

간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구*

— 변혁적, 거래적 리더십을 중심으로 —

박 현 태**

(이화여자대학교 간호과학대학 조교)

현대 정보화 시대의 다변화하는 사회적 추세와 함께 의료환경도 빠르게 변화하고 있다. 국민은 권리의식의 향상과 건강에 대한 지식의 증가로 질적인 의료서비스에 대한 기대가 높아지고 있다. 이에 대해 병원은 양질의 효율적인 전문분야의 의료서비스로 국민의 기대에 부응해야 할 것이다. 그러나 이러한 변화와 더불어 대기업의 의료기관 설립과 의료서비스 경쟁, 의료보험수가의 불균형 등으로 인하여 가중되는 병원의 재정적 압박 및 병원 개방화의 물결에 비추어 볼 때 병원조직은 새로운 변화를 모색해야 할 시기에 있다고 본다. 이때 병원조직에서 중요한 부분을 차지하고 있는 간호조직도 효율적인 재정관리와 전문적이고 질적인 의료서비스의 제공에 중추적인 역할을 할 수 있는 효과적인 인력관리가 필요하다. 그러므로 간호조직의 행정관리자는 변화하는 의료환경을 빠르게 인식하고 조직의 목표를 효과적으로 이루어가기 위해서 변혁적 리더십이 필요하다고 본다.

리더십은 개인적 특성, 리더행동, 상호작용형태, 구성원·조직문화·조직목표에 미치는 영향력이라고 할 수 있다. 즉 리더십은 한 집단의 두 사람 이상이 상호작용하는 과정에서 나타나며 구성원들이 목표달성에 열성적으로 참여할 수 있도록 리더가 의도적으로 영향력을 행사하는 과정이다. 이때 간호조직에서 간호행정관리자의 변혁적 리더십의 발휘는 급변하는 환경을 통합하여 발전적이고 혁신적인 자세로 의사결정을 할 수 있으며 구성원들이 자율적으로 일할 수 있도록 이끌 수 있다.

이러한 변혁적 리더십은 처음으로 Burn(1978)에 의해서 주장되었고, 최근 Bennis & Nanus(1985), Bass (1985), Tichy & Devanna(1986) 등이 리더십 유형을 크게 거래적(transactional), 변혁적(transformational) 리더십으로 분류하였다. 기존의 특질이론, 행위이론, 상황이론은 하급자의 성과에 대해 리더가 물질적으로나 심리적으로 보상하는 거래관계의 특징이 있어서 거래적 리더십(transactional leadership)으로 구분하였다. 이와는 대조적으로 변화하는 사회환경에 대처하여 조직의 목표를 달성해 가기 위해 조직구성원들의 고차원적이며 질적인 변화를 유도할 수 있는 변혁적 리더십이 리더에게 필요하다고 보았다(Burn, 1978 ; Bass, 1985 ; Tichy & Devanna, 1986). 변혁적 리더는 카리스마, 지적자극, 개별적 배려로 구성원들에게 새로운 비전을 제시하고 높은 이상과 가치관을 심어줌으로써 구성원들을 동기부여 하여 그들의 태도, 신념, 가치, 욕구의 변화를 일으킬 수 있다. 따라서 조직구성원들은 리더에 대해 신뢰감과 존경심을 갖게 되며 추가적인 노력과 잠재력을 발휘할 수 있다. 간호조직의 행정관리자는 조직의 목표와 방침을 세우는데 관여하고 수립된 것을 달성하도록 전달한다. 그리고 간호사들과 상호작용하여 그들이 전문직으로서 자율성과 책임감을 갖고 일하여 간호의 질적 향상과 간호조직의 목표달성을 이룰 수 있도록 교육자, 관리자, 조정자, 계획자의

* 1997 이화여자대학교 대학원 간호학과 석사학위 논문

** 이화여자대학교 간호과학대학 조교.

역할을 할 수 있다(Trofino, 1993). 간호행정관리자는 간호조직이 변화하는 의료환경에 대처해 갈 수 있도록 조직의 목표를 설정하고 구성원들과 신뢰감을 형성해 가야 한다. 또한 간호행정관리자는 새로운 정보와 자원을 많이 확보하고 구성원들과 공유하여 구성원들의 능력과 잠재력을 개발해 가면서 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 분위기를 만들어야 한다. 그럼으로써 간호조직과 구성원 모두의 발전을 꾀할 수 있다(Barker, 1989 ; Kerner & Bunkers, 1992). 간호행정관리자가 카리스마 행위를 발휘할 때, 구성원에게 간호조직의 비전을 제시하고 리더에 대한 신뢰감과 존경심을 갖게하여 리더가 바람직하다고 이끄는 목표를 향해서 나아갈 수 있도록 동기화 할 수 있다. 즉 간호조직의 목표와 전문적인 임상실무에 대한 긍정적인 방향을 제시하고 이끌어 가는데 호소력있는 역할모델이 될 수 있다. 지적 자극은 간호조직의 구성원들이 일상의 임상실무에서 일할 때 의문점을 갖도록 격려하고 기존의 틀이 아닌 창조적인 시각으로 문제해결을 하도록 자극한다. 개별적 배려는 간호행정관리자가 교육자, 지도자, 조정자, 협력자로서 구성원의 개별적인 능력을 파악하여 힘을 북돋아 주고, 개방적인 의사소통을 통하여 지식을 나누고 자극하여 그들이 계속 전문적인 능력개발과 자율성, 창조성을 향상시켜 갈 수 있도록 격려한다(Dunham & Klafehn, 1990 ; Mcdaniel & Wolf, 1992). Gurka(1995)는 변혁적 리더에게 필요한 것으로 포용성과 지식, 관심, 용기, 여성스런 자세를 제시하였다. 또한 Gurka(1995)는 병원이 점점 사업적이 되면서 비용효율적인 결과를 강조하는 경향이 있는데, 변혁적 리더는 결과 뿐 아니라 결과의 창출과정에도 관심을 두고 있다고 하였다. Nurkin(1992)은 변혁적 리더의 전략적인 사고가 현 상황을 파악하고 미래에 대해서 예측하여 조직의 목적을 구체화시키는 데 행동적인 방법을 제시하여 21세기에 대한 사회적 시각을 높일 수 있다고 하였다. 그러므로 변혁적 리더는 구성원의 직무만족과 조직몰입을 증가시켜서 조직의 업무생산성을 향상시키는데 기여(Burn, 1978 ; Bass, 1985) 할 수 있고 또한 변혁적인 리더는 설득적이고 창조적이며 직관적인 능력으로 다른 사람을 이끌며, 리더와 구성원 모두의 최대 관심과 목적을 이루어 가도록 지지할 수 있다(Barker, 1989). 또한 여러 연구에서 변혁적 리더십은 조직 효율성과 구성원들의 직무만족, 조직몰입, 업무성과 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Bass, 1985 ; Barker, 1989 ; Klafehn, 1990 ; Medley, 1995 ; Trofino, 1993 ; 이용탁, 1996 ; 민정기, 1993 등).

간호관련 문헌에서 리더십에 관한 연구는 기존의 리더십 이론과 한국적 문화의 특수성을 고려한 리더십을 바탕으로 수간호사와 일반간호사의 상호관계와 업무성과, 간호사의 성숙, 직무만족 등의 관계를 파악한 연구가 대부분이다. 외국의 문헌에서도 간호관리자의 리더십과 일반간호사의 간호업무 효율성, 직무만족, 조직몰입 및 업무성과와의 관계에 대한 연구결과가 제시되었다. 최근 외국의 간호관련 문헌에서 Burn과 Bass의 변혁적·거래적 리더십 이론이 변화하는 의료환경에서 간호조직에 효과적인 리더십 방안으로 제시하는 연구가 보고되고 있다. 그러나 국내의 연구에서는 1990년대 초반부터 기업이나 프로젝트 팀, 군조직에서 변혁적 리더십과 조직 효율성에 관련된 연구가 보고되고 있으며, 간호분야에서는 아직 연구가 시도되지 않고 있다.

이에 본 연구의 목적은 Burn과 Bass에 따라서 리더십 유형을 변혁적, 거래적 리더십으로 분류하여, 간호조직에서 하급구성원이 인식한 간호행정관리자의 리더십 유형을 알아보려고 한다. 그리고 간호조직에서 이러한 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입과의 관계를 파악하여, 하급구성원의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 간호실무환경의 조성 및 간호조직의 목표실현을 효과적으로 이끌어 갈 수 있는 리더십 방안을 제시하기 위한 연구로 간호행정관리에 도움이 되고자 한다.

본 연구는 간호조직에서 간호행정관리자의 변혁적·거래적 리더십유형과 직속 하급구성원의 직무만족, 조직몰입의 관계를 알기위한 서술적 상관관계연구로써, 연구대상은 서울에 소재한 4개의 대학부속병원과 1개의 3차 종합병원에서 간호과장 16인, 수간호사 50인, 일반간호사 153인으로 총 219명 이었다. 자료수집은 구조화된 설문지를 사용하였고, 자료수집 기간은 1996년 9월 20일부터 10월 5일까지 총 16일 이었다.

연구도구는 변혁적·거래적 리더십 유형을 측정하도록 만들어진 Bass(1995)의 MLQ Form-5X를 간호조직의 리더십 특성에 맞도록 본 연구자가 수정하여 작성한 것과 Paula(1978)가 개발하여 한창복(1995)의 연구에서 사용했던 것을 보완한 직무만족 측정도구 및 Poter등(1979)이 개발하여 김계정(1986)의 연구에서 수정, 보완된 조직몰입 측정도구를 사용하였다. 모든 도구는 간호학 교수, 임상 간호사, 석·박사생의 자문을 받았다. 사용된 도구는 신뢰도가 모두 Cronbach's Alpha 0.70이상으로 나타났다. 수집된 자료는 SPSS PC+를 이용하여 기술통계, 분산분석, Pearson Correlation Coefficient의 통계방법으로 처리하였다.

본 연구의 결론은 다음과 같다.

1. 연구대상자의 일반적인 특성은 연령분포에서 간호과장이 평균 40세로 50%가 46세 이상이며, 수간호사는 평균 39세이고 대부분이 30대 중반 이상이며, 일반간호사는 30세 이하가 80%정도를 차지하고 평균 27세였다. 최종학력은 간호과장의 75%가 석사학위자이며, 수간호사는 대학졸업자가 46%, 석사학위자가 34%, 일반간호사는 전문대학졸업자가 66.7% 대학졸업자가 32.7%로 나타났다. 임상경력에는 간호과장이 평균 20년이며, 수간호사는 평균 16년, 일반간호사는 평균 4년으로 조사되었다. 간호관련 정기간행물을 구독하는지에 대해 간호과장은 75%, 수간호사는 32%, 일반간호사는 12.4%가 구독한다고 답하였다.

2. 간호조직내 하급구성원이 인식한 간호행정관리자의 리더십유형의 차이를 분석한 결과 간호행정관리자의 카리스마($P=0.0005$), 지적자극($P=0.0005$), 개별적 배려($P=0.0000$)를 포함한 변혁적 리더십($P=0.0001$)과 상황적 보상($P=0.0016$) 및 예외관리($P=0.0000$)를 포함한 거래적 리더십($P=0.0002$)의 발휘가 모두 유의한 차이를 보였다. 즉 수간호사와 간호과장은 변혁적 리더십의 발휘가 높게 나타났고 거래적 리더십은 낮게 나타났는데, 이는 Dunham & Klafehen(1995)이 하급간호사에게 가장 효과적인 리더십을 상급자의 변혁적 리더십의 발휘를 높게 거래적 리더십의 발휘를 낮게 인식하는 경우라고 보고한 것과 일치하였다. 반면에 간호부장은 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 발휘가 모두 낮은 유형을 보였고, 이것은 Dunham & Klafehen(1990)과 Gottlieb(1990)의 연구에서 간호행정관리자의 변혁적 리더십이 높을 수록 거래적 리더십도 높게 지각된 것과 반대의 결과를 나타내었다. 본 연구결과에서는 가장 일선관리자인 수간호사가 변혁적 리더십을 가장 높이 발휘하였고 간호부장이 가장 낮은 것으로 나타났는데, 이는 Bass(1985, 1990)가 상위계층으로 올라갈 수록 변혁적 리더십의 발휘가 높은 것으로 주장한 것과 Gottlieb(1990), Barker(1989), Charlotte & Wolf(1992), Dunham & Klafehen(1995)이 최고간호행정자로 갈 수록 변혁적 리더십의 발휘가 높은 것으로 보고한 것과 반대의 결과를 나타내었다.

3. 간호조직내 하급구성원의 일반적 특성에 따라 간호행정관리자의 리더십 유형을 인식하는 데에 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 알아보았다. 간호과장의 일반적 특성에 따른 간호부장의 리더십 유형은 유의한 차이가 없었다. 수간호사는 최종학력에 따라 간호과장의 예외관리($F=3.360 P=0.0433$)를 포함한 거래적 리더십($F=5.769 P=0.0057$)의 발휘에 대한 인식이 유의한 차이를 보였다. 일반간호사는 연령에 따라 수간호사의 카리스마($F=4.496 P=0.0019$), 개별적 배려($F=3.567 P=0.0083$)를 포함한 변혁적 리더십($F=3.793 P=0.0058$)과 거래적 리더십 중 상황적 보상($F=3.86 P=0.0051$), 임상경력에 따라 상황적 보상($F=3.729 P=0.0127$)의 발휘에 대한 인식이 유의한 차이를 나타내었다.

4. 간호조직내 하급구성원의 직무만족, 조직몰입의 정도와 직위에 따라서 차이가 있는지를 조사하였다. 직무만족($P=0.0001$), 조직몰입($P=0.0000$) 모두 간호과장이 가장 높았고 수간호사, 일반간호사의 순으로 유의한 차이를 보였다.

5. 간호조직에서 간호행정관리자의 변혁적·거래적 리더십 유형과 하급구성원의 직무만족, 조직몰입과의 관계를 알아보았다. 간호과장과 수간호사가 간호부장과 간호과장의 카리스마, 지적 자극, 개별적 배려, 상황적 보상 행위의 발휘를 높게 인식할 수록 간호과장과 수간호사의 직무만족, 조직몰입의 정도는 유의하게 높

았다. 그러나 예외관리 행위와 직무만족과는 유의한 역상관관계를 보였고 조직몰입과는 관계가 없었다. 수 간호사의 카리스마, 지적 자극, 개별적 배려, 상황적 보상 행위의 발휘와 일반간호사의 직무만족, 조직몰입과는 유의한 순상관관계를 나타냈으나, 예외관리 행위의 발휘와는 유의한 역상관관계를 보였다. 결과적으로 간호행정관리자가 변혁적 리더쉽과 상황적 보상을 높게 발휘할 수록 하급구성원의 직무만족과 조직몰입이 높아지고, 예외관리를 발휘할 수록 하급구성원의 직무만족과 조직몰입이 낮게 나타났다. 또한 거래적 리더쉽 중 상황적 보상이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 관계를 나타낸 것은, Bass(1985, 1990)가 거래적 리더쉽을 변혁적 리더쉽의 반대선상에서 보지 않고 두 유형의 리더쉽이 조화를 이룰 때 더욱 효과적이라고 주장한 것과 일치하며, Bass & Avoli(1993)가 상황적 보상이 구성원에게 긍정적인 보상이 되어 조직의 단기적인 업무성과를 향상시키고 목표를 이루어 가는데 영향을 끼칠 수 있다고 주장한 것과 유사하다고 할 수 있다. 그리고 Charlotte & Wolf(1992)와 Fay & Larochelle(1995)의 연구에서 간호사가 간호행정자의 변혁적 리더쉽을 높게 지각할 수록 직무만족도 높게 나타났다는 보고와 일치하고, Gottlieb(1990)의 연구에서 간호사가 간호관리자의 변혁적 리더쉽을 높게 지각할 수록 직무만족과 업무 효율성, 추가적 노력에 긍정적인 영향을 미친다고 보고한 것과 일치하며, Dunham & Klafchen(1990, 1995)의 연구에서도 하급간호사가 상급자의 변혁적 리더쉽을 높게 거래적 리더쉽을 낮게 지각할 수록 직무만족이나 조직몰입, 업무성과가 높게 나타났다는 결과와 비교할 수 있다. 기업을 대상으로 한 연구에서도 변혁적 리더쉽이 거래적 리더쉽보다 직무만족이나 조직몰입, 조직유효성에 미치는 효과가 더 크다(이동원, 1993 ; 민정기, 1993 ; 이용탁, 1996 등)고 하였다.

그러므로 본 연구결과를 통하여 볼 때, 간호조직에서 변혁적 리더쉽과 상황적 보상의 행위를 간호행정관리자가 효과적으로 발휘하는 것이 구성원의 직무만족을 높이고 더 나아가서는 조직의 목표달성을 위해 몰입할 수 있는 동기부여가 됨을 알 수 있었다. 그러므로 변혁적 리더쉽은 급변하는 의료환경에서 전문적인 간호실무환경의 조성과 간호조직의 목표달성을 효과적으로 이루기 위해서 간호행정관리자에게 요구되는 리더쉽 방안이라고 생각한다.

본 연구를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호조직에 효과적인 리더쉽 전략개발을 위해서 각 병원의 특성에 따라 간호행정관리자의 변혁적·거래적 리더쉽의 효과성에 차이가 있는지를 연구할 필요가 있다.
2. 변혁적·거래적 리더쉽의 특성이 국내의 간호조직 상황에 적합한 지를 알기 위해서 간호조직의 특성을 고려한 반복연구가 필요하다.
3. 국내의 간호조직에 적합한 변혁적·거래적 리더쉽의 특성을 측정할 수 있는 타당도 높은 도구 검증을 위한 연구가 필요하다.