

주요어 : value orientation, nurse, unit manager, performance

간호단위 관리자의 가치지향성 리더십유형과 간호조직성과의 관계

한수정*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

의료기관간의 경쟁의 심화, 의료 서비스의 경쟁, DRG 제도의 도입 등의 의료행정의 변화와 의료보험수가의 불균형 등으로 인하여 병원의 재정적인 압박은 병원 조직이 새롭게 변모해야 할 필요성을 제시하고 있다(Kim & Park, 1997, 1999; Jang & Choi, 1997). 의료기관에 중사하고 있는 다양한 인력 중에서 많은 부분을 차지하고 있는 간호조직 또한 효율적인 병원운영을 위해서 적절한 간호인력 관리가 요구된다(Min, Kim & Oh, 2000; Han, 2001).

급변하는 의료환경에서 간호관리자는 간호사의 윤리성과 응집력, 간호생산성과 질적인 간호의 유지를 위해 노력해야 할 것이며, 이를 위해 구성원들이 함께 할 수 있는 공통된 신념과 가치를 개발하는 것이 무엇보다 우선 되어야 한다(Ramirez, 1990). Schein(1985)은 조직체가 직면한 문제를 해결할 때 기업의 공유가치에 따라 해결해야 할 문제에 대한 조직의 반응양식이 결정된다고 하였으며, 조직체의 공유가치는 최고 행정가나, 기업의 중심인물의 경영이념과 욕구동기에 달렸다고 하였다.

모든 조직은 조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위해 업무의 특성에 따라 구성원들을 각 각의 그룹으로 나누고 리더를 임명하여 업무를 구체화시킨다. 병원조직내의 간호조직도 환자의 간호요구를 효율적으로 해결하기 위해 병동이라는 간호단위로 나누어져 있다. 각 간호단위의 관리자는 각 리더로서 간호활동의 모든 단계에 관한 관리는 물론 병동 내의 모든 인력이 수행하는 간호활동을 지시·조정·평가하는 일상 간호기능과 관리기능을 같이 수행해야 하는 막중한 책임과 권한을

위임받은 병동 간호업무의 총 책임자이다(Kim, 1983).

간호분야에서 이루어진 연구에 의하면 일선관리자의 리더십은 간호사의 업무성과를 향상시키며 직무만족과 조직몰입을 유도하는 선행요인으로 언급되었다(Dunham & Klafehn, 1995; Duxbury 등, 1984; Kim, 1999; Kim, 1994; Kim, 1999; Park, 1994; Park, 1997; Lee, 1980; Lee, 1990). 사회시스템에 있어서 리더십은 변환과정, 즉 블랙박스에 해당된다고 볼 수 있기 때문에 시스템의 산출요소(output)의 차이는 대부분 리더십의 차이에서 결정된다고 볼 수 있다(Kim, 1997). 리더십에 관한 연구는 개인이 어떤 리더십행동을 취하려는 경향으로 보고 관리자들이 어떤 리더십 행동에 역점을 두는지를 확인하는 것이다. 주로 인간관계와 업무수행으로 행동 차원을 구분하여 살펴보는 연구가 진행되었다(Min & Kim, Oh, 2000; Lee & Kim, 2002), 최근에는 신조류 리더십인 거래적·변혁적 리더십을 간호조직 관리자에 적용한 연구가 진행되고 있다(Dunham & Klafehn, 1995; Park, 1997). 또한 복잡하고 역동적인 외부환경의 문제와 내부통합의 문제를 해결하기 위해서는 관리자가 융통성과 평등주의적 가치 모두를 지녀야 한다(Lee, 1996)는 관점에서, 관리자가 가지고 있는 융통성과 평등주의적 가치에 따라 리더십 유형을 분류할 수 있다. 즉, 두 가지의 차이에 따라 관리자의 리더십 유형은 인화지향적, 변화지향적, 과업지향적, 그리고 안정지향적 리더로 분류될 수 있다. 간호단위 관리자의 가치지향성은 간호단위의 구성원인 간호사들의 조직에 대한 반응양식에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 이에 본 연구는 간호단위 구성원인 간호사들의 직무만족도와 조직몰입도를 증진시키는데 적합한 간호단위 관리자의 리더십 유형을 제시하기 위해, 간호단위 관리자 자신이 지각하는 가치지향성에 따른 리더십 유형을 확인하고 그 유형에 따라서 간호단위 관리자와 함께 일하는 간호사들이 지각하는 직무만족과 조직몰입을 비교해보고자 한다.

*건양대학교 간호학과 조교수

2. 연구의 목적

본 연구는 병원별로 간호단위 관리자의 가치지향성 리더십 유형을 확인하고, 리더십유형에 따라 병원 조직을 구분하여 집단화하고, 조직성과에 차이가 있는가를 확인하기 위해 시도되었다. 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호단위 관리자의 가치지향성에 따른 리더십유형을 확인한다.
- 2) 간호단위 관리자의 리더십유형에 따른 간호사의 직무만족과 조직몰입의 차이를 확인한다.

3. 연구의 제한점

본 연구는 간호단위 관리자와 간호사 개인이 아닌 병원조직을 분석수준으로 하기 때문에 6개 병원의 자료를 분석한 연구 결과를 확대 적용하는데 무리가 있을 수 있다.

4. 용어정의

1) 가치지향성 리더십

가치지향성이란 리더가 우선적으로 가치를 두는 것으로 리더가 관심을 기울이고 행동을 보이는 경향이다(Schein, 1985). 본 연구에서는 간호단위 관리자가 자신의 가치성향에 대해 지각한 것으로 Lee(1996)의 가치지향성 측정도구를 이용하여 측정된 점수를 의미한다. 또한 가치지향성 리더십유형은 개인이 어떤 리더십 행동을 취하려는 경향으로 Lee(1996)의 가치지향성 측정도구를 이용하여 얻은 융통성과 평등주의 가치지향성 점수에 따라 분류된 리더십유형을 말한다.

2) 직무만족

직무만족이란 구성원이 업무와 관련하여 경험하는 윤택하고 긍정적인 정서적 상태로(Yoo, 1982), 본 연구에서는 연구자가 개발한 직무만족 측정도구를 이용하여 얻은 점수를 말한다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 조직구성원들이 조직을 안 떠나도록 만드는 조직과 구성원 사이의 심리적 유대로서 고용인들의 조직에 대한 관여와 동일시 심리적 애착 등의 정서적 몰입, 고용인들이 조직을 떠나는 것과 관련된 비용에 근거하는 거래적 몰입, 고용인들의 조직에 남아야 하는 의무감인 규범적 몰입이다

(Allen & Meyer 1996). 본 연구에서는 Allen과 Meyer(1996)의 도구 중 조직성과와 관련있는 것으로 구별된 정서적, 거래적 몰입도구를 가지고 측정된 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 가치지향성 리더십유형

Klukhohn과 Strodbeck(Kwon, 2002에 인용됨)는 가치지향이란 인생관, 철학관을 포함하는 일반적이고 폭넓은 개념이며 인간 행동의 흐름에 대해서 질서와 방향을 제시하는 인지적(cognitive)·정의적(affective)·방향적(directive)요소의 상호작용에 의한 복합적인 개념으로, 사람의 가치지향성은 깊이 뿌리 내려져 있고 주로 무의식적이고 깊이 침투되어 있어서 개인의 행동양식과 모든 활동 영역에서의 사고에 영향을 주는 것이라고 하였다.

가치는 관리의 동기를 부여하는 핵심적 요소로서 사람들은 자신이 지향하는 가치성향에 따라 자신의 욕구를 충족시키기 위한 수단으로 관리의 행동에 대한 의사결정을 하며, 이 의사결정에 따라 관리전략을 수행하게 된다(Lee, Lee & Park, 1998). 기업이 외부환경과 내부통합 문제에 직면했을 때, 최고경영자는 자신의 가치와 신념에 따라 문제에 대한 태도를 갖게 되고 태도는 행동대안을 야기시킨다. 행동대안들 중에서 의도적으로 결정을 내리는 행동의도가 나타나고, 이러한 행동의도는 실제행동으로 전환된다. 즉, 문제해결 방법의 결정행동은 행위자의 심리특성의 차이에 의해 달라질 수 있다고 보면, 최고경영자의 심리적 특성에 따라 외부환경과 내부통합의 문제를 분석하고 대처하는 방법이 달라질 수 있다는 것이다(Lee, 1996). 이런 인식에 기초하여 Lee(1996)는 Harrison(1972)의 가치를 기준으로 최고경영자의 리더십유형을 인화지향적, 변화지향적, 과업지향적 그리고 안정지향적 리더로 구분하였다. Park(1988)은 간호단위 관리자의 리더십은 업무중심과 관계중심의 두 요인으로 정의될 수 있다고 하였으며, Lee와 Kim(2002)도 Park(1988)의 가치기준으로 리더십을 구분하여 조직문화와의 관련성을 살펴보았다. 리더십유형 구분하는 기준선은 개인수준의 관리자가 갖는 가치라는 것을 확인할 수 있다. 아직까지 간호조직에서 효율적인 리더십유형에 대한 합의가 이루어지지 않은 실정이기 때문에 리더십유형 확인을 위한 다양한 접근법을 시도할 필요가 있다. 본 연구에서는 Harrison이 제시한 융통성과 평등주의의 가치를 두 축으로 하여 관리자의 유형을 분류한 Lee(1996)의 연구를 토대로 하고

자 한다.

Harrison(1972)은 최고경영자가 복잡하고 역동적인 외부 환경의 문제와 내부통합의 문제를 해결하기 위해서는 융통성(flexibility)과 평등주의(equalitarianism)적인 가치를 지니는 것이 필요하다고 하였다. 융통성은 적응성을 의미하는 개념으로 기업조직 외부의 환경요인에 대한 고려와 관계되는 변수이다. 또한 평등주의는 인간이 근본적으로 평등하기 때문에 동등한 권리나 특권을 누려야 한다는 개념으로, 기업조직 내부의 구성원에 대한 고려와 관계되는 변수이다.

융통성이라는 개념은 ‘개인의 생각과 사회적 행동의 적응성(adaptability)’을 의미한다. 융통성이 없는 성격의 소유자가 강력한 통제력을 가진 최고경영자일 때, 그 기업은 공식적인 규율과 절차에 매우 의존하는 편협한 관료조직이 된다. 반면에 융통성이 많은 성향의 경영자는 외부로부터 새로운 정보를 구하기 때문에 환경에 반응하는 전략을 구사한다. 따라서 이 조직은 변화하는 상황에 적절하게 반응하고 적응하게 된다(Lee, 1996).

평등주의란 ‘인간은 근본적으로 평등하기 때문에 동등한 권리나 특권을 누려야 한다고 믿는 정도’를 나타내는 개념이다. 평등주의 성향의 사람은 상대방을 존중하는 자세를 보인다. 평등주의 성향을 지닌 개인은 비록 모든 사람이 평등하지 않더라도 모든 사람은 평등하게 취급되어야 한다고 믿는다. 평등주의가 강한 사람은 개인에게 존중심을 갖고 인간적인 배려를 한다. 반면에 평등주의 성향이 약한 사람은 인간적인 배려가 미흡하고, 인간을 목적을 위한 수단으로 취급할 수 있다고 믿는다(Lee, 1996; Lewin & Stphens, 1994).

두 가지 요인의 차이에 따른 관리자의 유형 분류는 <Figure 1>과 같다.

<Figure 1>에서 제시된 관리자의 유형에 대한 구체적인 설명은 다음과 같다.

인화지향적 관리자는 융통성은 낮지만 평등주의적인 성향

이 높은 경영자를 말한다. 융통성이 낮아 외부환경에 민감하게 적응하지 못한다는 것을 의미하며, 평등주의적 성향이 강하다는 것은 조직내부 구성원을 근본적으로 평등한 존재로 보기 때문에 종업원을 인간적으로 배려해준다.

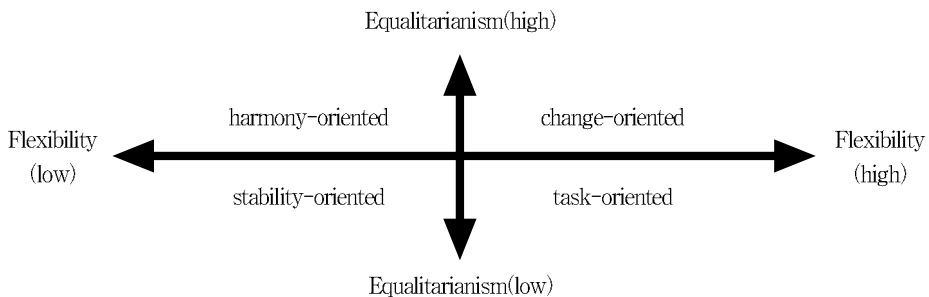
변화지향적 관리자는 융통성이 높고 평등주의적인 성향이 높은 경영자를 말한다. 융통성이 높다는 것은 외부환경의 변화에 민감하여 적응성이 높다는 것을 의미하며, 평등주의적 성향이 강하다는 것은 조직내부 구성원을 근본적으로 평등한 존재로 보기 때문에 종업원에게 인간적인 배려를 해주는 관리자이다.

과업지향적 관리자는 융통성이 높고 평등주의적인 성향이 낮은 경영자를 말한다. 융통성이 높다는 것은 외부환경의 변화에 민감하여 적응성이 높다는 것을 의미한다. 평등주의적 성향이 약하다는 것은 조직내부 구성원을 근본적으로 평등한 존재로 보는 경향이 약하고, 인간적인 배려를 통한 인간중심적 내부통합보다는 구조주도적인 내부통합에 관심을 갖는다.

안정지향적 관리자는 융통성도 낮고 평등주의적 성향도 낮은 경영자를 말한다. 융통성이 낮다는 것은 외부환경에 민감하게 적응하지 못한다는 것을 의미한다. 평등주의적 성향이 약하다는 것은 조직내부 구성원을 근본적으로 평등한 존재로 보는 경향이 약하고, 인간적인 배려를 통한 인간중심적 내부통합보다는 구조주도적인 내부통합에 관심을 갖는다.

2. 간호단위 관리자의 리더십유형과 간호사의 직무만족, 조직몰입

병원이라는 조직은 간호관리를 적절히 시행하고 각 환자의 간호요구를 효율적으로 해결하기 위해, 병원조직을 병동이라는 단위로 나누었으며, 이 병동은 단위관리자를 리더로 하여 환자간호의 목적을 달성하기 위해 간호활동을 전개하는 하나의 조직 단위이다. 조직의 목적 달성을 위한 모든 업무는 인간



<Figure 1> Leadership patterns based on the value orientation

에 의해서 수행되므로 인간과 업무를 모두 만족시키는 능률적인 관리를 위해서는 리더와 조직구성원간의 인간활동에 있어서 리더십 기능이 필요하게 된다(Lee, 1980). 여러 문헌에서 구성원들의 이직을 방지하고 만족스럽게 일하기 위해서 직무에 대한 만족과 조직목표와 개인의 가치가 조화되어 조직에 몰입하는 것의 선행요인으로 상급자의 리더십의 중요성이 언급되었다(Duxbury 등, 1984; Park, 1994; Park, 1997; Lee, 1980).

조직의 성과를 측정하기 위해 서비스를 제공하는 데 사용한 시간이나 자원 같은 양적인 측정과 목표달성과 서비스의 질, 직무만족 같은 질적인 측정법 등이 있다(Yang, 1992). 본 연구에서는 여러 연구에서 사용된 성과 변수 가운데 공통적으로 많이 사용한 조직 구성원의 직무만족과 조직몰입을 측정해(Kim, 1998; Park과 Kim, 1995; Yang, 1992; Lee, 1998; Lee, 1998; Lee, 1996; Chun과 Kim, 1997) 조직성과를 알아볼 것이다.

과거 20년 동안 직무만족에 관한 연구는 자주 등장하는 주제로써(Haley 1998), 최근 한국 간호연구에서는 조직 효과성을 측정하는 변인으로 자주 다루어지고 있다(Koo, 2000; Lee, 1998; Lee, 1998; Kim, 1999). 연구자에 따라 직무만족에 관한 다양한 의견이 있다. Shin(1991)은 직무만족이란 직무에 대한 태도로서 인지, 정서, 행위의 복합체이므로 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론될 수 있다고 지적하면서 직무수행에 영향을 미친다고 하였다. Yoo(1982)는 직무만족을 구성원이 업무와 관련하여 경험하는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태로 정의하였다. 이를 종합해 볼 때, 직무만족이란 개인이 직무에 대해 느끼는 유쾌한 정서상태라고 정의할 수 있겠다. 간호사의 직무만족은 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 갖는 것은 물론, 질적인 환자 간호에 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러므로 간호사의 직무만족은 간호의 질적 향상과 타 부서와의 원활한 관계형성, 이직율의 감소 등으로 간호 생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Shin, 1991; Cho, 1989; Goodell & Coeling 1994).

조직몰입은 오늘날 의료기관에서 관리자와 행정가들에게 특히 강조되고 있는 개념이다. 의료환경의 변화에서 살아남기 위해 restruction, redesign과 downsizing이 촉진되는 만큼, 조직의 목표와 가치에 완전히 몰입하는 구성원들은 많을수록 좋다(Haley 1998). 병원행정가들은 이런 의미에서 간호사들이 조직에 몰입할 수 있는 작업환경을 재구성해야만 한다(McDermott, Laschinger and Shamian 1996).

조직몰입은 조직구성원들이 조직을 떠나지 않도록 만드는 조직과 구성원 사이의 심리적 유대라고 할 수 있다. 이런 심리적인 유대는 정서적 몰입, 거래적 몰입과 규범적 몰입의 서로

구별되는 형태를 갖는다. 정서적 몰입은 고용인들의 조직에 대한 관여와 동일시, 정서적 애착이며 조직 구성원의 조직에 대한 감정적 충성의도, 애착 및 조직 멤버십을 유지하려는 욕구나 관여된 상태로 정의 할 수 있다. 거래적 몰입은 고용인들이 조직을 떠나는 것과 관련된 비용에 근거하며 몰입의 감정적 측면보다는 계산적인 측면을 고려한 관점이다. 조직 구성원들은 조직생활을 중단함으로써 수반되는 부수적 보수의 손실을 피하기 위하여 영속적으로 조직에 몰입한다는 것이다(Allen과 Meyer 1996).

Shouksmith(1994)는 조직몰입을 정서적 몰입, 규범적 몰입, 거래적 몰입으로 구분하고 1,121명의 건강관리 전문가들을 대상으로 조직몰입에 영향을 주는 조직의 요소들을 확인하였다. 그 결과 개인의 성장과 자아실현을 위한 기회, 물리적 작업 환경 등이 3가지 형태의 조직몰입 모두와 관련이 깊은 것으로 나타났다. 또한, 긍정적인 것으로 지각되는 승진제도는 정서적 몰입, 거래적 몰입과 관련이 있는 것으로 나타났다. 또 긍정적인 동료 가 있는 상황과 규범적 몰입이 관련이 있고, 거래적 몰입이 증진될 소지가 큰 것으로 나타났다.

간호단위 관리자의 리더십유형과 직무만족, 조직몰입의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. Duxbury 등(1984)은 리더십유형이 배려적일 때 간호사의 직무만족이 높아진다고 하였다. Dunham과 Klafehn(1995)는 구성원이 간호 관리자의 변혁적 리더십의 발휘를 높게 인식하거나 또는 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 발휘를 모두 높게 인식하는 경우 간호사의 직무만족이 높다고 제시하였다. Park(1997)의 연구에서도 간호행정자가 변혁적 리더십과 상향적 보상을 높게 발휘할수록 하급구성원의 직무만족과 조직몰입이 높아진다고 하였다. Park(1994)은 간호생산성에 관한 연구에서 간호단위 관리자의 리더십이 평균간호시간, 평균재원일수, 간호의 질평가 점수, 환자만족도, 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보았다. 리더십은 직무만족과 유의한 정의 상관관계를 보였으며, 간호산출에 영향을 미친다고 보고하였다. Lee(1980)는 업무중심적인 단위관리자보다는 인간관계 중심적인 단위관리자와 함께 일하는 간호사들이 간호단위 관리자에 대한 만족도가 높았고 그 만족도가 높을수록 직무만족도도 함께 높아진다고 하였다. 한편 다른 연구에서는 간호단위 관리자가 인간관계와 과업 양자를 모두 지향할 때 직무만족도가 높았다고 보고하였다(Kim, 1999; Kim, 1994; Kim, 1999; Lee, 1989).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호단위 관리자의 가치지향성 리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입의 관계를 분석하고자 하는 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

연구대상은 서울과 대전지역의 500병상 이상의 6개의 종합병원에 근무하는 간호단위 관리자와 간호사를 대상으로 하였다. 종합병원은 2개의 대학부속병원과 4개의 특수법인병원이었으며, 간호단위 관리자와 간호사는 모두 근무경력이 1년 이상이 된 자를 임의표출하였다. 간호단위 관리자는 72명, 간호사는 421명을 대상으로 하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 자기보고형 설문지를 이용하였다. 내용은 일반적 특성 4문항, 가치지향성 23문항, 직무만족 10문항, 조직몰입 9문항 총 46문항으로 구성하였다. 사용된 도구는 다음과 같다.

1) 간호단위 관리자의 가치지향성 리더십

본 연구에서는 Lee(1996)의 융통성과 평등주의 가치지향성 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 융통성 16문항과 평등주의 7문항으로 총 23문항으로 구성되어 있으며, 5점 리커트척도이다. 각각의 점수가 높을수록 해당 가치지향성이 높음을 의미한다. Lee(1996)의 연구에서 신뢰도는 융통성 Cronbach's α 값이 0.71, 평등주의 Cronbach's α 값이 0.62였으며, 본 연구에서는 융통성 Cronbach's α 값이 0.85, 평등주의 Cronbach's α 값이 0.76이었다.

2) 직무만족

본 연구에서는 연구자가 개발한 10문항으로 측정하였다. 자부심, 직무자체, 급여, 승진기회, 감독, 동료관계, 자기발전, 복지후생제도 등에 관한 문항으로 구성되어 있으며, 5점 리커트척도이다. 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 0.78이었다.

3) 조직몰입

Allen과 Meyer(1996)의 도구를 수정보완하여 이용하였는데, 이 도구는 원래 정서적몰입 6문항, 거대적몰입 6문항, 규범적몰입 6문항으로 총 18문항으로 구성되어 있었다. 본 연구에서는 Allen과 Meyer(1996)의 도구중 조직성과와 관련 있는 정서적, 거대적 몰입에 대한 내용만을 사용하였다. 따라서 본 연구에서 사용한 조직몰입 측정도구는 정서적 6문항, 거대적 3문항으로 구성되었으며, 5점 리커트척도이다. 각각의 점수가 높을수록 몰입이 높음을 의미한다. 신뢰도는 Cronbach's α 값이 각각 0.81, 0.62로 나타났다.

4. 자료수집방법 및 절차

자료수집은 서울과 대전지역 6개 종합병원의 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 협조를 얻은 후 병동으로 직접 설문지를 배부하여 간호단위 관리자와 간호사들이 직접 작성하도록 한 후에 회수하였다. 자료수집기간은 2000년 8월에서 9월까지 한달 동안이었다. 설문지는 총 610부가 배부되었으며, 회수된 설문지수는 간호단위 관리자 72명, 간호사 421명으로 493부로 회수율이 81%로 나타났다. 이중 부적절한 응답자를 제외한 간호단위 관리자 68명, 간호사 411명을 대상으로 하였다.

5. 자료분석방법

본 연구의 분석수준은 조직으로 간호단위 관리자와 간호사를 대상으로 수집된 자료를 조직수준으로 총합하여 분석에 활용하였다. 본 연구의 분석을 위해 SPSS Win 7.5 Program을 사용하였으며, 사용한 통계기법은 다음과 같다. 연구도구의 신뢰도 검증은 Cronbach alpha Coefficient로 구하였다. 연구 대상자의 인구통계학적 변수는 빈도, 백분율을 구하였다. 가치지향성, 직무만족, 조직몰입은 평균, 표준편차를 구하였다. 리더십 유형에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이와 인구통계학적 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이는 ANOVA를 이용하였다.

Ⅳ. 결 과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다.

〈Table 1〉 General characteristics of nursing unit managers and staff nurses

characteristics		unit manager		staff nurse	
		N	%	N	%
Education	diploma	28	41.2	286	69.6
	baccalaureate	31	45.6	117	28.5
	master's	9	13.2	8	1.9
years in position	under 1	4	5.9	-	-
	1~3	18	26.5	-	-
	4~6	15	22.1	-	-
	7~10	17	25.0	-	-
	11~15 under	11	16.2	-	-
	over 15	3	4.4	-	-
	years in job	1~3	8	11.8	161
4~5		1	1.5	98	23.8
6~10		4	5.9	106	25.8
11~15 under		16	23.5	38	9.2
over 15		39	57.4	8	2.0
Age(year)	under 35	3	4.4	344	83.7
	36~40 under	46	67.6	63	15.3
	41~45 under	17	25.0	4	1.0
	over 46	2	2.9	-	-
Total		68	100	411	100

간호단위 관리자는 대졸이 45.6%(31명)이며, 전문대졸이 41.2%(28명), 그리고 대학원졸이 13.2%(9명)의 학력을 나타냈다. 58.8%가 대졸이상의 학력을 지녔음을 알 수 있다. 단위 관

리자의 직위에 근무한 기간은 1년에서 3년 사이가 26.5%(18명)로 가장 많았으며, 7년에서 10년 사이가 25%(17명)로 그 다음으로 높게 나타났다. 또한 4년에서 6년 사이가 22.1%(15명)로 나타났다. 11년에서 15년 미만의 경우가 16.2%(11명)로 나타났다. 재직년수에서는 57.4%가 15년 이상 근무한 것으로 나타났다. 연령은 36세에서 40세 사이의 연령에 속하는 경우가 67.6%(46명)로 가장 높게 나타났다.

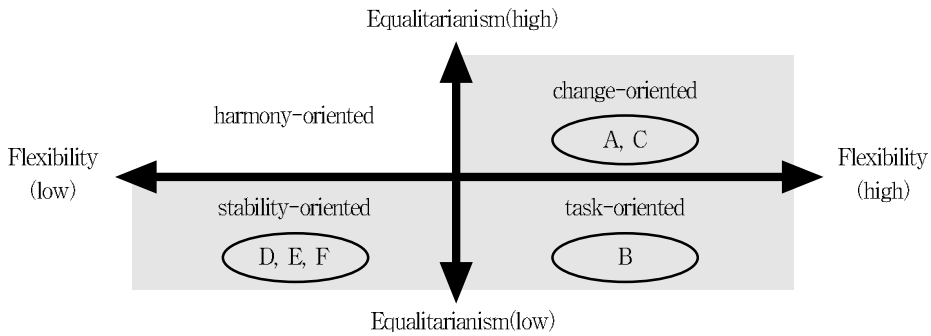
간호사는 전문대졸이 69.6%(286명)으로 가장 높았다. 재직년수는 1~3년이 39.2%(161명)로 가장 많았으며, 그 다음으로는 6~10년이 25.8%(106명), 4~5년(23.8%(98명)로 나타났다. 연령은 35세 이하가 83.7%(344명)로 가장 많았으며 36~40세 이하가 15.3%(63명)을 차지하였다.

2. 간호단위 관리자의 가치지향성 리더십

간호단위 관리자의 가치지향성의 정도를 알아보았다. 병원 별로 분류하여 제시하면 <Table 2>와 같다. 전체 간호단위 관리자의 융통성의 가치는 평균 3.82점(± 3.788)으로 나타나 보통 이상의 점수를 보였다. 평등주의 가치는 평균 3.37점(± 4.422)을 나타내어 보통이상의 점수를 보였으나, 융통성 가치 점수보다는 점수가 낮게 나타났음을 알 수 있다. 간호단위 관리자를 대상으로 측정된 융통성과 평등주의 점수의 평균값을 기준으로 나눈 다음, 두 값의 높고 낮음에 따라 유형을 분류해 보면, 평등주의 점수와 융통성 점수가 모두 높은 변화지향적 리더, 평등주의 점수는 낮고 융통성 점수는 높은 과업지향적 리더, 평등주의 점수는 높고 융통성 점수가 낮은 안정지향적 리더, 평등주의 점수와 융통성 점수가 모두 낮은 안정지향적 리더 등의 네 유형으로 분류하였다. 병원 별로 간호단위 관리자의 리더십 유형을 살펴보면, 병원 A와 C의 간호단위 관리자는 평등주의 점수와 융통성 점수가 모두 높은 변화지향적 리더로 나타났으며, 병원 B의 간호단위 관리자는 평등주의 점수는 낮고 융통성 점수는 높은 과업지향적 리더이었고, 병원 D, E, F의 간호단위 관리자는 평등주의와 융통성 점수가 모두 낮은

〈Table 2〉 Value orientation of nursing unit managers

Hospital	A	B	C	D	E	F	총
	(n=17)	(n=12)	(n=12)	(n=8)	(n=11)	(n=8)	(n=68)
Value	Mean \pm SD	Mean \pm SD	Mean \pm SD	Mean \pm SD	Mean \pm SD	Mean \pm SD	Mean \pm SD
flexibility	3.9081 \pm .3516	3.8854 \pm .4474	3.9427 \pm .4463	3.4531 \pm .3594	3.8125 \pm .1790	3.7656 \pm .2810	3.8244 \pm .3788
egalitarianism	3.5294 \pm .3772	3.3690 \pm .6315	3.6071 \pm .4000	3.1964 \pm .3494	3.1688 \pm .2984	3.1607 \pm .3367	3.3739 \pm .4422



<Figure 2> Leadership patterns

안정지향적 리더로 나타났다<Figure 2>.

3. 일반적 특성에 따른 간호단위 관리자의 가치지향성 차이

<Table 3>에서는 일반적 특성에 따른 간호단위 관리자의 가치지향성의 차이를 확인하였다.

학력에 따라서는 평등주의에서 차이가 있었다(F=3.676, p=0.031). 사후검정에서 전문대와 대졸자의 경우가 대학원졸인 경우보다 더 높은 평등주의 점수를 보였다. 통계적인 의의는 없었지만 학력에 따른 융통성의 점수에서도 대학원졸인 경우 더 낮은 점수를 보였다. 직위 근무기간에 따라서는 융통성과 평등주의 점수에서는 유의한 차이가 확인되지 않았다. 재직년

<Table 3> The difference between general characteristics and value orientation among nursing unit managers.

characteristics	N	flexibility Mean ± S.D. F(p value)	Scheffé test	equalitarianism Mean ± S.D. F(p value)	Scheffé test
Education	diploma	28	3.8036 ± .4245		
	baccalaureate	31	3.8810 ± .3301		
	master's	9	3.6944 ± .3896	F=.917(.405)	3.4337 ± .4087 3.4340 ± .4387 3.0159 ± .4321 F=3.676(.031) A,B>C
years in positon	1 year below	4	3.8594 ± .1288		
	1~3 years	18	3.8090 ± .3765		
	4~6 years	15	3.9583 ± .4062		
	7~10 years	17	3.6912 ± .3614		
	11~15 under	11	3.8580 ± .4559		
	15 or more	3	3.8333 ± .2009	F=.851(.544)	3.4643 ± .2440 3.3492 ± .4470 3.5333 ± .5276 3.1681 ± .3788 3.4805 ± .4346 3.3810 ± .2974 F=1.331(.263)
years in job	1~3 years	8	3.8438 ± .3222		
	4~5 years	1	3.1875 ±		
	6~10 years	4	3.7500 ± .3268		
	11~15 under	16	3.9922 ± .4512		
	15 or more	39	3.7756 ± .3455	F=1.776(.145)	3.2857 ± .3415 3.5714 ± 2.8571 ± .4041 3.6786 ± .4533 3.3150 ± .3949 F=4.260(.004) D,B>E,A>C
age	35 years or less	3	3.8542 ± .1301		
	36~40 years	46	3.8478 ± .4307		
	41~45 years	17	3.7500 ± .2615		
	46 or more	2	3.8750 ± .3900	F=.286(.835)	3.1429 ± .2857 3.4689 ± .4402 3.1429 ± .3912 3.5000 ± .4413 F=2.789(.048)

〈Table 4〉 Analysis of the job satisfaction and organizational commitment depending on the value orientation of the nursing unit manager.

	unit manager			F value (p-value)	Scheffé test
	change-oriented (n=41)	task-oriented (n=12)	stability-oriented (n=27)		
job satisfaction	3.1209 ± .4033	3.0527 ± .4631	2.9397 ± .5238	5.941 (0.003)	A>C
affective commitment	staff nurse (n=139)	staff nurse (n=93)	staff nurse (n=179)	5.793 (0.003)	A>C
continuance commitment	2.8705 ± .6364	2.8638 ± .7521	2.7300 ± .6948	2.022 (0.134)	

수에 따른 가치지향성의 차이는 평등주의에서만 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다(F=4.260, p=0.004). 평등주의는 재직년수가 11년에서 15년 사이인 경우가 평균점수가 가장 높았다. 그 다음으로는 15년 이상인 경우가 점수가 높게 나타났다. 연령에 따른 가치지향성의 차이를 확인하였는데, 평등주의에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다(F=2.789, p=0.048). 연령이 46세 이상인 경우가 가장 점수가 높았으며, 그 다음으로는 36세에서 40세 사이일 때 점수가 높게 나타났다.

4. 간호단위 관리자의 가치지향성에 따른 간호조직 성과의 차이

간호단위 관리자의 가치지향성에 따라 간호사들이 지각한 직무만족과 조직몰입의 차이를 분석하였다(Table 4).

간호단위 관리자의 가치지향성 리더십에 따른 간호사들의 직무만족과 정서적 몰입은 통계적으로 유의한 차이가 확인되었지만, 거래적 몰입은 차이가 확인되지 않았다. 사후검정에서 간호사의 직무만족도는 변화지향적 간호단위 관리자가 안정지향적 관리자보다 유의하게 높았다(F=5.941, p=0.003), 또한 병동 단위 관리자가 안정지향적인 리더보다는 변화지향적 리더인 경우에 간호사들의 정서몰입이 더 높게 나타났다 (F=5.793, p=0.003).

V. 논 의

본 연구의 목적은 간호단위 관리자의 가치지향성에 따른 리더십 유형을 파악하고 확인된 리더십 유형에 따른 간호조직의 성과측면의 차이를 확인하고자 하였다.

이러한 목적을 달성하기 위해서 관리자가 가져야 하는 가치를 Lee(1996)의 연구를 토대로 융통성과 가치지향성으로 구분하였으며, 간호단위 관리자가 지각한 가치지향성을 확인해 보았다. 간호단위 관리자의 가치지향성의 정도는 융통성이 평균 3.82점이었으며, 평등주의는 3.37점으로 나타나 모두 평균 이상의 점수를 보였다. 평등주의 가치보다는 융통성의 가치 점수가 더 높게 나타났다. 융통성은 적응성을 의미하는 개념으로, 개인의 생각과 사회적 행동의 적응성을 의미한다(Lee, 1996). 본 연구에서 간호단위 관리자들은 평등주의 가치보다는 융통성 가치를 더 지향하는 것으로 나타났는데 이러한 성향은 간호단위를 관리하는 관리자입장에서 그 구성원인 간호사들의 인간적인 배려보다는 간호단위가 외부환경의 변화에 잘 적응하도록 하는 목표에 더 가치를 둔다고 볼 수 있다. 일반적인 특성에 따른 간호단위 관리자의 가치지향성의 차이를 확인한 결과 평등주의는 학력에 따라 차이가 있었다. 사후분석결과 전문대와 대졸의 경우가 대학원졸의 학력을 가진 관리자보다 더 높은 평등주의 점수를 보였다(F=3.676, p=0.031). 대학원을 졸업한 관리자가 그렇지 못한 관리자들보다 개인적인 존중심이나 인간적인 배려에 가치를 덜 둔다고 볼 수 있다. 또한 통계적으로 유의한 차이는 아니었지만 대학원을 졸업한 병동단위 관리자들은 융통성 가치에서도 다른 학력 출신들보다 평균값이 더 낮았다. 이러한 결과는 선행연구가 없는 관계로 추후 학력에 따른 가치지향성의 차이를 확인하는 반복연구가 필요하다고 본다. 직위근무기간에 따른 융통성과 평등주의 가치지향성에는 차이가 확인되지 않았다. 재직년수에 따른 차이에서는 평등주의만이 차이가 있었다(F=4.260, p=0.004). 재직년수가 6년에서 10년 사이일 때 평등주의 평균점수가 가장 낮게 나타났고, 11년에서 15년 미만의 재직년수를 가진 수간호사가 평등주의

평균점수를 가장 높게 나타냈다. 연령에 따른 가치지향성의 차이에서는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 46세 이상에서 평등주의 평균점수가 가장 높게 나타났다. 즉, 나이가 많은 수간호사들이 평등주의 가치지향성이 높음을 알 수 있다. 또한 융통성은 통계적으로 유의한 차이가 확인되지 않았지만, 평균점수가 가장 높은 연령이 46세 이상의 집단이었다. 즉, 연령과 재직년수에 따른 가치지향성 정도의 차이에서 알 수 있듯이 한 병동의 관리자는 경력과 연륜이 높을수록 평등주의와 융통성을 높게 지각한다고 볼 수 있다. 이런 점은 인사관리 측면에서도 고려되어 적용될 수 있을 것이다. 융통성과 평등주의의 가치지향성 정도에 따른 지도자의 유형을 확인하는 연구가 거의 없는 실정으로 비교가 현실적으로 어렵기 때문에 융통성과 평등주의의 차이를 나타내는 변수를 확인하는 반복연구가 필요하다고 사료된다.

Harrison(1972)이 제시한 융통성과 평등주의 가치를 두 축으로 한 관리자 유형 분류(Lee, 1996)를 토대로 하여 두 가치 차원의 차이에 따른 유형을 분류하기 위해서 6개 병원의 병동 단위 관리자들을 대상으로 유형을 분류한 결과 3유형으로 구분되었다. 이론적으로는 인화지향적, 변화지향적, 안정지향적, 과업지향적 리더로 4유형이 확인될 수 있는데 본 연구에서는 변화지향적, 과업지향적 리더와 안정지향적 리더로 구분되었다. 변화지향적 리더와 근무하는 간호사들이 지각하는 직무만족($F=5.941, p=0.003$), 정서적몰입($F=5.793, p=0.003$)이 안정지향적 리더와 근무하는 간호사들이 지각하는 값보다 더 높게 나타났다. 즉, 변화하는 환경에 적절히 반응하고 적응할 수 있는 능력이 있으며, 조직구성원들에게 개인적인 존중심과 인간적인 배려를 하는 관리자가 이끄는 조직은 높은 성과를 나타낸다고 볼 수 있다. 이와 같은 결과는 Kim(1999), Kim(1994), Kim(1999)과 Lee(1990)의 연구에서 수간호사들이 인간관계와 과업 양자를 모두 지향할 때 직무만족도가 가장 높게 나타났다는 연구결과를 지지한다고 볼 수 있다.

임상 간호사들의 간호관리자에 대한 공통적인 견해를 보면 대부분이 전문적 지식과 기술을 지녔으며 인격적 성숙까지 겸비하고 일방적으로 권위를 행사하지 않고 문제 해결 능력이 독창적이어야 하고 대인관계 기술도 뛰어나야 한다고 보았다(Kim et al., 1999). 업무적인 전문성을 갖고, 융통성 있게 문제 해결을 할 수 있으며, 인격적인 성숙과 더불어 일방적으로 권위를 행사하지 않는 배려적인 측면을 모두 겸비해야 하는 존재로서 간호지도자를 보고 있다고 볼 수 있다. 본 연구에서 밝혀진 변화지향적 리더가 갖는 속성을 지지한다고 볼 수 있다. Marriner(1993)는 리더십은 성공적인 조직에 필수적인 요소이

며, 리더는 조직의 효과(effectiveness)를 위해 비전과 판단력이 함께 하는 행동을 해야 한다고 하였다. 본 연구에서 밝혀진 것처럼 변화지향적 리더가 안정지향적 리더보다는 조직의 성과를 높게 산출할 수 있다는 점을 고려하여 간호단위 관리자들이 효과적인 병동단위 경영을 위해 역할을 수행할 수 있도록 리더십개발 교육과정에 융통성과 평등주의 가치를 향상시킬 수 있는 전략을 포함하는 것이 필요하다고 본다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호단위 관리자인 수간호사의 가치지향성에 따른 리더십유형을 확인하고, 리더십유형에 따른 조직의 성과 차이를 확인하여, 효과적인 조직성과 산출을 위한 리더십개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2000년 8월부터 9월까지 6개 종합병원의 수간호사 68명을 대상으로 하였으며, 같은 병동단위에 근무하는 간호사 411명을 대상으로 설문지를 수집하였다. 수집된 자료는 연구목적에 따라, 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, ANOVA 등을 실시하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 대상자의 가치지향성 정도는 융통성이 평균 3.82점(만점 5.0)으로 평균 이상의 점수이며, 평등주의는 평균 3.37점(만점 5.0)으로 평균 이상이나, 융통성 점수보다 낮게 나타났다.
2. 대상자의 가치지향성 정도에 따른 리더십유형을 확인한 결과 융통성과 평등주의 가치지향성이 모두 평균보다 높은 집단인 변화지향적 리더유형이 2개 병원에서 확인되었다. 그리고 융통성과 평등주의 가치지향성이 모두 평균보다 낮은 집단인 안정지향적 리더유형이 3개 병원에서 확인되었다. 평등주의 가치지향성은 평균보다 낮지만 융통성이 평균보다 높은 업무지향적 리더유형이 1개 병원에서 확인되었다. 그러나 인화지향적 리더유형은 확인되지 않았다.
3. 대상자의 리더십유형에 따른 조직의 성과인 직무만족과 정서적몰입은 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다. 사후검정결과 병동 단위 관리자가 안정지향적 리더일 때보다는 변화지향적 리더일 때 같이 근무하는 간호사들의 직무만족이 더 높게 나타났다($F=5.941, p=0.003$), 또한 병동 단위 관리자가 안정지향적인 리더보다는 변화지향적 리더인 경우에 간호사들의 정서적몰입이 ($F=5.793, p=0.003$) 더 높았다. 그러나 리더십유형에 따른 간호사들

의 거래적 몰입은 통계적으로 유의한 차이가 확인되지 않았다.

이상의 연구결과로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 본 연구에서는 병동 단위 관리자의 가치지향성 리더십유형을 확인하기 위해 6개 병원에서 자료를 수집하였다. 연구의 결과를 보편화하기 위해서는 더 많은 병원을 대상으로 한 반복연구가 필요하다고 본다.
2. 간호관련 문헌에서 리더십유형과 조직문화의 관련성에 관한 연구가 희박하다. 간호조직문화를 구성하는 가치기준과 리더십의 가치기준을 확인하는 연구가 필요하며, 더 나아가서 이들의 적합성을 확인하고, 적합성에 따른 조직성과의 차이를 비교하는 연구가 필요하다고 본다.
3. 간호조직의 성과와 관련이 있는 리더십유형을 개발하는 프로그램을 마련해야 한다고 본다.

참 고 문 헌

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 252-276.
- Bain, D. (1982). *The Productivity Prescription*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Blegen, M. (1993). Nurses' satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research, 42*, 36-41.
- Cho, K. J. (1989). *The Relationship between nurses' Job Satisfaction and Social Support*. Unpublished master's thesis, Department of Health, Yonsei University.
- Chun, S. K. & Kim, I. S. (1997). A Study on Leadership and Organizational Culture, *J of Human and Organization, 5(1)*, 1-49.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., Mueller, C. W. & McClosk, J. C. (1985). Determinants of turnover among nursing department employees, *Research in Nursing & Health, 8*, 397-411
- Duxbury, M. L., Armstrong G. D., Dew D. J. & Henly S. J. (1984). Head Nurse Leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care unit. *Nursing Research, 33(2)*, 97-101.
- Goodell, T. T., Coeling, M. & Van, E. (1994). Outcomes of Nurses' Job Satisfaction. *J of Nursing Administration, 24(11)*, 36-41.
- Gottlieb, T. D. W. (1990). *Transactional and Transformational Leadership Styles of Chief and Associated Chief Nurses Indepartment of Veteran's Affairs Medical*. Unpublished Doctoral Dissertation. Columbia University Teachers College.
- Han, S. J. (2001). *A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture and Organizational Performance*. Unpublished Doctoral Dissertation, Department of Nursing, Ewha Womans University.
- Harrison, J. R. (1972). Understanding Your Organization's Character. *Harvard Business Review, May-June*, 119-128.
- Haley, B. R. (1998). *The relationship of unit culture and RN and client outcomes*. Ph.D. diss., University of Illinois at Chicago.
- Jang, K. S. & Choi, J. W. (1997). Reengineering and Integrated Strategy of Management in Nursing. *Chonnam J of Nursing Science, 2(1)*, 185-206.
- Kim D. R. (1999). Analysis of Relationship Between Nursing Organization Culture and Organizational Commitment. *J of Nursing Administration, 5(1)*, 5-22.
- Kim, K. S. (1999). *A Study on the Relationship between Head Nurse's Leadership Style and Nurse's Job Satisfaction*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University.
- Kim, M. S. & Park, H. T. (1997). Transactional and Transformational Leadership Styles of The Nurse Administrators. *J of Korean Nursing Administration, 3(1)*, 5-16
- Kim, M. S., Han, S. J. & Kim, J. A. (1999). Leadership Behavior of Staff Nurse in Hospital Setting. *Nursing Science, 11(1)*, 1-16.
- Koo, O. H. (2000). *Clinical Nurses's Perception of Empowerment Structural Model in Nursing Organization*. Unpublished Doctoral Dissertation, Department of Nursing, Chungnam University.
- Kim, S. Y. (1994). *A Study on the Relationship between Head Nurse and Staff Nurse's Perception in Head*

- Nurse's Leadership Style and Job Satisfaction*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University.
- Kim, W. S. (1983). A Study of the Relationship between the leadership style of the Head Nurses' Burnout Level. *J of Korean Accademy of Nursng*, 14(1), 21-33.
- Kwon, S. H. (2002). *An Analysis and Parent's value orientation in city and rural area of Elementary School Children*. Unpublished master's thesis, Seoul Woman's University.
- Lee, M. H. (1980). *A Study on Head Nurse's Leadership and staff nurse's Job Satisfaction*. Unpublished master's thesis, Department of Nursing, Yonsei University.
- _____. (1998). *Relationship between Organizational Culture Types and Organizational Effectiveness in Hospital*. Unpublished Doctoral Dissertation, Department of Nursing, Chungnam University.
- Lee, J. C. (1996). *The Effects of CEO Value Orientation on Organizational Culture and Organizational Effectiveness*. Unpublished Doctoral Dissertation, Department of Business, Yonsei University.
- Lee, J. W., Lee J. S. & Park M. K. (1998). A Study of Value Orientation and Home Management Strategy of Korean Urbanite. *J of Korean Family resource management*, 2(1), 15-31.
- Lee, S. M. (1998). Causal Relationship between Antecedent and Outcome Variables of Organizational Commitment among Clinical Nurses. *J of Korean Nursing Administration*, 4(1), 193-214.
- Lee, S. M. & Kim H. G. (2002). The Effects of Managerial Leadership on Organizational Culture and Organizational Commitment : The Case of Hospital Head Nurses. *J of Korean Nursing Administration*, 8(4), 551-561.
- Lee, S. S. (1990). *The Relationship between Nurse's Job Satisfaction and Burnout according to Nurses' Perception to Head Nurse's Leadership Style*. Unpublished master's thesis, Chungnam National University.
- Lewin, A. & Stpheps, C. (1994). CEO Attitudes as Determinants of Organization Design: An Integrated Model. *Organization Studies*, 15(2), 183-212.
- Marriner, A. T. (1993). *Transformational leadership in nursing*.
- McDermott, K., Laschinger, H. K. S. & Shamian, J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27(5), 44-47.
- McNeese-Smith, D. (1995). Job satisfaction, productivity, and organizational commitment: The result of leadership. *Journal of Nursing Administration*, 27(9), 47-55.
- Min, S., Kim, H. S. & Oh, S. J. (2000). The Relationship between Nursing Performance and Leadership Styles of Head Nurses. *J of Korean Nursing Administration*, 6(1), 31-54.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and Transactional Leadership Styles of the Nurse Administrators and Job Satisfaction, Organizational Commitment in Nursing Service*. Unpublished master's thesis, Department of Nursing, Ewha Womans University.
- Park, K. O. (1994). A Study of Variable Related to Nursing Productivity, *J of Korean Academy of Nursing*, 24(4), 584-596.
- Park, S. A. & Kim, Y. J. (1995). Study on the Relationships between Cultural Profiles and Organizational Effectiveness, *J of Business Study*, 24(3), 213-23
- Park, S. A. (1989). *A Study on the Relationship between Leadership and nursing practice in nursing unit*. Unpublished Doctoral Dissertation, Department of Nursing, Seoul National University.
- Ramirez, D. C. (1990). Culture in a Nursing Service Organization. *Nursing Management*, 21(1), 14-17.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shin, Y. G. (1991). *Organization*. Dasan Publish Company: Seoul.
- Yang, K. H. (1992). *Corporate Culture and Organizational Effeciveness in Korea*. Unpublished Doctoral Dissertation, Department of Business, Chunbuk National University.
- Yoo, B. J. (1982). *A Study on Job Satisfaction and Work practice*. Unpublished Doctoral Dissertation, Department of Business, Korea University.

-Abstract-

roles for the effective ward-unit management.

Key words : Value orientation, nurse, unit manager, performance

A study on the value orientation of nursing unit managers and nursing organization performances.

*Han, Su Jeong**

Purpose : This study is to confirm the relation of the value orientation of the nursing unit manager and the job satisfaction and organizational commitment of the nursing unit nurse.

Method : We used the systematic questionnaires as a study tool. The contents were composed of 46 questions in total such as 4 questions of general feature, 23 value-oriented questions, 10 job satisfaction questions, and 9 organizational commitment questions. The period of data collection was from August to September 2000.

Result : 1) The value of flexibility was 3.82 points (± 0.3788), which is above average. The values of equalitarianism was 3.37 points (± 0.4422), which is above average. 2) The leadership pattern according to the value orientation perceived by the head nurses in 6 clusters has been divided into 3 patterns of change-oriented leader, task-oriented and stability-oriented leader. 3) The nurses who worked with the change-oriented leader showed higher values of job satisfaction ($F=5.941$, $p=0.003$), and affective commitment ($F=5.793$, $p=0.003$) than those who worked with the stability-oriented leader.

Conclusion : As revealed in this study, we think that we have to consider that the change-oriented leader can produce higher performance of an organization than the stability-oriented leader, and write the basic data for the educational courses of leadership development or workshops etc. in order for the nursing unit managers to play their

*Assistant professor, Konyang University