

병원간호사의 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에서 미치는 사회적 자본의 매개효과

김순구¹, 서영숙^{1*}
¹대구보건대학교 간호학과

Mediating Effect of Social capital between Transformational leadership and Organizational Commitment of Nurses in Hospitals

Soon-gu Kim¹, Young-sook Seo^{1*}

¹Dept. of nursing, College of Daegu-Health

요약 본 연구는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 사회적 자본, 조직몰입 간의 인과관계와 사회적 자본의 매개효과를 규명하기 위해 시도하였다. 연구방법은 병원 간호사 244명을 대상으로 구조화된 자기보고형 설문지로 조사하였으며, 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0와 Amos 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구결과는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십은 사회적 자본, 조직몰입에 통계적으로 유의하게 나타났으며, 사회적 자본은 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입 관계에서 부분 매개효과가 있었다. 이에 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입 간의 관계에서 사회적 자본의 매개효과를 고려한 인적자원 관리프로그램 개발이 요구된다.

Abstract This study examined the mediating effects of social capital between transformational leadership and organizational commitment in hospitals nurses'. The survey was conducted with 244 nurses working in a general hospital. The data was collected with the transformational leadership, social capital and organizational commitment and analyzed using the SPSS/WIN 21.0 and Amos 18.0. A positive relationship was observed between transformational leadership, social capital, and organizational commitment; social capital had a partial mediating effect of a transformational leadership and organizational commitment. To increase the organizational commitment, mediating between the head nurse' transformational leadership and social capital is recommended.

Keywords : Capital, Hospitals, Leadership, Nurses, Organizational commitment.

1. 서론

1.1 연구필요성

오늘날, 병원조직은 의료시장 개방, 인구 구조의 변화, 소비자의 권리의식 변화와 병원간의 경쟁심화 등으로, 과거와는 다른 새로운 의료환경 변화에 대처해야 하는 현실에 직면하고 있다[1,2]. 이에 의료분야에서는 의료 소비자들의 다양한 요구에 부응할 수 있는 양질의 간호 서비스를 제공하기 위해서는 효율적인 인적자원관리를 통해 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 높이고, 궁극적

으로 조직의 효율성을 증가 시킬 수 있는 새로운 리더십이 요구된다[2].

간호관리자의 리더십은 의료과정에서 중추적 역할을 담당하는 간호사로 조직의 가치와 목표를 거부감 없이 수용하고 자기의 직무에 몰입함으로써 간호서비스의 질과 생산성을 높이는데 주도적으로 이끌어 나가는 중요한 역할을 한다[3,4]. 이처럼, 간호관리자의 리더십은 간호사의 직무태도와 조직몰입, 조직유효성에 영향을 미치는 것으로[4], 간호관리자의 리더십이 무엇보다 중요하다고 여겨진다[2,5].

*Corresponding Author : Young-sook Seo(College of Daegu-Health)

Tel: +82-10-5529-1657 email: seo1657@dhc.ac.kr

Received November 13, 2015

Accepted February 4, 2016

Revised (1st December 7, 2015, 2nd December 28, 2015, 3rd January 28, 2016)

Published February 29, 2016

한편, 많은 조직에서 리더십의 중요성이 대두되면서 리더와 구성원 간에 복잡한 관계분석을 통한 다양한 리더십 이론들이 등장하고 있다. 그 중 변혁적 리더십은 리더가 조직구성원에게 비전과 목표를 제시하고 조직구성원 개개인에 대한 섬세한 배려를 통해 조직목표와 전략의 중요한 변화를 주도할 수 있으므로 변혁적 리더십에 대한 중요성이 강조되고 있다[5,6]. 이에 간호계에서는 효과적인 간호단위 관리를 위하여 간호관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 조직몰입, 직무만족, 직무몰입 등과 관련하여 다양한 연구가 이루어져 왔고[3,7], 병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[3,7,8]에서 간호관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 조직몰입과 직무만족, 직무몰입, 사회적 자본 등에 영향을 미치는 중요한 요인으로 확인되었다.

특히 조직몰입은 조직전체에 대한 개인의 감정을 반영하는 포괄적인 개념으로[5], 조직의 목표를 달성하기 위해 쏟는 열정으로 부각된다[9,10]. 이에 조직몰입은 개인과 조직 입장에서 중요한 의미가 있는데[11] 개인적 입장에서는 조직몰입을 통해 내외적인 보상을 받을 수 있고 조직입장에서는 조직의 목표달성을 위해 몰입을 하게 되므로 조직성과에 유익할 수 있다[9,12]. 이처럼, 조직몰입은 조직성과에 직간접으로 작용하게 되므로[13] 조직몰입의 기여요인에 대한 연구는 다양하게 이루어질 필요가 있다.

조직원의 태도변수는 조직 내에 형성된 사회적 자본에 의해 변화될 수 있다고 보고하고 있다[13]. 최근, 사회적 자본에 대한 관심은 기존의 자본주의 모형을 대신하여 지식기반 경제의 새로운 패러다임이 등장하면서 구성원들 간의 네트워크에 기반한 자발적인 협동과 제도적 유연성이 중요하다고 인식하면서 대두되었다[15]. 사회적 자본은 조직 내의 사회적 상호관계를 통해 얻는 무형의 자본을 의미한다. 이처럼 사회적 자본이 구축되면 상호신뢰하고 규범, 협력 등을 중요시 여기게 되고[15,16], 조직 구성원은 개인과 조직의 문제를 함께 공유함으로써 서로 간의 행동을 예측할 수 있고 나아가 조직에 대한 일체감이 증가하게 된다[17-20]. 이에 사회적 자본은 조직몰입에 영향을 주는 주요요인으로 작용한다고 볼 수 있다.

특히 병원 간호사는 팀 간호와 교대근무의 특수성으로 조직 구성원들 간의 신뢰와 협력 등의 사회적 관계성이 무엇보다 중요하게 고려되어야 할 변수이다[21]. 이

에 병원관리나 간호관리 분야에서도 사회적 자본에 대한 관심이 높아지면서 변혁적 리더십, 조직몰입 등에 관한 많은 연구들이 진행되고 있다[7,16,21,22]. 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 조직몰입[7]과 사회적 자본에 영향요인으로 보고되고 있다[8,23]. 또 다른 연구[21,24]에서 사회적 자본이 높은 경우는 자신이 소속된 조직에 애착심을 가지고 만족하여 조직몰입에 긍정적으로 작용한다고 하였다. 이처럼 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 사회적 자본과 조직몰입에 영향을 미친다는 선행연구 결과를 종합하여 이들 변수들의 관련성과 사회적 자본의 매개효과를 살펴 볼 필요가 있다.

그러나 지금까지 변혁적 리더십과 사회적 자본, 조직몰입과 관련된 선행연구는 대부분 단편적 조사연구가 수행되었으며, 이들 변수의 인과관계 및 매개효과를 확인한 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 간호사들의 조직몰입의 관계에서 사회적 자본이 매개변수로서의 효과를 규명함으로써, 효율적인 인적자원 관리와 간호업무 성과 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구문제

본 연구는 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계를 파악하고 변혁적 리더십과 조직몰입에서 사회적 자본의 매개효과를 파악하기 위함이다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십, 사회적 자본과 조직몰입의 정도를 파악한다.

둘째, 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십, 사회적 자본과 조직몰입의 상관관계를 확인한다.

셋째, 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십, 조직몰입의 관계에 대한 사회적 자본의 매개효과를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에서 사회적 자본의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 대상자는 D시에 소재하는 300명상 이상의 3개의 종합병원에 근무하는 간호사를 편의표집하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여를 동의하고 서면달인한 자를 대상으로 하였다. 연구자의 윤리적 측면을 고려하여 설문자료는 연구자의 권리, 연구목적만으로 사용할 것, 연구 참여에 대한 비밀보장, 익명을 보장하고, 응답을 원하지 않을 경우에는 언제라도 철회 가능함을 설명하였다. 자료수집은 2014년 10월 14일부터 11월 10일까지 이루어졌으며, 본 연구의 표본크기는 G*power를 이용하여 유의수준(α) .05, 검정력(1- β) 80%, 효과의 크기(f_z)를 .05일 때, 본 연구의 목적에 부합하는 적정 표본크기는 193명이었다. 편의표집 대상자는 탈락률을 고려하여 총 연구대상자는 255명을 계획 수행하였으며, 250부가 회수되었으며, 불성실한 자료 6부를 제외하고 244부를 최종 분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 조직의 장기적 비전과 목표를 제시하고, 비전과 목표를 달성하기 위해 조직구성원의 고차원 욕구를 자극하고 배려하는 등의 리더십 자질을 의미한다[25]. 본 연구에서는 Bass [25]가 개발한 도구를 Chae [26]가 수정보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로, 하위영역은 카리스마 5문항, 개인적 배려 5문항, 지적 자극 5문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert로 점수가 높을수록 변혁적 리더십이 높음을 의미한다. Kim [21]의 연구에서 Cronbach's α 는 .90 이었고, 본 연구에서 Cronbach's α .82였다

2.3.2 사회적 자본

사회적 자본은 사회구성원의 목적이나 이익을 위해 서로 조절하고 협력하는 상호관계를 의미한다[17]. 본 연구는 Lee [19]가 개발한 도구를 사용하였으며, 이 도구는 총 23문항으로, 하위영역은 네트워크 연결성 2문항, 공유된 가치 4문항, 규범 3문항, 신뢰 5문항, 협력 5문항, 참여 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 아니다.’ 1점에서 ‘매우 그렇다.’ 5점까지의 5점 Likert로 점수가 높을수록 사회적 자본의 정도가 높음을 의미한다. Jang, Kim과 Oh [16]의 연구에서는 Cronbach's α 는 .94

이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α .86이었다.

2.3.3 조직몰입

조직몰입은 조직의 구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고, 조직에 대해 애착과 동일시하고, 나아가 조직을 위해 자발적으로 헌신하려는 태도를 의미한다[9]. 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter [9]가 개발한 도구를 Kim [10]이 수정보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 9문항으로, 하위영역은 가치몰입 3문항, 노력몰입 3문항, 유지몰입 3문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다.’ 1점에서 ‘매우 그렇다.’ 5점까지의 5점 Likert로 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. Kim[9]의 연구에서는 Cronbach's α 는 .83이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α .88이었다.

3. 자료분석 방법

수집된 자료는 PASW 21.0 Program와 AMOS Program 18.0을 이용하여, 다음과 같이 통계 분석하였다. 첫째, 대상자의 일반적 특성과 제 변수들은 기술적 통계로 산출하였으며, 이들 변수들 간의 관계는 Pearson Correlation Coefficient로 산출하였다. 둘째, 대상자가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십, 조직몰입의 관계에 대한 사회적 자본의 매개효과 분석은 비 표준화 계수(unstandardized β)와 표준화 계수(standardized B), 표준오차(S.E), C.R (Critical Ratio), 유의확률(p)을 구하였고, 모형의 적합도는 χ^2 , 자유도(df), 표준카이제곱(normed chi-square, NC)인 χ^2/df 값, 비교적합지수(comparative fit index, CFI), 조정적합지수(adjusted goodness of fit index, AGFI), 증분적합지수(incremental fit index, IFI), 기초적합지수(goodness of fit index, GIF), 근사원소 평균자승 잔차(root mean square error of approximation, RMSEA)를 산출하였다.

4. 연구결과

4.1 일반적 특성과 제변수의 기술통계

대상자의 일반적 특성을 분석한 결과 성별은 ‘여성’이 82.8%, 연령은 ‘26-30세’가 45.9%, ‘31세 이상’이 34.0%를

차지하였으며, 결혼상태는 ‘기혼’이 55.3%, 교육정도는 ‘4년제 대졸’ 이상이 61.5%, 근무부서는 ‘일반병동’이 63.8%, 직위는 ‘일반간호사’가 84.4%로 나타났다. 임금은 ‘251만원 이상’이 54.9%, 간호사로서의 경력은 ‘1-5년’이 45.9%로 나타났다<Table 1>.

대상자가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 사회적 자본, 조직몰입의 정도를 분석한 결과 변혁적 리더십은 3.08점/5점, 사회적 자본은 3.70점/5점, 조직몰입은 3.25점/5점으로 나타났다. 본 연구변수인 변혁적 리더십과 사회적 자본, 조직몰입의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis) 값이 절대값 2를 넘지 않았고, Kolmogorov-Smirnov 검증결과 $p > .05$ 이상으로 정규성을 만족하였다<Table 2>.

Table 1. General Characteristics of subjects

(N=244)		
Variables	Categories	n (%)
Gender	Female	202 (82.8)
	Male	42 (17.2)
Age (year)	≤ 25	49 (20.1)
	26-30	112 (45.9)
	≥ 31	83 (34.0)
Marital status	Single	109 (44.7)
	Married	135 (55.3)
Education level	3-year nursing school	94 (38.5)
	Bachelor or higher	150 (61.5)
Working unit	Ward	156 (63.8)
	Special (ER, ICU, OR, OPD)	88 (36.1)
Position	Staff	206 (84.4)
	Charge	38 (15.6)
Income (10,000won/month)	< 200	24 (9.9)
	200-250	86 (35.2)
	≥ 251	134 (54.9)
Total period of clinical career (year)	1-5	112 (45.9)
	6-10	92 (37.7)
	≥ 11	40 (16.4)

ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; OR=Operative room; OPD=Out patient department.

Table 2. Description of Study Variables

(N=244)			
Variables	M±SD	Skewness	Kurtosis
Transformational leadership	3.08±6.43	0.29	0.06
Social capital	3.70±8.81	0.67	1.42
Organizational commitment	3.25±5.44	1.59	1.97

4.2 연구변수 간 상관관계

연구변수 간의 상관관계를 분석한 결과, 변혁적 리더십은 사회적 자본($r=.64, p<.001$)과 조직몰입($r=.50, p<.001$) 간의 정적 상관관계가 있었으며, 사회적 자본은 조직몰입($r=.59, p<.001$) 간의 정적 상관관계로 통계적으로 유의하였다<Table 3>. 본 연구에서 다중공선성(multicollinearity)의 검증결과 모든 변수들 간의 상관계수가 .80을 넘지 않았고 허용도(tolerance)가 0.1 이하인 변수가 없었으며 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF)가 10을 넘는 변수가 없어서 독립변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다.

Table 3. Correlation Matrix for Measured Variables (N=244)

Variables	Social capital	Organizational commitment
	r (p)	r (p)
Transformational leadership	.64 (.001)	.50 (.001)
Social capital	1	.59 (.001)

4.3 대상자가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입 변수 간 사회적 자본의 매개효과

대상자가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입 변수 간 사회적 자본의 매개효과를 분석한 결과, 본 연구의 설정모형에 제시된 연구변수의 관계에서 간호사가 지각한 관리자의 변혁적 리더십이 사회적 자본에 통계적으로 유의하였고(C.R.=6.73, $p<.001$), 사회적 자본이 조직몰입에 통계적으로 유의하였다(C.R.=2.70, $p=.007$). 또한 간호사가 지각한 관리자의 변혁적 리더십이 조직몰입에 통계적으로 유의하였으며(C.R.=2.23, $p=.026$), 사회적 자본의 부분 매개효과가 검증되었다<Table 4, Fig 1>.

Table 4. Model Path Coefficients (N=244)

Path	β	B	S.E.	C.R.	p
Transformational leadership → social capital	.78	0.20	.03	6.73	.001
Social capital → organizational commitment	.57	1.64	.61	2.70	.007
Transformational leadership → organizational commitment	.46	0.33	.15	2.23	.026

S.E.=Standard error; C.R.=Critical ratio.

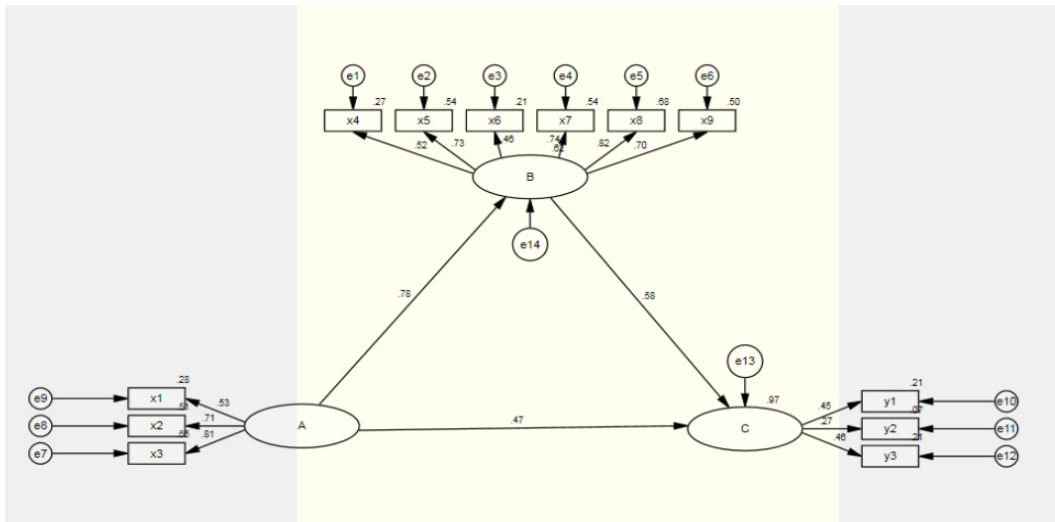


Fig. 1. Path diagram of the model.

A=Transformational leadership; B=Social capital; C=Organizational commitment.

Table 5. Model Fit

(N=244)

Model	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	AGFI	IFI	GFI	RMSEA
Criteria			> .05	< 3	> .90	> .90	> .90	> .90	< .08
Partially mediated effect	88.70	51	.001	1.74	.96	.92	.96	.96	.06

CFI=Comparative fit index; AGFI=Adjusted goodness of fit index; IFI=Normed fit index; GFI=Goodness of fit index; RMSEA=Root mean square error of approximation.

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 간호사가 지각한 관리자의 변혁적 리더십의 직접적 효과($\beta=.45$, $p<.001$), 간접적 효과($\beta=.47$, $p=.003$), 총효과($\beta=.92$, $<.001$)가 통계적으로 유의하였다(Fig 1) 본 연구의 설정모형 적합지수는 χ^2 값 88.70($p<.001$), χ^2/df 1.74, CFI .96, AGFI .92, IFI .96, GFI .96, RMSEA .06로 나타나 χ^2 값을 제외한 기타 적합지수는 모두 기준치를 만족하였다(Table 5). 한편 χ^2 값은 표본크기에 민감하게 영향을 받으므로 χ^2/df 값을 더 의미 있는 것으로 보고됨에 따라 본 연구의 설정모형 적합지수는 비교적 양호한 것으로 볼 수 있다.

5. 논의 및 고찰

본 연구는 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 사회적 자본, 조직몰입의 관계에 대한 인과관계와 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더

십과 조직몰입의 관계에서 사회적 자본의 매개효과를 파악한 후 이를 근거로 간호인력 관리의 기초자료를 제공하고자 시도하였다. 이에 본 연구결과를 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 대상자가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 높을수록 조직몰입의 정도가 높아지는 것을 의미하는 것으로 간호단위 관리자의 변혁적 리더십은 조직구성원이 조직에 대한 일체감에 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 선행연구[7,16,21,22,28]에서 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 높을수록 조직몰입이 높아지는 결과와 일치하였다. 이는 간호단위 관리자의 변혁적인 리더십이 병원조직과 간호조직의 목표와 가치를 분명히 이해하고 이를 조직구성원들과 공유하여 동기부여시킴으로써[28] 조직구성원들로 하여금 자신의 목표와 가치를 조직의 목표와 가치를 동일시하고 일체감을 형성하여 자신과 조직의 목표달성을 위해 최선의 노

력을 하려는 행동에 기여하게 됨을 알 수 있다. 따라서 오늘날 급변하는 의료환경에 대응하기 위해서는 간호단위 관리자의 리더십의 중요하다고 보여지며, 이에 병원조직과 간호조직의 관리자들은 간호단위 관리자가 변혁적 리더십을 발휘할 수 있도록 다양한 정책수립과 함양 프로그램 개발이 필요하다고 본다. 아울러 간호단위 관리자는 리더십의 중요성을 인식하고, 변혁적 리더십을 고취시킬 수 있도록 주기적인 프로그램 참여와 자발적인 노력이 필요하다고 본다.

둘째, 대상자의 사회적 자본이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회적 자본이 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미하는 것으로, 이는 간호사를 대상으로 한 선행연구[21,24]의 결과에서 사회적 자본의 구성요소인 협력과 참여가 조직몰입의 직접적 효과가 있음을 보고한 결과와 맥락을 같이한다. 한편, Han 등[21]에서는 조절변수의 하위구성요소 별로 조절효과를 분석하였으나 본 연구에서는 통합하여 분석한 차이는 있다. 이에 각 변수의 하위구성요소에 대한 추가연구가 필요하다고 보여진다. 이상의 결과에서 병원간호사는 3교대 근무를 하면서 구성원들 간의 네트워크와 협력, 신뢰 등이 환자간호에 지대한 영향을 미치는 것을 인식하고 있다고 보여진다. 또한 간호사의 사회적 자본의 중요성은 구성원의 조직 동일성과 일체감을 가지도록 변화시키게 되었다고 사료된다. 따라서 간호사들은 사회적 자본에 대한 관심과 인식을 가질 수 있도록 자발적인 노력이 필요하다고 볼 수 있다. 또한 간호관리자는 간호사들의 사회적 자본을 구축할 수 있는 다양한 기회를 개발하여 제공할 필요가 있다.

셋째, 대상자가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 사회적 자본에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 높을수록 사회적 자본의 정도가 높아지는 것을 의미하는 것으로 간호단위 관리자의 변혁적 리더십은 조직 내의 공식적이고 비공식적인 신뢰와 규범, 규칙 등에 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이는 간호사를 대상으로 한 [8]의 연구에서 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 높을수록 사회적 자본이 높아지는 결과와 일치하였다. 이는 간호단위 관리자의 변혁적인 리더십이 조직의 목표와 가치 범위 내에서 조직구성원의 자율성을 발휘해 나갈 수 있도록 조정하고 협력하게 함으로써[17,19] 조직 내 구성원들 간에는 밀접한 유대관계를 형성하여 간호조직내의 사회적

자본에 영향을 미치게 됨을 알 수 있다. 따라서 원조직과 간호조직의 관리자들은 변혁적 리더십과 사회적 자본에 대한 인식을 높이고 육성하기 위해서는 자신들만의 업무분야 내에서만 활동하기 보다는 병원조직 전체와 지역사회 다양한 활동분야에 자발적으로 참여할 수 있도록 하는 정책적 지원이 있어야 할 것으로[16] 보여진다.

넷째, 대상자가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입 관계에서 사회적 자본의 매개효과는 있는 것으로 나타났다. 이는 대상자의 사회적 자본 수준의 높고 낮음에 따라 변혁적 리더십이 조직몰입에 다른 정도로 영향을 미친다고 할 수 있다. 이러한 결과는 군 조직을 대상으로 한 Son과 Chung [6]의 연구에서 관리자의 변혁적 리더십과 직무만족 간의 조절효과가 있다고 보고한 결과와 유사하다고 볼 수 있다. 한편, 직무만족은 조직몰입과 함께 간호조직 연구 분야에서 조직의 유효성의 변수로 측정되고 있다[28]. 직무만족은 직무관련요인이며, 조직몰입은 조직관련요인으로 다소 차이가 있으므로, 각 변수에 따른 추후연구가 필요하다고 사료된다. 따라서 병원조직의 인적자원 관리부에서 간호단위의 관리자의 변혁적 리더십을 발휘하여 일반간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 사회적 자본의 구축과 활용을 할 수 있도록 다양한 방안 모색이 필요하다고 보여진다.

이상의 결과에서 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 조직몰입의 관계에서 사회적 자본의 조절효과를 확인하였다. 따라서 간호조직에 효과적인 변혁적 리더십 전략 개발을 통해 간호행정관리자의 리더십을 향상시키고[7], 사회적 자본의 기회를 제공하여 사회적 자본을 형성할 수 있도록 함으로써, 조직에 대한 몰입을 증진시킬 수 있다고 본다.

6. 결론 및 제언

본 연구는 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 사회적 자본 및 조직몰입의 정도와 이들 변수 간의 인과관계를 파악하고 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에서 사회적 자본의 매개효과를 파악하기 위해 수행하였다. 본 연구의 결과는 간호사가 지각한 간호단위 관리자의 변혁적 리더십과 사회적 자본, 조직몰입 간의 인과관계에서 사회적 자본의 매개효과가 나타났다. 이상의 결과에서 간

호사의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 간호단위 관리자의 변혁적 리더십 전략을 통해 사회적 자본을 증가시킬 수 있을 것이다.

본 연구는 일부 간호사를 대상으로 편의표집하여 연구결과를 일반화하는데 한계가 있으므로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 대상자의 표집을 무작위로 하여 결과의 대표성을 확보할 것을 제언한다. 둘째, 다양한 의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 확대하여 후속연구가 필요함을 제안한다. 셋째, 간호단위 관리자의 변혁적 리더십, 사회적 자본을 증진시키는 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요함을 제안한다.

References

- [1] N. S. Ha, J. Choi, "An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), pp. 286-294, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.286>
- [2] M. H. Kim, M. S. Jung, "The effect of head nurse's emotional leadership on nurse's job satisfaction and organizational commitment." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), pp. 336-347, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.336>
- [3] M. S. Kim, Y. B. Park, "A study on the effect of transformational leadership and personal characteristics on job involvement: Focusing on nurses in hospital organization." *Journal of Korean Academy*, 31(4), pp. 598-609, 2001.
- [4] S. M. Lee, H. G. Kim, "Effects of managerial leadership on organizational culture and organizational commitment; The case of hospital head nurses." *Journal of Korean academy of nursing administration*, 8(4), pp. 551-561, 2002.
- [5] S. H. Chae, S. Bae, J. W. Kim, "Transformational leadership, psychological empowerment and organizational commitment: Focused on mediating effect of empowerment." *Journal of Korean Association of Business Administration*, 20(6), pp. 2611-2638, 2007.
- [6] S. C. Son, B. K. Chung, "A study on the moderating effect of organizational social capital in the relationship between transformational leadership and job satisfaction." *Journal of Management and Economics*, 33(1), pp. 85-108, 2010.
- [7] Y. M. Lee, B. M. Kim, "The mediator effect of empowerment in relationship between transformational leadership and organizational commitment." *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(4), pp. 603-611, 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2008.38.4.603>
- [8] B. Ashrafi, A. Cheraghmakani, "The relationship between transformational leadership and organizational social capital." *Journal of New York Science*, 6(2), pp. 17-24, 2013.
- [9] R. T. Mowday, R. M. Steer, L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), pp. 224-247, 1979.
- [10] I. W. Kim, A structure model on head nurse's leadership. *KyungHee University*, Ph.D. dissertation, Seoul, 2005.
- [11] G. J. Park, Y. N. Kim, "Factors influencing organizational commitment among hospital nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), pp. 250-258, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.250>
- [12] M. J. Je, Y. G. Kim, "Effects of person-organization fit and person-job fit on occupational commitment, organizational commitment, and turnover intentions of cooks." *Korean Journal of Culinary Research*, 16(5), pp. 50-63, 2010.
- [13] S. Y. Kim, E. K. Kim, H. M. Lim, M. Y. Lee, K. O. Park, K. A. Lee, "Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in Korea." *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(1), pp. 20-29, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.1.20>
- [14] W. B. Kim, K. Y. Rhee, "Trust as social capital and organizational commitment." *Korean Journal of Sociology*, 36(3), pp. 1-23, 2002.
- [15] J. Han, "A comparative study on the social capital." *The HDR review*, pp. 14-21, 2007.
- [16] K. S. Jang, E. A. Kim, S. H. Oh, "Effects of social capital on organizational performance in hospital organization: Focusing on effects of intellectual capital." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(1), pp. 22-32, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.22>
- [17] R. D. Putnam, *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University, 1993.
- [18] P. S. Adler, S. W. Kwon, "Social capital: Prospects for a new concept." *Academy of Management Review*, 27(1), pp. 17-40, 2002. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/4134367>
- [19] Y. C. Lee, "Social capital, knowledge management, and organizational performance." *Journal of Information Systems*, 16(4), pp. 223-241, 2007.
- [20] H. B. Park, J. S. Kang, S. M. Kim, "The creation of social capital and intellectual capital, and their effects on organizational performance management." *Korea Public Administration Journal*, 12(1), pp. 3-35, 2003.
- [21] J. W. Han, H. Y. Woo, E. S. Ju, S. H. Lim, S. S. Han, "Effects of nurses' social capital on turnover intention: Focused on the mediating effects organizational commitment and organizational cynicism." *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(4), pp. 517-525, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.4.517>
- [22] D. W. Kim, "Relationship between transformational leadership and quality of nurses' care service with nurses' organization citizenship behavior as a moderator." *Health and Social Welfare Review*, 31(2), pp. 206-236, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2011.31.2.206>
- [23] R. Chamanifard, A. Nikpour, S. Chamanifard, "The

- effect of social capital on organizational performance: The mediating role of employee's job satisfaction." *International Review of Management and Business Research*, 4(3), pp. 853-860, 2015.
- [24] C. Akuzm, C. Tan, "Social capital and job satisfaction as the predictor of the organizational commitment." *International Journal Society Science and Education*, 4(3), pp. 209-223, 2014.
- [25] B. M. Bass, "Leadership: Good, better, best, organizational dynamics." *Winter*, 27, pp. 178-201, 1985.
- [26] S. H. Chae, Transformational, leadership, empowerment, trust and organizational commitment: Multidimensional approach. *Yeungnam University*, Ph.D. dissertation, Daegu, 2004.
- [27] H. H. Park, K. S. Park, Y. H. Yom, K. H. Kim, "Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment." *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(2), pp. 244-254, 2006.
- [28] C. S. Jang, J. O. Park, "The moderating effects of emotional intelligence in the relations between transformational leadership and organizational commitment." *Journal of Digital Policy and Management*, 10(11), pp. 209-223, 2012.

서 영 숙(Seo, Young Sook)

[정회원]



- 2011년 8월 : 대구가톨릭대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)

<관심분야>

간호관리, 만성질환

김 순 구(Kim, Sun Gu)

[정회원]



- 2003년 8월 : 부산대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)

<관심분야>

의·생명공학, 간호교육