

일개 대학병원 간호사의 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향 - 조직후원인식의 매개효과 검증 -

이 경 희¹

¹ 울산과학대학 간호과 부교수

Effects of Ethical Leadership on Perceived Organizational Support and Organizational Commitment of Nurses in a Hospital - Mediating Role of Perceived Organizational Support - Lee, Kyung Hee¹

¹ Associate Professor, Department of Nursing, Ulsan College

주요어

윤리적 리더십, 조직후원인식,
조직몰입

Key words

Nurses, Leadership,
Organizations

Correspondence

Lee, Kyung Hee
Department of Nursing,
Ulsan College
101 Bong-Su-Ro, Dong-Gu,
Ulsan 682-715, Korea
Tel: 82-52-230-0736
Fax: 82-52-230-0730
E-mail: khlee@mail.uc.ac.kr

투 고 일: 2010년 9월 7일

수 정 일: 2010년 11월 2일

심사완료일: 2010년 11월 25일

Abstract

Purpose: This study was done to investigate the relationship of ethical leadership to perceived organizational support and organizational commitment, and explored the mediating role of perceived organizational support in ethical leadership and organizational commitment of nurse. **Method:** Data were collected from 256 nurses in one city. Data from the completed questionnaires was analyzed with the SPSSWIN and AMOS programs. **Result:** Ethical leadership related positively to perceived organizational support and organizational commitment. There was also a positive relationship between perceived organizational support and organizational commitment. It was found that perceived organizational support showed a partial mediating role between relationship of ethical leadership and organizational commitment. **Conclusion:** The results suggest that positive effects in developing organizational commitment in nurses occur when nurse administrators are concerned about ethical leadership and perceived organizational support.

서 론

1. 연구의 필요성

최근 기업 경영에 있어서 윤리경영의 중요성이 점차 부각되고

있는 가운데, 이를 개인에게 적용 가능한 문제로 확대하여 리더의 도덕성과 신뢰뿐 만 아니라 조직의 윤리성을 제고할 수 있다는 생각이 확산되고 있다(Ha & Lim, 2008). 따라서 윤리경영에 대한 연구는 조직적인 차원에서 뿐만 아니라 리더십 차원에서도 연구가 이뤄질 수 있으며, 윤리적 리더십은 윤리경영의 성과를

증진시키기 위해 매우 중요한 의미를 갖는다.

병원 조직은 양질의 의료서비스 제공을 통한 병원조직의 목표를 달성하고 타 병원 간의 경쟁력 우위를 확보하기 위하여 조직구성원들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 돕는 인적자원관리 전략이 요구된다. 특히, 간호사는 환자에게 직접적으로 의료서비스를 제공하는 핵심인력으로서 병원 전체에 미치는 영향이 매우 크므로(Lee, 2009a), 리더와 구성원의 윤리적 계발에 영향을 주고 나아가 조직과 사회를 위해 열심히 일하게 하는 윤리적 리더십에 대한 파악이 필요하다. 윤리적 리더십은 변혁적 리더십의 이상적 영향력, 개별적 배려와 거래적 리더십의 공정한 보상 등의 도덕적 요소를 포함하고 있으며, 리더의 정직, 공정성, 윤리적 의사결정 등으로 구성원의 신뢰를 얻고 긍정적 동기부여를 하며 구성원의 조직성과를 높이는 요인이 된다(Lee, 2009a). 또한 Han(2008)은 윤리적 리더십은 단순히 도덕성만 강조하는 것이 아니라 최상의 가치 창출로 고객들을 만족시키고 철저한 실력에 입각한 정정당당한 경쟁으로 확고한 신뢰를 확보하여 궁극적으로 사회발전에 기여하는 것이라고 하였다.

조직후원인식은 조직몰입의 또 다른 선행요인으로 간호조직의 목표달성을 위하여 조직구성원의 태도를 결정짓는 중요한 영향요인 중의 하나로 최근 들어 그 중요성이 점차 부각되고 있다(Kim, 2008c). 조직의 구성원들이 승진, 보수, 복지 등의 지원을 조직에 기대하면서 상호작용한다는 사회적 교환이론에 기초한 조직후원인식은 조직이 구성원들에게 몰입하는 정도로서 조직이 구성원의 공헌을 가치 있게 생각하고 그들의 복지를 위하여 관심을 보이는 정도에 대해 구성원들이 가지는 믿음으로 정의되고 있다(Ahn, 2010; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 조직후원인식은 조직이 구성원을 잘 대우하면서 다시 구성원은 조직의 목표를 충실히 이행하려는 의무감을 갖게 되고 조직에 대한 몰입과 자발적인 행동으로 연계되어 성과에 궁극적으로 기여하게 되며(Kim, 2010a), 조직에 몰입함으로써 작업 참여와 작업성과에 긍정적인 효과를 지닌다(Kim, 2010b). 즉, 구성원들이 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음이 생기면 다시 조직에 몰입하게 되며 이는 곧 직무성과로 연결된다고 볼 수 있다. 병원조직은 고객과 직접적으로 대면하면서 의료서비스를 생산하는 과정에서 인적 자원에 대한 의존도가 크므로 조직후원을 받고 있다는 인식은 질 높은 서비스를 제공하는데 기여하게 한다(Ahn, 2010).

또한 조직몰입은 자기조직에 대한 애착심과 호의적인 태도로 자신과 조직을 동일시하고, 조직의 목표와 가치를 자신의 것으로 받아들여 직무에 적극적으로 참여하고 자신의 가치에서 중요한 것으로 여기는 것을 말한다(Han, 2008). 조직의 목표와 가치를 굳게 믿고 받아들이고 조직을 대신해서 기꺼이 많은 노력을

추구하고 조직 구성원의 자격을 유지하려는 것이 강하며(Ahn, 2010), 조직자체에 대한 구성원들의 감정을 표현하는 태도로 볼 수 있다(Kim, 2010b). 조직몰입은 어떤 조직에서나 조직의 유효성을 높이기 위해 가장 중요하게 다루어지고 있는 변수이며(Lee, Han, & Kim, 2008), 조직 내 성과에 직접 혹은 간접적으로 영향을 미치고 조직의 생존까지도 좌지우지할 수 있는 요소이다(Kim, 2010b). 또한 조직몰입은 조직으로부터의 보상을 바탕으로 하는 교환관계로서의 성격뿐만 아니라 조직이 성공하도록 어떤 형태로든 노력을 하는 보다 적극적인 심리라고 할 수 있어 조직후원인식과 조직몰입은 밀접하다(Kim, 2008c).

이와 같이 조직몰입에 대한 선행연구들은 주로 선행변수(조직지원, 조직후원인식, 공정성, 리더십, 임파워먼트, 직무만족)와 결과변수(직무성과, 결근, 이직, 직무만족, 조직시민행동)의 관계를 밝히는데 노력해 왔다(Park, 2009). 이에 따라 급변하는 병원 환경에 대응하기 위한 간호조직의 업무향상과 조직성과의 제고를 위해 간호사들의 조직몰입을 이해하고 이들의 선행요인을 밝히려는 연구는 매우 의미가 있다고 하겠다. 조직몰입을 향상시키는 조직적 특성으로 리더십의 중요성이 제기되고 있다. 사회인지이론(social cognitive theory)에 따르면 한 개인이 다른 사람들에 의해 리더로 인식되면 될수록 조직의 의사결정과 방침이 부하들에 의해 쉽게 수용되며 부하들의 조직몰입과 만족도가 높아진다(Pfeffer, 1977). 특히 윤리적 행위를 보이는 리더는 정직, 신뢰, 보살핌, 직원과 타인에 대한 관심, 그리고 공정하고 원칙 중심의 의사결정으로 인해 조직구성원들의 조직몰입에 영향을 주게 된다(Zhu, May, & Avolio, 2004). 또한 노력에 대한 성과에 대한 기대감과 감정적인 애착은 조직구성원들의 조직목표에 대한 참여와 수행을 통해 증가되어지며 조직후원에 대한 인식이 자유재량에 의해 평가된다는 점에서 그 중요성은 더욱 의미를 갖는다(Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997). 즉, 윤리적 리더에 의한 정당한 보상이 주어졌을 때 조직구성원들은 조직의 배려에 대해 매력을 느끼게 될 것이고 조직후원인식은 강화될 것이다.

또한 간호사를 대상으로 한 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입의 관계에 대한 연구는 없었으나, 사회복지사(Han, 2008), 중등학교 교감(Ryu, 2009), 기업과 관공서 직원(Lee, 2009b)을 대상으로 한 윤리적 리더십과 조직몰입에 대한 연구는 진행되고 있었다. 간호사를 대상으로 한 윤리적 리더십과 조직문화형, 조직성과에 대한 연구가 있었으며(Lee, 2009a), 기업 직원(Kwak, 2010), 레스토랑 종사원을 대상으로 한 윤리적 리더십(Ha & Lim, 2008) 등이 선행연구가 이루어져 있었다. 결국 윤리경영의 중요성과 더불어 윤리적 리더십이 중요한 연구 주제가 되고 있지만 아직까지는 체계적인 연구결과를 내놓지는 못하

고 있는 실정이다. 따라서 이와 관련하여 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입에 대한 분석이 필요하다. 또한 윤리적 리더십 연구에 대한 선행연구에 있어 성과와의 직접적 관계에 대한 연구뿐만 아니라 상사신뢰(Kim, 2008b), 리더-부하 간 교환관계(Jang & Cho, 2009), 심리적 임파워먼트(Moon, Nam, & Lee, 2008) 등의 다양한 매개변수에 대한 연구의 필요성을 제기하고 있다(Jang & Cho, 2009).

따라서 본 연구에서는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 선행요인으로 조직후원인식 수준을 측정하고 이것과 관련하여 간호사의 윤리적 리더십이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 더 나아가 본 연구를 통하여 간호사의 조직몰입을 효과적으로 증가시킬 수 있는 프로그램 개발에 필요한 기초 자료를 제공하고, 간호사의 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향과 조직후원인식의 매개효과를 규명하여 간호사의 업무향상과 조직성과의 제고를 위한 자료를 제시하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향과 조직후원인식의 매개효과를 알아보기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입 정도를 파악한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입의 차이를 설명한다.
- 3) 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입 간의 상관관계를 알아본다.
- 4) 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향과 조직후원인식의 매개효과를 파악한다. 이를 위해서 다음의 네 가지 가설을 설정하여 검증하고자 한다. 가설 1: 윤리적 리더십은 조직후원인식에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 가설 2: 윤리적 리더십은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 가설 3: 조직후원인식은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 가설 4: 조직후원인식은 윤리적 리더십과 조직몰입 간의 관계에 있어서 매개작용을 할 것이다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰

입 정도를 알아보고, 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향과 조직후원인식의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상, 자료 수집 방법 및 기간

본 연구의 대상은 지방 소재의 일개 대학병원에서 근무하고 있는 간호사들로 이들이 소속되어 있는 간호부를 연구자가 직접 방문하여 간호부장과 학술담당자에게 연구목적과 취지를 설명하고 협조를 구하였다. 간호부 소속의 학술위원회와 각 병동 수간호사들에게 다시 연구 목적을 설명하고 각 병동의 간호사들의 동의를 구한 후 설문지를 총 300부 배부하였다. 설문지 응답에 동의를 한 경우라도 중간에 설문에 응답하지 않을 수 있고 연구 설문내용 중 동의하지 않은 내용이 있는 경우 중단할 수 있음을 이야기하였다. 응답 내용은 연구 자료로서만 사용할 것과 각 병동 및 개인의 응답 내용이 공개되지 않을 것을 설명하였다. 자료수집 기간은 2009년 11월 9일부터 2009년 11월 27일까지 총 265부가 회수되었으며 이들 중 응답내용이 불성실한 9부의 설문지를 제외한 256부가 최종 분석 자료로 사용되었다.

3. 연구 도구

1) 윤리적 리더십(ethical leadership)

윤리적 리더십은 부하 직원에게 역할 모델이 되는 상사의 윤리적 행동과 의사결정, 그리고 조직 내에서 상사가 윤리적 행동을 강조하고 관리하는 정도를 의미하며(Lee, 2009a), 본 연구에서는 Brown, Trevino와 Harrison(2005)이 개발한 윤리적 리더십 측정도구를 Kim(2008a)이 번역한 도구를 사용하여 얻은 점수를 말한다. 총 10문항의 5점 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지로, 점수가 높을수록 윤리적 리더십 정도가 높음을 의미한다. Lee(2009a)의 연구에서 윤리적 리더십에 대한 신뢰도는 Cronbach's α 는 .920이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 는.850이었다.

2) 조직후원인식(perceived organizational support)

조직후원인식은 조직이 자신의 기여를 평가해주고 자신의 안녕에 대해 배려해 주는 정도에 관한 전반적 신념을 의미하며(Kim, 2009), 본 연구에서는 Eisenberger, Cummings, Armeli와 Lynch(1997)가 개발한 조직후원인식 척도를 Kim(2009)이 번안하여 이용한 도구를 사용하여 얻은 점수를 말한다. 총 9문항으로 구성되었으며, 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지로, 점수가 높을수록 조직후원인식 정도가 높음을 의

미한다. Kim(2009)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .940이였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .920 이었다.

3) 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입은 개인이 소속된 조직에 대한 일체감 또는 몰입 정도를 말하며(Kim, 2005). 본 연구에서는 Meyer와 Allen(1991)이 개발한 척도를 Kim(2005)이 번안하여 이용한 도구를 사용하여 얻은 점수를 말한다. 총 6문항의 5점 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. Lee(2009a)의 연구에서 조직몰입에 대한 신뢰도는 Cronbach's α 는 .790이였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .765 이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 12.0과 AMOS 5.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며, 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입 정도는 평균, 표준편차를 구하였다. 일반적 특성에 따른 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입의 차이는 t-test와 ANOVA로, 사후 검정은 scheffe' test 를 시행하였다. 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입 간의 상관관계는 pearson's correlation coefficient를 이용하였다. 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향과 조직후

원인식의 매개효과는 AMOS를 이용하여 분석하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면(Table 1), 연령은 20-29세가 134명(52.3%), 30-39세가 102명(39.8%), 40-49세가 20명(7.8%)이었고, 결혼유무는 미혼이 151명(59.0%)으로 기혼 105명(41.0%)보다 더 많았다. 교육정도는 전문대학과 대학 졸업이 각각 161명(62.9%), 85(33.2%)이었고, 대학원 졸업 이상이 10명(3.9%)이었다. 월평균 소득은 200만원 이상 300만원 미만인 170명(66.4%)으로 가장 높았고, 근무기간은 5년 이상 10년 미만이 77명(30.1%)으로 가장 많았다.

2. 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입의 정도

본 연구의 주요 변수인 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입 정도를 측정된 결과를 보면, 윤리적 리더십 정도는 3.45±.51점이며, 간호사가 지각한 조직후원인식 정도는 3.02±.61점이었으며, 조직몰입은 3.40±.54점이었다.

3. 일반적 특성에 따른 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입의 차이

(Table 1) Ethical leadership, perceived organizational support, and organizational commitment of the subjects according to general characteristics (N=256)

Variables	Categories	n(%)	Ethical leadership			Perceived organizational support			Organizational commitment		
			M±S.D.	t or F	p	M±S.D.	t or F	p	M±S.D.	t or F	p
Age	20-29 ^a	134(52.3)	3.43±.49	0.442	.643	2.98±.62	2.575	.078	3.33±.53	5.910	.003
	30-39 ^b	102(39.8)	3.49±.52			3.03±.61			3.44±.48		
	40-49 ^c	20(7.8)	3.41±.57			3.31±.54			3.75±.78		
Marital status	Married	105(41.0)	3.47±.50	0.165	.685	3.10±.40	3.272	.072	3.50±.56	5.621	.018
	Unmarried	151(59.0)	3.44±.52			2.96±.48			3.34±.52		
Education level	College	161(62.9)	3.46±.47	0.542	.582	2.98±.62	1.265	.284	3.35±.52	2.022	.135
	University	85(33.2)	3.45±.56			3.07±.60			3.47±.58		
	Over graduate school	10(3.9)	3.29±.68			3.26±.68			3.60±.46		
Income monthly (million won)	1≤-<2 ^a	51(19.9)	3.39±.49	0.535	.659	2.82±.60	5.380	.001	3.24±.59	3.598	.014
	2≤-<3 ^b	170(66.4)	3.46±.51			3.02±.59			3.41±.48		
	3≤-<4 ^c	30(11.7)	3.52±.53			3.34±.66			3.65±.71		
	≥4 ^d	5(2.0)	3.34±.64			3.40±.40			3.40±.37		
Career length (year)	< 1 ^a	12(4.7)	3.85±.37	3.056	.017	3.42±.70	5.580	.000	3.45±.35	3.406	.010
	1≤-<3 ^b	73(28.5)	3.37±.50			2.93±.56			3.27±.48		
	3≤-<5 ^c	34(13.3)	3.33±.50			2.80±.67			3.26±.58		
	5≤-<10 ^d	77(30.1)	3.51±.52			2.97±.62			3.44±.53		
	≥10 ^e	60(23.4)	3.45±.51			3.26±.51			3.58±.59		

대상자의 일반적 특성에 따른 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 <Table 1>과 같다. 먼저 대상자의 일반적 특성에 따른 윤리적 리더십은 재직기간 ($F=3.056, p=.017$)에서만 차이가 있었다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위해 scheffe' 검정한 결과, 재직기간은 1년 미만인 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만보다 더 높은 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직후원인식은 월 소득($F=5.380, p=.001$), 재직기간($F=5.580, p=.000$)에서 차이가 있었다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위해 scheffe' 검정한 결과, 월 소득은 300만원 이상 400만원 미만인 100만원 이상 200만원 미만, 200만원 이상 300만원 미만보다 더 높은 것으로, 재직기간은 1년 미만과 10년 이상이 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만 보다 더 높은 것으로 나타났다.

그리고 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입은 연령($F=5.910, p=.003$), 결혼유무($t=5.621, p=.018$), 월 소득($F=3.598, p=.014$), 재직기간($F=3.406, p=.010$)에서 차이가 있었다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위해 scheffe' 검정한 결과 연령은 40-49세가 다른 연령 보다 더 높은 것으로, 결혼유무는 기혼자가 미혼자 보다 더 높은 것으로, 월 소득은 300만원 이상 400만원 미만인 100만원 이상 200만원 미만 보다 더 높은 것으로, 재직기간은 10년 이상이 1년 이상 3년 미만보다 더 높은 것으로 나타났다.

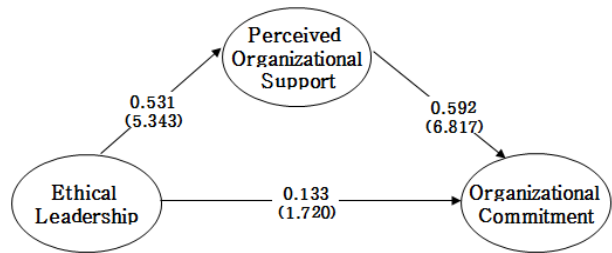
4. 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입 간의 상관관계

대상자의 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입 간의 상관관계를 분석한 결과에서 윤리적 리더십은 조직후원인식과 유의한 순상관관계를 나타내었고($r=.451, p=.000$), 윤리적 리더십은 조직몰입과 유의한 순상관관계이었으며($r=.366, p=.000$), 조

조직후원인식과 조직몰입도 유의한 순상관관계를 나타내었다($r=.523, p=.000$).

5. 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향

본 연구에서 사용된 윤리적 리더십, 조직후원인식 및 조직몰입 간에 어떠한 영향관계를 나타내는지를 검정하기 위해 연구모형을 각각 공분산 구조분석을 이용하여 구조모형을 검증하였다. 구조방정식 모형을 살펴보면, $\chi^2=262.199, df=179, p=.000, GFI=.912, AGFI=.887, RMR=.027, RMSEA=.043, IFI=.969, CFI=.969$ 를 갖는 모형이 도출되었다. <Table 2>와 같이 본 연구의 모형의 적합도에서 GFI는 0.90 이상이고, AGFI는 이상적 기준치에 약간씩 부족한 수치를 보여주고 있다. 그러나 Bentler와 Bonett(1980)는 AGFI의 경우 .81을 최소기준으로 제시하고 있고, Klein, Ettension과 Morris(1998)는 GFI가 .87일 때 적합도가 존재하는 것으로 평가하고 있다. 더불어 최근 국·내외 학술지에서 적합도를 판단하는데 선호되고 있는 지수인 CFI, IFI의 경우, 해당 값들이 0.9 이상을 평가기준(Hoyle, 1995)으로 판단하고 있다. 따라서 본 연구의 모형은 공분산구조분석의 종합적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교해 볼 때, 만족할 만한 수준으로 나타났으며 기준에 부합되는 것으로 판단할 수 있다. 본 연구에서 제시한 구조모형의 적합도를 분석한 결과는 <Table 2>와 같



<Figure 1> Results of structural model testing

<Table 2> Results of structural model fitness

χ^2	d.f	p	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	IFI	CFI
262.199	179	.000	.912	.887	.027	.043	.969	.969

<Table 3> Results of analyzing structural model

Path	Standardized estimates	Standard errors	t-values	p-values
Ethical Leadership -> Perceived Organizational Support	.531	.182	5.343	.000
Perceived Organizational Support -> Organizational Commitment	.592	.096	6.817	.000
Ethical Leadership -> Organizational Commitment	.133	.157	1.720	.085
Ethical Leadership -> Perceived Organizational Support -> Organizational Commitment	-	-	-	-

으며 구조모형의 검증 결과는 〈Figure 1〉과 〈Table 3〉에 제시하였다.

6. 윤리적 리더십은 조직후원인식에 유의한 영향

윤리적 리더십은 조직후원인식에 유의한 영향($\beta=.531, p=.000$)을 미치는 것을 알 수 있으며, 조직후원인식은 조직몰입에 유의한 영향($\beta=.592, p=.000$)을 미치는 것을 알 수 있고, 윤리적 리더십은 조직몰입에 유의한 영향($\beta=.133, p=.085$)을 미치는 것을 알 수 있었다. 따라서 가설 1, 2, 3이 모두 채택되었다.

조직후원인식이 통계적으로 유의미한 매개역할을 하는지에 대해 경쟁모델 분석방법을 통해 추가적인 분석을 실시하였는데, 경쟁모델 분석방법에서는 매개효과를 인정하기 위해서 다음과 같은 조건이 모두 충족되어야 한다(Singh, Goolsby, & Rhoads, 1994). 1) 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하여야 하며, 2) 독립변수와 매개변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 한다. 3) 매개변수와 종속변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 하며, 4) 직접효과 모델에서의 독립변수와 종속변수 사이의 유의적 관계가 매개효과 모델에서 감소하거나 제거되어야 한다.

본 연구에서 매개효과 모델에서의 조직몰입에 대한 분산은 .451, 직접효과 모델에서의 분산은 .196으로 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 또한 독립변수인 윤리적 리더십이 조직후원인식에 유의미한 영향을 미치며, 매개변수로 조직후원인식이 종속변수인 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 윤리적 리더십이 종속변수인 조직몰입에 통계적으로 미치는 유의미한 영향이 .442로, 매개효과 모델에서는 .130으로 감소하였다. 따라서 윤리적 리더십은 조직후원인식의 매개를 통해서뿐만 아니라 직접적으로도 조직몰입에 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 조직후원인식이 부분매개를 하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4는 채택되었다. 한편, 직접효과 및 간접효과를 측정된 결과에서 윤리적 리더십과 조직후원인식의 관계에서는 직접효과(.531)만 있는 것으로 나타났고, 조직후원인식과 조직몰입의 관계에서도 직접효과(.592)만 있는 것으로 나타났으며, 윤리적 리더십이 조직몰입에 미치는 직접효과는 .133이고 간접효과는 .314로 나타났다.

논 의

본 연구는 간호사가 지각한 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향과 조직후원인식의 매개효과를 파악하기

위한 연구이다.

본 연구의 윤리적 리더십, 조직후원인식, 조직몰입 결과가 일개 대학병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 선행연구의 결과와 비교 해석하는데 한계가 있으나 이를 감안하여 다음과 같이 논의할 수 있다. 본 연구의 윤리적 리더십 정도는 3.45점으로 서울과 수도권의 2, 3차 대학병원 간호사를 대상으로 연구한 Lee(2009a)의 3.19점보다 높은 것으로 나타났다. 이는 서울과 수도권 대학병원 간호사의 윤리적 리더십이 지방의 대학병원 간호사보다 더 낮음을 알 수 있다. 즉, 지방의 대학병원 간호관리자가 의사소통과 의사결정 행위에 있어 서울과 수도권 대학병원 간호관리자보다 간호사들과 좀 더 개방적이고 적극적인 상호작용을 통한 윤리적인 의사소통과 의사결정 행위를 하고 있다고 볼 수 있다.

본 연구결과에서 조직후원인식 정도는 3.02점으로 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim(2008c)의 2.87점보다는 높은 것으로 나타났다. 이는 조직차원에서 본 연구 대상자들이 종합병원 간호사들보다 자신이 기대한 것을 얻을 수 있다는 믿음이 강하다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다. Kim(2010b)는 조직후원인식을 강하게 느끼는 조직의 상사와 직원들의 관계는 신뢰를 토대로 관계를 형성하여 생산성이 높은 조직이 되며 직무성과에도 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

간호사의 조직몰입 정도는 평균 3.40점으로 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim(2008c)의 3.30점, 서울과 수도권의 2, 3차 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee(2009a)의 2.80점, Lee 등(2008)의 2.95점보다 높은 것으로 나타났다. 이는 본 연구 대상자들이 자신이 속한 조직을 자신과 동일시하여 조직에 참여하려는 의도가 강함을 보여주는 결과로 볼 수 있다. 서울과 대전의 2, 3차 의료기관 간호사를 대상으로 한 Kim(2007)은 조직몰입이 증가하면 결근과 지각, 이직률을 낮추고 생산성을 증가시키는 결과를 기대할 수 있다고 하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 윤리적 리더십에서는 재직기간이 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 윤리적 리더십과 재직기간에 대하여 직접적인 비교를 할 수 있는 선행연구는 찾아볼 수 없었지만, 신입 간호사가 간호조직에 적응하는 과정에서 역할 모델이 되는 상사의 윤리적 행동과 의사결정, 그리고 조직 내에서 상사가 윤리적 행동을 강조하고 관리하는 정도를 높게 평가하는 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 조직후원인식의 차이를 살펴보면, 월 소득이 많을수록, 재직기간이 1년 미만이거나 10년 이상 일수록 조직후원인식의 정도가 높게 나타났다. 이는 근무기간, 직위의 일반적 특성에 따라 조직후원인식이 유의한 차이가 있는 것으로 보고한 Kim(2008c)의 연구결과를 지지하는 것으로 조직후원인식

이 높고 근무기간이 길어지면 간호전문직에 대한 강한 자부심이 자신의 조직에 대한 몰입으로 나타난다고 하였다. 또한 일반적으로 직위와 비례하는 재직기간이 길수록 축적된 업무경험과 조직 적응에 따른 적극적인 조직후원을 이끌어내는 것으로 사료된다.

간호사의 일반적 특성에 따라 조직몰입에 유의한 차이를 보이는 특성은 연령, 결혼유무, 월 소득, 재직기간으로 나타났다. 본 연구에서 40세-49세 사이의 집단이 조직몰입이 3.75점으로 가장 높았는데, 이는 40세-49세 사이와 41세 이상의 집단이 다른 연령대에 비해 조직몰입이 가장 높다고 보고한 Kim(2007), Kim(2008c), Lee(2009a)의 연구결과와 일치하는 것으로 경험이 부족한 20대, 30대 간호사에 대한 조직몰입의 제고에 대한 필요성을 입증하는 결과라 하겠다. 또한 본 연구에서도 기혼자가 미혼자보다 조직몰입이 높은 것으로 나타나 Kim(2007), Kim(2008c), Lee(2009a)의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 한편, 월 소득은 300만원 이상 400만원 미만 집단이 조직몰입의 정도가 높게 나타났다. 이는 직위의 일반적 특성에 따라 조직몰입이 유의한 차이가 있는 것으로 보고한 Kim(2008c)의 연구결과를 지지하는 것으로 본 연구대상의 월 소득 300만원 이상 400만원 미만 집단이 Kim(2008c)의 연구대상자인 책임간호사에 해당하는 것으로 이들이 수간호사 집단보다 조직몰입의 정도가 큰 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서 재직기간이 길수록 조직몰입이 높은 것으로 나타나 Kim(2007), Kim(2008c), Lee(2009a)의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 그러나 Lee(2009a)의 연구에서는 임상경력 1년 미만, 10년 이상의 순으로 조직몰입이 가장 높았다.

본 연구에서 윤리적 리더십과 조직후원인식 간의 상관관계를 분석한 결과, 유의한 순상관관계($r=.451$)로 나타났는데, 이는 간호사의 윤리적 리더십과 조직후원인식 간의 상관관계 분석에 대하여 직접적인 비교를 할 수 있는 선행연구는 찾아볼 수 없었지만, 여행업 중간관리자를 대상으로 한 Jang(2008)의 연구에서 윤리성을 강조하는 리더십 중의 하나인 서번트 리더십(servant leadership)과 조직후원인식 간에 순상관관계를 나타낸 것을 볼 때 윤리적 리더십이 높을수록 조직후원인식이 높다는 결과와 일맥상통하다고 볼 수 있다.

윤리적 리더십과 조직몰입 간의 상관관계를 분석한 결과에서 유의한 순 상관관계($r=.366$)로 나타났는데, 서울과 수도권 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee(2009a)의 연구에서도 순상관관계($r=.339$)를 보였으며, 정부출연연구기관의 종사자들을 대상으로 한 Kim(2008a)의 연구($r=.477$)와 사회복지사를 대상으로 한 Han(2008)의 연구($r=.54$)에서도 윤리적 리더십과 조직몰입 간의 순 상관관계를 보여주어 윤리적 리더십이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 결과와 일치하였다.

조직후원인식과 조직몰입 간의 상관관계를 분석한 결과, 유의한 순상관관계($r=.523$)로 나타났는데 종합병원 임상간호사를 대상으로 한 Kim(2008c)의 연구에서도 조직후원인식과 조직몰입 간의 순상관관계($r=.233$)를 보여주어 조직후원인식이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 결과를 지지하였다. 또한 윤리적 리더십은 조직후원인식에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=.531$, $p<0.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 윤리적 리더십이 조직후원인식에 미치는 영향에 대하여 직접적으로 비교할 수 있는 선행연구는 찾아볼 수 없었지만, 앞서 윤리적 리더십과 조직후원인식 간의 순상관관계($r=.330$)를 보여주어 윤리적 리더십이 높을수록 조직후원인식이 높다는 결과와 일맥상통한다 할 수 있다.

본 연구의 윤리적 리더십은 조직몰입에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=.133$, $p<0.1$)에서 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 정부출연 연구기관의 종사자들을 대상으로 한 Kim(2008a)의 연구($\beta=.427$, $p<0.01$), 중등학교 교감을 대상으로 한 Ryu(2008)의 연구($\beta=.367$, $p<0.01$), 사회복지사를 대상으로 한 Han(2008)의 연구($r=.44$, $p=.00$)에서 윤리적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향관계를 분석한 결과, 통계적으로 유의한 수준에서 정(+)의 영향을 미치고 있다는 결과와 비교하여 볼 때 윤리적 리더십이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 본 연구결과와 일치한다고 할 수 있겠다.

조직후원인식이 조직몰입에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=.592$, $p<0.01$)에서 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim(2008c)의 연구에서도 조직후원인식이 조직몰입의 두 가지 하위차원인 정서적 몰입과 지속적 몰입, 각각에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=.273$, $p<0.01$, $\beta=.148$, $p<0.05$)에서 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 조직후원인식이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 결과를 지지하였다. 종합병원 직원을 대상으로 한 Ahn(2010)의 연구에서도 조직후원인식이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 하였다($\beta=.493$, $p=.000$). 호텔기업 종사원을 대상으로 한 Kim(2010a)의 연구에서도 조직후원인식은 조직몰입 중 정서적 몰입($\beta=.564$, $p=.000$)과 지속적 몰입($\beta=.206$, $p=.020$)에 유의한 영향을 미친다고 주장하면서 종사원들이 조직의 관심, 배려, 지원 등을 인식할 수 있도록 제도적으로 조직구조와 가치관, 보상, 교육 등 각종 지원 프로그램을 구축하고 지속적으로 수행해야 하며 이를 통하여 조직에 대한 정서적 유대감, 애착 등의 몰입감정이 형성된다고 하였다.

윤리적 리더십과 조직후원인식을 동시에 투입한 상황에서는 조직몰입에 대한 윤리적 리더십의 영향이 유의하므로 Singh 등(1994)이 제시한 매개효과가 성립되기 위한 네 가지 조건들을

충족시키고 있었다. 따라서 윤리적 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 조직후원인식이 부분매개를 하는 것으로 나타났다. 조직후원인식이 완전매개 역할을 하지 못한다는 것은 윤리적 리더십이 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다는 것을 의미하고, 또한 윤리적 리더십이 조직후원인식의 매개를 통해서 조직몰입에 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사의 윤리적 리더십과 조직후원인식을 함께 높여야만 한다는 것을 알 수 있다. 간호관리자는 자신의 윤리적인 면모를 다시 점검하여 다른 간호사들에게 모범을 보이는 역할모델을 하여야 하며, 간호관리자는 물론 간호조직에서도 윤리 기준을 수립하여 이에 대한 보상을 하여 간호사들의 조직몰입을 향상시켜야 한다. 또한 간호사의 조직몰입을 위하여 윤리적 리더십만 강조할 것이 아니라 조직이 간호사를 후원하고 있다고 느낄 수 있는 조직후원이 반드시 필요하다.

따라서 윤리적 리더십과 조직후원인식이 조직몰입을 강화할 수 있는 중요한 요인임을 밝혀내고, 윤리적 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 조직후원인식의 부분매개효과에 대한 실증적 증거를 제시함으로써 윤리적 리더십 이론에 관한 후속 연구를 이끌어 내는데 기여하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있다고 하겠다. 또한 조직후원인식의 부분매개효과를 입증함으로써 윤리적 리더십과 조직후원인식을 동시에 집중적으로 제고하기 위해서 원활한 의사소통을 중심으로 하는 체계적이고 지속적인 인성 개발 및 교육 프로그램이 필요하다고 하겠다. 또한 차후에는 연구대상의 범위를 확대하고 다양한 측면에서의 연구결과를 도출하여 간호사의 리더십과 조직 관리에 적용할 수 있도록 반복적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

결 론

본 연구는 간호사가 지각하는 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인적자원관리 정책을 수립하기 위한 기초 자료를 제공하기 위함이다. 본 연구 결과에서 윤리적 리더십과 조직후원인식이 조직몰입에 영향을 미치고, 조직후원인식이 부분매개를 하는 것으로 확인되었다. 따라서 이론적인 측면에서의 시사점은 기존에 각각의 변수인 윤리적 리더십, 조직후원인식, 조직몰입 간의 영향관계에 대한 연구들은 많이 진행되었지만 이 변수들 간의 전체적인 영향관계를 다룬 연구는 거의 없었다. 본 연구를 통해서 윤리적 리더십, 조직후원인식, 조직몰입 간의 전체적인 영향관계를 제시함으로써 향후 연구의 선행연구로써 의미를 갖는다고 할 수 있다. 실무적인 측면에서 시사점을 살펴보면, 본 연구는 간호사를 대상으로 윤리적 리더십, 조직후원인식, 조직몰입 간의 관계를 전체적으로

살펴보는데 그 목적이 있다. 따라서 어려운 환경일수록 병원조직에서는 간호사들의 적극적인 조직몰입이 요구되는데 간호관리자들은 간호사들에게 조직후원을 인식시키고 윤리적 리더십을 촉진시켜 업무향상과 조직성적을 높이는 방안을 모색할 필요성을 시사해준다. 그리고 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 다른 변수들에 대한 후속연구가 이루어져야 하며, 간호사의 윤리적 리더십과 조직후원인식을 증진시키는 프로그램 개발 적용을 제안한다. 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있어 향후 연구에는 충분히 고려할 필요가 있다. 조사대상이 일 개 대학병원 간호사들을 대상으로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 것에서는 한계가 있다. 따라서 다양한 지역의 병원 간호사를 대상으로 실증적 연구를 실시하여야 할 것이다.

REFERENCES

- Ahn, S. Y. (2010). The effect of perceived organization support on hospital employees' attitude. *J Korean Acad-ind Cooper Soc*, 11(3), 1115-1125.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychol Bull*, 88(3), 588-606.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organ Behav Hum Dec Processes*, 97(2), 117-134.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *J Appl Psychol*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *J Appl Psychol*, 71(3), 500-507.
- Ha, D. H., & Lim, J. W. (2008). The antecedents and consequence of ethical leadership in the restaurant industry-focused on ethical context, personality, and job satisfaction-. *Korean J Food Cult*, 23(5), 563-571.
- Han, M. H. (2008). *Comparison between influences of ethical leadership and charismatic leadership on organizational commitment and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Kyungsoong University, Busan.
- Hoyle, E. (1995). Social status of teaching In: L. W. Anderson, (Eds.), *International encyclopedia of teaching and teacher education*, (pp. 58-61). (2nd ed.), New York: Elsevier Science Inc.
- Jang, H. R. (2008). *A study on the effect of the leadership in the travel agency on turnover intention*. Unpublished doctoral dissertation, Anyang University, Anyang.
- Jang, J. H., & Cho, Y. H. (2009). The effects of ethical leadership on the leader-member exchange and organizational citizenship behavior: Focusing on the mediating roles of LMX. *J Hum Resour Manag Res*, 16(1), 181-199.

- Kim, H. S. (2008). *A study on the relationship among ethical leadership, trust in leader and organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Chungnam University, Daejeon.
- Kim, K. S. (2008). *A study on the effects of the hotel front desk manager's leadership upon a perceived organizational support and a overall job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, M. R. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses: the affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(3), 335-344.
- Kim, M. S. (2008). The effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 14(4), 458-466.
- Kim, M. S. (2009). *The effects of perceptions of organizational politics and organizational justice on organizational citizenship behaviors, job strains, and turnover intentions, and the mediating effect of perceived organizational support*. Unpublished doctoral dissertation, Yeungnam University, Kyeongsan.
- Kim, S. R. (2005). *A study on leadership, empowerment and organizational effectiveness of food service industry*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Seoul.
- Kim, W. J. (2010a), *The effect of job characteristics and employment relationship characteristics on organizational commitment and organizational citizenship of hotel employees according to perceived support*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, Y. H. (2010b). *A study on effect of perceived organizational support on organizational commitment and job satisfaction-centering on mediating effect of trust-in-supervisor*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Klein, J. G., Ettenson, R., & Morris, M. D. (1998). The animosity model of foreign product purchase: An empirical test in the people's republic of China. *J Marketing*, 62(1), 89-100.
- Kwak, S. K. (2010). *The effect of ethical leadership on role conflict, job stress and organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Lee, E. J., Han, J. Y., & Kim, M. Y. (2008). Effects of the organizational culture on the job Satisfaction and organizational commitment. *J Korean Acad Nurs Admin*, 14(1), 5-12.
- Lee, J. S. (2009). *Nurse Managers' ethical leadership, type of organizational culture and organizational performance*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Lee, S. H. (2009). *Ethical leadership's effects on followership and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manag Rev*, 1(1), 61-98.
- Moon, J. Y., Nam, J. S., & Lee, S. G. (2008). *A study on the effect of leader's ethical leadership on employee's psychological empowerment and organizational citizenship behavior*. In Suh, J. H (Ed.), Winter Korean Academy of organization and Management Symposium : Vol. 1. Compatibility of Working and Home (pp. 233-252).
- Park, H. J. (2009). *The effects of organizational climate of the airline cabin team, organizational commitment and organizational citizenship behavior on service performance*. Unpublished doctoral dissertation, Sejong University, Seoul.
- Pfeffer, J. (1977). The ambiguity of leadership. *Acad Manage Rev*, 2, 104-112.
- Ryu, H., J. (2009). *The effect of assistant principals' ethical leadership and ethical integrity on organization commitment*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *J Marketing Res*, 31(4), 558-569.
- Zhu, W., May, D. R., & Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity. *J Leadership Organ Stud*, 11(1), 16-26.