

의료기관 종사자들의 직장몰입을 위한 직종별 상사의 바람직한 리더십 행태

공태현* · 한용수**

〈요 약〉

본 연구는 부산지역 소재한 병원급 이상 의료기관에 근무 중인 663명의 의료기관 종사자를 대상으로 하였으며, 전체 연구대상자에서는 상사의 리더십 행태가 서번트 리더십과 변혁적 리더십인 경우에 의료기관 종사자들의 직장몰입에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

의료기관 종사자들이 인식하는 상사의 리더십을 리더십 행태별로 살펴본 결과, 상사에 대한 리더십 행태의 인식은 변혁적 리더십·거래적 리더십·서번트 리더십 순으로 나타났다.

상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향을 직종별로 살펴본 결과, 상사의 리더십 행태가 간호사 직종은 변혁적 리더십인 경우에, 의료기사 직종은 서번트 리더십과 변혁적 리더십인 경우에, 사무행정 직종은 서번트 리더십인 경우에 연구대상자의 개인적 특성변수 통제유무와 관계없이 직장몰입에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

핵심주제어: 리더십, 직장몰입, 병원종사자

논문접수일: 2013년 02월 22일 수정일: 2013년 03월 06일 게재확정일: 2013년 03월 16일

* 동부산대학교 보건의료행정과 교수(제1저자), seagull051@hanmail.net

** 광양보건대학교 피부미용과 교수(교신저자), hanysoo@dreamwiz.com

I. 서 론

현대 사회는 여러 가지 수많은 조직들의 집합체로 구성되어 있다. 김혜숙(2003)은 이러한 조직들은 조직구성원의 참여와 몰입을 통해 사회의 변화에 적응하면서 더 나은 조직목표를 달성하고자 하는 유기체라고 하였다. 이러한 조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위해서 이승우(2009)는 조직을 구성하고 있는 개인과 집단의 협력이 매우 중요하며, 조직 구성원의 협동심을 최대한 발휘할 수 있게 하는 효과적인 리더십의 발휘가 필수적이라고 하였지만, 많은 기업들이 리더 혹은 관리자의 리더십 행태에 있어서 많은 어려움을 겪고 있으며, 이는 바로 전통적인 유교문화에 익숙한 우리나라의 기업들이 풀어가야 할 숙제가 되고 있다고 하였다. 이와 같이 조직목표를 달성하는데 있어서 최고경영자의 능력만으로는 성공할 수 없으며 중간관리자의 인재관리 방식의 혁신이 조직 성공의 핵심요소라는 인식이 높아지고 있다.

따라서 모든 조직은 최고경영자 한 사람만의 리더십으로 조직의 목표를 달성할 수 없을 뿐 아니라, 일순간 조직의 목표를 달성했다 하더라도 목표 달성의 지속적 유지가 어려울 것이다. 김소현(2010)은 합리적이고 효율적인 방법으로 조직의 목표를 달성하고 조직의 원활한 운영과 지속적 유지 ·

발진을 위해서는 최고경영자와 함께 항상 조직경영의 목적과 목표달성을 위해서 적극 참여할 수 있으며, 그 뜻을 조직구성원들에게 전달하고 같이 행동하여야 할 중간관리자의 리더십이 필요하다고 하였다.

여러 조직들 중에서도 병원은 다른 어떤 조직보다 독특하고 복잡한 조직체로서 의사직, 간호직, 의료기사직, 행정직 등 여러 직종이 모여 근무하는 다양성과 전문성이 높은 조직체로 협력적인 문화를 가지기 어려운 조직이다. 특히 김명혜(2004)는 병원조직은 전문화로 인하여 통합 · 조정이 용이하지 않지만 업무자체가 긴밀한 상호 관련 작용에 의하여 수행되는 성질을 가지기 때문에 통합 · 조정의 필요성이 더욱 크다고 하였다.

김소현(2010)은 병원의 경영활동은 주어진 물적 자원을 사람이 관리하기 때문에 아무리 우수한 최신의 현대적 고가장비나 설비를 갖추고 유능한 인재들로 구성되어진 조직이라고 해도 경영자의 목적이나 목표를 잘못 이해하고 그들의 리더십이나 영향력이 결여되어 있다면 구성원들을 동기부여시키지 못하고 그들 구성원들의 노력이나 제반 활동을 조정하고 통제할 수 없어서 궁극적으로는 병원조직의 성과와 구성원들의 만족을 달성하지 못하게 될 것이라고 하였다. 그러므로 병원조직의 목표달성과 생동감 넘치는 조직운영을 위해서는 조직구성원

들의 협동심을 발휘하고 맡은 바 직무에 몰입 할 수 있도록 동기부여를 통한 주도적이고 변화에 능동적으로 대처할 중간관리자로서의 효과적인 리더 역할이 필요하다. 즉, 병원조직의 보다 체계적인 조정·관리가 중요시되고 있으며 이를 수행하고 있는 중간관리자의 역할이 중요하며, 또한 효율적인 인력관리를 위한 하위 차원의 리더십이 요구된다고 하겠다.

리더십이란 과거부터 수많은 학자들에 의해 정의되어왔다. 그 가운데 최근 주목받고 있는 것 중 하나로 서번트 리더십은 현장 실무자들에게 권한과 책임을 위임하고, 업무를 잘 수행할 수 있도록 지원해 주는 리더십이다(Boyer, 1999). 정홍길(2011)은 급변하는 경영 환경 속에서는 고객과 시장에 보다 유연하게 대처할 수 있어야 하는데, 이를 위해서는 기존의 전통적인 리더십 스타일보다 서번트 리더십과 같은 스타일이 더욱 중요해지고 있기 때문에 부하들의 자발적인 헌신과 참여를 이끌어 내고, 주인 의식과 책임감을 고취시키는 서번트 리더십은 조직력 강화에 있어 매우 중요하다고 하였다.

그리고 Bass의 변혁적·거래적 리더십에 관한 연구도 주목 받고 있는 연구이다. Bass는 기존의 특성이론, 행위이론, 상황이론들은 하급자의 성과에 대해 리더가 물질적으로나 심리적으로 보상하는 거래관계의 특징을 포

착하고 이를 거래적 리더십(Transaction Leadership)이라 보았다. 거래적 리더십에 대하여 심미영(2005)은 안정감, 임금인상, 그리고 승진과 같은 상황적 보상을 제시해 줌으로써 종업원들을 관리하며, 직무를 수행하지 못하는 종업원들에게는 처벌을 주게 된다고 하였고, 거래적 리더들은 종업원들의 성과를 검토하여 그에 따른 적절한 보상을 제시하며, 성과가 조직의 목표에 이탈되었을 때에는 수정활동을 취해주는 예외에 의한 관리원칙을 자주 사용한다고 하였다. 이와는 대조적으로 Bass는 변화하는 사회 환경에 대처하여 조직의 목표를 달성해 가기 위해 조직구성원들의 고차원적이며 질적인 변화를 유도할 수 있는 변혁적 리더십(Transformational Leadership)이 필요하다고 보았다.

여상근(2012)은 변혁적 리더들은 추종자들의 의식·가치관·태도의 혁신을 추구하고, 또한 그들은 공포·탐욕·시기 등의 감정에 의존하는 것이 아니라 자유·평등·정의·인본주의 등과 같은 가치에 호소한다고 하였다. 이러한 변혁적 리더십은 위기상황 뿐만 아니라 일반적인 상황에서도 부하들에게 의미있는 영향을 미친다. 변혁적 리더십은 조직의 최고경영자 및 상위 지도자들의 전유물만은 아니다. 변혁적 리더십은 기업조직의 상위관리자들에게서부터 조직의 하위계층인 일선감독자까지 모든 계층에서 발견될 수 있

으며, 나아가 일반조직에서도 그 현상을 관찰할 수 있다.

그리고 김혜숙(2003)은 변혁적 리더는 카리스마, 지적자극, 개별적 배려로 구성원들에게 새로운 비전을 제시하고 높은 이상과 가치관을 심어줌으로써 구성원들을 동기 부여하여 그들의 태도, 신념, 가치, 욕구의 변화를 일으킬 수 있다고 하였고, 따라서 조직구성원들은 리더에 대해 신뢰감과 존경심을 갖게 되며, 추가적인 노력과 잠재력을 발휘할 수 있다고 하였다.

이에 본 연구는 최근처럼 급변하는 보건의료환경 변화에 적극적으로 대처하고 조직구성원들의 직장몰입을 위하여 동기부여를 할 수 있는 병원 중간관리자의 리더십은 그 어느 때보다 중요하다고 사료되어 서번트·변혁적·거래적 리더십의 개념을 사용하여 병원급 이상 의료기관 종사자들의 직종별 상사의 리더십 유형에 대한 인식과 직종별 직장몰입의 정도와 상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향을 직종별로 파악하고자 한다. 이러한 연구는 인적자원 요소가 중요시되는 병원 조직의 효율적인 인적자원관리를 위한 업무 혹은 교육 때에 직종별 참고자료로서 유용하게 이용될 수 있을 것이다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료의 수집

본 연구는 부산지역에 소재한 병원급 이상 의료기관에 근무 중인 병원 종사자를 대상으로 하였으며, 자료의 수집은 구조화된 설문지를 사용하여 본 연구를 위한 설문에 참여의사가 있는 병원종사자들에게 사전에 연구의 취지와 목적을 충분히 설명한 후 자기기입식 방법으로 이루어졌다. 설문지는 총 800부를 배포, 707부를 회수하여(응답율 88.4%) 오류표기 및 부정확한 내용을 제외하고 사용가능한 663부를 분석하였고, 본 연구를 위한 자료 수집은 2012년 11월 10일부터 12월 10일까지 31일간 실시하였다.

2. 용어의 정의

2.1 리더십의 정의

Bass에 의하면 어떤 리더십정의들은 리더십을 집단과정에 초점을 두고 있는 개념으로 파악하고 있다. 이 같은 시각으로 보면 리더가 집단변화와 집단활동의 중심에 위치하게 되고 집단의 의지를 통합하는 지위에 서게 된다.

또 다른 정의에 대해 김남현 등(2004)은 리더십을 성격의 시각에서 개념화하고 있는데 리더십이란 다른 사람들로 하여금 과업을 완성하도록

유도하는 행동을 유발하는 성격특성이나 그 밖의 특성들의 조합이라고 한다. 또 다른 리더십정의들은 리더십을 행위 혹은 행동, 즉 집단내의 변화를 도모하기 위해 리더가 취하는 행동이라고 정의하고 있다. 그 밖에 리더십을 리더와 추종자간의 권력관계로 보는 리더십정의도 있다. 이 같은 관점에서 보면 리더는 권력(힘)을 가지고 그것을 사용하여 다른 사람들의 행동변화에 영향을 미치는 사람이다. 그리고 또 다른 리더십정의들은 리더십을 목표달성의 수단으로 보고 리더는 집단성원들을 도와 그들의 목표와 욕구를 성취·충족시키는 사람이라고 한다. 이 같은 리더십 개념은 비전설정, 역할모델, 개별적인 배려를 통해 추종자를 변화시키는 리더십개념을 포괄하는 개념이다.

2.2 서번트 리더십

서번트 리더십은 최근에 등장한 개념은 아니다. 신광섭(2009)은 이 개념은 1977년 AT&T에서 경영관련 교육과 연구를 담당했던 로버트 그린리프(RobbertK.Greenleaf)가 저술한 “Servant 리더십”에서 처음으로 제시되었는데, 그린리프는 서번트 리더십은 “타인을 위한 봉사에 초점을 두며, 종업원, 고객 및 커뮤니티를 우선으로 여기고 그들의 욕구를 만족시키기 위해 헌신하는 리더십”이라고 정의하였다고 하였다.

또한 단어 그대로 조력자로서의 리더십을 발휘하는 것으로 기존의 권위적 리더십과는 반대적인 의미를 두고 있다. 기존의 리더십이 조직 구성원의 앞에서 조직구성원을 이끈 역할을 했다면 서번트 리더십은 조직 구성원의 일체화와 공감대 형성을 통하여 조직 목표를 달성하는 것에 주력한다는 것이다.

2.3 변혁적 리더십

변혁적 리더십이라는 용어는 Downton(1973)이라는 학자에 의해 처음 만들어졌다. 그러나 변혁적 리더십이 리더십의 중요한 접근법으로서 등장하게 된 것은 정치사회학자인 James MacGregor Burns의 고전적 저서인 ‘Leadership(1978)’을 통해 시작되었다.

김남현 등(2004)에 의하면 Burns는 리더십의 두 가지 형태를 명확히 구별하였는데, 그것은 거래적 리더십(transactional leadership)과 변혁적 리더십(transformational leadership)이다. 거래적 리더십은 리더와 부하 사이에 일어나는 교환관계에 초점을 두고 있으며, 많은 리더십모델들이 리더십을 하나의 거래로 파악하는 거래적 리더십과 관련되어 있다. 새로운 명목의 세금추징을 반대하겠다는 공약으로 선거에서 승리한 정치가는 거래적 리더십의 속성을 단적으로 보이고 있는 것이다.

거래적 리더십과 대조적으로 변혁적 리더십이란 리더가 부하들과 함께 리더와 부하 양자 모두의 동기유발수준과 도덕수준을 높이는 관계를 창조해 가는 과정을 가리키는 말이다. 이러한 변혁적 리더는 부하들의 동기와 욕구에 관심을 기울이며 부하들이 그들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 도와주는 데 노력을 기울인다.

2.4 거래적 리더십

사실 많은 연구자들이나 저자들에게 의해서 리더십은 한 개인(리더)이 어떤 행위나 보상, 인센티브를 사용해서 다른 사람(부하)들로부터 바람직한 행동을 일으키는 과정으로 알려져 있다. 이 때 리더의 거래적인 역할을 거래적 리더십(transactional leadership)이라고 한다.

박은숙(1999)은 리더와 부하 간의 교환관계를 근간으로 하는 거래적 리더십은 한 사람이 가치 있는 무엇인가를 교환할 목적으로 다른 사람과 상호관계를 유지할 때 발생한다고 하였고, 즉 리더는 부하들의 원하는 보상을 제공하고 그 대가로 부하들로부터 리더가 원하는 업무성과를 제공받는 관계를 뜻한다고 하였다. 이는 리더와 부하의 상호종속에 기인하는 교환관계로 정의할 수 있다.

2.5 조직몰입

조직몰입이란 직무에 대한 반응 이

상의 조직에 대한 애착을 나타내는 광범위한 개념이다. 이러한 맥락에서 김소현(2010)은 조직몰입이란 직무에 대한 반응 이상의 조직에 대한 애착을 나타내는 것으로서 자신과 조직을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 참여하고자 하는 정도를 의미한다고 할 수 있다고 하였다. 따라서 조직구성원의 조직몰입도가 낮으면 조직경영에 부정적인 영향을 미치게 될 것이고 조직몰입도가 높으면 조직의 목표와 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 것과 같은 의미라고 할 수 있다.

3. 분석방법

본 연구에서 사용된 연구도구는 이승우(2009), 김소현(2011), 손명희(2011), 정홍길(2011) 등의 선행연구를 참조하여 본 연구에 적합하도록 수정·보완하여 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 수집된 자료의 처리 및 분석은 SPSS 통계프로그램 version 20.0을 이용하였다.

분석방법은 수집된 자료에 대하여 요인분석(Factor Analysis)과 신뢰도 검증(Reliability Analysis)을 실시하여 측정항목에 대한 요인을 분류한 후, 의료기관 종사자 직종별 상사에 대한 리더십 행태의 인식과 직종별 직장몰입의 정도를 확인하기 위하여 분산분석(ANOVA)을 실시하였고, 상

사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

4. 요인의 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구에서 사용된 연구도구의 측정항목의 타당성 검증을 위하여 요인 분석을 실시하였으며, 측정항목의 내적일관성을 파악하기 위하여 Cronbach' α 계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시하였다.

요인분석 시 요인추출은 주성분 분석(Principal Component Analysis) 방법을 사용하였고, 요인회전은 직교회전 방법 중 베리맥스(Varimax) 방식을 이용하였다. 요인의 선택은 요인적재량의 절대값이 0.6이상으로 설정하였으며, 어느 한 요인에 적재되지 못

하거나 교차적재가 의심되는 항목은 제외하였다. 그 결과 리더십 측정항목에서는 최종 23개의 항목이 3개의 요인으로 분류되었으며, 각 요인들의 측정항목을 포괄할 수 있는 대표성으로 요인 1은 '서번트 리더십', 요인 2는 '변혁적 리더십', 요인 3은 '거래적 리더십'으로 정의하였다. 이들 요인에 대한 내적일관성을 나타내는 Cronbach' α 계수는 요인 1인 '서번트 리더십'은 .960이고, 요인 2인 '변혁적 리더십'은 .930이고, 요인 3인 '거래적 리더십'은 .706이었으며, 리더십에 대한 측정항목 전체 신뢰도는 .964이었다. 그리고 직장몰입 측정항목에서는 하나의 요인으로 분류된 최종 8개의 항목을 '조직 몰입'으로 정의하였으며, 내적일관성을 나타내는 Cronbach' α 계수는 .930이었다. 이러한 요인의 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 <표 1>, <표 2>, <표 3>과 같다.

<표 1> 리더십 요인분석

문항	요인1	요인2	요인3
나의 상사는 부하인 나를 돕는 일을 우선적으로 생각한다	.708	.355	.107
나의 상사는 그가 할 수 있는 모든 것을 통해 부하인 나를 도와준다	.747	.327	.112
나의 상사는 부하인 나를 돕기 위해 자신의 이익까지도 양보한다	.745	.286	.114
나의 상사는 개인적인 고통이 있을 때 기꺼이 상의할 수 있는 사람이다	.723	.418	.044
나의 상사는 나의 정서적인 문제를 잘 도와 줄 수 있는 사람이다	.755	.409	-.014
나의 상사는 내가 어려움에 빠져 있을 때 힘을 북돋아 주는 사람이다	.756	.405	-.055
나의 상사는 진심으로 인간적으로 나에게 관심을 가져준다	.759	.385	.065
나의 상사는 나를 격려하기 위해 내게 관심을 보여준다	.755	.395	.082

나의 상사는 나에게 관심을 보여준다	.754	.372	.117
나의 상사는 내가 더욱 책임감을 가질 수 있도록 약간의 권한을 부여한다	.687	.282	.273
나의 상사는 내게 의사결정을 하도록 위임한다	.739	.296	.152
나의 상사는 나의 직무를 수행하는데 필요한 권한을 준다	.720	.271	.273
나의 상사는 내가 책임감을 가질 수 있는 의사결정을 하도록 해준다	.727	.281	.269
나의 상사는 부하들이 본받을 만한 모델이 되는 사람이다	.414	.719	.063
나의 상사는 항상 하던 일을 새로운 방식으로 생각할 수 있도록 부하들을 이끌어 준다	.321	.741	.106
나의 상사는 부하들에게 다른 사원들의 다양한 견해를 이해하도록 권유한다	.312	.710	.191
나의 상사는 부하들이 문제를 해결할 때 신중하게 행동하도록 촉진한다	.190	.677	.308
나의 상사는 부하들이 원하는 것이 무엇인지를 찾아내어 이를 수 있도록 도와준다	.472	.701	.052
나의 상사는 부하들 보다 더 열심히 일을 잘 할 수 있도록 격려해 준다	.467	.708	.073
나의 상사는 부하들에게 목표를 이룰 수 있다는 확신을 심어준다	.422	.734	.029
나의 상사는 부하들이 기대했던 것보다 업무를 더 잘 할 수 있도록 해준다	.453	.729	.043
나의 상사는 부하 직원들에게 일을 잘하는 것보다 잘못하지 않는 것이 중요함을 강조한다	.130	.143	.824
나의 상사는 조직이 제시하는 기준에서 부하가 벗어나지 않는 데에 주로 관심을 둔다	.144	.080	.836

% 누적 적재값 : 69.012

<표 2> 직장몰입 요인분석

문항	요인1
우리직장에 입사하게 된 것을 만족스럽게 생각한다	.849
우리 직장에서 나의 남은 직장생활을 보낼 수 있다면 행복할 것이다	.843
다른 직장보다 이 직장을 택한 것이 잘한 것이라고 생각한다	.859
우리직장에서 자족의 한 사람인 것 같은 감정을 느낀다	.838
우리 직장에 대하여 강한 소속감을 느낀다	.859
우리 직장에 근무하고 있는 것에 자부심과 긍지를 느낀다	.876
우리직장이 진정으로 잘 되기를 바란다	.644
우리직장의 문제가 실제 나의 문제처럼 느껴진다	.776

% 누적 적재값 : 67.438

<표 3> 신뢰도 검증

측정항목	최초 문항 수	최종 문항 수	Cronbach'a
리더십	서번트 리더십	41	.960
	변혁적 리더십	20	.930
	거래적 리더십	9	.706
직장몰입	조직몰입	25	.930

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자의 구성

본 연구의 대상자는 <표 4>와 같이 나타났다. 연구대상자는 총 663명으로 성별로는 남자 227명(34.2%), 여자 446(65.8%) 연령은 25세 미만 131명(19.8%)·25~30세 미만 285(43.0%)·30~35세 미만 131명(19.8%)·35~40세 미만 72명(10.9%)·40세 이상 44명(6.6%), 학력은 전문대졸 이하 338명(51.0%)·4년제 대학교졸 이상 325명(49.0%), 근무의료기관 종류는 병원급

319명(48.1%)·종합병원급 344명(51.9%), 직종은 간호직 148명(22.3%)·의료기사직 338명(51.0%)·사무행정직 177명(26.7%), 직급은 없음 560명(84.5%)·있음 103명(15.5%), 현 병원 근무년수는 1년 미만 153명(23.1%)·1년~3년 미만 198명(29.9%)·3년~5년 미만 116명(17.5%)·5년~10년 미만 92명(13.9%)·10년 이상 104명(15.7%), 월 평균 급여는 150만원 미만 136명(20.5%)·150~200만원 미만 356명(53.7%)·200~250만원 미만 95명(14.6%)·250~300만원 미만 42명(6.3%)·300만원 이상 34명(5.1%)이었다.

<표 4> 연구대상자의 구성

연구대상자의 특성		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	227	34.2
	여자	446	65.8
연령	25세 미만	131	19.8
	25~30세 미만	285	43.0
	30~35세 미만	131	19.8
	35~40세 미만	72	10.9
	40세 이상	44	6.6
학력	전문대졸 이하	338	51.0
	4년제 대학교졸 이상	325	49.0
근무의료기관 종류	병원급	319	48.1
	종합병원급	344	51.9
직종	간호사 직종	148	22.3
	의료기사 직종	338	51.0
	사무행정 직종	177	26.7
직급 유무	없음	560	84.5
	있음	103	15.5
현 병원 근무년수	1년 미만	153	23.1
	1년~3년 미만	198	29.9
	3년~5년 미만	116	17.5
	5년~10년 미만	92	13.9
	10년 이상	104	15.7

월평균 급여	150만원 미만	136	20.5
	150~200만원 미만	356	53.7
	200~250만원 미만	95	14.6
	250~300만원 미만	42	6.3
	300만원 이상	34	5.1
계		663	100.0

2. 의료기관 종사자들의 상사에 대한 리더십 행태의 인식과 직장몰입의 정도

의료기관 종사자들의 상사에 대한 리더십 행태의 인식과 직장몰입의 정도를 살펴보면 <표 5>와 같다.

먼저 의료기관 종사자들이 인식하는 상사의 리더십을 리더십 행태별로 살펴보면, 상사에 대한 서번트 리더십 행태의 인식 3.23점, 변혁적 리더십 행태의 인식 3.30점, 거래적 리더십

행태의 인식 3.29점이었으며, 이러한 상사에 대한 리더십 행태의 인식이 가장 높은 리더십 행태를 직종별로 살펴보면, 간호사 직종은 변혁적 리더십, 의료기사 직종과 사무행정직은 거래적 리더십이었으나, 상사에 대한 리더십 행태의 인식은 직종에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

그리고 의료기관 종사자들의 직장몰입의 정도는 사무행정직과 의료기사직(3.42점)이 간호사(3.13점)보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

<표 5> 직종별 상사에 대한 리더십 행태의 인식과 직장몰입

구분	상사의 리더십 행태 (평균±표준편차)			직장몰입 (평균±표준편차)
	서번트 리더십	변혁적 리더십	거래적 리더십	
간호사 직종	3.27±.64	3.34±.61	3.20±.67	3.13 ^b ±.56
의료기사 직종	3.25±.68	3.32±.67	3.34±.67	3.42 ^a ±.70
사무행정 직종	3.18±.78	3.22±.71	3.27±.73	3.42 ^a ±.71
계	3.23±.70	3.30±.67	3.29±.69	3.35±.69
F(p)	.721(.486)	1.763(.172)	2.214(.110)	10.667(.000)

주) a, b : Scheff 사후검증 동일집단군

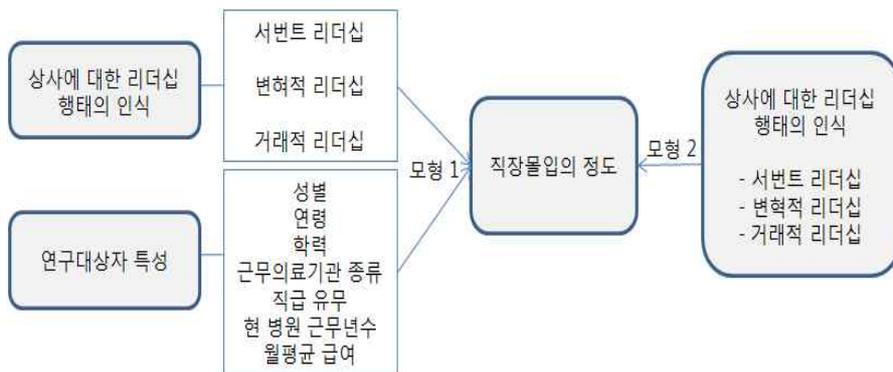
3. 상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향

상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 <그림 1>과 같이 직장몰입을 종속변수로, 상사의 리더십 행태를 독립변수로 하여 연구대상자의 개인적 특성변수를 적용하였을 경우와 적용하지 않았을 경우를 살펴본 결과 <표 6>과 같이, 전체 연구대상자에서는 상사의 리더십 행태가 서번트 리더십인 경우와 변혁적 리더십인 경우에 의료기관 종사자들의 직장몰입에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 연구대상자의 개인적 특성변수를 적용하였을 경우에는 연령이 유의한 정(+)^{의 영향을 미치는 요인으로 작용하였다.}

이러한 상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향을 직종별로 살펴보면 <표 7> <표 8> <표 9>와 같다.

간호사 직종은 상사의 리더십 행태가 변혁적 리더십인 경우에, 의료기사 직종은 상사의 리더십 행태가 서번트 리더십인 경우와 변혁적 리더십인 경우, 사무행정 직종은 상사의 리더십 행태가 서번트 리더십인 경우에 연구대상자의 개인적 특성변수 적용유무와 관계없이 직장몰입에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

또한 연구대상자의 개인적 특성변수를 적용하였을 경우에는 사무행정 직종에서만 연령이 유의한 정(+)^{의 영향을 미치는 요인으로 작용하였다.} 즉, 연령이 높을수록 직장몰입이 높다는 것을 알 수 있었다.



<그림 1> 직장몰입 영향요인 분석모형

<표 6> 상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향

변수	개인적 특성변수 적용 시			개인적 특성변수 적용하지 않을 시		
	표준화계수 베타	t	VIF	표준화계수 베타	t	VIF
상수		3.082**			9.864***	
서번트 리더십	.226	4.161***	2.932	.251	4.602***	2.876
변혁적 리더십	.337	6.255***	2.884	.331	6.119***	2.822
거래적 리더십	.036	1.058	1.136	.031	.904	1.125
성별(0:남자)	-.027	-.784	1.143			
연령	.157	2.727**	3.286			
학력 (0:전문대졸이하)	.062	1.890	1.077			
근무의료기관종류 (0:병원급)	.010	.283	1.136			
직급 유무(0:없음)	.019	.471	1.611			
현 병원 근무년수	-.061	-1.360	2.220			
월평균 급여	-.009	-.202	2.083			
R ²	.344			.318		
F(p)	34.158(.000)			102.358(.000)		

주 1) 종속변수 : 직장몰입
 주 2) * p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

<표 7> 간호사 직종의 직장몰입과 상사의 리더십

변수	개인적 특성변수 적용 시			개인적 특성변수 적용하지 않을 시		
	표준화계수 베타	t	VIF	표준화계수 베타	t	VIF
상수		1.489			7.556***	
서번트 리더십	.059	.471	2.547	.111	.898	2.451
변혁적 리더십	.286	2.241*	2.635	.248	1.996*	2.484
거래적 리더십	-.042	-.486	1.179	-.076	-.934	1.079
성별(0:남자)	.067	.831	1.035			
연령	.077	.506	3.747			
학력 (0:전문대졸이하)	.052	.531	1.523			
근무의료기관종류 (0:병원급)	.066	.787	1.138			
직급 유무(0:없음)	.057	.566	1.641			
현 병원 근무년수	-.039	-.321	2.388			
월평균 급여	.076	.685	1.981			
R ²	.152			.108		
F(p)	2.448(.010)			5.783(.001)		

주 1) 종속변수 : 직장몰입
 주 2) * p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

<표 8> 의료기사 직종의 직장몰입과 상사의 리더십

변수	개인적 특성변수 적용 시			개인적 특성변수 적용하지 않을 시		
	표준화계수 베타	t	VIF	표준화계수 베타	t	VIF
상수		2.232*			5.411***	
서번트 리더십	.185	2.680**	2.683	.209	3.043**	2.621
변혁적 리더십	.452	6.553***	2.668	.445	6.509***	2.610
거래적 리더십	.036	.818	1.086	.038	.855	1.072
성별(0:남자)	-.017	-.371	1.221			
연령	-.030	-.387	3.344			
학력 (0:전문대졸이하)	.038	.858	1.117			
근무의료기관종류 (0:병원급)	.027	.563	1.249			
직급 유무(0:없음)	.047	.849	1.740			
현 병원 근무년수	-.019	-.304	2.103			
월평균 급여	.101	1.587	2.290			
R ²	.417			.401		
F(p)	23.380(.000)			74.492(.000)		

주 1) 종속변수 : 직장몰입

주 2) * p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

<표 9> 사무행정 직종의 직장몰입과 상사의 리더십

변수	개인적 특성변수 적용 시			개인적 특성변수 적용하지 않을 시		
	표준화계수 베타	t	VIF	표준화계수 베타	t	VIF
상수		1.071			6.324***	
서번트 리더십	.506	4.249***	4.339	.491	4.206***	4.038
변혁적 리더십	.146	1.321	3.729	.169	1.527	3.656
거래적 리더십	.002	.024	1.394	.009	.139	1.356
성별(0:남자)	.067	1.062	1.221			
연령	.296	2.656**	3.784			
학력 (0:전문대졸이하)	-.033	-.525	1.191			
근무의료기관종류 (0:병원급)	.079	1.254	1.226			
직급 유무(0:없음)	-.071	-.972	1.618			
현 병원 근무년수	-.123	-1.446	2.223			
월평균 급여	-.090	-.911	3.007			
R ²	.457			.417		
F(p)	13.969(.000)			41.279(.000)		

주 1) 종속변수 : 직장몰입

주 2) * p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

IV. 고찰 및 결론

성공적인 조직이 실패한 조직과 비교하여 차이가 나는 특성 중 하나는 능동적이고 효과적인 리더십 유형이다. 따라서 조직의 목표와 구성원의 욕구를 조화시키고 조직구성원들의 노력을 종합하여 조정하는 리더십의 필요성은 날로 강조되고 있다[8].

병원조직은 다양하고 복잡한 전문인력으로 구성된 노동집약적 조직체로써 다른 조직에 비해 병원종사자의 조직 및 인적자원관리는 특화되어야 하고 그에 따른 리더십의 변화도 필요하다. 이러한 병원조직은 급속한 환경변화 속에서 조직의 경쟁력과 성과를 높이기 위한 다양한 경영전략을 수립하고 이를 실천에 옮기고 있다. 김소현(2010)은 특히 인적자원의 중요성이 그 어느 때 보다도 중요하게 대두되고 있는 가운데 현장에서 조직구성원을 직접 관리하는 중간관리자의 리더십이 얼마나 효과적으로 행사하는지 여부가 병원조직의 생존뿐 아니라 지속적인 발전을 위한 변화의 성패에 영향을 주는 중요한 요소로 간주되고 있다고 하였다.

이러한 관점에서 본 연구는 서번트 리더십·변혁적 리더십·거래적 리더십을 리더십 변수로 설정하여 의료기관 종사자들의 직장몰입을 위한 직종별 상사의 바람직한 리더십 행태를 파악하고자, 부산 지역에 소재한 병원급

이상 의료기관에 근무 중인 간호직·의료기사직·사무행정직에 근무하는 663명을 대상으로 하여 직종별 상사의 리더십 행태에 대하여 의료기관 종사자들이 어떻게 인식하고 있는지, 그리고 상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 직종별로 살펴보고자 하였다.

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 의료기관 종사자들이 인식하는 상사의 리더십을 리더십 행태별로 살펴본 결과, 상사에 대한 리더십 행태의 인식은 변혁적 리더십·거래적 리더십·서번트 리더십 순으로 나타났다. 이러한 상사에 대한 리더십 행태의 인식이 가장 높은 리더십 행태를 직종별로 살펴본 결과, 간호사는 변혁적 리더십, 의료기사 직종과 사무행정 직종은 거래적 리더십이었으나, 상사에 대한 리더십 행태의 인식은 직종에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다. 그리고 의료기관 종사자들의 직종별 직장몰입의 정도를 살펴본 결과, 의료기사 직종과 사무행정 직종(3.42점)이 간호사 직종(3.13)보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

둘째, 상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 직장몰입을 종속변수로, 상사의 리더십 행태를 독립변수로 하여 연구대상자의 개인적 특성변수 적용유무에 따라 살펴본 결과,

전체 연구대상자에서는 상사의 리더십 행태가 서번트 리더십과 변혁적 리더십인 경우에 의료기관 종사자들의 직장몰입에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 연구대상자의 개인적 특성변수를 적용하였을 경우에는 연령이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인으로 작용하였다.

셋째, 상사의 리더십 행태가 의료기관 종사자들의 직장몰입에 미치는 영향을 직종별로 살펴본 결과, 상사의 리더십 행태가 간호사 직종은 변혁적 리더십인 경우에, 의료기사 직종은 서번트 리더십과 변혁적 리더십인 경우에, 사무행정 직종은 서번트 리더십인 경우에 연구대상자의 개인적 특성변수 적용유무와 관계없이 직장몰입에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그리고 연구대상자의 개인적 특성변수를 적용한 경우에는 사무행정 직종에서만 연령이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인으로 작용하였다.

의료기관 종사자들의 직장몰입을 위한 상사의 리더십 유형과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 치과위생사를 대상으로 한 연구에서 남이진(2006)은 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 조직몰입과 유의한 상관관계를 보였는데, 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향은 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향보다 크다는 것을 알 수 있었다고 하였고, 이선화(2008)

는 병원 관리자가 직원들에게 자신의 직업을 좋아하고 만족감을 높여주기 위해서는 변혁적 리더십이 중요한 영향을 미친다는 것을 확인하였다고 하였으며, 병원중간관리자의 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 연구한 김소현(2010)은 변혁적 리더십은 통계적으로 유의한 정(+)의 관계가 있었으나 거래적 리더십은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 변혁적 리더십만이 조직구성원들의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보였다고 하였다. 또한 보훈병원 종사자를 대상으로 한 양윤모(2010)는 서번트 리더십이 조직몰입간의 관계에서 통계적으로 매우 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 병원의 구성원이 조직 내 상사의 서번트 리더십을 높게 지각할수록 조직에 대한 몰입수준이 높아짐을 알 수 있다고 하였고, 중소병원 간호사를 대상으로 한 손명희(2011)는 간호 관리자의 서번트 리더십이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다고 하였다. 그리고 강성문(2010), 석테레사(2006), 안현(2012)은 의료기관 종사자들의 개인의 특성에 따라 조직몰입 정도의 차이에 대해서 본 연구결과와 같이 연령이 유의한 영향을 미친다고 하였는데, 이는 일반적으로 연령이 많아질수록 조직 내에서의 직책이 높아지므로 그에 따른 조직몰입도가 높을 것으로 판단된다. 이러한 내용은 의료

기관 종사자들의 직장몰입을 위한 상사의 리더십 유형 관련요인들 간에는 상호 긍정적인 관련성이 있다는 측면에서 본 연구의 결과와 유사성이 있었다. 그러나 의료기관을 대상으로 한 선행연구들은 단일직종을 대상으로 한 경우가 대부분이었다.

병원조직은 타 조직과 달리 다양한 직종들로 구성되어 하나의 조직을 이루고 있다. 따라서 의료기관 종사자들의 직종별로 보여 지는 특성은 병원 업무 혹은 교육 시 적극적으로 반영할 필요가 있으며, 직원들의 직장몰입을 위하여 상사들은 직원들 개개인에게 바람직한 가치관과 존경심, 자신감을 심어주고 비전을 제시해야 하며 아낌없는 칭찬과 활기를 불어넣어 주는 것이 중요할 것이다. 또한 직원들의 성장과 도덕적 개발을 통해 조직의 성과를 올리기 위하여 의사결정 과정에서 직원들의 참여를 유도하고 재량권을 부여하여 동료의식을 만들고, 조직에 대한 주인의식과 책임감을

고취시키고, 직원들을 전체로 볼 것이 아니라 개개인 한 명마다 중요한 인격체로 여기는 리더십이 필요할 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 인적자원의 의존도가 높은 의료기관 종사자들의 직장몰입을 위한 상사의 바람직한 리더십 행태에 대하여 기존에 있는 단일 직종을 대상으로 한 선행 연구의 틀을 벗어나서 병원조직의 특성인 분야별 전문화된 직종별로 다양성을 두고 다루었다는 점에서 의미가 있다고 하겠다. 그러나 의료기관 종사자들의 직장몰입을 위한 직종별 상사의 바람직한 리더십 행태를 파악하는데 부산지역만을 한정된 대상으로 하였다는 것에 한계가 있다. 그리고 간호사 직종, 의료기사 직종, 사무행정 직종 이외에도 의사직, 약무직 등 보다 다양한 직종의 의견을 반영하여 향후 연구대상의 범위를 보다 확대하여 시행할 경우, 보다 심층적인 연구결과를 얻을 수 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

1. 강성문(2010), 병원종사자의 리더십 지각과 조직효과성의 관계에 있어 개인특성과 조직특성의 조절효과, 인제대학교 보건대학원 석사학위논문.
2. 김남현 · 김정원(2004), 리더십 (Leadership), 경문사, 3-202
3. 김명혜(2004), 병원 CEO의 리더십 유형과 조직유효성 : 서울, 경기지역 종합병원 행정사무직 중심, 건국대학교 경영대학원 석사학위논문
4. 김소현(2010), 병원중간관리자의 리더십 유형이 조직구성원의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 계명대학교 의료경영대학원 석사학위논문.
5. 김혜숙(2003), 리더십 유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대학교 행정대학원 석사학위 논문.
6. 남이진(2006), 치과병원 중간관리자의 리더십 유형과 감성지능이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향 : 경기도 수원 지역 치과위생사를 중심으로, 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
7. 박은숙(1999), 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 종합병원 간호사를 중심으로, 창원대학교 경영대학원 석사학위논문
8. 박창식 · 손용만(2001), 병원관리자의 리더십유형에 따른 조직구성원 직무공헌도와의 상관관계에 관한 연구, 인적자원관리 연구, 3, 125-148.
9. 석테레사(2006), 대학병원 근로자들의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 동아대학교 대학원 석사학위논문.
10. 손명희(2011), 중소병원 간호 관리자의 서번트 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 부산가톨릭대학교 생명과학 대학원 석사학위논문.
11. 손미라(1996), 중간관리자의 리더십 유형과 사기요인과의 관계에 관한 연구 : 육군병원 간호장교를 중심으로, 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
12. 신광섭(2009), 치과의원 원장의 리더십 유형이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향, 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
13. 심미영(2005), 수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과에 관한 연구, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
14. 안현(2012), 방사선사의 서번트 리더십이 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향, 부산가톨릭

- 릭대학교 생명과학대학원 석사학
위논문.
15. 양윤모(2010), 보훈병원 종사자의
서번트 리더십과 조직구성원 태
도간의 관계에 관한 연구, 영남대
학교 경영대학원 석사학위논문.
16. 여상근(2012), 직군별 리더십역량
차이에 관한 연구 : S대학병원을
중심으로, 단국대학교 경영대학원
석사학위논문.
17. 이선화(2008), 병원관리자의 리더
십 유형이 직원의 직무태도와 고
객지향성에 미치는 영향, 경기대
학교 경영전문대학원 석사학위논
문.
18. 이승우(2009), 직속상사의 변혁적
리더십이 조직유효성에 미치는
영향에 관한 연구, 경희대학교 대
학원 석사학위논문.
19. 정홍길(2011), 서번트 리더십이 의
료기사의 직무만족과 조직몰입에
미치는 영향, 부산가톨릭대학교
생명과학대학원 석사학위논문.

Abstract

Ideal types of Leadership of different supervisors for medical practitioners' dedication to their jobs.

* **Kong, Tae-Hyun* · Han, Yong-Soo**

The subjects of following research were 663 medical practitioners working at hospitals or bigger sized medical facilities in Pusan.

Among the entire research subjects, it was shown that medical practitioners are notably and positively affected when their supervisors' type of leadership was either servant leadership or transformational leadership.

The types of leaderships of supervisors that are recognized by medical practitioners were transformational leadership, transactional leadership, servant leadership.

The effect of supervisors' leadership according to different type of role are as following.

Under the circumstance of no personal and controlled variables, the each group of different medical occupants showed notable positive effects.

Nurses corresponded to transformational leaderships, while admission and discharge corresponded to servant leadership. At the same time, medical technicians were most effected by both servant and transformational leadership.

Key Words: Leadership, Job Dedication, Medical Practitioner

* Dong Pusan College, seagull051@hanmail.net

** Kwang Yang Health College, hanysoo@dreamwiz.com