

간호사의 팔로워십에 따른 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행

한 지 영¹⁾ · 이 은 주²⁾ · 김 미 예³⁾

서 론

연구의 필요성

최근 보건의료조직은 의료시장의 개방, 보험제도의 변화, 진료비 지불제도의 변화, 정부의 의료관리 기능의 강화 등으로 급격한 변화를 경험하고 있을 뿐 아니라 의료기관간 경쟁적인 고객서비스의 제공으로 심각한 위협을 받고 있다. 이에 따라 의료기관은 조직의 생존과 경쟁력 향상을 위해서 다양한 방법들을 시도하고 있으며, 그 중 인력관리는 병원조직의 특성이 고도의 노동집약적인 관계로 가장 중요하게 고려해야 할 요소이다. 특히 간호인력은 병원전체 인력의 30% 이상을 차지하는 가장 큰 규모이므로 간호인력의 효과적 관리는 병원 전체의 효율 및 생산성과 매우 직접적인 관계에 있다(한수정, 2001).

이에 따라 초기의 연구는 인적관리를 통해 조직의 생산성을 향상시킬 목적으로 리더십을 주로 연구하였다(최명애, 2006; 강수정, 2004; 심미영, 2005; 황영미, 2000; 김복미, 2007). 그러나 최근의 연구에서는 조직의 성공에 리더가 기여하는 부분은 20%인 반면, 팔로워가 기여하는 부분이 80%라는 것이 밝혀짐에 따라 팔로워십의 중요성이 부각되었다(Kelley, 1994).

특히 팔로워십에 대한 선구적인 연구를 수행해 온 Kelley(1994)에 따르면 팔로워는 리더나 조직에 의존하는 수동적인 양태가 아니라 리더를 보좌하는 1차적인 보조자로서 실질업

무를 수행하고 리더와 조직의 성공을 좌우하는 사람이라고 하였다. 또한 모든 조직에서 리더는 팔로워없이 존재할 수 없고, 리더가 아무리 훌륭한 리더십을 발휘한다하더라도 리더의 영향력은 그 대상이 되는 팔로워의 특성에 따라 결과가 좌우된다고 하여(양종호, 2003), 팔로워십에 대한 연구가 매우중요함을 강조하였다.

Kelley(1994)는 팔로워십 개념의 근저에 두 가지 특징이 있다고 하였다. 첫 번째 특징은 독립적이고 비판적인 사고이다. 독립적/비판적 사고가 많은 팔로워는 스스로 생각하고 건설적인 비판을 하며 자기 나름대로의 개성이 있고 혁신적이며 창조적이며, 독립적/비판적 사고가 적은 팔로워는 할 일을 지시 받아야 하고 스스로 알아서는 화장실도 못가며 생각을 하지 않는다. 두 번째 특징은 팔로워의 적극적이고 능동적인 참여이다. 적극적/능동적 참여가 많은 팔로워는 출선수범하고 주인의식을 가지고 있으며 적극적으로 참여하고 자발적이며 맡은 일 이상을 수행하지만, 적극적/능동적 참여가 적은 팔로워는 수동적이며 게으르고 늘 재촉과 감독을 받아야 되며 책임을 회피한다.

하지만 아직까지 국내에서 팔로워십에 대한 연구가 활발히 수행된 것은 아니며, 수행된 대부분의 연구도 경영학 분야에 거의 국한되어 있다(손희대, 1998; 최광신, 2001; 지철규, 1999). 최근 몇몇 연구가 간호학에서 시도되었지만 이들 연구들도 단편적으로 팔로워십을 조직몰입(신은숙, 2004)과 직무만족의 측면에서만 다루었다(구옥희와 최옥순, 2000).

이에 본 연구는 팔로워십의 영향을 간호사의 직무만족, 조

주요어 : 직무만족, 조직, 간호사

- 1) 근로복지공단 진료비심사팀 주임
 - 2) 경북대학교 간호대학 부교수(교신저자 E-mail: jewelee@knu.ac.kr)
 - 3) 경북대학교 간호대학 교수
- 투고일: 2007년 11월 2일 심사완료일: 2007년 12월 14일

직몰입, 그리고 간호업무수행 등보다 광범위한 범위에서 다루어 보고, 팔로워십이 이들 변수와 어떠한 관계에 있는지 파악하고자 한다. 왜냐하면 이들 변수는 간호조직의 유효성을 측정하기 위해 가장 자주 사용되는 개념이기 때문이다(이명하, 1998; 조희숙, 1999; 윤숙희, 2001).

조직몰입이란 조직구성원이 자기가 속해있는 조직과 동일시하고 그 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직구성원의 의향을 말하는 것으로, 조직몰입이 높을수록 조직의 성과 또한 높게 나타난다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 직무만족은 개인의 발전과 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준으로 간호사의 직무만족은 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 갖는 것을 초월하여 질적인 간호 서비스를 제공하게 하며, 타부서와의 원활한 관계를 형성하도록 하고, 이직율의 감소에도 긍정적인 영향을 미친다(조광제, 1989). 그리고 간호업무 수행은 간호사가 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되어지는 제반활동과 관련된 업무의 실제적인 집행으로(정영지, 1998), 간호대상자인 환자에게 질적 간호를 제공하는 데 영향을 미친다(두은영, 2004).

이를 위해 본 연구는 먼저 간호사의 팔로워십 유형을 분류하고, 간호사의 팔로워십 유형에 따른 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행의 차이를 파악하고자 한다. 나아가 팔로워십과 직무만족, 조직몰입, 그리고 간호업무수행과의 관계를 파악하고, 이들 변수들이 팔로워십에 미치는 영향을 규명해 봄으로써 간호조직에서의 팔로워십의 중요성을 확인하고 효과적인 팔로워십의 개발에 기초 자료를 제공하고자 한다.

연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 팔로워십 유형에 따른 직무만족과 조직몰입, 간호업무수행에서의 차이를 확인하고, 이들 변수간의 관계를 알아보기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성에 따른 팔로워십 유형을 분류한다.
- 팔로워십의 유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행의 차이를 파악한다.
- 팔로워십과 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행과의 상관관계를 파악한다.
- 팔로워십이 조직몰입과 직무만족, 간호업무수행에 미치는 영향을 파악한다.

용어 정의

- 팔로워십
- 이론적 정의: 팔로워십이란 리더와 함께 조직의 목표를 달

성하기 위해 역할을 독립적 비판적인 사고와 적극적 능동적 참여로 수행하는 과정으로 정의된다(최광신, 2001).

- 조직적 정의: Kelley(1994)가 개발한 독립적이고 비판적인 사고에 대한 10개 문항과 능동적이고 적극적인 참여에 대한 10개 문항으로 측정된 값을 의미한다.

● 팔로워십의 유형

- 이론적 정의: 팔로워의 인간성보다는 팔로워가 역할을 어떻게 수행하고 있는지를 나타내기 위해 분류한 것이다 (Kelley, 1994).
- 조직적 정의: Kelley(1994)가 개발한 도구를 신은숙(2004)이 간호조직에 맞게 수정보완한 도구에 의해 측정된 것으로, 팔로워를 소외형, 수동형, 모범형, 순응형 팔로워로 분류한 것을 의미한다

● 조직몰입

- 이론적 정의: 자기가 소속된 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신을 의미한다(Mowday et al., 1979).
- 조직적 정의: Mowdays et al.(1979)이 개발한 조직몰입 측정 도구를 황영미(2000)가 간호조직에 맞게 수정 보완한 도구에 의해 측정된 점수이다.

● 직무만족

- 이론적 정의: 직무만족이란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서, 직무와 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다(신유근, 1987).
- 조직적 정의 : 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 도구를 박현태(1997)가 간호조직에 맞게 수정 보완한 도구에 의해 측정된 점수이다.

● 간호업무수행평가

- 이론적 정의: 간호사가 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되어지는 제반활동에 대한 것으로 독자적 간호활동 업무, 비독자적 간호활동 업무, 대인관계 간호활동 업무에 대한 간호사의 수행 정도를 의미한다(박성애, 1989).
- 조직적 정의: 본 연구에서는 박성애(1989)가 간호업무 수행을 평가하기위해 개발한 도구로 측정된 점수이다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사의 팔로워십 유형에 따른 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행의 차이를 파악하고 팔로워십이 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

연구 대상 및 기간

2006년 9월 5일부터 9월 12일까지 대구에 소재하는 1개의 2차 종합병원과 1개의 3차 대학병원 간호사 219명을 대상으로 하였다. 자료수집방법은 연구대상 병원 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 협조를 얻은 후 간호사에게 설문지를 배부하고 직접 작성하도록 한 후 반송용 봉투를 이용하여 회수하였다. 설문지는 총 300부를 배부하여 250부를 회수하였으며 그 중 불성실한 응답을 한 자료 31부를 제외하고 219부를 최종 자료분석에 사용하였다.

연구 도구

● 팔로워십 유형

Kelley(1994)가 개발한 도구를 신은숙(2004)이 간호조직에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였으며, 독립적/비판적 사고 10문항, 적극적/능동적 참여 10문항 총 20문항을 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다. Kelley는 팔로워십 유형을 독립적/비판적 사고에 대한 점수를 y 축에 두고, 능동적/적극적 참여에 대한 점수를 x 축으로 두어, x축과 y 축의 값이 높고 낮음에 따라 팔로워를 소외형, 수동형, 실무형, 모범형, 순응형 팔로워로 분류하였다<그림 1>. 그러나 실무형이 비판적 사고와 능동적 참여에서 중간정도로 포함될 경우 다른 팔로워십 유형들의 특성과 구별하기가 어려운 점으로 인해 최광신(2001)은 실무형을 제외하여 분류하였다. 이에 본 연구도 팔로워십을 소외형, 수동형, 순응형, 모범형으로 분류하였으며, 유형분류의 기준은 사고측면과 행동측면의 중위수(median)을 기준으로 사고측면을 30, 행동측면을 31로 정하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 독립적/비판적 사고에서 cronbach alpha=.805, 적극적/능동적 참여에서 cronbach alpha=.879 이며, 20 문항에 대한 전체 팔로워십의 cronbach alpha=.904 이다.

		비판적		
	소외형			모범형
수동적		실무형		
	수동형			순응형
		무비판적		
				적극적

<그림 1> Kelley의 팔로워십 유형

● 직무만족

Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 박현태(1997)가 간호조직에 맞도록 수정 보완하여 사용한 도구를 이용하였으며, 내용은 보수 2문항, 전문성 3문항, 의사-간호사 관계 4문항, 행정 4문항, 업무요구 2문항, 상호작용 3문항 등 총 18문항으로 구성되어 있다. 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 직무만족이 높을 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach alpha=.781였다.

● 조직몰입

Mowday et al.(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 황영미(2000)가 재구성한 도구를 이용하였으며 내용은 병원에 대한 충성심 1문항, 가치관의 일치정도 2문항, 자긍심 4문항, 이직가능성 3문항, 노력의지 1문항, 미래에 대한 불안감 1문항 등 총 12문항으로 구성되어 있다. 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach alpha=.859였다.

● 간호업무 수행

박성애(1989)가 개발한 도구로 총 23문항으로 구성되어 있고 독자적 간호업무 9문항, 비독자적 간호업무 9문항, 대인관계 5문항으로 점수가 높을수록 간호업무 수행 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach alpha=.94였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 14.0 window을 이용하여 전산통계처리하였다. 대상자의 일반적 특성과 팔로워십 유형은 빈도와 백분율로 산출하였으며, 팔로워십 유형에 따른 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행은 평균, 표준편차, ANOVA와 Duncan test로 분석하였다. 팔로워십과 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행과의 관계는 Pearson Correlation Coefficients로 산출하였으며, 팔로워십이 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석을 사용하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성에 따른 팔로워십 유형

대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 연령에서는 25세에서 30세(47.03%)가 가장 많은 부분을 차지하였으며, 나이가 많을수록 모범형 팔로워가 더 많았으며, 나이가 가장 어린 25세미만에서는 수동형 팔로워가 가장 많았다. 결혼상태에서 미혼인 경우가 59.82%였으나, 기혼인 경우에서 모범형 팔로워가 더

〈표 1〉 일반적 특성에 따른 팔로워십 유형 분포

(N=219)

	전체 빈도(%)	수동형 빈도(%)	소외형 빈도(%)	순응형 빈도(%)	모범형 빈도(%)
의료기관					
3차	131(59.82)	29(22.14)	25(19.08)	8(6.11)	69(52.67)
2차	88(40.18)	30(34.09)	12(13.64)	12(13.64)	34(38.64)
연령					
25세 미만	29(13.24)	13(44.83)	5(17.24)	7(24.14)	4(13.79)
25-30세	103(47.03)	31(30.10)	23(22.33)	9(8.74)	40(38.83)
31-34세	35(15.98)	9(24.71)	3(8.57)	1(2.86)	22(62.86)
35-39세	35(15.98)	3(8.57)	6(17.14)	1(2.86)	25(71.43)
40세 이상	17(7.76)	3(17.65)	0(0.00)	2(11.76)	12(70.59)
결혼상태					
기 혼	88(40.18)	21(23.86)	10(11.36)	4(1.83)	53(60.23)
미 혼	131(59.82)	38(29.01)	27(20.61)	16(12.21)	50(38.17)
최종학력					
전문대	115(52.51)	40(34.78)	20(17.39)	12(10.43)	43(37.39)
대학교	94(42.92)	18(19.15)	16(17.02)	6(6.38)	54(57.45)
대학원이상	10(4.57)	1(10.00)	1(10.00)	2(20.00)	6(60.00)
재직년수					
1년 미만	21(9.59)	12(57.14)	3(14.29)	4(19.05)	2(9.52)
1-3년 미만	35(15.98)	11(31.43)	4(11.43)	5(14.29)	15(42.86)
3-5년 미만	29(13.24)	8(27.59)	7(24.14)	2(6.90)	12(41.38)
5-10년 미만	68(31.05)	16(23.53)	16(23.53)	5(7.35)	31(45.59)
10-15년 미만	36(16.44)	9(25.00)	4(11.11)	2(5.56)	21(58.33)
15년 이상	30(13.70)	3(10.00)	3(10.00)	2(6.67)	22(73.33)
직위					
일반간호사	197(89.95)	53(26.90)	36(18.27)	19(9.64)	89(45.18)
책임간호사	22(10.05)	6(27.27)	1(4.55)	1(4.55)	14(63.64)
근무부서 이동횟수					
없다	77(35.16)	25(32.47)	14(18.18)	13(16.88)	25(32.47)
1회	38(17.35)	10(26.32)	11(28.95)	1(2.63)	16(42.11)
2회	37(16.89)	9(24.32)	3(8.11)	2(5.41)	23(62.16)
3회 이상	67(30.59)	15(22.39)	9(13.43)	4(5.97)	39(58.21)
간호단위					
특수/중환자실	43(19.63)	15(34.88)	7(16.28)	6(13.95)	15(34.88)
내 과	76(34.70)	17(22.37)	10(13.16)	9(11.84)	40(52.63)
외 과	82(37.44)	24(29.27)	16(19.51)	5(6.10)	37(45.12)
기타/ 정신과	18(8.22)	3(16.67)	4(22.22)	0(0.00)	11(61.11)
전 체	219(100)	59(26.94)	37(16.89)	20(9.13)	103(47.03)

많아 60.23%를 차지했다. 학력으로는 전문대졸이 52.51%로 과반수 이상을 차지했으나 학력이 높을수록 모범형 팔로워가 더 많은 경향이 있어 대학원 졸업이상인 간호사의 경우 60%가 모범형 팔로워로 나타났다. 재직년수는 5-10년이 전체 31.05%로 가장 많은 부분을 차지하였으며, 직위는 일반간호사가 89.95%로 대부분이었으며, 근무부서는 내과 혹은 외과에 근무하는 간호사가 대부분이었다<표 1>.

팔로워십 유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행

팔로워십 유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행

정도는 표2와 같다. 팔로워십 유형에 따른 조직몰입 정도는 유의한 차이가 발생하였으며($F=16.7$), 사후검증의 결과 모범형에서 조직몰입정도가 가장 높았으며 그 다음으로 순응형, 소외형, 수동형 순으로 나타났다. 직무만족도 팔로워십 유형에 따라 유의한 차이가 있어($F=19.09$), 모범형 팔로워십 유형에서 가장 높은 직무만족을 나타냈고 그 다음이 순응형, 소외형, 수동형순이었다. 간호업무수행 역시 팔로워십 유형별로 차이가 나타났으며($F=26.38$), 모범형과 순응형의 팔로워십 유형이 소외형이나 수동형 팔로워십 유형보다 간호업무수행이 높은 것으로 나타났다<표 2>.

팔로워십과 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행과의

<표 2> 팔로워십 유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행

(N=219)

	N(%)	평균값	±	표준편차	최소값	최대값	F	p	Duncan
조직몰입									
수동형	59(26.94)	2.54	±	0.45	1.08	3.58	16.07	.000	모범>순응>소외>수동
소외형	37(16.89)	2.77	±	0.40	2.00	3.75			
순응형	20(9.13)	2.88	±	0.43	2.08	3.83			
모범형	103(47.03)	3.05	±	0.47	2.25	4.42			
직무만족									
수동형	59(26.94)	2.92	±	0.28	2.33	3.50	19.09	.000	모범>순응, 소외>수동
소외형	37(16.89)	3.14	±	0.34	2.56	4.00			
순응형	20(9.13)	3.15	±	0.35	2.67	3.89			
모범형	103(47.03)	3.32	±	0.33	2.56	4.00			
간호업무수행									
수동형	59(26.94)	3.38	±	0.35	2.43	4.09	26.38	.000	모범, 순응>소외, 수동
소외형	37(16.89)	3.39	±	0.35	2.74	3.96			
순응형	20(9.13)	3.89	±	0.40	3.35	4.70			
모범형	103(47.03)	3.81	±	0.37	3.00	4.83			

관계

팔로워십과 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행과의 관계는 <표 3>과 같다. 팔로워십의 독립적/비판적 사고측면은 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행과 모두 유의한 상관관계가 있었으며, 팔로워십의 적극적/능동적 참여측면도 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행과의 모두 유의한 상관관계가 있었다(p<0.00). 그리고 전체적인 팔로워십 역시 조직몰입과 직무만족, 간호업무수행과 중간정도(r=.500~.578)의 상관성이 있는 것으로 나타났다(p<0.00).

<표 3> 팔로워십과 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행과의 관계 (N=219)

	조직몰입	직무만족	간호업무수행
팔로워십	.425***	.448***	.477***
독립적/비판적 사고	.372***	.474***	.342***
적극적/능동적 사고	.505***	.500***	.578***

p<0.05*, p<0.01**, p<0.001***

조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행에 영향을 미치는 요인

조직몰입, 직무만족, 간호업무수행에 대한 예측인자를 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>에 제시되어 있다. 조직몰입에 대한 유의한 예측인자는 학력과 팔로워십의 적극적/능동적 참여였으며, 이들 예측인자들은 조직몰입을 26.4% 설명하였다. 직무만족에 대한 유의한 예측인자는 팔로워십의 적극적/능동적 참여와 독립적/비판적 사고, 그리고 연령이었다. 이들 변인들은 직무만족을 30.3% 정도 설명하였다. 간호업무수행에 대한 유의한 예측인자는 독립적/비판적 사고, 적극적/능동적 참여, 그리고 재직년수였다. 이들 세 인자들에

의해 간호업무수행은 36.7% 정도 설명되는 것으로 나타났다. 이중 간호업무수행에 긍정적인 영향을 미치는 것은 적극적/능동적 참여와 재직년수였지만, 독립적/비판적 사고는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 4> 일반적 특성과 팔로워십이 조직몰입, 직무만족 및 간호업무 수행에 미치는 영향 (N=219)

변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	β	표준오차	베타		
조직몰입					
상수	1.073	.201		5.344	.000
적극적/능동적	.052	.006	.483	8.198	.000
학력	.108	.050	.128	2.164	.032
R ² =.271 Adj R ² =.264 F=40.082***					
직무만족					
상수	1.761	.153		11.473	.000
적극적/능동적	.026	.006	.329	4.070	.000
독립적/비판적	.015	.007	.176	2.115	.036
연령	.062	.019	.196	3.279	.001
R ² =.312 Adj R ² =.303 F=32.524***					
간호업무수행					
상수	2.071	.174		11.934	.000
독립적/비판적	-.022	.008	-.217	-2.709	.007
재직년수	.053	.016	.189	3.338	.001
적극적/능동적	.065	.007	.702	9.087	.000
R ² =.376 Adj R ² =.367 F=43.181***					

p<0.001***

논 의

본 연구의 목적은 간호조직에서 인력관리의 중요성이 부각되어짐에 따라 기존의 리더십 중심에서 벗어나 팔로워 중심의 인력관리가 이루어질 수 있도록 하기위한 방안으로 임상 간호사의 팔로워십 유형을 분류하고, 간호사의 팔로워십 유형

에 따른 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행의 차이를 파악하며, 팔로워십이 이들 변수에 미치는 영향력을 조사하고자 수행되었다.

본 연구에 참여한 간호사의 팔로워십 유형은 모범형이 47.03%로 가장 많았으며, 다음이 수동형 26.94%, 소외형 16.89%, 순응형 9.13% 순으로 나타났다. 구옥희와 최옥순(2000)의 연구에서 간호사의 팔로워십 유형은 실무형, 모범형, 수동형, 소외형, 순응형 순이었으며, 전윤주(2003)의 연구에서는 실무형, 모범형, 수동형, 순응형, 소외형 순으로 나타났다. 그리고 김인아(2002)의 연구에서는 실무형, 순응형, 소외형, 모범형 순으로 나타났고, 신은숙(2004)의 연구에서는 수동형, 모범형, 실무형, 순응형, 소외형으로 나타나 간호사의 팔로워십 유형은 연구에 따라 다양한 차이가 발생함을 확인할 수 있었다. 아마도 이러한 차이는 간호사의 근무지, 학력, 근무형태, 경력 등 대상자의 특성 등에 따라 차이가 발생하였을 수 있으므로, 이들 변수들을 고정시킨 뒤 지속적인 반복연구를 수행하여 간호사의 팔로워십 유형이 어떻게 변화하고 있는지 확인할 필요가 있을 것이다.

본 연구에서는 35세 이상, 석사 이상의 졸업자, 그리고 15년 이상의 간호사에서 모범형이 가장 많이 나타났다. 이는 연령이 증가함에 따라 임상경험이 축적되어 더 자율적으로 업무수행을 할 수 있기 때문인 것으로 추측해 볼 수 있다. 학력이 높을수록 연차가 높을수록 바람직한 팔로워 유형인 모범형이 많다는 것은 교육이 증가됨에 따라 혁신적이며 건설적이 되며 연차가 높아질수록 일에 대해 잘 알게 됨으로 자율적으로 솔루션범하여 자기가 맡은 일보다 더 많은 일을 담당하려 하기 때문일 수 있을 것이다. 경력이 많고, 학력이 높은 간호사들에게 조직에 가장 효과적인 팔로워인 모범형 팔로워가 많다는 결과는 병원조직에서 경력과 학력이 높은 간호사를 보유시켜야 할 필요성과 중요성을 확인시켜주는 결과라고 할 수 있다.

간호사의 팔로워십 유형은 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행에서 모두 유의한 차이를 나타냈다. 이는 팔로워십 유형에 따라 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 한 구관모(1996)의 연구와, 팔로워십 유형에 따른 팔로워의 직무만족 정도가 유의한 차이를 보인 박선숙(1996)의 연구와도 일치하며, 구옥희와 최옥순(2000)이 임상간호사의 팔로워십이 직무만족, 조직몰입에 영향을 미친다는 결과와도 일치한다. 그리고 팔로워십의 유형별로 조직몰입과 직무만족, 간호업무수행의 수준을 비교해보면 모범형이 다른 집단에 비해 조직몰입과 직무만족이 높은 것으로 나타났으며, 간호업무수행에서는 모범형과 순응형이 다른 팔로워십유형보다 높게 나타났다. 이는 간호조직내에서도 다른 조직과 같이 모범형 팔로워가 가장 바람직한 팔로워임을 시사하는 결과로서, 구옥희와

최옥순(2000)의 연구결과와도 일치한다. 또한 군조직을 대상으로 연구한 배미애(2003)의 연구에서 모범형의 조직몰입이 가장 높게 나타난 결과나, 최광신(2001)의 연구에서 모범형의 팔로워가 다른 유형에 비해 직무만족과 조직몰입이 높게 나타난 결과와도 일치하는 결과이다. 그러나 신은숙(2004)의 연구에서는 순응형 팔로워의 조직몰입이 가장 높게 나타나 본 연구의 결과와 차이가 발생하였다. 팔로워십 유형 중 수동형 팔로워는 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행 모두에서 가장 낮은 정도를 나타내어 간호조직의 유효성을 증가시키기에는 가장 부적합한 팔로워 유형으로 나타났다. 따라서 간호사의 팔로워십 유형에서 가장 바람직한 유형은 모범형 팔로워로 볼 수 있으며 가장 지양해야 하는 팔로워십 유형은 수동형이라 할 수 있다. 그리고 본 연구에서는 비판적 사고능력이 높은 소외형의 조직몰입과 직무만족이 수동형보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 간호업무의 특성이 다른 업무와 비교할 때 응급상황이 많고 즉각적인 의사결정이 필요한 업무가 많기 때문에 종속적, 의존적인 의사결정을 많이 수행하는 수동형과는 부합되지 않기 때문일 수 있을 것이다.

팔로워십의 독립적/비판적 측면, 적극적/능동적 측면과 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행과는 모두 유의한 양의 상관관계($p < .001$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 팔로워십을 긍정적으로 변화시키면 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행 등이 모두 향상된다는 것을 의미하고, 팔로워십의 개발은 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 간호업무수행을 향상시키는 데 중요한 영향을 미치고 있음을 확인시켜주는 결과이다.

대상자의 팔로워십의 적극적/능동적 측면은 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 독립적/비판적 사고는 직무만족에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 간호조직의 특성상 아직까지는 전문직으로서의 비판적인 사고보다는 적극적/능동적 참여가 업무수행에 더 중요하게 작용하고 있음을 나타낸다고 볼 수 있으며, 간호조직에 있어서의 경직을 의미하는 것이기도 하다. 그러나 이 결과는 대상자를 달리 했을 때 변화될 수 있으므로 추후 연구가 더 필요한 부분이라 하겠다.

Yukl(1998)에 따르면 팔로워들이 정확한 정보를 제공받고 잘못된 결정에 도전하며, 부적절한 영향력에 저항하도록 지원하고 격려해 주는 것이 리더십을 개발시키는 데도 중요한 역할을 한다고 한다. 그러나 효과적인 팔로워가 되는 것은 자동적으로 이루어지는 것이 아니라 마치 리더가 되는 것과 같은 수련이 필요하다(양종호, 2003). 따라서 조직유효성의 향상뿐 아니라 리더십의 개발에도 중요한 영향을 미치는 변수인 팔로워십을 향상시키기 위해서는 다양한 전략의 개발이 필요할 것이다. 효과적인 팔로워십을 개발하기 위해서는 간호사들의 의사결정에 참여시키고, 간호업무의 자율성과 독립성을 확대

시키며, 간호사들이 적극적으로 자기 개발할 수 있는 조직문화를 형성하는 것이 필요하리라 본다.

결론 및 제언

본 연구는 2차 3차 의료기관 간호사를 대상으로 간호사의 팔로워십 유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행과의 관계를 규명함으로써 간호조직에서 바람직한 팔로워십의 유형을 알아보고 효과적인 팔로워십을 개발하는 데 기초 자료를 제공하고자 시도하였다.

연구의 대상은 대구시에 소재한 2차·3차 의료기관에 근무하는 간호사 219명을 대상으로 하였으며 자료수집기간은 2006년 9월 5일부터 9월 12일까지였으며, 수집된 자료는 SAS program을 이용하여 빈도와 백분율, chi-square test, 평균, 표준편차, ANOVA, Duncan test, Pearson Correlation Coefficients로 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- 연구대상자는 모범형이 47.0%로 가장 많았고 다음이 수동형으로 26.9%이었다.
 - 의료기관, 연령, 결혼상태, 학력, 재직년수, 근무부서 이동횟수에 따라 팔로워십 유형은 유의한 차이를 보였다.
 - 팔로워십 유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행에서 조직몰입과 직무만족은 모범형에서 가장 높게 나타났으며 간호업무수행은 모범형과 순응형이 소외형과 수동형보다 높게 나타났다.
 - 팔로워십과 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행은 모두 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다.
 - 팔로워십이 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행에 미치는 영향에서는 모두 유의하게 나타났으며 조직몰입에 있어서는 적극적/능동적 측면이 유의한 요인으로, 직무만족에서는 적극적/능동적 측면과 독립적/비관적 사고, 간호업무수행에서는 적극적/능동적 측면이 영향을 미치는 요인으로 나타났다.
- 이상의 결과를 바탕으로 팔로워십 유형은 조직몰입, 직무만족 및 간호업무수행에 차이를 발생시키며, 간호조직에 있어 가장 효과적인 팔로워십 유형은 모범형으로 나타났다. 또한 팔로워십의 적극적/능동적 측면은 유효한 요인으로 나타나 간호조직의 특성으로 파악할 수 있다. 따라서 추후 간호조직의 유효성을 개발하는 데 있어 팔로워십을 중요한 독립된 개념으로 다루어 더 많은 연구가 수행되어야 한다고 본다. 이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.
- 다양한 의료기관과 다른 지역에서 무작위 추출법을 이용한 반복연구가 필요하다.

- 간호사의 팔로워십 유형과 리더십 스타일을 매칭하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.
- 효과적인 팔로워십을 개발하기 위한 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

참고문헌

- 강수정 (2004). *수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 조직몰입과 간호업무 성과*. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 구관모 (1996). *리더 구성원간에 교환관계와 팔로워십 유형이 직무만족과 조직전념도에 미치는 영향*. 서강대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 구옥희, 최옥순(2000). 임상간호사의 팔로워십과 직무만족, 조직몰입과의 관계, *대한간호학회지*, 30(5), 1254-1264.
- 김복미 (2007). *간호사가 지각한 수간호사의 리더십과 조직유효성에 관한 연구*. 인제대학교 대학원 석사학위논문, 부산.
- 김인아 (2002). *리더십과 팔로워십 결합유형에 따른 간호사의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 두은영 (2004). *병원조직의 내부마케팅이 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무 생산성에 미치는 영향*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 박선숙 (1996). *리더십 유형과 followership 유형이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 박성애 (1989). *간호단위 조직 내 리더십과 간호업무 수행의 관련성에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 박현태 (1997). *간호조직에서 변혁적·거래적 리더십유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구*, *간호학회지*, 27(1), 228-241.
- 배미애 (2003). *군병원 조직구성원의 조직몰입 영향요인 분석 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 손희대 (1998). *조직문화 유형과 팔로워십 유형의 관계가 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향*. 국방대학원 석사학위논문, 서울.
- 신유근 (1987). *조직행위론*. 서울: 다산 출판사.
- 신은숙 (2004). *병원간호조직문화와 팔로워십유형이 임상간호사의 조직몰입에 미치는 영향*. 원광대학교 보건환경대학원 석사학위논문, 익산.
- 심미영 (2005). *수간호사의 변혁적·거래적 리더십과 간호사의 만족, 조직몰입 및 간호업무수행에 관한 연구*. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 강릉.
- 양종호 (2003). *조직구성원의 팔로워십 유형이 리더십 결과에 미치는 영향에 관한 연구 - 변혁적 리더십과 거래적 리더십*

- 을 중심으로. 부산대학교 행정대학원 석사학위논문, 부산.
- 윤숙희 (2001). *간호단위의 조직유효성 모형 구축 조직행동론적 관점에서*. 고려대학교대학원 박사학위논문, 서울.
- 이명하 (1998). *병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계간호사를 대상으로*. 충남대학교대학원 박사학위논문, 대전.
- 전윤주 (2003). *팔로워십유형별 임파워먼트 구성요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 정영지 (1998). *임상간호사의 전문적 자아개념과 간호업무수행의 관계*. 계명대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 조광제 (1989). *간호사의 직무만족도와 사회적 지지도와의 상관관계*. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 조희숙 (1999). *종합병원에서 조직문화가 근로생활의 질과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 지철규 (1999). *연봉제하의 Follower 유형이 직무만족에 미치는 영향*. 고려대학교 경영대학원 석사학위논문, 서울.
- 최광신 (2001). *팔로워십 리더십 유형간의 짝이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 - 부서문화, 임파워먼트 성취욕구를 조절변수로 하여 -*. 전남대학교 대학원 박사학위논문, 광주.
- 최명애 (2006). *간호조직의 리더십유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구: 변혁적, 거래적 리더십 중심*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 한수정 (2001). *병원간호조직문화와 조직성과에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 황영미 (2000). *수간호사의 리더십 유형에 따른 일반 간호사의 직무 만족 및 조직 몰입*. 대전대학교 대학원 석사학위논문, 대전.
- Kelley, R. E. (1994). *The power of followership*. New York: Bantam Doubleday Pub. Inc.
- Mowdays, R. T., Steers, L. W., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-247.
- Paula, L. S. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Med Care*, 4, 337.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organization* (4th eds). Albany: Prentice-Hall.

Effects of the Followership on Organizational Commitment, Job Satisfaction, Nursing Task Performance

Han, Ji Young¹⁾ · Lee, Eunjoo²⁾ · Kim, Mi Ye³⁾

1) Medical fee review team, Korea Labor Welfare Corporation, 2) Associate Professor, College of Nursing, Kyungpook National University

3) Professor, College of Nursing, Kyungpook National University

Purpose: This study was designed to find out the fact that the followership types of nurses would effect on job satisfaction, organizational commitment and nursing task performance. **Methods:** The sample consisted of 219 nurses working in 2 medical institutions. SPSS program was used for descriptive statistics, ANOVA, chi-square test, Duncan test, Pearson Correlation, and Multiple Regression. **Results:** In the followership type, effective follower was the largest as 47.0% and passive follower was 26.9%. Nurses who had a effective followership style had the highest level of organizational commitment, job satisfaction and those who had a passive followership style had the lowest level of organizational commitment, job satisfaction, and nursing performance. The followership was significantly related to the organizational commitment, job satisfaction and nursing task performance. The active involvement had a positive effect on the organizational commitment, job satisfaction and nursing task performance. The critical thinking had a positive effect on the job satisfaction. **Conclusion:** These results demonstrate that the most effective followership is effective follower. And organizational managers must take into account followership types when they develop the strategies for organizational effectiveness.

Key words : Job satisfaction, Organizations, Nurses

• Address reprint requests to : Lee, Eunjoo

College of Nursing, Kyungpook National University
101 Dong-in Dong Jung-Gu, Daegu 700-422, Korea

Tel: 82-53-420-4934 Fax: 82-53-421-2758 C.P.: 82-10-3077-4934 E-mail: jewelee@knu.ac.kr