

병원간호사의 조직후원인식이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향

김 명 숙

세명대학교 간호학과

Effects of Hospital Nurses' Perceived Organizational Support on Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior

Kim, Myoung Sook

Department of Nursing, Semyung University

Purpose: This descriptive study was done to identify effects of perceived organizational support (POS) on job involvement and organizational citizenship behavior (OCB) in hospital nurses. **Methods:** Data were collected from Oct. 1 to Nov. 15, 2011. Participants in this study were 324 nurses working in 6 general hospitals in S, K, and C cities. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients, and multiple regression. **Results:** POS was positively correlated with job involvement, and OCB (altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship and civic virtue). Factors influencing job involvement were POS and marital status, which accounted for 15.7% of the variance, marital status influenced altruism, which accounted for 4% of the variance, POS influenced conscientiousness, which accounted for 10% of the variance, religion and marital status influenced courtesy, which accounted for 6.5% of the variance, age influenced sportsmanship, which accounted for 7.9% of the variance, and POS and clinical career influenced civic virtue, which accounted for 23.1% of the variance. Job involvement mediated on the relation between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. **Conclusion:** The results of the study indicate that hospital administrators should explore ways of improve POS for better job involvement, conscientiousness, and civic virtue.

Key Words: Perceived organizational support, Job involvement, Organizational citizenship behavior

서 론

1. 연구의 필요성

병원조직은 인간의 생명을 다루는 진료 및 간호서비스를 생산하는 특이성과 영리 및 비영리를 고려해야 하는 경영관리의

특수성이 동시에 공존하는 특성이 있다. 이런 특성 때문에 관리자에게는 조직목표 달성을 위하여 직무에 맞는 전문교육을 받은 조직구성원들이 최대한 능력을 발휘하여 조직성과를 높여주는 효율적인 인적자원관리가 절실히 요구되고 있다 (Park, Kim, & Yoon, 2008). 특히, 간호사는 윤리의식과 사명감, 그리고 직무에 대한 전문성을 바탕으로 간호서비스를

주요어: 조직후원인식, 직무몰입, 조직시민행동

Corresponding author: Kim, Myoung Sook

Department of Nursing, Semyung University, 65 Semyungro, Jecheon 390-711, Korea.
Tel: +82-43-649-1354, Fax: +82-43-649-7051, E-mail: 629arin@semyung.ac.kr

- 이 논문은 2011학년도 세명대학교 교수연구년제 지원에 의하여 이루어졌음.
- This Work was supported Semyung University Faculty Research Fund in 2011.

투고일: 2013년 5월 8일 / **수정일:** 2013년 5월 27일 / **게재확정일:** 2013년 7월 8일

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.

제공하기 때문에 타 직종에 비해 조직에 유익한 자발적이고 재량적인 행동인 조직시민행동의 중요성이 무엇보다 강조되고 있다(Han, 2012). 간호조직성과는 전적으로 간호사의 의지와 노력에 달려있기 때문에 관리자는 무엇보다도 조직목표달성에 필요한 그들의 자발적인 참여의사, 심리적 특성 및 동기화된 행동인 조직시민행동을 강화시켜 조직목표와 개인목표를 통합시키는 전략을 모색할 필요가 있다. Organ (1988)은 조직시민행동의 구성요소로 이타성, 양심성, 예의성, 스포츠맨십, 시민정신 등 5가지로 분류하였으며, 조직시민행동은 역할을 뛰어넘는 행동 또는 조직에 유익한 행동을 자발적으로 수행하여 조직에 유익한 결과를 주기 때문에(Ko, 2006) 조직성과를 높이는데 바람직한 행동특성 중의 하나로서 최근에는 구성원들의 조직시민행동을 높이기 위한 새로운 접근방법으로 심리적 태도요인의 강화가 강조되고 있다(Park, 2011).

구성원의 심리적 태도요인의 강화차원에서 조직후원인식도 매우 중요한 역할을 하는데, 구성원들이 조직의 정책 및 제도에 대한 지각을 통해 조직에 대해 형성할 수 있는 중요한 태도가 바로 조직후원인식이다(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 조직후원인식은 조직목표달성을 위한 구성원의 직무 관련 행동을 유발 또는 유인하며, 조직에 보답하려는 구성원들의 의무감을 창출하게 하여 조직성과에 기여하게 한다(Eom, 2012). 조직과 구성원의 사회적 교환관계를 다루는 개념인 조직후원인식은 구성원이 자신의 바람직한 태도와 행동에 대하여 조직이 보상하거나 인정하는 방법으로 상호교환의무를 이행한다고 믿을 때 강화되며, 조직후원인식이 높으면 사회적 교환관계에서 발생하는 이로온 효과가 직무 관련 몰입을 향상시킬 수 있다고 한다(Asgari, Silong, Ahmad, & Samah, 2008). 또한 조직과 구성원의 계약관계 측면에서 구성원의 자유재량에 의해 평가되어지는 조직후원인식은 자유재량적인 행동인 조직시민행동으로 이어질 가능성도 높다고 지적하고 있다(Eom, 2012). 조직후원인식을 조직목표달성을 위한 직무 관련 행동으로 유인하기 위해서 조직은 구성원에게 조직목표를 충실하게 이행할 수 있도록 정신적, 물질적 지원을 함으로써 그들로 하여금 조직목표를 충실히 이행하려는 의무감을 스스로 갖게 하는 것이다(Eom, 2012; Shore, Barksgale, & Shore, 1995).

직무몰입은 개인이 자신의 직무와 동일시하는 정도로서(Kanungo, 1982), 직무몰입이 높은 구성원은 자신의 신념과 조직이 지향하는 가치와 직무를 동일시하며, 높은 직무몰입은 조직의 생산성 증가와 직접 관련된다(Shore, 2004). 또한 간호의 질은 전문직표준에 따른 간호서비스를 제

공하려는 조직의 능력에 가장 영향을 많이 받고 있기 때문에 조직은 적절한 근무환경을 조성해주고 긍정적인 직무 관련 태도를 갖춘 질적으로 우수한 간호사를 확보하여 직무몰입을 높여줄 필요가 있다고 강조하였다(Katrinli, Atabay, Gunay, & Guneri, 2008).

본 연구의 주요개념인 조직후원인식과 직무몰입 및 조직시민행동과의 관계를 확인한 국내·외 선행연구들을 살펴보면, 먼저 호텔기업 종사자를 대상으로 조직후원인식이 조직시민행동에 직접적인 영향을 미치는데 이 때 조직에 대한 인지적 신뢰를 매개로 구성원의 참여행동인 조직시민행동을 촉진할 수 있다고 하였으며(Eom, 2012), 조직후원인식과 조직시민행동 간에 정적인 상관관계를 있음을 확인하였고(Shore & Wayne, 1993), 조직후원인식이 직무몰입과 조직몰입과도 상관관계가 있었음을 확인함으로써(O'driscoll & Randall, 1999), 조직후원인식이 조직시민행동에 영향을 미치며, 직무몰입과도 상관관계가 있음이 확인되었다. 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호사가 지각한 조직후원인식이 경력몰입과 조직몰입 모두와 긍정적인 관계가 있으며 조직으로부터 후원이 제공될 때 구성원은 자신의 경력, 조직 및 직무에 보다 더 몰입을 할 수 있으며(Kim, 2008), 감정노동과 조직시민행동 관계에서 조직지원(조직후원인식)의 조절효과를 검증한 연구에서 조직지원이 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타났다(Han, 2012), 조직후원인식과 직무만족이 조직시민행동 및 업무수행과 긍정적인 상관관계가 있었으며(Miao, 2011), 직무몰입과 조직시민행동과도 양의 상관관계가 있었음을 보고하였다(Chiu & Tsai, 2006; Diefendorff, Brown, Kamin & Lord, 2002). 한편, 외국의 병원간호사를 대상으로 한 연구에서 에이즈 환자와의 접촉빈도에 따라 간호사들의 긍정적, 부정적 기분의 형성과 부정적 정서에 대해 조직후원인식의 조절효과를 입증함으로써(Shore et al., 1995) 조직후원인식은 조직차원에서 뿐만 아니라 구성원의 긍정적인 심리적 태도와 행동에 중요한 역할을 하고 있는 것으로 밝혀졌지만 아직 간호사를 대상으로 조직후원인식이 직무몰입 및 조직시민행동의 구성요소에 어떠한 영향을 미치는지 검증한 연구는 거의 드물었다. 연구대상자가 대부분 간호사보다는 호텔이나 기업에 근무하는 타 직종 종사자로서 감정노동과 조직시민행동과의 관계에서 조직후원인식의 조절효과를 검증하거나 결과변수인 직무몰입과 조직시민행동과의 관계를 확인한 연구들이 대부분이었다. 간호조직의 환경이 어려울수록 간호사들의 혁신적이고 자발적인 행동이 요구되므로 조직성과를 위한 간호사의 자발적인 조직시민행동과 직무몰입을 강화하기 위해서

는 심리적 요소인 조직후원인식의 역할을 검증하여 이를 실무에 적용할 필요가 있다. 최근의 불확실한 의료 환경에서 조직 목표와 개인목표를 유기적으로 통합시켜 조직성과를 높이려면 자발적이고 재량적인 동기화된 행동 및 심리적 특성인 조직후원인식과 직무몰입과 같은 직무 관련 태도 및 행동, 그리고 조직시민행동의 영역별 구성요소에 미치는 영향을 반드시 규명할 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 전문성이 강한 특성을 지닌 병원간호사가 지각한 조직후원인식이 직무몰입과 조직시민행동의 구성요소에 미치는 영향을 검증하여 이들의 행동을 동기화시키고 간호생산성 향상에 기여할 수 있도록 효율적인 인적자원관리의 전략수립을 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 병원간호사의 조직후원인식이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 규명하여 간호조직성과 및 생산성 향상에 기여하도록 하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 조직후원인식, 직무몰입, 조직시민행동 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 직무몰입, 조직시민행동의 차이를 파악한다.
- 대상자의 조직후원인식, 직무몰입, 조직시민행동과의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 조직후원인식이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 파악한다.
- 조직후원인식과 조직시민행동과의 관계에서 직무몰입의 매개효과를 검증한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 조직후원인식이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 서울, 경기, 충북에 있는 대학병원 및 중

합병원에 근무하는 간호사로 설정하고 자료수집 협조여부에 따라 총 6개 기관을 편의 표출하였다. 설문조사는 2011년 10월 01일부터 2011년 11월 15일까지 실시하였으며, 조사방법은 구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 설문조사 방법을 이용하였다. 이들 중에서 본 연구의 목적을 이해하고 수집된 자료의 비밀유지, 연구참여의 철회 권리 등에 대하여 연구보조원으로부터 들은 후 연구참여에 서면으로 동의한 간호사 총 350명을 대상으로 하였다. 이 중 불성실하게 응답한 26부를 제외한 324명의 자료가 분석에 이용되었다. 대상자 수를 결정하기 위해 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 하려면 효과 크기(effect size) $f=0.25$, 유의수준 $\alpha=.05$, 검정력 $1-\beta=.95$ 를 유지하기 위한 표본 수는 최소 305명이 필요하다(Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009). 따라서 본 연구대상자 324명은 적절하였다고 볼 수 있다.

3. 연구도구

1) 조직후원인식

조직후원인식은 조직구성원이 조직으로부터 자신의 공헌에 대한 가치와 행복에 대한 배려를 받는 정도에 대한 포괄적인 믿음으로 정의하였다(Eisenberger et al., 1986). 본 연구에서는 Eisenberger 등(1986)이 개발한 조직후원인식 총 5개 문항으로 구성된 척도를 Lee (2008)가 수정·보완하여 이용한 도구를 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수범위는 최저 1점에서 최고 5점까지로 점수가 높을수록 조직후원인식 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(Lee, 2008)에서의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었고 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었다.

2) 직무몰입

직무몰입은 조직구성원 각자가 자신이 현재 맡고 있는 직무간의 관계에 대한 구체적인 신념을 바탕으로 자신의 일상생활에서 직위가 얼마나 중심적인 가치로 자리 잡고 있으며, 현재 직무에 대해 얼마나 동일시하고 몰두하고 있는가 하는 정도를 의미한다(Kanungo, 1982). 본 연구에서는 Kanungo (1982)가 개발한 총 6문항으로 구성된 척도로서 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수범위는 최저 1점에서 최고 5점까지로 점수가 높을수록 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(Kim & Park, 2006)에서의 Cronbach's $\alpha=.75$ 였고 본 연구

에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .72$ 였다.

3) 조직시민행동

조직시민행동은 조직발전에 기여하려는 구성원의 자발적이고 기능적인 행동으로서 조직 규정보다 그 이상을 수행하여 조직이 효과적으로 기능하는데 기여하는 행동을 의미한다 (Organ, 1988). 본 연구에서는 Podsakoff와 Mackenzie (1994)가 개발한 도구를 Jun (2003)이 내적타당도를 검증받은 도구로서 이타성 4문항, 양심성 4문항, 예의성 4문항, 스포츠맨십 4문항, 시민정신 4문항 등 총 20문항으로 구성된 척도를 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구의 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수범위는 최저 1점에서 최고 5점까지로 점수가 높을수록 조직시민행동 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .75$ 였고 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었다.

4. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 19.0 통계 프로그램을 이용하였으며, 구체적인 분석방법으로 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로, 조직후원인식, 직무몰입 및 조직시민행동 정도는 평균과 표준편차로, 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 직무몰입, 조직시민행동과의 차이는 t-test와 ANOVA로, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다. 그리고 조직후원인식, 직무몰입 및 조직시민행동과의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였고, 조직후원인식이 직무몰입과 조직시민행동에 미치는 영향은 다중회귀분석(명목척도는 가변수로 전환)을 사용하여 분석하였고, 조직후원인식과 조직시민행동과의 관계에서 직무몰입의 매개효과는 Baron과 Kenny (1986)가 제시한 3단계의 위계적 회귀분석을 사용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 병원간호사의 연령은 21~30세가 48.8%, 31~40세가 42.6%, 41세 이상이 8.6%의 순이었으며, 결혼 상태는 미혼이 57.1%, 기혼의 42.9%보다 많았고, 교육정도는 전문학사가 47.5%, 학사가 46.8%, 석사 이상이 6.8%였고, 종교는 있다가 54.3%, 없다가 45.7%였다. 근무 관련 특성에서

먼저 직위는 일반간호사가 70.4%, 책임간호사가 17.0%, 수간호사 이상이 12.6%의 순이었으며, 근무기간은 3~5년 미만인 35.8%, 2년 미만인 29.6%, 6~9년 미만인 17.9%, 10년 이상이 16.7%의 순이었으며, 근무부서는 일반병동이 75.0%, 특수병동이 25.0%였다(Table 1).

2. 조직후원인식, 직무몰입 및 조직시민행동의 정도

병원간호사의 조직후원인식 정도는 평균 2.88점, 직무몰입 정도는 평균 3.26점, 조직시민행동 정도는 평균 3.53점으로 하부영역별 점수를 살펴보면, 예의성이 평균 3.92점, 이타성은 평균 3.88점, 양심성은 평균 3.83점, 시민정신은 평균 3.40점, 스포츠맨십은 평균 2.64점의 순으로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 직무몰입 및 조직시민행동의 차이 분석

병원간호사의 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 직무몰입 및 조직시민행동과의 차이를 분석한 결과는 Table 1과 같다. 먼저 조직후원인식은 결혼상태($t = 2.22, p = .027$)에서만 유의한 차이가 있었고, 직무몰입은 연령($F = 11.06, p < .001$), 결혼상태($t = 5.67, p < .001$), 근무기간($F = 6.48, p < .001$)에서 통계적으로 유의하였으며, 집단 간 차이를 확인하기 위해 Scheffé 사후 검정 결과 연령은 41세 이상, 31~40세 미만, 21~30세 미만 순으로, 근무기간은 10년 이상, 6~9년, 3~5년, 2년 미만의 순으로 직무몰입이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

그리고 간호사가 지각한 조직시민행동의 하부영역에서는 이타성이 연령($F = 2.83, p = .038$), 결혼상태($t = 3.44, p < .001$), 종교유무($t = 2.47, p = .014$)에서, 양심성은 연령($F = 9.13, p < .001$), 결혼상태($t = 4.56, p < .001$), 종교유무($t = 2.32, p = .021$), 근무기간($F = 5.46, p < .001$)에서, 예의성도 연령($F = 4.37, p = .005$), 결혼상태($t = 3.95, p < .001$), 종교유무($t = 3.67, p < .001$), 근무기간($F = 2.29, p = .045$)에서, 스포츠맨십은 연령($F = 11.06, p < .001$), 결혼상태($t = -4.06, p < .001$), 근무기간($F = 3.71, p = .003$)에서, 마지막으로 시민정신은 연령($F = 22.90, p < .001$), 결혼상태($t = 7.26, p < .001$), 교육정도($F = 5.18, p = .006$), 종교유무($t = 2.94, p = .003$), 직위($F = 5.18, p = .006$), 근무기간($F = 16.25, p < .001$)에서 통계적으로 유의하였다.

조직시민행동의 하부영역별 집단 간 차이를 확인하기 위해 Scheffé 사후 검정 결과 이타성은 연령에서는 41세 이상이 21~30세 미만보다, 양심성은 41세 이상, 31~40세 미만, 21~

Table 1. Differences in Perceived Organizational Support, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior according to Characteristics (N=324)

Characteristics	Categories	n (%)	Perceived organizational support			Job involvement			Altruism			Conscientiousness			Courtesy			Sportsmanship			Civic virtue		
			M±SD	F or t (p)	Scheffé	M±SD	F or t (p)	Scheffé	M±SD	F or t (p)	Scheffé	M±SD	F or t (p)	Scheffé	M±SD	F or t (p)	Scheffé	M±SD	F or t (p)	Scheffé	M±SD	F or t (p)	Scheffé
Age (year)	21~30 ^a	158 (48.8)	2.79±0.61	2.27	3.11±0.45	11.06	3.83±0.48	2.83	3.72±0.46	9.13	3.88±0.44	4.37	2.76±0.43	11.06	3.20±0.47	22.90							
	31~40 ^b	138 (42.6)	2.92±0.63	(.080)	3.38±0.53	(<.001)	3.90±0.49	(.038)	3.89±0.42	(<.001)	3.92±0.41	(.005)	2.57±0.43	(<.001)	3.52±0.49	(<.001)							
	≥ 41 ^c	28 (8.6)	3.47±0.90		3.60±0.47	a < b < c	4.13±0.35	a < c	4.15±0.32	a < b < c	4.25±0.66	b < c	2.28±0.51	c < b < a	3.92±0.88	a < b < c							
Marital status	Married	139 (42.9)	2.96±0.67	2.22	3.45±0.51	5.67	3.99±0.43	3.44	3.96±0.42	4.56	4.03±0.38	3.95	2.53±0.47	-4.06	3.62±0.49	7.26							
	Single	185 (57.1)	2.80±0.60	(.027)	3.13±0.50	(<.001)	3.81±0.49	(<.001)	3.73±0.45	(<.001)	3.84±0.45	(<.001)	2.73±0.42	(<.001)	3.22±0.48	(<.001)							
Educational background	College ^a	154 (47.5)	2.82±0.65	0.83	3.20±0.52	2.96	3.89±0.46	0.27	3.77±0.46	2.61	3.92±0.42	0.52	2.68±0.45	1.22	3.30±0.50	5.18							
	Bachelor ^b	148 (45.7)	2.91±0.62	(.439)	3.34±0.52	(.053)	3.87±0.48	(.761)	3.88±0.43	(.075)	3.91±0.44	(.593)	2.62±0.46	(.297)	3.46±0.53	(.006)							
	≥ Master ^c	22 (6.8)	2.94±0.63		3.17±0.59		3.96±0.53		3.91±0.43		4.01±0.35		2.55±0.49		3.58±0.52	a < b							
Religion	Yes	176 (54.3)	2.84±0.60	0.81	3.31±0.52	1.75	3.94±0.51	2.47	3.88±0.46	2.32	4.00±0.44	3.67	2.60±0.46	-1.96	3.47±0.55	2.94							
	No	148 (45.7)	2.89±0.66	(.420)	3.21±0.53	(.081)	3.81±0.43	(.014)	3.77±0.43	(.021)	3.83±0.40	(<.001)	2.69±0.45	(.051)	3.30±0.48	(.003)							
Position	Staff nurse ^a	228 (70.4)	2.82±0.65	0.83	3.20±0.52	2.96	3.89±0.46	0.27	3.77±0.46	2.61	3.92±0.42	0.52	2.68±0.45	1.22	3.30±0.50	5.18							
	Charge nurse ^b	55 (17.0)	2.91±0.62	(.439)	3.34±0.52	(.053)	3.87±0.48	(.761)	3.88±0.43	(.075)	3.91±0.44	(.593)	2.62±0.46	(.297)	3.46±0.53	(.006)							
	≥ Head nurse ^c	41 (12.6)	2.94±0.63		3.17±0.59		3.96±0.53		3.91±0.43		4.01±0.35		2.55±0.39		3.58±0.52	a < b							
Total clinical career (year)	≤ 2 ^a	96 (29.6)	2.88±0.53	1.63	3.09±0.51	6.48	3.75±0.57	1.90	3.76±0.45	5.46	3.87±0.52	2.29	2.67±0.46	3.71	3.06±0.38	16.25							
	3~5 ^b	116 (35.8)	2.76±0.63	(.151)	3.18±0.52	(<.001)	3.82±0.42	(.094)	3.82±0.49	(<.001)	3.91±0.44	(.045)	2.74±0.44	(.003)	3.19±0.50	(<.001)							
	6~9 ^c	58 (17.9)	2.98±0.62		3.42±0.55	a < b < c	3.93±0.48		3.88±0.39	a, b,	3.93±0.33		2.60±0.43	a < d	3.58±0.44	a, b < c < d							
	≥ 10 ^d	54 (16.7)	2.96±0.70		3.53±0.46	< d	4.01±0.39		4.07±0.35	c < d	4.08±0.40		2.43±0.50		3.82±0.48	c < d							
Present work unit	Special unit	81 (25.0)	2.83±0.67	0.77	3.31±0.56	0.93	3.76±0.58	1.76	3.85±0.48	0.81	3.89±0.38	1.00	2.63±0.50	-0.31	3.31±0.55	0.85							
	General ward	243 (75.0)	2.90±0.57	(.441)	3.24±0.48	(.356)	3.90±0.48	(.081)	3.79±0.45	(.420)	3.96±0.44	(.317)	2.65±0.44	(.760)	3.38±0.50	(.393)							

30세 미만의 순으로, 예의성은 41세 이상이 31~40세 미만보다, 스포츠맨십은 21~30세 미만, 31~40세 미만, 41세 이상 순으로, 시민정신도 예의성과 마찬가지로 41세 이상, 31~40세 미만, 21~30세 미만의 순으로 통계적으로 유의하였다. 시민정신은 교육정도와 직위에서 학사졸업이 전문학사 졸업보다, 주임간호사가 일반간호사보다 더 높았으며, 근무기간에서는 양심성에서 10년 이상이 2년 미만, 3~5년 미만, 6~9년 미만보다, 스포츠맨십에서는 10년 이상이 2년 미만보다, 시민정신에서는 10년 이상, 6~9년 미만, 그리고 3~5년 미만과 2년 미만의 순으로 통계적으로 유의하게 나타났다.

4. 조직후원인식, 직무몰입 및 조직시민행동의 상관관계 분석

병원간호사의 조직후원인식, 직무몰입 및 조직시민행동 간의 상관관계는 조직후원인식은 직무몰입($r=.29, p<.001$), 조직시민행동의 하부영역인 이타성($r=.26, p<.001$), 양심성($r=.20, p<.001$), 예의성($r=.18, p<.001$), 스포츠맨십($r=.15, p<.001$)과 시민정신($r=.25, p<.001$)에서 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table 3).

5. 직무몰입과 조직시민행동 영향요인

병원간호사의 직무몰입에 대한 예측변인을 알아보기 위해 다중회귀 분석을 사용하기 전에 독립변수들 간의 다중공선성

문제를 확인한 결과 상관계수가 $-.048\sim.075$ 로 0.8 이상인 설명변수가 없어 예측변인들이 독립적임이 확인되었으며, 공차한계가 0.1 이하이고 VIF가 10 이상인 문항은 없는 것으로 나타났다. 먼저 조직후원인식과 일반적 특성을 독립변수로, 직무몰입을 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 또한 조직시민행동에 대한 예측변인을 확인하기 위해 다중회귀를 하기 전 독립변수들 간에 다중공선성 문제를 확인한 결과 상관계수가 $-.045\sim.071$ 로 0.8 이상인 설명변수가 없어 예측변인들이 독립적임이 확인되었고, 공차한계가 0.1 이하이며, VIF가 10 이상인 문항은 없는 것으로 나타났다. 먼저 조직후원인식과 일반적 특성을 독립변수로, 조직시민행동의 하부영역인 이타성, 양심성, 예의성, 스포츠맨십 및 시민정신을 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과도 역시 Table 4에 제시되었다. 먼저 직무몰입의 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=15.98, p<.001$), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R^2)는 .157로 설명력은 15.7%였다. 직무몰입에 영향을 미친 변수는 조직후원인식($\beta=.26, p<.001$)과 결혼상태($\beta=-.13, p=.045$)로 이 중에서 직무몰입에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 조직후원인식이었다. 그리고 조직시민행동에서 이타성의 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=4.32, p=.002$), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R^2)는 .040으로 설명력은 4%였다. 이타성에 영향을 미친 변수는 결혼상태($\beta=-.18, p=.006$)였다. 양심성의 회귀모형 역시 유의하였으며($F=8.17, p<$

Table 2. Participants' Scores for Perceived Organizational Support, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior (N=324)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum
Perceived organizational support	2.88±0.63	1.00	4.60
Job involvement	3.26±0.53	1.00	4.83
Organizational citizenship behavior	3.53±0.26	1.75	5.00
Altruism	3.88±0.48	2.65	4.20
Conscientiousness	3.83±0.45	2.75	5.00
Courtesy	3.92±0.43	2.75	5.00
Sportsmanship	2.64±0.46	1.25	4.00
Civic virtue	3.40±0.26	1.50	5.00

Table 3. Relationship of Perceived Organizational Support to Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior (N=324)

Variables	Job involvement	Organizational citizenship behavior				
		Altruism	Conscientiousness	Courtesy	Sportsmanship	Civic virtue
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
POS	.29 (<.001)	.26 (<.001)	.20 (<.001)	.18 (.001)	.15 (<.001)	.25 (<.001)

POS=Perceived Organizational Support.

Table 4. Factors Influencing Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior

(N=324)

Dependent variables	Independent variables	B	β	t (p)	R ²	Adjusted R ²	F (p)
Job involvement	POS	0.22	0.26	4.97 (< .001)	.168	.157	15.98 (< .001)
	Marital status	-0.12	-0.13	-1.93 (.045)			
	Age	0.10	0.12	0.15 (.145)			
	Clinical career	0.03	0.09	0.93 (.351)			
OCB							
Altruism	Marital status	-0.15	-.18	-2.76 (.006)	.052	.040	4.32 (.002)
	Religion	-0.10	-0.11	-1.91 (.057)			
	POS	0.01	0.01	0.24 (.813)			
	Age	0.01	0.01	0.20 (.842)			
Conscientiousness	POS	0.12	0.17	3.11 (.002)	.114	.100	8.17 (< .001)
	Age	0.10	0.15	1.72 (.086)			
	Marital status	-0.07	-0.07	-1.35 (.177)			
	Religion	-0.06	-0.07	-1.04 (.301)			
	Clinical career	0.02	0.06	0.68 (.496)			
Courtesy	Religion	-0.14	-0.17	-3.02 (.003)	.080	.065	5.49 (< .001)
	Marital status	-0.13	-0.16	-2.39 (.018)			
	Age	0.07	0.11	1.21 (.226)			
	POS	0.04	0.08	1.18 (.240)			
	Clinical career	-0.02	-0.07	-0.87 (.387)			
Sportsmanship	Age	-0.20	-0.30	-3.37 (< .001)	.091	.079	7.92 (< .001)
	Marital status	0.07	0.09	1.19 (.235)			
	POS	-0.06	-0.08	-1.45 (.149)			
	Clinical career	0.03	0.08	0.95 (.342)			
Civic virtue	POS	0.16	0.21	3.74 (< .001)	.248	.231	14.72 (< .001)
	Religion	-0.08	0.19	-1.52 (.130)			
	Age	0.08	0.12	1.14 (.257)			
	Position	0.08	0.10	1.68 (.095)			
	Clinical career	0.07	-0.08	2.31 (.022)			
	Marital status	-0.04	-0.05	-0.74 (.459)			
	Education background	0.02	0.02	0.33 (.744)			

POS=Perceived Organizational Support; OCB=Organizational Citizenship Behavior.

.001), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .100으로 설명력은 10%였다. 양심성에 영향을 미친 변수는 조직후원인식(β=.17, p=.002)이었다. 예의성의 회귀모형도 유의한 것으로 나타났으며(F=5.49, p<.001), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .065로 설명력은 6.5%였다. 예의성에 영향을 미친 변수는 종교(β=-.17, p=.003)와 결혼상태(β=-.16, p=.018)로 이 중에서 예의성에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 종교였다. 스포츠맨십의 회귀모형 역시 유의한 것으로 나타났으며(F=7.92, p<.001), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .079로 설명력은 7.9%였다. 스포츠맨십에 영향을 미친 변수는 연령(β=-.34, p<.001)이었다. 마지막으로 시민정신

의 회귀모형도 유의한 것으로 나타났는데(F=14.72, p<.001), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .231로 설명력은 23.1%였다. 시민정신에 영향을 미친 변수는 조직후원인식(β=.21, p<.001)과 근무기간(β=-.08, p=.022)으로 이 중에서 시민정신에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 조직후원인식이었다.

6. 조직후원인식과 조직시민행동에서 직무몰입의 매개효과

직무몰입이 조직후원인식과 조직시민행동 사이에서 매개 역할을 하는지를 규명하기 위해 Baron과 Kenny (1986)가 제시한 3단계 법을 사용하였다. 이 경우 요인 간의 상관관계로

Table 5. Mediating Role of Job Involvement on Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior (N=324)

Dependent variable	Categories	β	t	p	R ²	F (p)
Step 1: Job involvement	POS	0.29	5.48	< .001	.086	30.04 (< .001)
Step 2: OCB	POS	0.17	3.11	.002	.118	11.70 (< .001)
	Age	0.19	3.46	.001		
	Religion	0.27	4.98	< .001		
	Marital status	0.27	5.02	< .001		
	Position	0.28	5.18	< .001		
Step 3: OCB	POS	0.10	1.70	.009	.152	10.43 (< .001)
	Age	0.02	0.29	.775		
	Religion	0.13	2.38	.018		
	Marital status	0.14	2.32	.021		
	Position	0.13	1.75	.082		
	Job involvement	0.19	3.26	< .001		

POS=Perceived Organizational Support; OCB=Organizational Citizenship Behavior.

인하여 다중공선성이 우려되어 분산팽창인자(VIF)를 확인한 결과 10을 넘는 경우가 없어서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단하였다. 먼저 1단계에서 조직후원인식이 직무몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 조직후원인식이 직무몰입에 유의한 영향이 있었으며($\beta = .29, p < .001$), 2단계에서 조직시민행동에 영향을 미친 연령, 종교, 결혼상태, 직위와 조직후원인식을 투입한 결과 조직후원인식($\beta = .17, p = .002$), 연령($\beta = .19, p = .001$), 종교($\beta = .27, p < .001$), 결혼상태($\beta = .27, p < .001$), 직위($\beta = .28, p < .001$)로 모두 조직시민행동에 유의미하였다. 3단계에서 조직후원인식, 일반적 특성변수 및 직무몰입을 동시에 투입한 결과 조직후원인식($\beta = .10, p = .009$), 연령($\beta = .02, p = .775$), 종교($\beta = .13, p = .018$), 결혼상태($\beta = .14, p = .021$), 직위($\beta = .13, p = .082$), 직무몰입($\beta = .19, p < .001$)이 조직시민행동에 유의한 영향력을 미쳤다. 그리고 2단계의 조직후원인식의 회귀계수 값이 3단계의 조직후원인식 회귀계수 값보다 크므로 직무몰입은 조직후원인식과 조직시민행동과의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

논 의

본 연구는 조직성과를 높이는데 관련되는 병원간호사의 직무 관련 태도 및 행동에 영향을 미치는 변수인 조직후원인식, 직무몰입, 조직시민행동과의 관련성을 규명하고, 특히 조직후원인식이 자발적이고 동기화된 조직시민행동의 각 구성요소에 미치는 영향과 이 두 변수사이에서 직무몰입의 매개역할을 파악하여 조직성과를 높일 수 있는 구체적인 전략을 마련하는데 도움을 주고자 시도되었다.

먼저 본 연구에서 조사된 병원간호사의 조직후원인식 평균은 2.88점으로 Kim (2008)의 선행연구의 2.87점과는 비슷하였고, Han (2012)의 연구에서의 평균 3.05점(5점 환산)보다는 약간 낮았다. Han (2012)의 연구결과에 비해 조직후원인식을 낮게 인식한 이유는 병원간호사들은 자신이 노력한 만큼 조직에게서 무언가 얻을 수 있다는 믿음이 낮았다는 것이므로 조직은 간호사가 직무나 조직에 몰입하면 조직이 자신에게 기대한 것을 줄 수 있다는 믿음을 심어주려고 노력해야 하며, 전략으로는 임금, 승진, 훈련기회 부여와 같은 외재적 보상뿐만 아니라 칭찬, 인정, 멘토링, 공정성과 같은 내재적 보상을 통해서 조직후원인식을 강화시킬 필요성을 제시해 주었다(Moorman & Niehoff, 1998; Seo, 2000).

본 연구에서 나타난 연구대상자의 직무몰입 평균은 3.26점으로 Katrinli 등(2008)의 간호사를 대상으로 한 연구에서의 3.26점(환산 점수)과 동일하였으며, 타 분야의 연구들과 비교해보면 Chiu와 Tsai (2006)의 연구에서는 3.69점, Lawrence와 Kacmar (2012)의 연구결과에서의 3.53점과 비교하면 다소 낮은 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 직무몰입을 높이기 위해서는 양질의 간호제공과 같은 직무수행을 포함한 긍정적인 직무태도를 강화해야 하고, 이를 위해서 간호관리자는 간호사에게 직접 의사결정에 참여하는 기회를 제공함으로써 직무몰입과 조직정체성을 확립시킬 수 있는 전략이 요구된다고 하겠다(Katrinli et al., 2008). 그리고 일반적 특성에 따른 직무몰입과의 차이를 살펴보면 연령이 많을수록, 근무기간이 길수록 직무몰입이 더 높았는데, 이는 직무몰입이 높을수록 조직이 지향하는 가치 및 직무에 대한 신념과 간호사 자신의 정체성을 강하게 연관시킨다고 주장한 Mudrack (2004)의 주

장을 뒷받침해주는 결과라고 볼 수 있다.

그리고 본 연구대상자의 조직시민행동의 평균은 3.53점으로 매우 높았는데 이는 간호사들이 간호조직의 목표를 공동으로 달성하기 위하여 동료의 업무를 도와주려는 자발적인 업무 이외의 행동특성이 강했기 때문인 것으로 고려된다. 본 연구 결과에서는 예의성, 이타성 및 양심성이 시민정신이나 스포츠맨십보다 더 높게 나타나 의사와 간호사를 대상으로 한 종적 연구에서의(Aiquin, Shen, Cao, Su, & Chen, 2012) 예의성, 이타성, 시민정신, 양심성, 스포츠맨십의 순서와는 다소 차이가 있었다. 이는 간호사들이 간호조직의 정치적 활동에 관심을 두면서 직무에 몰입하려는 시민정신이나 업무환경에서 발생하는 불평이나 고충을 인내하면서 수용하려는 스포츠맨십보다도 동료의 업무를 자발적으로 돕거나 간호사 자신의 역할을 뛰어넘어 조직의 규칙을 잘 지키고 규정된 간호업무를 잘 수행하여 조직의 정서와 능률향상에 기여하고, 특히 직무와 관련해서 동료와의 관계에서 발생 가능한 문제에 대해서도 사전절차를 잘 거치는 행동을 보여줌으로써 간호전문직의 특성을 실천하고 조직성취에 기여하고 있음을 보여주는 매우 바람직한 태도임을 확인해주었다.

또한 일반적 특성에 따른 이타성은 연령이 많고, 기혼이며, 종교를 가지고 있는 경우가 더 높게 나타나 Kim과 Park (2008)의 선행연구결과와 유사하였다. 그리고 연령이 많고, 기혼, 종교가 있거나 근무기간이 오래될수록 양심성, 예의성, 시민정신이 더 높아 Jun (2003)의 연구결과와도 유사한 결과를 보여주었다. 이 결과는 근무경력이 많아지면 자연스럽게 직위도 올라가게 되므로 일반간호사에 비해 책임간호사와 수간호사가 간호업무성과와 조직시민행동이 더 높았다고 보고한 Ko (2006)의 연구결과와 일치하였다. 이들은 조직에 헌신한 시간이나 위치만큼 동료나 부하직원의 롤 모델로서 자발적으로 그들의 업무를 돕고 규칙도 준수하며 동료와의 관계에서도 서로 협의하고 절차를 거쳐 의사결정을 하며, 근무시간이 길어질수록 조직 내·외적인 행사나 회의 참석 기회가 많고, 조직의 지침을 잘 숙지하거나 제반 정치적 활동에 부응하는 행동이 상대적으로 높아져(Jun, 2003), 직위에 따른 책임감과 조직을 위한 자발적인 행동인 조직시민행동의 구성요소들이 높았던 것으로 생각된다. 더욱이 시민정신은 대학졸업이 전문대 졸업보다 더 높아 조직목표 달성을 위해 본인에게 주어진 최소한의 역할행동 이상으로 정치적 활동에도 부응하는 행동이 대학졸업자에게 자발적으로 높았던 것으로 보고한 연구결과(Jun, 2003)와 같은 결과로 해석된다. 따라서 신규간호사는 단시간 내에 많은 양의 업무를 수행하는데 집중하기 때문에

자신에게 주어진 최소한의 업무만을 수행하고 그 외에 조직의 지침을 숙지하거나 자발적으로 동료들을 돕는 행동을 하기 어렵기 때문에 관리자 입장에서는 스포츠맨십을 제외한 조직시민행동의 다른 구성요소들을 높여주는 전략 모색이 시급하다 하겠다. 그리고 본 연구에서 조직후원인식, 직무몰입, 조직시민행동의 이타성, 양심성, 예의성, 스포츠맨십 및 시민정신과는 유의한 양의 상관관계를 보여줌으로써 타 연구(Chiu & Tsai, 2006; Han, 2012)와 유사하였고, 조직후원인식을 높이려면 구성원의 자존감을 높여주는 정서적 후원과 정보나 물질적 자원을 제공해주는 수단적 후원 모두가 필요하며(Eom, 2012), 다양한 조직후원인식 증진 프로그램 개발을 통해 직무에 몰입하고 자발적 행동인 조직시민행동도 높여줄 필요가 있다(Asgari et al., 2008).

마지막으로 직무몰입과 조직시민행동에서 양심성과 시민정신에 가장 큰 영향력을 미친 변수는 조직후원인식이었으며, 이타성은 결혼상태, 예의성은 종교, 스포츠맨십은 연령이 영향을 미친 변수로 확인되었다. 그리고 직무몰입이 조직후원인식과 조직시민행동 사이에서 매개역할을 하고 있음이 규명되었다.

본 연구결과와 가장 큰 의의는 직무몰입과 조직시민행동을 예측하는 구체적인 변수로 조직후원인식을 확인했다는 것이며, 조직후원인식이 조직시민행동에 영향을 미치는데 직무몰입이 매개역할을 하고 있음이 검증된 것이다. 따라서 양심성과 시민정신을 높여 조직성취를 높이기 위해서는 직무몰입을 높여 조직후원인식을 강화해야 한다. 이를 위해서 조직차원에서의 공정한 대우, 관리자의 후원, 보상이나 근로여건 개선, 임금이나 승진제도의 개선을 통해 조직후원인식을 높여 직무에 더 몰입하게 하고, 자신의 신념과 조직이 지향하는 가치와 직무를 동일시하도록 격려한다면 자신에게 주어진 최소한의 역할을 넘어서서 조직에서 요구되는 규정된 간호업무 수행과 규칙을 잘 준수하고, 조직의 정치적 활동에도 관심을 가지고 참여하게 함으로써 조직시민행동을 강화시켜 줄 것이다. 조직시민행동이 강화된다면 조직의 입장에서는 추가적인 비용의 투입이 없이도 조직의 유효성을 높여줄 것이다.

이상의 결과를 종합하면 조직시민행동의 구성요소 중에서 양심성과 시민정신을 강화하여 조직성취를 높이기 위해서는 먼저 조직차원에서 간호사 교육에 대한 투자 확대, 직무수행의 자율성 제고 및 금전적 보상과 칭찬, 특히 간호사 개인의 공헌도를 인정해주는 시스템을 구축하여 조직후원인식을 높이고 직무몰입을 강화시켜주는 다양한 프로그램 개발과 적용이 필요할 것으로 사료된다.

결론

본 연구는 병원 간호사의 조직후원인식이 직무몰입과 조직 시민행동의 각 구성요소에 미치는 영향을 규명하여 간호조직 성과 및 생산성 향상에 기여하도록 하기 위한 인적자원관리전략의 기초자료를 제공하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

병원간호사의 조직후원인식은 직무몰입, 이타성, 양심성, 예의성, 스포츠맨십 및 시민정신과 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 직무몰입과 조직시민행동에서 양심성과 시민정신에 가장 큰 영향력을 미친 변수는 조직후원인식이었고, 직무몰입이 조직후원인식과 조직시민행동과의 관계에서 매개역할을 하고 있음이 규명되었다. 따라서 본 연구결과를 임상실무에 적용한다면 직무몰입과 조직시민행동의 이타성과 시민정신을 강화하기 위해서는 조직후원인식을 높이는 프로그램의 개발과 활용이 요구되는데, 이보다 앞서 선행되어야 할 과제는 상호존중과 배려, 업무협조, 정보교환, 칭찬 및 보상 등이 토대가 된 열린 조직문화를 정착시켜야 한다. 그리고 병원간호사 자신의 가치와 조직의 직무를 동일시하도록 조직입장에서 간호사가 조직이 자신을 후원하고 있다고 느낄 수 있도록 다양한 제도개선을 할 필요가 있다. 특히 간호관리자는 통제지향적인 조직 관리보다는 인간중심적인 접근방법으로 간호사 자신이 조직의 가치에 적합한 인재라는 긍정적인 정서를 심어주고 조직후원인식을 강화시켜 직무몰입을 높이고 더 나아가 조직시민행동의 이타성과 시민정신을 높여 조직의 생산성을 높이는 전략으로 활용해야 한다는 것이다. 또한 본 연구는 S시, K시, C시에 국한하여 조사한 것이므로 지역을 확대하여 보다 많은 수의 종합병원을 대상으로 조직후원인식과 조직 시민행동에서 직무몰입 이외의 다른 매개변수를 확인하는 후속연구가 이루어질 것과 조직후원인식을 높여 직무몰입을 강화하고 조직시민행동을 높일 수 있는 다양한 프로그램 개발을 제언한다.

REFERENCES

Aiqin, L. V., Shen, X., Cao, Y., Su, Y., & Chen, X. (2012). Conscientiousness and organizational citizenship behavior: The mediating role of organizational justice. *Social Behavior and Personality, 40*, 1293-1300. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2012.40.8.1293>

Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Samah, B. A. (2008). The relationship between leader-member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, inter-

actional justice and organizational citizenship behavior. *African Journal of Business Management, 2*, 138-145.

Baron, G. A., & Kenny, J. S. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

Chiu, S. F., & Tsai, M. C. (2006). Relationships among job involvement, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology, 140*, 517-530. <http://dx.doi.org/10.3200/JRPL.140.6.517-530>

Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining roles of the job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 93-108. <http://dx.doi.org/10.1002/job.123>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*, 500-507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Eom, D. S. (2012). *The effect of perceived organizational support on the trust in organization and organizational citizenship behavior*. Unpublished doctoral dissertation, Gachon University, Seongnam, Korea.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. (2009). Statistical power analysis using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analysis. *Behavioral Research Methods, 41*, 1149-1160. <http://dx.doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>

Han, J. H. (2012). Moderating effects of organizational support on the relationship between emotional labor and organizational citizen behavior. *Journal of Human Resource Management Research, 19*(2), 83-101.

Jun, H. S. (2003). *Influence of leader-member exchange an organizational commitment on organizational citizenship behavior in nursing organization*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341-349. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>

Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2008). Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing, 64*, 354-362. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04809.x>

Kim, M. S. (2008). The effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*, 458-466.

Kim, M. S., & Park, Y. B. (2006). The influence of organizational justice on the job involvement and organizational commit-

- ment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12, 32-40.
- Ko, Y. K. (2006). *Identification of factors related to nurses' individual performance using a multilevel analysis*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2012). Leader-member exchange and stress: The mediating role of job involvement and role conflict. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(1), 39-52.
- Lee, J. H. (2008). *A study of a organization performance on the perceived organizational support of a organizational justice and trust*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Miao, R.-T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Moorman, R. H., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management Journal*, 41, 351-357. <http://dx.doi.org/10.2307/256913>
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490-508. <http://dx.doi.org/10.1108/09534810410554506>
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organizational support satisfaction with rewards, and employee job involvement and organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 197-209. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00058.x>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington Books.
- Park, Y. H., Kim, Y. S., & Yoon, T. H. (2008). Organization conflict and affecting factors on labor union commitment among nurses in Seoul and Gyeong-Gi Province hospital. *Korea Society of Hospital Administration*, 13(3), 17-43.
- Park, C. M. (2011). Leader's emotional intelligence and its effect on OCBs of the followers - Focused on public employee in Kyungnam Province-. *Korean Journal of Local Government and Administration Studies*, 25(2), 197-218.
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Market Research*, 31, 351-363. <http://dx.doi.org/10.2307/3152222>
- Seo, J. H. (2000). The role of supervisory trust - The influence of organizational justice on the perceived organizational support. *Korean Management Review*, 29, 451-472.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Shore, L. M., Barskgale, K., & Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management Journal*, 38, 1593-1615. <http://dx.doi.org/10.2307/256845>