

리더십유형이 병원 조직구성원의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

정용갑*, 하호욱**, 손태용***†

부산동인병원 원무과*, 건양대학교 경영행정대학원 병원경영학과**,
유한대학 의무행정과***

<Abstract>

Influences of Type of Leadership on Hospital Organizational Members' Job Satisfaction, Organizational commitment, and Turnover Intentions

Yong-Gab Jeong*, Ho Wook Ha**, Tae Yong Sohn***†

*Department of Medical Insurance, Pusan Dong-in Hospital**

*Dept. of Hospital Management The Graduate School, Konyang University***

*Department of Health Services Administration, Yuhan College****

It is important how the leader leads the organizational members with leadership appropriate to environment changes as the leader has great influence on the management of hospital organization. These data were collected from the questionnaire surveyed, from February 14 through February 28, 2003, to 218 people among those in the field of doctorship, management administration, nursing, technology, medical engineering, management engineering, and general affairs, working for three hospitals under S medical foundation in

† 교신저자 : 손태용(02-2610-0842, sohnty@yuhan.ac.kr)

Pusan. The principal findings of this research are as below :

1. Type of leadership and job satisfaction had positive correlation in terms of both transformational and transactional leadership, with former having more relation than the latter.

2. Type of leadership and organizational commitment had positive correlation in terms of intellectual stimulus and situational rewards, having little relation statistically.

3. Type of leadership and turnover intentions had negative correlation only in individual consideration, situational rewards, and exceptional management, showing that transactional leadership had more relation than transformational leadership.

4. In terms of leadership and its effect on the organizational performance and turnover intentions, transformational leadership had more correlation than transactional leadership. But transactional leadership also turned out to have effect on organizational performance. When transformational leadership used, turnover intentions were lower than when transactional leadership used. However, both transformational and transactional leadership had negative correlation to turnover intentions.

5. Effect that type of leadership according to job classification, status, age, and academic career has on organizational performance and turnover intentions was differed by those factors: especially, in the occupation of doctor, both transformational and transactional leadership had positive correlation to turnover intentions.

6. Regression analysis on the factors of organizational performance and turnover intentions showed that higher age had positive correlation to the organizational performance in terms of socio-demographical features and that the more leadership was used for charismatic and situational rewards and the less leadership was used for intellectual stimuli, the higher organizational performance was likely.

In short, hospital operators and managers should examine each manager's qualification, type, and style of leadership in the hospital organization, and they must develop lasting programs for effective education and training for developing characteristics of leadership are in needed to have managers with appropriate managerial mind to respective post and status. It should be kept in mind that manager's leadership especially has great effect on members' goal-setting, goal-achievement, organizational performance, and turnover intentions as it is

a decisive factor of organizational members' attitude and motivation.

Key Words : Transformational leadership, Transactional leadership, Job satisfaction, Organizational commitment, Turnover intentions.

I. 서 론

1. 연구배경

최근 국내병원의 경영환경이 악화되면서 병원조직의 합리적 경영이 절실하다는 데에는 이의가 있을 수 없다. 이제는 최고경영자뿐만 아니라 각급 의료기관의 관리자들도 각각의 직책과 직급에 알맞은 경영마인드가 갖춰진 인재들로 구성되어져야 하며, 미리 준비되어진 사람들로 하여금 그에 합당한 역할을 맡도록 하여야 할 것이다(안회영, 2002).

특히, 의료계를 둘러싼 환경이 급격히 변화하는 오늘날과 같은 환경하에서는 그 무엇보다도 병원관리자의 기능과 역할은 그 어느 때보다 중요하며, 리더가 발휘하는 리더십에 대한 중요성이 커지고 있다.

의료환경의 변화는 병원조직에 있어서 기존의 업무나 경영의 방식에서 탈피하여 확실한 비전을 설정하고 전략적인 경영과 경영의 효율화, 기업문화의 지속적인 혁신을 필요로 하고 있다.

조직이 오늘날과 같은 환경 하에서 성장과 발전을 거듭해 가기 위해서는 조직 구성원들에게 내재되어 있는 비가시적이고 무형적인 요소들에 대한 충분한 변화를 전제로 구성원들로 하여금 조직의 목표달성에 최대의 능력을 발휘하도록 하는 리더십이 발휘될 때 가능해 질 것이다. 그러므로 리더십은 최근의 연구자들에 의해 제시되고 있는 환경변화에 적합한 리더십을 지향해야 할 것이다.

병원조직의 활동, 유지발전을 위해서는 리더십은 경영자체와 동일시 할 만큼 매우 중요한 부분을 차지하고 있다. 병원의 경영활동은 주어진 물적자원을 사람이 관리하기 때문에 아무리 우수한 최신의 현대적 고가장비나 설비를 갖추고 유능한 인재들로 구성되어진 조직이라 해도 경영자의 목적이나 목표를 잘못 이해하고 그들의 리더십이나 영향력이 결여되어 있다

손태용 외 : 리더십유형이 병원 조직구성원의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

면 구성원들을 동기부여시키지 못하고 그들 구성원들의 노력이나 제 활동을 조정하고 통제 할 수 없어서 궁극적으로는 병원조직의 성과와 구성원들의 만족을 달성하지 못하게 될 것이다(장상우, 1995).

병원에서의 인력구성은 30여 가지의 다양한 직종으로 구성되며 직원 상호간에 학력이나 사회적 지위에 대단한 차이가 있다(이송, 2002). 이와같은 다양한 인력의 효과적인 운용을 위해서는 먼저 커뮤니케이션이 잘 돼야 하고, 전문성이 담보되어야 하며, 이들의 만족도 향상을 위해서는 무엇보다 내부적인 조직력과 직종간의 존중 그리고 내부고객의 만족도 제고로 조직문화가 뿌리내리도록 해야 한다.

조직내 분위기가 서로 신뢰하고, 존중해주고 있으며, 전 임직원이 신바람이 나서 일을 할 수 있는 분위기가 형성되어 있다면 병원경영자가 지향하는 조직성과는 더욱 쉬워질 것이다(이종철, 2002).

2. 연구의 목적

이 연구는 최근 관리자의 리더십이 조직의 분위기와 조직문화를 변화시키는 중요한 변수일 뿐만 아니라 조직성과에도 관계가 있고 이에 대한 관심이 지속되고 있는 시점에서 리더십이 과업성과에 얼마만큼 직접적인 영향을 미치는지를 규명하고자 병원직원을 대상으로 보다 종합적이고 체계적으로 파악하고자 한다. 이 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 리더십 유형이 직무만족, 조직몰입과 관련성이 있는지를 알아보고

둘째, 리더십 유형이 이직의도와 관련성이 있는지를 파악한 후

셋째, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 중요 관련요인을 파악한다.

3. 용어의 정의

가. 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 조직구성원에게 명백한 비전을 제시하고, 자신이 달성해야 할 결과의 중요성을 보다 강하게 인식시키고, 자신의 이해관계를 초월하여 부서 또는 조직 전체의 이익을 위하여 일하고자 하는 의지를 심어주며, 적절한 모델제공, 집단목표의 지원적 수용, 개별적인 지원 및 배려, 부하들에게 구체적인 목표 달성방법을 제시하여 도전의식을 고취시켜 기대 이상의 성과를 달성하게 만드는 리더십을 의미한다.

나. 거래적 리더십

거래적 리더십은 리더가 어떤 보상이나 인센티브를 수단으로 부하들에게 성과를 달성하도록 행위를 유발시키는 리더 유형이다. 이 유형의 리더는 부하에게 노력에 대한 적절한 보상을 거래, 즉 성과가 높은 정도에 따라 높은 보상을 이행하는 것과 부하들의 과오가 발생하기 전에 감독을 철저히 하는 능동적 예외관리, 그리고 부정적 성과에 대해 부하에게 책임을 전가하여 업무와 관련된 사항에 대한 의사결정을 지연하는 자유방임 등을 내포하고 있다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

이 연구는 병원조직 리더의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 병원 조직구성원의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 비교 분석하고자 부산광역시에 소재하는 S의료재단산하 3개 병원에 근무하는 구성원들을 연구대상자로 선정하였다. 자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 병원직원이 직접 자기기입식으로 작성하는 방법을 택하였다. 설문지에 대한 사전조사는 조사내용을 확정된 후 2003년 2월 10일부터 13일까지 부산시내 한 중소병원을 선정하여 30명을 대상으로 실시하였으며, 설문자료의 문제점과 오류를 보완하여 본 조사를 2003년 2월 14일부터 2월 28일까지 각 병원별로 구성원을 대상으로 직접 방문 수집하였다.

총 254부의 설문지를 배포 및 실시한 결과 설문지는 91.7%를 회수하였으며, 그 중 응답자가 고의로 응답표시를 누락하였거나 무성의한 응답으로 판단되는 15명을 제외하고, 최종적으로 218명을 분석에 이용하였다.

이 조사에 사용된 측정도구는 설문지이며 리더십 유형은 Bass(1985)가 제시한 변혁적 리더십과 거래적 리더십 유형을 사용하였다. 그 결과 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 구성요인은 Bass의 MLQ-5X의 36문항으로 구성되었는데 변혁적 리더십에 속하는 카리스마를 묻는 12문항, 지적자극을 묻는 4문항, 개별적 배려를 묻는 4문항으로 구성되었으며, 거래적 리더십으로 분류된 상황적 보상을 묻는 4문항, 예외관리를 묻는 12문항으로 확정하였다. 으며,

조직성과 측정도구인 직무만족은 Vroom(1964)의 6가지요인과 Locke(1976)의 9개 요인을 체계적으로 분류하여 검토하였으며, 본 연구에서는 Churchill 등(1979)과 Paula(1978)가 개발한 직무만족 측정항목을 보완하여 사용하였다. Churchill(1979)의 측정항목은 이철우(2000)의 연구에서 사용한 것이며, Paula(1979) 측정항목은 박은숙(1999)의 연구에서 사용한 것이다. 조직몰입 측정도구는 Mowday(1982)와 Steers와 Porter(1979)가 개발한 OCQ(Organization Commitment Questionnaire)의 측정항목을 이용하였으며, 이 측정항목은 Begley와 Czajka(1993) 등에 의하여 검증되었고, 이철우(2000)의 연구에서 사용한 것이다.

이직의도 측정도구는 Singh과 Irving(1976) 등의 이직의도 측정항목을 사용하였으며, Bluedorn(1982)와 Busch(1980)의 연구 등의 연구에서도 이직의도를 이직의 대응변수로 간주하고 있다.

결국 종합해 본 결과 직무만족 11문항, 조직몰입 10문항, 이직의도에 관하여 3문항으로 확정하였다.

2. 분석방법

이 연구는 병원직원들에 의해 지각된 리더의 리더십 유형이 구성원들의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 어떠한 리더십 유형이 구성원들의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 더 큰 영향을 미치는가를 비교 분석할 목적으로 수행하였다. 또한 인구통계변수에 따라 종속변수인 구성원들의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 유의한 차이가 있는지를 검증하고자 수행하였다.

결국 리더십이 병원 조직구성원의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향은 크게 두가지 방향으로 분석하였다. 하나는 리더의 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 발휘 정도에 따라 구성원의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 유의한 차이가 있는가를 분석하였으며, 다른 하나는 리더의 리더십 유형중 어떠한 유형의 리더십이 구성원의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 더 큰 영향을 미치는가를 분석하였다.

본 연구의 통계처리는 SPSSWIN 통계프로그램을 이용하였다. 설문지를 이용하여 확보된 기초자료를 바탕으로 설문응답자의 일반적 특성과 각 설문 항목별 개략적인 통계량을 파악하기 위하여 기술적인 통계분석을 하였으며, 본 가설의 검증을 위하여 설문항목에 따라 상관분석, 요인분석, 다중회귀분석 등을 적용하여 영향요인과 관련성을 검증하였다.

3. 변수설정 및 정의

본 연구에서 사용된 변수는 크게 독립변수와 종속변수로 분류된다. 독립변수는 리더십 유형으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 나누어지며, 종속변수로는 병원 조직구성원의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도로 나누어진다.

가. 리더십 유형(변혁적 리더십, 거래적 리더십)

변혁적 리더십은 20개 문항으로 구성되어 있으며, 세부구성요인으로 카리스마 12문항, 개별적 배려 4문항, 지적 자극 4문항으로 구성하였다. 거래적 리더십은 16개 문항으로 구성되어 있으며, 세부구성요인으로 상황적 보상 4문항, 예외관리 12문항으로 구성하였다.

여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 카리스마요인은 12점에서 60점, 개별적 배려요인은 4점에서 20점, 지적자극요인은 4점에서 20점, 상황적 보상요인은 4점에서 20점, 예외관리요인은 12점에서 60점까지이며, 점수가 높을수록 변혁적·거래적 리더십을 높게 발휘하고 있는 것으로 정의하였다.

나. 조직성과(직무만족, 조직몰입), 이직의도

직무만족은 11개 문항으로 구성되어 있으며, 여기에 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 점수분포는 11점부터 55점까지이며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 정의하였다.

조직몰입은 10개 문항으로 구성되어 있는데, 여기에 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산한 값을 사용하였다. 결과적으로 점수분포는 10점부터 50점까지이며, 점수가 높을수록 조직몰입정도가 높은 것으로 정의하였다.

이직의도는 3개 문항으로 구성되어 있으며, 여기에 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 점수분포는 3점부터 15점까지이며, 점수가 높을수록 이직의도는 높은 것으로 정의하였다.

다. 측정도구의 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 조사된 설문을 토대로 하여 설정된 가설을 검증하기에 앞서 설문의 타당성과 신뢰성을 분석하고자 한다.

리더십 설문문항의 타당성 분석을 위하여 요인분석을 실시하였으며 요인분석에서 이용된 모형은 직교회전(Orthogonal rotation)을 이용하였다

리더십 36개 설문문항에 대한 요인분석 결과 크게 변혁적 리더십과 거래적 리더십 2가지 유형을 구분하였다. 그리고 변혁적 리더십은 다시 카리스마, 개별적 관리, 지적자극의 3가지 요인으로 구분되며, 거래적 리더십은 상황적 보상, 예외관리의 2가지 요인으로 구분되었다. 여기에서 5개의 요인으로 각각 36문항을 설문하는데 있어서 타당성을 가지고 분석된 것으로 나타나고 있다. 즉, 5개의 요인적재량의 기준을 0.4보다 작은 적재량을 가지는 요인들은 삭제함으로써 분석변수간의 높은 타당성을 확보하였다.

리더십유형의 변혁적 리더십에 대한 신뢰성을 분석한 결과 카리스마의 12개 하위변수에 대한 Cronbach의 신뢰도 계수는 0.8265이며, 개별적 배려의 4개 하위변수에 대한 Cronbach의 신뢰도 계수는 0.8350이며, 지적 자극의 4개 하위변수에 대한 Cronbach의 신뢰도 계수는 0.8775이었다.

리더십유형의 거래적 리더십에 대한 신뢰성을 분석한 결과 상황적 보상의 4개 하위변수에 대한 Cronbach의 신뢰도 계수는 0.8208이며, 예외관리의 12개 하위변수에 대한 Cronbach의 신뢰도 계수는 0.7985이었다.

종속변수인 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 대한 신뢰성 분석은 복수구성법에 의해 실시하였으며, 신뢰도 분석 결과에 의하면 본 연구에서 사용된 측정 도구의 신뢰도 계수가 0.7015에서 0.8864사이에 분포하였으며 Nunnally(1967)의 연구 기준에 의하면 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도는 본 연구에 사용되기에 적합한 것으로 판단되었다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

연구대상자의 특성을 살펴보면 성별은 여자가 143명(65.6%)으로 남자 75명(34.4%)보다 많

았으며, 연령은 30-39세가 93명(43.1%)으로 가장 많았다. 학력은 전문대졸이 127명(58.5%)으로 가장 많았으며, 직군은 간호직이 107명(49.3%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 관리기사직 및 일반직 57명(26.3%), 관리행정직 24명(11.1%) 순이었다. 직위는 평사원, 간호사가 161명(73.9%)으로 가장 많았다. 근무년수를 알아보고자 현직장근무와 병원 총근무년수를 구분하여 살펴 본 결과 현직장 근무년수는 2-5년미만이 85명(39.0%)으로 가장 많고, 총근무기간은 8년이상이 80명(36.7%)으로 가장 많음을 볼 때, 전체적으로 연구대상자의 병원 근무년수가 많음을 알 수 있다.

2. 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 관련성

가. 리더십 유형과 직무만족

병원 조직구성원의 직무만족과 리더십 유형간의 관련성을 비교분석한 결과 변혁적 리더십의 상관계수는 0.502로 거래적 리더십의 0.402에 비해 높은 상관관계가 있었으며, 거래적 리더십도 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 상황적 보상은 변혁적 리더십과 비슷한 수준의 상관관계를 가지나 예외관리는 낮은 수준의 상관관계가 있었다.

변혁적 리더십의 세가지 요인과 직무만족간의 상관분석을 살펴보면 카리스마, 개별적 배려, 지적자극 3개 요인 모두 직무만족과 통계적으로 유의한 정(+)의 관련성이 있었으며, 거래적 리더십과 직무만족간의 상관성은 상황적 보상과 예외관리 2개 요인 모두 직무만족과 통계적으로 유의한 정(+)의 관련성이 있었다<표 1>.

나. 리더십 유형과 조직몰입

병원 조직구성원의 조직몰입과 리더십 유형간의 관련성을 비교분석한 결과 변혁적 리더십의 상관계수는 0.315로 거래적 리더십의 0.123에 비해 높은 상관관계가 있었다.

변혁적 리더십과 조직몰입간의 상관분석을 살펴보면 지적자극만을 제외하고 카리스마, 개별적 배려 요인은 조직몰입과 통계적으로 유의한 관련성이 없었으며, 거래적 리더십과 조직몰입간의 상관성은 상황적 보상은 조직몰입과 통계적으로 유의한 정(+)의 관련성이 있었으나 예외관리 요인은 조직몰입과 통계적으로 유의한 관련성이 없었다. 결국 리더십 유형과 조직몰입간에는 통계적으로 유의한 정(+)의 상관성이 없었다.

다. 리더십 유형과 이직의도

리더십 유형과 이직의도간의 관련성을 살펴보면 변혁적 리더십의 상관계수는 -0.152로 거

손태용 외 : 리더십유형이 병원 조직구성원의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

래적 리더십의 -0.177에 비해 낮은 상관관계가 있어 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 이직의도가 낮았다. 그러나 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 이직의도와 부(-)의 영향을 미치고 있었다

변혁적 리더십과 이직의도간의 상관분석을 살펴보면 개별적 배려만이 통계적으로 유의한 부(-)의 관련성이 있었으며, 카리스마와 지적자극 요인은 이직의도와 부(-)의 관련성이 있었으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 거래적 리더십과 이직의도간의 상관성은 상황적 보상, 예외관리 2개 요인 모두 이직의도와 통계적으로 유의한 부(-)의 관련성이 있었다.

<표 1> 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 상관분석

구	분	직무만족	조직몰입	이직의도
변혁적 리더십	카리스마	0.428***	0.128	-0.155*
	개별적 배려	0.491***	0.086	-0.139*
	지적자극	0.846***	0.428***	-0.120
	계	0.502***	0.315***	-0.152*
거래적 리더십	상황적 보상	0.492**	0.142*	-0.155*
	예외관리	0.357**	0.077	-0.173*
	계	0.402**	0.123*	-0.177**

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

2. 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도

가. 직군에 따른 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도

연구대상자의 직군을 의사직, 관리행정직, 간호직, 기술직 및 의료기사직, 관리기사직 및 일반적으로 구분하여 각 직군별로 리더십 유형과 직무만족과 조직몰입간의 상관분석을 실시한 결과 의사직은 개별적 배려와 상황적 보상의 리더십을 타직군보다 높게 발휘하였으며, 직무만족, 조직몰입과 통계적으로 유의한 정(+)의 관련성을 보였다. 관리 행정직은 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 높게 발휘하면서 모든 리더십 유형에서 직무만족과 조직몰입은 정(+)의 관련성이 있었다. 간호직은 거래적 리더십이 변혁적 리더십에 비해 높게 발휘되면서 직무만족과 조직몰입에 더 영향을 미쳤다. 기술직과 의료기사직은 변혁적 리더십이 거래적

리더십에 비해 높게 발휘하면서 카리스마와 지적자극의 리더십만이 직무만족과 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 관련성이 있었다. 관리기사직과 일반직의 경우는 직무만족, 조직몰입과 통계적으로 유의한 리더십 유형은 없었다<표 2>.

<표 2> 리더십 유형과 직무만족과 조직몰입간의 직군별 상관분석

구분	의사직		관리행정직		간호직		기술직/ 의료기사직		관리기사직/ 일반직	
	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입
변혁적리더십										
카리스마	0.700	0.677	0.740**	0.755**	0.369**	0.324**	0.428*	0.412*	0.069	0.079
개별적 배려	0.812*	0.822*	0.602**	0.599**	0.381**	0.354**	0.353	0.302	0.134	0.125
지적 자극	0.431	0.422	0.561**	0.532**	0.363**	0.335**	0.489*	0.456*	0.051	0.062
거래적리더십										
상황적 보상	0.813*	0.779*	0.498*	0.469*	0.413**	0.399**	0.397	0.322	0.204	0.212
예외 관리	0.086	0.099	0.468*	0.459*	0.423**	0.401**	0.222	0.199	0.066	0.079

*P<0.05, **P<0.01

직군별 리더십 유형과 이직의도간의 관련성을 보면 의사직의 경우 모든 리더십 유형에서 이직의도와 정(+)의 관련성이 있었으나 통계적으로 유의한 관련성이 없었다. 관리행정직과 간호직은 모든 리더십 유형에서 이직의도와 부(-)의 관련성이 있었으며, 특히 관리행정직은 카리스마, 개별적 배려, 예외관리의 리더십 유형에서, 간호직은 예외관리의 리더십 유형이 통계적으로 유의한 관련성이 있었다. 기술직/의료기사직과 관리기사직/일반직의 경우 리더십 유형과 이직의도는 통계적으로 유의한 관련성이 없었다<표 3>.

나. 직위에 따른 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도

연구대상자의 직위를 평사원과 간호사, 주임과 책임간호사, 계장과 수간호사, 과장이상으로 구분하여 각 직위별로 리더십 유형과 조직성과간의 상관분석을 실시한 결과 전체적으로 거래적 리더십보다 변혁적 리더십을 높게 발휘하였으며, 변혁적 리더십과 거래적 리더십 대부분은 타직위에 비해 주임 및 책임간호사가 높게 발휘하면서 조직성과에 더 영향을 미쳤다<표 4>.

<표 3> 리더십 유형과 이직의도간의 직군별 상관분석

구분	의사직	관리행정직	간호직	기술직/ 의료기사직	관리기사직/ 일반직
	이직의도	이직의도	이직의도	이직의도	이직의도
변혁적리더십					
카리스마	0.177	-0.574**	-0.141	-0.078	-0.029
개별적 배려	0.191	-0.463*	-0.108	0.055	-0.157
지적 자극	0.282	-0.361	-0.102	-0.044	-0.071
거래적리더십					
상황적 보상	0.298	-0.224	-0.178	-0.054	-0.065
예외 관리	0.047	-0.410*	-0.220*	-0.073	-0.036

*P<0.05, **P<0.01

<표 4> 리더십 유형과 직무만족과 조직몰입간의 직위별 상관분석

구분	평사원, 간호사		주임, 책임간호사		계장, 수간호사		과장이상	
	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입
변혁적리더십								
카리스마	0.284**	0.374**	0.989***	0.976***	0.980***	0.945***	0.644**	0.665**
개별적 배려	0.296**	0.386**	0.436***	0.532***	0.920***	0.921***	0.657**	0.687**
지적 자극	0.259**	0.369**	0.966***	0.934***	0.936***	0.937***	0.452	0.332
거래적리더십								
상황적 보상	0.317**	0.427**	0.842***	0.883***	0.837***	0.856***	0.772**	0.789**
예외 관리	0.234**	0.384**	0.793***	0.784***	0.756**	0.732**	0.253	0.215

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

조직구성원의 직위와 이직의도간의 관련성을 살펴보면 평사원과 간호사 직위는 리더십 유형과 이직의도간의 부(-)의 관련성이 있었으나 통계적으로 유의하지는 않았으며, 주임과 책임간호사의 직위에서는 변혁적 리더십의 3가지 유형 모두가 이직의도와 통계적으로 유의한 부(-)의 관련성이 있었다. 과장이상을 포함한 계장과 수간호사의 직위에서는 리더십 유형과 이직의도간의 관련성은 없었으나 과장이상의 경우 카리스마 유형이 이직의도와 통계적으로 유의한 부(-)의 관련성이 있었다<표 5>.

<표 5> 리더십 유형과 이직의도간의 직위별 상관분석

구분	평사원, 간호사	주임, 책임간호사	계장, 수간호사	과장이상
	이직의도	이직의도	이직의도	이직의도
변혁적리더십				
카리스마	-0.089	-0.478*	0.192	-0.574*
개별적 배려	-0.090	-0.554*	0.255	-0.388
지적 자극	-0.087	-0.423*	0.262	-0.351
거래적리더십				
상황적 보상	-0.121	-0.370	0.301	-0.394
예외 관리	-0.137	-0.287	0.385	-0.365

*P<0.05

다. 연령에 따른 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도

연구대상자의 연령을 40세미만과 40세이상으로 구분하여 연령별로 리더십 유형과 직무만족과 조직몰입을 상관분석을 실시한 결과 전체적으로 40세미만의 경우 거래적 리더십 보다는 변혁적 리더십이 더 높은 상관계수가 있었으며, 40세이상의 경우도 대체적으로 변혁적 리더십이 높은 상관관계가 있었으나 전체적으로 유의수준하에서 상관계수가 크게 차이가 없었다<표 6>.

<표 6> 리더십 유형과 직무만족과 조직몰입간의 연령별 상관분석

구분	40세 미만		40세 이상	
	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입
변혁적리더십				
카리스마	0.312**	0.403**	0.554**	0.589**
개별적 배려	0.268**	0.389**	0.535**	0.523**
지적 자극	0.234**	0.298**	0.423**	0.487**
거래적리더십				
상황적 보상	0.308	0.234	0.544**	0.556**
예외 관리	0.172*	0.219*	0.477**	0.478**

*P<0.05, **P<0.01

손태용 외 : 리더십유형이 병원 조직구성원의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

연령별 리더십 유형과 이직의도간의 관련성은 전체적으로 40세이상보다는 40세미만에서 이직의도가 더 있었다. 특히 40세미만에서는 카리스마의 리더십이 이직의도와 통계적으로 유의한 부(-)의 관련성이 있었으며, 40세이상에서는 모든 리더십 유형에서 이직의도와 통계적으로 유의한 부(-)의 관련성이 있었다<표 7>.

<표 7> 리더십 유형과 이직의도간의 연령별 상관분석

구분	40세 미만	40세 이상
	이직의도	이직의도
변혁적리더십		
카리스마	-0.158*	-0.399**
개별적 배려	-0.094	-0.367**
지적 자극	-0.077	-0.294*
거래적리더십		
상황적 보상	-0.145	-0.304*
예외 관리	-0.152	-0.339**

*P<0.05, **P<0.01

라. 학력에 따른 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도

연구대상자의 학력을 전문대졸이하와 대졸이상으로 구분하여 학력별로 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입간의 상관분석을 실시한 결과 전문대졸이하의 경우 전반적으로 대졸이상에 비해 상관관계가 낮았으며, 대졸이상은 변혁적 리더십의 상관계수가 높았으나 학력별로 구분하여 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입간의 상관분석을 실시하였지만, 전체적으로 상관계수는 크게 차이가 없었다<표 8>.

학력별 리더십 유형과 이직의도간의 관련성은 전체적으로 전문대졸이하가 대졸이상에 비해 이직의도가 더 있었다. 특히 전문대졸이하에서는 리더십 유형과 이직의도간의 부(-)의 관련성이 있었으나 통계적으로 유의한 관련성은 보이지 않았다. 대졸이상의 학력에서는 모든 리더십 유형과 이직의도가 부(-)의 관련성이 있었으며, 특히 카리스마와 상황적 보상, 예외 관리 유형에서 이직의도와 통계적으로 관련성이 있었다<표 9>.

<표 8> 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입간의 학력별 상관분석

구분	전문대졸 이하		대졸 이상	
	직무만족	조직몰입	직무만족	조직몰입
변혁적리더십				
카리스마	0.199*	0.210*	0.681**	0.676**
개별적 배려	0.229**	0.232**	0.539**	0.565**
지적 자극	0.202**	0.221**	0.472**	0.498**
거래적리더십				
상황적 보상	0.242**	0.253**	0.617**	0.609**
예외 관리	0.135	0.189	0.433**	0.412**

*P<0.05, **P<0.01

<표 9> 리더십 유형과 이직의도간의 학력별 상관분석

구분	전문대졸 이하	대졸 이상
	이직의도	이직의도
변혁적리더십		
카리스마	-0.090	-0.325*
개별적 배려	-0.097	-0.252
지적 자극	-0.061	-0.227
거래적리더십		
상황적 보상	-0.097	-0.372**
예외 관리	-0.126	-0.318*

*P<0.05, **P<0.01

3. 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 영향요인에 대한 회귀분석

가. 직무만족과 조직몰입의 영향요인에 대한 회귀분석 결과

직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성(multicollinearity)을 제거하여 상관분석을 실시하여 독

손태용 외 : 리더십유형이 병원 조직구성원의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

립변수간의 상관계수 값이 0.7이상인 변수중 종속변수와의 상관계수 값이 낮은 변수는 제거하였다. 이러한 과정을 거쳐 인구사회학적 특성에서는 연령, 학력, 직군, 직위, 근무년수를 변혁적 리더십유형으로는 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극 요인과 거래적 리더십유형은 상황적 보상, 예외 관리 요인을 회귀분석시 독립변수로 사용하였다.

다중회귀분석 결과 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 연령이 많을수록 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 변혁적 리더십 요인에서는 카리스마에 대한 리더십을 발휘할수록, 지적 자극에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록 직무만족과 조직몰입이 증가하였다. 거래적 리더십 요인에서는 상황적 보상에 대한 리더십을 발휘할수록 직무만족과 조직몰입이 증가하였다. 이 모형에 채택된 요인은 각각 약 28%, 32%의 설명력을 가지고 있다<표 10>.

<표 10> 조직성과에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과

변수	직무만족	조직몰입
인구사회학적 특성		
연령	0.2875**	0.3123*
학력(전문대졸=1, 대졸이상=0)	-2.3507	-1.1217
근무년수	-0.0097	-0.1321
직군(의사직=1, 기타=0)	1.2153	1.1101
직위(평사원, 간호사=1, 기타=0)	1.4373	1.2112
변혁적 리더십		
카리스마	0.5130*	0.7110**
개별적 배려	0.3307	0.2137
지적 자극	-0.9631*	-1.5331**
거래적 리더십		
상황적 보상	0.8492*	0.9852*
예외 관리	-0.1833	-0.2234
상수	37.376***	45.332***
	Adj R ² =0.284	Adj R ² =0.319
	F값=6.546(P=0.000)	F값=6.286(P=0.000)

직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대하여 각 직종별 다중회귀분석을 실시한 결과, 관리행정직의 경우 인구사회학적 특성중에는 직무만족 및 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수가 없었으며, 변혁적 리더십중에는 카리스마에 대한 리더십을 발휘할수록 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 거래적 리더십중에서 직무만족 및 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다.

간호직의 경우 인구사회학적 특성중에는 대졸이상의 학력소지자가, 근무년수가 적을수록, 간호직보다는 기타직위의 경우가 직무만족과 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 변혁적 리더십중에는 카리스마에 대한 리더십을 발휘할수록 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 거래적 리더십중에서는 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다.

기술직/의료기사직의 경우 인구사회학적 특성중에는 연령이 많을수록 직무만족과 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 변혁적 리더십과 거래적 리더십중에서는 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다.

관리기사직/일반직의 경우 인구사회학적 특성중에는 연령이 많을수록, 전문대졸 학력소지자가 직무만족 및 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 변혁적 리더십과 거래적 리더십중에서는 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다.

나. 이직의도의 영향요인에 대한 회귀분석 결과

이직의도에 영향을 미치는 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 연령이 적을수록 이직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 변혁적 리더십 요인에서는 카리스마에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록, 지적 자극에 대한 리더십을 발휘할수록 이직의도가 많았다. 거래적 리더십 요인에서는 이직의도와 통계적 유의한 변수는 없었다<표 11>. 이 모형에 채택된 요인은 약 19%의 설명력을 가지고 있다.

이직의도에 영향을 미치는 요인에 대하여 각 직종별 다중회귀분석을 실시한 결과, 관리행정직의 경우 인구사회학적 특성중에는 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수가 없었으며, 변혁적 리더십중에는 카리스마에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 거래적 리더십중에는 상황적 보상에 대한 리더십을 발휘할수록 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 간호직의 경우 인구사회학적 특성중에는 연령이 적을수록 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 변혁적 리더십중에는 카리스마에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록 이직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 거래적 리더십중

손태용 외 : 리더십유형이 병원 조직구성원의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

에서 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다.

<표 11> 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과

변 수	회귀계수	표준오차	P값
인구사회학적 특성			
연령	-0.0944	0.0215	0.0000
학력(전문대졸=1, 대졸이상=0)	0.1697	0.3815	0.6572
근무년수	-0.0123	0.0032	0.7130
직군(의사직=1, 기타=0)	0.0116	0.1685	0.9452
직위(평사원, 간호사=1, 기타=0)	0.3943	0.2365	0.1962
변혁적 리더십			
카리스마	-0.1000	0.0507	0.0460
개별적 배려	-0.0433	0.0992	0.6612
지적 자극	0.2951	0.1127	0.0096
거래적 리더십			
상황적 보상	-0.0564	0.0946	0.5500
예외관리	-0.0473	0.0414	0.2506
상수	14.726	1.4731	0.0000
Adj R ² = 0.190			
F값 = 4.297 (P = 0.000)			

기술직/의료기사직의 경우 인구사회학적 특성중에는 연령이 적을수록 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 변혁적 리더십과 거래적 리더십중에서 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다.

관리기사직/일반직의 경우 인구사회학적 특성중에는 연령이 적을수록 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 변혁적 리더십중에는 개별적 배려에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 거래적 리더십중에는 이직의도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다.

IV. 고 찰

1. 연구방법에 관한 고찰

본 연구는 부산지역에 소재하는 S의료재단산하 3개병원에 근무하고 있는 병원직원들을 대상으로 리더십과 조직성과 및 이직의도의 관련성과 이의 영향요인을 파악함으로써 병원의 업무질 향상 및 병원 조직발전의 기초자료를 제공하려는 목적으로 추진되었다. 그러나 이 연구의 진행상 자료수집의 제약성으로 인하여 다음과 같은 제한점을 지니고 있다.

첫째, 표본을 일부지역 특정병원의 구성원을 대상으로 한정하였기 때문에 연구결과를 확대 해석하거나 일반화하는데 제한이 있다.

둘째, 표집이론에 근거하여 정밀하게 표집을 선정하지 못하였으므로 이 연구결과를 병원 전체로 일반화하는데 제한이 있다.

셋째, 상급자의 리더십에 대해서 하급자가 평가하게 되어 있어서 진솔한 응답을 회피했을 가능성이 있다.

넷째, 조직성과(직무만족, 조직몰입) 변수에 대한 표본의 특성으로 인하여 재무적 유효성을 제외시키고 행동적 유효성만을 사용한 것이 본 연구의 제한점으로 지적할 수 있다.

본 연구는 이러한 조사의 제한점에도 불구하고, 나름대로의 타당성과 신뢰성을 가지고 설문지를 개발하여 설문 조사하였으며, 특히 조직성과 및 이직의도의 영향요인을 깊이있게 분석하였다는 것이 연구의 의의라 할 수 있다.

2. 연구결과에 관한 고찰

이 연구는 부산지역에 소재하는 S의료재단산하 3개병원에 근무하고 있는 병원직원들을 대상으로 분석한 결과는 다음과 같다.

리더십 유형에 따른 직무만족도는 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 있었으며, 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 더 높은 관련성을 보였다. 이 결과는 Bass(1985)의 연구와 유사한 결과로 변혁적 리더십과 거래적 리더십 요인 모두 부하의 만족과 리더 성과에 정(+)의 상관관계를 보이며, 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 깊은 관련성을 가지고 있었다고 하였다. 또한 Hater와 Bass(1988)의 연구결과에서도

변혁적 리더십요인과 만족도의 상관관계는 매우 높은 반면 거래적 리더십과 만족도의 상관관계는 낮거나 중간정도에서 나타났다. 이는 거래적 리더십 유형보다 변혁적 리더십 유형이 효율성 및 부하의 만족도에 대한 부하의 평가치가 더 높다는 것이 확인되었다.

리더십 유형과 조직몰입도는 지적 자극과 상황적 보상에서 유의한 정(+)의 관련성을 보였으나, 통계적으로 상관성이 거의 없었으며, 이직의도와의 상관관계는 개별적 배려, 상황적 보상, 예외 관리에서만 유의한 부(-)의 관련성이 있는 것으로 나타나 변혁적 리더십보다 거래적 리더십에서 더 높은 관련성이 있었다.

변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성과와 이직의도에 영향을 미치는 상관관계는 조직성과에서는 거래적 리더십도 조직성과에 영향을 미치지만, 변혁적 리더십이 더 상관성이 높았다. 이직의도에서는 모두 이직의도와 부(-)의 영향을 미치지만, 거래적 리더십이 더 높은 상관성을 보였다.

이러한 결과는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 리더십유형(변혁적 리더십과 거래적 리더십)과 조직성과(직무만족, 조직몰입, 조직효율성, 리더십만족)간의 관련성을 파악하기 위해 실증연구 박은숙(1999)의 연구와 유사한 결과로 변혁적 리더십의 상관계수는 .689로 거래적 리더십에 비해 높은 상관관계를 보였으며, 거래적 리더십도 조직성과에 영향을 미쳤다고 하였다. 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 조직성과에 더 긍정적인 영향을 미치지만 거래적 리더십도 조직성과에 부분적으로 영향을 미치고, 간호관리자들이 변혁적 리더십을 좀 더 높게 발휘하면서 조직성과에 영향을 미치는 결과를 보였다.

조직구성원의 특성에 따른 리더십 유형과 조직성과와 이직의도의 관련성에서 의사직은 이직의도와의 관련성에서 변혁적·거래적 리더십 모두에서 정(+)의 관련성이 있었으며, 주임, 책임간호사는 타 직위에 비해 변혁적·거래적 리더십 모두에서 조직성과에 더 높은 영향을 미쳤으며, 40세미만, 전문대졸이하에서 이직의도가 더 있었다.

조직성과에 영향을 미치는 요인은 연령이 많을수록, 카리스마, 상황적 보상에 대한 리더십을 발휘할수록, 지적 자극에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록 조직성과가 증가하였으며, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 연령이 적을수록, 카리스마에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록, 지적 자극에 대한 리더십을 발휘할수록 이직의도가 많았다.

이상의 연구결과에서 나타났듯이 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 직무만족과 조직몰입에 더 많은 영향을 미치지만 거래적 리더십도 영향을 미치며, 이직의도에서는 오히려 거래적 리더십에서 부(-)의 영향을 미치는 결과를 살펴볼 때 바람직한 리더십은 전체적인 면에서 종합해 볼 때 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 적절히 상호 보완할 필요가 있는 것이

다. 즉 변혁적 리더십은 거래적 리더십의 대체용이 아니라 효과 증대를 위한 보완용이라 할 수 있으며, 성공적인 변혁적 리더도 일상적인 문제를 효과적으로 처리하기 위해서는 거래적 리더십이 필요하다고 하겠다.

V. 결 론

1. 연구의 요약

의료환경의 변화속에서 조직이 외부 적응력과 내부의 효율성을 갖춘 경쟁력 있는 병원이 되기 위해서는 조직의 구조나 차별화된 문화도 변화에 적응할 수 있는 새로운 형태로 변혁되어야 하는데, 이러한 변혁은 조직의 경영관리에 큰 영향력을 행사하는 리더가 환경변화에 적합한 리더십을 지향하여 조직구성원을 어떻게 이끌어가느냐 하는데 그 관건이 있다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 이러한 기본 관점에서 리더십을 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 나누어 변혁적 리더십의 하위변수로는 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극을, 거래적 리더십의 하위변수로는 상황적 보상, 예외 관리로 포함시켜서 하급자가 인식하는 관리자의 리더십유형을 확인해 보고 이 리더십이 조직성과(직무만족, 조직몰입)와 이직의도에 미치는 영향을 검토하여 병원실무 환경에 적합한 리더십 방안을 제시하고자 하였다.

본 연구는 부산지역에 소재하는 S의료재단산하 3개병원에 근무하는 직원중 의사직, 관리행정직, 간호직, 기술직, 의료기사직, 관리기사직, 일반직 218명을 대상으로 설문지를 통하여 실시하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 리더십 유형과 직무만족과의 상관관계는 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 유의한 정(+)의 관련성이 있었으며, 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 더 높은 관련성을 보였다.
2. 리더십 유형과 조직몰입과의 상관관계는 지적 자극과 상황적 보상에서 유의한 정(+)의 관련성을 보였으나, 통계적으로 상관성이 거의 없는 것으로 나타났다.
3. 리더십 유형과 이직의도와의 상관관계는 개별적 배려, 상황적 보상, 예외 관리에서만 유의한 부(-)의 관련성이 있는 것으로 나타나 변혁적 리더십보다 거래적 리더십에서 더 높은

관련성을 보였다.

4. 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 상관관계는 직무만족과 조직몰입에서는 거래적 리더십도 조직성과에 영향을 미치지만, 변혁적 리더십이 더 높은 상관성이 있는 것으로 나타났다. 이직의도에서는 모두 이직의도와 부(-)의 영향을 미치지만, 거래적 리더십이 더 높은 상관성을 보였다.

5. 조직구성원의 직군, 직위, 연령 및 학력에 따른 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 상관관계에서 직무만족, 조직몰입과 이직의도는 직군, 직위, 연령 및 학력에 따라 상이한 결과를 보였다. 특히 의사직은 이직의도와와의 관련성에서 변혁적·거래적 리더십 모두에서 정(+)의 관련성이 있었으며, 주임, 책임간호사는 타 직위에 비해 변혁적·거래적 리더십 모두에서 직무만족과 조직몰입에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 40세미만, 전문대졸이하에서 이직의도가 더 있는 것으로 나타났다.

6. 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 영향요인에 대한 회귀분석 결과 조직성과에 영향을 미치는 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 연령이 많을수록 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 카리스마, 상황적 보상에 대한 리더십을 발휘할수록, 지적 자극에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록 직무만족과 조직몰입이 증가하였다.

이직의도에 영향을 미치는 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 연령이 적을수록 이직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 카리스마에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록, 지적 자극에 대한 리더십을 발휘할수록 이직의도가 많았다.

결론적으로 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 직무만족과 조직몰입에 더 많은 영향을 미치지만, 이직의도에서는 거래적 리더십에서 부(-)의 영향을 미치는 결과를 종합해 볼 때 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 적절히 상호 보완할 필요가 있으며, 변혁적 리더십은 거래적 리더십의 대체용이 아니라 효과 증대를 위한 보완용이라 할 수 있다. 결국 성공적인 변혁적 리더도 일상적인 문제를 효과적으로 처리하기 위해서는 거래적 리더십이 필요하다고 하겠다.

2. 제 언

본 연구결과에서 병원관리자가 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 적절히 상호 보완하여 발휘할 때 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 유의한 영향을 미친다고 나타났다. 이에 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 병원의 경영자는 병원조직에서 각 관리자의 자질과 유형 및 리더십스타일을 점검해 보고, 각각의 직책과 직급에 알맞은 경영마인드가 갖춰진 관리자들로 구성되어질 수 있도록 효과적인 리더십 특성을 발전시킬 수 있는 교육과 훈련의 지속적인 프로그램이 필요하다고 생각된다.

둘째, 이직의도에 있어서 거래적 리더십에서 더 높은 관련성을 보였으며, 조직성과에 있어서도 거래적 리더십에서 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 구성원들의 업무성과 결과에 따라 임금인상, 승진, 인정 등을 정확하게 차등적용하는 인사관리 방안을 고려할 필요가 있다고 생각된다.

셋째, 각 직군의 대부분이 연령이 많을수록, 카리스마에 대한 리더십을 발휘할수록 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 연령이 적을수록, 카리스마에 대한 리더십을 발휘하지 않을수록 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 병원관리자는 변혁적 리더의 카리스마 리더십에 대한 연구와 조직의 정체성, 조직구성원의 정신적 고착 탈피를 위하여 자유로운 커뮤니케이션과 창의적인 활동을 지원하고 유지할 수 있는 환경조성이 필요하며, 또한 업무에 대한 보람과 성취감, 스스로 자부심과 긍지를 느낄 수 있는 배려와 조직문화 형성도 중요할 것으로 사료된다.

마지막으로 병원경영자의 리더십은 조직구성원들의 태도와 동기형성의 결정요인으로 조직구성원들의 목표설정과 목표달성행동에 많은 영향을 주며, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 지대한 영향을 미친다는 의식의 자각이 있어야 할 것이며, 새로운 시대는 새로운 형태의 리더십이 필요하다. 병원산업이 종사하는, 바로 병원산업에서의 리더십이 필요하며, 고객을 위한 리더십이 필요하다. 이 새로운 형태의 리더십은 기술적으로 여러 가지 모습을 가질 수 있으나, 그 핵심은 언제나 병원경영자가 앞장서지 않으면 안 된다는 점이다. 슈바이처의 말대로 리더십의 정체는 바로 '모범'인 것이다. 고객중심병원의 당위성에 대한 이해와 미래에 대한 비전의 공유, 즉 '하나의 공유가치를 나누는 한 팀으로서의 경영자의 리더십'은 아무리 강조하여도 부족함을 더하며, 병원산업에 있어서 반드시 요구되는 리더십이라고 사료된다.

참 고 문 헌

김덕경(1998). "상사의 리더십 유형이 비서의 조직몰입에 미치는 영향", 동의대학교 대학원, 박사학위논문.

김병식(1997). "리더십 유형과 근로자의 임파워먼트, 몰입, 그리고 이직의도간의 관계에 관한 연

- 구”, 경희대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박은숙(1999). “변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 창원대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 안회영(2002). “고객만족과 경영혁신 강연”, 병원신문, 2002.10.
- 이덕로(1994). “변혁적, 거래적 리더십이 부하의 추가근무노력, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 「인사관리연구」, 제18집, 한국인사관리학회.
- 이 송(2002), “종합병원의 전문화 방안”, 한국병원경영학회 학술대회.
- 이종철(2002), “고객만족의 미래”, 대한병원협회.
- 이철우(2000), “호텔 조직구성원의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 동아대학교대학원 박사학위논문.
- 장상우(1995). 「환자중심 병원경영관리」, 고려의학
- 홍상태(1998). “경영자의 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- Bass BM(1985). 「Leadership and Performance Beyond Expectation」, New York : Free Press.
- Burns JM(1978). *Leadership*, Harper & Row : New York.
- Hersey P, Blanchard KH.(1982). 「Management of Organizational Behavior」, Prentice-Hall.
- Kuhnert Lewis KW(1987). “Transactional Leadership and Transformational Leadership : A Constructive/Developmental Analysis”, *AMR*, Vol.2, No.4.
- Loke EA(1976). “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, in Dunnette, MD, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago : Rand McNally.
- McCormick EJ, Tiffin J.(1974). 「Industrial Psychology」, 6th. ed, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Meyer JP, Allen NJ(1984). “Testing the ‘Side Bet’ Theory of Organizational Commitment ; Some Method Methodological Considerations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72.
- Mobley WH(1982). 「Employee Turnover : Causes, Consequences and Control, Reading, Mass」 : Addison-Wesley Publishing Co.
- Muchinsky PM(1983). 「Psychology Applied to work」, Dorsey Press.
- Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV(1974). “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians”, *Journal of Applied*

Psychology, Vol. 59.

Rose RW(1991). Comparison of Employee Turnover in food and Beverage and Other Departments in Hotel Properties, Texas Woman's University Ph. D. Dissertation.

Terry GR(1971). 「Principles of Management」, Richard, D Irwin.

Tett RP, Meyer JP(1993). Job Satisfaction, Organizational, Commitment Turnover Intention, and Turnover : Path Analysis based on Meta-Analytic findings, *Personnel Psychology*, 46.

Wells DL, Muchinsky PM(1985). Performance Antecedents of Voluntary Managerial Turnover, *Journal of Applied Psychology*, 70.