



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호사가 인식하는 관리자의 진성리더십,
리더신뢰, 조직시민행동과의 관계:
조직침묵의 매개효과를 중심으로

연세대학교 간호대학원
간호관리와 교육 전공
노 현 주

간호사가 인식하는 관리자의 진성리더십,
리더신뢰, 조직시민행동과의 관계:
조직침묵의 매개효과를 중심으로

지도교수 이 승 은

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2023년 12월

연세대학교 간호대학원

간호관리와 교육 전공

노 현 주

노현주의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 이 승 은 

심사위원 이 태 화 

심사위원 이 정 원 

연세대학교 대학원

2023년 12월

감사의 글

대학원 생활을 무사히 마치고 어느덧 졸업을 앞두고 있습니다. 석사과정을 시작하고 마무리할 수 있도록 도와주신 많은 분들께 고개 숙여 감사를 드립니다.

논문이 완성되기까지 기꺼이 많은 시간을 내주시어 저를 지도해주신 이승은 교수님께 존경과 감사의 말씀을 드립니다. 논문쓰기에 도전한 것이 참 무모하게 여겨지는 날도 있었으나, 제가 논문의 방향을 찾을 수 있도록 애써주시는 교수님의 열정에 동기를 부여받아 초심을 잃지 않을 수 있었습니다. 바쁘신 중에도 심사 때마다 긴 보고서 검토하여 주시고 보완할 부분을 명확하게 짚어주신 이태화 교수님, 먼 길을 오셔야 하는 수고로움을 감수하시며 흔쾌히 부심을 수락해주시고 통계적인 완성도를 높이기 위하여 아낌없이 조언해주신 경기대학교 이정원 교수님께도 감사를 드립니다. 통계 자문을 통하여 부족함이 많은 저를 인내심 있게 가르쳐주신 송기준 교수님께도 진심으로 감사드립니다.

대학원 수업을 들을 수 있도록 무려 2년 동안이나 근무 스케줄을 조정해주신 심폐기실 양지영 선생님께 감사의 마음을 전합니다. 저에게 배움의 기회가 주어진 것은 선생님의 세심한 배려 덕분이라는 것을 떠올리며 공부하였습니다. 그리고 직장생활을 하며 첫 연구를 시도하는 저를 볼 때마다 따뜻하게 다독여주신 박진경 차장님, 제가 신규 간호사일 때부터 지금까지 어려운 순간마다 격려해주신 한민영 차장님께 감사드립니다. 중환자실 동기 성현, 아름, 지영에게도 고마움을 전합니다. 이 논문의 주제에 저의 마음이 담겼다고 말해주어서 최대한 공을 들여 써보겠다고 거듭 다짐할 수 있었습니다. 연구에 협조해주신 다섯 개 병원의 간호부장님들과 차장님들, 간호국 선생님들, 그리고 연구에 직접 참여해주신 모든 간호사 선생님들께도 이 글을 통해서나마 감사하다는 말씀을 전해드리고 싶습니다. 석사과정을 함께한 대학원 동기들, 이번 공부를 통하여 값진 경험을 하라고 응원해준 모든 선생님들과 친구들, 앞으로 함께할 새로운 가족들에게도 고마운 마음을 전합니다.

그리고 누구보다도 딸이 하는 일이라면 무엇이든 믿고 지지해주시는 부모님 덕분에 제가 여기까지 올 수 있었습니다. 언제나 그러셨듯이 석사과정 내내 용기를 북돋아주셔서 씩씩하게 논문까지 마무리하였습니다. 사랑하는 부모님께 깊은 감사를 드립니다.

2023년 12월
노 현 주 올림

차 례

표 차례	iii
그림 차례	iv
부록 차례	v
국문 요약	vi
제 1장 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어의 정의	5
제 2장 문헌고찰	7
1. 진성리더십	7
2. 리더신뢰	10
3. 조직침묵	12
4. 조직시민행동	15
제 3장 개념적 기틀	18
1. 본 연구의 개념적 기틀	18
2. 연구가설	20

제 4장 연구방법	21
1. 연구 설계	21
2. 연구 대상	21
3. 연구 도구	22
4. 자료수집 방법	24
5. 대상자의 윤리적 고려	25
6. 자료분석 방법	25
 제 5장 연구 결과	 27
1. 대상자의 일반적 특성	27
2. 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동의 정도	29
3. 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동 간 상관관계	31
4. 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과	32
5. 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과	34
 제 6장 논의	 36
 제 7장 결론 및 제언	 39
 참고문헌	 40
부록	51
ABSTRACT	77

표 차례

Table 1	General Characteristics of the Participants	28
Table 2	Means and Standard Deviations of Authentic Leadership, Leader Trust, Organizational Silence, and Organizational Citizenship Behavior	30
Table 3	Correlations Between Authentic Leadership, Leader Trust, Organizational Silence, and Organizational Citizenship Behavior .	31
Table 4	Mediating Effect of Organizational Silence on the Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Citizenship Behavior	33
Table 5	Mediating Effect of Organizational Silence on the Relationship Between Leader Trust and Organizational Citizenship Behavior .	35

그림 차례

Figure 1	Conceptual Framework	19
Figure 2	Mediating Effect of Organizational Silence on the Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Citizenship Behavior	33
Figure 3	Mediating Effect of Organizational Silence on the Relationship Between Leader Trust and Organizational Citizenship Behavior .	35

부록 차례

부록 1. 기관생명윤리위원회 심의 결과 통보서	51
부록 2. 연구도구 사용 승인 메일	59
부록 3. 대상자 모집공고문	63
부록 4. 대상자 설명문	64
부록 5. 동의서	67
부록 6. 설문지	68

국문 요약

간호사가 인식하는 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 조직시민행동과의 관계: 조직침묵의 매개효과를 중심으로

본 연구는 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과, 그리고 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과를 확인하기 위하여 시도된 서술적 상관관계연구이다. 연구의 측정도구로는 Avolio 등(2007)이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ)를 한미자(2013)가 번역하고 송보라와 서문경애(2014)가 수정·보완한 도구, Cook과 Wall(1980)이 개발한 대인 신뢰 도구를 김선미 등(2021)이 번안하고 요인분석하여 축소한 도구, Van Dyne 등(2003)이 개발한 조직침묵 도구를 강제상과 고대유(2014)가 검증한 도구, Podsakoff와 MacKenzie(1989)가 개발하고 Niehoff와 Moorman(1993)이 사용한 조직시민행동 측정도구를 최소연(2005)이 검증하고 장정관(2011)과 송보라와 서문경애(2014)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 연구는 기관생명윤리위원회의 승인 후 서울과 경기도 소재의 상급종합병원 3곳과 종합병원 2곳에서 근무하는 일반 간호사를 대상으로 수행되었다. 편의표집 및 눈덩이표집 방법을 통하여 2023년 5월 11일부터 2023년 7월 13일까지 연구 대상자를 모집하였다. 총 66문항의 자가 보고식 온라인 설문지를 이용하였고, 최종적으로 223명의 응답을 분석에 사용하였다. 수집한 자료는 IBM SPSS Statistics 26.0 프로그램에서 기술통계, Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였고, PROCESS macro model 4를 적용하여 매개효과를 확인하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 본 연구의 주요 변수들 간의 상관관계는 모두 통계적으로 유의하였다. 관리자의 진

성리더십은 간호사의 조직침묵과 음의 상관관계가 있었고, 간호사의 조직시민행동과 양의 상관관계가 있었다. 리더신뢰는 간호사의 조직침묵과 음의 상관관계를 보였고, 간호사의 조직시민행동과 양의 상관관계를 보였다. 그리고 간호사의 조직침묵은 간호사의 조직시민행동과 음의 상관관계가 있었다.

2. 관리자의 진성리더십이 증가할수록 간호사의 조직침묵은 감소하고 간호사의 조직시민행동은 증가하는 것으로 나타났다. 또한 간호사의 조직침묵이 감소할수록 간호사의 조직시민행동은 증가하는 것으로 확인되었다.
3. 간호사의 조직침묵은 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다.
4. 리더신뢰가 높아질수록 간호사의 조직침묵은 낮아지고 간호사의 조직시민행동은 높아지는 것으로 확인되었다. 또한 간호사의 조직침묵이 낮아질수록 간호사의 조직시민행동은 높아지는 것으로 나타났다.
5. 간호사의 조직침묵은 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합하면, 간호조직에서 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵은 간호사의 조직시민행동과 관련이 있는 요인으로 확인되었다. 또한 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 간호사의 조직침묵이 부분 매개하며, 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 간호사의 조직침묵이 부분 매개한다는 것이 확인되었다. 본 연구결과는 조직 차원에서 간호사의 조직시민행동을 향상시키기 위한 전략을 수립하는 데에 기초자료로 활용될 수 있다는 점에서 의의가 있을 것이다.

핵심되는 말 : 간호사, 진성리더십, 리더신뢰, 조직침묵, 조직시민행동, 병원

제 1장 서론

1. 연구의 필요성

병원 조직에서 간호사는 교대근무, 환자의 생명 유지와 관련된 신속한 처치, 그리고 이와 관련된 감정 소모 등 다양한 스트레스 유발 요인을 경험한다(이상미, 2017). 그 과정에서 간호사는 표준화된 규율을 지키는 것 이외에도 상황에 따라 적절한 행동을 하도록 요구되곤 한다(Gupta et al., 2016). 기본적인 책임을 넘어서서 일하려는 간호사의 의식적 행동은 병원 조직의 성과에 영향을 준다(Özlük & Baykal, 2020). 공식적인 역할 외에 조직에 기여하기 위하여 구성원이 자발적으로 행하는 모든 행동을 조직시민행동이라고 하는데(Organ, 1988), 조직시민행동은 효율성 및 생산성과 관련이 있는 개념으로서 조직의 성과를 향상시킬 수 있는 구체적인 방법이다(이용탁 & 주규하, 2014). 또한 조직시민행동은 조직이 예상치 못한 상황에 대처하는 유연성을 제공한다는 점에서 조직의 경쟁력에 기여한다(Smith et al., 1983). 간호사의 조직시민행동은 인적 자원의 효율적인 이용을 가능하게 하여 조직의 성과를 높인다고 하였다(송보라 & 서문경애, 2014). 간호사가 병원 조직에서 양질의 의료를 책임지는 영향력 있는 의료인임을 고려할 때(이윤하 & 장금성, 2022), 간호사의 조직시민행동을 예측할 수 있는 요인에 대하여 확인할 필요가 있다.

조직시민행동에 대한 메타분석을 시도한 선행연구(양인준 등, 2020)에서는 조직시민행동의 선행요인으로 리더십에 대한 연구가 많이 이루어졌다고 보고하였다. 국내 간호사의 조직시민행동에 대한 연구동향을 분석한 선행연구(이윤하 & 장금성, 2022)에서도 리더십을 독립변수로 활용하여 종속변수인 조직시민행동과의 관계를 파악한 연구가 다수 이루어졌다고 하였으며, 리더십 중에서 가장 많은 비중을 차지한 것은 진성리더십이었다. 진성리더십은 리더가 자신의 가치와 강점을 인식하고, 내면의 도덕적 신념에 따라 행동하며, 상대방과 투명하게 상호작용한다는 점에서 리더의 진정성이 강조되는 리더십이다(Avolio et al., 2004). 진성리더십을 발휘하는 관리자는 긍정적인 역할모델이 되어 구성원의 행동변화를 유도한다(Avolio & Gardner, 2005). 구성원의

자발적이고 비공식적인 공헌은 조직이 추구하는 목표를 성공적으로 달성하는 데에 매우 중요하다(박정훈, 2017). 병원 조직에서 관리자의 높은 도덕성과 진정성 있는 태도는 간호사의 조직시민행동이 증가되는 것과 관련이 있는 것으로 보고되고 있어(김응주 & 김은경, 2022; 박애준 & 이연숙, 2019), 관리자의 진성리더십은 간호사의 조직시민행동과 관계가 있을 것이다.

진성리더십과 더불어 조직시민행동과 관련된 요인으로 연구되고 있는 것에는 리더 신뢰가 있다(박종표 & 고종욱, 2018; 박홍준 & 장재성, 2022; 임세건 & 윤영석, 2018). 리더신뢰 즉 관리자에 대하여 구성원이 가지는 신뢰는 관리자가 공정하고 도덕적인 사람이라고 믿는 것, 관리자에게 헌신하고 충성하려는 의도가 있는 것을 의미한다(Podsakoff et al., 1990). 조직에서 리더신뢰는 대인관계에 있어 정서적인 유대를 형성할 뿐만 아니라 구성원이 조직시민행동을 하는 것과 관련이 있다(박세진 & 임유신, 2020). 조직시민행동을 하는 구성원은 조직의 발전을 위하여 공식적인 업무 범위를 넘어서는 능동적인 행동을 하며, 보상을 보장받지 않는 것을 감수하려는 의지를 갖고 있다(송홍락 & 유원용, 2017). 이와 같은 의지는 구성원이 관리자에 대하여 갖는 신뢰 수준과 관계가 있다(박세진 & 임유신, 2020). 관리자를 신뢰하지 않는 구성원은 조직에 대한 태도에서 차이를 보이는데, 관리자로 인하여 자신이 위험해질 수 있다는 두려움 때문에 관리자가 설정한 조직의 목표를 달성하는 데에 거부감을 느낀다(Dirks & Ferrin, 2002). 간호사를 대상으로 한 연구에서도 리더신뢰가 간호사의 조직시민행동과 유의미한 관련성이 있다는 결과를 확인할 수 있었다(노윤구 & 정면숙, 2016; 이상미, 2018; Lim et al., 2018). 높은 리더신뢰는 양질의 의료서비스를 제공하는 동시에 경쟁속에서 이윤을 확보해야 하는 병원 조직(이연숙, 2019)의 역량을 강화하는 전략이 될 것이다.

조직침묵 또한 조직시민행동과 밀접한 관계가 있다고 선행연구에서 보고되고 있다. 조직침묵은 조직에서 구성원이 조직 문제에 대한 의견을 숨기는 의도적인 행동을 의미한다(Morrison & Milliken, 2000). 조직침묵이 지속될 경우 구성원의 다양한 관점과 지식이 조직에 유익하게 활용될 기회가 감소될 뿐 아니라, 조직에 대한 구성원의 무관심한 행동으로 이어진다(Fatima et al., 2015). 조직침묵의 결과에 대한 메타분석에서 조직침묵은 조직시민행동을 감소시키는 요인이라고 하였는데, 이기적인 태도에서

기인한 침묵이 이타심을 바탕으로 하는 자발적인 기여 행위를 방해하기 때문이다(고대유 & 조정현, 2020). 조직에 대하여 부정적인 태도를 가진 구성원은 조직을 위한 의견을 제시하지 않으며, 자발적으로 할 수 있는 긍정적 행동을 하지 않음으로써 조직에 피해를 준다(고대유 & 조정현, 2020; 박준현 & 신상명, 2018). 또한 조직침묵에는 조직 내 다른 구성원에게 전염이 되는 성질이 있는데(박준현 & 신상명, 2018), 간호사 집단에서 조직침묵은 보편적으로 발생하는 현상으로 볼 수 있다고 하였다(정종원, 2020). 간호사가 환자에 대한 치료와 간호가 이루어지는 환경에서 핵심적인 역할을 하며(이경희 & 유명순, 2022) 개인의 침묵이 조직 수준의 침묵으로 발전할 수 있다는 점을 고려할 때(최석봉, 2023), 병원 조직을 운영하는 데에 있어 간호사의 조직침묵과 간호사의 조직시민행동의 관계를 확인할 필요가 있다.

이와 같이 선행연구를 통하여 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵은 간호사의 조직시민행동과 관련이 있는 요인임을 알 수 있다. 보다 구체적인 관계를 살펴보면 간호사의 조직침묵이 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개할 것이라고 예측해볼 수 있다. 진성리더십을 발휘하는 관리자는 구성원과 정보를 공유하고 투명한 의사결정을 함으로써 개방적인 분위기를 조성한다(한진환, 2022; Avolio & Gardner, 2005). 이는 구성원이 조직의 상황에 자발적인 관심을 가지고(최우재, 2017) 조직의 발전에 기여하고자 적시에 침묵을 깨는 것과 관련이 있으며(김미래 & 박정숙, 2020), 조직침묵의 감소는 조직시민행동과 관련이 있다. 또한 간호사의 조직침묵이 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개할 것이라고 기대해볼 수 있다. 관리자를 신뢰하는 구성원은 조직을 위하여 건설적인 제안을 하고자 하기 때문에(Erkutlu & Chafra, 2015), 리더신뢰는 서로 소통하고 정보를 교환하는 것 즉 조직침묵의 감소와 관련이 있다고 볼 수 있고(김호정 등, 2018; 이만희 & 전기석, 2021), 조직침묵의 높고 낮은 정도는 조직시민행동과 관련이 있다(고대유 등, 2015). 이에 본 연구에서는 간호사의 조직침묵이 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개하는지, 그리고 간호사의 조직침묵이 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개하는지를 확인해보고자 한다. 그리하여 병원 조직에서 간호사의 조직시민행동을 증가시키는 방안을 마련하는 데에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 관리자의 진성리더십이 간호사의 조직침묵을 통하여 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 또한 리더신뢰가 간호사의 조직침묵을 통하여 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동의 정도를 파악한다.
- 2) 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동의 상관관계를 확인한다.
- 3) 간호사의 조직침묵이 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개하는지 확인한다.
- 4) 간호사의 조직침묵이 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개하는지 확인한다.

3. 용어의 정의

1) 진성리더십 (Authentic Leadership)

- 이론적 정의 : 진성리더십이란, 리더가 자신의 가치와 강점을 인식하고 내면의 도덕적 신념에 따라 행동하며 상대방과 투명하게 상호작용한다는 점에서 리더의 진정성이 강조되는 리더십을 의미한다(Avolio et al., 2004).
- 조작적 정의 : 본 연구에서 진성리더십이란, Avolio 등(2007)이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ)를 한미자(2013)가 번안하고 송보라와 서문경애(2014)가 수정·보완한 도구로 측정한 값을 말한다. 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 관리자의 진성리더십의 정도가 높음을 의미한다.

2) 리더신뢰 (Leader Trust)

- 이론적 정의 : 리더신뢰란, 상대방의 말과 행동에 좋은 의도를 부여하고 믿고자 하는 의지를 의미한다(Cook & Wall, 1980).
- 조작적 정의 : 본 연구에서 리더신뢰란, Cook과 Wall(1980)이 개발한 대인 신뢰 도구를 김선미 등(2021)이 간호사의 리더신뢰 정도를 측정하기 위하여 번안하고 축소한 도구로 측정한 값을 말한다. 점수가 높을수록 간호사가 관리자로부터 느끼는 리더신뢰의 정도가 높음을 의미한다.

3) 조직침묵 (Organizational Silence)

- 이론적 정의 : 조직침묵이란, 구성원이 조직과 관련된 문제에 대하여 의도적으로 발언하지 않는 의식적인 선택에 의한 행동을 의미한다(Van Dyne et al., 2003).
- 조작적 정의 : 본 연구에서 조직침묵이란, Van Dyne 등(2003)이 개발하고 강제상과 고대유(2014)가 검증한 도구로 측정한 값을 의미한다. 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 자신의 조직침묵의 정도가 높음을 의미한다.

4) 조직시민행동 (Organizational Citizenship Behavior)

- 이론적 정의 : 조직시민행동이란, 공식적인 보상 체계에 의하여 인정되지는 않지만, 전체적으로 보았을 때 조직의 효율성을 촉진하는 개인 재량의 행동을 의미한다(Organ, 1988).
- 조작적 정의 : 본 연구에서 조직시민행동이란, Podsakoff와 MacKenzie(1989)가 개발하고 Niehoff와 Moorman(1993)이 사용한 조직시민행동 측정도구를 최소연(2005)의 연구에서 실증적으로 검증하고 장정관(2011)과 송보라와 서문경애(2014)가 수정·보완한 도구로 측정한 값을 의미한다. 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 자신의 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다.

제 2장 문헌고찰

1. 진성리더십 (Authentic Leadership)

진성리더십의 핵심인 진정성(Authenticity)은 “너 자신에게 진실하라”라는 그리스 철학에 뿌리를 두고 있는 개념이다(Avolio & Gardner, 2005). Harter(2002)는 진정성을 내면의 진정한 감정, 생각과 부합하는 방식으로 행동하고 자신을 표현하는 것으로 정의하였다. Erickson(1995)은 진정성은 상대적인 개념이기 때문에 진정성의 유무를 가리기보다는 그 달성 수준이 높거나 낮다고 표현하는 것이 더 적절하다고 하였다. Ilies 등(2005)은 진정성이 사회적 환경 내에서 자신에 대하여 인식하고 자신의 가치를 반영한 삶을 살아가는 데에 상당한 영향을 준다고 하였고, 특히 리더의 진정성은 리더 자신뿐만 아니라 구성원의 자아실현에 긍정적으로 작용한다고 하였다.

진성리더(Authentic leader)는 자아에 대한 진정한 이해를 바탕으로 자신의 가치와 신념에 따라 행동하고 타인과 투명하게 상호작용한다는 점에서 높은 수준의 진정성을 달성한 개인을 의미한다(Avolio et al., 2004). 진성리더의 정직함, 높은 수준의 도덕적 기준, 진실함은 타인에게 모범이 되어, 타인이 윤리적으로 행동하고 조직의 이익을 위하여 리더에게 협력하고자 하는 의지를 강화한다(Avolio et al., 2004; May et al., 2003). 진성리더는 타인과 장기적으로 의미 있는 관계를 구축하며, 자신의 목적에 대한 열정을 보여주고 자신의 가치를 일관되게 실천한다(George et al., 2007). 또한 진성리더는 자신감, 희망, 회복력, 미래에 대한 낙관적 태도와 같은 긍정심리역량을 지니며, 타인을 자신과 같은 진성리더로 양성하고자 한다고 하였다(Luthans & Avolio, 2003).

진성리더십(Authentic leadership)에 대한 학자들의 정의를 살펴보면 Luthans와 Avolio(2003)는 진성리더십을 개인의 긍정심리역량과 고도로 발달된 조직적 맥락을 바탕으로 리더와 구성원이 깊은 자기인식과 규제를 통하여 긍정적인 발전을 이루는 과정이라고 하였다. Gardner 등(2005)과 Shamir와 Eilam(2005)은 진성리더십이 리더의 진정성을 넘어 리더와 구성원 간의 진정한 관계를 포괄한다고 설명하였다. 또한

Walumbwa 등(2008)은 진성리더십을 긍정심리역량과 긍정적인 윤리적 풍토를 활용하여 자기 인식, 내면화된 도덕적 관점, 정보의 균형 잡힌 처리 및 구성원과의 투명한 관계를 촉진하고 긍정적인 자기 개발을 이루게 하는 리더의 행동패턴으로 정의하였다.

진성리더십의 구성요소에 대한 연구도 다양하게 진행되어 왔다. Shamir와 Eilam(2005)은 명확한 자아개념(Self-concept clarity), 자아개념에서 리더십 역할의 중요성(The leadership role in their self-concept), 가치관과 일치하는 목표(Self-concordant goals), 가치관과 일치하는 행동(Self-expressive behavior)이 진성리더십의 속성이라고 하였다. Avolio와 Gardner(2005)는 진성리더십이 긍정적 심리적 자본(Positive psychological capital), 긍정적 도덕관(Positive moral perspective), 자기인식(Self-awareness), 자기규제(Self-regulation)의 네 가지 요소로 구성된다고 하였다. Ilies 등(2005)도 네 가지 요소를 제시하였는데 자기인식(Self-awareness), 균형 잡힌 정보처리(Unbiased processing), 진정한 행동(Authentic behavior), 진정한 관계지향성(Authentic relational orientation)이 진성리더십의 핵심요인이라고 하였다. Walumbwa 등(2008)은 관계의 투명성(Relational transparency), 내면화된 도덕적 관점(Internalized moral perspective), 균형 잡힌 정보처리(Balanced processing), 자기인식(Self-awareness)을 진성리더십의 네 가지 요소로 제시하였다. 종합하자면 내적 일관성 및 높은 윤리적 기준을 기반으로 한 의사 결정과 행동이 이들 구성요소들의 공통점이다.

Walumbwa 등(2008)이 기술한 진성리더십의 구성요소를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 관계의 투명성이란 다른 사람과의 관계에서 개방성을 중요하게 여기고 자신의 진정한 자아를 보여주는 것을 의미한다(정차룡 등, 2018; Walumbwa et al., 2008). 둘째, 내면화된 도덕적 관점은 외부의 통제가 아닌 내부의 일관된 신념, 도덕적 기준에 근거한 의사결정과 행동을 하는 것이다(오승희 & 김경수, 2019; 이상미, 2017). 셋째, 균형 잡힌 정보처리는 의사결정을 내리기에 앞서 모든 정보를 객관적으로 분석하고 다른 사람의 의견을 고려하는 것이다(이상미, 2017; Walumbwa et al., 2008). 정보를 처리함에 있어 특정 정보를 부정하고 왜곡하거나 과장해서 받아들이는 일 없이 수용하는 것이다(오승희 & 김경수, 2019). 넷째, 자기인식이란 세상의 의미를 도출하

고 만드는 과정이 시간이 지남에 따라 스스로를 보는 방식에 어떻게 작용하는지 이해하는 것이다(Walumbwa et al., 2008). 또한 자신의 행동이 타인에게 주는 영향에 대하여 인식하는 통찰력을 나타낸다(이상미, 2017). 즉 진성리더십을 발휘하는 리더는 개인적인 가치관과 신념에 따라 행동하고, 다른 사람의 다양한 관점을 존중하며 협력 관계를 구축함으로써 신뢰를 쌓는다(Avolio et al., 2004).

관리자의 진성리더십에 대한 국내 연구를 살펴보면 관리자의 진성리더십이 구성원의 가치관과 행동 변화, 조직의 효과성과 유의미한 관계가 있다는 것을 확인할 수 있다. 기업, 대학, 복지기관 등 다양한 기관을 대상으로 한 오승희와 김경수(2019)의 연구에서는 부서장의 진성리더십이 구성원이 자신의 가치관과 부서장의 가치관을 동일시하는 것과 관련성이 있다고 하였다. 공공기관을 대상으로 한 백지원 등(2019)의 연구에서도 진정성을 바탕으로 하는 리더의 행동이 구성원의 조직시민행동과 관련이 있다고 하였다. 또한 관리자의 진성리더십은 구성원의 조직침묵(권용섭 & 임재강, 2015; 김미래 & 박정숙, 2020), 조직시민행동(김정옥 & 김세영, 2017; 양세욱 & 장은미, 2022) 및 조직의 생산성(김미정 & 한지영, 2019)과 관련성이 있다고 하였다.

2. 리더 신뢰 (Leader Trust)

신뢰는 거의 모든 사람이 이해하는 기본적인 개념으로 여겨지지만 정확하게 정의를 내리기는 어려우며(Taylor, 1990) 협력, 확신, 예측 가능성 등의 용어와 유사한 의미로 활용되고 있다(Mayer et al., 1995). Deutsch(1958)는 신뢰란 예측 불가능한 사건이 자신에게 해롭지 않을 것이라는 기대라고 정의하였다. Bhattacharya 등(1998)은 신뢰를 불확실성을 특징으로 하는 상호작용에서 상대방의 행동에 대한 예측을 토대로 긍정적인 결과를 기대하는 것이라고 설명하였다. Cook과 Wall(1980)은 신뢰가 상대방의 말과 행동에 좋은 의도를 부여하고 믿고자 하는 의지를 나타낸다고 하였고, 그 의지는 상대방을 대하는 방식에 영향을 미친다고 하였다. Mayer 등(1995)은 상대방을 감시하거나 통제할 수 없어도 상대방이 취할 행동을 짐작하고 기꺼이 취약성을 감내하려는 의지가 신뢰라고 하였다.

Lewis와 Weigert(1985)는 신뢰를 인지적, 정서적, 행동적 차원에서의 사회적 경험으로 개념화하였다. 누군가의 어떤 면을 어떤 상황에서 신뢰할 것인지를 인지적으로 선택하면, 신뢰 관계에 참여하는 사람들 사이에 긍정적 또는 부정적 정서가 발생하며, 이러한 주관적인 인지와 정서는 상황에 따른 행동과 상호 관련이 있다고 하였다(Lewis & Weigert, 1985). McAllister(1995) 또한 신뢰를 인지적 신뢰와 정서적 신뢰로 분류하였고, 일반적으로 인지적 신뢰가 정서적 신뢰보다 높다고 하였다. 정서적 신뢰가 발달하기 위해서는 인지적 신뢰가 선행되어야 하며, 인지적 신뢰는 정서적 신뢰가 높아짐에 따라 더욱 증가할 가능성이 높아진다고 하였다(McAllister, 1995). 비슷한 맥락에서 Mayer 등(1995)은 관리자에 대한 신뢰의 정도가 구성원이 인지하는 관리자의 능력, 자비심, 진실성에 의해 좌우되며, 구성원은 조직의 성과에 따라 관리자에 대한 인식을 재정립하게 된다고 하였다.

Taylor(1990)에 의하면 조직에서 관리자와 구성원 간의 신뢰는 일반적으로 상당 기간에 걸쳐 얻어지는 것이며, 진정성, 일관성, 배려, 능력, 충실함 및 개방성을 통하여 지속될 수 있다고 하였다. 신뢰는 구성원들이 서로 소통하고 협력하여 함께 일하려는 의지, 조직 내 책임을 분담하고 변화에 대응하는 능력을 향상시키는 등 조직의 성과에 긍정적인 영향을 주며(Taylor, 1990), 높은 수준의 성과는 더 높은 신뢰로 이어진

다고 하였다(Cullen et al., 2000). 따라서 관리자가 구성원으로부터 신뢰를 획득하는 것은 조직의 성과에 매우 중요하며, 관리자가 신뢰의 중요성을 감안하여 행동하는 리더로 성장할 수 있도록 조직차원의 노력이 필요하다(Shaw, 1997).

리더신뢰와 관련된 선행연구를 살펴본 결과 리더신뢰가 조직 관련 성과와 긍정적인 관계가 있는 개념임을 확인할 수 있었다. 리더신뢰는 구성원의 업무성과(김미영 등, 2017; 서영표 & 이종건, 2019; Hadi-Moghaddam et al., 2021) 및 조직의 성과(Saleem et al., 2022)와 관련성이 있으며, 조직의 장기적인 안정성을 위한 중요한 요소라고 하였다(Cook & Wall, 1980). 뿐만 아니라 리더신뢰는 구성원의 조직침묵(이만희 & 전기석, 2021), 조직시민행동(박홍준 & 장재성, 2022; 이상미, 2018), 직무만족(이상미, 2018), 직무배태성(김선미 등, 2021) 등 구성원의 태도 및 행동과 관계가 있음이 보고되었다.

3. 조직침묵 (Organizational Silence)

조직침묵은 여론형성 과정에 대한 침묵의 나선이론(Spiral of silence theory)에서 논의가 시작된 개념으로, 구성원은 사회적으로 고립되는 것을 두려워하여 자신의 의견이 대중의 의견과 달라도 표명하지 않으며 이러한 침묵 행동이 여론형성에 영향을 준다고 하였다(Noelle-Neumann, 1974). 학자들 사이에서 조직침묵이 조직 내에서 공공연히 일어나는 현상이라고 인정된 후에도 조직침묵은 발언의 부재라는 단순한 개념으로 여겨져 오랫동안 주목받지 못하였다(Van Dyne et al., 2003). 조직침묵을 처음으로 정의한 Morrison과 Milliken(2000)에 의하면, 조직침묵은 구성원이 잠재적인 문제 또는 문제에 대한 정보를 말하는 것이 의미가 없거나 위험하다고 느껴 침묵을 하는 집단현상을 뜻한다. Morrison과 Milliken(2000)은 조직적인 차원에서 조직침묵을 설명하려고 하였는데, 조직침묵은 조직이 변화하고 발전하는 데에 있어 방해가 되는 요인이라고 하였다. Pinder와 Harlos(2001)는 개인적인 차원에서 침묵을 정의하였는데, 이들은 구성원의 침묵을 구성원이 조직에 변화를 일으킬 수 있는 사람을 상대로 조직의 상황에 대한 자신의 행동적, 인지적, 감정적 평가를 진실하게 표현하지 않는 것이라고 하였다. 또한 Van Dyne 등(2003)에 의하면 조직침묵은 구성원이 조직과 관련된 문제에 대하여 의도적으로 발언하지 않는 현상을 의미하며, 단순히 표현할 의견이나 정보가 없는 무의미한 침묵이 아닌 의식적인 선택에 따른 행동이라고 하였다.

조직침묵의 유형과 관련하여, Pinder와 Harlos(2001)는 침묵 행동을 하도록 요구되는 불공정한 상황에서 구성원의 수용 정도에 따라 조직침묵을 체념적 침묵(Acquiescent silence)과 회피적 침묵(Quiescent silence)의 2가지 유형으로 구분하였다. 이후 Van Dyne 등(2003)은 상황에 대한 구성원의 태도와 침묵을 하는 동기에 따라 체념적 침묵(Acquiescent silence), 방어적 또는 회피적 침묵(Defensive silence), 친사회적 침묵(Prosocial silence)의 3가지 유형으로 구분하였다. 선행연구에서는 Van Dyne 등(2003)이 제시한 조직침묵 유형 분류방법을 인용하거나 수정, 보완하여 사용한 경우를 다수 확인할 수 있었다(고대유 등, 2015; 권혁기, 2017; 김미래 & 박정숙, 2020; 박준현, 2020; 이만희 & 전기석, 2021; Aruoren & Isiaka, 2023).

첫째, 체념적 침묵은 구성원의 수동적 태도와 방관적인 동기에서 기인한다(Van

Dyne et al., 2003). 체념적 침묵은 구성원이 현 상황에 체념하여 변화에 대한 의지가 없으며 상황에 대한 자신의 입장을 표현하지 않는 상태라고 볼 수 있다(오석영 등, 2020; Van Dyne et al., 2003). 즉 체념적 침묵은 항의에 대한 반대 개념이며 조직에 대한 의견이 있어도 침묵으로 일관하는 방관적인 행동 양상이라고 하였다(유란희 등, 2022).

둘째, 방어적 침묵은 구성원의 능동적인 태도와 자기 방어적 동기에서 기인한다(Van Dyne et al., 2003). 공포심으로부터 비롯되는 가장 고전적인 유형의 조직침묵이며(오석영 등, 2020), 발언함으로써 받을 수 있는 부정적인 평가를 회피하려는 상태이다(정종원, 2020). 특히 부정적인 피드백을 받는 것에 대한 공포는 조직에서 침묵하는 분위기를 조성하는 주요한 요인이라고 하였다(Morrison & Milliken, 2000). 방어적 침묵을 선택하는 구성원은 조직 내에서 반대 의견을 숨기는 것이 자신에게 최선이라고 여기지만, 여전히 조직에 대한 관심이 있기 때문에 침묵함으로 인하여 고통을 경험하기도 한다고 하였다(Knoll & Van Dick, 2013).

셋째, 친사회적 침묵은 구성원의 능동적인 태도와 이타적인 동기에서 기인한다(Van Dyne et al., 2003). 통념적으로 친사회적 침묵은 조직이나 다른 구성원에게 이익을 주거나 정보를 보호하려는 목적이 있는 긍정적 의미의 침묵으로 정의되었다(이만희 & 전기석, 2021; 권용섭 & 임재강, 2015). 반면에 친사회적 침묵이 오히려 비윤리적 행동을 유발한다는 견해도 있다. Umphress와 Bingham(2011)에 의하면 구성원은 조직에 대한 애착이 지나치게 강한 나머지, 사회적 가치나 법률, 또는 정당한 행동에 대한 조직의 기준을 위반하기도 한다. 즉 친사회적 침묵은 조직을 이롭게 한다는 특성과 개선의 기회를 보류한다는 특성이 공존하는 이중적인 개념이라고 할 수 있다(박지혜 등, 2021).

조직침묵에 대한 선행연구에 의하면 조직침묵의 선행요인으로 침묵에 대한 관리자의 태도와 소통의 기회(Vakola & Bouradas, 2005), 관리자에 대한 구성원의 신뢰(김효정 등, 2018; 이만희 & 전기석, 2021) 등이 있었다. 구성원은 관리자가 헌신적이고 자신을 지원해준다고 여길 때 자신도 조직에 대하여 동일한 방식으로 느낄 가능성이 큰데(Aruoren & Isiaka, 2023), 관리자가 발휘하는 진성리더십은 구성원이 조직에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 행동하는 것(Abdillah et al., 2022), 그리고 구성원의 조

직침묵이 완화되는 것과 관련이 있다(이병진 등, 2021). 공무원을 대상으로 한 Abdillah 등(2022)의 연구와 간호사를 대상으로 한 김미래와 박정숙(2020)의 연구에서도 관리자의 진성리더십이 구성원의 조직침묵이 감소되는 것과 관련이 있다고 하였다. 또한 신뢰는 조직 내에서 정보를 공유하고 교환하는 데에 중요한 역할을 한다(김수희 등, 2017). 구성원은 문제 상황이 발생했을 때 관리자에 대한 신뢰를 바탕으로 발언하고 소통하고자 하기 때문이다(이만희 & 전기석, 2021). 군 조직을 대상으로 한 이만희와 전기석(2021)의 연구에서는 리더신뢰가 높을수록 구성원이 침묵하지 않을 가능성이 높다고 하였다. 간호사를 대상으로 한 김효정 등(2018)의 연구와 제조업체 종업원을 대상으로 한 권혁기(2017)의 연구에서도 리더신뢰가 간호사의 조직침묵과 음(-)의 상관관계가 있다고 하였다.

조직침묵으로부터 영향을 받는 요인으로는 조직을 대하는 구성원의 부정적인 태도(우정희 & 이민정, 2018; 한주원, 2018), 낮은 조직성과(정종원, 2020) 등이 있었다. 또한 조직침묵이 심화되면 조직 내에 존재하는 다양한 관점과 의견이 드러나지 않기 때문에 조직의 의사결정 능력이 저해된다는 결과가 확인되었다(Morrison & Milliken, 2000).

4. 조직시민행동 (Organizational Citizenship Behavior)

Smith 등(1983)은 협력, 이타심, 호의적인 행동 등과 같이 의무적으로 수행해야 하는 일로 규정할 수 없는 행동이 조직의 경쟁력에 미치는 영향에 대하여 강조하였다. Organ(1988)은 이러한 역할 이외의 행동이 곧 조직시민행동으로서 ‘공식적인 보상 체계에 의하여 인정되지는 않지만, 전체적으로 보았을 때 조직의 효율성을 촉진하는 개인 재량의 행동’이라고 정의하였다. Van Dyne 등(1994)은 조직시민행동이 전통적인 직무 성과의 측정 범위를 넘어서지만 조직의 장기적인 성공을 보장하는 행동이라고 하였다. 그러나 조직시민행동은 의무가 아닐 뿐 아니라 종종 자신보다 다른 사람의 성과에 더 기여할 수 있어 공식적으로 요구하거나 통제하기가 어렵다(Smith et al., 1983). 종합하자면 조직시민행동은 개인이 조직의 성과를 목적으로 역할 이외의 행동을 자발적으로 이행하는 것이다(송보라 & 서문경애, 2014).

조직시민행동의 구성요소에 대하여 Smith 등(1983)은 이타심(Altruism)과 양심(Conscientiousness)을 제시하였는데, 이타심은 다른 개인에게 직접적인 도움을 주는 것이고 양심은 조직의 체계를 위해 올바르게 적절한 일을 하는 것이다. Graham(1991)은 충성행동(Loyalty), 복종행동(Obedience), 참여행동(Participation)의 3가지 요소에 대하여 설명하였다. 충성행동은 이해관계를 초월하여 조직 전체를 자신 또는 근무부서와 동일시하는 것, 복종행동은 규칙과 규정의 필요성을 받아들이는 것, 참여행동은 조직과 관련된 일에 대하여 관심과 책임을 가지고 관여하는 것이다(Graham, 1991). 보편적으로 인정되는 기준은 Organ(1988)이 제시한 양심적 행동(Conscientiousness), 정당한 행동(Sportsmanship), 참여적 행동(Civic virtue), 예의바른 행동(Courtesy), 이타적 행동(Altruism)의 5가지 구성요소이다.

첫째, 양심적 행동은 근태, 규정 준수, 휴식시간 이용 등과 관련하여 조직이 요구하는 최소한의 수준 이상을 이행하는 것이다(Podsakoff et al., 1990). 즉, 양심적 행동은 의무사항이 아니더라도 조직에 도움이 되는 행동을 자발적으로 수행하는 것을 의미한다(박철민 & 김대원, 2004). 양심적 행동에 대한 초기 연구에서 Smith 등(1983)은 양심적 행동 대신 ‘일반적 순응(Generalized compliance)’이라는 용어를 사용하였다. Organ(1988)은 순응이 권위자에게 비굴하게 복종하는 것을 의미할 뿐만 아니라, 양심

적 행동이 비순응적인 성격을 띠는 가능성을 전달하지 못한다고 하여 양심적 행동이라고 명명하였다.

둘째, 정당한 행동은 더 큰 불편함을 피하기 위하여 이상적이지 못한 상황에 대하여 불평하지 않고 기꺼이 참는 것(Organ, 1988), 사소한 불편함이나 불만이 있어도 문제 삼지 않으며 조직을 비난하지 않는 행동을 의미한다(박철민 & 김대원, 2004). 정당한 행동을 하는 구성원이 많아질수록 관리자가 구성원으로부터 협력을 얻는 데에 필요한 시간과 노력이 줄어들며, 이는 조직의 생산성에 긍정적으로 작용한다고 하였다(Podsakoff et al., 1997).

셋째, 참여적 행동은 조직과 관련된 일에 책임감 있게 참여하거나 염려하고 있음을 나타내는 행동을 의미한다(Podsakoff et al., 1990). 참여적 행동을 하는 구성원은 조직의 효율성을 위하여 건설적인 제안을 하고 필요한 자원을 확보하기도 한다(Podsakoff et al., 1997).

넷째, 예의바른 행동은 다른 사람과의 관계에서 업무에 대한 문제가 발생하지 않도록 하기 위한 행동이다(Podsakoff et al., 1990). 예의바른 행동은 조직 내의 다른 구성원을 대상으로 한 행동이라는 점에서, 조직 전체를 대상으로 하는 양심적 행동과는 차이가 있다(고대유 등, 2015).

마지막으로 이타적 행동이란 도움이 필요한 사람을 돕는 자유재량의 행동이다(Podsakoff et al., 1990). 도움이 대상은 동료 등과 같이 조직에 속해있는 인물이 될 수도 있고, 조직의 업무와 관련이 있는 외부인이 될 수도 있다(박철민 & 김대원, 2004). 이타적 행동은 영향을 받는 대상을 염두에 둔 행동, 특정인에게 도움이 되는 행동을 가리키기 때문에 양심적 행동보다 더 개인적인 차원의 행동이다(Organ, 1988).

조직시민행동에 대하여 다룬 선행연구들을 살펴보면, 다양한 종류의 리더십(김경화 & 김은경, 2019; 김정옥 & 김세영, 2017; 박애준 & 이연숙, 2019; 이상미, 2017; 최수재 등, 2020), 리더신뢰(한진태 & 최응렬, 2020; Lim et al., 2018), 조직침묵(고대유 등, 2015) 등 조직시민행동의 선행요인을 규명하려는 연구가 다수 이루어져 있음을 확인할 수 있었다. 리더십 중에서도 진성리더십은 높은 도덕적 기준, 진실성, 정직함을 보여줌으로써 구성원에게 모범이 되어 구성원의 자발적인 조직시민행동과 관계가 있다고 하였는데(Walumbwa et al., 2008), 국내에서도 백지원 등(2019)이 공공기관 내

진성리더십의 유효성에 대한 연구에서 직속 상사의 진성리더십이 구성원의 조직시민 행동과 유의미한 관련성이 있는 것을 확인하였다. 간호사를 대상으로 한 박애준과 이연숙(2019)과 김응주와 김은경(2022)의 연구에서도 관리자의 진성리더십이 간호사의 조직시민행동과 관계가 있다고 보고하였다. 그리고 경찰조직을 대상으로 한 박홍준과 장재성(2022)의 연구와 공조직을 대상으로 한 박종표와 고종욱(2018)의 연구에서는 리더신뢰가 구성원의 조직시민행동과 관계가 있다고 보고하였다. 간호사를 대상으로 한 이상미(2018)와 Lim 등(2018)의 연구에서도 간호사의 관리자에 대한 신뢰가 간호사의 조직시민행동과 관련성이 있다고 하였다. 이는 리더신뢰가 구성원으로 하여금 조직의 규율을 적극적으로 따르게 하며, 조직이 긍정적인 방향으로 변화하는 데에 기여하게 만들기 때문이다(박세진 & 임유신, 2020). 또한 조직침묵은 조직에 대한 긍정적, 부정적 피드백이 조직 내 의사결정권이 있는 자에게 전달되지 못하여 조직의 발전이 지연되는 것과 관련이 있어(Nafei, 2016), 의식적으로 침묵을 유지하는 구성원은 조직시민 행동을 발휘하지 못할 가능성이 높아진다(Acaray & Akturan, 2015). 조직시민행동은 조직의 보전과 개발, 결과적으로는 조직의 성과에 기여하는 전제개념이라고 볼 수 있기 때문이다(정차룡 등, 2018).

선행연구에서 간호사의 조직시민행동에 영향을 주는 요인으로는 성별(송보라 & 서문경애, 2014), 연령(김정옥 & 김세영, 2017; 김현주 등, 2021; 박애준 & 이연숙, 2019; 송은정 등, 2019; 이윤규 & 한지영, 2017; Lim et al., 2018), 결혼 유무(김정옥 & 김세영, 2017; 김현주 등, 2021; Lim et al., 2018), 최종 학력(김현주 등, 2021; Lim et al., 2018), 총 임상경력(김정옥 & 김세영, 2017; 김현주 등, 2021; 송은정 등, 2019), 현재 근무부서 임상경력(김정옥 & 김세영, 2017; Lim et al., 2018)이 제시되었다. 이는 간호사의 조직시민행동을 측정하는 데에 포함되어야 하는 변수들임을 의미한다.

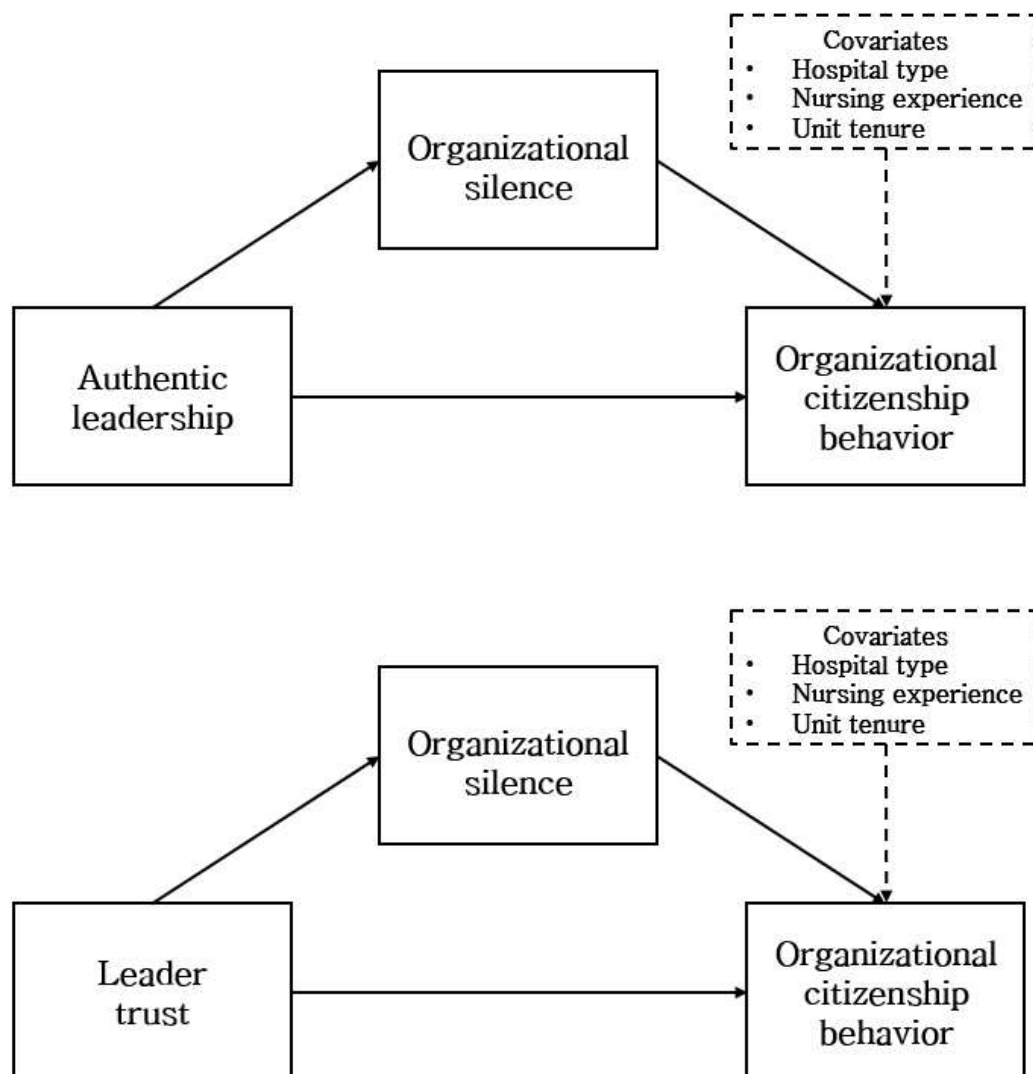
제 3장 개념적 기틀

1. 본 연구의 개념적 기틀

문헌고찰을 바탕으로 제시한 본 연구의 개념적 기틀은 Figure 1과 같다. 우선 간호사의 조직침묵이 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개할 것이라는 가정 하에 첫 번째 개념적 기틀을 제시하였다. 또한 간호사의 조직침묵이 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개할 것이라는 가정 하에 두 번째 개념적 기틀을 제시하였다. 매개변수인 조직침묵은 하위영역인 체념적 침묵, 방어적 침묵, 친사회적 침묵을 포괄하는 하나의 변수이다. 선행연구에서는 자기중심적 동기에서 비롯된 체념적 침묵과 방어적 침묵, 그리고 이타적 동기에서 비롯된 친사회적 침묵을 서로 다른 변수로 구분하기도 하였다. 그러나 본 연구에서는 친사회적 침묵의 동기가 선하다는 이유로 그 영향까지 친조직적일 것이라고 가정하지는 않았다. 통제변수로는 병원 종류, 총 간호사 임상경력(개월), 현재 근무부서 임상경력(개월)을 삽입하였다. 병원 종류는 본 연구에서 조직시민행동과 상관관계가 있다는 점이 확인되어 상급종합병원을 기준으로(상급종합병원=0, 종합병원=1) 더미변수 처리하여 포함하였다. 또한 총 간호사 임상경력과 현재 근무부서 임상 경력은 선행연구에서 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 일반적 특성으로 알려져 있어 포함하였다.

Figure 1

Conceptual Framework



2. 연구가설

가설 1. 관리자의 진성리더십은 간호사의 조직시민행동에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 관리자의 진성리더십은 간호사의 조직침묵에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 간호사의 조직침묵은 간호사의 조직시민행동에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 간호사의 조직침묵은 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개할 것이다.

가설 5. 리더신뢰는 간호사의 조직시민행동에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 리더신뢰는 간호사의 조직침묵에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 7. 간호사의 조직침묵은 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개할 것이다.

제 4장 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 관리자의 진성리더십이 간호사의 조직침묵을 통하여 간호사의 조직시민 행동에 미치는 영향, 그리고 리더신뢰가 간호사의 조직침묵을 통하여 간호사의 조직 시민행동에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 서울과 경기도 소재 3곳의 상급종합병원과 2곳의 종합병원에서 근무하는 일반 간호사를 대상으로 수행되었다. 편의표집 및 눈덩이표집 방법을 통해 연구 대상자를 모집하였다. 연구 대상자의 구체적인 선정 기준 및 제외 기준은 다음과 같다.

1) 선정 기준

- 간호사가 실무에 적응하고 안정적으로 역할을 수행하기까지 1년이 소요된다는 선행 근거에 따라(장금성, 2000; Duchscher, 2008), 현재 근무부서에서 근무한 경력이 1년 이상인 정규직 간호사
- 현재 근무부서의 관리자와 6개월 이상 함께 근무하여 관리자의 리더십을 평가할 수 있는 간호사(김미래 & 박정숙, 2020; 김정옥 & 김세영, 2017; 정미희 & 한수정, 2019)
- 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기를 자발적으로 동의한 간호사

2) 제외 기준

- 휴직 후 복직하여 해당 근무부서에서의 근무 기간이 1년 미만인 간호사(장경숙 & 이여진, 2018)

- 근무 조건의 차이로 인하여 조직효과성에 영향을 미칠 수 있는 비정규직 간호사 및 플로팅 간호사(최승혜 등, 2014)

연구 대상자의 수는 Kline(2016)의 주장을 참고하여 결정하였다. Kline(2016)은 경로 분석을 위한 최소 표본 크기가 추정해야 할 모수의 개수의 최소 10배 이상이어야 하며 20배 이상인 경우가 이상적이라고 하였다. 독립변수, 종속변수, 매개변수, 그리고 통제변수를 고려하여 추정된 모수는 총 22개로, 필요한 대상자의 수는 최소 220명으로 산출되었다. 탈락률 10%를 고려하여 본 연구의 대상자 수는 242명을 목표로 하였다. 총 245명이 설문에 응답하였고, 불성실하게 응답한 설문을 제외하여 총 223명의 응답을 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 측정도구는 자가 보고식 설문지이며, 설문 문항은 대상자의 일반적 특성 7문항, 진성리더십 16문항, 리더신뢰 10문항, 조직침묵 13문항, 조직시민행동 20문항으로 총 66문항으로 구성된다.

1) 진성리더십

본 연구에서는 관리자의 진성리더십 정도를 측정하기 위하여 Avolio 등(2007)이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ)를 한미자(2013)가 번역하고 송보라와 서문경애(2014)가 한국 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 측정도구의 하위 영역은 관계의 투명성(5문항), 내면화된 도덕적 관점(4문항), 균형 잡힌 정보 처리(3문항), 자기인식(4문항)이며 총 16문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 가끔 그렇다=2점, 보통이다=3점, 자주 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 관리자의 진성리더십의 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 Cronbach's $\alpha = .79$ 였으며, 송보라와 서문경애(2014)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다. 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .94$ 로 나타났다.

2) 리더신뢰

본 연구에서는 Cook과 Wall(1980)이 개발한 12문항의 대인 신뢰 도구를 간호사의 리더신뢰 정도를 측정하기 위하여 김선미 등(2021)이 번안하고 요인분석하여 10문항으로 축소한 도구를 사용하였다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사가 관리자로부터 느끼는 신뢰의 정도가 높음을 의미한다. 김선미 등(2021)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .94$ 로 나타났다.

3) 조직침묵

본 연구에서는 간호사의 조직침묵 정도를 측정하기 위해 Van Dyne 등(2003)이 개발하고 강제상과 고대유(2014)가 검증한 도구를 사용하였다. 측정도구의 하위 영역은 체념적 침묵(5문항), 방어적 침묵(4문항), 친사회적 침묵(4문항)이며 총 13문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 자신의 조직침묵의 정도가 높음을 의미한다. 강제상과 고대유(2014)의 연구에서 하위영역별로 체념적 침묵 Cronbach's $\alpha = .870$, 방어적 침묵 Cronbach's $\alpha = .915$, 친사회적 침묵 Cronbach's $\alpha = .854$ 였다. 본 연구에서는 체념적 침묵 Cronbach's $\alpha = .80$, 방어적 침묵 Cronbach's $\alpha = .87$, 친사회적 침묵 Cronbach's $\alpha = .77$ 이었으며, 도구 전체의 Cronbach's $\alpha = .74$ 였다.

4) 조직시민행동

본 연구에서는 간호사의 조직시민행동 정도를 측정하기 위해 Podsakoff와 MacKenzie(1989)가 개발하고 Niehoff와 Moorman(1993)이 사용한 조직시민행동 측정도구를 최소연(2005)의 연구에서 실증적으로 검증하고 장정관(2011)과 송보라와 서문경애(2014)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 측정도구의 하위 영역은 이타적 행동(4문항), 예의바른 행동(4문항), 정당한 행동(4문항), 양심적 행동(4문항), 참여적 행동(4문항)이며 총 20문항으로 구성된다. 이 중 정당한 행동 4문항은 부정 문항으로 역환산하였다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇

다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 자신의 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다. Niehoff와 Moorman(1993)의 연구에서 하위영역별로는 이타적 행동 Cronbach's $\alpha = .81$, 예의바른 행동 Cronbach's $\alpha = .87$, 정당한 행동 Cronbach's $\alpha = .89$, 양심적 행동 Cronbach's $\alpha = .81$, 참여적 행동 Cronbach's $\alpha = .73$ 이었다. 도구 전체의 신뢰도는 송보라와 서문경애(2014)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구는 연구자가 소속된 기관 및 자료를 수집할 기관의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받아 진행하였으며, 2023년 5월 11일부터 2023년 7월 13일까지 서울과 경기도 소재의 다섯 개 병원(상급종합병원 3곳과 종합병원 2곳)에서 자료를 수집하였다. 연구자는 각 병원의 간호부서에 연락하여 연구목적과 자료수집 방법에 대하여 설명하고 연구 진행 동의를 얻었다. 간호사 탈의실, 게시판 등에 모집공고문을 게시하였고, 연구 참여에 관심이 있는 간호사는 모집공고문에 명시된 설문 링크 또는 QR코드로 접속하여 자발적으로 연구에 참여하도록 하였다. 모집공고문을 부착하고 회수하는 일은 각 병원 간호부서의 도움을 받아 연구자가 직접 하거나 간호부서 차원에서 하기도 하였다. 또한 눈덩이표집 방법을 활용하여 연구 참여 의사를 밝힌 간호사들 개개인에게 모집공고문을 문자로 전송하고 궁금한 점은 연구자에게 질문하도록 하였다.

설문조사는 구글폼(Google Forms)을 이용하여 실시하였다. 다섯 곳의 병원에 서로 다른 설문 링크 및 QR코드를 제공하였고, 각 병원으로부터 허락받은 수만큼의 대상자를 모집하기 위하여 설문을 제출할 수 있는 인원수에 제한을 두는 기능을 사용하였다. 또한 대상자의 익명성을 보장하기 위하여 구글폼에 로그인을 하지 않고도 설문에 참여할 수 있도록 하였다. 연구에 참여하고자 하는 간호사가 설문 링크 또는 QR코드로 접속하면, 연구 설명문의 각 항목을 읽고 체크한 후, 선별질문에서 자신이 대상자 선정기준에 속하는지 확인하게 하였다. 연구 대상자에 해당되지 않는 경우 화면이 종료되며, 연구 대상에 해당되는 경우에만 동의서 화면으로 이동하도록 설정하였다. 대

상자가 동의서에서 ‘동의함’을 선택하면 본 연구에 대한 설명을 이해하였고 연구 참여에 동의한 것으로 간주하고, 설문을 시작할 수 있게 하였다. 대상자가 모든 문항에 응답하면 답례품(5,000원 상당의 음료 쿠폰)을 수령할 핸드폰 번호를 입력하게 하였으며, 답례품은 설문 완료 후 일주일 이내에 연구자가 직접 발송하였다.

5. 대상자의 윤리적 고려

본 연구는 대상자 보호를 위하여 연구자가 소속된 기관의 기관생명윤리위원회(4-2023-0171) 및 자료를 수집할 기관의 기관생명윤리위원회(VC23QIDI0131)의 승인 후 연구대상 병원 간호부서의 허락을 받아 진행하였다. 본 연구는 설문조사 전에 연구 설명문을 읽고 자발적으로 연구 참여 동의서에 서명한 간호사에 한하여 익명으로 자료를 수집하였다. 연구 설명문에는 연구의 목적, 자료수집 방법, 익명성 보장, 연구 대상자의 자발적 참여, 연구 참여에 원하지 않을 시 언제든지 중단이 가능하며 이에 대한 불이익이 없다는 점, 수집된 자료는 연구 목적으로만 사용된다는 점, 그리고 연구자의 연락처를 명시하였다.

작성이 완료된 동의서와 설문지는 연구 종료 후 암호가 설정되어 있는 연구자 개인의 컴퓨터에 암호화된 파일의 형태로 연구자 이외에 접근이 불가능하도록 하여 3년 동안 보관 후 폐기할 것이다. 단, 수집한 개인정보 중에서 핸드폰 번호는 답례품을 지급할 목적으로만 수집하였으므로 답례품을 발송한 후에 폐기하였으며, 이에 대한 내용을 대상자가 알 수 있도록 명시하였다.

6. 자료분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 26.0 프로그램 및 PROCESS macro를 이용해 분석하였으며, 구체적인 통계분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 기술통계를 이용하여 실수와 백분율 또는 평균과 표준편차로 파악하였다.
- 2) 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동의 정도는 기술

통계를 이용하여 평균과 표준편차로 파악하였다.

- 3) 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 4) 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과, 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과를 확인하기 위하여 경로분석을 수행하였다. 매개효과를 살펴보기 위한 연구 모형은 Hayes(2013)의 PROCESS macro의 model 4를 적용하여 구현하였다. 매개효과의 유의성은 95% 신뢰구간을 적용한 10,000회의 부트스트래핑(boot-strapping)을 실행하여 검정하였다.

제 5장 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자 223명의 일반적 특성을 조사한 결과는 Table 1에 제시하였다. 성별은 여성이 207명(92.8%)으로 대다수였으며, 결혼 상태는 기혼이 89명(39.9%), 미혼이 134명(60.1%)이었다. 최종 학력은 전문학사가 11명(4.9%), 학사가 183명(82.1%), 석사 이상이 29명(13%)이었다. 상급종합병원에서 재직 중인 대상자는 140명(62.8%), 종합병원에서 재직 중인 대상자는 83명(37.2%)이었다. 평균 연령은 31.71 ± 5.87 세였으며, 대상자가 간호사로 근무한 총 임상경력은 평균 102.78 ± 71.61 개월, 현재 근무부서에서 간호사로 근무한 임상경력은 평균 60.47 ± 46.22 개월이었다.

Table 1

General Characteristics of the Participants (N=223)

Characteristics	Categories	n	%	M±SD
Gender	Male	16	7.2	
	Female	207	92.8	
Marital status	Married	89	39.9	
	Single	134	60.1	
Educational level	Diploma	11	4.9	
	Bachelor	183	82.1	
	Master	29	13	
Hospital type	Tertiary	140	62.8	
	Secondary	83	37.2	
Age (year)				31.71±5.87
Nursing experience (month)				102.78±71.61
Unit tenure (month)				60.47±46.22

2. 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동의 정도

대상자가 인식하는 관리자의 진성리더십, 대상자가 관리자에 대하여 느끼는 리더신뢰, 대상자가 인식하는 자신의 조직침묵 및 조직시민행동의 정도는 Table 2에 제시하였다. 관리자의 진성리더십의 전체 평균은 3.35 ± 0.73 점이었고, 하위영역은 내면화된 도덕적 관점 3.42 ± 0.75 점, 관계의 투명성 3.36 ± 0.83 점, 자기인식 3.35 ± 0.80 점, 균형 잡힌 정보처리 3.25 ± 0.90 점 순으로 점수가 높았다. 리더신뢰의 평균 점수는 3.45 ± 0.75 점이었다. 간호사의 조직침묵의 전체 평균은 2.66 ± 0.42 점이었고, 하위영역 중에서는 친사회적 침묵이 3.82 ± 0.64 점으로 가장 점수가 높았으며, 방어적 침묵이 2.17 ± 0.76 점, 체념적 침묵이 2.12 ± 0.61 점으로 뒤를 이었다. 간호사의 조직시민행동의 전체 평균은 3.91 ± 0.38 점 이었고, 하위영역은 점수가 높은 순서대로 예의바른 행동 4.19 ± 0.41 점, 이타적 행동 4.18 ± 0.49 점, 양심적 행동 4.04 ± 0.54 점, 참여적 행동 3.58 ± 0.79 점, 정당한 행동 3.58 ± 0.67 점이었다.

Table 2

Means and Standard Deviations of Authentic Leadership, Leader Trust, Organizational Silence, and Organizational Citizenship Behavior (N=223)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Authentic leadership	3.35±0.73	1.13	5	1~5
Relational transparency	3.36±0.83	1	5	1~5
Internalized moral perspective	3.42±0.75	1	5	1~5
Balanced processing	3.25±0.90	1	5	1~5
Self-awareness	3.35±0.80	1	5	1~5
Leader trust	3.45±0.75	1.10	5	1~5
Organizational silence	2.66±0.42	1	4.15	1~5
Acquiescent silence	2.12±0.61	1	3.80	1~5
Defensive silence	2.17±0.76	1	4.50	1~5
Prosocial silence	3.82±0.64	1	5	1~5
Organizational citizenship behavior	3.91±0.38	3.05	5	1~5
Altruism	4.18±0.49	2.75	5	1~5
Courtesy	4.19±0.41	3	5	1~5
Sportsmanship	3.58±0.67	1.5	5	1~5
Conscientiousness	4.04±0.54	2.75	5	1~5
Civic virtue	3.58±0.79	1.75	5	1~5

3. 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동 간 상관관계

관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동의 상관관계는 Table 3에 제시하였다. 관리자의 진성리더십은 간호사의 조직침묵($r=-0.235$, $p<.01$)과 유의한 음(-)의 상관관계가 있었고, 간호사의 조직시민행동($r=0.253$, $p<.01$)과 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다. 리더신뢰는 간호사의 조직침묵($r=-0.195$, $p<.01$)과 유의한 음(-)의 상관관계를 보였고, 간호사의 조직시민행동($r=0.201$, $p<.01$)과 유의한 양(+)의 상관관계를 보였다. 그리고 간호사의 조직침묵은 간호사의 조직시민행동($r=-0.366$, $p<.01$)과 유의한 음(-)의 상관관계가 있었다.

Table 3

Correlations Between Authentic Leadership, Leader Trust, Organizational Silence, and Organizational Citizenship Behavior (N=223)

Variables	Authentic leadership	Leader trust	Organizational silence	Organizational citizenship behavior
	$r(p)$	$r(p)$	$r(p)$	$r(p)$
Authentic leadership	1			
Leader trust	0.821(<.01)	1		
Organizational silence	-0.235(<.01)	-0.195(<.01)	1	
Organizational citizenship behavior	0.253(<.01)	0.201(<.01)	-0.366(<.01)	1

4. 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과

관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과를 확인하기 위하여 Hayes(2013)의 PROCESS macro model 4를 활용하였고, 결과는 Figure 2에 제시하였다. 통제변수로는 병원 종류, 총 간호사 임상경력, 현재 근무부서 임상경력을 투입하였다. 관리자의 진성리더십은 간호사의 조직시민행동($\beta = .195, p = .001$)에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 관리자의 진성리더십은 간호사의 조직침묵($\beta = -.228, p = .001$)에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치며, 간호사의 조직침묵은 간호사의 조직시민행동($\beta = -.305, p < .001$)에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 1, 가설 2, 가설 3은 지지되는 것으로 확인되었다.

관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과를 확인하기 위하여 부트스트래핑 10,000회를 지정하고 95% 신뢰구간을 적용하였으며, 결과는 Table 4에 제시하였다. 그 결과 ‘진성리더십→조직침묵→조직시민행동’ 경로의 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다($\beta = .070, 95\% \text{ CI}[0.027, 0.121]$). 진성리더십이 조직시민행동에 미치는 직접효과가 유의하였고 조직침묵을 통하여 조직시민행동에 미치는 간접효과도 유의하게 나타났다기 때문에, 조직침묵은 진성리더십과 조직시민행동의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4는 지지되는 것으로 확인되었다.

Figure 2

Mediating Effect of Organizational Silence on the Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Citizenship Behavior

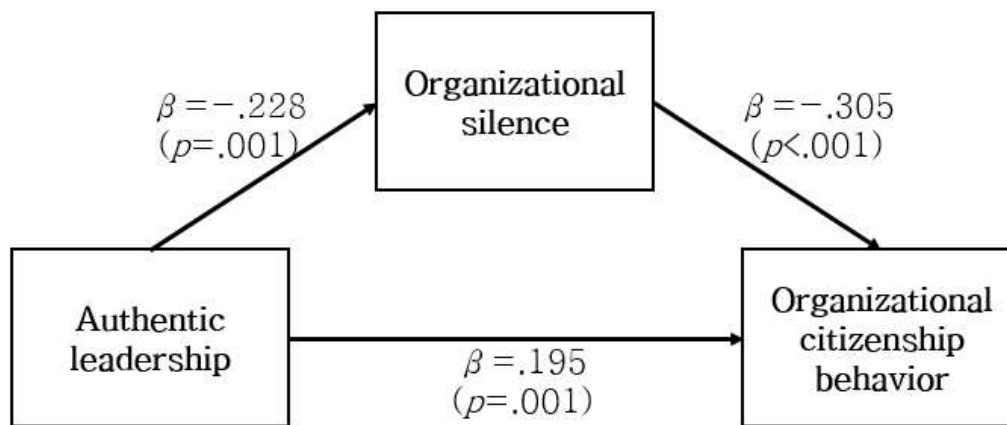


Table 4

Mediating Effect of Organizational Silence on the Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Citizenship Behavior (N=223)

Variables	Indirect Effect			
	Effect ^a	Boot SE	95% CI	
			LLCI	ULCI
Authentic leadership				
→ Organizational silence	.070	.025	0.027	0.121
→ Organizational citizenship behavior				

Note. SE = standard error; CI = confidence interval; LLCI = lower level of confidence interval; ULCI = upper level of confidence interval.

^a Standardized regression coefficient.

5. 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과

리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과를 확인하기 위하여 Hayes(2013)의 PROCESS macro model 4를 활용하였고, 결과는 Figure 3에 제시하였다. 통제변수로는 병원 종류, 총 간호사 임상경력, 현재 근무부서 임상경력을 투입하였다. 리더신뢰는 간호사의 조직시민행동($\beta=.145$, $p=.018$)에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 리더신뢰는 간호사의 조직침묵($\beta=-.177$, $p=.008$)에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치며, 간호사의 조직침묵은 간호사의 조직시민행동($\beta=-.325$, $p<.001$)에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3, 가설 5, 가설 6은 지지되는 것으로 확인되었다.

리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계에서 간호사의 조직침묵의 매개효과를 확인하기 위하여 부트스트래핑 10,000회를 지정하고 95% 신뢰구간을 적용하였으며, 결과는 Table 5에 제시하였다. 그 결과 ‘리더신뢰→조직침묵→조직시민행동’ 경로의 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다($\beta=.058$, 95% CI[0.011, 0.113]). 리더신뢰가 조직시민행동에 미치는 직접효과가 유의하였고 조직침묵을 통하여 조직시민행동에 미치는 간접효과도 유의하게 나타났기 때문에, 조직침묵은 리더신뢰와 조직시민행동의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 7은 지지되는 것으로 확인되었다.

Figure 3

Mediating Effect of Organizational Silence on the Relationship Between Leader Trust and Organizational Citizenship Behavior

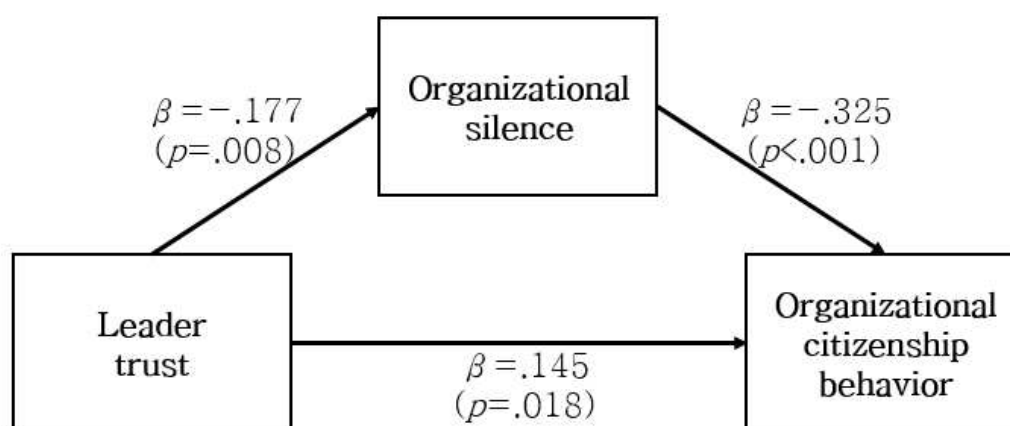


Table 5

Mediating Effect of Organizational Silence on the Relationship Between Leader Trust and Organizational Citizenship Behavior (N=223)

Variables	Indirect Effect			
	Effect ^a	Boot SE	95% CI	
			LLCI	ULCI
Leader trust				
→ Organizational silence	.058	.026	0.011	0.113
→ Organizational citizenship behavior				

Note. SE = standard error; CI = confidence interval; LLCI = lower level of confidence interval; ULCI = upper level of confidence interval.

^a Standardized regression coefficient.

제 6장 논의

본 연구는 국내의 상급종합병원 3곳과 종합병원 2곳에서 근무하는 간호사 223명을 대상으로 간호사의 조직침묵이 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개하는지, 그리고 간호사의 조직침묵이 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 매개하는지를 확인하기 위하여 수행되었다. 본 연구를 통해 나타난 결과를 중심으로 논의한 내용은 다음과 같다.

본 연구에서 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동은 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계를 나타냈는데, 이는 기존의 연구들과 일치하는 결과였다(김웅주 & 김은경, 2022; 박애준 & 이연숙, 2019; 양세옥 & 장은미, 2022; 정차룡 등, 2018). 진성리더십을 발휘하는 관리자의 영향을 받은 간호사는 조직에 이익이 되는 긍정적인 행동인 조직시민행동을 하는 것으로 생각이 되는데, 이는 May 등(2003)의 연구에서 관리자의 진성리더십이 조직에 대한 구성원의 협력적인 태도 및 조직의 성과와 관련이 있다고 보고한 결과를 통하여 지지된다. 또한 관리자의 진성리더십은 간호사의 조직침묵과 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 보였는데, 이는 간호사를 대상으로 한 김미래와 박정숙(2020)의 연구와도 일치하는 결과였다. 진성리더는 소통을 중요하게 여기고 다양한 관점을 수용하고자 하며, 간호사는 이에 대한 긍정적인 반응으로 침묵을 지양하는 것이라고 이해할 수 있다. 한편 간호사의 조직침묵은 간호사의 조직시민행동과 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 나타냈다. 간호학 분야에서는 조직침묵과 조직시민행동의 관계를 확인한 연구를 찾지 못하여 직접적인 비교는 어려우나, 제조업체를 대상으로 한 권혁기(2017)의 연구에서 침묵행동을 하는 종업원일수록 의도적으로 조직에 해로운 행동을 하는 경향이 있다고 보고한 것과 비슷한 맥락이라고 볼 수 있다. 그리고 본 연구에서는 조직침묵의 유형을 구분하지 않고 하나의 변수로 간주하였으나, 공무원 조직을 대상으로 한 고대유 등(2015)의 연구에서는 체념적 침묵과 친사회적 침묵이 조직시민행동에 대하여 각각 유의한 음(-)과 양(+)의 영향을 미쳤고, 방어적 침묵의 영향은 유의하지 않았다고 보고하였다. 후속 연구에서는 어떤 유형의 침묵이 간호사의 조직시민행동과 관련이 있는지에 대한 조사가 필요할 것으로 생각된다.

다.

또한, 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 간호사의 조직침묵이 부분 매개한다는 것이 확인되었다. 진성리더십은 조직시민행동에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치기도 하지만, 조직침묵을 통하여 간접적으로 조직시민행동에 영향을 줄 수도 있다. 간호사는 관리자와 달리 조직이 발전해야 하는 필요성을 느끼지 못할 수 있으나, 자신을 솔직하게 표현하고 소통하는 관리자로부터 연대감을 느끼고 조직의 발전에 공헌하고자 한다(김은희 & 유명미, 2019). 또한 간호사는 업무의 특성상 환자의 생명 유지와 관련된 다양한 스트레스 요인에 직면하게 되는데, 관리자의 진정성은 간호사가 자발적으로 소통하고 조직시민행동을 하는 분위기와 관계가 있을 것으로 생각된다. 그러므로 관리자는 간호사가 관리자의 영향력을 수용하는 정도가 리더십과 관련이 있다는 것(성재환 등, 2020), 관리자와 간호사 간의 진정성 있는 상호작용이 조직 내에서 발생할 수 있는 침묵에는 부정적인 영향을 주고 조직시민행동에는 긍정적인 영향을 준다는 것을 인식해야 할 것이다. 또한 관리자는 자신의 리더십이 간호사가 침묵하는 원인과 관련이 있는지 점검해보고, 간호사의 조직시민행동을 증진시키는 역할에 관심을 가질 필요가 있다.

본 연구에서 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동은 통계적으로 유의한 양(+의 상관 관계를 보였고, 이는 간호사가 관리자에 대하여 느끼는 신뢰가 높을수록 조직이나 동료 간호사에게 도움이 되는 행동을 할 의지가 크다고 한 노윤구와 정면숙(2016)의 연구와 일치하는 결과였다. 신뢰를 줄 수 있는 관리자는 간호사와 유대감을 쌓으며 역할 외적인 측면에서의 성과를 증진시키는 것으로 이해할 수 있다(박세진 & 임유신, 2020). 또한 리더신뢰는 간호사의 조직침묵과 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 나타냈는데, 이는 동일한 도구를 이용하여 간호사를 대상으로 수행한 김효정 등(2018)의 연구결과와 일치하였다. 리더신뢰가 제조업 종사자의 체념적 침묵과 방어적 침묵에 음(-)의 영향을 주었다고 한 김수희 등(2017)의 연구결과와 군인의 방어적 침묵에 음(-)의 영향을 주었다고 한 이만희와 전기석(2021)의 연구결과와도 유사하였다. 또한 구성원이 관리자를 조직의 대리인으로 받아들인다는 선행연구를 참고할 때(Konovsky & Pugh, 1994), 한주원(2018)의 연구에서 구성원이 조직에 대하여 신뢰를 느끼지 못하면 침묵을 선택하게 되며 결과적으로 조직에 대하여 냉소적인 태도를 취한다고 한

결과와도 유사한 맥락이라고 볼 수 있다. 따라서 관리자는 간호사에 대한 자신의 영향력에 대하여 인지하고 있어야 하며, 간호사로부터 신뢰를 얻음으로써 조직침묵을 예방하려는 노력을 해야 할 것이다.

또한, 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 간호사의 조직침묵이 부분 매개한다는 것이 확인되었다. 리더신뢰는 조직시민행동에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 조직침묵의 감소를 통하여 조직시민행동에 간접적으로 영향을 미치기도 한다. 김수희 등(2017)의 연구에서는 관리자에 대한 구성원의 신뢰가 조직 내 의사소통을 촉진하고 구성원이 자발적인 행동을 하도록 이끈다고 보고하였으며, Liu 등(2017)의 연구에서도 구성원은 건설적인 의견이 있을 때 관리자와 긍정적인 관계를 맺고 있다고 여겨야 행동으로 옮기는 경향이 있다는 결과를 제시하였다. 즉, 구성원은 관리자와의 관계에 따라서 어떻게 행동할지를 결정하며(Liu et al., 2017), 리더신뢰는 구성원으로 하여금 자신의 행동이 긍정적인 결과를 불러올 것이라고 여기게 하는 선행요인이다(정휘 & 이현웅, 2023). 특히 간호조직은 위계적인 성향이 강한 동시에 협력 관계를 바탕으로 근무를 해야 하기 때문에 관리자에 대한 신뢰는 간호사가 침묵을 줄이고 조직시민행동을 더 많이 하는 것과 관련이 있을 것이다. 간호사가 관리자를 신뢰할수록 간호사의 조직에 대한 충성도 또한 높아지며, 간호사가 생각을 자유롭게 표현하고 조직에 기여하는 데에 영향을 주는 것으로 생각된다(왕위 & 김용호, 2022).

본 연구는 간호조직에서 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵이 간호사의 조직시민행동과 관련이 있는 요인임을 확인하였다. 또한 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 간호사의 조직침묵이 부분 매개한다는 것, 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 간호사의 조직침묵이 부분 매개한다는 것을 확인하였다. 본 연구의 결과는 조직 차원에서 간호사의 조직시민행동을 향상시키기 위한 전략을 수립하는 데에 기초자료로 활용될 수 있다는 점에서 의의가 있다.

제 7장 결론 및 제언

본 연구를 통하여 관리자가 진성리더십을 발휘할 경우 간호사의 조직침묵에 영향을 미치고, 감소된 조직침묵이 관리자의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계를 부분 매개한다는 것을 확인하였다. 또한 간호사가 관리자에 대하여 느끼는 신뢰가 높을수록 간호사의 조직침묵 정도가 낮아지며, 리더신뢰와 간호사의 조직시민행동의 관계를 감소된 조직침묵이 부분 매개한다는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과는 간호사의 조직시민행동을 증진시키기 위해서는 조직 차원에서 진성리더십을 갖춘 관리자를 양성하기 위한 교육 프로그램을 지원할 필요가 있음을 시사한다. 또한 관리자는 간호사와의 신뢰를 저해할 수 있는 요인에 대하여 파악하고 신뢰 관계를 유지하려는 노력을 해야 할 것이다. 그리하여 간호사가 어떠한 이유에서든 침묵하기보다는 적극적인 행동을 선택하여 조직에 기여할 수 있는 환경이 조성되어야 할 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 서술적 상관관계연구 및 횡단적 연구로서 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵과 조직시민행동 간의 인과관계를 규명하지 못한 제한점이 있다. 둘째, 본 연구에서 사용한 조직침묵 측정도구는 공공조직의 근무자를 대상으로 개발된 것으로 의료기관에서 근무하는 간호사의 조직침묵을 측정하기에는 한계가 있을 수 있다. 셋째, 본 연구는 서울과 경기도 지역의 상급종합병원과 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 수행되었기 때문에, 연구의 결과를 일반화하기 어렵다는 제한점이 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음을 제언하고자 한다. 첫째, 시간적 순서를 고려한 종단적 연구를 통하여 관리자의 진성리더십, 리더신뢰, 간호사의 조직침묵 및 조직시민행동 간의 인과관계를 검증하는 연구를 제언한다. 둘째, 간호사를 대상으로 한 조직침묵 측정도구를 개발하는 연구가 필요하다. 셋째, 여러 지역에 있는 다양한 규모의 의료기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 하는 반복연구를 제언한다.

참고문헌

- 강제상, & 고대유. (2014). 한국적 조직침묵(organizational silence)의 개념과 측정도구 검증. *한국인사행정학회보*, 13(1), 141-159.
- 고대유, 강제상, & 김광구. (2015). 조직공정성과 조직시민행동의 관계에 대한 조직침묵의 매개효과 분석. *한국행정연구*, 24(1), 223-261.
- 고대유, & 조정현. (2020). 조직침묵의 결과에 관한 메타분석. *한국정책연구*, 20(3), 131-156.
- 권용섭, & 임재강. (2015). 경찰관의 진성 리더십이 조직시민행동과 조직침묵에 미치는 영향: 조직지원인식의 매개효과. *한국공안행정학회보*, 24(2), 215-242.
- 권혁기. (2017). 진성리더십과 상사에 대한 신뢰, 조직침묵, 이직의도, 반생산적 과업행동 간의 구조적 관계에 관한 연구. *한국산업정보학회논문지*, 22(4), 131-147.
- 김경화, & 김은경. (2019). 간호단위관리자의 임파워링 리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향: 팔로워십의 매개효과. *간호행정학회지*, 25(2), 115-124.
- 김미래, & 박정숙. (2020). 간호사가 지각한 수간호사의 진성리더십과 조직정치지각이 조직침묵에 미치는 영향. *동서간호학연구지*, 26(1), 71-79.
- 김미영, 서형은, 두은영, & 주원진. (2017). 간호사가 지각한 수간호사의 윤리적 리더십이 간호업무성장에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과. *간호행정학회지*, 23(5), 483-493.
- 김미정, & 한지영. (2019). 수간호사의 진성리더십이 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. *간호행정학회지*, 25(1), 25-34.
- 김선미, 정서희, 정석희, & 이명하. (2021). 간호단위 관리자의 윤리적 리더십이 일반 간호사의 직무배태성에 미치는 영향: 리더신뢰의 매개효과를 중심으로. *간호행정학회지*, 27(1), 21-33.
- 김수희, 최애경, & 마크 누펠드. (2017). 상사의 커뮤니케이션 스타일이 구성원의 침묵에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과를 중심으로. *비서학논총*, 26(2), 175-201.

- 김은희, & 유영미. (2019). 진성리더십이 사회복지조직문화에 미치는 영향: 조직변화물입과 조직변화저항의 매개효과를 중심으로. *지방정부연구*, 23(2), 175-202.
- 김응주, & 김은경. (2022). 간호단위관리자의 진성리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향: 팀신뢰의 매개효과. *간호행정학회지*, 28(4), 451-459.
- 김정옥, & 김세영. (2017). 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십과 조직시민행동의 관계에서 개인-조직 가치일치의 매개효과. *간호행정학회지*, 23(5), 515-523.
- 김현주, 허은주, & 정면숙. (2021). 간호사의 개인-환경적합성과 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향. *의료경영학연구*, 15(1), 13-24.
- 김효정, 조연교, & 이지원. (2018). 임상간호사의 상사신뢰도, 간호업무강도, 조직냉소주의가 조직침묵에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 19(12), 627-635.
- 노윤구, & 정면숙. (2016). 간호사가 인식하는 병원윤리풍토가 상사신뢰와 조직유효성에 미치는 영향에 대한 경로분석. *한국간호과학회*, 46(6), 824-835.
- 박세진, & 임유신. (2020). 윤리적 리더십이 신뢰를 매개로 팀의 성과와 조직시민행동에 미치는 영향 연구-군 조직을 대상으로. *산업연구*, 44(1), 77-101.
- 박애준, & 이연숙. (2019). 간호사의 진성리더십이 조직시민행동 및 이직의도에 미치는 영향: LMX 및 직무요구-자원의 매개효과를 중심으로. *학습자중심교과교육연구*, 19(11), 745-761.
- 박정훈. (2017). 종합병원 행정직원의 조직시민행동 영향요인. *한국산학기술학회논문지*, 18(12), 539-547.
- 박종표, & 고종욱. (2018). 공조직에서의 리더신뢰: 그 결정요인과 조직유효성에 대한 영향. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*, 8(2), 149-158.
- 박준현. (2020). 교원의 조직정치지각, 조직침묵, 조직공정성, 조직시민행동, 리더-구성원 교환(LMX) 간 구조적 관계. *교육정치학연구*, 27(4), 451-482.
- 박준현, & 신상명. (2018). 학교조직에서 조직공정성, 조직시민행동, 조직침묵의 구조적 관계 분석. *교육행정학연구*, 26(3), 1-21.
- 박지혜, 김민정, & 오홍석. (2021). 침묵이 금일 때: 친사회적 침묵행동이 자기효능감과 리더-구성원 교환관계에 미치는 영향 연구. *경영학연구*, 50(2), 405-437.
- 박철민, & 김대원. (2004). 공정성과 조직시민행동의 행정 서비스 질에 대한 영향분석:

- 제안모형과 경쟁모형의 적용. *한국행정학보*, 38(1), 115-137.
- 박홍준, & 장재성. (2022). 경찰조직에서 서번트 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 리더신뢰의 조절효과를 중심으로. *한국경찰연구*, 21(2), 141-168.
- 백지원, 윤동열, & 장제욱. (2019). 공공기관 구성원의 진성리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 팔로워십의 매개효과. *기업경영연구*, 26(6), 127-150.
- 서영표, & 이종건. (2019). 상사에 대한 신뢰가 직무열의 및 직무성장에 미치는 영향: 심리적 주인의식의 매개역할. *대한경영학회지*, 32(2), 347-369.
- 성재환, 하선미, & 문제승. (2020). 경영자의 감성리더십이 구성원의 태도에 미치는 영향: 경영자 신뢰와 정당성의 매개효과. *인적자원개발연구*, 23(3), 127-155.
- 송보라, & 서문경애. (2014). 간호사의 조직시민행동 관련 영향요인: 진성리더십과 조직공정성을 중심으로. *간호행정학회지*, 20(2), 237-246.
- 송은정, 김미정, & 고명숙. (2019). 간호사의 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과. *간호행정학회지*, 25(3), 167-174.
- 송홍락, & 유원용. (2017). 공공체육단체의 윤리경영과 조직신뢰, 조직동일시 및 조직시민행동의 관계: 경인·강원지역 단체를 중심으로. *한국융합학회논문지*, 8(12), 397-405.
- 양세욱, & 장은미. (2022). 진성리더십이 부하의 조직시민행동에 미치는 영향: 심리적 욕구만족의 매개효과. *전문경영인연구*, 25(2), 81-101.
- 양인준, 정진철, & 김채린. (2020). 기업체 근로자의 조직시민행동과 선행변인에 대한 메타분석. *경영교육연구*, 35(6), 473-508.
- 오석영, 조혜나, & 정혜윤. (2020). 조직학습관점에서 본 조직 침묵. *기업교육과인재연구*, 22(3), 319-349.
- 오승희, & 김경수. (2019). 진성리더십이 부하의 리더에 대한 신뢰와 리더와의 동일시에 미치는 영향: 집단분석수준을 중심으로. *경영컨설팅연구*, 19(2), 1-14.
- 왕위, & 김용호. (2022). 상호작용 공정성 인식이 구성원의 창의성에 미치는 영향: 절차공정성의 조절효과와 상사신뢰의 매개효과. *디지털융복합연구*, 20(5), 139-148.
- 우정희, & 이민정. (2018). 병원조직문화, 조직침묵과 직무 배태성이 종합병원 간호사

- 의 이직의도에 미치는 영향에 대한 융복합 연구. *디지털융복합연구*, 16(3), 385-394.
- 유란희, 유은지, & 송현진. (2022). 리더-구성원 교환관계와 조직시민행동 압력이 공무원의 부정적 행태에 미치는 영향: 직무태만, 체념적 침묵, 이직의도를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 21(3), 1-35.
- 이경희, & 유명순. (2022). 병원 간호사의 조직침묵에 관한 근거이론적 접근. *한국직업건강간호학회지*, 31(2), 66-76.
- 이만희, & 전기석. (2021). 군대조직문화에서 리더신뢰, 직무특성, 자아효능감 및 회복탄력성이 조직침묵에 미치는 영향. *문화와융합*, 43(1), 881-900.
- 이병진, 장은혜, & 이광희. (2021). 진성리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 구성원 침묵의 매개효과를 중심으로. *디지털융복합연구*, 19(5), 249-262.
- 이상미. (2017). 간호 관리자의 진성리더십이 조직효과성에 미치는 영향 분석. *창조와혁신*, 10(3), 65-103.
- 이상미. (2018). 간호 관리자의 감정지능과 조직효과성 간의 관계에서 자아효능감과 상사 신뢰의 매개 역할 분석. *창조와혁신*, 11(4), 105-144.
- 이용탁, & 주규하. (2014). 사회적기업 조직구성원의 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향-조직시민행동의 매개효과. *인적자원관리연구*, 21(3), 341-356.
- 이연숙. (2019). 병원 조직의 상사리더십 유형이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 직종 및 직급 수준에 따른 차이를 중심으로. *한국산업보건학회지*, 29(1), 82-97.
- 이윤규, & 한지영. (2017). 간호사의 조직 공정성과 감성지능이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*, 7(12), 485-498.
- 이윤하, & 장금성. (2022). 국내 병원 간호사의 조직시민행동 연구동향 분석. *간호와보건연구*, 27(1), 38-50.
- 임세건, & 윤영석. (2018). 조직공정성과 직무스트레스가 보육교사의 조직시민행동에 미치는 영향-신뢰의 매개효과를 중심으로. *한국자치행정학보*, 32(1), 267-294.
- 장경숙, & 이여진. (2018). 일개공공병원에 근무하는 간호사의 육아휴직 인식과 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 24(3), 211-220.

- 장금성. (2000). *간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구*. 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 장정관. (2011). *조직의 핵심가치 전개활동과 조직시민행동의 관계에서 윤리적 리더십의 조절효과*. 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 정미희, & 한수정. (2019). 간호사가 지각하는 간호관리자의 진성리더십과 간호사의 심리적 웰빙이 조직몰입에 미치는 영향. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*, 9(12), 743-756.
- 정종원. (2020). 간호조직 내 태움과 조직성과에 관한 연구: 조직침묵의 매개효과 분석을 중심으로. *디지털융복합연구*, 18(1), 169-175.
- 정차룡, 김찬중, & 윤종필. (2018). 진정성 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향—자기효능감의 매개효과와 체면의식의 조절효과 검증—. *기업경영리뷰*, 9(1), 243-263.
- 정휘, & 이현웅. (2023). 공공연구기관에서 위기감 조성이 발언행동에 미치는 영향: 리더신뢰와 변화저항의 조절된 매개효과를 중심으로. *한국인력개발학회*, 25(1), 153-186.
- 최석봉. (2023). 종업원 침묵의 전염이 팀 혁신성과에 미치는 다 수준 효과. *인적자원개발연구*, 26(2), 61-83.
- 최소연. (2005). 조직공정성이 사회복지사의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 상사신뢰의 매개효과를 중심으로. *한국사회복지학*, 8, 389-413.
- 최수재, 민맹호, & 박인선. (2020). 관리자의 리더십, 조직시민행동, 직무만족간의 구조적 관계에 관한 연구. *기업경영리뷰*, 11(1), 35-50.
- 최승혜, 장인순, 박승미, & 이해영. (2014). 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트가 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 20(2), 206-214.
- 최우재. (2017). 진성리더십이 발언행동에 미치는 영향: 조직냉소주의의 매개효과와 직무적합성의 조절효과를 중심으로. *생산성논집*, 31(1), 171-198.
- 한미자. (2013). *유아교육기관장의 진성 리더십이 교사의 조직 몰입에 미치는 영향: 교사 자기주도학습 능력의 매개 효과*. 석사학위논문, 인하대학교 대학원.

- 한주원. (2018). 조직공정성 및 조직정치지각이 구성원의 조직냉소주의, 혁신저항, 창의성에 미치는 영향: 조직침묵의 매개효과. *비서·사무경영연구*, 27(3), 109-133.
- 한진태, & 최응렬. (2020). 조직공정성과 상사의 신뢰가 지역경찰의 조직시민행동에 미치는 영향. *사회과학연구*, 27(2), 28-46.
- 한진환. (2022). 진성리더십이 심리적 안전감과 발언행동에 미치는 영향-자기 효능감의 조절매개효과-. *기업경영리뷰*, 13(4), 289-309.
- Abdillah, M. R., Anita, R., Agusanto, A., & Rahmat, A. (2022). Authentic Leader and Employee's Silence Behavior: Testing a Happiness at Work Mechanism. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 443-460.
- Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The relationship between organizational citizenship behaviour and organizational silence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 472-482.
- Aruoren, E. E., & Isiaka, G. A. (2023). Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 15(4), 24-34.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., & Walumbwa, F. O. (2007). *Authentic leadership questionnaire*. Mind Garden.
<https://www.mindgarden.com/69-authentic-leadership-questionnaire>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
- Bhattacharya, R., Devinney, T. M., & Pillutla, M. M. (1998). A formal model of

- trust based on outcomes. *Academy of Management Review*, 23(3), 459-472.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Cullen, J. B., Johnson, J. L., & Sakano, T. (2000). Success through commitment and trust: The soft side of strategic alliance management. *Journal of World Business*, 35(3), 223-240.
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265-279.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Duchscher, J. B. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 441-450.
- Erickson, R. J. (1995). The importance of authenticity for self and society. *Symbolic Interaction*, 18(2), 121-144.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). The mediating roles of psychological safety and employee voice on the relationship between conflict management styles and organizational identification. *American Journal of Business*, 30(1), 72-91.
- Fatima, A., Salah-Ud-Din, S., Khan, S., Hassan, M., & Hoti, H. A. K. (2015). Impact of organizational silence on organizational citizenship behavior: Moderating role of procedural justice. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9), 846-850.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- George, B., Sims, P., McLean, A. N., & Mayer, D. (2007). Discovering your

- authentic leadership. *Harvard Business Review*, 85(2), 129-136.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806-2817.
- Hadi-Moghaddam, M., Karimollahi, M., & Aghamohammadi, M. (2021). Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: a descriptive-correlational study. *BMC Nursing*, 20(1), 1-6.
- Harter, S. (2002). Authenticity. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 382 - 394). Oxford University Press.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader - follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373-394.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Knoll, M., & Van Dick, R. (2013). Do I Hear the Whistle...? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 349-362.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*, 63(4), 967-985.
- Lim, S. H., Han, S. S., & Joo, Y. S. (2018). Effects of nurses' emotional intelligence on their organizational citizenship behavior, with mediating

- effects of leader trust and value congruence. *Japan Journal of Nursing Science*, 15(4), 363-374.
- Liu, W., Song, Z., Li, X., & Liao, Z. (2017). Why and When Leaders' Affective States Influence Employee Upward Voice. *Academy of Management Journal*, 60(1), 238 - 263.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In F. Luthans, B. J. Avolio, K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 241-258). Berett-Koelher publishers.
- May, D. R., Chan, A. Y., Hodges, T. D., & Avolio, B. J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 32(3), 247-260.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nafei, W. A. (2016). Organizational silence: Its destroying role of organizational citizenship behavior. *International Business Research*, 9(5), 57-75.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Noelle-Neumann, E. (1974). The Spiral of Silence a Theory of Public Opinion. *Journal of Communication*, 24(2), 43-51.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier*

- syndrome*. Lexington Books.
- Özlük, B., & Baykal, Ü. (2020). Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 28(3), 333-340.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1989). *A second generation measure of organizational citizenship behavior*. Unpublished manuscript. Indiana University, Bloomington.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Saleem, S., Tourigny, L., Raziq, M. M., Shaheen, S., & Goher, A. (2022). Servant leadership and performance of public hospitals: Trust in the leader and psychological empowerment of nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(5), 1206-1214.
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). "What's your story?" A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 395-417.
- Shaw, R. B. (1997). *Trust in the balance : building successful organizations on results, integrity, and concerns*. Jossey-Bass.
- Smith, C. A. O. D. W. N. J. P., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.

- Taylor, R. G. (1990). Trust and influence in the workplace. *Organizational Development Journal*, 8(3), 33-36.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621-640.
- Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

부록 1. 기관생명윤리위원회 심의 결과 통보서



연세의료원 세브란스병원 연구심의위원회
 Yonsei University Health System, Severance Hospital, Institutional Review Board
 서울특별시 서대문구 연세로 50-1 (우) 03722
 Tel.02 2228 0430-4, 0450-4 Fax.02 2227 7888-9 Email, irb@yuhs.ac

심 의 일 자 2023년 7 월 11 일
 접 수 번 호 2023-0239-004
 과 제 승 인 번 호 4-2023-0171

세브란스병원 연구심의위원회의 심의 결과를 다음과 같이 알려 드립니다.

Protocol No.

연 구 제 목 관리자의 진성리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향: 리더신뢰와 조직침묵의 이중 매개효과를 중심으로

연 구 책 엄 자 이승은 / 세브란스병원 간호학과

의 피 자 세브란스병원

연구 예정 기간 2023.04.10 ~ 2024.01.09

지속심의 빈도 12개월마다

과 제 승 인 일 2023.04.10

위험 수준 Level 1 최소위험

심 의 방 법 신속

심 의 유 형 질의답변 + 계획변경

심 의 내 용 - 설문조사를 시행한 대상자가 다른 대상자를 초청하는 방식에 대하여 계획서에 내용을 추가하였고, 파일
 을 첨부하였습니다.

- [변경전] 연구 방법: 1. 표본 추출

본 연구의 모집단은 병원에서 근무하는 간호사이다. 대상자 모집을 위하여 연구 대상 병원의 허락을 받
 고 간호부서로부터 자료수집이 가능한 부서를 지정받을 것이다. 지정 받은 부서의 게시판과 간호사들의
 실에 모집공고문을 붙이고, 연구 참여에 관심이 있는 간호사가 자발적으로 결정하여 연구에 참여하도록
 할 것이다. 연구에 참여하고자 하는 자는 모집공고문에 명시된 링크 또는 QR코드로 접속하게 되며, 연구
 에 대한 설명문을 읽고 동의서를 작성한 후 설문조사에 응하게 될 것이다. 또한 참여자가 대상자 선정기
 준에 부합하는 다른 간호사들에게 링크 또는 QR코드를 공유하는 눈덩이 표집 방법을 활용할 것이다.

2. 자료 수집

본 연구는 연구자가 소속된 Y대학의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받아 진행할 것이며, 자료수
 집 기간은 IRB 승인 후 3개월 동안이다. 연구자가 연구대상으로 선정한 서울, 경기도 소재 다섯 개 병원(
 상급종합병원 2~3곳과 종합병원 2~3곳)의 간호부서에 문의하여, 연구목적과 자료수집 방법에 대하여
 설명하고 동의를 얻어 자료수집이 가능한 부서들을 지정받을 것이다. 온라인 설문조사는 구글폼
 (Google Forms)을 이용해 실시할 것이며, 링크 또는 QR코드를 통해 설문조사에 참여하도록 안내할

Ver 5.0 / 누적 출력 횟수 1

Severance Hospital [2020-05-24] 1/6



것이다. 다섯 개의 병원에 서로 다른 링크 또는 QR코드를 제공할 것이며, 설문지를 제출할 수 있는 인원수에 제한을 두어, 연구 대상이 되는 병원들로부터 비슷한 수의 자료를 수집할 것이다. 익명성을 보장하기 위하여 구글폼에 로그인을 하지 않고도 설문지에 참여하는 기능을 사용할 것이다. 대상자가 링크 또는 QR 코드로 접속하면 연구에 대한 설명문, 선별 질문, 동의서가 차례로 제시될 것이다. 대상자는 설명문 화면에서 설명문의 각 항목을 읽고 체크할 것이며, 선별 질문에서 자신이 대상자 선정기준에 속하는지 여부를 확인할 것이다. 대상자에 해당되지 않는 경우 설문지 종료되며, 대상자에 속하는 경우에만 동의서 화면으로 이동할 것이다. 동의서에서 '동의함'을 선택하면, 대상자가 본 연구에 대한 설명을 이해하였고 연구 참여에 동의하는 것으로 간주할 것이다. 이후 대상자는 총 66문항의 설문 문항에 응답하게 되며, 설문 완료 후 답례품(5,000원 상당의 음료 상품권)을 수령할 핸드폰 번호를 입력하게 될 것이다.

3. 대상자의 윤리적 고려

본 연구는 Y대학의 기관생명윤리위원회의 승인 후 연구대상 병원의 간호부서의 허락을 받아 진행할 것이다. 대상자에 대한 윤리적 고려를 위하여 설문조사 전에 연구 설명문을 읽고 자발적으로 연구 참여 동의서에 서명한 간호사에 한하여 자료를 수집할 것이다. 연구 설명문에는 연구의 목적, 자료수집 방법, 연구에 참여함으로써 예상되는 이익 및 불편함, 익명성 보장, 연구 대상자의 자발적 참여, 연구 참여에 원하지 않을 시 언제라도 중단이 가능하며 이에 대한 불이익이 없다는 점, 수집하는 개인정보의 세부내용 및 비밀보장에 대한 내용, 수집된 자료는 연구 목적으로만 사용된다는 점, 그리고 연구자의 연락처를 명시할 것이다. 자료수집은 익명으로 진행될 것이며, 작성이 완료된 동의서와 설문지는 연구 종료 후 암호가 설정되어 있는 연구자 개인의 컴퓨터에 암호화된 파일의 형태로 연구자 이외에 접근이 불가능하도록 하여 3년 동안 보관 후 폐기할 것이다. 단, 수집한 개인정보 중에서 핸드폰 번호는 답례품을 지급할 목적으로만 수집하는 것이므로 답례품을 발송하고 나면 폐기할 것이며, 이에 대한 내용을 대상자가 알 수 있도록 명시할 것이다.

4. 연구 도구

본 연구의 측정도구는 자기 보고식 설문지이며, 설문 문항은 진성리더십 16문항, 리더신뢰 10문항, 조직침묵 13문항, 조직시민행동 20문항, 대상자의 일반적 특성 7문항으로 총 66문항으로 구성된다.

① 진성리더십

본 연구에서는 관리자의 진성리더십 정도를 측정하기 위하여 Avolio 등(2007)이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ)를 한미자(2013)가 번역하고 송보라와 서문경애(2014)가 한국 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용할 것이다. 측정도구의 하위 영역은 관계의 투명성(5문항), 내면화된 도덕적 관점(4문항), 균형잡힌 프로세스(3문항), 자기인식(4문항)이며 총 16문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 가끔 그렇다=2점, 보통이다=3점, 자주 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사가 인지하는 관리자의 진성리더십의 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 였으며, 송보라와 서문경애(2014)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

② 리더신뢰

본 연구에서는 Cook과 Wall(1980)이 개발한 총 12문항의 대인 신뢰 도구를 간호사의 리더신뢰 정도를 측정하기 위하여 김선미 등(2021)이 번안하고 요인분석하여 10문항으로 축소한 도구를 사용할 것이다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사가 관리자로부터 느끼는 신뢰의 정도가 높음을 의미한다. 신뢰도는 김선미 등(2021)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

③ 조직침묵

본 연구에서는 간호사의 조직침묵 정도를 측정하기 위해 Dyne 등(2003)이 개발하고 강재상과 고대유(2014)가 검증한 도구를 사용할 것이다. 측정도구의 하위 영역은 체념적 침묵(5문항), 방어적 침묵(4문항), 친사회적 침묵(4문항)이며 총 13문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사의 조직침묵의 정도가 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도는 강재상과 고대유(2014)의 연구에서 하부 요인별 Cronbach's $\alpha = .870$ (체념적 침묵), .915(방어적 침묵), .854(친사회적 침묵)였다.



④ 조직시민행동

본 연구에서는 간호사의 조직시민행동 정도를 측정하기 위해 Podsakoff와 MacKenzie(1989)가 개발하고 Niehoff와 Moorman(1993)이 사용한 조직시민행동 측정도구를 최소연(2005)의 연구에서 실증적으로 검증하고 장정관(2011)과 송보라와 서문경애(2014)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 측정도구의 하위 영역은 이타적 행동(4문항), 예외바른 행동(4문항), 정당한 행동(4문항), 양심적 행동(4문항), 참여적 행동(4문항)이며 총 20문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사의 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도는 Niehoff와 Moorman(1993)의 연구에서 하부 요인별 Cronbach's α =.81(이타적 행동), .81(양심적 행동), .89(정당한 행동), .87(예외바른 행동), .73(참여적 행동)이었고, 송보라와 서문경애(2014)의 연구에서 Cronbach's α =.88이었다.

⑤ 일반적 특성

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성으로 성별, 연령, 결혼 여부, 최종 학력, 현재 근무하는 병원의 종류, 총 간호사 임상경력, 현재 근무부서 임상경력을 측정할 것이다.

[변경후]연구 방법 : 1. 표본 추출

본 연구의 모집단은 병원에서 근무하는 간호사이다. 대상자 모집을 위하여 연구 대상 병원의 허락을 받고 간호부서로부터 자료수집이 가능한 부서들(지정받은 부서)의 게시판과 간호사들의 실에 모집공고문을 붙이고, 연구 참여에 관심이 있는 간호사가 자발적으로 결정하여 연구에 참여하도록 할 것이다. 연구에 참여하고자 하는 자는 모집공고문에 명시된 링크 또는 QR코드로 접속하게 되며, 연구에 대한 설명문을 읽고 동의서를 작성한 후 설문조사에 응하게 될 것이다. 또한 연구자가 소속된 기관이자 연구대상 병원인 Y대학병원의 근무 경험으로부터 연구자와 신뢰 관계를 형성하고 있고, 대상자 선정기준에 부합하며, 연구에 자발적으로 참여한 10명 이내 간호사의 소개로 눈덩이표집 방법을 활용할 것이다. 이들의 소개로 연구 참여의사를 밝힌 간호사를 개인에게 모집공고문을 문자로 전송하고 궁금한 점을 질문하도록 할 것이다. 모집공고문에 명시된 링크 또는 QR코드로 자발적으로 접속하여 연구에 대한 설명문을 읽고 연구에 참여하고자 하는 자는 동의서를 작성한 후 설문조사에 응하게 될 것이다.

2. 자료 수집

본 연구는 연구자가 소속된 Y대학의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받아 진행할 것이며, 자료수집 기간은 IRB 승인 후 3개월 동안이다. 연구자가 연구대상으로 선정할 서울, 경기도 소재 다섯 개 병원(상급종합병원 2~3곳과 종합병원 2~3곳)의 간호부서에 문의하여, 연구목적과 자료수집 방법에 대하여 설명하고 동의를 얻어 자료수집이 가능한 부서들을 지정받을 것이다. 또한 눈덩이표집 방법을 병행하여 자료를 수집할 것이다. 온라인 설문조사는 구글폼(Google Forms)을 이용해 실시할 것이며, 링크 또는 QR코드를 통해 설문조사에 참여하도록 안내할 것이다. 다섯 개의 병원에 서로 다른 링크 또는 QR코드를 제공할 것이며, 설문을 제출할 수 있는 인원수에 제한을 두어, 연구 대상이 되는 병원들로부터 비슷한 수의 자료를 수집할 것이다. 익명성을 보장하기 위하여 구글폼에 로그인하지 않고도 설문에 참여하는 기능을 사용할 것이다. 대상자가 링크 또는 QR코드로 접속하면 연구에 대한 설명문, 선택 질문, 동의서가 차례로 제시될 것이다. 대상자는 설명문 화면에서 설명문의 각 항목을 읽고 체크할 것이며, 선택 질문에서 자신이 대상자 선정기준에 속하는지 여부를 확인할 것이다. 대상자에 해당되지 않는 경우 설문이 종료되며, 대상자에 속하는 경우에만 동의서 화면으로 이동할 것이다. 동의서에서 '동의함'을 선택하면, 대상자가 본 연구에 대한 설명을 이해하였고 연구 참여에 동의하는 것으로 간주할 것이다. 이후 대상자는 총 66문항의 설문 문항에 응답하게 되며, 설문 완료 후 답례품(5,000원 상당의 음료 상품권)을 수령할 핸드폰 번호를 입력하게 될 것이다.

3. 대상자의 윤리적 고려

본 연구는 Y대학의 기관생명윤리위원회의 승인 후 연구대상 병원의 간호부서의 허락을 받아 진행할 것이다. 대상자에 대한 윤리적 고려를 위하여 설문조사 전에 연구 설명문을 읽고 자발적으로 연구 참여 동의서에 서명한 간호사에 한하여 자료를 수집할 것이다. 연구 설명문에는 연구의 목적, 자료수집 방법, 연구에 참여함으로써 예상되는 이익 및 불편함, 익명성 보장, 연구 대상자의 자발적 참여, 연구 참여에 원하지 않을 시 언제든지 중단이 가능하며 이에 대한 불이익이 없다는 점, 수집하는 개인정보의 세부내용 및

비밀보장에 대한 내용, 수집된 자료는 연구 목적으로만 사용된다는 점, 그리고 연구자의 연락처를 명시할 것이다. 자료수집은 익명으로 진행될 것이며, 작성이 완료된 동의서와 설문지는 연구 종료 후 암호가 설정되어 있는 연구자 개인의 컴퓨터에 암호화된 파일의 형태로 연구자 이외에 접근이 불가능하도록 하여 3년 동안 보관 후 폐기할 것이다. 단, 수집한 개인정보 중에서 핸드폰 번호는 답례품을 지급할 목적으로만 수집하는 것이므로 답례품을 발송하고 나면 폐기할 것이며, 이에 대한 내용을 대상자가 알 수 있도록 명시할 것이다.

4. 연구 도구

본 연구의 측정도구는 자기 보고식 설문지이며, 설문 문항은 진성리더십 16문항, 리더신뢰 10문항, 조직침묵 13문항, 조직시민행동 20문항, 대상자의 일반적 특성 7문항으로 총 66문항으로 구성된다.

① 진성리더십

본 연구에서는 관리자의 진성리더십 정도를 측정하기 위하여 Avolio 등(2007)이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ)를 한미자(2013)가 번역하고 송보라와 서문경애(2014)가 한국 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용할 것이다. 측정도구의 하위 영역은 관계의 투명성(5문항), 내면화된 도덕적 관점(4문항), 균형잡힌 프로세스(3문항), 자기인식(4문항)이며 총 16문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 가끔 그렇다=2점, 보통이다=3점, 자주 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사가 인지하는 관리자의 진성리더십의 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 였으며, 송보라와 서문경애(2014)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

② 리더신뢰

본 연구에서는 Cook과 Wall(1980)이 개발한 총 12문항의 대인 신뢰 도구를 간호사의 리더신뢰 정도를 측정하기 위하여 김선미 등(2021)이 번안하고 요인분석하여 10문항으로 축소한 도구를 사용할 것이다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사가 관리자로부터 느끼는 신뢰의 정도가 높음을 의미한다. 신뢰도는 김선미 등(2021)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

③ 조직침묵

본 연구에서는 간호사의 조직침묵 정도를 측정하기 위해 Dyne 등(2003)이 개발하고 강재상과 고대유(2014)가 검증한 도구를 사용할 것이다. 측정도구의 하위 영역은 체념적 침묵(5문항), 방어적 침묵(4문항), 친사회적 침묵(4문항)이며 총 13문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사의 조직침묵의 정도가 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도는 강재상과 고대유(2014)의 연구에서 하부 요인별 Cronbach's $\alpha = .870$ (체념적 침묵), .915(방어적 침묵), .854(친사회적 침묵)였다.

④ 조직시민행동

본 연구에서는 간호사의 조직시민행동 정도를 측정하기 위해 Podsakoff와 MacKenzie(1989)가 개발하고 Niehoff와 Moorman(1993)이 사용한 조직시민행동 측정도구를 최소연(2005)의 연구에서 실증적으로 검증하고 장정관(2011)과 송보라와 서문경애(2014)가 수정·보완한 도구를 사용할 것이다. 측정도구의 하위 영역은 이타적 행동(4문항), 예외바른 행동(4문항), 정당한 행동(4문항), 양심적 행동(4문항), 참여적 행동(4문항)이며 총 20문항으로 구성된다. Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 총 평균 점수가 높을수록 간호사의 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도는 Niehoff와 Moorman(1993)의 연구에서 하부 요인별 Cronbach's $\alpha = .81$ (이타적 행동), .81(양심적 행동), .89(정당한 행동), .87(예외바른 행동), .73(참여적 행동)이었고, 송보라와 서문경애(2014)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

⑤ 일반적 특성

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성으로 성별, 연령, 결혼 여부, 최종 학력, 현재 근무하는 병원의 종류, 총 간호사 임상경력, 현재 근무부서 임상경력을 측정할 것이다.



- [변경전]연구계획서_6_14_2023.pdf
[변경후]임상 연구계획서(국문) : 변경

심 의 위 원 회	제6위원회
참 석 위 원	제6위원회 산속심의자
심 의 결 과	승인, 대상자 동의서 면제
심 의 의 건	-

- ※ 본 통보서에 기재된 사항은 세브란스병원 연구심의위원회의 기록된 내용과 일치함을 증명합니다.
- ※ 세브란스병원 연구심의위원회는 국제 임상시험 통일안(ICH-GCP), 임상시험 관리기준(KGCP), 생명윤리 및 안전에 관한 법률을 준수합니다.
- ※ 연구책임자 및 연구담당자가 IRB위원인 경우, 해당 위원은 위 연구의 심의과정에 참여하지 않았습니다.

연세의료원 세브란스병원

연구심의위원회 위원장



• 유의사항 •

1. 세브란스병원 임상연구보호프로그램 규정 준수

세브란스병원에서 수행되는 모든 임상연구는 임상연구보호프로그램 규정을 준수하여야 합니다. 연구책임자께서는 모든 연구관련자들이 규정을 이행할 수 있도록 협조하여 주시기 바랍니다.

2. 이의신청

연구자는 심의결과에 이의가 있을 경우 이의신청을 통해 심의관련 의견제시가 가능합니다. 관련 절차에 대한 의견과 충분한 근거를 제출하여 주시기 바라며, 자료 미흡 또는 근거가 불충분할 경우 연구자에게 추가 자료를 요청할 수 있습니다.

3. 질의답변

승인 통보받지 않은 과제는 연구를 진행할 수 없습니다. 사정승인 또는 보완 결과를 받은 과제는 관련 질의에 대한 답변서와 그에 따른 변경 및 수정된 자료를 심의일로부터 6개월 이내에 제출하여야 합니다.

4. 대상자 동의

IRB 승인을 받은 동의서를 사용하여야 하며, 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분한 설명에 근거하여 동의절차가 진행되어야 합니다. 또한, 대상자에게 연구참여부담을 고려할 수 있도록 충분한 시간을 제공하여야 합니다. 대상자 모집공고문을 사용하는 경우에는 모집공고문과 계사방법에 대해 IRB의 사전 승인을 받아야 합니다.

5. 중간보고

관련 법령에 따라 연구의 승인 유효기간은 최대 1년을 넘을 수 없습니다. IRB가 결정한 심의 빈도에 따라 연구 유효 마감일로부터 (업무일기준) 30일 전까지 중간보고를 제출하여 승인 유효기간을 갱신하여야 합니다.

6. 계획변경

연구진행 시, 대상자 보호를 위해 불가피한 경우를 제외하고 연구절차, 대상자 수 등 IRB로부터 승인받은 내용에 변경이 있을 경우에는 반드시 IRB의 승인을 득한 이후에 적용할 수 있으며, 대상자 보호를 위해 취해진 응급상황에서의 변경도 즉시 IRB에 보고하여 주시기 바랍니다.

7. 안전성 정보 보고

대상자의 안전이나 임상연구에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 새로운 정보에 대해 신속히 IRB에 보고하여야 합니다.

8. 종료보고

대상자의 관찰이 종료되고 자료 수집이 완료된 후 20일 이내에 보고하여야 합니다.

9. 결과보고

종료보고 이후, 자료분석 결과에 대해 보고하여야 합니다.

10. 내부점검시 참조 요령

대상자 보호와 계획서 및 관련 규정 준수를 확인하기 위해 점검을 실시하는 경우, 원활한 점검절차 진행을 위해 연구진행과 관련된 서류를 준비하고 협조하여 주시기 바랍니다.

Ver 5.0 / 누적 출력 횟수 1

Severance Hospital [2020-05-24] 6/6



[서식번호: CTSC-IRBF-18-1]

가톨릭대학교 성빈센트병원 임상연구심사위원회 심사결과 통보서

주소: 경기도 수원시 팔달구 중부대로 93 / TEL:031-249-8459 / FAX:031-249-8453

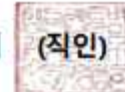
문서번호	VIRB-신20230608-003			
과제제목	관리자의 친성리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향: 리더신뢰와 조직침묵의 이중 매개효과를 중심으로			
과제번호	VC23QJDI0131	접수번호	2023-1443-0001	
책임연구자	소속	성빈센트병원/고려대학교	성명	김정희
의뢰기관	해당없음	연구비지원기관	해당없음	
심사대상	신규과제			
심사일	2023년 06월 08일		승인일	2023년 06월 08일
심사결과	승인	● 심사 결과 별 유의사항 - 승인 : 신규과제의 경우 "승인"일 때 연구 개시 가능 - 시정후승인 또는 보완 : 3개월 이내에 답변서를 제출 필요		
연구승인유효기간	2024년 06월 07일	● 연구의 지속을 위하여 연구승인유효기간 만료 전까지 지속심사 승인을 득하십시오. ● 임상연구 종료 시 승인유효기간 내에 종료보고서를 제출하여 주십시오.		
심사내역				
심사 의견	<심사결과> 승인 관련 규정을 근거로 검토한 결과 IRB에서는 본 만건의 심사 결과를 "승인"으로 결정하였습니다. (3 참석 중 찬성 3, 반대 0, 기권 0, COI 0) 1. 승인유효기간: 2023-06-08 ~ 2024-06-07 2. 지속심사 주기: 1년			
안내 사항	1. 연구 기간 연장 시 변경신청을 통하여 연구기간을 변경하여 주시기 바랍니다. 2. 심사결과 문의처: 성빈센트병원 IRB 행정간사 조경화(031-249-8279)			
파일명(제출자료명)	버전	첨부파일명		
계획서	NA	임상연구계획서(철문조사연구)_2023_05_25.pdf		
임상시험자 자료집(IRB) 또는 근거논문	NA	간호단위관리자의 친성리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향.pdf		
근거논문2	NA	경찰관의 친성 리더십이 조직시민행동과 조직침묵에 미치는 영향.pdf		
대상자 일지/철문지 등 제공서류	NA	연구설명문+동의서+철문지_2023_05_26.pdf		
대상자 모집 광고문	NA	모집광고문.pdf		

- 귀하가 신청한 심사만건에 대하여 본 임상연구심사위원회의 심사결과를 위와 같이 알려드립니다.
본 심사결과 통보서는 연구자가 반드시 보관해야 하는 서류이므로 해당 연구 문서와 함께 보관하시기 바랍니다.
- 책임연구자는 IRB 심사결과에 이의가 있는 경우 IRB 심사일로부터 3주 이내에 이의 사유를 기록하여 이의를 제기 할 수 있습니다. 단, 동일 사항에 대하여 2회 연속으로 이의신청을 할 수 없습니다.
- 본 임상연구심사위원회는 KGCP 및 ICH-GCP 규정을 준수하며, 생명윤리 및 안전에 관한 법률 등 관련 법령을 준수합니다.

출력시간 : 2023-08-20 20:31:44 Page : 1/2

가톨릭대학교 성빈센트병원 임상연구심사위원회

(직인)



가톨릭대학교 성빈센트병원장

(직인)



연구자의 임상시험/연구 수행 시 지켜야 할 사항

1. 위원회의 승인을 받은 계획서에 따라 연구를 수행하십시오.
2. 연구진행에 있어 연구대상자를 보호하기 위해 불가피한 경우를 제외하고 연구의 어떠한 변경이든 위원회의 사전 승인을 받고 수행하십시오. 연구대상자들의 보호를 위해 취해진 어떠한 중급사항에서의 변경도 즉각 위원회에 보고해야 합니다.
3. 동의서 취득시 연구대상자 동의서는 CTSC 시스템 내에서 승인유효기간이 전자 날인된 동의서를 출력하여 사용하십시오.
4. 모국어가 한국어가 아닌 연구대상자들에게는 승인된 동의서를 연구대상자의 모국어로 인증된 번역본을 사용할 것이며, 이러한 동의서 번역본은 반드시 위원회 승인을 받아야 합니다.
5. 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분한 설명에 근거한 동의 과정을 수행할 것이며, 잠재적인 연구대상자에게 연구에의 참여 여부를 고려할 수 있도록 충분히 기회를 제공해야 합니다.
6. 연구대상자 모집광고는 사용 전에 위원회로부터 승인을 득한 후 사용해야 합니다.
7. 위원회에서 승인된 계획서에 따라 등록된 어떠한 연구대상자라도 사망, 입원, 심각한 부작용에 대하여는 위원회에 서면으로 보고해야 합니다.
8. 위원회의 요구가 있을 때에는 연구의 진행과 관련된 보고를 위원회에 제출해주시기 바랍니다.
9. 임상시험 또는 연구대상자의 안전에 대해 유해한 영향을 미칠 수 있는 어떠한 새로운 정보도 즉각적으로 위원회에 보고해야 합니다.
10. 승인된 연구의 지속을 위해서는 연구승인유효기간 이내에 지속심사를 신청하여 승인을 득해야 합니다. (승인유효기간 만료 3개월 이전 심사신청 권장)
11. 임상시험이 종료(조기종료를 포함)된 경우, 승인만료일 이전까지 연구종료 요약자료와 함께 임상연구 종료보고서를 IRB에 제출하여 심사받아야 합니다.
12. 연구 완료 후 임상연구 관련 문서는 관련 법률 및 기관규정에 따라 보관처리를 진행하시기 바라며, 상세 절차는 임상시험센터 문서보관 담당자에게 문의하시기 바랍니다.

부록 2. 연구도구 사용 승인 메일

Re: 조직시민행동 척도 사용에 대하여 문의드립니다

보낸사람 최소연 <[REDACTED]> VIP

받는사람 노현주

2023년 3월 14일 (화) 오후 1:04

네. 척도 사용 가능합니다.
좋은 연구 되시기를 바랍니다.

최소연드림

RE: 조직시민행동 측정도구 사용이 가능한지 문의드립니다

보낸사람 [REDACTED] VIP

받는사람 노현주

2023년 2월 24일 (금) 오후 8:49

안녕하세요. 노현주님.
연구목적으로 당연히 사용하셔도 좋습니다.
연구를 통해 기대하시는 좋은 결과물이 나오길
응원합니다.
파이팅하세요.

장정관 드림

RE: 한미자 선생님, 진성리더십 측정도구 사용이 가능할지 문의드립니다

보낸사람 한원장 <[REDACTED]> VIP

받는사람 노현주

2023년 3월 22일 (수) 오후 3:24

노주현씨 보탬이 되도록 활용하세요

RE: 조직시민행동 측정도구 사용과 관련하여 문의드리니다

보낸사람 서문경애 [REDACTED] VIP

받는사람 노현주

2023년 3월 17일 (금) 오후 3:02

노현주선생님,

요청하신 진성리더십도구와 조직시민행동도구의 사용을 허락합니다.
다만, 저희또한 원저자가 아님을 참고하시기 바랍니다.
좋은연구 되시길 바랍니다.

서문경애 드림

For use by hyun ju Lho only. Received from Mind Garden, Inc. on November 12, 2022



www.mindgarden.com

To Whom It May Concern,

The above-named person has made a license purchase from Mind Garden, Inc. and has permission to administer the following copyrighted instrument up to that quantity purchased:

Authentic Leadership Questionnaire

The four sample items only from this instrument as specified below may be included in your thesis or dissertation. Any other use must receive prior written permission from Mind Garden. The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material. Please understand that disclosing more than we have authorized will compromise the integrity and value of the test.

Citation of the instrument must include the applicable copyright statement listed below.

Sample Items:

As a leader I....

- say exactly what I mean
- demonstrate beliefs that are consistent with actions
- solicit views that challenge my deeply held positions
- seek feedback to improve interactions with others

My leader....

- says exactly what he or she means
- demonstrates beliefs that are consistent actions
- solicits views that challenge his or her deeply held positions
- seeks feedback to improve interactions with others

Copyright © 2007 by Bruce J. Avolio, William L. Gardner, & Fred O. Walumbwa. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc. www.mindgarden.com

Sincerely,



Robert Most
Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

© 2007 by Bruce J. Avolio, William L. Gardner, & Fred O. Walumbwa. All rights reserved in all media.
Published by Mind Garden, Inc. www.mindgarden.com

RE: 상사신티 도구 사용과 관련하여 문의드립니다

보낸사람 김선미 [REDACTED] VIP

받는사람 노현주

2023년 3월 14일 (화) 오후 1:59

네, 당연히 사용가능하십니다.
연구하시느라 고생이 많으십니다.
좋은 결과 있으시기를 바랍니다.

김선미 드림

Re: 조직침묵 측정도구가 사용 가능할지 문의드립니다

보낸사람 강제상 [REDACTED] > VIP

받는사람 노현주

2023년 3월 17일 (금) 오후 5:18

! 이 메일은 [khu.ac.kr]을 통해 발송된 메일이 아닙니다.
보낸 사람의 주소가 실제 발송 주소와 다를 수 있으니 주의하시

가능합니다

부록 3. 대상자 모집 공고문



연구대상자 모집 공고

1. 연구 제목 : 관리자의 진성리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향: 리더신뢰와 조직침묵의 이중 매개효과를 중심으로

2. 연구 목적

본 연구는 간호사의 조직시민행동을 예측할 수 있는 요인에 대하여 확인하여, 간호사의 행동과 관리자에 대한 인식이 병원 조직에 미치는 영향을 알아보고자 합니다.

3. 연구 대상자수 및 기간

본 연구는 총 275 명의 간호사를 대상으로 합니다. 대상자 모집 및 자료수집은 IRB 승인일로부터 3개월간 진행될 것이며, 전체 연구 기간은 IRB 승인일로부터 9개월간 진행될 예정입니다. 귀하가 연구 참여에 동의하실 경우 위의 자료수집 기간 내에 1 회의 설문에 참여하시게 됩니다.

- 연구 대상자 선정기준
- 현재 근무부서에서 근무한 경력이 1년 이상인 정규직 간호사
 - 현재 근무 부서의 관리자와 6개월 이상 함께 근무한 간호사
 - 본 연구의 목적을 이해하고 참여하기를 자발적으로 동의한 간호사

4. 연구 방법

연구에 참여하기를 원하시면 아래의 링크나 QR 코드로 접속하여 온라인 동의서 양식에 서명 후 총 66 문항의 설문에 응답하시게 됩니다(조직시민행동 20 문항, 조직침묵 13 문항, 리더신뢰 10 문항, 진성리더십 16 문항, 일반적 특성 7 문항). 서명 전 연구에 관하여 궁금한 사항이 있다면 연구자에게 질문하여 주십시오. 모든 과정은 익명으로 진행되며 수집된 자료는 연구 목적으로만 사용될 것입니다.

5. 연구 참여시 보상

귀하께서 본 연구에 참여하여 설문 마지막 항목에 핸드폰 번호를 입력하시면 해당 번호로 소정의 답례품을 지급하여 드립니다. 답례품은 설문이 종료되고 1주일 이내에 발송될 것입니다.

6. 연구자의 연락처

본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.

지도교수 : 이승은 교수(연세대학교 간호대학 조교수)

연구자 : 노현주(연세대학교 간호대학 석사과정생) / 메일주소 : smin066@yuhs.ac

7. 설문조사 페이지

링크 : <https://forms.gle/SXTKpzUHL49dVUf28> / QR 코드 :



부록 4. 대상자 설명문



대 상 자 설 명 문

연구 제목 : 관리자의 진성리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향:
 리더신뢰와 조직침묵의 이중 매개효과를 중심으로
연구 책임자 : 이승은(연세대학교 간호대학 조교수)
연구 담당자 : 노현주(연세대학교 간호대학 석사과정)

이 설명문은 본 연구에 대한 자세한 내용을 담고 있습니다. 설명문을 읽고 충분히 이해하고 생각하신 후에 참여 여부를 결정해주시기 바랍니다. 원하시는 경우 가족이나 그 외의 사람들과 의논하셔도 됩니다. 귀하께서는 자발적으로 동의서를 작성하시는 경우에 본 연구에 참여하실 수 있습니다. 귀하께서는 본 연구에 참여하지 않기로 결정할 수도 있으며, 참여하지 않기로 결정하더라도 어떠한 불이익도 없을 것입니다.

1. 연구 배경 및 목적

병원 조직에서 간호사는 교대근무, 환자의 치료와 관련된 처치, 감정소모 등 다양한 스트레스 요인에 접하게 되며, 그 과정에서 표준화된 규율을 지키는 것 이외에도 상황에 따라 적절한 행동을 하도록 요구되곤 합니다. 이와 같이 구성원이 조직에 기여하기 위하여 행하는 모든 자발적인 행동을 조직시민행동이라고 합니다. 간호사의 조직시민행동은 인적 자원의 효율적인 이용을 가능하게 하여 병원 조직의 성과를 높일 수 있습니다. 간호사가 병원 조직에서 양질의 의료를 책임지는 영향력 있는 의료인임을 고려할 때, 간호사의 조직시민행동을 예측할 수 있는 요인에 대하여 확인하는 것은 의미 있는 연구가 될 것입니다. 이에 본 연구는 간호사의 조직시민행동에 영향을 줄 수 있는 요인을 확인하여 병원 조직의 경쟁력을 향상시키기 위한 기초자료를 얻고자 합니다.

2. 연구에 참여하는 대상자 수 및 참여 기간

본 연구는 국내 5개 병원에서 근무 중인 총 275 명의 간호사를 대상으로 합니다. 대상자 모집 및 자료수집은 IRB 승인일로부터 3개월간 진행될 것이며, 전체 연구 기간은 IRB 승인일로부터 9개월간 진행될 예정입니다. 귀하가 연구 참여에 동의하실 경우 위의 자료수집 기간 내에 1 회의 설문에 참여하시게 됩니다.

3. 연구의 절차 및 방법

귀하가 본 연구에 참여하기로 결정하셨다면, 다음의 QR 코드 또는 링크로 접속하여 온라인 동의서 양식에 서명하시게 됩니다. 서명 전 연구에 관하여 궁금한 사항이 있다면 연구자에게 질문하여 주십시오. 동의서에 서명하신 후에는 온라인 설문지를 작성하시게 됩니다. 설문지의 내용은 조직시민행동 20 문항, 조직침묵 13 문항, 리더신뢰 10 문항,



진성리더십 16 문항, 일반적 특성 7 문항으로 총 66 문항으로 구성됩니다.

4. 연구에 참여하여 기대할 수 있는 이익

귀하가 이 연구에 참여하시는데 있어서 직접적인 이득은 없으며, 답례품 외에는 어떠한 금전적 보상도 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 간호사의 행동이 병원 조직 전체에 미치는 효과를 파악하는 데에 도움이 될 것입니다. 뿐만 아니라 경쟁 속에서 이윤을 확보해야 하는 병원 조직의 역량 강화 전략을 마련하는 데에 기초 자료가 될 것입니다.

5. 연구에 참여하여 예상되는 위험 및 불편

본 연구와 관련하여 예상되는 위험성이나 부작용은 없으나, 설문 참여로 인하여 시간이 소요되는 불편 및 피로가 발생할 수는 있습니다. 피로 발생 시 설문 중간에 휴식을 취할 수 있으며, 자발적 의사에 따라 설문을 중단할 수 있습니다.

6. 연구 참여에 따른 비용

본 연구를 위하여 귀하께서 지불해야 하는 비용은 없습니다.

7. 연구 참여에 따른 보상

귀하께서 본 연구에 참여하여 설문 마지막 항목에 핸드폰 번호를 입력하시면 해당 번호로 소정의 답례품(5,000 원 상당의 상품권)을 지급하여 드립니다. 답례품은 설문이 종료되고 1주일 이내에 발송될 것입니다. 핸드폰 번호는 오직 답례품을 지급하기 위한 목적으로 수집되는 개인정보이며, 답례품 지급 후에 폐기될 것입니다.

8. 연구 참여에서의 중도 탈락

귀하께서는 본 연구에 참여하지 않으셔도 되며, 연구에 참여하였다 하더라도 중도에 연구에 대한 동의를 철회하실 수 있습니다. 이로 인해서 귀하에 대한 어떠한 불이익도 발생하지 않을 것입니다. 그러나 설문을 완료하여 제출한 후에는 자료 수집을 익명으로 진행하는 관계로 동의 철회가 불가함을 말씀드립니다.

9. 정보 수집 및 제공

본 동의서에 서명함으로써 귀하는 연구자가 귀하의 개인정보(성별, 연령, 결혼 여부, 최종 학력, 현재 근무하는 병원의 종류, 총 간호사 임상경력, 현재 근무부서 임상경력, 핸드폰 번호)를 수집하고 사용하는 데에 동의하게 됩니다. 본 연구에서 수집한 귀하의 개인정보는 본 연구 목적 이외의 목적으로 사용하지 않을 예정이며 제 3자에게 제공하지 않을 것입니다. 귀하는 위의 개인정보의 수집 및 이용, 제공에 대한 수락 여부를 자유롭게



결정할 수 있습니다. 귀하가 수락하지 않는 경우에도 귀하에 대한 어떠한 불이익도 발생하지 않습니다.

10. 개인정보 및 기록에 대한 비밀보장

귀하가 본 연구에 참여하는 동안에 수집되는 귀하의 개인정보는 개인정보보호법에 따라 적절히 관리될 것입니다. 연구의 결과가 보고서로 작성되거나 출판, 또는 발표되는 경우에도 귀하의 신원을 파악할 수 있는 정보는 비밀 상태로 유지될 것입니다. 연구 목적으로 수집된 개인정보는 연구 종료 후 암호가 설정된 연구자 개인의 컴퓨터에 암호화된 파일의 형태로 연구자 이외에 접근이 불가능하도록 할 것이며 3년 동안 보관 후 폐기될 것입니다. 단, 수집된 개인정보 중 핸드폰 번호는 답례품을 지급할 목적으로만 사용 후 폐기할 것입니다.

11. 연락처

본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.

지도교수 : 이승은(연세대학교 간호대학)
 연구자 : 노현주(연세대학교 간호대학 석사과정)
 연락처 : smin066@yuhs.ac

대상자로서 귀하의 권리에 대하여 질문이 있는 경우에는 연구자에게 말씀하시거나 다음의 번호로 문의하실 수 있습니다.

세브란스병원 연구심의위원회 ☎ 02-2228-0430~4
 세브란스병원 임상연구보호센터 ☎ 02-2228-0450~4

부록 5. 동의서



대 상 자 동 의 서

연구제목 : 관리자의 진성리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향: 리더신뢰와 조직침묵의 이중 매개효과를 중심으로

※ 아래 보기 항목을 모두 확인하신 후 서명하시면, 귀하가 본 연구에 대한 설명을 이해하였고 연구 참여에 동의하는 것으로 간주됩니다.

- 본인은 대상자 설명문을 읽었으며, 본 연구의 목적, 방법, 기대효과, 가능한 위험성 등에 대한 충분한 설명을 듣고 이해하였습니다.
- 본인은 본 연구에 동의한 경우라도 연구 도중에 동의를 철회하거나 참여를 중단할 수 있으나, 설명이 종료된 후에는 동의를 철회하는 것이 불가함을 확인하였습니다.
- 본인은 연구목적의 개인정보 수집·이용·제공 등에 관한 설명을 이해하였습니다.
- 본인은 충분한 시간을 갖고 생각한 결과, 본 연구에 자발적으로 참여하는 것에 동의합니다.

아래 질문은 동의 전 본 연구에 참여하실 수 있는지 여부를 확인하기 위한 선별 질문입니다.

1. 귀하는 정규직 간호사로서 현재 근무 부서에서 1년 이상 근무하였습니까?
 ① 예 ② 아니오 (→ 본 연구의 대상자에 해당하지 않아 여기서 설명이 종료됩니다. 관심을 가져주셔서 감사합니다.)
2. 귀하는 현재 근무 부서의 관리자와 6개월 이상 함께 근무하였습니까?
 ① 예 ② 아니오 (→ 본 연구의 대상자에 해당하지 않아 여기서 설명이 종료됩니다. 관심을 가져주셔서 감사합니다.)
3. 귀하는 휴직 후 복직하여 근무 중입니까?
 ① 예(→ 3-1로) ② 아니오
- 3-1. 귀하는 휴직 후 복직하여 근무한 기간이 1년 이상입니까?
 ① 예 ② 아니오 (→ 본 연구의 대상자에 해당하지 않아 여기서 설명이 종료됩니다. 관심을 가져주셔서 감사합니다.)
4. 귀하는 충분한 시간을 갖고 생각한 결과, 본 연구에 자발적으로 참여하는 것에 동의합니까?
 ① 동의함 ② 동의하지 않음 (→ 여기서 설명이 종료됩니다.)

부록 6. 설문지

1. 조직시민 행동

다음 질문은 조직시민행동에 대한 귀하의 의견을 묻는 문항입니다.
 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.
 귀하의 응답은 본 연구를 위한 소중한 자료로 사용될 것입니다.
 한 문항도 빠짐없이 응답해주시기를 부탁드립니다.

번 호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 업무량이 많은 동료의 일을 도와준다.	1	2	3	4	5
2	나는 결근한 동료의 일을 도와준다.	1	2	3	4	5
3	나는 업무와 관련하여 어려움을 겪는 동료를 도와주기 위해 기꺼이 나의 시간을 할애한다.	1	2	3	4	5
4	나는 내 업무가 아니어도 신입직원이 업무에 적응하도록 도와준다.	1	2	3	4	5
5	나는 나의 의사결정이나 행동으로 인해 영향을 받는 사람과 상의한다.	1	2	3	4	5
6	나는 다른 사람의 권리를 침해하지 않는다.	1	2	3	4	5
7	나는 동료에게 문제가 발생하지 않도록 노력한다.	1	2	3	4	5
8	나는 어떤 중요한 행동을 하기 전에 미리 상사에게 알린다.	1	2	3	4	5

9	나는 조직의 사소한 문제에 대해 불평을 많이 한다.	1	2	3	4	5
10	나는 사소한 문제를 확대하여 크게 만든다.	1	2	3	4	5
11	나는 주변사람에게 일을 그만두겠다고 자주 말한다.	1	2	3	4	5
12	나는 우리 조직에 대해 항상 긍정적인 면보다는 부정적인 면에 초점을 맞추고 있다.	1	2	3	4	5
13	나는 시간을 잘 지킨다.	1	2	3	4	5
14	나는 점심 혹은 휴식시간을 오래 갖지 않는다.	1	2	3	4	5
15	나는 정해진 시간 이외의 휴식시간을 갖지 않는다.	1	2	3	4	5
16	나는 다른 사람이 보고 있지 않아도 조직의 규칙, 규정, 절차를 잘 지킨다.	1	2	3	4	5
17	나는 조직의 변화에 발맞추려고 노력한다.	1	2	3	4	5
18	나는 조직 이미지에 도움이 되는 행사에는 가능한 참석하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
19	나는 조직과 관련된 모임에 관심을 기울이고, 참여한다.	1	2	3	4	5
20	나는 우리 조직의 성장과 발전에 대해 알고 있다.	1	2	3	4	5

2. 조직침묵

다음 질문은 조직침묵에 대한 귀하의 의견을 묻는 문항입니다.

귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

귀하의 응답은 본 연구를 위한 소중한 자료로 사용될 것입니다.

번 호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 조직에 대해 별로 관여하고 싶지 않기 때문에 조직을 변화시킬 수 있는 아이디어를 제시하지 않는다.	1	2	3	4	5
2	나는 조직을 떠날 마음이 있어 좋은 아이디어가 있어도 발설하지 않는다.	1	2	3	4	5
3	나와 관련된 문제에 대한 해결책을 남들에게 이야기 하지 않는다.	1	2	3	4	5
4	나는 업무능력이 부족하다고 생각하기 때문에, 나자신을 개선시킬 수 있는 아이디어를 사람들에게 말하지 않는다.	1	2	3	4	5
5	나는 조직에 별로 관여하고 싶지 않기 때문에 업무처리를 향상시킬수 있는 방안을 제시하지 않는다.	1	2	3	4	5
6	어떤정보를 발설한 후의 결과가 두려워서 그 정보를 나만 알고 넘어갈 때가 있다.	1	2	3	4	5
7	내 입장이 난처해질 것이 걱정되어, 어떤 정보를 일부러 빠뜨리고 이야기 하지 않을때가 있다.	1	2	3	4	5
8	내 입장이 난처해질 것이 걱정되어, 업무처리를 향상시킬 수 있는 방안을 제시하지 않는다.	1	2	3	4	5

9	부정적인 피드백이 돌아올 것이 염려되어, 문제에 대한 해결책을 제시하지 않는다.	1	2	3	4	5
10	나는 조직의 이익을 지키기 위해서 조직이 독점적으로 소유한 정보는 보호한다.	1	2	3	4	5
11	나는 조직의 기밀사항을 캐내려는 외부의 압력에 굴하지 않는다.	1	2	3	4	5
12	나는 조직에 해가 될 것 같은 정보는 누설하지 않는다.	1	2	3	4	5
13	나는 조직을 위하는 마음에서, 조직의 기밀 정보는 적절히 보호한다.	1	2	3	4	5

3. 리더신뢰

다음의 질문은 귀하가 소속된 부서 수간호사에 대한 귀하의 의견을 묻는 문항입니다.
 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.
 귀하의 응답은 본 연구를 위한 소중한 자료로 사용될 것입니다.

번 호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 수간호사는 간호사들의 관점에서 생각하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
2	내가 직장에서 어려움을 겪는다면, 우 리 수간호사는 나를 돕기 위해 노력할 것이다.	1	2	3	4	5
3	나는 우리 수간호사가 조직의 미래를 위해 현명한 결정을 내릴 것을 신뢰한 다.	1	2	3	4	5
4	내가 도움이 필요할 때 우리 수간호사 가 나를 도와줄 것을 신뢰한다.	1	2	3	4	5
5	우리 수간호사는 병원에서 효율적으로 직무(업무)를 수행한다.	1	2	3	4	5
6	나는 우리 수간호사가 나를 공정하게 대하려고 늘 노력한다는 것을 확신한 다.	1	2	3	4	5
7	나는 우리 수간호사가 말과 행동이 일 치(언행일치)하는 사람이라고 믿는다.	1	2	3	4	5

8	나는 우리 수간호사의 (전문적) 기술을 전적으로 신뢰한다.	1	2	3	4	5
9	우리 수간호사는 상위관리자가 감독하지 않아도 자신의 업무를 수행할 것이다.	1	2	3	4	5
10	나는 우리 수간호사가 자신의 부주의로 인해 나의 직무(업무)를 더 어렵게 만들지 않을 것을 믿는다.	1	2	3	4	5

4. 진성리더십

다음은 귀하가 소속된 부서 수간호사의 진성리더십에 대한 질문입니다.

귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

귀하의 응답은 본 연구를 위한 소중한 자료로 사용될 것입니다.

번 호	문항	전혀 그렇지 않다	가끔 그렇다	보통 이다	자주 그렇다	매우 그렇다
1	우리 수간호사는 자신이 말하고자 하는 바를 정확히 표현한다.	1	2	3	4	5
2	우리 수간호사는 실수를 했을 때 이를 솔직히 인정한다.	1	2	3	4	5
3	우리 수간호사는 다른 사람들이 그들의 생각을 솔직히 드러내도록 격려한다.	1	2	3	4	5
4	우리 수간호사는 어렵더라도 진실을 밝힐 수 있다.	1	2	3	4	5
5	우리 수간호사는 감정을 느끼는 대로 정확히 표현한다.	1	2	3	4	5
6	우리 수간호사는 자신의 행동과 일치하는 신념을 지니고 있음을 보여준다.	1	2	3	4	5
7	우리 수간호사는 자신이 생각하는 주요 가치관에 따라 결정을 내린다.	1	2	3	4	5
8	우리 수간호사는 내가 나의 주요 가치관과 일치하는 입장을 취할 것을 요구한다.	1	2	3	4	5

9	우리 수간호사는 의사결정에 어려움이 있더라도 높은 수준의 윤리규범을 따른다.	1	2	3	4	5
10	우리 수간호사는 자신이 강하게 믿고 있는 생각에 반대하는 의견도 들을 준비가 되어있다.	1	2	3	4	5
11	우리 수간호사는 결정을 내리기 전에 관련 자료를 분석한다.	1	2	3	4	5
12	우리 수간호사는 결론을 내리기 전에 다양한 의견에 귀를 기울인다.	1	2	3	4	5
13	우리 수간호사는 다른 사람과의 상호 관계를 향상시키기 위해 상대방의 반응을 확인한다.	1	2	3	4	5
14	우리 수간호사는 다른 사람이 자신의 능력을 어떻게 생각하는지 정확히 안다.	1	2	3	4	5
15	우리 수간호사는 중요한 쟁점에 대한 자신의 입장을 재고해야 할 시점이 언제인지를 알고 있다.	1	2	3	4	5
16	우리 수간호사는 자신의 특정한 행동이 다른 사람에게 어떤 영향을 주는 지 잘 이해하고 있는 것으로 보인다.	1	2	3	4	5

5. 일반적 특성

1. 성별

(1) 남

(2) 여

2. 연령

만 _____세

3. 결혼 여부

(1) 기혼

(2) 미혼

(3) 기타(이혼, 사별, 별거)

4. 최종 학력

(1) 전문대 졸업

(2) 대학교 졸업

(3) 대학원 졸업

5. 현재 근무하는 병원의 종류

(1) 상급종합병원

(2) 종합병원

6. 총 간호사 임상경력

_____년 _____개월

7. 현재 근무부서 임상경력

_____년 _____개월

ABSTRACT

The Relationship among Authentic Leadership of Nurse Managers, Leader Trust, and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Effect of Organizational Silence

Lho, Hyun Ju

Nursing Management and Education

The Graduate School of Nursing

Yonsei University

The purpose of this descriptive study was to identify the mediating effect of organizational silence in the relationship between the nurse managers' authentic leadership and organizational citizenship behavior, as well as between the latter and leader trust. Authentic leadership and leader trust were measured with the Authentic Leadership Questionnaire and the interpersonal trust tool, respectively. Organizational silence and organizational citizenship behavior were measured using instruments developed and explored in previous studies. Nurses were eligible to participate if they were working at three tertiary hospitals and two general hospitals in Seoul and Gyeonggi-do. They were recruited from May 11 to July 13, 2023, through convenience and snowball sampling methods. A self-reported online questionnaire was used, and the final sample includes 223 nurses. The collected data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient in the IBM SPSS Statistics 26.0 program, and the mediation effect was verified by applying PROCESS macro model 4. The main results of this study are as follows.

1. The main study variables were all significantly correlated. Authentic leadership was found to have a negative correlation with organizational silence and a positive correlation with organizational citizenship behavior. Leader trust was found to have a negative correlation with organizational silence and a positive correlation with organizational citizenship behavior. Organizational silence was negatively related to organizational citizenship behavior.
2. It was confirmed that as the authentic leadership increases, so does the organizational citizenship behavior, while their organizational silence decreases. As the organizational silence decreases, their organizational citizenship behavior increases.
3. Organizational silence was found to partially mediate the relationship between the authentic leadership and organizational citizenship behavior.
4. It was confirmed that an increase in leader trust determines an increase in nurses' organizational citizenship behavior and a decrease in organizational silence. As the organizational silence decreases, their organizational citizenship behavior increases.
5. The organizational silence was found to partially mediate the relationship between leader trust and the organizational citizenship behavior.

In conclusion, this study found that the authentic leadership of nurse managers, leader trust, and organizational silence influenced nurses' organizational citizenship behavior in hospitals. In addition, organizational silence partially mediates the effect of authentic leadership on organizational citizenship behavior, and that organizational silence partially mediates the relationship between leader trust and

nurses' organizational citizenship behavior. The results of this study could be used to develop strategies to improve the organizational citizenship behavior of nurses in Korean healthcare contexts.

Keywords : nurses, authentic leadership, leader trust, organizational silence, organizational citizenship behavior, hospital