

# 리더십 유형이 구성원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 : 종합병원 의무기록실을 대상으로

최수연<sup>1)</sup>, 최재욱<sup>2)</sup>, 이준영<sup>2)</sup>, 최수미<sup>3)</sup>, 유효순<sup>3)</sup>, 신의철<sup>3)\*</sup>

고려대학교 대학원 보건정책 및 병원관리과<sup>1)</sup>, 고려대학교 의과대학 예방의학교실<sup>2)</sup>,  
가톨릭대학교 의과대학 예방의학교실<sup>3)</sup>

Leadership Style of Medical Record Directors at General  
Hospitals and it's Effect on the Organizational  
Commitment and Job Satisfaction

Su Yon Choi<sup>1)</sup>, Jae Wook Choi<sup>2)</sup>, Joon Young Lee<sup>2)</sup>,  
Soo Mi Choi<sup>3)</sup>, Hyo Soon Yoo<sup>3)</sup>, Eui Chul Shin<sup>3)\*</sup>

Department of Health Policy and Hospital Management,  
The Graduate School of Public Health, Korea University<sup>1)</sup>,  
Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Korea University<sup>2)</sup>,  
Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Catholic University<sup>3)\*</sup>

\* 교신저자 : 신의철, 서울 서초구 반포동 505번지, 가톨릭대학교 의과대학 예방의학교실  
Tel) 02-590-1238, E-mail) eshin@cmc.cuk.ac.kr

## Abstract

**1) Background:** The hospitals of modern society, like any other business entities, have to constantly strive to secure their survival from aggressive changes and competition outside. In this unstable environment, effective leadership is one of the most effective strategies for securing organization's growth as well as stability.

This study investigated types of leadership (transformational or transactional) that is dominant in medical record departments and compared its effects on organizational commitment and job satisfaction of their organizational members by types.

**2) Method:** A questionnaire was developed and mailed to all medical record administrators working at general hospitals throughout the country except department directors (N=450). Of these, 150 useable questionnaires were returned and analyzed by t-test, multiple regression analysis using SPSS.

**3) Results:** The organizational commitment and job satisfaction were a little bit higher than moderate level, and that of leadership perceived by medical record administrators was also in moderate level throughout types. Significant characteristics (positively) related to organizational commitment and job satisfaction by univariate analysis were marital status (married), position (middle management) and both type of leadership. However transformational leadership was the only significant factor in leadership styles after considering all the factors related to organizational commitment and job satisfaction together by multivariate analysis.

**4) Conclusion:** The average organizational commitment and job satisfaction of medical record administrators was just in moderate level. Efforts should be made to increase them by improving leadership capacity of medical record directors, primarily by using transformational leadership approach.

**Key Words:** Transformational Leadership, Transactional Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction

# 1. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

최근 보건의료환경은 매우 격변하고 있다. 질병의 유병 및 발생 유형이 급성병 중심에서 만성병으로 전환하고 있으며, 보건의료체계의 주요 근간인 지불체계가 변화하고 있다. 또한 최첨단 과학과 정보 통신의 발달로 인한 전문화, 세분화가 가속화되고 있으며 이러한 변화는 보건 의료 조직들, 특히 병원에 다양한 도전적 상황을 발생시키고 있다. 이런 환경에서 병원 조직은 생존뿐 아니라 지속적인 발전을 위한 변화를 모색해야 하며, 이러한 변화의 성패에 영향을 주는 요소 중 하나는 조직리더가 구성원들에게 영향력(리더십)을 얼마나 효과적으로 행사하는가에 달려있다 (1-3).

지금까지 논의되었던 리더십 유형은 주로 내가 원하는 것을 준다면, 내가 원하는 것을 주겠다는 식으로 특징 지워져, 관리자들과 하급자들과의 교환관계가 성과향상의 근간이었다. 즉 이러한 거래적 리더십은 하급자들이 성과를 확실히 낸다면 하급자들이 원하는 것을 제공해 준다는 이론이다. 그러나 최근 보건의료분야를 포함하여 경영자들은 교환보다는 변화에 더 관심을 가진다. 관리자-하급자 상호작용의 목표와 본질을 모두 바꾸려 할 때, 하급자들은 그들이 정상적으로는 추구하지 않을 보다 어려운 목표들에 대해 달성하고자 하고, 특정 보상을 얻기 위한 의무를 수행하는 것 이상의 가치를 수용하도록 동기화 한다는 개념이다 (4,5). 이러한 관점에서 볼 때 과거의 거래적 리더십 보다는 변화에 더 관심이 많은 변혁적 리더십이 현존하는 병원의 위기 상황을 타개하고 구성원들이 조직에 대한 강한 일체감과 적극적인 참여를 유발 할 수 있는 리더십이라고 볼 수 있다.

의무기록실은 다양한 의료정보 특히, 환자의 질병정보를 다루며, 이러한 정보가 수집, 축적되어 의료기관수준은 물론, 국가수준에서 질병 유병율 및 사망률로 산출된다는 사실을 감안할 경우, 의무기록실의 업무성과는 의료의 질 평가와 향상을 위한 노력의 근간이 된다고 볼

수 있다. 한편, 의무기록실은 병원 내 다른 조직단위에 비해 부서간 조정 및 의사 소통의 빈도가 적어서 리더의 영향력(리더십)을 상대적으로 많이 받는다고 볼 수 있다. 그러나, 최근 많은 국내 연구에서 변혁적 리더십 이론이 변화하는 의료환경에서 병원조직에 효과적인 리더십 방안으로 제시되는 연구가 보고되고 있음에도 불구하고, 의무기록 업무분야에서의 연구실적이 거의 없는 실정이다.

따라서 이 연구는 변화를 중요시하는 변혁적 리더십과 이와 대조적인 거래적 리더십을 우리나라 종합병원의 의무기록사에 적용함으로써 책임자의 리더십 유형을 파악하고, 이것이 의무기록사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향의 차이를 파악하고자 한다. 또한 도출 결과를 바탕으로 조직성과를 증가시키기 위한 조직관리의 방법과 전략을 제안하고자 한다.

# II. 방법

## 1. 설문조사

### 1) 조사대상

이 연구는 종합병원 227개 중 의무기록실이 설치되어 있으며, 상주 의무기록사가 3인 이상인 100개 의료기관에 근무하는(2000년도 기준) 의무기록사 전수 475명을 대상으로 하였다. 이때 의무기록실의 리더인 실장 혹은 과장은 제외하였다.

### 2) 설문 조사지 개발

#### 가) 리더십의 이론적 고찰

리더십(leadership)이란 리더가 일정한 상황에서 다른 구성원들로 하여금 조직이나 집단의 공동 목표를 달성하는 데 필요한 행위를 하도록 영향을 미치는 과정, 또는 그러한 능력을 의미하며 조직의 효과적 목표 달성을 위한 자발적이고 진취적인 리더의 행동이라고 할 수 있다 (6,7). 리더십에 관한 연구는 시대적인 발전에 따라 그 효과성의 원인에 대한 초점이 바뀌었다. 초기(1920년

대 이후)의 연구에서는 리더십의 능력이 타고나는 것으로 보았는데 이러한 특성이론(trait theory)에서는 리더는 비 리더에 비해 분명한 특징이나 특성이 존재한다는 개인적 특성에 초점을 두었다. 1940년대 후반부터 등장한 행동이론(behavioral theory)은 리더가 어떻게, 무엇을 행동하는가에 초점을 두어 리더가 특정한 리더십 행위를 개발 함으로써 집단이 높은 생산성과 구성원들의 사기를 유지시킬 수 있다는 아이디어를 제공해주는 이론이다. 1960년대 후반부터 등장한 상황이론(situational theory)은 리더십의 효율성은 리더십이 처한 환경에 적합할 때 그 효과가 높아진다는 이론이다 (4,5). 이러한 리더십은 리더가 처한 상황에 따라 적절한 보상을 통해 조직 구성원들에게 영향력을 행사하는 과정으로 정의할 수 있다. 즉 리더가 행위, 보상, 인센티브를 사용해 구성원으로부터 올바른 행동을 유발시키게 만드는 과정이며, 이 과정은 리더와 조직 구성원간의 교환이나 거래 관계에 기초하고 있고, 이때의 리더의 역할을 거래적 리더십(transactional leadership)이라고 한다. 거래적 리더십의 구성항목은 상황적 보상(contingent reward)과 예외적 관리(management by exception)로 나눌 수 있다 (8,9).

이와는 상대되는 개념으로 변혁적 리더십(transformational leadership)은 리더가 부하들로 하여금 자기 자신의 이익을 초월하여 더 나아가 조직의 이익에 대해 관심을 가지고 공헌하도록 고무시켜 주고, 부하 자신의 성장과 발전을 위해서도 노력하도록 중대한 영향을 미치는 리더십을 의미한다. 변혁적 리더십의 구성 항목은 카리스마(charisma), 개별적 배려(individual consideration), 지적 자극(intellectual stimulation)등으로 나눌 수 있다 (8,9).

#### 나) 측정도구 및 설문 문항

리더십을 측정하는 도구는 Bass의 변혁적·거래적 리더십 측정도구를 국내에 사용한 예를 본 연구에 맞도록 수정, 보완하였는데, 이 도구는 기존의 연구에서 충분한 신뢰성과 타당성이 검증 되었다 (10-13).

리더십유형은 변혁적 리더십과 거래적 리더십에 대해 질문 하였으며, 그 중 변혁적 리더십은 구성 항목인 카리스마, 개별적 배려, 지적자극 별로 각각 4 문항씩 총 12 문항을 조사하였고, 거래적 리더십은 세부 구성항목으로 상황적 보상, 예외적 관리에 대해 각 4문항씩 총 8 문항을 조사하였다. 구성원의 조직몰입을 측정하기 위한 질문항목은 긍정적 측면과 부정적 측면을 각 5문항씩 총 10문항을 개발하였고, 직무 만족은 직무자체, 인간관계, 자율성 측면을 각 4문항씩 총 12문항을 질문 하였다. 이때 각 문항은 5점 점수척도를 이용하여 평가하도록 하였다. 구성원의 일반적 특성으로는 성, 연령, 결혼유무, 직위, 근무경력 등을 조사하였다.

### 3) 자료 배부 및 수집: 우편조사

자료 배부는 우편을 이용하였다. 자료의 기입은 구조화된 설문지에 계장급 이하 의무기록사들이 자기 기입식으로 작성하도록 하였고, 응답자의 정보 노출을 예방하기 위해 회신용 개인 봉투를 첨부하여 이에 넣어 연구자에게 회송하도록 하였다.

자료 배부, 수집기간은 2003년 2월 24일부터 2003년 3월 26일까지 총 4주간 실시하였으며, 설문조사에 대한 응답자는 100개 종합병원 근무 475명 의무기록사 전수 중(과장 혹은 실장 제외) 모두 66개 병원의 164명으로 전체 회신율은 34.5%, 병원당 회신건수는 평균 2.5명이었다. 이중 인구학적 특성정보가 결여된 경우, 비정규직인 경우, 혹은 의무기록 업무를 수행하고 있지 않는 경우를 제외한 150명을 최종 분석에 사용하였다.

## 2. 자료분석

수집, 전산화한 자료는 SPSS 10.0 for windows 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도, 평균을 사용하였다. 성별과 결혼유무, 직위, 학력, 근무경력에 따른 조직몰입과 직무만족의 차이를 분석하기 위해 단변량분석으로 t-검정과 분산분석을 실시하였다. 리더십 유형과 조직몰입, 직

만족과의 상호 관련성은 상관관계분석을 통해 관찰하였다. 또한 다른 변수의 영향력을 고려한 후 리더의 리더십 유형이 구성원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이때 독립변수의 선정은 입력방식을 이용하였다(14-16).

### III. 결과

#### 1. 조사대상자의 특성

##### 1) 일반적 특성

설문응답자 중 분석대상 150명에 대한 인구학적 특성은 표 1과 같다. 성별은 여자가 131명, 87.3%로 압도적 우위를 차지하고 있으며, 결혼유무는 기혼이 98명, 65.3%로 미혼 52명 34.7%보다 더 높았다. 연령군은 30대가 81명, 54.0%로 가장 많았으며 직위는 평의무기록사가 99명, 66.0%로 가장 많았다. 학력은 초대졸이 74명 49.3%로 가장 많았으며 근무경력은 6~10년이 54명, 36.0%를 차지하고 있었다.

#### 2) 조직몰입, 직무만족 및 리더십 유형

종합병원 의무기록실 종사자의 조직몰입과 직무만족도는 아래 표 2와 같다. 우선 조직몰입에 대한 의무기록실 근무자의 평가는 총점 50점 만점(10문항, 5점 척도)에 32.5±6.0, 직무만족에 대한 평가는 총점 60점 만점(12문항, 5점 척도)에 38.7±6.3으로 중간수준보다는 조금 상회하는 것으로 나타났다. 또한 조직리더에게 느끼는 리더십에 대한 평가는 20점 만점(4문항, 5점 척도)에 모두 일관적으로 평균 11점에서 12점인 정도로 나타나, 리더십 유형간 그리고 각 구성 항목간에 상호 큰 차이가 없는 것으로 평가되었다.

#### 2. 리더십 유형과 구성원의 조직몰입, 직무만족 간의 관련성

##### 1) 단변량 분석

가) 구성원의 일반적 특성에 따른 조직몰입과 직무만족도

설문조사 응답자의 일반적 특성인 성별에 따른 조직몰입과 직무만족은 유의한 차이가 없는 것으로 분석되

Table 1. General Characteristics of Study Subjects

	Characteristics	Number	%
Sex	Female	131	87.3
	Male	19	12.7
Marital Status	Married	98	65.3
	Single	52	34.7
Age Groups	20 -	49	32.7
	30 -	81	54.0
	40 -	20	13.3
Position	Front line	99	66.0
	Middle Management	51	34.0
Education Level	- College	74	49.3
	- University	62	41.3
	Graduate School -	14	9.3
Work Duration	- 5 Yrs.	47	31.3
	- 10 Yrs.	54	36.0
	11Yrs. -	49	32.7
Total		150	100.0

**Table 2.** Leadership Style of Medical Record Directors Evaluated by Subjects

Variables		Mean±S.D.
Organizational Commitment		32.5±6.0
Job Satisfaction		38.7±6.3
Transformational leadership	Charisma	12.0±3.6
	Individual Consideration	11.7±3.2
	Intellectual Stimulation	12.0±3.3
	Total	35.7±9.4
Transactional leadership	Contingent Reward	11.5±3.0
	Management by Exception	11.2±2.0
	Total	22.7±3.7

**Table 3.** Organizational Commitment and Job Satisfaction of Medical Record Administrators by Their General Characteristics(N=150)

Characteristics		Organizational Commitment			Job Satisfaction		
		Mean	t/F	P-value	Mean	t/F	P-value
Sex	Female	32.2	1.651	0.101	38.4	1.390	0.167
	Male	34.6			40.5		
Marital Status	Married	34.1	4.696*	0.000	39.8	3.008*	0.003
	Single	29.6			36.6		
Age Groups	20 -	30.1	12.847*	0.000	37.2	2.857	0.061
	30 -	32.8			39.0		
	40 -	37.5			40.9		
Position	Front line	31.6	2.897*	0.004	37.7	2.668*	0.008
	Middle Management	34.5			40.5		
Education Level	- College	32.3	1.252	0.289	38.5	1.102	0.335
	- University	32.3			38.3		
	Graduate School -	34.9			41.0		
Work Duration	- 5 Yrs.	30.4	7.176*	0.001	37.0	2.345	0.099
	- 10 Yrs.	32.3			39.6		
	11Yrs. -	34.8			39.2		
Total (M±S.D.)		32.5±6.0			38.7±6.3		

\*: Statistically significant at  $\alpha=0.05$ .

었으며, 결혼유무에 따른 조직몰입과 직무만족은 기혼 이 모두 미혼보다 높았다. 연령군에 따른 조직몰입은 연 령이 증가할수록 높았으며, 직무만족은 연령에 따른 유 의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직위에 따른 조직몰 입과 직무만족은 평의무기록사 보다는 중간관리직이 높

은 것으로 나타났다. 학력에 따른 조직몰입과 직무만족 은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 근무경력은 연수가 오래될수록 조직몰입이 증가하는 것을 볼 수 있 었고, 직무만족은 유의한 차이는 없었다(Table 3).

나) 조직몰입, 직무만족과 리더십 유형 간의 단순 상관계

리더십 유형이 구성원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 단순 분석하기 위하여 상관계 분석을 실시한 결과는 표 4와 같다. 우선 리더십 유형별로 살펴볼 경우 변혁적 리더십은 조직몰입과 직무 만족에 유의한 양의 상관계수를 보이고 있으며 이를 각각의 구성항목별로 살펴 볼 경우에도 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극이 모두 유의한 양의 상관계수를 보였다.

거래적 리더십의 경우에도 역시 조직몰입, 직무 만족에 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 그 크

기는 변혁적 리더십의 경우와 비교하여 낮았다. 이를 구성항목별로 살펴 볼 경우 상황적 보상은 조직몰입과 직무만족에 유의한 상관계수를 보이는 반면, 예외적 관리의 경우는 유의한 상관계수를 보이지 않았다.

2) 다변량 분석

표 5에서 보는 바와 같이 조직몰입에 대한 다중회귀 분석 결과 거래적 리더십은 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못했고, 변혁적 리더십은 조직몰입에 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구 대상자의 일반적 특성으로 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로

Table 4. Correlation of Leadership Style to Organizational Commitment and Job Satisfaction.

		Organizational Commitment	Job Satisfaction
Transformational leadership	Charisma	0.397*	0.604*
	Individual Consideration	0.329*	0.582*
	Intellectual Stimulation	0.357*	0.527*
	Total	0.389*	0.613*
Transactional leadership	Contingent Reward	0.323*	0.501*
	Management by Exception	0.013	0.134
	Total	0.268*	0.479*

\*: Statistically significant at  $\alpha=0.05$ .

Table 5. Multivariate Regression Analysis of Related Characteristics on Organizational Commitment.

Characteristics		Beta	S.E.	t	P-value
Leadership Style	Transformational Leadership	0.331*	0.061	3.457	0.001
	Transactional Leadership	0.005	0.155	0.050	0.960
Socio-demographics	Marital Status				
	Single	-	-	-	-
	Married	0.214*	1.165	2.292	0.023
	Age Groups				
	20 -	-	-	-	-
	30 -	0.081	1.376	0.703	0.483
	40 -	0.232*	1.953	2.073	0.040
	Position				
	Middle Management	-	-	-	-
	Front line	-0.083	0.929	-1.119	0.265
	Work Duration				
	- 5 Yrs.	-	-	-	-
	- 10 Yrs.	-0.072	1.311	-0.682	0.496
	11Yrs. -	0.023	1.559	0.189	0.850

R<sup>2</sup>=0.314 F=8.058 P < 0.05

Table 6. Multivariate Regression Analysis of Related Characteristics on Job Satisfaction.

Characteristics		Beta	S.E.	t	P-value
Leadership Style	Transformational leadership	0.506*	0.059	5.760	0.000
	Transactional leadership	0.117	0.150	1.336	0.184
Socio-demographics	Marital Status				
	Single	-	-	-	-
	Married	0.134	1.128	1.562	0.120
Age Groups	20 -	-	-	-	-
	30 -	0.070	1.332	0.662	0.509
	40 -	0.082	1.890	0.804	0.423
Position	Middle Management	-	-	-	-
	Front line	-0.043	0.900	-0.626	0.532
Work Duration	- 5 Yrs.	-	-	-	-
	- 10 Yrs.	0.003	1.269	0.028	0.977
	11Yrs. -	-0.040	1.509	-0.356	0.723

$R^2=0.421$   $F=12.825$   $P < 0.05$

는 기준, 40대 이상 연령인 경우가 각각 미혼, 20대에 비해 조직몰입에 양의 영향을 미쳤다. 이 모형은 유의하였으며, 설명력은 31.4% 였다(Table 5).

직무만족에 대한 다중회귀분석 결과 역시 변혁적 리더십은 직무만족에 유의한 양의 영향을 미쳤으나, 거래적 리더십은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이 모형의 설명력은 42.1% 였으며, 통계학적으로 유의하였다( $\alpha=0.05$ ) (Table 6).

#### IV. 고찰

리더십 유형과 관련하여 이 연구 결과에서 제시하는 바는 종합병원 의무기록실의 경우 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비하여 의무기록사의 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 점이다. 이러한 결과는 간호조직과 기타 다른 조직에서도 매우 일관적인 연구 결과를 보여주고 있다. 우선 간호조직을 대상으로 실시한 연구에서는 하급직 간호사가 인지하는 간호행정관리자의 리더십 유형과 간호사의 직무만족, 조직몰입 관계 연구결과를 살펴보면 변혁적 리더십이 급변적 의료환경에서 효과적 목표 달성을 위해 더욱 필요한 리더십인 것

으로 나타났다(3). 또 다른 일반 간호사를 대상으로 한 연구에서도 거래적 리더십보다는 변혁적 리더십을 발휘할수록 간호사의 직무만족이 높아진다는 연구 결과가 나왔고(10), 보건의료분야가 아닌 일반 공장지역의 근로자들의 연구에서는 리더십 유형에 따른 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 변수 중 거래적 리더십 보다 변혁적 리더십의 영향이 더 큰 것으로 확인되었으며(11), 팀제를 운영하는 국내 대기업의 조직구성원을 대상으로 하는 한 연구에서도 변혁적 리더십이 강하면 강할수록 팀 성과 및 직무만족에 긍정적 효과를 이끌어 낼 수 있다는 결과를 보였다(12).

리더십 유형과 구성항목별 조직몰입과 직무만족도의 차이를 보기 위하여 상관분석을 실시한 결과, 각 유형 모두 그리고 거래적 리더십의 예외적관리 항목을 제외하고는 모두 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 이 것은 단변량 분석의 결과이며, 또한 거래적 리더십의 상관계수가 상대적으로 작은 것을 감안해야 할 것으로 사료된다. 그렇지만 향후 리더십의 각 구성항목별로 조직몰입과 직무만족의 영향력을 파악하기 위한 다변량적 연구가 필요할 것으로 사료된다.

연구결과와 일반화 이슈와 관련하여, 이 연구는 의무



기록실이 있는 종합병원에 근무하는 의무기록사 전수 (의무기록사가 3인 이상인 경우)를 조사대상으로 하였고, 또한 연구결과가 보건의료분야 및 다른 조직에 대한 유사한 연구결과와 대부분 일치하고 있으며(3, 10-13), 의무기록실이 리더의 영향을 상대적으로 많이 받을 수 있는 환경이라는 사실들을 감안할 경우, 연구 결과 일반화에는 별 문제가 없을 것으로 사료된다.

그러나 연구의 제한점으로 설문조사 회수율이 34.5%로 높지 않았음을 알 수 있다. 이로 인하여 조사표본의 대표성 이슈가 제기될 수 있으나, 비응답의 무작위성을 가정할 경우 표본의 대표성 이슈는 크게 문제되지 않을 것으로 사료된다. 그러나 향후 이의 보완을 위해서는 비응답자의 특성에 대한 비교, 조사연구가 별도로 필요할 것으로 사료된다.

현대 사회의 병원 조직은 일반 기업과 마찬가지로 끊임없는 변화와 혁신, 그리고 경쟁력 확보에 힘써야 할 것이며 조직관리는 경쟁력 확보의 커다란 원동력이 아닐 수 없다. 조직을 관리하는 요인은 여러 가지가 있지만 효과적인 리더십 발휘는 조직관리의 가장 기본이며 업무의 효율성과 조직의 목표달성을 위한 동기부여의 첫번째 관문이다. 동기부여를 위한 리더의 역할과 직장 내 분위기는 매우 중요하며 구성원들이 자신의 직무에 대하여 몰입하고 만족할 수 있는 분위기의 주역은 바로 올바른 리더십의 발휘라고 할 수 있다. 그러나 단순히 리더 혼자만이 이런 역할을 모두 감당하는 것은 아니며 구성원들이 하나로 힘을 모아 조직의 발전을 위해서 노력할 때 그 조직은 성공할 수 있을 것이다.

## V. 요약 및 결론

조직성과는 그 구성원이 직무에 몰입하고, 업무에 만족 할 수 있는 여건을 리더가 조성할 수 있는 역량에 따라 유의한 영향을 받으며, 이러한 리더십의 유형에는 여러 종류가 있다. 이 연구에서는 리더십의 유형을 변혁적·거래적 리더십으로 구분하고, 이들이 조직 구성원의 조직 몰입과 직무 만족에 미치는 영향을 파악하고

자 하였다.

이 연구를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

1. 종합병원 근무 의무기록사의 조직몰입과 직무만족도는 평균적 수준보다 조금 상회하는 것으로 나타났다. 또한, 이들은 지도자의 리더십에 대해 유형별, 구성항목에 관계없이 모두 중간 수준인 것으로 평가하였다.
2. 조직몰입과 직무만족에 미치는 일반적 특성들의 영향을 파악하기 위한 단변량분석 결과, 우선 일반적 특성 중에 결혼상태(기혼의 경우), 직위(중간관리급의 경우)가 조직 몰입과 직무 만족에 모두 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다.
3. 리더십 유형이 조직몰입과 직무만족에 미치는 단순상관분석 결과, 변혁적 리더십, 거래적 리더십이 모두 이들과 유의한 양의 관련성을 가지는 것으로 나타났으나, 변혁적 리더십의 경우에는 모든 구성항목이 유의성을 나타냈으며, 그 정도도 거래적 리더십보다 상대적으로 컸다.
4. 리더십 유형이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 대한 다변량 분석 결과, 변혁적 유형의 리더십은 이들 조직몰입과 직무만족 모두에서 리더십이 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이 연구결과를 종합하면, 종합병원 의무기록사는 그들의 조직몰입도, 만족도 그리고 지도자의 리더십(변혁적, 거래적 모두)에 대해 보통의 수준으로 느끼고 있으며, 이들의 조직몰입, 직무만족도는 리더십 유형이 거래적인 경우보다 변혁적일 때 비교적 높은 것으로 나타났다. 따라서 종합병원 의무기록실의 조직성과를 향상하기 위한 전략으로서, 지도자를 대상으로 리더십 역량을 전반적으로 향상시켜야 할 뿐 아니라, 그 전략으로 변혁적 접근을 취해야 할 것으로 사료된다.

## 참고문헌

1. 김문실, 박현태. 간호행정자의 리더십 유형에 관한 연구 : 거래적, 변혁적 리더십을 중심으로. 간호행정학회지 1997 ; 3(1) : 5-16.

2. 김문실 .간호조직에서의 변혁적 리더십. 간호과학 1996 ; 8(2) : 53-71.
3. 박현대. 간호조직에서 변혁적,거래적 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 간호행정학회지 1997 ; 27(1) : 228-241.
4. 김한중, 신의철, 김광점, 조병희, 박종연, 이기효(역). 병원조직관리론. 가톨릭대학교 출판부, 2003.
5. Stepaen M. Shortell & Arnold D. Kaluzny. HEALTH CARE MANAGEMENT: Organization Design & Behavior, 4th ed. Delmar Publishers Inc.: New York, 2000.
6. Robbins, S.P. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications*, 7 th ed. (Englewood Cliff, NJ : Prentice-Hall), 1996.
7. Bass,B.M. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. (NY:Free Press), 1985.
8. 신유근. 인간존중의 경영:조직행위론. 다산출판사, 1997.
9. Steers, R.M. *Introduction to Organizational Behavior*, 4 th ed. (Glenview, IL : Scott, Foresman and Co.), 1991.
10. 황준영. 간호조직에 있어서 직속상관의 리더십 유형과 직무만족에 관한 연구. 아주대 공공정책대학원 석사학위 논문, 2001.
11. 신동권. 관리자의 리더십이 구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 대전대 경영행정대학원 석사학위 논문, 2002
12. 양통민. 리더십 유형이 팀 성과와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 변혁적 리더십과 거래적 리더십 중심으로. 중앙대 대학원 석사학위 논문, 1998.
13. 한창복. 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1996
14. 이학식, 김영. SPSS 10.0 매뉴얼. 법문사, 2001.
15. 정충영, 최이규. SPSSWIN을 이용한 통계분석. 무역경영사, 2001.
16. 성혁제, 안동규, 오광기, 조성훈. 데이터 분석을 위한 통계기법 및 SPSS활용. 동일출판사, 2002.