

# 임상간호사의 조직사회화와 조직시민행동 간의 관계

김지미<sup>1)</sup> · 박혜자<sup>2)</sup> · 이선혜<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>동남보건대학교 간호과 조교수, <sup>2)</sup>한양대학교병원 선임간호부장, <sup>3)</sup>부천대학교 간호과 조교수

## The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Citizenship Behavior among Nurses in General Hospitals

Kim, Jimée<sup>1)</sup> · Park, Hie Ja<sup>2)</sup> · Lee, Seon Hye<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Dongnam Health College

<sup>2)</sup>Director, Department of Nursing, Hanyang University Medical Center

<sup>3)</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Bucheon University

**Purpose:** This study is to determine the patterns of relationship between organizational socialization (OS) and organizational citizenship behavior (OCB) among nurses working in a general hospital setting by examining whether organizational adaptation through OS leads to positive behavioral changes, which may be helpful to improve organizational performances. **Methods:** The data were collected from 494 nurses in five general hospitals using a structured questionnaire, and they were analyzed by conducting canonical correlation analysis using SPSS 12.0. **Results:** The analysis of the relationship patterns between OS and OCB revealed that two significant canonical correlations between the two groups of nurses with less than 5 years of working experience (LT) vs. more than 5 years of experience (MT), respectively. Thus, the complicated correlations between OS and OCB were identified. The variables that contributed to each canonical function most were 'politics', 'organizational goals and values' in the LT group, and 'organizational goals and values' and 'language' in the MT group. The notable point in the relation between OS and OCB in our study was negative contribution of 'sportsmanship' among the OCB variables in the MT group. This is thought to be the negative effect of OS. **Conclusion:** More effective workforce management could be achieved by adopting a differentiated approach according to work experience. To develop a better program to enhance OS, more careful attention to OCB of experienced nurses should be paid to minimize a negative effect on organization while rewarding individuals or departments for a positive organizational behavior.

**Key words:** Nurse, Organizational socialization, Organizational citizenship behavior

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

세계적 기업환경변화의 가속화로 불확실성이 더욱 증가하는 시대적 현실 속에서 기업적 경영마인드 도입이 비교적 낮은 의료기관 조직에서도 조직의 생존전략에 대한 관

심은 날로 증가하고 있다(최수형, 조덕영과 홍태호, 2006). 무한 경쟁속에서 살아남기 위한 조직의 다양한 관리전략 중 인적자원관리는 지식기반 경영조직에서 물적자원의 관리보다 중요하다. 특히 병원 내 간호조직은 의료기관 전체에서 구성원의 양적 비중이 클 뿐 아니라 환자서비스의 접점부서 중 하나로 환자만족도에 기여하는 조직으로 병원의 경영성과에 영향을 주고 있다. 이러한 점에서 바람직

**주요어:** 임상간호사, 조직사회화, 조직시민행동

**Corresponding author:** Kim, Jimée

Department of Nursing, Dongnam Health College, 50, Cheoncheon-ro 74-gil, Jangan-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do 440-714, Korea  
Tel: 82-31-249-6487, Fax: 82-31-249-6480, E-mail: jmkchoi7@dongnam.ac.kr

투고일: 2012년 9월 30일 / 심사사퇴일: 2012년 10월 5일 / 게재확정일: 2012년 10월 22일

한 조직사회화는 조직구성원으로서 간호사가 조직의 의도대로 목적에 잘 부합하고, 목적달성을 위해 조직몰입을 잘하게 함으로써 조직의 성과를 극대화할 수 있는 조직의 인적 역량을 갖추는데 중요한 요소 중 하나로 볼 수 있다.

조직사회화란 개인이 속해있는 조직의 설립방침을 수용하고 조직의 규범과 가치를 내면화하며, 조직이 필요로 하는 업무지식, 기술의 습득 및 지지적인 상호관계를 통해 직업적 정체성을 형성하고 조직의 생산성있는 일원으로 변화되어 가는 과정으로(김문실과 최순옥, 2003) 효과적인 조직사회화는 개인의 태도와 행동변화를 유도함으로써 신규간호사의 적응향상과 조직성과를 높일 수 있다(유정숙 등, 2012). 신입사원일 때는 새로운 환경 속에서 조직구성원으로서 일하고 조직의 영향에 가장 민감하고 중요한 시기여서 조직사회화 정도에 대한 주된 관심의 대상으로 연구되고 있다(신혜경, 2004; 손인순 등, 2008). 한편, 조직 내 경력자의 조직문화는 신입구성원들에게 전달되고 유지되며 그들의 태도와 행동에 지속적으로 영향을 끼칠 수 있어 경력전반에 걸친 지속적인 재사회화 과정이 함께 필요하다(Bauer, Morrison, & Callister, 1998; 송영신과 이미영, 2010).

성공적인 조직사회화는 조직구성원에게 긍정적 시각을 갖게 함으로써 조직몰입이나 직무만족을 증진시켜 높은 조직성과를 낼 수 있다. 그러나 성공적이지 못한 조직사회화의 결과는 조직에의 몰입부족, 직무불만족, 이직의 경향을 높여 조직의 성과를 낮추고(오세덕과 정주석, 1994; Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994), 지나친 사회화는 조직분위기를 관료화시킬 수 있어 조직변화가 필요한 시기에 강력한 조직사회화과정은 적절한 조직변화에 오히려 걸림돌이 될 수 있다. Saks와 Gruman (2011)은 조직구성원에게 필요한 지속적인 조직사회화에는 정보전달과 학습효과 이상의 무엇인가가 포함되어야 할 것이며 이에 대한 대안으로 조직구성원의 긍정적 조직행동의 개발이 필요함을 제안하였다.

긍정적 조직행동 개발을 위해 관심을 가지는 개념 중 하나는 조직시민행동으로 직무수행상 동료의 도움을 받아야 하는 경우가 많고, 팀워크를 이루며 일하고 조직내 인적 자원 간의 조화가 중요한 간호조직에서는 이해가 필요한 개념이다. 이러한 조직시민행동은 조직성과에 양적으로나 질적으로 긍정적인 공헌을 하는 개인의 자발적 행위로 개별적 조직시민행동은 미미하지만 여러 사람이 동시에 조직시민행동을 수행할 때 조직성과를 높일 수 있는 특징

을 지니고 있다(Bell & Menguc, 2002; Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). 조직시민행동이 조직에 긍정적으로 기여하는 기전은 다양한데 업무 집단 간 조화를 돕거나 최선의 조직구성원을 유인하고 유지할 수 있도록 하며 조직의 업무수행을 안정적으로 해주거나 조직을 환경에 더 효과적으로 적응할 수 있게 하여 조직유효성을 제고시킨다(김필성, 2007).

조직사회화는 대부분 신입직원의 적응과 관련지어 연구되어 왔으나(손인순 등, 2008; 신혜경, 2004; 유정숙 등, 2012), 경력전반에 걸친 사회화에 관심도 있다(송영신과 이미영, 2010). 선행연구를 통해 조직사회화, 조직시민행동의 관련변인을 살펴본 결과 각각의 개념별로 다양한 변인들과 관련하고 있으나 조직성과라는 궁극의 공통적인 지향점이 있음에도 불구하고 이들 간의 관계연구는 많지 않다. 최근 성공적인 사회화의 지표로서 조직시민행동을 살펴본 연구가 일부 있으나(Cooper-Thomas & Anderson, 2006; Ge, Su, & Zhou, 2010), 간호조직 내 간호사들의 조직사회화와 조직시민행동 간의 관계는 아직 분명하지 않다.

따라서 현재 간호사의 조직사회화를 통한 조직적응학습이 간호조직 성과에 유용한 긍정적 행동변화를 이끌어 내는지에 대해 의문을 가지고 조직사회화의 정도가 높은 구성원이 조직시민행동도 높은 상태인지를 규명하는 것이 긍정적인 조직행동개발 차원에서 의의가 있다고 여겨진다. 조직 경력 전반에 걸쳐 끊임없이 재사회화 되고 있는 간호사의 조직사회화 정도와 긍정적 조직행동의 관점에서 조직시민행동 간의 관련성을 살펴봄으로써 경력전반에 걸친 바람직한 조직사회화 전략 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 조직사회화의 하위구성요인과 조직시민행동의 하위구성요인 간의 관계패턴을 확인하고자 한다.

구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 조사한다.
- 2) 대상자의 조직사회화, 조직시민행동의 점수를 확인한다.
- 3) 대상자의 조직사회화, 조직시민행동 간의 상관성을 확인한다.
- 4) 대상자의 조직사회화, 조직시민행동 각 하위구성요

인 간의 관계를 규명한다.

### 3. 용어정의

#### 1) 조직사회화

조직사회화는 개인이 조직 내 특정 역할의 내용과 과정을 학습함으로써 개별적으로 적응하는 과정이다(Chao et al., 1994). 본 연구에서는 Chao 등(1994)이 개발한 것을 옥주영과 탁진국(2003)이 변안한 도구로 측정할 점수를 말한다.

#### 2) 조직시민행동

조직시민행동이란 조직발전에 기여하려는 구성원의 자발적이고 기능적인 행동으로 조직규정보다 그 이상을 수행하여 조직이 효과적으로 기능하도록 기여하는 행동이다(Organ et al., 2006). 본 연구에서는 Podsakoff, Mackenzie, Moorman과 Fetter (장경화, 2010, 재인용)가 개발한 도구를 장경화(2010)가 간호사에게 구성타당도를 검증하여 15문항으로 축소한 도구로 측정할 점수를 말한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 조직사회화

조직사회화는 입사 전부터 시작하여 입사 후에도 계속적으로 행해지는 과정이고, 역할수행, 직무기술, 규범적 행동과 태도 등을 학습하여 효율적인 조직구성원이 되는 과정으로 본질적으로 보면 개인이 예전의 역할에서 새로운 종업원의 역할로 바뀌는 학습과정이라고 말할 수 있다(옥주영과 탁진국, 2003). Greenhaus, Callanan, & Godshalk (옥주영과 탁진국, 2003, 재인용)는 잘 설계된 조직사회화 과정은 개인의 동기, 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며 이로 인해서 개인과 조직의 수행은 높아지고 종업원의 이직률이 낮아지게 된다고 하였다. 간호사의 조직사회화 과정을 경력 단계별로 살펴본 선행연구를 보면 간호사는 입사 후 6개월까지는 3교대에 대한 적응과 기본적인 업무파악에 대한 적응기간이고, 7개월에서 12개월까지는 대인관계와 업무에 대해 비교적 익숙해지는 기간이나 부서의 구성원으로 완전히 자리를 잡지 못하는 기간이고 13개월에서 24개월까지는 업무와 대인관계 요령을 파악하고 부서의 구성원으로 완전히 자리잡는 기

간이었다(신혜경, 2004). 또한 간호사의 경력이 1년 미만일 때 조직사회화 정도가 높았으나 이후 경력이 늘어가면서 조직사회화 정도는 감소하다가 5년 이상 경력으로 들어가면서 다시 증가하여 10년 이상의 경우 가장 높게 나타나(송영신과 이미영, 2010) 경력에 따른 조직사회화 정도를 확인하는 것은 간호관리자가 간호직원들을 보다 잘 이해함으로써 효과적인 인력관리에 도움을 줄 것으로 여겨진다.

조직사회화 관련변인에 대해 살펴보면 연구자마다 다양함을 알 수 있다. 옥주영과 탁진국(2003)은 '자기관리능력', '통제위치', '자기존중감', '경험에 대한 개방성', '모호성에 대한 인내'를 개인변인으로, '조직사회화전략', '직무특성'을 환경변인으로, '직무만족', '조직몰입', '이직의도'를 결과변인으로 하여 조직사회화에 대한 가설을 설정하였다. 신혜경(2004)은 '자기효능감', '프리셉터와의 관계에 대한 인식'을 개인변인으로, '조직분위기'를 조직변인으로 신규간호사의 조직적응을 살펴보았다. 송영신과 이미영(2010)은 '성장욕구'라는 개인변인과 '조직분위기'의 조직변인이 조직사회화에 중요 변인이라 보고하였다. 조직사회화에 대한 조작적 개념정의에서 보면 Chao 등(1994)은 수행효율성, 사람, 정치, 언어, 조직의 목표와 가치, 역사로 조직사회화의 내용으로 간주하여 일정시점에서의 과정측면을 측정하고자 하였다. 손인순 등(2008)은 조직사회화에 영향변수로 개인특성, 단체특성, 직업정체성, 결과변수로 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진 등을 함께 묶어 사용하도록 개발하였다. 이처럼 연구자들 간 조직사회화에 대한 실증연구에 사용한 관련변인들은 영향변인, 과정변인 혹은 결과변인으로 혼용하였음을 알 수 있다.

최근에는 조직사회화의 결과변인으로서 전통적으로 사용되어 왔던 '직무성과', '이직의도', '직무만족', '조직몰입'은 오래 기다려야 하는 장기적인 적응결과물(distal adjustment outcome)이라 보고, 보다 가깝게 관찰될 수 있는 적응결과물(proximal adjustment outcome)로서 '업무숙달', '역할명료', '사회적 통합'이라는 개념을 사용하기 시작하였다(나명엽, 2012).

성공적인 조직사회화를 위한 중재는 개인적인 수준에서부터 조직적인 수준까지 다양한 범위로 이루어지고 있다. Bauer 등(1998)은 '성공적'이라는 용어는 문화에 따라 매우 다른 것으로 지적하면서 집단적 문화성향이 높은 경우는 팀과 조직에 맞는 것이 성공적일 것이고, 개인적 문화성향이 높은 경우는 역할 수행 활동이, 멘토에 의해 역

할수행을 평가받게 되는 경우는 역할 외 활동이, 가족에게 평가받는 경우는 삶의 질, 직무만족 그리고 직장과 개인 삶에 있어서 건강한 균형감이 성공적인 평가 여부에 중요한 작용을 한다고 하였다. Cooper-Thomas와 Anderson (2006)은 다수준 학습초점모델(multi-level learning-focus model)를 가지고 역할수행, 역할외 행동, 사회적 응집, 내적 안정성과 외적인 표현을 팀과 부서수준 내의 성공적 조직사회화 지표로 간주하였으며 이 중 역할외 행동을 조직 시민행동으로 보았다.

## 2. 조직시민행동

조직 구성원의 행동유형에는 첫째, 조직에 계속 남아 있으려는 행동, 둘째, 개인에게 맡겨진 역할의 요구수준을 충족시키는 역할 내 행동, 셋째, 개인에게 맡겨진 요구수준을 뛰어넘는 혁신적이고 자발적인 역할 외 행동으로 분류된다. 이 중 세 번째 행동은 친사회적 행동(prosocial behavior) 또는 Smith, Organ과 Near (정범구와 오원혜, 2002, 재인용)가 명명한 조직시민행동이라고 한다. 조직시민행동은 보상은 없지만 조직의 이익을 우선시하여 구성원들이 자발적으로 조직의 발전에 참여하고 유효성을 높여주어 조직에 도움을 주는 긍정적인 직무역할 외의 행동을 말한다. 이 행동은 조직의 동료들과 협동하고, 동료들을 기꺼이 도우며 자원봉사를 하여 조직유효성에 기여할 뿐 아니라 개인에게도 도움을 주는 긍정적인 행동으로 다양한 분야에서 연구가 진행되고 있는 개념이다(장경화, 2010). Organ (Organ et al., 2006, 재인용)은 이러한 조직시민행동의 특성으로 재량성, 비보상성, 집합성이 있다고 하였다. 재량성은 고용계약에 의해 명료하게 제시되는 역할요구에 속하지 않거나 직무기술서에 기술되지 않은 행위를 말하고, 비보상성은 행위를 수행함으로써 아무 보상을 받지 못한다는 의미가 아니라 개인의 조직시민행동의 수행과 보상과의 관계가 잘 정의되지 않은 점을 말하며, 집합성은 개별적 조직시민행동은 미미하지만 여러 사람이 동시에 조직시민행동을 수행할 때는 조직성과를 높일 수 있음을 의미한다.

조직시민행동의 관련변인을 보면 개인의 특질 중 개인주의 성향에 비해 ‘집단주의 성향’의 구성원이(Van Dyne, Vandewalle, Kostova, Latham, & Cummings, 2000), 개인과 상황 간 상호작용으로 형성되는 개인태도로서 ‘직무에 대한 인지적 평가’ 혹은 ‘주관적 평가’(Brief & Roberson,

1989), 그리고 ‘리더의 지원행위’가 조직시민행동에 영향을 주었다(Farh, Podsakoff, & Organ, 1990). 결과변인으로서 조직성과 즉 보험회사의 매출지표에는 조직시민행동의 하위변인인 이타행동, 공익, 스포츠맨십이 관련되었다(Posdakoff & Mackenzie, 1994). 간호사의 경우에는 직무상호의존성, 냉소적 개인특성, 재직기간(이선혜, 2006) 등이 개인특성과 직무특성으로 유의하게 영향력을 갖고 있었다. 이외에도 조직 내 상호신뢰감이나 공유된 가치관의 정도에 따라 영향을 받을 가능성도 무시할 수 없다. 조직 내 이미 형성되어 있는 내부문화에 대해 구성원이 바람직한 조직 가치관으로 수용할 경우 그렇지 않은 구성원에 비해 조직시민행동의 출현 가능성이 높아지는 것으로 알려져 있다(Kerr & Slocum, 1987). Kerr와 Slocum(1987)에 의하면 어떤 특정 기업문화는 씨족문화처럼 강력하게 조직시민행동과 관계가 있고 사회 혹은 경제적 교환과정에 근거한 시장문화에서는 조직시민행동과 관련성이 적게 나타난다는 것이다. 대학병원 조직문화에서 보면 친화적 문화는 ‘예의성’과 ‘시민정신’에, 과업적 문화는 ‘양심성’, ‘시민정신’, ‘스포츠맨십’에, 보수적 문화는 ‘이타성’에만 영향을 미쳤고 진취적 문화는 조직시민행동에 전혀 영향을 주지 못하였다(최수형 등, 2006).

이상의 문헌을 토대로 볼 때, 끊임없이 사회화가 진행되는 경력간호사의 조직사회화와 이에 관련된 성공지표로서 조직시민행동 간에는 어느 정도 연결고리가 있음을 짐작할 수 있다. 또한 본 연구는 지금까지의 조직사회화의 결과지표로서 이직의도, 조직몰입, 직무수행과 직무만족도 등의 개인수준 파악에서 벗어나 팀과 부서수준에서 성공지표로 확인된 조직시민행동(Cooper-Thomas & Anderson, 2006) 간의 관계를 밝히는데 의미가 있다.

## III. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 조직사회화와 조직시민행동 간의 관계를 조사하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 일개 대학병원의 임상연구윤리위원회에서 승인(2010-R-51)받은 후, S시와 K도에 소재하는 3차 의료

기관 5곳의 부서장에게 본 연구의 목적을 설명하고 협조를 얻은 후 본 연구의 목적 및 참여에 동의한 근무경력 1년 이상인 정규직 간호사 494명을 대상으로 하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 조직사회화

Chao 등(1994)이 개발한 도구를 옥주영과 탁진국(2003)이 번안한 조직사회화 측정도구는 총 34문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점의 Likert-type scale로 되어있으며 점수가 높을수록 조직사회화정도가 높음을 의미한다. 하위요인으로는 수행효율성, 사람, 정치, 언어, 조직의 목표와 가치, 역사의 6개 요인으로 구성되었다. 측정도구의 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 시행한 결과 도구개발 연구와는 다르게 요인적재량(factor loading)이 통상  $\pm 0.4$  이상이면 유의하다고 판단하는데 9 문항이 이 기준이하로 어떤 요인에도 속하지 못하여 제외시켰다. 또한 하위영역도 7개 요인으로 구성되었는데 '수행효율성'은 3문항으로 축소되었고 새로운 요인으로 3문항이 묶여 이것을 '과제해결능력'이라 명명하였다. 도구의 신뢰도를 보면 옥주영과 탁진국(2003)은 전체 Cronbach's  $\alpha = .90$ 이었고, 본 연구에서는 전체 Cronbach's  $\alpha = .92$ , 하위영역별로는 Cronbach's  $\alpha = .72 \sim .82$ 이었다.

#### 2) 조직시민행동

Podsakoff 등(장경화, 2010, 재인용)의 도구를 장경화(2010)가 수정·보완하여 사용한 도구로 총 15문항이며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점의 Likert-type scale로 되어있으며 점수가 높을수록 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 하위요인은 5개로 구성되었으며 양심적 행동, 정정당당함, 참여적 행동, 예의바름, 이타적 행동을 말한다. 도구의 타당도 검증결과 4개 요인으로 축소되어 나타났으며 '예의바름'과 '이타적 행동'이 하나의 요인으로 묶여 두 요인의 공통적인 의미를 가진 '배려'로 재명명하였다. 도구의 신뢰도를 보면 장경화(2010)는 전체 Cronbach's  $\alpha = .89$ , 하위요인별로는 Cronbach's  $\alpha = .74 \sim .87$ 이었고, 본 연구에서는 전체 Cronbach's  $\alpha = .86$  하위요인별로는 .48~.85로 나타났다. 신뢰도가 가장 낮았던 '양심적 행동'은 대상자의 반응이 일관되지 않아 관계를 설명하는데 적합하지 않다고 판단되어 정준상관분석에서 제외하였다.

### 4. 자료수집방법

본 연구는 일개 대학병원의 임상연구윤리위원회에서 승인을 받은 후, 본 조사에 앞서 조사도구의 타당도와 신뢰도 및 작성관련한 문제점을 알아보기 위해 2010년 8월에 50명의 간호사에게 예비조사를 시행하였다. 이 조사결과를 바탕으로 조사도구를 연구자 3인(간호관리학 전공 박사 2인, 병원간호관리자 1인)이 내용타당도를 검증한 후 수정·보완하여 본 조사를 시행하였고 자료수집기간은 2010년 11월 8일부터 2011년 3월 11일까지 총 124일간이었다. 표본의 크기는 정준상관분석에서 변수 당 사례수가 10배에 해당할 것임(Tabachnick & Fidell, 2007)을 요구한 기준에 맞춰 조직사회화 변인군과 조직시민행동 변인군 모두 11개이므로 본 연구의 표본 수인 494명은 사례수의 확보에 충분하다고 볼 수 있다.

### 5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 12.0을 이용하여 전산처리하였다. 대상자의 일반적 특성과 조직사회화, 조직시민행동의 정도는 실수, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계를 구하였다. 대상자의 조직사회화와 조직시민행동의 정상성은 왜도와 첨도를 통해 확인한 결과 절대값 2를 크게 벗어나지 않아 만족하였다(표 2). 다중공선성을 확인하기 위해 Pearson's Correlation Analysis를 하였다. 조직사회화의 하위요인으로 구성된 변인군과 조직시민행동의 하위요인으로 구성된 변인군과의 상관관계 패턴을 확인하기 위해 정준상관분석을 시행하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은  $32.47 \pm 7.03$ 세였고 20대, 30대, 40대 이상의 3집단으로 분류하였을 때 29세 이하 집단이 44.3%로 가장 많았다. 학력으로는 3년제 대학졸업자가 50.6%, 미혼자가 55.5%, 전체임상경력 5년 초과된 경우가 59.3%였다. 이직경험은 80.2%에서 없었고 조직에 대해 '보통'으로 만족하는 경우가 61.7%였고 현재 부서에 대한 만족정도도 '보통'으로 응답한 경우가 54.9% 이었다(Table 1).

## 2. 대상자의 조직사회화와 조직시민행동 점수

대상자의 조직사회화 정도는 전체적으로 평균 3.41±0.42이었고 하위요인에서는 수행효율성이 3.76±0.67, 정

치 3.65±0.60, 언어 3.60±0.64, 과제해결능력 3.46±0.64, 조직목표 및 가치 3.25±0.51, 역사 3.16±0.65, 사람 3.05±0.50의 순으로 나타났다. 대상자의 조직시민행동 정도는 전체평균은 3.55±0.61이었고, 하위요인별로는 배려 3.83±0.42, 양심적 행동 3.54±0.54, 참여적 행동 3.52±0.56, 정정당당함 3.04±0.61의 순으로 나타났다(Table 2).

**Table 1. General Characteristics (N=494)**

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		32.47±7.03
	≤ 29	219 (44.3)
	30~39	196 (39.7)
	≥ 40	77 (15.6)
Education	College	250 (50.6)
	University	189 (38.3)
	Graduate school	51 (10.3)
Marital status	Single	274 (55.5)
	Married	214 (43.3)
Total work experience	≤ 5 y	201 (40.7)
	> 5 y	293 (59.3)
Turnover experiences	Yes	91 (18.4)
	No	396 (80.2)
Satisfaction for organization	Poor	63 (12.8)
	Moderate	305 (61.7)
	Good	126 (25.5)
Satisfaction for department	Poor	49 (9.9)
	Moderate	271 (54.9)
	Good	174 (35.2)

Excluded missing data.

## 3. 대상자의 조직사회화와 조직시민행동 간의 상관성

대상자의 조직사회화 변인 간 상관관계는 r=.25~.58이었고, 조직시민행동 변인 간 상관관계는 r=.29~.51로 구성변인간 다중공선성의 크기는 정준상관분석의 가정을 위배하지 않았다. 조직사회화의 하부요인과 조직시민행동간의 상관관계를 살펴본 결과, 정정당당함과 수행효율성(r=.02, p>.05), 정정당당함과 언어(r=.08, p>.05)을 제외하고는 조직시민행동의 정정당당함과 조직사회화 하부 요인들간에는 유의한 순상관관계(r=.13~.37)를 나타냈고, 참여적 행동과 배려는 조직사회화 모든 하부 요인들간과 유의한 순상관관계(r=.16~.41, r=.21~.39)를 보여주었다(Table 3).

## 4. 대상자의 조직사회화, 조직시민행동 각 하위구성요소 간의 관계

조직사회화와 조직시민행동과의 두 변인 군 간의 종합

**Table 2. Organizational Citizenship Behavior, Organizational Socialization in Nurse (N=494)**

Variables	M±SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis	Number of item	Cronbach's α
Organizational socialization	3.41±0.42	2.40	4.89	0.53	0.13	25	.92
Organizational goal and value	3.25±0.51	2.00	5.00	0.57	0.36	6	.82
Performance proficiency	3.76±0.67	1.67	5.00	-0.08	-0.33	3	.76
Task solving ability	3.46±0.64	1.00	5.00	0.27	0.15	3	.80
History	3.16±0.65	1.00	5.00	0.35	0.82	3	.80
Politics	3.65±0.60	1.75	5.00	-0.30	-0.09	4	.76
People	3.05±0.50	1.00	5.00	0.15	2.03	3	.75
Language	3.60±0.64	2.00	5.00	0.27	-0.39	3	.72
Organizational citizenship behavior	3.55±0.61	2.00	4.80	-0.13	0.42	15	.86
Conscientiousness	3.54±0.54	2.00	5.00	-0.02	-0.02	3	.48
Sportsmanship	3.04±0.61	1.33	5.00	0.02	-0.42	3	.81
Civic virtue	3.52±0.56	1.67	5.00	-0.19	0.07	3	.80
Thoughtfulness	3.83±0.42	2.00	5.00	-0.53	1.83	6	.85

**Table 3.** Pearson's Correlation between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Socialization (N=494)

		r (p)								
		OS1	OS2	OS3	OS4	OS5	OS6	OS7	OCB1	OCB2
OS1	Organizational goal and value									
OS2	Performance proficiency	.42 ( $<.001$ )								
OS3	Task solving ability	.53 ( $<.001$ )	.56 ( $<.001$ )							
OS4	History	.31 ( $<.001$ )	.25 ( $<.001$ )	.34 ( $<.001$ )						
OS5	Politics	.48 ( $<.001$ )	.52 ( $<.001$ )	.58 ( $<.001$ )	.37 ( $<.001$ )					
OS6	People	.51 ( $<.001$ )	.26 ( $<.001$ )	.48 ( $<.001$ )	.34 ( $<.001$ )	.36 ( $<.001$ )				
OS7	Language	.41 ( $<.001$ )	.53 ( $<.001$ )	.53 ( $<.001$ )	.30 ( $<.001$ )	.52 ( $<.001$ )	.35 ( $<.001$ )			
OCB1	Sportsmanship	.37 ( $<.001$ )	.02 (.591)	.17 ( $<.001$ )	.18 ( $<.001$ )	.13 (.003)	.19 ( $<.001$ )	.08 (.065)		
OCB2	Civic virtue	.41 ( $<.001$ )	.16 ( $<.001$ )	.29 ( $<.001$ )	.23 ( $<.001$ )	.28 ( $<.001$ )	.31 ( $<.001$ )	.23 ( $<.001$ )	.44 ( $<.001$ )	
OCB3	Thoughtfulness	.36 ( $<.001$ )	.28 ( $<.001$ )	.35 ( $<.001$ )	.21 ( $<.001$ )	.39 ( $<.001$ )	.26 ( $<.001$ )	.35 ( $<.001$ )	.29 ( $<.001$ )	.51 ( $<.001$ )

OS=Organizational Socialization; OCB=Organizational Citizenship Behavior.

적인 상관관계를 파악하기 위해 임상경력 5년 이하집단과 5년 초과집단으로 구분하여 정준상관분석을 실시한 결과 집단별로 두 개의 정준상관함수가 도출되었다.

우선 5년 이하집단인 경우, 총 정준상관함수(canonical correlation function)는 총 3개가 합성되었고 이 중 2개가 유의하게 나타났다. 첫 번째 정준상관함수의 Wilk's Lambda는 .55,  $F=5.99$  ( $p<.001$ )로 나타났으며, 두 번째 정준상관함수의 Wilk's Lambda는 .80,  $F=3.87$  ( $p<.001$ )로 통계적으로 유의하였다. 첫 번째 정준상관함수인 경우 정준상관계수가 .55로 변수의 31%를 설명하였고, 두 번째 함수인 경우는 .31로 변수의 18%를 설명하였다. 두 개의 정준함수를 통해 두 변인군의 관계에 대한 총 설명력은 49%이었다.

5년 초과집단에서는 첫째 함수의 Wilk's Lambda는 .64,  $F=6.63$  ( $p<.001$ )로 나타났으며, 두 번째 함수는 Wilk's Lambda .90,  $F=2.61$  ( $p=.002$ )로 통계적으로 유의하였다. 첫 번째 함수의 정준상관계수는 .54, 설명된 분산은 29%, 두 번째 함수의 정준상관계수는 .29, 설명된 분산은 9%로 두 정준함수에 의해 설명되는 총 분산정도는 38%이었다.

의미있는 정준부하량을 갖고 있는 변인을 살펴본 결과, 5년 이하 집단에서는 첫 번째 정준상관함수에서 조직사회화 변인은 '정치'(.840), '언어'(.742), '수행효율성'(.702), '조직목표와 가치'(.651), '과제해결능력'(.649), '사람'(.401)이, 조직시민행동 변인 중에는 '배려'(.961), '참여적 행동'(.676)이 의미 있게 부하되었다. 두 번째 정준상관함수에는 조직사회화 변인 중 '조직목표와 가치'(.656), '역사'(.356), '과제해결능력'(.333)이, 조직시민행동 변인에서는 '정정당당함'(.962), '참여적 행동'(.398)이 유의미하였다. 5년 초과집단에서는 첫 번째 함수에는 조직사회화 변인 중 '조직목표와 가치'(-.897), '사람'(-.632), '정치'(-.591), '역사'(-.555), '과제해결능력'(-.540), '언어'(-.439)가, 조직시민행동 변인에서는 '참여적 행동'(-.865), '정정당당함'(-.761), '배려'(-.738)가 의미 있게 부하되었다. 두 번째 함수에는 조직사회화 변인 중 '언어'(.691), '수행효율성'(.642), '과제해결능력'(.613), '정치'(.491), '역사'(.371)가, 조직시민행동 변인에서는 '배려'(.626), '정정당당함'(-.549)이 의미 있게 부하되었다 (Table 4).

**Table 4.** Canonical Correlation between Organizational Socialization Behavior and Organizational Citizenship by Total Work Experience

Variables	Categories	Canonical variates			
		≤ 5 y (n=201)		> 5 y (n=293)	
		Function 1	Function 2	Function 1	Function 2
Set 1: Organizational socialization	Organizational goal and value	.651	.656	-.897	-.077
	Performance proficiency	.702	-.086	-.207	.642
	Task solving ability	.649	.333	-.540	.613
	History	.045	.356	-.555	.371
	Politics	.840	-.170	-.591	.491
	People	.401	.268	-.632	.218
	Language	.742	-.058	-.439	.691
Set 2: Organizational citizenship behavior	Sportsmanship	.139	.962	-.761	-.549
	Civic virtue	.676	.398	-.865	-.023
	Thoughtfulness	.961	.061	-.738	.626
Canonical correlation		.55	.31	.54	.29
Variance explained		.31	.18	.29	.09
Eigen value		.44	.23	.41	.09
Wilk's lambda		.55	.80	.64	.90
F (p)		5.99 (<.001)	3.87 (<.001)	6.63 (<.001)	2.61 (.002)

## V. 논 의

현대사회의 조직 구성원은 다양하고 새로운 환경변화에 대한 적응성과 변화를 유도할 수 있는 잠재능력을 가지고 조직이 유지·발전될 수 있도록 조직구성원과 협력하여 업무를 추진해야 한다.

대개 간호조직사회화는 인적자원관리 중 다양한 교육 훈련을 거쳐 숙련된 간호인력 개발에 집중하고 있으며 이를 통해 조직구성원의 적합한 태도와 행동을 습득하고 조직의 성과와 관련된 바람직한 조직행동도 익히게 된다. 한편 조직구성원의 협동적이고 재량적 행동인 조직시민행동은 조직의 능률성과 효과성을 높여 조직 생존에 중요하게 기여하고(Posdakoff & Mackenzie, 1994), 조직사회화의 성과로 평가되는 만큼 이들 간의 관계를 파악하는 것은 간호관리자가 조직의 성과를 높이고 간호인력의 조직사회화 전략개발을 위해 필요하다.

본 연구대상자의 조직사회화, 조직시민행동의 정도는 5점 척도에서 모두 평균점 이상으로 나타났다. 척도의 구성 내용이 동일하지 않으나 선행연구(송영신과 이미영, 2010; 이선훈, 2006)와 비교해 볼 때 유사한 결과를 나타내었다. 개념별 하위 구성요인 중 가장 높은 점수를 보인 것은 조직사회화는 ‘수행효율성’이, 조직시민행동에서는 ‘배려’

인 것으로 나타났으며, 가장 낮은 점수를 보인 것은 ‘사람’과 ‘정정당당함’이었다. 본 연구대상자는 직무수행에 필요한 요령이나 기술 그리고 전문용어에 숙달되어 매우 효율적으로 수행하고 있으며, 조직의 다른 구성원과의 관계에서는 예의바르고 때론 이타적인 행동을 보인다고 지각하였다. 그러나 조직 동료로부터의 긍정적 평가와 조직의 대표적 인물로서의 인식정도는 낮았으며 병원조직에서 하는 일에 대한 긍정적 지각정도 또한 상대적으로 낮게 나타났다. 선행연구와 비교해 볼 때, 하위영역의 정도에 따른 순서에는 약간의 차이가 있었다. 물론 연구마다 연구도가 달라 정확히 비교하기는 어려우나, 송영신과 이미영(2010)의 연구에서는 본 연구의 수행효율성과 관련된 직무관련지식과 기술이 다른 영역보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 송영신과 이미영(2010) 연구의 간호사 임상경력 5년 미만이 60% 이상을 차지하고 본 연구는 5년 이하가 40.7%로 경력자 비율의 차이로 인해 발생된 결과로 대상자의 경력이 사회화 내용에 중요한 차이가 있음을 보여주었다. 이러한 경력간호사의 사회화는 같은 조직 내 신규간호사의 조직사회화과정에 영향을 주기 때문에(송영신과 이미영, 2010; 유정숙 등, 2012) 간호관리자는 단순히 경력자를 조직사회화가 잘된 사람으로만 인식하는 것이 아니라, 그들에게 필요한 재사회화 영역을 확인하고 이



를 토대로 한 조직사회화 전략개발이 필요할 것으로 여겨진다.

본 연구는 조직사회화와 조직시민행동 간 관계패턴을 알기위해서 경력기간을 5년 전후로 나누어 분석하였다. 선행연구에서도 재직기간이 오래될수록, 학력이 높아질수록, 직위가 높아질수록 정도에 차이가 있으며(송영신과 이미영, 2010; 이선휘, 2006), 일반 조직 내에서 조직사회화와 조직시민행동 간에는 순상관관계를 보여주었다(Cooper-Thomas & Anderson, 2006; Ge et al., 2010). 간호사의 사회화과정을 준비기, 이행기, 전환기, 갈등기, 수용기의 5단계로 보면 이 중 성숙단계인 수용기가 재직 5년 이상 되는 시점에 있으며, 이는 자율적이며 권한위임이 가능한 시기로 보았다(김복순, 2001). 선행연구마다 조직사회화 정도를 구분해서 보는 시점은 다양하나, 새로운 조직진입에 따른 현실적인 충격이 가장 큰 신입구성원이 안정적인 적응이 이뤄지는 기간은 대체로 5년(김복순, 2001; 송영신과 이미영, 2010)으로 보고 있으며, 본 연구에서도 조직사회화와 조직시민행동 간의 관계패턴은 5년을 전후로 다른 양상을 나타내었다.

조직사회화와 조직시민행동 간의 관련 패턴을 확인하기 위해 정준상관관계를 통해 분석한 결과, 5년 이하집단에서 처음 도출된 정준함수를 통해 보면 정치, 언어, 수행효율성, 조직목표와 가치, 과제해결능력과 사람에 대한 사회화가 잘 될수록 배려와 참여적 행동에 대한 조직시민행동수준이 높았으며, 두 번째 함수에서는 조직목표와 가치, 역사와 과제해결능력에 대한 사회화가 잘 될수록 정정당당함과 참여적 행동에 대한 조직시민행동의 수준이 높았다. 5년 이하집단을 초기사회화가 이뤄지는 단계로 볼 때, 사회화를 통한 조직적응은 전체적으로 조직시민행동과도 상당한 관련 있음을 알 수 있다. Van Dyne, Graham과 Dienesch (1994)도 조직의 가치가 구성원의 욕구체제와 부합되면 구성원이 자발적으로 조직가치를 수용하여 자신의 태도에 이를 연계하여 조직행동을 보인다고 하였다.

5년 초과집단에서 첫 번째 함수를 통해 알 수 있는 관계패턴은 조직목표와 가치, 사람, 정치, 역사, 과제해결능력과 언어에 대한 조직사회화가 안 될수록, 참여적 행동, 정정당당함과 배려에 관한 조직시민행동의 수준도 낮았다. 두 번째 함수에서는 언어, 수행효율성, 과제해결능력, 정치와 역사에 대해 사회화 될수록 조직시민행동 중 배려와 관련된 행동은 높고, 정정당당함은 낮았다. 5년 초과집단에서도 재사회화과정이 누적적으로 진행되어 조직시민행동과

여전히 두드러진 관계패턴을 확인할 수 있었다. 이들 집단에서 만들어진 정준함수에 영향력이 가장 큰 요인은 ‘조직목표와 가치’이고 두 번째 함수에서는 ‘언어’였다. 첫 번째 함수를 통해 나타난 관계양상은 관계의 방향이 5년 이하집단과 모두 반대방향이었으나 관계의 강도면에서는 거의 유사하였다. 초기사회화가 종료되었다 할지라도 조직목표와 가치에 구성원의 공유화된 믿음이 전제되어야 하는 것은 이 집단의 지속적인 사회화과정에서도 여전히 중요한 역할을 하는 것으로 해석된다. 따라서 경력 간호사라도 지속적인 재사회화 과정에서 조직목표와 가치를 내면화하지 못한다면 자발적인 조직시민행동 역시 기대하기 어렵다고 볼 수 있다. 또한 두 번째 함수를 통한 관계를 보면 직무분야에서 사용하는 단어와 은어의 의미를 정확하게 파악하는 것은 구성원 간 의사소통이 효율적으로 이뤄질 것을 예측할 수 있어 동료를 도울 수 있는 이타적 행동 개발과 관련됨을 알 수 있다.

한편 본 연구에서 조직사회화 변인군과 조직시민행동 변인군 간의 선형결합 중 상관성이 가장 극대화된 첫 번째 함수에 가장 기여도가 높은 변인이 ‘정치’라는 점이 관심을 끈다. 이러한 결과는 아마도 간호조직의 특성 중 보수위계성의 일면이 반영되어 나타난 결과로 조직구성원이 조직 내 권력-통제의 기전을 제대로 파악하여 조직에 적응했다고 평가할 수 있겠다. 이 같은 점은 안정을 추구하고 조직내부의 효율성을 추구하며 규칙과 규제, 질서에 따라 구성원에 의한 안전하고 확실한 업무처리를 강조하는 보수위계문화(한수정, 2001)의 특성과 통한다고 볼 수 있다.

간호사의 조직사회화와 조직시민행동 간의 관계패턴에서 관심을 끄는 또 다른 하나는 조직시민행동의 변인 중 ‘정정당당함’이다. 5년 이하집단에서는 긍정적인 관계를 보이고 있는 반면 5년 초과집단에서는 부정적인 관계를 보이고 있다. 정정당당함이란 조직구성원이 조직에 대한 헌신적 차원에서 조직의 방침을 긍정적으로 해석하거나 조직에 대한 불만이나 불평을 외부로 드러내지 않는 행위를 스스로 선택하는 것으로(Posdakoff & Mackenzie, 1994), 조직사회화의 다양한 하위요인에서 적응도가 높아지는 5년 초과집단에서 조직에서 하는 일에 불평하고 긍정적으로 생각하지 않는다는 것은 조직사회화의 부정적 효과로 여겨진다. Bergeron (2007)의 연구에서 조직시민행동은 개인의 역량과 자원에 한계가 있을 때 다중역할을 요구받으면 과부하를 초래할 수 있다고 보고하였다. 현실적으로 조직적응과 함께 긍정적인 조직시민행동을 보이

려면 개인 구성원 입장에서는 상당한 시간과 정성이 필요할 것이다. 효과적이지 못한 조직사회화의 지표로써 개인의 영향력이 결핍된 조직에의 과도한 순응은 관료적인 행동을 낳게 되어(오세덕과 정주석, 1994), 주변상황의 빠른 변화에 유연하게 대처하는 능력을 떨어뜨리며 소진 또한 높여 유용한 인적역량을 갖춘 인재로서의 역할을 기대하기 어려울 뿐만 아니라 장기적으로는 조직성과에 역기능으로 작용할 수 있다고 생각된다.

이상의 연구결과로 본 연구의 의의를 살펴보면, 간호관리자가 신입간호사에게만 관심을 가질 수 있는 조직사회화 개념을 경력유형에 따라 파악하고 조직시민행동 간의 관계를 확인함으로써 추후 조직사회화 전략개발과 부서 수준에서의 성공적 사회화의 결과측정 지표로서 조직시민행동을 이해하는데 기여했다고 할 수 있다. 간호사의 조직사회화를 위해서 간호사 전체 집단에 대해 '조직목표와 가치'를 공유할 수 있는 교육이나 의식 등을 통해 구성원들에게 조직의 목표와 가치를 내재화할 수 있도록 지속적인 관심을 기울여야 할 것이며, 경력에 따라 5년 이하는 조직을 이해하는데 필요한 계선조직의 권한과 권력에 대한 정치적 분야를, 5년 초과인 경우는 시대적 변화가 반영된 초기 사회화집단의 언어사용에 초점을 맞추어 조직사회화 증진 프로그램을 개발하는 것이 도움이 될 것으로 보인다. 특히 조직사회화가 잘된 경력 간호사일수록 조직시민행동 중 정정당당함이 줄어들게 나타남으로써 간호관리자들로 하여금 올바른 조직사회화의 방향에 대한 성찰과 반복적인 연구를 통해, 입사 후 간호사의 경력전반에 걸친 조직 사회화 과정의 체계적인 로드맵과 조직 사회화의 결과를 평가할 수 있는 다양한 수준의 지표를 개발하는 것이 필요하다고 여겨진다.

그러나 본 연구결과는 임의 표집 된 연구대상자에게 국한 시켜 해석해야 하고 조직사회화와 조직시민행동 간 관계패턴을 보기 위해 조직사회화와 조직시민행동에 관여하는 다양한 관련요인은 일정하다는 가정 하에서 해석하게 되는 제한점을 갖는 만큼 반복연구가 필요하다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 조직사회화를 통한 조직적응이 간호조직 성과에 유용한 긍정적인 행동변화를 도출하는지에 질문을 가지고 긍정적인 조직행동으로 조직시민행동을 선택하였다. 이에 본 연구는 간호사의 조직사회화와 조

조직시민행동 간의 복합적인 관계패턴을 정준상관분석을 통해 확인하고자 시도하였다. 본 연구에 응답한 대상자들의 평균연령은 32.47±7.03세로 조직사회화의 전체 평균 3.41±0.42이었고 하위요인에서는 수행효율성이 3.76±0.67로 가장 높았으며, 조직시민행동의 전체평균은 3.55±0.61, 점수가 높은 하위요인은 배려 3.83±0.42로 나타났다. 간호사의 조직사회화와 조직시민행동 간 관계패턴은 5년 전후로 각 2개의 유의한 정준상관함수를 도출됨으로써 이들 간의 복합적인 상관관계가 확인되었다. 각 정준함수에 기여도가 가장 높은 변인을 보면 5년 이하집단에서는 '정치', '조직목표와 가치'이었고 5년 초과집단에서는 '조직목표와 가치', '언어'이었다. 연구결과 중 주목할 점은 5년 초과집단에서 조직사회화의 부정적 효과로 여겨지는 조직시민행동의 변인 중 '정정당당함'이 감소됨을 확인할 수 있었다. 이 결과를 토대로 조직사회화 증진 프로그램을 개발 시에도 경력유형에 따른 차별화 접근을 적용해야 할 것이며 경력자의 역할의 활동인 조직시민행동에 대한 관심을 가지고 조직에 부정적인 영향을 미치는 부분은 없는지 확인하고, 긍정적인 영향을 보이는 행동에 대해서는 개인이나 부서별 보상을 해 줌으로써 보다 효과적인 인력관리를 기대할 수 있을 것이다. 추후연구에서는 다양한 간호조직에서 지속적인 조직사회화에 따른 긍정적, 부정적 효과에 대한 반복연구가 필요하며, 5년 초과집단에서 정정당당함이 감소되는 점에서 볼 때, 경력간호사의 관료적 조직행동이나 누적된 소진을 개선할 수 있는 조직 전체 차원에서 조직사회화 전략 프로그램 개발이 필요하다.

## 참고문헌

- 김문실, 최순옥(2003). 조직사회화에 대한 개념분석. *간호행정학회지*, 9(1), 19-30.
- 김복순(2001). *임상에서의 간호사의 사회화 과정*. 중앙대학교 박사학위논문, 서울.
- 김필성(2007). *벤처기업 조직원들의 조직시민행동에 관한 연구: 원 인변수와 성과를 중심으로*. 한국과학기술원 박사학위논문, 대전.
- 나명영(2012). *인턴사원제도가 조직사회화와 개인-조직가치일치 및 성과에 미치는 효과에 대한 연구*. 전남대학교 박사학위논문, 광주.
- 손인순, 김효심, 권정순, 박달이, 한용희, 한상숙(2008). 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발. *임상간호연구*, 14(1), 85-97.
- 송영신, 이미영(2010). 병원간호사가 지각하는 성장육구와 조직분 위기가 조직사회화에 미치는 영향. *임상간호연구*, 16(3), 51-61.

- 신혜경(2004). *신규간호사의 조직사회화와 관련요인*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 오세덕, 정주석(1994). 조직사회화에 관한 이론적 고찰. *경희법학*, 29(1), 287-314.
- 옥주영, 탁진국(2003). 개인과 환경변인이 조직사회화에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(1), 1-18.
- 유정숙, 김주희, 김미연, 김성재, 김영순, 김정아 등(2012). 신규간호사의 조직사회화 관련요인 탐색. *임상간호연구*, 18(2), 239-250.
- 이선혜(2006). 임상 간호사의 조직시민행동과 개인특성, 직무특성 간의 관계. *간호행정학회지*, 12(2), 295-304.
- 장경화(2010). *간호사의 조직시민행동 구조모형*. 경희대학교 박사학위논문, 서울
- 정범구, 오원혜(2002). 조직특성과 개인특성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구-정부출연 연구기관을 중심으로-. *경영경제연구*, 25(1), 213-237.
- 최수형, 조덕영, 홍태호(2006). 대학병원의 조직문화와 직무특성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 13(4), 191-207.
- 한수정(2001). *병원 간호조직문화와 조직성파에 관한 연구*. 이화여자대학교 박사학위논문, 서울.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resource Management, Vol. 16*, (pp. 149-214). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78(2), 131-146.
- Bergeron, D. M. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behaviors: Good citizens at what cost? *Academy of Management Review*, 32(4), 1078-1095.
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 717-727.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational Socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- Cooper-Thomas, H. D., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 492-516.
- Farh, J.-L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705-721.
- Ge, J., Su, X., & Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International*, 1(2), 166-179.
- Kerr, J., & Slocum, Jr. J. W. (1987). Managing corporate culture through reward systems. *Academy of Management Executive*, 1(2), 99-107.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. P. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 14-26.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson/Allyn & Bacon.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M. E., & Cummings, L. L. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 3-23.