

조직침묵 관련 국내연구동향 분석

김명자¹, 김미환^{2*}

¹동의대학교 간호학과, ²동의대학교부속한방병원 한방병동

An analysis of research trends related with Organization Silence

Myung-ja Kim¹, Mi-Hwan Kim^{2*}

¹Department of Nursing, Dong-eui University

²Oriental ward, Dong-eui University Korean Medical Hospital

요약 본 연구는 조직침묵에 관한 연구 동향을 살펴봄으로써 조직침묵의 개념을 이해하고, 관련변수와 대상자의 융합적 관련성을 파악하여 향후 연구 방향을 수립하기 위해 수행되었다. 2006년부터 2015년까지 국내학술지에 게재된 조직침묵 관련 연구 26편을 연구대상으로 하여 분석하였다. 이중 25편(96.2%)의 연구가 2011년부터 2015년 사이에 이루어졌으며, 또한 전체연구의 25편(96.2%)이 서술적 조사연구였다. 연구대상자는 주로 경찰이 많았으며, 다음으로 호텔종사원, 기업종사원의 순으로 나타났다. 조직침묵 측정은 Van Dyne, Ang & Botero(2003)의 도구를 사용하거나 이를 수정 보완하여 활용하였다. 조직침묵 결과변수로는 이직의도를 제시한 연구가 13편으로 가장 많았다. 조직침묵에 대해 다양한 조직을 대상으로 한 확대 연구와 국내 풍토에 적합한 측정도구의 개발이 필요하다.

• 주제어 : 조직침묵, 이직의도, 연구동향, 융합연구, 서술적 조사

Abstract This study was done to review and summarize trends in research related to organizational silence, to realize convergent association of relating variables, subjects and to explore directions for future research. 26 research papers related to organizational silence, which were published in Korea between 2006 and 2015, were analyzed. 25 articles was published between 2011 and 2015. 96.2% of the study were descriptive research. The subjects were higher in the order of the police, hotel employees, corporate employees. Measurement instrument developed by Van Dyne, Ang & Botero(2003) were used and modified. Turnover intention were used in 13 studies as dependent variable of organizational silence. The findings of this study suggest that should be performed to identify variables related to organizational silence and to develop measurement instrument of organizational silence in Korea climate.

• Key Words : Organization Silence, Turnover Intention, Research trends, Convergence Study, descriptive research

1. 서론

1.1 연구의 필요성

침묵은 부정적인 의견이나 조직으로부터 환영받지 못

하는 아이디어를 표현하는데 대한 두려움에 의해 발생할 수 있으며, 집단 내 사회적인 압력이나 규범에 의해서 발생할 수 있다[1]. 조직 내에서 개인의 침묵은 중요한 정보의 전달 실패로 이어질 수 있으며[2], 조직구성원이 상급

*Corresponding Author : 김미환(unis2000@hanmail.net)

Received September 9, 2016
Accepted October 20, 2016

Revised October 7, 2016
Published October 31, 2016

자에게 보고할 때 좋지 못한 내용은 최소화하고 진실을 왜곡할 수 있다. 조직침묵으로 인하여 조직 구성원과 상사 사이에 의사소통이 약해져 상사가 잘못된 판단을 하여 조직에 부정적 결과를 초래할 수 있다[1].

일반적으로 조직침묵(organizational silence)은 조직의 구성원이 조직 발전에 도움이 되는 의견이나 사실, 정보 등을 고의로 표현하지 않거나 조직의 부정적 현상을 축소하여 전달하는 것을 의미한다[3]. 조직침묵은 어디에서나 발생할 수 있지만 우리나라는 폐쇄적이고 개혁을 꺼려하는 문화적 특성과 연관되어 서양에 비해 조직침묵이 더 많이 나타난다[4]. 조직침묵은 조직구성원간의 아이디어 교류를 차단시킴으로써 조직내에서 집합적 창의성(Collective Creativity)이 발휘되기 어렵고 조직의 발전을 저해한다[5]. ‘집합적 창의성이 발휘된다는 것’은 여러 조직구성원들이 함께 머리를 맞대고 고민하고 협력하는 가운데 혼자서 고민하는 것보다 더욱 창조적인 결과물이 만들어 지는 것을 말한다.

Noelle-Noumann[6]의 침묵의 나선이론에 따르면 행위자가 인식하는 의사소통 환경요인이 심리적 상태에 영향을 주고 이것이 다시 발화와 침묵을 야기한다고 하였다. 이러한 과정을 통해 다수의 의견은 더욱 다수가 되고 소수의 의견은 더욱 소수가 되는 침묵의 나선(spiral of silence)이 만들어지는 것이다. 자신의 의견이 사회적으로 소수의견에 속하는 의견이라고 인식하고 자신과 상반되는 의견이 사회적으로 다수의견에 속하는 의견이라고 인식할 때 사람은 사회적 고립에 대한 공포(fear of isolation)를 느껴 그 공포로부터 벗어나기 위해 자신의 의견을 표현하기 보다는 침묵하기를 선택한다는 것이다.

모든 침묵의 결과가 부정적인 것은 아니며 긍정적인 결과를 나타낼 수도 있다[7]. 조직침묵은 조직구성원의 과도한 의견표출로 인한 정보의 과부하를 감소시키고 의견대립으로 인한 대인갈등을 줄일 수 있으며 동료들간의 사생활을 보호해 줄 수 있는 이로인한 점도 있다[8]. 조직침묵은 어떠한 목적과 이유로 침묵했는지에 따라 세가지 유형으로 구분할 수 있다. Van Dyne, Ang & Botero[8]의 조직침묵 모델에 따르면 수동적인 조직구성원은 비참여적인 동기로 체념적 침묵을 선택하며, 주도적인 조직구성원은 자기보호적인 동기로 방어적 침묵을, 타인지향적인 동기로는 친사회적 침묵을 선택한다고 하였다. 체념적 침묵과 방어적 침묵은 조직에 부정적 영향을 미치는 침묵의 유형이며, 친사회적 침묵은 타인과 조직을 위

해 침묵하는 것으로 긍정적인 영향을 미치는 유형으로 분류하였다. 체념적 침묵은 굴복과 체념에 기초하여 현 상황을 단념하고 관여하고자 하는 의지가 없어 발생하게 되는 침묵이고, 방어적 침묵은 의견 표현의 결과로 겪게 될 부정적인 경험을 피하고자 하는 자기 보호적인 침묵이다[8]. 부정적 의미인 체념적 침묵과 방어적 침묵에 반해 친사회적 침묵은 동료나 조직 이익을 목적으로 의견이나 정보를 표현하지 않는 것을 의미하고[8,9] 이는 동료를 돕기 위한 이타주의나 협력적인 동기에 의해서 나타나는 긍정적 의미의 침묵이다[10]. 최근 들어 침묵현상은 단순한 발언의 부재가 아니라 구성원 스스로에게 미칠 영향 등을 고려한 의도적이고 전략적인 행동이라는 인식이 확대됨에 따라 연구의 중요성이 대두되기 시작하였다[8].

조직침묵 현상이 발생하는 원인에는 조직문화, 상사와의 관계, 팀원과의 관계, 종사원의 개인적인 특성[11], 부정적 피드백, 권위적 리더십, 의사소통 기회 감소[3,12] 등의 다양한 요소가 언급되고 있다. 조직침묵은 종사원 개인적으로는 소진현상, 불만족 증대와 조직성과를 저해하고 팀워크를 와해하는 등의 결과를 발생시키기도 하며[11], 조직 침묵의 결과로는 조직몰입 및 직무만족 저하, 이직의도 및 조직냉소주의 증가 등이 제시되고 있다[3,12,13,14]. 조직침묵이 중요한 이유는 조직 구성원들이 침묵으로 인하여 스트레스, 불만, 냉소주의, 무관심 등을 경험하여[12], 조직과의 관계에서 장기적으로 좋지 못한 심각한 결과를 초래할 수 있기 때문이다[15].

외국에서는 2000년 이후부터 침묵현상의 부정적 결과들이 점차 보고되기 시작하였다. Vakola & Bouradas[3], Laeeque[16]는 조직 구성원의 침묵행동은 조직몰입 및 직무만족을 저하시킨다고 하였다. Whiteside & Barclay[17]는 조직침묵이 직무소진을 증가시킨다는 연구결과를 제시함에 따라 조직침묵의 부정적 효과가 더욱 강조되었다. 침묵행동의 원인과 관련해서는 상사의 태도가 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 공식적·비공식적 의사소통 기회가 늘어날수록 조직 구성원 침묵을 선택하는 경향이 줄어드는 것으로 나타났다[3]. Milliken & Morrison[1]은 상사가 지지적이지 않은 스타일이거나 상사와의 관계에서 친밀함이 부족할 경우 조직침묵의 가능성이 있다고 하였다.

국내에서 이루어진 연구에서도 조직 침묵이 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등과 관련성을 갖는 것으로 나타났다. 신규희 등[14]은 호텔 및 외식업 종사자를 대상으로

한 연구에서는 조직침묵의 정도가 심해질수록 직무만족과 조직몰입이 낮아진다고 하였고, 조직침묵의 정도가 심해질수록 직무만족과 조직몰입이 낮아지는데 있어서 조직냉소주의의 매개효과도 제시하였다. 하헌경[18]의 연구에서도 조직에 근무하는 직장인의 조직침묵이 높을수록 조직냉소주의와 이직의도가 증가함을 보여 주었다. 또한 조직침묵이 높을수록 조직냉소주의 태도가 높게 나타났다으며, 이는 이직의도의 증가로 이어짐을 제시하였다. 박성수[4]는 경찰기동대원을 대상으로 한 연구에서 조직침묵을 유형별로 나누어 살펴본 결과 체념적 침묵이 높아질수록 이직의도가 높아지고, 방어적 침묵이 높아질수록 이직의도는 낮아진다고 하였다. 홍영옥[19]은 상사의 비인격적 감독이 호텔종업원의 조직침묵에 미치는 영향을 살펴본 결과 심리적 계약 위반과 비인격적 감독이 조직침묵을 유발하는 요인임을 제시하였다. 조직침묵 연구는 현재 경찰과 호텔 종업원을 대상으로 하는 경우가 많아 다양한 사회구성원들에게 시행함으로써, 오늘날 융복합사회의 전반적인 조직침묵 기조를 파악할 필요가 있다. 침묵하는 조직의 구성원들은 침묵의 이유가 내적이건 외적이건 간에, 자신의 생각이나 신념을 표현하지 못하여 무력감을 느끼게 되고, 좌절, 실망 등 부정적이고 냉소적인 태도로 이어질 수 있으며, 조직 냉소주의가 형성될 수 있고[18] 이는 조직의 성과 저하로 이어진다. 따라서 조직침묵의 원인을 확인하고 조직침묵의 결과로 발생할 수

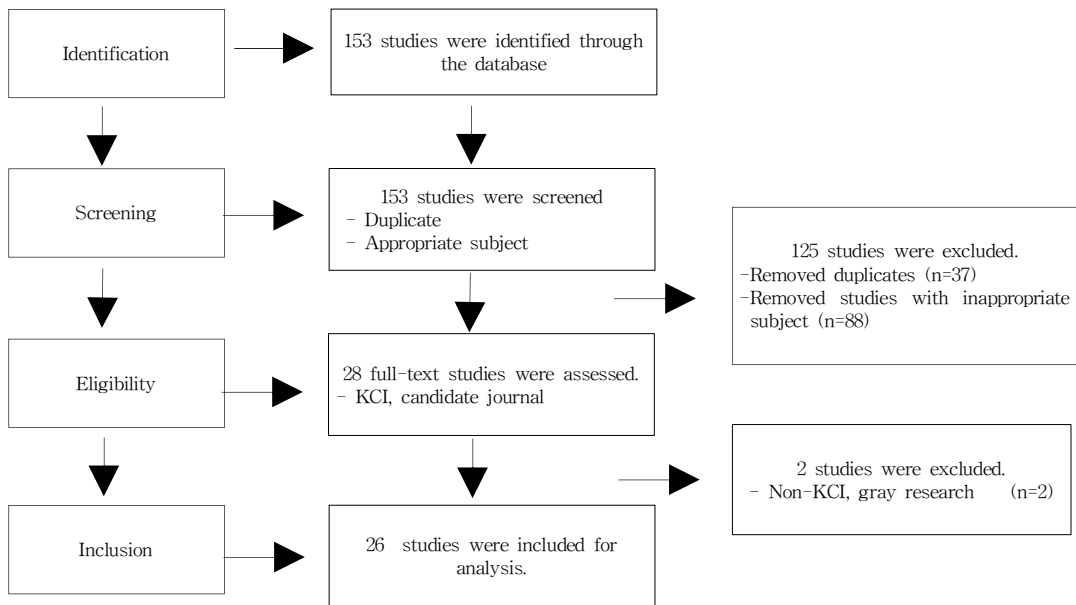
있는 부정적 영향을 최소화 할 수 있도록 참여형 사회로 변화하는 것이 필요하다.

조직침묵은 해당 개념에 대한 명확한 분석이 이루어지지 않아 연구하거나 관찰하기 어려울 뿐 아니라 해외 연구에서 제시한 도구를 국내에서 그대로 적용하거나 일부 수정만 하여 사용하고 있어 한국 정서를 반영하지 못하는 실정이다. 긍정적 특성까지 포함한 조직침묵의 개념에 대한 이해를 바탕으로 국내 정서를 반영한 조직침묵에 대한 접근이 필요하다. 본 연구에서는 국내에서 발표된 조직 침묵 관련 논문에서 사용된 도구를 중심으로 해당 연구의 특성을 분석하고 조직침묵의 전반적 연구흐름을 파악하여 향후 조직침묵 관련 연구의 방향을 제시하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 국내에서 발표된 조직침묵 관련 연구를 대상으로 이들의 연구대상자, 유형별 발표학술지, 연구설계 유형, 측정도구, 논문에 참여한 저자의 특성과 연구비 지원여부 그리고 조직침묵 속성을 파악하고 조직 침묵의 관련변수를 확인하고자 한다.

- 조직침묵 관련 연구논문의 현황을 파악한다.
- 조직침묵을 측정하는 도구를 확인한다.
- 조직침묵 관련 변수 개념을 확인한다.
- 조직침묵 관련 연구 학문분야와 특성을 점검한다.



[Fig. 1] Flow chart of study selection

2. 연구방법

2.1 연구설계

국내 조직침묵에 대한 연구경향을 탐색하기 위하여 문헌을 검색하고 분석한 연구이다.

2.2 자료 선정 기준

사전에 설정한 자료 선정기준에 따라 연구의 원문을 선택 검토하였으며 본 연구의 분석 논문으로 선정된 대상논문의 수는 총 26편이었으며, 대상논문의 선정기준은 다음과 같다.

- Korea Classification Index(KCI) 등재 또는 등재후 보학술지에 수록된 연구일 것.
- 2000년 1월에서 2015년 12월까지 국내에서 발표된 논문

2.3 검색 전략 및 자료수집

2.3.1 검색전략

2015년 10월부터 2015년 12월까지 학술연구정보서비스(RISS), 국가과학기술정보센터(NDSL), 한국학술정보(KISS), 국회도서관, 과학기술학회마을의 국내 핵심전자 DB에서 자료 검색 및 수집을 실시하였다. 조직침묵을 다룬 연구들의 주제어와 연구제목 검토하여 중심주제어를 확인한 후 관련 논문을 포괄적으로 검색하였다. 본 연구에서 사용한 검색어는 “조직침묵” 검색어를 사용하여 2000년에서 2015년 사이의 국내학술지로 제한하여 설정하였다. 포괄적인 자료 검색을 위해 논문들의 참고문헌을 검색하여 자료검색을 보완하였으며 기간은 개별 전자 DB에서 2000년 1월부터 2015년 12월까지로 설정한 후 검색하였다.

2.3.2 자료수집

국내 핵심 전자 DB를 이용하여 검색된 논문의 제목과 초록을 통해 관련논문을 확인하였고, 선정기준에 따라 원문을 선택, 검토하였다. 조직침묵과 관련된 논문을 찾기 위해 검색한 결과 153편의 논문이 검색되었고 엑셀파일 전체에서 37편의 중복자료가 제외되고 총 116편이 선정되었다. 총 116편 중 90편의 제목과 초록을 검토하며 조직침묵 주제와 적합하지 않다고 판단되어 제외한 후 26편이 선정되었다. 일차적인 검색으로 선정된 26편의 논문들 중에서 최종적으로 본 연구에 포함할 연구를 선정하기 위하여 본문을 검토하며 본 연구에서 사전 설정

된 자료선정기준에 모두 만족하는 논문만을 선정하였다.

2.4 자료분석방법

연구대상, 유형별 발표학술지, 연구설계, 측정도구, 논문에 참여한 저자의 특성 및 연구비 지원여부, 그리고 조직침묵 관련변인으로 구분하여 분석하였다. 구체적인 분석기준은 다음과 같다.

2.4.1 연도별 발표 논문의 수

연도별 5년 단위로 구분하여 분석하였다.

2.4.2 연구대상

조직침묵 관련 학술지 편수별로 대상자를 구분하였다.

2.4.3 연구설계 유형

양적 연구, 질적 연구, 기타 연구로 분류한 다음, 양적 연구를 실험연구와 조사연구로 분류하였다.

2.4.4 유형별 발표학술지

유형별 발표학술지는 관광관련학회지, 심리관련학회지, 행정·인사관련학회지, 기타학회지로 나누어서 분류하였다.

2.4.5 측정도구

측정도구는 조직침묵을 측정하는데 사용된 도구만을 분석하였고, 발표한 연도순으로 기록하고 측정도구를 수정·보완해서 사용한 경우 다른 항목으로 표시하였다.

2.4.6 논문에 참여한 저자의 특성 및 연구비 지원

논문에 참여한 저자의 구성은 제 1저자와 공동저자로 구분하였다. 논문에 참여한 저자에 따라 연구비 지원 여부를 구분하였다.

2.4.7 조직침묵 관련변인

조직침묵과 관련된 변인에서는 본 연구 분석에 사용된 26편의 논문 중에서 한국적 조직침묵 측정도구를 검증한 연구 1편을 제외하고 25편을 중심으로 제시하였다.

3. 연구결과

3.1 연도별 발표 논문의 수

2000년에서 2005년 사이에 발표된 논문은 한편도 없

었으며, 2006년에서 2010년 사이에 발표된 논문은 1편(3.8%), 2011년에서 2015년 사이에는 25편(96.2%)이 발표되었다<Table 1>.

2011년 이후로 들어서면서 조직침묵에 대한 관심이 높아지면서 이와 관련된 연구가 계속적으로 진행되고 있음을 알 수 있었다. 이는 조직내에서는 조직관리 측면에서 조직침묵에 대한 중요성이 부각되기 시작했음을 의미한다고 볼 수 있다.

3.2 연구대상

경찰을 연구대상자로 한 논문이 7편(26.9%)으로 가장 많았으며 그 중 해양경찰을 연구대상자로 한 논문이 4편(15.4%), 경찰공무원 2편(7.7%), 경찰기동대원 1편(3.8%)으로 나타났다. 그외 호텔종사원 4편(15.4%), 기업종사원 3편(11.5%), 여행사 종사원 2편(7.7%), 교정공무원 2편(7.7%)의 순으로 나타났다. 연구대상자의 표본수도 경찰이 1847명(23.9%)으로 가장 많았고, 그 다음이 호텔종사원 1466명(18.9%), 기업종사원 1104명(14.3%)순이었다.

3.3 연구 설계 유형

양적 연구에서는 비실험연구가 26편(100%)이었으며, 비실험연구 중에서 서술적 조사연구가 25편(96.2%)으로 가장 많았으며 조직침묵 측정도구를 검증한 연구가 1편(3.8%)으로 나타났다.

3.4 유형별 발표학술지

KCI등재지와 KCI등재후보지에서 2000년 이후에 발

표된 조직침묵 관련 연구는 <Table 1>과 같다. 게재지는 행정·인사관련학회지가 14편(53.8%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 행정·인사관련학회지에서 한국행정학보, 한국행정연구에서 각 2편, 한국인사행정학회보, 지방행정연구, 경찰학논총, 한국공안행정학회보, 한국경찰연구, 조직과 인사관리연구, 인사조직연구, 경찰학연구, 중소기업연구, 무역연구 각 1편으로 나타났다. 관광관련학회지에서는 Tourism Research, 관광연구저널, 호텔관광연구, 관광경영연구, 관광학연구, 호텔경영학연구 각 1편으로 총 6편(23.1%)으로 나타났다. 심리관련학회지에서는 한국심리학회지 : 산업 및 조직 4편(15.3%)이었으며, 기타 학회지는 한국콘텐츠학회논문지, 한국체육과학회지 각 1편으로 총 2편(7.7%)으로 나타났다.

3.5 측정도구

본 연구의 대상논문에서 조직침묵 측정도구의 활용은 <Table 2>와 같다. 조직침묵을 측정할 도구는 총 26편 중에서 65.4%인 17편의 논문이 Van Dyne, Ang & Botero[8]의 도구를 사용하였고 해당 도구를 수정 보완한 논문이 5편인 19.2%로 총 22편(84.6%)으로 가장 많았다.

3.6 논문에 참여한 저자의 특성 및 연구비 지원

논문에 참여한 저자의 특성 및 연구비 지원을 분석한 결과 총 저자 수는 논문 26편에 걸쳐 58명이 참여하여 논문 1편당 평균 저자 수는 2.2명으로 나타났다. 논문 26편의 제 1저자는 대학원생이 12명(46.2%), 교수가 11명(42.3%), 연구원이 3명(11.5%)으로 나타났다. 공동저자는

<Table 1> A criteria for analysis depending on journals

N=26

journals	2006 ~2010	2011 ~2015	total
Journal Related of Psychology (The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology)	1 (3.8%)	3 (11.5%)	4 (15.4%)
Journal Related of Administrative Personnel (Korean Public Personnel Administration Review, Korean Public Administration Review, The Korea Local Administration Review, The Police Science Journal, Korean Association of Public Safety and Criminal Justice Review, The Korean Journal of Public Administration, Korean Police Studies Review, Journal of Organization and Management, Korean Journal of Management, The Journal of Police Science, Asia Pacific Journal of Small Business, The Journal of International Trade & Commerce)	0 (0.0%)	14 (53.8%)	14 (53.8%)
Journal related of Tourism (Journal of Hospitality and Tourism Studies, Korean Journal of Hospitality and Tourism, Journal of Tourism Management Research, Journal of Tourism Sciences, Tourism Research, International Journal of Tourism and Hospitality Research)	0 (0.0%)	6 (23.1%)	6 (23.1%)
Other Journal (The Journal of the Korea Contents Association, The Korean Society of Sports Science)	0 (0.0%)	2 (7.7%)	2 (7.7%)
total	1 (3.8%)	25 (96.2%)	26 (100%)

<Table 2> Study Subjects and Measurement Tools of Selected Studies

N=26

Measurement scale	Item type				n (%)
	acquiescent silence item number	defensive silence item number	Prosocial Silence item number	General Silence Action item number	
Morrison & Milliken(2000)	5	5			2(7.7%)
Van Dyne, Ang & Botero(2003)	5				1(3.8%)
	2	2			1(3.8%)
	4	4			1(3.8%)
	5	5			9(34.6%)
	5	5	5		2(7.7%)
			5		1(3.8%)
Van Dyne, Ang & Botero(2003) modified			5		2(7.7%)
	5	5			1(3.8%)
				8	2(7.7%)
Van Dyne, Ang & Botero(2003), Brinsfield(2009) modified				12	2(7.7%)
				5	1(3.8%)
Tangirala& Ramanujam(2008) modified				5	1(3.8%)

<Table 3> Funding Source and Composition of Authors

Variables		Self-funded research	Funded research	Total
First authors	Professor	8(30.8%)	3(11.5%)	11(42.3%)
	Graduate student	8(30.8%)	4(15.4%)	12(46.2%)
	researcher	3(11.5%)	0(0%)	3(11.5%)
Co-authors	Professor	16(50%)	6(18.8%)	22(68.8%)
	Graduate student	4(12.5%)	2(6.3%)	6(18.8%)
	researcher	4(12.5%)	0(0%)	4(12.5%)

<Table 4> Relations between Organizational Silence and Related Variables

N=25

Categories	Cor (+)	Cor (-)	Rel(-)	total
Turnover Intention	8	3	2	13
Organizational Cynicism	6			6
supervisors' abusive supervision	5			5
Psychological Contract Breach	2			2
Senior Leadership	2	3		5
organizational culture	1	1		2
organizational politics perception	1	1		2
Perceived Procedural Justice	1			1
team silence climate	1			1
Organizational Commitment		4	1	5
Organizational Citizenship Behavior		2		2
Perceived Organizational Support		2		2
Job Satisfaction		1		1
innovative support behaviors		1	1	2
Psychological Safety		1		1
organizational justice		1		1
Perceived Supervisor Support		1		1
Senior's business momentum		1		1
Senior's business ability			1	1
Senior's justice			1	1

교수가 22명(68.8%)으로 가장 많았으며 대학원생이 6명(18.8%), 연구원이 4명(12.5%)으로 나타났다. 논문을 연구비 지원 여부에 따라 분류하였을 때 분석된 논문 26편 중 19편(73.1%)은 연구비를 지원받지 못한 것으로 나타났고, 7편(26.9%)에서는 연구비를 지원받은 것으로 나타났다<Table 3>.

3.7 조직침묵 관련변인

조직침묵 관련변인을 제시한 논문은 총 25편이었고 관련변인으로 이직의도에 대한 연구가 13편으로 가장 많았다<Table 4>. 그 다음으로 조직냉소주의 6편, 비인격적 감독 5편, 리더십 5편, 조직몰입 5편의 순으로 나타났다. 조직침묵과 이직의도의 관계에 있어 양의 관계를 나타내는 경우가 8편, 조직침묵과 조직냉소주의가 양의 관계를 나타내는 경우가 6편, 조직침묵과 리더십의 관계에 있어 양의 관계를 나타내는 경우가 2편, 조직침묵과 조직몰입과의 관계에 있어서 음의 관계를 나타내는 경우가 4편, 조직침묵과 이직의도와와의 관계에 있어서 음의 관계를 나타내는 경우가 3편, 조직침묵과 리더십의 관계에 있어 음의 관계를 나타내는 경우가 3편의 순으로 나타났다.

4. 논의

본 연구에서는 조직침묵과 관련된 연구제목을 검토하여 중심주제어를 확인한 후 관련 연구를 포괄적으로 분석하였다. 2000년에서 2015년까지 국내 KCI등재지, KCI 등재후보지에 게재된 조직침묵 관련 국내학술지 26편을 대상으로 하였다. 국내에서는 2006년 이후부터 조직침묵에 대한 연구를 다루기 시작하였고, 2010년 이후 관심이 고조되어 2011년 이후 연구가 25편으로 전체 연구의 96.2%로 나타났다. 최근 5년간 조직침묵 관련 연구가 더욱 증가한 것을 보면 조직 내에서의 조직침묵이 관심개념으로 떠오르고 있음을 시사하고 있다.

조직침묵 관련 연구를 연구대상자별로 분석한 결과 공무원이나 공공기관 종사자는 해양경찰 4편(15.4%), 경찰 공무원 2편(7.7%), 교정공무원 2편(7.7%), 경찰기동대원 1편(3.8%), 지방자치단체 공무원 1편(3.8%)으로 전체 10편(38.5%)으로 나타났다. 서비스업 종사자는 호텔종사원 4편(15.4%), 여행사 종사원 2편(7.7%), 레스토랑 종사원 1편(3.8%), 제조업과 서비스기업 1편(3.8%)으로 전체 8편(30.8%)으로 나타났고, 그 외 기업종사원 3편(11.5%),

직장인 2편(7.7%), 체육회 직원 및 지도자 1편(3.8%), 기타 2편(7.7%)으로 나타났다. 이러한 대상자의 특징은 학문분야와 관련되어 대다수 연구는 심리학, 행정학, 관광 관련 학회에서 출간하는 학회지에 게재되었다. 다양한 직업군을 대상으로 조직침묵 관련 연구가 이루어지고 있으나 다른 직업군과 달리 상대적으로 폐쇄적 직업군이고 의사표현이 자유롭지 않은 병원종사자나 간호사를 대상으로 한 연구가 이루어지지 않고 있다. 특히 간호사의 업무는 임상의료 서비스의 가장 많은 부분을 차지하고 있으며 병원내 전문직 가운데 가장 많은 시간을 환자와 직접적·지속적으로 접촉하고 있으므로[20] 이들을 대상으로 한 연구는 국내 다양한 직업군에 대한 융합적 연구의 기초 자료가 될 수 있을 것이다.

조직침묵 측정도구는 Van Dyne, Ang & Botero[8]의 도구를 사용한 경우가 17편(65.4%)으로 가장 많이 사용되었으며 Van Dyne, Ang & Botero[8]의 체념적 침묵 5문항, 방어적 침묵 5문항을 사용한 경우 9편(34.6%), 체념적 침묵 5문항, 방어적 침묵 5문항, 친사회적 침묵 5문항을 사용한 경우 2편(7.7%), 친사회적 침묵 5문항만을 사용한 경우가 2편(7.7%)이었다. Morrison & Milliken[12]의 도구에서는 체념적 침묵 5문항, 방어적 침묵 5문항을 측정하는 경우가 2편(7.7%)으로 나타났다. 조직침묵 측정도구의 세가지 문항 중에서는 체념적 침묵과 방어적 침묵을 중심으로 조직침묵의 부정적 효과에 대한 연구가 주를 이루고 있으며, 일부 연구에서만 조직침묵의 긍정적인 면에 대한 연구가 시도되고 있다. 조직 내 지속적 침묵현상은 조직성파를 저해하고 구성원들에게도 좌절, 실망 등 부정적 감정을 느끼게 하는 것으로 보고되고 있다[3, 12]. 그 외 Van Dyne, Ang & Botero[8]의 도구를 수정 보완한 도구에서도 주로 체념적 침묵, 방어적 침묵에 대한 문항을 재수정·구성하였다. 이상에서 보듯이 다양한 대상자에게 조직침묵의 부정적 의미를 담은 도구를 일관되게 사용하고 있으므로 긍정적 의미를 포함하는 광의의 개념을 적용하여 조직 특성에 적합한 측정도구를 사용할 필요가 있다.

강제상과 고대유[21]는 한국적 조직침묵(organizational silence)을 “조직 구성원이 조직 내 발생하는 현상과 상관의 결정에 대해 문제나 개선사항을 인지하더라도 상황에 체념 혹은 순응하거나 상관 혹은 동료와의 관계 악화를 우려하여 의견이나 이의제기를 회피하는 현상”이라고 하였다. 특히 한국 행정문화의 특징(권위주의, 의식주의 및

형식주의, 가족주의 및 온정주의, 족벌연고주의)은 ‘상명하복 강화’, ‘관계지향적’, ‘보수적이고 폐쇄적 조직문화’로 작용하여 조직구성원에게 조직침묵을 유도하는 풍토를 형성할 가능성이 높다. 국외의 조직침묵의 척도를 문화적 차이를 고려한 한국적 상황에 맞게 조직침묵 측정도구를 개발하여 검증하는 것은 국내 조직침묵 연구를 수행하는데 있어서 매우 중요하다. 따라서 한국적 정서와 조직의 특성에 맞는 조직침묵에 대한 개념 분석과 측정도구의 개발에 관한 추후 연구가 이루어져야 하겠다.

본 연구에서 분석된 26편 연구의 연구비 지원 여부를 살펴보았을 때 19편(73.1%)에서는 연구비 지원이 없었고 7편(26.9%)에서만 연구비 지원을 받았으며 지원된 연구비는 소속대학에서 이루어진 것이 5편(19.2%), 한국연구재단에서 이루어진 것이 2편(7.7%)으로 나타났다. 연구자의 구성에서는 주저자의 42.3%(11편), 공동저자의 68.8%(22편)가 학계 교수로 대부분을 차지하였다. 다양한 영역의 연구자들이 조직침묵에 대해 관심을 가지고 연구를 하였으나 조직침묵과 직접 관련이 있는 직장인이나 조직구성원들의 참여 없이 학계 교수들에 의해서만 진행된 연구도 있었다. 조직침묵은 조직발전의 저해요인으로 중요한 영향을 미치기 때문에 공공기관이나 직장·조직구성원이 속해 있는 단체로부터 연구비와 정책적 지원을 통해 조직침묵 관련 연구에 대한 구성원의 참여를 유도할 필요가 있다.

조직침묵 관련 변수에서 이직의도가 13편, 조직냉소주의의 6편, 비인격적 감독 5편, 리더십 5편, 조직몰입 5편의 순으로 나타났다. 조직침묵 관련 변수 이직의도 13편 중 8편에서는 조직침묵이 높아지면 이직의도가 높아지는 결과를 도출하였다[4,22,23,24,25,26,27,28]. 조직침묵 관련 변수로 조직냉소주의를 다룬 6편에서는 조직침묵 수준이 높아지면 조직냉소주의가 높아졌다[13,14,22,25,26,29]. 조직침묵 관련 변수로 비인격적 감독을 제시한 5편의 연구에서는 부하직원이 상사의 비인격적인 말과 행동을 경험할 때 상사와의 의사소통 상황에서 침묵하게 된다고 했다[11,29,30,31,32]. 조직침묵 관련변수로 리더십을 다룬 5편에서는 리더십의 유형에 따라 조직침묵에 다양한 영향을 미치는 것으로 나타났다[23,28,33,34,35]. 조직침묵 관련변수로 조직 몰입을 다룬 5편 중 4편에서는 조직침묵의 정도가 심해질수록 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[11,14,22,32].

조직침묵에 대한 다양한 변수들과의 관계를 살펴보면

정현선 등[13]은 자기효능감이 높은 개인의 조직침묵이 심해질수록 이직의도가 높아진다고 하였다. 또한 자기효능감이 높은 개인의 조직침묵이 높으면 조직냉소주의의 태도가 높게 나타났고, 이는 이직의도의 증가로 이어졌다. 김원규[5]는 병원조직구성원의 조직침묵이 심해질수록 이직의도와 조직에 대한 냉소주의가 높아지는 것을 제시하였다. 더불어 조직침묵이 심한 조직이 조직냉소주의가 심해지고 이것이 다시 이직의도의 증가로 나타남을 보여 주었다. 박종철과 최현정[22] 역시 호텔종사자를 대상으로 한 연구에서 조직침묵이 높아질수록 조직냉소주의와 이직의도가 높아지고, 조직몰입은 낮아지는 것으로 나타났다. 임재강과 권용섭[35]은 자기성찰에 의하여 구성원들에게 진심과 진실을 보여줌으로써 모두가 함께 성장할 수 있는 분위기와 환경을 조성하는 진성리더십을 가진 리더는 조직침묵을 감소시켜 결과적으로 조직유효성에 공헌하게 된다고 하였다. 조직침묵과 관련된 다양한 변수들이 제시되고 있으나 국내 조직에서 시행되는 조직침묵의 형태를 파악한 후 이들 변수와의 관계를 검증하는 추후 연구가 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구에서는 조직침묵을 2000년부터 2015년까지 최근 15년간의 조직침묵의 경향을 파악하고 조직침묵 관련 변인을 확인하였다. 이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 국내 조직과 해외 조직에서의 침묵을 비교하고 한국 내 조직에서의 조직침묵에 대한 개념을 파악하여 이를 적용한 연구가 필요하다. 둘째, 체념적 침묵과 방어적 침묵, 친사회적 침묵을 포함하는 조직침묵의 다양한 측면에 대한 접근이 필요하다. 셋째, 병원 종사자나 의료인을 포함하는 다양한 대상자에 대한 연구를 토대로 조직성과와의 관련성을 파악해야 한다. 마지막으로 조직침묵을 활용하여 조직의 성과를 향상시킬 수 있는 다양한 방안을 모색해야 한다.

REFERENCES

- [1] F. J. Milliken, E. W. Morrison, "Shades of silence: Emerging themes and future directions for research on silence in organizations", *Journal of Management*

- Studies, Vol. 40, No. 6, pp. 1563-1568, 2003.
- [2] F. J. Milliken, E. W. Morrison, P. F. Hewlin, "An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why", *Journal of Management Studies*, Vol. 40, No. 6, pp. 1453-1476, 2003.
- [3] M. Vakola, D. Bouradas, "Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation", *Employee Relations*, Vol. 27, No. 5, pp. 441-458, 2005.
- [4] S. S. Park, "Influence of Riot Police Organization Silence and Cynicism on Turnover Intentions", *The Police Science Journal*, Vol. 10, No. 1, pp. 55-86, 2015.
- [5] W. K. Kim, "The Effects of Organizational Silence on Turnover Intention of Hospital Employees", Master's thesis, Kyungsoong University, Busan, 2012.
- [6] E. Noelle-Neumann, "The spiral of silence : A theory of public opinion", *Journal of Communication*, Vol. 24, No. 2, pp. 43-51, 1974.
- [7] C. Brinsfield, "Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measure, and examination of related factors", Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus, Ohio, 2009.
- [8] L. Van Dyne, S. Ang, I. C. Botero, "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies*, Vol. 40, No. 6, pp. 1359-1392, 2003.
- [9] M. Knoll, R. Van Dick, "Do I hear the whistle? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates", *Journal of Business Ethics*, 113, 2013.
- [10] C. C. Pinder, K. P. Harlos, "Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice", *Research in personnel and Human Resources Management*, Vol. 20, pp. 331-369, 2001.
- [11] C. S. Choi, "The Effect of Senior's Traits on Employee Silence, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employee in Travel Agency", *Journal of Tourism Management Research*, Vol. 18, No. 3, pp. 353-370, 2014.
- [12] E. W. Morrison, F. G. Milliken, "Organizational silence a barrier to change and development in a pluralistic world", *Academy of management review*, Vol. 25, pp 706-725, 2000.
- [13] H. S. Chung, H. K. Ha, D. G. Park, "The Influence of Organizational Silence on Turnover Intention : Mediated Moderating Effect of Self-Efficacy through Organizational Cynicism", *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 23, No. 1, pp. 89-104, 2010.
- [14] Q. H. Shin, J. H. Lee, S. B. Lee, "The Effect of Organizational Silence of Hotel and Foodservice Employees on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focusing on the Mediating Effect of Organizational Cynicism", *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, Vol. 21, No. 4, pp. 133-152, 2012.
- [15] H. S. Seo, "Why are they silent?", *Social Science Review*, Vol. 24, No. 1, pp. 107-132, 2005.
- [16] S. H. Laeque, "Employee Silence as a Determinant of Organizational Commitment: Evidence from the Higher Education Sector of Pakistan", *European Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 20, pp. 46-51, 2014.
- [17] D. B. Whiteside, L. J. Barclay, "Echoes of Silence: Employee Silence as a Mediator Between Overall Justice and Employee Outcomes", *Journal of business ethics*, Vol. 116, No 2, pp. 251-266, 2013.
- [18] H. K. Ha, "The study of influences of Organizational Silence on Intention to Turnover: : Mediating effects of Organizational Cynicism", Master's thesis, Korea University, 2009.
- [19] Y. O. Hong, "The Effects of Supervisor's Abusive Supervision on Psychological Contract Violation and Organizational Silence in Hotel Industry", Doctoral's thesis, Sejong University, 2014.
- [20] Y. J. Kim, "The Influence of a General Hospital Nurse's Emotional labor, Emotional Intelligence on Job Stress", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 9, pp. 245-253, 2014.
- [21] J. S. Kang, D. Y. Go, "Definition of Korean Organizational Silence and verification of the survey

- tool”, Korean Public Personnel Administration Review, Vol. 13, No. 1, pp. 141-159, 2014.
- [22] J. C. Park, H. J. Choi, “The Effects of the Organizational Cynicism due to Hotel Employees’ Silence on the Organizational Commitment and Turnover Intention”, Journal of Hospitality and Tourism Studies. Vol. 15, No. 3, pp. 175-193, 2013.
- [23] J. C. Park, “The Effects on the Hotel Employees’ Silence Influence to Organizational Commitment and Turnover Intention based on Senior Leadership”, Korea Journal of Tourism and Hospitality Research, Vol. 27, No. 2, pp. 235-255, 2013.
- [24] J. S. Kang, D. Y. Go, “A empirical Study on the Effects of Public Organizational silence on turnover Intention-Focusing on the korean coast guard”, The Korean Journal of Public Administration, Vol. 23, No. 2, pp. 243-274, 2014.
- [25] S. S. Park, “The Effects of Organizational Silence on Turnover Intention of Police Officers - mediating effects of organizational cynicism -”, Korean Police Studies Review, Vol. 13, No. 3, pp. 81-108, 2014.
- [26] D. Y. Go, J. S. Kang, K. K. Kim, “The effect of the organization silence on turnover Intention of Public Organization”, Korean Public Administration Review, Vol. 49, No. 1, pp. 1-28, 2015.
- [27] J. S. Ryu, W. S. Choi, “The effect of the Organization Silence on Turnover Intention of Hotel Employee-Focus on the moderating effect of Person-Organization Fit -”, Tourism Research, Vol. 40, No. 1, pp. 165-184, 2015.
- [28] S. Y. Yoon, S. K. Kwun, “On Employee Voice and Silence: The Effects of Three Leaderships Styles and Their Consequences”, Korean Journal of Management, Vol. 23, No. 3, pp. 43-71, 2015.
- [29] H. S. Park, H. S. Chung, D. G. Park, “The effect of supervisors’ abusive supervision on organizational cynicism : Mediated moderation effect of supervisors’ work performance level through employee’s silence”, The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 28, No. 2, pp. 225-248, 2015.
- [30] Y. O. Hong, J. W. Kang, H. R. Lee, “The Effects of Supervisor’s Abusive Supervision on Psychological Contract Violation and Organizational Silence in Hotel Industry”, Journal of Tourism Sciences, Vol. 38, No. 6, pp. 189-207, 2014.
- [31] J. K. Kang, K. S. Jung, D. H. Kim, “The Relationship among Abusive Supervision, Psychological Contract Breach and Organizational Silence in Athletic Organization”, The Korean Society of Sports Science, Vol. 23, No. 6, pp. 385-398, 2014.
- [32] P. Y. Kim, Y. L. Lee, “Effects of Abusive Supervision on Organizational Silence and Organizational Commitment in Travel Agency”, The Journal of the Korea Contents Association, Vol. 15, No. 5, pp. 507-514, 2015.
- [33] W. J. Kwak, J. W. Yoo, H. C. Shin, J. B. Lee, “Charismatic Leadership Process to Influence Follower Prosocial Silence : Moderating Role of Follower Maturity”, Asia Pacific Journal of Small Business, Vol. 36, No. 2, pp. 265-284, 2014.
- [34] Y. S. Kwon, J. K. Lim, “Study on the Impact of Public Servant’s Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Silence: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support”, The Korea Local Administration Review, Vol. 29, No. 2, pp. 327-352, 2015.
- [35] Y. S. Kwon, J. K. Lim, “A Study on the Impact of Police Officer’s Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Silence - The Mediating Effect of Perceived Organizational Support”, Korean Association of Public Safety and Criminal Justice Review, Vol. 24, No. 2, pp. 215-242, 2015.

Appendix.

List of Reviewed Studies

- [1] H. S. Chung, H. K. Ha, D. G. Park, “The Influence of Organizational Silence on Turnover Intention : Mediated Moderating Effect of Self-Efficacy

- through Organizational Cynicism”, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 23, No. 1, pp. 89-104, 2010.
- [2] J. S. Kang, D. Y. Go, “Definition of Korean Organizational Silence and verification of the survey tool”, *Korean Public Personnel Administration Review*, Vol. 13, No. 1, pp. 141-159, 2014.
- [3] J. C. Park, H. J. Choi, “The Effects of the Organizational Cynicism due to Hotel Employees’ Silence on the Organizational Commitment and Turnover Intention”, *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, Vol. 15, No. 3, pp. 175-193, 2013.
- [4] A. R. Jo, T. Y. Yoo, “The Mediating Effect of Silence Motivation on the Relationships among Employee Silence Behavior, Perceived Supervisor Support, and Perceived Procedural Justice”, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 27, No. 2, pp. 291-315, 2014.
- [5] H. S. Chung, D. G. Park, “Contagion of Silence Behaviors”, *The Korean journal of industrial and organizational psychology*, Vol. 26, No. 1, pp. 73-101, 2013.
- [6] J. S. Kang, D. Y. Go, “The Effects of public organizational culture on Organizational silence – Focusing on the korean coast guard”, *Korean Public Administration Review*, Vol. 48, No. 2, pp. 1-25, 2014.
- [7] D. Y. Go, J. S. Kang, K. K. Kim, “The effect of the organization silence on turnover Intention of Public Organization”, *Korean Public Administration Review*, Vol. 49, No. 1, pp. 1-28, 2015.
- [8] C. S. Choi, “The Effect of Senior’s Traits on Employee Silence, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employee in Travel Agency”, *Journal of Tourism Management Research*, Vol. 18, No. 3, pp. 353-370, 2014.
- [9] Y. O. Hong, J. W. Kang, H. R. Lee, “The Effects of Supervisor’s Abusive Supervision on Psychological Contract Violation and Organizational Silence in Hotel Industry”, *Journal of Tourism Sciences*, Vol. 38, No. 6, pp. 189-207, 2014.
- [10] Q. H. Shin, J. H. Lee, S. B. Lee, “The Effect of Organizational Silence of Hotel and Foodservice Employees on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focusing on the Mediating Effect of Organizational Cynicism”, *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, Vol. 21, No. 4, pp. 133-152, 2012.
- [11] J. S. Ryu, W. S. Choi, “The effect of the Organization Silence on Turnover Intention of Hotel Employee –Focus on the moderating effect of Person-Organization Fit-”, *Tourism Research*, Vol. 40, No. 1, pp. 165-184, 2015.
- [12] H. S. Park, H. S. Chung, D. G. Park, “The effect of supervisors’ abusive supervision on organizational cynicism : Mediated moderation effect of supervisors’ work performance level through employee’s silence”, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 28, No. 2, pp. 225-248, 2015.
- [13] Y. S. Kwon, J. K. Lim, “Study on the Impact of Public Servant’s Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Silence: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support”, *The Korea Local Administration Review*, Vol. 29, No. 2, pp. 327-352, 2015.
- [14] J. C. Park, “The Effects on the Hotel Employees’ Silence Influence to Organizational Commitment and Turnover Intention based on Senior Leadership”, *Korea Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol. 27, No. 2, pp. 235-255, 2013.
- [15] P. Y. Kim, Y. L. Lee, “Effects of Abusive Supervision on Organizational Silence and Organizational Commitment in Travel Agency”, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 15, No. 5, pp. 507-514, 2015.
- [16] D. Y. Go, J. S. Kang, K. K. Kim, “A study on the impact of organizational justice on organizational citizenship behaviour : The mediating effect of organizational silence”, *The Korean Journal of Public Administration*, Vol. 24, No. 1, pp. 223-261, 2015.
- [17] Y. S. Kwon, J. K. Lim, “A Study on the Impact of Police Officer’s Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Silence – The Mediating Effect of Perceived Organizational

Support”, Korean Association of Public Safety and Criminal Justice Review, Vol. 24, No. 2, pp. 215-242, 2015.

[18] J. K. Kang, K. S. Jung, D. H. Kim, “The Relationship among Abusive Supervision, Psychological Contract Breach and Organizational Silence in Athletic Organization”, The Korean Society of Sports Science, Vol. 23, No. 6, pp. 385-398, 2014.

[19] J. S. Kang, D. Y. Go, “A empirical Study on the Effects of Public Organizational silence on turnover Intention -Focusing on the Korean coast guard”, The Korean Journal of Public Administration, Vol. 23, No. 2, pp. 243-274, 2014.

[20] S. S. Park, “The Effects of Organizational Silence on Turnover Intention of Police Officers - mediating effects of organizational cynicism -”, Korean Police Studies Review, Vol. 13, No. 3, pp. 81-108, 2014.

[21] S. Y. Yoon, S. K. Kwun, “On Employee Voice and Silence: The Effects of Three Leadership Styles and Their Consequences”, Korean Journal of Management, Vol. 23, No. 3, pp. 43-71, 2015.

[22] S. S. Park, “Influence of Riot Police Organization Silence and Cynicism on Turnover Intentions”, The Police Science Journal, Vol. 10, No. 1, pp. 55-86, 2015.

[23] S. G. Choi, S. G. Ji, “A study on the Impact of Supervisor’s Behavior on the Psychological Safety, Silence, and Prosocial Voice”, Journal of Organization and Management, Vol. 36, No. 4, pp. 99-123, 2012.

[24] D. Y. Go, Y. G. Kim, J. S. Kang, “The Influence of Organizational Culture on Turnover Intention in Korea Coast Guard - Validation of Pro-social Silence’s Mediator Effect-”, The Journal of Police Science, Vol. 15, No. 1, pp. 215-244, 2015.

[25] W. J. Kwak, J. W. Yoo, H. C. Shin, J. B. Lee, “Charismatic Leadership Process to Influence Follower Prosocial Silence : Moderating Role of Follower Maturity”, Asia Pacific Journal of Small Business, Vol. 36, No. 2, pp. 265-284, 2014.

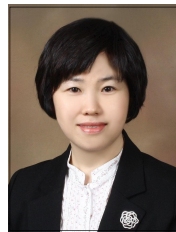
[26] J. E. Park, Y. S. Kang, “Mediating Effects of Silence Behaviors between Perceived Organizational

Politics and Organization Citizenship Behaviors toward Superiors and Coworkers”, The Journal of International Trade & Commerce, Vol. 10, No. 6, pp. 1155-1175, 2014.

저자소개

김 명 자(Myung-Ja Kim)

[정회원]



- 2004년 8월 : 충남대학교 심리학과 (석사)
- 2007년 2월 : 서울대학교 간호학과 (석사)
- 2011년 2월 : 서울대학교 간호학과 (박사)

· 현재 : 동의대학교 간호학과 조교수
 <관심분야> : 간호관리과정, 직업윤리

김 미 환(Mi-Hwan Kim)

[정회원]



- 2014년 2월 : 동의대학교 간호학과 (석사)
- 2016년 2월 : 동의대학교 간호학과 (박사수료)
- 1991년 7월 ~ 현재 : 동의 의료원 수간호사

<관심분야> : 간호관리, 성인간호