

# 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계

이 소 영<sup>1)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

국민소득의 증대로 건강권에 대한 인식이 확산됨에 따라 의료의 질에 대한 관심이 증가되고 있으며 양질의 서비스 제공과 더불어 업무의 효율성 증진 및 효과적 조직운영의 필요성이 지적되고 있다. 특히 환경의 변화가 가속적이고 다양화된 상황에서 조직목표를 효과적으로 달성하기 위해서는 구성원의 유기적 협조와 경력개발 및 조직몰입을 도모해야하므로 최근 보건 의료계에서도 바람직한 조직몰입을 유도하기 위한 전략이 모색되고 있다(김혜숙, 2004).

리더십은 조직목표 달성과 사기 유지를 위해 구성원의 행동에 영향력을 행사하는 과정으로서 간호조직에서의 리더십은 발전적, 혁신적인 의사결정 및 구성원의 자율성 유도를 통해 간호의 질과 비용 효율성 및 업무성과 향상을 이끌 수 있으며(강경희, 2000; Barker, 1989), 간호관리자가 변혁적 리더십을 발휘할수록 간호사의 조직몰입과 직무만족이 증가됨이 확인된 바 있다(강수정, 2004; 심미영, 2005).

한편, 신뢰는 상대방의 의도에 대한 확신과 상대방의 행태에 대한 낙관적인 기대로서 조직 내 협동 유발, 갈등 감소 및 직무와 조직에 대한 긍정적 태도 형성으로 성과향상과 상사, 부하, 동료 간 관계의 질을 결정하는 조직 생존의 핵심조건이다(이영석, 오동근과 서용원, 2004; Shaw, 1997). 이러한 신뢰는 상사의 능력, 일관성, 리더십(Podsakoff, Mackenzie, Moorman, & Fetter, 1990), 상사의 업무 공정성, 상호작용, 관계형성기간

(Zucker, 1986), 그리고 조직의 특성 등에 의해 영향을 받으며, 결과적으로 조직신뢰, 협력, 조직시민행동(이재연과 차동욱, 2003; Konovsky & Pugh, 1994), 직무만족과 조직몰입(이영석 등, 2004; Hackman & Oldham, 1986) 등을 유도할 수 있다. 특히 리더에 대한 신뢰는 조직성과 및 조직유효성의 원천으로서(이황, 2003; Podsakoff et al., 1990). 리더가 변혁적 리더십을 발휘할 경우 신뢰감, 경외, 충성심 및 동기부여를 받게 되어 조직몰입에 긍정적 영향을 미치게 된다(이재연과 차동욱, 2003; Bass, 1985).

최근 조직경쟁력 향상에 대한 관심 증가에 따라 조직 전체와 구성원의 공감 형성 및 조직의 목적과 가치관을 수용하도록 하기위해서 조직몰입을 구축·유지해야함이 반복적으로 지적되고 있는데(강수정, 2004; Mowday, Porter, & Steers 1982), 특히 간호사의 조직몰입은 갈등, 소진, 이직 등의 부정적 영향을 낳출 뿐 아니라 경력개발을 통한 직무만족 증가와 밀접한 관련이 있어 간호조직의 유효성 증진에 필수적인 항목이다(하나선과 최정, 2002). 조직몰입 영향요인으로는, 성장욕구, 교육수준, 근속년수, 직위 등의 인구학적 특성과 직무중요성, 과업동일성, 상호작용, 피드백 등의 직무특성, 조직신뢰, 조직문화, 공정성 등의 조직특성 등(이황, 2003; Mowday, Steers, & Porters, 1979)과 함께 관리자의 리더십(강수정, 2004; 최수연 등, 2003), 상사와의 관계(도윤경, 2005; Bass, 1985)등이 보고되고 있다.

지금까지 간호분야에서 조직몰입에 관한 연구는 리더십, 임파워먼트, 직무만족 등의 조직몰입의 선행변수를 중심으로 진행되어 왔고(김혜숙, 2004; 이황, 2003), 리더십 연구의 경우

주요어 : 리더십, 상사신뢰, 조직몰입

1) 가톨릭상지대학 간호과(교신저자 E-mail: soyoungjh@dreamwiz.com)

투고일: 2007년 5월 2일 심사완료일: 2007년 5월 18일

일반간호사가 인지한 수간호사의 리더십에 관한 연구가 주를 이루고 있으나(강경희, 2000; 강수정, 2004; 심미영, 2005), 신뢰 관련 연구는 환자간호사간의 신뢰(박현숙, 1996)와 간호관리자와 일반간호사 간의 신뢰(이황, 2003)에 관한 소수 연구만이 보고되고 있을 뿐 미흡한 실정이다.

최근 의료시장의 개방을 앞두고 간호조직의 유효성 증진을 위한 전략과 방법론에 대한 관심이 점차 확산되고 있으며, 전문성 증진과 표준화 등을 통한 업무성과 향상뿐 아니라 간호사들이 일하기 좋은 근무환경조성을 포함한 간호생산성 향상 전략들이 논의되기 시작했다. 직업만족, 적정인력의 배치, 안전한 환경으로 대표되는 근무환경의 개선에는 조직의 긍정적인 문화가 중요하며, 이를 위해서는 안전문화, 경력개발 지원, 신뢰, 효과적인 리더십 등의 구축과 관리가 절실하다고 지적된 바 있다(간협신보, 2007). 이러한 긍정적인 조직문화 형성과 근무환경의 개선 등은 간호조직의 유효성 증진을 활성화시킬 것으로 생각되며, 구체적인 방안과 접근방법에 대한 모색에 앞서 견고한 신뢰 형성과 바람직한 리더십 및 효과적인 조직몰입을 도모하기 위한 전략적 접근이 필요한 시점이다. 이에 본 연구는 간호사가 인지한 상사의 리더십 정도를 파악하고, 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 연관성을 살펴봄으로써 간호조직의 유효성 및 경쟁력 향상에 기여하고자 시도되었다.

## 연구목적

본 연구는 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계를 파악하는 것으로서 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 인지한 상사의 리더십, 상사신뢰 및 조직몰입의 수준을 파악한다.
- 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰, 조직몰입과의 관련성을 분석한다.
- 간호사가 인지한 상사의 리더십 수준에 따른 상사신뢰와 조직몰입의 차이를 분석한다.
- 간호사의 특성에 따른 상사신뢰와 조직몰입의 차이를 분석한다.
- 간호사의 상사신뢰와 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

## 용어 정의

- 리더십: 조직목표 달성을 위해 구성원에게 영향력을 행사하는 정도인 상사의 리더십에 대한 지각정도로서 본 연구에서는 Bass(1985)의 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 통해

측정된 점수를 의미한다.

- 상사신뢰: 신뢰는 상대방의 의도에 대한 확신과 상대방의 행태에 대한 낙관적인 기대로서 다른 사람의 선한 의도에 귀인하여 그 사람의 말과 행동에 확신을 가지는 정도를 의미하며 본 연구에서는 Cook & Wall(1980)의 상사신뢰 도구를 통해 측정된 점수를 의미한다.
- 조직몰입: 현 조직에 계속 남아있으려는 성향으로서 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 말한다(Mowday et al., 1979).

## 연구 방법

### 연구설계

본 연구는 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

### 연구대상 및 자료수집

본 연구는 2006년 5월 1일부터 2006년 7월 30일까지 서울, 경기지역에 소재하고 있는 병원 중 8개 종합병원을 임의 추출한 후 각 병원 당 50명을 선정하였고 연구자가 직접 각 병원을 방문하여 간호부장, 간호교육과장에게 연구 목적을 설명하고, 협조를 동의한 병원간호사 중 연구 참여를 수락한 일반간호사, 책임간호사 및 수간호사를 대상으로 하였다. 초기 연구 참여자는 400명이었으나 불충분한 설문지 31부를 제외하여 최종 연구대상은 386명이었다.

### 연구도구

#### ● 리더십

리더십은 Bass(1985)가 변혁적, 거래적 리더십을 측정할 수 있도록 개발한 것으로서 박현태(1997)가 간호조직의 리더십에 맞도록 수정하여 작성한 변혁적 리더십 20문항(카리스마 12, 지적자극 4, 개별적 배려 4), 거래적 리더십 16문항(상황적 보상 4, 예외관리 12)으로 구성된 총 36문항을 이용하였다. 측정기준은 4점 척도로 측정하며 점수가 높을수록 간호사가 리더십을 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 부정문항은 역문항으로 처리하여 환산한 후 분석하였다. 도구의 내적 일관성 Cronbach  $\alpha$ 는 도구개발 당시 변혁적 리더십 .86, 거래적 리더십 .86이었고 본 연구에서는 변혁적 리더십은 .95(개별적 배려 .85, 지적 자극 .73, 카리스마 .91)이었으며, 거래적 리더십은 .72(상황적 보상 .68, 예외관리 .63)이었다.

● 상사신뢰

상사신뢰는 Cook & Wall(1980)이 개발한 상사에 대한 신뢰 측정도구를 도윤경(2005)이 번안한 총 6문항으로 측정기준은 4점 척도로 측정하며(범위: 6점~24점) 점수가 높을수록 상사에 대한 신뢰가 높다는 것을 의미한다. 문항구성은 첫째, 상사가 구성원들을 공정하게 대우하려고 하는 정도, 둘째, 상사의 정직성 지각정도, 셋째, 상사에 대한 충성심 정도, 넷째, 상사에 대한 신뢰도 등으로 구성되었다. 도구의 내적 일관성은 도구개발 당시 Cronbach  $\alpha = .$  이었으며 도윤경(2005)의 연구에서는 .76, 이황(2003)의 연구에서는 .84이었고 본 연구에서는 Cronbach  $\alpha = .89$ 이었다.

● 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입은 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입설문지(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 이용하였으며, 총 15문항으로 5점 척도로 측정하고(범위: 1점~75점) 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의욕, 조직의 목표나 가치에 대한 신뢰와 수용 등을 포함하며 점수가 높을수록 조직에 강하게 몰입되어 있음을 의미한다. 부정문항은 긍정문항으로 역문항 처리하여 환산하였다. 도구의 내적 일관성은 도구개발 당시 Cronbach  $\alpha = .94$ 이었으며 본 연구에서는 = .89(조직을 위해 애쓰려는 의사 .79, 조직에 남아있으려는 의욕 .70, 조직의 목표, 가치에 대한 신뢰와 수용 .76)이었다.

● 인구학적 특성 및 기타 변인

인구학적 특성으로는 성별, 연령, 교육수준, 근무부서, 임상경력, 직위, 간호직 종사 희망기간, 직업선택의 만족여부, 직업 전문성에 대한 인식정도 등의 9 문항이 포함되었다.

자료수집 및 분석

통계분석은 SAS 8.12 통계 패키지를 사용하여 분석하였다. 대상자가 인지한 상사의 리더십, 상사신뢰 및 조직몰입의 수준은 평균과 표준편차로 제시하였으며, 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관련성은 Pearson Correlation 계수를 사용하여 분석하였다. 또한 상사의 리더십 수준과 대상자의 특성에 따른 상사신뢰도와 조직몰입의 차이는 t-test와 ANOVA를 통해 분석하였으며, 상사신뢰와 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 다단계 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 적용하여 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은 28.8±5.49세로 20대가 61.9%, 30대 32.4%의 순이었고 교육수준은 3년제 간호과를 졸업한 대상자가 57%로 가장 많았고 4년제 졸업자 35.7%, 석사학위 이상 7.2%이었다. 근무부서는 일반병동 68.4%, 중환자실, 혈액투석실 등의 특수부서가 26.6%이었으며 임상경력력은 평균 6.48±5.39년이었다. 84.5%가 일반간호사에 해당하였고 수간호사 10.1%, 책임간호사 5.4%로 조사되었다<Table 1>.

간호사가 인지한 상사의 리더십, 상사신뢰 및 조직몰입

대상자가 인지한 상사의 리더십은 변혁적 리더십은 3.54±0.53점이었으며 3개 하위 영역별로는 지적 자극 3.63±0.55점, 카리스마 3.52±0.56점, 개인적 배려 3.49±0.64점의 순이었다. 거래적 리더십은 3.40±0.36점이었고 하위영역은 상향적 보상 3.56±0.62점, 예외관리 3.35±0.35점으로 조사되었다. 상사신뢰 정도는 3.14±0.46점으로 중상 정도의 신뢰를 갖고 있었으며 조직몰입은 3.18±0.53점이었고, 하위영역별로는 조직을 위해 애쓰려는 의사가 3.39±0.60점으로 가장 높았고, 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰와 수용이 2.98±0.62점으로 가장 낮았다 <Table 2>.

간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관련성

대상자가 인지한 상사의 리더십, 상사에 대한 신뢰, 조직몰입 간의 관련성을 비교한 결과, 상사의 변혁적 리더십은 거래적 리더십( $r=0.75, p=.00$ ), 상사신뢰( $r=0.67, p=.00$ ), 조직몰입( $r=0.54, p=.00$ )과 정상관을 갖고 있었으며, 상사의 거래적 리더십은 상사신뢰( $r=0.56, p=.00$ ), 조직몰입( $r=0.39, p=.00$ )과 정상관이 있었다. 한편, 상사신뢰는 조직몰입( $r=0.42, p=.00$ )과 정상관이 있는 것으로 분석되었다<Table 3>.

간호사가 인지한 상사의 리더십 수준에 따른 상사신뢰와 조직몰입

대상자가 인식한 상사의 리더십에 따른 상사신뢰와 조직몰입의 차이를 비교한 결과는 table 4와 같다. 변혁적 리더십의 평균인 3.54점 이상인 군과 3.54미만인 군의 상사신뢰의 평점 차이를 비교한 결과, 상사의 변혁적 리더십을 평균이상으로 인식하는 간호사의 상사신뢰는 3.41±0.43점, 평균이하로 변혁적 리더십을 인식하는 간호사의 상사신뢰는 2.91±0.36점으로 두 군간 유의한 차이가 있었으며( $p=.00$ ), 변혁적 리더십을 평

&lt;Table 1&gt; Characteristics of the subjects

(N=386)

Characteristics		N(%) or mean $\pm$ SD
Age(yrs.)	$\geq 20 \sim < 30$	28.8 $\pm$ 5.49
	$\geq 30 \sim < 40$	239(61.9)
	$\geq 40$	125(32.4)
		22( 5.7)
Educational status	$\leq$ College graduate	220(57.0)
	$>$ University graduate	138(35.7)
	$\leq$ Master	26( 6.7)
	$\geq$ Doctor	2( 0.5)
Working area	General ward	264(68.4)
	Special ward(Delivery room, ICU, ER, OR, HD)	103(26.6)
	Others(CSR, OPD et al.)	19( 4.9)
Clinical career(yrs.)		6.48 $\pm$ 5.39
	$\leq 1$	59(15.3)
	$> 1 \sim \leq 5$	127(32.9)
	$> 5 \sim \leq 10$	111(28.8)
	$> 10 \sim \leq 15$	58(15.0)
Type of hospital	$> 15$	31( 8.0)
	University hospital	352(91.2)
Position	General hospital	34( 8.8)
	Acting Nurse	326(84.5)
	Charge Nurse	21( 5.4)
	Head Nurse	39(10.1)
Period of working desired as a nurse	As long as I can	106(27.5)
	As long as I need	181(46.9)
	Just want to quit	49(12.7)
	Unknown	50(12.9)
Satisfaction of job	Much have	23( 5.9)
	some have	295(76.4)
	little have	61(15.8)
	never	7( 1.8)

\* Numbers are excluded no response

&lt;Table 2&gt; Transformational and transactional leadership, supervisory trust and organizational commitment scores of the subject

(N=386)

	Scores	
	Mean $\pm$ SD	N(%)
Leadership		
Transformational Leadership	3.54 $\pm$ 0.53	
$\geq 3.54$		179(46.3)
$< 3.54$		207(53.7)
Individual Consideration	3.49 $\pm$ 0.64	
Intellectual Stimulation	3.63 $\pm$ 0.55	
Idealized Influence	3.52 $\pm$ 0.56	
Transactional Leadership	3.40 $\pm$ 0.36	
$\geq 3.40$		168(43.5)
$< 3.40$		218(56.5)
Contingent Reward	3.56 $\pm$ 0.62	
Management by Exception	3.35 $\pm$ 0.35	
Supervisory Trust	3.14 $\pm$ 0.46	
Organizational Commitment	3.18 $\pm$ 0.53	
An intention to serve one's organization	3.39 $\pm$ 0.60	
An will to stay in a organizational member	3.15 $\pm$ 0.60	
Trust and acceptance of goal and value	2.98 $\pm$ 0.62	

<Table 3> Correlation among transformational and transactional leadership, supervisory trust and organizational commitment

	r(p)			
	Transformational Leadership	Transactional Leadership	Supervisory Trust	Organizational Commitment
Transformational Leadership	1 (1.00)	0.75 (0.00)	0.67 (0.00)	0.54 (0.00)
Transactional Leadership		1 (1.00)	0.56 (0.00)	0.39 (0.00)
Supervisory Trust			1 (1.00)	0.42 (0.00)
Organizational Commitment				1 (1.00)

<Table 4> Differences of supervisory trust and organizational commitment according to the superior's leadership (N=386)

Characteristics	Supervisory Trust Scores		Organizational Commitment Scores	
	Mean±SD	t or F (p)	Mean±SD	t or F (p)
	Transformational Leadership	≥3.54 3.41±0.43	12.1 (0.00)	3.43±0.52 2.96±0.44
Transactional Leadership	≥3.40 3.42±0.49	11.7 (0.00)	3.41±0.56 2.99±0.43	8.32 (0.00)

균이상으로 인식하는 간호사의 조직몰입은 3.43±0.52점, 평균 이하인 경우는 2.96±0.44점으로 두 구간 유의한 차이가 있었다(p=.01). 또한, 상사의 거래적 리더십을 평균이상으로 인식하는 간호사의 상사신뢰는 3.42±0.49점, 평균이하로 인식하는 경우는 2.93±0.36점으로 두 구간 차이가 있었으며(p=.00), 조직몰입의 경우에도 상사의 거래적 리더십을 평균이상으로 인식하는 간호사의 조직몰입은 3.41±0.56점, 평균이하로 인식하는 경우는 2.99±0.43점으로 두 구간 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다(p=.00)<Table 4>.

**간호사의 특성에 따른 상사신뢰와 조직몰입**

대상자의 특성에 따른 상사에 대한 신뢰수준을 분석한 결과, 상사에 대한 신뢰는 근무부서를 제외한 일반적 특성에 따라 유의한 차이가 있었다. 20대가 다른 연령대에 비해 상사에 대한 신뢰정도가 유의하게 낮았으며(p=.00), 교육수준이 증가할수록 신뢰정도가 높았고 3년제 간호과를 졸업 대상자가 석사이상 대상자에 비해 신뢰수준이 유의하게 낮았다(p=.00). 임상경력이 10년 이상 15년 미만인 경우가 상사신뢰가 가장 높았으며 일반간호사에 비해 책임간호사, 수간호사가 상사신뢰가 유의하게 높았다(p=.00, p=.00). 간호직에 오래 근무하려는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해, 직업선택에 만족하는 경우가 만족하지 않는 경우에 비해, 그리고 직업이 전문적이라고 인식하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 상사신뢰가 유의하게 높았다(p=.00, p=.00, p=.00).

한편, 대상자의 특성에 따른 조직몰입의 수준의 경우에도 성별을 제외한 일반적 특성에 따라 각 구간 유의한 차이가 있었다. 20대가 다른 연령대에 비해 조직몰입의 수준이 유의하게 낮았으며(p=.00), 3년제 간호과졸업 대상자가 4년제나 석사 이상의 학위를 가진 대상자에 비해 조직몰입 정도가 유의하게 낮았다(p=.00). 임상경력이 증가할수록 조직몰입 수준이 증가하였고 수간호사가 일반간호사나 책임 간호사에 비해 조직몰입 수준이 유의하게 높았다(p=.00, p=.00), 간호직에 오래 근무하려는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해, 직업선택을 만족하는 대상자가 불만족하는 경우에 비해, 직업이 전문적이라고 인식하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 조직몰입 수준이 높았고 유의한 차이가 있었다(p=.00, p=.00, p=.00)<Table 5>.

**상사신뢰와 조직몰입에 영향을 미치는 요인**

대상자의 상사신뢰와 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 종속변수는 상사신뢰와 조직몰입으로, 독립변수는 기술통계분석에서 유의하게 나온 변수를 포함하여 다단계 다중회귀분석을 하였으며 분석 결과, 상사신뢰의 경우 최종모형에서 변혁적 리더십, 조직몰입의 순으로 상사에 대한 신뢰정도에 영향을 미치고 있었다. 즉, 간호사의 상사신뢰에 영향을 미치는 중요한 예측변인은 변혁적 리더십으로 상사신뢰를 45.9% 설명하였으며, 조직몰입은 최종모형에서 변혁적 리더십, 직업만족, 직업전문성 인지, 상사신뢰의 순으로 조직

<Table 5> Differences of supervisory trust and organizational commitment according to the characteristics of subjects (N=386)

Characteristics	Supervisory trust scores			Organizational commitment scores		
	N(%) or mean±SD	t or F (p)	N(%) or mean±SD	t or F (p)		
Age(yrs.)	≥20 ~ <30	3.04±0.45 <sup>ab</sup>	15.6	3.06±0.49 <sup>ab</sup>	17.6	
	≥30 ~ <40	3.30±0.46 <sup>a</sup>	(0.00)	3.32±0.55 <sup>a</sup>	(0.00)	
	≥40	3.31±0.37 <sup>b</sup>		3.59±0.47 <sup>b</sup>		
Educational status	≤college	3.10±0.48 <sup>a</sup>	4.15	3.12±0.52 <sup>ab</sup>	10.9	
	>college	3.16±0.43	(0.01)	3.18±0.49 <sup>a</sup>	(0.00)	
	≥Master	3.37±0.40 <sup>a</sup>		3.61±0.60 <sup>b</sup>		
Part	General ward	3.13±0.48	0.09	3.13±0.55 <sup>a</sup>	5.15	
	Special ward	3.16±0.44	(0.90)	3.24±0.46	(0.00)	
	Others	3.14±0.33		3.49±0.53 <sup>a</sup>		
Clinical career(yrs.)	≤1	3.13±0.47 <sup>a</sup>		3.25±0.58 <sup>ij</sup>		
	>1 ~ ≤5	3.00±0.42 <sup>bd</sup>	9.39	3.04±0.47 <sup>bd</sup>		
	>5 ~ ≤10	3.12±0.47 <sup>c</sup>	(0.00)	3.08±0.48 <sup>ce</sup>	12.0	
	>10 ~ ≤15	3.38±0.43 <sup>abc</sup>		3.34±0.53 <sup>de</sup>	(0.00)	
	>15	3.36±0.41 <sup>d</sup>		3.65±0.52 <sup>abc</sup>		
Position	Acting Nurse	3.11±0.47 <sup>a</sup>	4.73	3.14±0.51 <sup>a</sup>	8.55	
	Charge Nurse	3.24±0.43	(0.00)	3.13±0.63 <sup>b</sup>	(0.00)	
	Head Nurse	3.34±0.42 <sup>a</sup>		3.51±0.58 <sup>ab</sup>		
Period of working desired as a nurse	As long as I can	3.32±0.44 <sup>abc</sup>		3.55±0.52 <sup>abc</sup>		
	As long as I need	3.13±0.45 <sup>ad</sup>	12.8	3.11±0.46 <sup>ad</sup>	42.4	
	Just want to quit	2.85±0.47 <sup>bde</sup>	(0.00)	2.69±0.41 <sup>bde</sup>	(0.00)	
	Unknown	3.09±0.37 <sup>ce</sup>		3.09±0.39 <sup>ce</sup>		
Satisfaction of job	Have	3.24±0.45	4.51	3.33±0.54	7.97	
	Non	3.03±0.47	(0.00)	2.86±0.57	(0.00)	
Recognition of job professionalism	Professional	3.28±0.43 <sup>ab</sup>		3.42±0.49 <sup>abc</sup>		
	Average	3.14±0.44	4.66	3.22±0.50 <sup>cdef</sup>	23.4	
	Not professional	3.04±0.48 <sup>b</sup>	(0.00)	2.93±0.44 <sup>bef</sup>	(0.00)	
	Never professional	2.91±0.70 <sup>a</sup>		2.47±0.54 <sup>abd</sup>		

\* Numbers are excluded no response

<Table 6> The stepwise multiple regression analysis of influencing factors in supervisory trust and organizational commitment (N=386)

Variables	Supervisory Trust					Organizational Commitment				
	Partial R <sup>2</sup>	Model R <sup>2</sup>	β	F	p	Partial R <sup>2</sup>	Model R <sup>2</sup>	β	F	p
Transformational Leadership	0.4592	0.4592	0.129	66.5	0.0001					
Organizational Commitment	0.0046	0.4638	0.028	3.63	0.0576					
Transactional Leadership	0.0042	0.4680	0.048	3.11	0.0787					
Transformational Leadership						0.2987	0.2987	0.291	50.5	0.0001
Satisfaction of the job						0.0740	0.3727	3.176	21.1	0.0001
Perception of job professionalism						0.0271	0.3998	1.955	16.8	0.0001
Supervisory Trust						0.0037	0.4035	0.242	2.33	0.1275

몰입에 영향을 미치고 있었고 변혁적 리더십이 조직몰입을 29.8% 설명하였고, 직업만족을 추가하면 37.2%를 설명하였다 <Table 6>.

## 논 의

조직의 유효성증진을 위해서는 구성원의 직무만족, 조직몰입, 업무성과향상과 조직의 생산성, 사회적 이미지 등을 향상

하기 위한 접근이 필요한 것으로 알려져 있다. 특히, 조직몰입은 조직유효성 증진에 중요한 지표로서 리더십의 성공 가능성을 높일 수 있는 중요한 개념이며 구성원의 신뢰가 형성될 경우 리더십의 발휘와 조직몰입이 강화될 수 있다. 이에 본 연구는 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계를 규명하고 상사신뢰와 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 시도되었다.

본 연구에서 대상자가 인지한 상사의 리더십, 상사신뢰, 조

직몰입의 수준을 조사한 결과, 리더십은 변혁적 리더십 3.54 점(지적 자극 3.63점, 카리스마 3.52점, 개인적 배려 3.49점)이었고 거래적 리더십은 3.40점(상황적 보상 3.56점, 예외관리 3.35점)이었으며 상사에 대한 신뢰는 3.14점으로 4점 만점을 기준으로 할 때 중상 정도의 신뢰를 갖고 있었다. 한편, 대상자의 조직몰입은 3.18점이었으며, 하위영역별로는 조직을 위해 애쓰려는 의사가 3.39점으로 가장 높았고, 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰와 수용이 2.98점으로 가장 낮았다. 동일한 도구를 사용하여 간호관리자의 리더십을 조사한 연구들에 의하면, 변혁적 리더십은 3.09점(하나선과 최정, 2002), 3.22점(심미영, 2005) 등으로 본 연구결과는 이들 연구에 비해 변혁적 리더십 인식의 점수가 좀 높았으나 큰 차이는 없었다. 하위 영역별로는 카리스마 점수가 높거나(이숙, 2003; 하나선과 최정, 2002) 지적자극이 가장 점수가 높았던 연구(심미영, 2005)도 있으며 본 연구결과는 심미영(2005)의 연구를 지지해주는 것이다. 지적자극은 문제에 대한 인식을 달리하고 문제 해결방법에 대한 인식을 새로운 방향으로 각성시켜 하위자들이 직면한 문제점의 본질과 해결방안을 한층 더 발전시킬 수 있도록 만들 수 있어 이러한 지적자극에서 변혁적 리더는 거래적 리더와의 큰 차이를 보인다고 지적된 바 있다(Bass, 1985). 본 연구에서 지적 자극 점수가 높았던 점은 대상자들이 인식한 상급 간호관리자의 리더십이 반응적인 리더십이 아닌 능동적이고 아이디어 창출에 창의적이고 혁신적임을 시사하는 것으로 사료된다.

거래적 리더십의 경우 2.71점(하나선과 최정, 2002), 2.06점(이숙, 2003), 3.43점(심미영, 2005)으로 연구마다 차이가 있었으며 하위영역별로는 대부분의 연구에서와 마찬가지로(심미영, 2005; 이숙, 2003; 하나선과 최정, 2002) 상황적 보상이 예외관리 부분에 대해 점수가 높았는데, 상황적 보상이 노력과 성과에 대한 보상에 대해서 리더와 부하가 합의를 이루는 것임을 생각할 때(Bass, 1985), 간호조직에서 간호사와 상급 간호관리자와의 사이에는 조직의 목표를 위해 상호 관련된 역할과 책임을 적절히 받아들이고 있고 효율적인 관리과정에 초점을 두고 있다는 것을 확인해주는 것이다. 또한, 예외관리는 하위자들이 실패하고 이탈된 행동을 보일 때만 리더가 개입하는 것을 의미하므로(Bass, 1985), 선행연구와 본 연구결과에서 예외관리 부분의 점수가 상황적 보상에 비해 낮았던 것은 이러한 실패나 이탈 행동 시의 리더의 개입은 상황적 보상에 비해서 낮게 인식되고 있음을 시사하는 것으로 생각된다. 그밖에 간호관리자의 리더십 관련 연구들에 의하면, 수간호사의 변혁적 리더십이 간호과장이나 간호부장에 비해 높았던 연구(박현태, 1997; 하나선과 최정, 2002)와 직급이 상승할수록 변혁적 리더십의 발휘가 높다는 연구(Barker, 1989; Bass, 1985; Dunham & Klafehen, 1990)가 보고되고 있는데, 이러한

차이는 연구대상의 지역, 직급 등 인구학적 특성 등이 영향을 미쳤을 것으로 생각되며, 우리나라의 리더십 관련 연구들이 80%가 일반간호사를 대상으로 하였으므로 간호과장이나 부장급 이상의 상위층에 대한 리더십 수준이 정확히 반영되지 못했을 가능성이 있다. 본 연구에서는 일반간호사 이외의 책임간호사 및 수간호사가 인식한 상사의 리더십을 파악하고자 이들을 연구에 포함하였으나 대상자의 수가 충분하지 않아 각 직급별 차이를 분석하지 못한 제한점이 있다. 따라서 직급의 차이에 따른 리더십 수준을 정확히 파악하기 위해서는 연구대상을 직급별로 층화 모집하여 분석할 필요가 있을 것으로 사료된다. 리더십의 하위 영역에 대해 직급에 따른 차이를 분석한 박현태(1997)의 연구에 의하면, 개별적 배려의 경우 직위가 올라감에 따라 상급자의 리더십 중 개별적 배려에 대한 부분은 현저히 감소했으며 거래적 리더십의 경우 간호부장의 거래적 리더십 평균이 가장 높았고(2.85점) 상사의 직급이 높을수록 예외관리에 대한 부분이 증가하였다. 본 연구에서는 이러한 하위 영역의 직급에 따른 차이를 분석하지 못하였으며 추후연구에서 하위 영역별 세부 분석을 통해 각각의 리더십 영역별 증진 전략을 개발한다면 간호조직의 유효성 증진에 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

한편, 상사신뢰에 대한 연구에 의하면, 상사에 대한 신뢰 정도는 3.53점(도윤경, 2005), 2.48점(이황, 2003)으로 두 연구 모두 Cook & Wall(1980)의 도구를 적용하여 신뢰수준을 분석하였으나 도윤경(2005)은 5점 척도로 측정하였고 이황(2003)의 연구는 4점 척도로 측정하였으므로 결과 해석에 주의를 요하며, 본 연구결과는 이황(2003)에 비해 다소 높았으나 이황(2003)의 연구는 1개 대학병원 간호사를 대상으로 하였고 본 연구는 8개 대학병원의 간호사를 대상으로 한 점 등 병원 조직 및 인구학적 특성 등의 다른 변인들에 의한 차이가 직, 간접적인 영향을 미쳤을 것으로 추측된다.

또한 Mowday 등(1979)의 OCQ를 적용한 간호사의 조직몰입에 관한 연구에서는 2.84점(하나선과 최정, 2002), 3.04점(심미영, 2005), 3.01점(강수정, 2004) 등으로 보고되고 있어 본 연구결과는 이들 선행연구와 큰 차이가 없었다. 하위 영역에서 조직을 위해 애쓰려는 의사가 가장 점수가 높고 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰와 수용이 점수가 낮았던 점도 심미영(2005)의 연구와 일치하는 것이다. 조직몰입은 조직이 분권화되고 의사결정에 참여할 기회가 많을수록, 공식화 정도가 높을수록, 조직이 구성원의 복지에 관심이 많을수록, 조직의 문화적 특성이 인간중심적일수록 조직몰입이 강하게 나타날 수 있는데(Morris & Steers, 1980), 본 연구에서는 간호사가 인지한 리더십에 따른 상사신뢰와 조직몰입의 영향을 파악하고자 하였기에 조직문화, 조직공정성 등 조직특성 변수를 포함하지 않아 이들 변인의 영향은 확인할 수 없었다. 그러나

이러한 조직 특성관련 변인은 조직몰입에 중요한 변인이므로 추후 연구 개인적 특성, 직무관련 특성 외에 조직관련 특성을 포함하여 조직몰입에 미치는 영향을 파악해볼 필요가 있다.

다음으로, 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입 간의 관련성을 비교한 결과, 상사의 변혁적 리더십은 거래적 리더십, 상사신뢰, 조직몰입과 정 상관관이 있었으며, 상사의 거래적 리더십은 상사신뢰, 조직몰입과 정 상관, 상사신뢰는 조직몰입과 정 상관관을 갖고 있었다. 다른 연구들에서는 변혁적 리더십은 거래적 리더십, 조직몰입과 정 상관관계(심미영, 2005; 이황, 2003)를 갖거나 조직몰입과는 정 상관관계(박현태, 1997; 하나선과 최정, 2002)를 갖지만 거래적 리더십과는 음의 관계(하나선과 최정, 2002)를 갖는다는 보고가 있다. 또한 거래적 리더십과 조직몰입은 정 상관(심미영, 2005) 또는 음의 관계(이황, 2003; 하나선과 최정, 2002)라는 보고와 상황적 보상은 조직몰입과 정 상관, 예외관리는 음의 관계를 갖는다는 보고가 있다(박현태, 1997). 상사신뢰는 변혁적, 거래적 리더십, 조직몰입과 정 상관(이황, 2003)을 갖고 있었다. 본 연구 결과 변혁적 리더십과 거래적 리더십, 조직몰입과의 정 상관관은 이황(2003), 심미영(2005)의 연구와 일치하고 상사신뢰와 변혁적, 거래적 리더십, 조직몰입과의 정 상관관은 이황(2003)의 연구와 일치하는 것이다. 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 구분은 되나 상호배타적인 과정은 아니며(Bass, 1985), 변혁적 리더십은 거래적 리더십에 비해 조직의 비전 제시 등을 통해 부하들의 동기부여와 수행을 더 증가시키지만, 효과적인 리더는 두 유형의 리더십을 조합하여 사용한다고 보고되므로(함성수, 2002) 간호조직에서 이들 리더십을 효과적으로 발휘하기 위한 방법론적 접근이 필요할 것으로 사료된다.

한편, 대상자가 인지한 상사의 리더십에 따른 상사신뢰와 조직몰입 수준을 비교하기 위해, 변혁적 리더십의 평균(3.54 점), 거래적 리더십의 평균(3.40 점)을 기준으로 평균이상인 군과 미만인 군으로 구분하여 이들 집단의 상사신뢰와 조직몰입을 비교하였다. 분석결과, 변혁적, 거래적 리더십의 평균점수 이상인 집단이 평균 미만인 집단에 비해 상사에 대한 신뢰수준과 조직몰입의 수준이 유의하게 높았다. 조직에 대한 신뢰나 상사신뢰가 형성될 경우 리더십 발휘를 위한 전제조건이 형성된다고도 할 수 있는 만큼 신뢰는 리더십 역량 발휘에 유효한 개념으로 보고되고 있으며(이영석 등, 2004; 이재연과 차동욱, 2003; 함성수, 2002), 변혁적 리더십이 신뢰에 정적인 영향을 미침으로써(서준호와 윤위석, 2003; 함성수, 2002), 비전을 제시하는 변혁적 리더의 행동은 하급자로 하여금 상사와 일체감을 느끼는 신뢰를 유발함이 확인되고 있다. 본 연구결과 변혁적 리더십의 수준이 평균이상인 집단이 상사신뢰 수준이 높았던 것은 이들 선행연구와 일치하는 것

로 생각된다. 한편, 변혁적 리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치며(이황, 2003; 함성수, 2002) 공정성을 구현할 경우 거래적 리더십도 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보고되는데(이수광, 2006), 본 연구에서 변혁적, 거래적 리더십 수준이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 조직몰입 수준이 높았던 점은 이들 선행연구와 무관하지 않은 것으로 여겨진다.

이어, 대상자의 특성에 따른 상사에 대한 신뢰수준을 분석한 결과, 연령, 교육수준, 직급 및 임상경력이 증가할수록 상사신뢰의 수준이 증가하여 10년 이상 15년 미만인 경우 상사신뢰가 가장 높았다. 간호직 희망 종사기간과 직업선택의 만족, 직업의 전문성 인식은 개인의 직업에 대한 정체성과 만족을 측정할 수 있는 서로 연관성이 큰 변수로써 이들 변인이 상사에 대한 신뢰와 직접적인 관련이 있는지에 대해서는 밝혀진 바 없으나 상사신뢰와의 상관성 분석을 통해 관련 정도를 확인해볼 필요가 있을 것으로 여겨진다. 이영석 등(2004)이 한국 패널리서치에 인터넷상 등록되어있는 회원 1,573명의 자료를 분석한 결과에서는, 직급, 성별, 재직기간, 연령이 증가할수록 상사신뢰 정도가 증가했으며, 이황(2003)의 연구에서는 외과병동 근무 간호사가 다른 병동 근무 간호사에 비해 상사신뢰수준이 유의하게 높았다. 본 연구에서 연령, 임상경력, 직위 등에 따라 상사신뢰가 증가한 것은 이영석 등(2004)의 연구와 일치하는 것이며 이는 개인의 특성이 상사신뢰에 영향을 미친다는 도운경(2005)의 연구를 지지해주는 것으로 생각된다. 반면 이영석 등(2004)이 요인분석을 적용하여 상사신뢰를 분석한 결과, 상사의 배려, 공정성, 업무능력, 도덕성, 상사의 책임성 등 5개 요인이 상사에 대한 신뢰를 대변하는 것으로 분석되었으나 본 연구에서 사용한 Cook과 Wall의 도구에는 업무능력, 배려에 대한 부분은 포함되지 않았으므로 추후 연구에서 상사신뢰에 관한 요인분석을 통하여 이들 변인의 영향력을 확인하는 것이 필요할 것으로 여겨진다.

한편, 대상자의 특성에 따른 조직몰입의 수준의 경우, 연령, 교육수준, 임상경력, 직급이 상승함에 따라 조직몰입 수준이 높았으며 간호직 희망 종사기간이 길수록, 직업선택에 만족할수록, 그리고 직업이 전문적이라고 인식할수록 조직몰입의 수준이 증가하였다. 직급이 상승할수록 조직몰입의 수준이 높다는 보고와(박현태, 1997) 임상경력이 증가함에 따라 조직몰입이 증가한다는 연구와(하나선과 최정, 2002), 차이가 없다는 연구(강수정, 2004; 심미영, 2005; 이황, 2003)가 있어 연구마다 차이가 있으며 본 연구결과는 이들 선행연구를 부분적으로 지지해주는 것으로 여겨진다.

마지막으로 간호사의 상사신뢰와 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 다중회귀분석을 통해 분석한 결과, 상사신뢰의 경우 변혁적 리더십, 조직몰입의 순으로 상사신뢰에 영향을 미치고

있었으며 이중 변혁적 리더십은 상사신뢰를 45.9% 설명하였다. 또한 변혁적 리더십, 직무만족, 직업전문성 인지, 상사신뢰가 조직몰입에 영향을 미치고 있었고 변혁적 리더십이 간호사의 조직몰입을 29.8% 설명하는 중요한 예측변인으로 분석되었다. 상사신뢰가 조직몰입에 중요한 예측요인이라는 것은 여러 연구를 통해 확인되고 있으며(도윤경, 2005; Cook & Wall, 1980; Konovsky & Pugh, 1994) 그 외 변혁적 리더십(최수연 등, 2003), 직무만족(박현태, 1997; 이황, 2003) 등이 조직몰입의 중요한 예측변인으로 보고되고 있다. 본 연구결과는 이러한 변혁적 리더십이 상사신뢰와 조직몰입에 중요한 예측변인임을 확인해주는 것으로서 간호조직의 유효성 증진을 위해서는 이러한 변혁적 리더십의 효과적 발휘를 위한 방법 모색이 절실함을 지적하는 것으로 여겨진다. 또한, 상사신뢰는 리더십의 정당성을 부여하는 중요한 척도로서 구성원의 긍정적인 상호작용을 이끄는 기적의 성분, 정화제, 결합자 등으로서, 구성원의 자발성과 협력의 질을 높이기 때문에 몰입과 헌신을 유도할 수 있어 조직성장에 필수적이라고 보고된 바 있다(이영석 등, 2004; Shaw, 1997). 특히, 간호조직에서의 상사신뢰는 간호관리자의 충분한 리더십 발휘를 돕고 간호사의 경력개발과 조직몰입, 나아가 업무성과향상에 기여할 수 있으므로 정확한 신뢰수준 파악과 이러한 결합자의 역할을 할 수 있는 신뢰형성 및 신뢰증진 전략이 구축될 필요가 있을 것으로 사료된다.

### 결론 및 제언

본 연구는 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계를 파악하고자 서울, 경기지역에 소재하고 8개 종합병원의 일반간호사, 책임간호사, 수간호사를 대상으로 2006년 5월 1일부터 2006년 7월 30일까지 설문지를 통하여 조사하였으며 그 결과는 다음과 같다.

대상자가 인지한 상사의 변혁적 리더십은 3.54±0.53점, 거래적 리더십은 3.40±0.36점이었으며 상사신뢰의 수준은 평균 3.14±0.46점, 조직몰입은 3.18±0.53점으로 조사되었다. 상사의 변혁적 리더십은 거래적 리더십, 상사신뢰, 조직몰입과 정상관이 있었으며, 상사의 거래적 리더십은 상사신뢰, 조직몰입과 정상관, 상사신뢰는 조직몰입과 정상관을 갖고 있었다. 또한 변혁적 리더십이 간호사의 상사에 대한 신뢰를 45.9%, 조직몰입을 29.8% 설명하고 있어 상사신뢰와 조직몰입을 예측하는 중요한 변인임을 확인할 수 있었다.

따라서 간호사의 상사신뢰와 조직몰입을 향상시키기 위해서는 이들 변인에 영향을 미치는 다양한 변인에 대한 반복연구가 필요하며 부정적 영향을 미치는 요인을 상쇄하고 긍정적 영향을 미치는 요인을 상승시키기 위한 다각적인 방법모색이

필요하다고 본다. 이는 간호사 개인의 심리적 만족감 및 업무능력 향상을 통한 간호조직의 경쟁력 증진에 기여할 것으로 사료된다.

본 연구를 기초로 하여 연구자는 다음을 제언하고자 한다.

- 변혁적 리더십이 간호사의 상사신뢰와 조직몰입에 영향을 미치는 변인으로 분석되었으나 조직문화, 조직 공정성 등의 조직관련 변인이 포함되지 않았으므로 이들 변인의 영향과 매개변수의 영향 등에 대한 분석을 고려할 필요가 있다.
- 중, 소도시 및 중, 소병원의 간호사를 대상으로 한 반복연구를 통해 간호사의 상사신뢰와 조직몰입의 수준을 파악하고 영향요인을 규명할 필요가 있다.
- 간호사의 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 위해요인을 파악하고 신뢰와 효과적인 리더십의 역량 발휘, 조직몰입 향상을 위한 효과적인 간호중재방안을 모색할 것을 제언한다.

### 참고문헌

강경희 (2000). *수간호사의 변혁적 거래적 리더십과 자율성 및 조직몰입과의 관계*. 서울대학교 석사학위논문.

강수정 (2004). *수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 조직몰입 및 간호업무 성과*. 한양대학교 석사학위논문.

김혜숙 (2004). *리더십 유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 연세대학교 석사학위논문.

도윤경 (2005). 상사에 대한 신뢰와 조직유효성간의 관계에서 비서 개인특성의 조절효과 분석. *비서학* 논총, 14(2), 29-49.

박현숙 (1996). *환자의 자기노출과 간호사에 대한 호감 및 신뢰성*. 경북대학교 석사학위논문.

박현태 (1997). *간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구-거래적, 변혁적 리더십을 중심으로-*. *대한간호학회지*, 29(1), 228-241.

서준호, 윤위석 (2003). 리더십 유형이 신뢰 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. *산업관계연구*, 12, 41-67.

심미영 (2005). *수간호사의 변혁적 거래적 리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과에 관한 연구*. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.

이수광 (2006). *거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-공정성 지각을 중심으로*. *관광연구*, 21(3), 1-17.

이숙 (2003). *임상간호사의 자아상태와 변혁적, 거래적 리더십 유형인식의 관계*. *정신간호학회지*, 12(4), 453-462.

이영석, 오동근, 서용원 (2004). *회사신뢰 및 상사신뢰의 결정요인*. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17(2), 147-186.

이재연, 차동옥 (2003). *신뢰의 영향요인 및 결과에 관한 연구*. *인사관리연구*, 27(3), 251-280.

- 이 황 (2003). *병원간호조직의 유효성 관련요인*. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 최수연, 최재욱, 이준영, 최수미, 유효순, 신의철 (2003). 리더십 유형이 구성원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 종합병원 의무기록실을 대상으로. *한국의료QA 학회지*, 10(2), 144-153.
- 최적의 근무환경, 최고의 간호서비스 만든다.(2007.4.19). *간협신보* p.1-3.
- 하나신, 최 정 (2002). 간호관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구. *대한간호학회지*, 32(6), 812-822.
- 함성수 (2002). 리더십이 부하의 신뢰와 조직몰입에 미치는 영향. *공군사관학교 논문집*, 50, 161-183
- Barker, A. (1989). *Transformational leadership: A vision for the future doctoral dissertation*. Columbia University Teachers College. New York, NY.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *J Occup Psychol*, 53, 39-52.
- Dunham, J., & Klafehen, K. (1990). Transformational leadership and the nurse executive. *J Nurs Adm*, 20, 28-34.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1986). Motivation through the design of work: A test of a theory. *Organ Behav Hum Perform*, 6, 250-279.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Acad Manage J*, 37(3), 656-669.
- Morris, J. H., & Steers, R. M. (1980). Structural influence on organizational commitment. *J Vocat Behav*, 17, 50-57.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-247.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadersh Q*, 1(2), 107-142.
- Shaw, R. B. (1997). *Trust in the balance: Building successful organizations on results, integrity and concern*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Zucker, L. G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840-1920. *Res Organ Behav*, 8, 53-111.

# The Relationships of Superior's Leadership to Supervisory Trust and Organizational Commitment of Nurses

Lee, So Young<sup>1)</sup>

1) Full-time Lecturer, Department of Nursing, Catholic Sangji College

**Purpose:** This study aimed to identify the relationships of superior's leadership to supervisory trust and organizational commitment of nurses. **Method:** Subjects were 386 nurses in 8 general hospitals at G city and Seoul. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using SAS 8.12 by applying ttest, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and Stepwise multiple regression. **Results:** Superior's transformational leadership was  $3.54 \pm 0.53$  and transactional leadership was  $3.40 \pm 0.36$ . Supervisory trust was  $3.14 \pm 0.46$  and organizational commitment was  $3.18 \pm 0.53$ . Superior's transformational leadership was positively correlated with transactional leadership, supervisory trust and organizational commitment with each others. The level of supervisory trust and organizational commitment were different significantly by age, educational status, clinical career, position and superior's leadership level. Major factor that affect to supervisory trust and organizational commitment of nurses was transformational leadership, which had an explanation of 45.9% and 29.8%. **Conclusions:** The more nurses perceived the superior's transformational leadership, the higher nurses perceived supervisory trust and organizational commitment. Therefore, these variables generally screened and other factors should be analyzed. And if specified nursing intervention program which increase superior's transformational leadership will be developed, it may contribute to strengthen the effectiveness of nursing.

**Key words :** Leadership, Trust

• Address reprint requests to : Lee, So Young

Department of Nursing, Catholic Sangji College

393, Yulse-dong, Andong Gyeongbuk 760-711, Korea

Tel: 82-54-851-3265 Fax: 82-54-853-3260 E-mail: soyongjh@dreamwiz.com