Master thesis, 2003.
- [15] Kim, H. C., "The Empirical study on the Effects of

- Communication Satisfaction Group Cohesiveness, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior, Sungkyunkwan University, A Master thesis, 1999.
- [16] Kim, M. S., "Influence of Organizational Justice and Commitment on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13(4), pp.481-491, 2007.
- [17] Cheung, T. S., "The Influence of Nurses' Work Ethic on the Organizational Citizenship Behavior", Education Kyung Hee University, A Master thesis, 2011.
- [18] Kim, K. N., "The Effect of Organizational Culture Types of Hospital and Nursing experience on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses", Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 14(11), pp.5707-5713, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.11.5707>
- [19] Park, O. S., "A study of the Relationships among the Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Psychological Ownership, and Job Satisfaction among Hospital Nurses", A Doctoral dissertation, Kosin University, 2015.
- [20] Lim, G. M., "Factors Affecting the Organizational Citizenship Behaviors of General Hospital Nurses", Kosin University, A Master thesis, 2014.

---

장 경 화(Kyung-Wha Chang)

[정회원]



- 2010년 2월 : 경희대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 세한대학교 간호학과 교수

<관심분야>

간호마케팅, 간호서비스 질