

간호사가 지각하는 변혁적 리더십이 일의 의미와 이직 의도에 미치는 영향 : 심리적 자본 매개 효과

전정민¹, 이강성², 박철주², 우희영^{3*}
¹삼육대학교 경영대학원, ²삼육대학교 경영학과, ³머크

Effects of Nurses' Transformational Leadership on Job Attitude : The mediating Effects Psychological Capital

Jeong-Min Jeon¹, Kang-Sung Lee², Chul-Ju Park², Hee-Yeong Woo^{3*}

¹Sahmyook University, Graduate School of Business

²Sahmyook University, Dept. of Business Administration

³Merck

요약 본 논문은 의료 기관에 종사하는 간호사가 지각하는 리더의 변혁적 리더십이 심리적 자본을 매개로 구성원의 직무태도인 일의 의미와 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도되었다. 본 연구는 서울 소재 300병상 이상 3개 종합병원에서 근무하는 간호사 201명을 대상으로 하였으며, 자료 분석은 SPSS Windows 20.0과 AMOS 20.0을 사용하였다. 구조방정식 모형을 구축하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 집단타당도와 모형의 적합도 검증하였다. 분석 결과 변혁적 리더십은 심리적 자본(.68, $p=.007$)에 직접적인 영향을 미쳤으며, 이직 의도(-.34, $p=.008$)를 낮추고, 일의 의미(.11, $p=.007$)를 향상시키는데 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 심리적 자본은 일의 의미(.26, $p=.009$)와 이직 의도(-.07, $p=.041$)에 직접적인 영향을 미쳤고, 이직 의도(-.05, $p=.087$)와 일의 의미(.18, $p=.004$)에 간접적인 영향을 미치는 것으로도 나타났다. 본 연구의 결과는 간호사들의 이직 의도를 낮추고 일의 의미를 높이기 위해 리더의 변혁적 리더십과 구성원이 가지고 있는 심리적 자본의 매개 효과를 고려한 인적자원 관리 프로그램의 개발이 요구된다.

Abstract The purpose of this study was to explore the effects of transformational leadership as perceived by nurses working in medical institutions on their work attitudes using psychological capital as a mediating variable. Subjects were 201 nurses working in three general hospitals located in Seoul with more than 300 beds, and SPSS Windows 20.0 and AMOS 20.0 were used for data analysis. As the results of the analysis, transformational leadership had direct effects on psychological capital (.68, $p=.007$), turnover intention (-.34, $p=.008$), and meaning of work (.11, $p=.007$), whereas psychological capital had direct effects on meaning of work (.26, $p=.009$) and turnover intention (-.07, $p=.041$). In addition, transformational leadership had indirect effects on turnover intention (-.05, $p=.087$) and meaning of work (.18, $p=.004$). The results of this study can be used as a base material in the development of programs to exert positive effects on nurses' work attitudes.

Keywords : Nurse, Psychological capital, Transformational Leadership, Turnover intention, Work meaning

*Corresponding Author : Hee-Yeong Woo(Merck)

Tel: +82-70-4000-4710 email: jgr811002@naver.com

Received June 9, 2016

Revised (1st June 22, 2016, 2nd July 6, 2016)

Accepted July 7, 2016

Published July 31, 2016

1. 서론

1.1 연구의 필요성

한국의 병원은 급변하는 의료 환경의 경쟁우위에서 살아남기 위한 노력을 계속하고 있다. 특히 병원을 찾는 대상자에게 양질의 의료비스를 제공하기 위해서 병원 인력의 대부분을 차지하는 간호사들의 역할이 중요하게 대두되고 있으며, 이들의 직무태도가 병원성과 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[1]. 이러한 직무태도는 구성원이 일과 관련하여 일관성 있게 반응하는 심리 상태로 구성원이 호의적인 감정을 가질 때 긍정적인 태도를 예측하게 되고, 비 호의적인 감정을 가질 때, 부정적인 태도를 예측하게 된다[2]. 선행 연구를 통해 나타난 부정적인 태도로 이직 의도가 대표적이며[3], 이는 이직하고자 하는 동기가 되어 간호사의 이직에 실제적인 영향을 미치고, 결국 병원성과 영향을 주는 주요한 요인이 되는 것으로 나타나고 있다[4]. 또한 최근 연구되기 시작한 긍정적인 직무태도로는 일의 의미가 새롭게 조명 받고 있는 실정이다[5]. 일의 의미는 구성원이 일이 중요하다고 느끼는 주관적인 감정을 의미하는 것으로 모두가 동일하게 느끼는 감정은 아니나 일에 대한 느낌으로 직무 성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[1]. 또한 최근에는 병원성과 직결되는 직무태도인 이직 의도와 일의 의미에 영향을 미치는 선행 요인으로 구성원이 가진 내면의 상태, 즉 심리적 자본에 의한 변화의 중요성을 주목하고 있다[6].

심리적 자본은 구성원 개인이 가진 긍정적인 심리 상태를 나타내며, 이는 개인과 조직의 긍정적인 변화를 이끌 뿐만 아니라 조직성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다[7]. 특히 간호사들의 심리적 자본 증가는 이직 의도를 낮추고 간호사들이 자신의 일에 대한 의미를 증가시키는데 중요한 역할을 하게 된다[8]. 결국 심리적 자본은 의료서비스의 질을 개선할 뿐만 아니라 업무의 효율성을 증가시키게 되므로 구성원 개인이 가진 심리적 자본을 긍정적으로 축적하기 위한 병원조직 차원의 노력이 필요함을 시사한다.

병원조직은 구성원의 심리적 자본을 증가시키기 위한 방안으로 리더가 조직에 미치는 리더십의 영향력이 주요한 요인으로 나타나고 있으며[9], 특히 격변하는 세계경제와 경쟁사회에서 조직의 유효성을 높이기 위해 필요한 리더십의 유형으로 변혁적 리더십에 관한 연구들이 이루

어져왔다[10]. 변혁적 리더십은 리더에 대한 구성원들의 확고한 믿음이나 신념을 불러일으킬 뿐만 아니라 확실한 목표를 설정해 주고, 구성원들의 욕구에 대한 세심한 배려와 적절한 자극을 통하여 조직 및 구성원들의 성과와 만족을 제고하는 방향으로 이끌 수 있는 리더십을 의미하며[11], 리더의 개인적인 이해관계를 뛰어 넘어 기대 이상의 조직성과를 높이는 것을 말한다[12].

최근 변혁적 리더십이 간호조직에 미치는 영향에 관한 연구들이 활발히 이루어지고 있으며 변혁적 리더십이 간호조직에 미치는 영향에 긍정적인 효과에 주목하고 있다[13]. 간호조직의 리더가 발휘하는 변혁적 리더십은 심리적 자본을 증가시키는데 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며[14], 또 다른 연구에서도 심리적 자본은 직무 태도인 일의 의미를 높이는데 직접적인 역할을 할 뿐만 아니라 리더십과 직무태도에 중요한 매개역할을 하는 것으로 나타나[1], 심리적 자본은 리더십과 직무태도에 중요한 영향 요인임이 확인되었다. 그러나 간호조직에서 심리적 자본에 관한 연구는 두 편에 불과해 아주 미비한 상태이다[1, 14]. 따라서 본 연구에서는 간호사의 변혁적 리더십과 심리적 자본이 직무태도인 일의 의미와 이직 의도에 미치는 요인들을 확인하고, 간호사의 변혁적 리더십과 심리적 자본, 일의 의미, 이직 의도와와의 관계를 예측하는 모형을 구축하여 모형의 적합성을 검증하므로 간호 조직의 효율적인 인적관리를 위한 모형을 제 공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각하는 변혁적 리더십이 심리적 자본을 매개로 하여 간호사의 이직 의도와 일의 의미에 미치는 영향을 파악하고자 함이며 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사가 지각하는 변혁적 리더십, 심리적 자본, 이직 의도, 일의 의미와의 관계에 대한 가설적 모형을 구축한다.

둘째, 간호사의 이직 의도와 일의 의미에 영향을 미치는 변수들 간의 인과 관계를 규명한다.

셋째, 가설적 모형과 실제 자료간의 적합도를 검증하고 모형을 제시한다.

1.3 개념적 틀 및 가설모형

본 연구의 이론적 틀은 [3]의 연구모형에서 변혁적 리

더십이 심리적 자본과 직무태도인 일의 의미와 이직 의도에 영향 요인임을 확인 할 수 있었으며, 간호조직을 대상으로 한 선행연구[14]에서 간호조직에서 발휘되는 변혁적 리더십은 심리적 자본을 증가시키는 직접적 요인으로 나타났다. 또한 [7]의 연구모형에서 심리적 자본은 리더십과 직무태도에 중요한 매개요인으로 확인되었다. 따라서, 본 연구의 가설적 모형은 이상의 선행 연구들을 바탕으로 외생변수 1개와 내생변수 3개로 구성하였으며, 외생변수는 변혁적 리더십이며, 내생변수는 심리적 자본, 일의 의미, 이직 의도로 구성하였다. 이에 따른 가설은 다음과 같다.

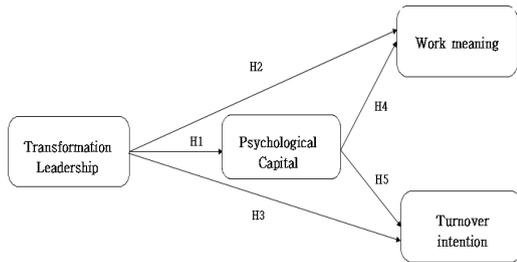


Fig. 1. Hypothetical model

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사가 지각하는 리더의 변혁적 리더십, 심리적 자본, 일의 의미, 이직 의도에 관한 가설적 모형을 설정하여 검증하는 경로분석 연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 2015년 6월 1일부터 2015년 6월 15일까지 S시 소재 300병상 이상의 3개 종합병원에서 근무하는 간호사를 편의표집 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여를 동의, 서면날인한 자를 대상으로 하였다. 연구자의 윤리적 측면을 고려하여 설문 자료는 연구자의 권리를 보호하고 연구 목적만으로 사용할 것과 연구 참여에 대한 비밀과 익명을 보장하고, 응답을 원하지 않을 경우에는 언제라도 철회 가능함을 설명하였다. 표본수는 측정 변수가 12개 미만일 경우 200개 정도는 되어야 한다는 주장[15]에 따라 탈락률을 고려하여 총 220명으로 계획하였으며, 210부가 회수되었고, 불성실한 자

료 9부를 제외한 201부를 최종 분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 변혁적 리더십

Bass의 MLQ Form-5X를 Park[16]이 간호사를 대상으로 수정, 보완하여 사용한 도구를 사용하였다. 도구는 카리스마 3문항, 개별적 배려 3문항으로 2개요인, 총 6문항(5점 척도)로 구성되었다. 점수가 높을수록 변혁적 리더십이 높다는 것을 의미한다. Park[16]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α .86이고, 본 연구에서는 Cronbach's α .91이었다.

2.3.2 심리적 자본

Lathans, Avolio, Avey & Norman[17]이 개발한 설문지(PCQ: Psychological capital Question naire)로 Woo[1]가 간호사를 대상으로 한 도구를 사용하였다. 도구는 자기효능감 6문항, 희망 4문항, 회복력 3문항, 낙관성 3문항으로 4개요인, 총 16문항이며 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 심리적 자본이 높다는 것을 의미한다. Woo[1]의 연구에서는 cronbach's α .82이고, 본 연구에서는 cronbach's α .85이었다.

2.3.3 일의 의미

Steger, Dik & Duffy[5]가 개발한 일의 의미(WAMI: The Work and Meaning Inventory)를 Woo[1]가 간호사를 대상으로 한 도구를 사용하였다. 도구는 긍정적 의미 4문항, 일을 통한 의미 만들기 3문항, 공공의 선을 위한 동기 3문항으로 3개요인, 총 10문항이며 5점 척도로 구성되어있다. 점수가 높을수록 간호사로서 일의 의미가 높다는 것을 의미한다. Woo[1]의 연구에서는 cronbach's α .83이고, 본 연구에서는 cronbach's α .84이었다.

2.3.4 이직 의도

Mobley[18]가 개발한 이직 의도(Turnover Intention Inventory)를 Kim[19]이 간호사를 대상으로 수정 및 보완한 도구를 사용하였다. 총 5문항(5점 척도)로 구성되었다. 점수가 높을수록 이직 의도가 높다는 것을 의미한다. Kim[19]의 연구에서는 cronbach's α .91이고, 본 연구에서는 cronbach's α .85이었다.

3. 분석방법

본 연구에서는 수집된 자료를 분석하기 위하여 SPSS Windows 20.0과 AMOS 20.0을 이용하였다. 구체적인 방법은 다음과 같다. 첫째, SPSS Windows 20.0 을 이용하여 대상자의 인구통계학적 특성, 연구 도구의 타당도 및 신뢰도를 분석하였다. 둘째, 간호가 지각하는 리더의 변혁적 리더십이 직무태도에 미치는 영향에 대한 구조방정식모형구축을 위한 요인들의 타당성을 검증하기 위해 측정모형을 검증하였다. 측정모형의 검증은 AMOS 20.0 을 이용한 확인요인분석을 하였다. 셋째, 집단타당도는 동일한 개념을 측정하는 다중의 척도가 어느 정도 일치하는가를 검증하기 위해 요인적재량, 개념 신뢰도, 표준 분산추출(Average Variance Extracted [AVE])을 이용하였으며, 판별타당도는 다른 개념을 측정하는 척도가 어느 정도 그것들을 다른 것으로 측정하고 있는가를 검증하기 위해 본 연구에서는 상관계수와 \sqrt{AVE} 값을 이용하였다. 넷째, 모형의 적합도를 검증하기 위해서는 Chi-square, Chisquare/degrees of freedom (≤ 3.00), AGFI (adjusted goodness of fit index $\geq .90$), GFI (goodness of fit index $\geq .90$), CFI (comparative fit index $\geq .90$), RMRS (root mean square residual $\leq .10$), RMSEA (root meansquare error of approximation $\leq .10$), NFI (normed fit index $\geq .80$) 등을 사용하였다. 상대적 부합지수인 NFI, CFI의 값은 .90 이상이면 좋은 적합도로 평가된다. 모형의 간명성을 고려하는 RMSEA 지수는 $<.05$ 일 때 아주 좋은 부합도, $<.08$ 이면 좋은 부합도, $<.10$ 일 때 보통, $>.10$ 일 때 나쁜 부합도를 나타낸다.

4. 연구결과

4.1 연구 대상자의 일반적 특성

대상자의 인구 사회학적 특성을 파악하기 위해 연령, 성별, 학력, 근무부서, 근무형태, 총 경력에 대한 만족도를 조사 분석한 결과 대상자의 연령은 26~30세 이하 39.3%(79명)가 가장 많았으며, 연령은 평균 31세였다. 성별은 여자 89.6%(180명), 학력은 3년제 졸업 및 4년제가 68.6%(138명)가 많은 것으로 나타났다. 근무부서는 일반부서 50.7%(102명), 근무형태는 3교대 50.7%(102명)이었으며 총 경력은 3년 이상 7년 미만 이 35.3%(71

명)로 가장 많았으며 총 경력은 평균 6.19년으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of participants (N=201)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Age(year)	<25	38(18.9)	31.08±7.08
	26 <30	79(39.3)	
	31 <35	30(14.9)	
	≥ 36	54(26.9)	
Gender	Male	21(10.4)	
	Female	180(89.6)	
Education Level	College	69(34.3)	
	RN-BSN	51(25.4)	
	University	69(34.3)	
Working unit	\geq Master	12(9.6)	
	Medical	102(50.7)	
	Special	57(28.4)	
Type of shift	other	42(20.9)	
	Regular	99(49.3)	
	3 shift	102(50.7)	
Career of work(year)	<3	45(22.4)	6.91±6.12
	3 <7	71(35.3)	
	7 <11	43(21.4)	
	≥ 11	42(20.9)	

4.2 타당성 검증 및 수정

타당성검증은 구조방정식모형의 경우 추상적 구성개념이 연구모형에 많이 사용되기 때문에 구성개념 타당성 검증을 하였다. 구성개념 타당성은 구성개념을 제대로 측정하였는지를 검증하는 방법으로, 집단타당성, 판별타당성 검증을 위해서 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 위해 AMOS 20.0이 사용되었으며, 최우도추정법(Maximum Likelihood Estimation [MLE])에 의한 추정법이 이용되었다.

집중타당성 분석과정에서 요인부하량이 기준치인 0.5 이하이거나 C.R (critical ratio) 값의 기준치인 1.96미만 인 문항이 제거되었다. 분석결과 표준화 요인부하량은 .81-.91로 나타났다. 또한 평균 분산 추출값의 경우 .56-.83으로 기준치인 0.5이상이었으며, 개념 신뢰도는 .84-.91로 기준 수치인 0.7이상으로 수렴타당성이 있음이 확인되었다.

판별타당성은 서로 다른 잠재 변수 간 차이를 나타내

Table 2. The Correlation and Discriminant of the Model

Variables	x1	x2	x3	x4
x1 Transformational leadership	1			
x2 Psychological capital	.43**	1		
x3 Work meaning	.35**	.57**	1	
x4 Turnover intention	-.47**	-.31**	-0.13	1
Cronbach's α	.91	.85	.84	.85
CCR	.81	.86	.91	.81
AVE	.64	.77	.80	.72

* $p < .001$; CCR=Composite Construct Reliability; AVE=Average Variance Extracted.

는 것으로 판별타당성을 평가하는 방법으로 본 연구에서는 두 구성개념 간 \sqrt{AVE} 값과 상관관계 값을 비교하는 방법을 사용하였다. 잠재변수의 \sqrt{AVE} 값은 1로 잠재변수 간 상관관계는 -.47-.57 보다 크게 나타나 판별타당성이 있음이 확인되었다. 본 연구에서는 변수 간 분석에 앞서 확인적 요인분석을 통한 잠재변수 간 상관관계와 판별타당도는 다음과 같다(Table 2).

4.3 연구가설 검증

4.3.1 연구가설

본 연구에서는 변혁적 리더십은 외생변수, 심리적 자본은 내생변수, 일의 의미와 이직 의도는 결과변수로 정하여 총 5개의 가설이 설정되었다. 연구모델의 모델 적합도 지수는 $\chi^2=2.96(df=1, p=.085)$, $\chi^2/df=2.96$, GFI=0.99, AGFI=0.92, NFI=0.98, CFI=0.99, RMSEA=0.099로 나타나 연구모델이 표본자료에 적합하다고 판단되어 분석

을 진행하였다(Table 3). 가설을 검증한 결과 5개의 가설 중 5개가 채택되었다(Table 4).

4.3.2 직접효과, 간접효과, 총효과

구조방정식 모델은 변수 간 직접효과, 간접효과 및 총효과를 보기 쉽게 도출해 낼 수 있는 장점을 지니고 있다. 효과의 유의성을 알아보기 위해서 부트스트래핑 방법(bootstrapping)이 사용되었다. 분석결과 변혁적 리더십은 심리적 자본(.68, $p=.007$), 이직 의도(-.34, $p=.008$), 일의 의미(.11, $p=.007$)에 직접적인 영향을 미쳤으며, 심리적 자본은 일의 의미(.26, $p=.009$), 이직 의도(-.07, $p=.041$)에 직접적인 영향을 미쳤다. 또한, 변혁적 리더십은 이직 의도(-.05, $p=.087$)와 일의 의미(.18, $p=.004$)에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 결과는 다음과 같다(Fig. 2, Table 5).

Table 3. Result of the Fit Statistics Measurement Model

Variable	χ^2	df	p	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
Model fit	2.96	1	.085	2.96	0.99	0.92	0.98	0.99	0.099

GFI=Goodness of fit Index, AGFI=Adjusted, Goodness of fit Index, NFI=Normal Fit Index, CFI= Comparative Fit Index, RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation.

Table 4. The Result of Path Coefficient

Exogenous Variables	Endogenous Variables	B	S.E	C.R	p	Hypothesis
Transformational Leadership	Psychological Capital	.68	.10	6.72	<.001	Accept
	work meaning	.11	.05	2.09	.036	Accept
	turnover intention	-.34	.06	-5.99	<.001	Accept
Psychological Capital	work meaning	.26	.03	8.00	<.001	Accept
	turnover intention	-.07	.04	-1.98	.040	Accept

B=Regression weight; β =Standardized regression weight; S.E.=Standard error; C.R.=Critical ratio.

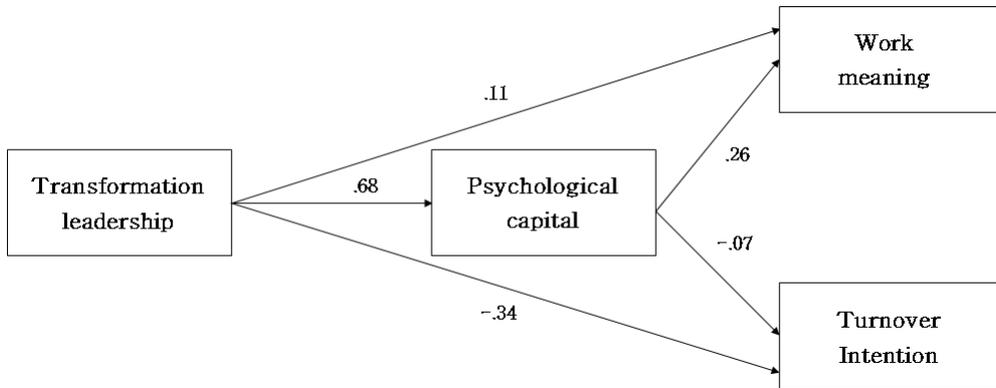


Fig. 2. Path diagram of the hypothetical model

Table 5. The Effects of Predictor Variables in the Model

Exogenous Variables	Endogenous Variables	Direct Effects(p)	Indirect Effects(p)	Total Effects(p)
Transformational Leadership	Psychological Capital	0.68(.007)		0.68(.007)
	work meaning	0.11(.007)	0.18(.004)	0.29(.015)
	turnover intention	-0.34(.008)	-0.05(.087)	-0.39(.012)
Psychological Capital	work meaning	0.26(.009)		0.26(.009)
	turnover intention	-0.07(.041)		-0.07(.041)

5. 논의 및 고찰

본 연구에서는 간호사를 대상으로 변혁적 리더십이 심리적 자본을 매개로 하여 일의 의미와 이직 의도에 미치는 영향을 중심으로 논의하고자 한다.

첫째, 변혁적 리더십과 심리적 자본과의 관계에서 변혁적 리더십이 심리적 자본에 직접적인 효과가 있었다. 이는 군. 구청 공무원을 대상으로 한 연구[20]와 대기업 종사자를 대상으로 한 연구[21] 결과와 동일한 것으로 나타났으며, 기업 종사자를 대상으로 한 연구결과[22]와 유사한 것으로 나타났다. 변혁적 리더십은 조직 구성원의 감정에 긍정적인 영향을 미치도록 하는 역할을 하게 되는데, 구성원들이 기대 이상의 성과를 도출하기 위해서는 구성원이 심리적 자본을 높게 지각하도록 동기부여시키는 리더의 변혁적 리더십이 간호사들의 심리적 자본을 증진시키는 것으로 사료되며 본 연구에서도 확인되었다.

둘째, 변혁적 리더십과 일의 의미와의 관계에서 변혁적 리더십이 일의 의미에 직접적인 효과가 있었으며, 심

리적 자본을 통한 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 먼저 변혁적 리더십이 일의 의미에 직접적인 효과가 나타난 결과는 간호사를 대상으로 한 연구[2]에서 간호 관리자의 리더십이 직무태도에 긍정적인 영향을 미쳤다는 연구결과와 유사하며, [3]의 연구결과와 동일한 것으로 나타났다. 이는 변혁적 리더십이 가지는 특성 중 리더가 조직의 확실한 목표를 제시해주는 점이[3] 간호사가 가지는 일의 의미를 증가시키고, 구성원이 하는 일이 조직의 확실한 목적에 기여한다고 생각하게 하는 견인차 역할을 하는 것으로 사료된다. 또한, 심리적 자본이 일의 의미에 직접적인 효과가 있는 것으로 나타난 결과는 지방공무원을 대상으로 한 연구[23]에서 심리적 자본은 직무태도에 긍정적인 영향을 미쳤다는 결과와 유사하며, 긍정적인 감정을 가지고 있는 사람은 자신의 직무태도에도 긍정적으로 전이된다는 연구[24]와도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 변혁적 리더십이 심리적 자본을 통하여 일의 의미에 간접효과가 있는 것으로 나타난 결과는 [3]의 연구결과와 동일하게 나타났다. 이러한 결과는 타 조직에서와 마

찬가지로 간호조직에서도 변혁적 리더십이 가지고 있는 장점들이 구성원의 심리적 자본을 증가시켜 결과적으로 구성원들이 하고 있는 일에 대한 의미를 충분히 깨닫게 하는데 중요한 역할을 하는 것으로 볼 수 있다. 그러므로 간호조직에서는 변혁적 리더십이 일의 의미에 미치는 긍정적인 효과를 극대화하기 위하여 리더는 구성원들에게 도덕적이고 윤리적인 신념을 바탕으로 한 명확한 목표를 제시할 뿐 아니라 배려와 격려를 아끼지 않아야 할 것이다. 또한 이러한 리더의 변혁적 리더십을 함양하기 위한 다양한 교육 프로그램이 개발되어야 할 것으로 사료된다.

셋째, 변혁적 리더십과 이직 의도와와의 관계에서 변혁적 리더십이 이직 의도에 직접적인 효과가 있었으며, 심리적 자본의 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 먼저 변혁적 리더십이 이직 의도를 감소시키는데 직접적인 효과가 있는 것으로 나타난 결과는 [3]의 연구와 동일한 결과이며, 심리적 자본이 이직 의도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 교육관련 기업대상으로 한 연구[25]에서 심리적 자본이 이직 의도를 감소시키는 것으로 나타난 것과 같은 결과임을 확인할 수 있었다. 또한, 변혁적 리더십은 심리적 자본을 통하여 이직 의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 [3]의 연구에서 심리적 자본을 매개로 영향을 미친다는 결과와 동일한 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 변혁적 리더십은 구성원이 어떤 상황에서도 넓은 시야를 가지고 문제를 바라볼 수 있도록 도움을 줄 뿐만 아니라 미래에 대한 분명한 역할과 비전을 제시해 줄 수 있다는 점이 이직의 의도를 감소시키는 것으로 유추해 볼 수 있다. 특히 간호사의 변혁적 리더십과 관련된 연구에서 리더의 카리스마적 요소가 이직 의도를 감소시킨다는 결과[26]와도 같은 맥락이라 사료된다. 이러한 변혁적 리더십은 심리적 자본을 증가시키는데 심리적 자본은 개인의 심리에 기본적으로 내재하고 있는 역량이므로 쉽게 바뀔 수 있는 소양으로 볼 수 없으나 처해 있는 환경 즉, 교육과 개발로 충분히 변화 가능한 요인으로 나타나고 있어[3], 간호조직에서 개개인이 가진 심리적 자본을 더욱 증가시키기 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다. 또한, 간호조직에서 이직 의도를 낮추고 의료서비스의 질과 업무의 효율성을 높이기 위하여 조직원들의 심리적 자본을 긍정적으로 축적하기 위한 병원조직 차원의 노력이 필요할 것이다.

6. 결론 및 제언

본 연구는 간호사가 지각하는 변혁적 리더십이 심리적 자본을 매개로 간호사의 이직 의도와 일의 의미에 미치는 영향을 분석하기 위하여 모형을 구축하고, 이들 요인간의 관련성을 실증적으로 분석, 검증하기 위하여 시도되었다. 본 연구의 결과는 간호사가 지각한 리더의 변혁적 리더십과 심리적 자본, 일의 의미, 이직 의도간의 인과 관계에서 심리적 자본의 매개효과가 나타났다. 이상의 결과는 간호사의 이직 의도를 낮추고 일의 의미를 향상시키기 위해서는 리더의 변혁적 리더십 전략을 통해 심리적 자본을 증가시킬 수 있을 것이다. 그러나 본 연구는 S시 소재 일부 간호사를 대상으로 편의표집 하여 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 제언한다. 셋째, 간호조직에서는 리더의 변혁적 리더십, 심리적 자본을 증진시키는 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요함을 제안한다.

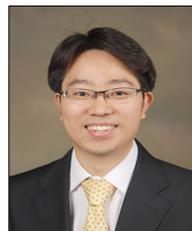
References

- [1] H. Y. Woo, "Effects of the Authentic Leadership and Organizational Culture Perceived by Nurses on Job Attitude: Focused on the Mediating Effects of Psychological Capital and LMX", Unpublished master thesis, Kyung Hee University, Seoul, 2015.
- [2] N. S. Ha, J. Choi, "The Relation ship Among Leadership Styles of Nurse Managers, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention", *Journal of Korean of Academy of Nursing*, 2002.
- [3] A. Newman, U. Deniz, Z. Fei, H. Giles, "Psychological capital : A review and synthesis", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.35, No.1, pp. 120-138, Jan, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.1916>
- [4] M. F. Steger, J. Matthew, Bundick, and David Yeager, "Meaning in life", *Encyclopedia of Adolescence*. Springer US, pp. 1666-1677, 2011. DOI: http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4419-1695-2_316
- [5] M. F. Steger, B. J. Dik, R. D. Duffy, "Measuring meaningful work: The work and meaning inventory(WAMI)", *Journal of Career Assessment*, Vol.20, No.3, pp. 322-337, Feb, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436160>
- [6] B. J. Han, "A Study on the Mediating Effects of LMX and Psychological Capital between Authentic Leadership and Organizational Commitment", *Journal of Korea academy of organization and management*, Vol.3, pp.

- 125-153, 2013.
- [7] J. Bruce, Avolio, Z. Weichun, K. William, B. Puja, "Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance", *Journal of organizational behavior*, Vol. 25, NO.8, pp. 951-968, 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.283>
- [8] D. S. Lee, Y. D. Choe, "A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations", *Journal of Korean Academic Society of Business Administration*, Vol.39, No.1, pp. 1-28, 2010.
- [9] H. Y. Lee, Y. C. Jang, "A Study on the Influence of Transformational Leadership on Organizational Effectiveness" *Journal of Korea Academy of Organization and Management*, 28, 215-247, 2004.
- [10] S. G. Park, S. H. Lim, "A Study on the Effects of Leadership Types of Middle Manager in Hospital Organization on Organizational Effectiveness" *The Korean-Japanese Economics & Management Association*, vol.65 77-103, 2014.
- [11] J. Burns, Avolio, "Leadership: Transformational leadership, transactional leadership", 1978.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412952392.n356>
- [12] O. S. Hong, H. S. Yang, "A Study on the Influence of Transformational leadership on the Job satisfaction, Organizational commitment and Innovational behavior", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.11, No.10, pp. 3707-3720, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.10.3707>
- [13] S. G. Kim, Y. S. Seo, "Mediating Effect of Social capital between Transformational leadership and Organizational Commitment of Nurses in Hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.17, No.2, pp. 282-289, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.282>
- [14] M. Y. Lee, and K. H. Kim, "Influence of Head Nurses' Transformational Leadership on Staff Nurse's Psychological Well-being, Stress and Somatization - Focused on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.2, pp. 166-175, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.166>
- [15] K. G. Jöreskog, D. Sörbom, "Structural equation modeling with the SIMPLIS command language", Scientific Software International, LISREL.8, 1993.
- [16] H. T. Park, "Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service", *The Journal of Nurses Academic Society* Vol.27, No.1, pp. 228-241, 1997.
- [17] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, S. M. Norman, "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel psychology*, Vol.60, No.3, pp. 541-572, Sep, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- [18] W. H. Mobley, S. O. Horner, A. T. Hollingsworth, "An evaluation of precursors of hospital employee turnover", *Journal of Applied psychology*, Vol.63, No.4, pp. 408-414, 1978.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- [19] Y. S. Kim, "This study has the objective to develop direct & indirect mediation for reduction of job stress, exhaustion and turnover intention by the examination of job stress to influence exhaustion and turnover intention based on understanding of nurses' job stress", Kyung Hee University, Seoul, 2011.
- [20] C. I. Lee, "The Effects of Transformational Leadership on the Organizational Effectiveness : Focused on the Mediating Role of Psychological Capital and Attitudes", Ulsan Univ, 2010.
- [21] C. H. Lee, H. S. Kang, C. G. Heo, "The Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Work Engagement: The Mediating Effect of Psychological Capital", *Korean Psychological Society*, Vol.25, No.1, pp. 149-169, 2012.
- [22] J. H. Jang, "Mediating Effects of Psychological Capital on the Relationships between Transformational Leadership and Job Involvement, and Innovative Behavior", Liberal and social science research laboratory at Honam University, pp. 293~327, 2013.
- [23] B. C. Lee, C. I. Lee, "A Study on the Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Local Officers", *Organization Review*, Vol.13, No.3, pp. 67-85, 2009.
- [24] F. Luthans, S. M. Norman, B. J. Avolio, J. B. Avey, "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.29, No.2, pp. 219-238, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.507>
- [25] S. C. Yoon, J. H. Lee, S. Y. Woo, Y. J. Ha, "The Effect of Calling on Organizational Commitment and Turnover Intention - The Mediated Effect of Psychological Capital and Organizational Identification and the Moderating Effect of Transformational Leadership and Perceived Supervisor Support", *Human resources management studies*, Vol.20, No.4, pp. 61-86, 2013.
- [26] J. M. Lee, "Influence of Transformational Leadership of Unit Manager on Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention", Unpublished master, Sook myung woman University, Seoul, 2012.

전 정 민(Jeong-Min Jeon)

[정회원]



- 2008년 2월 : 삼육대학교 신학대학원 (M.Div 석사)
- 2015년 3월 ~ 2016년 2월 : 삼육보건대학교 교양 강사

<관심분야>
리더십, 인사조직, 조직행동

이 강 성(Kang-Sung Lee)

[정회원]



- 1995년 2월 : 서울대학교 대학원 졸업(경영학 박사)
- 1995년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 경영학과 교수
- 2011년 4월 ~ 2013년 2월 : 청와대 고용노사비서관
- 2010년 9월 ~ 2011년 3월 : 중앙노동위원회 공익위원

- 2008년 11월 ~ 2011년 3월 : 경제사회발전노사정위원회 공익위원

<관심분야>

고용관계, 노사협상, 조직행동

박 철 주(Chul-Ju Park)

[정회원]



- 1999년 1월 : 게이오대학 상학연구과 (상학박사취득)
- 2014년 3월 ~ 2016년 2월 : 삼육대학교 경영대학원원장
- 2016년 4월 ~ 현재 : 삼육대학교 경영학과 교수

<관심분야>

마케팅, 소비자행동, 유통론

우 희 영(Heel-Yeong Woo)

[정회원]



- 2011년 8월 : 경희대학교 행정대학원 의료행정학과 (행정학석사)
- 2015년 8월 : 경희대학교 간호과학대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2010년 2월 ~ 현재 : Merck

<관심분야>

간호행정, 리더십