

지방의료원 중간관리자의 진정성 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향과 심리적 임파워먼트의 매개효과

김혜진¹, 홍성애²‡

¹공주의료원 간호과, ²공주대학교 간호보건대학 보건행정학과

Mediating Effect of Psychological Empowerment on the Relationship of Middle Managers' Authentic Leadership with the Staff's Organizational Commitment and Job Satisfaction at the Local Medical Center

Hye-Jin, Kim¹, Seong-Ae Hong²‡

¹Gongju Medical Center, ²Department of Health Administration, Kongju National University

<Abstract>

Objectives : This study aimed to investigate the mediating effect of psychological empowerment on the relationship of middle managers' authentic leadership with the staff's organizational commitment and job satisfaction at the Local Medical Center. **Methods** : The data were collected from 273 staff from the four Local Medical Centers in Chungnam Province using self-administered questionnaires. The data were analyzed using t-test, ANOVA, and hierarchical multiple regression with the SPSS 23.0 program. Mediation analysis was performed according to the Sobel test. **Results** : Middle managers' authentic leadership had a significant positive effect on the job satisfaction and psychological empowerment of staff. Additionally, psychological empowerment showed mediating effects in the relationships among authentic leadership and organizational commitment and job satisfaction. **Conclusions** : To promote staff's organizational commitment and job satisfaction, it is necessary to build effective strategies to develop middle managers' authentic leadership and to promote empowering programs for the staff.

Key Words : Authentic Leadership, Psychological Empowerment, Organizational Commitment, Job Satisfaction

* This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from the Kongju National University of Korea.

‡ Corresponding author : Seong-Ae Hong(hsa6362@kongju.ac.kr) Department of Health Administration, Kongju National University

• Received : Oct 17, 2017

• Revised : Nov 29, 2017

• Accepted : Dec 4, 2017

I. 서론

급변하는 국내·외 의료 환경과 다양해진 소비자의 요구 등으로 인해 보건의료 조직은 스스로 경쟁력을 강화해야 하는 현실에 직면해 있다. 조직의 경쟁력 확보를 위해서는 조직의 목표 달성을 위한 새로운 전략과 방법을 강구하여 조직효과성을 높여야 한다. 조직구성원들의 조직과 직무에 대한 긍정적인 태도가 조직효과성의 기본적인 요인인 것을 고려할 때, 조직의 경쟁력 확보를 위해서는 직원 스스로 직무에 만족하고 조직에 몰입하게 함으로써 병원의 생산성을 향상시키고, 의료서비스의 질을 향상시킬 수 있도록 인적자원 관리에 능동적으로 대처해야 할 필요가 있다.

병원 조직은 다양한 인력으로 구성되어 있는 복잡하고 특수한 조직이다. 이러한 조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위해서는 조직을 구성하고 있는 개인과 집단의 협력을 유도하고, 조직 구성원의 역량을 최대한 이끌어 낼 수 있는 효과적인 리더십의 발휘가 필수적이다[1]. 특히 병원조직은 의료행위의 역할에 비중이 큰 의료인들과의 상호작용이 중요하므로, 최고경영자의 비전과 목표를 조직구성원들에게 전달하는 역할과 동시에 부서원들과 같이 행동하여야 하는 중간관리자의 리더십은 매우 중요하다. 중간 관리자의 부서원 관리 능력은 전체 조직의 인적자원 관리에 영향을 주게 되므로 중간 관리자의 관리 역량에 관한 관심이 증가하게 되었다.

리더십이 많은 분야에서 중요하게 다루어지는 이유는 집단과 조직의 성과를 개선하는데 획기적인 효과를 보여주기 때문이며, 환경 변화와 위기상황에 능동적으로 대처하는 최선의 전략이기 때문이다. 기존의 리더십 이론들은 주로 경제적 효용성과 기술적인 측면이 강조되어 지도자의 윤리적인 측면에 대한 중요성이 간과되었다[2]. 이에 기존 리더십이 가진 한계점을 보완하고 자기 자신과 조

직원들 간에 진정성 있는 관계를 바탕으로 문제를 해결하려는 진정성 리더십이 주목받고 있다[3][4]. 진정성 리더십은 명확한 자기 인식에 바탕을 둔 투명하고 윤리적인 리더십을 말하며, 이러한 리더십은 구성원의 직무만족과 조직몰입을 북돋고 장기적으로 조직성과에도 기여하는 것으로 평가되고 있다[5].

진정성 리더십의 개념은 진정성(authenticity)의 개념을 바탕으로 정의된다. 진정성 리더십은 남에게 완벽한 모습을 보이고 남을 이끄는 영웅이 되려고 하기보다는, 자아를 성찰하고 자신의 생각과 감정을 공유함으로써 다른 사람들과 밀접한 관계를 형성하는 것을 중요시하는 리더십으로서, 리더와 조직구성원들의 긍정적 자기개발 촉진 측면에서 자기인식, 내재화된 도덕적 관점, 균형 잡힌 정보처리 및 관계적 투명성을 보다 발전시키기 위해 긍정적 심리 역량과 긍정적이며 도덕적인 분위기를 만들어내고 증진하는 리더의 행동 양식으로 정의된다[6].

조직의 인적자원을 효율적으로 활용하기 위해서는 리더십과 더불어 임파워먼트가 강조되고 있다. 임파워먼트는 조직의 공식적·비공식적 방법을 통하여 구성원들의 파워를 지니게 함으로써, 구성원이 조직의 목적을 달성하는데 가장 적합한 행동을 능동적으로 취하도록 하는 것이라고 정의할 수 있다[7]. 동일한 수준의 리더십 상황에서도 조직원들은 임파워먼트를 더 많이 지각하고 경험할수록 업무 수행과정에서 내적인 만족감을 더 많이 느끼게 된다[8]. 이를 통해 직무와 연관된 조직 몰입과 함께 조직자체에 대한 정서적인 몰입 수준이 향상되므로 임파워먼트를 통해 조직 구성원의 직무동기를 높이고 조직몰입을 향상시킬 수 있을 것이다.

지방의료원은 시·도가 전액 출자하여 법인 형태로 운영되는 의료기관으로서, 지역주민의 진료사업, 감염병 및 주요 질병의 관리 및 예방사업, 민간 의료기관이 담당하기 곤란한 보건의료사업, 국

가 또는 지방자치단체의 공공보건의료 시책의 수행 등을 주요 설립 목적으로 하고 있다[9]. 때문에 지방의료원들은 수익성이 낮은 특수병상을 운영하거나 의료급여 환자를 민간병원보다 많이 진료하는 공익적인 역할도 하고 있어서 공공성과 재정자립이라는 상충되는 목표를 동시에 추구해야 하는 어려움이 있다. 이러한 배경 하에, 지방의료원에 관한 연구들은 주로 공공성과 의료수익성의 영향요인[10]을 다루거나, 공공의료 활성화를 위한 연구[11] 등이 대부분이며, 지방의료원 중간관리자의 진정성 리더십과 직무만족, 조직몰입에 대한 연구는 전무한 현실이다. 하지만 지방의료원의 구조적인 특수성을 고려하여 볼 때 중간관리자의 리더십은 구성원들의 직무만족과 조직에 몰입하도록 하는 수단이 될 수 있을 것으로 사료된다.

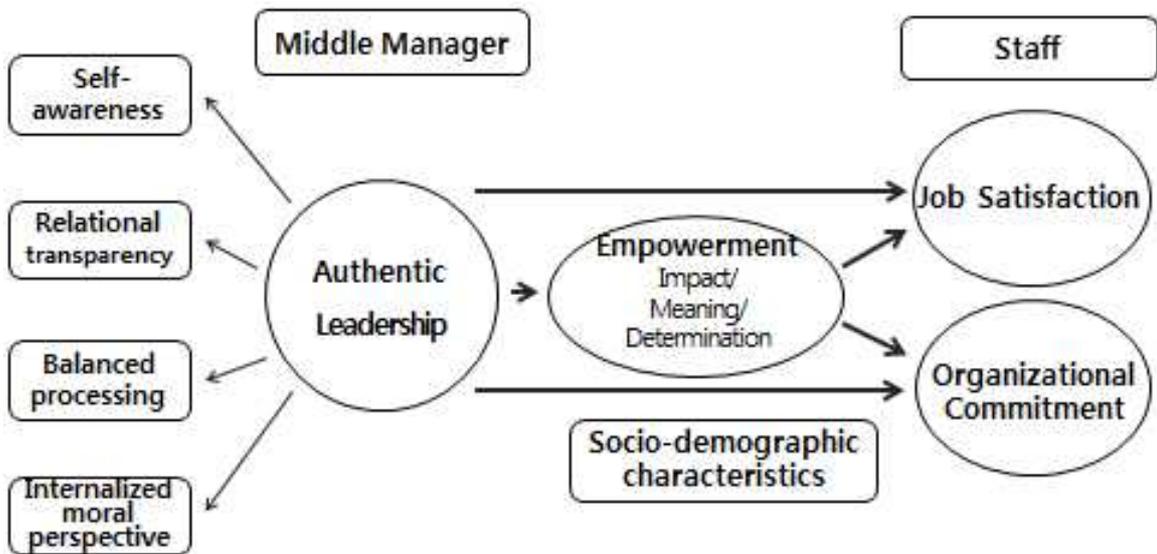
이에, 본 연구의 목적은 지방의료원 중간관리자의 진정성 리더십이 구성원의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 매개효과를 실증적으로 탐색하는 것이다. 이러한 목적

을 달성하기 위하여, 구체적으로 구성원들의 중간관리자에 대한 진정성 리더십 인지도와 조직몰입, 직무만족 수준을 측정하고, 임파워먼트가 미치는 매개효과를 밝힐 것이다. 아울러 분석결과를 통해 진정성 리더십과 임파워먼트가 구성원들의 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 사실이 밝혀진다면, 지방의료원 내의 인적관리와 관련된 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

중간관리자의 진정성 리더십과 직무만족, 조직몰입과의 관계, 진정성 리더십과 심리적 임파워먼트의 관계, 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계, 임파워먼트의 진정성 리더십과 직무만족, 조직몰입 간의 매개효과를 실증분석을 통해 검증하고자 <Figure 1>과 같이 설계하였다.



<Figure 1> Research model

2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 대상은 충청남도 소재 4개 지방의료원의 간호직(간호사, 간호조무사), 관리·행정직, 기술·기능직, 의료기사직, 기타 직종의 일반직 직원으로 하였으며, 이 중 중간관리자와 함께 근무한 기간이 6개월 미만인 직원은 대상에서 제외하였다. 본 연구에서의 직속상사(중간관리자)는 구성원이 속해 있는 부서의 책임자인 팀장, 과장, 수간호사, 실장, 부장, 계장 등으로 '본인이 직접 업무를 보고 하고 연구대상자에 대한 인사고과 권한을 가지고 있으며 함께 일하고 있는 사람'으로 정의하였다.

표본 크기는 G Power 3.1.5 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 95%, 집단 수 2, 효과크기 0.3, 분석방법을 카이제곱 검정으로 하여 172명이 산출되었다. 하지만 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 총 300명을 대상으로 선정하였다.

자료 수집은 연구의 윤리성 확보를 위해 K대학의 생명윤리심의위원회의 승인(KNU IRB, 2016-65)을 받은 후 2016년 11월 14일부터 11월 21일까지 진행되었다. 본 조사를 실시하기 전에 2016년 10월 17일부터 20일까지 일개 의료원의 일반직 직원(30명)을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 일부 지적된 문제점은 전문가 자문을 통해 설문지를 수정·보완한 후에 본 조사를 실시하였다. 총 설문지는 300부를 배부하였고 287부를 회수하였으며, 수집한 설문지 중 유효하다고 판단되는 설문지 273부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 측정도구의 구성 및 신뢰도

1) 진정성 리더십

진정성 리더십이란 지도자가 구성원들과 함께 일하면서 자아인식, 내재화된 도덕적 관점, 균형 잡힌 정보처리 및 관계적 투명성의 4개 하위영역을 통해 구성원들의 발전을 촉진하도록 하는 행동

유형이다[3][12]. 내재화된 윤리적 관점은 사회적 압력에도 내면화된 가치나 윤리적 기준과 일치되게 행동하고 의사결정을 내리는 행동을 말하며, 균형 잡힌 정보처리는 의사결정을 내리기 전에 모든 적절한 데이터를 객관적으로 분석하는 행동을 말한다. 관계적 투명성은 자신의 진정한 생각과 감정에 대한 공유를 통해 타인과의 진정한 관계를 구축해나가는 행동을 말한다.

진정성 리더십을 측정하기 위한 도구는 Walumbwa et al.[12]이 개발하고 여러 학자들에 의해 타당성이 검증된 Authentic Leadership Questionnaire(ALQ)를 참고하였으며, Lee의 연구[13]에서 사용된 20개 문항을 본 연구 목적에 맞게 수정·보완하여 총 16문항을 사용하였다. 본 연구에서는 지방의료원의 일반 직원들이 소속된 부서의 부서장들의 진정성 리더십을 평가하도록 하였으며, '전혀 그렇지 않다'는 1점, '매우 그렇다'는 5점으로 점수가 높을수록 리더의 진정성 정도가 높은 것을 의미한다.

조사척도들의 타당성과 구성요인을 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. Lee의 연구의 도구 신뢰도 Cronbach's α 는 .967이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .942였다. 요인별로 자아인식에 대한 Cronbach's α =0.888, 관계적 투명성 0.872, 내재화된 도덕적 관점 0.820, 균형 잡힌 정보처리 0.920으로 나타나 내적일관성이 있음을 알 수 있다.

2) 심리적 임파워먼트

Spreitzer[14]는 개인 차원의 심리적 임파워먼트 속성과 관련 4가지 요인으로 의미성, 자기결정력, 역량, 영향력을 제시하였다. 의미성은 자신이 수행하는 업무와 역할의 중요성과 가치를 의미하며, 자기결정력은 개개인의 선택감각, 역량은 특정과업에 대한 자기효과성, 영향력은 직무 운영상 결과나 전략수립 또는 타인의 업무에 영향을 미치는 것을

의미한다. 이 4차원 중 '개인의 역량'을 Liden et al.[15]은 임파워먼트의 선행 요인으로 제시하고 있다. 이에 본 연구에서도 일반 직원들의 심리적 임파워먼트 수준을 평가하기 위한 도구로 Zhang[16]의 연구에서 사용한 3가지 차원인 영향력 6문항, 의미성 5문항, 결정력 4문항을 본 연구 목적에 맞게 보완하여 총 15문항으로 구성하였다. '전혀 그렇지 않다' 1점 '매우 그렇다' 5점의 likert 척도로서 점수가 높을수록 임파워먼트 수준이 높은 것을 의미한다.

조사척도들의 타당성과 구성요인을 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 장연연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 영향력 .935, 의미성 .934, 결정력 .936이었으며, 본 연구에서는 영향력 .924, 의미성 .915, 결정력은 .875로 나타났다.

3) 조직몰입과 직무만족

직무만족은 Lichtenstein[17]이 제시한 업무자체, 임금, 승진, 감독, 동료의 5가지 항목의 총 10문항으로 측정된 Zhang[16]의 도구를 본 연구의 목적에 맞게 일부 수정·보완하여 측정하였다. 조직몰입은 Meyer & Allen[18]의 모형을 연구의 의도에 맞게 일부 수정·보완하여 측정하였다. 조직 구성원이 조직에 대하여 느끼는 애정과 조직과의 일체감을 측정하기 위한 정서적 몰입 4문항, 경제적인 기준에 의해 지각하는 수준의 지속적 몰입 3문항, 병원에 대한 만족이나 제공되는 보상과 관계없이 조직에 대한 책임감과 도덕적 의무감을 나타내는 규범적 몰입 3문항, 총 10문항으로 구성하였다. '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도와 조직몰입도가 높은 것으로 해석하였다. 도구의 신뢰도는 직무만족 .897, 조직몰입 .909로 나타나 .70 이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 것으로 해석할 수 있다.

4. 분석 방법

본 연구에서는 SPSS windows 23.0 프로그램을 이용하였으며, 5%(신뢰구간 95%)를 통계적 유의 수준(α)으로 하여 결과를 분석하였다. 조사 대상자의 일반적 특성에 따른 진정한 리더십, 임파워먼트, 조직몰입도와 직무만족도의 차이는 t-test 와 ANOVA를 검증하였다. 유의한 차이가 있는 경우 Scheffe의 사후분석을 실시하였고, Levene의 등분산 검정을 실시하여 등분산 가정을 만족하지 못하는 경우 이분산 검정인 Welch test를 실시하였으며, 사후분석은 Games - Howell을 실시하였다. 진정한 리더십이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향은 다중회귀분석을 실시하였고, 진정한 리더십과 심리적 임파워먼트가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향은 위계적 회귀분석을 실시하였다. 심리적 임파워먼트의 매개효과는 Sobel test를 통해 검증하였다.

III. 연구결과

1. 일반적 특성에 따른 검정변수 수준

조사 대상자들이 인지하는 중간관리자의 리더십 수준은 3.39점으로 평균 이상 수준인 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 차이를 분석한 결과, 성별($p=.016$), 현 병원 근무기간($p=.030$), 직종($p<.001$)에 따른 진정한 리더십은 유의한 차이가 있었다. 조사 대상자들의 조직몰입 수준은 3.79점, 직무만족은 3.64점, 심리적 임파워먼트는 3.78점으로 평균 이상의 수준을 보였다. 일반적 특성에 따른 차이를 분석한 결과, 조직몰입은 성별($p=.009$), 연령($p<.001$), 결혼 상태($p<.001$), 현 병원 근무기간($p<.001$) 그리고 직종($p=.006<.01$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 하지만 조사 대상자 특성에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 심리적 임파워먼트의 경우에는 연령($p=.014$), 결혼여부($p<.001$), 현 병원 근무기간($p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

<Table 1> Factor levels according to sociodemographic characteristics

Characteristics	Categories	n(%)	Authentic Leadership	Organizational Commitment	Job Satisfaction	Psychological Empowerment
Sex	Male	51(18.8)	3.20±0.65	4.02±0.59	3.58±0.63	3.71±0.68
	Female	221(81.3)	3.44±0.66	3.73±0.75	3.66±0.63	3.78±0.62
	t(p)		-2.414(.016)	2.612(.009)	-.726(.469)	-.705(.404)
Age (year)	>30 ^(a)	82(30.1)	3.42±0.69	3.52±0.68	3.61±0.64	3.59±0.62
	30~39 ^(b)	114(41.9)	3.36±0.58	3.77±0.77	3.63±0.61	3.81±0.64
	40≤ ^(c)	75(27.9)	3.42±0.74	4.07±0.58	3.68±0.65	3.90±0.60
	F(p)		.226(.798)	13.940(<.000) c>b>a	.422(.656)	5.417(.005) a>b,c
Marital status	Single	108(40.0)	3.42±0.70	3.51±0.73	3.60±0.64	3.57±0.62
	Married	162(60.0)	3.38±0.63	3.97±0.67	3.67±0.61	3.90±0.61
	t(p)		.553(.580)	-5.324(<.001)	-.930(.353)	-4.239(<.001)
Education	≥High school	11(4.1)	3.40±0.35	3.83±0.48	3.50±0.77	3.54±0.79
	College/University	242(37.6)	3.38±0.68	3.78±0.77	3.65±0.66	3.78±0.62
	≤Graduate school	18(6.6)	3.20±0.53	3.97±0.60	3.49±0.60	3.56±0.77
	F(p)		.989(.399)	1.463(.225)	1.171(.321)	1.539(.169)
Religion	Have	113(41.9)	3.31±0.60	3.83±0.64	3.66±0.68	3.79±0.64
	None	157(58.1)	3.45±0.69	3.76±0.78	3.63±0.59	3.75±0.63
	t(p)		-1.709(.089)	.770(.442)†	.492(.623)	.394(.280)
Experience in present hospital	>1y ^(a)	40(14.7)	3.51±0.64	3.65±0.70	3.66±0.65	3.56±0.62
	1~5y ^(b)	75(27.6)	3.38±0.70	3.56±0.70	3.60±0.66	3.58±0.66
	6~10y ^(c)	53(19.5)	3.60±0.63	3.56±0.86	3.59±0.69	3.83±0.62
	11~19y ^(d)	69(25.4)	3.25±0.56	4.05±0.58	3.70±0.53	3.92±0.56
	≤20y ^(e)	35(12.9)	3.29±0.76	4.25±0.48	3.69±0.61	4.02±0.57
	F(p)		2.715(.030) c>d	13.429(<.001)† e>a,b,c d>b,c	.374(.277)	5.616(<.001) a,b<e b<d
Type of occupation	Nursing ^(a)	178(65.4)	3.43±0.66	3.67±0.76	3.61±0.64	3.78±0.62
	Administration ^(b)	47(17.3)	3.05±0.54	4.00±0.67	3.63±0.61	3.79±0.69
	other ^(c)	47(17.3)	3.63±0.66	4.01±0.54	3.66±0.62	3.70±0.62
	F(p)		5.893(<.001) a,c>b	6.661(.002) b,c>a	0185(.831)	.287(.751)

Note : † not equal variance(Welch test)

* <.05 ** <.01 *** <.001

2. 진정성 리더십과 제 변수들 간의 상관관계

조사대상자들의 진정성 리더십과 심리적 임파워먼트의 하위요인, 조직몰입, 직무만족 간의 상관성은 모두 유의한 양의 관련이 있었으나, 진정성 리더십의 하위요인인 균형 잡힌 정보처리와 조직몰입과 간에는 유의한 상관성이 없는 것으로 나타났다($r=0.101, p=0.096$).

3. 진정성 리더십의 하위요인이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향

다중 선형 회귀분석을 실시하기 위하여 독립변수 간 다중공선성을 검토하였다. 다중공선성은 VIF 지수를 이용하였으며, VIF 지수는 1.888~3.764로 10 미만으로 나타나 다중공선성이 없는 것으로 나타나 회귀분석을 실시하기에 적절하였다. 일반적 특성에서 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을

주는 변수는 성별, 연령, 결혼상태, 현 병원 근무기간, 병원 총 근무기간과 직종인 것으로 나타나 이들 변수를 더미변수로 변환하여 통제하였다. 이중 현 병원 근무기간과 병원 총 근무기간에서는 현 병원 근무기간만을 변수 통제하였다.

진정성 리더십이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀분석 결과는 <Table 3>과 같다. 일반적 특성을 통제한 상태에서 진정성 리더십의 하위요인이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 분석한 결과, 관계적 투명성만이 영향력($p<.001$), 의미성($p=.004$), 결정력($p=.001$)에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 관계적 투명성이 높을수록 영향력($\beta=.342$), 의미성($\beta=.277$)과 결정력($\beta=.307$)이 높아지는 것으로 나타났으며, 진정성 리더십의 하위요인이 심리적 임파워먼트를 설명하는 설명력은 각각 20.7%(영향력), 8.9%(의미성), 12.8%(결정력)로 나타났다.

<Table 2> Correlations between authentic leadership and other variables

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
a. Authentic leadership	1.000									
b. Self-awareness	.881 ($<.001$)	1.000								
c. Relational transparency	.888 ($<.001$)	.670 ($<.001$)	1.000							
d. Internalized moral perspective	.913 ($<.001$)	.726 ($<.001$)	.761 ($<.001$)	1.000						
e. Balanced processing	.909 ($<.001$)	.763 ($<.001$)	.724 ($<.001$)	.810 ($<.001$)	1.000					
f. Impact	.258 ($<.001$)	.166 (.006)	.312 ($<.001$)	.239 ($<.001$)	.195 (.001)	1.000				
g. Meaning	.195 (.001)	.155 (.011)	.230 ($<.001$)	.172 (.005)	.132 (.030)	.605 ($<.001$)	1.000			
h. Determination	.226 ($<.001$)	.158 (.009)	.271 ($<.001$)	.213 ($<.001$)	.160 (.008)	.657 ($<.001$)	.637 ($<.001$)	1.000		
i. Organizational Commitment	.148 (.014)	.146 (.016)	.126 (.037)	.156 (.010)	.101 (.096)	.497 ($<.001$)	.586 ($<.001$)	.506 ($<.001$)	1.000	
j. Job Satisfaction	.319 ($<.001$)	.271 ($<.001$)	.316 ($<.001$)	.297 ($<.001$)	.256 ($<.001$)	.605 ($<.001$)	.609 ($<.001$)	.588 ($<.001$)	.693 ($<.001$)	1.000

<Table 3> Effect of authentic leadership on psychological empowerment

	Impact			Meaning			Self-determination		
	<i>B</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	β	<i>p</i>
Constant	1.990		.000	2.989		.000	2.620		.000
Sex	.049	.025	.693	.057	.032	.639	.042	.024	.714
Age	-.076	-.080	.355	-.005	-.006	.950	-.055	-.065	.474
Marital status	.230	.146	.062	.224	.157	.062	.162	.116	.158
Experience	.190	.314	.000	.069	.125	.174	.118	.220	.015
Administration	.037	.018	.776	.006	.003	.959	.089	.049	.459
Technical post	-.555	-.165	.004	-.385	-.126	.039	-.436	-.146	.014
Technician	-.053	-.021	.720	-.097	-.043	.504	.148	.067	.283
other	.119	.016	.784	.249	.037	.554	.646	.099	.109
Self-awareness	-.061	-.060	.504	.061	.066	.494	-.010	-.011	.907
Relational transparency	.397	.342	.000	.292	.277	.004	.315	.307	.001
Internalized moral perspective	.095	.084	.431	.029	.028	.803	.079	.079	.477
Balanced processing	-.022	-.025	.814	-.102	-.126	.271	-.079	-.100	.370
<i>adjR</i> ²			.207			.089			.128
<i>F(p)</i>			6.822(<.001)			3.178(<.001)			4.291(<.001)

Note : Sex (male), Marital status (single) and Type of occupation (nursing) are 0 dummy variables

4. 진정성 리더십과 임파워먼트 하위요인이 조직몰입에 미치는 영향

진정성 리더십과 심리적 임파워먼트의 하위요인이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다. 일반적 특성 변수를 통제한 상태에서 1단계에는 진정성 리더십 하위요인이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였으며, 2단계에서는 심리적 임파워먼트를 추가하여 분석하는 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 1단계에서 진정성 리더십 하위요

인은 조직몰입에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 하지만 심리적 임파워먼트가 추가된 2단계에서 설명력은 29.9%($p<.001$)가 유의하게 증가하는 것으로 나타나 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 의미있는 영향을 주는 것으로 확인되었으며, 하위요인에서 영향력($p=.023$)과 의미성($p<.001$)이 조직몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 영향력($\beta=.151$)과 의미성이 높을수록($\beta=.402$) 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났으며, 의미성이 조직몰입에 가장 큰 영향을 주는 요인이었다.

<Table 4> Effect of authentic leadership and empowerment on organizational commitment

	Organizational Commitment			Organizational Commitment		
	<i>B</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	β	<i>p</i>
Constant	2.751		.000	.869		.000
Sex	-.179	-.096	.135	-.215	-.116	.025
Age	.084	.094	.291	.104	.117	.103
Marital status	.227	.152	.057	.079	.053	.412
Clinical experience	.083	.145	.099	.012	.020	.780
Administration	.259	.134	.039	.240	.124	.018
Technical post	.060	.019	.744	.358	.113	.018
Technician	.222	.094	.124	.250	.106	.032
other	.327	.047	.436	.120	.017	.722
Self-awareness	.086	.090	.332	.070	.073	.322
Relational transparency	.061	.056	.544	-.159	-.145	.057
Internalized moral perspective	.159	.149	.173	.122	.115	.190
Balanced processing	-.068	-.081	.457	-.012	-.014	.870
Impact				.143	.151	.023
Meaning				.419	.402	.000
Self-determination				.132	.124	.061
<i>adjR</i> ² (Δ <i>adjR</i> ²)			.167			.466(.299***)
<i>F</i> (<i>p</i>)			5.486(<.001)			16.598(<.001)

Note : Sex (male), Marital status (single) and Type of occupation (nursing) are 0 dummy variables

5. 진정성 리더십과 심리적 임파워먼트 하위요인이 직무만족에 미치는 영향

진정성 리더십과 심리적 임파워먼트 하위요인이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <Table 5>와 같다. 1단계에서는 진정성 리더십의 하위요인에서 관계적 투명성($p=.021$)이 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 관계적 투명성이 높을수록($\beta=.225$) 직무만족이 높아지며, 직무만족을 설명하는 설명력은 8.4%이다. 심리적 임파워먼트가 추가된 2단계에서 설명력은 40.9%($p<.001$)가 유의하게 증가하는

것으로 나타나 심리적 임파워먼트가 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 심리적 임파워먼트의 하위요인 중 영향력($p<.001$), 의미성($p<.001$)과 결정력($p=.003$) 모두가 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 즉 영향력이 높을수록($B=.265$), 의미성이 높을수록($B=.271$) 그리고 결정력이 높을수록($B=.177$) 직무만족이 높아지며, 진정성 리더십과 심리적 임파워먼트 중 영향력($\beta=.327$)이 직무만족에 가장 큰 영향을 주었으며, 의미성($\beta=.304$), 결정력($\beta=.193$) 순으로 영향을 주었다.

<Table 5> Effect of authentic leadership and psychological empowerment on job satisfaction

	Job Satisfaction			Job Satisfaction		
	<i>B</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	β	<i>p</i>
Constant	2.695		.000	.895		.000
Sex	.029	.018	.787	-.007	-.004	.935
Age	-.002	-.003	.977	.029	.038	.586
Marital status	.049	.038	.648	-.101	-.079	.208
Clinical experience	.028	.057	.536	-.062	-.126	.074
Administration	.053	.032	.637	.026	.016	.757
Technical post	-.195	-.072	.240	.133	.049	.291
Technician	-.039	-.019	.761	-.025	-.012	.795
Other	.467	.078	.216	.254	.043	.369
Self-awareness	.084	.102	.292	.085	.104	.152
Relational transparency	.211	.225	.021	-.029	-.031	.680
Internalized moral perspective	.093	.102	.372	.047	.051	.551
Balanced processing	-.049	-.069	.550	-.002	-.003	.975
Impact				.265	.327	.000
Meaning				.271	.304	.000
Self-determination				.177	.193	.003
<i>adjR</i> ² ($\Delta adjR$ ²)			.084			.493(.409***)
<i>F</i> (<i>p</i>)			3.043(.001)			18.339(<.001)

Note : Sex (male), Marital status (single) and Type of occupation (nursing) are 0 dummy variables

6. 심리적 임파워먼트의 매개 효과

진정성 리더십이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 심리적 임파워먼트의 매개 효과를 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였다. Sobel test는 독립변수가 매개변수에 미치는 영향에 대한 비표준화 회귀계수 a 와 표준오차 se_a 그리고 매개변수가 종속변수에 미치는 영향에 대한 비표준화 회귀계수 b 와 표준오차 se_b 를 이용하여 z 통

계량을 계산한다. 이 z 값은 표준정규분포를 따르므로 절댓값이 1.96 이상인 경우 매개효과가 있다고 해석한다[19].

$$z = \frac{a \times b}{\sqrt{a^2 \times se_b^2 + b^2 \times se_a^2}}$$

Sobel 검정 결과, 진정성 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 의미성($z=3.16, p=.003$)의

Mediating Effect of Psychological Empowerment on the Relationship of Middle Managers' Authentic Leadership
with the Staff's Organizational Commitment and Job Satisfaction at the Local Medical Center

매개효과가 있으며, 하위 요인에서는 관계적 투명성이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 의미성($z=2.62, p=.013$)의 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 진정성 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 영향력($z=3.65, p=.001$), 의미성($z=2.95,$

$p=.005$)이 매개효과가 있으며, 하위 요인에서는 관계적 투명성이 영향력($z=3.04, p=.004$), 의미성($z=2.49, p=.018$), 결정력($z=2.20, p=.035$)의 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

<Table 6> Mediating effect of psychological empowerment

IV	MV	DV	z	p	MV	DV	z	p
Authentic leadership	→ Impact	→ OC	1.94	.061	→ Impact	→ JS	3.65	.001
Authentic leadership	→ Meaning	→ OC	3.16	.003	→ Meaning	→ JS	2.95	.005
Authentic leadership	→ determination	→ OC	1.65	.102	→ determination	→ JS	.97	.249
Self-awareness	→ Impact	→ OC	-.64	.324	→ Impact	→ JS	-.67	.320
Relational transparency	→ Impact	→ OC	1.97	.057	→ Impact	→ JS	3.04	.004
Internalized moral perspective	→ Impact	→ OC	.75	.301	→ Impact	→ JS	.77	.298
Balanced processing	→ Impact	→ OC	-.23	.388	→ Impact	→ JS	-.23	.388
Self-awareness	→ Meaning	→ OC	.68	.316	→ Meaning	→ JS	.68	.317
Relational transparency	→ Meaning	→ OC	2.62	.013	→ Meaning	→ JS	2.49	.018
Internalized moral perspective	→ Meaning	→ OC	.25	.387	→ Meaning	→ JS	.25	.387
Balanced processing	→ Meaning	→ OC	-1.09	.219	→ Meaning	→ JS	-1.08	.222
Self-awareness	→ determination	→ OC	-.12	.396	→ determination	→ JS	-.12	.396
Relational transparency	→ determination	→ OC	1.63	.106	→ determination	→ JS	2.20	.035
Internalized moral perspective	→ determination	→ OC	.67	.320	→ determination	→ JS	.69	.314
Balanced processing	→ determination	→ OC	-.81	.287	→ determination	→ JS	-.86	.276

* Note : IV (Independent variable), MV (mediating variable), DV (dependent variable)
OC (Organizational Commitment), JS (Job Satisfaction)

IV. 고찰

본 연구 결과, 지방의료원 구성원들이 인식하는 중간관리자의 진정성 리더십 수준은 총 5점으로 구성된 문항 평균 3.39점으로 조사되어 평균 이상의 수준인 것으로 나타났다. 선행연구 결과와 비교해 볼 때, 간호사를 대상으로 한 연구[5][20]에서도 본 연구 결과와 비슷한 수준을 보였다. 또한 캐나다의 간호사를 대상으로 한 연구[21]에서도 0.4점까지 5점 척도에서 2.35점을 보여 평균 이상의 수준을 보고하였다.

조사대상자들의 조직몰입 수준은 총 5점으로 구성된 문항 평균 3.79점, 직무만족은 3.64점으로 각각 평균 이상의 수준을 보였다. 대학병원 행정직원들을 대상으로 한 연구[22]에서도 총 7점으로 구성된 문항 중 조직몰입 수준은 평균 4.87점, 직무만족은 4.25점으로 보고하여 본 연구 결과와 비슷한 수준을 보였으며, 직무만족보다 조직몰입 수준이 높은 것으로 나타났다. 심리적 임파워먼트는 총 5점으로 구성된 문항에서 평균 3.78점으로 평균 이상의 수준을 보였는데, 작업치료사를 대상으로 한 연구[23]에서는 총 7점으로 구성된 문항 평균 4.93점, Park의 연구[22]에서도 총 7점으로 구성된 문항 평균 4.73점으로 보고하여 본 연구 결과와 비슷한 수준을 보였다. 이러한 결과로 미루어 볼 때 의료기관 구성원들은 중간관리자의 진정성 리더십에 대하여 평균 수준 정도로 인식하고 있으며, 조직몰입과 직무만족, 임파워먼트 정도는 평균 이상의 수준인 것으로 해석된다.

기존의 선행연구에서는 진정성 리더십이 부하직원들의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났는데[24], 본 연구에서는 진정성 리더십 중 관계적 투명성만이 직접적으로 직무만족과 심리적 임파워먼트에 영향을 주며, 조직몰입에는 직접적으로 영향을 주지는 않았는데, 다른 선행연구[5]에서도 같은 결과를 보였다. 즉 생각과

감정에 대한 공유를 통해 구성원과의 진심한 관계를 구축해나가는 중간관리자의 행동이 직무만족과 심리적 임파워먼트를 높인다고 볼 수 있다. 하지만, 공무원을 대상으로 한 Wang[25]의 연구에서는 기초단체장의 진정성 리더십이 직무만족과 조직몰입, 임파워먼트 모두에 긍정적인 영향 요인으로 보고하였는데, 이러한 차이는 조직의 문화나 근무 환경 등의 특성에 따라 진정성 리더십이 구성원들에게 미치는 영향력이 다른 것으로 해석할 수 있다.

심리적 임파워먼트는 구성원들의 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 특히, 심리적 임파워먼트의 3개 영역 모두 직무만족에 유의하게 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며, 하위요인 중 영향력($\beta=0.327$)이 가장 큰 영향을 주었다. 또한 의미성과 영향력이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었다. Park[22]의 연구에서도 심리적 임파워먼트의 의미성이 직무만족에 영향을 미치는 요인이었고, 의미성과 영향력이 조직몰입의 영향요인으로 보고하여 본 연구와 같은 결과를 보였다. Shim et al.[23]의 연구에서도 의미성이 조직몰입의 가장 큰 영향 변수로 보고하였다. 즉, 조직구성원들은 자기 자신의 직무에 대해 높은 가치와 의미성을 부여할수록 직무에 만족하며, 업무의 의미성과 자신의 업무결과가 조직의 성과나 업무방식에 미치는 영향이 크다고 인식할수록 조직몰입도가 높아지는 것을 알 수 있다.

진정성 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 심리적 임파워먼트의 매개 역할이 확인되었으며, 기존의 선행연구[5][22][23][24]에서도 동일한 결과를 보였다. 특히, 본 연구에서는 진정성 리더십의 하위 요인 중 관계적 투명성이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 임파워먼트의 의미성이 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 심리적 임파워먼트의 영향력, 의미성, 결정력의 매개효과가 있는 것으로 나타나 지방의료원 중간관리자의

관계적 투명성이 심리적 임파워먼트의 매개효과를 통해 구성원의 직무만족 및 조직몰입을 높인다는 것을 알 수 있다.

V. 결론

본 연구는 중간관리자의 진정성 리더십이 조직 구성원의 직무효율성을 측정하는 요소인 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 심리적 임파워먼트의 매개 효과를 검증하는 것을 목적으로 하였다. 본 연구에서는 다양한 분야에서 활발하게 다루어지는 리더십 중 진정성 리더십을 지역거점 공공병원인 지방의료원에 적용하여 그 영향력을 보았다는데 의미를 두며, 다음과 같은 주요한 결과를 제시한다. 첫째, 중간관리자의 진정성 리더십 하위 요인인 관계적 투명성이 일반 직원들의 직무만족과 심리적 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미친다. 둘째, 심리적 임파워먼트의 하위 요인 중 의미성, 영향력, 결정력 모두 일반 직원들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 의미성, 영향력이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다. 셋째, 중간관리자의 진정성 리더십이 일반 직원들의 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 심리적 임파워먼트의 의미성이 매개효과를 보였으며, 직무만족에 영향을 미치는 과정에서는 의미성, 영향력이 유의한 매개효과를 보였다. 특히 진정성 리더십의 하부요인 중에서는 관계적 투명성이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 심리적 임파워먼트의 의미성이 매개효과를 보였으며, 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 의미성과 영향력, 결정력 모두 매개효과를 보였다. 위 결과를 바탕으로 지방의료원 조직관리의 효율성과 생산성 향상을 위한 견지에서 중간관리자의 진정성 리더십 중에서도 관계적 투명성 증진 방안에 대한 보완과 더불어 심리적 임파워먼트 향상 방안이 중요하게 다루어져야 할 것이다.

본 연구 결과는 공공성을 강조하는 지방의료원

을 대표한다는 것에 의미를 두지만, 충남 지역으로 대상을 한정하였으므로 일반화하는데는 제한적이다. 또한 진정성 리더십에 초점을 맞추어 인력 관리의 효율성을 다루었으므로 차후 다양한 리더십과의 비교 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. S.M. Kang, K.H. Lee, W.J. Kim(2010), Influence of Leadership Perception of Hospital Employees on Organizational Efficacy and Controlling Effects of Individual and Organizational Characteristics, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.4(2);47-61.
2. W.L. Gardner, B.J. Avolio, F. Luthans, D.R. May, F. Walumbwa(2005), "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development, *The leadership Quarterly*, Vol.16(3);343-372.
3. B. George(2004), *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting Value*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, p.13.
4. F. Luthans, B.J. Avolio(2003), "Authentic leadership development," in K.S. Cameron, K.S. Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds.), *Positive organizational scholarship*, San Francisco, Berrett-Koehler, pp.241-258.
5. H.G. Choi, S.H. Ahn(2016), Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership on Nurses' Organizational Commitment and Job Satisfaction : Focused on the Mediating Effects of Empowerment, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.46(1);100-108.
6. WIKIPEDIA, <https://ko.m.wikipedia.org/wiki/%EC%A7%84%EC%84%B1%EB%A6%AC%EB%8D%94%EC%8B%AD>
7. B.S. Yeon(2001), *Empowerment: Concept, Theory*

- and Practice, YONSEI BUSINESS REVIEW, Vol.38(1);71-111.
8. X.J. Tai(2010), Influences of Organizational Members' Empowerment on Job Satisfaction and Organization Commitment in Chinese Enterprises, Master thesis, Graduate school, Soongsil University, p.12.
 9. 「The Establishment and Operation of Local Medical Center Act」, Law No. 12072.
 10. N.K. Jo(2014), The Relationship between Publicness and Profitability of Regional Public Hospitals, Doctoral Desis, Graduate school, Gachon University, pp.1-124.
 11. S.S. Lee(2012), An empirical research for activating the Public Health of Regional Medical Center-Targeting chungnam 4 Regional Medical Center, Doctoral Desis, Graduate school, Hanseo University, pp.1-117.
 12. F.O. Walumbwa, B.J. Avolio, W.L. Gardner, T.S. Wernsing, S.J. Peterson(2008), Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure, Journal of Management, Vol.34(1);89-126.
 13. H.K. Lee(2014), Effects of authentic leadership on organizational commitment for employees, Journal of Digital Convergence, Vol.12(5);181-190.
 14. G.M. Spreitzer(1995), Psychological empowerment in the Workplace Dimensions, Measurement, and Validation, Academy of Management Journal, Vol.38;1442-1465.
 15. R.C. Liden, S. Ared(1995), A Power Perspective of Empowerment and Work Teams: Implication for Human Resource Management, Research in Personnel and Human Resource Management, Vol.14;205-251.
 16. Y. Zhang(2014), A Study on the Influence of the Middle Manager's Leadership to the organizational Effectiveness Focused on The Mediating Effect of Empowerment, Doctoral Desis, Wonkwang University, pp.36-40.
 17. R. Lichttenstein(1984), Measuring the job satisfaction of physicians in organized settings, Medical Care, Vol.22(1);56-66.
 18. J.P. Meyer, N.J. Allen(1991), A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, Vol.1(1);61-89.
 19. M.E. Sobel(1982), Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models, In: Leinhardt, S.(Ed), Sociological Methodology, Jossey-Bass, San Francisco, pp.290-312.
 20. B.R. Song, G.A. SeoMun(2014), The Influential Factors Related to Organizational Citizenship Behavior of Nurses - With Focus on Authentic Leadership and Organizational Justice, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.20(2);237-246.
 21. C.A. Wong, H.K.S. Laschinger(2013), Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment, Journal of Advanced Nursing, Vol.69(4);947-959.
 22. J.S. Park(2002), The Impact of Workplace Empowerment on University Hospital Administrative Staff's Job Satisfaction and Organizational Commitment, Korean journal of hospital management, Vol.7(1);1-18.
 23. J.H. Shim, T.H. Cha, D.W. Oh(2009), A Study on Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Clinical Occupational Therapists, The Journal of Korean Society of Occupational Therapy, Vol.17(3);111-120.
 24. W. Zhu, R. Riggi. B.J. Avolio, J.J. Sosik(2011), The effect of leadership on follower moral identity: Does transformational/transactional

style make a difference?, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.18(2);150-163.

25. Z.J. Wang(2017), *The Effect of Authentic Leadership and Empowerment on Organizational Effectiveness: Focusing on leaders of local municipalities*, Master thesis, Graduate school, Keimyung University, p.99.