

주요용어 : 리더십 유형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구

하 나 선*·최 정*

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

간호조직의 인적자원 관리에서 가장 중요한 것이 적절한 인력의 확보와 효율적인 관리이다. 그러나 간호사들은 개인적, 직업적 이유로 많은 수의 인력이 직장을 떠나고 있다. 간호사의 평균 이직률은 1986-1990년에 11.7%였고, 1990년대 이후에는 22.9%로 증가하는 추세였으나 1990년대 말 IMF라는 경제위기를 맞아 잠시 감소하는 듯 하였지만 최근 들어 가동 병상수 대 간호사 비율에 따라 간호 관리료 차등제가 실시됨으로 인해 임상현장에서 간호사들의 수요가 급증하고 있어 수요에 따른 간호인력의 부족 현상이 나타나고 있다(Ministry of Health & Welfare, 1999).

이런 상황에서 볼 때 간호인력의 부족을 막기 위한 효과적인 접근법은 간호인력의 이직 요인이 무엇인지를 밝혀 이직을 막는 것이라 할 수 있다. 이직은 사회 이동의 동태적 모습으로서 바람직한 사회 현상으로 보는 긍정적인 견해도 있으나 적정 이직 수준을 벗어났을 때 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 줌으로써 결국으로 우수한 간호를 제공할 수 없다는 부정적인 측면을 제시하고 있다(Curry, 1985). 즉, 남아 있는 간호사의 사기를 저하시키고 업무량을 증가시킴으로써 환자 간호에 악

영향을 미친다는 것이다(Cavanagh, 1992).

일반적으로 직업에 불만족한 경우 이직 욕구가 생기며 이직을 결정하는 주요 요인으로 직무만족을 들 수 있다(White, 1980). 직무만족은 최근 간호관리에서 많이 사용되고 있는 개념으로서 조직의 유효성을 측정하는 변수로 사용되며 간호사의 모든 행동에 영향을 미칠 뿐 아니라 조직의 생산성과도 연결되므로 이직 현상의 잠재적 주요 요인으로 제시되고 있다(Prescott, 1986). 직무만족은 조직몰입과 같은 태도 변수와 결근 및 이직등의 행위변수와의 관련이 있다는 사실이 드러나면서(Kim, Park, & Cho, 2000), 최근 조직몰입이 간호사의 동기부여 뿐 아니라 이직률을 감소시키며 조직의 생산성 향상에 중요한 변수로 밝혀지면서 간호의 현 인력문제 해결을 위한 하나의 전략으로 부각되고 있는 실정이다(Corley & Mauksch, 1993). 간호사의 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 많은 연구들이 이루어져 왔는데 지금까지 연구된 부분은 직무만족과 이직의 관계에 대한 연구였다(Kim, 1992; Moon, 1992). 그러나 최근에는 조직 연구에서 이직을 효과적으로 설명하기 위해 조직몰입, 직무몰입, 직무애착, 행위적 의향, 기대 충족의 개념들이 도입된 연구가 증가하고 있다(Kim & Lee, 2001; Kim & Park, 1995). 또한 간호사의 이직과 관련되어 Fishhein과 Azen(1975)은 조직 구성원의 이직의도에 영향을 미치는 태도로 조직몰

* 서일대학 간호과

투고일 2002년 1월 18일 심사위원회일 2002년 8월 1일 심사완료일 2002년 11월 25일

입과 직무만족을 제시하였고 Prescott(1986)는 역할 모호성, 갈등, 직무만족, 이직의도 등을 제시하였다.

선행연구 결과를 보면, 직무만족과 이직이 상관관계가 있는 것으로(Kim & Kim; 1997), 간호사의 조직몰입이 이직의 주요한 예측인자로 확인되었으며(Kim, 1996; Lee, 1998; Park, 1997), Kim과 Lee (2001)는 임상 간호사의 이직에 영향을 미칠 것으로 예상되는 요인 중 조직몰입과 직무만족이 이직의도와 관련성이 있는 것으로 보고하였다. 또 다른 문헌에서는 구성원의 이직을 방지하고 만족스럽게 일하기 위해 직무에 대한 만족과 조직의 목표와 개인의 가치가 조화되어 조직에 몰입하는 것이 중요하다고 하면서 이러한 직무만족과 조직몰입의 선행요인인 관리자의 리더십이 중요하다고 제시하였다(Charlotte, 1992; Frances, 1990). 또한 간호 관리자의 리더십 유형과 관련된 여러 연구들에서, 리더십 유형이 직무만족 및 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 보고되었다(Bass, 1985; Choi & Ha, 2001; Lee, 1996; Min, 1994; Hwang, 2000). 이를 기초로 볼 때 간호 관리자의 리더십이 직무만족과 조직몰입에 영향을 주고, 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 영향을 미치는 변수로 설명할 수 있으나 리더십의 유형에 따라 이직의도가 달라지는지를 살펴 본 연구는 거의 없는 실정이다. 또한 Choi와 Ha(2001)에 의하면 간호 관리자의 리더십 유형이 이직의도에 미치는 영향이 43%로 리더십 유형과 관련된 여러 변수들 중 높은 것으로 나타나 리더십 유형이 이직의도에 높은 영향을 줄 수 있었다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인인 관리자의 리더십 유형과 간호사의 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 파악하고 이직의도의 주요 요인을 규명함으로써 궁극적으로 이직 관리를 통해 효율적인 인적자원의 관리에 기여하고 나아가 병원조직의 유효성을 증진시키고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와의 관계를 파악하고자 함이며 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및

이직의도와의 관계를 파악한다.

- 4) 간호사들의 이직의도에 영향을 주는 주요 요인을 규명한다.

3. 용어의 정의

1) 리더십 유형

리더십은 한 조직의 목표를 달성하고 사기를 유지하기 위해 다른 구성원의 행동에 영향력을 행사하는 과정으로, 본 연구에서는 Bass(1985)에 의한 카리스마, 지적자극, 개별적 배려의 행위를 포함하는 변혁적 리더십과 상황적 보상, 예외에 의한 관리를 포함하는 거래적 리더십을 측정할 점수를 의미한다.

2) 직무만족

직무만족이란 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로, 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구로 하급 구성원의 직무만족 정도를 측정할 점수이다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위해 한 조직에 적극적으로 개입하는 것으로(Mowday & Porter, 1982), 본 연구에서는 Pater(1979)등이 개발한 것을 Hwang(2000)이 수정, 보완한 도구로 하급 구성원의 조직몰입 정도를 측정할 점수이다.

4) 이직의도

이직의도는 그 조직에 계속 머물러 있을 것인지, 떠날 것인지에 관한 간호사의 의도를 말하며, 본 연구에서는 Lee(1995)가 이직의도를 사정하기 위해 사용했던 도구로 측정된 점수를 의미한다.

II. 이론적 배경

1. 개념적 틀

간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와의 관계를 살펴 보려는 연구목적을 달성하기 위해 지금까지 제시된 여러 문헌을 토대로 개념적 틀을 도출하였다(Figure 1). 즉, 간호 관리자의 리더십이 직무만족과 조직몰입에 영향을 주고, 직무만족과 조직몰입



<Figure 1> Conceptual Framework of this research

은 이직의도에 영향을 미치는 변수로 설명할 수 있으므로 결과적으로 리더십의 유형에 따라 이직의도가 달라지는지를 분석하였다.

2. 개념적 틀의 구성요소

1) 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계

간호조직의 관리자는 조직의 합리적 운영이나 발전을 위해서 구성원들의 사고방식을 새롭게 만들어 적절한 변화를 유도할 책임을 갖고 있다. 현재와 같이 의료환경이 변화되고 의료서비스가 질적으로 향상되고 있는 건강 관리체계 내에서 대상자들의 요구에 부응하기 위해서는 기존의 리더십에 만족하는 대신 변화하는 새로운 환경에 적용할 수 있는 변혁적 리더십이 대두되고 있다. 간호조직에 있어서 변혁적 리더십은 조직 구성원들의 태도와 조직문화에 있어서 주요한 변화에 영향을 미치고, 조직의 목표와 전략에 있어서의 변화를 위한 구성원의 몰입에 영향을 준다고 보고되고 있다(Min, 1994). 또한 간호조직의 목표를 달성하기 위해 간호사들의 직무만족과 조직몰입에 대한 중요성이 강조되고 있다. 이러한 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변수들이 있으나, 그 중 리더십 유형과의 관련성이 대단히 밀접함을 선행연구들을 통해 알 수 있다. 즉, 리더십 유형에 따라 직무만족과 조직몰입을 증가시켜 결과적으로 간호조직의 생산성 증가는 물론 조직의 경쟁력 제고 및 간호서비스의 질적 향상을 도모할 수 있을 것이다(Hwang, 2000). 변혁적, 거래적 리더십과 직무만족, 조직몰입과의 관계에 대한 선행 연구들에서 변혁적 리더십이 구성원의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(Bass, 1985; Charlotte & Wolf, 1992; Donna, 1995; Hwang, 2000; Lee, 1995; Park, 1997).

간호사의 이직의도란 조직에 계속 머물러 있을 것인

지 떠나려고 하는지에 관한 간호사의 의도로 본인이 현재 근무하는 병원을 그만두고 싶어하는 정도와 다른 직장을 구하려고 노력하는 것이다(Kim & Kim, 1997). 간호사의 이직의도는 이직의 가장 강력한 예측인자로 그 측정이 용이하기 때문에 다양한 변인들이 간호조직에 미치는 결과적인 현상을 설명하는데 많은 연구에서 이용되었다(Kim & Lee, 2001; Lee, 1995). 이직의도에 영향을 미치는 변수는 개인적인 특성으로 연령, 경력, 교육수준, 종교등을 들 수 있고 조직의 구조적 특성으로는 이직당시 근무지의 경력, 근무분야, 직위, 밤근무 여부, 근무부서의 크기, 신규의 수 등을 들 수 있으며 조직적인 특성으로는 조직몰입, 직무만족, 직무특성, 직무기대, 상급자의 관리유형을 들 수 있다(Kim & Park, 1995). 변혁적, 거래적 리더십 유형과 이직의도와와의 관계를 본 연구에서 Kim(1997)은 변혁적, 거래적 리더십 유형과 근로자의 임파워먼트, 조직몰입, 이직의도간의 관계를 조사하였는데, 근로자의 임파워먼트와 조직몰입은 이직의도와 통계적으로 유의한 부적 관계를 나타냈으며 변혁적 리더십은 이직의도와 부의 관계를, 그리고 거래적 리더십은 이직의도와 정의 관계를 가진다고 보고하였다.

2) 간호사의 직무만족, 조직몰입과 이직의도와와의 관계

간호사는 간호현장에서 업무를 수행하는 과정에서 과중한 업무량, 간호인력의 부족, 의사소통의 문제, 전문적 자율성 부족 등 여러 가지 다양한 스트레스를 경험하게 되고 이러한 간호조직 내의 스트레스는 직무만족과도 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있으며(Kim & Kim, 1997), 직무만족은 이직을 결정하는데 영향을 미치는 주요요인으로 보고되고 있다(White, 1980).

최근에는 조직몰입의 결과변수로 이직의도에 대한 연구가 활발하며 이직의도는 조직몰입과 높은 역 상관관계가 있으며, 조직몰입과 이직간의 역 상관관계는 시간의 경과에 따라 관계의 강도가 더욱 증가하는 것으로 보고되고 있다(Kim & Moon, 1998).

이상의 문헌고찰 결과, 조직목표의 달성을 위해 조직구성원들의 직무만족과 조직몰입은 중요하며 관리자의 리더십 유형에 따라 달라짐을 알 수 있었다. 또한 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 영향을 주는 주요 변수임을 알 수 있었는데, 결론적으로 간호사의 이직의도에 영향을 주는 주요 변수인 관리자의 리더십 유형과 간호사의 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 파악하여 간호사의 직무만족과 조직몰입에 기여하고 이직의도를 감소시키는 실무환경을 조성하는 것이 리더십의 중요한 과제라고 생각된다.

III. 연구 방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 서울 시내 3개 의료기관의 외래를 제외한 일반병동 및 특수부서에 근무하는 간호사와 간호관리자들을 대상으로 실시되었다. 자료수집은 구조화된 설문지를 이용한 자가 보고법을 이용하여 2001년 7월 6일부터 9월 14일까지 이루어졌으며, 총 520부가 회수되었고 일부 응답누락 문항을 제외한 총 487부의 자료만을 분석에 이용하였다.

2. 연구도구

본 연구의 목적을 위해 사용된 도구는 다음과 같다.

1) 변혁적, 거래적 리더십 유형

리더십 유형을 측정하기 위한 도구로는 Bass(1985)가 변혁적, 거래적 리더십을 측정할 수 있도록 개발한 것을 간호조직의 리더십에 맞도록 Park(1997)이 수정하여 사용한 총 36문항의 도구를 사용하였다. 총 36문항 중에서 변혁적 리더십의 측정 문항수는 20문항으로 카리스마 12문항, 지적자극 4문항, 개별적 배려 4문항이며, 거래적 리더십의 측정 문항수는 상황적 보상 4문항, 예외에 의한 관리 12문항으로 구성되어있다. 측정기준은 5점 척도로써 “매우 그렇다” 5점에서 “전혀 그렇지 않다” 1점까지이며 점수가 높을수록 변혁적, 거래적 리더십의 발휘를 나타내는 것이다. 본 연구에서의 신뢰도는 변혁적 리더십이 .86이었고, 거래적 리더십이 .65이었다.

2) 직무만족

간호사가 속한 리더의 유형에 따라 개별적인 직무에 대해 어떤 만족수준을 유지하고 있는지를 측정하기 위한 도구는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구로써 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 간호사-의사관계 2문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항으로 구성된 총 20문항으로써 Han 등(1993)의 연구에서 사용한 것을 보완하여 사용하였다. 측정기준은 5점 척도로써 “매우 그렇다” 5점에서 “전혀 그렇지 않다” 1점까지이며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 .78이었다.

3) 조직몰입

간호사의 조직에 대한 애착의 정도인 조직몰입에 대한 측정도구는 Poter(1979)등이 개발한 설문지를 기초로 Hwang(2000)이 간호조직에 적합하도록 재구성한 것을 사용하였다. 이 도구는 총 12문항으로 병원에 대한 충성심 1문항, 가치관의 일치정도 2문항, 자긍심 4문항, 이직가능성 3문항, 노력의지 1문항, 미래에 대한 불안감 1문항으로 구성되어있다. 측정기준은 5점 척도로써 “매우 그렇다” 5점에서 “전혀 그렇지 않다” 1점까지이며 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 .89이었다.

4) 이직의도

이직의도는 그 조직에 계속 머물러 있을 것인지, 떠날 것인지에 관한 간호사의 의도를 말하며, 본 연구에서는 Lee(1995)가 이직의도를 사정하기 위해 사용했던 ‘나는 현재 이 병원을 떠날 생각이 없다’와 ‘나는 가까운 미래에 이 병원을 그만 둘 것이다’의 두 문항으로 구성된 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 .76이었다.

3. 자료분석방법

수집된 자료는 SAS Package를 이용하여 전산통계 처리하였으며, 대상자의 일반적 특성과 연구변수는 서술적 통계를, 일반적 특성에 따른 각 변수의 차이는 ANOVA를, 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계는 Pearson correlation coefficient를, 이직의도에 영향을 미치는 주요 변인들을 확인하기 위해 stepwise multiple regression을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 25-29세가 220명(45.2%)로 가장 많았고, 20-24세가 144명(29.6%), 30-34세가 93명(19.1%), 35세 이상이 30명(6.2%)으로 나타났고, 결혼상태는 기혼이 127명(26.1%), 미혼이 360명(73.9%)였다. 종교는 없슴이 223명(45.8%)으로 가장 많았고 기독교 163명(33.5%), 불교 46명(9.4%), 천주교 45명(9.2%), 기타 10명(2.1%) 순이었고, 교육수준은 전문대졸이 315명(64.7%)로 가장 많았다. 현 근무부서는 외과병동이 117명(24%)로 가장 많았고 중환자실 86명(17.7%), 내과병동 61명(12.5%), 수술실 52명(10.7%) 응급실 40명(8.2%)등의 순으로 나타났다. 총 임상경력은 5-10년 미만이 158명(32.4%)으로 가장 많았고, 1-3년 미만이 133명(27.3%), 3-5년 미만이 85명(17.5%), 10년 이상이 58명(11.9%), 1년 미만이 53명(10.9%)으로 가장 적게 나타났다. 현 직위는 일반 간호사가 436명(89.5%), 책임 간호사가 30명(6.2%), 수간호사가 19명(3.9%), 기타가 2명(0.4%)으로 나타났다.

2. 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 수준

간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 정도를 살펴 본 결과<Table 1>, 변혁적 리더십의 평균은 5점 만점에서 3.09(0.59)로 나타났다. 변혁적 리더십의 영역별 평균점수를 살펴보면, 카리스마가 3.14(0.58)로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 지적 자극이 3.08(0.74), 개별적 배려가 2.96(0.68)순

<Table 1> Mean and SD of study variables

	Mean(±SD)
Transformational leadership	3.09(±0.59)
Charisma	3.14(±0.58)
Intellectual Stimulation	3.08(±0.74)
Individualized Consideration	2.96(±0.68)
Transactional leadership	2.71(±0.32)
Contingent Reward	3.06(±0.58)
Management by Exception	2.59(±0.43)
Job satisfaction	2.87(±0.38)
Organizational commitment	2.84(±0.55)
Turnover intention	3.02(±0.82)

으로 나타났다. 거래적 리더십의 평균은 5점 만점에서 2.71(0.32)로 상황적 보상은 3.06(0.58), 예외에 의한 관리는 2.59(0.43)으로 나타나 전체적으로 변혁적 리더십의 평균점수가 거래적 리더십보다 더 높은 것으로 나타났다.

직무만족의 경우 5점 만점에서 전체 평균이 2.87(0.38)이었고, 조직몰입은 평균 2.84(0.55), 이직의도는 3.02(0.82)으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 리더십 유형 및 직무만족, 조직몰입, 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 리더십 유형 및 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 살펴 본 결과<Table 2>, 변혁적 리더십 유형은 현 근무부서에 따른 차이가 있는 것으로 나타났고(p<.001), 사후검증 결과, 외과계 병동이 응급실보다 변혁적 리더십을 더 많이 발휘하는 것으로 나타났다. 거래적 리더십은 연령에 따른 차이가 있는 것으로 나타났으나(p<.05), 사후검증 결과 각 집단간에 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

직무만족의 경우에는 연령(p<.001), 결혼상태(p<.05), 현 근무부서(p<.001), 총 임상경력(p<.001), 현 직위(p<.05)에 따른 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 사후검증 결과, 연령의 경우 35세 이상인 그룹이 20-24세 그룹, 25-29세 그룹보다 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났고, 결혼상태에서는 기혼이 미혼보다 직무만족도가 높은 것으로, 현 근무부서에서는 정신과 병동이 응급실, 중환자실보다 직무만족도가 높은 것으로, 총 임상경력에서는 10년 이상인 그룹, 5-10년, 3-5년, 1-3년 순으로 직무만족도가 높은 것으로, 현 직위에서는 수간호사가 일반간호사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

조직몰입의 경우에는 연령(p<.05), 교육수준(p<.001), 총 임상경력(p<.001)에 따른 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 사후검증 결과 교육수준에서는 전문대 졸업자가 대학 졸업자보다 조직몰입이 더 높은 것으로, 총 임상경력에서는 1년 미만, 10년 이상, 1-3년 순으로 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다.

이직의도의 경우에는 연령(p<.05), 종교(p<.05), 교육수준(p<.05), 총 임상경력(p<.001)에 따른 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 사후검증 결과, 연령에서는 25-29세, 30-34세, 35세 이상 그룹 순으로 이직의도가 높은 것으로 나타났고, 교육수준에서는 대학

<Table 2> Leadership styles, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention according to general characteristics

general characteristics	item	TF	TA	SA	INV	TN
age	20-24	3.10(0.56)	2.69(0.30)	2.84(0.40)	2.86(0.55)	2.96(0.75)
	25-29	3.08(0.59)	2.71(0.32)	2.83(0.35)	2.78(0.51)	3.17(0.79)
	30-34	3.11(0.59)	2.69(0.34)	2.91(0.39)	2.89(0.63)	2.88(0.90)
	35 ↑	3.12(0.72)	2.87(0.32)	3.13(0.35)	3.06(0.57)	2.70(0.86)
	F or t	0.10	2.78*	6.50**	2.95*	5.32*
marital status	married	3.15(0.60)	2.71(0.32)	2.94(0.39)	2.91(0.60)	2.90(0.85)
	unmarried	3.07(0.59)	2.71(0.32)	2.84(0.37)	2.82(0.53)	3.07(0.80)
	F or t	1.55	0.01	5.77*	2.34	3.84
religion	christianism	3.10(0.62)	2.73(0.31)	2.90(0.39)	2.88(0.58)	2.98(0.83)
	buddism	3.21(0.52)	2.67(0.30)	2.92(0.31)	3.01(0.53)	2.80(0.73)
	catholicism	3.05(0.64)	2.75(0.35)	2.86(0.36)	2.76(0.53)	3.12(0.72)
	none	3.08(0.58)	2.71(0.32)	2.84(0.38)	2.79(0.55)	3.10(0.84)
	others	2.93(0.50)	2.60(0.38)	2.86(0.44)	3.03(0.39)	2.50(0.57)
F or t	0.70	0.80	0.81	2.31	2.75*	
education level	college graduate	3.08(0.54)	2.68(0.31)	2.88(0.36)	2.91(0.53)	2.96(0.76)
	baccalaureate	3.11(0.65)	2.76(0.31)	2.83(0.40)	2.69(0.59)	3.16(0.90)
	master degree	3.25(0.84)	2.80(0.40)	2.95(0.41)	2.96(0.44)	2.89(0.82)
	F or t	0.75	4.18	1.34	8.29**	3.46*
major field of practice	medical unit	3.14(0.59)	2.64(0.31)	2.84(0.36)	2.86(0.61)	3.12(0.84)
	surgical unit	3.25(0.56)	2.70(0.31)	2.90(0.37)	2.93(0.55)	2.97(0.75)
	psychiatric unit	3.54(0.23)	2.67(0.19)	3.38(0.25)	3.26(0.53)	2.77(0.97)
	OB & GY unit	3.21(0.48)	2.70(0.36)	2.84(0.28)	2.78(0.46)	2.96(0.74)
	pediatric unit	3.30(0.60)	2.70(0.32)	2.88(0.31)	2.80(0.55)	3.08(0.73)
	neonatal room	3.14(0.65)	2.65(0.34)	3.07(0.52)	2.96(0.49)	2.86(0.86)
	hemo room	3.29(0.72)	2.70(0.23)	3.07(0.28)	2.86(0.62)	2.69(0.87)
	ER	2.75(0.46)	2.68(0.29)	2.75(0.34)	2.72(0.47)	3.13(0.77)
	ICU	2.98(0.57)	2.82(0.33)	2.74(0.38)	2.68(0.51)	3.16(0.82)
	OR	2.85(0.60)	2.72(0.36)	2.93(0.41)	2.91(0.52)	2.88(0.89)
	outpatient clinic	2.82(0.38)	3.00(0.35)	2.60(0.00)	2.91(0.11)	2.50(0.70)
	others	3.05(0.60)	2.65(0.29)	2.85(0.37)	2.88(0.68)	3.10(0.90)
F or t	4.47**	1.60	4.07**	1.80	1.05	
total numbers of years in nursing practice	< 1 year	3.20(0.57)	2.71(0.31)	2.98(0.42)	3.04(0.50)	2.75(0.75)
	1-3 years	3.00(0.61)	2.71(0.31)	2.76(0.35)	2.73(0.53)	3.15(0.70)
	3-5 years	3.08(0.53)	2.66(0.31)	2.83(0.36)	2.83(0.53)	3.08(0.84)
	5-10 years	3.11(0.58)	2.72(0.32)	2.86(0.36)	2.81(0.57)	3.12(0.85)
	> 10 years	3.19(0.64)	2.76(0.35)	3.06(0.38)	3.02(0.59)	2.63(0.82)
F or t	1.76	0.78	8.01**	4.74**	6.48**	
Position in present	acting nurse	3.09(0.57)	2.70(0.31)	2.85(0.37)	2.84(0.54)	3.03(0.80)
	charge nurse	3.24(0.64)	2.80(0.32)	2.88(0.41)	2.69(0.59)	3.20(0.99)
	head nurse	2.95(0.87)	2.83(0.38)	3.16(0.32)	3.10(0.66)	2.60(0.82)
	others	3.15(0.28)	2.62(0.44)	2.85(0.56)	3.29(0.41)	2.50(0.70)
	F or t	1.00	1.81	3.91*	2.61	2.44

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

TF : Total Transformational leadership TA : Total Transactional leadership

SA : Job satisfaction INV : Organizational commitment TN : Turnover intention

졸업자가 전문대 졸업자보다 이직의도가 높은 것으로, 총 임상경력에서는 1-3년, 5-10년, 3-5년, 10년 이상 순으로 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

4. 리더십 유형과 제 변수들간의 관계분석

리더십 유형과 제 변수들의 상관관계를 살펴 본 결과

<Table 3> Correlation Matrix of study variables

Var	TF	TF1	TF2	TF3	TA	TA1	TA2	SA	INV	TN
TF	1.00									
TF1	.97**	1.00								
TF2	.89**	.80**	1.00							
TF3	.89**	.81**	.74**	1.00						
TA	.03	.05	-.02	.04	1.00					
TA1	.79**	.76**	.66**	.77**	.22**	1.00				
TA2	-.32**	-.29**	-.33**	-.30**	.89**	-.22**	1.00			
SA	.48**	.45**	.46**	.43**	-.04	.41**	-.24**	1.00		
INV	.36**	.35**	.38**	.30**	-.11*	.29**	-.26**	.70**	1.00	
TN	-.30**	-.30**	-.30**	-.24**	.06	-.22**	.18**	-.51**	-.65**	1.00

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

TF : Total Transformational leadership TF1 : Charisma TF2 : Intellectual Stimulation
 TF3 : Individualized Consideration TA : Total Transactional leadership TA1 : Contingent Reward
 TA2 : Management by Exception SA : Job satisfaction INV : Organizational commitment
 TN : Turnover intention

<Table 4> Stepwise Multiple Regression Analysis of Variables on turnover intention

Dependent Variables	Independent Variables	R ²	R ² change	F(P)
Turnover intention	organizational commitment	.444	.444	366.01(0.000)
	charisma	.007	.451	6.26(0.012)
	job satisfaction	.002	.453	2.14(0.143)

는 다음과 같다<Table 3>. 먼저 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입과의 관계를 살펴보면, 전체 변혁적 리더십과 카리스마 요인, 지적자극 요인, 개별적 배려 요인 모두 직무만족, 조직몰입과 통계적으로 유의한 정 상관관계를 보였고(p<.001), 거래적 리더십의 경우는 상황적 보상과 직무만족, 조직몰입과는 통계적으로 유의한 정 상관관계를(p<.001), 예외적 관리와는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 나타냈다(p<.001).

리더십 유형과 이직의도와와의 관계를 살펴 본 결과, 전체 변혁적 리더십과 카리스마 요인, 지적자극 요인, 개별적 배려 요인, 거래적 리더십의 상황적 보상요인이 이직의도와 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보였고(p<.001).

다음으로 직무만족과 조직몰입, 이직의도와와의 관계를 살펴보고있는데, 직무만족과 조직몰입 사이에는 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 나타냈고(p<.001), 직무만족과 조직몰입은 두 변수 모두에서 이직의도와 통계적으로 유의한 역 상관관계를 나타냈다(p<.001).

한편 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주요요인을 확인하기 위해 단계적 다중 회귀분석을 이용하여 분석한 결과<Table 4>, 조직몰입이 전체 변인의 44%를 설명하는 것으로 나타나, 간호사들의 이직의도를 가장 잘

설명 해 주는 요인은 조직몰입인 것으로 나타났다(R² =0.444).

V. 는 의

본 연구결과, 간호사들의 직무만족은 평균 2.87, 조직몰입은 평균 2.84로 나타나 평균 보다 약간 높은 직무만족과 조직몰입 정도를 보였다. 이는 간호사의 직무만족과 조직몰입 정도를 측정한 Park(1997)의 직무만족 평균 2.97, 조직몰입 평균 3.28, Hwang(2000)의 직무만족 평균 3.21, 조직몰입 평균 3.00과 비교해 볼 때, 다소 낮은 편임을 알 수 있었다. 대상자의 이직의도는 평균 3.02로 평균보다 높은 이직의도를 보여 간호사들의 이직의도를 낮추기 위한 정책이 필요하다고 생각된다.

대상자의 특성에 따라서는 연령과 총 임상경력에 따라 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연구결과 연령과 경력, 직위가 높아질수록 직무만족과 조직몰입은 대체적으로 높아지며 이직의도는 낮아짐을 알 수 있었다. 이러한 결과는 여러 연구들(Kim, 1996; Kim & Kim, 1997; Kim & Lee, 2001; Koo & Choi, 2000; Lee, 1998)에서 보고된 결과와 같은 것으로서 연령이 높고, 경력과 직위

가 높을수록 직무수행에 대한 권한이 많아지면서 조직에 대한 책임감과 소속감이 증가되기 때문인 것으로 사료된다. 또한 연령과 경력이 높을수록 이직의도는 낮아지는 것으로 보고되었는데, 이러한 점을 고려해 볼 때, 신규 간호사부터 경력 간호사에 이르기까지 모든 간호사들을 대상으로 경력개발 상담제도의 도입 등을 적용하여 간호사의 이동이나 배치, 승진 등의 인사평가와 교육개발을 연결시키는 종합적인 인적자원관리를 통해 간호사들의 이직을 낮추기 위한 전략이 요구됨을 시사해 주고 있다.

결혼상태에 따라서는 기혼자의 경우가 미혼자보다 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 간호사들의 직무만족을 다룬 Kim(1994), Seo(1995)의 연구결과와 유사함을 알 수 있었다. 즉, 나이가 많아지고 결혼을 할수록 정서적, 사회적인 안정감을 얻게 되어 간호업무 수행에 전념할 수 있어 직업에 대한 만족감을 얻는 것으로 생각된다.

교육수준에 있어서는 대학원 졸업자의 간호조직에 대한 몰입이 다른 집단보다 더 높은 것으로, 이직의도는 더 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim과 Lee(2001), Kim(1996)의 연구에서도 대학원을 졸업한 간호사들이 대학 및 전문대학을 졸업한 간호사들보다 이직의도가 더 낮은 것으로 나타나 본 연구결과를 지지해 주고 있다. 또한 대부분 대학원 졸업자의 경우 수간호사 이상의 직위를 가지고 있고, 직위가 높을수록 직무만족과 조직몰입은 증가하며 이직의도는 낮아지기 때문인 것으로도 생각된다.

근무부서에 따라서는 정신과 병동, 소아과, 인공신장실, 신생아실 간호사들의 변혁적 리더십에 대한 인식과 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일반 병동보다 전문적인 지식과 기술이 더 많이 요구되는 특수부서에서 수간호사의 리더십 유형이 일반 간호사에게 영향을 미치는 주요요인으로 작용하는 것으로 생각되어진다.

한편 본 연구결과, 전체 변혁적 리더십과 카리스마, 지적자극, 개별적 배려, 거래적 리더십의 상황적 보상이 직무만족과 조직몰입에 유의한 상관관계를, 거래적 리더십의 예외적 관리와는 역 상관관계를 보였는데, 이는 수간호사의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 유의한 상관관계가 있음을 보고한 Park(1997)과 Hwang(2000)의 연구결과를 지지해준다. 또한 Charlotte & Wolf(1992)는 간호사가 간호행정자의 변혁적 리더십을 높게 지각할수록 직무만족도가 높게 나타났다는 보고하였고, Donna(1995)의 연구에서도 구

성원이 지각한 간호관리자의 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입이 모두 상관관계가 있다고 보고하여 본 연구결과를 지지해 주고 있다.

전체 변혁적 리더십 및 거래적 리더십의 상황적 보상과 이직의도와는 음의 상관관계를 보였고, 거래적 리더십의 예외적 관리와 이직의도만 정적 상관관계를 보였는데, 이는 기업체 근로자를 대상으로 한 Kim(1997)의 연구에서도 변혁적 리더십은 이직의도와 부의 관계를 그리고 거래적 리더십은 이직의도와 정적 관계를 보여 본 연구결과를 지지해 준다. 또한 이직의도는 직무만족, 조직몰입, 직무몰입등의 제 변수들과 역 상관관계를 보였는데, 이는 기업체 및 관공서 직원을 대상으로 한 Lee(1995)의 연구에서도 리더십 만족도, 조직효율성, 직무만족, 직무몰입, 조직몰입등의 변수와 이직성향과는 부적인 관계를 보여 본 연구결과를 지지해 주고 있다.

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주요요인을 확인해 본 결과, 조직몰입이 이직의도에 대해 44%의 예측력을 보였는데, 이는 Kim(1996)의 연구에서도 조직몰입이 이직의도에 대해서 41.5%의 설명력을 보여 간호사의 이직을 관리하기 위해서는 병원조직에 대한 몰입을 증진시켜야 함을 시사해 준다.

본 연구결과 간호 관리자의 변혁적 리더십의 발휘는 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향하며, 간호사들의 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 영향함을 알 수 있었다. 따라서 간호사들의 이직율을 감소시키고 효율적인 인적자원의 관리를 위해서는 선행변인인 관리자의 리더십 유형의 고려와 간호사의 직무만족, 조직몰입의 문제 해결을 위한 노력이 필요하다고 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호 관리자의 리더십의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와와의 관계를 파악하고자 수행되었다.

자료수집은 2001년 7월 6일부터 9월 14일까지 구 조화된 설문지를 사용하여 서울시내 3개 종합병원 간호사 468명과 수간호사 19명의 총 487명을 대상으로 실시되었으며, SAS Package를 이용하여 서술적 통계, ANOVA, Pearson correlation coefficient, stepwise multiple regression을 실시하였다. 결과는 다음과 같다.

1. 대상자가 인식한 간호 관리자의 리더십 유형은 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 높았으며, 각 영역별로는 카리스마와 지적자극이 가장 높은 점수를 보였고, 예외적 관리가 가장 낮은 점수를 보였다.

2. 일반적 특성에 따른 리더십 유형은 변혁적 리더십은 현 근무부서에 따라서, 거래적 리더십은 연령에 따라 유의한 차이를 보였다.
3. 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령, 결혼상태, 현 근무부서, 총 임상경력, 직위에 따라 유의한 차이를 보였다.
4. 일반적 특성에 따른 조직몰입은 연령, 교육수준, 총 임상경력에 따라 유의한 차이를 보였다.
5. 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령, 종교, 교육수준, 총 임상경력에 따라 유의한 차이를 보였다.
6. 변혁적 리더십의 카리스마와 지적자극, 개별적 배려 및 상황적 보상은 이직의도를 제외한 제 변수와 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였다. 거래적 리더십의 예외적 관리와 제 변수들은 역 상관관계를 보였고, 이직의도와만 정적인 상관관계를 보였다.
7. 직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였고, 직무만족과 조직몰입 모두 이직의도와는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보였다.
8. 간호사의 이직의도에 영향을 주는 주요요인을 회귀 분석한 결과, 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 주요요인으로 나타났다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 본 연구결과 조직몰입이 간호사의 이직의도를 가장 많이 설명하고 있으므로, 간호사의 이직을 관리하기 위해서는 조직에 대한 몰입을 증진시키기 위한 관리 전략이 필요하다.
2. 간호사의 이직에 영향을 주는 제 요인들을 고려한 광범위한 연구가 필요하다.
3. 본 연구에서는 리더십 유형을 측정하는데 외국에서 개발된 설문을 번역, 수정하여 사용하였으므로 간호 조직 전체에 그대로 적용하기에는 무리가 있으므로 향후 연구에서는 한국적 상황에 맞는 변혁적, 거래적 리더십을 측정할 수 있는 도구개발이 필요하다.

References

Bass, B. M. (1985). *Leadership & Performance Beyond Expectations*. NY : Free Press.

Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *J of Advanced Nurs*, 17, 704-711.

Charlotte McDaniel, C., & Wolf, G. A. (1992). Transformational leadership in Nursing

Service : A Test of Story. *J of Nurs Administration*, 22(2), 60-65.

Choi, J., & Ha, N. S. (2001). The Relationship Between Leadership Styles of Nurse Managers and Related Variables. *The J of Kor Nurs Administration*, 7(2), 223-236.

Corley, M. C., & Mauksch, H. O. (1993). The Nurse's multiple commitments. *J of Professional Nurs*, 9(2), 116-122.

Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1985). Determinants of turnover among nursing department employees. *Research in Nursing & Health*, 8, 397-411.

Donna, McNeese-Smith. (1995). Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment : The Result of Leadership. *J of Nurs Administration*, 25(9), 17-26.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior*. Reading, Mass : Addison-Wesley.

Frances, R. E. (1990). Leadership : By the pros for the Novice, *J of Nursing Education*, 29(4), 188-189.

Hwang, Y. M. (2000). *A Transformational and Transactional Leadership Style of The Nurse Administrators and Job Satisfaction, Organizational Commitment in Nursing Service*. unpublished master's thesis, Taejon Univ, Taejon.

Kim, B. S. (1997). *The Relationship among Leadership Styles, Employee Empowerment, Commitment and Turnover Intention*. unpublished doctoral dissertation. Kyung Hee Univ, Seoul.

Kim, B. S., Park, K. K., & Cho, K. H. (2000). *Understanding and Management of Organization*. Seoul : DaeYoung Munhwa Corp.

Kim, C. J., & Park, J. W. (1991). Factors influencing the decisions of nurses to resign. *The Kor Nurses Academy Society*, 21(3), 383-395.

- Kim, E. S. (1994). *A Study of the Autonomy and Job Satisfaction of Clinical Nurses*. unpublished master's thesis, Ehwa woman's Univ, Seoul.
- Kim, E. S., & Lee, M. H. (2001). A Study on Empowerment Related Factors of Clinical Nurses. *The J of Kor Nurs Administration*, 7(1), 145-163.
- Kim, J. H. (1996). Analysis of the Clinical Nurses' Organizational Commitment and Relating Variables. *The J of Kor Nurs Administration*, 2(1), 125-139.
- Kim, S. I., & Kim, J. A. (1997). A Study on Nursing Unit Culture, Efficiency on Nursing Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention. *The J of Kor Nurs Administration*, 3(2), 17-40.
- Kim, S. J. (1992). *A Study of Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses*. unpublished master's thesis, Korea Univ, Seoul.
- Kim, Y. K. & Moon, H. J. (1998). A Study on Job satisfaction degree and Organizational commitment of the Clinical Nurses. *The J of Kor Nurs Administration*, 4(2), 457-474.
- Koo, O. H., & Choi, O. S. (2000). The Relationship between the Nurse's Followship, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *J of Korean Academy of Nurs*, 30(5), 1254-1264.
- Lee, D. W. (1995). *The Relationship Between Organizational Outcome and Transformational, Transactional Leadership*. unpublished master's thesis, Dong Kuk Univ, Seoul.
- Lee, S. M. (1995). The Effect of Job Characteristics and Personal factors on work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention. *J of Korean Academy of Nurs*, 25(4), 790-806.
- Lee, S. M. (1998). Causal Relationships between Antecedent and Outcome Variables of Organizational Commitment among Clinical Nurses. *The J of Kor Nurs Administration*, 4(1), 193-214.
- Lee, Y. T. (1996). *A Study on the Effects of Transformational, Transactional leadership upon the Leadership Effectiveness*. unpublished doctoral dissertation, Pusan Univ, Pusan.
- Min, J. G. (1994). *An Empirical Study on the Effectiveness of Transactional Leadership and Transformational Leadership : Focusing on 'H' Electric Power Corporation*. unpublished master's thesis, Ewha woman's Univ, Seoul.
- Moon, S. A. (1992). *Correlational Study Between Job Satisfaction and Turnover Intention of Hospital Nurses*. unpublished master's thesis, Kyung Hee Univ, Seoul.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and Transactional Leadership Styles of the Nursing Administrators and Job Satisfaction, Organizational Commitment in Nursing Service*. unpublished master's thesis, Ewha woman's Univ, Seoul.
- Prescott, P. A. (1986). Vacancy, stability and turnover of registered nurses in hospitals. *Research in Nursing & Health*, 9, 51-60.
- Seo, P. K. (1995). *A Correlational Study on Professional Self-Concept and Job Satisfaction of Nurses*. unpublished master's thesis, Ehwa woman's Univ, Seoul.
- White, C. (1980). Where have all the nurses gone and why. *Hospitals*, 54, 68-71.

- Abstract -

The Relationship Among
Leadership Styles of Nurse
Managers, Job Satisfaction,
Organizational Commitment, and
Turnover Intention

Ha, Na-Sun* · Choi, Jung*

Purpose: The Purpose of this study was to identify the relationship among leadership style of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention.

Method: The subjects were 468 nurses and 19 head nurses who were working at the 3 general hospitals in seoul. The data were collected from July 6 to September 14, 2001 by the structured questionnaires. For data analysis, descriptive statistics, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression with SAS package were used.

Result: 1) The score of the nurse managers' transformational leadership perceived by subordinates' were higher than that of the

nurse managers' transactional leadership. Among 5 subdimensions of the leadership styles perceived by subordinates', the scores of 'charisma' and 'intellectual stimulation' were highest and 'management by exception' were lowest. 2) 'Charisma', 'intellectual stimulation', 'individual consideration' and 'contingent reward' were positively related to all of variables except 'turnover intention'. 'Management by exception' was negatively related to all of variables and was positively related to 'turnover intention'. 3) 'Job satisfaction' was positively related to 'organizational commitment' and 'Job satisfaction', 'organizational commitment' were negatively related to 'turnover intention'. 4) As a result of stepwise multiple regression analysis, the key determinants of 'turnover intention' were 'organizational commitment' and this explained 44.4% of the total variance of it.

Key words : Nurse manager,
Transformational leadership,
Transactional leadership,
Job satisfaction,
Organizational commitment,
Turnover intention

* Department of nursing, seoil college