

주요용어 : 임파워먼트, 변혁적 리더십, 조직몰입

변혁적 리더십과 임파워먼트가 간호사의 조직몰입에 미치는 영향

염영희*, 최경숙**

I. 서론

1. 연구의 필요성

급변하는 21세기 사회 환경은 전 세계적으로 영향을 미쳐 대부분의 모든 기업들은 조직의 경쟁력을 높이기 위한 모든 노력을 기울이고 있다. 특히 우리나라의 경우, 1997년 12월 5일 발표된 IMF 사태는 고가의 의료장비와 대부분의 의료 재료를 수입에 의존하는 병원에 막대한 적자를 초래하였다. 따라서 거의 모든 의료기관은 생존하기 위하여 그 어느 때보다도 치열한 경쟁구도에 진입하게 되었으며 나아가 조직의 경쟁력을 높이기 위한 다양한 방안을 모색하게 되었다.

특히 병원은 다른 조직과 달리 고도로 전문화된 다양한 구성원들로 이루어져 있고 그 중 간호사는 병원 인력의 40% 이상을 차지하고 있으며 최일선에서 환자를 접하는 직종이기 때문에 병원의 경쟁력 및 생산성에 막대한 영향을 미친다. 이에 따라 최근 경쟁력을 높이고 동시에 조직의 생산성과 대상자의 만족을 높이는 방안으로 제시되고 있는 것이 임파워먼트(empowerment)이다(Hardy & leiba-O'Sullivan, 1998).

임파워먼트 개념에 관한 선행연구들은 주로 임파워먼트를 의사결정 할 때 갖는 파워의 위임에 중점을 두었으나(Blau & Alba, 1982; Mainiero, 1986) 최근의 연구들은 업무 장소에서 임파워먼트에 대한 심리적인 개념에 중점을 둔다(Spreitzer, Janasz & Quinn, 1999). 심리적 개념에 중점을 둔 심리적 임파워먼트(psychological empowerment)는 개인이 인지하는 임파워먼트에 대한 심리적인 상태에 중점을 둔다. 즉 임파워시키는 업무 환경에 대한 개인의 심리적인 해석이다. 또한 이것은 개인이 자신의 업무 역할에 대한 긍정적인 태도를 반영한다(Spreitzer,

1995). Conger와 Kanungo(1988)는 조직 안에서 파워가 없는 환경을 확인하여 제거함으로써 개인의 역량을 향상시키는 과정으로 심리적 임파워먼트를 정의한다. Conger and Kanungo(1988)의 이론에 기반하여 Thomas and Velthouse (1990)는 심리적 임파워먼트를 개인의 일이나 업무에 대한 내적인(intrinsic) 동기 유발로 정의한다. 또한 이 내적인 동기유발은 개인의 일에 대한 4개의 상태로서 의미성(meaningfulness), 역량(competence), 선택(choice) 및 영향력(impact)을 의미한다.

Spreitzer(1995)는 Thomas and Velthouse(1990)의 이론을 근거로 사용하여 이 모델을 확장시켰고 Thomas and Velthouse(1990)의 4가지 요소 중 의미성은 의미로, 선택은 자기결정력(self-determination)으로 바꾸었으며 나머지 역량과 영향력은 그대로 같은 이름을 사용하였다. 구체적으로 의미는 자신의 업무에 대한 역할, 신념, 가치 및 행위 사이의 일치도를 보여주며 자신의 업무에 대해 중요한 가치를 부여하는 정도이다(Brief & Nord, 1990). 역량은 업무를 수행할 수 있는 능력에 대한 개인의 신념을 의미하고(Gist & Mitchell, 199), 자기결정력은 자신의 행동을 규제하거나 선택권을 지닐 수 있다고 느끼는 개념이며(Deci & Ryan, 1985) 영향력은 개인이 업무에 전략적으로나 행정적으로나 운영적인 면에 영향을 미칠 수 있다고 느끼는 정도를 의미한다(Ashforth, 1989).

Spreitzer et al.(1997)은 심리적 임파워먼트를 직무만족, 업무 스트레스 및 효과성과 관련시켰으며 Thomas and Tymon (1994)도 임파워먼트에 대한 인지를 직무만족, 업무 스트레스 및 조직효과성과 관련지었다. 이러한 임파워먼트에 영향을 주는 선행요인들은 조직문화, 리더십, 조직특성, 보상공정성, 직무특성, 개인특성 등으로 다양하지만(김은실과 이명하, 2001), 변혁적 리더십(transformational leadership)이 임파워먼트에 가장 적합한 리더십으로 제시되고 있다(박원숙, 2002; Fuller, et al., 1999; Sabiston & Laschinger, 1995; Ozaralli, 2003; Thomas & Velthouse, 1990; Vogt & Murelli, 1999).

*중앙대학교 간호학과, 부교수

**중앙대학교 간호학과, 교수

변혁적 리더십은 Burns(1987)에 의해 처음으로 제기되었고 Bass(1985, 1990)에 의해 발전되었다. 변혁적 리더십은 하급자의 높은 가치체계에 호소하여 그들의 의식을 고취시키고 하급자의 이상과 자신감을 높일 수 있는 힘을 주는 리더십이다. Bass(1985)는 변혁적 리더의 특성을 카리스마, 영감 또는 고취시킴, 개별적인 배려, 및 지적자극을 꼽는다. 따라서 변혁적 리더십은 하급자의 능력 개발을 촉진시켜 주고, 하급자가 동기를 유발하도록 주의를 기울이며, 낙관적인 사고방식을 통해 하급자를 고취시키며, 변화하도록 영향을 주고, 하급자가 창조성을 발휘하도록 격려시키며 지적 자극을 준다(Marriner Tomy, 1994). Bryman(1992)은 변혁적 리더십이 직무만족, 조직 시민 행동, 조직몰입 등과 같은 조직유효성과 긍정적으로 관련이 되어 있다고 주장한다. 또한 Howell et al.(1986)과 Spreitzer(1995)와 Thomas and Velthouse(1990)는 변혁적 리더십에 대한 긍정적인 효과를 한층 강화시켜 주는 새로운 변수로 심리적 임파워먼트를 꼽는다.

전통적으로 간호단위관리자는 간호단위를 책임지며 리더십을 발휘함으로써 간호업무의 성과를 높이는 데 중요한 역할을 하는 위치에 있다(이상미와 김홍국, 2002). 따라서 간호단위관리자의 리더십에 따라 간호사의 직무태도나 조직유효성에 영향을 미칠 수 있다.

조직유효성을 대표하는 요인의 하나로 조직몰입을 들 수 있는데 조직몰입은 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 의미한다(Mowday, Steers & Porter, 1979). 조직몰입은 조직만족도보다 조직유효성에 더 큰 영향을 주며 동시에 다른 조직변수들과 관련이 되는 것으로 알려져 있다(이상준, 김창엽, 김용익, 신영수, 1998).

간호조직 내에서 간호관리자의 변혁적 리더십, 간호사의 자율성 및 임파워먼트와의 관계(하나선, 최정 및 윤영미, 2002; 장영애, 1999; 최희정, 1999; 최정과 하나선, 2001; 강경희와 김정희, 2000)와 간호관리자의 변혁적 리더십, 간호사의 임파워먼트 및 간호업무성과(박원숙, 2002)를 확인한 연구는 있으나 간호조직 내에서 간호관리자의 변혁적 리더십, 간호사의 임파워먼트와 조직몰입에 관한 연구는 거의 없다. 특히 간호사의 임파워먼트가 간호관리자의 변혁적 리더십과 간호사의 조직몰입의 관계에서 어떤 역할을 하는지 검증한 연구는 전무하다. 외국의 경우, 심리적 임파워먼트가 변혁적 리더십과 조직과 관련된 결과변수들의 관계를 강화시켰다고(Fuller et al., 1999, Howell et al., 1986; Podsakoff, MacKenzie & Bommer, 1996) 보고되었으나 심리적 임파워먼트의 역할에 대한 규명은 제대로 이루어지지 않은 상태이다. 그러므로 변혁적 리더십과 조직

몰입에 대한 관계에서 심리적 임파워먼트가 어떤 역할을 하는지 규명할 필요가 있다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사가 심리적으로 인지하는 임파워먼트가 간호관리자의 변혁적 리더십과 간호사의 조직몰입 간의 관계에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 즉, 간호사가 심리적으로 인지하는 임파워먼트와 변혁적 리더십이 서로 독립적으로 결과변수인 조직몰입에 작용하는지 그리고 간호사가 심리적으로 인지하는 임파워먼트가 간호관리자의 변혁적 리더십과 상호작용(interaction)하여 조직몰입에 작용하는지를 파악하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사가 심리적으로 인지하는 임파워먼트, 변혁적 리더십과 조직몰입 간의 인과 관계성을 검증하기 위한 서술적 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 서울에 소재한 600병상 이상의 3개 대학부속병원에 근무하는 간호사 279명을 임의표출 하였으며 각 간호단위에 근무하는 일반 간호사로 한정하였다.

3. 용어정의 및 연구도구

1) 임파워먼트

임파워먼트는 업무 환경에 대해 개인이 심리적으로 느끼는 동기유발 또는 역량을 의미한다. 임파워먼트에 대한 측정 도구는 Thomas and Velthouse(1990)의 이론을 바탕으로 Spreitzer(1995)가 개발한 심리적 임파워먼트 측정도구를 번역하여 back-translation 을 거친 후 사용하였다. Back-translation 과정은 처음 연구자가 측정도구를 한글로 번역하였고, 한국어와 영어를 자유롭게 구사하는 간호학자에 의해 한글로 번역된 문항을 다시 영어를 옮긴 후, 영문학자가 영어로 옮겨진 문항을 원래의 영어로 된 문항과 비교하여 문제점이 없음을 확인하고 사용하였다. 원래 측정도구의 정확한 의미전달을 위해

<표 1> 연구도구의 신뢰도 및 기술통계

도구	문항 수	신뢰도(a)	평균	표준편차
임파워먼트	12	.86	3.48	.49
의미	3	.86	3.92	.63
역량	3	.88	3.73	.57
자기결정력	3	.85	3.41	.70
영향력	3	.89	2.86	.81
변혁적 리더십	12	.94	3.39	.62
카리스마	3	.85	3.29	.71
지적자극	3	.90	3.61	.72
개별배려	3	.85	3.38	.70
영감	3	.85	3.26	.69
조직몰입	5	.79	3.11	.62

back-translation 방법을 사용하였다.

측정 도구는 12문항으로 구성되었으며 4개의 하위영역으로 이루어졌다(예, 의미 3문항, 역량 3문항, 자기결정력 3문항, 및 영향력 3문항). 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 리커트식 5점 척도를 사용하여 이루어졌으며 점수가 높을수록 임파워먼트가 높은 것을 의미한다. Spreitzer (1995)의 연구에서는 Cronbach α 가 .72였으며 본 연구에서는 임파워먼트의 Cronbach α 는 .86이었다(의미 .86, 역량 .88, 자기결정력 .85 및 영향력 .89) <표 1>.

2) 리더십

변혁적 리더십은 리더가 구성원들로 하여금 자기 자신의 이익을 초월하여 조직의 이익에 대해 관심을 가지고 공헌하도록 고무시키고 구성원 자신의 성장과 발전을 위해 노력하도록 하는 데 중대한 영향을 미치는 리더십을 의미한다.

변혁적 리더십을 측정하기 위한 도구는 Bass and Avolio (1990)의 이론을 바탕으로 한 MLQ(Multifactor leadership Questionnaire), Form X를 사용하였다. 이 측정도구는 4차원으로 이루어졌으며 각 차원은 카리스마(3문항), 지적자극(3문항), 개별배려(3문항) 및 영감 또는 고취시킴(3문항)으로 총 12문항으로 구성되었다. 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 리커트식 5점 척도를 사용하여 이루어졌으며 점수가 높을수록 간호사는 간호관리자가 변혁적 리더십을 많이 발휘한다고 지각하는 것을 의미한다. OZaralli(2003)의 연구에서 Cronbach α 는 .81이었고 본 연구에서 변혁적 리더십의

Cronbach α 는 .94이었다. 하위 척도들의 Cronbach α 는 카리스마 .85, 지적 자극 .90, 개별배려 .85 및 영감 .85이었다.

3) 조직몰입

조직몰입은 구성원 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 의미한다. 조직몰입 측정은 Meyer, Allen and Smith(1993)이 개발한 정서적 몰입척도(Affective Commitment Scale)를 연구 대상에 맞게 수정한 5개 문항으로 측정하였다. 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 리커트식 5점 척도를 사용하여 이루어졌으며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. Meyer et al.(1993)의 연구에서 Cronbach α 는 .82이었고 본 연구에서 조직몰입의 Cronbach α 는 .79이었다.

4. 자료수집 방법

병원 간호부의 협조를 얻은 후 직접 간호부를 방문하여 연구목적과 자료수집 방법을 설명하였다. 교육을 담당하는 간호과장이 설문지를 배포하고 수집하였다.

자료 수집은 2003년 12월 말부터 2004년 1월 말까지 약 한 달간에 걸쳐 이루어졌다. 총 350부의 질문지가 배포되었으나 304부가 회수되어 87%의 회수율을 보였다. 분석에 사용하기 곤란한 25부를 제외하고 최종적으로 분석에 사용한 표본 수는 279명이었다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료의 통계적 분석은 SPSS 10.0을 이용하여 처리하였다. 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도분석, 신뢰도 검증은 Cronbach's α , 측정변수 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하였다.
- 2) 임파워먼트의 주효과 또는 직접효과(main effect or direct effect) 및 상호작용효과(interaction effect)는 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 사용하여 검증하였다. 직접효과 및 상호작용효과를 검증하기 위한 위계적 회귀분석 절차는 다음과 같다.

첫 단계에서 결과변수인 조직몰입을 2개의 통제변수에 회귀시켰다. 연령과 학력은 조직몰입과 밀접한 관련이 있는 것으로(고종욱, 서영준, 박하영, 1996; Han et al., 1995)알려져 있기

<표 2> 조직몰입을 결과변수로 한 위계적 회귀분석 결과

변수	상관관계	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
연령	.148*	.188**	.134*	.026	.031
학력	-.101	-.151*	-.336**	-.114*	-.123*
카리스마(ch)	.428**		.336**	.323**	.019
지적자극(is)	.245**		.015	.011	-.193
개별배려(ic)	.270**		-.239*	-.214*	.824
영감(ip)	.407**		.317**	.231**	.392
임파워먼트(ep)	.393**			.300**	.737*
ch × ep					.403
is × ep					.276
ic × ep					-1.353
ip × ep					-.224
Ajusted R ²		.036	.225	.292	.295
F statistic		F(2, 276)=6.190 p <.01	F(6, 272)=14.445 p <.01	F(7, 271)=17.405 p <.01	F(11, 267)=11.571 p <.01

*p <.05, **P <.01(one-tailed)

때문에 통제변수로 사용하였다. 분석을 위하여 학력은 전문대 졸업은 0, 대학 이상은 1의 값을 갖도록 더미변수로 전환시켰다. 두 번째 단계에서 조직몰입을 4개의 변혁적 리더십변수에 회귀시켰고, 세 번째 단계에서 임파워먼트 변수에 회귀시켰으며 마지막 단계에서 변혁적 리더십변수와 임파워먼트 변수간의 곱으로 만들어진 4개의 상호작용 항에 회귀시켰다. 상호작용효과 검증 시 변수들간의 다중공선성(multicollinearity)을 피하기 위해 회귀방정식에 들어가는 모든 변수들을 평균값이 0, 표준편차가 1이 되도록 표준화시켰다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

조사대상자는 총 279명으로 평균 연령은 26세였고 75.6%가 미혼이었다. 학력 별 분포는 전문대 졸업이 45.2%, 4년제 대학 졸업이 50.5%, 그리고 대학원 졸업 이상이 4.3%로 나타났다. 간호사로 근무한 기간은 평균 3년이었으며 현 병동에서 근무한지는 평균 2.84년이었다. 근무부서는 내과계 병동이 17.6%, 외과계병동이 22.9%, 중환자실이 35.8% 그리고 산과, 소아과, 정신과 병동을 포함한 기타병동이 23.7%로 나타났다.

2. 제 변수별 평균 및 상관관계

변수들의 평균 및 표준편차는 <표 1>에 제시되어 있다. 임파워먼트의 평균은 5점 척도 기준으로 3.48(표준편차 .49)이었으며 변혁적 리더십의 각 차원의 평균은 카리스마 3.29(.71), 지적자극 3.61(.72), 개별배려 3.38(.70) 및 영감 3.26(.69)으로 지적자극이 가장 높았고 영감이 가장 낮았다. 조직몰입은 평균 3.11(.62)로 나타났다.

연령과 학력을 포함한 통제변수, 변혁적 리더십변수 및 임파워먼트 변수와 결과변수인 조직몰입간의 상관관계는 <표 2>에 제시되어 있다. 또한 학력을 제외한 나머지 변수들, 연령(.148), 카리스마(.428), 지적자극(.245), 개별배려(.270), 영감(.407) 및 임파워먼트(.393)는 조직몰입과 정적인 상관관계를 보였다. 참고적으로 <표 2>에는 제시되어 있지 않지만 연령, 학력, 4개의 변혁적 리더십변수인 카리스마, 지적자극, 개별배려 및 영감과 조직몰입은 임파워먼트와 정적인 상관관계를 나타내었다.

3. 임파워먼트의 직접효과 및 상호작용효과 검증

모형 1은 결과변수인 조직몰입을 2개의 통제변수에 회귀시킨 결과를 보여주고, 모형 2는 조직몰입을 4개의 변혁적 리더

십변수에 회귀시킨 결과를, 모형 3은 조직몰입을 임파워먼트변수에 회귀시킨 결과를, 모형 4는 조직몰입을 변혁적 리더십변수와 임파워먼트 변수간의 곱으로 만들어진 4개의 상호작용항에 회귀시킨 결과를 보여준다.

<표 1>에서 통계변수인 연령과 학력은 조직몰입 변이의 3.6%를 설명하였고($F(2, 276)=6.190, p < .01$), 4개의 변혁적 리더십 변수들은 조직몰입 변이를 18.9% 추가적으로 설명하고 있으며($F(6, 272)=14.445, p < .01$), 임파워먼트 변수는 6.7%의 변이를 추가적으로 설명하고 있다($F(7, 271)=17.405, p < .01$). 모형 4를 살펴보면, 변혁적 리더십변수와 임파워먼트 변수간의 상호작용항 4개는 조직몰입 변이의 0.3%를 추가적으로 설명하고 있지만 통계적으로 유의하지 않았다. 이것은 임파워먼트가 조직몰입에 직접영향을 미치나 변혁적 리더십과 상호작용을 하여 조직몰입에 영향을 미치지 않는다는 것을 의미한다.

모형 3을 살펴보면, 통계변수 중 학력(-.114)은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치고 있다. 변혁적 리더십 변수들 중에는 카리스마(.323)과 영감(.231)이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치며 개별배려(-.214)는 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다. 또한 임파워먼트는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다.

IV. 논 의

4개의 변혁적 리더십 변수들은 임파워먼트와 정적으로 상관되었으며 임파워먼트도 조직몰입과 정적으로 상관되어 있었다. 이는 간호단위 관리자가 카리스마, 지적자극, 개별배려 및 영감을 많이 발휘할수록 간호사는 심리적으로 임파워된다고 볼 수 있다. 따라서 변혁적 행위를 하는 리더는 조직이 나아가야 할 비전과 방향을 제시하고 구성원들에게 목표를 성취할 수 있는 능력을 키워주고 신뢰를 구축함으로써 구성원들 개개인에게 힘을 불어넣어 구성원들을 임파워시키는 리더라고 할 수 있다(신유근, 1999). 또한 간호사의 임파워먼트 수준이 높을수록 조직몰입이 높은 결과는 간호사를 대상으로 한 김은실 및 이명하(2001)의 연구결과와 일치한다. 따라서 이 결과는 조직의 생산성을 높이기 위해서 간호사의 임파워링이 필수 조건임을 뒷받침해 준다.

회귀분석 결과, 조직몰입에 가장 영향을 많이 주는 변수는 변혁적 리더십이었다. 변혁적 리더십 중 카리스마와 영감은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤으나 개별배려는 조직몰입에 부정적인 영향을 미쳤고 지적자극은 조직몰입에 영향을 주지 않은 것으로 나타났다. 이것은 간호단위 관리자가 카리스마를 발휘할수록 또한 간호사에게 영감을 주고 희망을 많이 고취시

킬수록 간호사가 조직에 몰입하는 정도가 더 높다는 것을 의미한다. 특이한 점은 간호단위 관리자의 개별배려행위가 간호사의 조직몰입에 부정적인 영향을 미친 점이다. 간호사를 대상으로 한 다른 연구에서는 수간호사의 개별배려가 평간호사의 조직몰입에 긍정적인 영향을 준 결과(하나선, 최정 및 윤영미, 2002)와 대치된다. 이는 두 측면으로 유추할 수 있다. 첫 번째는 간호단위 관리자가 간호사를 임파워시키는 능력을 갖기 위해서는 자신이 먼저 임파워되어야 하는 데(박원우, 1998) 간호단위 관리자가 먼저 임파워되지 않았을 가능성이 있다. 따라서 관리자 자신이 임파워되지 못한 상태로 개별적인 배려를 하는 것은 결과적으로 평간호사를 내적으로 동기를 유발시키지 못하기 때문에 평간호사는 심리적으로 임파워되었다고 느끼지 못하는 것이다. 심리적 임파워먼트는 업무나 업무환경에 대한 개인의 심리적인 해석이기 때문이다. 두 번째는 간호사는 집단 의식이 강하기 때문에 특별한 개별배려가 오히려 역효과를 주어 조직에 대한 일치감을 저하시킬 수 있을 것으로 추정한다. 즉, 간호단위 관리자가 평간호사에 특별한 관심을 갖고 구체적으로 지시하고 조언하고 도와주는 것이 평간호사는 심리적으로 부담을 갖게 만들어 오히려 조직과의 일체감을 저하시킨다고 유추할 수 있다. 또한 간호단위 관리자의 지적자극은 간호사의 조직몰입에 영향을 주지 못했는데 이는 일차적으로 평간호사가 과도한 업무에 치중하다보니 영향을 주지 못한 것으로 유추된다. 그러나 이러한 가능성은 가능성일 뿐이다. 추후 반복연구가 요구된다.

임파워먼트는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 독립적으로 결과변수인 조직몰입에 영향을 미쳤으나 임파워먼트가 변혁적 리더십과 상호작용하여 결과변수인 조직몰입에 영향을 미치지 않았다. 즉, 임파워먼트는 조직몰입에 대하여 긍정적인 직접효과를 미치는 것으로 나타나서 직접효과 모형만을 지지해 주고 있다. Kleinbaum, Kupper and Muller(1988)에 의하면, 상호작용효과는 일반적으로 크기가 매우 작게 나타난다. 따라서 상호작용효과를 발견하기 위해서는 표본의 크기가 충분히 크고 이질적이어야 한다(고종욱과 염영희, 2003에서 재인용). 따라서 본 연구는 간호사만을 대상으로 하였고, 특히 간호단위 관리자의 리더십유형에 대한 평간호사의 심리적인 인지를 보이기 때문에 더욱 더 동질적인 표본이라고 말할 수 있다. 또한 총 연구대상자는 279명이었기 때문에 충분한 조건을 구비하였다고는 말할 수 없다. 따라서 임파워먼트의 상호작용효과를 검증하기 위해서는 충분한 크기의 다양한 직업을 가진 대상자를 선정하여 추가적으로 연구를 하는 것이 바람직하다고 사료된다.

본 연구 결과 연령은 임파워먼트 및 조직몰입과 정적으로 상관되어 있고 유의미한 정의 영향을 미치는 반면 학력은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 급변하는 우리나라의 의료 환경에서 연령이 낮은 간호사들은 업무와 관련된 스트레스를 많이 느끼고 있는 것으로 나타난 결과(염영희와 이정애, 2002)로 미루어 볼 때, 연령이 높을수록 업무나 업무환경에 대해 긍정적으로 느끼게 되어 스스로 임파워된다고 볼 수 있다. 반면 학력이 조직몰입에 유의미한 부의 영향을 미쳤다는 것은 전문대학을 졸업한 간호사가 4년제 대학교나 대학원을 졸업한 간호사보다 조직몰입이 더 높다는 것을 의미한다. 학력이 높을수록 대학원에 진학하거나 새로운 지식과 기술을 습득하고 다양한 기회를 갖기 때문에 오히려 조직에 몰입하지는 않는다고 생각할 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 주요 목적은 간호사가 심리적으로 인지하는 임파워먼트가 간호관리자의 변혁적 리더십과 간호사의 조직몰입 간의 관계에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 즉, 간호사가 심리적으로 인지하는 임파워먼트와 변혁적 리더십이 서로 독립적으로 결과변수인 조직몰입에 작용하는지 그리고 간호사가 심리적으로 인지하는 임파워먼트가 간호관리자의 변혁적 리더십과 상호작용하여 조직몰입에 작용하는지를 조사하는데 있다.

연구대상은 편의추출법에 의해 서울에 소재한 600병상 이상의 3개 대학부속병원에 근무하는 평균연령 27.9명을 대상으로 하였다. 측정도구는 Spreizer(1995)가 개발한 심리적 임파워먼트(총 12문항), Bass and Avolio(1990)가 개발한 MLQ Form X(총 12문항) 및 Meyer, Allen and Smith(1993)이 개발한 조직몰입측정도구 중 정서적 몰입척도(총 5문항)의 리커트식 5점 척도를 사용하였다. 통계분석을 위해 빈도분석, Pearson correlation coefficient 및 위계적 회귀분석을 사용되었다.

본 연구 결과 간호사의 조직몰입에 가장 영향을 많이 주는 변수는 변혁적 리더십으로 나타났으며 임파워먼트는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 독립적으로 결과변수인 조직몰입에 영향을 미쳤으나 임파워먼트가 변혁적 리더십과 상호작용하여 결과변수인 조직몰입에 영향을 미치지 않았다. 따라서 임파워먼트의 직접효과만 존재하고 상호작용효과가 없다고 단정적으로 주장하는 것은 너무 성급한 결론이다. 따라서 임파워먼트 역할에 대한 보다 확고한 결론을 얻기 위해 Kleinbaum, Kupper and Muller(1988)가 추천한 것처럼 방법론적으로 보다 충분한 표본과 이질적인 표본을 대상으로 반복 연구가 요구된다.

다. 덧붙여 임파워먼트의 결과 변수로서 조직몰입 외에도 다양한 결과변수들을 고려해볼 필요가 있다. 또한 외국에서 개발된 측정도구의 타당성 검증을 위해 back-translation 을 사용하여 보다 정확하게 의미전달을 하는 데 노력하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강경희, 김정희(2000). 임상간호사가 지각한 수간호사의 리더십 유형과 자율성과의 관계. *간호행정학회지*, 6(2), 281-290.
- 고종욱, 서영준, 박하영(1996). 직무스트레스와 사회적 지원이 병원 종사자들의 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. *예방의학회지*, 29(2), 295-310.
- 고종욱, 염영희(2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. *대한간호학회지*, 33(2), 265-274.
- 김은실, 이명하(2001). 임상간호사의 임파워먼트 관련 요인에 관한 연구. *간호행정학회지*, 7(1), 145-164.
- 박원우(1998). *임파워먼트 실천 매뉴얼*. 서울: 시그마컨설팅그룹.
- 박원숙(2002). 리더십, 임파워먼트, 간호업무성과간의 관계. *간호행정학회지*, 8(2), 335-346.
- 박현태(1997). *간호조직에 변혁적 거래십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신유근(1999). *인간존중의 경영: 조직행위론적 접근*. 서울: 다산출판사.
- 염영희, 이정애, 고종욱(2002). 직무스트레스와 조직풍토가 간호사의 조직효과성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 8(4), 605-614.
- 이상미, 김홍국(2002). 관리자 리더십이 조직문화 및 조직몰입에 미치는 영향: 병원 수간호사를 중심으로. *간호행정학회지*, 8(4), 551-562.
- 이상준, 김창엽, 김용익, 신영수(1998). 도시 보건소 공무원의 조직몰입 인과요인에 관한 연구: 한 가설적 인과모형 분석을 통해. *한국보건행정학회지*, 8(1), 52-96.
- 이혜경(2001). 간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입. *간호행정학회지*, 7(1), 65-84.
- 장영애(1999). *간호단위 조직내 리더십 유형과 임파워먼트에 관한 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최정, 하나선(2001). 간호관리자의 변혁적, 거래적 리더십과 관련된 변인과의 관계. *간호행정학회지*, 7(2), 223-235.

- 최희경(1999). 리더십 유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 하나선, 최정, 윤영미(2002). 간호관리자의 변혁적 리더십과 간호사의 자율성 및 임파워먼트와의 관계. *간호행정학회지*, 8(2), 249-259.
- Ashforth, B.(1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organ Behav & Hum Decis Process*, 43, 207-242.
- Bass, B. M.(1995). *The revised MLQ 5X*. Palo Alto, CA: Mindgarden.
- Bass, B. M.(1985). *Leadership and performance beyond expectations*. NY: Free Press.
- Bass, B. M.(1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organ Dyn*, 19(1), 19-31.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J.(1990). Manual: The multifactor leadership questionnaire. *J Consulting Psychologists Press*, Palo Alto, CA.
- Blau, J. R., & Alba, R. D.(1982). Empowering nets of participation. *Admin Sci Q*, 27, 363-379.
- Brief, A. P. & Nord, W. R.(1990). *Meanings of occupational work*. Lexington Books, Lexington: MA.
- Bryman, A.(1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Conger, J., Kanungo, R.(1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Aad Manage Rev*, 13, 471-482.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M.(1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum: New York.
- Fuller, J. B., Morrison, R, Jones, L., Bridger, D., & Brown, V.(1999). The effects of psychological empowerment on transformational leadership and job satisfaction. *J Soc Psychol*, 139(3), 389-391.
- Gist, M. & Mitchell, T. N.(1992). Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinations and malleability. *Aad Manage Rev*, 17, 183-211.
- Han, N., Ko, J., Price, J. L., & Mueller, C. W.(1995). Organizational commitment in South Korea. *Res Pract Hum Resour Manage*, 3(1), 39-68.
- Hardy, C., & leiba-O'Sullivan, S.(1998). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Hum Relat*, 51, 451-483.
- Howel, J. P., Dorfman, P. W., & Kerr, S.(1986). Moderator variables in leadership research. *Adad Manage Rev*, 11, 88-102.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., & Muller, K. E.(1988). *Applied regression analysis and other multivariate method*. Boston: PWS-KENT Publishing Co.
- Mainiero, L. A.(1986). Coping with powerlessness: The relationship of gender and job dependency to empowerment-strategy usage. *Admin Sci Q*, 31, 633-653.
- Marriner Tomy, A.(1994). *Guide to nursing management and leadership*. 7th Edition, Mosby.
- Mayer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A.(1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a personal and organizational outcomes. *Acad of Appl Psychol*, 78(4), 538-551.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W.(1979). The management of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-247.
- Ozaralli, N.(2003). Effects of transformational leadership on empwerment and team effectiveness. *Leadersh Organ Dev J*, 24(5/6), 335-344.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H.(1996). Transformational leadership behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *J Manage*, 22, 259-298.
- Sabiston, J. A. & Laschinger, H. K. S.(1995). Staff nurse work empowerment and perceived autonomy: testing Kanter's theory of structural power in organizations. *J Nurs Admin*, 25(8), 42-50.
- Spreitzer, G. M.(1995). Psychological empowerment at the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Acad Manage J*, 39, 483-504.
- Spreitzer, G. M.(1995a). Psychological empowerment at the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Acad Manage J*, 38, 1442-1465.
- Spreitzer, G. M.(1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Acad Manage J*, 39,

483-504.

Spreitzer, G., De Janasz, S. C. & Quinn, R. E.(1999). Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership. *J Organ Behav*, 20, 511-526.

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A.(1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Acad Manage Rev*, 15, 666-681.

Vogt, J. F. & Murelli, K. L.(1999). *Empowerment in organizations: How to speak exceptional performance*. San Diego, CA: University Associates.

results imply that nurse managers should exercise transformational leadership and empowering behaviors for nurses to be committed in organization.

-Abstract-

Key words : Empowerment, transformational leadership, Organizational commitment

The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses

Yom, Young Hee · Choi, Kyung Sook***

Purpose: The purpose of this study was to investigate the impacts of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses. **Method:** The sample consisted of 279 nurses from 3 university affiliated hospitals. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using Pearson correlation and hierarchical regression. **Result:** Transformational leadership has greater influence on organizational commitment for nurses. Psychological empowerment and three transformational leadership(charisma, individualized consideration and inspiration) has direct effects on organizational commitment. Psychological empowerment did not interact the relationship between transformational leadership and organizational commitment. **Conclusion:** The

*Associate Professor, Dept. of Nursing, Chung-Ang University

**Professor, Dept. of Nursing, Chung-Ang University