

수간호사의 감성 리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

김 명 화¹ · 정 면 숙²

¹ 거제 대우병원, ² 경상대학교 간호대학 교수

The Effect of Head Nurse's Emotional Leadership on Nurse's Job Satisfaction & Organizational Commitment

Kim, Myeong Hwa¹ · Jung, Myun Sook²

¹ Department of Nursing, Daewoo General Hospital

² Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University

주요어

감성 리더십, 직무만족, 조직몰입

Key words

Emotional Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment

Correspondence

Jung, Myun-Sook
College of Nursing,
Gyeongsang National University
Chilam-Dong 92, Chinju,
Gyeong-Nam 660-751, Korea.
Tel: 82-55-751-8896
Fax: 82-55-751-8711
E-mail: msjung@gnu.ac.kr

투 고 일: 2010년 9월 10일

수 정 일: 2010년 9월 19일

심사완료일: 2010년 9월 20일

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to identify the effect of head nurse's emotional leadership on nurse's job satisfaction & organizational commitment. **Methods:** The subjects of this study were 385 nurses from four general hospitals and one university hospital. SPSS WIN 14.0 was used for data analysis. **Results:** Stepwise multiple regression analyses were used to examine the influences of research variables. The variable which predict nurse's job satisfaction were head nurse's emotional leadership ($F=76.027, p<.01, \text{adjusted R square}=.166$). The variables which predict organizational commitment were emotional leadership ($F=27.839, p<.01, \text{adjusted R square}=.066$), marital status ($F=20.928, p<.01, \text{adjusted R square}=.03$), respectively. **Conclusions:** As a result of this study, head nurse's emotional leadership was defined as a important influential on both job satisfaction and organizational commitment of nurses. Therefore, it is needed to develop education programs for activating head nurse's emotional leadership.

서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 병원 조직은 대 내외 적인 경제난 속에서 병원간의 경쟁심화, 의료시장개방, 국민의 의료서비스에 대한 관심과 요구의 증가로 인해 과거와는 다른 새로운 의료 환경에 대처해야 할 현

실에 직면하고 있다. 이와 같은 상황에서 의료 소비자들의 다양한 요구에 부응할 수 있도록 양질의 간호서비스를 제공하기 위해서는 효율적인 인적자원 관리를 통해 간호사들의 직무만족도를 높이고 궁극적으로 조직의 효율성을 증가 시킬 수 있는 새로운 리더십이 요구된다.

간호관리자의 리더십은 간호직원의 직무만족 및 간호업무성과에 영향을 주기 때문에(Allen, 1984), 간호조직에서 간호직원이

질 높은 간호서비스를 제공하도록 긍정적인 영향력을 행사하는 간호관리자의 리더십은 필수적이다. 질적 간호는 일선에서 간호를 제공하는 일반간호사들의 간호업무성과와 직무만족과 상관관계가 있고 일반간호사들의 간호업무성과와 직무만족은 간호 관리자들의 리더십에 영향을 받는다(Allen, 1984). 이러한 이유로 효과적인 간호단위 관리를 위하여 수간호사의 리더십 유형에 따른 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 다양한 연구가 이루어져 왔으며, 최근 몇몇 국내 연구를 보면, Sim (2005)의 연구에서 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났고, Kim (2003)의 연구에서는 직무만족은 거래적 리더십의 상황적 보상 이, 조직몰입에는 변혁적 리더십의 개인적 배려와 카리스마가 영향이 높은 것으로 나타났다,

이처럼 수간호사의 리더십 유형이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 선행연구들이 많이 발표되었고, Goleman (1998)에 의해 90년대 후반부터 감성지능의 중요성이 대두된 이후 사회 여러 분야에서 그 영향에 대한 관심이 증대 되고 있다.

감성지능이란 크게 리더의 특성으로 작용하며, 리더십을 행하는 과정 가운데 감성지능이 작용함으로써, 직원의 지각과 조직의 성과에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Humphrey, 2002). Boyatzis(1982)는 뛰어난 수행능력을 가지고 있는 개인의 역량을 분석해 본 결과 역량중의 75%가 감성적 특성으로 이루어져 있다고 하였다. Mayer, Salovey와 Caruso(2002)에 의하면 감성지능은 리더의 인간관계 기술이 중요하기 때문에 조직은 리더의 선발과 개발에 있어서 감성지능을 중요한 요소의 하나로 고려한다고 주장하였으며, Goleman(1998a)은 높은 감성지능을 지닌 리더들이 조직의 공유가치를 부하들에게 심어주고 열중하게 만든다고 하였다.

현재까지의 감성과 관련된 국내 기업 등의 직원을 대상으로 한 선행연구 결과를 보면, 감성지능과 변혁적 리더십, 직무만족과 조직 몰입에는 정의 상관관계를 보인다는 연구들이 제시되고 있으나 간호학계에서의 연구는 매우 적은 실정이다.

그러므로 변화가 어려운 논리적 능력보다는 개발과 학습이 가능한 감성리더십이(Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2002), 직무만족이나 조직몰입에 미치는 요인을 규명하여, 간호 관리자에게 감성리더십의 역량을 개발하고 활용할 수 있도록 하기 위하여 본 연구가 실시되었다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미

는 영향을 알아보기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사의 직무만족 및 조직몰입의 차이를 파악한다.

둘째, 병원유형에 따른 수간호사의 감성리더십, 간호사의 직무만족, 조직몰입의 차이를 파악한다.

셋째, 일반적 특성, 수간호사의 감성 리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어 정의

1) 감성리더십(Emotional Leadership)

리더 스스로가 자신의 내면을 잘 이해하고 부하의 감성 및 필요를 이해하고 배려함과 동시에 공동의 비전을 제시하고 자연스럽게 조직의 구성원을 이끌 수 있는 능력을 말한다(Goleman, 2002). 감성리더십 측정도구는 Wong과 Law(2002)가 개발한 WLEIS(Wong & Law Emotional Intelligence Scale)의 설문도구를 Jung(2007)이 수정 보완하여 사용한 도구로써, 간호학 교수 1인과 본 연구자가 간호학적 연구에 맞게 수정 보완하였으며, 감성리더십 하부영역은 자기감성이해, 타인감성이해, 감성조절, 감성활용으로 구성되어 있다. 이는 수간호사의 리더십 정도를 하급자인 간호사들의 지각에 의해 측정한 점수를 말한다.

2) 직무만족(Job Satisfaction)

직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인이 직무나 직무경험평가 시 발생하는 윤택하고 긍정적인 정서 상태를 말한다(Shin, 1997). 본 연구에서는 Weiss, Dawis, England와 Lofquist(1967)의 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)설문도구를 Jung(2005)이 수정 보완하여 사용한 도구로써, 본 연구에서 간호학적 연구에 맞게 수정 보완해서 측정된 점수를 말한다.

3) 조직몰입(Organization Commitment)

현 조직에 계속 남아 있으려는 성향으로써 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 말한다(Mowday, Steers, & Poter, 1979).본 연구에서는 Poter(1979)등의 OCQ(Organization Commitment Questionnaire)설문도구를, Jung(2007)이 수정 보완하여 사용한 도구로써, 본 연구에서 간호학적 연구에 맞게 수정 보완해서 측정된 점수를 말한다.

4. 연구의 제한점

1) G지역 소재일개 대학병원과 4개의 종합병원 간호사를 대상으

로 하였으므로 연구결과의 일반화에 제한이 있다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관하여 대학병원과 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 연구하기 위한 조사연구이다.

2. 연구 대상 및 표집방법

본 연구의 대상자는 G 대학병원과 300~350병상 규모 4개의 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 본 연구의 목적을 이해하고 참여를 허락한 자를 편의표집 하였으며, 구체적인 대상자 선정 기준은 다음과 같다.

- 1) 임상근무 경력이 6개월 이상인 간호사
- 2) 한 간호 단위에서 해당 수간호사와 6개월 이상 근무한 간호사
- 3) 외래, 수술실, 공급실 등과 같이 간호업무나 근무형태, 근무시간에 차이가 있는 부서의 간호사를 제외한 3교대 순환 근무 간호사.

최종 설문지는 불충분한 응답자를 제외하고 2차 종합병원 213명과 대학병원 172명으로 총 385명이 수집되었다.

3. 연구 도구

연구도구는 구조화된 질문지를 사용하였으며, 일반적 특성으로는 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 학력, 근무부서, 임상경력, 현 수간호사와의 근무경력을 포함하여 8문항, 수간호사 감성 리더십 15문항, 직무만족도 6문항, 조직몰입 6문항으로 총 35문항으로 구성되어있다.

1) 감성 리더십

감성리더십 측정도구는 Wong과 Law(2002)가 개발한 36문항의 WLEIS(Wong & Law Emotional Intelligence Scale)를 Jung(2007)의 연구에서 16문항으로 수정 보완하여 사용한 도구로서, 간호학 교수 1인과 본 연구자가 간호학적 연구의 목적에 맞게 수정 보완하였다. 이 도구는 자기감성이해 3문항, 타인감성이해 4 문항, 감성 활용 4문항, 감성조절 4문항으로 총 15문항이며, 각 문항의 배점은 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '그저 그렇다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점을 하였다. 이는

자신과 타인의 감성이해와 조절, 활용을 포함한 수간호사의 리더십 정도를 하급자인 간호사들의 지각에 의해 평가한 것으로, 점수는 최저 15점에서 최고 75점까지이며 측정된 점수가 높을수록 감성리더십 정도가 높음을 의미한다.

Jung(2007)의 연구에서 Cronbach' α = .894이었다. 본 도구에 서 전체 감성리더십의 신뢰도는 .938이었으며, 감성리더십의 하부영역인 자기감성이해 .937, 타인감성 이해 .938, 감성활용 .941, 감성조절 .937의 신뢰도를 보였다.

2) 직무만족

Weiss, Dawis, England와 Lofquist(1967)의 20문항의 직무만족 측정 도구인 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 Jeong(2005)이 수정 보완하여 사용한 도구를 본 연구에 맞게 수정 보완하였다. 도구는 총 6문항, 5점 척도로서 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)까지로 최저 6점에서 최고 30점 까지이며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. Jung(2005)의 연구에서 Cronbach' α 는 .800이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .716 이었다.

3) 조직몰입

Poter(1979)등의 조직몰입 측정도구인 15문항의 OCQ(Organization Commitment Questionnaire)를 Jung(2007)이 수정 보완한 도구 로써, 본 연구에 맞게 수정 보완하였다. 도구는 총 6문항, 5점 척도로서 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)까지로 최저 6점에서 최고 30점까지이며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. Jung(2007)의 연구에서 Cronbach' α 는 .927이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .758이었다.

4. 자료 수집 방법 및 절차

본 연구의 자료 수집은 구조화된 설문지를 이용한 자가 보고법에 의해 이루어졌다. 설문지는 일개 대학병원과 4개의 300~350병상 규모의 종합병원 간호부를 각각 방문하여 간호부서장에게 연구의 목적과 내용을 설명하고 협조를 득한 후, 종합병원은 연구자가 대상 선정 기준에 맞는 간호사들에게 직접 배포하고 주임간호사를 통해 수거하게 하였고, 대학병원은 교육팀장이 직접 배포하고 회수하였다. 기간은 2007년 10월 15일부터 동년 10월 24일까지 약 10일간 이었으며, 대학병원에 180부, 종합병원에 각각 60부씩 총 240부가 배포되었다. 배포된 설문지 총 420부 중 396부가 회수되어 회수율은 97.2%이었다. 이중 불성실하게 응답한 11부를 제외하고 총 385부를 대상으로 분석하였다.

5. 자료 분석

수집한 자료는 SPSS WIN 14.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 수간호사의 감성리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성 및 병원 유형에 따른 수간호사의 감성리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입에 대한 차이분석은 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검증은 Bonferroni 사후검증을 실시하였다.
- 4) 대상자의 일반적 특성, 병원유형, 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향은 단계적다중회귀분석(Stepwise multiple regression)으로 분석하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 근무부서, 간호사 임상경력, 현 수간호사와의 근무경력을 조사한 결과, 대상 간호사의 평균 연령은 29세, 25~29세가 160명(41.6%)으로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼(252명, 65.5%)이, 최종학력은 전문대졸(277명, 71.9%)이, 근무부서는 외과계(122명, 31.7%)가 가장 많은 분포를 보였으며, 임상경력은 5~10년 미만이 91명(23.6%)으로 가장 많았고, 1~3년 미만이 88명(22.9%), 10년 이상 85명(22.1%) 순 이었으며, 전체평균은 6년으로 나타났다. 현 수간호사와의 근무경력은 1년 미만이 186명(48.6%)으로 가장 많이 나타났다(Table 1).

2. 수간호사의 감성리더십과 간호사의 직무만족 및 조직몰입 정도

수간호사의 감성리더십의 평균평점은 3.60±.752(범위1~5)점이었으며, 감성리더십 하위영역의 자기감성인식 3.69±.735, 타인감성이해 3.56±.3.57, 감성활용 3.78±.707, 감성조절 3.59±.896점으로, 감성리더십의 하위영역 중 감성활용의 평균평점이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈Table 1〉 General characteristics of the subjects

Characteristics	Categories	Total (N=385)		University hospital (N=172)		General hospital (N=213)	
		n	%	n	%	n	%
Age (year)	Under 25	80	20.8	34	19.8	46	21.6
	26~30	160	41.6	67	39.0	93	43.7
	31~35	85	22.1	46	26.7	39	18.3
	Ove36	60	15.6	25	14.5	35	16.4
Marital state	Married	133	34.5	55	32.0	78	36.6
	Single	252	65.5	117	68.0	135	63.4
Religion	Yes	156	34.5	74	43.0	82	38.5
	No	252	65.5	98	57.0	131	61.5
Educational background	3rd. year college	277	71.9	81	47.1	196	92.0
	Bachelor	96	24.9	79	45.9	17	8.0
	Graduate	12	3.1	12	7.0	0	0
Department	Medical	87	22.6	46	26.7	41	19.2
	Surgical	122	31.7	53	30.8	67	31.5
	Pediatric	49	12.7	23	13.4	26	12.2
	Gynecologic	20	5.2	16	9.3	4	1.9
	Other	107	27.8	34	19.8	73	34.3
Nurse career (year)	Under 1	69	17.9	32	18.6	37	17.4
	1~3	88	22.9	35	20.3	53	24.9
	3~5	52	13.5	28	16.3	24	11.3
	5~10	91	23.6	31	18.0	60	28.2
	Over10	85	22.1	46	26.7	39	18.3
Carrier with present head-nurse (year)	Under 1	186	48.6	92	53.5	94	44.5
	1~3	138	36.0	63	36.6	75	35.5
	3~5	31	8.1	9	5.2	22	10.4
	over5	28	7.3	8	4.7	20	9.5

직무만족의 평균평점은 2.27±3.12(범위1~5)점으로 보통보다 다소 낮은 점수를 나타내었으며, 조직몰입의 평균평점은 3.42±4.04(범위1~5)점이었다(Table 2).

(Table 2) Head nurse's emotional leadership, nurse's job satisfaction and organizational commitment

Variables	Sub dimension	Mean	SD
Emotional leadership	Self-awareness	3.69	0.74
	Social-awareness	3.56	0.80
	Self management	3.78	0.71
	Relationship management	3.59	0.90
Total		3.60	0.75
Job satisfaction		2.27	3.12
Organizational Commitment		3.42	4.04

3. 연구변수간의 상관관계

각 연구 변수 간 상관관계를 Pearson's Correlation Coefficients 로 분석한 결과 감성리더십과 직무만족($r=.40, p<.01$), 감성리더십과 조직몰입 간에 유의한 상관관계가 있었으며($r=.26, p<.01$), 조직몰입($r=.26$)에 비해 직무만족($r=.40$)이 감성리더십에 대해 더 높은 상관관계를 나타내었다. 일반적 특성 변수 중 연령($r=.14,$

$p<.01$)과 간호사 임상경력($r=.14, p<.01$)은 조직몰입과 유의한 상관관계가 있었으며, 직무 만족과 조직몰입 간에도 서로 유의한 상관관계가 있음을 알 수 있었다($r=.52, p<.01$)(Table 3).

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족과 조직몰입 차이

대상자의 일반적 특성에 따라 자신이 지각하고 있는 직무만족과 조직몰입의 차이는 다음과 같다. 일반적 특성에 따른 직무만족은 전체집단에서는 유의한 차이를 나타내는 변수가 없었으나, 종합병원집단의 간호사 임상경력에서 유의한 차이를 나타내었다($F=2.50, p<.05$).

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 전체집단에서는 결혼 상태($t=4.07, p<.01$)와 연령에서 유의한 차이를 나타내었다. 연령별 분석을 보면 35세 이상 평균평점 3.69±.539(범위1~5), 30~34세 3.39±.553, 25~29세 3.35±.682, 25세 미만 3.34±.539점으로 나타났으며, 25세 미만에서 조직몰입의 평균평점이 가장 낮게 나타났고 연령이 많을수록 조직몰입이 높게 나타났으며, Bonferroni 사후 검증 결과 35세 이상의 집단에서 다른 연령에 비하여 유의한 차이가 있었다($F=4.827, p<.01$). 병원 유형별에서 대학병원 집단은 결혼상태($t=2.80, p<.01$)와 연령에

(Table 3) Correlation among research variables

Variables	Self-awareness	Social-awareness	Self management	Relationship management	Emotional leadership	Age	Nurse career	Carrier with present head-nurse	Job Satisfaction	Organizational Commitment
Self-awareness	1									
Social-awareness	.73*	1								
Self management	.63*	.69*	1							
Relationship management	.74*	.67*	.63*	1						
Emotional leadership	.87**	.88**	.84**	.90**	1					
Age	.01	.00	-.06	.03	-.00	1				
Nurse career	.04	.04	-.03	.04	.03	.95**	1			
Carrier with present HN	-.06	-.02	-.11	-.04	-.07	.27**	.25**	1		
Job Satisfaction	.35**	.32**	.36**	.36**	.40**	-.05	-.04	-.09	1	
Organizational Commitment	.25**	.22**	.23**	.23**	.26**	.14**	.14**	-.06	.52**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

(Table 4) Difference of job satisfaction and organizational commitment according to the general characteristics(total)

Characteristics	Variables	Job satisfaction			Organizational commitment			Bonferroni
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p	
Marital state	Married	2.99±.547	1.30	.193	3.59±.545	4.07	.000**	
	Single	2.91±.528			3.33±.630			
Religion	Yes	2.94±.520	-823	.411	3.46±.641	1.14	.254	
	No	2.96±.543			3.38±.595			

(Table 4) Difference of job satisfaction and organizational commitment according to the general characteristics(total) (continued)

Characteristics	Variables	Job satisfaction			Organizational commitment			Bonferroni
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p	
Age (Year)	Under 25 ^a	2,96±,539	,234	,873	3,34±,539	4,83	,003**	d) a, b, c
	25~29 ^b	2,95±,529			3,35±,682			
	30~34 ^c	2,92±,571			3,39±,553			
	Over 34 ^d	2,90±,505			3,69±,539			
Educational background	3rd. year college	2,93±,515	1,02	,363	3,41±,558	,177	,838	
	Bachelor	2,94±,576			3,42±,582			
	Graduate	3,15±,687			3,50±,620			
Department	Medical	2,94±,490	,220	,927	3,48±,502	1,42	,226	
	Surgical	2,95±,656			3,43±,800			
	Pediatric	2,88±,456			3,26±,558			
	Gynecologic	2,93±,528			3,31±,398			
	Other	2,96±,454			3,47±,488			
Nurse career (year)	Under 1	3,05±,557	1,27	,280	3,36±,568	1,29	,272	
	1~3	2,94±,520			3,38±,508			
	3~5	2,90±,480			3,39±,870			
	5~10	2,95±,597			3,39±,598			
	Over 10	2,86±,491			3,55±,576			
Carrier with present head-nurse (year)	Under 1	2,93±,523	1,11	,345	3,46±,537	,990	,397	
	1~3	2,94±,564			3,36±,736			
	3~5	3,09±,457			3,38±,476			
	Over 5	2,85±,573			3,50±,591			

*p < .01

(Table 5) Difference of job satisfaction and organizational commitment according to the general characteristics (university hospital)

Characteristics	Variables	Job satisfaction			Organizational commitment			Bonferroni
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p	
Marital state	Married	3,09±,564	2,71	,342	3,63±,574	2,80	,006**	
	Single	2,87±,484			3,33±,697			
Religion	Yes	2,93±,512	-,213	,832	3,50±,775	1,20	,230	
	No	2,95±,528			3,37±,584			
Age (year)	Under 25 ^a	2,92±,496	,779	,507	3,37±,584	3,00	,032*	d) a, b, c
	25~29 ^b	2,88±,472			3,45±,422			
	30~34 ^c	2,98±,611			3,38±,815			
	Over 34 ^d	3,05±,499			3,77±,569			
Educational background	3rd. year college	2,88±,451	1,652	,195	3,46±,745	,253	,777	
	Bachelor	2,97±,559			3,39±,613			
	Graduate	3,15±,687			3,50±,620			
Department	Medical	2,95±,511	1,629	,169	3,40±,541	1,91	,111	
	Surgical	3,00±,576			3,48±,899			
	Pediatric	2,70±,404			3,13±,536			
	Gynecologic	3,04±,525			3,34±,428			
	Other	2,95±,485			3,60±,547			
Nurse career (year)	Under 1	2,95±,544	,185	,946	3,43±,471	,902	,464	
	1~3	2,92±,456			3,39±,498			
	3~5	2,87±,414			3,38±,1,04			
	5~10	2,97±,698			3,29±,716			
	Over 10	2,96±,485			3,57±,592			
Carrier with H-nurse (year)	Under 1	2,93±,515	,739	,530	3,50±,489	1,119	,343	
	1~3	2,91±,512			3,32±,879			
	3~5	3,11±,456			3,26±,434			
	Over 5	3,13±,717			3,50±,840			

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

〈Table 6〉 Difference of job satisfaction and organizational commitment according to the general characteristics (general hospital)

Characteristics	Variables	Job satisfaction				Organizational commitment			
		M±SD	t/F	p	Bonferroni	M±SD	t/F	p	Bonferroni
Marital state	Married	2,91±.526	-505	.614		3,56±.526	2,98	.003**	
	Single	2,95±.562				3,32±.569			
Religion	Yes	2,89±.537	-907	.356		3,43±.492	.363	.717	
	No	2,96±.556				3,40±.606			
Age (year)	Under 25 ^a	3,00±.571	1,82	.144		3,25±.602	3,02	.031*	d) a, b, c
	25~29 ^b	3,00±.563				3,41±.571			
	30~34 ^c	2,85±.518				3,42±.492			
	Over 34 ^d	2,79±.489				3,63±.516			
Educational background	3rd. year college	2,95±.539	.796	.373		3,40±.574	1,24	.268	
	Bachelor	2,82±.652				3,56±.421			
	Graduate	-				-			
Department	Medical	2,94±.471	1,03	.395		3,57±.441	1,13	.345	
	Surgical	2,92±.715				3,38±.717			
	Pediatric	3,04±.445				3,37±.562			
	Gynecologic	2,46±.160				3,17±.236			
	Other	2,96±.443				3,41±.448			
Nurse career (year)	Under 1	3,13±.561	2,50	.04*	a) d	3,31±.641	.819	.514	
	1~3	2,95±.562				3,38±.519			
	3~5	2,94±.553				3,40±.631			
	5~10	2,94±.543				3,44±.526			
	Over 10	2,74±.477				3,53±.562			
Carrier with present head-nurse (year)	Under 1	2,93±.531	1,40	.245		3,42±.578	.241	.868	
	1~3	2,96±.607				3,38±.596			
	3~5	3,08±.468				3,43±.492			
	Over 5	2,74±.482				3,50±.487			

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

서 유의한 차이가 나타났으며(F=3.00, p<.05), Bonferroni 사후 검증결과, 35세 이상 집단에서 다른 연령집단에 비하여 유의하게 높았다. 종합병원 집단은 결혼상태(t=2.90, p<.01)와 연령에서 유의한 차이를 나타냈으며(F=3.02, p<.05), 대학병원과 마찬가지로 사후검증결과 35세 이상에서 다른 연령집단에 비하여 조직몰입에 유의한 차이를 보였다. 학력을 보면, 대학원졸 평균평점 3.50±.620(범위1~5), 대졸 3.42±.582 전문대졸 3.41±.558 점으로 학력이 높을수록 조직몰입의 평균평점이 높게 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다(Table 4)〈Table

5〉〈Table 6〉.

5. 병원 유형별 수간호사의 감성리더십과 간호사의 직무만족 및 조직몰입 차이

병원유형별로 감성리더십, 직무만족, 조직몰입에 차이가 있는지를 분석하였으며, 감성리더십의 자기감성이해, 타인감성이해, 감성활용, 감성조절과 직무만족, 조직몰입에 대한 차이분석 결과는〈Table 6〉과 같다. 감성리더십의 하위영역 중 감성활용의 평

〈Table 7〉 Difference of head nurses' emotional leadership and nurses' job satisfaction and organizational commitment according to the type of hospital

Variables	Type of hospital	University hospital		General hospital		t	p
		Mean	SD	Mean	SD		
Emotional leadership	Perception of self emotion	3,63	.792	3,74	.687	-1,45	.074
	Perception of others' emotion	3,49	.814	3,60	.797	-1,34	.091
	Emotional application	3,77	.721	3,77	.722	-.038	.485
	Emotional control	3,51	.998	3,64	.820	-1,30	.097
	Sum	3,60	.752	3,68	.656	-1,18	.06
Job satisfaction		2,93	.520	2,94	.48	.046	.241
Organizational commitment		3,42	.674	3,41	.564	.179	.215

평균점이 3.77±.721(범위1~5)점으로 가장 높게 나타났다. 자기 감성이해는 종합병원 평균평점 3.74±.687, 대학병원 3.63±.792(범위1~5)점으로 종합병원의 평균평점이 높았으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 타인감성이해는 종합병원 평균평점 3.60±.797(범위1~5), 대학병원 3.49±.814점으로 종합병원의 평균평점이 높게 나타났으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 감성조절은 종합병원 평균평점 3.64±.820(범위1~5), 대학병원 3.51±.998(범위1~5)점으로 종합병원의 평균평점이 높게 나타났으나, 두 집단 간에 유의한 차이는 보이지 않았다. 감성활용은 종합병원 평균평점 3.77±.722(범위1~5), 대학병원 3.77±.721점 이었으며, 두 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

감성리더십의 각 하위영역에서는 병원 간에 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 감성활용을 제외하고 자기감성이해(p=.074) 타인감성이해(p=.091), 감성조절(p=.097)로 전체 감성리더십이 p.1에서는 유의한 차이를 보였다. 또한 병원 유형에 따른 대상자의 직무만족과 조직몰입에 대해서도 유의한 차이가 나타나지 않았다(Table 7).

6. 일반적 특성과 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향

연구의 개념적 틀에서 밝힌 바와 같이, 일반적 특성과 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 Stepwise multiple regression analysis를 실시하였다. 명목 변수인 결혼상태, 종교, 학력, 근무부서의 일반적 특성 변수는 가상변수로 변환하였으며, 이들 요인을 독립변수로 하여 Stepwise multiple regression analysis를 실시하였다(Table 8). 그 결과, 일반적 특성에서는 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수가 없었으며, 수간호사의 감성리더십이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고(F=76.027, p<.01), 전체 16.6%의 직무만족을 설명하였다. 조직몰입에 유의하게 영향을 미치는 변수로는 감성리더십(F=27.839, p<.01)과 결혼 상태로 나타났으며(F=20.928, p<.01), 감성리더십 6.6%, 결혼 상태를 추가하면 전체 9.6%의 감성리더십이 조직몰입을 설명하는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 직무만족에 영향을 미치는 변수는 감성리더십이었으며, 조직몰입에 영향을 미치는 변수는 감성리더십과 결혼 상태에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대해 살펴봄으로써, 이를 바탕으로 간호조직에서 직무만족 및 조직몰입을 향상시킬 수 있는 바람직한 간호 실무 환경을 도모하고, 수간호사의 간호조직 관리에 도움이 되고자 시도한 연구이다.

수간호사의 감성리더십의 평균 평균은 3.60±.752(범위1~5)점으로 나타났다. 이는 감성지능이나 감성리더십과 관련된 일반기업체 직원을 대상으로 한 선행연구인 Nam(2005)의 3.32±.672(범위1~5), Kim(2005)의 3.40±.420(범위1~5)점 보다 높았으며, Kim(2006)의 감성지능에 대한 연구에서 3.95±.92(범위1~5)점 보다는 낮게 나타났다. 이러한 결과는 일반 기업체와 비교했을 때, 간호사라는 직업상, 감성이 가장 기본이면서 중시되는 직업으로 인하여 기인된 결과로 추정되며, Kim(2006)의 연구와 비교할 때 본 연구결과보다 다소 높은 이유는 교사 역시 학생들을 가르침에 있어 감성적인 부분이 무엇보다 우선시 되면서 중요하기 때문으로 사료된다.

감성리더십의 병원유형별 차이분석을 보면, 대학병원의 평균 평점은 3.60±.752(범위1~5), 종합병원은 3.68±.656점으로 종합병원의 평균평점이 높았다. 이러한 결과는 대학병원이 종합병원에 비하여 수간호사가 관리하고 있는 한 단위 내 간호사 수가 많기 때문에 보여 지며, 근무부서의 인원이 많을수록 인간관계는 형식적이고 관료적으로 흐를 가능성이 높다는 Mobley(1977)의 결과와 일치하나 그다지 큰 차이가 없어 보다 정확한 결과를 위해서는 본 연구에서 배제하지 못한 영향요인들을 최대한 배제하여 추후 연구에서 더욱 더 명확하게 살펴볼 필요가 있을 것으로 여겨진다. 대상자의 직무만족의 평균평점은 2.27±3.12(범위1~5)점으로 중간보다 낮은 점수였으며, 이는 Kim, Yoon과 Choi(2007)의 4.20±2.93(범위1~5)점 보다는 낮은 점수이며, Kim(2005)의 3.00±.34(범위1~7)점 보다는 다소 높은 점수

(Table 8) The effect of head nurse's emotional leadership and general characteristics on nurse's job satisfaction & organizational commitment

Independent variable	Variable	β	R	Adjusted R ²	F	p
Job satisfaction	Emotional leadership	1.81	.316	.166	76.027	.000**
Organizational commitment	Emotional leadership	.24	.069	.066	27.839	.000**
	Marital state	.18	.317	.096	20.928	.000**

**p < .01

를 나타내었다. 이는 본 연구에서 직무만족의 설문문항이 다른 연구에서 사용한 문항수보다 적은 6문항으로 이루어져 있으며, 감성과 관련된 항목이 많지 않아 결과에 영향이 미쳤을 것으로 판단되므로 직무만족에 사용된 도구의 신뢰도와 타당도를 위한 반복연구가 필요할 것으로 여겨진다. 대상자의 일반적 특성과 직무만족과는 대학병원과 종합병원을 합한 전체 집단에서는 유의한 차이를 나타내는 변수가 없었다. 연령, 결혼, 근무경력도 직무만족과 관련이 있다고 보고한, Hong(1999), Park(2004), Park(2007) 등의 결과와는 차이를 보였는데 이러한 결과는 본 연구대상자가 경남지역에 있는 2차 종합병원 4개와 일개 대학병원에 근무하는 간호사로 한정했기 때문에 병원과 지역에 따라 다른 결과가 있는지는 추후 연구가 필요하다고 사료된다. 그러나 병원유형별 분석에서 대학병원은 결혼 상태에서($t=2.71$, $p<.01$), 종합병원은 간호사의 임상경력 1년 이하 집단에서 직무만족이 높게 나타났는데($F=2.50$, $p<.05$), 이러한 결과는 임상경력 1년 이하에서 직무만족이 높았다는 Kim(2005)의 연구결과와 일치하였으며, 근무경력이 많을수록 직무만족이 높게 나타난 선행연구 Hong(1999), Park(2004), Moon(2005), Park(2007)의 연구와는 차이가 있었다. 이는 임상경력 1년 미만에서는 병원의 동료간호사나 업무에 대해 적응기간이라 개인적으로 부담이 많은 시기임에도 불구하고 직무만족이 높게 나타나 추후연구가 필요하리라 보며, 본 연구의 평균평점 결과 연령이 많을수록 직무만족이 낮으며, 특히 10년 이상에서 직무만족이 가장 낮은 결과를 보였다. 이는 간호직에 대한 자아개념이 뚜렷이 확립된 상태에서 업무지침 또는 승진 등이 자신의 기대치에 부응하지 못해서 오는 딜레마라 여겨지며, 9년 이상에서 직무만족이 가장 높았다는 Shin과 Lee(2000)의 연구결과와 차이가 있었다. 따라서 병원 관리자는 연령이나 경력에 맞는 교육 프로그램 개발이나 훈련 방안 및 승진체제로 인한 직무 불만족을 해결할 수 있는 대안마련이 필요하리라 본다. 학력에 있어서는 유의하지는 않았으나 평균평점이 대학원졸 3.15(범위1~5), 대졸 2.94, 전문대졸 2.93 점으로, 학력이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 이러한 결과는 학력이 높을수록 직무만족이 높다고 발표된 Park(2004), Lee와 Kwon(2004), Moon(2005), Kim(2005), Park(2007)의 선행연구와 일치하였으며, 이는 Kriton(1988)의 주장처럼 높은 교육수준은 사고의 폭이 넓어짐으로써 변화를 쉽게 받아들여 직무에 만족한다고 할 수 있겠다. 따라서 직무만족 향상을 위해, 대학이나 대학원 과정을 이수할 수 있도록 직원들에게 교육의 기회를 제공하고 배려해주며 이에 따른 병원 관리자들의 지지와 후원이 뒷받침 되어야 한다고 볼 수 있겠다. 수간호사의 감성리더십에다 일반적 특성변수를 추가하여 이들이 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과, 직무만족에는 감성리더십만

유의한 변수였으며, 전체 16.6%의 직무만족을 설명하였다. 이러한 결과는 기업 등을 대상으로 한 선행연구인 Lee(2004)의 41.8%, Jung(2007)의 49.9%, Lee(2006)의 16.9%의 결과와는 낮은 설명력을, Kim(2005)의 14.3%보다는 약간 높은 설명력을 보여주었다. 이는, 선행연구와 본 연구에서 사용한 측정도구의 차이 및 종속변수인 직무만족에 영향을 미치는 요인들이 다양한 반면 본 연구에서는 일반적 특성, 수간호사의 감성리더십 변수만 독립변수로 사용하는데 기인된 것으로 추정된다.

대상자의 조직몰입의 평균평점은 3.42 ± 4.04 (범위1~5)점으로 나타났으며, 이는 간호조직을 대상으로 한 선행연구인 Kim(2005)의 $4.38 \pm .81$ (범위1~7), Kim 등(2007)의 $3.08 \pm .50$ (범위1~5)점 보다 높은 결과를 나타내었다. 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이에서 전체집단과 병원 유형별 분석에서 공통적으로 결혼 상태의 기혼에서 유의한 차이를 보였다($t=4.07$, $p<.01$). 이러한 결과는 Hong(1999), Kang(2000), Jeon(2003), Lee와 Kwon(2004), Kim(2005), Park(2007), Kim 등(2007)의 기혼에서 조직몰입이 높았다는 연구결과와 일치하였으며, 기타인 별거, 이혼, 사별 등에서 조직몰입이 높게 나타났다는 Park(2004)의 연구와 차이가 있었다. 또한 연령별 분석에서도 유의한 차이를 보였는데, 연령이 많을수록 조직몰입이 높았으며, 35세 이상의 집단에서 다른 연령에 비하여 유의한 차이가 있었다($F=4.827$, $p<.01$).

이러한 결과는 선행연구인 Hong(1999), Kang(2000), Jeon(2003), Park(2004), Lee와 Kwon(2004), Kim(2005), Park(2007)의 연구에서 연령이 많을수록 조직몰입이 높다고 보고한 연구결과와 일치하였다. 이는 35세 이상의 연령에서는 일반적으로 기혼상태이며, 결혼으로 여성의 이중역할 증가에도 불구하고 가족의 지지로 인해 정서적, 심리적, 사회적으로 안정적이며 책임감이 더 크다는 이유 때문 이라는 Ritzer와 Trice(1969)의 결과와 일치하며, 연령이 증가함에 따라 임상경력이 축적되고 병원조직에 대한 관심과 소속감이 증가되어 조직의 목표를 내재화하는 몰입이 증가하는 것으로 사료된다. 감성리더십과 일반적 특성변수가 조직몰입에 미치는 영향을 보면, 감성리더십과 결혼 상태에서 기혼이 유의한 영향이 있는 것으로 나타났으며, 감성리더십이 조직몰입에 대해 6.6%의 낮은 설명력을 보였다. 이러한 결과는 Lee(2004)의 7%, Kim(2005)의 25.3%, Jung(2007)의 14.3%의 설명력에 비하여 낮은 설명력을, Lee(2006)의 2.9% 보다는 다소 높게 조직몰입을 설명하는 것으로 나타내었다. 이는 직무만족에서 설명한 것과 같은 이유로 분석된다. 대상자의 인구통계학적 특성을 보면, 학력에 있어 전문대졸이 71.9%로 가장 많았으나 대학병원의 경우 전문대졸이 47.1%, 대졸 45.9%, 대학원졸 7.0%로 나타났으나, 종합병원은 92%가 전문대졸이었고, 대학원 졸업은 한 명도 없어서 두 병원 간 학력의 차이를 보이고 있

음을 알 수 있었다. 따라서 대상자의 수준과 요구도가 날로 증가하는 오늘날, 종합병원에서도 대학이나 대학원 과정의 교육 기회를 높임으로써, 간호에 대한 폭넓은 시야와 간호직의 전문성을 확립하여 환자에게 질적인 간호를 제공하며, 더불어 간호사의 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있도록 교육의 기회를 확대할 필요가 있다고 여겨진다. 현 수간호사와의 근무경력을 보면, 1년 미만인 48.6%로 대부분을 차지하고 있어 이러한 결과로 볼 때, 과거와는 달리 각 병원마다 한 부서에서 장기적으로 근무하기 보다는 부서 이동이 잦다는 것을 간접적으로 알 수 있었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 효과적인 리더십으로 변혁적 리더십의 중요성에 대해서는 많은 선행연구를 통해서 결과가 확인되었지만, 감성리더십의 효과에 대해서도 다른 기업체의 연구결과와 비교시 다소 설명력이 낮긴 하지만 감성리더십이 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향변수로 확인되었기에 본 연구결과를 기초로 추후 연구에서 직무만족과 조직몰입 설문문항을 감성과 관련이 많은 도구로 선정하여 정확한 분석을 위한 비교, 반복 연구가 필요할 것으로 생각하며, 감성지수가 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높다고 보고한 선행연구(Lee, 2006, Kim, 2005)는 물론 본 연구 결과를 바탕으로 병원간호조직에서 수간호사의 감성리더십을 높이기 위한 프로그램 개발이 필요할 것이라 생각한다.

결 론

본 연구는 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 조사 연구로, 연구대상자는 경남지역에 소재한 300에서 350병상 규모 4개의 2차 종합병원과 일개 대학병원에서 6개월 이상 근무하고 있는 3교대 순환근무 간호사를 편의표집 하였다. 자료 수집은 총 10일간 이루어졌으며, 설문지 총 420부 중 385부를 최종 대상으로 분석하였다. 자료 분석은 SPSS WIN 14.0 통계프로그램을 이용하여 연구목적에 따라 실수, 백분율, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, Cronbach's Alpha, 요인분석, Bonferroni 사후검증, Stepwise multiple regression analysis를 이용하여 분석하였다.

1. 결과

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 수간호사의 감성리더십 평균평점은 3.60 ± 0.752 (범위1~5) 점이었으며, 감성리더십 하위 영역인 자기감성인식은 3.69 ± 0.735 , 타인감성이해 3.56 ± 0.801 , 감성활용 3.78 ± 0.707 , 감성조절

3.59 ± 0.896 점으로, 감성리더십의 하위 영역 중 감성활용의 평균평점이 가장 높은 것으로 나타났다. 직무만족은 평균평점 2.27 ± 3.12 (범위1~5)점으로 중간 보다 낮은 점수였으며, 조직몰입의 평균평점은 3.42 ± 4.04 (범위1~5)점으로 나타났다.

둘째, 대상자의 일반적 특성 중 대학병원과 종합병원을 합한 전체집단에서는 직무만족에 유의한 차이를 보이는 변수가 없었으나, 병원유형별 분석 결과 대학병원은 결혼 상태에서($t=2.71$, $p<.01$), 종합병원은 간호사의 임상경력에서 1년 이하 집단이 10년 이상 집단에 비하여 직무만족이 높게 나타났다($F=2.50$, $p<.05$). 조직몰입은 전체집단과 병원 유형별 분석의 결과가 동일하게 결혼상태($t=4.07$, $p<.01$)와 연령이 통계적으로 유의한 차이를 나타냈으며, 사후검증 결과 35세 이상 연령 집단에서 조직몰입에 유의한 차이를 나타내었다($F=4.83$, $p<.01$). 병원유형별 차이분석에서 감성리더십은 대학병원의 평균평점이 3.60 ± 0.752 (범위1~5)점, 종합병원 3.68 ± 0.656 점으로 종합병원보다 수간호사의 감성리더십에 대해 약간 높게 평가하였고, 통계적으로 $p<.1$ 에서 유의한 차이를 나타내었다. 직무만족과 조직몰입에 있어 병원 간 평균 평점에서 별다른 차이가 없었으며, 통계적으로도 유의한 차이가 없었다.

셋째, 직무만족에 영향을 미치는 변수로는 감성리더십이 통계적으로 유의한 영향을 나타내었으며($F=76.027$, $p<.01$), 전체 16.6%의 설명력을 보였다. 조직몰입에는, 감성리더십($F=27.839$, $p<.01$)과 결혼 상태에서 유의한 영향을 나타내었으며($F=20.928$, $p<.01$), 감성리더십 6.6%, 결혼 상태를 추가하면 전체 9.6%의 감성리더십이 조직몰입을 설명하였다.

이상의 연구 결과로 볼 때, 기업 등을 대상으로 한 선행연구결과와 비교 시 다소 설명력이 낮긴 하지만 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 예측변수로 밝혀진바, 정서가 중시되는 오늘날, 병원간호조직의 목표를 달성하고 수간호사가 간호 단위를 효과적으로 이끄는데 있어 필요한 리더십이라 생각한다. 따라서 감성리더십의 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 자체 프로그램 개발과 교육이 필요하며, 이러한 과정을 통해 감성적인 수간호사의 관리 하에 간호사들이 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있을 것이며, 따라서 24시간 환자를 전담하고 있는 간호사들의 질적이고 수준 높은 환자간호가 이루어질 수 있을 것으로 기대함으로 무엇보다도 의료기관의 행정적이고 제도적인 뒷받침이 제공되어야 할 것으로 본다.

2. 연구의 의의 및 제언

첫째, 간호영역 외 타 영역에서 감성리더십에 따른 직무만족

및 조직몰입에 대한 선행 연구가 있지만, 간호 분야에서는 처음으로 이루어진 연구로 간호 실무에 필요한 감정리더십의 기초자료로 제시한 점에 의의가 있다.

둘째, 연구결과를 일반화하기 위해서는 조직문화가 다양한 타 의료기관으로 광범위하게 대상자를 확대 하여 후속연구가 필요함을 제언한다.

셋째, 본 연구에서 직무만족과 조직몰입의 설문문항이 6문항으로 이루어져 있으며, 감성과 관련된 항목이 적어 결과에 영향이 미쳤을 것으로 판단되므로 직무만족과 조직몰입에 사용된 도구의 신뢰도와 타당도를 위한 반복연구가 필요하다고 본다.

넷째, 직원들의 감성지능이 직무만족이나 조직몰입에 유의하였다고 보고한 타 분야에서의 선행 연구를 바탕으로, 간호사 자신들의 감성지능이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 후속 연구가 필요하리라 여겨진다.

다섯째, 수간호사의 감정리더십에 대한 중요성이 부분적이나마 객관적으로 제시되었기에 병원간호조직에서 수간호사의 감정리더십을 높이기 위한 프로그램 개발이나 훈련이 필요함을 제언한다.

REFERENCE

- Allen, N. J., Meyer, J. P., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol*, 78, 538-551.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley, New York.
- Goleman, D. (1998a). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76(6), 93-104.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Humphrey, R. H. (2002). The many faces of emotional leadership. *Leadersh Q*, 13, 493-504.
- Hong, O. D. (1999). *A study on organizational commitment and job satisfaction of clinical nurse*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Jeon, Y. J. (2003). *A study of organizational commitment and job satisfaction of nurses who work in local public cooperation medical center*. Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul.
- Jung, H. Y. (2005). *Effectiveness of emotional leadership and emotional intelligence of foodservice employees on organizational performance in contracted food service management company*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Jung, H. W. (2007). *An Empirical study on the effect of emotional intelligence on organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Pusan National University, Pusan.
- Kang, K. H. (2001). *A study of on the relations between transformational-transactional leadership of head nurse and autonomy and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, K. W. (2005). *Job satisfaction and organizational commitment of medical insurance review nurses*. Unpublished master's thesis, Hallym University, Chuncheon.
- Kim, B. M., Yoon, S. H., & Choi, E. O. (2007). A study of the head nurse's leadership and the organizational effectiveness as perceived by staff nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(3), 373-381.
- Kim, M. H. (2005). *The Relationship between leadership styles of nurse managers and staff job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim, M. H. (2005). *A study on general hospital nurses' job engagement and satisfaction*. Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul.
- Kim, J. H. (2005). *The Study on the relationship between emotional factor and the effectiveness of organization*. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Gyeongsan.
- Kim, H. S. (2003). *The study on the job satisfaction and job involvement by leadership style in nursing service*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim, H. J. (2006). *The Relationship between principal's emotional Intelligence and teacher's job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Gyeongsan.
- Kriton, M. J. (1988). *Adaptors and innovators: Problem solvers in Organization*. K, Gronhaug & G, Kaufmann(Eds), *Innovation: A Cross disciplinary perspective*. Norwegian University Press.
- Lee, Y. O., & Kown, M. S. (2004). A study on nurses' perception of job rotation and an organizational commitment. *J Korean Acad Nurs Admin*, 10(4), 459-472.
- Lee, J. W. (2006). *A study on the relationship between emotion quotient and the effectiveness of organization as perceived organizational support*. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Daegu.
- Lee, H. Y. (2004). *A study on the influence of transformational leadership on organizational effectiveness (Based on the moderator of leader's emotional intelligence)*. Unpublished doctoral dissertation, KyungHee University, Seoul.
- Moon, I. O., & Lee, M. H. (2002). The difference in medical and nursing service satisfaction between internal and external customers. *J Korean Acad Nurs Admin*, 8(1), 151-168.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey, & D. J. Sluyter(Eds), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*, 3-34, New York: Basic Books.
- Nam, J. H. (2005). *A study on the relationship between leader's*

- emotional intelligence and leadership style*. Unpublished master's thesis, Korea Aerospace University, Goyang.
- Park, Y. R., & Yang, S. (2007). *Nurse managers' facilitative communication and nurses' organizational commitment, job satisfaction, and empowerment*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.
- Park, H. H. (2004). *Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, JungAng University, Seoul.
- Poter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1979). Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J Appl Psychol*, 59(5), 559-607.
- Shin, Y. J., & Lee, B. S. (2000). The influence of leadership of head nurses on job satisfaction and job performance of staff nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 6(3), 405-430.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadersb Q*, 13, 243-274.