

간호사의 조직시민행동 관련 영향요인: 진성리더십과 조직공정성을 중심으로

송보라¹ · 서문경²

고려대학교 안산병원¹, 고려대학교 간호대학²

The Influential Factors Related to Organizational Citizenship Behavior of Nurses: With Focus on Authentic Leadership and Organizational Justice

Song, Bora¹ · Seomun, GyeongAe²

¹Korea University, Ansan Hospital

²Korea University, College of Nursing

Purpose: This study was done to determine the influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses with a focus on authentic leadership and organizational justice. **Methods:** The study participants were 186 nurses who work at K University Hospitals in Seoul and Gyeonggi province. Data were collected in September and October, 2013. A structured questionnaire was used for data collection and data were analyzed using the SPSS/Window program. **Results:** The factor most influential for organizational citizenship behavior was authentic leadership ($\beta=.371, p<.001$), followed by organizational justice ($\beta=.221, p=.005$), and marital status ($\beta=.142, p=.023$). These factors accounted for 30.7% of the variance in organizational citizenship behavior. **Conclusion:** In order to enhance organizational citizenship behavior of nurses, strategies for human resource management, which improve the perception of head nurses' authentic leadership and organizational justice, are required.

Key Words: Authentic leadership, Organizational justice, Organizational citizenship behaviors

서론

1. 연구의 필요성

병원 조직은 분업화와 전문화로 인해 다양하고 복잡한 전문 인력으로 구성된 노동집약적인 조직체로써, 업무의 상호존성이 높아 구성원들 간의 원활한 협력관계가 중요하다[1]. 이

러한 협력 관계는 구성원들에 대한 공식적인 역할 기대나 통제시스템만으로는 이루어지기 어렵기 때문에, 조직구성원 스스로가 자신에게 공식적으로 주어진 역할 이상의 업무를 수행하려고 하는 조직시민행동이 절실하게 필요하다[1-3].

조직시민행동이란 조직구성원의 직무 외 행동에 초점을 맞춘 개념으로, 조직구성원의 자발적인 참여와 헌신을 이끌어, 무한 경쟁의 현대사회에서 조직이 효과적으로 기능하도록 하

주요어: 진성리더십, 조직공정성, 조직시민행동

Corresponding author: Seomun, GyeongAe

College of Nursing, Korea University, 145 Anam-ro, Seongbuk-gu, Seoul 136-713, Korea.
Tel: +82-2-3290-4920, Fax: +82-2-927-4676, E-mail: seomun@korea.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 송보라의 석사학위논문의 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Korea, University.

Received: Feb 10, 2014 | Revised: Mar 10, 2014 | Accepted: Mar 11, 2014

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

여 조직의 생존과 성장 및 성과에 밀접한 영향을 미친다. 따라서, 조직구성원 개개인이 공식적으로 요구되는 역할 활동에 그치지 않고, 강력한 주인의식과 사명감을 바탕으로 조직 발전을 위해 자발적으로 행동하는 조직시민행동이 살아날 때, 그 조직은 힘을 갖고 변화에 적응하며 더욱 발전 할 수 있다[4].

서비스 조직에서, 조직구성원의 조직시민행동은 조직의 이미지 형성에 중요한 영향을 미치며, 양질의 의료서비스를 제공하여 고객을 감동시켜야 하는 병원 조직에서 구성원들이 보여주는 고객서비스 지향적인 조직시민행동은 조직의 이미지와 조직성과에 직접적인 영향을 미쳐 조직경쟁력에 강화에 중요한 영향을 미친다[5]. 특히, 간호사는 여러 사회 계층의 사람들을 대상으로 간호업무를 수행하고, 병원의 과업이나 당면한 문제 해결을 위하여 다양한 직종의 사람들과 소통하여 업무를 수행하는 친사회적 관계를 이루어야 하므로, 솔선수범하는 자세와 서로 협력하고 도움을 주려는 이타성이 기본이 되는 조직시민행동이 요구되며[1,3], 이러한 간호사의 조직시민행동은 병원 조직의 유효성을 높이고, 질적 서비스를 제공함으로써 병원의 이미지 제고에 기여한다[6]. 이에, 조직 환경의 변화에 효과적으로 대응하여 조직의 유효성을 높이고, 조직의 성과를 향상시키기 위한 방안으로 조직시민행동이 논의되어 오고 있다[7,8].

조직시민행동을 증진시키기 위해서는 조직시민행동에 영향을 미치는 선행요인을 규명하는 것이 중요하다. 많은 연구자들이 조직시민행동의 선행요인을 규명하는 연구를 하였으며, ‘리더가 조직구성원에게 영향력을 행사하는 과정’인 리더십은 초기부터 연구자들의 관심대상이 되어왔다. 간호조직에서 리더십에 대한 연구는 대부분 수간호사를 대상으로 이루어졌으며, 이는 그 만큼 수간호사의 역할이 중요하게 인식되고 있음을 의미한다[9,10]. 간호단위의 관리책임자인 수간호사는 인력 관리는 물론이며 간호단위에서 이루어지는 간호와 관련된 모든 업무에 대한 총체적인 관리를 담당하는 중간관리자로서, 리더십을 통해 간호조직의 운영 및 조직구성원의 태도에 영향을 미쳐, 간호사들의 자발적인 노력을 이끌어 내고 간호업무의 성과 및 질적 향상, 조직의 목표달성에 중요한 영향을 미치기도 한다[11]. 그러나 기존의 리더십이 리더의 태도, 행동양식, 리더십 스킬 등에 초점을 맞추어 조직의 목표, 성과를 중요시하면서 발달해 오는 동안 조직구성원의 인격이나 권리, 사회에 대한 배려와 기업의 사회적 책임 등은 간과되었고 최근 이러한 도덕적인 문제에 대한 관심이 높아지면서 리더의 자질과 품성을 강조한 진성리더십에 대한 연구가 시작되었다 [12,13].

진성리더십이란 리더의 자질, 즉 품성에 초점을 맞춘 새로운 리더십 개념으로, 리더 자신에게 초점을 맞춰 구성원들에게 모범이 되는 인물로서의 역할을 수행하는 리더십을 뜻한다 [13]. 또한, 진성리더란 ‘그들 자신이 누구인지, 중요하게 생각하는 것이 무엇인지를 알고 그러한 가치와 믿음에 근거하여 다른 이들과 투명하게 상호작용한다는 점에서 매우 높은 수준의 진정성을 갖춘 사람’으로, 진성리더가 발휘하는 진성리더십은 진실한 품성과 자세를 통해 리더 스스로 조직구성원들에게 긍정적인 역할 모델이 되어 리더만족과 리더존경을 이끌어 내고, 구성원의 태도와 행동변화에 영향을 미쳐 조직에 긍정적인 분위기를 유도하고 조직시민행동에도 긍정적인 영향을 미친다[13-15].

조직구성원의 자발적인 참여행동에 초점을 맞춘 조직시민행동은 조직에 대한 긍정적인 인식과 신뢰를 바탕으로 형성된다. 따라서, 조직구성원이 자신의 조직이 공정하게 운영되고 있다고 인식하지 않으면 조직시민행동이 발생하기 어려우며, 공정성 지각은 조직시민행동을 촉진시키는데 중요한 역할을 한다[16]. 즉, 조직공정성에 대한 지각은 그에 보답하고자 하는 의무감과 자발적인 참여 행동인 조직시민행동을 이끌어내는 데 중요한 요인이 된다. 조직공정성은 조직의 자원 재분배에 대한 공정성 인식을 의미하는 분배공정성(distributive justice), 분배와 관련된 의사결정 절차에 대한 인식을 나타내는 절차공정성(procedural justice), 의사결정 과정에서 상사가 부하직원들을 합리적으로 대하는 정도에 대한 인식을 의미하는 상호작용공정성(interactional justice)으로 구성되어있다. 이 세 가지 요소 중 어느 것이 조직시민행동에 더 영향을 미치는 지에 대해서는 학자마다 조금씩 다른 견해를 보이고 있지만, 조직공정성이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것에는 대부분의 학자들이 동의하고 있다.

앞에서 살펴본 바와 같이 간호사의 조직시민행동은 조직 유효성과 조직성과를 높여 간호조직과 병원의 경쟁력에 영향을 미치며, 인적자원의 효율적인 이용을 가능하게 한다. 따라서 간호조직의 효율적인 운영을 위해서는 간호사의 조직시민행동을 증진시킬 필요가 있으며, 이를 위해 먼저 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이 중요하다. 리더의 자질과 품성에 초점을 맞춘 진성리더십, 조직의 분배 및 절차에 대한 조직공정성 인식은 모두 도덕성과 윤리성, 공정성을 강조하고 리더와 조직구성원의 상호작용에 초점을 맞춘 개념으로, 다른 어떤 조직보다 도덕성과 윤리성을 강조하고, 직원들 간의 협력관계가 중요한 간호조직에서 조직시민행동에 영향을 미치는 요인으로 중요하게 작용할 것으로 사료된다. 그러

나, 진성리더십은 최근에 연구되기 시작한 개념으로 진성리더십이 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 국내 연구는 소수에 불과하며[13,14,17], 간호사를 대상으로 한 연구는 거의 없는 실정이고, 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구 역시 간호사를 대상으로 한 연구는 소수에 불과하다[7, 18-20]. 따라서 본 연구에서는 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인적자원 관리의 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하는 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성, 조직시민행동의 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 조직시민행동과의 차이를 파악한다.
- 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성과 조직시민행동 간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사가 지각하는 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 서울 및 경기도 소재 K대학 부속병원 2곳에 근무 중인 간호사를 편의표집 하였으며, 연구의 대상자는 186명이었다.

대상자의 선정 및 제외기준은 다음과 같다.

- 환자간호 업무를 수행하는 간호사
- 수간호사가 없는 외래 및 특수부서 간호사는 제외
- 연구의 목적을 이행하고 연구참여에 동의 한 자

3. 연구도구

1) 진성리더십

진성리더십이란 긍정적 자기개발을 이루면서 구성원들과 함께 일하는 리더로서 높은 자아인식과 관계적 투명성, 정보에 대한 균형적 프로세스, 내면화된 도덕성을 장려하기 위한 긍정적 심리수용력과 긍정적 윤리분위기 모두를 촉진하는 리더의 행동패턴을 말하는 것으로[13,15], 본 연구에서는 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십 정도를 측정하기 위하여 Avolio, Gardner와 Walumbwa가 개발한 Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)의 한국어 번역판[21]을 간호조직에 맞게 수정·보완 하여 사용하였다. ALQ는 자아인식(Self-awareness) 4문항, 관계적 투명성(Transparency) 5문항, 균형적 프로세스(Balanced Processing) 3문항, 내면화된 도덕성(Moral/ethical) 4문항 등 네 가지 하부 개념, 총 16문항으로 구성된 Likert 5점 척도로 개발 당시 Cronbach's $\alpha = .79$ 였으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2) 조직공정성

조직공정성이란 조직 구성원들이 조직에서 받는 전반적인 보상에 대해 자신의 투입과 비교하여 공정한 성과와 절차에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 지각의 정도를 의미하며[6,22], 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 간호사가 지각하는 조직공정성 정도를 측정하기 위하여 Price 와 Muller[23]의 분배공정성 측정도구와 Moorman[24]의 절차공정성과 상호작용공정성 측정도구를 Choi와 Ha[6]가 번역한 도구를 이용하여 수정·보완 하여 사용하였다. Price와 Muller[23]의 분배공정성 측정도구는 총 6문항, Moorman[24]의 절차공정성 측정도구는 총 7문항, 상호작용공정성 측정도구는 총 6문항으로 구성된 Likert 5점 척도로 Price 와 Muller[23]의 분배공정성 측정도구의 개발 당시 Cronbach's $\alpha = .95$, Moorman[24]의 절차공정성 측정도구와 상호작용공정성 측정도구의 개발당시 Cronbach's $\alpha = .94$, .93이었으며, Choi와 Ha[6]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .94$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .94$ 였다.

3) 조직시민행동

조직시민행동은 조직 내 공식적인 보상시스템에서 인정되지는 않지만 조직의 효율성과 성과를 높여 총체적으로 조직에 이익이 되는 자발적인 개인행동을 의미하며[3,25], 본 연구에서는 간호사가 지각하는 조직시민행동 정도를 측정하기 위하

여 Neihoff와 Moorman[26]이 사용한 조직시민행동 측정도구를 Chang[27]이 번역한 도구를 이용하여 간호조직에 맞게 수정·보완 하여 사용하였다. Neihoff와 Moorman[26]이 사용한 조직시민행동 측정도구는 이타주의(Altruism) 4문항, 예의바름(Courtesy) 4문항, 성실성(Conscientiousness) 4문항, 시민정신(Civil virtue) 4문항, 스포츠맨십(Sportsmanship) 4문항 등 다섯 가지 하부 개념, 총 20문항으로 구성된 Likert 5점 척도로 Neihoff와 Moorman[26]의 연구에서 하부 요인별 Cronbach's $\alpha = .81, .87, .81, .73, .89$ 였으며, Chang [27]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

4. 자료수집

본 연구는 K대학 부속병원 임상시험심사위원회의 심의를 통과 한 후(IRB No. AS13056) 자료수집 및 연구를 시작하였다. 본 연구에서 사용된 도구의 신뢰도를 확인하기 위하여 2013년 7월 22일부터 26일까지 K대학 부속병원에 근무 중인 간호사 20명을 대상으로 예비조사를 시행하였으며, 본 조사는 2013년 9월 3일부터 10월 25일까지 시행하였다. 본 조사에서는 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사 200명에게 설문지를 배부하여, 총 198부의 설문지가 회수되었으며, 그 중 응답이 미비한 설문지 12부를 제외한 186부를 자료분석에 사용하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 전산처리 하였다.

- 대상자 일반적 특성과 대상자가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성, 조직시민행동 정도는 서술적 통계로 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé로 분석하였다.
- 대상자가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성, 조직시민행동 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient 분석을 실시하였다.
- 대상자가 지각하는 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 multiple regression을 실시하였으며 변수 선택 방법은 stepwise 방법을 사용하였다.

연구결과

1. 간호사의 일반적 특성

간호사의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

성별은 여자가 179명(96.2%)으로 대다수를 차지하였으며, 나이는 25세 이상~30세 미만이 81명(43.5%) 으로 가장 많았다. 교육정도는 대졸이 97명(52.2%)으로 과반수 이상이었으며, 결혼여부는 미혼이 143명(76.9%)으로 나타났다. 직위는 간호사가 99명(53.2%)으로 나타났고, 수간호사의 나이는 45세 이상~50세 미만이 88명(47.3%)으로 가장 많이 나타났다. 현 병원 근무기간, 현 부서 근무기간, 현 수간호사와의 근무기간은 모두 1년 이상~3년 미만이 각각 65명(34.9%), 65명(34.9%), 97명(52.2%)으로 가장 많았다. 타 병원 근무경력 여부는 '아니오'가 143명(76.9%)이었으며, 현재 근무부서는 내과계 병동 57명(30.6%), 중환자실 44명(23.7%), 외과계 병동 32명(17.2%), 기타 30명(16.1%), 수술실/마취과 23명(12.4%) 순으로 나타났고, 근무형태는 3교대가 154명(82.8%)으로 가장 많았다.

2. 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성, 조직시민행동 정도

간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성, 조직시민행동 정도는 Table 2와 같다. 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십 정도는 평균 3.57 ± 0.69 점으로 나타났으며, 조직공정성은 평균 3.12 ± 0.53 점, 조직시민행동은 평균 3.66 ± 0.40 점으로 나타났다.

3. 간호사의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이

간호사의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이는 Table 3과 같다.

간호사의 일반적 특성에 따른 조직시민행동은 대상자의 성별($t=3.139, p=.002$), 현재 근무부서($F=2.856, p=.025$), 근무형태($F=8.152, p=.000$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에 따른 조직시민행동 차이로는 남자가 평균 4.11 ± 0.52 점으로 여자 평균 3.64 ± 0.39 점 보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 현재 근무부서에 따른 조직시민행동은 수술실/마취과가 평균 3.85 ± 0.43 점, 기타부서가 평균 3.76 ± 0.29 점, 중환자실이 평균 3.63 ± 0.38 점, 내과계 병동이 평

Table 1. General Characteristics

(N=186)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Min	Max
Gender	Male	7 (3.8)			
	Female	179 (96.2)			
Age (year)	≤ 24	53 (28.5)	27.99±5.19	21	51
	25~29	81 (43.5)			
	30~34	29 (15.6)			
	≥ 35	23 (12.4)			
Education	3-year college	83 (44.6)			
	University	97 (52.2)			
	≥ Graduate school	6 (3.2)			
Marital status	Single	143 (76.9)			
	Married	43 (23.1)			
Position	Staff nurse	99 (53.2)			
	Charge nurse	87 (46.8)			
Age of head nurse (year)	35~39	16 (8.6)	45.73±3.88	37	52
	40~44	50 (26.9)			
	45~49	88 (47.3)			
	≥ 50	32 (17.2)			
Clinical experience in present hospital (year)	≤ 1	18 (9.7)	65.44±61.49 (month)	2 month	30 year 2 month
	1~2	65 (34.9)			
	3~4	23 (12.4)			
	5~9	47 (25.3)			
	≥ 10	33 (17.7)			
Clinical experience in present work unit (year)	≤ 1	25 (13.4)	56.59±53.17 (month)	1 month	23 year 5 month
	1~2	65 (34.9)			
	3~4	24 (12.9)			
	5~9	49 (26.3)			
	≥ 10	23 (12.4)			
Clinical experience with present head nurse (year)	≤ 1	61 (32.8)	21.97±19.87 (month)	1 month	10 year
	1~2	97 (52.2)			
	3~4	22 (11.8)			
	≥ 5	6 (3.3)			
Turnover experience	Yes	43 (23.1)			
	No	143 (76.9)			
Work unit	Intensive care unit	44 (23.7)			
	Internal medicine-ward	57 (30.6)			
	Surgery-ward	32 (17.2)			
	Operating room & Anes.	23 (12.4)			
	Other	30 (16.1)			
Work shift	3 shift	154 (82.8)			
	2 shift	18 (9.7)			
	Only daytime	14 (7.5)			

Table 2. Level of Authentic Leadership, Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behavior

(N=186)

Variables	M±SD	Min	Max
Authentic leadership	3.57±0.69	1.25	5.00
Organizational justice	3.12±0.53	1.37	5.00
Organizational citizenship behavior	3.66±0.40	2.70	4.75

Table 3. Differences in Organizational Citizenship Behavior according to General Characteristics (N=186)

Characteristics	Categories	n	M±SD	t or F	p	Scheffé
Gender	Male	7	4.11±0.52	3.139**	.002	
	Female	179	3.64±0.39			
Age (year)	≤24	53	3.61±0.45	2.052	.108	
	25~29	81	3.66±0.39			
	30~34	29	3.60±0.33			
	≥35	23	3.84±0.39			
Education	3-year college	83	3.70±0.39	1.457	.236	
	University	97	3.62±0.42			
	≥ Graduate school	6	3.82±0.17			
Marital status	Single	143	3.63±0.41	-1.974	.050	
	Married	43	3.76±0.36			
Position	Staff nurse	99	3.64±0.44	-0.717	.474	
	Charge nurse	87	3.68±0.36			
Age of head nurse (year)	35~39	16	3.65±0.39	0.682	.564	
	40~44	50	3.59±0.39			
	45~49	88	3.69±0.40			
	≥50	32	3.68±0.44			
Clinical experience in present hospital (year)	≤1	18	3.77±0.55	1.288	.276	
	1~2	65	3.64±0.42			
	3~4	23	3.62±0.38			
	5~9	47	3.59±0.30			
	≥10	33	3.76±0.41			
Clinical experience in present work unit (year)	≤1	25	3.73±0.53	0.608	.657	
	1~2	65	3.63±0.41			
	3~4	24	3.64±0.37			
	5~9	49	3.63±0.29			
	≥10	23	3.74±0.45			
Clinical experience with present head nurse (year)	≤1	61	3.67±0.49	0.323	.809	
	1~2	97	3.64±0.33			
	3~4	22	3.72±0.40			
	≥5	6	3.70±0.52			
Turnover experience	Yes	43	3.58±0.40	-1.501	.135	
	No	143	3.68±0.40			
Work unit	Intensive care unit	44	3.63±0.38	2.856*	.025	
	Internal medicine-ward	57	3.62±0.45			
	Surgery-ward	32	3.54±0.36			
	Operating room & Anes.	23	3.85±0.43			
	Other	30	3.76±0.29			
Work shift	3 shift ^a	154	3.64±0.39	8.152**	.000	c > a, b
	2 shift ^b	18	3.55±0.33			
	Only daytime ^c	14	4.05±0.41			

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

평균 3.62±0.45점, 외과계 병동이 평균 3.54±0.36점의 순으로 나타났으나, 사후 검정에서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 근무형태에 따른 차이는 사후 검정 결과 상근 근무자가 평균 4.05±0.41점으로 3교대 근무자 평균 3.64±0.39점, 2교대 근무자 평균 3.55±0.33점보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

4. 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성과 조직시민행동 간의 상관관계

간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성과 조직시민행동 간의 상관관계는 Table 4와 같다.

본 연구의 주요변수인 진성리더십, 조직공정성, 조직시민

행동 간의 상관관계를 살펴보면 조직시민행동은 진성리더십 ($r=.503, p<.001$) 및 조직공정성($r=.452, p<.001$)과 유의한 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한, 진성리더십과 조직공정성($r=.610, p<.001$)도 유의한 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

5. 간호사가 지각하는 조직시민행동 영향요인

간호사가 지각하는 조직시민행동의 영향요인을 파악하기 위해, 진성리더십, 조직공정성과 일반적 특성 중 조직시민행동에 유의한 차이를 보인 항목을 예측변수로 회귀분석을 실시하였다. 변수 선택방법은 stepwise 방법을 사용하였으며, 결과는 Table 5와 같다.

간호사가 지각하는 조직시민행동에 영향을 미치는 요인은 진성리더십($\beta=.371, p<.001$), 조직공정성($\beta=.221, p=.005$), 결혼여부($\beta=.142, p=.023$) 순으로 나타났으며, 조직시민행동의 30.7%를 설명하였다.

논 의

본 연구는 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인적자원 관리의 기초자료를 마련하고자 시도되었다.

본 연구에서 대상자가 지각한 수간호사의 진성리더십 정도는 평균 3.57점으로, 이는 스포츠 선수들을 대상으로 한 Kim

[13]의 연구에서 평균 5.36점(1~7점 척도, 5점 척도 환산 3.83점)보다는 낮고, 일반기업체 종사자를 대상으로 한 Jun 등[14]의 연구에서 평균 3.26점(1~5점 척도) 보다는 높게 나타났다. 이러한 결과로 비추어 볼 때 간호조직에서의 진성리더십 정도는 스포츠맨십과 정정당당함을 강조하는 스포츠 조직보다는 낮게 나타났지만, 일반기업체 보다는 높게 측정되었다. 이는 리더의 자아인식과 품성, 진정성을 강조하고 리더 스스로도 덕적이고 모범적인 태도와 행동을 보여줄 것을 강조하는 진성리더십의 특성이 도덕성과 윤리성을 강조하고, 봉사의 개념을 중요한 직업윤리로 인식하는 간호조직의 특성과 유사하기 때문인 것으로 사료된다. 또한, 현재까지 국내에서는 간호사를 대상으로 한 진성리더십 연구가 없어 본 연구결과와 비교할 수는 없었지만, 본 연구가 간호 분야에서 진성리더십이라는 새로운 리더십의 연구 방향을 제공하는 계기가 될 것으로 사료된다.

대상자가 지각하는 조직공정성 정도는 평균 3.12점으로 병원간호사를 대상으로 한 Choi와 Hal[6]의 연구에서 평균 2.87점, Park과 Yoon[20]의 연구에서 상호작용공정성 3.02점, 분배공정성 2.46점, 절차공정성 2.27점 보다 높게 나타났으며, 이는 연구 시기 및 연구대상자의 차이에 의한 것으로 사료된다. Choi와 Hal[6]의 연구는 2006년, Park과 Yoon[20]의 연구는 2005년 조사 자료를 이용한 것으로, 두 연구는 모두 간호조직에서 조직공정성에 대한 초기 연구라 할 수 있다. 즉, 두 연구 모두 조직공정성 자체에 대한 인식이 낮은 시기에 이루어졌으며, 이후 조직공정성에 대한 연구가 증가되고 간호조직에

Table 4. Correlation among Variables

(N=186)

Variables	Authentic leadership	Organizational justice	Organizational citizenship behavior
Authentic leadership	1		
Organizational justice	.610**	1	
Organizational citizenship behavior	.503**	.452**	1

** $p<.01$.

Table 5. Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior

(N=186)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	2.210	.170		12.997	.001
Authentic leadership	0.214	.045	.371	4.750	.001
Organizational justice	0.167	.059	.221	2.826	.005
Marital status	0.135	.059	.142	2.301	.023

$R^2=.307, F=26.826, p=.001$

서 조직공정성의 중요성에 대한 인식이 높아지면서, 조직을 공정하게 이끌어가려는 시도가 많아져, 이전의 연구에 비해 본 연구에서 구성원들의 조직공정성 지각 정도가 높아진 것으로 사료된다. 또한, Choi와 Ha[6]의 연구는 서울 및 경기 지역 2개 종합병원 간호사를 대상으로, Park과 Yoon[20]의 연구는 경기도와 경상남도 소재의 100병상 이상의 종합병원의 주임 간호사급 이하의 간호사를 대상으로 한 것으로, 본 연구의 대상자인 서울 및 경기도 소재 K대학 부속병원 2곳에 근무 중인 간호사와 상이하여 대상자의 차이에 의한 조직공정성 지각 정도의 차이가 나타난 것으로 사료된다.

대상자가 지각하는 조직시민행동 정도는 평균 3.66점으로 병원간호사를 대상으로 한 Park[19]의 연구에서 평균 3.25점보다는 조금 높은 것으로 나타났다. 이와 같이, 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직시민행동은 3.2점 이상 높은 점수를 보였으며, 이는 이타주의, 예의바름, 성실성 등을 주요 개념으로 한 조직시민행동이 간호의 본질과 유사하고, 간호업무의 특성상 동료와의 협력관계가 강조되면서 높은 수준의 조직시민행동을 보이는 것으로 사료된다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이를 분석한 결과 대상자의 성별, 근무형태에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 남자가 여자보다, 상근근무자가 3교대 근무자 및 2교대 근무자 보다 조직시민행동이 높은 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 3교대 근무자보다 2교대 및 상근근무자가 조직시민행동이 높다고 한 Park[19]의 연구결과와 유사하며, 3교대 및 2교대 근무자에 비해 상근근무자가 상대적으로 전반적인 근무조건을 좋게 인식하는 데서 기인 한 것으로 사료된다.

본 연구에서 주요변수 간 상관관계를 살펴보면 조직시민행동은 진성리더십($r=.503, p<.001$), 조직공정성($r=.452, p<.001$)과 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 진성리더십과 조직시민행동 간의 상관관계에 대해 연구한 Walumbwa 등[15], Jun 등[14], Kim과 Nam[17]의 연구결과와 일치하는 것으로 일반 기업체 등 타 조직에서와 마찬가지로, 간호조직에서도 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십 정도가 높을수록 조직시민행동 정도가 높게 나타남을 확인할 수 있었다. 또한, 간호조직에서 조직공정성과 조직시민행동 간의 상관관계에 대해 연구한 선행연구와 비교하였을 때 Choi와 Ha[6], Park[19], Park과 Yoon[20]의 연구결과와 일치하며, 조직공정성 하부요소를 분배공정성과 절차공정성으로 본 Kim[18]의 연구결과와도 일치하였다. 즉, 간호사가 지각하는 조직공정성 정도가 높을수록 조직시민행동 정도가 높

게 나타남을 확인할 수 있었다.

본 연구는 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인적자원 관리의 기초자료를 마련하고자 시도되었다. 본 연구에서 대상자가 지각하는 조직시민행동에 영향을 미치는 요인은 진성리더십($\beta=.371, p<.001$), 조직공정성($\beta=.221, p=.005$), 결혼여부($\beta=.142, p=.023$) 순으로 나타났으며, 조직시민행동의 30.7%를 설명하였다. 이것은 Walumbwa 등[15], Jun 등[14], Kim과 Nam[17]의 연구에서 진성리더십이 조직시민행동에 영향을 미친다는 결과와 일치하며, 스포츠 팀에서 팀 수준의 진성리더십이 팀 수준의 팀 시민행동에 영향을 미친다는 Kim[13]의 연구결과와도 일치한다. 본 연구의 결과만으로 간호조직에서 조직시민행동에 대한 수간호사의 진성리더십의 영향력을 일반화하기는 어려우나, 수간호사의 진성리더십을 개발함으로써 간호사의 조직시민행동을 증진시킬 수 있음을 예측할 수 있다. 따라서, 간호사의 조직시민행동을 높이기 위해 수간호사의 진성리더십을 개발해야 하며, 이를 위해서는 수간호사 개개인이 자아인식을 통해 도덕성과 윤리성을 갖추고 조직구성원을 존중하며 진정성 있게 대하려는 자세를 갖도록 노력하고, 조직차원에서는 수간호사의 진성리더십 개발을 위한 교육기회 제공 및 진성리더십을 인정하고 장려하는 조직분위기 조성이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 조직시민행동에 두 번째로 영향을 미친 요인은 조직공정성으로 간호조직에서의 선행연구와 비교하였을 때, 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 조직시민행동에 영향을 미친다는 Park[19], Park과 Yoon[20]의 연구결과와 일치하며 조직공정성 하부요소를 분배공정성과 절차공정성으로 본 Kim[18]의 연구에서 절차공정성만이 조직시민행동에 영향을 미친다고 보고한 연구결과와는 일부 일치한다. 즉, 간호조직에서 조직공정성이 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 따라서, 간호사의 조직시민행동을 높이기 위해 간호 조직 내에서 공정한 의사결정과정과 분배절차를 확립하고, 이에 대한 지속적인 홍보 활동 및 수간호사와 조직구성원 간 합리적이고 긍정적인 상호작용이 지속 될 수 있는 조직분위기를 만드는 것이 필요하다고 사료된다.

본 연구의 결과에 비추어 볼 때, 높은 도덕성을 갖춘 리더가 자아인식을 통한 진정성 있는 태도로 조직구성원을 대하는 진성리더십에 대한 조직구성원의 인식 정도가 높아질수록, 리더의 모범적인 태도를 따라 조직에 자발적으로 참여하고자 하는 조직시민행동이 증가된다고 할 수 있다. 또한, 자신이 속한 조직이 공정하게 운영된다고 인식하면, 조직에 대한 긍정적인

주인의식이 살아나 조직 활동에 자발적이고 적극적으로 참여하는 조직시민행동이 증가되는 것으로 해석할 수 있다. 따라서, 간호사의 조직시민행동을 높여 자발적인 조직 참여활동을 유도하기 위해서는 간호사가 수간호사의 진성리더십과 조직공정성을 더 잘 지각할 수 있도록 유도하는 것이 중요하며, 이를 위해 수간호사 개인의 노력과 조직차원의 지원 및 제도 개선이 필요할 것으로 사료된다.

결론

본 연구는 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인적자원 관리의 기초자료를 마련하고자 시도되었다. 본 연구의 결과 간호사가 지각하는 조직시민행동에 영향을 미치는 요인은 진성리더십, 조직공정성, 결혼여부 순으로 나타났으며, 조직시민행동의 30.7%를 설명하였다. 따라서, 본 연구의 결과 간호사의 조직시민행동을 증진시키기 위해서는 수간호사의 진성리더십과 조직공정성에 대한 지각을 높일 수 있는 인사관리 전략이 필요하다고 할 수 있다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 본 연구는 간호조직에서 진성리더십에 대해 처음 시도된 연구로서, 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구 및 진성리더십을 높일 수 있는 전략개발에 대해 연구할 것을 제안한다.

둘째, 본 연구는 대상이 일부 지역에 국한되어 있으므로 연구결과의 일반화를 위해 다양한 지역의 다양한 대상자에 대해 반복 연구 할 것을 제안한다.

REFERENCES

1. Lee S-H. The relationship between the personal and job characteristics on organizational citizenship behaviors in clinical nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2006;12(2):295-304.
2. Song US, Kim JH. The influence of job autonomy on the relationship between personal characteristics and organizational citizenship behavior among lower ranking public officials. *Korean Public Administration Review*. 2002;36(1):117-137.
3. Jun HS, Kim MS. Influence of leader-member exchange and organizational commitment on organizational citizenship behavior in nursing organization. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2004;10(1):97-107.
4. 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):413-423.
5. Kang D-S, Chah D-O. The impact of organizational justice, lmx quality, and psychological empowerment on service-oriented organizational citizenship behaviors (OCBs). *Journal of Organization and Management*. 2004;28(1):263-287.
6. Choi J, Ha NS. The relationship between organizational citizenship behavior and customer orientation on organizational justice in clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2007;13(1):173-184.
7. Katz D. The motivational bias of organizational behavior. *Behavioral Science*. 1964;9(2):131-146.
8. Smith CA, Organ DW, Near JP. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 1983;68(4):653-663.
9. Kim MS, Park HT. Transactional and transformational leadership styles of the nurse administrators. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1997;1(1):5-15.
10. Koh MS, Han SS. The survey of staff nurses demand's for first-line nurse manager's leadership program. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(1):183-192.
11. Lee SM, Kim HG. The effects of managerial leadership on organizational culture and organizational commitment: the case of hospital head nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2002;8(4):551-561.
12. Jeong YJ, Lee SJ, Kim MJ. Transformational leader vs. authentic leader: Transformational leadership revisited. *Korean management review*. 2012;41(3):539-573.
13. Kim S-H. Effects of authentic leadership on attitude toward sport team leaders and team effectiveness [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2012.
14. Jun KH, Park SH, Park HJ, Kim JY. The effect of authentic leadership on organizational behaviors focus on the mediator effect of identification. *Proceedings of Korean Academy of Management*. 2010;2010(1):1-33.
15. 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. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307308913>
16. Organ DW. The motivational bias of organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*. 1990;12(1):43-72.
17. Kim MH, Nam CH. The Effect of managers' authentic leadership on organizational citizenship behavior: Focused on the mediating effects of psychological capital. *Journal of Food-service Management Society of Korea*. 2013;16(6):29-47.
18. Kim MS. Influence of organizational justice and commitment on organizational citizenship behaviors of nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2007;13(4):481-491.

19. Park KM. Effects of Perceived organizational justice and organizational commitment on organizational citizenship behavior of hospital nurses. [Unpublished master's thesis]. Chungnam: Kongju National University; 2011.
20. Park WY, Yoon SH. The Mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(2):229-236. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.2.229>
21. Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO. Authentic leadership questionnaire for research. [Internet]. Redwood City: CA: Mind Garden; 2007. Available from: <http://www.mindgarden.com/products/alqconsult.htm>
22. Adams JS. Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*. 1965;2:267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
23. Price JL, Muller CW. Handbook of organizational measurement. Marshfield: Mass: Pitman; 1986. p. 122-127.
24. Moorman RH. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology*. 1991;76(6):845-855.
25. Podsakoff PM, MacKenzie S, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*. 2000;26(3):513-563. <http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600307>
26. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. 1993; 36(3):527-556. <http://dx.doi.org/10.2307/256591>
27. Chang JK. The effect of ethical leadership in the development of core values in organization and organizational citizenship behaviors. [thesis]. Seoul: Korea University; 2011.