

수간호사의 서번트 리더십이 간호사의 조직몰입에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로

이선영¹ · 이명하² · 김현경² · 박옥례¹ · 성병주¹

전북대학교 대학원 간호학과¹, 전북대학교 간호대학 · 간호과학연구소²

Effects of Head Nurses' Servant Leadership on Organizational Commitment among Clinical Nurses: Focused on the Mediating Effect of Empowerment

Lee, Seon Young¹ · Lee, Myung Ha² · Kim, Hyun Kyung² · Park, Ok Lae¹ · Sung, Byung Ju¹

¹Graduate School, College of Nursing, Chonbuk National University

²College of Nursing, Chonbuk Research Institute of Nursing Science, Chonbuk National University

Purpose: This study was performed to identify the mediating effect of empowerment in the relationship between head nurses' servant leadership and organizational commitment among clinical nurses. **Methods:** A cross-sectional survey design was used. A convenience sample of 249 nurses was recruited from three hospitals located in J province, South Korea. Data were collected by self-report questionnaires, including general characteristics, servant leadership, empowerment, and organizational commitment. Data were analyzed with descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, independent t-test, One-way ANOVA, and linear regression using the SPSS 22.0 program. **Results:** Head nurses' servant leadership perceived by clinical nurses significantly influenced their organization commitment. Empowerment partly mediated the effect of servant leadership on organizational commitment. **Conclusion:** The findings suggest the importance of improving nurse managers' servant leadership and empowering nurses to increase their organizational commitment.

Key Words: Servant leadership, Empowerment, Organizational commitment, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

급격한 경영 환경의 변화와 더불어 의료 환경 역시 빠르게 변화하고 있으며, 국민의 권리 의식 향상과 함께 질적인 의료 서비스에 대한 요구가 증가하고 있다. 병원이 이러한 변화 요구에 적극적으로 대처하고 경쟁력을 확보하기 위해서는 인적

자원의 효율적인 관리가 무엇보다도 중요하다. 즉 관리자의 리더십과 조직 구성원의 성과지향적인 행동을 비롯한 인적자원과 관련된 역량이 조직의 핵심요소로 부각되고 있으며, 이러한 관점에서 조직 구성원의 조직몰입은 성과에 중요한 영향을 미치는 요인으로 인식되고 있다[1].

조직몰입은 조직에 대한 구성원 개인의 감정을 반영하는 포괄적인 개념으로, 개인이 조직의 목표와 가치에 대해 동일화하고 내재화하는 과정에서 발생하는 조직에 대한 긍정적이고

주요어: 서번트 리더십, 임파워먼트, 조직몰입, 간호사

Corresponding author: Kim, Hyun Kyung

College of Nursing, Chonbuk National University, 567 Baekje-daero, deokjin-gu, Jeonju 54896, Korea.
Tel: +82-63-270-3121, Fax: +82-63-270-3127, E-mail: kimhk@jbn.ac.kr

Received: Nov 10, 2015 | Revised: Dec 7, 2015 | Accepted: Dec 8, 2015

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

우호적인 감정을 말한다[2]. 간호사의 조직몰입은 조직의 성과나 이직 등의 조직상황에 대한 예측력이 높다는 점에서 조직의 유효성을 평가하는 주요 변인이며[3], 조직에 대한 개인의 태도에 영향을 미치므로 중요한 의미가 있다.

병원의 복잡한 협력관계와 상호작용이 요구되는 업무수행 과정에서 리더십은 관리자가 가져야 할 필수적인 역량이다. 간호관리자는 간호조직의 성과와 간호사의 만족도를 증진시키기 위해서 효과적인 리더십을 발휘해야 하며, 급변하는 환경 속에서 변화를 주도하기 위해서는 새로운 리더십 기술을 지속적으로 개발해야 한다[4]. 간호사의 조직몰입을 높일 수 있는 리더십으로 최근 서번트 리더십이 주목을 받고 있다. 전통적인 리더십에 대한 새로운 대안으로 주목받고 있는 서번트 리더십은 인간의 존엄성과 가치를 바탕으로 부하들을 존중하고 부하들에게 창의성을 발휘할 기회를 제공함으로써 자기 발전을 돕는 리더십이다[5]. 기존의 전통적 리더들이 자신을 우선으로 생각하고 조직을 관리하고 통제하여 어떤 목표를 달성하는 리더의 역할에 초점을 두었다면, 서번트 리더는 자신을 서번트로 인식하고 구성원들이 성장하고 성공할 수 있도록 돕는 것을 리더의 역할로 규정하고 있다[6]. 다수의 인력들이 팀을 구성하여 업무를 수행하고 다양한 직종의 타 전문인력들과 협력하여 서비스 업무를 수행하는 간호사의 경우에도 이러한 서번트 리더십은 매우 유용하다고 볼 수 있다[7]. 이와 관련하여 간호관리자의 서번트 리더십이 간호사의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[8-10].

조직몰입을 높이는 또 다른 요인으로 임파워먼트가 제시되어 오고 있다. 임파워먼트는 조직을 위해 중요한 일을 할 수 있는 힘이나 능력이 있다는 확신을 구성원들에게 심어주는 과정으로서 권한 배분을 통해 구성원들이 적극적인 동기부여를 받고 업무수행 과정에서 자신감과 힘을 가지고 일할 수 있도록 해주며 구성원들의 업무의욕과 성취감을 높여준다[4,11]. 간호사들이 힘을 가지고 자신의 역할을 충분히 잘 해내고 직업에 대한 자부심을 가지고 업무에 임하기 위해서는 무엇보다도 임파워먼트가 요구되며[3], 임파워먼트는 간호사들이 자발적으로 업무에 참여하도록 유도하여 조직몰입을 높일 수 있다[9,12-15]. 이러한 임파워먼트는 간호관리자의 서번트 리더십에 의해 증진될 수 있는 것으로 보고되고 있다[14].

이렇듯 선행연구들에서 간호관리자의 서번트 리더십이 간호사의 조직몰입과 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치고 또한 간호사의 임파워먼트는 조직몰입을 증진시킨다고 보고되어 왔으나, 간호관리자의 서번트 리더십과 간호사의 조직몰입의 관계에서 임파워먼트가 매개역할을 하는지에 대해서는 알

려진 바가 없다. 타 학문분야에서는 중소기업 조직의 관리자[16]와 호텔 종사원[17] 등을 대상으로 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개효과가 보고된 바 있어, 간호영역에서도 이를 실증적으로 검증해 볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 간호사가 지각하는 수간호사의 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 확인함으로써 간호인력의 효율적인 관리와 조직성과의 향상에 기여하는 조직몰입을 높이기 위한 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 지각한 수간호사의 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 간호사가 지각한 수간호사의 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 간호사가 지각한 수간호사의 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사가 지각한 수간호사의 서번트 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 J도에 위치한 500병상 이상의 2개 상급종합병원과 1개 종합병원에 근무하는 일반간호사들을 대상으로 편의 표집하였다. 구체적인 선정기준은 해당 병원의 병동이나 특수 부서(응급실, 수술실, 마취과, 중환자실, 투석실)에 근무하는 일반간호사로서 임상경력이 6개월 이상인 자로 하였다. 임상경력이 6개월 이하로 제한한 이유는 신규 간호사의 경우 입사 초기에 교육과 수습 과정을 거치기 때문에 수간호사의 서번트 리더십과 조직몰입을 측정하는데 제한이 있다고 판단했기 때문이다.

표본크기를 산출하기 위하여 G*Power 3.1.9 프로그램[18]

을 사용하였다. 회귀분석을 위해 Linear multiple regression model을 이용하였고 효과크기=.15 (중간), $\alpha = .05$, 검정력 $(1-\beta) = .80$, 예측요인의 수를 11개로 지정하여 표본크기를 산출한 결과 123명이었다. 자기기입식 설문조사 및 간호부를 통한 설문지 회수의 특성 상 회수율이 낮거나 탈락률이 높을 가능성을 고려하여 310명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 이중 290부가 회수되어 회수율은 93.5%였으며, 불성실하게 응답한 41명의 설문지를 제외한 249명의 자료를 분석에 이용하였다.

3. 연구도구

연구도구는 자기보고형 설문지를 사용하였고, 서번트 리더십, 임파워먼트, 조직몰입과 일반적 특성 조사지로 구성되어 있다.

1) 서번트 리더십

대상자가 지각하는 수간호사의 서번트 리더십을 측정하기 위하여 본 연구는 Laub[5]이 개발한 Servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) 도구를 Shin과 Chang[6]이 사용한 33문항의 도구를 사용하였다. 서번트 리더십은 청지기 정신(14문항), 성장지원(7문항), 공동체 형성(8문항), 비전 제시(4문항)의 4개 영역으로 구성되어 있다. 간호학 교수 2인과 임상경력 10년 이상의 간호사 3인이 문항의 어휘를 간호 상황에 적합하게 수정하였다. 각 항목은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로서 점수가 높을수록 수간호사의 서번트 리더십이 높은 것을 의미한다. Cronbach's α 값은 Shin과 Chang[6]의 연구에서 .88~.95였으며, 본 연구에서는 .97이었다.

2) 임파워먼트

간호사가 지각하는 임파워먼트를 측정하기 위하여 본 연구는 Spreitzer[19]가 개발한 Texts of Items Measuring Empowerment를 Kim과 Lee[3]가 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 의미성(3문항), 역량(3문항), 자기결정성(3문항) 및 효과성(3문항)의 4개 하위 영역, 총 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 1점 '전혀 그렇지 않다' 에서 5점 '매우 그렇다' 까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 대상자의 임파워먼트 정도가 높은 것을 의미한다. Cronbach's α 값은 Spreitzer[19]가 개발 당시 .72, Kim과 Lee[3]의 연구에서는 .89였으며, 본 연구에서는 .91이었다.

3) 조직몰입

간호사의 조직몰입을 측정하기 위하여 본 연구에서는 Mowday, Porter와 Steers[2]가 개발하고 Lee[20]가 번안한 조직몰입 척도(Organizational Commitment Scale)를 사용하였다. 이 도구는 총 15개 문항으로, 각 문항에 대하여 1점 '전혀 그렇지 않다' 에서 7점 '매우 그렇다' 까지 Likert 7점 척도로 이루어져 있다. 도구의 점수가 높을수록 대상자의 조직몰입 수준이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 Lee[20]의 연구에서 .89였으며, 본 연구에서는 .92였다.

4) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 교육수준, 결혼상태, 근무부서 및 임상경력을 포함하였다.

4. 자료수집

본 연구는 2014년 5월 12일부터 5월 30일까지 연구자가 연구대상인 3개 병원의 간호부서장에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 동의와 협조를 받아 진행되었다. 설문지는 수간호사를 통해 각 단위의 간호사들에게 배부하였으며, 연구에의 참여를 희망하는 대상자는 동봉된 연구참여 동의서를 작성한 후 설문에 응하도록 하였다. 작성된 설문지는 대상자가 자기보고식으로 작성하여 서류봉투에 넣어 밀봉한 후 수간호사를 통해 간호부로 취합, 회수되었다.

5. 윤리적 고려

대상자의 윤리적 측면을 고려하기 위하여 본 연구는 기관 생명윤리심의위원회의 승인(IRB NO: WKUH 201405-HRE-043)을 받아 이루어졌다. 본 연구의 목적과 절차, 대상자의 익명성 유지 및 비밀보장 등에 관한 설명문을 제공한 후 연구참여에 서면으로 동의한 대상자에 한해 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 작성 도중 언제라도 연구참여를 철회할 수 있으며, 조사내용은 오직 연구 및 출판 목적으로만 사용될 것임을 설명하였다. 설문작성 완료 후에는 연구참여자에게 감사의 표시로 소정의 선물을 제공하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입 정도는 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 대상자가 지각한 서번트 리더십, 임파워먼트와 조직몰입 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입의 차이를 분석하기 위하여 independent t-test, One-way ANOVA와 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자가 지각한 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny[21]의 절차에 따라 3단계 회귀분석을 실시하였다. 매개효과 검증을 위한 첫 번째 단계에서 대상자의 일반적 특성인 연령, 교육수준, 결혼상태, 근무부서 및 임상경력을 가변수 처리하여 통제된 상태에서 독립변수인 서번트 리더십이 매개변수인 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는지 분석하였다. 두 번째 단계에서는 대상자의 일반적 특성을 통제된 상태에서 독립변수인 서번트 리더십이 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 확인하였다. 세 번째 단계에서는 대상자의 일반적 특성을 통제된 상태에서 독립변수인 서번트 리더십과 매개변수인 임파워먼트가 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 확인하여 임파워먼트의 매개효과를 검증하였다. Sobel test[22]를 사용하여 매개효과 유의성 검증을 실시하였다. 회귀모형에서 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수, 독립변수들 간의 다중공선성은 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)를 사용하여 확인하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 20~29세가 43.8%로 가장 많았고 30~39세는 39.8%였다. 성별은 여성이 99.2%로 대부분을 차지하였다. 결혼상태는 미혼이 62.7%, 교육정도는 4년제 대학교 졸업

이 59.8%로 가장 많았다. 근무부서는 병동 근무자가 60.6%를 차지하였으며, 임상경력은 5년 미만인 44.2%였다(Table 1).

2. 대상자가 지각한 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입 정도

대상자가 지각한 수간호사의 서번트 리더십 점수는 5점 만점에 3.60±0.54점이었고, 임파워먼트 점수는 5점 만점에 3.54±0.49점이었으며, 조직몰입 점수는 7점 만점에 4.41±0.81점으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자가 지각한 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입 간의 상관관계

서번트 리더십, 임파워먼트, 리더신뢰 및 조직몰입 간의 상관관계를 분석한 결과 서번트 리더십은 임파워먼트($r=.42, p<.001$), 조직몰입($r=.41, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 즉 대상자가 지각한 수간호사의

Table 1. General Characteristics of Participants (N=249)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Male	2 (0.8)
	Female	247 (99.2)
Age (year)	20~29	109 (43.8)
	30~39	99 (39.8)
	≥ 40	41 (16.4)
Education	Diploma	78 (31.3)
	Bachelor	149 (59.8)
	Graduate school	22 (8.9)
Marital status	Single	156 (62.7)
	Married	93 (37.3)
Work unit	Medical unit	75 (30.1)
	Surgical unit	76 (30.5)
	Special unit	98 (39.4)
Clinical career (year)	< 5	110 (44.2)
	5~ < 10	72 (28.9)
	≥ 10	67 (26.9)

Table 2. Servant Leadership, Empowerment, and Organizational Commitment

(N=249)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum	Range
Servant leadership	3.60±0.54	2.09	5.00	1~5
Empowerment	3.54±0.49	2.17	5.00	1~5
Organizational commitment	4.41±0.81	2.33	6.73	1~7

서번트 리더십이 높을수록 임파워먼트와 조직몰입 정도가 높았다. 또한 대상자의 임파워먼트와 조직몰입 간에도 유의한 양의 상관관계를 나타내어($r=.47, p<.001$), 대상자의 임파워먼트 정도가 높을수록 조직몰입 정도가 높았다(Table 3).

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 서번트 리더십, 임파워먼트 및 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 대상자의 일반적 특성에 따른 서번트 리더십의 정도는 연령, 결혼상태, 교육정도, 근무부서 및 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p>.05$).

대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트 정도는 결혼상태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, 기혼인 간호사군이 미혼인 간호사군에 비해 임파워먼트 정도가 높았다

($t=13.72, p<.001$). 대상자의 연령, 교육정도 및 임상경력에 따라서도 임파워먼트 정도에 차이가 있었는데, 사후 검정 결과 연령이 40세 이상인 군이 40세 미만인 군에 비해($F=6.18, p<.001$), 대학원 졸업 이상인 군이 대학 졸업 이하인 군에 비해($F=8.19, p<.001$), 임상경력이 10년 이상인 군이 10년 미만인 군에 비해($F=13.95, p<.001$) 임파워먼트 정도가 높았다. 근무부서에 따라서는 임파워먼트 정도에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

일반적 특성에 따른 조직몰입 정도는 결혼상태에 따라 유의한 차이를 보여 기혼인 군이 미혼인 군에 비해 조직몰입 정도가 높았다($t=3.30, p=.001$). 대상자의 연령, 근무부서 및 임상경력에 따라서도 조직몰입에 차이가 있었는데, 사후 검정 결과 연령이 40세 이상인 군이 40세 미만인 군에 비해($F=8.60, p<.001$), 특수부서에 근무하는 간호사군이 내과계 병동에 근무하는 간호사군에 비해($F=3.43, p=.034$), 10년 이상 근무한 군이 10년 미만 근무자에 비해($F=6.93, p<.001$) 조직몰입 정도가 높았다. 대상자의 교육정도에 따라서는 조직몰입 정도에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

Table 3. Correlations among Study Variables (N=249)

Variables	Servant leadership	Empowerment
	r (p)	r (p)
Empowerment	.42 ($<.001$)	
Organizational commitment	.41 ($<.001$)	.47 ($<.001$)

5. 서번트 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 임파워먼트의 매개효과

매개효과를 검증하기 전에 종속변수의 자기상관과 독립변수들 간의 다중공선성을 검토하였다. 대상자의 일반적 특성을

Table 4. Servant Leadership, Empowerment, and Organizational Commitment according to General Characteristics (N=249)

Characteristics	Categories	Servant leadership		Empowerment		Organizational commitment	
		M±SD	F or t (p) Scheffé	M±SD	F or t (p) Scheffé	M±SD	F or t (p) Scheffé
Age (year)	20~29 ^a	3.57±0.55	0.92	3.40±0.49	6.18	4.25±0.76	8.60
	30~39 ^b	3.59±0.48	(.400)	3.58±0.42	($<.001$)	4.41±0.77	($<.001$)
	≥ 40 ^c	3.71±0.54		3.84±0.51	c> a, b	4.85±0.87	c> a, b
Marital status	Single	3.60±0.55	0.24	3.46±0.52	13.72	4.29±0.81	3.30
	Married	3.61±0.51	(.812)	3.68±0.41	($<.001$)	4.63±0.76	(.001)
Education	Diploma	3.55±0.54	0.91	3.43±0.44	8.19	4.33±0.54	1.29
	Bachelor	3.61±0.53	(.404)	3.54±0.48	($<.001$)	4.43±0.90	(.278)
	Graduate school	3.72±0.58		3.90±0.49		4.63±0.94	
Work unit	Medical unit ^a	3.58±0.49	1.30	3.51±0.43	0.39	4.22±0.76	3.43
	Surgical unit ^b	3.69±0.61	(.273)	3.53±0.57	(.680)	4.45±0.88	(.034)
	Special unit ^c	3.56±0.51		3.57±0.48		4.54±0.77	c> a
Clinical career (year)	< 5 ^a	3.58±0.52	0.88	3.40±0.49	13.95	4.28±0.71	6.93
	5~< 10 ^b	3.57±0.56	(.414)	3.52±0.40	($<.001$)	4.33±0.83	(.001)
	≥ 10 ^c	3.68±0.55		3.78±0.49	c> a, b	4.72±0.87	c> a, b

통제하기 위하여 independent t-test와 One-way ANOVA 검정에서 유의한 차이를 보였던 연령, 교육정도, 결혼상태, 근무부서 및 근무경력을 가변수 처리하여 분석에 투입하였다 (Table 5). 그 결과 Durbin-Watson 지수는 2.02 (1.885 < d < 4-du=2.115)로 2에 가까우며 du (상한값)와 4-du 사이에 존재하여 종속변수가 자기상관이 없이 독립적임을 확인하였다. 분산팽창지수(VIF)는 1.25~3.71로 모두 10보다 작아서 독립변수 간 다중공선성은 없는 것으로 나타나 매개효과 검정을 실시하였다.

대상자가 지각한 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 분석하기 위하여, Baron과 Kenny[21]의 3단계 회귀분석에 따라 검증한 결과는 Table 5와 같다. 매개효과를 검증하는 1단계에서 독립변수가 매개변수에 미치는 영향을 검증한 결과 대상자의 일반적 특성을 통제한 상태에서 독립변수인 서번트 리더십은 매개변수인 임파워먼트에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 간호사가 지각한 수간호사의 서번트 리더십이 높을수록 임파워먼트가 높았으며($\beta = .40, p < .001$), 설명력은 26.4%였다. 2단계

에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석한 결과 독립변수인 대상자의 일반적 특성을 통제한 상태에서 서번트 리더십은 종속변수인 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 간호사가 지각한 수간호사의 서번트 리더십이 높을수록 조직몰입이 높았으며($\beta = .40, p < .001$), 설명력은 22.3%였다. 마지막 3단계에서, 독립변수와 매개변수가 동시에 종속변수에 미치는 영향을 분석한 결과 대상자의 일반적 특성을 통제한 상태에서 매개변수인 임파워먼트는 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 주며($\beta = .31, p < .001$) 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이때 독립변수인 서번트 리더십 또한 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 주므로($\beta = .27, p < .001$), 임파워먼트는 서번트 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 부분 매개하는 것으로 나타났다. 임파워먼트의 매개효과 크기에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel 검정[22]을 실시한 결과, 대상자가 지각한 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트는 매개효과가 있는 것으로 나타났다($z = 4.05, p < .001$).

Table 5. Mediating Effect of Empowerment in the Relationship between Servant Leadership and Organizational Commitment

Variables	Step 1				Step 2				Step 3			
	Servant leadership → Empowerment				Servant leadership → Organizational commitment				Servant leadership, Empowerment → Organizational commitment			
	B	β	t	p	B	β	t	p	B	β	t	p
(Constant)	2.04		10.69	<.001	1.95		6.03	<.001	0.89		2.37	.018
Age (30~39)	0.07	.07	0.83	.406	0.11	.06	0.72	.474	0.07	.04	0.48	.629
Age (≥ 40)	0.14	.11	1.10	.276	0.38	.17	1.70	.091	0.30	.14	1.43	.155
Marital status (single)	0.04	.04	0.59	.554	0.18	.11	1.51	.132	-0.16	.10	1.39	.165
Education (bachelor)	0.02	.02	0.28	.777	-0.03	-.02	-0.25	.806	-0.03	-.02	-0.35	.727
Education (\geq master)	0.27	.15	2.40	.017	-0.02	-.01	-0.08	.933	-0.15	-.05	-0.85	.398
Work unit (surgical)	-0.05	-.05	-0.71	.477	0.16	.09	1.32	.188	0.18	.10	1.61	.108
Work unit (special)	0.08	.08	1.24	.217	0.32	.20	2.93	.004	0.28	.17	2.67	.008
Clinical career (5 < 10)	0.05	.05	0.59	.555	-0.07	-.04	-0.48	.631	-0.10	-.05	-0.69	.489
Clinical career (≥ 10)	0.17	.15	1.44	.150	0.01	.00	0.04	.970	-0.08	-.04	-0.42	.674
Servant leadership	0.37	.40	7.23	<.001	0.60	.40	7.01	<.001	0.41	.27	4.55	<.001
Empowerment									0.52	.31	4.95	<.001
	$R^2 = .29, \text{Adj. } R^2 = .26, F = 9.91, p < .001$				$R^2 = .26, \text{Adj. } R^2 = .22, F = 8.13, p < .001$				$R^2 = .32, \text{Adj. } R^2 = .29, F = 10.35, p < .001$			

Dummy variables: age (referent: < 30), education (referent: diploma), marital status (referent: married), work unit (referent: medical), clinical career (referent: < 5 years); Sobel test: $z = 4.05, p < .001$.

논 의

본 연구는 수간호사의 서번트 리더십과 간호사의 조직몰입 간의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 규명하였으며, 주요 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

제 변수의 서술적 통계를 분석한 결과 대상자의 서번트 리더십 정도는 5점 만점에 평균 3.60점이었다. 이는 본 연구와 측정도구는 다르지만 선행연구들에서 대학병원이나 종합병원 간호사들이 인지하는 수간호사의 서번트 리더십 정도가 5점 만점에 3.55~3.67점[8,14]이었던 결과와 유사하다. 본 연구대상자의 조직몰입 정도는 7점 만점에 평균 4.41점이었는데, 이는 본 연구와 동일한 측정도구를 사용하여 종합병원에 근무하는 간호사들의 조직몰입 정도를 측정한 선행연구들[3,13]에서의 4.28~4.70점과 유사한 결과를 나타냈다. 대상자의 임파워먼트 정도는 5점 만점에 평균 3.54점으로, 본 연구와 같은 도구를 사용한 선행연구들[3,13]에서 종합병원 간호사들의 임파워먼트 정도가 3.60~3.61점이었던 결과와 유사하다.

본 연구에서는 Baron과 Kenny[21]의 3단계 회귀분석에 따라 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증하였다. 1단계에서 서번트 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향을 분석한 결과, 간호사가 지각하는 수간호사의 서번트 리더십은 임파워먼트를 높인데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 간호관리자의 서번트 리더십이 간호사의 임파워먼트에 유의한 영향요인으로 확인되었던 선행연구[14]의 결과를 지지한다. 서번트 리더십은 구성원들의 존엄성과 가치를 존중하고, 리더 자신이 책임을 지고 구성원들을 보호하고 유지하며, 개개인이 직업적으로 성장하고 발전하도록 돕고 지원하는 속성을 가지고 있기 때문에[4], 간호사가 조직을 위해 중요한 일을 할 수 있는 힘이나 능력이 있다는 확신을 가지고 일하도록 임파워링하는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각된다. 이러한 측면에서 간호관리자의 서번트 리더십 발휘는 간호사들의 임파워먼트 증진에 중요한 역할을 담당할 것으로 기대된다.

매개효과를 확인하기 위한 2단계로서 서번트 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 간호사가 지각하는 수간호사의 서번트 리더십은 조직몰입에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 관리자의 서번트 리더십이 병원 종사자들의 조직몰입을 높이고[23], 간호관리자의 서번트 리더십이 높을수록 간호사들의 조직몰입이 높았던 선행연구들[8-10]의 결과를 지지한다. 서번트 리더십을 발휘하는 리더는 조직의 비전과 목표를 명확히 제시하고, 구성원들이 서로 관

심과 목표를 공유하고 소속감과 유대감을 가지고 서로 협력하는 공동체 의식을 조성하기 때문에[4], 간호사들의 조직몰입을 높인데 유용한 리더십이라고 생각된다. 서번트 리더십은 간호학 분야에서 최근에 관심을 받기 시작한 리더십 유형으로서 추후 연구들을 통해 서번트 리더십이 조직의 성과에 미치는 영향을 좀더 명확히 규명해 나갈 필요가 있겠다.

매개효과를 검증하는 3단계에서 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 주지만 독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 주지 않고 2단계에서의 독립변수의 비표준화 계수보다 3단계에서의 비표준화 계수가 작을 때 매개변수는 완전 매개하며, 매개변수가 종속변수에 영향을 주고 독립변수 역시 종속변수에 유의한 영향을 주는 경우에는 부분 매개라고 한다[24]. 본 연구에서는 대상자의 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증한 결과, 임파워먼트는 서번트 리더십과 조직몰입 사이에서 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉 일반간호사가 지각한 서번트 리더십은 임파워먼트를 증가시키고 증가된 임파워먼트가 매개역할을 하여 조직몰입을 증가시킨다는 것이다. 이는 간호사를 대상으로 한 선행연구가 거의 없어 직접적인 비교는 어렵지만, 중소기업에 근무하는 관리자를 대상으로 임파워먼트가 서번트 리더십과 조직몰입과의 관계에서 부분매개효과를 주는 것으로 나타난 선행연구[16]의 결과를 지지한다. 또한 호텔 레스토랑 종사원을 대상으로 한 Rho[17]의 연구에서 지배인의 서번트 리더십이 임파워먼트의 매개적 역할을 통해 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과를 지지한다. 간호관리자가 인간의 존엄성과 가치를 바탕으로 간호사들을 존중하고 창의력을 발휘할 수 있는 기회를 제공하는 서번트 리더십을 발휘하게 되면 간호사는 환자를 간호하는데 간호사라는 직위가 부여한 권한뿐만 아니라 간호지식 등 다양한 유형의 권한을 스스로 함양하고 발휘하여 간호업무를 효과적으로 수행하게 되며[14], 이렇게 임파워된 간호사는 조직의 업무에 헌신하고 조직과 동일시하는 성향이 강하게 되어 조직몰입이 높아진다고 볼 수 있다.

본 연구를 통해 수간호사의 서번트 리더십이 간호사의 임파워먼트에 영향을 미치고 증가된 임파워먼트가 매개역할을 하여 조직몰입을 증가시킨다는 것이 확인되었다. 간호사의 조직몰입이 높아지면 간호업무성과를 높이는 동시에 간호서비스의 질을 높여 환자 만족을 증대시키고, 결과적으로 병원의 효율성을 극대화할 수 있게 되므로, 조직성과에 있어 서번트 리더십과 임파워먼트는 중요한 영향 요인이 된다고 할 수 있다. 본 연구결과를 토대로 수간호사의 서번트 리더십 역량을 강화

할 수 있는 교육 및 훈련 프로그램과 더불어 간호사의 임파워먼트 증진을 위한 정보공개와 참여제도 확대, 혁신활동 지원, 책임 부여, 내적 보상 제공 등의 다양한 관리방안의 수립과 그 실천이 요구된다.

결론

본 연구는 수간호사의 서번트 리더십과 간호사의 조직몰입의 관계에 있어서 임파워먼트의 매개효과를 규명함으로써 효율적인 간호인력 관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

연구결과 서번트 리더십, 임파워먼트와 조직몰입 간에는 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 임파워먼트는 간호사가 지각한 수간호사의 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 부분 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉 서번트 리더십은 조직몰입과의 관계에서 직접적인 효과뿐 아니라 임파워먼트를 통하여 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 수간호사가 발휘하는 서번트 리더십은 일반간호사를 임파워링시키고 이는 간호사의 조직몰입을 증진시킬 수 있음을 확인하였다. 따라서 간호사의 조직몰입을 증진하기 위해서는 수간호사들을 대상으로 서번트 리더십을 함양하기 위한 교육 뿐 아니라 간호사의 임파워먼트를 증진하기 위한 다양한 프로그램을 개발하여 운영할 필요가 있다.

본 연구의 결과를 기반으로 다음을 제언한다.

첫째, 본 연구는 일 지역의 간호사를 대상으로 하였으므로 전국 규모의 반복연구를 통해 서번트 리더십과 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 재확인할 필요가 있다.

둘째, 간호관리자들의 서번트 리더십 발휘와 간호사들의 임파워먼트 증진을 위한 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

- Hong KP, Yoon DY. The effect of servant leadership on organizational commitment: The mediating effects of the psychological capital. *The Korean Academic Association of Business Administration*, 2013;26(7):1825-1844.
- Mowday RT, Porter LW, Steers RM. *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press; 1982.
- Kim ES, Lee MH. A study on empowerment related factors of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2001;7(1):145-163.
- Kim IS, Jang KS, Lee MH, Han NS, Lee T, Kim JS, et al. *Nursing management*. 4th ed. Seoul: Hyunmoon; 2015.
- Laub JA. *Assessing the servant organization: Development of the servant organizational leadership (SOLA) instrument* [Dissertation (Ed. D.)]. Boca Raton, FL: Florida Atlantic University; 1999.
- Shin SH, Chang YC. A study on the influence of servant leadership on employees' trust on leader - Focusing on the leader trust in the historical context of servant leadership. *The Review of Business History*. 2011;26(2):143-180.
- Waterman H. Principles of servant leadership and how they can enhance practice. *Nursing Management (Harrow)*. 2011; 17(9):24-26.
<http://dx.doi.org/10.7748/nm2011.02.17.9.24.c8299>
- Chung S. The effect of nurse manager's servant leadership on nurse's job satisfaction and organizational commitment [master's thesis]. Incheon: Gachon University; 2014.
- Yoon SS, Ryu SW. Effects of servant leadership and empowerment on justice of performance appraisal and organizational commitment of clinical nurse. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 2015;49(2):43-55.
- Park MH, Hwang CJ. Relationship between servant leadership of nurse managers and positive thinking and organizational commitment of nurses. *Korean Comparative Government Review*. 2015;19(1):49-77.
- Kanter RM. *Men and women of the corporation*. 2nd ed. New York, NY: Basic Books; 1993.
- Koh MS. A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003; 9(3):315-327.
- Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
- Seo BM. The influence of nurse manager's servant leadership on nurse's empowerment. [master's thesis]. Busan: Catholic University of Pusan; 2013.
- Yom YH, Choi KS. The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(3):315-322.
- Park DS, Kim YH. Servant leadership and organizational effectiveness: Mediating effect of empowerment and trust. *Korean Business Education Review*. 2010;61:309-334.
- Rho SJ. The effect of managers' servant leadership on organizational commitment in upscale hotels: Focused on mediating effect of empowerment. *International Journal of Tourism*

- and Hospitality Research, 2015;29(6):187-201.
18. Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. Behavior Research Methods. 2007;39:175-191. <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>
 19. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 1995;38(5):1442-1465. <http://dx.doi.org/10.2307/256865>
 20. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals [dissertation]. Daejeon: Chungnam National University; 1998.
 21. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology. 1986;51(6):1173-1182. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
 22. Sobel ME. Asymptotic intervals for indirect effects in structural equation model. In: Leinhardt S, editor. Sociological methodology, Vol. 13. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1982. p. 290-312.
 23. Yi EJ, Kim KJ. A study on the effects of servant leadership on job satisfaction and organizational commitment of hospital employees. Korean Journal of Hospital Management, 2006; 11(2):1-15.
 24. Lee IH. Easyflow regression analysis. Seoul: Hannarae Publishing Co; 2014.