

간호사의 변혁적 리더십과 조직몰입간의 경력특성의 조절효과

김 명 속 (세명대학교 간호학과)
박 영 배 (세명대학교 경상학부)

목 차

I. 서론	V. 논의
II. 문헌고찰	VI. 결론 및 제언
III. 연구방법	참고문헌
IV. 연구결과	영문초록

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 들어 우리 나라는 국내외의 급격한 환경변화에 직면하고 있으며, 대부분의 조직들은 그와 같은 환경변화에 적응하기 위해 필사적인 노력을 기울이지 않으면 생존 자체가 불투명해지는 위험을 감수할 수 밖에 없게 되었다. 이제 조직의 생존은 조직혁신을 어떻게 이끌어 내는가에 달려 있으며, 이는 궁극적으로 리더로서 조직구성원의 행위를 지금까지와는 다른 방향으로 변화시킬 수 있는 관리자들의 역량에 관한 문제로 귀착된다. 따라서 관리자들은 전통적인 물질적·심리적 보상이나 벌 등과 같은 수단을 사용하는 것만으로는 부족하며 구성원들에게 높은 이상과 가치관을 심어주고 자율성과 창의성을 고취시키는 등 보다 고차원적인 동기부여가 이루어질 수 있도록 노력하지 않으면 안된다. 다시 말하면 조직의 리더는 이제 리더십의 양적 측면보다는 질적 측면에 입각하여 변화주도자로서의 역할을 수행해야 할 시점에 와 있는 것이다.

변혁적 리더십은 Burns(1978)에 의해 개념화되었으며, Bennis와 Nanus(1985), Tichy와 Devanna(1986) 등이 전통적 리더십을 의미하는 거래적 리더십(transactional leadership)과의 차별성을 부각시키기 위해 변혁적 리더십으로 분류하면서 이에 대한 연구가 본격적으로 이루어지게 되었다. 변혁적 리더십은 전통적 리더십에 비해 부하들에게 미래에 대한 분명한 비전을 제시하고, 자신에 대한 확신감을 심어줌으로써 본질적으로 가치체계와 신념체계를 변화시키고 리더를 신뢰하도록 만들며, 나아가 집단과 조직의 성과를 제고하는데 효과적이라는 것이다(Bass, 1985, 1990; Bass, et al., 1987; House, 1997).

간호조직과 관련하여 지금까지 이루어지고 있는 리더십에 대한 연구는 최근 미국을 중심으로 서구에서는 변혁적 리더십, 카리스마적 리더십, 문화적 리더십 등과 같은 새로운 개념의 리더십과 간호사의 업무성과, 직무만족 및 조직몰입 등과의 관계를 규명하여 변화하는 의료환경에서 간호조직에 보다 효과적인 리더십 이론을 정립하려는 연구시도가 이루어지고 있다(Trofino, 1995). 그러나 국내에서는 1990년대에 들어와 기업

이나 군 조직을 대상으로 변혁적 또는 카리스마적 리더십과 조직유효성의 관계를 분석한 연구결과가 간헐적으로 보고되고 있기는 하지만(박현태, 1996; 이용탁, 1996) 그 성과는 매우 미미한 수준이다.

또한 병원조직에서 의료서비스의 질을 향상시키는데 직접적으로 영향을 미치는 간호조직 역시 변화하는 환경에 적응할 것이 요청되는데, 이는 무엇보다도 간호조직의 관리계층이 의료과정에서 중추적 역할을 담당하는 간호사들로 하여금 조직의 가치 내지 목표를 거부감 없이 수용하고 자기의 직무와 조직에 몰입함으로써 간호서비스의 질과 생산성을 높이도록 주도적으로 이끌어 나가는 것이 중요하다 할 것이다.

변혁적 리더십에 관한 대부분의 연구들은 주로 변혁적 리더십과 조직의 성과 내지 유효성과의 직접적인 관계에 초점을 두고 있지만(박현태, 1997), 이것이 조직내의 어떠한 상황에서도 모두 효과적이라고 단언할 수는 없으며, 기존의 리더십과 마찬가지로 효과적이거나 비효과적인 상황 또는 효과적이지만 더욱 효과적일 수 있는 상황이 존재할 것이다.

조직몰입은 구성원의 행동양식을 결정하는 중요한 변수이다. 미래의 조직은 구성원들에게 특정의 업무만을 수행하기 보다는 팀이나 프로젝트 조직에서 개인에게 업무의 재량권이 주어지기 때문에 직무자체에 대한 몰입보다는 거시적인 차원에서 조직에 대한 몰입이 구성원의 행동성과 밀접한 관계가 있다고 하였다(Iles, Foster & Tinline, 1996).

조직구성원의 태도와 행동은 조직의 유효성을 결정하는 중요한 요소로 간주되고 있고 이 요소들은 조직의 성과와 직접적인 관련이 있으므로 간호관리자는 조직의 유효성을 높이는 방안을 모색하는 관점에서 조직구성원이 조직의 목표와 신념을 그들의 가치에 내재화하여 스스로 조직에 몰입되어 일할 수 있도록 관심을 기울여야 한다. 조직몰입(organizational commitment)은 직무에 대한 반응 이상으로 조직에 대한 애착을 나타내는 직무만족처럼 쉽게 변화되지 않는 안정된 개념으로 조직몰입과 함께 조직의 성과를 결정하는 중요 태도변수(Angle & Perry, 1981)이므로 변혁적 리더십과의 이론적 관련성을 검증하여 조직의 유효성을 높여 인적관리의 효율성을 높이는데 기여하도록 해야 할 것이다.

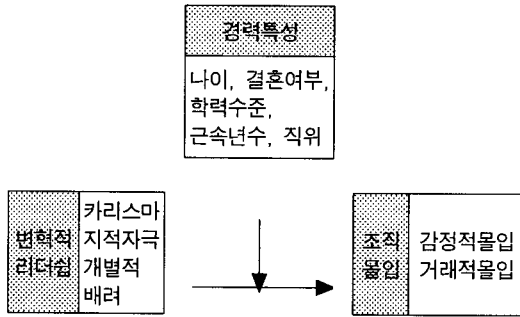
따라서 본 연구의 목적은 병원의 간호조직을 대상으로 변혁적 리더십과 조직몰입과의 이론적 관련성을 실증적으로 확인하고, 나아가 이 두 변수 사이에서 경력 특성이 상황변수로써 어떠한 조절효과가 있는지를 분석함으로써 변혁적 리더십 이론의 실제적 적용가능성을 확보하기 위함이다. 또한 이와 같은 조사연구를 바탕으로 우리 나라 간호조직에 필요한 새로운 리더십 이론을 도출하여 효율적인 간호관리에 적용함으로써 간호서비스의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 모색해 보고자 한다.

2. 연구모형

리더십 유효성을 측정하는데 있어서 어떠한 지표 또는 기준을 사용하는 것이 적합한가 하는 것은 연구자의 연구목적에 따라 달라진다. 변혁적 리더십에 관한 선행연구를 보면 그 유효성변수로서 부하의 리더만족, 리더효과, 상사리더십 만족, 부서효율성, 부하의 추가 근무노력, 직무만족, 조직몰입 등을 채택하고 있다(박현태, 1997; 이덕로, 1994; 이용탁, 1996; Bass, 1990; Hater and Bass, 1988; Seltzer and Bass, 1990). 이와 같이 변혁적 리더십의 유효성으로 부하의 태도에 관한 변수가 대부분을 차지하는 것은 변혁적 리더십이 무엇보다도 부하를 변화시킴으로써 조직변화 내지는 그 밖의 조직적 성과를 도출하는데 초점을 두기 때문일 것이다. 따라서 본 연구에서도 변혁적 리더십의 유효성변수로서 부하의 조직에 대한 태도를 의미하는 조직몰입을 채택하도록 한다. 이들 변수는 조직차원의 태도로서 각기 변혁적 리더십을 통해 조직성과를 예측하고 판단하는데 큰 도움이 될 것이다.

한편, 리더가 리더십을 발휘하는데 있어서는 리더가 속해 있는 환경조건의 영향을 받으므로 변혁적 리더십 역시 그것이 발휘되는 환경조건에 따라서 그 유효성이 달라질 것이다. 일반적으로 리더십 유효성에 영향을 미치는 환경조건은 외부환경(사회구조, 시장상황 등), 조직환경(조직특성, 리더의 부하와 상급자, 과업특성 등) 및 리더 자신의 특성(성격, 가치관 등)을 들 수 있는데(Bass, 1985), 본 연구에서는 부하들의 경력특성을 환경조건으로서의 상황변수로 채택하고 변혁적 리더십과 그 유효성의 관계를 분석하고자 한다. 따라서 본 연

구에서는 변혁적 리더십은 부하들의 조직몰입에 직접적으로 영향을 미치며, 그 영향력의 크기는 부하들의 경력특성에 따라 달라질 것이라는 가정하에 (그림 1) 과 같이 연구모형을 설계하였다.



(그림 1) 연구모형

3. 연구가설

따라서 본 연구에서는 이와 같은 연구모형을 토대로 하여 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 1 : 간호조직에서 리더의 변혁적 리더십은 간호사의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 간호조직에서 리더의 변혁적 리더십과 간호사의 조직몰입간 관계는 간호사의 경력특성에 의해 조절될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계

현재까지 이루어진 리더십 연구는 주로 리더의 특성과 행위 그리고 상황에 초점을 두고 이루어져 왔는데, 이렇게 해서 정립된 리더십 이론이 곧 특성이론, 행위이론 및 상황이론이다. 이들 전통적인 리더십 이론은 그동안 리더와 부하간의 관계에서 보상이나 벌 등과 같은 수단을 사용하여 리더십의 유효성을 제고하는데 크게 기여하였다. 그러나 이러한 전통적 이론들은 공통적인 문제점 내지 한계를 지니고 있다는 주장이 제기되면서 최근에는 새로운 리더십 이론에 대한 관심이 고조되고 있는데 이것이 바로 변혁적 리더십(trans-

formational leadership) 이론이다.

거래적 리더십이 리더의 직접적인 영향력 행사를 통해 부하의 추종과 그에 의거한 성과를 이끌어 내려는 리더십 형태인데 비해, 변혁적 리더십은 부하의 가치·신념·욕구체계를 변화시킴으로써 집단이나 조직의 성과를 제고하려는 리더십 형태라고 할 수 있다. Kuhnert와 Lewis(1987)에 따르면 변혁적 리더는 조직구성원들이 조직의 문제점에 대해 보다 명확하게 인식할 수 있도록 동료, 부하, 고객들을 규합하고 고무시키는 역할을 적극적으로 수행해야 한다고 하였으며, 변혁적 리더십은 전통적 구조가 위기상황에 빠져 있는 조직에서 (Bass, 1985), 새로운 가치관과 구조가 요청되고 거래적 리더십으로는 성과 창출을 기대하기 어려운 상황에서 보다 효과적일 수 있다고 하였다(한광현, 1999).

이상의 내용을 종합하면, 변혁적 리더십은 리더가 자기 확신과 강력한 이념적 신념을 가지고 부하들에게 높은 기대감을 부여하고, 확신감을 불어 넣어주며, 또한 개별적인 배려를 통해 부하들을 변화시키려는 리더십 형태라고 할 수 있다(Bass, 1985; House, 1977; House et al., 1988).

변혁적 리더십의 세 가지 핵심적 요인은 카리스마, 지적자극, 개별적 배려로 구성된다고 주장한다. 이후에 그는 변혁적 리더십의 하위개념에 또 하나의 요인으로 영감(inspiration)을 추가하여 설명하고 있기도 하지만(Bass, 1990), 현재 비교적 광범위하게 인정되고 있는 변혁적 리더십의 구성요인은 앞의 세 가지 요인들이라고 할 수 있다(한광현, 1999).

이 세 가지 구성요인들은 리더가 부하들에게 미래에 대한 분명한 비전과 신념을 심어 줌으로써 리더를 신뢰하고 지지할 수 있게 하고, 부하들의 목표, 신념, 욕구를 보다 높은 수준으로 끌어올림으로써 그들이 스스로 문제를 새로운 방식으로 인식하고 해결할 수 있도록 자극하며, 부하들의 욕구를 이해하고 공유하면서 개별적인 접촉과 배려를 통하여 부하들이 스스로 자기의 능력을 향상시킬 수 있게 만들어 주는 것으로 요약할 수 있다. 그러나 보다 중요한 것은 이와 같은 요인들로 구성된 변혁적 리더십이 어떠한 결과를 가져다 주는가 하는 것이다. 이는 변혁적 리더십의 유효성 내지 타당성에 관한 문제라고 할 수 있다.

변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향과 관련하여

여 국내외를 막론하고 아직까지 많은 연구가 이루어지지 않았다. 그러나 조직몰입이 조직구성원의 태도를 나타내는 중요한 변수인 점을 감안하면 이밖에 태도와 관련된 선행연구를 통하여 이들 변수간의 관계를 유추할 수 있을 것이다.

먼저, 카리스마적 리더십은 성과변수인 일반적 만족도 및 조직몰입과 유의적인 관계를 갖는 것으로 밝혀졌으며(백기복, 신제구, 박홍식, 2000), O'Reilly(1984)의 연구에서도 Silicon Vally 전기회사의 종업원들을 대상으로 최고경영자가 카리스마 리더일 때 다른 유형의 리더에 비해 종업원들의 조직몰입도가 더 높았음을 보고하였다. Bass(1985)는 미국의 육군장교를 대상으로 실시한 연구에서 변혁적 리더십이 부하의 직무만족 및 리더의 성과와 정(+)의 상관관계가 있음을 보였으며, Hater와 Bass(1988) 역시 조직관리자들을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십이 부하의 만족도를 높이는 것으로 확인하였다. Seltzer와 Bass(1990)의 최근 연구에서도 비슷한 결과를 얻었는데, 특히 변혁적 리더십의 구성요인 중에서도 카리스마와 지적자극이 부하들의 리더에 대한 만족에 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 국내에서는 이동원(1995)의 연구에서 변혁적 리더십이 직무몰입, 조직몰입 및 직무만족 등과 높은 정(+)의 상관관계를 보였으며, 이덕로(1994), 이용탁(1996) 등의 연구에서도 변혁적 리더십이 직무만족 내지는 조직몰입에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

간호조직에서 변혁적 리더십과 간호사의 태도에 관한 몇몇 연구결과들은 이상의 연구결과와 거의 일치하는 것으로 나타나고 있다. Donna(1995)는 병원의 간호사를 대상으로 실시한 연구에서 간호관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족 및 조직몰입과 모두 높은 상관관계가 있음을 보였으며, Charlitte와 Wolf(1992), Dunham과 Klafehn(1990, 1995-a, 1995-b), Trofino(1993, 1995) 역시 간호사들이 간호관리자의 변혁적 리더십을 높게 인식하는 경우 그들의 직무만족이 높다는 연구결과를 제시하였다. 한편, 국내에서는 이에 대한 연구가 거의 이루어지지 않고 있지만, 최근의 한 연구결과는 국내의 병원조직에서도 간호사들이 상사의 변혁적 리더십을 높게 지각할수록 그들의 직무만족과 조직몰입이 모두 높아지는 것으로

나타났다(박현태, 1997).

이상에서 살펴본 선행연구결과는 대부분 리더의 변혁적 리더십이 그 부하의 직무 및 조직에 대한 태도에 직접적으로 영향을 미치며, 그 영향의 방향은 모두 정(+)적이라고 할 수 있다. 이와 같은 연구결과는 최근의 급변하는 조직환경에서 대부분 조직의 구성원들은 보다 변화지향적인 리더를 갈망하며, 그러한 리더를 통해 자기 자신의 성장과 더불어 조직변화를 추구하는 경향이 크다는 것을 보여주고 있다.

2. 경력특성의 조절효과

리더의 변혁적 리더십이 부하들의 조직몰입을 높일 수 있는가 하는 문제는 부하들의 경력특성과 밀접한 관계가 있을 것이다. 왜냐하면 리더가 영향력을 행사하는 대상은 다름 아닌 인간으로서의 부하들 개개인이기 때문이다. 기존의 전통적인 리더십에서는 리더의 고려나 구조주도적인 리더십 스타일이 직무만족이나 조직몰입 등과 같은 부하의 태도에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 부분적으로는 그와 같은 리더십 스타일이 부하의 경력특성과 상호작용하여 그 태도에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 예컨대, 박영배(1994, 1996)의 연구에 따르면 개인적 특성으로서 기업종업원들의 근로가치관이 리더의 리더십 스타일과 종업원들의 직무만족 및 조직몰입의 관계를 조절하는 효과가 있는 것으로 나타났다.

변혁적 리더십에서도 부하들의 경력특성은 부하들의 태도를 포함하여 그 유효성과의 관계를 조절하는 효과가 있다. 예를 들면 아주 의존적 성향의 부하는 계속적으로 리더의 추진력을 추구하고 순응해 나가는 경향이 강하며, 반면에 자기 자신의 이성과 회의론, 독립성 및 규율에 대한 강한 자부심을 가지고 있는 부하의 경우에는 카리스마적이거나 감정적 교취를 강조하는 리더에 덜 압도된다. 그리고 부하가 평등주의자이고 자신감을 가지고 있으며 교육수준이 높은 경우, 그리고 조직에서의 지위가 높은 경우에는 개별적 배려와 지적자극에는 반응을 덜 나타내는 경향이 있다(Bass, 1985; 이용탁, 1996).

경력변수를 조직몰입과 관련시켜 연구한 것을 살펴보면 종업원의 나이와 근무기간의 경력단계 변수만을

측정한 결과 이들은 각각 조직몰입과 정적인 관계가 있음을 확인하였는데, 종업원들은 나이가 들수록 조직에 더욱 몰입하게 되는 성향을 지니며, 젊은 종업원은 경제적인 면의 중요성을 크게 인식하는 반면에 나이가 많은 종업원들은 직업윤리적인 면에 더 큰 가치를 두고 있음을 지적함에 따라 나이에 따르는 조직몰입의 차이를 보여 주고 있다. 총 근무기간과 조직몰입과도 정적인 관계를 갖게 되는데, 근무기간이 긴 종업원은 더 나은 지위로 조직과 호의적인 관계를 유지하며, 한편으로 총 근무기간과 조직몰입간에 정적인 관계가 성립될 수 있음을 보여 주는 것이다(Allen & Meyer, 1993). 장은미(1997)의 연구에서 현직위는 조직몰입과 유의적인 관계를 지니는 매우 적절한 경력단계 변수임이 확인되었고 특히 조직몰입중 감정적 몰입과 큰 관계가 있으며 현재 직위가 높을수록 감정적인 애착감이 다른 측면의 몰입보다 강하다는 것을 지적하고 있다.

이상의 논의를 통하여 부하들의 경력특성 변수들의 조절효과는 변혁적 리더쉽과 조직몰입사이의 관계를 조절하는 것으로 예측할 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상과 자료수집 및 분석

본 연구는 서울, 경기, 및 충청지역에 소재하고 있는 병원들 중에서 대학병원을 포함하여 총 8개 종합병원의 간호사들을 대상으로 하였다. 설문지는 모두 820부를 배포하였으며, 그 중에서 회수된 것은 627부(회수율 77%)이고 불성실하게 응답한 것을 제외한 594부(사용률 72%)가 실제로 분석에 사용되었다. 조사를 통해 수집된 자료는 「SAS 컴퓨터 통계처리 프로그램」을 이용하여 분석하였다. 통계분석방법으로는 요인분석(factor analysis)을 통해 변혁적 리더쉽, 성격특성, 직무몰입 및 조직몰입 등 척도의 요인구조와 타당성을 분석·검증하고, 내적 일관성계수(Cronbach's α)를 사용하여 이들 척도의 신뢰성을 검증하였다. 그리고 가설검증을 위한 선행단계로 상관관계분석(Pearson correlation analysis)을 사용하여 변수들 상호간의 상관관계의 강도를 살펴본 후에, 다중회귀분석(multiple regression analysis) 및 위계적 다중회

귀분석(hierarchical multiple regression) 등을 사용하여 연구가설을 검증하였다.

2. 변수의 정의 및 측정

1) 변혁적 리더쉽

변혁적 리더쉽의 세 가지 구성요인은 카리스마, 지적자극, 개별적 배려 등으로서 카리스마는 부하들에게 미래의 비전을 명확하게 제시해 주는 정도 및 부하들로부터 신뢰감과 존경을 획득하는 정도를 근거로 하여 측정된다. 지적자극은 리더가 부하들의 지적능력의 배양에 관심을 가지면서 부하들이 새로운 시각 및 각도에서 문제에 접근하고 문제해결방법을 모색하도록 고무시키는 정도를 중심으로, 그리고 개별적 배려는 리더가 부하들의 개인적 목표달성과 욕구충족에 어느 정도 관심을 기울이며 지원하고 있는가 하는 정도를 근거로 하여 측정하였다.

변혁적 리더쉽을 측정하기 위해서 Bass(1985)가 최초로 개발된 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire)를 한층 더 보완한 MLQ-5X를 참고하였다. 국내에서는 이용탁(1996), 박현태(1997) 등이 이를 번역하여 사용하였다. 본 연구에서는 MLQ-5X를 다시 번역한 후 우리나라 조직에 맞도록 재차 수정·보완하여 사용하였다. MLQ-5X는 본래 거래적 리더쉽과 변혁적 리더쉽을 동시에 측정할 수 있도록 개발되었는데, 본 연구에서는 변혁적 리더쉽 부분만을 참고하였다.

본 척도에서 변혁적 리더쉽은 카리스마 12문항, 지적자극 4문항, 개별적 배려 4문항으로 구성되며, 각 문항은 Likert의 5단계 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

2) 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위해 한 조직에 적극적으로 개입하는 것이다(박현태, 1997); 본 연구에서는 최근 조직몰입을 감정적·규범적·거래적 몰입 등 세 차원으로 다양화하여 측정할 수 있도록 Meyer와 Allen(1991)에 의해 개발된 설문을 활용하였다. 그

런데 조직몰입의 세차원중에서 규범적 몰입은 감정적 몰입과 높은 정(+)의 상관관계를 갖고 있으며 타변수와의 관련성에 관한 연구에서 차별성이 인정되지 않는다는 점이 지적되고 있어(Hackett et al., 1994; 서재현, 1995; 장은미, 1995; 한주희·황원일·박석구, 1997), 본 연구에서는 감정적 몰입과 거래적 몰입의 두 측면만을 근거로 하여 조직몰입을 측정하였다.

따라서 본 연구에서는 Meyer와 Allen(1991)의 조직몰입척도에서 감정적·거래적 몰입을 중심으로 하여 그 의미가 명확하게 전달될 수 있다고 판단되는 문항을 설정하여 설문을 구성하였다. 본 척도는 모두 8문항으로 구성되었으며, Likert의 5단계 척도(1=매우 반대, 5= 매우 찬성)를 사용하여 측정하였다.

3) 경력특성

본 연구에서 변혁적 리더쉽과 조직몰입의 관계에 영향을 미칠 것으로 생각되는 상황변수로 채택된 경력특성은 나이, 결혼여부, 학력수준, 근속년수, 직위 등으로 분류하였다.

IV. 연구 결과

1. 측정도구의 타당성 및 신뢰성

1) 타당성 검증

본 연구에서는 변혁적 리더쉽에 대한 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 주성분분석법(principal component analysis)과 직각회전방법(varimax rotation)을 사용하였다. 요인추출의 기준으로는 고유값이 1.0 이상인 요인만을 선택하였으며 요인적재치 0.4 이상을 유의적 수준으로 보았다.

먼저 변혁적 리더쉽에서는 3개 요인이 도출되었다(표 1). 첫 번째 요인(카리스마)의 설명력(variance explained)은 33.54%로 모두 12개의 문항을, 두 번째 요인(지적자극)은 설명력이 21.79%로 4개의 문항을, 그리고 세 번째 요인(개별적 배려)의 경우에는 설명력이 5.49%로 4개의 문항을 포함하고 있다. 이들 3개의 요인에는 원래 의도하였던 문항들이 모두 적재되었다.

조직몰입에 대한 요인분석결과는 <표 2>에서 보는

바와 같이 모두 3개의 요인이 도출되었다. 첫 번째 요인(감정적 몰입)은 설명력이 20.26%로 4개의 문항을 포함하고 있으며, 두 번째 요인(거래적 몰입)의 경우에는 설명력이 15.85%로 4개의 문항을 포함함으로써 원래 의도하였던 문항들이 모두 적재되었다.

<표 1> 변혁적 리더쉽의 요인분석 결과

항 목	요인 1 (카리스마)	요인 2 (지적자극)	요인 3 (개별적배려)
TL 32	.737		
TL 34	.524		
TL 35	.755		
TL 36	.784		
TL 37	.727		
TL 39	.582		
TL 41	.858		
TL 42	.785		
TL 43	.595		
TL 44	.640		
TL 49	.655		
TL 50	.649		
TL 31		.691	
TL 33		.540	
TL 46		.622	
TL 48		.583	
TL 38			.642
TL 40			.844
TL 45			.803
TL 47			.657
고유값	6.708	4.359	1.099
설명력(%)	33.54	21.79	5.49
누적설명력(%)		55.33	60.82

<표 2> 조직몰입의 요인분석 결과

항 목	요인 1 (감정적 몰입)	요인 2 2(거래적 몰입)
OC 1	.726	
OC 2	.734	
OC 3	.754	
OC 4	.660	
JI 1		
JI 2		
JI 3		
JI 4		
JI 5		
JI 6		
OC 5		.643
OC 6		.662
OC 7		.775
OC 8		.761
고유값	2.837	2.219
설명력(%)	20.26	15.85
누적설명력(%)	20.26	55.49

2) 신뢰성 검증

본 연구에서는 측정도구의 신뢰성을 검증하기 위해 내적일관성계수(Cronbach's α)를 사용하였다. 검증 결과 <표 3>에서 보는 바와 같이 변혁적 리더십(카리스마, 지적자극, 개별적배려), 조직몰입(감정적 몰입, 거래적 몰입) 등 변수의 모든 차원에서 내적일관성계수가 0.70이상으로 비교적 높게 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰성에는 큰 문제가 없는 것으로 생각된다.

<표 3> 측정도구의 신뢰성검증 결과

척도	차원	문항수	Cronbach's α
변혁적 리더십	카리스마	12	0.8827
	지적자극	4	0.7690
	개별적배려	4	0.7924
조직몰입	감정적 몰입	4	0.7996
	거래적 몰입	4	0.7711

2. 가설의 검증

1) 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계

간호조직에서 변혁적 리더십은 간호사들의 조직몰입에 대해 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 1>을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에 있어서는 변혁적 리더십의 카리스마 차원만이 조직몰입의 감정적 몰입과 거래적 몰입 차원에 대해 각각 $p < 0.01$ 및 $p < 0.001$ 수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과를 종합하여 볼 때, 간호조직에서는

변혁적 리더십을 구성하는 세 가지 요인들 중에서 리더의 카리스마는 간호사들의 조직에 대한 태도를 결정하는 중요한 요인인 반면에, 지적자극과 개별적 배려는 그다지 중요하지 않은 리더행위라는 것을 이해할 수 있다.

2) 변혁적 리더십과 조직몰입간 관계에 대한 경력특성의 조절효과

변혁적 리더십을 독립변수로, 그리고 조직몰입(감정적·거래적 몰입)을 종속변수로 하였을 때 이들 사이의 관계에 대해 경력특성들이 각각 조절적 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석결과 <표 5>와 <표 6>에서 보는 바와 같이 간호사들의 나이, 결혼여부, 학력수준, 근속년수 및 지위 등은 모두 변혁적 리더십과 조직몰입(감정적·거래적 몰입)간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 따라서 <가설 2> 역시 지지되었다. 한편, 변혁적 리더십과 조직몰입간 관계에 있어서 베타값을 경력특성별로 비교한 결과, <표 7>에서 보는 것과 같이 대체적으로 나이가 많을수록, 미혼자보다는 기혼자가, 학력이 높을수록, 직위가 높을수록 변혁적 리더십과 감정적·거래적 몰입 사이의 관계가 강화되는 것으로 나타났다. 그러나 근속년수에서는 그 조절효과가 서로 다른 양상을 보이고 있다. 즉, 변혁적 리더십-감정적 몰입의 관계는 근속년수가 많을수록 강화되지만, 변혁적 리더십-거래적 몰입의 관계는 변혁적 리더십-직무몰입의 관계에서와 유사하게 1년미만, 7-9년, 4-6년의 순으로 베타값이 높게 나타났다.

이상의 분석결과를 종합해 볼 때, 간호사들의 경력 특성들은 모두 변혁적 리더십과 조직몰입간 관계에 조절적으로 영향을 미치며, 그 영향의 강도는 조직몰입에 따라서 서로 다른 양상으로 나타나고 있다. 예컨대 경

<표 4> 변혁적 리더십과 조직몰입간의 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	β	t	P	R ²	P
감정적 몰입	카리스마	0.211	2.963	0.003	0.087	0.000
	지적자극	0.009	0.128	0.898		
	개별적배려	0.099	1.396	0.163		
거래적 몰입	카리스마	0.273	3.735	0.000	0.041	0.000
	지적자극	0.031	0.443	0.658		
	개별적배려	0.048	0.657	0.512		

〈표 5〉 변혁적 리더십과 조직몰입(감정적 몰입)간 관계에 있어 경력특성의 조절적 영향

독립변수	종속변수		감정적 몰입		
	R ²	ΔR ² (D-C)	F	P	
변혁적 리더십(A) 나 이(B1)	0.161(C)	0.252	56.510	0.000	
A * B1	0.413(D)		1.387	0.000	
변혁적 리더십(A) 결혼여부(B2)	0.123(C)	0.174	41.399	0.000	
A * B2	0.297(D)		1.958	0.000	
변혁적 리더십(A) 학력수준(B3)	0.118(C)	0.240	39.331	0.000	
A * B3	0.358(D)		1.931	0.000	
변혁적 리더십(A) 근속년수(B4)	0.148(C)	0.329	51.147	0.000	
A * B4	0.477(D)		1.695	0.001	
변혁적 리더십(A) 직 위(B5)	0.122(C)	0.202	41.001	0.000	
A * B5	0.324(D)		1.786	0.002	

〈표 6〉 변혁적 리더십과 조직몰입(거래적 몰입)간 관계에 있어 경력특성의 조절적 영향

독립변수	종속변수		거래적 몰입		
	R ²	ΔR ² (D-C)	F	P	
변혁적 리더십(A) 나 이(B1)	0.047(C)	0.348	14.414	0.000	
A * B1	0.395(D)		1.289	0.001	
변혁적 리더십(A) 결혼여부(B2)	0.039(C)	0.176	11.865	0.000	
A * B2	0.215(D)		1.268	0.002	
변혁적 리더십(A) 학력수준(B3)	0.048(C)	0.275	14.732	0.000	
A * B3	0.323(D)		1.652	0.004	
변혁적 리더십(A) 근속년수(B4)	0.041(C)	0.420	12.598	0.000	
A * B4	0.461(D)		1.598	0.000	
변혁적 리더십(A) 직 위(B5)	0.048(C)	0.277	14.887	0.000	
A * B5	0.325(D)		1.797	0.000	

경력특성들 중에서 나이와 직위의 조절작용은 대체적으로 일관성이 있는 반면에 성별, 결혼여부, 학력수준 및 근속년수의 경우에는 변혁적 리더십과 조직몰입(감정적·거래적 몰입)의 관계를 조절하는 방식에 큰 차이를 보이고 있는데, 이와 같은 결과는 병원내 간호조직의 특성상 직무와 조직에 대한 태도가 일치하지 않는 현상일 수도 있는 것으로서 이론적·실무적으로 시사하는 바가 크다고 할 것이다.

본 연구는 우리나라 대형 종합병원조직의 간호사들

을 대상으로 하여 변혁적 리더십이 간호사들의 조직몰입에 미치는 영향과, 경력특성들이 변혁적 리더십과 조직몰입간의 관계를 조절하는 효과가 있는지를 실증적으로 분석하였다.

연구결과에 따르면 변혁적 리더십의 세 가지 구성요인들 가운데 카리스마 차원은 간호사들의 직무몰입과 조직몰입(감정적·거래적 몰입)에 대해 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지적자극과 개별적 배려 차원의 직무몰입과 조직몰입에 대한 영향은 유의

<표 7> 변혁적 리더십과 조직몰입(감정적·거래적 몰입)간 관계에 있어 경력특성별 베타(β)값

인구통계특성	직무몰입	감정적 몰입		거래적 몰입	
		β	t	β	t
나 이	20-25세	0.006	0.019	-0.121	-0.389
	26-30세	0.162	0.897	-0.040	-0.221
	31-35세	0.145	0.854	0.175	1.698
	36-40세	0.278	2.756***	0.066	0.387
	41-45세	0.332	5.791***	0.221	3.736***
	46세 이상	0.362	4.678***	0.299	3.779***
결혼여부	미 혼	0.293	6.141***	0.175	3.564***
	기 혼	0.302	4.314***	0.233	3.274**
학력수준	전문대졸	0.007	1.140	0.036	0.208
	대 졸	0.230	2.746***	0.063	0.732
	대학원 이상	0.325	7.007***	0.258	5.440***
근속년수	1년 미만	0.118	1.103	0.380	3.558**
	1-3년	0.313	3.017**	0.132	1.582
	4-6년	0.363	5.474***	0.228	3.228**
	7-9년	0.428	4.106***	0.309	2.979**
	10년 이상	0.309	3.855***	0.023	0.217
직 위	일반간호사	0.122	0.326	0.225	5.052***
	주임간호사	0.896	2.021*	0.109	0.787
	수간호사	0.152	0.988	-0.018	-0.114
	간호감독	0.326	7.541***	0.954	3.195**
	간호과장	0.342	2.597*	0.518	1.603

* p<0.005 ** p<0.01 *** p<0.001

한 수준을 보이지 않았다.

한편, 경력특성 변수들의 조절효과에서는 결혼여부, 학력수준, 근속년수 및 직위 등이 모두 변혁적 리더십과 조직몰입(감정적·거래적 몰입) 사이의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

V. 논 의

최근 들어 조직환경의 급격한 변화와 함께 조직내에서 핵심적인 역할을 담당하는 관리자들의 역할은 그 중요성이 갈수록 증대하고 있다. 병원의 간호조직 역시 예전과는 다른 양상으로 변화하기 시작한 의료환경에 대처하면서 간호생산성을 제고하고 의료서비스의 질을 향상시키기 위해서는 간호관리계층의 역할이 새로운 방향으로 바뀌어 나가지 않으면 안된다. 간호관리자들의 역할변화는 여러 측면에서 이루어져야 하겠지만 총체적으로는 변화추진자에서 탈피하여 변화추진자로서의 역할을 수행해야 한다는 것을 의미한다. 다시 말하면, 간호행정관리자들은 병원에서 중추적 역할을 담당

하는 간호사들에게 간호조직의 비전과 신념을 제시하여 조직의 가치 내지 목표를 거부감 없이 받아들이고 자신이 속해 있는 조직에 몰입함으로써 간호조직의 목표와 임상실무의 방향을 긍정적으로 이끌어 나갈 수 있는 변혁적 리더십을 발휘하는 것이 중요한 것이다.

간호조직에서 변혁적 리더십은 간호사들의 조직몰입에 대해 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 <가설 1>을 분석한 결과 변혁적 리더십의 3개 차원들 가운데 카리스마 차원만이 조직몰입의 감정적 몰입과 거래적 몰입 차원에 대해 각각 p<0.01 및 p<0.001 수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이 결과는 간호조직에서 변혁적 리더십을 구성하는 세 가지 요인들 중에서 리더의 카리스마는 간호사들의 조직에 대한 태도를 결정하는 중요한 요인인 반면에, 지적자극과 개별적 배려는 그다지 중요하지 않은 리더행위라는 것을 이해할 수 있다. 카리스마가 조직몰입과 강하게 연결된다는 연구결과는 변혁적 리더십의 모든 구성요인들이 조직몰입에 대해 영향을 미친다는 기존 연구결과들과 차이를 보이는 것이다(민정기, 1993; 박

현대, 1997; Donna, 1995). 그러나 선행연구들이 대부분 외국에서 이루어졌다는 점을 감안할 때 이와 같은 차이는 나름대로 큰 의미가 있다고 할 수 있다. 즉, 우리 나라 병원조직의 간호사들은 상급자의 지적 자극이나 개별적 배려보다는 카리스마를 리더가 지녀야 할 더욱 바람직한 능력으로 인식하고 있다는 것인데, 이는 병원이라는 조직적 특성 뿐만 아니라 한국이라는 문화적 특성이 여기에 크게 반영된 결과라고 볼 수 있는 것이다. 변혁적 리더십의 카리스마 차원이 조직몰입과 강하게 관련되고 있음을 보여 주는 이와 같은 결과는 간호조직의 관리자들은 무엇보다도 강력한 카리스마를 가지고 간호사들을 이끌어 나갈 것이 요구된다는 것을 보여준다. 그러나 여기에서의 카리스마는 부정적인 것으로 인식되어온 전통적 의미의 카리스마가 아니고, 리더 자신의 확신감과 부하들에 대한 높은 기대감 및 신뢰감을 토대로 부하들에게 비전을 제시할 수 있는 능력을 가지고 영향력을 행사하는 것을 의미한다. 따라서 간호관리자들은 이와 같은 성격의 영향력을 행사하여 간호사들이 조직의 목표에 대해 강력하게 지지하고 몰입하며, 상급자와 자신을 동일시하려고 노력하는 동시에 강한 감정적 교류와 일체감을 형성하도록 함으로써 자기가 수행하는 직무와 조직에 대한 태도가 긍정적인 방향으로 형성되도록 노력할 것이 요구된다.

간호사들의 경력특성들은 변혁적 리더십과 조직몰입간의 관계에 대해 모두 조절적으로 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 경력특성들 가운데 나이와 직위에서는 나이가 많을수록, 직위가 높을수록 변혁적 리더십과 조직몰입간 관계가 모두 강화되는 것으로 나타남으로써 그 조절효과가 대체적으로 일관성이 있었다. 변혁적 리더십과 조직몰입 사이의 관계에서 미혼자보다는 기혼자가, 학력수준이 높을수록 이 두 변수간의 영향관계가 강화되는 것으로 밝혀졌다. 또한 근속년수별로는 변혁적 리더십과 조직몰입(감정적 몰입·거래적 몰입)간 관계에 대한 조절적 영향관계가 상당히 복잡한 양상을 띄고 있다. 이와 같은 복잡한 현상은 병원조직에서 간호사들의 독특한 직무특성과 직무순환방식, 그리고 전문인이면서도 여성이라는 사회적인 역할 등이 복합적으로 반영된 결과로 볼 수 있다.

이상의 연구결과를 종합하면, 병원의 간호조직에서 변혁적 리더십을 구성하는 요인들 가운데 상급자의 카

리스마적 행동이 간호사들의 조직에 대한 태도를 결정하는데 특히 중요하며, 변혁적 리더십 역시 그것이 보다 더 효과적일 수 있는 상황이 존재한다는 것을 이해할 수 있다. 따라서 변혁적 리더십도 전통적인 리더십과 마찬가지로 리더십 대상인 개인 및 집단의 다양한 특성들과 적합관계가 형성될 때 그 유효성이 더욱 높아질 것이다. 만약 후속연구를 통해 그 타당성이 반복적으로 입증된다면 변혁적 리더십 이론의 정교성을 향상시키는데 크게 기여할 수 있을 것이다.

간호사들의 경력특성이 변혁적 리더십과 조직몰입간 관계에 대해 조절적으로 영향을 미치고 있음을 발견하였다. 먼저 상급자로부터 변혁적 리더십을 높게 지각하는 간호사들이라고 할지라도 그들의 조직몰입의 정도는 각기 나이, 결혼여부, 학력수준, 근속년수 및 직위 등 특성에 따라 상대적으로 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 분석결과는 상급자들이 변혁적 리더십의 소유자라고 할지라도 그와 같은 리더행동이 보다 효과적일 수 있는 경력특성 상황이 존재한다는 것을 보여준다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구에서 우리 나라 대형 종합병원조직의 간호사들을 대상으로 하여 변혁적 리더십이 간호사들의 조직몰입에 미치는 영향과, 경력특성들이 변혁적 리더십과 조직몰입간의 관계를 조절하는 효과가 있는지를 실증적으로 분석하였다. 연구대상은 8개 종합병원에 근무하는 간호사 594명이었으며, 연구도구는 변혁적 리더십, 조직몰입, 경력특성 측정도구를 사용하였으며, 수집된 자료는 SAS프로그램을 사용하였고 자료분석 방법은 요인분석, 다중회귀분석, 위계적 다중회귀분석을 사용하였으며 연구결과는 다음과 같다.

1. 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계

간호조직에서 변혁적 리더십은 간호사들의 조직몰입에 대해 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 <가설 1>을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에 있어서는 변혁적 리더십의 카리스마 차원만이 조직몰입의 감정적 몰입

과 거래적 몰입 차원에 대해 각각 $p < 0.01$ 및 $p < 0.001$ 수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 <가설 1>은 지지되었다.

2. 변혁적 리더십과 조직몰입간 관계에 대한 경력특성의 조절효과

변혁적 리더십을 독립변수로, 그리고 조직몰입(감정적·거래적 몰입)을 종속변수로 하였을 때 이들 사이의 관계에 대해 경력특성들이 각각 조절적 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석결과 <표 5>와 <표 6>에서 보는 바와 같이 간호사들의 나이, 결혼여부, 학력수준, 근속년수 및 지위 등은 모두 변혁적 리더십과 조직몰입(감정적·거래적 몰입)간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 따라서 <가설 2> 역시 지지되었다. 한편, 변혁적 리더십과 조직몰입간 관계에 있어서 베타값을 경력특성별로 비교한 결과, <표 7>에서 보는 것과 같이 대체적으로 나이가 많을수록, 미혼자보다는 기혼자가, 학력이 높을수록, 직위가 높을수록 변혁적 리더십과 조직몰입(감정적·거래적 몰입)사이의 관계가 강화되는 것으로 나타났다. 그러나 근속년수에서는 그 조절효과가 서로 다른 양상을 보이고 있다. 즉, 변혁적 리더십-감정적 몰입의 관계는 근속년수가 많을수록 강화되지만, 변혁적 리더십-거래적 몰입의 관계는 변혁적 리더십-직무몰입의 관계에서와 유사하게 1년미만, 7-9년, 4-6년의 순으로 베타값이 높게 나타났다. 이상의 분석 결과를 종합해 볼 때, 간호사들의 경력특성들은 모두 변혁적 리더십과 조직몰입간 관계에 조절적으로 영향을 미치며, 그 영향의 강도는 조직몰입에 따라서 서로 다른 양상으로 나타나고 있다.

2. 제 언

이상의 연구결과를 토대로 추후연구 및 실무적용에 대한 제언을 하고자 한다.

1) 변혁적 리더십을 조사·측정하는데 외국에서 개발된 설문을 번역·수정하여 그대로 사용하였으므로 우리나라의 간호조직 전체에 그대로 적용하기에는 무리가 있다. 향후의 연구에서는 본 측정도구에 대한 타당성 검증을 통해 요인구조를 재확인 할 것이 요청된다.

2) 본 연구에서는 변혁적 리더십에 초점을 두고 이

것의 행위적 유효성을 검증하였다. 간호조직에 효과적인 리더십을 개발하기 위하여 간호조직 특성에 따른 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 비교·분석한다면 리더십 이론을 보다 정교하게 할 뿐만 아니라, 간호조직에서 관리자들이 리더로서 보다 효과적으로 영향력을 행사할 수 있도록 하는데 큰 도움이 될 것이다.

3) 연구결과를 우리 나라 병원 조직 전체에 일반화하는 데에는 무리가 있으므로 향후의 연구에서는 조사대상을 확대하여 폭넓은 연구가 이루어져야 할 것이다.

4) 본 연구에서는 상향변수로서 개인의 경력특성 변수만을 채택하였다. 상향변수로서 다양한 경력특성을 도입하여 이들이 변혁적 리더십과 조직몰입 사이에서 각각 어떻게 영향을 미치는지를 비교·분석한다면 이 두 변수간의 관계를 강화하는데 큰 도움이 될 것이다.

참 고 문 헌

- 김병창 (1992). 조직코미트먼트와 직무인볼브먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세종대학교 박사학위논문.
- 민정기 (1993). 거래적 리더십과 변혁적 리더십 효과에 대한 실증적 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영배 (1994). 조직몰입에 관한 실증적 연구. 세명대학교 논문집 : 133-167.
- 박영배 (1996). 기업종업원의 근로가치관과 리더십 스타일이 직무만족에 미치는 영향. 경영학연구, 25(4) : 133-160.
- 박현태 (1997). 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구 : 거래적·변혁적 리더십을 중심으로. 대한간호학회지, 27(1) : 228-241.
- 백기복, 신제구, 박홍식 (2000). 카리스마적 리더십의 예측변인에 관한 연구-자아인식이론을 중심으로-. 한국경영학회 동계학술연구발표집.
- 신유근 (1988). 조직행위론. 서울 : 다산출판사.
- 이광재 (1993). 리더십 유형이 조직구성원의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 이덕로 (1994). 변혁적·거래적 리더십이 부하의 추가

- 근무노력, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 인사관리연구, 18 : 217-239.
- 이동원 (1995). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이명하 (1996). 임상간호사의 역할 스트레스, 조직몰입, 직무몰입의 관계. 대한간호학회지, 26(2) : 467-482.
- 이용탁 (1996). 거래적·변혁적 리더십이 리더십 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 장은미 (1997). 경력관련 변수와 조직몰입 분석: 경력 단계와 경력경로와의 관계. 경영학연구, 26(2) : 271-286.
- 한광현 (1999). 변혁적·거래적 리더십 요인과 스트레스와의 관계에 대한 탐색적 도구. 경영학연구, 28(1) : 51-74.
- Allen, N. and J. Meyer (1993). Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effects?. Journal of Business Research, 26 : 49-61.
- Angle, H. and Perry, J. (1983). Organizational Commitment. Work and Occupations, 10 : 123-146.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance beyond Expectations. New York: Free Press.
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., and Bebb, M. (1987). Transformational Leadership and the Falling Dominoes Effect. Group & Organization Studies, 12 : 73-87.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share the Vision. Organizational Dynamics, Winter : 19-31.
- Bass, B. M., and Yokochi, N. (1991). Charisma among Senior Executive and the Special Cases of Japanese CEO's. Consulting Psychology Bulletin, Winter/Spring : 31.
- Bennis, W., and Nanus, B. (1985). Leaders : The Strategies for Taking Charge. New York: Harper & Row Inc.
- Brooke, P. P. Jr., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. Journal of Applied Psychology, 73 : 139-145.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York : Harper & Row Inc.
- Charlittie, M. C. and Wolf, G. A. (1992). Transformational Leadership in Nursing Service : A Test of Story. Journal of Nursing Administration, 22(2) : 60-65.
- Donna, M. P. (1995). Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment : The Result of Leadership. Journal of Nursing Administration, 25(9) : 17-26.
- Dunham, J. and Klafehn, K. (1990). Transformational Leadership and the Nurse Executive. Journal of Nursing Administration, 20 : 28-34.
- Dunham, J. and Klafehn, K. (1995). Identifying the Best in Nurse Executive Leadership : part I. Questionnaire Results. Journal of Nursing Administration, 25(6) : 68-70.
- Dunham, J. and Klafehn, K. (1995). Identifying the Best in Nurse Executive Leadership : part II. Questionnaire Results. Journal of Nursing Administration, 25(7) : 24-31.
- Hater, J. J. and Bass, B. M. (1988). Superiors' Evaluations and Subordinates Perceptions of Transformational and Transactional Leadership. Journal of Applied Psychology, 73(4) : 695-702.
- House, R. J. (1997). A Theory of Charismatic Leadership. In J. G. Hunt and L. L. Larson(eds.), Leadership : The Cutting

- edge, Carbondale : Southern Illinois University Press.
- Iles, P., Foster, A. and Tinline, G. (1996). The Changing Relationships between Work Commitment, Personal Flexibility and Employability: An Evaluation of a Field Experiment in Executive Development. *Journal of Managerial Psychology*, 11(8) : 18-34.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 : 341-349.
- Kuhnert, K. W. and Lewis, p. (1987). Transactional and Transformational Leadership : A Constructive / Developmental Analysis. *Academy Management Review*, 12(4) : 648-657.
- Lawler, E. E., III and Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54 : 304-312.
- Lodahl, T. M. and Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 : 24-33.
- O'Reilly, C. A. and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 : 492-499.
- Seltzer, J. and Bass, B. M. (1990). Transformational Leadership : Beyond Initiation and Consideration. *Journal of Management*, 16(4) : 693-703.
- Trofino, J. (1993). Transformational Leadership : The Catalyst for Successful Change. *International Nursing Review*, 40(6) : 179-187.
- Trofino, J. (1995). Transformational Leadership in Health Care. *Nursing Management*, 26(8) : 42-49.
- Tichy, N. M. and Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Joan Wiley & Sons.
- Yukl, G. (1993). *Leadership in Organization*. Englewood Cleff, N. J. : Prentice Hall.

ABSTRACT

A Study on the Relationship between Transformational Leadership and
Organizational Commitment in Nursing Organization
: Focusing on Moderating Effect of Career Characteristics

Kim, Myoung Sook (Department of Nursing, Semyung University)
Park, Young Bae (Department of Business Administration, Semyung University)

Today's health care environment is rapidly changing and nurse administrators' transformational leadership needs to practice in nursing organization to achieve organizational objectives. Transformational leadership is related to the job satisfaction, productivity, and organizational commitment.

This study investigated the effect of transformational leadership and career characteristics on nurses' organizational commitment. The sample for this study consisted of 594 nurse from 8 large Korean hospitals. The factor analysis Cronbach's alpha analysis, Pearson correlation analysis, multiple regression analysis and hierarchical multiple regression analysis were used for the statistical method.

The results of this study were found that (1) charisma dimension of transformational leadership has positive influence on nurses' organizational commitment; but another two dimensions(intellectual stimulation and individualized consideration) did not showed significant effect on organizational commitment (2) nurses' career characteristic(age, marital status, education level, work duration, status) moderated the effect of transformational leadership on organizational commitment.