

간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십과 조직시민행동의 관계에서 개인-조직 가치일치의 매개효과

김정옥¹ · 김세영²

창원파티마병원 간호본부¹, 창원대학교 간호학과²

Person-Organization Value Congruence between Authentic Leadership of Head Nurses and Organizational Citizenship Behavior in Clinical Nurses

Kim, Joung Ok¹ · Kim, Se Young²

¹Department of Nursing, Changwon Fatima Hospital.

²Department of Nursing, Changwon National University

Purpose: The purpose of this study was to investigate the mediating effect of person-organization value congruence between the authentic leadership of head nurses and the organizational citizenship behavior perceived by hospital nurses. **Methods:** The participants were 211 nurses working in 3 general hospitals located in C-city, in South Korea. Data were analyzed using descriptive statistics, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlations and structural equation model (SEM) with the PASW 24 and AMOS 24 program. **Results:** Authentic leadership of head nurses had a statistically significant positive correlation with person-organization value congruence ($r=.34, p<.001$). Also, authentic leadership of head nurses ($r=.50, p<.001$), and person-organization value congruence ($r=.62, p<.001$) showed a statistically significant positive correlation with organizational citizenship behavior. There was a partial mediating effect of person-organization value congruence between authentic leadership of head nurse and organizational citizenship behavior perceived by hospital nurses ($\chi^2=205.78, p<.001$). **Conclusion:** The results suggest that nurse managers need to improve the person-organization value congruence and authentic leadership of head nurses to reinforce organizational citizenship behavior of nurses in human resource management.

Key Words: Behavior, Leadership, Nurses, Organization, Value

서 론

1. 연구의 필요성

최근 병원의 대형화, 병원 간의 경쟁심화, 의료기관 인증제, 국민의 의료서비스 요구도 증가 등 환경의 변화에 따라 병원들은 경영성과 개선과 경쟁력 향상을 위한 조직의 인적자원관리에 관심을 두게 되었다[1]. 병원에서 환자와의 접점에서 의료

서비스를 직접 제공하는 간호사들은 병원의 경쟁력 및 생산성을 높이는데 커다란 영향을 미치는 집단이다[2]. 따라서 병원은 우수한 간호사를 선발하고 보유하는 인적자원관리 전략에 관심을 가지게 되었다[1]. 이를 위해서 간호관리자는 간호사들이 효과적으로 간호를 제공하고 조직에 몰입하도록 적절한 리더십을 발휘해야 한다.

현재까지 리더십 이론들은 주로 조직의 목표, 업무성과와 관련된 리더의 특성, 행동, 상호작용과 같은 기술적인 측면을 강

주요어: 간호사, 리더십, 가치, 조직, 행동

Corresponding author: Kim, Se Young

Department of Nursing, Changwon National University, 20 Changwondaehak-ro, Uichang-gu, Changwon 51140, Korea.
Tel: +82-55-213-3576, Fax: +82-55-213-3579, E-mail: sarakimk@changwon.ac.kr

Received: Sep 18, 2017 | **Revised:** Nov 16, 2017 | **Accepted:** Nov 30, 2017

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.

조하였으나[3], 조직구성원의 인격과 권리, 사회에 대한 배려 및 기업의 사회적 책임 등에 대한 관심은 부족하였다[4]. 진성리더(authentic leader)란 리더 자신의 가치와 도덕적 신념, 지식, 그리고 장점을 깊게 인지하고 있는 리더를 의미하며[5], 진성리더십은 리더의 진정성과 윤리성이 강조되어 리더가 보여주는 말과 행동에 있어 거짓 없는 진실성이 조직구성원들에게 잘 투영되는 것을 말한다[6]. 진성리더십은 구성원의 사신뢰에 영향을 미칠 뿐만 아니라 구성원의 양심적이고 윤리적인 행동에 영향을 주고, 타인에게 도움을 주는 행동의 증가 등 조직의 능률 향상 즉, 조직시민행동을 이끌 수 있음이 보고되었다[5]. 그러나 진성리더십 관련 선행연구는 주로 외식업체[5-7], 제조업[8], 일반기업[9], 군 조직[10] 등의 분야를 대상으로 하였으며, 아직 간호사를 대상으로 한 연구는 소수에 불과하다[3,4,11,12].

조직시민행동은 조직에 대한 호의적인 감정, 보는 사람이 없어도 필요 이상의 휴식을 취하지 않는 양심, 조직의 불만을 인내하며 타인에게 폐가 되지 않으려는 예의, 조직 변화에 적극적인 동참 등의 상황으로 설명할 수 있다[13]. 병원조직은 변화하는 의료 환경에 능동적으로 대처하고 경쟁력을 높이기 위해서[2], 간호사의 조직시민행동에 관심이 높아지고 있다[14]. 간호사의 조직시민행동 영향요인 관련 선행연구는 변혁적 리더십[15], 거래적 리더십, 셀프리더십[14], 감성리더십[16], 조직몰입[13,14], 조직공정성[13], 직무만족[13,14,16], 조직지원[17] 등이 영향요인으로 나타났다. 그러나 아직까지 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동과의 관련성을 파악한 연구는 부족한 실정이다[4].

한편 오늘날 평생직장의 개념이 사라지면서 개인과 조직의 가치가 중요한 주제로 여겨지고 있으며, 조직의 핵심인력을 선발하여 유지하기 위해서는 개인과 조직 간의 공유된 가치의 유지가 필수적이다[18]. 개인-조직 가치일치는 조직 내 사회화 과정을 통해 조직문화를 익히고 조직의 생활에 적응하는 과정을 거치면서 조직이 공동으로 추구하는 가치와 개인이 추구하는 가치 간의 조화를 이루어가는 과정을 말한다[19]. 즉 개인이나 조직이 상호 지향하는 가치가 잘 부합(fit)되지 않는다면 그만큼 개인이 조직에 적응하지 못할 가능성이 높기 때문에, 개인-조직 가치일치성은 조직적응, 융화 측면에 큰 영향력을 미치게 된다[19]. 개인-조직 가치일치 관련 국내 선행연구는 사회복지[20], 대학행정[21], 일반기업경영영학[19,22] 등의 분야에서 이루어졌으며, 개인이 가지는 가치와 조직이 중시하는 가치의 일치도가 높을 때 구성원들은 낮은 직무스트레스[19], 높은 조직몰입과 낮은 이직의도[18]가 나타났다. 특히 개인-조직 가치일

치는 구성원의 태도와 행동을 연결시키는 매개변수로서[19, 21,22], 구성원이 지각하는 개인-조직 가치일치는 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[20,21,23]. 그러나 간호사의 조직시민행동과 개인-조직 가치일치의 관련성을 확인한 연구는 부족한 실정이다.

이러한 맥락에서 간호사들이 지각하는 수간호사의 진성리더십과 조직시민행동 정도를 파악하고, 수간호사의 진성리더십이 실제로 간호사의 조직시민행동에 영향을 주는지 확인할 필요가 있다. 또한 진성리더십과 조직시민행동 관계에서 개인-조직 가치일치의 매개효과를 예측해 볼 수 있다. 이에 본 연구는 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치와 조직시민행동을 파악하고, 진성리더십과 함께 조직시민행동에 영향을 미치는 개인-조직 가치일치의 매개효과를 파악함으로써, 간호사의 조직시민행동을 높이기 위한 인적자원 관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십과 조직시민행동의 관계에서 개인-조직 가치일치의 매개효과를 파악하는 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치, 조직시민행동 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치, 조직시민행동의 차이를 파악한다.
- 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치, 조직시민행동의 상관관계를 파악한다.
- 수간호사의 진성리더십과 조직시민행동의 관계 모형을 구축하고 개인-조직 가치일치의 매개효과를 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사가 지각하는 수간호사의 진성리더십과 조직시민행동의 관계에서 개인-조직 가치일치의 매개효과를 파악하기 위한 탐색적 구조모형 연구이다.

2. 연구대상

구조모형 분석에서 표본의 크기가 200명 이상인 경우에 복

합지수들의 모형에 대하여 올바른 결론을 유도할 수 있다[24]. 본 연구의 대상자는 C시에 소재하는 3개의 종합병원에 근무하는 간호사 211명이었으며, 수간호사의 진성리더십을 측정하기 위해서 총 임상경력 6개월 이상이면서, 현재 근무하는 간호단위의 수간호사와 6개월 이상 근무한 간호사로서 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 표본크기를 산출하기 위하여 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 사용하였고, 다중회귀분석을 위한 유의수준(α) .05, 검정력(power) .90, 중간 효과크기(effect size) .15, 예측변수(number of predictors)를 17개로 지정하였을 때, 최소 179명이 요구되었으며, 본 연구는 분석을 위한 최소기준을 충족하였다.

3. 연구도구

1) 진성리더십

Avolio, Gardner와 Walumbwa [25]가 개발하고, Kim과 Kim [26]이 사용한 도구인 Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)를 심리평가기관인 Mind garden을 통해 한국어판 사용허가를 받은 후 간호학과 교수 1인과 본 연구자가 간호조직에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. ALQ는 자아인식(self-awareness) 4문항, 관계적 투명성(relational transparency) 5문항, 균형 잡힌 정보처리(balanced processing of information) 3문항, 내재화된 도덕적 관점(internalized moral perspective) 4문항 등 4개의 하부개념, 총 16문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 범위로 측정하며, 점수가 높을수록 수간호사의 진성 리더십의 정도가 높음을 의미한다. Kim과 Kim [26]의 연구에서 Cronbach's α 는 .94였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95였다.

2) 개인-조직 가치일치

Posner [27]가 개발하고 Yang [28]이 사용한 도구를 개발자에게 사용승인을 받은 후 사용하였다. 본 연구에서는 Yang [28]의 도구에서 개인-조직 가치일치 부분을 간호학과 교수 1인과 본 연구자가 간호조직에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 도구는 총 5문항으로 구성되며 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하며, 점수가 높을수록 개인-조직 가치일치의 정도가 높음을 의미한다. Yang [28]의 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

3) 조직시민행동

Podsakoff, Mackenzie, Moorman과 Fetter [15]이 개발하고, Chang [13]이 간호조직에 맞게 수정·보완한 도구를 개발자에게 사용승인을 받은 후 사용하였다. 이 도구는 이타성(altruism) 3문항, 예의성(courtesy) 3문항, 양심성(conscientiousness) 3문항, 시민정신(civil virtue) 3문항, 스포츠맨십(sportsmanship) 3문항 등 5개의 하부개념, 총 15문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하며, 점수가 높을수록 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다. Chang [13]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었다.

4. 윤리적 고려

본 연구의 계획서와 설문지는 C병원의 연구윤리심의위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(IRB NO: 15-09)을 받았다. 자료수집 과정에서 연구자는 대상자에게 연구의 목적과 방법에 대하여 충분히 설명하였고, 설문조사에서 수집된 자료는 연구의 목적으로만 사용되고 익명으로 처리됨과 개인정보에 대한 비밀을 보장받을 수 있음을 설명하였다. 또한 대상자에게 설문지 작성 중에도 언제든지 철회가 가능하고 그로 인한 불이익이 없음을 알려주었고 자발적인 참여에 동의한 경우에 서명을 받고 설문조사를 진행하였다. 특히 설문조사에서 수간호사의 리더십에 대한 내용이 노출되지 않도록 설문지 작성 후 봉투에 넣어 양면테이프로 밀봉하여 연구자에게 직접 제출토록 하였다.

5. 자료수집

본 연구에서 C병원의 IRB 승인 후, 연구자가 조사 대상 병원의 간호부를 직접 방문하여 본 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 요청하였다. 본 연구의 자료수집은 2015년 7월 27일부터 8월 13일까지 구조화된 설문지를 사용하여 진행되었다. 설문조사에서 탈락률을 고려하여 240부가 배부되었고 228부가 회수되었으며(회수율 95.0%), 대상자 선정기준을 충족하지 못한 7부와 응답이 불충분한 10부를 제외한 총 211부가 최종분석에 사용되었다.

6. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 24 프로그램과 IBM AMOS

24 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 대상자가 지각하는 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치 및 조직시민행동의 정도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치 및 조직시민행동의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하였다. 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치 및 조직시민행동과의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 진성리더십과 조직시민행동의 관계에서 개인-조직 가치일치의 매개효과를 분석하기 위해 AMOS 24를 이용하여 비표준화계수(Unstandardized β), 표준화계수(Standardized β), 표준오차(SE), CR (Critical Ratio), 유의확률(p)을 구하였고, 변수 간의 직접효과와 간접효과 및 총 효과를 구하였다. 모형의 적합도는 χ^2 , 자유도(df), CMIN/DF (χ^2 /df: <3), RMR (Root Mean square Residual: ≤ 0.05), GFI (Goodness of Fit Index: ≥ 0.9), NFI (Normed Fit Index: ≥ 0.9), CFI (Comparative Fit Index: ≥ 0.9)를 사용하였다. 내생변수가 그 내생변수에 직접적인 영향을 미치는 변수들에 의해 설명되는 양을 보기 위해 다중상관치(Squared Multiple Correlations, SMC)를 구하였고, 매개효과는 Sobel test로 검증하였다[24].

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 모두 여성이었고 평균 연령은 28.73 ± 5.70 세이었다. 일반적 특성 구분에서 25~29세(42.7%), 미혼(75.4%), 무교(53.6%), 일반간호사(89.6%), 전문학사(57.3%) 집단이 높은 비중을 차지하였다. 근무형태는 3교대 근무가 90.5%로 대부분을 차지하였으며, 근무병동은 일반병동이 52.1%로 가장 많았다. 대상자의 평균 임상경력 6.88년, 현 부서의 평균 근무기간은 4.83년, 현 수간호사와의 평균 근무기간은 3.04년이었다.

2. 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치, 조직 시민행동 정도

수간호사의 진성리더십은 5점 만점에 평균 3.57 ± 0.72 점으로 나타났으며, 하부영역별 평균점수는 관계적 투명성 3.65 ± 0.76 점으로 가장 높게 나타났고, 내재화된 도덕적 관점 3.59 ± 0.76 점, 균형 잡힌 정보처리 3.54 ± 0.87 점, 자아인식 $3.47 \pm$

0.80점 순으로 나타났다. 개인-조직 가치일치는 5점 만점에 평균 2.95 ± 0.66 점이었다. 조직시민행동은 5점 만점에 평균 3.40 ± 0.46 점으로 나타났으며, 하부영역별 평균 점수는 이타성 3.77 ± 0.58 점, 예의성 3.74 ± 0.55 점, 양심성 3.46 ± 0.57 점, 시민정신 3.06 ± 0.69 점, 스포츠맨십 2.97 ± 0.69 점 순으로 나타났다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치, 조직시민행동 차이

수간호사의 진성리더십은 대상자의 일반적 특성에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다. 대상자의 일반적 특성에 따른 개인-조직 가치일치의 차이를 분석한 결과, 35세 이상 집단이 25세 미만, 25~29세보다 높았으며($F=8.23, p<.001$), 기혼 집단이 미혼보다 높게 나타났다($t=-4.30, p<.001$). 대학원 재학 이상 집단은 전문대졸보다 높았고($F=3.68, p=.027$), 총 임상경력 10년 이상 집단은 3년 미만, 3년 이상~5년 미만보다 높았으며($F=8.91, p<.001$), 현 부서 근무기간 10년 이상 집단은 3년 미만, 3년 이상~5년 미만보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=5.07, p=.002$). 대상자의 일반적 특성에 따른 조직시민행동의 차이를 분석한 결과, 35세 이상 집단에서 높게 나타났으나, 집단 간의 차이는 없었고($F=3.00, p=.032$), 기혼 집단이 미혼보다($t=-2.98, p=.003$), 상근근무 집단이 3교대보다 높게 나타났다($t=-2.72, p=.007$). 총 임상경력 10년 이상 집단은 3년 이상~5년 미만보다 높게 나타났으며($F=3.98, p=.009$), 현 부서 근무기간 10년 이상 집단은 3년 이상~5년 미만보다($F=5.03, p=.002$), 현 수간호사와의 근무기간 5년 이상 집단은 3년 이상~5년 미만보다($F=3.12, p=.027$) 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 1).

4. 측정변수들 간의 상관관계

수간호사의 진성리더십, 개인-조직 가치일치, 조직시민행동 간의 상관관계 분석에서, 조직시민행동은 수간호사의 진성리더십($r=.50, p<.001$), 개인-조직 가치일치($r=.62, p<.001$)와 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 수간호사의 진성리더십과 개인-조직 가치일치($r=.34, p<.001$)도 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 2).

5. 가설적 모형 검증

본 연구의 가설적 모형에 대한 적합도는 $\chi^2=205.78$ ($p<$

Table 1. Differences of Authentic Leadership, Person-organization Value Congruence, and Organizational Citizenship Behaviors by General Characteristics of Participants (N=211)

Variables	Categories	n (%)	Authentic leadership		Person-organization value congruence		Organizational citizenship behaviors	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	≤ 24 ^a	49 (23.2)	3.53±0.80	0.16	2.72±0.73	8.23	3.32±0.50	3.00
	25~29 ^b	90 (42.7)	3.59±0.68	(.923)	2.87±0.60	(<.001)	3.34±0.39	(.032)
	30~34 ^c	41 (19.4)	3.54±0.70		3.06±0.64	a, b < d	3.47±0.47	
	≥ 35 ^d	31 (14.7)	3.62±0.77		3.39±0.54		3.58±0.50	
Marital status	Single	159 (75.4)	3.57±0.70	0.78	2.84±0.64	-4.30	3.35±0.41	-2.98
	Married	52 (24.6)	3.56±0.80	(.938)	3.28±0.61	(<.001)	3.56±0.55	(.003)
Religion	Yes	98 (46.4)	3.52±0.76	-0.94	2.97±0.63	0.36	3.38±0.49	-0.63
	No	113 (53.6)	3.61±0.69	(.349)	2.93±0.69	(.722)	3.42±0.43	(.533)
Position	Charge nurse	22 (10.4)	3.33±0.85	-1.64	3.19±0.62	1.83	3.42±0.57	0.24
	Staff nurse	189 (89.6)	3.60±0.71	(.103)	2.92±0.66	(.069)	3.40±0.44	(.813)
Education level	College ^a	121 (57.3)	3.59±0.68	0.08	2.88±0.67	3.68	3.38±0.40	1.70
	University ^b	70 (33.2)	3.55±0.76	(.919)	2.97±0.66	(.027)	3.39±0.52	(.186)
	≥ Master ^c	20 (9.5)	3.54±0.88		3.30±0.53	a < c	3.58±0.52	
Work shift	3 shift	191 (90.5)	3.56±0.73	-0.51	2.92±0.67	-1.87	3.37±0.45	-2.72
	Full-time	20 (9.5)	3.65±0.69	(.610)	3.21±0.58	(.063)	3.66±0.42	(.007)
Department	General ward	110 (52.1)	3.52±0.72	-0.97	2.95±0.67	0.03	3.37±0.47	-0.86
	Special ward	101 (47.9)	3.62±0.73	(.331)	2.95±0.66	(.978)	3.43±0.44	(.389)
Total clinical career (year)	< 3 ^a	54 (25.6)	3.56±0.79	0.21	2.77±0.72	8.91	3.36±0.46	3.98
	3~< 5 ^b	51 (24.2)	3.51±0.63	(.890)	2.73±0.63	(<.001)	3.27±0.42	(.009)
	5~< 10 ^c	60 (28.4)	3.59±0.68		3.01±0.58	a, b < d	3.40±0.38	b < d
	≥ 10 ^d	46 (21.8)	3.62±0.81		3.31±0.57		3.58±0.54	
Work period in the current department (year)	< 3 ^a	70 (33.2)	3.52±0.75	1.11	2.87±0.71	5.07	3.40±0.45	5.03
	3~< 5 ^b	60 (28.4)	3.47±0.71	(.346)	2.77±0.66	(.002)	3.25±0.47	(.002)
	5~< 10 ^c	62 (29.4)	3.67±0.69		3.08±0.59	a, b < d	3.46±0.42	b < d
	≥ 10 ^d	19 (9.0)	3.70±0.77		3.34±0.45		3.67±0.39	
Work period with the current head nurse (year)	0.5~< 1 ^a	31 (14.7)	3.47±0.78	1.18	2.79±0.73	1.54	3.35±0.49	3.12
	1~< 3 ^b	97 (46.0)	3.56±0.75	(.319)	3.01±0.69	(.204)	3.44±0.43	(.027)
	3~< 5 ^c	47 (22.3)	3.50±0.66		2.84±0.62		3.25±0.47	c < d
	≥ 5 ^d	36 (17.0)	3.76±0.68		3.05±0.55		3.54±0.44	

a, b, c, d: Scheffe test.

Table 2. Correlation among Variable

(N=211)

Variables	Authentic leadership	Person-organization value congruence	Organizational citizenship behaviors
	r (p)	r (p)	r (p)
Authentic leadership	1		
Person-organization value congruence	.34 (<.001)	1	
Organizational citizenship behaviors	.50 (<.001)	.62 (<.001)	1

Table 3. Model Fit

(N=211)

Model fit statistic	χ^2	df	p	CMIN/DF	RMR	GFI	NFI	CFI
Statistic value	205.78	74	<.001	2.78	.03	.87	.89	.93

CMIN/DF= χ^2 /df; RMR=Root mean square residual; GFI=Goodness of Fit Index; NFI=Normed Fit Index; CFI=Comparative Fit Index.

.001), CMIN/DF=2.78, RMR=.03, GFI=.87, NFI=.89, CFI=.93으로, 적합도 지수는 대체로 양호한 것으로 나타났다(Table 3). 측정모형에서 경로계수는 모든 경로에서 고정지수가 유의하였다. 수간호사의 진성리더십은 간호사의 조직시민행동에 직접적인 영향과 간접적인 영향을 동시에 미치고 있었다. 수간호사의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동의 관계에서 진성리더십의 직접효과는 .32 ($p < .001$), 간접효과는 .24 ($p < .001$), 총 효과는 .56 ($p < .001$)로 나타났다. 또한 조직시민행동이 수간호사의 진성리더십에 의해 설명되는 부분은 13.6%였고, 조직시민행동이 개인-조직 가치일치에 의해 설명되는 부분은 69.1%로 나타났다(Table 4).

6. 매개효과 검증

본 연구에서 설정한 모형의 세 가지 변수들의 관계에서 수간호사의 진성리더십과 간호사의 개인-조직 가치일치가 유의하였고($CR=4.97, p < .001$), 수간호사의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동이 유의하였고($CR=4.74, p < .001$), 간호사의 개인-조직 가치일치와 간호사의 조직시민행동이 유의하였다($CR=7.20, p < .001$)(Table 5). 따라서 간호사의 개인-조직 가치일치의 부분 매개효과가 검증되었으며, 개인-조직 가치일치의 매개효과는 Sobel test에서도 유의하게 나타났다($Z=4.81, p < .001$).

논 의

본 연구는 간호사들이 지각하는 수간호사의 진성리더십,

개인-조직 가치일치, 조직시민행동의 관련성을 파악하고, 수간호사의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동 관계에서 개인-조직 가치일치의 매개효과를 파악함으로써, 간호조직의 효과적인 인적자원관리를 위한 기초자료를 제시하고자 시행되었다.

본 연구에서 수간호사의 진성리더십은 5점 만점에 평균 3.57점으로, 이는 간호사를 대상으로 한 Song과 Seomun [4]의 3.57점과 유사하였고, Choi와 Ahn [3]의 3.26점(5점 환산), Wong과 Laschinger [11]의 2.94점(5점 환산) 보다 높았다. 이에 비해 타 분야에서는 호텔 레스토랑 종사자 3.78점[5], 대기업 제조업 분야 종사자 3.91점[8] 등과 같이 관리자의 진성리더십 수준은 다양한 양상을 나타내었다. 또한 본 연구에서 진성리더십의 하부영역별 점수는 관계적 투명성, 내재화된 도덕적 관점, 균형 잡힌 정보처리, 자아인식 순으로 나타났다. 이러한 결과는 Choi와 Ahn [3]의 연구에서 진성리더십 하부영역별 점수가 내재화된 도덕적 관점, 균형적인 업무처리, 관계적 투명성, 자아인식 순으로 나타난 것과 차이가 있으나, 자아인식 영역의 점수가 가장 낮은 것은 유사하였다. 국외 간호사들을 대상으로 한 Wong과 Laschinger [11], Laschinger, Wong과 Grau [12]의 연구에서도 수간호사의 진성리더십에서 자아인식 점수가 가장 낮게 나타났으며, Choi와 Ahn [3]은 간호관리자들이 간호사들에 대한 자신의 영향력 및 자신의 강점과 약점을 낮게 인식하기 때문이라 해석하였다. 이러한 맥락에서 본 연구에서 수간호사의 진성리더십 중 자아인식이 상대적으로 낮은 결과는 수간호사의 진성리더십을 향상시키기 위해서 우선적으로 자기성찰 강화의 필요성을 나타내는 것으로 해석되었다. 진성리더십의 가장 기초적인 개념인 자아인식은 자신의 여

Table 4. Effects of Predictor Variables in the Model

(N=211)

Paths	Direct effect	Indirect effect	Total effect	SMC (%)
Authentic leadership → Person-organization value congruence	.37*		.37*	
Authentic leadership → Organizational citizenship behavior	.32*	.24*	.56*	13.6
Person-organization value congruence → Organizational citizenship behavior	.66*		.66*	69.1

* $p < .001$

Table 5. Coefficients of Model Path

(N=211)

Paths	Std. β	Unstd. β	SE	CR	p
Authentic leadership → Person-organization value congruence	.37	.35	.07	4.97	< .001
Authentic leadership → Organizational citizenship behavior	.32	.17	.04	4.74	< .001
Person-organization value congruence → Organizational citizenship behavior	.66	.36	.05	7.20	< .001

*Sobel test: ($Z=4.81, p < .001$); Std.=Standardized; Unstd.=Unstandardized.

러 가지 모습, 자신의 가치, 정체성, 감정, 목표, 재능, 신념, 자신의 강점과 약점 등이 무엇인지 분명하게 인식하고, 자신이 타인에게 어떠한 영향을 미칠 수 있는지를 분명하게 인식하는 것이다[4]. 따라서 간호관리자의 진성리더십을 높이기 위해서 자기성찰과 긍정적인 자아개념을 확립할 수 있는 리더십 강화 프로그램을 개발할 필요가 있다고 생각된다.

본 연구에서 개인-조직 가치일치 정도는 2.95점(5점)으로 중간 보다 낮은 수준으로, 대학의 행정직 2.95점[21]과 유사하였고, 사회복지기관 직원 3.44점[20] 보다 낮았다. Lee [20]는 직원의 개인-조직 가치일치의 정도가 낮은 이유는 조직의 이념과 가치의 공유부족이라 해석하였고, 개인-조직 가치일치를 높이기 위해서는 조직 내 교육을 체계화해야 한다고 주장하였다. 한편 본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 개인-조직 가치일치의 차이를 분석한 결과, 35세 이상, 기혼, 대학원 재학 이상, 총 임상경력 및 현 부서 근무기간이 10년 이상인 간호사 집단의 개인-조직 가치일치 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사들이 조직 내 사회화 과정을 통해서 조직에 적응하면서 조직을 이해하고 조직이 추구하는 가치와 자신의 가치가 조화를 이루었기 때문이라 해석되었다[19]. 한편 개인-조직 가치일치가 높은 경우에 조직몰입이 높아지고 직무 스트레스와 이직의도가 낮아지기 때문에[18,19], 개인-조직 가치일치가 높은 간호사들이 주로 조직에 남기 때문이라 해석할 수도 있다. 따라서 신규간호사들이 조직에 적응하도록 돕는 과정에서 조직의 가치와 이념에 대하여 지속적으로 교육하고 조직사회화를 촉진시키는 노력이 필요하며, 간호사들이 추구하는 가치를 파악하고 이를 조직의 관리에 반영시키기 위한 고민이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 조직시민행동은 3.40점(5점)으로, 이는 간호사의 조직시민행동을 측정한 Park, Yun과 Han [14]의 3.42점, Song과 Seomun [4]의 3.55점, Joo와 Han [1]의 3.59점보다 낮았고, 대학의 행정직원[21]의 3.76점, 호텔 레스토랑 직원[5]의 3.93점보다 낮은 수준이었다. 본 연구에서 조직시민행동의 하부요인은 이타성, 예의성, 양심성, 시민정신, 스포츠맨십 순으로 나타났다. 이는 이타성, 예의성, 양심성이 시민정신이나 스포츠맨십보다 더 높게 나타났음을 보고한 선행연구와 유사한 결과를 보였다[29]. 이러한 결과에 Kim [29]은 간호사들이 병원에서 환자와 보호자를 돌보면서 그들과의 관계에서 이타성, 예의성, 양심성을 높게 인식하기 때문이며, 시민정신과 스포츠맨십이 낮은 것에 대하여 간호사들의 정당한 행동과 참여적 행동을 높일 수 있도록 간호조직 차원에서의 노력이 필요하다고 주장했다. Lim과 Jung [16]은 간호사들의 시민정신이나 스포

츠맨십이 낮은 것은 간호조직의 특성 상 교대 근무로 인해 간호사가 병원 행사나 교육 및 병원에서 요구하는 변화에 동참하는 활동에 필요한 시간적 제약을 많이 받기 때문이라고 했다. 따라서 간호조직은 간호사들이 조직의 발전에 자발적으로 기여하도록 조직시민행동을 높이기 위해서, 간호사의 자기효능감과 긍정적 감정 성향을 높이기 위한 프로그램을 제공하고 상사의 지지를 강화할 필요가 있으며[30], 또한 병원의 운영에 간호사들의 의견을 반영하고 병원의 행사에 주도적으로 참여하도록 격려할 필요가 있다고 생각된다.

본 연구에서 조직시민행동은 수간호사의 진성리더십($r=.50, p<.001$), 개인-조직 가치일치($r=.62, p<.001$)와 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 국내 제조업[8]과 외식산업[5,6]의 직원을 대상으로 진성리더십과 조직시민행동 간의 상관관계를 연구한 결과와 일치하며, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Song과 Seomun [4]의 연구결과와도 일치하였다. 개인-조직 가치일치와 조직시민행동 간의 상관관계 또한, 사회복지[23], 일반기업체[19,22], 대학행정직원[21]을 대상으로 한 연구결과와 일치하였다. 이러한 결과를 통해, 리더가 도덕적이고 윤리적인 기준으로 솔직하고 정확하게 행동할수록[4-6,8], 구성원과 조직의 지향하는 가치가 일치할수록[19,21-23], 구성원의 양심적·공정적 그리고 타인에게 도움을 주는 행동과 자발적인 참여를 유도하는 행동이 높아짐이 확인되었다.

본 연구의 구조모형에서 수간호사의 진성리더십은 간호사의 조직시민행동에 직접적인 영향뿐 아니라 개인-조직 가치일치를 통해서 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Song과 Seomun [4]의 연구에서 수간호사의 진성리더십이 간호사의 조직시민행동 영향요인으로 나타난 결과와 유사하였으며, 외식산업[5-7] 및 일반기업 종사자[8,9] 대상 연구에서 상사의 진성리더십이 구성원의 조직시민행동에 영향을 주었다는 결과와도 유사하였다. 따라서 간호조직에서 간호사의 조직시민행동을 증진시키기 위해서 수간호사의 진성리더십을 개발할 필요가 있으며[4], 아울러 수간호사들이 도덕성과 인간존중을 실천하는 진성리더십을 발휘할 수 있도록 지원하고 근무환경을 조성해야 한다[7]. 또한 본 연구의 구조모형에서 수간호사의 진성리더십은 간호사의 개인-조직 가치일치에 영향을 주었다. 아직까지 진성리더십과 개인-조직 가치일치의 관련성에 대한 연구는 거의 보고되지 않았으나, Kim [19]의 연구에서 상사의 지원적 리더십과 직원의 가치일치가 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 그 원인은 상사의 리더십을 통해서 직원들이 조직의 가치와 비전을 이해하고, 공감하며 조직에 용

화되기 때문이라 해석되었다. 이러한 의미에서 수간호사의 진성리더십은 간호사들이 조직의 가치를 이해하고 조직에 융화되는데 매우 중요하며, 간호조직에서 수간호사들이 진실함 품성과 자세로 역할 모델이 되고 의사소통하여 간호사들에게 긍정적인 영향을 미치는 진성리더십을 개발하기 위한 전략이 필요하다고 생각된다.

한편 본 연구에서 개인-조직 가치일치는 수간호사의 진성리더십과 조직시민행동의 부분 매개변수로 확인되었으며, 개인-조직 가치일치는 조직시민행동을 69.1% 설명하는 것으로 나타났다. 이는 사회복지, 기업체 등에서 직원의 비전공유와 개인-조직 가치일치가 조직시민행동에 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과들과 유사하였다[20,23]. 이에 따라 직원의 개인-조직 가치일치를 향상시키기 위해서 직원들에게 조직의 미션과 가치를 이해시키는 교육을 제공하고[20], 직원 선발에서부터 조직의 가치를 이해하는 직원을 채용하는 전략이 제시되었다[23]. 이러한 맥락에서 간호조직이 조직에 호의적인 감정을 가지고 조직 변화에 적극적으로 동참하도록 간호사들의 조직시민행동을 높이기 위해서는, 우선 조직의 가치를 명확히 할 필요가 있다. 최근 대부분의 병원들이 홈페이지에 사명, 비전, 핵심가치, 철학 등을 게시하고 있으나 그러한 문구들이 과연 조직이 추구하는 바와 일치하는지 점검할 필요가 있다. 또한 간호조직 차원에서 현실적이고 구성원 모두가 공감할 수 있는 사명, 비전, 가치 등을 개발하고 이를 공지해야 하고, 모집과정에서 조직의 가치와 상황을 정확하게 전달하고 의사소통하여 조직의 가치를 이해하는 간호사를 선발해야 한다. 아울러 간호조직이 구성원들에게 조직의 가치를 이해하고 관심을 가지도록 조직의 가치에 대해서 지속적으로 교육하고 조직의 운영에 관해서 구성원들의 의견을 듣고 반영하는 전략이 필요하다고 생각된다.

결론

본 연구는 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 수간호사의 진성리더십과 간호사의 개인-조직의 가치일치의 중요성을 확인하였다. 간호사들의 조직시민행동을 높이기 위해, 간호조직은 수간호사가 내적 도덕적 기준과 가치관으로 긍정적인 자아개념을 확립하여 진성리더십을 발휘할 수 있도록 리더십 교육과 훈련을 제공할 필요가 있으며, 수간호사가 구성원들과 진정성 있는 의사소통을 실천하고 의사결정에 구성원들을 참여시킬 수 있도록 조직분위기를 개선할 필요가 있다고 생각된다. 또한, 병원차원에서는 간호사가 조직의 가치를 긍정적으로 인식하고 공감하며, 개인의 역량과 잠재력을 끌어낼 수 있도록

지속적인 교육, 동기부여의 기회 제공 등의 적극적인 지원 및 제도마련이 필요하며, 병원의 가치와 일치하는 직원을 채용하고 관리함으로써 간호사와 조직의 가치일치가 향상될 수 있도록 노력해야 한다. 본 연구는 수간호사의 진성리더십과 간호사의 조직시민행동 사이에서 개인-조직 가치일치의 매개효과를 검증한 연구로서 그 의의를 갖는다. 아직 간호관리자의 진성리더십과 간호사의 개인-조직 가치일치에 대한 연구는 부족한 실정이므로, 향후 다양한 간호조직에서의 반복연구를 제안하며, 진성리더십과 다른 리더십과 비교해서 간호사의 직무태도와 조직의 성과의 차이를 검증하는 후속연구를 제안한다.

REFERENCES

1. Joo YS, Han SS. The effect of nurses' emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2013;19(2):194-202.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.2.194>
2. Choi SB, Yoon Y. The impacts of emotional intelligence, job satisfaction and self-efficacy on the organizational citizenship behavior: The case of nurse in university hospital. *Journal of Human Resource Management Research*. 2012;19(5):73-93.
3. Choi HG, Ahn SH. Influence of nurse managers' authentic leadership on nurses' organizational commitment and job satisfaction: focused on the mediation effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2016;46(1):100-108.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.1.100>
4. Song BR, Seomun GA. The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: With focus on authentic leadership and organizational justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):237-246.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.237>
5. Kim MH, Kim AH, Song EJ. The relationship between authentic leadership, trust in leader and OCB of hotel restaurant. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*. 2014;17(2):117-134.
6. Nam CH. The effects of authentic leadership on organizational effectiveness in food-service industry: Focusing on the moderating effect of trust to leader. *Tourism Research*. 2012;(37):165-185.
7. Kim MH, Nam CH. The effect of managers' authentic leadership on organizational citizenship behavior: Focused on the mediating effects of psychological capital. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*. 2013;16(6):29-47.
8. Nam MR, Chung JS. The effects of authentic leadership on learning organization and organizational effectiveness. *Journal of Educational Studies*. 2014;45(4):65-86.

- <https://doi.org/10.15854/jes.2014.12.45.4.65>
9. Park RY, Seol HD, Lee JH. The relationship between authentic leadership and employee performance: Mediating effect of social identity and moderating effect of perceived social exchange relationship. *Korean Journal of Business Administration*. 2014;27(11):2013-2039.
 10. Choi WJ, Song HD. The effects of authentic leadership on military organizational effectiveness: The mediating effect of self-efficacy and the moderating effect of LMX. *Korean Journal of Business Administration*. 2014;27(11):1983-2011.
 11. Wong CA, Laschinger HKS. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*. 2013;69(4):947-959.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x>
 12. Laschinger HKS, Wong CA, Grau AL. The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(10):1266-1276. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012>
 13. Chang KW. A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors for nurses [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2010. p. 1-82.
 14. Park JH, Yun EK, Han SS. Factors influencing nurses' organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(4):499-507.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.4.499>
 15. Podsakoff PM, Mackenzie SB, Moorman RH, Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*. 1990;1(2):107-142.
[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
 16. Lim GM, Jung KI. Factors affecting the organizational Citizenship behaviors of general hospital nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2015;9(4):51-62.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.4.051>
 17. Gupta V, Agarwal UA, Khatri N. The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*. 2016;72(11):2806-2817. <https://doi.org/10.1111/jan.13043>
 18. Song JS, Yoo TY. The effect of person-organization value fit on person's attitude and behavior. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2005;18(2):361-384.
 19. Kim JH. The impact of new employees' individualism or collectivism tendencies on organizational effectiveness with a focus on the moderating effects of person-organization fit and supportive leadership. *The Korean Leadership Quarterly*. 2014;5(2):99-132.
 20. Lee YJ. Effect for the social worker's organizational citizenship behavior of value congruence and vision sharing. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2013;13(12):748-757.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.748>
 21. Wang SS. The influence of the university staff's perception of organizational justice on the organizational citizenship behavior: Moderating effects of value fit [master's thesis]. Seoul: Chung-Ang University; 2012.
 22. Park SH, Kim DJ. The moderating effects of vision sharing and value fit on the relation between organizational citizenship behavior and its antecedences in social enterprises. *Journal of Human Resource Management Research*. 2011;18(3):25-54.
 23. Lee YJ. Effect for the worker's organizational citizenship behavior of value congruence and vision sharing in social enterprise. *Journal of the Korea Contents Association*. 2012;12(2):206-213.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.03.206>
 24. Bae BR. Structural Equation Modeling with Amos 19; Principles and Practice. Seoul: Chunggrim Publishing. 2011.
 25. Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO. Authentic leadership questionnaire [Internet]. Menlo Park, CA: Mind Garden Inc.; 2007 [cited May 20, 2015]. Available from: <http://www.mindgarden.com/69-authentic-leadership-questionnaire>
 26. Kim DC, Kim DG. The relationship among main factors of the positive organizational behavior: Focusing on authentic leadership, psychological capital and psychological ownership. *Korean Public Administration Review*. 2012;46(4):27-51.
 27. Posner BZ. Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*. 1992;45(4):351-361.
<https://doi.org/10.1177/001872679204500403>
 28. Yang JS. The effect of individual-group value congruence on group commitment, self-development intention, and skill development effort of student majoring in dance in arts high school [dissertation]. Seoul: Dankook University; 2013.
 29. Kim MS. Effects of hospital nurses' perceived organizational support on job involvement and organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(4):480-490.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.480>
 30. Ko YK. Identification of factors related to hospital nurses' organizational citizenship behavior using a multilevel analysis. *Taehan Kanho Hakhoe Chi*. 2008;38(2):287-297.