

요양병원 간호사의 조직시민행동에 미치는 융복합적 영향요인

현일선, 이소영*
경운대학교 간호학과 교수

The Effect of Organizational Citizenship Behavior Of Long-term Care Hospital Nurses

Il-Seon Hyeon, So-Young Lee*
Professor, Department of Nursing, Kyungwoon University

요약 본 연구는 요양병원 간호사의 진성리더십, 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향요인 파악하기 위한 서술적 조사이다. 2019년 4월 1일부터 6월 30일까지 D시, G도 소재 6곳에 현재 근무 중인 간호사 229명을 구조화된 설문지로 자가기입방식 설문 조사를 시행하였다. 수집된 자료는 SPSS 21.0을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson 상관분석 및 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구결과는 요양병원 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 변수로 조직지원인식, 진성리더십 순이었으며, 설명력은 50.0%였다. 즉, 요양병원 간호사는 조직지원인식이 높을수록, 진성리더십의 인식이 높을수록 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 요양병원 간호사의 조직시민행동을 높이기 위하여 요양병원의 적극적인 지원과 더불어 상사의 진성리더십 역량 강화의 필요성을 인지하고 이루어질 수 있는 요양병원 실무현장의 접근 방안의 모색이 필요할 것으로 보인다.

주제어 : 요양병원, 간호사, 진성리더십, 조직지원인식, 조직시민행동

Abstract The purpose of this study examine to identify the mediating Organizational citizenship behavior in the relation Authentic leadership and Organizational support. Data were collected by self-report questionnaires targeting 229 caregiver in Daegu city and Gyeongsangbuk-do city. Data were analyzed with SPSS/PC ver. 21.0 programs. There were significantly positive correlations between toward the Organizational citizenship behavior, Authentic leadership and Organizational. As a result of analyzing the main factors the level of care performance for authentic leadership and Organizational support to be significant explanatory variables and this model's explanatory power was 50.0%. Therefore, it is necessary required to improve the Organizational support and leader's authentic leadership for the nursing work performance.

Key Words : Long-term care hospital, Nurses, Authentic leadership, Perceived organizational support, Organizational citizenship behavior

1. 서론

1.1 연구의 필요성

요양병원은 노인성 질환과 만성질환을 복합적으로

가진 노인을 대상으로 지속적인 의료서비스와 함께 일상생활 수행 기능까지 통합적인 의료서비스가 이루어지는 곳이다[1]. 이러한 요양병원의 간호사는 노인의 병리학적·생리학적 상태변화를 동시에 파악하기

*Corresponding Author : So-Young Lee(108959@naver.com)

위한 전문가적인 직접적인 간호 수행이 자발적으로 이루어지는 곳이기도 하다[2]. 그러나 현재 요양병원 간호사는 사회적으로 전문직으로서의 인정을 받지 못하고, 간호조무사와 명확한 역할 구분 없이 근무하며 전문 간호사로서의 자발적인 간호업무 수행에 영향을 미치게 된다[2,3]. 더욱이 간호사 자신이 조직으로부터 전문직으로 지원이 충분하지 못하다고 인식하는 경우 간호사는 간호 업무수행에 영향을 주어 간호서비스 질 저하를 초래하게 된다[4]. 이러한 분위기 속에서 간호사 자신의 역할 수행에 필요한 것이 바로 조직시민행동으로 간호사 스스로 간호의 질을 증진시키고, 조직 유효성을 제고하기 위하기 위한 개념인 것이다.

조직시민행동(Organizational citizenship behavior: OCB)은 조직구성원이 자신이 맡은 역할의 한계를 넘어 창의적이고 능동적인 역할로 자발적으로 동료로 도와주고 협동하며 공유하는 친 사회적 활동을 의미한다[5,6]. 여기에 이러한 간호사의 조직시민행동에 주요한 영향을 미치는 요인으로 크게 관리자적 측면과 조직적인 측면에서 미치는 요인을 각각 파악하는 것이 중요하다.

먼저 관리자적 측면에서는 최근 진성리더십이 주목 받고 있는데 이는 리더 스스로가 자아 성찰과 인식을 통해 형성된 신념을 기반으로 자신의 일치된 언행과 일관성 있는 모습으로 조직구성원들에게 신뢰를 얻어 관계를 지속적으로 형성하는 리더십으로, 조직 내에서 리더는 구성원들의 지지와 적절한 동기를 부여함에 따라 조직적으로 높은 성과를 이룰 수 있게 한다[7,8]. 간호 관리자의 진성리더십이 조직 구성원인 간호사에게 제대로 인지되는 경우 관리자에 대한 무한신뢰를 형성하여 간호업무수행에 긍정적인 영향을 미치고, 여기에 간호사 스스로도 직무만족, 심리적 안녕감, 업무성과 향상, 셀프리더십 증가에도 영향을 주고 있었다[9-11].

조직적 차원의 조직지원인식은 조직구성원이 조직으로부터 자신이 인정받으며, 자신의 직무를 원활하게 수행할 수 있도록 다양한 지원을 받고 있다고 인식하는 것으로[12,13], 간호사의 직무만족의 주요 요인으로 밝혀진바가 있다. 즉, 조직구성원들이 조직지원을 많이 받고 있다고 인식할수록 조직에 대한 의무감을 느끼게 되어 조직의 목표달성에 적극적인 기여를 기대할 수 있게 되는 것이다[13].

이에 본 연구는 요양병원 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인들로 관리자적 측면인 진성리더십

과 조직적인 측면인 조직지원인식의 정도를 파악하기 위해 시도되었다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 조직시민행동에 진성리더십과 조직지원인식이 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성에 따른 진성리더십, 조직지원인식 및 조직시민행동 정도의 차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 진성리더십, 조직지원인식 및 조직시민행동 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 진성리더십, 조직지원행동 및 조직시민행동 정도의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 조직시민행동 정도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사가 지각하는 진성리더십과 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상은 D시, G도 소재 요양병원 6곳에 근무 중인 간호사를 편의표집하였으며, 연구 대상자는 총 229명으로 하였다. 본 연구수행에 필요한 대상자 수는 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 효과크기 .15, 검정력 95%, 유의수준 .05, 관련변인 7개를 설정하여 최소 153명이 요구되었다.

2.3 연구도구

2.3.1 진성리더십

진성리더십은 Avolio 등[14]이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ)를 Kim과 Kim[15]이 간호사에게 맞도록 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 16문항의 5점 리커트 척도이며 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 진성리더십이 높음을 의미하며, Kim과 Kim의 연구[15]에서 Cronbach's $\alpha = .94$ 이고, 본 연구에서도 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

2.3.2 조직지원인식

조직지원인식은 Eisenberger 등[16]이 제시한 Perceived organizational support[POS] 개념을 Ahn[17]이 요인 분석한 총 7개 문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점 리커트 척도로 구성된 도구를 사용하였으며, 점수가 높을수록 조직지원인식이 높음을 의미한다. Ahn[17]의 연구에서 Cronbach`a= .87이고, 본 연구에서는 Cronbach`a= .95였다.

2.3.3 조직시민행동

조직시민행동은 Podsakoff 등[18]이 개발한 도구를 Chang[19]이 타당도를 검증한 총 15문항의 5점 리커트 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성된 도구이며, 점수가 높을수록 조직시민행동의 정도가 높음을 의미한다. Chang[19]의 연구에서 Cronbach`a= .89이고, 본 연구에서도 Cronbach`a= .89였다.

2.4 자료수집

본 연구수행 전 연구대상 병원 부서 책임자에게 승인을 구하고 해당 기관의 근무경력이 6개월 이상의 간호사로 편의 추출하였고, 연구 대상자에게는 연구목적과 내용, 소요시간, 참여의 자발성, 익명성과 정보의 비밀유지, 연구 참여시 이점과 문제점, 연구에 참여하기를 원하지 않는 경우 언제든지 중단할 수 있는 사항, 연구 철회 시에도 어떠한 불이익이 없다는 점을 설명하였고, 연구 참여에 동의하는 경우 서면동의를 받은 후 진행하였다.

자료수집 기간은 2019년 4월 1일부터 6월 30일까지 이루어졌으며, 서면동의를 한 대상자에게 자가보고식 설문지를 밀봉된 상태로 전달하여 연구자가 직접 밀봉된 상태로 수거하였다. 불충분하거나 미기재된 설문지의 탈락률을 고려하여 총 250부를 배부하였으며 이중 21부를 제외한 229부를 분석 자료로 사용하였다.

2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균 및 표준편차를 산출하였고, 대상자의 진성리더십, 조직지원인식, 조직시민행동과 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 차이는

Independent t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe test를 실시하였다. 진성리더십, 조직지원인식, 조직시민행동의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였으며, 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 Stepwise multiple regression analysis을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성에 따른 차이

연구 대상자의 일반적 특성과 특성에 따른 비교는 Table 1과 같다. 연구 대상자의 모두 기혼, 여성이었으며, 평균 연령은 41.1세이며, 30-39세, 40-49세가 각각 43.7%, 42.8%로 나타났고. 학력은 3년제 졸업이 67.2%, 총 경력은 6-10년이 57.2%였으며, 병상 수는 100병상 미만이 71.1%로 나타났다.

일반적 특성에 따른 진성리더십과 연령(F=5.92, p<.001), 학력(F=6.54, p=.002), 현 경력(F=4.47, p=.002), 병상 수(t=4.02, p<.001)에서 유의하게 나타났으나, 사후검정에서는 차이를 보이지 않았다. 조직지원인식은 연령(F=6.07, p<.001), 학력(F=1.69, p<.001), 경력(F=7.11, p<.001), 병상 수(t=5.03, p<.001)에서 유의하였으며, 조직시민행동은 연령(F=2.84, p=.039), 학력(F=10.66, p<.001), 경력(F=4.80, p<.001), 병상 수(t=4.04, p<.001)에서 유의하였고, 사후검정에서는 차이를 보이지 않았다.

3.2 진성리더십, 조직지원인식, 조직시민행동의 정도

대상자의 진성리더십, 조직지원인식, 조직시민행동의 정도는 Table 2와 같다. 진성리더십 3.54± 0.08점, 조직지원인식 3.15± 0.78점, 조직시민행동 4.04± 0.67점이었다.

Table 2. Level of Authentic leadership, Organizational support, Organizational citizenship behavior (N=229)

Variables	M±SD
Authentic leadership	3.54± 0.08
Organizational support	3.15± 0.78
Organizational citizenship behavior	4.04± 0.67

Table 1. General Characteristics and Difference of study variables

(N=229)

Variables	Categories	n (%)	Authentic leadership		Organizational support		Organizational citizenship behavior	
			M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Age	≤ 29	18 (7.9)	3.77± .36	5.92 (.001)	4.50± .87	6.07 (.001)	4.36± .63	2.84 (.039)
	30-39	100 (43.7)	4.02± .77		3.52± 1.04		4.01± .73	
	40-49	98 (42.8)	4.20± .82		3.46± 1.11		4.07± .61	
	≥ 50	13 (5.7)	3.83± .56		3.06± .75		3.67± .50	
	M±SD	41.1±7.36						
Education	College	154 (67.2)	4.07± .77	6.54 (.002)	3.56± 1.12	1.69 (p<.001)	3.97± .66	10.66 (p<.001)
	University/ BSN	58 (25.3)	4.15± .86		3.41± 1.05		4.05± .67	
	≤ Master	17 (7.4)	4.78± .08		4.69± .18		4.73± .10	
Clinical career (year)	≥ 5	14 (6.1)	4.37± .81	4.47 (.002)	4.02± 1.00	7.11 (p<.001)	4.27± .75	4.80 (.001)
	6-10	131 (57.2)	4.30± .77		3.79± .08		4.17± .67	
	11-15	35 (15.3)	3.87± .78		3.18± .97		3.73± .58	
	16-20	41 (17.9)	3.87± .72		2.98± .94		3.89± .62	
	≤21	8 (3.5)	3.96± .55		3.16± .74		3.72± .53	
	M±SD	8.63± 2.79						
Bed	≥ 100	101 (71.1)	4.02± .82	4.02 (p<.001)	3.33± .04	5.03 (p<.001)	3.94± .66	4.04 (p<.001)
	≥ 101	11 (7.7)	4.47± .57		4.09± .98		4.32± .63	

3.3 진성리더십, 조직지원인식, 조직시민행동의 상관관계

대상자의 진성리더십, 조직지원인식, 조직시민행동의 정도의 상관관계는 Table 3과 같다. 조직시민행동과 진성리더십(r= .573, p<.001), 조직지원인식(r=.691, p<.001)로 정(+)의 상관을 보였다.

Table 3. Correlations among study variables

(N=229)

	Authentic leadership	Organizational support	Organizational citizenship behavior
Authentic leadership	1		
Organizational support	.629**	1	
Organizational citizenship behavior	.573**	.691**	1

** p<.01

3.4 조직시민행동의 영향을 미치는 융복합적 요인

대상자의 조직시민행동에 영향을 미치는 융복합적 영향요인을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 시행하여한 결과는 Table 4와 같다. 조직시민행동과 유의한 상관관계를 보인 진성리더십, 조직지원인식과 일반적인 특성인 연령, 학력, 경력, 병상 수이었다. 명목변수는 더미 처리하여 다중회귀분석을 한 결과 조직시민행동의 회귀모형은 F값 8.942으로 유의하였고, 설명력은 50.0%였다. 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson test 1.745로 오차의 자기 상관성이 없는 것으로 나타났으며, 독립변수 간의 다중공선성을 확인해 본 결과 VIF는 1.690-2.518로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다. 요양병원 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 융합적인 요인을 분석한 결과 일반적 특성에서는 유의한 결과를 보이지 않았으며, 유의한 결과는 조직지원인식, 진성리더십 순이었다

Table 4. Factors Influencing Organizational citizenship behavior of Subjects

(N=229)

Variables	B	SE	β	t	p
Age	.072	.070	.076	1.029	.305
Education	.018	.063	-.014	.284	.776
Clinical career (year)	.024	.042	.034	.555	.579
Bed	.092	.098	.061	.937	.931
Authentic leadership	.186	.052	.217	3.546	.001
Organizational support	.336	.039	.539	8.614	.004
R ² =51.3, Adjusted R ² =50.0, F=8.942, p<.001					

4. 논의 및 제언

본 연구는 요양병원 간호사의 조직시민행동에 영향을 미치는 융복합적인 영향요인을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 시행하였다.

요양병원 간호사의 진성리더십은 평균 3.54점으로 나타났으며, 이는 상급종합병원 간호사 3.82점, 종합병원 간호사 3.87점, 대학병원 간호사 3.70점보다 낮은 점수를 보였다[9,10,20]. 이러한 선행연구와 본 연구의 차이는 본 연구 대상자는 30대와 40대, 기혼이 가장 높았으나 선행연구에서의 대상자는 20대, 미혼의 차이로 보인다. 요양병원은 간호사는 연륜을 가지고 있는 경우가 많아 간호 인력과 의사 부족으로 인한 간호사 업무의 독자적이며 신속한 판단과 자율성이 중요한 곳이다[21]. 이러한 판단과 자율성 촉진을 위해서는 요양병원 관리자의 진성리더십이 매우 중요하다고 하였다[11]. 즉, 요양병원의 환자 간호서비스를 위한 구성원들의 업무역량을 충분히 활용할 수 있는 시스템과 프로그램의 구축이 필요하다. 이러한 시스템과 프로그램 구축에는 요양병원 관리자와 간호사 간의 신뢰가 필요하고, 이러한 신뢰는 리더를 닮아감으로써 자신감을 가지고 업무를 독자적으로 수행하도록 하는 구성원들의 기대에 부응할 수 있는 관리자의 진성리더십 역량 개발이 필요하다.

요양병원 간호사의 조직지원인식은 3.15점으로 같은 도구는 아니지만, 정맥 간호사의 경우 2.89점, 서울과 경기도에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에 3.91점, 전국 종합병원 간호사의 경우 3.93점으로 나타

나 차이를 보였다[22-24]. 정맥 간호사와 요양병원 간호사가 병원 간호사보다 조직지원인식을 낮게 하는 것으로 나타났는데, 이는 주로 근무 구성원이 간호보조인력들과 근무하며 자신의 전문성과 독자적인 판단이 요구되는 파트이지만, 병원 간호사보다 조직으로부터는 충분한 인정과 관심이 부족하다고 느끼고 있는 것으로 보인다. 조직지원인식이 높을수록 직무만족과 직무몰입에 영향을 미치고 있어 다양한 간호사 업무와 직무에 관한 인식과 관심이 필요해 보인다. 그러므로 다양한 직무 및 근무 파트별 간호사의 조직지원인식에 관한 반복적인 연구로 비교하여야 할 것이다.

요양병원 간호사의 조직시민행동은 4.04점으로 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.77점, 종합병원과 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.53점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.40점으로 나타나 요양병원 간호사의 조직시민행동이 높은 것으로 나타났다[21,25,26]. 간호사의 조직시민행동은 일련의 친 사회적인 자발적인 행동으로 연령, 교육 정도, 경력, 직위, 근무형태에 따른 차이가 나타난다고 하였다[25,26]. 본 연구와 선행연구의 요양병원 간호사 모두 30대 이상의 기혼과 높은 경력으로 이러한 결과를 반영한다고 할 수 있다. 요양병원은 노인성 질환과 만성질환을 모두 가진 대상자를 돌보며 이들의 기대와 요구에 부응하기 위해 개인의 자발적인 행동이 가장 필요한 곳으로[25], 현재 요양병원 간호사들의 조직시민행동은 간호서비스 질 향상에 크게 영향을 미치고 있다고 보여진다. 그러나 간호사들의 조직시민행동에 영향을 미칠 수 있는 조직지원인식과 관리자의 리더십을 다른 병원들보다 낮게 인식하고 있기에 이러한 관리가 사전에 이루어지지 않는다면, 요양병원 간호사의 조직시민행동에도 영향을 줄 것으로 보인다. 그러나 이는 일부 지역을 대상으로 하여 일반화하기에는 다소 무리가 있어 다양한 요양병원 간호사에 관한 연구로 영향요인에 관한 확인이 필요해 보인다.

진성리더십과 조직지원인식은 조직시민행동에 통계적으로 유의미한 관계를 보였고, 진성리더십보다 조직지원인식이 더 높은 결과를 보였다. 이는 복지기관 종사자들을 대상으로 한 연구에서도 유사한 결과를 나타냈다[27]. 즉, 요양병원 간호사들에게 요양병원 조직에서의 협력과 배려의 모습을 촉진하는 주요한 요인으로 조직에서의 인정과 존중의 긍정적인 보상이 중요하다

는 결과를 나타낸다[28].

이상과 같은 결과로 요양병원 간호사의 조직시민행동 요인을 향상시키기 위해서는 요양병원 관리자의 진성리더십 역량 향상과 요양병원 조직에서부터 요양병원 간호사에 관한 관심과 중요성에 대한 인식이 개선이 매우 중요하며 이러한 요인들이 요양병원 간호사의 조직시민행동을 자연스럽게 증진시킨다는 것을 알 수 있다. 그러나 본 연구는 일 지역의 요양병원 간호사를 대상으로 편의표집하였으므로 연구결과를 일반화하기에는 제한점이 있고, 좀 더 다양한 변인들이 규명될 수 있도록 반복연구가 이루어져야 할 것을 제언한다.

REFERENCES

- [1] A. L. Han & S. H. Kwon. (2016). Effect of self-leadership and self-efficacy on nursing performance of nurses working on long-term care hospitals. *Journal Korean Gerontol Nursing*, 18(1), 12-21.
DOI : 10.17079/Jkgn.2016.18.1.12
- [2] M. W. Lee. (2015). *The Influence of turnover intention of nurses in geriatric hospital*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- [3] S. S. Kim. (2013). *The Experience in long-term care hospital as a nurse*. Unpublished doctor's thesis, Dong-A University, Busan.
- [4] S. H. Park, D. Y. Kone & H. K. Nam. (2019). The effect of person-job fit and perceived organizational support on job satisfaction on the public health center nurses: Moderating effect of full-time public servants and temporary public servants. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 33(2), 188-199.
DOI : 10.5932/JKPHN.2019.33.2.188
- [5] Y. K. Ko. (2008). Identification of factors related to hospital nurses organizational citizenship behavior using a multilevel analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(2), 287-297.
DOI : 10.4040/jkan.2008.38.2.287
- [6] J. H. Park. (2017). Factors affecting the organizational citizenship behaviors of administrative hospital staff members. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(12), 539-547.
DOI : 10.5762/KAIS.2017.18.12.539
- [7] B. J. Avolio & W. L. Gardner. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
DOI : 10.1016/j.leaqua.2005.03.001
- [8] L. M. Giallonarde, C. A. Wong & C. L. Iwasiw. (2010). Authentic leadership of preceptors: Predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18, 993-1003.
DOI : 10.1111/j.1365-2834.2010.01126.x
- [9] M. J. Kim & J. Y. Han. (2019). Effect of head nurses authentic leadership on nurses job satisfaction and nursing performance : Focusing on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1), 25-34.
DOI : 10.1111/jkana.2019.25.1.25
- [10] J. H. Cho, J. H. Yu & K.W. Seo. (2018). Influence of authentic leadership and coworker Support on the psychological well-being of staff nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(2), 89-98.
DOI : 10.5087/kjohn.2018.27.2.89
- [11] W. H. Lee, J. C. Ki & S. Y. Rhyu. (2019). The effect of authentic-leadership on organizational effectiveness and mediating effect of self-leadership. *Korean Journal of Business Administration*, 32(1), 143-167.
DOI : 10.18032/kaaba.2019.32.1.143
- [12] R. Eisenberger, P. Fasolo & V. Davis-La Mastro. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- [13] L. Rhoades & R. Eisenberger. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied psychology*, 87(4), 698-714.
DOI : 10.1037//0021-9010.87.4.698
- [14] B. J. Avolio, W. L. Gardner & F. O. Walumbwa. (2015). *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>
- [15] D. C. Kim, & D. G. Kim. (2012). The relationship among main factors of the positive organizational behavior: Focusing on authentic leadership, psychological capital and psychological ownership. *Korean Public Administration Review*, 46(4), 27-51.
- [16] R. Eisenberger, L. Rhodes, S. Hutchison & D. Sowa. (1986). Perceived organizational support.

- Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- [17] S. Y. Ahn. (2010). The effect of perceived organization support on hospital employees attitude. *Journal of Academia-Industrial Technology*, 11(3), 115-1125.
- [18] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, R. H. Moorman & R. Fetter. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
DOI : 10.1016/1048-9843(90)90009-7
- [19] K. W. Chang. (2010). *A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors for nurses*. Unpublished doctor's thesis, Kyung Hee University, Seoul
- [20] S. H. Yoon & H. R. Kim. (2019). The effects of authentic leadership on the positive psychological capital and teamwork competence: Focusing on nurses of general hospitals. *Journal of Digital Convergence*, 17(5), 191-205.
DOI : 10.14400/JDC.2019.17.5.191
- [21] Y. J. Kim & J. S. Park. (2019). Influential factors associated with nursing competency of nurses in long-term care hospitals. *Journal of East-West Nursing Research*, 25(1), 81-89.
DOI : 10.14370/jewnr. 2019.25.1.81
- [22] Y. S. Cho & Y. I. Kim. (2019). The effects of work performance, perceived organizational support and personal coping resources on job satisfaction among infusion nurses in Korea. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 25(1), 2019.2, 148-158.
DOI : 10.5977/jkasne. 2019.25.1.148
- [23] A. L. Kim. (2019). Effects of hospital nurses' workplace bullying, emotional commitment and perceived organizational support on retention intention. *Journal of the Korean society for Wellness*, 14(3), 203-213.
DOI : 10.21097/ksw. 2019.08.14.3.203
- [24] S. J. Han & H. Y. Koo. (2018). Influence of professional self-concept, job overload and perceived organizational support on job involvement in clinical nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 24(1), 89-99.
DOI : 10.5977/jkasne. 2018.24.1.89
- [25] E. H. Kim & E. J. Lee. (2015). Mediation and moderation effects of organizational citizenship behavior between nursing performance and turnover, intention. *Journal of The Korea Contents Association*, 15(11), 250-262.
DOI : 10.5392/JKCA. 2015.15.11.250
- [26] J. O. Kim & S. Y. Kim. (2017). Person-organization value congruence between authentic leadership of head nurses and organizational citizenship behavior in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 23(5), 515-523.
DOI : 10.11111/jkana. 2017.23.5.515
- [27] Y. H. Jin & S. J. Kim. (2016). Effects of authentic leadership and perceived organizational support on organizational citizenship behavior. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(4), 23-35.
DOI : 10.5392/JKCA.2016.16.04.023
- [28] R. Eisenberger, P. Fasolo & V. Davis-La Mastro. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.

현 일 선(Seon Hyeon)

[정회원]



- 2011년 8월 : 계명대학교 간호대학 (박사수료)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 노인간호, 기본간호
- E-Mail : hhis1004@hanmail.net

이 소 영(So-Young Lee)

[정회원]



- 2017년 2월 : 한양대학교 일반대학원 간호학과 (박사수료)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 연구교수
- 관심분야 : 요양병원, 간호사, 재직, 윤리
- E-Mail : 108959@naver.com