

간호조직내의 팔로워십(Followership)이 조직유효성에 미치는 영향

한 지 영¹⁾ · 김 미 예²⁾

서 론

연구의 필요성

최근의 병원조직은 의료기관 이용자들의 수준 향상과 다양화, 보험제도의 변화, 의약분업의 실시, 의료시장의 개방, 진료비 지불제도의 변화 등으로 급속히 변화하고 있다. 이러한 변화 속에서 병원조직은 효율적인 재정 관리와 질적인 인력 관리 및 조직의 목표 달성을 최우선 과제로 인식하고 있다. 병원조직은 일반조직이 갖는 개념과 특성을 내포하면서 전문 인력과 시설을 가진 독특하고도 복합적인 구조의 형태를 취하고 있으며, 이러한 구조적 복잡성 때문에 다른 조직에 비해 다양하게 분업화되어 있으며 고도로 전문화 되어 있다(Park, 2001). 그 중 간호조직은 단일부서로는 최대 규모로서 병원 전체 인력의 30% 이상을 차지하며, 최일선에서 건강소비자인 대상자를 접하고 있으므로 병원의 생산성과 서비스의 질을 결정하는 데 중요한 영향을 미친다. 따라서 병원의 생산성과 서비스를 향상시키기 위해서는 간호조직의 효과적인 관리가 필수적이다. 특히 간호조직은 다른 일반조직에 비해 관리계층의 폭이 좁아 대부분이 팔로워에 해당하는 간호사들로 구성되어 있어 이들에 대한 효과적인 관리방안이 필요하다.

실제적으로 조직의 성공에 리더가 기여하는 것은 20%이고 그 나머지는 팔로워에 의해서 80%가 이뤄진다고 한다(Kelley, 1994). 즉 비효과적인 리더보다는 비효과적인 팔로워가 조직의 성공에 더 큰 장애요소가 될 수 있으며, 리더가 아무리 훌륭한 리더십을 발휘한다 해도 리더의 영향력은 대상이 되는 팔로워의 특성에 따라 그 영향력의 결과가 바뀐다고 할 수 있다(Yong, 2003). 특히 간호 조직업무의 특성상 간호사는 다른 조직에 비해 자율성을 강조하는 조직이므로 팔로워의 역할이 조직의 성과를 결정한다고 볼 수 있으며, 이는 나아가 병원 조직의 성과와 직결된다고 할 수 있다. 따라서 간호조직 내의 효과적인 팔로워십의 개발은 무엇보다 시급한 과제이다.

국내의 팔로워십에 관한 연구는 군인을 대상으로 하거나 일반기업인들을 대상으로 하여 경영학이나 행정학에서 주로 이뤄져왔고(Choi, 2001; Pyo & Chung, 2004; Yang, 2005), 간호학에서는 팔로워십을 조직몰입과 직무만족과 연관시켜 조사한 연구들이 대부분이었다(Shin, 2004; Koo & Choi, 2000). 총체적으로 팔로워십을 이해하기 위해서는 팔로워십과 더불어 리더십, 그리고 조직문화를 함께 생각해야 하는 데(Petter, Rosenbach, & Pittman, 1998), 그에 관한 연구는 거의 이뤄지지 못하였다.

직접 대상자를 간호하는 일반간호사의 입장에서 볼 때 리더십 있는 수간호사와 함께 성공적인 간호조직체에 속해서 활동한다는 것은 간호사 개개인에게는 직업적 만족을 주며, 질적 간호 또는 전인간호라는 조직의 목표 달성에 기여할 수 있는 기회가 된다(Koh, 1998). 또한 팔로워인 일반간호사와 리더인 수간호사의 관계는 업무성과와 상관관계가 있으며, 수간호사의 리더십과 일반간호사의 리더에 대한 인식간의 상호작용은 업무성과에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Hwan, 2000).

직접 대상자를 간호하는 일반간호사의 입장에서 볼 때 리더십 있는 수간호사와 함께 성공적인 간호조직체에 속해서 활동한다는 것은 간호사 개개인에게는 직업적 만족을 주며, 질적 간호 또는 전인간호라는 조직의 목표 달성에 기여할 수 있는 기회가 된다(Koh, 1998). 또한 팔로워인 일반간호사와 리더인 수간호사의 관계는 업무성과와 상관관계가 있으며, 수간호사의 리더십과 일반간호사의 리더에 대한 인식간의 상호작용은 업무성과에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Hwan, 2000).

주요어 : 팔로워십, 리더십, 조직문화, 조직유효성

1) 신라대학교 간호학과 전임강사(교신저자 E-mail: hanjy@silla.ac.kr)

2) 경북대학교 간호대학 교수

투고일: 2009년 5월 6일 수정일: 2009년 5월 22일 심사완료일: 2009년 5월 26일

공유된 간호조직의 문화는 급변하는 환경에 대한 간호조직의 적응력을 강화시켜 줄 뿐만 아니라 팔로워들에게 행동의 지침을 제공해 주어, 팔로워인 간호사의 적응성, 직무만족, 조직몰입, 팀응집력, 이직의도 등의 태도와 생산성, 간호 서비스의 질, 환자 만족도 등에 영향을 미친다(Kim, 1999; Lee, 1998; Han, 2001).

리더십, 간호 조직문화 및 팔로워십에 관한 궁극적인 목적은 조직목표를 달성하기 위한 것으로 이들에 대한 평가는 조직유효성을 중심으로 이뤄져야 한다. 조직유효성과 관련된 변인에 관한 연구로는 직무만족(Lee, 1998; Jo, 1999; Yoon, 2002), 조직몰입(Lee, 1998; Jo, 1999; Yoon, 2002) 및 간호업무수행평가(Yoon, 2002) 등이 대표적이다.

본 연구는 간호사들의 팔로워십을 Kelley(1994)의 5가지 유형으로 파악하고 팔로워의 유형에 따라 조직유효성(조직몰입, 직무만족, 간호업무수행)에 차이가 있는지를 알아보고, 리더십과 간호 조직문화, 그리고 팔로워십이 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지를 규명함으로써, 간호조직내의 팔로워십의 중요성을 입증하여 효과적인 팔로워십을 개발하는 데 있어 기초자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 간호조직내의 간호사의 팔로워십 유형을 파악하고 팔로워십 유형에 따른 조직유효성의 차이를 확인하고, 리더십, 간호 조직문화, 그리고 팔로워십이 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지를 규명함으로써 간호조직내의 효과적인 팔로워십을 개발하는 기초자료를 제시하고자 함이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호조직 내 간호사의 팔로워십 유형을 파악한다.
- 간호조직 내 간호사의 팔로워십 유형에 따른 조직유효성(조직몰입, 직무만족, 간호업무수행)의 차이를 파악한다.
- 간호조직 내 리더십, 간호 조직문화, 팔로워십 그리고 조직유효성과의 인과적 관계와 강도를 규명한다.

용어 정의

● 팔로워십

팔로워십이란 조직구성원이 사회적 역할과 조직목적 달성에 필요한 역량을 구비하고, 조직의 권위와 규범에 따라 주어진 과업과 업무를 달성하기 위하여 바람직한 자세와 역할을 하도록 하는 제반활동과정이다(Oh, 1998). 본 연구에서는 Kelley(1994)의 팔로워십 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

● 간호 조직문화

간호 조직문화란 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념, 행동방식으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 말한다(Kim et al., 1999). 본 연구에서는 간호사가 병원의 간호 조직문화를 어떻게 지각하는가에 대해 Han(2001)이 개발한 병원 간호 조직문화 측정도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

● 리더십

한 조직의 목표를 달성하고 사기를 유지하기 위해 다른 구성원의 행동에 영향력을 행사하는 과정으로(Bass, 1985), 본 연구에서는 Bass(1985)가 개발한 다요인 리더십 질문지(Multifactor Leadership Questionnaire)를 Kang(2000)가 수정하여 사용한 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

● 조직유효성

개개인이 조직 속에서 목표를 달성할 수 있는 능력이나 신념으로, 본 연구에서는 직무만족, 조직몰입, 간호업무 수행으로 정의하였다.

● 직무만족

직무만족이란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서, 직무와 직무경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다(Shin, 1988). 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 도구를 Park(1997)가 간호조직에 맞게 수정 보완한 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

● 조직몰입

개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 Hwan(2000)가 간호조직에 맞게 수정 보완한 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

● 간호업무수행

간호사가 수행하는 독자적 간호활동 업무, 비독자적 간호활동 업무, 대인관계 간호활동 업무에 관한 간호기능의 수행 정도를 의미한다(Park, 1989). 본 연구에서는 Park(1989)가 개발한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 팔로워십을 Kelley(1994)의 5가지 유형으로 구분하고, 팔로워십 유형에 따른 조직유효성의 차이를 파악하고, 리더십, 간호 조직문화, 팔로워십 및 조직유효성에 관한 가설적 인과관계를 구성하고, 이들 변수들 사이의 관계를 규명할 경로분석연구이다.

연구 대상 및 기간

D와 K지역에 있는 1개의 3차 의료기관과 1개의 2차 의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 예비조사를 실시한 후, 3개의 3차 의료기관과 1개의 2차 의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 7월 10일에서 9월 20일까지 설문조사를 실시하였다. 수집 전 연구대상으로 선정된 병원의 간호부서에 협조를 구한 후, 연구의 목적을 이해하고 참여할 것을 동의한 간호사로, 주간간호사를 제외한 책임간호사와 일반간호사를 대상으로 하였다. 총 600부의 설문지 중 500부를 회수하여 회수율은 83%였으며 이 중 완전히 설문에 답한 451부를 대상으로 하였다.

연구 도구

● 팔로워십 유형

Kelley(1994)가 개발한 도구를 우리나라 실정에 맞게 수정한 Yong(2003)의 도구를 사용하였으며, 독립적 사고 10문항, 적극적 참여 10문항 총 20문항으로 리커트 5점 척도법을 사용하였다. Kelley는 사고측면과 행동측면의 총점을 기준으로 1/3로 나누어 구분하여 팔로워십 유형을 수동형, 소외형, 실무형, 순응형, 모범형으로 분류하였다. 팔로워십 유형분포의 산점도에 따라 실제로 Kelley의 비율적으로 구분해 본 결과 사회적으로 바람직하다고 생각하는 방향으로 응답하는 경향(social desirability bias)과 중심화 경향이 나타나 본 연구에서는 대상자들의 사고측면과 행동측면의 총점을 기준으로 3:4:3으로 나누어 구분하여 수동형, 소외형, 실무형, 순응형, 모범형으로 분류하였다. Yong(2003)의 연구에서는 독립적 사고에 대한 cronbach alpha는 .86, 적극적 참여는 cronbach alpha .90이었으며, 본 연구에서는 독립적 사고에 대한 cronbach alpha는 .93이며 적극적 참여는 cronbach alpha .89이었다.

● 리더십

Bass(1985)가 개발한 변혁적-거래적 리더십 측정도구를 Kang(2000)이 간호조직에 적합하도록 수정한 36문항의 도구를 사용하였다. 총 36문항 중 변혁적 리더십의 측정문항은 20

문항으로 카리스마 12문항, 지적 자극 4문항, 개별적 배려 4문항으로 구성되어 있으며, 거래적 리더십의 측정문항은 16문항은 상황적 보상 4문항, 예외에 의한 관리 12문항으로 구성되었다. 리커트 5점 척도법을 사용하였으며 점수가 높을수록 더 많은 리더십을 발휘한다. Kang(2000)의 연구에서는 변혁적 거래적 리더십의 하부 요인의 cronbach alpha .82~.95, 거래적 리더십의 하부요인은 cronbach alpha .80~.83이었다. 본 연구에서는 변혁적 거래적 리더십의 cronbach alpha는 .96, 거래적 리더십은 cronbach alpha .70이었다.

● 간호 조직문화

Han(2001)이 개발한 병원 간호 조직문화 측정도구를 이용하였으며, 관계지향 문화를 5문항, 혁신지향 문화를 측정하는 5문항, 위계지향 문화를 측정하는 5문항, 업무지향 문화를 측정하는 5문항으로 총 20문항으로 이루어져 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 Likert형 척도로 각 문화유형에 대한 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 개발당시 도구의 cronbach alpha는 .78이었으며 본 연구에서의 cronbach alpha는 .88로 나타났다.

● 직무만족

Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 Park(1997)가 간호조직에 맞도록 수정 보완하여 사용한 도구를 이용하였으며, 내용은 보수 2문항, 전문성 3문항, 의사-간호사 관계 4문항, 행정 4문항, 업무요구 2문항, 상호작용 3문항 등 총 18문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무만족이 높을 것을 의미한다. Park(1997)의 연구에서는 cronbach alpha .77이었으며, 본 연구에서 cronbach alpha는 .86로 나타났다.

● 조직몰입

Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 Hwan(2000)가 재구성한 도구를 이용하였으며 내용은 병원에 대한 충성심 1문항, 가치관의 일치정도 2문항, 자긍심 4문항, 이직가능성 3문항, 노력의지 1문항, 미래에 대한 불안감 1문항 등 총 12문항으로 구성되어 있다. 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Hwan(2000)의 연구에서는 cronbach alpha는 .77이었고 본 연구에서 cronbach alpha도 .77이었다.

● 간호업무수행

Park(1989)이 개발한 도구로 총 23문항으로 구성되어 있고 독자적 간호업무 9문항, 비독자적 간호업무 9문항, 대인관계 5문항으로 점수가 높을수록 간호업무 수행 정도가 높음을 의

미한다.

개발당시 도구의 신뢰도는 .89이었고 본 연구에서 cronbach alpha는 .94이었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS와 LISREL 8.30 program을 이용하여 전산통계처리 하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 팔로워십 유형에 따른 간호조직 유효성은 평균, 표준편차, ANOVA와 Duncan test로 처리하였다.
- 측정변수간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson correlation coefficient를 이용하였다.
- 리더십과 조직문화를 중심으로 팔로워십이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위해 경로분석을 실시하였으며, 최대 우도법(Maximum Likelihood Estimation)을 이용하여 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 정리하면 <Table 1>과 같다. 연령은 25-30세가 45.2%로 가장 많았으며, 35-39세(16.6%), 31-34세(15.5%)순이었다. 교육수준은 간호전문대학이 63%로 가장 많았으며 다음이 간호대학 혹은 간호학과가 32.4%, 석사이상이 4.7%를 차지하였다. 근무경력은 6-10년이 28.6%로 가장 많았으며 그 다음이 15년 이상이 16.9%를 차지하였다. 현재 직위는 91.8%가 일반간호사였고, 근무부서 이동 횟수는 34.3%가 없는 경우로 나타났으며, 3회 이상이 32.6%를 차지하였다.

일반적 특성에 따른 팔로워십 유형

전체 대상자 중 실무형 35.9%, 수동형 21.1%, 모범형 18.4%, 순응형 16.4%, 소외형 8.2%를 차지하였다<Table 2>. 연령에서 40세 이상에서는 모범형이 21명(43.8%)이 가장 많은 부분을 차지하였으며, 다른 연령의 집단에서는 실무형이 가장 많이 차지하는 것으로 나타났다. 결혼여부에서는 기혼과 미혼 모두에서 실무형이 가장 많은 비율을 차지하였다. 교육수준에서는 간호전문대학 졸업자에서는 실무형이 109(38.4%), 수동형이 68명(24.0%)순이었고, 간호학과 또는 간호대학 졸업자에서는 실무형이 50명(34.3%), 모범형이 30(26.7%)를 차지하였으며, 석사이상의 졸업자에서는 모범형이 9명(42.9%)으로 나타났다.

<Table 1> General characteristics of the subjects (N=451)

Characteristics	N	%
Age		
<25	54	12.0
25-30	204	45.2
31-34	70	15.5
35-39	75	16.6
≥40	48	10.6
Marital status		
Married	203	45.0
Unmarried	248	55.0
Education level		
Junior college	284	63.0
Baccalaureate	146	32.4
Master's	21	4.7
Career (yrs)		
<1	38	8.4
1- 3	75	16.6
4- 5	58	12.9
6-10	129	28.6
11-14	75	16.6
≥15	76	16.9
Position		
Staff nurse	414	91.8
Charge nurse	37	8.2
Number of rotation		
0	155	34.4
1	70	15.5
2	79	17.5
≥3	147	32.6
Working unit		
Special / I.C.U	120	26.6
Medicine	141	31.3
Surgery	159	35.3
Psychiatry / others	31	6.9

근무경력에서는 1년 미만에서는 수동형 15명(39.5%), 1-3년에서는 수동형이 24명(32%), 4-5년, 6-10년, 그리고 11-14년에는 실무형이 각각 30명(51.7%), 51명(39.5%), 21명(28%)로 가장 많았으며, 15년 이상에서는 모범형이 27명(35.5%)으로 가장 많은 비율을 차지하였다. 현재 직위에서 일반간호사에서는 실무형이 150명(36.2%)으로 가장 많이 차지하였으며 책임간호사인 경우 실무형 12명(32.4%)과 모범형이 12명(32.4%)으로 같은 비율을 차지하였다. 근무부서이동횟수에서는 없다에서 2번까지는 실무형이 가장 많은 비율을 차지하였으며, 3번 이상인 경우는 모범형이 더 높은 비율을 차지하였다.

팔로워십 유형에 따른 조직유효성의 차이

팔로워십 유형에 따른 조직유효성은 <Table 3>과 같다. 직무만족(F=23.1, p<.001), 조직몰입(F=46.87, p<.001), 간호업무수행(F=29.45, p<.001)에서 모두 유의한 차이를 나타냈다.

<Table 2> Followership style according to general characteristics

Characteristics	Followership style	Passive	Alienated	Pragmatists	Conformists	Effective	χ^2	p
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)			
		95(21.1)	37(8.2)	162(35.9)	74(16.4)	83(18.4)		
Age							56.12	.000
<25		18(33.3)	6(11.1)	22(40.7)	6(11.1)	2(3.7)		
25-30		51(25.0)	21(10.3)	78(38.2)	29(14.2)	25(12.3)		
31-34		15(21.4)	2(2.9)	24(34.3)	15(21.4)	14(20.0)		
35-39		8(10.7)	6(8.0)	26(34.7)	14(18.7)	21(28.0)		
≥40		3(6.3)	2(4.2)	12(25.0)	10(20.8)	21(43.8)		
Marital status							17.84	.001
Married		33(16.3)	12(5.9)	68(33.5)	39(19.2)	51(25.1)		
Unmarried		62(25.0)	25(10.1)	94(37.9)	35(14.1)	32(12.9)		
Education level							34.39	.000
Junior college		68(24.0)	30(10.6)	109(38.4)	42(14.8)	35(12.3)		
Baccalaureate		26(17.8)	5(3.4)	50(34.3)	26(17.8)	39(26.7)		
Master's		1(4.8)	2(9.5)	3(14.3)	6(28.6)	9(42.9)		
Career (yrs)							54.32	.000
<1		15(39.5)	4(10.5)	14(36.8)	4(10.5)	1(2.63)		
1-3		24(32.0)	6(8.0)	23(30.7)	12(16.0)	10(13.3)		
4-5		10(17.2)	5(8.6)	30(51.7)	6(10.3)	7(12.1)		
6-10		26(20.2)	12(9.3)	51(39.5)	22(17.1)	18(14.0)		
11-14		15(20.0)	6(8.0)	21(28.0)	13(17.3)	20(26.7)		
≥15		5(6.6)	4(5.3)	23(30.3)	17(22.4)	27(35.5)		
Position							6.38	.017
Staff nurse		89(21.5)	36(8.7)	150(36.2)	68(16.4)	71(17.2)		
Charge nurse		6(16.2)	1(2.7)	12(32.4)	6(16.2)	12(32.4)		
Rotation Time							21.61	.042
0		42(27.1)	12(7.7)	62(40.0)	24(15.5)	15(9.7)		
1		15(21.4)	7(10.0)	27(38.6)	8(11.4)	13(18.6)		
2		13(16.5)	8(11.4)	25(31.7)	17(21.5)	16(20.3)		
3 ↑		25(17.0)	10(6.8)	48(10.6)	25(17.0)	39(26.5)		
Working unit							8.89	.711
Special / I.C.U		26(21.7)	10(8.3)	45(37.5)	23(19.2)	16(13.3)		
Medicine		24(17.0)	14(9.9)	46(32.6)	24(17.0)	33(23.4)		
Surgery		37(23.3)	12(7.6)	60(37.7)	22(13.8)	28(17.6)		
Psychiatry/others		8(25.8)	11(35.5)	1(3.2)	5(16.1)	6(18.4)		

Duncan 사후 검정 결과, 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행에서 모범형 팔로워가 다른 유형의 팔로워보다 높게 나타났으며, 수동형이 다른 유형의 팔로워보다 가장 낮게 나타났다.

<Table 3> Descriptive statistics of organizational effectiveness according to followership style

Followership style	Organizational commitment		Job satisfaction		Nursing performance	
	M	SD	M	SD	M	SD
Passive ¹	2.57	0.47	2.92	0.28	3.39	0.37
Alienated ²	2.99	0.35	3.23	0.28	3.66	0.37
Pragmatists ³	2.83	0.40	3.14	0.26	3.57	0.39
Conformists ⁴	3.02	0.46	3.34	0.32	3.80	0.36
Effective ⁵	3.20	0.59	3.48	0.33	3.96	0.41
F	23.1***		46.87***		29.45***	
Duncan	5>4,2>3>1		5>4>2,3>1		5>4>2,3>1	

간호조직 내 리더십, 간호 조직문화, 팔로워십이 조직 유효성에 미치는 영향

● 연구변수들의 상관분석

팔로워십, 리더십, 간호조직문화, 그리고 조직유효성의 관계는 <Table 4>와 같다. 팔로워십과 다른 변수들과의 관계에서는 적극적 참여와 거래적 리더십과의 관계를 제외한 나머지 연구변수 사이에는 모두 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 간호조직문화와 다른 변수들과의 관계에서는 위계지향문화가 관계지향문화, 혁신지향문화, 거래적 리더십, 조직몰입, 직무만족과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 변혁적·거래적 리더십과 다른 변수들과의 관계에서는 변혁적 리더십이 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행 그리고 조직의 유효성에 모두

<Table 4> Relation of followership, leadership, nursing organizational culture, and organizational effectiveness

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1.00										
2	0.72 ***	1.00									
3	0.20 ***	0.40 ***	1.00								
4	0.34 ***	0.48 ***	0.62 ***	1.00							
5	0.09 *	0.12 **	0.03	-0.05	1.00						
6	0.29 ***	0.27 ***	0.21 ***	0.40 ***	0.36 ***	1.00					
7	0.17 ***	0.37 ***	0.55 ***	0.51 ***	-0.01	0.23 ***	1.00				
8	0.25 ***	0.09	0.14 **	-0.05	0.15 **	0.20 ***	-0.17 ***	1.00			
9	0.29 ***	0.44 ***	0.34 ***	0.32 ***	-0.05	-0.13 **	0.27 ***	-0.04	1.00		
10	0.45 ***	0.55 ***	0.34 ***	0.34 ***	0.02	0.28 ***	0.26 ***	0.13 **	0.54 ***	1.00	
11	0.35 ***	0.51 ***	0.22 ***	0.29 ***	0.16 ***	0.23 ***	0.24 ***	-0.12	0.31 ***	0.49 ***	1.00

1: critical thinking, 2 : active involvement, 3: relation-oriented, 4 : innovation-oriented, 5 : rank-oriented, 6 : task-oriented

7 : transformational leadership, 8 : transactional leadership, 9 : organizational commitment, 10 : job satisfaction, 11 : nursing performance

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

유의한 상관관계를 나타낸 반면, 거래적 리더십은 직무만족만 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

● 모형의 적합도

간호 조직문화, 수간호사의 리더십, 팔로워십, 그리고 조직 유효성과의 인과적 관계와 강도에 대한 모형의 전반적 부합 지수는 <Table 5>와 같다. GFI(Goodness of Fit Index)는 기초 부합치로 설정된 모형(자료의 변량/공변량)을 얼마나 설명하는 가를 보여주는 지수로 적어도 .9이상이라야 큰 문제가 없는 모형이며, .95이상이면 좋은 모형으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 GFI가 .94로 나타나 좋은 모형이라 볼 수 있다. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)는 조정부합치로 GFI를 자유도에 대해 수정한 값으로 제안된 모델을 평가하는 데 이용되는 지수로 GFI보다는 작은 숫자로 산출되며 본 연구에서는 .82로서 적합도에 근접되어 있다. GFI와 AGFI는 비교적 표본의 크기와 다변량 정규분포의 가정에 영향을 받지 않는 것으로 알려져 있다. RMSR(Root Mean Square Residual)는 원소평균자승잔차로 모든 오차의 평균을 말하는 데 보통 .05이하이면 잘 맞는 모형으로 간주하는 데, 본 연구에서는 지수가 .063으로 나타나 적합도에 근접되어 있다. NFI(Normed Fit Index)는 표준부합치로 기초모형과 가설적 모형의 적합도를 평가하는 것으로 .9보다 크면 잘 맞는 모형이라 할 수 있으며 본 연구에서는 .88로 나타나 적합도에 근접되어 있다. NNFI (Non-Normed Fit Index)는 비표준부합치로 표본크기에 제일 영향을 안 받으면서 나쁜 모형을 잘 기각하는 좋은 부합지수 중 하나로 .9이상이면 잘 맞는 모형이라 할 수 있는 데 본 연구에서는 .78로 나타났다.

<Table 5> Goodness of fit index of model

Model	RMSR	GFI	AGFI	NFI	NNFI
Final path model	0.063	0.94	0.82	0.88	0.78

● 모형의 모수추정치

본 연구에서의 요인계수값(추정치)은 표준화된 자료로 확인되었으며, 경로계수 추정결과는 표준화 계수, t-value로 제시되었다. 표본의 숫자와 자유도를 고려하여 t-value의 절대값이 1.74보다 크면 유의수준 .05에서 유의한 것으로 해석하였다. 잠재변수 중 외생변수와 내생변수와의 경로계수는 감마(γ), 내생변수간의 경로계수는 베타(β)로 표시하였다. 최종 모형의 표준화 계수, t 값, 각 변수의 직접효과, 간접효과, 총효과 및 내생 변수의 다중상관 자승치(SMC)는 <Table 6>에 제시하였다. 변혁적 리더십이 팔로워십에 미치는 영향관계에서 감마(γ)계수가 .14, t-value는 1.93으로 나타났고, 거래적 리더십이 팔로워십에 미치는 영향관계에서 감마(γ)계수가 .21, t-value는 3.24로 도출되어 모두 정(+)의 값을 보였다. 조직문화에서는 혁신 지향문화가 팔로워십에 미치는 영향관계에서 감마(Γ)계수가 .37로 정(+)의 값을 보이고 t-value는 5.01로 도출되었다. 팔로워십이 조직유효성에 미치는 영향관계는 모두 유의한 것으로 나타났다. 팔로워십과 조직몰입에서의 영향관계를 보면 베타 계수(β)가 .33이고 t-value가 4.95로 도출되었으며, 팔로워십이 직무만족에 미치는 영향관계에서 베타계수(β)가 .45이고 t-value가 7.20, 팔로워십이 간호업무수행에 미치는 영향관계에서 베타계수(β)가 0.46, t-value가 7.20로 도출되었다. 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향관계에서는 관계지향문화와 조직몰입 ($\gamma = .24$, t-value=3.58)과 직무만족($\gamma = .18$, t-value=2.88)에 유의한 것으로 도출되었으며, 위계지향문화가 간호업무수행에 미치는 영향에서 감마(γ)계수 .13, t-value는 2.05, 업무지향문화가 직무만족에 미치는 감마(γ)계수가 0.11, t-value는 1.85로 나타났다. 혁신지향 문화는 간접적으로 조직몰입(.12), 직무만족 (.17), 그리고 간호업무수행(.17)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 리더십과 조직유효성과의 관계에서는 거래적 리더십이 간호업무수행에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(γ

<Table 6> Direct, indirect and total effect of model (N=451)

variables	variables	Direct effect (t-value)	Indirect effect (t-value)	Total effect (t-value)	SMC
Organizational commitment	Followership	.33(4.95)***	—	.33(4.95)***	.22
	Relation-oriented	.24(3.58)***	—	.24(3.58)***	
	Innovation-oriented	—	.12(3.52)***	.12(3.52)***	
	Transformational leadership	—	.05(1.80)*	.05(1.80)*	
	Transactional leadership	—	.07(2.71)**	.07(2.71)**	
Job satisfaction	Followership	.45(7.20)***	—	.45(7.20)***	.32
	Relation-oriented	.18(2.88)**	—	.18(2.88)**	
	Task-oriented	.11(1.85)*	—	.11(1.85)*	
	Innovation-oriented	—	.17(4.11)**	.17(4.11)***	
	Transformational leadership	—	.06(1.86)*	.06(1.86)*	
	Transactional leadership	—	.09(2.96)**	.09(2.96)**	
Nursing performance	Followership	.46(7.20)***	—	.46(7.20)***	.22
	Innovation-oriented	—	.17(4.11)***	.17(4.11)***	
	Rank-oriented	.13(2.05)*	—	.13(2.05)*	
	Transformational leadership	—	.07(1.86)*	.07(1.86)*	
	Transactional leadership	-.11(-1.75)*	.10(2.96)**	-.02(-.25)	
Followership	Transformational leadership	.14(1.93)**	—	.14(1.93)**	.24
	Transactional leadership	.21(3.24)***	—	.21(3.24)***	
	Innovation-oriented	.37(5.01)***	—	.37(5.01)***	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

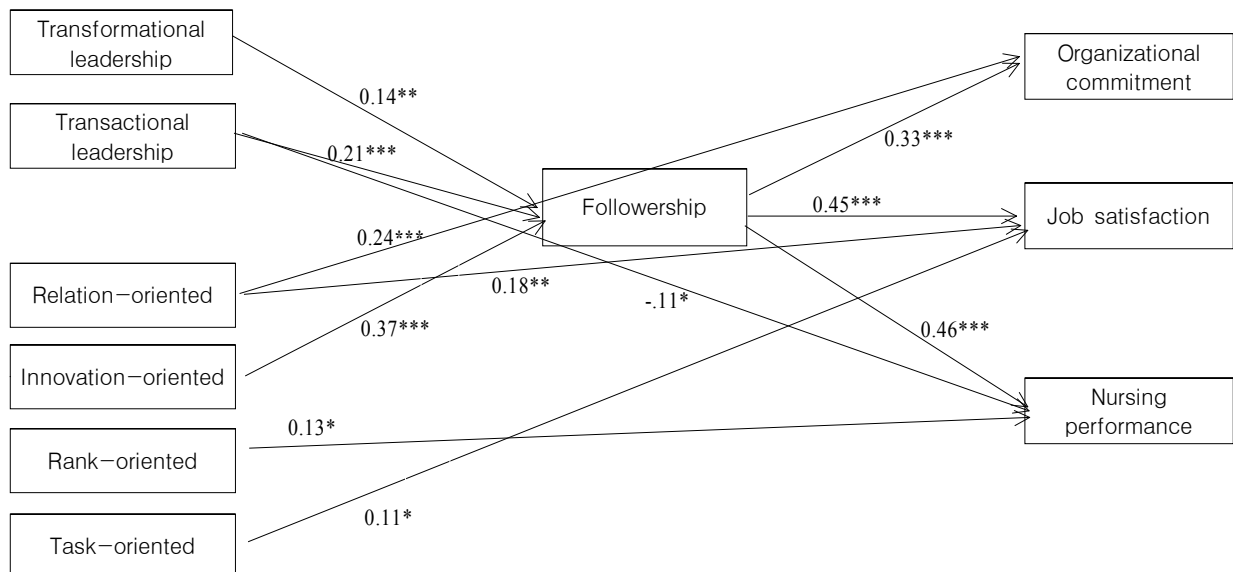
=- .11, t-value=-1.75), 변혁적 리더십이 간접적으로 조직몰입(.05), 직무만족(.06), 간호업무수행(.07)에 영향을 미치며, 거래적 리더십은 간접적으로 조직몰입(.07), 직무만족(.09), 간호업무수행(.10)에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설적 모형의 부합도에 따른 최종 모형은 <Figure 1>과 같다.

논 의

본 연구는 간호조직내 팔로워십 유형을 파악하여 이러한 팔로워십 유형에 따른 조직유효성의 차이를 규명하고, 팔로워

● 최종모형



<Figure 1> Path diagram of final mode

십에 영향을 미치는 변수를 고찰하여 이러한 변수들과 팔로워십, 조직유효성과의 인과적 관계를 살펴본 결과에 대하여 논의하고자 한다.

본 연구에서 팔로워십 유형을 모범형, 소외형, 실무형, 순응형, 수동형으로 나누었는데, 여기서 모범형 팔로워는 독립심이 강하고 혁신적이며 건설적인 비판을 하며 솔선수범하는 사람이며, 소외형 팔로워는 독립적 비판적 사고를 가지고 있지만 역할 수행에는 적극적이지 않은 사람이다. 실무형 팔로워는 위험보다는 안전을 우선시하며 의견대립을 최소한으로 억제하고 어떤 실패에 대해서도 언제나 변명을 할 수 있는 준비를 하는 사람이며, 순응형 팔로워는 적극적이긴 하지만 독립적인 사고가 되지 않는 사람이며, 수동형 팔로워는 책임감이 결여되어 있고 솔선하지 않으며 지시가 없으며 주어진 일을 수행하지 못하는 사람이다. 본 연구에서는 실무형이 35.9%로 가장 많았으며, 다음이 수동형 21.1%, 모범형 18.4%, 순응형 16.4%, 소외형 8.2% 순으로 나타났는데, 이는 모범형이 5-10%, 소외형은 15-20%, 순응형은 20-30%, 실무형은 25-35%, 수동형은 5-10%를 차지한다는 Kelley의 이론과 비교했을 때 모범형과 수동형이 상대적으로 많았으며 소외형이 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 이와 같이 모범형이 상대적으로 많이 차지한 것은 간호사의 업무 중 상당한 부분이 자율성을 요구되는 것과 관련 있는 것으로 생각되나, 선행연구의 수가 적고 대상자의 선정에 따라 달라질 수 있으므로 일반화하기는 어렵다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 팔로워십 유형에서 40세 이상, 석사 이상의 졸업자, 그리고 15년 이상의 대상자에서 모범형이 가장 많이 차지하는 것으로 나타났는데, 이는 나이와 경력이 쌓이면서 정서적으로나 사회적으로 안정되어 업무에 전념할 수 있기 때문이라 생각된다. 또한 학력이 높을수록 바람직한 팔로워 유형인 모범형이 많다는 것은 간호조직의 전문성과도 연관된 부분이라 생각되며 지속적인 교육이 필요함을 시사한다고 볼 수 있다. 근무부서 이동횟수에서 3번 이상인 경우 모범형이 더 높게 나타난 것은 경력과도 연관된 부분이라고 생각된다.

팔로워십 유형에 따른 조직유효성(조직몰입, 직무만족, 그리고 간호업무수행)에서 모두 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 팔로워십 유형이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 본 선행연구들과 일치하는 결과이다(Choi, 2001; Koo & Choi, 2000). 즉 팔로워의 유형에 따라 조직유효성이 달라질 수 있음을 나타내는 결과이며, 모범형의 경우에 조직유효성이 가장 높게 나타나, 간호조직내에서도 모범형 팔로워가 가장 바람직한 팔로워임을 시사한다. 이러한 결과는 Koo와 Choi(2000)의 연구결과와 일치하나 순응형이 조직몰입이 가장 높게 나타난 Shin(2004)의 연구결과와는 일치하지 않는다. 사후

검증에서 소외형이 실무형보다 조직유효성에 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 비판적인 사고가 요구되는 상황이 다른 조직에 비해 많은 간호조직의 자율성과 관련된 것으로 생각된다. 따라서 팔로워십 유형에 따른 조직유효성에 관한 연구는 더 많은 대상자와 다양한 의료기관을 대상으로 추후 연구가 계속 시도되어야 하겠다.

팔로워십과 다른 변수들과의 관계를 살펴보면 적극적 참여와 거래적 리더십과의 관계를 제외한 나머지 연구변수 사이에는 모두 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 거래적 리더십의 구성요소 중 어떠한 일이 조직의 목표와 다른 방향으로 잘못되어 갈 때 수정하려고 개입하는 예외에 의한 관리와 관련이 있는 것으로 생각된다. 변혁적·거래적 리더십과 다른 변수들과의 관계에서는 변혁적 리더십이 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행 그리고 조직의 유효성에 모두 유의한 상관관계를 나타낸 반면, 거래적 리더십은 직무만족만 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 통계적으로 유의하게 조직유효성과 더 강한 상관관계를 나타낸 Shim(2005)의 연구와 일치한다.

간호 조직문화, 수간호사의 리더십, 팔로워십, 그리고 조직유효성과의 인과적 관계와 강도에 대한 모형의 GFI(Goodness of Fit Index)가 .94, AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)가 .82, RMSR(Root Mean Square Residual)가 .063으로 나타났다.

수간호사의 리더십과 팔로워십간의 관계에서 변혁적·거래적 리더십 모두 팔로워십에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 리더가 가진 리더십 유형에 따라 팔로워의 행동이 달라질 수 있다고 해석할 수 있으며, 거래적 리더십이 더 강한 인과관계를 나타낸 것은 간호조직 내에서 간호사에게 칭찬이나 임금인상, 승진, 인정 등 긍정적인 동기부여를 주는 상황적 보상이 크게 작용한 것으로 추측된다.

간호조직문화와 팔로워십과의 관계에서는 혁신지향 문화만이 팔로워십에 영향을 미치는 것으로 나타나, 혁신지향 문화일 때 팔로워십이 효과적으로 발휘된다고 할 수 있다. 이는 혁신지향 문화가 가지는 특성이 역동적이고 활동적이며 변화와 유연성을 강조하고 간호사 개개인의 자유롭고 독창적인 새로운 아이디어를 시도할 수 있는 것과 관련이 있는 것으로 사료된다.

팔로워십과 조직유효성과의 관계를 살펴보면, 독립적인 요인으로 팔로워십이 조직몰입, 직무만족, 그리고 간호업무수행에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 조직유효성에 있어서 팔로워십의 중요성을 입증하였다.

간호조직문화와 조직유효성과의 관계를 살펴보면, 관계지향 문화가 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 Choi(2003)의 연구에서 인간, 관계 지향의 조직문화가 구조와 업무체계 지향의 조직문화나 리더십 지향의 조

직문화보다 높은 것으로 나타난 것과 유사하다고 할 수 있다. 혁신지향 문화는 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행에 직접적인 영향은 없는 것으로 나타났지만 간접적인 영향이 있는 것으로 나타나, 문화유형이 혁신지향 문화와 관계지향 문화가 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타난 Han(2001)의 연구와 유사하다. 위계지향문화가 간호업무수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 아직까지 간호조직에서 일방적으로 정책과 의사결정을 전달하고 조직의 방침과 목표가 제대로 실행되고 있는 지에 관심을 두는 것과 관련 있으리라 생각된다. 업무지향 문화는 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 이러한 결과 역시 간호업무의 특성상 전문적인 간호 지식과 판단력이 요구되는 것과 관련이 있으리라 생각되며 이에 관한 추후연구가 계속 시도되어야 하겠다.

반면에 수간호사의 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에서는 거래적 리더십이 간호업무수행에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 간접적으로 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 변혁적 리더십이 간접적으로 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행에 영향을 미치는 것으로 나타나, 이전의 선행결과(Shim, 2005; Park, 1997; Hwan, 2000)와는 다른 결과이다. 리더십이 강한 인과적 관계가 없는 것으로 나타난 것은 간호 조직유효성에 수간호사의 리더십이 미치는 영향이 크지 않다는 것을 의미하며 간호조직내의 조직유효성은 팔로워에 의해 영향을 받으며 이는 간호사의 자율성이 상대적으로 다른 조직에 비해 강해서 나타난 결과로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사들의 팔로워십을 Kelley(1994)의 5가지 유형으로 구분하여 팔로워십 유형에 따른 조직유효성의 차이를 파악하고, 간호사의 팔로워십을 중심으로 수간호사의 변혁적·거래적 리더십과 간호조직문화를 고려하여 이러한 변수들과 조직유효성과의 인과관계를 규명하기 위한 경로분석 연구이다.

연구대상자는 D와 K지역에 있는 3개의 3차 의료기관과 1개의 2차 의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 자료수집기간은 2006년 7월 10일부터 9월 20일까지이며, 총 600부 설문지 중 완전히 설문에 응한 451부를 최종분석에 이용하였다.

연구도구 중 팔로워십 유형은 Kelley(1994)가 개발한 도구를 Yong(2003)가 국문으로 번역한 것을 이용하였고, 변혁적·거래적 리더십은 Bass(1985)가 개발한 것을 Kang(2000)가 수정·보완한 것을 사용하였으며, 조직문화는 Han(2001)이 개발한 것을 사용하였다. 직무만족은 Paula(1978)가 개발한 것을 Park(1997)가 수정·보완한 것을 사용하였고, 조직몰입은

Mowday 등(1979)이 개발한 것을 Hwan(2000)가 재구성한 것을 사용하였으며, 간호업무수행은 Park(1989)가 개발한 것을 사용하였다.

수집된 자료는 SAS와 LISREL 8.30 program을 이용하여 전산통계처리 하였으며, 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 팔로워십 유형은 실무형, 수동형, 모범형, 순응형, 소외형 순으로 나타났다.
- 팔로워십 유형에 따른 조직유효성에서의 차이를 본 결과 직무만족($F=23.1, p<.001$), 조직몰입($F=46.87, p<.001$), 간호업무수행($F=29.45, p<.001$), 조직유효성($F=57.75, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었는데, 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행, 조직유효성에서 모범형 팔로워가 다른 유형의 팔로워보다 높게 나타났으며, 수동형이 다른 유형의 팔로워보다 낮게 나타났다.
- 제 변수간의 인과관계를 경로분석을 통해 가설적 모형의 적합도 검증을 실시한 결과 변혁적·거래적 리더십이 팔로워십에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 간호조직문화에서는 혁신지향문화만이 팔로워십에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 팔로워십과 조직유효성과의 관계에서 팔로워십은 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행에 직접적으로 영향을 주는 것으로 나타났으며, 간호조직문화와 조직유효성과의 관계에서는 관계지향 문화가 직접적으로 조직몰입, 직무만족에 영향을 미치며, 위계지향문화가 간호업무수행에, 그리고 업무지향문화가 직무만족에 직접적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 혁신지향문화는 간접적으로 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 리더십과 조직유효성과의 관계에서는 거래적 리더십이 간호업무수행에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

결론적으로 팔로워십은 유형에 따라 리더십과 조직문화, 그리고 조직유효성에서 차이를 보였으며 팔로워십 자체가 조직유효성에 영향을 미치는 요인으로 확인되어 간호조직내의 팔로워십의 중요성을 입증하였다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 연구의 결과를 일반화하기 위해 다양한 의료기관과 더 넓은 지역으로의 반복연구가 요구되며, 이를 바탕으로 간호조직내의 효과적인 팔로워십 개발이 이루어져야 할 것이다.
- 대상을 일반간호사뿐만 아니라 간호행정가를 대상으로 한 연구가 필요하며 영역을 의료기관뿐만 아니라 다른 보건의료체계를 대상으로 한 광범위한 연구가 필요하다.

References

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond exceptions*. New York: Free Press.
- Choi, K. S. (2001). *A study of the followership-leadership dyad effect on the organization effectiveness-with the moderator as division culture, empowerment, and achievement needs-*. Unpublished doctoral dissertation, Chonnam National University, Gwangju.
- Choi, J. (2003). *The character of the nursing organizational culture and organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul.
- Han, S. J. (2001). *A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Hwan, Y. M. (2000). *A transnational and transactional leadership style of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in the nursing service*. Unpublished master's thesis, Taejeon University, Taejeon.
- Jo, H. S. (1999). *The effects of organizational culture on QWL and organizational effectiveness at hospital*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kang, K. H. (2000). *A study on the relations between transformational transactional leadership of head nurse and autonomy and organizational commitment*, Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kelley, R. E. (1994). *The power of followership*, New York : Bantam Doubleday Pub. Inc.
- Kim, D. L. (1999). Analysis of relationship between nursing organization culture and organizational commitment. *J Korean Nurs Adm Acad Soc*, 5(1), 5-21.
- Kim, M. S., Chun, M. S., Bang, H. S., Moon, S. Y., Lee, H. S., Han, S. J., Kim, J. A., & Park, H. T. (1999). The concept analysis of the organizational culture of nursing service in hospital setting. *J Korean Acad Nurs Admin*, 5(1), 87-97.
- Koo, O. H., & Choi, O. S. (2000). The relationship between the nurse's followership, job satisfaction and organizational commitment. *J Korean Acad Nurs*, 30(5), 1254-1264.
- Koh, M. S. (1998). A study of leadership training program demands of first-line nurse managers in university hospitals. *J Korean Acad Nurs*, 37(1), 107-115.
- Lee, M. H. (1998). *Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Taejeon.
- Mowday, R. T., Steers, L. W., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Oh, J. L. (1998). *A study on the influence of leadership, followership, and self empowerment on the military organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Kyunghee University, Seoul.
- Park, S. E. (1989). *An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Park, Y. K. (2001). *A study on the efficient management of members for a general hospital -focused on the nursing organization-*. Unpublished master's thesis, Hannam University, Taejeon.
- 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, Ewha Womans University, Seoul.
- Paula, L. S. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Medical Care*, 4, 337.
- Petters, E. H., Rosenbach, W. E., & Pittman, T. S. (1998), *Follower as partners: Taking the Initiative for action. Contemporary Issues in Leadership (4th eds)*, Westview Press.
- Pyo, Y. H., & Chung, B. K. (2004). The moderating effect of followership between leadership style and job-related attitudes. *CNU Journal of Management & Economics*, 26(2), 171-199.
- Shin, E. S. (2004). *Effects of the hospital nurse organization culture and followership types on the organization commitment of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Wonkwang university, Iksan.
- Shin, Y. K. (1988). *An empirical study on the influencing of corporate culture on organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Chung Ang University, Seoul.
- Shim, M. Y. (2005). *A study on the correlation among transformational and transactional leadership of head nurses, job satisfaction, organizational commitment, and job performance of nurse*. Unpublished master's thesis, Kwandong University, Kangnung.
- Yong, J. H. (2003). *The effects of subordinates' followership styles on leadership effectiveness -centered on transformational and transactional leadership-*. Unpublished master's thesis, Pusan National University, Pusan.
- Yoon, S. H. (2002). A model for organizational effectiveness in nursing unit. *J Korean Acad Nurs Admin*, 8(3), 457-474.
- Yang, D. H. (2005). Influences of follower's characteristics on leader-member exchange and job attitude. *Korean Management Review*, 34(3), 939-969.

The Impact of the Followership Style on the Organizational Effectiveness in Nursing Organization

Han, Jiyoung¹⁾ · Kim, Miye²⁾

1) Full time Lecturer, Department of Nursing Silla University

2) Professor, College of Nursing Kyungpook National University

Purpose: The purposes of the study were to examine whether nurses' followership style influence organizational effectiveness and to test the model of organizational effectiveness including the factors of nursing organizational culture, leadership style, and followership style. **Methods:** Data were collected from July 10th to september 20th in 2006 from 451 nurses working in four acute care hospitals. Data analysis were performed by Chi-square test, ANOVA, Duncan test, Pearson Correlation, and maximum likelihood estimation, using the SAS and LISREL 8.30 program. **Results:** The findings showed that the types of nurses' followership were classified as passive (21.1%), alienated (8.2%), conformist (16.4%), pragmatist (35.9%), and effective style (18.4%). There was significant difference in the organizational effectiveness among the nurses with different followership styles. In testing the path model, transformational, transactional leadership directly influenced followership style. Followership directly influenced organizational effectiveness. **Conclusion:** The overall fitness of the model was good, evidenced by general fitness index (GFI)= .94, adjusted goodness of fitness index (AGFI)= .82, and root mean square residual (RMSEA)= .06. Based on the findings, it is recommended to develop a program for enhancing effective followership in nursing organization.

Key words : Followership, Leadership, Organizational culture, Organizational effectiveness

• Address reprint requests to : Han, Jiyoung

Department of Nursing Silla University

San 1-1, Gwaebop-dong, Sasang-gu Busan, Korea 616-736

Tel: 82-51-999-5872 E-mail: hanjy@silla.ac.kr