

일 종합병원 종사자에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향

김지인[†], 정효상

차의과학대학교 분당차병원

<Abstract>

The Relationships of Transformational Leadership and Transactional Leadership on the Hospital member's Organizational Commitment and Turnover Intention.

Jiin Kim[†], Hyosang Jeong

CHA Bundang Medical Center, CHA University

The purposes of this study were (1) to describe the effects of transformational leadership and transactional leadership on the hospital member's organizational commitment and turnover intention, (2) to provide with fundamental data in enhancing organizational effectiveness. For this purpose, the types of leadership, organizational commitment and turnover intention were evaluated among hospital members.

A survey was conducted with 827 respondents working in a general hospital in Sungnam-shi. For the data analysis SPSS 10.0 was utilized. To verify the reliability and validity of variables, Chronbach's α and confirmatory factor analysis were processed. After descriptive analysis, regression analysis was conducted. In

* 접수: 2009년 5월 4일. 수정: 2009년 6월 22일. 심사완료: 2009년 6월 30일

† 교신저자: 김지인. (전화: 031-780-6090, 팩스: 031-780-6082) 성남시 분당구 야탑동 351번지
차의과학대학교 분당차병원(cha1004@chamc.co.kr)

these progresses all the statistical significant levels were set at $\alpha = 0.05$.

Results of the study can be summarized as follows.

First, the types of leadership had differences in the level of organizational commitment and turnover intention of the hospital members and then transformational leadership had a more influence than did transactional leadership.

Second, there were significant correlations for organizational commitment and turnover intention with overall characteristics of leadership ($p < .05$).

Third, the factor influencing hospital member's organizational commitment and turnover intention were transformational leadership ($p < .001$). Total explanatory powers (R^2) were 20.2% (organizational commitment) and 12.1% (turnover intention). Multiple regression analysis demonstrated that organizational commitment significantly high when transformational leadership was higher and it also showed turnover intention was significantly lower.

In conclusion, the results of this study show that the leadership influence hospital member's organizational commitment and turnover intention and they are different the types of leadership.

This results suggest that in order to be as successful leaders in hospital, the leaders should know their employee's behaviors and change their leadership styles.

Key words : Transformational leadership, Transactional leadership, Organizational commitment, Turnover intention

I. 서 론

의료산업의 내·외적 환경 변화로 인해 자원을 얼마나 어떻게 비용 효과적으로 운영하고, 의료서비스의 질을 향상시키는 문제는 병원의 생존과 직결되게 되었다. 보다 나은 경영성과를 창출하기 위해서는 보다 관계 지향적이면서, 혁신 지향적인 조직문화 패러다임의 전환이 요구되고, 이러한 조직문화를 통해 직원들의 조직몰입 수준을 높여줌으로써 직무만족과 이직 의사에 간접적인 영향을 끼쳐 궁극적으로는 경영성과를 향상시킬 수 있을 것이다.

경영성과를 최대화하기 위해서는 인적자원을 관리하는 것이 가장 중요한데 의료기관에서

인적자원을 전략적 자산 및 경쟁력 우위의 핵심요소로서 병원자원관리 차원에서 관리해야하고, 우수의료진이 병원수익성에 미치는 영향을 계량화하고 수치화할 필요성이 높아졌으며, 경영목표와 인적자원간의 연관성이 높다는 것을 병원경영층이 인식하여 인적자원관리를 병원경영에 있어 가장 중요한 요소로 삼아야할 것이다.

병원 산업은 특히 인적서비스의 의존도가 높아 효율적인 인적자원관리와 조직관리를 위해 적합한 리더십을 파악하고, 이를 실무에 적용함으로써 이윤창출 뿐만 아니라 종업원 개개인의 주어진 임무에 대해 자긍심을 갖게 하고 조직몰입과 직무성과를 높여야하는 리더십에 대한 연구가 매우 중요하다고 하겠다.

리더십이 기업의 성과에 매우 중요함을 인식하여 1980년대 중반이후 다양한 리더십 이론이 등장하고 있음에도 불구하고, 아직까지 의료기관을 대상으로 어떤 리더십이 병원 조직에 적합한지, 병원 조직은 어떤 리더십을 가지고 있는지, 실제로 직원들의 조직몰입이나 이직의도, 직무만족 등에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 Burns(1978)가 시도하고, Bass(1985)가 체계화시킨 변혁적 리더십(transformational leadership) 이론과 리더가 제공하는 보상과 부하의 바람직한 행동의 교환이 거래되는 과정으로 리더십을 이해하는 거래적 리더십(Bass, 1985)이 의료기관 종사자의 조직몰입이나 이직의도에 미치는 실증 연구는 관련 학계 및 의료 산업에 전략적인 시사점을 제공할 것이다.

전통적 리더십의 하나인 거래형 리더십(transactional leadership)은 리더가 행위, 보상, 인센티브 등을 활용하여 부하의 바람직한 행동을 유발하는 과정에서 리더와 부하 사이에 자연스럽게 발생하는 교환(exchange)과 거래(transaction)를 강조하여 구성원들에게 리더가 원하는 결과가 무엇인지를 주시시키고, 달성 여부에 따라 보상을 하는 방식으로 리더가 원하는 결과와 구성원들이 원하는 보상간의 거래관계로 파악하고 있다. 반면, 변혁적 리더십(transformational leadership)은 리더의 카리스마적 특성과 구성원 개개인에 대한 개별적 관심과 끊임없는 지적 자극과 격려를 통해서 구성원들의 의식과 가치관, 태도 혁신을 추구한다는 점이다(권형섭, 2006; 표용태, 1998).

거래적 리더가 단기적으로 현상을 유지하기 위해 노력하고, 현상과 너무 괴리되지 않은 목표를 지향하고, 또 조건적 보상이나 예외에 의한 관리를 통해 부하들을 통제하고 가시적인 성과를 이룩하는 것인데 반해, 변혁적 리더는 부하들에게 장기적 목표를 위해 노력하고 자아실현과 같은 높은 수준의 개별적 목표를 동경하도록 동기 부여시키며, 스스로 문제에 대한 해결책을 찾도록 격려하거나 자극을 준다. 지금까지의 내용을 바탕으로 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 비교하면 다음과 같다<표 1 참조>

〈표 1〉 거래적 리더십과 변혁적 리더십의 비교

구분	거래적 리더십	변혁적 리더십
현상	현상을 유지하기 위해 노력함	현상을 변화시키고자 노력함
목표지향	현상과 너무 괴리되지 않은 목표를 지향	보편적인 현상보다 매우 높은 이상적인 목표를 지향
시간관	단기적인 전망을 가지고 있음	장기적인 전망을 가지고 있음
동기부여 전략	부하들에게 즉각적이고도 가시적인 보상으로 동기부여	부하들에게 자아실현과 같은 높은 수준의 개인적 목표를 동경하도록 동기부여
행위표준	부하들이 규칙과 관례를 따르기를 좋아함	변혁적이고도 새로운 시도에 도전하도록 부하를 격려
문제해결	부하들을 위해 문제를 해결하거나 부하들에게 해답을 찾을 수 있는 곳을 알려줌	질문을 하여 부하들이 스스로 해결책을 찾도록 격려하거나 부하와 함께 일함

자료: 김혜미(2006) 참조

Bass(1985) 등이 기존의 전통적 리더십을 거래적 리더십으로 지칭하고, 이에 대비되는 변혁적 리더십을 주장한 이후 변혁적 리더십과 조직몰입(고성돈, 2000; 강성열, 2007), 임파워먼트(석기현, 2003), 직무만족(이정실, 2005), 조직유효성(장상태, 2002), 조직활성화와 직무성과(장형규, 2005) 등 변혁적 리더십과 다양한 성과 변수와의 인과관계에 대한 연구가 산업 전반에 걸쳐 실증적으로 폭넓게 진행되어왔다. 이 같은 선행 연구 결과에 따르면, 변혁적 리더십은 직무만족, 조직몰입, 고객지향성 등에 정(+)의 영향을 미치고, 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 등 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 한편, 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 조직유효성에 더 긍정적인 것으로 나타났다. 하지만 거래적 리더십의 주 연구 대상이 중간관리자인 반면, 변혁적 리더십의 주 연구대상은 최고 경영자로 연구대상이 상이하여 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 직접적인 비교가 불가하다.

따라서 본 연구에서는 중간관리자와 경영자의 리더십 유형을 거래적 리더십과 변혁적 리더십으로 구분하여 의료기관 종사자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

II. 방 법

1. 연구대상

본 연구는 설립된지 14년된 800병상 규모의 대학병원으로서 성남지역에서 가장 오래된 종합병원인 A 종합병원에 근무하는 전 직원들을 대상으로 2008년 1월 14일부터 1월 25일까지 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 900부가 배포되었으며, 이중 827부

가 회수되어 분석에 사용되었으며 회수율은 92%였다. 본 설문지를 완성하는데 소요되는 시간은 20분 정도 소요되었다.

2. 연구도구

1.1. 리더십

리더십이란 일정한 상황에서 목표달성을 위하여 개인이나 집단의 행위에 영향력을 행사하는 과정(신유근, 1991)을 말한다. 본 조사에서는 리더십을 집단의 목표나 조직의 유지를 위하여 구성원이 자발적으로 조직의 활동에 참여하여 이를 달성하도록 유도하는 능력으로 하였으며, Bass(1985)가 제안한 6요인 모형을 기반으로 한 리더십 측정도구에 의해 산출된 점수를 말한다. 변수 측정은 Bass(1985)의 리더십 모형에 의해 개발된 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire) 총 36개의 문항으로 구성된 도구를 연구대상병원의 실정에 맞지 않는 8문항을 제외한 총 28문항을 사용하였다. 변혁적 리더십은 카리스마, 지적 자극, 개별적 배려의 세부 범주로 구분하였고, 거래적 리더십은 상황적 보상, 예외에 의한 관리 및 수동/회피의 세가지 범주로 구분하였다. 선행 연구에서의 신뢰도는 김명화(2005)의 연구에서 Cronbach's α 값은 0.915였다.

- 가) 카리스마 : 리더는 바람직한 가치관, 존경심, 자신감 등을 부하에게 심어줄 수 있어야 하고, 비전을 제시할 수 있어야 한다.
- 나) 지적 자극 : 리더는 부하들이 상황을 분석하는 데 있어 기존의 합리적 틀을 뛰어넘어 보다 창의적인 관심을 개발하도록 격려한다.
- 다) 개별적 배려 : 리더는 부하들이 개인적 성장을 할 수 있도록 그들의 욕구에 관심을 기울이고 알맞은 임무를 부여해야 한다.
- 라) 상황적 보상 : 리더는 부하가 무엇을 해야 그들이 원하는 보상을 받을 수 있는지 알려준다.
- 마) 예외에 의한 관리 : 리더는 부하들이 부여받은 업무를 수행하도록 하고 일련의 목표들이 달성될 때까지 간섭을 하지 않는다. 즉, 예외적 사건이 있을 때에만 간섭을 한다.
- 바) 수동/회피 : 문제가 심각하게 된 후에 반응하며, 어떠한 결정을 하는 것을 피한다.

〈표 2〉 거래적 리더십과 변혁적 리더십 문항 구성내용

구분	변혁적 리더십		거래적 리더십	
Categories	카리스마	6문항	상황적 보상	4문항
	지적자극	4문항	예외에 의한 관리	3문항
	개별적 배려	4문항	수동/회피	7문항

1.2. 조직몰입

조직 몰입(organizational commitment)이란 Mowday 등(1982)의 정의를 참고로 하여 이해영이 정의한 ‘개인이 조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적 강도’로 정의하였다. 조직몰입 측정을 위하여 Mowday, Porter & Steers(1979)가 조직 몰입을 측정하기 위하여 개발한 도구를 김계정(1986)이 변안한 설문지로 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로 남아있으려는 강한 의욕의 3가지 요소로 15문항으로 구성되었으며, 5점 Likert 척도를 사용하였다. 응답의 편중의 감소시키기 위해 6항목은 부정문으로 이루어졌으며, 선행 연구에서 Cronbach's α 값은 이명하(1998)의 연구에서 .91, 최지안(2006)의 연구에서 .88이었다

1.3. 이직의도

직무만족에 대한 한 반응으로써 조직을 자발적으로 이탈하려는 의사로 정의하였으며, 본 연구에서는 Weiss & Anderson(1992)이 개발한 설문 문항을 김재봉(1994)이 번안하여 사용한 것을 본 연구의 목적에 맞게 설문내용을 수정·보완하여 사용하였다. 이직의도의 Cronbach's α 값은 .73(전태준, 2005)이었다.

3. 측정도구의 신뢰도와 타당도

본 연구에서 사용된 측정도구는 기존에 개발되어 널리 사용되는 도구임에도 불구하고 적용 과정상 오류를 방지하기 위하여 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 그 결과 측정도구의 Chronbach's α 는 .9566이었다(표3).

〈표3〉 측정도구의 신뢰도

Categor ies		Chronbach's α
리더십	변혁적 리더십	카리스마
		지적자극
		개별적 배려
	거래적 리더십	상황적 보상
		예외에 의한 관리
		수동/회피
조직몰입	.8264	
이직의도	.8735	

본 연구에 있어 도구의 타당도는 측정지표의 실제 측정 결과가 본래 의도한 이론적 개념과 부합하는지를 평가하는 구성타당도(construct validity)을 검증하기 위해 일반적으로 많이 사용되는 방법인 요인분석(factor analysis) 기법을 사용하였다.

<표4> 측정도구의 타당도

구성	측정개념	문항	Factor loading				
			1	2	3	4	5
변혁적 리더십	카리스마	1.상사와 함께 근무하는 것은 자부심 갖게 함	.725				
		2.상사는 자신의 중요한 가치관이나 신념을 이야기함	.666				
		3.상사는 우리가 스스로 존경하도록 행동함	.711				
		4.상사는 자신에 대한 능력과 확인을 드러냄	.656				
		5.상사는 미래에 대한 비전을 분명하게 제시함	.681				
		6.상사는 일에 대한 사명감을 갖도록 격려함	.707				
	지적자극	7.상사는 문제해결방안을 우리가 장안하도록 유도	.566				
		8.상사는 업무환경을 인식하고 새로운 비전창출위해 노력	.658				
		9.상사는 어떠한 상황에 대해 다양한 시각 갖도록 격려	.666				
		10.상사는 새로운 실무지식 획득 및 학습에 노력	.600				
	개별적 배려	11.상사는 각자를 독자적인 인격체로 대해 줌		.667			
		12.상사는 전문적인 능력을 배양하도록 이끌어 줌		.730			
		13.상사는 능력을 발휘할 수 있는 업무를 할당해 줌		.636			
		14.상사는 능력을 발휘할 수 있는 업무를 할당해 줌		.654			
상황적 보상	15.상사는 열심히 근무하는 것에 대해 보상을 해 줌		.777				
	16.상사는 목표 달성시 받는 이익이나 보상을 제시해 줌		.771				
	17.상사는 노력한 것에 대해 지원함		.722				
	18.상사는 능력있는 사람에 대해 인정이나 칭찬을 함		.669				
거대적 리더십	예외관리	19.상사는 기준 이행시 실수에 주로 관심이 있음				.705	
		20.상사는 기준 이탈이나 예외적 행동,실수에 관심 가짐				.770	
		21.상사는 우리가 실수한 것을 모두 기억하고 있음				.765	
수동 및 회피	수동 및 회피	22.상사는 우리가 꼭 필요로 할 때 자리에 없는 경우 많음				.517	
		23.상사는 '일이 잘못되지 않는 한 그대로 내버려 둬'				.828	
		24.상사는 문제가 심각해질 때까지는 간섭하려하지 않음				.824	
		25.상사는 중요한 문제 발생시 참여하기를 좋아함			.764		
		26.상사는 의사결정을 내리기에 비교적 적극적인 편임			.718		
		27.상사는 예상치 못한 직무에 대한 실수나 불평, 태만을 바로잡는데 관심이 있음			.582		
		28.상사는 다급한 질문이라도 매우 적극적인 편임			.660		
Eigen Value			11.315	2.535	1.690	1.172	1.034

요인분석을 함에 있어서는 주성분 분석을 통해 요인을 추출했고, 고유값(Eigen Value) 1.0을 기준으로 했다. 보다 간명한 요인의 추출을 위해 베리맥스(varimax) 방법에 따른 직각 회전법을 사용했으며, 일반적으로 요인적재량(factor loading)이 0.4 이상이면 의미가 있다고 보기 때문에(Hair, Anderson, Tatham and Grablowsky, 1979), 본 연구에서는 요인적재치가 모두 0.5이상으로 전체적으로 양호한 타당도를 보여주고 있음이 확인되었다. 고유값(Eigen

value)이 1 이상의 값을 보이는 요인의 개수는 모두 5개로 누적 설명비율은 63.4%였다(표 3). 하지만 본 결과는 Bass(1985)나 김명화(2005) 등의 연구 결과에서 나온 6개 요인으로 분류되는 것과는 차이가 있었다. 하지만 본 연구의 경우 일개의 병원만을 대상으로 하고 있고, 설문 문항이 카리스마에 해당하는 설문과 지적 자극에 해당하는 설문이 의미상으로 명확하게 차이가 있고, 수동과 회피 문항은 의미상으로 명확한 구별이 되지 않아 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 측정 개념 구성은 Bass(1985)가 제안한 분류를 따라 분류하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS PC +10.0 Windows를 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

첫째, 항목에 대한 전체적인 현황과약을 위해 기술통계 분석을 실시한다.

둘째, 리더십, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 효과를 분석하기 위해 상관 분석 및 단계적 회귀분석을 실시한다. 가설 기각여부는 유의수준 $\alpha=.05$ 에서 판단하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구대상자의 특성

연구대상자들의 일반적인 특성은 <표5>와 같다. 본 연구에서는 연령대를 10살 단위로 분류할 경우 20대에 66% 분포하고 있어 연령대를 5살 단위로 분류하여 분석하였으며, 학력의 경우에도 간호사나 의료기사 등 의료직종의 특성상 초대졸과 대졸자의 대우를 다르게 하고 있어 초대졸과 대졸을 분리하였다. 먼저 연령은 20대가 65.9%로 가장 많았으며, 학력은 초대졸 이하와 대졸이 각각 43.0%, 42.9%로 비슷한 분포를 보였으며, 현부서 근무기간은 3년 미만이 58.8%(2007년 53.8%)를 차지한 반면, 10년 이상자는 6.9%(2007년 8.9%)로 나타났다. 10년 이상 장기근속자는 15%로 나타났으며, 종교는 기독교가 33.6%로 나타났고, 미혼자가 65.7%로 나타났다. 가족부양책임은 39%의 직원만이 부양책임이 있는 것으로 나타났으며, 이직 경험과 부서 이동 경험에 있어서는 경험이 없는 경우가 각각 60.5%와 69.0%인 것으로 나타났다.

2. 각 변수의 평균 및 표준 편차(표준편차 표시 방법 수정)

리더십 유형에서는 변혁적 리더십에 비해 거래적 리더십이 높은 것으로 나타났으며, '예외에 의한 관리'와 지적 자극이 각각 3.46과 3.23으로 높은 반면, 상황적 보상이 2.72로 가장 낮았다. '조직몰입'은 평균 2.77 였다(표6).

〈표5〉 응답자의 인구사회학적 특성별 분포

응답자 특성		빈도	%
성별	남성	100	12.5
	여성	699	87.5
연령	25세 이하	304	36.8
	26~29세	241	29.1
	30~34세	169	20.4
	35~39세	72	8.7
	40~44세	24	2.9
	45세 이상	17	2.1
학력	전문대학 이하	356	43.0
	학사	355	42.9
	석사	45	5.4
	박사	1	0.1
직종	의사	2	0.3
	간호사	499	63.9
	약사	15	1.9
	의무기록사	6	0.8
	의료기사	106	13.6
	사무직	78	10.0
	간호조무사	75	9.6
직위	팀장	6	1.0
	과장급이상	9	1.4
	대리,계장	56	8.9
	주임,사원	558	88.7
현 부서 근무기간	12개월 미만	136	19.2
	12~35개월	281	39.6
	36~59개월	101	14.2
	60~83개월	76	10.7
	84~119개월	66	9.3
	120개월 이상	49	6.9
현 직장 근무기간	12개월 미만	93	13.0
	12~35개월	257	36.0
	36~59개월	114	16.0
	60~83개월	75	10.5
	84~119개월	68	9.5
	120개월 이상	107	15.0
종교	기독교	278	33.6
	천주교	79	9.6
	불교	71	8.6
	기타	10	1.2
	없음	322	38.9
결혼유무	기혼	263	34.3
	미혼	504	65.7
가족부양책임	유	301	39.0
	무	473	61.0
이직 경험	유	308	39.5
	무	472	60.5
부서 이동경험	유	239	31.0
	무	531	69.0

*%은 무응답을 제외한 값임

<표6> 각 변수의 평균 및 표준편차

항목	전체		변인	항목별 변인	
	평균	표준편차		평균	표준편차
리더십	3.14	0.49	변혁적 리더십	3.09	0.41
			카리스마	3.18	0.70
			지적 자극	3.23	0.74
			개별적 배려	3.19	0.77
			거래적 리더십	3.20	0.67
			상황적 보상	2.72	0.71
			예외에 의한 관리	3.46	0.67
수동/회피	2.99	0.41			
조직몰입	2.77	0.52			
이직의도	3.73	0.82			

*부정문항은 역코딩함.

4. 리더십, 조직몰입, 이직의도와와의 상관관계

리더십, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계는 <표7>과 같다. 상관관계 분석을 통해 연구모형에 포함되는 중요 변수들 간의 관계의 강도를 알 수 있으며, 채서일(2003)은 주로 상관계수의 절대값이 0.2 이하이면 상관관계가 없거나 무시해도 좋으며, 0.4 이상이면 약한 상관관계, 0.6 이상이면 강한 상관 관계로 볼 수 있다고 하였다.

<표7>에 제시된 상관관계 분석 결과에 따르면 대부분 유의미한 상관관계를 보였으며, 리더십 변수와 조직몰입은 모두 정(+)의 상관관계를 보였으며, 리더십 변수와 이직의도는 부(-)의 상관관계를 보였다. 본 연구에서는 변혁적 리더십이 대체로 높은 상관을 보였으나, 측정개념으로는 예외적 관리가 가장 높은 상관관계를 보였다.

<표7> 리더십, 조직몰입, 이직의도와와의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 카리스마	1.000							
2. 개인적배려	.788**	1.000						
3. 지적 자극	.739**	.742**	1.000					
4. 상황적보상	.430**	.406**	.451**	1.000				
5. 예외적관리	.208**	.203**	.117**	.085*	1.000			
6. 수동/회피	.246**	.280**	.213**	.119**	.359**	1.000		
7. 조직몰입	.432**	.395**	.413**	.552**	.050	.198**	1.000	
8. 이직의도	-.349**	-.305**	-.311**	-.395**	.009	-.046	-.562***	1.000

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

5. 조직유효성에 영향을 미치는 요인 분석

1) 조직몰입에 영향을 미치는 요인 분석

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 판명되었으며 ($F=99.790$, $p=.000$), 모형의 설명력은 변이의 20.2%로 유의수준 0.05에서 유의한 것으로 나타났다. 독립변수의 영향여부를 살펴보면, 변혁적 리더십이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(표8).

〈표8〉 조직몰입에 영향을 미치는 요인

변수	B	S.E	Beta	t	p
거래적 리더십	5.405	.052	.043	1.043	.297
변혁적 리더십	.327	.032	.421	10.203	.000***

Model: $F=99.790$ $p=.000$ $R^2=.202$, 수정된 $R^2 =.200$ * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

2) 이직의도에 영향을 미치는 요인 분석

의료기관 종사자들의 이직의도에 영향을 미치는지 살펴본 결과는 〈표9〉와 같다. 우선 회귀모형은 유의한 것으로 판명되었고($F=54.369$, $p=.000$), 모형의 설명력은 12.1%로 나타나 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 변혁적 리더십이 통계적으로 유의한 영향을 미칠 뿐 아니라 베타계수에 있어서도 변혁적 리더십($Beta=-.0.351$)으로 부(-)의 관계가 나타났으므로, 변혁적 리더십의 점수가 높게 나타날수록 이직의도는 감소되었다(표9).

〈표9〉 이직의도에 영향을 미치는 요인

변수	B	S.E	Beta	t	p
거래적 리더십	1.161	.097	.005	.119	.905
변혁적 리더십	-.486	.060	-.351	-8.123	.000***

Model: $F=54.369$ $p=.000$ $R^2=.121$ 수정된 $R^2 =.119$ * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

IV. 고 찰

1. 연구방법에 대한 고찰

본 연구는 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 의료기관 종사자의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 본 연구의 방법론상의 제한점으로는 조직 진단을 위해 일개의 종합병원들을 대상으로 조사하였기 때문에 연구결과를 일반화하여 모든 병원에 적용하는데 한계가 있을 뿐만 아니라 자기기입식 설문조사 방법에 의해서 이루어졌기 때문에 주관적으로 응답할 확률이 있다. 그리고 응답자가 신분 노출을 우려하여 거짓으로 응답하는 것을 줄이기 위해 모든 설문지는 개별적으로 봉투에 밀봉하여 전달하도록 했으며, 밀봉이 되지 않은 설문지는 분석에서 제외함으로써 거짓 응답으로 인한 변이를 줄이고자 하였다.

본 연구에서는 Bass(1985)가 개발한 리더십 설문지를 이용하였는데 기존의 연구와 다른 요인이 추출되었다. 기존의 연구에서는 ‘카리스마’, ‘지적 자극’, ‘개별적 배려’ (이상 변혁적 리더십)와 ‘상황적 보상’, ‘예외적 관리’, ‘수동 및 회피’ (이상 거래적 리더십) 등 6개의 요인으로 분류되었는데 반해 본 연구에서는 ‘카리스마’와 ‘지적 자극’, ‘개별적 배려’와 ‘상황적 보상’이 동일한 요인으로 분류되었고, ‘예외적 관리’는 기존의 연구와 동일하게, ‘수동 및 회피’는 ‘수동’과 ‘회피’로 분리되었다. 이는 김명화(2005)의 연구 결과와 다른 것으로 향후 리더십 요인에 대한 연구가 더 필요하다고 할 수 있다.

2. 연구결과에 대한 고찰

본 연구에서 각 변수들과의 상관관계 연구에서는 대부분의 변수들이 조직몰입과 정(+)의 상관관계를, 이직의도와 부(-)의 상관관계를 보이고 있고, 변혁적 리더십 문항이 전체적으로 0.4이상으로 거래적 리더십 문항에 비해 높은 상관을 보여 기존의 연구 결과와 동일한 결과를 보이는 것으로 나타났다(Bass, 1985; Koh 등, 1995). 하지만 리더십 항목별 상관관계에서는 거래적 리더십 항목인 ‘예외적 관리’가 가장 높은 상관 관계를 보이는 것으로 나타나 기존의 황영미(2000)가 대전광역시 병원에 근무하는 간호사 240명을 대상으로 수간호사의 리더십 유형과 조직몰입의 관계를 조사한 결과 변혁적 리더십이 강할수록 간호사의 조직몰입 정도가 높게 나타났고, 거래적 리더십도 조직몰입에 부분적으로 영향을 미치고 있고, ‘예외에 의한 관리’가 간호사의 이직가능성을 낮춘다고 한 연구 결과와 유사한 것으로 나타났다. 하지만 충북지역 중소기업 사무직원들을 대상으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 조사한 김혜미(2006)의 연구에서는 ‘예외에 의한 관리’가 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나와 본 연구 결과와는 다른 것으로 나타났다. 이는 조

직적인 특성에 따른 차이로 보여지며, 의료조직의 경우 일부 보수적인 경향으로 인해 아직은 거래적 리더십, 특히 '예외에 의한 관리'가 가장 상관관계가 높은 것으로 나타난 것으로 보여진다. 하지만 리더십과 조직몰입이나 직무만족도와의 상관관계를 보는 논문은 많은 반면, 이직의도와와의 관계를 보는 논문은 거의 없는 것으로 나타나 이에 대한 후속 연구가 진행되어야 할 것으로 사료된다.

의료기관 종사자의 조직몰입 및 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 분석에서는 변혁적 리더십만이 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입에는 긍정적 영향을, 이직의도에는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나 변혁적 리더십의 경우는 리더십에 대한 기존의 연구와 유사한 연구결과를 보이고 있지만 대부분의 연구에서 거래적 리더십도 조직몰입과 이직의도에 통계학적으로 유의한 결과를 보이고 있어 본 연구 결과와는 다른 것으로 나타났다. 강신규(2002)는 국내 4개 그룹 회사를 대상으로 한 연구에서 리더십 유형에 대한 종업원의 지각이 크면 클수록 조직몰입이 높아지며, 거래적 리더십이 변혁적 리더십보다 조직몰입에 상대적으로 높은 영향을 미친다고 하여 본 연구 결과와 달라 의료조직의 경우 전문직종들이 많은 조직적 특성으로 인해 '수동 및 회피' 등의 행동 특성을 보이는 리더에 대한 부정적 반응이 명확하게 드러나는 것으로 사료된다.

조직몰입 및 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀모형 구축과정에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십 등 관련 변수들 간의 상관계수를 파악하여 설명력을 분석한 결과 20.0%(조직몰입), 12.1%(이직의도)으로 김혜미(2006)의 37.8%, 강성열(2007) 41.2%, 박영환(2006) 43.4% 등 보다 설명력이 낮은 것으로 나타나 의료조직의 경우 다른 조직에 비해 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인이 리더십 뿐만 아니라 보다 다양한 요인들이 관련되어 있어, 다른 요인들을 찾아냄으로써 의료조직의 조직유효성을 높일 수 있는 방안을 제시할 수 있을 것으로 사료된다. 앞으로 보상이나, 동기부여, 공정성 지각 등 조직유효성에 영향을 미치는 다른 요인들에 대한 연구 뿐만 아니라 직무만족도나 고객지향성, 성과 등의 다양한 조직 유효성 변수들과 리더십과의 상관 관계에 대한 후속 연구가 있어야 할 것이다.

V. 결 론

본 연구는 의료기관의 리더십 유형을 파악하고, 각각의 리더십 유형이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 파악함과 동시에 리더십과 조직몰입 및 이직의도와의 상관관계를 분석하여 관련성을 규명함으로써, 조직몰입을 강화할 수 있는 방안을 제시하기 위해 수행되었다. 조사는 2008년 1월 14일부터 1월 25일까지 자기기입식 설문조사를 실시하였으며 설문지는

총 900부가 배포되었으며, 이중 827부가 회수되어 분석에 사용되었다(회수율 90.2%). 본 연구의 통계처리는 SPSS Win 12.0 program을 사용하여 기술통계분석, 상관분석, 요인분석 및 회귀분석을 실시하였으며, 설문지의 신뢰도는 Chronbach's α 를, 타당도는 요인분석을 실시하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 거래적 리더십에 비해 변혁적 리더십이 우세한 것으로 나타났다.

둘째, 변혁적 리더십과 변혁적 리더십의 각 변수들 간의 상관관계에서는 대부분의 변수가 통계학적으로 유의한 것으로 나타났고, 거래적 리더십 중 '예외에 의한 관리'가 조직몰입 및 이직의도에 가장 상관관계가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 리더십 유형 분석에서는 변혁적 리더십이 통계학적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 거래적 리더십의 경우 두 변수와 관계 모두에서 통계학적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

본 연구는 단면조사 연구로 인과관계를 설명하기가 어려우며, 병원에서 주요한 의사결정에 관계하는 의사직의 참여가 부족하다.

이상과 같은 연구 결과를 바탕으로 보다 의미있는 연구를 위해서 다음과 같이 과제를 제언하고자 한다.

첫째, 조직유효성에 영향을 미치는 변수는 다양하나 리더십 유형만을 사용했다는 문제점을 내포하고 있어 조직문화, 공정지각성, 동기부여 등 다양한 영향 변수들과의 관계를 살펴보아야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 조직유효성을 파악하기위해 조직몰입과 이직의도만 사용했는데 직무 만족도, 고객지향성, 직무 성과 등과의 상관관계 분석도 해야 할 것이다.

셋째, 연구 방법이 자기기입식 설문조사만을 하고 있어 상사나 동료에 의한 다면적 평가뿐만 아니라 보다 많은 병원들을 포함하는 등 이에 대한 보완이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 조직몰입 및 이직의도에 영향을 미치는 영향에 대한 분석에서 통계학적으로는 유의한 결과가 나오긴 했으나 그와는 별개로 각 원인변수의 설명력이 다소 낮게 나타나 미진한 설명력은 조직몰입이나 이직의도를 설명할 수 있는 주요한 변수가 모형에 포함되지 않았을 개연성을 의미하므로 이러한 모형의 미확정(underidentification)의 문제를 해결할 수 있는 후속 연구가 요구된다.

참 고 문 헌

- Bass,B.M.. Leadership and Performance Beyond Expectation,, N.Y. : Free Press, 1985.
- Bass,B.M. & B.K.Avolio. Transformational Leadership Development : Manual for the Multifactor, Palo Alto, C.A. : Consulting Psychologists Press, 1990.
- Burns,J.M. Leadership, New York: Harper and Row, 1978.
- Koh,W.L., Steers R.M. & Terborg J.R., "The Effects of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore," Journal of Applied Psychology, 1994; 79: 15-23.
- Kuhnert,K.W. & Lewis,P. Transactional and Transformational Leadership: Constructive/Developmental Analysis. Academy of Management Review, 1987; 12:648-657.
- Mowday,R.T., Porter,L.W. and Steers,R.M., Employee-organization linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. NY: Academic Press, 1982.
- Masi, R.J., & R.A. Cooke., Effects of Transformational Leadership in Subordinate Motivation. Empowering, Norms, and Organizational Productivity. International Journal of Organizational Analysis. Fol.8, 2000.
- 강성열. 변혁적 리더십과 거래적 리더십 지각에 따른 종업원의 조직몰입. 중앙대학교 석사학위논문, 2007.
- 강신규. 리더십 유형에 대한 종업원의 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 중심으로. 배재대학교 박사학위논문, 2002.
- 고성돈. 변혁적 리더십이 구성원의 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 제주대학교 박사학위논문, 2000.
- 구본동. 변혁적 리더십과 가부장적 리더십이 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. 한국의 국어대학교 박사학위논문, 1999.
- 권형섭. 변혁적 리더십이 호텔종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 안양대학교 박사학위논문, 2006.

- 김관선. 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향, 조선대학교 박사학위논문, 2002.
- 김석용. 기업분석·평가론; 경영분석과 기업가치평가. 서울: 삼영사, 2000.
- 김혜미. 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향. 청주대학교 석사학위논문, 2006.
- 박영환. 리더십 유형과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향. 중앙대학교 박사학위논문, 2006. 서현숙,김영택,조한주. 변혁적,거래적 리더십이 직원만족과 서비스 지향성에 미치는 영향에 관한 연구, 관광연구, 2005; 20(2): 227-245.
- 여인길. 리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향. 경희대학교 박사학위논문, 2004.
- 이덕로. 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 부하의 추가노력, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 인사관리연구. 1994, vol 18.
- 이상우. 리더십 유형과 조직유효성의 관계에서 리더에 대한 신뢰의 매개역할. 경기대학교 박사학위논문, 2004.
- 이수광. 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공정성 지각을 중심으로. 관광연구. 2006; 21(3): 1~17
- 이용탁. 거래적, 변혁적 리더십이 리더십 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 부산대학교 박사학위논문, 1996.
- 조선애,권형섭. 변혁적 리더십이 호텔종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국호텔경영학회지, 2007; 16(5): 63-76.
- 채순화. 변혁적 리더십, 임파워먼트, 신뢰 및 조직몰입과의 관계 다차원적 접근, 영남대학교 박사학위논문, 2004.
- 황영미. 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직몰입. 대전대학교 석사학위논문, 2000.
- 홍상태. 경영자 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 동아대학교 박사학위논문, 1999.