주요개념 : 팔로워십(followership), 직무만족, 조직몰입

임상간호사의 팔로워십(followership)과 직무만족, 조직몰입과의 관계

구 옥 회* · 최 옥 순**

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

대부분의 조직에서는 조직 성공의 중요한 요소로 리더십을 강조해왔으며, 현재까지도 리더십에 대한 연구는 계속되고 있다. 그러나 조직구성원의 대부분은 리더가 아닌 팔로워(follower)이며 리더 또한 조직과 상위리더에 대해서는 팔로워의 역할과 기능을 수행하고 있다. 이러한 사실에 대한 인식은 리더십이 아닌 팔로워십(followership)의 연구를 시도하게 하였으며, 그 결과 리더십 연구의 방향도 리더와 팔로워의 관계에서 팔로워의 중요성을 인식하는 것으로 변화되고 있다(강성안, 1995; 구관모, 1996; 박선숙, 1996; Buhler, 1993).

많은 연구자들은 건전한 조직에서 리더십과 팔로워십의 역할 사이의 중요성에 초점을 두고 있다. 즉 리더가 팔로워의 행위에 영향을 미치는 것뿐만 아니라, 팔로워가 리더의 행위에 영향을 미치는 것에 관심을 두고 연구를 시행하고 있다(구관모, 1996; 박봉수, 1995; 박선숙, 1996; 오점록, 1998; Buhler, 1993; Lee, 1991; Lundin & Lancaster, 1990). 조직의 성공에 리더가 기여하는 것은 많아야 20% 정도이고, 그 나머지 80%는 팔로워들의 기여로 볼 수 있으며, 아무리 직급이 높은 리더라도 리더로 일하는 시간보다 팔로워로 일하는 시간이 더 많다고 하는 연구결과(Kelly, 1994)는 팔로워십에 대한 연구의 중요성을 시사하고 있다.

현대의 조직관리가 수평화되고 자율적 팀관리를 시행하고자 한다면 조직의 사명과 고객의 만족을 추구하기 위해 더 많은 자율성과 책임감을 부하들에게 주는 즉, 적절한 팔로워링(followering)을 제시해야만 한다(Buhler, 1993; Irwin, 1996).

간호조직에서도 조직의 효과성을 증진시키기 위해서 간호관리자 및 간호사의 리더십에 대한 연구가 이루어져 왔으며(김태숙, 구옥회, 및 안은경, 1998), 리더십을 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발과 리더십과 다른 관련개념을 연관시켜보는 연구도 계속되고 있다(고명숙, 1999; 박현태, 1997). 그러나 간호조직에서 대부분의 간호사는 일반간호사 즉, 팔로워로서 업무에 임하고 있으며 팔로워의 신분에서 조직을 떠나는 경우가 많다. 그러한 간호사들에게 실제로 업무성과에 영향을 미치지 못하는 리더십의 개념만을 강조하기보다는 그들에게 그들의 역할과 기능을 충분히 수행하여 조직의 성과증진과 개인의 직업적 만족과 자아실현을 줄 수 있는 팔로워십의 개념을 강조해야 할 것으로 여겨진다. 그러므로 본 연구에서는 간호조직을 대상으로는 처음으로 시도되는 팔로워십의 개념을 적용하여 임상간호사들의 팔로워십 유형과 그들의 직무만족, 조직몰입간의 관계를 살펴보아 팔로워십이 간호조직과 간호사 개인에게 얼마나 영향을

* 건양대학교 간호학과 시간강사
** 수원여자대학교 간호과 교수
투고일 4월 18일 심사일 5월 17일 심사완료일 10월 10일

주는 변수이며 간호조직을 이해하고 조직의 효과성을 측정하는 변수인가를 확인하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 다음과 같은 구체적인 목적을 가진다.

1) 임상간호사의 팔로워십 유형과 팔로워십, 직무만족 및 조직몰입 수준을 파악한다.
2) 임상간호사의 인구사회학적 특성에 따른 팔로워십의 차이를 파악한다.
3) 임상간호사의 팔로워십 유형에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이를 파악한다.
4) 임상간호사의 팔로워십과 직무만족, 조직몰입과의 상관관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 팔로워십

팔로워십이란 팔로워에게 역할에 의해 주어진 자질이다. 여기서 팔로워란 "지식, 독립심, 용기, 그리고 윤리에 대해 강한 감각을 가지고 행동하는 사람"(Kelly, 1994)이며, 팔로워십이란 "조직구성원이 사회적 역할과 조직목적 달성에 필요한 역량을 구비하고, 조직의 권위와 규범에 따라 주어진 과업과 업무를 달성하기 위하여 바람직한 자세와 역할을 하도록 하는 제반 활동 과정"(오점록, 1998)이다. 본 연구에서는 Kelly(1994)의 팔로워십 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

2) 직무만족

직무만족이란 자기직무에 대한 호의적 태도로 직무특성이 다양하고 업무가 명확하며 자율성이 있을 때 발생하는 긍정적인 심리상태(Slavitt, Stamps, Piedomont, & Hasse, 1978)로 본 연구에서는 Slavitt 등(1978)의 도구를 박광옥(1994)이 수정보완한 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신과 충성의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구를 나타내는 것으로(Mowday, Porter, & Steers, 1979), 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입도구(Organizational Commitment Questionnaire)로 측정된 점수를 말한다.

Ⅱ. 문헌 고찰

1. 팔로워십

리더에게 주어진 역할이 리더십이라면 팔로워에게 주어진 역할이 팔로워십이다. 어느 조직에서의 리더도 최고관리자를 제외하고는 팔로워의 역할을 수행해야만 한다. 그러므로 리더십과 팔로워십은 서로 다른 개념이 아니라 상호보완적인 개념으로 볼 수 있으며, 조직이 성공을 이루기 위해서는 탁월한 리더가 필요하듯이 탁월한 팔로워가 필요한 것이다(Chaleff, 1995; Heller & VanTil, 1982; Kelly, 1994).

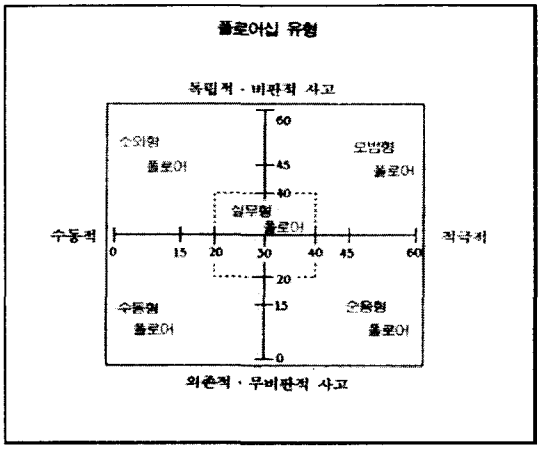
팔로워십 이론은 1933년 영국의 여성학자 Follot이 선구자로 인식되고 있다. 그 후 별다른 연구나 진전이 없다가 1985년 Gilbert가 미 해군에서 우수한 팀에서의 팔로워십 특성에 대한 연구를 토대로 훌륭한 하급자의 특성을 제시한 바 있다. 한편 1988년 Kelly가 팔로워에 대한 전문적인 연구를 시행하여 이 개념을 정립하기에 이르렀고, 그가 1994년 팔로워십의 유형을 다섯가지로 분류하여 제시하면서 이에 대한 연구가 확산되는 계기를 마련하였다(오점록, 1998).

팔로워는 주어진 임무를 수행함에 있어서 각자의 성장배경과 교육과 경험 등에 따라 다양한 차이를 나타내며 이러한 다양성은 팔로워간의 상호관계 및 리더와 팔로워간의 상호관계에 큰 영향을 미친다. 따라서 리더가 팔로워의 성장배경, 교육수준, 그리고 기타 경험에 관한 사항을 파악한다면 더욱 효과적으로 조직의 목표를 달성할 수 있을 것이다(오점록, 1998; Irwin, 1996).

Kelly(1988)는 팔로어의 역할은 숲과 나무를 볼 수 있는 비전을 가지며, 다른 사람과 업무를 잘 수행하는 사회적 능력, 영웅심없이 자부하는 특성, 개인과 회사의 목적을 추구하는데 도덕적 그리고 심리적 균형을 가지며, 무엇보다도 더 큰 목적의 성취를 위해 팀으로서의 노력에 참여하는 의지를 가지는 것이라고 하였다. 그는 팔로워십의 유형을 구분하기 위해 팔로워와 리더를 대상으로 실증적 설문조사를 실시한 결과 '사고'와 '참여'가 팔로워십 유형을 구분할 수 있는 두 가지 핵심요인임을 발견하였다. "독립적이고 비판적인 사고"는 스스로 생각하고, 건설적인 비판을 하며, 자기 나름의 개성이 있고, 혁신적이며 창조적인 것이다. "의존적이고 무비판적인 사고"는 할 일을 지시받아야 하고, 스스로 알아서는 화

장실도 못 가며, 생각을 하지 않는 것이다. "능동적이고 적극적인 참여"는 솔선수범하고 주인의식을 가지고 있으며, 적극적으로 참여하고 자발적이며 맡은 일 이상을 행하는 것이다. "수동적인 참여"는 수동적이고 게으르며, 늘 재촉과 감독을 받아야만 되며, 책임을 회피하는 것이다.

Kelly(1994)가 두 개의 핵심요인으로 구분한 팔로워십의 유형은 모범형, 실무형, 순응형, 소외형, 수동형의 다섯가지로 〈그림 1〉과 같다.



〈그림 1〉 팔로워십 유형

모범형 팔로워는 조직구성원의 약 5-10%에 해당되며, 리더나 그룹으로부터 독립해 자주적이고 비판적으로 사고하며, 혁신적이며, 독창적이고, 건설적인 비판을 하는 사람이다. 실무형 팔로워는 약 25-30%에 해당되며, 조직 운영방침에 민감하며, 사태를 균형 잡힌 시각으로 보며, 규칙과 규정에 따라 행동한다. 순응형 팔로워는 약 20-30%에 해당되며, 임무를 선선히 받아들이고 팀 플레이를 하며, 리더나 조직을 믿고 헌신한다. 대부분 순응형 팔로워들은 의존적인 성격이거나 사회가 순응을 강조하는 분위기 일 때 나타나며 모범형 팔로워로 이동하기 유리한 위치에 있다. 소외형 팔로워는 약 15-25%가 해당되며, 독립적이고 비판적인 사고는 견지하고 있지만 역할 수행에는 그다지 적극적이지 않다. 수동형 팔로워는 약 5-10%가 해당되며, 모범형 팔로워와는 정반대 유형으로 이들은 리더의 판단과 사고에 의존하며 상사가 지시를 내릴 때에만 행동에 나선다.

위의 분류는 다만 팔로워십의 역할을 어떻게 실행하고 있는 가를 보여 주는 것이므로 상황이 다르고 시점이 다르면 다른 유형의 팔로워십을 사용할 수도 있으며(오점록, 1998; Kelly, 1994), 리더십과 동일한 역할이나 행동 특성을 나타내는 것이 아니고 별도의 독립적인 특성을 내포하고 있어 리더십에 의해 좌우되지 않고 팔로워십 자체의 영향으로 어떠한 결과를 산출할 수 있다고 한다(구관모, 1996).

Kelly 외에도 Umiker(1984)는 건전한 시민형(solid citizens), 일벌레형(workaholics), 로켓형(rockets), 혁신자형(innovators), 관료형(bureaucrats), 외부인형(outsiders), 끈기형(plodders)의 7가지로 팔로워십 유형을 구분하면서, 리더는 부하직원의 팔로워십 유형을 인식하도록 노력하며 그에 따라 자신의 리더십을 적용해야 한다고 제언하였다. 또한 Rosenbach, Pittman과 Potter(Irwin, 1996에 인용됨)는 리더와 팔로워 자체의 특성보다는 리더와 팔로워 사이의 관계의 질에 중점을 두고 "Partnering" 의 개념을 제시하면서 팔로워의 유형을 전통적 부하형, 가치공헌형, 정치가형, 그리고 파트너형으로 구분하기도 하였다.

Alcorn(1992)은 중요한 팔로워 능력으로 협력, 유연성, 통합성, 솔선수범, 그리고 문제해결 능력을 제시하면서 역동적 팔로어십이란 "완전하게 리더십을 보완하기 위한 방법으로써 작용하는 능력과 의지"라고 정의하고 조직의 목적에 대해 분명히 알고 있는 팔로워는 조직에 몰입하고 리더에 의해 자원과 지지를 받는 팔로워는 업무의 효과가 증진된다고 하였다. 무엇보다도 팔로워십을 격려하는 조직적 구조가 밑바탕이 되기 위해서는 위임을 통하여 팔로워에게 그들의 결정에 책임을 지며 자신의 업무에 대해 독립적으로 사고할 수 있는 기회를 제공해야 하며 그에 따른 적절한 보상을 주어 팔로워십이 강조되는 조직분위기를 제공해 주어야만 한다(Lee, 1991; Lundin & Lancaster, 1990; Kelly, 1994).

국내에서도 최근들어 팔로워십에 대한 연구논문이 보고되고 있는데 대부분이 경영학 분야의 연구이며 연구대상이 주로 군조직과 일반 기업체에 국한되어 있다.

간호조직에서의 팔로워십 연구를 살펴보았으나 국내·외 모두 발표된 논문은 찾을 수 없었으며 단지 두 편의 사설과 편지내용에서 팔로워십의 필요성을 제시하고 있었다.

Joel(1997)의 사설에서는 리더십이 많은 역량을 가지고 있지만 팔로워십 또한 오늘날의 도전에 꼭 필요한 개념이며 팔로워들은 자신들의 각 역할을 수행해 내기 위해 다른 재능과 능력을 가져야만 한다고 주장하였으며, Gunn(1996)의 편지 내용에서는 팔로워의 중요성을 인식하고 리더와 팔로워간의 "동료애 모형

(partnership model)" 의 필요성과 전문직 간호사를 양성하기 위해서는 교육체계와 업무환경에서 용기있는 팔로워의 양성이 중요하다고 제시하였다.

선행된 연구결과를 통하여 팔로워십의 개념은 리더십 못지 않게 간호조직에서 꼭 필요한 개념으로 보인다. 즉, 현직의 대부분을 팔로워 입장에서 보내는 간호사들에게 그 역할을 어떻게 수행할 것인가에 대한 통찰력을 제공해 주며 리더와 동료들로부터 훌륭한 팔로워라는 평가를 받음으로써 좀 더 긍정적인 자아상과 조직에 대한 몰입이 가능하도록 도울 수 있을 것이다.

2. 직무만족

직무만족이란 자기 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말한다. 이는 높은 근로의욕을 갖도록 할뿐만 아니라 자기계발 노력을 촉구하고 조직목표 달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미친다(신유근, 1997).

직무만족은 간호관리 연구에서도 많이 연구된 개념(김태숙 등, 1998)으로 최근에는 간호조직의 효과성 측정에 결과변수로 많이 적용되고 있다(박광옥, 1994; 박영주 등, 1997a, b; 이명하, 1998; 이상미, 1998; 정영미와 김주희, 1997; Laschinger, Sabiston, & Kutzscher, 1997).

3. 조직몰입

조직몰입이란 자기회사에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신과 회사를 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미하며(신유근, 1997), 자기가 속한 조직에 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것이다(양참성, 1994). Mowday 등(1979)은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신과 충성의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구 등의 세 가지 측면을 지니는 개념으로 보았다.

조직몰입에 영향을 미치는 선행변인으로는 개인적 요인, 직무관련 요인, 조직특성 요인 등을 들 수 있는데, 특히 공식화, 인간중심 조직특성, 직무중심 조직특성과 같은 조직문화와 조직구조, 관리자의 리더십·보수·승진·후생복지·자원의 부적합성 등과 같은 변인을 중요하게 보고 있다(Mowday, Porter, & Steers, 1982).

간호조직에서 간호사의 조직몰입과 관련된 선행 및 결과변수간의 인과관계를 연구한 이상미(1998)의 연구에 따르면 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 선행변수는 간호직에 대한 긍지였으며 다음은 그룹지지이었다. 또한 직무갈등과 성취동기도 조직몰입에 직·간접으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족과 조직몰입 사이에 많은 관련이 있다는 연구가 계속 발표되고 있으며, 간호사의 조직몰입이 간호사의 결근과 이직의 예측요인으로 확인됨에 따라 이에 대한 연구관심이 증대되고 있다(박현태, 1997; 이명하, 1998; 이상미, 1988; Beaulieu, Shamain, Donner, & Pringle, 1997; McDermott, Laschinger, & Shamian, 1996; Wilson & Laschinger, 1994).

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

수원시에 소재한 2개 종합병원에 근무하는 간호사중 임상경력 1년 이상의 간호사(일반간호사, 책임간호사, 수간호사)를 각 병원에서 100명씩 임의표출하여 선정하였다.

2. 연구도구

인구사회학적 특성을 포함하여 팔로워십, 직무만족, 조직몰입을 측정하는 구조화된 설문지를 사용하였다.

1) 팔로워십

Kelly(1994)가 개발한 Likert식 6점척도로 독립적·비판적 사고/의존적·무비판적 사고의 10항목과 적극적/수동적 참여의 10항목 등 모두 20문항으로 되어 있다. 본 연구에서는 Kelly의 도구를 간호조직 상황에 맞도록 연구자가 번역하여 사용하였다. 이 도구의 신뢰도를 보면 오점록(1998)의 연구에서는 '독립적 사고' 항목의 Cronbach's α는 0.73 이었고, '적극적 참여' 항목은 0.93 이었으며, 본 연구에서는 '독립적 사고' 항목의 Cronbach's α는 0.78 이었고, '적극적 참여' 항목은 0.88 이었다. 모든 항목의 점수가 높을수록 모범형 팔로워에 해당된다.

2) 직무만족

Slavitt 등(1978)이 개발한 도구를 박광옥(1994)이

수정보완한 38문항, 5점척도를 사용하여 측정하였다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α는 0.91 이었으며 박광옥의 연구에서는 0.83이었다. 본 연구에서는 0.79 이었다.

3) 조직몰입

Mowday 등(1979)에 의해 개발된 15문항의 7점척도를 사용하여 측정하였으며 도구의 신뢰도 범위는 Cronbach's α가 0.82에서 0.93 이었다. 본 연구에서는 0.92 이었으며 점수가 높을수록 조직몰입 수준이 높음을 의미한다.

3. 자료수집 방법

자료수집 방법은 연구자가 각 병원의 간호부를 찾아가 연구의 목적과 취지를 설명한 후 동의를 구하였다. 그 다음 교육감독 간호사와 각 병동 수간호사의 도움을 받아 설문지를 배부한 후 조사가 완료되었음을 확인한 다음에 직접 회수하였다. 총 200부 중 176부가 회수되어 회수율은 88% 이었다.

4. 자료분석 방법

수집한 자료는 응답이 불완전한 설문지 3부를 제외한 173부를 연구목적에 따라 코딩한 후 SPSS/WIN 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다

1) 대상자의 인구사회학적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.
2) 대상자의 팔로워십 유형을 구분하여 빈도, 백분율을 구하고, 팔로워십, 직무만족 및 조직몰입의 평균, 표준편차를 산출하였다.
3) 대상자의 인구사회학적 특성과 팔로워십과의 차이를 검증하기 위해 ANOVA로 분석하였다.
4) 대상자의 팔로워십 유형과 직무만족 및 조직몰입과의 차이를 검증하기 위해 ANOVA로 분석하였다.
5) 차이 검증 후 집단간의 차이를 알아보기 위하여 Duncan 검증을 실시하였다.
6) 팔로워십, 직무만족, 조직몰입과의 상관관계는 Pearson 상관계수로 분석하였다.

5. 연구의 제한점

본 연구의 대상은 수원시내에 위치한 대학병원을 편의표출하였기 때문에 연구결과를 우리 나라 전체 간호사에 일반화하는 데에는 신중을 기해야 한다.

Ⅳ. 연구 결과

1. 대상자의 인구사회학적 특성

대상자의 평균연령은 28.35세이었으며 26-30세 간호사가 46.8%를 차지하고 있다. 교육정도는 전문대(3년제)가 68.8%로 가장 많았으며 RN-BSN 과정이나 방송통신대학을 졸업한 간호사도 11.6%를 차지하고 있었다. 직위로는 일반간호사가 81.5%를 차지하였으며 근무단위별 분류에서는 일반병동이 49.1%이었다. 근무경력은 1-5년이 52.6%로 가장 많았으며 평균 근무경력은 6.53년이었다. 현 병동에서의 근무경력은 2-5년이 66.5%로 가장 많았고 현 병동에서의 평균 근무경력은 4.2년이었다〈표 1〉.

2. 대상자의 팔로워십 유형, 팔로워십, 직무만족 및 조직몰입 정도

대상자의 팔로워십 유형을 분석해 본 결과 실무형이 73.4%로 가장 많았으며 모범형이 19.7%, 수동형이 4.6%, 소외형이 2.3%로 나타났다. 그러나 본 연구대상자에서 순응형은 나타나지 않았다〈표 2〉.

연구대상자의 독립적/비판적 사고에 대한 평균은 3.32(최대=6)이었으며, 능동적 참여에 대한 평균은 3.04(최대=6)이었다. 전체 팔로워십에 대한 평균은 3.18(최대=6)로 중간정도로 지각되었다. 직무만족 정도는 2.82(최대=5)로 중간정도로 지각되었으며 조직몰입 정도는 3.97(최대=7)로 다소 높은 편이었다〈표 3〉.

3. 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 팔로워십의 차이

대상자의 인구사회학적 특성에 따른 팔로워십 정도를 비교해 보면 연령이 높을수록, 직위가 높을수록 팔로워십 정도가 높음을 알 수 있었다. 교육정도에서는 대학원 졸업자의 경우가 팔로워십을 제일 높게 지각하였으며 근무단위에서는 정신과 병동에 근무하는 간호사의 팔로워십 지각정도가 다른 근무단위에 비해 높은 편이었다. 또한 근무경력과 현 병동에서의 근무경력에서도 경력이 많을수록 팔로워십을 더 높게 지각하고 있었다. 연령, 교

<표 1> 대상자의 인구사회학적 특성

특성	구분	빈도(명)	백분율(%)	평균±표준편차
연령	21-25	55	31.8	
	26-30	81	46.8	
	31-35	17	9.8	28.35±4.71
	36-40	14	8.1	
	41 이상	6	3.5	
교육	전문대(3년제)	119	68.8	
	대학(4년제)	28	16.2	
	대학원	6	3.5	
	기타	20	11.6	
직위	일반간호사	141	81.5	
	책임간호사	15	8.7	
	수간호사	17	9.8	
근무단위	일반병동	85	49.1	
	중환자실	28	16.2	
	정신과	7	4.0	
	응급실	8	4.6	
	수술실	13	7.5	
	기타	32	18.5	
근무경력	1-5	91	52.6	
	6-10	50	28.9	78.41개월±54.45
	11-15	16	9.2	
	16-20	16	9.2	
현 병동에서의 근무경력	1 이하	16	9.2	
	2-5	115	66.5	50.49개월±33.92
	6-10	36	20.8	
	11 이상	6	3.5	
계		173	100	

육, 직위, 근무경력에 따른 팔로워십 정도와의 차이를 검증한 결과 모두 통계적으로 매우 유의한 결과를 나타냈다(p<.001). 집단간의 차이를 보다 자세히 알아보기 위하여 Duncan 사후검증을 실시하였다<표 4>.

<표 2> 팔로워십 유형

팔로워십 유형	빈도(명)	백분율(%)
수동형	8	4.6
실무형	127	73.4
순응형	0	0
소외형	4	2.3
모범형	34	19.7
계	173	100

연령에 대한 사후검증 결과 유의수준 .05에서 36-40세와 41세 이상이 21-25세와 26-30세보다 팔로워십 지각정도가 높았으며, 교육에서는 대학원과 기타가 전문대보다 높게 지각하였다. 직위에서는 책임간호사 이상이 일반간호사 보다 높게 지각되었으며, 근무경력에서는 16-20년이 1-5년보다 높게 지각하는 것으로 나타나 두 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05).

<표 3> 팔로워십, 직무만족, 조직몰입 정도

변수	평균±표준편차
팔로워십	3.18±.60
독립적 사고	3.32±.61
능동적 참여	3.04±.75
직무만족	2.82±.33
조직몰입	3.97±.90

4. 대상자의 팔로워십 유형에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이

팔로워십 유형에 따른 직무만족 정도와의 차이를 검

<표 4> 인구사회학적 특성에 따른 팔로워십 정도와의 차이검증

특성	구분	평균±표준편차	F 값	Duncan 검증
연령	21-25	2.92±.49		A
	26-30	3.17±.55		AB
	31-35	3.42±.74	9.49***	BC
	36-40	3.73±.50		C
	41 이상	3.80±.41		C
교육	전문대(3년제)	3.06±.57		A
	대학(4년제)	3.35±.68	6.09***	AB
	대학원	3.63±.28		B
	기타	3.51±.49		B
직위	일반간호사	3.10±.56		A
	책임간호사	3.47±.86	8.06***	B
	수간호사	3.61±.41		B
근무단위	일반병동	3.21±.61		
	중환자실	3.07±.41		
	정신과	3.54±.61	.98	
	응급실	3.06±.62		
	수술실	3.03±.67		
	기타	3.22±.67		
근무경력	1-5	3.00±.57		A
	6-10	3.27±.49	9.18***	AB
	11-15	3.46±.81		BC
	16-20	3.68±.40		C
현 병동에서의 근무경력	1 이하	3.10±.44		
	2-5	3.11±.60	2.64	
	6-10	3.38±.64		
	11 이상	3.51±.40		

*** p<.001, A,B,C: means same letters are different each other

증한 결과 모범형의 직무만족 정도가 가장 높았으며 팔로워십 유형간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). Duncan 사후검증 결과 수동형은 실무형과 모범형간에, 실무형은 수동형과 모범형간에, 그리고 모범형은 수동형과 실무형간에 유의한 차이가 있었다(p<.05)<표 5>.

팔로워십 유형에 따른 조직몰입 정도와의 차이검증 결과 모범형의 조직몰입 정도가 가장 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<.001). 사후검증 결과 수동형은 실무형과 모범형간에, 실무형은 수동형과 모범형간에, 모범형은 수동형과 실무형과 유의한 차이가 있었다(p<.05)<표 6>.

5. 팔로워십, 직무만족, 조직몰입과의 상관관계

팔로워십과 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 분석하

<표 5> 팔로워십 유형에 따른 직무만족의 차이검증

팔로워십 유형	수	평균±표준편차	F값	Duncan 검증
수동형	8	2.32±.28		A
실무형	127	2.80±.32	13.04***	B
소외형	4	2.68±.38		BC
모범형	34	3.04±.29		C

***p<.001, A,B,C: means same letters are different each other

<표 6> 팔로워십 유형에 따른 조직몰입의 차이검증

팔로워십 유형	수	평균±표준편차	F값	Duncan 검증
수동형	8	2.48± .92		A
실무형	127	3.92± .69	25.19***	B
소외형	4	2.60±1.34		A
모범형	34	4.68± .87		C

***p<.001, A,B,C: means same letters are different each other

<표 7> 팔로워십, 직무만족, 조직몰입과의 상관관계

	능동적 참여	독립적/비판적 사고	팔로워십	직무만족	조직몰입
능동적 참여	1.000	.4811***	.8783***	.3759***	.5008***
독립적/비판적 사고	.4811***	1.000	.8417***	.1845*	.1691*
팔로워십	.8783***	.8417***	1.000	.3322***	.4007***
직무만족	.3759***	.1845*	.3322***	1.000	.6327***
조직몰입	.5008***	.1691*	.4007***	.6327***	1.000

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

기 위해 팔로워십의 두 핵심요인인 능동적 참여와 독립적/비판적 사고 측면으로 구분한 뒤 상관관계를 살펴보았다. 독립적/비판적 사고와 직무만족 및 조직몰입과의 상관계수는 통계적으로 유의하였으나 능동적 참여와 직무만족 및 조직몰입과의 상관계수보다는 낮은 편이었다.

팔로워십 전체와 직무만족과의 상관계수는 0.33 (p<.001)으로 매우 유의한 관계로 나타났으며 조직몰입과의 상관계수도 0.40(p<.001)으로 매우 유의한 관계로 나타났다. 직무만족과 조직몰입과의 상관관계 또한 통계적으로 매우 유의한 관계로 나타났다<표 7>.

V. 논 의

새롭게 대두된 팔로워십의 개념을 간호조직에 적용해 본 결과 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 밀접한 관계가 있는 것으로 나타나 간호관리의 추후연구에서 이 개념의 적용가능성과 실무영역에서도 이 개념의 적극적인 활용이 요구된다고 볼 수 있다.

본 연구 대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 과거에 비해 평균 연령이 대체로 높아졌으며 근무경력과 현 병동에서의 근무경력도 매우 높아졌음을 알 수 있다. 이는 간호분야에서도 전문성을 키우고자 하는 노력으로 잦은 인사이동을 줄이고 간호사가 한 분야에서 자신의 업무에 대해 전문화 될 수 있도록 돕고 있음을 짐작할 수 있는 결과로 긍정적인 변화로 사료된다.

팔로워십 유형의 분류를 통해서 그들에게 적합한 행동수정을 유도하여 효율적인 조직관리가 가능한데 본 연구대상자의 팔로워십 유형은 실무형이 73.4%, 모범형이 19.7%, 수동형이 4.6%, 소외형이 2.3%로 나타났다. 이 결과를 살펴보면 모범형과 실무형의 비율이 93.1%를 차지하고 있으므로 간호사들은 팔로워로서의 자질을 갖춘 것으로 볼 수 있다. 그러나 실무형의 비율이 매우 높으므로 보다 바람직한 팔로워를 개발하기 위하여 다양성을 수용하고 보다 자율적인 조직문화의 개발이 요구된다.

본 연구에서는 Kelly(1994)가 제시한 5가지 유형이 모두 나타나지 않았으나 선행연구(구관모, 1995; 오점록, 1998)에서도 5가지 유형으로 모두 구분되지 않은 결과와 같으며 이는 조직구성원의 특성에 따라 5가지 유형이 모두 구분되지 않을 수 있음을 보여주는 결과이다. 그러나 많은 비율을 차지하는 순응형이 나타나지 않은 것은 특이한 상황으로 여겨지며 더 많은 대상자와 더 넓은 지역에서의 표본추출을 통한 추후연구가 필요하다고 생각된다.

대상자의 팔로워십 정도는 능동적 참여보다는 독립적/비판적 사고에 대한 지각정도가 높았는데, 이는 김용세(1995)의 연구 결과와는 같으나 박선숙(1996) 및 오점록(1998)의 연구 결과에서는 능동적 참여의 지각정도가 더 높았다. 이 같은 결과에 대해 해석해 보면 간호사들이 교육을 통하여 사고의 발전은 이루어졌으나 조직내에서 간호사의 권한 정도가 미흡하기 때문에 참여 정도가 낮게 지각된 것으로 사료된다. 그러므로 간호사들

에게 좀 더 많은 권한을 위임하여 참여정도를 높여야 될 것이다. 또한 두 차원에 대한 지각의 차이가 연구표본에서의 차이인지 아니면 다른 요인에 의해서인지 더 정확히 파악하기 위해 추후연구가 있어야 할 것이다.

인구사회학적 특성에 따른 팔로워십 정도와의 차이검증 결과에서는 연령, 교육, 직위, 근무경력은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으므로 앞으로 부하직원의 팔로워십을 개발하고 증진시키기 위해서는 위와 같은 특성을 고려해야 한다. 한정된 승진 환경에서 경력간호사의 계속적인 보유(retention)를 위해서는 경력사다리(career ladder) 제도의 도입 등 조직의 적극적인 대처가 필요하다.

팔로워십 유형에 따라 직무만족 및 조직몰입 정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구관모(1996)의 연구에서도 팔로워십 유형에 따라 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 박선숙(1996)의 연구에서도 리더십의 유형에 따른 팔로워의 직무만족 정도는 유의하지 않은 반면 팔로워십 유형에 따른 팔로워의 직무만족 정도는 유의한 차이를 보여 본 연구 결과를 지지하였다.

이상의 결과를 통하여 팔로워십은 간호사의 직무만족 및 조직몰입과 밀접한 상관관계가 있음이 확인되었으므로 조직구성원인 리더의 리더십 함양 못지 않게 부하직원의 팔로워십 함양을 위한 노력이 조직의 발전과 조직생산성에 커다란 기여를 하여 조직활성화를 이루게 될 것이라고 생각된다.

VI. 결론 및 제언

빠르게 변화하는 미래의 조직을 이끌어 나가고 대처해 나가기 위해 많은 조직에서 중요시하는 리더십 개념 못지 않게 조직구성원의 대부분을 차지하고 있는 팔로워의 능력을 개발하고 발전시켜야 된다. 새롭게 대두된 "팔로워십"에 대한 개념을 간호조직에 적용하여 임상간호사의 팔로워십 유형을 구분해 보고 팔로워십과 간호사의 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 파악해 보고자 본 연구를 시도하였다.

수원시 소재의 2개 종합병원에 근무하는 간호사(일반간호사, 책임간호사, 수간호사)를 대상으로 편의표출하여 인구사회학적 특성, 팔로워십, 직무만족, 조직몰입을 측정하는 구조화된 설문지를 배부하였다. 최종적으로 173부가 분석에 사용되었으며 SPSS/WIN 프로그램을 이용하여 서술적 통계 및 ANOVA, Pearson 상관계수, Duncan 사후검증을 이용하여 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1) 연구대상자의 팔로워십 유형은 실무형, 모범형, 수동형, 소외형으로 구분되었으며 실무형이 73.4%로 가장 많았고 모범형이 19.7%이었다.
2) 독립적/비판적 사고의 평균은 3.32(최대=6)이었으며, 능동적/적극적 참여는 3.04(최대=6)이었다. 전체 팔로워십에 평균은 3.18(최대=6)로 중간정도이었으며 직무만족은 2.82(최대=5), 조직몰입은 3.97(최대=7) 이었다.
3) 연령, 교육, 직위, 근무경력에 따라 팔로워십 지각정도는 유의한 차이가 있었으나 근무단위와 현 병동에서의 근무경력은 팔로워십과 유의한 차이가 없었다.
4) 팔로워십 유형에 따라 직무만족 및 조직몰입간에도 유의한 차이가 있었으며 사후검증 결과 모범형이 실무형 및 수동형과 유의한 차이가 있었다.
5) 팔로워십과 직무만족 및 조직몰입과의 상관관계를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 바탕으로 팔로워십은 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 영향을 줄 수 있는 중요한 개념으로 생각되며 간호조직의 효과성을 측정하는 중요한 변수가 될 수 있음을 알 수 있다.

제 언

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1) 연구의 결과를 일반화하기 위하여 더 많은 대상과 더 넓은 지역으로의 반복연구가 요구된다.
2) 상호보완적인 개념인 리더십과의 관계 및 다른 조직효과성 측정개념과의 관계를 파악하기 위한 추후연구가 요구된다.

참 고 문 헌

강성안 (1995). 군 조직에서의 변혁적 리더십과 하급자의식성향과의 관계 연구. 국민대학교 경영대학원 석사학위논문.

고명숙 (1999). 일선 간호관리자를 위한 리더십 훈련이 간호조직의 건강과 리더십 유형에 미치는 효과. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.

구관모 (1996). 리더-구성원간에 교환관계와 팔로워십

유형이 직무만족과 조직전념도에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 석사학위논문.

김태숙, 구옥희, 안은경 (1998). 간호관리 연구의 동향. 간호행정학회지, 4(2). 277-288.

박광옥 (1994). 간호생산성에 관한 연구: 관련변수의 검증을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

박봉수 (1995). 조직구성원의 Followership이 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 효과에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.

박선숙 (1996). 리더십 유형과 Followership 유형의 관계가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 경영대학원 석사학위논문.

박영주, 이숙자, 이진규, 장성옥 (1997a). 간호조직 효과성에 관한 1차 연구. 간호학회지, 27(1), 189-200.

박영주, 이숙자, 장성옥 (1997b). 간호조직 효과성에 관한 2차 연구. 간호학회지, 27(2), 253-263.

박현태 (1997). 간호조직에서 변혁적 ·거래적 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 간호학회지, 27(1), 228-241. 이화여대 대학원 석사학위논문.

신유근 (1997). 인간존중의 경영. 서울: 다산출판사.

양참성 (1994). 조직이론. 서울: 박영사.

오점록 (1998). 리더십, 팔로워십의 특성과 자기 임파워먼트가 군 조직 유효성에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 박사학위논문.

이명하 (1998). 병원의 조직문화 유형과 조직유효성의 관계: 간호사를 대상으로. 간호행정학회지, 4 (2), 363-386. 충남대학교 대학원 박사학위논문.

이상미 (1998). 임상간호사들의 조직몰입과 선행 및 결과변수 사이의 인과관계 및 영향. 간호행정학회지, 4(1), 193-214.

정영미, 김주희 (1997). 병원간호조직의 권력유형, 의사소통 형태 및 조직효과성의 상관연구. 한양대간호발전연구소지, 2(1), 83-101.

Alcorn, D.S. (1992). Dynamic Followership: Empowerment at Work. Spring, 9-13.

Beaulieu, R., Shamian, J., Donner, G., & Pringle, D. (1997). Empowerment and Commitment of Nurses in Long-Term Care. Nursing Economics, 15(1), 32-41.

Buhler, P. (1993). Managing In The 90s. Supervision, Mar, 17-19.

Chaleff, I. (1995). Great Leaders Need Great Followers. Industry Week, Sep, 25-30.

Gunn, I.P. (1996). Courageous Followership. Nursing Management 27(3), 10.

Heller, T., & VanTil, J. (1982). Leadership and Followership: Some Summary Propositions. Journal of Applied Behavioral Science, 18, 405-414.

Irwin (1996). Leadership. Chicago.(2nd ed.) 313-352.

Joel, L.A. (1997). The Leader-Follower Connection. Nursing Center, 97(7), 7.

Kelly, R.E. (1988). In Praise of Followers. Harvard Business Review, Nov-Dec, 142-148.

Kelly, R.E. (1994). The Power of Followership, New York: Doubleday Dell, 장동현 역, 성공기업을 창출하는 팔로워십과 리더십, 서울: 고려원

Laschinger, H.K., Sabiston, J.A., & Kutszcher, L. (1997). Empowerment and Staff Nurse Decision Involvement In Nursing Work Environments: Testing Kanter's Theory of Structural Power In Organizations. Research in Nursing and Health, 20(4), 341-352.

Lee, C. (1991). Followership: The Essence of Leadership. Training, Jan, 27-35.

Lundin, S.C., & Lancaster, L.C. (1990). The Importance of Followership. The Futurist, May-Jun, 18-22.

McDermott, K., Laschinger H.K., & Shamian J. (1996) Work Empowerment and Organizational Commitment. Nursing Management, 27(5), 44-48.

Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academics Press.

Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedomont, E.B., & Hasse A.M. (1978). Nurses' satisfaction

with their work situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.

Umiker, W.O. (1984). Followership styles: a neglected aspect of personnel management. Medical Economics, Feb, 16, 81-3.

Wilson, B., & Laschinger, H.K. (1994). Staff Nurse Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment. Journal of Nursing Administration, 24(4). 39-47.

-Abstract-

Key concept : Followership, Job satisfaction, Organizational commitment

The Relationship between the Nurse's Followership, Job Satisfaction and Organizational Commitment.

Koo, Ok Hee · Choi, Ok Soon***

This study investigated the relationship between the nurse's followership, job satisfaction and organizational commitment.

The sample consisted of 173 nurses of 2 private university hospitals.

The instruments used in this study were the followership scale (Kelly, 1994), the job satisfaction scale (Slavitts et al., 1978), the organizational commitment questionnaire (Mowday et al., 1979) and the demographic questionnaire. SPSS/WIN program was used for descriptive statistics, ANOVA, and Pearson correlation analysis of data.

The results were as follows:

1) The styles of followership were classified as pragmatist followers (73.4%), exemplary followers (19.7%), passive followers (4.6%), and alienated followers (2.3%).

2) The mean of independent/critical thinking was 3.32 (M=3.0), and active involvement was 3.04 (M=3.0). As a whole, the mean of followership was 3.18 (M=3.0), job satisfaction was 2.82 (M=2.5), and organizational commitment was 3.97 (M=3.5).

3) Significant differences were found in the degree of clinical nurses' perception of followership according to the demographic characteristics such as age, education, position, and career.

4) Significant differences were found in the degree of clinical nurses' perception of followership according to followership styles.

5) The followership was significantly related to job satisfaction and organizational commitment.

In conclusion, the nurse's followership is considered as an important concept and this suggested that the concept could be used as a major variable in measuring effectiveness of nursing organization .

* Instructor, Dept. of nursing, Konyang Univ. Tel:031-383-8875.
email: lyw0405@chollian.net
** Professor, Dept. of nursing, Suwon Women's College. Tel:031-290-8100