

일반간호사가 인지하는 간호 관리자의  
리더십과 직무만족과의 관계

연세대학교 대학원

간호학과

김 명 화

# 일반간호사가 인지하는 간호관리자의 리더십과 직무만족과의 관계

지도 안 양 희 교수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2005년 12월 일

연세대학교 대학원

간호학과

김 명 화

# 김명화의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 \_\_\_\_\_ 인

심사위원 \_\_\_\_\_ 인

심사위원 \_\_\_\_\_ 인

연세대학교 대학원

2005년 12월 일

## 감사의 글

먼저 감사의 글을 쓸 수 있게 하여 주신 하나님께 감사와 영광을 돌립니다. 특히 학위과정 내내 관심과 애정 어린 배려로 학문의 눈을 뜰 수 있게 하여주시고 논문 진행 과정동안 방향을 잡아주시며, 제가 많은 부분 미흡했음에도 불구하고 끝없는 사랑과 믿음으로 지도하여 주신 안양희 교수님께 존경 어린 감사의 마음을 전합니다. 그리고 바쁘신 가운데서도 꼼꼼하게 핵심사항들을 조언해 주신 김인숙 교수님과 논문의 중요한 부분까지 점검하여 주시고 격려하여 주신 박종구 교수님께 감사를 드립니다.

바쁜 업무 중에도 자료수집에 적극 협조해 주신 W 병원 어금숙 간호국장님 및 간호부장님들, 김연자 응급실 과장님, 그리고 간호사 선생님들 진심으로 감사드립니다. 또한 자료를 분석하는데 많은 시간을 할애하여 주신 예방 의학교실 장세진 교수님, 현숙정 조교선생님께 고마움을 전합니다.

학위과정 시작부터 논문이 완성되기까지 학문적 열정으로 많은 가르침을 주신 연세대학교 간호학과 허혜경 학부장님을 비롯하여 여러 교수님들, 그리고 힘들어 할 때마다 든든한 버팀목이 되어주신 이은숙 선생님, 대학원 동기인 최향옥, 홍승아, 백지윤 선생님 및 응급실 선생님 모두에게 감사드립니다.

마지막으로 학위과정 동안 아내역할 엄마역할을 제대로 해 주지 못해도 불평 없이 항상 이해해 주고 격려해 준 남편에게 진심으로 감사하며, 나의 소중한 예쁜 딸 혜인, 경인 그리고 공부하는 며느리를 위하여 기도해 주신 시어머님께 감사의 마음을 전합니다.

2005년 12월

김 명 화 올 리

# 차 례

표, 그림, 부록차례 .....	iii
국문 요약 .....	iv
<b>I. 서론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	3
<b>II. 문헌고찰</b> .....	<b>4</b>
1. 리더십 .....	4
2. 직무만족 .....	8
3. 리더십과 직무만족과의 관계 .....	9
<b>III. 연구의 개념적 틀 및 용어정의</b> .....	<b>14</b>
1. 개념적 틀 .....	14
2. 용어정의 .....	16
<b>IV. 연구방법</b> .....	<b>18</b>
1. 연구설계 .....	18
2. 연구대상 .....	18
3. 연구도구 .....	18
4. 자료수집 방법 및 절차 .....	19
5. 자료분석방법 .....	20
<b>V. 연구결과</b> .....	<b>21</b>
1. 연구대상자의 일반적 특성 .....	21

2. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준 .....	24
3. 일반간호사의 직무만족도 .....	25
4. 일반간호사의 일반적 특성과 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 및 직무만족과의 관계 .....	27
5. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 수준과 직무만족과의 관계 .....	30
<b>VI. 논의</b> .....	33
<b>VII. 결론 및 제언</b> .....	37
참고문헌 .....	39
부    록 .....	44
영문요약 .....	54

## 표 차 례

표 1. 일반조직에서 리더십과 직무만족과의 연구 .....	10
표 2. 간호조직에서 리더십과 직무만족과의 연구 .....	12
표 3. 연구대상자의 일반적 특성 .....	22
표 4. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준 .....	25
표 5. 일반간호사의 직무만족도 .....	27
표 6-1. 일반간호사의 일반적 특성과 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 및 직무만족과의 관계 .....	28
표 6-2. 일반간호사의 일반적 특성과 직무만족과의 관계 .....	29
표 7. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 수준과 직무만족도와의 관계 .....	31
표 8. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 성향별 직무만족도 .....	32

## 그림 차 례

그림 1. 연구의 개념적 틀 .....	15
-----------------------	----

## 부 록 차 례

부록 1. 리더십에 관한 각 문항별 인수 및 비율 .....	44
부록 2. 직무만족에 관한 각 문항별 인수 및 비율 .....	45
부록 3. 리더십과 직무만족에 관한 설문지 .....	47

## 국문요약

### 일반간호사가 인지하는 간호관리자의 리더십과 직무만족과의 관계

이 연구의 목적은 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형과 직무 만족과의 관계를 확인하여 직무만족을 높일 수 있는 전문적인 간호 실무환경의 조성과 간호조직의 목표달성을 위하여 효과적으로 이끌어 갈 수 있는 리더십 방안을 제시하기 위한 연구로서 간호행정관리에 기여하고자 하였다.

연구대상은 중소도시에 위치한 일 대학 부속 W 종합병원에 근무하는 일반간호사를 대상으로 하되, 외래간호사를 제외한 345명을 대상으로 하였다. 자료 수집은 구조화된 질문지를 사용하였고, 자료수집 기간은 2005년 10월 17일부터 10월 24일까지 총 8일 이었다. 연구도구는 리더십 측정도구는 Bass(1985)모형에 의하여 개발된 다요인 리더십질문지를 수정 보완하여 사용하였고, 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's Alpha .915이었다. 직무만족 측정도구는 Slavitt 외가 개발한 "The Index of Work Satisfaction"를 수정 보완하여 사용하였으며, 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's Alpha .838이었다. 수집된 자료는 SPSS PC를 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, Sheffe 사후 검증 통계방법으로 처리하였다.

이 연구의 결과는 다음과 같다.

연구대상자의 일반적 특성으로 연령분포는 20세~39세가 전체 간호사의 92%를 차지하였고, 평균 연령은 30.8세로 나타났다. 결혼 상태는 미혼이 반수정도 이었고, 종교는 기독교가 56.3%로 가장 많았으며, 무교도 25.2%를 차지하였다. 최종 학력은 4년제 대학재학증을 포함하여 대학졸업이 59.7%이었고, 석사졸업도 4.3% 차지하였다. 근무부서는 외과계 29%,내과계 22%, 중환자실 19.6%순이었다. 총 임상 근무경력은 평균 7.9년이었다. 현부서 근무경력은 평균 4년, 현 팀장과의 근무기간은



평균 3.7년이였다.

일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준은 변혁적 리더십 평균 3.19(표준편차 0.708), 거래적 리더십이 평균 3.13(표준편차 0.427)이었고, 일반간호사의 직무만족도는 평균 2.91(표준편차 0.311)이었다(상호작용 평균 3.13, 의사/간호사 상호관계 3.13, 전문적 지위 3.11, 과업요구 2.96, 보수 2.91, 자율성 2.65, 행정 2.61). 일반간호사의 일반적 특성과 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과의 관계는 변혁적 리더십 유형에서는 연령, 현부서 근무경력에서 유의한 차이를 보였고, 거래적 리더십 유형에서는 연령에서만 유의한 차이를 보였다. 반면에 일반간호사의 일반적 특성과 직무만족과의 관계에서는 유의한 차이가 없었다. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 수준과 직무만족과는 변혁적 리더십 유형이 거래적 리더십 유형보다 상관관계가 높게 나타났다. 즉 변혁적 리더십 성향이 거래적 리더십 성향보다 클 때 직무만족이 높았다.

이 연구결과를 통하여 볼 때, 간호 관리자가 변혁적 리더십을 거래적 리더십보다 높게 발휘하는 것이 일반간호사의 직무만족을 높임을 알 수 있다.

이 연구를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호 관리자의 변혁적 리더십을 발휘할 수 있는 전략개발을 위한 추후 연구가 요구된다.
2. 일반간호사의 직무만족을 높이기 위한 업무 자율성 전략개발을 위한 추후 연구가 요구된다.
3. 간호조직의 효율성을 높일 수 있는 리더십 프로그램 개발 및 효과 검증연구가 요구된다.

---

핵심되는 말 : 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 직무만족

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

사회의 변천과 과학기술의 발전으로 국민의 건강 권리의식 향상, 질적 의료서비스 제공에 대한 병원 내·외의 요구가 증가하고 있다. 병원조직은 질적인 의료서비스와 병원목적 달성을 위한 개방체제로서 상위체계인 사회의 변화와 요구에 부응하여야 하므로, 새로운 변화를 모색해야 하며, 그러한 일의 핵심적인 역할을 할 수 있는 효과적인 인력관리가 중요하다(박현대 1997). 그러므로 병원조직은 급변하는 의료 환경 변화에 대처하기 위하여 보다 나은 질적 의료서비스를 제공할 인력관리 및 조직의 목표를 이루어 나가기 위하여 효과적인 리더십을 필요로 한다. 또한 관리자의 리더십은 구성원들의 직무성과, 목표 달성 정도, 조직의 생존과 성장 및 위기관리, 능력 관리에 대한 구성원들의 만족도, 그리고 구성원들의 심리적인 안정감 등과 같은 다양한 조직유효성 변수에 영향을 미친다.

특히 관리자의 리더십과 구성원들의 특성 및 환경적 요인이 적합할 때 그 효과가 증대된다. 예를 들어 관리자들의 리더십이 얼마나 부하 직원들의 능력이나 욕구를 고려한 것이고 과업 특성이나 공식적인 권한 체계에 적합한가를 정도에 따라 구성원들의 동기부여 및 만족은 달라 지게 된다(황성우 1998). 이때 병원의 목표달성을 위해 간호조직은 매우 중요한데, 이는 간호조직이 병원인력의 30~40%와 병원예산의 50~70%를 차지하고 있으며 24시간 대상자를 간호하는 질적인 간호서비스와 관련되기 때문이다(황영미 2000). 간호 관리자들의 적절한 리더십은 간호 직원들의 노력을 증가시키고, 이들의 심리적 안정감에 영향을 미치게 되어 간호업무의 질적 향상과 효율성을 높여 조직의 목표달성과 균형 있는 발전을 도모할 수 있다(전정자 1986). 간호 관리자는 간호단위 관리책임자로서 간호단위 인력관리는 물론 간호단위에서 이루어지는 간호와 관련된 모든 업무에 대한 총체적 관리를 담당하는 사람이며(김영임 2002), 간호단위에서 중간 관리자의 리더십은 간호사의 이직, 스트레스, 소진 등에 영향을 주는 결정적 요인이 된다(김화실 1983). 그러므로 간호조직은 이러한 변화하는 환경에서 간호 서비스의 질적 향상과 비용

효율성을 높이며 간호사들의 자율성과 전문직으로서의 간호 실무환경 조성 및 간호조직의 생산성을 효과적으로 이루어 가기 위해서 리더십이 필요하다. 즉 간호관리자는 리더십의 발휘로 변화하는 외부 환경을 통합하여 협동적이고 참여적인 자세로 의사결정을 할 수 있으며 구성원들이 능동적으로 일할 수 있도록 이끌 수 있다. 또한 구성원들이 자신의 맡은 직무에 대하여 만족 정도가 높으면 직무에 대하여 적극적이고, 조직의 목표와 신념을 그들의 가치에 자연스럽게 내재화하여 의욕적이고 활동적인 분위기를 창출하는데 기여할 수 있다(박현태 1997).

간호조직은 인간의 생명을 직접 관리하는 노동집약적 특성을 갖는 전문직 조직이어서, 적절한 인력의 확보와 효율적인 관리는 매우 중요하다. 조직구성원의 잦은 변화는 동료간호사와 남아 있는 간호사의 사기 저하와 업무량 증가와 관계되며, 구성원의 상호 협조적인 분위기에 부정적으로 영향을 주므로, 결국은 간호대상자의 질적 수준을 저하시킬 수 있다(백순임 2005). 그러므로 병원에서의 간호인력관리는 병원조직의 목표를 달성하기 위하여 효율적, 경제적으로 간호업무를 수행하는 동시에 병원조직의 지속적인 발전을 위하여 조직의 원동력으로서 인적자원인 유능한 간호사를 적정하게 충원, 확보함으로써 질적, 양적으로 간호인력자원을 유지, 활용하여 생산성과 직무만족도를 높이는 것이다(송인자 1997).

직무만족이란 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는 것으로(황영숙 2001), 인간이 일을 통하여 자신이 지닌 능력이나 가능성을 실현하고 그 결과로써 심리적인 성장을 체험했을 때 실감되는 것이다. 대상자들의 최적의 건강상태를 유지하도록 돕는 것이 최상의 간호의 궁극적 목적이라면 우선 대상자 간호를 위한 지지 이전에 먼저 간호사가 지지를 받을 수 있게 선결되어야 한다. 이는 곧 간호사의 직무만족 정도로서 설명될 수 있다. 즉 확고한 간호직에 대한 이해와 자긍심을 가지고 병원 측에 능력을 발휘할 수 있는 기회제공, 정당한 보수지급, 알맞은 업무량 및 좋은 대인관계가 유지될 때 궁극적인 목적인 대상자의 질적인 의료서비스에 임할 수 있는 바탕이 된다는 말이다(고희순 1988).

직업에 대한 만족도는 근무활동을 하는데 있어서 능력을 최대한으로 발휘하여 직무를 완수함과 동시에 간호활동에 직접 효율적으로 이루어져 환자에게 최대한의 전인간호를 시행하는데 중요하다. 그러나 병원조직은 다 직종에 의한 조직의

특성상 조직 내 갈등과 직무스트레스가 높으며, 높은 직무스트레스는 간호사들의 직무만족의 저하를 초래한다. 최근 들어 대부분의 종합병원 조직관리가 수평적인 팀 관리로 전환되면서 구성원들에게는 자율성과 책임감이 요구된다. 급변하는 의료 환경 변화와 대상자의 다양한 요구에 대처하기 위하여 간호 관리자의 리더십은 구성원들에게 비전을 제시할 수 있어야 하고, 구성원들의 문제 해결력을 증진시킬 수 있는 능동적인 변화를 유도할 수 있는 리더십을 갖춘 관리자를 요구하고 있다. 이에 따라 간호 관리자의 리더십은 조직의 효과성에 더욱 중요한 역할을 차지하게 되었다. 따라서 병원조직내의 간호조직도 효율적이고 질적인 의료서비스 제고에 중추적인 역할을 할 수 있는 효과적인 리더십이 요구된다.

따라서 이 연구는 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과 직무만족과의 관계를 확인하여 직무만족을 높일 수 있는 간호 실무환경과 리더십 방안을 제시하기 위한 연구로서 간호행정관리에 기여하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 일반간호사가 인지하는 관리자의 리더십과 일반간호사의 직무만족과의 관계를 확인하여 효율적인 간호업무수행과 간호전문직 발전을 도모하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준을 조사한다.
- 2) 일반간호사가 인지하는 직무만족도를 조사한다.
- 3) 일반간호사의 일반적인 특성과 간호 관리자의 리더십 및 직무만족도와의 관계를 확인한다.
- 4) 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과 직무만족과의 관계를 알아본다.

## II. 문헌고찰

### 1. 리더십

리더십은 오랫동안 많은 사람들의 깊은 관심을 끌어 온 연구 주제중의 하나이다. 리더십이란 용어는 그 자체가 넓은 개념을 가지고 있어 이 말을 사용하는 사람에 따라 차이가 있기 때문에 명확한 정의를 내린다는 것은 무리가 있다(오세덕, 박연호 1985). Bass(1985)는 리더십이란 “조직의 목표달성을 위하여 부하를 변화시키고 자기계발을 위해 노력하도록 하는 행위”라고 한 반면에 Yukl(1989)는 여러 학자들의 정의를 종합하여 개인적 특성, 리더행동, 상호작용, 형태, 구성원 조직문화에 미치는 영향력이라고 하였으며, 이러한 리더십의 중요성을 몇 가지 기능으로 요약하여 설명하였다.

첫째, 리더십은 조직이나 집단이 달성하고자 하는 미래상과 관계를 갖고 있다.

둘째, 리더십은 지도자와 추종자 및 환경적 변수간의 영향관계이다

셋째, 리더십은 공식적 계층제의 책임자만이 갖는 기능은 아니다.

넷째, 리더십은 지도자가 추종자에게 일방통행 식으로 강요하는 것이 아니라 그것은 상호작용의 과정을 통하여 발휘되는 기능이다.

리더십은 그 개념과 방법적 측면에 따라서 크게 특성이론(trait theory)접근, 행동이론(behavior theory)접근, 상황이론(situational theory)접근으로 분류할 수 있다(유종해 1991). 1930년대에서는 특성이론접근으로 성공적인 리더들의 지능적, 성격적 그리고 육체적 특성이나 기술에 초점을 두고 접근한 반면에 1950년대는 행동이론접근으로 효율적인 리더의 행동 스타일로 독재적, 민주적, 자유방임적으로 구분하여 생산 중심적, 부하 중심적으로 접근하였다. 그 대표적 연구로는 오하이오 주립대학의 리더십 연구로써 이 연구에서는 과업성과와 조직구성원의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 파악하였고, 미시건 대학의 리더십 연구는 직무 중심적인 유형과 부하 중심적인 유형으로 구분하였다. 이 연구에 의하면 생산성이 높은 집단일수록 관리자들도 부하중심적인 리더십 유형을 사용하는 것으로 나타났다

(Likert 1961).

1970년대에는 여러 상황요인을 고려하여 효율적인 리더십에 작용하는 환경적 상황요소, 리더와 부하의 특성, 과업성격, 집단구조, 조직체의 강화작용의 여러 상황에 의하여 영향을 받는다는 관점이 제기되었다. 즉 리더의 유효성은 리더십 스타일 뿐 아니라 외부 환경의 성격 같은 상황적 요인에 의해서 결정된다는 것으로 리더란 상황의 산물이기 때문에 상황의 요구에 따라서 리더십이 다르게 발휘될 수 있다는 것이다. 그러므로 주어진 환경에서 리더에게 가장 효과적일 수 있는 특성, 기능, 행동을 결정해 주는 상황요인을 확인하는 것이 중요하다(신유근 1985).

이들 이론에 대하여 특성이론이란 후천적으로 육성될 수 있는 가능성이 상대적으로 적으므로 그에 근거하여 육성한다는 자체가 힘든 일이었다. 그러나 행동이론은 훈련을 통해서 얼마든지 배양해 낼 수 있다. 물론 리더가 특정 행동을 습득하는 것으로 리더의 조건을 모두 갖추었다고 말할 수는 없을 것이다. 따라서 보편적 사상에 입각한 행동이론의 한계와 상황이론 출현을 예견해 주고 있다. 이처럼 특성, 행동, 상황이론은 발전과정에서 서로 긴밀한 관계를 가지고 있다.

그리고 최근의 격동하는 환경에 직면한 많은 기업들은 90년대에는 생존하기 위해 이제까지의 리더십과는 크게 다른 것으로 바뀌어야 한다는 사실을 인정하게 되었다. 이 때문에 1980년대 이후 등장하는 변혁론이나 카리스마적 리더십을 취하게 되었고 최근의 조사연구자들은 이들 이론을 확장하고 수정하는 연구를 계속하게 되었으며 또한 더욱 복잡하고 동태적인 환경 하에서의 리더십의 역할을 보다 철저히 탐색하게 되었다. 즉 지금까지 언급한 리더십 이론의 다양한 접근방법들은 거의 통합이 안된 채 한 단면만을 보여주고 있다. 따라서 리더십 이론에 관한 전통적 연구의 기본적인 틀은 리더십 성과를 제고시키기 위한 리더와 부하의 계약적인 거래관계로 특징지을 수 있다. 그러나 이러한 거래관계로는 부하의 자발적인 문제해결 능력이나 창의성의 증진 등과 같은 부하들의 질적 변화를 위해서는 부족한 면이 존재한다. 이러한 측면에서 부하구성원들의 질적인 변화를 추구하기 위해 새로운 패러다임으로써 Burns(1978)에 의해 변혁적 리더십 이론이 제기되었다.

Burns(1978)는 변혁적 리더십이 구성원에게 높은 이상과 가치관을 심어주고, 동기를 부여하여 구성원이 더 높은 욕구를 충족할 수 있게 하며 상호간의 자극과

격려 속에서 자신의 일에 더욱 몰두하여 기대이상의 성과를 발휘하도록 한다고 하였다. 즉 변혁적 리더십은 조직 구성원들로 하여금 리더에 대한 신뢰를 갖게 하는 카리스마를 지니고 있어야 하며, 조직 변화의 필요성을 감지하고, 그러한 변화를 이끌어 낼 수 있는 새로운 비전을 제시할 수 있는 능력을 말한다. 이러한 변화를 효과적으로 유도하려면 관리자는 구성원들에게 업무를 할당하여 줌은 물론, 그 할당된 과제의 가치와 이를 달성해야 할 당위성을 밝혀 주는 동시에 성공에 대한 기대를 제공해 주어야 한다(황영미 2000). 따라서 변혁적인 리더십은 구성원 전체가 공유하여야 할 가치들을 내면화시켜 그들에게 자긍심과 함께 동기를 부여하고, 또한 자기 이익보다는 조직의 이익을 중히 여기게 만들어야 한다. 또한 부하에게 권한을 부여하여 구성원들로 하여금 높은 참여와 성공을 이끌게 할 수 있는 각종 장치들의 개발 능력이 있어야 한다.

Burns(1978)는 거래적, 변혁적 리더십이 연속선상의 양쪽 끝에 위치하는 것으로 보았으며, Bass(1985)는 리더에게 거래적, 변혁적 리더십의 자질이 모두 필요하며 변혁적 리더십은 구성원에게 더욱 고차원적인 욕구를 달성하도록 고무시킬 수 있다고 하였다. 예감할 수 있는 리더는 현대 사회가 계속 변화해 간다는 것을 인식한다. 그래서 조직이 변화에 대처해 갈 수 있도록 어떤 예상된 결과, 위협, 교류, 다양한 정보의 추구, 신뢰를 이루어가려고 한다. 그래서 이러한 관점을 리더와 구성원이 함께 공유하여 현재와 미래의 장애물들을 극복하면서 더 큰 목적성취를 향하여 나아갈 수 있도록 돕는다. 리더는 조직의 신념과 구성원의 신념을 파악하여 서로 다를 때에는 가치일치의 기술을 사용하여 구성원이 조직의 신념을 자신의 가치에 공유하고 통합할 수 있도록 이끌어야 한다. 그래서 구성원이 자신의 가치와 조직의 신념 간의 불일치에서 생길 수 있는 일에 대한 권태나 타성을 극복하고 일에 몰두할 수 있도록 해야 한다. 힘을 북돋아 주는 것은 구성원이 어떠한 의사결정에 참여할 수 있게 허용하고 격려하는 것으로 볼 수 있다(박현태 1997).

최근 간호조직은 변화하는 의료 환경 속에서 의료서비스의 질적 요구 증대, 그리고 병원의 글로벌화 시대에 외부환경 변화와 재정적 여건 악화로 효율적인 재정관리와 양질의 의료서비스 제공의 요구가 증가되고 있다. 이에 따라 간호 관리자의 역할과 책임이 증대되고 있다. 이와 관련하여 국내에서 변혁적 리더십과 간

호 조직의 리더십 유형과 직무만족을 보고한 연구에 의하면, 변혁적 리더십과 상황적 보상의 행위를 간호 관리자가 효과적으로 발휘하는 것이 조직구성원의 직무 만족을 높이고(황영미 2000), 조직의 목표달성을 위해 몰입할 수 있는 동기부여가 된다고 하였다(박현대 1997). 또한 하나선, 최정(2002)연구에 의하면 변혁적 리더십의 카리스마와 지적자극, 개별적 배려 및 상황적 보상은 직무만족과 조직몰입에 유의한 정의 상관관계를 보였고, 이직 의도와는 유의한 역 상관관계를 보였다. 따라서 국내에서 수행된 일련의 연구들은 간호 관리자의 변혁적 리더십이 구성원의 직무만족이나 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 이직의도를 낮추는 결과를 보고하였다. 간호조직에서 변혁적 리더십은 구성원들의 태도와 직무만족에 있어서 주요한 변화에 영향을 미치고, 조직의 목표와 효과적인 팀 전략 방안을 구축하는 데 필요한 리더십으로 초점이 맞추어 지고 있다.

따라서 변혁적 리더십은 구성원들의 가치체계 및 신념체계를 변화시켜서 동시에 리더에 대한 신뢰감과 존경심을 갖게 하고 창의적이고 문제 해결능력을 증진시킬 수 있는 적극적이고 능동적인 리더십이라고 할 수 있으므로 최근 급변하는 병원조직 내에서 간호목표달성과 간호전문직으로의 발전을 위해서는 필수적이라 하겠다.



## 2. 직무 만족

Locke(1976)는 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻는 경험을 평가 하므로써 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서상태라고 정의하였고, Longest(1974)는 작업상황의 여러 측면에 대한 반응으로 경험한 것과 기대한 것 사이에서 인식한 차이와 관련하여 고용인에게 일어나는 감정이라고 정의하였다. 즉, 직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 인지(인식), 정서(감정) 그리고 행위, 경향들의 복합체이며 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태를 말하며, 두 가지 특징을 내포한다고 볼 수 있다(신유근 1991). 첫째, 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응이다. 그래서 이는 내성, 즉 자기관찰을 통해서만 이해될 수 있다. 다른 태도들과 마찬가지로 직무만족도 실제 관찰할 수 있는 것은 아니고 종업원의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있을 뿐이다. 둘째, 직무만족은 원하는 것과 실제의 격차로서 다분히 주관적인 개념이다. 많은 학자들이 직무만족을 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻은 것과의 비교를 나타내는 개념으로 파악하고 있다.

직무만족은 1940년대부터 연구되어 왔으며, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 조사자의 주권, 지역, 시기, 대상 등에 따라 여러 가지로 분류되고 학자마다 다르나 상당부분은 공통되고 있다. 예를들면, Slavitt(1978) 외는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 자율성, 보수, 업무량, 행정, 인간관계 및 직위라고 하였다. 그리고 직무만족은 직무특성이 다양한 기술을 사용할 수 있고 업무가 명확하며, 자율성이 있을 때 생길 수 있다고 하였으며 또한 개인의 성취감, 인정감, 성장의 원천이 된다고 하였다. Baladona(1980)는 직무만족의 실제적 결정요인은 적절한 인사배치, 적당한 근무시간, 즐거운 근무환경, 상사의 기술, 성취감의 요인에 조직의 노력이 함께 하여야만 가능하다고 하였다.

이에 반하여 신유근(1991)은 전체요인, 작업환경요인, 직무내용요인, 개인적 요인등으로 구분하여 설명하였다. 이러한 요인들 중에서 직무만족에 부정적인 영향

을 주는 요인으로는 문혜영(1990)의 연구결과에서는 인력부족, 비협조적인 동료관계, 환경적 제한 등을 들었고, 강현숙(1988)은 보수, 승진, 발전기회 및 근무환경 등을 간호사의 직무 불만족의 요인으로 지적하였다.

직무만족이란 인간이 일을 통하여 자신이 지닌 능력이나 가능성을 실현하고 그 결과로써 심리적인 성장을 체험했을 때 실감하는 것이며, 이런 관점에서 직무만족에 영향을 주는 요인은 사람들을 적극적으로 일에 몰입하게 되고, 동기부여요인이 되기도 하므로 직무만족에 영향을 미치는 요인을 조사하는 것은 의의가 있다.

### 3. 리더십과 직무만족과의 관계

직무만족은 과학적 관리시대를 지나 인간관계 중심의 관리시대에 들어서면서 종업원의 생산성은 그들의 기술이나 기능에만 달려 있는 것이 아니라, 그들의 태도나 감정에 크게 영향을 받는다는 인식이 높아지면서 각광을 받게 되었다. 리더십과 직무만족과의 관계에 대한 선행연구를 크게 두 가지로 나누어 고찰하였다. 하나는 간호조직이 아닌 일반조직의 구성원들을 대상으로 연구한 것과, 다른 하나는 간호조직의 구성원을 대상으로 연구한 것이었다. 일반조직에서의 리더십 유형과 직무만족과의 관계연구를 고찰한 결과는 <표 1> 과 같다.

표 1. 일반조직에서 리더십과 직무만족과의 연구실태

저자	연구제목	연구목적	연구대상	연구결과
정두진 (1988)	직무특성에 적합한 리더십유형이 직무만족에 미치는 영향연구	각 성원들에게 부여된 직무특성별 리더십유형이 직무만족에 미치는 영향	섬유제조업체와자동차 부품업체의 사무직과 생산직 종사자	사무직에서는 성취형 리더십과 참여적 리더십에서 만족도가 높았고, 생산직에서는 지시형 리더십에서 만족도가 높음
박래훈 (1995)	거래적 리더십 및 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 영향	리더십유형과 직무만족과의 영향력 관계 파악	전기전자업종:2개 업체 및 기계업종:2개 업체 근로자	변혁적 리더행동이 거래적 리더행동에 비해 직무만족에 높은 영향 미침
정선환 (1996)	변혁적 리더십이 부하들의 직무만족과사기양양에 미치는 영향에 관한 연구	변혁적 리더십이 부하들의 직무만족과사기양양에 미치는 영향	군부대 조직의 군인	변혁적 리더십을 높게 발휘하는 리더가 변혁적 리더십이 낮은 리더보다 사기가 높게 나타났고 직무만족에서도 높은 변혁적 리더에서 낮은 변혁적 리더보다 직무만족은 높게 나타남.
김관선 (2002)	변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구	변혁적 리더십과 거래적 리더십이구성원들의 조직몰입에 미치는 영향	생산직,사무직 일반사원,대리	변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 조직몰입에 더 영향을 미침
이기용 (2002)	중간관리자의 리더십 유형분석과리더십 유형이 팀 성과에 미치는 영향	변혁적 리더십과 거래적 리더십의 관계 분석 및 조직의성과에 미치는 영향	C홈쇼핑의 콜센터 직원	변혁적리더십이 거래적 리더십보다 성과에 더 큰영향을 미침

〈표 1〉에 의하면, 정두진(1988)은 섬유제조업체 근로자를 대상으로 연구한 결과 사무직에서는 성취형 리더십과 참여적 리더십에서 만족도가 높았고, 생산직에서는 지시형 리더십에서 만족도가 높은 것으로 나타났다. 한편 군 조직에서의 리더십과 직무만족과의 관계를 살펴본 정선환(1996)의 연구에서는 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극의 변혁적 리더십에 따른 부하들의 직무만족에 차이가 있는지를 살펴 본 결과 개별적 배려에서 높게 인지하는 그룹이 낮게 인지하는 그룹보다 부하들의 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 지적 자극요인에서 높게 인지하는 그룹이 낮게 인지하는 그룹보다 더 부하들의 직무만족이 더 높은 것으로 나타났으며, 변혁적 리더십을 높게 발휘하는 리더가 변혁적 리더십을 낮게 발휘하는 리더보다 부하들의 사기가 더 높은 것으로 나타났다. 즉 부하들의 직무만족은 변혁적 리더십에서 카리스마를 제외한 개별적 배려, 지적자극이 높게 인지하는 그룹이 낮게 인지하는 그룹에 비해 더 높게 나타났다.

이와 같은 유형의 리더십 연구를 수행한 박래훈(1995)의 연구에서는 거래적, 변혁적 리더십 두 유형 모두가 직무만족에 대해 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 거래적 리더십보다는 변혁적 리더십이 직무만족에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 더 나아가 변혁적 리더십은 거래적 리더십보다 조직몰입이 높고(김관선 2002), 또한 성과에 큰 영향을 미친 것(이기용 2002)으로 보고하였다.

이상의 연구 결과들에 의해 리더십과 직무만족은 밀접한 관계가 있으며 특히 변혁적 리더십 유형의 리더가 거래적 리더십 유형의 리더보다 성과나 직무만족, 조직몰입에 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

간호조직에서의 리더십 유형과 직무만족과의 관계연구를 고찰한 결과는 〈표2〉와 같다.

표 2. 간호조직에서 리더십유형과 직무만족과의 연구실태

저자	연구제목	연구목적	연구대상	연구결과
김영임 (2002)	수간호사의 리더십유형에 다른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무 성과에 관한 연구	수간호사의 리더십유형 파악과 일반간호사의 직무만족도와 간호 업무 성과의 차이	400명 이상의 5개 종합병원 일반간호사 200명	인간관계·과업지향형 리더십유형에서 일반간호사의 직무만족도와 업무 성과에 높은 영향을 미침
김경숙 (1999)	수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족도 간의 상관관계 연구	수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족도와의 상관관계	서울시내에 3개 사립대학부속병원에 근무하는 일반간호사 285명	인간관계형과 과업지향형에서 직무만족도가 높음 직무만족요인별 보람과 대인관계형에서 가장 높고 임금 및 복지에서 가장 낮음.
황영숙 (2001)	수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족도에 관한 연구	수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족도의 관계	전주시에 있는 3개 종합병원에 근무하는 간호사 현 부서에서 4개월 이상 근무한 경력자 300명	인간관계형과 업무중심형 리더십에서 직무만족도가 높음 직무만족에서는 위생요인, 동기요인 모두 부정적
박현태 (1997)	간호조직에서 리더십유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구	간호조직에서 변혁적·거래적 리더십유형과 직무만족과 조직몰입과의 관계	서울에 소재한 4개의 대학부속병원 1개의 3차 종합병원에서 간호과장 16인, 수간호사 50인, 일반간호사 153인	변혁적 리더십과 상황적 보상의 행위를 발휘할 때 구성원의 직무만족도가 높음
황영미 (2000)	수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직몰입	간호조직에서 간호행정관리자의 리더십유형과 직무만족 및 조직몰입과의 관계 파악	대전에 소재한 2개의 대학부속병원과 2개의 종합병원에서 일반간호사 233명	변혁적 리더십유형의 수간호사와 일하는 간호사들이 직무만족도가 높음
하나선·최정 (2002)	간호관리자의 리더십유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 의 관계 연구	간호관리자의 리더십유형과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 정도 파악	간호사 468명과 수간호사 19명의 총 487명	대상자가 인식한 간호관리자의 리더십 유형은 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 만족도가 높음

간호사를 대상으로 한 김영임(2002)의 연구에서는 인간관계, 과업지향형 리더십 유형이 직무만족과 업무 성과에 높은 영향을 미친 것으로 보고하였고, 김경숙(1999)의 연구에서도 인간관계·과업 지향형에서 간호사의 직무만족도가 가장 높았으며, 직무만족 요인으로는 보람과 대인관계에 대한 만족도가 가장 높았고, 임금 및 복지가 가장 낮았다. 황영숙(2001)의 연구에서는 수간호사에 대한 일반 간호사의 지각이 인간관계 리더십 유형이 업무중심 리더십 유형에 대해 모두 긍정적 평가를 하였지만 두 유형을 비교해 볼 때 업무중심보다는 인간관계 중심에 더 호의적이었음을 나타냈다. 황영미(2000)의 연구에서는 수간호사의 변혁적 리더십과 거래적 리더십 중 집단간의 다소간 차이는 있으나 변혁적 리더십 유형의 수간호사와 함께 일하는 일반간호사들이 직무만족의 정도가 더 높은 것으로 나타났고, 박현태(1997)의 연구에서는 간호조직에서 변혁적 리더십과 상황적 보상의 행위를 간호행정관리자가 효과적으로 발휘하는 것이 구성원의 직무만족을 높이고 더 나아가서는 조직의 목표달성을 위해 몰입할 수 있는 동기부여가 된다고 하였으며, 하나선, 최정(2001)의 연구에서는 일반간호사가 인식한 간호 관리자의 리더십 유형은 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 높았으며, 각 요인별로는 카리스마와 지적 자극이 가장 높은 점수를 보였고, 예외적 관리가 가장 낮은 점수를 보였다.

이상의 연구결과를 종합해 볼 때 일반조직 뿐만 아니라 간호조직에서도 간호 관리자가 거래적 리더십 유형에서 보다 변혁적 리더십을 발휘하는 간호 관리자의 유형에서 하급구성원의 직무만족도가 더 높음을 알 수 있다. 또한 간호 관리자는 변혁적 리더십도 발휘해야 하고 거래적 리더십도 필요함을 알 수 있다.

결론적으로 리더십과 직무만족과는 관계가 있으며, 구체적으로 관리자의 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 직무만족과 높은 상관관계를 가지고 있음을 알 수 있다. 따라서 간호 관리자의 리더십 발휘는 일반간호사의 직무만족을 높임으로써 간호의 생산성 및 질 향상을 도모하게 되므로 이에 관한 연구는 중요하다고 보겠다.

### Ⅲ. 연구의 개념적 틀 및 용어정의

#### 1. 개념적 틀

이 연구의 개념적 모형은 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과 일반간호사의 직무만족과의 관계를 규명하기 위한 것으로 Bass의 6요인 리더십 모형 (six-factor model of transactional and transformational leadership)을 활용하였으며, 모형은 카리스마, 지적자극, 개별적 배려, 상황적 보상, 예외에 의한 관리, 수동/ 회피의 6개 요인으로 구성되었으며, 직무만족은 여러 가지 요인들이 복합적으로 작용할 수 있으나 이 연구에서는 업무가 명확하여 책임한계가 분명하고 자율성이 있을 때 생길 수 있는 것으로, 업무가 수행되는 관리자와의 관계상황에 초점을 두었다. 직무만족은 보수, 자율성, 과업요구, 행정, 상호작용, 전문적 지위, 의사·간호사의 상호관계의 요인으로 구성 되어 있다. 일반적 특성에 관해서는 문헌고찰에 의해 리더십과 직무만족에 관련이 있다고 나타난 연구결과들을 기반으로 하여 연령, 성별, 결혼, 종교, 학력, 근무부서, 근무경력을 포함 시켰다.

이 연구는 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 두 가지 유형으로 구성되어 있는 Bass 모형을 적용하여 리더십의 유형과 직무만족과의 관계를 알아보기 위한 상관관계 연구이다.

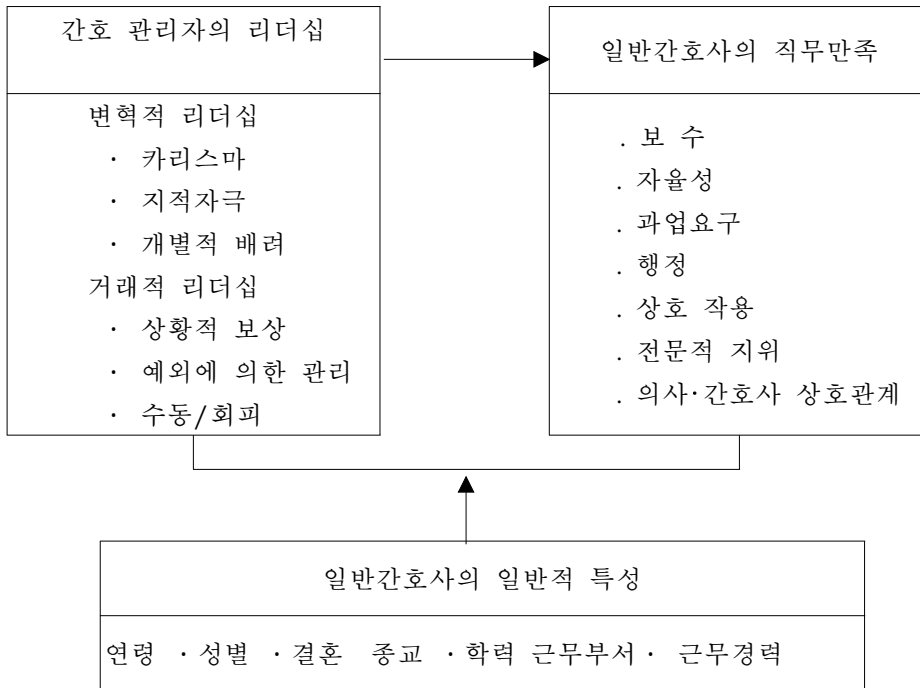


그림 1. 연구의 개념적 틀



## 2. 용어정의

### 1) 리더십

- 이론적 정의 : 리더십이란 일정한 상황에서 목표달성을 위하여 개인이나 집단의 행위에 영향력을 행사하는 과정(신유근, 1991)을 말한다.
- 조작적 정의 : Bass(1985)가 제안한 6요인 모형을 기반으로 한 리더십 측정도구에 의해 산출된 점수를 말한다. 리더십 유형은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구분하고, 변혁적 리더십의 하부요인은 카리스마, 지적자극, 개별적 배려이며, 거래적 리더십의 하부요인은 상황적 보상, 예외에 의한 관리, 수동/회피이다. 각 요인별 정의는 다음과 같다.
  - 가) 카리스마 : 리더는 바람직한 가치관, 존경심, 자신감, 등을 부하에게 심어 줄 수 있어야 하고, 비전을 제시할 수 있어야 한다.
  - 나) 지적 자극 : 리더는 부하들이 상황을 분석하는 데 있어 기존의 합리적 틀을 뛰어넘어 보다 창의적인 관심을 개발하도록 격려한다.
  - 다) 개별적배려 : 리더는 부하들이 개인적 성장을 할 수 있도록 그들의 욕구에 관심을 기울이고 알맞게 임무를 부여해야 한다.
  - 라) 상황적 보상 : 리더는 부하가 무엇을 해야 그들이 원하는 보상을 받을 수 있는 지를 알려준다.
  - 마) 예외에 의한 관리 : 리더는 부하들이 부여받은 업무를 수행하도록 하고 일련의 목표들이 달성될 때까지 간섭을 하지 않는다. 즉, 예외적 사건이 있을 때에만 간섭을 한다.
  - 바) 수동/회피 : 문제가 심각하게 된 후에 반응하며, 어떠한 결정을 하는 것을 피한다.

## 2) 직무만족

- 이론적 정의 : 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태 (신유근, 1991)를 말한다.
- 조작적 정의 : 이 연구에서는 Slavitt 외(1977)가 개발한 “The Index of Work Satisfaction”을 수정, 보완한 직무만족 측정도구에 의하여 측정된 점수를 말한다. 각 요인별 정의는 다음과 같다.
  - 가) 보 수 : 근무처에서 받는 정규적 보수와 특별급여
  - 나) 자율성 : 매일의 업무 수행 중 필요하거나 허용되는 자유성, 창의성, 독자성의 정도
  - 다) 과업 요구 : 일정한 기간 안에 필수적으로 행해야 할 정규적인 업무
  - 라) 행정 : 업무절차, 인사 정책에 대한 행정의 효과와 이러한 정책을 만드는 데 평직원의 참여량
  - 마) 상호 작용 : 근무 중 이루어지는 공식적이거나 비공식적인 직원간의 사교, 접촉을 통하여 나타내는 욕구나 기회
  - 바) 전문적 지위 : 전문직 즉 업무의 기술, 유용성, 직위에 대한 전반적인 느낌
  - 사) 의사 · 간호사 상호관계 : 의사와 간호사 사이의 직업적 상호작용의 양과 유형

## 3) 간호 관리자

- 이론적 정의 : 간호 관리자는 조직의 모든 부문에서 현장의 업무를 수행하는 조직원들을 관리하는(변창자 외, 2002) 사람을 말한다 .
- 조작적 정의 : 이 연구에서는 W 병원의 팀장(수간호사)을 말한다.

## IV 연구 방법

### 1. 연구설계

이 연구는 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과 일반간호사의 직무 만족과의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2. 연구대상

연구대상은 편의표집에 의하여 중소도시의 일 대학 부속 W 종합병원에 근무하는 일반간호사를 대상으로 하되, 외래 근무 간호사를 제외한 345명을 대상으로 하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 리더십 측정도구

리더십 유형을 측정하기 위한 도구는 Bass(1985)의 리더십 모형에 의해 개발된 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire)도구를 수정 보완하였으며, 원 도구는 총 36문항으로 구성되어 있으며, 모형을 구성하는 6개 요인의 요인분석 결과에 의한 신뢰도 범위는 .64 ~ .92 이었다. 이 연구에서는 우리 상황에 맞지 않는 8문항을 제외하고 28문항( 카리스마 6문항, 지적자극 4문항, 개별적 배려 4문항, 상황적 보상 4문항, 예외에 의한 관리 3문항, 수동/회피 7문항 )만을 사용하였다. 응답범위는 5점 척도로써 “높다” 5점에서 “낮다” 1점까지이며, 점수가 높을 수록 변혁적, 거래적 리더십이 높음을 나타냈다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.915이었다.

## 2) 직무만족 측정도구

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Slavitt 외(1978)가 개발한 "The Index of Work Satisfaction"를 수정 보완하여 사용하였다. 원 도구의 전체 문항수는 48문항, 7개 요인으로 구성되어 있으며, 원 도구의 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.912이었다. 이 연구에서는 현 상황에 맞지 않는 5문항, 신뢰도가 낮은 2문항을 제외한 41문항(보수 5문항, 전문적 지위 6문항, 행정 10문항, 자율성 5문항, 상호작용 8문항, 과업요구 4문항, 의사와 간호사의 관계 3문항)만을 사용하였다. 응답범위는 5점 척도로써 "높다" 5점에서 "낮다" 1점까지이며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 나타냈다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.838이었다.

## 4. 자료수집 방법 및 절차

자료수집기간은 2005년 10월 17일부터 10월 24일까지 이었다. 자료수집 절차는 본 연구자가 연구 대상 병원 간호국을 방문하여 연구의 취지와 내용을 설명하고 간호국의 협조를 얻고 연구 대상자들의 동의를 얻어 본 연구자가 직접 각 병동을 방문하여 구조화된 질문지를 배부하고 병동별 방문하여 수거하였다. 회수율은 75%(261매)이었으며, 자료 분석에는 응답이 미비된 자료 6매를 제외한 255매를 사용하였다.

## 5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS PC를 이용하여 전산통계 처리하였다.

- 1) 연구 대상자의 일반적 특성은 기술 통계 처리하였다.
- 2) 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과 직무만족도는 평균, 표준 편차를 산출하였다.
- 3) 일반간호사의 인구사회학적 특성과 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 및 직무만족과의 관계는 t-test, ANOVA를 이용하였다.
- 4) 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준과 직무만족도 수준과의 관계는 Pearson correlation coefficient, ANOVA, Scheffe 사후 검정을 이용하였다.

## V. 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성으로 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무부서, 근무경력, 현부서 근무경력, 현 팀장과 근무기간, 종교를 조사하였다(표 3).

연령분포를 살펴보면 20세~29세가 46.5%로 가장 많았고, 30세~39세는 45.3%로 20세~39세가 전체 간호사의 92%를 차지하였다. 40세~49세는 7%, 50세 이상은 0.8%로 40~50대에서는 낮은 근무 분포를 보이고 있으며, 전체 간호사의 평균 연령은 30.8세로 나타났다. 결혼 상태에서는 미혼이 52.2%, 기혼이 47.8%로 미혼자가 약간 많은 것으로 나타났으며, 종교는 기독교가 56.3%, 천주교 11.8%, 불교 7% 순이었고, 무교도 25.2%나 되었다. 교육수준은 대학 졸업이 47.8%로 가장 많았으며, 전문대 졸업 36.9%로 나타났다. 대학재학중 11.9%이였으며, 석사 학위자도 4.3%로 나타났다.

근무부서는 내과계, 외과계, 소아과, 중환자실, 수술실/회복실, 응급실로 구분하였으며 외과계가 29%으로 가장 많았고 내과계가 22%로 다음으로 많았다. 중환자실은 19.6%로 나타났다. 근무경력은 평균 7.9년이었고, 일반간호사의 근무경력이 7년 이상이 47.8%로 가장 많았고 2년~6년 사이가 43.5%, 1년 이하도 8.7%로 나타났다. 현부서 근무경력에서는 평균 4년이고, 2년에서 6년 사이가 55.2%로 가장 많았고 1년 이하가 28.2%이며 7년 이상이 16.5%로 한 부서에서 장기간 근무자가 많은 것으로 조사되었다. 현 팀장과의 근무기간에서는 평균 3.7년이며, 2년~6년 사이가 58.9%로 가장 많았고 1년 이하가 31.7%이며 7년 이상도 9.3%로 나타났다.

표 3. 연구대상자의 일반적 특성

n=255

일반적 특성	인수	%
연 령(세)*		
20-29	118	46.5
30-39	115	45.3
40-49	19	7.5
50 이상	2	0.8
평균±표준편차	30.82±5.966	
결혼상태		
기혼	122	47.8
미혼	133	52.2
학 력		
전문대졸	94	36.9
대학재학중	28	11.0
대학졸	122	47.8
대학원졸 이상	11	4.3
종 교*		
기독교	143	56.3
천주교	30	2.8
불교	7	11.8
기타	10	3.9
무교	64	25.2

\* 무응답 제외

표 3. 계속

일반적 특성	인수	%
근무부서*		
내과	54	22.0
외과	71	29.0
소아과	21	8.6
중환자실	48	19.6
수술실/회복실	27	11.0
응급실	24	9.8
근무경력(년)*		
1 이하	22	8.7
2-6	110	43.5
7 이상	121	47.8
평균±표준편차		7.92±6.322
현 부서 근무경력(년)*		
1 이하	70	28.2
2-6	137	55.2
7 이상	41	16.5
평균±표준편차		3.71±3.837
현 팀장과 근무년수(년)*		
1 이하	78	31.7
2-6	145	58.9
7 이상	23	9.3
평균±표준편차		2.66±2.930

\* 무응답 제외



## 2. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준

일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준을 분석하였다 (표 4). (표 4)에 의하면, 변혁적 리더십 3.19 (표준편차 0.708), 거래적 리더십 3.13 (표준편차 0.427)로 나타났다. 구체적으로 리더십 유형별 하부요인을 보면, 변혁적 리더십의 경우, 카리스마 3.22, 지적자극 3.22, 개별적 배려 3.14순으로 높게 인지하였으며, 거래적 리더십은 예외에 의한 관리가 3.45로 가장 높게 인지하였고, 그 다음이 상황적 보상 3.02이었으며, 수동/회피는 2.92로 가장 낮게 인지하였다.

총 28문항에 대하여 분석한 결과는 <부록 1> 과 같다. 응답반응에서 “매우 높다”와 “높다”를 합해서 “높다”로 분석하였고, “매우 낮다”와 “낮다”를 합해서 “낮다”로 분석하였다. 변혁적 리더십의 경우 카리스마 요인에서 높게 인지한 문항은 “팀장은 자신에 대한 능력과 확신을 드러낸다” 51.8%이었고, 낮게 인지한 문항은 “팀장은 우리에게 미래에 대한 비전을 분명하게 제시해 준다”가 23.5%이었다. 지적자극 요인에서는 높게 인지한 문항은 “팀장은 새로운 간호지식의 획득과 우리에게 그것을 학습시키려고 노력한다” 51.4%이었고, 낮게 인지한 문항은 “팀장은 문제 해결방안을 직접 제안하기보다는 우리가 창안하도록 유도하거나 돕는다”가 24%로 나타났다. 개별적 배려 요인에서는 높게 인지한 문항은 “팀장은 우리들 각자를 집단으로서가 아니라 독자적인 인격체로 대해준다” 37.1%이었고, 낮게 인지한 문항은 “팀장은 우리가 전문적인 능력을 배양하도록 이끌어 준다” 21.2%이었다.

거래적 리더십의 하부요인인 상황적 보상 요인에서는 높게 인지한 문항은 “팀장은 우리들 중 능력 있는 사람에게 대하여 인정이나 칭찬을 아끼지 않는다” 46.5%이었으며, 낮게 인지한 문항은 “팀장은 우리가 열심히 근무하는 것에 대하여 어떠한 형태로든지 보상을 해 준다” 33.2%로 나타났다. 예외에 의한 관리 요인에서 높게 인지한 문항은 “팀장은 우리가 실수한 것을 모두 기억하고 있는 것 같다” 56.1%이었고, 낮게 인지한 문항은 “팀장은 우리가 병원이나 간호부의 기준을 이

행하는데 실수가 있는지 주로 관심이 있다”가 15.8%로 나타났다. 수동/회피 요인에서는 높게 인지한 문항은 “팀장은 병원이나 간호부에서 중요한 문제가 발생했을 때 참여하기를 좋아한다” 45.7%이었고, 낮게 인지한 문항은 “팀장은 일이 잘못되지 않는 한 그대로 내버려둔다” 60.8%로 나타났다.

표 4. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준

리더십 유형	수 준	
	평 균	표준편차
변혁적 리더십	3.19	0.708
카리스마	3.22	0.729
지적자극	3.22	0.773
개인적 배려	3.14	0.783
거래적 리더십	3.13	0.427
상황적 보상	3.02	0.778
예외에 의한 관리	3.45	0.698
수동/회피	2.92	0.470

### 3. 일반간호사의 직무만족도

일반간호사가 인지하는 직무만족도를 보면 이 연구 결과 직무만족도의 전체 평균점수는 2.91로 낮게 인지하였으며, 각 요인별로 만족 순위를 살펴보면 상호작용이 3.14, 의사/간호사 상호관계 3.13, 전문직 지위 3.11, 과업요구 2.96, 보수 2.91, 자율성 2.65, 행정은 2.61순으로 나타났다(표 5). 총 41문항에 대하여 분석한 결과는 <부록 2>와 같다. 응답반응에서 “매우높다”와 “높다”를 합해서 “높다”로 분석하였고, “매우 낮다”와 “낮다”를 합해서 “낮다”로 분석하였다.

<부록 2>에 의하면 보수 요인에서는 높게 인지한 문항은 “이병원은 보수에 관한 전반적인 개선이 필요하다” 51.4%이었고, 낮게 인지한 문항은 “간호사들에 대한 현재의 보수 인상률은 만족스럽지 못하다” 56.1%로 인지하였다. 따라서 보수

개선의 필요성을 반수정도가 높게 인지하는 것으로 나타난 반면에 현재 보수 인상율에 대해서는 반수정도가 만족하는 것으로 나타났다. 자율성의 요인에서는 높게 인지한 문항은 “나는 필요이상으로 지나치게 감독받고 있다고 생각한다” 33.5%이었고, 낮게 인지한 문항은 “만일 다시 직업을 선택한다 하더라도 간호직을 택하겠다”가 60.4%로 인지 하였다.

과업요구 요인에서는 높게 인지한 문항은 “내가 수행하는 업무가 정말로 중요하다고 생각한다” 73.3%이었으며, 낮게 인지한 문항은 “간호업무의 문제점을 다른 부서의 간호사들과 서로 상의할 충분한 기회가 있다” 66.9%로 나타났다. 행정 요인에서는 높게 인지한 문항은 “우리 병원에서 승진의 기회가 많이 주어진다” 65.1%이었고, 낮게 인지한 문항은 “간호사들이 행정과 관련된 의사 결정 과정에 참여할 기회가 많다” 55.7%로 나타났다.

상호작용 요인에서 높게 인지한 문항은 “타 병원에서 더 많은 보수를 준다고 해도 근무조건을 고려해 볼 때 이곳에서 근무하는 것이 만족스럽다” 65.1%이었고, 낮게 인지한 문항은 “신규간호사들이 자신의 병동에서 안정감을 얻는 데 시간이 많이 걸린다” 54.5%로 나타났다. 전문적 지위 요인에서는 높게 인지한 문항은 “나의 업무는 많은 기술이나 지식을 필요로 하지 않는다 ” 66.7%이었으며, 낮게 인지한 문항은 “나는 직접 간호를 충분히 수행할 수 있는 시간이 부족하다” 50%로 인지하였다.

의사,간호사 상호관계 요인에서는 높게 인지한 문항은 “위급한 상황에 처했을 때 동료 간호사들끼리 서로 적극적으로 도와준다” 71.4%이었고, 낮게 인지한 문항은 “우리 병원의 의사들은 간호사의 업무를 이해하고 인정한다” 50.2%이었다.

표 5. 일반간호사의 직무만족도

요 인	만족수준	
	평 균	표준편차
상호작용	3.14	0.456
의사/간호사 상호관계	3.13	0.527
전문적 지위	3.11	0.439
과업요구	2.96	0.391
보 수	2.91	0.475
자율성	2.65	0.499
행정	2.61	0.437
전 체	2.91	0.311

#### 4. 일반간호사의 일반적 특성과 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 및 직무만족과의 관계

일반간호사의 일반적 특성과 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과의 관계는 〈표 6-1〉에서와 같다. 변혁적 리더십에서는 연령, 현부서 근무 경력에서 유의한 차이를 보였고(연령,  $F=4.110$ ,  $p<.005$ ; 현부서 경력,  $F=5.216$ ,  $p<0.01$ ), 거래적 리더십에서는 연령에서만 유의한 차이를 보였다( $F=2.259$ ,  $p<0.005$ ). 즉 40대가 20대, 30대에 비하여 간호 관리자의 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 높게 인지하였고, 현부서 경력은 1년이하가 변혁적 리더십을 높게 인지하였다.

일반간호사의 일반적 특성과 직무만족과의 관계는 〈표 6-2〉와 같다. 일반적 특성에 따른 직무만족 정도 차이를 확인한 결과 연령, 결혼상태, 학력, 종교, 근무경력, 현 부서근무경력, 현 팀장과의 근무기간에서 유의한 차이는 없었다.

그러나 연령에서 20대 119.89(표준편차 11.676), 30대 117.80(표준편차 13.683), 40대 이상 124.19(표준편차 13.079)로서 연령이 많을수록 직무만족도는 높은 경향을 보였고, 종교가 있는 사람이 없는 사람보다 직무만족이 높은 경향을 보였다. 근무경력과 현부서 근무경력에서는 1년 이하가 직무만족이 높은 경향을 보였고, 현 팀장과 근무기간에서는 2년에서 6년 사이가 높은 경향으로 나타났다.

표 6-1. 일반간호사의 일반적 특성과 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과의 관계

일반적 특성	변혁적 리더십			거래적 리더십		
	수	평균±표준편차	t or F	수	평균±표준편차	t or F
연 령(세)						
20-29	115	45.82±8.810	4.110*	114	42.97±3.747	2.259*
30-39	113	43.01±10.718		109	42.43±4.458	
40이상	20	48.70±9.448		20	44.5±3.749	
결혼상태						
기혼	119	43.80±10.735	-1.465	117	42.88±4.359	0.147
미혼	130	45.63±8.980		127	42.80±3.869	
학력						
고졸이하	118	44.39±9.350	-0.553	117	42.76±3.690	-0.292
대졸이상	131	45.08±10.360		127	42.91±4.463	
종교						
있음	186	45.05±9.630	0.970	181	42.89±4.123	0.323
없음	62	43.65±10.529		62	42.69±4.108	
근무경력(년)						
1 이하	20	47.95±7.437	2.540	21	43.43±3.957	.228
2-6	109	45.61±9.238		105	42.80±3.972	
7 이상	118	43.42±10.722		116	42.78±4.299	
현부서근무경력(년)						
1 이하	67	46.31±8.651	5.216**	67	43.52±3.831	2.483
2-6	135	45.21±10.071		129	42.91±4.097	
7 이상	40	40.25±10.631		41	41.71±4.611	
현팀장과 근무기간(년)						
1 이하	74	45.31±9.243	2.963	74	43.15±4.030	1.889
2-6	144	45.33±10.085		138	43.07±4.037	
7 이상	22	39.91±11.267		23	41.35±4.716	

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

표 6-2. 일반간호사의 일반적 특성과 직무만족과의 관계

특 성	수	직무만족 평균±표준편차	t or F	p 값
연 령(세)				
20-29	111	119.89±11.676	2.407	.092
30-39	107	117.80±13.683		
40 이상	21	124.19±13.079		
결혼상태				
기혼	115	119.17±13.316	-1.185	.853
미혼	125	119.48±12.321		
학 력				
고졸이하	114	119.65±12.087	.363	.717
대졸이상	126	119.05±13.421		
종교				
있음	176	119.94±12.831	1.286	.200
없음	63	117.52±12.640		
임상경력(년)				
1 이하	21	125.05±6.152	2.413	.092
2-6	101	119.21±12.359		
7 이상	116	118.41±13.897		
현부서 근무경력(년)				
1 이하	67	120.43±11.541	.424	.655
2-6	128	119.20±13.634		
7 이상	38	118.08±13.122		
현 팀 장 근무 기간 (년)				
1 이하	74	119.38±12.214	.763	.468
2-6	136	120.15±13.050		
7 이상	22	116.55±13.301		

## 5. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 수준과 직무만족과의 관계

일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 수준과 직무만족과의 관계를 검증한 결과는 <표 7> 과 같다. <표 7> 에 의하면 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 간호사 직무만족과는 변혁적 리더십 유형이 거래적 리더십 유형보다 상관관계가 높게 나타났으며(변혁적 리더십,  $r = .549$  : 거래적 리더십,  $r = .255$ ), 구체적으로 변혁적 리더십 유형과 관련된 직무만족 요인은 보수, 자율성, 과업요구, 전문적 지위, 의사/간호사 상호관계이었으며, 거래적 리더십 유형과 관련된 직무만족 요인은 상황적 보상에서 행정, 의사/간호사 상호관계, 상호작용, 전문적 지위, 자율성 순이었다.

<표 8> 은 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 수준과 직무만족도 수준과의 차이를 재 검증해 본 것이다. 그 이유는 변혁적 리더십을 높게 인지하는 그룹이 직무만족도를 높게 인지한 반면에 거래적 리더십을 높게 인지하는 그룹에서도 역시 일반간호사가 인지하는 직무만족도는 높게 인지하였기 때문에 구체적으로 리더십 성향별 만족도 수준의 차이를 검증해 보았다. 따라서 세가지 유형으로 재 분류하였고, 그 기준은 거래적 리더십 점수가 변혁적 리더십 점수보다 높은 그룹은 “거래적 리더십 성향”그룹으로, 변혁적 리더십 점수가 거래적 리더십 점수보다 높은 그룹은 “변혁적 리더십 성향”그룹으로 분류하였고, 거래적 리더십과 변혁적 리더십 점수가 같은 그룹은 “거래적 리더십 · 변혁적 리더십 성향” 그룹의 3형태로 재 분류하였다. 검증결과, 변혁적 리더십 성향 123.66(표준편차 11.65)이고, 거래적 리더십 성향 112.80(표준편차 12.30), 변혁적 리더십 · 거래적 리더십 성향 117.00(표준편차 8.76)으로 나타났다. 그 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며( $F=21.56$ ,  $p < 0.001$ ), Scheffe' 사후 검정 결과에서는 변혁적 리더십 성향 그룹과 거래적 리더십 성향 그룹만이 차이가 유의한 것으로 나타났다. 즉 변혁적 리더십과 거래적 리더십 성향이 같은 수준일 때보다 변혁적 리더십 성향이 보다 높을 때 직무만족도가 높음을 알 수 있다.

표 7. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 수준과  
직무만족도와의 관계

리더십 유형	보수	자율성	과업요구	행정	상호 작용	전문적 지위	의사/간호사 상호관계	전체
변혁적 리더십	.232**	.339**	.326**	.460	.418	.386**	.422**	.549**
카리스마	.200**	.288**	.323**	.422**	.403**	.368**	.400**	.507**
지적 자극	.226**	.300**	.275**	.425**	.364	.326**	.371**	.492**
개별적 배려	.244**	.358**	.317**	.434**	.426	.414**	.425**	.550**
거래적 리더십	.067	.047	.146*	.260**	.215	.187**	.253**	.255**
상황적 보상	.168**	.336**	.292**	.472**	.396	.355**	.394**	.518**
예외관리	-.061**	-.302*	-.082	-.130*	-.115	-.074	-.015	-.176**
수동/ 회피	-.069	.031*	-.016	-.022	-.052	-.072	-.112	-.064

\* p<0.05, \*\* p<0.01



표 8. 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 성향별 직무만족도

리더십 성향	만족도 수준		
	인 수	평 균	F값
변혁적 리더십 성향 <sup>a</sup>	126	123.66±11.652	21.56**
거래적 리더십 성향 <sup>b</sup>	83	112.80±12.305	
변혁적 · 거래적 리더십 성향 <sup>c</sup>	13	117.00±8.765	

\*\* p< 0.001

Sheffe's 검증 : a ≠ b

## VI. 논의

급변하는 현대 사회의 의료 환경변화에 대처하기 위하여 병원내의 간호조직은 조직의 목표 달성 및 인력관리를 위한 효과적인 리더십이 요구되며, 효과적인 리더십은 조직 구성원의 직무만족과 직결되어 조직의 생산성을 높이게 된다.

이 연구에서 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과 직무만족과의 관계를 검증한 결과 리더십과 직무만족과는 유의한 상관관계를 보였다. 즉 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 높게 인지할수록 직무만족도가 높게 나타났다. 구체적으로 변혁적 리더십 성향 그룹이 거래적 리더십 성향 그룹보다 일반간호사의 직무 만족도가 높으며, 유의한 차이를 나타냈다. 이 연구 결과에 의하여 간호 관리자는 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두가 요구되나, 그 중에서도 변혁적 리더십이 보다 요구되는 것임을 알 수 있다. 이러한 결과는 박현태(1997), 황영미(2000)의 연구 결과와 같았다. 구체적으로 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형을 측정된 결과 관리자의 리더십 유형 중 변혁적 리더십이 평균 3.19, 거래적 리더십 평균은 3.13로 변혁적 리더십이 높게 나타났다. 황영미(2000)의 연구에서는 변혁적 리더십 평균이 3.63, 거래적 리더십 평균이 3.33로 역시 변혁적 리더십이 높게 나타났으며, 또한 박현태(1997)의 연구에서도 변혁적 리더십 평균이 3.52, 거래적 리더십 평균이 2.55로 역시 변혁적 리더십이 높게 나타나 이 연구 결과를 지지해 주었다. 구체적으로 이 연구결과 간호 관리자의 변혁적 리더십 중 카리스마 평균 3.22, 지적자극 3.22, 개별적 배려 3.14로 카리스마 리더십이 개별적 배려보다 높게 나타났으며, 황영미(2000), 박현태(1997)의 연구에서도 유사한 경향을 보여 주었다. 이는 변혁적 리더십의 하부요인으로 카리스마 리더십이 점수가 높게 나타난 것은 하급구성원이 인식하는 간호 관리자의 리더십 유형은 바람직한 가치관, 존경심, 자신감과 비전 등을 하급구성원에게 심어 줄 수 있는 리더를 요구하는 환경이라 할 수 있겠다. 또한 이 연구 결과 거래적 리더십에서는 상황적 보상을 가장 높게 인지하였는데, 황영미(2000)의 연구와 박현태(1997)의 연구에서도 같은 결과를

보여주어 이 연구의 결과를 지지해 주었다.

일반간호사가 인지하는 리더십 유형별 수준을 문항별로 보면 카리스마 요인에서 낮게 인지한 문항은 “팀장은 우리에게 미래에 대한 비전을 제시해 준다”로서 이는 급변하는 의료 환경 속에서 간호 관리자가 구성원들에게 미래에 대한 비전을 제시해 줄 수 있는 리더를 요구하는 환경이라 할 수 있겠다. 지적자극 요인에서는 “팀장은 문제 해결방안을 직접 제안하기보다는 우리가 창안하도록 유도하거나 돕는다”와 개별적 배려 요인에서는 “팀장은 우리가 전문적인 능력을 배양하도록 이끌어 준다”를 낮게 인지하였다. 이는 간호 관리자들이 구성원들에게 문제 해결방안이나 창안하도록 동기부여를 원하며, 전문적인 능력을 배양하도록 요구하는 환경이라 할 수 있겠다. 따라서 간호조직이 전문적인 질적 향상 및 변화하는 보건 의료 환경에 대처하기 위해서는 창의적이고 전문적인 능력을 창출해 내는 환경조성이 요구됨을 알 수 있다. 예외에 의한 관리 요인에서는 “팀장은 우리가 병원이나 간호부의 기준을 이행하는데 실수가 있는지 주로 관심이 있다”와 수동/회피요인에서는 “팀장은 일이 잘못되지 않는 한 그대로 내버려둔다”를 낮게 인지한 것으로 나타났다. 이는 간호 관리자들이 구성원들의 실수에 관심의 초점을 두지 말고 문제를 분석하여 다시 발생하지 않도록 현장에서의 교육이 필요하고, 또한 문제가 발생했을 때 간호 관리자들은 그 단위에서의 질적 관리를 통하여 구성원들에게 책임의 한계를 명확하게 하며 보다 더 나은 임상에서의 전문적인 간호를 할 수 있도록 실무환경을 조성하여야 하겠다.

일반간호사가 인지하는 직무만족도의 평균점수는 2.91로 비교적 낮게 나타났으며, 이러한 결과는 이은숙(1988)의 연구 결과와 김소인, 차선영, 임지영(2001)의 연구 결과와 유사하였다. 일반간호사의 인지하는 직무만족도를 요인별로 보면 보수 요인에서 낮게 인지한 문항은 “간호사들에 대한 현재의 보수 인상률은 만족스럽지 못하다”로서 보수에 대한 개선이 필요함을 인지할 수 있으며, 반수이상이 보수 인상률에 대해서는 만족하는 것으로 나타났다. 자율성의 요인에서는 “만일 다시 직업을 선택한다 하더라도 간호직을 택하겠다”를 낮게 인지한 것으로 나타났으며, 과업요구 요인에서는 “간호업무의 문제점을 다른 부서의 간호사들과 서로 상의할 충분한 기회가 있다”로 나타났다. 이는 일반간호사들이 간호직에 대한 자

부심과 자긍심을 높일 수 있는 방안이 요구됨을 알 수 있으며, 다른 부서의 간호사들과의 토의를 할 수 있는 기회가 요구됨을 알 수 있다. 행정 요인에서는 낮게 인지한 문항은 “간호사들이 행정과 관련된 의사 결정 과정에 참여할 기회가 많다”이었고, 상호작용 요인에서는 “신규간호사들이 자신의 병동에서 안정감을 얻는데 시간이 많이 걸린다”이었다. 따라서 행정에서는 의사 결정 과정에 참여할 기회가 반수 이상이 적다고 인지하였고, 신규 간호사들이 배치되면 구성원들은 부담감을 느끼는 것을 알 수 있겠다. 따라서 간호 관리자들은 구성원들의 부담감과 신규 간호사들이 자신의 병동에서 안정감을 얻을 수 있도록 경력 간호사들의 인력을 효율적으로 배치하여 신규 간호사들을 충분한 기간을 가지고 현장교육이 이루어지도록 해야겠다. 전문적 지위 요인에서는 “나는 직접 간호를 충분히 수행할 수 있는 시간이 부족하다”를 낮게 인지한 것으로 나타났고, 의사/간호사 상호관계 요인에서는 “우리 병원의 의사들은 간호사의 업무를 이해하고 인정한다”이었다. 이는 대상 병원이 기능적인 간호 전달체계에서 팀간호 전달체계의 전환시점에서 직접간호 수행시간이 부족한 것으로 추론되며, 의료팀과 간호팀과의 정기적인 모임을 개최하여 서로의 업무를 분석하고 평가하는 시스템의 대책 마련이 시급함을 알 수 있다.

일반간호사의 일반적 특성과 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과의 관계는 변혁적 리더십에서는 연령, 현부서 근무경력에 따라 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 거래적 리더십에서는 연령에서만 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박현태(1997)의 연구에서는 일반간호사는 연령에 따라 변혁적 리더십과 거래적 리더십에서 유의한 차이를 보였고, 근무경력에 따라 거래적 리더십에서 유의한 차이를 보였다. 따라서 이 연구 결과와는 다소 차이를 보였다. 또한 일반간호사의 일반적 특성과 직무만족도와 관계는 유의한 차이가 없었다. 이에 대해서는 추후연구가 필요하다고 보겠다.

따라서 급변하는 의료 환경 변화에 대처하기 위하여 간호조직의 관리자는 효율적인 인력관리와 조직의 목표를 이루어 가기 위하여 효과적인 리더십을 발휘해야 하며, 특히 간호 관리자의 변혁적 리더십을 높일 수 있는 전략이 마련된다면 간호사들의 직무만족도를 높이고, 간호사들의 이직률을 감소시키며, 효율적인 인

적자원 관리와 간호생산성도 높아지고 따라서 병원조직의 효과성도 증대될 것으로 사료된다.

## VII. 결론 및 제언

간호조직이 추구하는 목적 달성을 위해 각 구성원이 직무에 만족하고 조직의 효율적인 경쟁력을 위해서는 조직을 관리하는 관리자의 역할이 매우 중요하다. 따라서 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형을 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 분류하였다. 이에 이 연구의 목적은 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형 및 수준을 조사하고, 일반간호사의 직무만족 정도를 조사하여 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십과 직무만족과의 관계를 파악하는 것이다. 그래서 간호 관리자의 리더십과 직무만족과의 관계를 확인하여 직무만족을 높일 수 있는 간호 실무환경과 리더십 방안을 제시하기 위한 연구로서 간호 행정관리에 기여하고자 시도하였다.

연구대상은 중소도시에 위치한 일 대학부속병원에 근무하는 일반간호사를 대상으로 하되, 외래를 제외한 345명을 대상으로 하였다. 자료 수집은 구조화된 질문지를 사용하였고, 자료수집기간은 2005년 10월 17일부터 10월 24일까지 총 8일이었다. 수집된 자료는 SPSS PC를 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, Scheffe 사후검정 통계방법으로 처리하였다.

연구결과, 일반간호사가 인지하는 간호 관리자의 리더십 유형별 간호사 직무만족과는 변혁적 리더십 유형이 거래적 리더십 유형보다 상관관계가 높게 나타났으며(변혁적 리더십,  $r = .549$  : 거래적 리더십,  $r = .255$ ), 구체적으로 변혁적 리더십 유형과 관련된 직무만족 요인은 보수, 자율성, 과업요구, 전문적 지위, 의사/간호사 상호관계이었으며, 거래적 리더십 유형과 관련된 직무만족 요인은 상황적 보상에서 행정, 의사/간호사 상호관계, 상호작용, 전문적 지위, 자율성 순이었고, 변혁적 리더십과 거래적 리더십 성향이 같은 수준일 때보다 변혁적 리더십 성향이 보다 높을 때 직무만족도가 높음을 알 수 있다.

이 연구결과를 통하여 볼 때, 간호조직에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십에서 상황적 보상의 요인을 간호 관리자가 효과적으로 발휘하는 것이 일반간호사의

직무만족을 높인다. 또한 더 나아가서는 간호조직의 효율성과 목표달성을 위하여 동기부여를 할 수 있는 여건을 조성하여 급변하는 외부환경에서 전문적인 간호실무 환경의 조성과 간호조직의 효율성을 위하여 간호 관리자에게 요구되는 리더십 방안이라고 생각한다.

이 연구를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호조직에서 효율성을 높일 수 있는 간호 관리자의 변혁적 리더십을 발휘할 수 있는 전략개발을 위한 추후 연구가 요구된다.
2. 일반간호사의 직무만족을 높이기 위한 업무자율성 전략개발을 위한 추후 연구가 요구된다.
3. 간호조직의 효율성을 높일 수 있는 리더십 프로그램 개발 및 효과검증 연구가 요구된다.

## 참 고 문 헌

- 강성희. 1988. 임상간호사의 역할인식정도와 직무만족도에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 강현숙. 1988. 임상간호사의 직무만족도 조사연구. *중앙의학* 53(11), 779-785
- 고명숙. 2003. 임상간호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *병원경영학회지*, 9(2), 28
- 고종욱, 염영희. 2003. 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. *대한간호학회지* 33(2), 265-274.
- 고희순. 1988. 임상간호사의 역할지각 정도와 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 구옥희, 최옥순. 2000. 임상간호사의 팔로워십과 직무만족, 조직몰입과의 관계. *대한간호학회지*, 30(5), 1254-1257
- 김경숙. 1999. 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족도간의 상관관계 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김관선. 2002. 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 조선대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 김명숙, 박영배. 1999. 간호조직에서 직무특성이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향-성격특성의 조절효과를 중심으로-.
- 김모임. 1990. 우리나라 행정교육의 나아갈 길은. *대한간호*, 제29권, 제5호,18-33.
- 김문실, 김소인, 박정호, 한성숙. 1992. *간호행정학*, *대한간호협회*.
- 김소인, 차선경, 임지영. 2001. 병원간호조직의 내부마케팅요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계연구. *보건간호학회지*, 15(1), 42-56.
- 김성실, 권동연. 1997. 산업간호사의 업무수행과 직무만족도에 관한연구. *보건간호학회지*, 12(1), 37-54.
- 김애연. 1993. 시간제 간호사와 정규간호사의 직무만족도에 관한 비교연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.



- 김영임. 2002. 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호 업무성과에 대한 연구. 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 김화실. 1984. 수간호원의 리더십 유형과 간호원의 소진경험 정도와의 관계. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 남경희, 박정호. 2000. 간호사의 임파워먼트와, 직무만족, 조직몰입과의 관계. *간호행정학회지*, 8(1), 137-142.
- 문혜영. 1990. 종합병원 간호사의 동기부여와 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 민순, 김현숙, 오송자. 1999. 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족과의 관계연구. *간호행정학회지*, 6(1), 31-35.
- 박성애, 윤순녕. 1990. 직무만족 측정도구개발. *대한간호학회지*, 22(3), 316-318
- 박래훈. 1995. 거래적 리더십 및 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 영향. 한양대학교 경영대학원 경영학 석사학위논문.
- 백순임. 2005. 간호조직에서 변혁적 리더십 프로그램의 개발 및 효과. 고려대학교 대학원 간호학과 박사학위논문.
- 박성애 . 1988. 간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영숙 외. 2001. 근무경력별 간호사의 성격유형과 직무만족도와의 관련 (MBTI 이용). *보건학회지*, 15(2), 301-313.
- 박성애, 이은주, 김정희. 2000. 일종합병원 간호사의 지각된 간호조직특성과 직무만족. *간호행정학회지*, 6(2), 347.
- 박현. 1997. 간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 오세덕, 박연호. 1985. *조직관리론*. [서울] : 법문사.
- 우진희, 고명숙. 2003. 임상간호사의 보상공정성 지각이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 9(4), 585.
- 유중해. 1991. *현대조직관리*. [서울] : 박영사.
- 이기용. 2002. 중간관리자의 리더십유형 분석과 리더십 유형이 팀 성과에 미치는

- 영향. 성신여자대학교 인력대학원 석사학위논문.
- 이은숙. 1988. 간호사의 직무만족과 근무부서 이동에 관한연구. 고려대학교 석사학위논문.
- 이성희. 1992. 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서경숙. 1998. 간호사의 근무스트레스와 직무만족도에 관한 조사 연구. 전북대학교 산업보건대학원 석사학위논문.
- 서이아, 박경민, 이병숙. 2003. 일반간호사의 조직내 의사소통 유형과 직무만족 및 간호업무성과의 관계. *보건간호학회지*, 17(2), 317-332.
- 서보경. 1995. 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도에 관계에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문
- 송인자. 1997. 효율적인 간호인력 관리방안. *대한병원협회*, 제13, 183-186.
- 신유근. 1985. *조직행위론*(개정판). [서울] : 다산출판사.
- 장정화, 박성애. 1993. 병원간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족도의 관계. *대한간호학회지*, 23(3), 397-416.
- 전정자. 1986. 수간호사의 리더십 유형과 간호조직 건강에 관한연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 정선환. 1996. 변혁적 리더십이 부하들의 직무만족과 사기양양에 미치는 영향에 관한 연구. 전남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 정영, 정점례. 2004. 전남지역 보건소 방문간호사의 업무수행과 직무만족에 관한 연구. *조선대 지역발전연구*. 9(1), 17-37.
- 정두진. 1988. 직무특성에 적합한 리더십 유형이 직무만족도에 미치는 영향연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 최영진. 2003. 간호사의 직무만족도 관련요인 분석. 인제대학교 보건대학원 보건학석사학위논문.
- 추 현. 1995. *경영조직론*. 박영사.
- 변창자 외. 2002. *간호관리학* 총론. [서울] : 수문사
- 하나선, 최정. 2002. 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도

- 와의 관계연구. *대한간호학회지*, 32(6), 812-822.
- 황영미. 2000. 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직 몰입. 대전대학교 행정학 석사학위논문.
- 황영숙. 2001. 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구. 전주대학교 행정대학원 석사학위논문
- 황성우. 1988. 간호관리자의 계층에 따른 지도자 특성에 따른 연구. 이화여자대학교대학원 석사학위논문.
- Avolio, BJ & Bass, B.M. 1999. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 72, 441-462.
- Ann, Marriner Tomey. 1996. Nursing Management and leadership. Mosby Year Book Inc.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership & Performance Beyond Expectation*, NY : Free Press.
- Bass, B. M. 1990. From transactional to transformational leadership : Learning to share the Vision. *Organizational Dynamics*, 19, 19-31.
- Baladona, A. A. 1980. Making job satisfaction a reality for nurses, Supervisor Nurse, 16(5), 39-40.
- Bennis, W. & Nanus, B. 1985. *Leaders The Strategies for Taking Charge*. New York : harper & Row Inc
- Bernhard, Linda A. & Walsh, Michelle. 1995. *Leadership : The Key to the Professionalization of Nursing*. Mosby-Year Book Inc
- Burns, J.M. 1978. *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Barker, A. 1989. *Transformational Leadership : A vision for the future*. Doctoral dissertation, Columbia University Teachers College.
- Dinah B Slavitt. Paula L. Stamps. Eugene B. Piedmont. Ann Marie B. Haase. 1978. *Nurses' Satisfaction with Their Work Situation*

- Gurka, ann M. . 1995. Transformational leadership : Qualities and Stategies for the CNS. *Clinical Nurse Specialist*. 9(3), 169-174.
- Henderson, M. C. . 1995. Nurse Executives : Lesdership Motivation an Lesdership Effectiveness. *Journal of Nursing Administration*, 25(4), 45-51.
- Hersey, P. & Blandchard, K. H. 1977. Management of Organization Behavior. Utilizing Human resourses, 3rd ed. N. J. Prentice- Hall Inc.
- Lock, E. A. 1976. : The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M. D. dunnette, Handbook of industrial and Organizational psychology, Chicago: Rand McNally.
- Longest, J. B. 1974. Job Satisfaction for registered nurses in the hospital setting. *Journal of Nursing Administration*, May-June, 46-52
- Likert, R. *New Pattern of Management*, New York: McGraw-Hill, 1961.
- Slavitt,D.B, Stamps,P.L, Piedmont,E.B, & Hasse,A.M. 1978. Nurses'satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Stogdill, R. M. 1974. Handbook of leadership : A survey of theory and research. N. Y. : The Free Press
- Yukl, G. A. 1989. Leadership in organizations. 2nd, ed. Englewood Clitts : Prentice-Hall.

부록 1. 리더십에 관한 각 문항별 인수 및 비율

리더십 유형	매우높다 인수(%)	높다 인수(%)	보통이다 인수(%)	낮다 인수(%)	매우낮다 인수(%)
변혁적 리더십					
- 카리스마					
1. 함께 근무하는 것에 대한 자부심	13(5.1)	70(27.6)	118(46.5)	46(18.1)	7(2.8)
2. 가치관 및 신념에 대한 카리스마	21(8.2)	90(35.3)	96(37.6)	41(16.1)	7(2.7)
3. 팀장에 대한 존경심	13(5.1)	68(26.8)	115(45.3)	45(17.7)	13(5.1)
4. 자신에 대한 능력과 확신	28(11.0)	104(40.8)	91(35.7)	25(9.8)	7(2.7)
5. 미래에 대한 비전	12(4.7)	71(27.8)	112(43.9)	50(19.6)	10(3.9)
6. 일에 대한 사명감	12(4.7)	94(36.9)	102(40.0)	38(14.9)	9(3.5)
- 지적자극					
7. 문제해결방안 창안유도	12(4.7)	72(28.3)	109(42.9)	50(19.7)	11(4.3)
8. 간호환경인식 새로운 비전창출	16(6.3)	86(33.9)	108(42.5)	39(15.4)	5(2.0)
9. 다양한 시각 갖도록 격려	15(5.9)	80(31.4)	103(40.4)	42(16.5)	15(5.9)
10. 새로운 간호지식 획득	19(7.5)	111(43.9)	85(33.6)	30(11.9)	8(3.2)
- 개별적 배려					
11. 독자적인 인격체	15(5.9)	79(31.2)	100(39.5)	43(17.0)	16(6.3)
12. 개별적인육구, 능력 및 열정	9(3.5)	73(28.7)	114(44.9)	45(17.7)	13(5.1)
13. 전문적인 능력배양	11(4.3)	79(31.1)	110(43.3)	46(18.1)	8(3.1)
14. 능력을 발휘 업무 할당	9(3.5)	85(33.5)	112(44.1)	42(16.5)	6(2.4)
거래적 리더십					
- 상황적 보상					
15. 열심히 근무하는 것에 보상	8(3.1)	49(19.2)	121(47.5)	56(22.0)	21(8.2)
16. 목표를 달성하였을 때 보상	5(2.0)	54(21.2)	114(44.7)	66(25.9)	16(6.3)
17. 노력한 것에 대해 지원	13(5.1)	65(25.5)	114(44.7)	52(20.4)	11(4.3)
18. 능력있는 사람에 대하여 인정	18(7.1)	100(39.4)	88(34.6)	38(15.0)	10(3.9)
- 예외에 의한 관리					
19. 병원이나 간호부의 기준을 이행	16(6.3)	93(36.8)	104(41.1)	35(13.8)	5(2.0)
20. 병원의 기준을 이탈	21(8.2)	113(44.3)	95(37.3)	22(8.6)	4(1.6)
21. 실수한 것을 모두 기억	34(13.4)	108(42.7)	76(30.0)	25(9.9)	10(4.0)
- 수동/회피					
22. 우리가 필요할 때 자리에 없음	10(4.0)	24(9.5)	74(29.2)	109(43.1)	36(14.2)
23. 그대로 내버려 둔다는 신조	2(8.0)	17(6.7)	81(31.8)	115(45.1)	40(15.7)
24. 여러 문제점 간섭하지 않음	5(2.0)	23(9.0)	79(31.0)	109(42.7)	39(15.3)
25. 간호부의 중요한 문제 발생참여	37(14.6)	79(31.1)	105(41.3)	27(10.6)	6(2.4)
26. 의사결정 적극적인 편	35(13.7)	109(42.7)	81(31.8)	26(10.2)	4(1.6)
27. 직무에 대한 실수나 불평	18(7.1)	101(40.1)	101(40.1)	28(11.1)	4(1.6)
28. 비록 다급한 질문이라 하더라도 매우 적극적인편이다	20(7.9)	87(34.3)	112(44.1)	29(11.4)	6(2.4)

부록 2. 직무만족에 관한 각 문항별 인수 및 비율

요 인	매우높다	높 다	보통이다	낮 다	매우낮다
	인수(%)	인수(%)	인수(%)	인수(%)	인수(%)
<b>보수</b>					
2 .나는 현재 내 보수에 만족한다.	5(2.0)	55(21.6)	123(48.2)	59(23.1)	13(5.1)
9. 현재 보수인상률은 만족스럽지 못 하다.	9(3.5)	34(13.3)	69(27.1)	94(36.9)	49(19.2)
20.나를 제외한 동료 간호사들은 현재 보수를 만족스럽게 생각한다.	2(0.8)	48(18.8)	110(43.1)	68(26.7)	27(10.6)
25.우리병원의 보수는 타 병원에 해서 좋은 편이다.		42(16.5)	146(57.3)	52(20.4)	15(5.9)
29 .이병원은 보수에 관한 전반적인 개선이 필요하다	57(22.4)	74(29.0)	102(40.0)	18(7.1)	4(1.6)
<b>자율성</b>					
18.다시 직업을 선택하더라도 간호직을 택하겠다.	7(2.7)	18(7.1)	76(29.8)	61(23.9)	93(36.5)
19.우리 병동 모든 업무는 상관의 지시에 의해서 행해짐	7(2.8)	54(21.3)	109(42.9)	66(26.0)	18(7.1)
32.병원과 병동을 위한 정책과 절차를 계획 하는데 내가 원하면 모든 발언권을 갖는다.		10(3.9)	94(36.9)	110(43.1)	41(16.1)
35.나는 필요이상으로 지나치게 감독받고 있다고 생각한다.	7(2.8)	78(30.7)	126(49.6)	38(15)	5(2.0)
40.상관의 지시로 인해 가끔 업무에 대한 갈등을 느끼게 된다.	3(1.2)	38(14.9)	130(51)	68(26.7)	16(6.3)
<b>과업요구</b>					
8. 내가 수행하는 업무가 정말로 중요하다고 생각한다.	55(21.7)	131(51.6)	62(24.4)	5(2.0)	1(0.4)
26.나는 가끔 간호 전문직 판단과는 역행되는 방향의 업무를 강요 받을 때가 있다.	6(2.4)	69(27.1)	133(52.2)	41(16.1)	6(2.4)
33.간호업무의 문제점을 다른 부서의 간호사들과 서로 상의할 충분한 기회가 있다.	1(0.4)	10(3.9)	73(28.7)	129(50.8)	41(16.1)
38.간호사에게 요구되는 행정 및 서류업무가 너무 많다.	2(0.8)	31(12.2)	115(45.1)	79(31.0)	28(11)
<b>행 정</b>					
1. 나는 내가 잘 아는 업무상의 중요한 사항을 내 의사에 따라 결정할 수 있으며 내 상관도 나를 지지해 준다.	5(2.0)	82(32.2)	125(49.1)	37(14.5)	6(2.4)
4. 병원행정 체계가 합리적이고 조직적이라고 생각한다.	1(0.4)	24(9.4)	108(42.4)	100(39.2)	22(8.0)
7. 병원 행정상의 결정으로 인해 환자 간호에 방해가 많이 받는다.	4(1.6)	45(17.7)	138(54.3)	54(21.4)	13(5.1)
10.우리 병원의 행정체계는 환자욕구 해결에 우선순위를 두고 있지 않다.	8(3.2)	46(18.3)	113(44.8)	69(27.4)	16(6.3)

12. 간호 행정자는 평소의 간호문제를 간호사와 상의하는 편이다.	6(2.4)	58(22.8)	123(48.4)	49(19.3)	18(7.1)
14. 간호업무에서 발생하는 문제와 병원행정체제 간에는 너무나 큰 갭이 있다.	2(0.8)	23(9.0)	122(47.8)	71(27.8)	37(14.5)
17. 우리 병원에서는 승진의 기회가 많이 주어진다.	64(25.1)	102(40.0)	80(31.4)	8(3.1)	1(0.4)
21. 우리병원의 간호업무의 조직과 수행방법은 만족스럽다.	2(0.8)	22(8.7)	147(57.9)	71(28.0)	12(4.7)
24. 간호사들이 행정과 관련된 의사 결정 과정에 참여할 기회가 많다.	1(0.4)	15(5.9)	97(38)	112(43.9)	30(11.8)
28. 우리 병원은 간호사 복지에 많은 관심을 갖고 있다.	3(1.2)	9(3.5)	60(23.5)	91(35.7)	92(36.1)
상호작용					
3. 우리병동의 간호사들은 내가 바라는 만큼 친절하지 못하다	24(9.4)	86(33.9)	96(37.8)	41(16.1)	7(2.8)
11. 간호사들 간에는 지위 고하에 관계없이 팀워크 협조가 잘 이루어지고 있다.	8(3.1)	70(27.6)	123(48.4)	46(18.1)	7(2.8)
13. 우리병동의 간호사들은 가족처럼 서로 화목하게 지낸다.	25(9.8)	90(35.3)	107(41.0)	30(7.8)	3(1.2)
16. 동료 간호사들끼리 시비나 험담을 많이 한다.	36(14.1)	93(36.5)	91(35.7)	32(12.5)	3(1.2)
23. 우리 부서의 간호사와 의사간의 팀워크 잘 이루어지고 있다.	8(3.1)	52(20.5)	147(57.9)	42(16.5)	5(2.0)
27. 신규 간호사들이 자신의 병동에서 안정감을 얻는데 시간이 많이 걸린다.	1(0.4)	17(6.7)	98(38.4)	99(38.8)	40(15.7)
41. 동료 간호사들은 낮은 지위의 사람들과 어울리지 않는다.	2(0.8)	29(11.4)	114(44.7)	69(27.1)	41(16.1)
30. 타 병원에서 더 많은 보수를 준다고 해도 근무조건을 고려해 볼 때 이곳에 근무하는 것이 만족스럽다.	60(23.5)	106(41.6)	76(29.8)	12(4.7)	1(0.4)
전문적 지위					
15. 팀장은 우리들의 개인적 관심사에 대하여 이해하고 협조해준다.	6(2.4)	71(27.8)	111(43.5)	57(22.4)	10(3.9)
22. 나는 직접 간호를 충분히 수행할 수 있는 시간이 부족하다.	3(1.2)	26(10.2)	98(38.6)	86(33.9)	41(16.1)
34. 나는 간호행위에서 정말로 중요한 의의를 찾지 못하고 있다.	12(4.7)	61(24.0)	130(51.2)	43(16.9)	8(3.1)
36. 나의 직업에 대하여 남에게 말할 정도로 긍지를 가지고 있다.	14(5.5)	84(32.9)	125(49.0)	30(11.8)	2(0.8)
37. 현재 내가 하고 있는 간호행위에 만족한다.	5(2.0)	51(20.0)	146(57.4)	48(18.8)	5(2.0)
39. 나의 업무는 많은 기술이나 지식을 필요로 하지 않는다.	54(21.2)	116(45.5)	68(26.7)	15(5.9)	2(0.8)
의사, 간호사 상호관계					
5. 우리 부서의 간호사와 의사간의 협동이 잘 이루어지지 않고 있다.	13(5.1)	70(27.6)	119(46.9)	48(18.9)	4(1.6)
6. 위급한 상황에 처했을 때 동료 간호사들끼리 서로 적극적으로 도와준다.	52(20.4)	130(51.0)	55(21.6)	16(6.3)	2(0.8)
31. 우리 병원의 의사들은 간호사의 업무를 이해하고 인정한다.	.	11(4.3)	116(45.5)	93(36.5)	35(13.7)

# 리더십과 직무만족에 관한 설문지

안녕하십니까?

본 연구는 일반간호사가 인지하는 팀장의 리더십 유형과 일반간호사의 직무만족과의 관계를 알아보고자 합니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 본 연구목적에 위한 통계자료로만 사용되며, 개인적인 사항은 부호화 되어 비밀이 보장됩니다.

귀한 시간 내주셔서 감사합니다.

2005년 10월

연세대학교 대학원 간호학과  
석사6학기 김 명 화 올림



## I. 리더십 유형

아래의 각 항목들은 귀하의 직속상급자인 팀장에 대해 서술한 내용입니다. 다음의 각 질문을 잘 읽어보시고 귀하가 현재 근무하시는 병동에서 귀하의 팀장과 같이 일해오시면서 팀장이 취해 온 행동과 잘 일치하는 난에 V표를 해 주십시오.

(질문에 대해 ⑤번은 강한 긍정, ①번은 강한 부정의 정도를 나타냅니다.)

번호	문항	높다					낮다				
		⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
1	팀장과 함께 근무하는 것은 나에게 자부심을 갖게 한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
2	팀장은 자신의 중요한 가치관이나 신념을 우리에게 자주 이야기한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
3	팀장은 우리가 스스로 존경하도록 행동한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
4	팀장은 자신에 대한 능력과 확신을 드러낸다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
5	팀장은 우리에게 미래에 대한 비전을 분명하게 제시해 준다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
6	팀장은 우리에게 일에 대한 사명감을 갖도록 격려한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
7	팀장은 문제해결방안을 직접 제안하기보다는 우리가 창안하도록 유도하거나 돕는다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
8	팀장은 간호환경을 인식하고 새로운 비전 창출을 위해 노력한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
9	팀장은 어떠한 상황에 대해서 다양한 시각을 갖도록 격려한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
10	팀장은 새로운 간호지식의 획득과 우리에게 그것을 학습시키려고 노력한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
11	팀장은 우리들 각자를 집단으로서가 아니라 독자적인 인격체로 대해준다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
12	팀장은 우리들 각자를 개별적인 욕구, 능력 및 열정들을 가진 독특한 개인으로 보고 있다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
13	팀장은 우리가 전문적인 능력을 배양하도록 이끌어 준다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
14	팀장은 내가 능력을 발휘할 수 있는 업무를 할당해 준다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
15	팀장은 우리가 열심히 근무하는 것에 대하여 어떠한 형태로든지 보상을 해 준다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
16	팀장은 우리가 목표를 달성하였을 때 받게 되는 이익이나 보상을 분명하게 제시해 준다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①

번호	문항	높다	낮다
		⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
17	팀장은 우리가 노력한 것에 대해 지원을 아끼지 않는다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
18	팀장은 우리들 중 능력 있는 사람에 대하여 인정이나 칭찬을 아끼지 않는다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
19	팀장은 우리가 병원이나 간호부의 기준을 이행하는데 실수가 있는지 주로 관심이 있다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
20	팀장은 우리가 병원의 기준을 이탈하는지, 또는 예외적 행동이나 실수를 하는지에 대해 주의 깊게 본다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
21	팀장은 우리가 실수한 것을 모두 기억하고 있는 것 같다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
22	팀장은 우리가 꼭 필요로 할 때 자리에 없는 경우가 많다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
23	팀장은 '일이 잘못되지 않는 한 그대로 내버려 둔다'는 신조를 갖고 있다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
24	팀장은 여러 문제점들이 심각해질 때까지는 간섭하려 하지 않는다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
25	팀장은 병원이나 간호부에서 중요한 문제가 발생했을 때 참여하기를 좋아한다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
26	팀장은 의사결정을 내리기에 비교적 적극적인 편이다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
27	팀장은 예상치 못한 직무에 대한 실수나 불평, 태만을 바로잡는데 관심이 있다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①
28	팀장은 비록 다급한 질문이라 하더라도 매우 적극적인 편이다.	⑤ ④ ③ ② ①	⑤ ④ ③ ② ①

## II. 직무만족

다음의 질문을 읽고 현재 귀하가 간호사로서 행하는 간호업무에 대해 느끼고 있는 만족도를 가장 잘 나타내는 곳에 V표를 해 주십시오.

(질문에 대해 ⑤번은 강한 긍정, ①번은 강한 부정의 정도를 나타냅니다.)

번호	문항	높다					낮다				
		⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
1	나는 내가 잘 아는 업무상의 중요한 사항을 내 의사에 따라 결정할 수 있으며 내 상관도 나를 지지해준다	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
2	나는 현재 내 보수에 만족 한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
3	우리 병동의 간호사들은 내가 바라는 만큼 친밀하지 못하다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
4	병원행정 체계가 합리적이고 조직적이라고 생각한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
5	우리 부서의 간호사와 의사간의 협동이 잘 이루어지지 않고 있다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
6	위급한 상황에 처했을 때 동료 간호사들끼리 서로 적극적으로 도와준다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
7	병원 행정상의 결정으로 인해 환자 간호에 방해를 많이 받는다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
8	내가 수행하는 업무가 정말로 중요하다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
9	간호사들에 대한 현재의 보수 인상률은 만족스럽지 못하다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
10	우리 병원의 행정체계는 환자욕구 해결에 우선순위를 두고 있지 않다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
11	간호사들 간에는 지위 고하에 관계없이 팀웍과 협조가 잘 이루어지고 있다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
12	간호 행정자는 평소의 간호문제를 간호사와 상의하는 편이다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
13	우리병동의 간호사들은 가족처럼 서로 화목하게 지낸다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
14	간호업무에서 발생하는 문제와 병원행정체계 간에는 너무나 큰 gap이 있다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①

번호	문 항	높다					낮다				
		⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
15	팀장은 우리들의 개인적 관심사에 대하여 이해하고 협조해준다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
16	동료 간호사들끼리 시비나 험담을 많이 한다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
17	우리 병원에서는 승진의 기회가 많이 주어진다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
18	만일 다시 직업을 선택한다면 하더라도 간호직을 택하겠다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
19	우리 병동에서의 모든 업무는 상관의 지시에 의해서 행해진다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
20	나를 제외한 동료 간호사들은 현재 보수를 만족스럽게 생각하지 않는다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
21	우리병원의 간호업무의 조직과 수행방법은 만족스럽다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
22	나는 직접 간호를 충분히 수행할 수 있는 시간이 부족하다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
23	우리 부서의 간호사와 의사간의 팀웍이 잘 이루어지고 있다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
24	간호사들이 행정과 관련된 의사 결정 과정에 참여할 기회가 많다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
25	우리 병원의 보수는 타 병원에 비해서 좋은 편이다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
26	나는 가끔 간호 전문직 판단과는 역행되는 방향의 업무를 강요 받을 때가 있다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
27	신규 간호사들이 자신의 병동에서 안정감을 얻는데 시간이 많이 걸린다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
28	우리 병원은 간호사 복지에 많은 관심을 갖고 있다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
29	이 병원은 보수에 관한 전반적인 개선이 필요하다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
30	타 병원에서 더 많은 보수를 준다고 해도 근무조건을 고려해 볼 때 이곳에 근무하는 것이 만족스럽다.	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①

번호	문항	높다	낮다			
		⑤	④	③	②	①
31	우리 병원의 의사들은 간호사의 업무를 이해하고 인정한다.	⑤	④	③	②	①
32	병원과 병동을 위한 정책과 절차를 계획하는데 내가 원하면 모든 발언권을 갖는다.	⑤	④	③	②	①
33	간호업무의 문제점을 다른 부서의 간호사들과 서로 상의할 충분한 기회가 있다.	⑤	④	③	②	①
34	나는 간호행위에서 정말로 중요한 의의를 찾지 못하고 있다.	⑤	④	③	②	①
35	나는 필요이상으로 지나치게 감독받고 있다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①
36	나의 직업에 대하여 남에게 말할 정도로 긍지를 가지고 있다.	⑤	④	③	②	①
37	현재 내가 하고 있는 간호행위에 만족한다.	⑤	④	③	②	①
38	간호사에게 요구되는 행정 및 서류업무가 너무 많다.	⑤	④	③	②	①
39	나의 업무는 많은 기술이나 지식을 필요로 하지 않는다.	⑤	④	③	②	①
40	상관의 지시로 인해 가끔 업무에 대한 갈등을 느끼게 된다.	⑤	④	③	②	①
41	동료 간호사들은 낮은 지위의 사람들과 어울리지 않는다.	⑤	④	③	②	①

### Ⅲ 일반적 사항

다음의 문항은 귀하의 일반적인 사항에 대한 것입니다. 해당란에 √ 또는 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은? \_\_\_\_\_세
2. 귀하의 결혼상황은? ① 기혼 \_\_\_\_\_ ② 미혼 \_\_\_\_\_ ③ 기타(이혼/별거/사별) \_\_\_\_\_
3. 귀하의 종교는?  
① 기독교 \_\_\_\_\_ ② 불교 \_\_\_\_\_ ③ 천주교 \_\_\_\_\_ ④ 무교 \_\_\_\_\_ ⑤ 기타 \_\_\_\_\_
4. 귀하의 최종학력은?  
① 전문대졸 \_\_\_\_\_ ② 대학재학중(방송대/RN BSN포함) \_\_\_\_\_  
③ 대학졸(방송대/RN BSN포함) \_\_\_\_\_ ④ 대학원재 이상 \_\_\_\_\_
5. 귀하의 현재 근무 부서는? \_\_\_\_\_과 병동(또는 실)
6. 귀하의 근무경력은?

전체 근무경력	년	월
현 부서경력	년	월
현 팀장과 함께 근무한 기간	년	월

감사합니다.

## ABSTRACT

### The relationship between leadership styles of nurse managers and staff job satisfaction

Kim, Myung Hwa

Dept. of nursing

The Graduate School

Yonsei University

The research has a goal to suggest that the relationship between leadership of nurse managers and work satisfaction of staff nurses plays a important role in enhancing the efficiency and productivity in nursing organizations. Furthermore, it is to show the idea that we need the practical environment in which staff nurses and nurse managers has more professional specialty for the higher work satisfaction. In this way, the research is supposed to contribute to nursing administration.

Participants were 345 staff nurses working in university hospital, excluding nurses who worked in the out-patient Department. Information was collected with a structure survey, from October 17 to 24, 2005, 8 days.

The measurement tool for leadership was a modification of the MLQ developed by Bass (1985). Cronbach's Alpha was .915 . The measurement tool for work satisfaction was the "The Index of Work Satisfaction" developed by Slavitt et. al. with additions appropriate to this study. Cronbach's Alpha was .838.

Collected data were analyzed statistically with descriptive statistics, t-test,

ANOVA, and Pearson correlation coefficients. SPSS PC was used to facilitate analysis.

The results are below.

Ninety two percent of the nurses were between 20 and 39 years of age. The mean age was 30.8. Of the nurses 52.2% were not married. 56.3% were Protestant Christians and 25.2% reported no religion. For educational background 47.8% were University graduates including community college graduates totalled 59.7, 4.3% had master's degrees. The departments in which they worked were, surgery (29%), medicine (22%), and intensive care unit (19.6%), pediatrics, operating/recovery room, and emergency. Careers in nursing 7.9 years and in current department, 4 years, and with current leader, averaged 3.7 years.

There was a slight difference in the leadership of nurse managers as perceive by the staff nurses; for transformational leadership, an average  $3.19 \pm .708$  and for transformational leadership,  $3.13 \pm .427$ . The average score for work satisfaction was 2.91 (3.13 for interaction, 3.13 for doctor-nurse relationship, 3.11 for professional status, 2.96 for task requests, 2.91 for salary, 2.65 for autonomy, and 2.61 for administration).

There were significant differences for transformational leadership with respect to age and current department career, and a significant difference for transactional leadership only with respect to age. Otherwise, we have estimated that there is no significant difference between demographic-social characteristics and work satisfaction of staff nurses.

Regarding the relationship between the types of leadership and work satisfaction of nurse managers identified by staff nurses, transformational leadership has more correlation with the relationship than transactional leadership ; that is, when transformational leadership of nurse managers is higher than transactional leadership, staff nurses have more work satisfaction.



The following are suggested based on the results of this study.

1. Further research is necessary to develop strategies transformational leadership of nursing managers and to motivate higher productivity in nurse organizations.
2. In order to raise the level of work satisfaction there is a need for study to develop strategies to increase autonomy in staff nurses.
3. We need various kinds of programs for developing leadership and the research for testing the effectiveness to nurse organizations.

---

key words : transformational leadership, transactional leadership, work satisfaction