

# 리더십 유형과 직무태도간의 관계에 관한 연구

- 조직지원 조절효과를 중심으로 -

A study on the relationship between leadership style and  
job attitude : Organizational support as a mediator

이선규\* 이용희\*\*

---

## 목 차

- |             |                    |
|-------------|--------------------|
| I. 서 론      | 2. 변수의 조작적 정의 및 측정 |
| II. 이론적 배경  | 3. 분석결과            |
| III. 실증연구   | IV. 요약 및 결론        |
| 1. 자료수집과 표본 |                    |

---

Key Words : Leadership style, Organizational commitment, Turnover intention

---

## Abstract

This study aims to examine the relationship between job attitude and leadership style perceived by employees in hospital organization. This study have the two purposes; 1) to investigate the relationship between leadership styles and job attitudes(Organizational Commitment and Turnover Intention), 2) to verify the moderate effect of organizational support on the relationship between leadership style and job attitude. We examined the effect of critical leadership styles on the job attitude of employees in hospital organization. Hypotheses on four factors were tested for 7 hospital organizations. In order to test these hypotheses, survey questionnaires were sent to employees of hospital organization in Gyungbuk. As a result, the 185 available data were collected from hospital organization. Correlation analysis and regression had been performed and the results supported hypotheses. The results indicated that it is significant difference between each leadership style and job attitude. Also, organizational support was found to be positively moderated on job attitude.

---

\* 금오공과대학교 산업경영학과 교수, sklee@kumoh.ac.kr, (054)478-7841

\*\* 금오공과대학교 대학원 산업경영학과 박사과정, coway@kumoh.ac.kr, (054)478-7840

## I. 서론

세계화와 지식경영을 키워드로 한 경영환경은 필연적으로 새로운 경영패러다임의 변화를 요구하고 있으며, 세계경제의 질서는 국가 간의 경계가 없는 자유 시장 경제로 통합된 무한경쟁시대로 변모하고 있다. 이전의 산업화시대의 아날로그 환경 하에서는 기업성장의 견인차가 되었던 것이 조직구성원들의 조직에 대한 헌신적 노력과 애착이라고 할 수 있다. 하지만 현재의 디지털 경영환경에서는 경쟁자들의 도전과 글로벌 경쟁에서 우위를 차지하기 위해 전문성을 바탕으로 한 창조적 지식과 기술을 창출하는 인력의 역할이 필수적이며, 종업원의 노력을 통합하기 위하여 핵심적인 관건으로 작용하는 리더십에 대해서도 재조명이 필요하다.

지식경영시대에 있어서 조직이 보유하고 있는 자원 중 가장 중요한 것은 인적자원이라 할 수 있으며, 기업의 성패는 인적자원을 어떻게 효율적으로 활용하느냐에 달려 있다. 따라서 인적자원인 조직구성원이 조직의 목표를 효과적으로 달성할 수 있도록 동기를 부여하고 투입된 인적·물적 요소를 변화시켜 제품이나 서비스로 산출해내는 리더십의 역할은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 더욱이 새로운 시대에 적합한 리더의 역할정립이 그와 동일선상에서 강조되고 있다. 이것은 과거 리더들처럼 지시와 통제 위주의 스타일에서 과감히 탈피하여 리더가 팀워크의 조정자이면서 동시에 부하들의 능력과 기능을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 기회제공자인 코치로서의 역할이 요구되고 있는 것이다. 따라서 리더의 적절한 역할 수행으로 인한 구성원들의 몰입은 직무성과와 직무만족을 높여줄 것이며 나아가 기업의 생산성 향상에 이바지할 것이다.

최근, 국내병원의 경영환경이 악화되면서

병원조직의 합리적 경영이 절실하다는 데에는 이의가 있을 수 없다(정용갑·하호욱·손태웅, 2003). 따라서 병원관리자는 조직관리에 요구되는 요인들의 움직임에 주의를 기울이고, 그 요인들의 현상을 정확히 파악하고 역기능적인 요인들을 제거할 필요가 있으며, 미래지향적이고 발전적인 방향을 설정한 후 계획적인 변화를 위한 노력을 할 필요가 있다(김영훈, 2001). 또한, 최고경영자뿐만 아니라 각급 의료기관의 관리자들도 각각의 직책과 직급에 알맞은 경영마인드를 갖추어야 할 것이며, 그에 합당한 역할을 맞도록 해야 할 것이다.

다른 조직과 마찬가지로 병원조직의 활동과 유지발전을 위해서 리더십은 경영 자체와 동일시될 만큼 매우 중요한 부분을 차지하고 있다. 병원의 경영활동은 주어진 물적 자원을 사람이 관리하기 때문에 아무리 우수한 최신의 현대적 고가장비나 설비를 갖추고 유능한 인재들로 구성되어진 조직이라고 해도 경영자의 목적이나 목표를 잘못 이해하고 그들의 리더십이나 영향력이 결여되어 있다면, 구성원들을 동기 부여시키지 못하고 그들 구성원들의 노력이나 제 활동을 조정하고 통제할 수 없어서 궁극적으로는 병원조직의 성과와 구성원들의 만족을 달성하지 못하게 될 것이다(장상우, 1995).

따라서 본 연구에서는 병원조직을 대상으로 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 직무태도 변수인 조직몰입과 이직의도간의 관계를 분석하고 나아가서 조절변수인 조직지원 변수의 조절효과의 영향을 규명하고자 한다. 특히, 이러한 관계에서 어떠한 리더십 유형이 실제로서 각각의 직무태도 변수에 어느 정도 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고자 한다. 앞으로 이러한 연구결과는 병원조직의 조직관리와 인적자원 전략개발수립 및 병원 정책 수립 방향의 가이드라인으로써 기여할 것으로 기대된다.

## II. 이론적 배경

21세기에 들어서면서 사람들은 급격한 사회 환경 변화 속에서 불확실성의 증대와 대응성 저하의 고통에 시달리고 있다. 이러한 불확실한 환경 속에서 조직은 인적·물적 자원을 효율적으로 활용하려고 하며 조직을 성공적으로 이끈 하나의 중요한 요인을 발견할 수 있는데, 그것은 동태적이고 효과적인 리더십이라 할 수 있다. 또한 기업 차원에서도 경영혁신을 통한 대내·외적인 경쟁력 강화를 위해 조직을 훌륭하게 이끌어갈 수 있는 리더십을 지닌 관리자를 지속적으로 요구하고 있다. 이러한 리더십은 개인의 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등에 영향을 미쳐 조직의 유효성을 향상시키는 것으로 인식되어지고 있다(Bass, 1985; Conger, 1989; Conger & Kanungo, 1988; Rouche, Baker, & Rose, 1989).

리더십에 관한 이론은 특성이론, 행동이론, 상황이론 등 여러 형태의 이론이 전개되어 오고 있으나, 방대한 리더십 연구에도 불구하고 유용한 연구가 거의 없으며, 끊임없이 계속되는 실증연구 자료들도 리더십에 대한 통합적인 이해를 제공하지 못하고 있다(Stogdill, 1974). 이러한 상황 하에서 Bass(1985)는 오늘날과 같이 급변하는 조직 환경에 적용할 수 있는 이론으로써 변혁적 리더십이론을 제안하였고, 많은 연구자들에게 관심을 불러일으키고 있다. 변혁적 리더십과 거래적 리더십에 관한 연구는 현재 많은 연구(Bennis & Nanus, 1985; Peter & Austin, 1985)가 이루어지고 있으며 기업 실무뿐만 아니라 그 외의 조직분야까지 적용범위를 넓혀가고 있다.

앞서 제시된 것처럼, 최근의 리더십에 대한 연구는 거래적 리더십과 변혁적 리더십의 두 가지 유형으로 나뉘어 연구되고 있으며, 여기에서 거래적 리더십이란 전통적인 리더십으로 리더와 구성원들간의 교환관계

를 수반하는 것으로 거래적 리더십을 발휘하는 리더는 구성원들을 관리함에 있어서 거래적인 측면에 중점을 두고 직무수행에 따르는 임금인상, 안정감 그리고 승진과 같은 보상을 제시함으로써 구성원들을 관리하는 것이다. 변혁적 리더십은 구성원들의 욕구와 믿음 그리고 가치를 변화시키는 것으로서 변혁적 리더십을 발휘하는 리더는 구성원들을 관리하는데 있어 높은 이상과 가치관을 심어줌으로써 구성원들에게 동기를 부여시켜 구성원들로 하여금 신뢰감이나 몰입 그리고 존경심을 가지도록 하는 것이다. Bass(1985)는 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 서로 별개의 개념이긴 하지만 상황에 따라 상호 보완적으로 작용할 수 있다고 주장하고 있다.

또한, 최근에는 조직구성원의 몰입과 관련하여 조직지원인식에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 조직지원인식은 조직몰입의 대칭이 되는 개념으로서 조직이 구성원들에게 몰입하는 정도를 나타낸다. 조직지원인식은 조직이 구성원들의 공헌을 가치 있게 생각하며 조직이 구성원들의 복지를 위하여 관심을 보이는 정도에 대해 구성원들이 총체적으로 형성하는 믿음으로 정의할 수 있다(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 즉, 조직구성원들이 조직으로부터 칭찬과 인정을 받게 되면 조직지원인식이 증가하게 될 것이며, 이는 조직에 몰입하도록 하여 작업에의 참여와 작업의 성과에 긍정적인 효과를 지니게 한다는 것이다(이흥기, 2004). 하지만 리더십과 조직몰입, 그리고 이직의도와와의 관련성을 규명한 연구는 많지 않으며, 특히 병원 조직을 대상으로 한 연구는 미흡하다고 할 수 있다.

몰입(Commitment)이라는 용어는 주로 사회학에서 많이 다루어져 왔는데, 사회학자들은 개인과 조직행위의 양 측면을 분석하기 위해 특정한 개인이나 집단의 행동특성을 나타내는 기술적 개념으로 이 용어를 사

용하였다. 이러한 사회학적 측면의 헌신개념에서 출발하여 조직 행위론에서의 헌신개념이 등장하게 된다. 조직몰입의 연구는 조직과 조직구성원간의 연결이라는 기본적인 인식 하에서 전개되고 있으며, 최근 경영자와 조직연구자들은 조직의 목표라고 할 수 있는 성과향상과 종업원 유지의 유효한 수단으로서 조직몰입에 대한 관심이 높아지고 있다.

또한, 이직이란 종업원이 그가 속해 있는 조직으로부터 이탈하는 것을 말한다. Macy와 Mirvis(1976)은 이직을 조직의 경계를 넘어선 영구적인 이동이라고 정의함으로써 조직 내부의 승진이나 이동뿐만 아니라 일시해고와도 이직을 구별하고 있다.

관리자의 리더십 부재로 인한 종업원들의 과다한 이직은 기업경영을 지속적인 혼잡상태로 빠지게 한다. 그 이유는 종업원과 관리자들과의 인간관계, 업무방식과 관행, 동료 종업원들 간에 형성된 공식 및 비공식적인 유대관계 등이 종업원의 교체로 인하여 완전히 변하기 때문이다. 또한 상호의사전달의 결여는 팀워크가 강조되는 기업에서의 업무기능, 생산성, 나아가 경쟁력의 약화로 귀결되는 결과를 초래하게 된다. 관리자의 효과적인 리더십 발휘를 통해 종업원들의 이직관리가 잘 수행될 것이며, 이것은 상기의 문제를 해결하는데 도움이 될 수 있다.

결과적으로, 조직구성원이 조직으로부터 자신의 공헌을 평가받으며 배려 받는 정도에 대해 인지하는 전반적인 신념으로 나타낼 수 있는 종업원들이 지각하는 조직지원은 종업원들의 직무수행능력 및 혁신적 제안에 긍정적인 영향을 준다. 즉, 종업원 자신들의 관리자가 지원적이라고 믿는 종업원들은 그렇지 않은 종업원들보다 조직에 더욱 몰입하는 경향이 있다. 이러한 조직지원과 같은 사회적 지원의 정도는 기업의 입장에서 직접적으로 관리할 수 있는 상황변수라는 점에서 주의를 기울일 필요가 있다. 본 연구는 앞에서 살펴본 선행연구를 기초

로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 거래적, 변혁적 리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 거래적, 변혁적 리더십은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향은 조직지원인식에 따라 차이가 있을 것이다.

### Ⅲ. 실증연구

#### 1. 자료수집과 표본

본 조사에 사용된 자료의 수집방법은 앞서 문헌조사를 통해 얻어진 설문항목을 이용한 설문지법을 사용하였으며, 연구에 사용된 표본은 연구자의 시간·비용적 여건으로 인하여 구미지역으로 한정하였다.

설문지는 2005년 10월 17일부터 2004년 11월 7일까지 배포 및 회수되었으며, 총 220부의 설문지를 배포하여 198부의 설문지가 회수되었다. 이 가운데, 응답과정에서 오는 오류와 분석의 유효성이 없는 것, 무응답이 많은 것 등 13부를 제외하여 총 185부의 설문지를 분석대상으로 삼았다. 응답자 성별을 살펴보면, 남자가 63(34.05%)명, 여자가 122(65.95%)명이며, 교육수준은 고졸 이하가 58명으로 전체의 31.69%를 차지하고, 대졸이 121(66.12%)명, 대학원 이상이 4(2.19%)명이다. 직위는 사원급이 154명으로 전체의 83.70%를 대리급 이상이 31명으로 16.30%를 차지하고 있다.

#### 2. 변수의 조작적 정의 및 측정

##### 1) 변혁적 리더십과 거래적 리더십

### (1) 변혁적 리더십

본 연구에서는 Bass(1985)의 정의를 채택하였는데 이 리더십의 기본 개념은 리더와 종업원간의 관계에 있어 리더가 종업원으로 하여금 보통 이상의 목표를 성취하도록 미래에 대한 비전을 제시하고 설득시키며 강화시켜 종업원들의 이상과 자신감을 높일 수 있는 행동이라고 할 수 있으며, 또한 종업원들에게 자존심과 리더에 대한 믿음을 갖도록 하는 행위라고 할 수 있다(Bass, 1985; Bass & Avolio, 1987). 변혁적 리더십은 3개의 독립된 리더십 행위로 구분된다. 독립된 리더십 행위는 카리스마, 개별적 배려, 그리고 지적자극이다(Bass, 1990). 여기에서 카리스마는 리더가 종업원들에게 비전과 사명감을 제시하는 행동과 자부심을 증진시키는 행동 그리고 믿음과 존경을 받는 행동을 의미한다. 또한, 개별적 배려는 리더가 종업원 개개인에게 개별적으로 그들의 욕구에 대한 관심을 보일 뿐만 아니라 그들을 믿고 존중하며, 그들의 능력을 개발하도록 책임감을 부여하는 행동이다. 다음으로 지적자극은 리더가 종업원들에게 새로운 정보를 제공하여 그들로 하여금 새로운 방식을 도입하도록 하는 행동이다. 본 연구에서는 이러한 Bass(1985)의 연구결과를 토대로 설문항목을 작성하였으며, 리커트의 5점 척도를 이용하였다.

### (2) 거래적 리더십

위의 변화적 리더십과 마찬가지로 거래적 리더십도 Bass(1985)의 정의를 채택하였다. 이 유형의 리더는 종업원과의 관계에서 물질적 가치의 교환과정과 통제에 행동의 초점을 맞추는 과정으로 그 성격을 설명할 수 있다. 거래적 리더십의 하부요인으로는 성과와 연계된 보상과 예외에 의한 관리가 있다. 성과와 연계된 보상은 리더가 종업원들에게 그들이 목표와 성과간의 차이에 따라 보상하는 행동을 의미하며 예외에 의한 관리는 사전에 수립된 계획 또는 방침에서

이탈하는 등의 예외적 행동을 하는 종업원들에게 리더가 이를 정상화시키기 위해 취하는 행동을 의미한다. 변혁적 리더십과 마찬가지로 리커트의 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

## 2) 조직몰입과 이직의도

### (1) 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직과 동일시하고 조직에 공헌하는 것에 대한 상대적 강도로 정의되며, 종업원들의 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 갖는 것을 의미하는 정서적 몰입과 개인이 조직을 떠나게 되었을 경우 자신에게 돌아오는 부수적 투자를 잃어버리게 될 것이라는 손익관계에 의거한 계산적 몰입, 그리고 도덕적 의무감 때문에 회사에 충직하고 의무를 성심 성의껏 수행해야 한다는 내적인 가치관이며, 조직의 목표나 목적달성을 위해 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계인 규범적 몰입 등으로 조직에 대한 몰입을 다차원적으로 구분한 Meyer와 Allen(1991)의 개념을 적용하였다.

본 연구에서 사용된 조직몰입은 조직에 대한 한 개인의 태도로서 조직에 남아 있고 싶은 감정, 조직에 대한 긍정적인 공감대, 애사심, 애착, 그리고 높은 참여의식으로 설명되는 극히 감정적이며 가치 지향적인 몰입이며, 계산적 몰입은 종업원들이 그들의 조직에 대한 감정으로 조직 이탈시 본인에게 지각되는 손해비용에 대한 이해 타산적인 자세를 의미한다. 리커트 스타일의 5점 척도로서 설문문항을 작성하였다.

### (2) 이직의도

이직의도는 한 근로자의 심리적 상태에서 현재의 직장에 머물고 싶은 척도를 나타내는 것인데 이는 현재의 직장과의 이직이 가능한 다른 조직에 대한 그들의 감정적인 평가 상태를 의미하여 현재 조직에서의 행동

에 영향을 미치는 성향이다. 이것은 이직성향과도 유사한 개념으로 볼 수 있겠으나 이직의도는 한 개인이 느끼는 감정이며, 이직성향은 다른 사람이 평가하는 개인의 행동성향이다. 본 연구에서 사용된 이직의도에 대한 정의는 6개월 이내에 현재의 조직을 떠나려고 하는 성향과 실제로 현재의 조직을 떠나기 위해 다른 조직을 물색 중인 행동으로 설명할 수 있으며, Hom과 Griffeth(1991)가 개발한 설문항목을 이용하여 리커트 스타일의 5점 척도로서 측정하였다.

### 3) 조직지원

Eisenberger, Huntigton, Hutchison과 Sowa(1986)는 사회적 교환의 개념에 입각하여 종업원이 조직에 몰입하는 과정을 설명하기 위하여 조직도 개인에게 몰입하여 개인을 중요하게 여기고 있다는 관리자(사용자)의 몰입을 강조하면서, 조직이 종업원에게 몰입하는 정도에 대한 종업원의 지각을 나타내는 조직지원의 개념을 개발하였다.

본 연구에서 정의되는 조직지원은 조직이

개인의 기여에 대하여 이를 가치 있게 여기며, 조직이 종업원의 복지를 위하여 관심을 보이는 등의 정도에 대하여 종업원이 총체적으로 형성하게 되는 믿음이라고 할 수 있다. Eisenberger 등(1986)의 연구결과에 따라 Likert 스타일의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로서 설문문항을 작성하였다.

## 3. 분석결과

### 1) 가설 1의 검증

변혁적 리더십과 거래적 리더십이 리더십 유형으로 확인되었으며, 이러한 요인들이 조직몰입에 정의 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 검증하기 위하여 리더십 유형을 독립변수로, 그리고 조직몰입을 종속변수로 선정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 전체 회귀모델의 적합도는 F값이 23.45로 유의수준 0.01에서 유의하였으며, R<sup>2</sup>는 0.204으로 나타나 분석결과로서 얻어진 회귀식이 전체 회귀모델의 20.4%를 설명하는 것으로 판명되었다.

<표 1> 변혁적·거래적 리더십과 조직몰입의 회귀분석

조직몰입			
	b	t	p
변혁적 리더십	0.242	2.97	0.003
거래적 리더십	0.401	6.21	0.001
F=23.45	df=2	p=0.001	
R <sup>2</sup> =0.204			
Adjusted R <sup>2</sup> =0.196			

<표 1>에 나와 있는 바와 같이, 변혁적 리더십의 회귀계수가 0.242이고 t값이 2.97

로 유의수준 0.01에서 유의한 것으로 나타났다. 또한 거래적 리더십의 회귀계수는

0.401로 나타났으며, t값이 6.21로서 유의수준 0.01에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 정의 영향을 미칠 것이라는 가설 1이 채택되었고 이러한 결과는 관리자의 변혁적 혹은 거래적 리더십 스타일이 강할수록 조직구성원들의 조직몰입 정도가 높아진다는 것을 의미한다. 따라서 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변수로 검증되었다.

### 2) 가설 2의 검증

변혁적 리더십과 거래적 리더십이 이직의도에 부의 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 검증하기 위하여 리더십 유형을 독립변수로, 그리고 이직의도를 종속변수로 선정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 전체 회귀모델의 적합도는 F값이 8.15로 유

의수준 0.01에서 유의하였으며, R2는 0.082으로 나타나 분석결과로서 얻어진 회귀식이 전체 회귀모델의 8.2%를 설명하는 것으로 판명되었다.

<표 2>에 나와 있는 바와 같이, 변혁적 리더십의 회귀계수가 -0.275이고 t값이 -2.69로 유의수준 0.01에서 유의한 것으로 나타났다. 또한 거래적 리더십의 회귀계수는 -0.246으로 나타났으며, t값이 -3.04로서 유의수준 0.01에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 이직의도에 부의 영향을 미칠 것이라는 가설 2가 채택되었고 이러한 결과는 관리자의 변혁적 혹은 거래적 리더십 스타일이 강할수록 조직구성원들의 이직하려는 의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 따라서 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 조직구성원들의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 검증되었다.

<표 2> 변혁적 · 거래적 리더십과 이직의도의 회귀분석

이직의도			
	b	t	p
변혁적 리더십	-0.275	-2.69	0.007
거래적 리더십	-0.246	-3.04	0.002
F=8.15	df=2	p=0.001	
R <sup>2</sup> =0.082			
Adjusted R <sup>2</sup> =0.072			

### 3) 가설 3의 검증

가설 4는 리더십 유형이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향은 조직지원에 따라 차이가 있다는 것이다. 가설 4를 검증하기 위해 종업원들이 지각하는 조직지원의 평균값인 2.92를 기준으로 하여 낮게 지각하는 집

단과 높게 지각하는 집단을 구분하여 이를 더미변수화하여 회귀모델에 포함시켰다.

<표 3>과 <표 4>에서 알 수 있듯이, 조직지원의 회귀계수가 각각 0.462(조직몰입)와 -0.411(이직의도)로 유의수준 0.01에서 유의하므로 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향은 조직

구성원들의 조직지원에 따라 차이가 난다고 할 수 있다. 따라서, 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는

영향은 조직지원에 따라 달라진다는 가설 4가 채택되었다.

<표 3> 조직지원에 따른 조직몰입의 회귀분석

조직몰입			
	b	t	p
조직지원	0.462	7.30	0.001
변혁적 리더십	0.141	1.94	0.054
거래적 리더십	0.294	5.00	0.001
F=37.91      df=3      p=0.001			
R <sup>2</sup> =0.385			
Adjusted R <sup>2</sup> =0.375			

<표 4> 조직지원에 따른 이직의도의 회귀분석

이직의도			
	b	t	p
조직지원	-0.411	-4.85	0.001
변혁적 리더십	-0.185	-1.89	0.060
거래적 리더십	-0.151	-1.92	0.056
F=13.94      df=3      p=0.001			
R <sup>2</sup> =0.187			
Adjusted R <sup>2</sup> =0.174			

#### IV. 요약 및 결론

본 연구의 목적은 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는지, 그리고 이러한 영향은 어떠한 리더십 하에서 더 많은 효과가 있는지, 마지막으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향은 종업원들이 지각하는 조직지원에 따라 달라지는

가를 분석하는데 있다.

본 연구의 실증분석을 통하여 얻은 주요 결과들을 요약하면 다음과 같다. 거래적·변혁적 리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이것은 유의수준 0.01에서 유의하였다. 따라서 관리자의 거래적 혹은 변혁적 리더십의 발휘 정도에 따라 병원조직의 종업원들은 조직몰입의 정도가 달라진다는 것이 검증되었다. 또한, 이직의도에는 부(-)의 방향으로 유의한 영



향을 주는 것으로 나타났으므로, 병원조직의 종업원들은 리더로부터 변혁적 혹은 거래적 리더십 발휘를 높게 지각할수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 또한 유의수준 0.01에서 거래적 변혁적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향은 종업원들이 지각하는 조직지원의 정도에 따라 차이가 있음이 더미변수를 이용한 회귀분석을 통해 검증되었다. 따라서 종업원들은 조직으로부터 조직지원을 받고 있다고 지각할수록 조직몰입은 높아지고 이직의도는 낮아진다는 것을 알 수 있다.

본 연구의 결과는 연구의 목적이었던 리더십 유형과 직무태도인 조직몰입과 이직의도간의 관계가 통계적으로도 유의미하다는 것을 보여준다. 이는 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치고 종업원들이 지각하는 조직지원의 정도에 따라 직무태도가 달라질 수 있음을 나타낸다.

따라서 병원조직의 유효성을 높이기 위해서는 다른 조직과는 달리 거래적 리더십 행위를 적극 권장하여 종업원들의 동기를 유발시키며, 이를 바탕으로 종업원들의 조직몰입을 향상시키고 이직의도를 낮출 수 있는 방향에서의 인적자원 관리가 바람직할 것으로 판단된다. 뿐만 아니라 리더에게는 조직에서 올바른 리더십 행위가 정착될 수 있도록 리더십의 개발을 위한 교육을 적극적으로 시도하여, 목표의 설정과 비전을 정확하게 전달할 수 있는 능력 등을 배양시켜 부하들이 가지고 있는 개개인의 능력을 개발시킬 수 있는 지식과 전문성을 가진 리더로서의 역할을 다할 수 있도록 조직 차원에서 적극 도와주어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

1. 김영훈, 병원종사자의 조직구조 및 조직문화 인식과 조직갈등경험, 조직몰입간의 관계, 박사학위논문, 연세대학교, 2001.
2. 이흥기, 리더십유형과 조직후원인식, 신뢰, 몰입 그리고 이직의도간의 관계에 관한 연구: 경인지역 중소제조업체 근로자를 중심으로, 박사학위논문, 경기대학교, 2004.
3. 장상우, 환자중심 병원경영관리, 고려의학, 1995.
4. 정용갑·하호욱·손태용, 리더십유형이 병원 조직구성원의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 병원경영학회지, 제8권 제2호, 2003, pp.24-48.
5. 최종태, 현대인사관리론, 박영사, 1995.
6. Angle, H.L., & Perry, J.L., "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1981, pp.1-14.
7. Bass, B.M., Avolio, B.J., & Goodheim, L., "Biography and the Assessment of Leadership at the World Class Level", *Journal of Management*, 13(1), 1987, pp.7-19.
8. Bass, B.M., "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision", *Organizational Dynamics*, 18(3), 1990, pp.19-31.
9. Bass, B.M., *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press, 1985.
10. Becker, H.S., "Notes on the Concept of Commitment", *The American journal of sociology*, 66(1), 1960, pp.32-40.
11. Bennis W., & Nanus B., *Leader, the strategies for taking charge*, Network: Haper & row, 1985.
12. Blau, P.H., *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley, 1964.
13. Buchanan II, B., "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 1974, pp.533-546.
14. Conger, J.A., & Kanungo, R., "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *Academy of Management Review*, 13(3), 1988, pp.471-482.
15. Conger, J.A., *The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1989.

16. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D., "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 1986, pp.500-507.
17. Gujarati, D.N., *Basic Econometrics*. 2ed. McGraw-Hill Inc, 1988.
18. Hom, P.W. & Griffeth, R.W., "Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses", *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 1991, pp.350-366.
19. Hrebiniak, L.G., & Alutto, J., "A Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 1972, pp.555-574.
20. Kanter, R.M., "Commitment and Social Organization: a Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", *American Sociological Review*, 33(4), 1968, pp.499-517.
21. Macy, B.A., & Mirvis, P.H., "A Methodology for Assessment of Quality of Work Life and Organizational Effectiveness in Behavioral-Economic Terms", *Administrative Science Quarterly*, 21(2), 1976, pp.212-226.
22. March, J.G., & Simon, H.A., *Organization*, New York: John Wiley, 1958.
23. Mathieu, J.E., & Zajac, D.M., "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational", *Psychological Bulletin*, 108(2), 1990, pp.171-195.
24. Meyer, J.P., & Allen, N.J., "Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 1984, pp.372-378.
25. Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M., "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 1979, pp.224-247.
26. Peters, T.J., & Austin, N., *A Passion for Excellence: The Leadership Difference*, NY: Random House, 1985.
27. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V., "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 1974, pp.603-609.
28. Rouche, I.E., Baker, G.A., & Rose, R.R., *Shared Vision: Transformational leadership in American Community Colleges*, Washington, DC: Community College Press, 1989.
29. Sheldon, M.E., "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 1971, pp.143-150.
30. Shore, L.M., & Shore, T.H., "Perceived Organizational Support and Organizational Justice, In R. Cropanzano & K.M. Kacmar (Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing Social Climate at Work*, pp.149-164, Westport, CT: Quorum Press, 1995.
31. Shore, L.M., & Tetrick, L.E., "A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 1991, pp.637-643.
32. Steers, R.M., "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 1977, pp.46-56.
33. Stogdill, R.M., *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, NY: The Free Press, 1974.
34. Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C., "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40(1), 1997, pp.82-111.