

병원간호조직유효성의 관련요인

-자기효능감·상사에 대한 신뢰 중심으로-

연세대학교 대학원

간호학과

이 황

병원간호조직유효성의 관련요인
-자기효능감·상사에 대한 신뢰 중심으로-

지도 이 정 렬 교수

이 논문을 박사 학위논문으로 제출함

2002년 12월 일

연세대학교 대학원

간호학과

이 황

이 황의 박사 학위논문을 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

연세대학교 대학원

2002년 12월 일

감사의 글

논문을 완성했다는 것 자체가 꿈만 같습니다.
그래서 인가 할 말이 없습니다.

포기하고 싶어질 때마다 격려해 주셨던 저의 평생의 스승이신
이정렬교수님 무어라 표현할 수 없을 만큼 감사합니다.
부족한 저의 논문에 많은 관심과 아낌없는 조언을 해 주신
김인숙교수님, 고일선교수님, 이태화교수님께 감사드립니다.
언제나 잘할거라고 믿어주시고, 격려해주신
신동엽교수님 제겐 정말 큰 힘이었습니다.

여기까지 오신 길에 저에게 늘 사랑으로 저를 지켜준 친정어머님,
나의 사랑하는 파트너 이서령씨, 아들 이한 곁에 있었기에
이 모든 힘든 과정을 해낼 수 있었습니다.
진정 나의 가족들을 사랑합니다.

저와 함께 해 주신 고마운 분들
방성훈 후배, 박정규 후배 그리고 경숙언니에게
감사한 마음을 전합니다.

행복한 휴식과 은총을 주신 하느님께
감사합니다.

차 례

표 차례	iv
그림 차례	v
국문 요약	vi
제1장 서론	1
1.1. 연구 필요성	1
1.2. 연구 목적	4
1.3. 용어 정의	5
제2장 문헌고찰	8
2.1. 조직유효성	8
2.1.1. 직무만족	8
2.1.2. 조직몰입	11
2.2. 조직문화	13
2.2.1. 조직문화 개념	13
2.2.2. 조직문화 유형	15
2.2.3. 병원간호조직문화	20
2.2.4. 조직문화와 조직유효성관계	21
2.3. 리더십	24
2.3.1. 리더십 개념	24
2.3.2. 변혁적·거래적 리더십	25
2.3.3. 변혁적·거래적 리더십과 조직유효성 관계	31
2.4. 직무특성	34
2.4.1. 직무특성 이론 및 모형	34

2.4.2. 직무특성 선행연구	36
2.4.3. 직무특성과 조직유효성 관계	38
2.5. 자기효능감	41
2.5.1. 자기효능감 개념 및 관련연구	41
2.5.2. 자기효능감과 조직유효성 관계	43
2.6. 상사에 대한 신뢰	45
2.6.1. 신뢰의 개념 및 정의	45
2.6.2. 신뢰의 선행연구	46
2.6.3. 상사에 대한 신뢰와 조직유효성 관계	48
제3장 연구의 개념적 틀	50
제4장 연구방법	53
4.1. 연구 설계	53
4.2. 연구 대상	53
4.3. 연구 도구	53
4.4. 자료분석 절차	57
4.5. 자료분석 방법	57
제5장 연구 결과	58
5.1. 연구대상자의 일반적 특성	58
5.2. 변수에 대한 기술통계	60
5.3. 일반적 특성에 따른 변수간 차이	61
5.3.1. 일반적 특성에 따른 조직문화 차이	61
5.3.2. 일반적 특성에 따른 리더십 차이	61
5.3.3. 일반적 특성에 따른 직무특성 차이	62
5.3.4. 일반적 특성에 따른 자기효능감, 상사에 대한 신뢰 차이	62
5.3.5. 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 차이	63

5.4. 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직유효성 관계	68
5.4.1. 변수간 상관관계	68
5.4.2. 조직문화, 리더십, 직무특성과 직무만족 관계	70
5.4.3. 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직몰입 관계	72
5.5. 자기효능감, 상사에 대한 신뢰 조절효과	74
5.5.1. 조직문화, 리더십, 직무특성과 직무만족과의 관계에서 자기효능감이 미치는 조절효과	74
5.5.2. 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직몰입과의 관계에서 자기효능감이 미치는 조절효과	78
5.5.3. 조직문화, 리더십, 직무특성과 직무만족과의 관계에서 상사에 대한 신뢰가 미치는 조절효과	83
5.5.4. 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직몰입과의 관계에서 상사에 대한 신뢰가 미치는 조절효과	87
제6장 논의	93
6.1. 조직문화와 직무만족, 조직몰입 관계	93
6.2. 리더십과 직무만족, 조직몰입 관계	95
6.3. 직무특성과 직무만족, 조직몰입 관계	96
6.4. 자기효능감, 상사에 대한 신뢰의 조절효과	98
6.4.1. 자기효능감 조절효과	98
6.4.2. 상사에 대한 신뢰 조절효과	100
제7장 결론 및 제언	103
참고 문헌	106
부 록	129
영문 요약	138

표 차례

표 1. 조직문화 유형별 특성	19
표 2. 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 특징	29
표 3. 대상자의 일반적 특성	59
표 4. 조직문화, 리더십, 직무특성, 자기효능감, 신뢰, 조직유효성의 평균점수	60
표 5-1. 일반적 특성에 따른 조직문화 차이	63
표 5-2. 일반적 특성에 따른 리더십 차이	64
표 5-3. 일반적 특성에 따른 직무특성 차이	65
표 5-4. 일반적 특성에 따른 자기효능감, 상사에 대한 신뢰 차이	66
표 5-5. 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 차이	67
표 6-1. 변수간 상관관계	69
표 6-2. 직무만족과 독립변수간의 관계	71
표 6-3. 조직몰입과 독립변수간의 관계	73
표 7-1. 직무만족에 대한 자기효능감의 조절효과	76
표 7-2. 조직몰입에 대한 자기효능감의 조절효과	80
표 7-3. 직무만족에 대한 상사에 대한 신뢰의 조절효과	84
표 7-4. 조직몰입에 대한 상사에 대한 신뢰의 조절효과	89

그림 차례

그림 1. 조직문화 유형 분류	18
그림 2. 연구의 개념적 틀	52
그림 3-1. 변혁적 리더십과 직무만족 관계에 대한 자기효능감 조절효과	77
그림 3-2. 자율성과 직무만족 관계에 대한 자기효능감 조절효과	77
그림 3-3. 변혁적 리더십과 조직몰입 관계에 대한 자기효능감 조절효과	81
그림 3-4. 과업중요성과 조직몰입 관계에 대한 자기효능감 조절효과	82
그림 3-5. 자율성과 조직몰입 관계에 대한 자기효능감 조절효과	82
그림 3-6. 변혁적 리더십과 직무만족 관계에 대한 신뢰 조절효과	85
그림 3-7. 개발문화와 직무만족 관계에 대한 신뢰 조절효과	86
그림 3-8. 위계문화와 직무만족 관계에 대한 신뢰 조절효과	86
그림 3-9. 변혁적 리더십과 조직몰입 관계에 대한 신뢰 조절효과	90
그림 3-10. 위계문화와 조직몰입 관계에 대한 신뢰 조절효과	90
그림 3-11. 조직문화, 리더십, 직무특성과 직무만족 관계에 대한 자기효능감, 신뢰 조절효과	91
그림 3-12. 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직몰입 관계에 대한 자기효능감, 신뢰 조절효과	92

국문 요약

본 연구는 병원간호조직 유효성에 영향을 미치는 관련요인으로서 조직문화, 리더십, 직무특성과의 관련성을 규명하고, 상사에 대한 신뢰와 자기효능감이 두 변수들간의 관계를 조절하는지를 검증하는 데 목적을 두고 있다.

연구대상자는 서울·경기에 소재한 기관 중에서 1,000명상 이상인 4개 대학부속 종합병원에 근무하는 일반간호사 504명으로 자료수집은 2002년 8월 30일부터 10월 8일까지 약 40일간 구조화된 설문지를 사용하였다.

연구도구는 직무만족은 Mowday(1979)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 박현태(1997)가 수정·보완한 20문항, 조직몰입은 Poter(1979)가 개발한 조직몰입도구로 박현태(1997)가 수정·보완한 15문항, 조직문화는 Quinn과 McGrathj(1985)이 개발한 조직문화 측정도구를 도윤경(2001)이 사용한 16문항, 리더십은 Bass(1995)가 개발하고 박현태(1997)가 수정·보완한 36문항, 직무특성은 Hackman & Oldham(1975)이 개발한 직무진단조사(JDS)를 김석준(2001)이 사용한 15문항, 자기효능감은 Sherer & Adam(1983)이 개발한 도구를 양길모(1998)가 수정·보완하여 사용한 14문항, 상사에 대한 신뢰는 Cook & Wall(1980)이 개발한 상사에 대한 신뢰측정도구를 도윤경(2001)이 사용한 6문항이다.

자료는 SPSS/PC Window를 이용하여, 기술통계, ANOVA, Pearson correlation coefficient, 위계적회귀분석, Two-way ANOVA로 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1) 병원간호조직의 문화유형과 조직유효성의 관계에서, 일반간호사의 직무만족과 조직몰입은 개발문화, 위계문화가 높을수록 높게 나타났다. 즉, 조직의 성장 및 혁신을 중시하고, 창의성, 적응성, 혁신성의 강조, 새로운 것에 도전하는 문화 유형일수록, 조직의 안정성과 일관성을 중시하고 책임의 엄격한 준수 그리고 조직의 통솔과 통제를 강조하는 문화 유형일수록 일반간호사의 직무만족과 조직몰입이 높았다.

2) 일반간호사가 수간호사의 변혁적 리더십을 강하게 인식할수록 직무만족과 조직몰입이 높았다. 즉, 간호조직에서 변혁적 리더십을 수간호사가 효과적으로 발휘할 때 일반간호사의 직무만족을 높이고 더 나아가서는 조직의 목표달성을 위해 몰입할 수 있는 동기부여가 됨을 알 수 있다.

3) 일반간호사의 직무특성 변수 중 과업중요성이 높을수록 조직몰입이 높았고, 자율성이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높았다. 자신의 업무에 대한 계획을 수립하고 수행절차를 결정하는데 재량권이 부여된 직무와 업무수행 결과가 타인에게 중요한 영향을 미친다는 것을 인식하고 있을 때 그렇지 못한 경우보다는 직무만족과 조직몰입수준이 높았다.

4) 자기효능감은 리더십 변수 중 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입의 관계를, 직무특성 변수 중 자율성·과업중요성과 직무만족, 조직몰입 관계를 조절하였다. 즉 간호사 자신이 소유하고 있는 지식과 기술이 과업을 수행함으로써 성공적인 결과를 가져올 것이라는 믿음은 간호사가 수간호사의 변혁적 리더십을 강하게 인식할수록 능력 그 이상으로 업무를 수행하도록 동기부여 되고, 문제발생에 있어 새로운 시각을 가짐으로써 조직의 이익을 극대화시킬 것으로 판단된다.

5) 상사에 대한 신뢰는 병원간호조직의 조직문화 유형 중 개발문화·위계문화와 직무만족, 조직몰입의 관계를 조절해 주는 것으로, 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입의 관계를 조절하였다. 즉 새로운 것에 대한 도전의식과 조직의 안정과 협동을 추구하는 조직문화는 상사에 대한 신뢰가 높은 상황에서 조직유효성이 더욱 높아지는 것으로, 구성원들의 의식을 변화시킴으로써 업무효율 증진 및 문제해결 방법을 찾는 리더십 상황에서 상사에 대한 신뢰는 조직유효성을 더욱 높여주는 긍정적인 조절효과를 나타내고 있다.

결론적으로 조직유효성인 직무만족과 조직몰입의 영향을 미치는 요인으로 개발문화, 위계문화, 변혁적 리더십, 과업중요성·자율성이 중요하다. 자기효능감은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 변수인 리더십과 직무특성을 조절하고, 상사에 대한 신뢰는 조직문화와 리더십을 조절하는 것으로 나타났다.

제 1 장 서 론

1.1 연구 필요성

능력분위의 적자생존 경쟁이 치열해지고 있는 현대 사회에서 조직유효성의 확보는 조직의 생존을 위해 중요한 역할을 하게 된다. 조직구성원들이 직무에 임하는 마음가짐과 소속 조직에 대한 공헌의욕 그리고 일체감 등은 조직의 유효성 증대에 커다란 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무와 조직에 대해서 어떠한 태도를 보이는가에 따라 궁극적으로 조직의 성패가 결정된다고 할 수 있는 것이다(도윤경, 2001).

조직유효성은 개인적인 차원을 넘어 조직의 생존, 효율성과 직결됨에 따라 조직평가에 대한 연구가 지속적으로 시도되고 있으며, 병원조직에서도 최근 들어 조직유효성에 대한 관심이 높아지고 있다. 특히 병원전체의 이미지, 서비스 질, 비용, 생산성 등 여러 측면에서 중요하며, 기존의 환자중심에서 고객이라는 개념전환이 불가피한 이때에 생존전략을 위한 병원운영의 핵심이라고 할 수 있다. 이에 간호조직 자체에서 구성원들의 행동과 태도와 직결되는 조직유효성에 대한 정확한 정의가 필요하며, 그에 따른 관련요인을 분석·평가하는 선행작업이 있어야 급속하게 변화하는 시대상황에 효율적으로 대처 가능한 간호조직을 구축할 수 있다.

Campbell(1997)은 조직유효성이나 성과는 재무지표, 행동지표, 관리지표로 측정될 수 있다고 하였고, 이들 지표 중 간호조직의 특수성을 고려 할 때 구성원의 행동적 지표 중의 하나인 직무만족과 조직몰입이 조직유효성을 측정변수 하는 주요 변수로서 이와 관련한 연구가 가장 활발히 이루어지고 있다.

조직구성원들의 행동과 태도를 결정짓는 조직유효성 증대에 영향을 미칠 수 있는 변인으로는 첫째, 조직문화로서, 보건의료분야의 경우 병원조직을 중심으로 관심이 지속되어 왔으며, 간호분야를 대상으로 한 조직문화연구(Coeling & Wilcox, 1988; 조희숙외, 1999)에 의해 조직문화와 조직성과와의 관계를 규명하고자 하는 노력들이 전개되었다. 최근 간호문헌에서도 건강소비자의 요구가 증가되

고 고도로 경쟁적이고 경제적 압박을 받는 의료환경 하에서 질적 간호를 제공하기 위해 병원조직들이 추구하는 실제적이고 새로운 접근이 조직문화의 관점이며, 건강관리조직과 간호관리의 성공을 결정하는 중요한 요인으로서 이러한 조직문화를 다루어야 한다고 주장하고 있다(Lukacs, 1987; Ramirez, 1990; Thomas, Ward, Chorba & Kumiega, 1990). 또한 조직문화는 구성원의 직무만족도, 조직몰입, 조직적응성, 팀웍, 업무성과, 생산성 등의 조직유효성에 영향을 미친다고 보고되고 있다(박상언과 김영조, 1995; 서인덕, 1986).

둘째, 리더십으로서, 여러 문헌에서 구성원의 이직을 방지하고 만족스럽게 일하기 위해서 상급자의 리더십이 중요하다고 제시하고 있다(Charlotte, 1992; Frances, 1990). Sah(1954)는 직속 감독자의 적절성, 경영효율성 등이 직무만족에 영향을 미친다고 하였고, 다른 연구에서도 직속 상관의 지도성과 관리감독, 상하 계층간의 의사소통이 조직유효성에 영향을 준다고 하였다(Bear, 1956; Bass, 1985; Margaret, 1966; Steers & Poter, 1983; Vroom, 1964; 김준곤, 1992; 최재열, 1991 등). 장정화(1993)의 연구에서도 일반간호사는 수간호와 간호감독의 지도성이나 관리자와의 상호작용을 긍정적으로 지각할수록 직무만족이 높다고 하였다. 또한 여러 연구결과에서 간호관리자와 구성원간의 상호작용, 관리자의 리더십유형, 리더행위, 관리, 인간관계 등이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다고 보고하였다(Charlotte, 1992; Frances, 1990; 김문실 외, 1992; 김화실, 1984; 박성애, 1988; 박현태, 1996 등). 이러한 연구에서 알 수 있듯이 간호사가 조직의 주요 목표와 가치를 긍정적으로 평가하여 조직에 소속감과 목표달성 뿐 아니라 개인의 근무의욕과 욕구충족을 높일 수 있기 위해서 상급관리자의 리더십과 관리형태가 중요하다고 할 수 있다.

셋째, 직무특성은 직무의 객관적인 특성에 초점을 두고 있는 것으로 직무자체가 작업자의 직무동기나 만족 및 성과 등을 높일 수 있는 특성을 갖추고 있는 것이 중요하다(이규호, 1997). Sims 등(1976)은 조직유효성과 직무특성간의 상호관련성이 두드러지게 높았음을 보고하였고, Rousseau(1977)는 직무의 다양성을 특히 강조하면서 직무유형과 직무만족, 조직몰입과의 관계가 높다고 하였다. 간호조직의 근무상황은 단순한 업무에서부터 심각한 질병 및 죽음에 이르기까지 그 상황

이 아주 다양하다(Vachon & Pakes, 1985). 이러한 상황에서 간호조직의 유효성을 설명하기 위해서는 간호사 개개인이 처해있는 근무환경 즉, 직무특성에 대한 이해가 우선적으로 이루어져야 한다. 이상미(1994)의 연구에 의하면 간호직무특성을 과다업무, 자율성 부족, 역할갈등 등의 범주로 나누고 있으며, 이중 과다업무와 역할갈등이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. Katz와 Kahn(1978)에 의하면 양과 질적인 과다한 업무는 생리적·심리적 스트레스를 유발하게 되고 결국 구성원의 조직이탈로 이어진다고 하였다.

그 동안 간호조직유효성에 관한 국내의 연구는 조직몰입, 직무만족도, 이직의도, 간호업무수행, 환자만족도 등의 개념 중에서 간호조직유효성의 종속변수로 사용하였으며(박성애, 1998; 이명훈, 1989), 조직문화, 리더십, 직무특성, 임파워먼트, 직무스트레스(박성애, 1989; 이명하, 1998; 장금성, 1999) 등과 같은 개념을 독립변수로 선정하여 이들간의 관계를 규명하는 연구로 진행되어 왔다.

이들 선행연구에서 사용된 독립변수는 간호조직의 구조적·과정적 측면을 설명하는 변수들과 결과변수로서 간호조직유효성과의 관계만을 보았다. 그러나 조직유효성에 영향을 미치는 개인적·심리적 요소에 대한 연구가 불충분하여 조직유효성에 대한 충분한 설명을 제공하지 못하고 있다. 이에 경영·행정분야에서는 조직유효성에 영향을 미치는 조절변수로 상사에 대한 신뢰, 개인적 특성으로서 자기효능감, 개인적 성향 등을 이용하여 연구를 시도하고 있다.

특히 상사와 부하직원과의 신뢰구축은 부하직원으로 하여금 조직을 위해 더욱 노력하게 만들고, 조직몰입 및 직무만족과 관련된 태도 형성에 많은 영향을 미친다(Konovsky & Pugh, 1994; McAllister, 1995; 정범구, 1997). 따라서 신뢰는 조직내 구성원들간의 단순한 개인적 심리상태가 아닌 직무만족과 조직몰입에 대한 태도에 영향을 미치는 중요한 조절변수로 보아야한다.

또한 Latham(1990)은 자기효능감이 성과에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인이 설정하는 목표의 난이도 수준의 결정에도 영향을 미침을 확인하였으며, 그 외에도 많은 연구에서 개인이 지닌 자기효능감과 목표에 대한 몰입정도, 직무만족에 대한 가설이 입증되었고(Earley, 1986; Lock et, 1988; 이명희, 1997), 최근 조직성과 연구에서 신뢰, 개인적 성향으로서의 자기효능감이 중요하게 부각되고 있다

(나인규, 1999; 안은경, 2000; 양길모, 1999).

이에 본 연구는 조직의 성과를 좌우하는 간호조직유효성과 조직문화, 리더십 유형, 직무특성과의 관련성을 파악하고, 자기효능감, 상사에 대한 신뢰가 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직유효성의 관계를 조절하는지를 검증하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 병원간호조직유효성에 영향을 미치는 관련요인으로서 조직문화, 리더십유형, 직무특성과의 관련성을 규명하고, 자기효능감과 상사에 대한 신뢰가 변수들간의 관계를 조절하는지를 검증하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 간호조직 문화유형과 조직유효성과의 관계를 파악한다.
2. 간호조직 리더십유형과 조직유효성과의 관계를 파악한다.
3. 간호 직무특성과 조직유효성과의 관계를 파악한다.
4. 자기효능감과 상사에 대한 신뢰가 병원간호조직문화, 수간호사 리더십, 직무특성과 간호조직유효성과의 관계를 조절하는지 검증한다.

1.3 용어 정의

1) 조직유효성

조직유효성은 개개인이 조직 속에서 목표를 달성할 수 있는 능력이나 신념으로(정우철, 1995), 본 연구에서는 직무만족, 조직몰입을 말한다.

(1) 직무만족

직무만족은 개인이 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해 얻게 되는 경험 평가 시 발생하는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서상태를 의미한다(Locke, 1976). 본 연구에서는 Mowday(1979)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구(General Satisfaction Scale)를 박현태(1997)가 보완한 도구를 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

(2) 조직몰입

조직몰입은 직무에 대한 반응 이상의 조직에 대한 애착을 나타내는 것으로, 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하여 한 조직에 적극적으로 개입하는 것으로, 조직에 대한 동일시나 충성의 표현을 의미한다(Mowday & Porter, 1982). 본 연구에서는 Poter등(1979)이 개발한 조직몰입척도(Organizational Commitment Questionnaires)를 박현태(1997)가 보완한 도구 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 그 점수가 높을수록 조직몰입수준이 높음을 의미한다.

2) 조직문화

조직문화란 조직구성원들에게 의미를 부여하고 조직내 에서 행위에 대한 규칙을 제공해주는 공유된 신념 및 가치를 의미한다(Davis, 1984). 본 연구에서는 Quinn과 McGrath(1985)이 개발한 조직문화측정도구를 도윤경(2001)이 수정·보완한 도구를 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 각 문화유형의 점수가 높을수록 간호사들이 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

3) 리더십

리더십은 한 조직의 목표를 달성하고 사기를 유지시키기 위해 다른 구성원의 행동에 영향력을 행사하는 과정을 의미한다(Hough, 1992). 본 연구에서는 Bass(1985)가 개발한 변혁적·거래적 리더십 측정도구를 박현태(1997)가 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 간호사들이 그 리더십을 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

4) 직무특성

직무특성은 조직구성원이 수행해야하는 객관적인 업무특성이며, 직무특성은 구성원의 직무만족이나 태도 및 행위에 영향을 미치는 것을 말한다(Hackman & Oldham, 1976). 본 연구에서는 Hackman & Oldham(1976)이 개발한 직무특성도구(JDS : Job Diagnostic Survey)를 김석준(2001)이 이용한 도구를 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 그 직무특성을 강하게 인식하고 있음을 의미한다.

5) 자기효능감

자기효능감은 주어진 업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 자신의 능력에 대한 개인 자신의 판단이다(Bandura, 1986). 본 연구에서는 Sherer와 Adams(1982)가 개발한 일반적 자기효능 측정도구를 양길모(1998)가 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높다는 것을 의미한다.

6) 상사에 대한 신뢰

신뢰(trust)는 개인간 집단 수준에서 신뢰를 창조하거나 파괴하는 개인들 사이의 개인간 거래에 초점을 두며(Worchel, 1979), 구성원들이 지각하는 상사에 대한 신뢰는 상사가 자신을 조정한다거나 통제할 목적이 아니라 구성원 자신에게 중요한 행동을 하도록 요구할 것이라는 기대에 근거하여 상사를 받아들이는 것을 말한다(도윤경, 2001). 본 연구에서는 Cook & Wall(1980)이 개발한 상사에 대한 신뢰측정도구를 도윤경이 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 상사에 대한 신뢰가 높다는 것을 의미한다.

제 2 장 문헌고찰

2.1 조직유효성

조직유효성(Organizational Effectiveness)이란 조직이 얼마나 잘 운용되고 있는가 또는 효과적인가를 표시하는 개념으로서, 조직의 목표만을 표현하는 것이라고 생각하기 쉬우나 조직구성원의 목표와 조직목표를 포괄한 개념이다(Cameron, 1980; Cameron & Whetten, 1983). 조직유효성에 대한 초기의 접근은 단순한 것으로서 유효성이란 조직이 그 목표를 달성하는 정도라고 정의되었다. 그러나 이러한 정의는 많은 모호성이 내포되어 유효성의 개념을 파악하는데 많은 어려움이 있다. 1960년대와 1970년대 사이에는 조직의 유효성 측정 기준으로서 생산성, 이윤, 품질, 결근율, 직무만족도 등 30가지를 제시하고 있으며, 이는 조직의 다양성, 평가자들의 관심정도 때문에, 조직유효성에 대한 조작적 정의를 단순하게 내릴 수 없음을 의미한다(John, 1977). Dalton(1980)은 조직유효성의 평가지표를 경제적 성과와 심리적 성과로 구분하였으며 기존 연구자들이 경제적 성과지표보다는 심리적 성과지표에 대한 연구를 더 많이 진행하여 왔다고 주장하였다. 경제적 성과지표에는 수익성, 성장성, 생산성, 총매출액 등이 해당되고, 심리적 성과지표에는 조직구성원들의 사기, 직무만족, 조직몰입 등이 해당된다고 하였다.

이렇듯 조직유효성은 조직의 성과를 평가하는 하나의 기준으로 학자들마다 조직유효성의 측정기준 및 측정방법을 다양하게 분류하고 있다.

2.1.1 직무만족

직무만족(Job Satisfaction)은 자기직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말한다. 따라서 직무만족이 높은 사람은 높은 근로의욕을 갖도록 할뿐만 아니라 자기개발노력을 추구하고 조직목표 달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러

일으켜 개인성과에 긍정적인 영향을 미친다. 반면에 직무에 불만족한 사람은 그 직무에 부정적인 태도를 갖게된다(박준서, 2000).

직무만족은 근로자가 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적 그리고 환경적 상황의 결합이다. 이는 한 조직 구성원이 자신의 일에서 바라고 있는 것을 일이 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 반영하는 것으로 직무만족에 대한 특징은 다음과 같다. 첫째, 직무만족은 감정적 반응이다. 따라서 이는 내성, 즉 자기관찰을 통해서만 이해될 수 있다. 다른 태도들과 마찬가지로 직무만족도 실제 관찰할 수 있는 것은 아니고 조직구성원의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있다. 둘째, 직무만족은 원하는 것과 실제의 격차로서 이해하는 것이 좋다. 많은 학자들이 직무만족을 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻는 것과의 비교를 나타내는 개념으로 파악하고 있다. 따라서 직무만족은 다분히 주관적인 개념이다(Hoppock, 1935).

직무만족이 개인에게 어떤 과정에 의해서 결정되어 지는가에 대한 이론적 배경을 보면 비교이론, 수단성 이론, 공정성 이론 등이 있다. 비교이론은 직무만족에 대한 이론 중 가장 널리 인정되고 있는 것으로서 직무만족은 개인의 표준과 현실이 개인의 지각사이에서 경험된 결과의 정도라고 가정하는 것으로 이것을 직무만족의 마이너스 이론이라고 명명했다(Vroom, 1964). 즉 만족을 원하는 가치의 양에서 직무에 의해 제공되는 지각된 가치의 양을 마이너스한 값으로 표시된다. 이 이론은 개인의 가치와 관련된 직무상황이라는 점에서 타당성이 있으나, 개인의 표준을 무엇으로 보느냐에 문제가 있으며 욕구보다는 가치나 준거들이 표준으로 더 적합하다고 말하고 있다. 수단성 이론은 직무만족의 측정에 수단성을 이용하는 것으로서 먼저 개인은 어떤 결과에 있어 중요한 결과를 줄 수 있는 직무인지를 평가하고 그 직무가 어느 정도까지 가치 있는 결과를 가져올 수 있는지의 정도를 고려함으로써 만족정도를 계산하려는 것을 말한다. 공정성 이론은 한 개인이 다른 사람에 비해 얼마나 공정하게 대우를 받느냐하는 느낌을 중시하며, 핵심은 사람들의 행위가 타인들과의 관계에서 공정성을 유지하는 쪽으로 동기가 된다는 것이다(Adams, 1963). 공정성을 느끼는 개인은 만족을 유발하게 되고 불공정을 느끼면 불만과 긴장을 유발하므로 어떤 식으로든 공정성을 회복하는 쪽으로 노력을 기울

이게 된다는 것이다. 위의 세 가지 이론 중 본 연구에서는 개인의 심리적 측면을 강조한 공정성이론을 중심으로 직무만족을 평가할 것이다.

간호조직의 관리와 연구에서 직무만족은 많은 관심 대상이 되어 왔으나, 특히 최근에는 조직유효성을 측정하는 변인으로도 자주 다루어지고 있다. 여러 연구에서 직무만족도가 높은 간호사는 그 조직에 더 오래 머물고 업무성과도 높았으며, 간호사의 직무만족도가 높으면 환자만족도가 높아지고 그에 따라 대상자의 치료 이행 수준도 증가한다고 보고되었다(Hinshaw, Smeltzer & Atwood, 1987; Mattner, 1991; Taunton, Krampity & Woods, 1989a, 1989b; Weisman & Nathanson, 1985). 이에 따라 보건의료조직의 유효성 연구에서, 간호사의 직무만족은 하나의 결과로 간주되고 있으며, 생산성의 산출요인과 관리의 성과를 나타내는 조직유효성 지표로 사용되어 왔다(Mattner, 1991; McNeese-Smith, 1995; Weisman & Nathanson, 1985; Westrope, 1995).

국내에서도 간호사의 직무만족은 종종 간호조직의 효과나 간호관리자의 리더십 즉 간호관리자의 효과성을 평가하는 변인으로 사용되어 왔다(김선희, 1987; 김순규, 1987; 박성희와 박성애, 1992; 박영주, 이숙자와 장성옥, 1997a,b; 양승숙, 1988; 오성희, 1987; 유재연, 1991; 이신숙, 1990). 최근 간호사의 직무만족도를 조직유효성의 관점에서 다룬 연구가 실시되고 있다. 윤순녕(1990, 1991)은 보건소 조직의 성과와 유효성 지표로서 직무만족을 사용하였으며, 박광옥(1994)은 체계이론에 근거한 간호생산성 개념 틀에 입각하여, 간호사의 직무만족도를 산출요소로 보고 투입요소와 과정요소들간의 관계를 규명하였다. 또한 박영주 등(1997a, b)은 간호조직의 효과성에 관한 관련요인을 규명하는 연구에서 직무만족을 간호조직의 효과성을 평가하는 변인으로 보았다. 이와 같이 간호사의 직무만족은 간호조직의 유효성을 평가하는 적절한 변인이라 할 수 있다.

2.1.2 조직몰입

최근 조직행동 분야에 있어서 조직몰입은 조직구성원들의 심리적 상태를 이해하는 중요한 개념으로 인식되고 있다. 조직몰입(Organizational Commitment)은 자기 회사에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신과 회사를 동일시하고 조직 문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미한다. 조직몰입은 태도라는 측면에서 직무만족과 유사하지만 몇 가지 관점에서 볼 때 차이점이 존재한다는 것을 알 수 있다(Steers, 1984). 첫째, 직무만족은 직무나 직무의 어떤 측면에 대한 구성원의 반응을 의미한다. 반면에 조직몰입은 조직전체에 대한 개인의 감정을 반영한다는 점에서 직무만족보다 포괄적인 개념이다. 둘째, 직무환경의 변화에 따라 직무만족 수준은 곧바로 변할 수 있으나 조직몰입은 쉽게 변하지 않는 특성이 있다.

조직몰입의 개념은 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있다. Mowday와 Porter 그리고 Steers(1982)는 조직몰입은 한 개인이 특정한 조직에 대해 가지게 되는 동일시(Identification)와 관여도(Involvement)의 상대적 강도라고 하였다. 이는 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 가리키는 말이다. 조직몰입의 개념 속에는 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 애쓰려는 의사 그리고 조직의 구성원으로서 남아 있고자하는 강한 의욕이 포함되어 있음을 알 수 있다.

Angel과 Perry(1981)는 조직몰입은 조직구성원이 조직에 남으려는 욕구인 근속몰입(Commitment to Stay)과 조직에 대하여 자부심을 가지며 조직목표를 수용하고 조직을 위해서 노력하려는 의사를 가진 상태인 가치몰입(Value Commitment)으로 나뉜다고 하였다. 또한 Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입을 스스로 원하기 때문에 몰입하는 행동인 정서적 몰입(Affective Commitment), 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입인 근속 몰입(Continuance Commitment) 그리고 조직에 대한 도덕적 의무감 때문에 조직으로부터 부여된 책임을 충실히 수행해야 한다는 내재적 가치관인 규범적 몰입(Normative Commitment)으로 나누었다. 이러한 조직몰입은 조직구성원들을 조

직에 남아 있도록 하는 것과 조직의 성과를 증대시키려는 노력의 일환으로 연구되어 왔다. 최근의 연구에서 조직몰입은 직무만족보다 조직의 성과, 이직 등의 조직상황에 대한 예측력이 높다는 점에서 많은 관심을 받고 있다. 즉, 조직몰입이 높은 구성원은 조직활동에 적극적으로 참여하고 결근도 하지 않으며, 조직 목표달성에 계속 기여하려 하며, 조직을 위해 더욱 노력을 기울이는 것으로 밝혀졌다(김병창, 1992; Porter, Steers & Mowday, 1974; Steers, 1977).

조직문화와 조직유효성의 관계를 규명하는 국내연구에서도 조직몰입은 조직유효성 변인으로 가장 많이 사용되어 왔다(김영조, 1994; 김원석, 1991; 박상언과 김영조, 1995; 서인덕, 1986; 안춘식과 전찬열, 1991; 정준교 등, 1996; 최만기, 1994).

최근 간호문헌에서는 간호사의 조직몰입이 간호사의 결근과 이직의 예측요인으로 확인됨에 따라 이에 대한 연구관심이 증대되고 있다. 간호사의 조직몰입 수준과 몰입형태를 확인하거나 조직몰입의 관련변인을 규명하는 연구가 직무성과, 직무스트레스와 소진의 결과 등의 조직유효성을 평가하는 변인으로 간주되어 연구되었으며, 조직유효성을 증진시키는 간호관리전략으로서 간호사의 조직몰입수준을 높이기 위한 방안이 모색되고 있다(김정희, 1996; 박현태, 1997; 이명하, 1996; Farley, 1989; Lee & Ashforth, 1996; Lee & Henderson, 1996; Mansfield, McCool, Vicary & Packard, 1989; McDermott, Heather, Laschinger & Shamian, 1996; McNeese-Smith, 1995; Tumulty, Jernigan & Kobut, 1995; Vestal, 1989; Westrope 등).

이상의 연구결과를 보면 조직유효성은 간호조직의 성과로서 목표달성 정도를 평가하는 기준이 되며, 직무만족과 조직몰입은 개인의 주관적인 성과로서 조직유효성을 측정하는 중요 변인이라 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 조직유효성을 평가하는 변수로 직무만족과 조직몰입을 이용하였다.

2.2 조직문화

2.2.1 조직문화 개념

일반적으로 문화(Culture)는 사회집단이 외견상 나타내는 행동양식, 관습, 전통, 언어, 사회적 산물 등의 행동수준의 특성과 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 이념, 지식, 규범 그리고 상징물 등의 인지수준의 특성을 포함하는 종합적인 개념이다. 또한 문화는 사회구성원의 행동체계에 영향을 미치는 결함요소이며(최만기, 1993; Light & Keller, 1975), 전통적으로 거시적 사회체계를 분석단위로 하는 문화인류학과 사회학 등에서 발전된 개념으로 보고 있다(한상복 외, 1986).

이러한 거시적인 문화개념을 미시적인 조직체 수준에 적용한 것이 조직문화(organizational culture)이다(이한검외, 1996). 조직문화에 대한 정의를 살펴보면 김중재(1991)는 조직구성원들에 공유되는 가치, 신념 및 습관시스템으로서 독특한 이미지로, 박내회(1991)는 조직구성원들이 공통적으로 생각하는 방법, 느끼는 방향 또는 행동하는 패턴의 체계로 보았으며, 신유근(1992)은 조직의 전체구성원들이 공유하는 가치의식 및 행동방식 그리고 조직차원에서 표출된 관리관행 및 상징특성으로 정의하였고, 이학중(1991a)은 조직문화란 한 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가치관과 신념이며, 조직구성원과 조직체 전체의 행동에 영향을 미치는 기본요소라고 하였다.

조직문화에 대하여 많은 학자들이 연구를 계속해 오고 있지만 개념이 학자들마다 매우 다양하여 아직까지 정확한 개념이 정립되지 못하고 있다. 조직문화에 대한 정의는 크게 두 가지로 대별된다. 한가지 유형은 조직문화를 공유된 가치와 신념으로 이해하는 것이다. 대부분의 조직문화연구가 비교경영학적 내지는 기업문화적인 접근방법을 채택하고 있기 때문에 조직문화의 정의도 이러한 접근방법에 의한 것이 많이 있다(도운경, 2001). 이러한 접근방법을 강조하는 학자들의 조직문화에 대한 개념을 우선 살펴보면 다음과 같다.

Davis(1984)는 조직문화란 조직구성원들에게 의미를 부여하고 조직 내에서 행

위에 대한 규칙을 제공해주는 공유된 신념 및 가치라고 정의하였으며, Wallach(1983)는 조직문화를 특정 상황에서 어떻게 행동해야 하는지 등에 대한 조직구성원들의 공통된 이해로 정의하고 이러한 신념, 가치, 규범, 철학이 개인의 행동을 결정해 준다고 하였다. Schwartz와 Davis(1981)는 조직문화란 조직구성원들이 공유하고 있는 신념과 기대의 패턴이라고 정의하였다. 이러한 기대의 신념은 조직 내에서 개인과 집단의 행동을 강력하게 알려주는 규범을 만들어 준다. Deal과 Kennedy(1982)는 강한 조직문화란 사람들이 항상 어떻게 행동해야 하는지에 대해 알려주는 규칙의 체계라고 정의하였다. 즉 조직문화를 통해 그들에게 기대하는 바가 무엇인지 정확하게 제시함으로써 주어진 상황에서 어떻게 행동해야 하는지를 알려준다. 그러나 약한 문화 하에서는 어떻게 행동해야 하는지를 알기 위해 상당한 시간을 소비하는 것이 보통이다. 따라서 생산성에 대한 강한 문화의 영향력이 대단하다고 주장한다.

또 하나의 유형은 조직문화를 이야기, 언어, 의식, 예식으로서 이해하는 것이다. Ouchi(1981)는 조직문화를 조직의 기본가치와 신념을 구성원들에게 전달하는 상징, 의식의 체계로 정의하고 있으며 Pettigrew(1979)는 상징, 언어, 이해, 신념, 의식, 전통 등 그 조직에 있어서의 여러 개념들의 총체적 원천으로 설명하고 있다. Schein(1983)은 조직문화는 조직체 또는 집단이 내·외환경과의 적응 및 통합과정에 적용하는 기본전제로서 조직구성원의 가치관과 사고방식 그리고 행동을 지배하는 근본요소라고 말하였다. 그 외에도 Baker(1980)는 조직문화를 조직체 상황에서 어떻게 행동해야 하고 어떤 과업과 목적이 중요한지 등에 대하여 대부분의 구성원들이 공유하고 있는 상호 연관된 신념의 종합이라고 하였다. Coeling과 Simms(1993)는 조직문화는 광범위한 구심력이고, 부지불식간에 무의식적으로 작용하는 힘이며, 미묘하고 강력한 힘이고, 각 그룹의 독특한 행동의 패턴이라고 하였다. 따라서 조직문화는 조직환경과의 관계뿐만 아니라 인간의 본성과 활동 그리고 시간과 공간에 대한 가정도 포함되어 있다고 하였다. 이러한 전제는 조직문화가 오랜 기간을 통하여 조직 내·외적 환경과의 상호작용을 통해 그 타당성이 입증됨으로써 신입사원을 포함한 조직구성원에게 상황판단과 문제해결에 영향을 주는 사고방식 및 지각방식 또는 문제접근 및 분석방법에 작용됨으로 알 수 있다.

이와 같이 조직문화에 대한 여러 정의들을 볼 때 조직문화는 복합적인 개념이며 다음과 같은 공통요소를 포함하고 있다. 첫째, 조직문화는 구성원들의 상호작용을 통한 경험된 학습이다. 둘째, 조직구성원들이 공유하고 있다. 셋째, 조직문화는 비가시적인 가치관을 기반으로 가시적인 방법으로 표현된다. 넷째, 새로운 구성원들에게 전승된다. 다섯째, 조직문화는 지각과정으로 구성원들에게 내재된다. 여섯째, 구성원들은 행동, 감정, 상징, 언어 제스처, 물리적 환경 등으로 조직문화를 공유한다. 일곱째, 조직문화는 그 조직이 변화해 온 과거, 현재 그리고 미래의 희망 등이 현존한다. 여덟째, 관리자는 현존하는 조직문화가 현 상황에 적합한가 여부를 확인하고 바람직한 방향으로 변화시켜가야 한다(김문실 외, 1998).

이상과 같이 여러 학자들에 의해 다양하게 정의되고 있는 조직문화 개념의 정의를 종합해 보면 조직문화는 조직구성원들이 공유하는 것으로써 조직체 고유의 가치관과 신념, 규범과 관습 그리고 행동패턴 등의 총체이며, 조직 내에서 조직 구성원들의 행동지침이 되고 단결심과 일체감을 갖게 하는 중요 개념임을 파악할 수 있다.

2.2.2 조직문화 유형

조직문화라는 것은 개인의 퍼스널리티(Personality)와 같아서 여러 가지 특징적인 형태를 가질 수 있다. 그러므로 특정 조직에서 그 조직문화가 좋은 효과를 가져온다면 그 조직문화는 바람직한 것이고 역기능이 초래된다면 바람직하지 못한 조직문화라고 할 수 있다. 일반적으로 조직문화의 유형을 구분하는 중요한 이유는 조직이 어떠한 특징적인 요소를 가지고 있는가를 알아보기 위해서이다. 왜냐하면 조직이 가지고 있는 특징과 다른 부문과의 부합여부는 조직효과성에 있어서 커다란 영향을 미치기 때문이다. 즉, 조직문화는 조직이 당면한 환경에 대응하여 조직 목표를 달성하기 위해서 무엇이 요구되는가를 구체화시켜준다.

유형분류는 모든 조직에 적용되는 관계를 발견하기보다는 독특하고 내적으로 일관된 유형의 기업들을 분류해냄으로써 조직현상에 대한 이해를 증가시킬 수 있

다는 가정이 있다.(Ketchen et al., 1993). 각 조직의 문화유형은 조직의 여러 가지 영향요인에 의해서 결정된다. 조직문화는 연구자의 관점에 따라 다양한 유형으로 분류되고 있다.

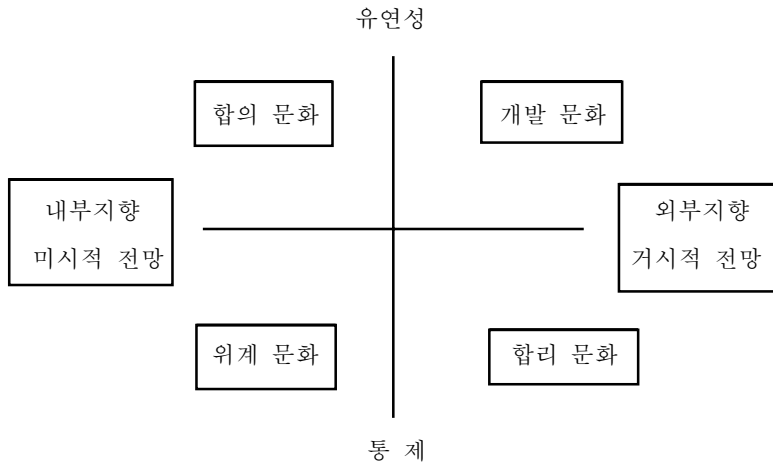
Harrison(1972)은 조직의 문화특성이 그 조직의 이념적 지향에 의해 좌우된다고 보고 권력지향문화(Power Orientation), 역할지향문화(Role Orientation), 과업지향문화(Task Orientation), 인간지향문화(Person Orientation)로 분류하였는데 이 4가지 유형은 조직의 이해관계와 구성원의 이해관계의 일치성 여부 및 조직의 외부환경의 적응능력에 의해 차이가 난다고 볼 수 있다. Handy(1978)는 조직문화란 정확하게 정의를 내릴 수 있는 것이 아니고 다만 인식할 수 있는 것이기 때문에 그 어떤 형태이든 그 자체가 좋고 나쁜 것이라기보다는 그 환경에 합당한가 아닌가가 중요한 문제라고 주장하면서 Harrison(1972)의 조직문화유형을 더욱 정교하게 다듬어 클럽문화(Club Culture), 역할문화(Role Culture), 과업문화(Task Culture), 실존문화(Existential Culture)로 구분하였다.

Ouchi(1980)는 거래비용의 관점에서 거래교환을 처리하는 방법을 기준으로 시장문화(Market Culture), 관제문화(Bureaucracy Culture), 족벌문화(Clan Culture)의 3가지 유형을 제시하였으며 Deal과 Kennedy(1982)는 시장에서의 두 가지 요소 즉, 기업활동에 관련된 위험 수용도와 의사결정 결과에 대한 피드백 기대속도라는 두 가지 차원에 따라 조직문화유형을 강인하고 역센 문화(Macho Culture), 열심히 일하고 잘 노는 문화(The Work Hard, Play Hard Culture), 회사의 운명을 거는 투기문화(The Abet Your Company Culture) 그리고 과정을 중시하는 문화(Process Culture)의 4가지로 분류하였다. 또한 Jones(1983)는 사회집단 구성원 사이의 거래비용을 중심으로 생산적 문화(Production Culture), 관료적 문화(Bureaucratic Culture), 전문적 문화(Professional Culture)의 3가지 유형으로 구분하였고, Lundberg(1984)는 현실지각의 동질성(Homogeneity)-이질성(Heterogeneity)차원과 항상성(Homeostatic)-무정형성(Morphogenetic) 차원에 따라 정태적 동질문화, 정태적 이질문화, 변화적 동질문화 그리고 변화적 이질문화로 구분하였고, 서인덕(1986)은 Quinn과 McGrath(1985), Lundberg 등(1984)의 모형을 이용하여 동태적-정태적 차원과 활동 지향적-유지 지향적 차원에 따라 합리적 문

화, 진취적 문화, 친화적 문화, 보존적 문화로 분류하였고, Denison(1990)은 조직문화와 조직유효성의 관계에서 준거의 관점과 변화를 추구하는 정도에 따라 몰입문화의 가설, 일관성문화의 가설, 적응문화 가설 그리고 사명감문화의 가설을 제시하고 있다. 한편 Quinn과 McGrath(1985)는 경쟁가치 접근법(Competing Values Approach)을 이용하여 유연성-통제, 내부-외부지향 차원에 따라 조직문화를 합리문화, 개발문화, 합의문화, 위계문화로 구분하였다. 경쟁가치 접근법(CVA)은 조직유효성을 측정하기 위한 통합적인 틀을 제시한 것으로 조직유효성의 측정기준(경쟁가치)을 유연성-통제의 차원, 내부-외부의 차원 그리고 수단-목표의 차원으로 설정하였다(Quinn & Rohrbaugh, 1983). Quinn과 그의 동료들은 경쟁가치접근법을 이용하여 조직문화 분석 틀을 모형화하였으며, 이 틀은 조직문화연구에 이용되고 있다(Quinn & Kimberly, 1984; Quinn & McGrath, 1985).

조직문화의 유형은 연구자들의 관점과 분류기준에 따라 매우 다양한데 날로 경쟁이 치열해지는 글로벌환경 하에서 조직과 개인에게 창의성과 혁신성을 요구하는 현대 조직의 특성과 집단 의식과 위계질서 중시의 가치로부터 능력과 성과중심의 경쟁가치 지향문화로의 변화가 빠르게 확산됨에 따라 간호조직에서도 간호의 질 중심에서 간호사의 역할이 병원전체의 생산성과 효율성에 미치는 영향을 성과로 계산해 내야하며, 이러한 효율성을 증대시키지 위해서는 간호사 개개인이 가치가 있어야 한다. 그러므로 성과중심의 경쟁지향문화유형이 간호조직유효성에 어떠한 관련성이 있는지를 파악하기 위하여 본 연구에서는 Quinn과 Kimberly(1984)의 조직문화 유형을 기준으로 삼고자 하며, 각 문화유형은 아래 그림과 같다.

<그림 1> 조직문화유형 분류



자료 : Quinn, R. E. & Kimberly, J. R.(1984), Paradox, Planning, and Perseverance: Guidelines for Managerial Practice, In J. R. Kimberly & R. E. Quinn(Eds.), *New Futures : The Challenge of Managing Corporate Transitions*, New York: Dow Jones-Irwin, p.300.

합리문화(Rational Culture)는 목표명확화, 논리적 판단 및 방향설정 등의 개인적 정보처리 과정이 능률, 생산성 및 이윤 등과 같은 개선된 성과의 수단으로 가정된다. 이것은 현실에 대해 높은 확실성을 지각하고 즉각적인 반응형태에서 나타날 수 있는 문화유형이다. 이 유형의 특성은 생산성과 능률을 중시하고 상위자의 권위를 인정하며 능력에 따라 권한을 부여한다. 의사결정은 한 가지 목적에 대해 신속히 이루어지고 구성원에 대한 평가는 유형적 산출을 기초로 한다. 개발문화(Developmental Culture)는 통찰력, 발명 및 혁신 등의 직관적 정보처리 과정이 외적지원, 자원획득 및 성장 등의 목적달성 수단으로 가정된다. 현실에 대해 낮은 확실성을 지각하고 즉각적인 반응형태에서 나타날 수 있는 문화유형이다. 이 유형의 특성은 여러 개의 기업목적들을 가지며 외부의 지지와 성장을 중시하고 카리스마적인 권위를 인정하며 가치를 권력의 기반으로 삼는다. 의사결정은 직관적으로 이루어지고 구성원들은 노력의 열성도에 의해 평가된다. 합의문화(Consensual Culture)는 토론, 참여 및 집합 등의 집합적 정보 처리과정이 분위기, 사기 및 협

동 등의 응집성 목적을 달성하기 위한 수단으로 가정된다. 현실에 대한 확실성을 낮게 지각하고 즉각적인 반응이 불필요한 경우에 나타날 수 있는 문화유형이다. 이 유형의 특성은 집단의 유지를 목적으로 하고 사기와 응집성을 중시하며 또한 구성원의 참여 속에 의사결정이 이루어진다. 구성원들의 평가기준은 관계성이며 친교가 동기부여의 주된 요인이다. 위계문화(Hierarchical Culture)는 문서, 계산 및 평가 등의 정보처리과정이 안정, 통제 및 협동 등과 같은 조직의 영속성 유지라는 목적달성의 수단으로 가정된다. 환경적 확실성을 높이 지각하고 즉각적인 반응이 불필요한 경우에 나타날 수 있는 문화유형이다. 이 유형의 특성은 규정의 집행을 목적으로 하고 안정과 통제를 중시하며 권위의 소재는 규칙이다. 의사결정은 사실을 기초로 이루어지고 안전이 동기부여의 주된 요인이다.

다음은 Quinn과 McGrath(1985)의 조직문화유형에 대한 특징을 아래 표로 정리한 것이다.

<표 1> 조직문화 유형별 특성

	합리문화	개발문화	합의문화	위계문화
조직목적	목표의 추구	광범위한 목적	집단유지	규정의 집행
업적기준	생산성, 능률	외부지원, 성장, 자원획득	응집성, 사기	안정성, 통제
권위소재	상위자	카리스마	구성원 자격	규칙
권력의 기반	능력	가치	비공식적 지위	기술적 지식
의사결정	단호한 선언	직관적 통찰력	참여	사실 분석
추종	계약적 동의	가치에의 몰입	과정에의 몰입	감시와 통제
구성원 평가	유형적 산출	노력의 강도	관계의 질	공식적 기준
고유동기	성취	성장	친화	안정

자료 : Quinn, R. E. & McGrath, M. R.(1985), The Transformation of Organizational Culture : A Competing Values Perspectives, In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, and J. Martin(Eds.), *Organizational Culture*, Beverly Hillx, CA: Sage Publications, pp.326-327(도윤경, 2001).

이상의 연구 결과를 종합해보면, 연구에 따라 조직문화유형의 분류가 다르고, 조직유효성 변인이 다양하나, 조직문화유형에 따라 조직구성원의 직무만족, 조직몰입의 차이가 있음을 연구결과에서 보여주고 있다.

2.2.3 병원간호조직문화

최근 급변하는 의료환경의 변화 속에서 병원, 간호조직의 적응력과 생산성을 향상시키기 위한 전략으로 조직문화에 대한 이해와 과업중요성이 대두되고 있다. McClure 등(1983)은 간호조직의 하부체계인 간호단위 문화에 대한 정의로 간호단위의 구성원들이 일반적으로 생각하고 행동하고 믿는 방법이라고 하여 간호사에 의해 공유된 규범과 기대를 반영한 행위에 초점을 두었고, 이러한 규범과 기대는 조직구성원의 일상업무에 영향을 미친다고 하였다.

Kramer & Schmalenberg(1988a, b)는 Magnet Hospital을 대상으로 우수한 병원의 특성들을 조사하였는데, 우수한 병원들은 간호의 질에 대한 공유된 규범을 가지고 있다고 제시함으로써 조직문화를 강조하였다. JCAHO(The Joint Commission on Accreditation of Health Care Organization)는 조직문화의 직접적인 측정을 제시하지는 않았으나, 조직문화를 양질의 간호제공을 위한 중요한 요인으로 간주하였다.(Thomas 등, 1990). 또한 조직문화는 간호사의 행동과 일상적인 업무수행에 영향을 주어 간호사의 적응, 만족감, 팀워크, 응집력, 조직에의 몰입과 보유 등의 직무와 조직에 대한 태도뿐만 아니라 간호조직의 성과인 생산성, 간호서비스의 질, 대상자의 만족, 사망률, 환자결과에 영향을 미친다고 여러 문헌에서 보고되었다(Fleeger, 1993; Goodridge & Hack, 1996; McDaniel, 1995; Ramirez, 1990; McDaniel & Stumpf, 1993; Thomas 등, 1990). 그리고 Barron, Hollander & Smith(1992)는 조직문화가 비용절감에 대한 간호사의 행동에 영향을 주기 때문에 조직문화를 고려함으로써 비용을 절감시킬 수 있다고 하였다. 즉 오늘날 보건의료 조직은 재정압박으로 인한 재정자원의 감소와 인력충원의 감소, 양질의 간호에 대한 대상자의 요구증가 등의 내·외적 환경변화에 직면해 있다. 이러한 급변하는 환

경에서 생존하고 저렴한 비용으로 양질의 건강서비스를 제공하기 위해서, 간호전 달체제나 간호실무모형, 업무 재설계, 조직구조의 개편 등의 다양한 변화와 혁신을 추구하고 있는데, 이러한 변화를 다루는 보건의료조직의 능력은 조직문화에 따라 좌우된다는 것이다(Coeling & Simms, 1993a; Nash & Everetl, 1996; Rizzo, Gilman & Mersmann, 1994; Seago, 1996; Thomas 등, 1990).

Coeling(1988)은 조직문화에 대한 이해는 업무그룹 규칙과 가치를 포함하여 효과적인 관리중재를 하는데 어떤 단서를 제공하고, 간호행정자가 그 문화의 복잡성을 이해하고 직원고용과 신규직원 오리엔테이션, 조직의 변화촉진, 학습증진과 관련된 의사결정을 효과적으로 하도록 도울 것이라고 하였다. Charlene(1990)은 조직문화 개념자체는 추상적이나 강력한 관리적·전략적 의미를 지닌 개념이므로 간호관리자가 조직 구성원들의 행위를 이해하도록 도와주고 간호조직변화의 필요성을 확인시켜 주며 더욱 효과적으로 조직의 기능을 발휘할 수 있도록 도와준다고 하였다. Shortell 등(1991)은 간호조직에서 간호관리자가 적극적인 청취와 정확하고 개방적인 의사소통을 제공할 때 우수한 조직문화를 창조할 수 있다고 하였다. 따라서 조직문화는 병원과 간호조직의 성패를 결정하는 중요한 관리요인으로 고려되어야 함은 물론이며, 나아가 급변하는 환경하에서 양질의 간호에 대한 대상자의 기대를 충족시키고, 간호사의 만족을 증진시키기 위해서는 조직에 적합한 조직문화를 창조하고 개발해야 한다는 것이다.

2.2.4 조직문화와 조직유효성 관계

조직문화는 조직성과의 향상을 가져오는 중요한 한 요인이라는 기본 인식에 바탕을 두고 1980년대부터 조직이론 연구자들뿐만 아니라 실무자들로부터도 많은 관심을 끌어 온 연구주제이다. 그러나 조직문화에 대한 지속적인 관심에도 불구하고 조직문화가 조직성과에 미치는 영향을 분석한 엄격한 실증연구는 그리 많지 않은 편이다. 그럼에도 조직문화와 조직유효성의 관계를 규명하려는 연구는 특별히 중요한 의미가 있으며, 대부분의 연구에서 이들이 긍정적인 영향관계를 갖는

다는 연구결과를 제시하고 있다(이한검·노남섭, 1996). 조직문화와 조직성과의 관계에 대한 지금까지의 논의들은 대부분 개념적·이론적 수준의 연구들이거나 혹은 조직문화나 성과에 대한 엄격한 측정이 결여된 일화적 설명이나 사례연구에 치우쳐 왔다고 평가할 수 있다(Gordon & DiTomaso, 1992).

생산성이 높은 조직은 다음과 같은 여러 가지 특징을 가지고 있다(Akin & Hopelain, 1986). 첫째는 열심히 일하고자 하는 의지가 있으며 자신의 직무와 자신을 동일시하는 사람들이 있는 조직이다. 둘째는 팀 정체성, 신뢰와 지원 그리고 직무에 대한 지식과 직무성과에 의해 결정되는 직위 하에서 충분한 팀웍이 이루어지는 조직을 말한다. 셋째는 직무수행에 필요한 기능이 명확히 규정되고 구성원이 갖고 있는 기능의 자율적인 사용이 이루어지며 결과에 대한 피드백, 업무의 독특성 그리고 비일상적인 직무수행이 가능한 직무구조를 갖고 있는 조직이 바로 그것이다. 넷째는 목표달성을 위한 충분한 지원과 조정을 해주는 책임자가 있는 조직이고 다섯째는 생산성에 대한 바람이 있으며 목표달성에 대한 지원을 잘 해주는 관리자가 있는 조직을 말한다.

Denison(1984)은 문화의 특성과 조직유효성에 대한 경제적 성과를 연구한 결과 과업체계를 잘 갖춘 기업은 그렇지 않은 기업보다 경제적 성과가 훨씬 높으며 참여적 의사결정이 이루어지는 기업도 그렇지 않은 기업보다 성과가 높다는 것을 발견하였다. 또한 적응적인 과업방식을 개발하는 문화와 참여적 의사결정이 이루어지는 문화가 높은 조직성과를 가져온다고 하였으며, Calori와 Sarnin(1991)은 프랑스기업을 대상으로 60개의 가치항목과 88개의 경영관행 항목과 경제적 성과간의 관계를 연구한 결과 성취감, 의견경청, 팀웍, 책임감, 신뢰, 개방성, 적응성, 기업가정신, 품질과 일관성 등의 문화특성이 기업성과와 관계가 있으며 개방성, 참여, 사회적 책임, 유대감, 유연성 등은 기업의 수익성과 관계가 있다는 것을 밝혔다. Gordon과 DiTomaso(1992)는 조직문화를 적응성 지향문화, 안정성 지향문화로 구분하여 기업의 성과를 연구하였는데 안정성을 중시하는 문화보다 적응성을 중시하는 문화에서 더 높은 매출액 성장률을 보인다는 사실을 확인하였다.

조직문화와 조직유효성과의 상관관계에 대한 국내연구는 대부분 기업조직을 대상으로 하고 있으며, 주로 조직몰입을 유효성 변수로 관계를 규명하였는데, 상하

간의 친밀한 인간관계, 개인사정의 존중, 우호적이고 상호관계 지향적인 친화적 문화유형에서 조직몰입수준이 가장 높았다(김영조, 1994; 김원석, 1991; 서인덕, 1986; 안춘식과 전찬열, 1991; 정준교 등, 1996). 이러한 연구와는 달리 진취적 문화와 개발문화유형에서 조직몰입수준이 가장 높았다는 연구보고들도 있다(민승기와 고종식, 1994; 장금성 등, 1996; 최만기, 1994). 경쟁가치모형에 의해 분류한 조직문화 유형과 심리적 성과간의 관계에 대해 연구한 김영조·박상언(1998)의 연구결과에 의하면 관계지향, 혁신지향 및 과업지향 문화는 직장생활만족과 조직몰입 등 심리적 성과와 긍정적인 관계를 갖는 것으로 나타난 반면, 위계지향 문화는 유의적인 관계가 없는 것으로 나타났다. 조직유효성과 조직문화 유형과의 관계에 대해 연구한 도운경(2001)의 연구결과에 의하면 조직유효성에 가장 강한 영향력을 미치고 있는 문화는 합리문화이며 그 다음이 합의문화, 개발문화 순이었고 위계문화는 조직유효성에 영향을 미치지 못했다. 즉, 조직의 유효성의 향상을 위해서는 현실에 대해 높은 확실성을 가지며 생산성과 능률을 중시하면서 상위자의 권위를 인정하고 능력에 따라 권한을 부여하는 합리문화가 가장 이상적인 것으로 나타났다.

병원 및 간호조직의 조직유효성을 증진시키기 위해 조직문화의 과업중요성과 조직문화의 관리와 개발의 필요성을 강조하는 간호문헌은 다수 있었으나, 이에 비해 실증적 연구는 적었으며, 간호사를 대상으로 조직문화의 유형에 따른 조직유효성 관계를 확인한 연구결과를 보면, McDaniel(1995)은 7개 병원 209명의 간호사를 대상으로 조직문화를 능동적 문화, 수동·방어적 문화, 공격·방어적 문화의 세 유형으로 분류하여 능동적 문화는 윤리적 직무만족과 긍정적인 관계가 있었으나, 수동·방어적 문화는 윤리적 직무만족과 부정적인 관계를 나타내고 있다. Shortell 등(1991)은 자기성취, 협동, 직원개발을 강조하는 팀만족지향 문화는 간호의 질, 환자 가족의 욕구충족, 팀응집성 등의 유효성변인과 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 장금성(1996)의 연구에서는 개발문화와 집단문화가 병원의 조직몰입 및 직무만족과 높은 상관관계를 나타냈다. 이명하(1998)의 연구에서는 진취적 문화가, 박홍화(1999)의 연구에서는 친화적 문화, 과업적 문화, 진취적 문화가, 박영희(2000)의 연구에서는 진취적 문화, 친화적 문화가 조직유효성과 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 조직구성원에게 행위에 대한 지침을 제공해주는 공유된 신념인 조직문화는 조직의 특징을 결정 짓는 한 요소이며 문화유형 차이에 따라 조직성과가 달라진다. 조직의 성과는 생산성, 효율과 직결되며 어떤 문화유형 속성이 조직성과에 더 많은 영향을 미칠 것인가에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 이에 본 연구에서는 현대사회에서 개인의 창의성이 중시되고 능력과 성과중심의 경쟁가치 문화로 빠르게 전환되어감에 따라 이러한 조직문화유형을 기준으로 조직유효성과의 관련성을 파악하고자 하며, 선행문헌을 종합해 볼 때, 조직문화는 조직의 구성원, 전략, 시스템 등에 영향을 미치고, 특히 구성원들의 조직환경 적응과 생산성에 매우 중요하다고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 조직문화유형과 조직유효성의 관련성을 파악하고자 한다.

2.3 리더십

2.3.1 리더십 개념

리더십은 그 자체가 넓은 개념을 가지고 있어, 이 말을 사용하는 사람에 따라 차이가 있기 때문에 정확한 정의를 내린다는 것은 무리가 있을 뿐만 아니라(박성애, 1988; Lauren B & Patricia, 1994) 경영관리와 조직행동분야에서 중요한 연구 주제로 사용되어져 왔다(Yulk, G. A., 1989).

신유근(1991)은 경영에 있어 리더십이란 그 자체와 동일시할 만큼 중요한 위치를 차지하고 있으며 더욱이 경영의 제반 사고가 인간을 중심으로 전개되어 있고 인간을 통하여 목표를 달성하는 것이 경영활동으로 이해되는 현대적 경영관점에서 리더십의 과업중요성이 크게 부각되고 있다고 하였다.

오늘날 많은 경우 한 조직의 성패를 효과적인 리더십의 발휘여부와 관련지어 생각한다. 왜냐하면 조직의 목표달성은 조직구성원의 활동을 통해 성취되며, 리더십은 바로 조직구성원들의 노력을 통합하고 조정하는 기능을 수행하기 때문이다. 이러한 의미에서 리더십은 관리자체와 동일시 될 만큼 조직행위에 있어서 중요한

위치를 차지하고 있다고 할 수 있다.

W. G. Bennis와 B. Nanus(1985)는 조직에 자본이 부족하면 빌릴 수 있고, 위치가 나쁘면 옮길 수 있으나, 리더십이 부족하면 생존의 가능성은 희박하다고 하였다. 따라서 조직목표의 달성은 결국 조직 구성원들의 활동에 의해 달성된다고 볼 때 조직 구성원들의 노력을 통합 조정하기 위한 리더십의 과업중요성은 더욱 강조될 수밖에 없다(유영옥, 1997).

리더십 개념의 정의는 Fleishman은 목표달성을 위해 의사소통과정을 통해서 개인간에 영향력을 행사하려는 시도로 보았으며, Etzioni는 리더십이란 지도자의 개인적인 자질에 바탕을 두고 추종자들로부터 자발적인 동의를 이끌어내는 능력이라고 하였다. 그밖에도 Gouldner는 어떤 사람들 또는 집단의 행태를 유형화시키는 것을 유발하는 것으로 Koontz등은 리더십을 사람들로 하여금 공통목표를 달성하는데 따라오도록 영향력을 주는 것이라고 정의하였다(추헌, 1997).

종합해 보면 리더십이란 리더가 조직구성원으로 하여금 조직의 목표달성에 자발적으로 노력하도록 영향을 주는 힘 또는 기술이라고 정의할 수 있다.

2.3.2 변혁적·거래적 리더십

변혁적 리더십(Transformational Leadership)의 초기개념은 1978년 Burns에 의해 처음 사용됐으며, 그후 Bass(1985)가 조직상황에 맞추어 구체화함으로써 널리 알려지게 되었다(Gibson & Donnely, 1990). 이 이론은 다른 모든 리더십 이론을 리더와 하급자간의 교환관계에 기초한 거래적 리더십(Transactional Leadership)에 치중되어 있다고 비판하는데서 출발하였고, 이전의 전통적인 리더십을 거래적 리더십으로 범주화하며 변혁적 리더십과 상대적인 개념에서 거래적 리더십을 비교하여 설명하였다(Yukl, 1994). 또한 House(1988)와 그의 동료들에 의하면, 변혁적 리더십은 두 가지 측면에서 기존의 리더십 이론들과 구분된다고 하였는데, 첫째는 기존의 리더십 이론이 부하들의 인지, 성과, 만족 등을 종속변수로 취하는 반면에, 변혁적 리더십 이론은 부하의 직무만족, 리더에 대한 신뢰, 추가적 노력과 관련된

높은 동기화 수준을 주요 종속변수로 하고 있으며, 둘째는 기존의 리더십 이론이 인간 지향적 또는 과업 지향적 행동을 리더의 주요 행동으로 기술하고 있는 반면, 변혁적 리더십 이론은 비전 제시와 부하의 임파워먼트, 도전적인 목표 설정을 해주는 행위를 리더의 주요 행동으로 서술하고 있다.

변혁적 리더십에 관한 Bass(1985)의 이론은 Burns(1978)의 이론과 많은 공통점을 가지고 있지만 다음과 같은 몇 가지 측면에서 차이점이 있다. 첫째, Burns는 변혁적 리더를 부하의 긍정적인 도덕적 가치와 상위 수준의 욕구를 강조하는 훌륭한 리더로만 국한시키지만, Bass는 변혁적 리더를 부하의 동기를 자극하고 증대시키는 사람으로 규정하고 있다. 다만 그 효과가 부하들에게 유익한지 아닌지에 대하여는 관심을 두지 않고 부하들을 동기부여 시키고 부하들을 몰입시키는 리더로 구분하고 있다. 따라서 Bass는 생존, 안전, 경제적 요구와 같은 하위수준의 욕구를 강조하는 리더까지도 변혁적 리더로 구분한다. 거래적 리더십에 대하여는 Burns보다 Bass가 더 포괄적으로 내린다. Burns는 복종에 대한 보상을 교환하는 것으로 파악하지만, Bass는 거래적 리더십이 부하들의 동기부여에 영향을 미치기 위해서는 인센티브나 조건적 보상의 이용뿐만 아니라 보상을 얻기 위해 필요한 과업을 명확히 하는 역할이 필요함을 주장하였다. 둘째, Burns는 변혁적 리더십의 본질적인 측면으로 도덕적 리더십(Moral Leadership)을 핵심요소로 보는 반면, Bass는 도덕적 선과 악에 관계없이 변화를 야기하는 리더십(Change Leadership)으로서 변혁적 리더십을 파악하였다. 셋째, Burns는 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 연속선 위의 서로 다른 지점에 위치하는 양극개념으로 보고 있는 반면, Bass는 이 두 가지 리더십 유형을 독립된 차원으로 보고 있다. 따라서 Bass의 견해는 대부분의 리더들이 정도에는 차이가 있지만 이 두 가지의 특성을 동시에 공유하고 있으며 또한 같은 리더가 서로 다른 상황과 시간에 이 두 가지 리더십 유형을 사용할 수 있다는 것이다(Yukl, 1994).

1) Burns의 변혁적·거래적 리더십

변혁적 리더십에 대한 초기개념은 정치적인 리더의 기술적인 연구(Descriptive Research)를 실시한 Burns(1978)에 의해 형성되었다. Burns의 변혁적 리더십은 리

더와 부하들이 서로에 대해 높은 수준의 사기(Morality)와 동기부여를 고양시키는 한 과정으로 기술했다. 이러한 리더들은 부하들에게 두려움, 질투, 시기, 증오 등의 감정 대신 높은 이상, 도덕적 가치의식(자유, 정의, 공정성, 평화 그리고 박애주의)을 높이려고 노력한다. Maslow's(1954)의 욕구계층 차원에서 볼 때 변혁적 리더들은 부하들의 높은 욕구계층을 촉진시킨다.

Burns는 변혁적 리더십의 반대개념으로 거래적 리더십을 제시하였는데, 리더들이 부하의 이익이 될만한 것을 제시함으로써 그들을 동기부여 시킨다는 것이다. 즉, 기업 리더들이 부하들의 노력을 극대화시키기 위해 지위와 보상을 교환하는 것과 같은 것이다. 거래적 리더십은 가치들을 포함하고 있지만 그 가치는 교환관점(Exchange Process)에서의 정직, 공정성, 책임성 그리고 상호 호혜성을 포함한 개념이라고 할 수 있다. 또한 Burns(1978)는 리더십을 일련의 불연속상의 행위가 아닌 하나의 연속적인 과정으로 간주하고 있으며, 리더십을 부하들이 동기 부여적 반응들을 계속적으로 자아낼 수 있도록 하고, 계속적인 과정상에서 저항이나 반응이 발생 시 그들의 행동을 수정해 주는 관리적인 측면을 포함한 하나의 흐름이라고 표현하였다. Burns는 기존의 리더십연구가 리더와 부하간의 관계를 교환관계로만 국한시켜서 파생되는 문제점들을 지적하면서 현대의 조직 상황에 적용할 수 있는 새로운 리더십으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십이라는 새로운 개념을 제시하고 있다.

2) Bass의 변혁적·거래적 리더십

Bass는 Burns와 House의 이론을 토대로 변혁적 리더십 이론을 정립하였다. Bass는 Burns처럼 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 구분하기는 하였으나, 보다 심층적인 수준에서 변혁적 리더십을 개념화하였다(권상술, 1996). Bass는 리더십 이론에 관한 전통적 연구의 기본적인 틀이 리더십 성과를 제고시키기 위한 리더와 부하의 계약적인 거래관계로서 특징 지워진다고 비판하면서, 이러한 거래관계로서는 부하의 자발적인 문제해결 능력이나 창의성의 증진 등과 같은 질적인 면을 위해서는 부족하다고 지적하였다(Bass, 1985).

그 반면 변혁적 리더들은 자유, 정의, 평등, 평화 그리고 인본주의 등과 같은

보다 높은 이상과 가치에 호소함으로써 부하들의 의식을 높이도록 추구하는 리더이다(Burns, 1978). 변혁적 리더십은 부하들이 가지고 있는 욕구수준에 대한 자신감이나 계획된 결과를 위한 욕구에 기초하여 발휘되며 변혁적 리더는 부하들이 할 수 있는 것으로 기대된 것 이상으로 수행하도록 동기부여 시킨다. 그러한 변혁과정은 다음과 같은 방식으로 이루어 질 수 있다. 첫째, 계획된 결과의 가치나 결과에 도달하기 위한 방식의 과업중요성에 대한 부하들의 의식수준을 고양시킨다. 둘째, 조직이나 집단을 위해 부하들로 하여금 자기 자신에 대한 이익을 희생하도록 한다. 셋째, 부하들의 상위욕구를 자극하고 충족시킨다(Bass, 1985).

변혁적 리더들은 팀 구성원들에게 보다 높은 이상과 도덕적 가치를 심어주고 보다 새로운 방식으로 문제를 생각함으로써 동기부여 시킨다(Hellriegel & Slocum, 1992). 따라서 부하들은 리더에 대하여 신뢰감, 인정감, 충성심, 존경심을 가지고 있고 그들이 할 수 있는 이상으로 사고하고 행동하도록 동기부여 된다.

변혁적 리더십은 조직구성원의 태도나 기본전제를 변화시키고, 조직의 사명이나 목표, 그리고 전략을 위한 구성원들의 몰입을 구축하는데 초점을 맞추고 있다(Hater & Bass, 1998). 이러한 유형의 리더십은 구성원들의 관심을 확대시키고자 할 때, 집단의 목표나 사명을 인식시키고 수용시키려 할 때, 그리고 집단의 이익을 위해 개인의 이익을 양보하도록 하위자들을 이끌려고 할 때 발생한다(양성열, 2000).

Bass(1985)에 따르면 변혁적 리더십은 네 가지 과정의 함수로 표시되는데, 그 과정으로는 <표2>와 같이 첫째, 카리스마적이어야 하고, 둘째, 개별화된 배려를 보여주어야 하고, 셋째, 지적으로 자극시키는 것이라고 주장하였다. Bass는 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 우월하다고 주장하였으며, 변혁적 리더십은 학습될 수 있고, 조직의 모든 계층의 리더들이 보다 카리스마적으로, 보다 지적 자극을 줄 수 있는 방향으로, 보다 개별화된 배려를 보여 줄 수 있는 쪽으로 조직구성원이 훈련되어질 수 있다고 하였다(이용택, 1996).

<표 2> 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 특성

변혁적 리더십	카리스마	하위자에게 비전과 사명감을 제공하고 자긍심을 고취시키며 하위자들로부터 존경과 신뢰를 받음
	개별적 배려	하위자에게 개별화된 관심을 보여주고 하위자를 독립적인 존재로 대우하며 지도하고 조언해줌
	지적 자극	이해력과 합리성을 드높이고 사려 깊은 문제 해결을 하도록 촉진시킴
거래적 리더십	상황적 보상	노력과 높은 성과에 대한 보상을 교환조건으로 계약
	예외에 의한 관리	규칙이나 기준을 이탈하는가를 관찰하고 기준에 부합되지 않을 경우에만 개입함

자료 : Bass, B. M.(1990), Form Transactional to Transformational Leadership :
Learning to Share The Vision, *Organizational Dynamics*, Vol. 18, Winter, p.22

변혁적 리더십의 카리스마는 변혁적 리더십의 가장 중요한 요소이다. Bass는 할당된 직무에 대해 하위자들을 열중하도록 만드는 사람, 조직에 대하여 충성심을 불러넣어 줄 수 있는 사람, 모든 하위자들로부터 존경을 받는 사람, 조직의 사명감을 가지고 있는 사람, 조직에 실제로 중요한 것이 무엇인가를 파악할 수 있는 재능을 가진 사람이 카리스마적 특성을 가지고 있으며, 카리스마적인 리더와 일하는 하위자들은 조직에 대한 신념을 가지고 어떠한 장애물이 생기더라도 카리스마적인 리더들이 극복할 수 있는 것이라고 믿고 있다(Bass, 1985b). Bass와 Yokochi는 기존의 리더십 연구가 구조 주도과 배려, 관계지향과 과업지향, 지시와 참여로써 카리스마를 설명하려는 것을 비판하면서, 카리스마적 리더는 강한 자신감을 가지고 있으며, 목표를 구체적인 형태로 확실히 표현할 수 있는 능력을 가지고 있으며 자신의 우월성을 효과적으로 표현할 수 있는 능력을 가지고 있기 때문에 하위자들에게 존경을 받을 수 있다고 주장하였다(Bass & Yokochi, 1991).

카리스마적 리더들은 하위자들에게 그들의 성과에 대하여 높은 기대를 가지고 있음을 인식시키고, 동시에 하위자들에게 신뢰감을 자주 표현한다. 이러한 신뢰감은 부하들의 자존심을 높여주며, 성공과 성취가 가능하다는 희망을 불러넣어 주게

된다(Bass & Avolio, 1990). 개별화된 배려는 하위자들에게 개별적 관심을 보여주고, 하위자를 독립적인 존재로 대우하며 지도하고 조언해주는 것이다(Bass, 1990a). Podsakoff와 Todor(1983)는 리더는 하위자에게 배려적이고, 동정적이고, 돌보아 주며, 지원적인 성향을 가져야 한다고 주장하면서 개별적인 부하들의 역할 모호성을 감소시켜 준다고 하였다. 지적자극은 문제에 대한 인식을 달리하고 문제 해결 방법에 대한 인식을 새로운 방향으로 각성시킨다. 하위자들의 상상력을 발휘하도록 만들고 부하들이 가지고 있는 사고나 견해를 일반화시킬 수 있도록 고무시킨다. 이러한 지적자극은 하위자들이 직면한 문제점의 본질과 그 해결방안에 대하여 하위자들이 가지고 있는 개념과 이해를 한층 더 발전적일 수 있도록 만든다(Bass, 1985b). Bass(1985b)는 하위자의 지적인 자극에서 변혁적 리더는 거래적 리더와 현격한 차이를 보인다고 했으며, 거래적 리더가 반응적인 반면에 변혁적 리더는 능동적이며, 아이디어 창출에 있어서 보다 창의적이고 혁신적이며, 보수적인 사상보다는 급진적인 사상을 취하는 경향이 있다고 보았다. 변혁적인 리더는 부분적인 문제해결에 만족하지 않으며, 현재의 상태를 받아들이지 않고 이전에 실시했던 방법대로 일을 수행하려고 하지 않는다. 따라서 변혁적 리더는 보다 새로운 방법과 새로운 변화를 모색하고 보다 높은 위험에도 불구하고 기회를 최대한 이용하려는 경향이 강하다(양성열, 2000).

Bass(1995, 1991, 1992) Hater & Bass(1988), Seltzer & Bass(1990)는 여러 연구에서 변혁적·거래적 리더십의 하부 구성요인을 체계적으로 발전시켰다. 거래적 리더십은 상황적 보상(Contingent Reward)과 예외에 의한 관리(Management by Exception)로, 변혁적 리더십은 카리스마(Charisma), 지적 자극(Intellectual Stimulation), 개별적 배려(Individual Consideration)로 구성요인을 정의하였다.

거래적 리더십의 상황적 보상은 하위자들이 보상을 받기 위해서는 무엇을 해야 하는지 또는 처벌을 피하기 위해서는 무엇을 해야 하는지에 대하여 리더와 부하가 합의를 이룬다(Bass, 1990a). 이러한 합의를 리더와 부하는 설정된 목표를 위해 상호 관련된 역할과 책임을 받아들인다. Zaleznik(1967)은 리더와 하위자간의 거래관계를 강조하는 조건적 보상은 아이디어 창출보다는 관리의 효율적인 과정에 초점을 두고 있다고 주장했다. 거래적 리더들은 작업 수행시 어떻게 수행해야 하는가

에 더 많은 관심을 집중시킴으로써 관리의 효율적인 과정을 유지하고 개선시키기 위해 보상과 처벌을 적절하게 사용한다. 리더가 많은 권한을 보유하고 있고, 하위자가 보상을 얻기 위해서는 리더에게 의존해야만 하며 보상을 가져다주는 성과가 하위자의 기량이나 노력에 의해 달성될 수 있고, 성과가 정확하게 측정될 수 있는 경우에는 리더의 조건적 보상행동은 가장 큰 효과를 거둘 수 있다(Bass & Avolio, 1990). 예외에 의한 관리는 하위자들이 실패하고 이탈된 행동을 보일 때만 리더가 개입하는 것을 의미한다(Bass, 1990a). 따라서 리더들은 부하들의 이탈된 행동이나 부족한 면을 찾기 위한 활동을 주로 하게된다. 예외에 의한 관리는 하위자의 잘못된 행동에 대해서만 개입을 하기 때문에 부정적인 피드백을 수반한다. 따라서 거래적 리더는 조건적 보상과 함께 부정적 피드백을 제시하는 경우가 많은데 이러한 부정적 피드백은 조건적 보상보다는 상대적으로 효과적이지 못하며, 특히 리더가 부하에게 개입하는 형태가 비난이거나 처벌을 주는 형태로 나타날 때에는 역효과를 낼 수 있다. 예외에 의한 관리는 변혁적 리더의 행동이나 조건적 보상보다 하위자의 성과와 추가적인 노력에 적게 기여한다(Bass, 1985a).

이상의 내용을 종합해 볼 때 거래적 리더십은 리더와 구성원의 상호작용을 통하여 상호간의 가치 있는 자원을 교환함으로써 조직의 목표를 달성하고자 하는 과정인 반면 변혁적 리더십은 구성원의 능력과 개인의 가치를 인정해 주고 비전과 신념을 심어줌으로써 구성원 스스로가 조직의 목표를 달성하도록 유도하고 조직에 몰입시킴으로써 조직성과를 극대화시키는 리더십이라 할 수 있다.

2.3.3 변혁적·거래적 리더십과 조직유효성 관계

리더십과 조직유효성과의 관계는 원인과 결과의 상호작용이라고 볼 수 있으며, 조직 목표를 성공적으로 수행하기 위하여 종업원의 동기 유발을 통한 직무만족의 제고는 매우 중요한 요인이며, 리더는 종업원들로 하여금 조직 목표를 이행하기 위하여 유용한 방향으로 행동하도록 유도하여야 한다. 어떤 조직이나 동일한 상황과 조건 아래에서 리더십의 유형에 따라서 부하들의 수용과 인식여하에 따라서

조직유효성이 달라진다. 따라서 리더와 조직 구성원들은 서로의 행동을 촉진시키거나 강화하는 상호의존관계에 있다고 할 수 있다(이재립, 1997).

여러 문헌에서 구성원의 이직을 방지하고 만족스럽게 일하기 위해서 직무에 대한 만족과 조직목표와 개인의 가치가 조화되어 조직에 몰입하는 것이 중요하다고 하면서 이러한 직무만족과 조직몰입의 선행요인으로 상급자의 리더십이 중요하다고 제시하였다(Charlotte, 1992; Frances, 1990).

조직구성원의 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변수들이 있으나, 그 중 리더십과의 관련성이 대단히 밀접함은 선행연구를 통하여 잘 알 수 있다. 특히 리더십의 경우 그 유형에 따라 차이를 발견할 수 있으므로 간호조직에서 조직의 생산성 향상과 경쟁력 강화를 위해서는 조직몰입의 제고가 매우 요구된다(황영미, 1999).

변혁적·거래적 리더십과 직무만족, 조직몰입과의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 이동원(1995)의 연구에서 변혁적 리더십의 구성요인 중에서 카리스마와 상황적 보상이 직무만족과 관계가 높았고, 직무몰입에 미치는 요인은 카리스마가 가장 높으며, 상황적 보상, 지적 자극의 행위도 관계가 있는 것으로 나타났다. 민정기(1993)의 연구에서도 변혁적 리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고 있으며, 박현태(1997)의 연구에서도 변혁적 리더십과 조직몰입간의 상관관계가 높았고, 박은숙(1999), 황영미(1999), 홍은영(2001) 등의 연구에서도 같은 결과로 나타났다.

Bass(1985)는 미국의 육군장교 집단과 뉴질랜드 전문직업인을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십의 모든 유형과 거래적 리더십의 상황적 보상이 성과와 리더에 대한 만족감 및 리더의 효과성에 대하여 상관관계를 보였으며, 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 더욱 효과적임을 검증하였다.

Seltzer와 Bass(1990)는 기존의 리더십 연구와 변혁적 리더십의 관련성을 검토하고 변혁적 리더십은 거래적 리더십을 대체하기보다는 부하들에게 영향력을 배가한다는 증폭가설을 검토하는 연구를 실시하였는데 연구결과에 의하면 이전의 연구에서 이미 변혁적 리더십은 거래적 리더십을 증대시킨다는 사실이 지적되었지만 이 연구에서도 부하의 만족도 및 리더 능력에 대한 평가와 중요한 상관관계가 있음을 보여주었다. 양통민(1998)은 팀성과 및 팀구성원의 직무만족에 영향을

미치는 리더십의 유형은 변혁적 리더십이 매우 큰 비중을 차지하고 있으며, 거래적 리더십은 독자적으로 그 기능을 상실하고 있으며 변혁적 리더십과 같이 작용되어야만 그 기능과 효과를 구성원의 직무만족에 반영시킬 수가 있다고 하였는데 이는 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 상호 배타적인 이원론적 개념으로 보았던 Burns의 논리와는 상반된 결과를 증명하였다.

Trofino(1993)는 간호조직의 리더가 간호 전문직으로서 사회에 이익이 되도록 구성원들을 이끌어 가는 것이 중요하다고 하였다. 이때 변혁적 리더는 간호사가 업무에 빨리 적응해 가도록 돕고, 계속 전문지식과 기술을 향상시켜 나가도록 격려하여 간호조직의 목표달성을 위해 기대이상의 노력을 하도록 동기부여 할 수 있다고 하였다. Charlotte & Wolf(1992)는 간호관리자의 변혁적·거래적 리더십 유형과 간호사의 직무만족의 관계에 대해 연구했는데, 관리자가 변혁적 리더십을 발휘할수록 직무만족도 높게 나타났으며, Donna(1995)의 연구에서는 구성원이 지각한 간호관리자의 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입이 모두 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 특히 리더가 권한을 위임하고 공유된 비전을 갖도록 고무하여 구성원을 격려하는 것이 직무만족과 관계가 높은 것으로 나타났다. 또한 Dunhan & Klafehn(1990)의 연구에서는 구성원이 간호관리자의 변혁적 리더십의 발휘를 높게 인식하거나 또는 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 발휘를 모두 높게 인식하는 경우 간호사의 직무만족이 높다고 제시하고 있다.

국내 간호관리자의 리더십유형에 대한 연구는 박성애(1988)는 수간호사의 지지향성이 높으면 간호사의 응집력이 높고, 수간호사의 권위와和在 높으면 간호업무 성과가 높다고 보고하였으며, 김선영(1994), 유재연(1991), 이신숙(1989)은 수간호사가 인간관계와 업무수행 중심형의 리더십을 발휘할 때 간호사의 직무만족도가 가장 높았다고 하였다. 장정화와 박성애(1993)는 간호사가 간호관리자와의 지도성을 긍정적으로 지각할수록 직무만족이 높았다고 하였다. 이성희(1992)는 설득형 수간호사가 참가형 수간호사 하에 있는 간호사의 직무만족이 높았으며, 이명하(1980)의 연구에서는 인간관계 중심적인 수간호사 하에 있는 간호사들의 직무만족이 높게 나타났다. 박현태(1997), 황영미(1999)는 변혁적 리더십과 상황적 보상 행위를 적절히 발휘하는 수간호사 하에 있는 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 높

게 나타났다.

이상의 문헌고찰을 통하여 볼 때 간호조직에서 간호관리자의 리더십유형이 중요하며, 특히 개개인의 가치를 인정하고 배려하며 상호관련형 리더십인 변혁적 리더십의 발휘는 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높임으로서 간호조직의 목표를 달성하고 조직의 효율을 극대화 할 수 있는 효과적인 리더십 방안이 될 것이다.

2.4 직무특성

2.4.1 직무특성 이론 및 모형

조직의 유지와 발전에 있어 조직들이 지닌 전체적인 사명과 목표를 단 한사람의 개인이 달성하기에는 너무나 크다. 그 결과 조직은 완수해야 할 특정의 기능 혹은 과업을 어떠한 작업자들이 수행 가능한지를 결정하는 체계적인 방법을 지니고 있어야 한다. 따라서 직무분석을 통한 적절한 직무설계는 조직의 성공에 필요한 다양한 활동들을 조정하고 연결시키는 메커니즘을 제공한다(Griffin, 1982).

직무특성이론은 직무의 객관적 특성에 초점을 맞추고 있는 것으로서, 직무자체가 작업자의 직무동기나 만족 및 성과를 높일 수 있는 특성을 갖추고 있어야 한다는 것이다. 또한 직무특성이론은 동일한 직무에 대해서도 사람에 따라서 반응의 차이가 존재한다는 것을 인정하고 있다. 그러므로 직무를 설계할 때는 직무 자체의 특성은 물론 직무수행자의 개인적 특성과 직무수행자의 반응간의 관계를 고려해야 한다는 것이다.

직무특성이론은 직무의 객관적 특성과 직무수행자의 반응간의 관계를 연구한 Turner와 Lawrence의 연구에서 시발점을 두고 있다. 직무특성에 관한 연구흐름을 살펴보면 Turner와 Lawrence(1965)는 문헌조사와 연역적 개념 틀을 이용하여 직무를 수행하는데 필요하다고 생각하는 직무속성을 다양성, 자율성, 요구되는 상호작용, 선택적 상호작용, 지식 및 기술, 책임 등으로 구분하였으며, 직무특성수준이 높은 직무일수록 작업자들의 만족수준이 높을 것이라는 가정 아래, 여섯 개의 직

무특성을 필수과업특성(RTA: Requisite Task Attributer)이라는 단일 지표로 만들어, 직무특성수준과 근로자의 만족도 및 출근율을 연구한 결과, 직무에 대한 반응은 근로자의 문화적 배경이 조절변인으로 작용하는 것으로 나타났다. 이를 뒷받침하는 연구로 Blood와 Hullin(1967)이 직무설계전략에서 직무수행자의 행동반응을 조절하는 것은 사회 문화적 요인임을 밝혔다. Hackman과 Lawler(1971)는 Turner와 Lawrence의 연구를 바탕으로 다양성, 과업정체성, 자율성, 피드백 등이 포함된 예일직무목록(YJI)이라는 직무특성 측정도구를 개발하여 측정 가능한 직무특성이 근로자의 직무에 대한 태도 및 행동과 직접적인 상관관계가 있다는 것을 밝혔다.

이러한 예일직무목록은 Hackman and Oldham(1976)이 개발한 직무진단조사(JDS: Job Diagnostic Survey)의 모체가 되었으며, 이를 통해 Hackman and Oldham(1975)은 직무특성이론을 더욱 확장·수정시켰으며(이규호, 1997; 최재열외, 1999), 이 이론을 바탕으로 직무모형을 제시하고 있다. Hackman and Oldham의 핵심직무특성은 기술다양성(Skill Variety), 과업정체성(Task Identity), 과업중요성(Task Significance), 자율성(Autonomy), 피드백(Job Feedback) 등의 다섯가지차원이 있으며, 기술다양성은 직무를 수행하는데 있어서 여러 가지 기능이나 재능을 사용하는 다양한 활동들이 요구되는 정도를 의미한다. 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 만들어져 있다면, 구성원들은 자신의 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고, 보다 높은 수준의 기능을 사용해야 할수록 보다 많은 의미를 경험하게 된다. 많은 연구들에서 사람들은 대부분 자신들의 기능을 테스트하거나 사용함으로써 환경을 탐색하거나 조작하기도 하고, 또 효과에 대한 느낌을 얻기도 한다는 사실이 밝혀졌다. 따라서 직무를 수행하는데 있어서 작업자의 기능이나 자질이 충분히 활용되거나 발전될 수 있다면, 작업에 대한 의미를 경험하는데 있어서 물질적인 내용은 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 과업정체성은 직무가 요구하는 전체로서의 완결정도를 의미하는 것으로 직무가 시작부터 끝까지 전체 작업 중에서 차지하고 있는 범위의 정도를 말한다. 사람들은 직무의 어느 한 부분을 책임지는 것보다는 완전한 작업단위로서 직무전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 된다. 과업중요성은 직무자체가 인접한 조직이나 일반사회의 다른 사람들의 생활에 실질

적인 영향을 미치는 정도를 의미한다. 직무에 대한 의미의 경험은 보통 자신의 직무수행결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안녕에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때 증가한다. 왜냐하면 자신의 직무결과가 다른 사람들의 행복이나 건강 그리고 안전에 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때는 그렇지 못한 경우보다 자신의 직무에 대해서 더욱 관심을 갖게 되기 때문이다. 자율성은 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는 데 있어서 작업자에게 허용된 자유, 독립, 재량권의 정도를 의미한다. 직위가 직무수행자의 자율성이 높도록 설계되어 있다면 직무성과는 상사나 작업절차방식의 측면보다는 작업자의 노력이나 창의성, 그리고 의사결정 등에 더욱 의존하고 있는 것으로 간주될 것이다. 피드백은 직무성과의 유효성에 대해서 작업자가 직무로부터 받게되는 직접적이고 확실한 정보의 양을 의미한다. 여기서 말하는 피드백은 직무수행결과에 대한 자료를 모으거나 판정을 내리는 동료나 상사들로부터가 아닌 직무행위 자체로부터 그 결과에 대한 지식을 얻는 것을 말한다.

이 다섯 가지 직무특성이 직무의 중심적인 차원이라는 점에 있어서는 여러 연구자들로부터 함의를 얻고 있다(이규호, 1997). 이에 본 연구에서는 Hackman and Oldham(1976)의 직무특성모형의 다섯 가지 핵심 직무특성인 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백을 활용하고자 한다.

2.4.2 직무특성 선행연구

Hackman과 Oldham의 직무특성모형에 의하면 직무는 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성 및 피드백이라는 다섯 가지의 핵심적 특성이 조직구성원의 심리와 태도 그리고 그 행위에 영향을 미친다. 즉, 이들 특성을 통해 직무수행자들은 직무의 의미와 직무수행결과에 대한 책임감 그리고 그 결과에 대한 지식 등과 같은 중요한 심리상태를 경험하게 되며, 이와 같은 심리상태에 의해 내적 직무동기가 유발되고 직무만족이 증가하며 직무성과가 향상된다는 것이다. 이 직무특성모형은 국내·외의 200여 건이 넘는 연구들에 의해 전반적으로 이론적 타당성이 입

증되어 직무설계를 위한 효과적 모형으로서 광범위한 지지를 받고 있지만 몇 가지 면에서 문제점이 있는 것으로 지적되고 있다(Fried, 1987).

첫째로 직무의 객관적 변화가 직무특성에 대한 지각을 변화를 가져올 것인가이다. 이에 대해 Terborg와 Davis(1982)는 직무특성을 조작하였을 경우 대부분의 핵심적인 직무특성에 대한 지각의 변화를 보였다고 하였으며, Farr(1976)도 조작되고 고도로 충실화된 직무조건 아래에서 일하는 사람들이 그렇지 않은 환경에서 일하는 사람들보다 직무특성 수준을 상당히 높게 인식하고 있는 것으로 보았다. Farh와 Scott(1983)는 자율성이 높은 조건아래에서 일하는 근로자가 자율성이 낮은 조건 아래에서 일하는 근로자보다 자율성을 높게 지각하고 있다고 하였다.

O'Reilly & Caldwell(1979)은 기술다양성, 피드백, 자율성, 과업중요성, 동기유발잠재력지수(MPS)가 충실화되지 않은 직무보다는 충실화된 직무상황에서 훨씬 높게 지각된다고 하였다(Kim, 1980; O'Reilly & Caldwell, 1979; Weiss & Shaw, 1979; White & Michell, 1979). O'Connor와 Arnold(1981)는 객관적 직무특성과 지각된 직무특성간의 유사성을 지지하고 있다(김석준, 2001).

둘째, 일반적으로 직무특성의 다차원성은 인정하지만 차원의 정확한 숫자에 대해서는 학자들간에 의견이 일치되지 않고 있다. 직무진단조사(JDS)의 차원성에 대한 많은 연구에서 직무특성의 다차원성은 입증되고 있지만, JDS의 차원 수에 관해서는 불일치를 보이고 있다(Sims et al, 1976). 구체적으로 언급하면 Ahdel-Halim(1978), Aldag, Bridf(1981), Ferratt & Reeve(1977), Ivancevich(1978), Kotz(1978), Lee & Kleim(1982)의 연구에서는 다섯 가지 직무특성차원이 확인되었지만, Champoux, Dunham, Dunham et al,(1976), Gaines & Jermier(1983), O'Reilly et al,(1980), Pierce & Dunham(1978), Pokirnet et al., Rousseau, Sekaran & Trafton(1978)의 연구에서는 그 보다 적은 세 가지 차원이 확인되었다(김석준, 2001). 이는 Dunham과 Gaines등은 기술다양성과 자율성을 동일한 차원으로 간주하였고, O'Reilly, Pokorney 등은 기술다양성과 과업중요성을 동일한 차원으로 간주하였다. Turner & Lawrence는 여섯 개의 직무특성(기술다양성, 자율성, 책임감, 요구되는 지식과 기술, 요구된 상호작용, 임의의 상호작용)을 제시하였고, Hackman & Lawler는 여섯 개의 직무특성차원(기술다양성, 자율성, 과업정체

성, 피드백, 두 개의 대인차원)을 제시하였다(이규호, 1997). Dunham(1977)은 직무 특성의 차원은 표본집단의 성격에 따라 달라진다는 것을 알 수 있다고 하였다. Fried(1978) 등은 경영층, 젊은 종업원, 고학력자 집단에서는 3차원으로 구분되어 상황변수에 따라 결과가 달라진다고 하였다. 즉, 직무특성은 다차원적인 것은 확실 하지만 차원의 수는 학자들마다 일치를 이루고 있지 않다.

이러한 견해는 직무특성차원을 차별하는데 영향을 미치는 다른 변수들의 존재를 의미하는 것으로서 이를 설명할 수 있는 요인으로는 개인적 변수나 상황적·환경적 변수를 들 수 있다(김석준, 2001).

직무특성의 지각에 영향을 미치는 요인으로는 첫째, 개인적 요인으로서 나이의 역할을 들 수 있는데 근로자의 재직기간이 직무특성과 근로자의 반응에 영향을 미친다는 것이다(Katz, 1978). 둘째, 교육수준으로 교육수준이 높을수록 직무특성 차원이 다차원일 가능성이 많다(김석준, 2001). 셋째, 사회적 환경으로 사회적 환경이 직무수행자에 의한 직무특성의 지각, 판단과정에 직·간접적으로 영향을 미치고, 같은 직무라도 긍정적 정보 하에서 더 많은 만족과 생산성을 나타내고, 부정적 정보 하에서는 낮은 결과를 나타낸다고 보고 있다(O'Reilly, Caldwell & Griffin, 1979; 이종홍, 2000). 넷째, 지위수준으로 직위가 높은 사람은 복잡한 직무에 종사하고 자신들의 직무에 대해 잘 인식하고 있으며, 몰입도가 높기 때문에 직무특성의 차원들을 잘 구분해 낼 수 있다(Herman & Hulin, 1972).

2.4.3 직무특성과 조직유효성 관계

직무특성과 직무만족·조직몰입 사이의 관련성에 대한 연구는 크게 두 부분으로 나눌 수 있다(Loher and Noe, 1985). 즉 직무특성지각과 직무만족과의 직접적인 관련성을 다룬 연구와 직무특성지각과 직무만족사이에 매개변수가 있다고 하는 연구 두 부분으로 나눌 수 있다.

Hackman과 Oldham(1975)이 제시한 다섯 가지의 핵심적 직무특성과 조직몰입의 관계를 실증적으로 밝혀낸 연구는 많지 않다. 최초로 직무특성과 직무만족간의

영향관계를 연구한 Tuner와 Lawrence(1965)는 두 변수간 직접적인 상관관계가 있음을 확인하였으며, Shephard(1970)와 Schuler(1972), Susman(1973)의 연구에서도 직무특성과 직무만족간에 직접적인 관계가 있다고 하였다.

Hackman과 Oldham(1975)이 핵심직무특성을 제시한 이후의 연구들에서도 직무특성과 직무만족 간에 높은 상관관계가 있음을 밝히고 있다(Stone & Porter, 1978; Kiggundu, 1983). Mowday 등(1982)은 관련연구들을 검토한 후에 직무범위, 직무도전성, 역할갈등, 역할보호성 등을 포함하는 역할관련 직무특성과 조직몰입간에 직접적인 관계가 있음을 밝혔다. Steers와 Spencer(1977) 및 Stevens 등(1978)은 직무의 도전성과 조직몰입간에 높은 정의 상관관계가 있음을 보였으며, Loher 등(1985)이 직무특성과 기업종업원의 행위적 반응의 관계를 분석한 연구에서 여러 직무특성 들 중에서도 특히 자율성을 높게 지각할수록 직무만족 및 조직몰입이 높아진다는 것을 발견하였다. Spector(1986)의 연구에서는 다섯 차원 중 자율성 수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타난다고 하였으며, 또한 Fride와 Ferris(1987)는 직무특성모형의 타당성을 입증하기 위한 광범위한 연구에서 조직몰입 정도를 높이기 위해서 무엇보다도 기술다양성·과업중요성·자율성·피드백을 높여야 한다고 주장하였다. Sims(1976) 등의 연구에서는 기술의 다양성이 매우 강한 관련성이 있는 것으로 나타났으며, Rousseau(1977)는 직무만족과 기술다양성과 과업중요성과 피드백 순으로 상관관계가 높다고 밝혔다.

이지우(1977)의 연구에서는 핵심직무특성들 가운데 기술다양성·과업중요성·자율성 등이 조직몰입과 직접적인 관계가 있다고 하였으나, 박영배(1998)의 연구에서는 과업중요성과 자율성이 정(+)의 영향을 미치는 반면에, 기술다양성은 부(-)의 영향을 그리고 과업정체성과 피드백의 영향이 없는 것으로 나타났다. 이종홍(2000)의 연구에서는 과업중요성과 직무자율성 및 피드백은 직무만족·조직몰입과 정(+) 상관관계가 김석준(2001)은 자율성과 피드백, 과업중요성과 기술다양성이 조직유효성에 관련이 높다고 하였다.

간호조직의 경우 직무특성을 자율성·과업정체성·업무수준과 직무만족, 이직, 스트레스를 포함한 조직유효성과의 관계 연구에서 업무정도가 직무만족과 직무스트레스와 직접적인 상관관계가 높은 것으로 나타났고(최찬주, 1974; Katz & Kahn,

1978; Chiriboga & Baily, 1986; McCraine 등, 1987; Spoth & Konewko, 1987), 자율성이 직무만족 및 업무성과에 많은 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Jackson, 1983; Miller & Monge, 1986; Parasuramen & Alutto, 1984). Roedel과 Nystrom(1988)의 간호사를 대상으로 한 직무특성연구에서는 기술다양성과 과업중요성을 높게 인지하였고, Slavitt 등(1977)과 Collines & Henderson(1991)은 자율성을 간호전문직의 필수 요소이며 직무만족과 효율성을 극대화시키는 최대의 변수라고 밝혔다. 반면 Blegan과 Mueller(1987)의 연구에서는 자율성이 직무만족, 조직몰입에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

김선애(1985)는 간호업무 수행 시 자율성이 확대되면 직무만족을 높여 이직율이 낮아진다고 하였고, 김은숙(1994)의 임상간호사의 자율성과 직무만족도와의 관계연구에서는 자율성이 높은 간호사일수록 직무만족도가 높은 것으로 보고하였다. 최희정(1992)의 연구에서는 기술다양성, 과업중요성, 피드백이 직무동기와 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으나, 자율성과는 관련성이 없는 것으로 판명되었다. 이상금(1996)의 연구에서는 과업중요성과 기술다양성은 직무만족과 상관관계가 있으나 자율성은 관계가 없는 것으로, 이상미(1994)의 연구에서는 업무의 정체성이라고 할 수 있는 역할갈등이 직무만족과 업무성과에 상관관계가 높은 것으로 나타났고, 박현숙(2002)은 간호사의 역할명확성, 직무특성, 이직의도와와의 상관관계 연구에서는 과업정체성이 이직의도와 양의 상관관계인 것을 밝혔다.

이상에서 대체로 핵심 직무특성을 높이면 조직유효성이 높아진다는 결론을 유추 할 수 있으며, 특히 직무특성과 직무만족을 증대시키는 주요 요인으로써 정도의 차이는 있지만 대체로 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 판단된다.

2.5 자기효능감

2.5.1 자기효능감 개념 및 관련연구

자기효능감(Self-Efficacy)이란 소유하고 있는 지식과 기술 그리고 능력이 특정 과업을 수행함에 있어서 성공적인 결과를 가져올 수 있을 것이라는 신념 혹은 믿음을 의미하며, 이는 개인, 집단, 조직 혹은 국가의 각 차원에 적용될 수 있다(Bandura, 1982; Gist, 1987). 자기효능은 특정상황에서 특정행위를 수행하는 능력에 대한 개인의 신념으로 정의할 수 있는데 이는 상황적 요인에 의해 변화하지 않는 성격특성과는 확실히 구분된다(Strecher, Devellis, Becker & Rosenstock, 1986). 이러한 자기효능감은 자기자신이 미래의 어떠한 상황을 해결하기 위해 필요한 조치들을 얼마나 잘 수행할 수 있느냐에 대한 개인적인 판단 또는 가능성에 대한 믿음이며, 자기효능감이 높은 사람은 자신의 직무능력 수준이 어느 정도인지를 높게 지각하는 사람이므로 자기효능감이 낮은 사람보다는 자신의 능력이나 업적에 대한 결과에 대해 보다 정확히 알고 있는 사람이다(도운경, 2001).

또한 모든 사건들이 주로 자신들의 행동에 의해 이루어져 특정결과가 발생한다고 믿으며, 자신의 성과에 대해 높은 기대수준을 가지고 능력과 업적에 대해 높은 평가를 받기 위하여 노력한다(Gregory, 1981). 그러나 자기효능감에 따라 나타나는 행위는 일정하지 않다. 측정된 자기효능감과 나타나는 행위가 반드시 일치하지 않는 것은 동기, 부족자원의 차이, 시간적 차이, 자기효능에 대한 판단착오, 과업의 목적과 내용, 필요한 기술에 대한 정보의 양, 효능과 행위 측정상의 오류 등의 다양한 요인이 영향을 미치지 때문이다(양길모, 1998). 대부분의 사람들은 그들이 해야 할 일이 무엇인지 알고 그 일을 수행할 수 있는 정도의 객관적 수준의 지식과 기술을 보유하고 있는 경우에도 적절히 그 일을 완수하지 못하는 경우가 있는데 이는 지식과 행동사이를 매개하는 자기준거사고(Self-Referent Thought) 때문이다. 자기효능감은 그 대상이 특정한 과업상황이나 혹은 일반적인 과업상황이나에 따라서 각각 특정과업 자기효능감과 일반화된 자기효능감으로 구분된다

(Sherer & Maddux, 1982). 전자는 개인이 가진 자신의 능력에 대한 판단을 좁게 해석하여 자신이 맡고 있는 특정업무와 특정 상황하에서 업무수행능력에 대한 판단을 하는 것을 의미하는 것이다. 반면 후자는 다양한 성취상황 하에서 성공적으로 과업을 달성할 수 있는 능력을 소유하였다는 자신감을 반영하는 안정된 인지로서 지각수준이 높은 사람들은 다양한 과업상황하에서 과업을 성공적으로 수행하리라 예상한다. 특정 상황에서 반복되는 성공의 경험이 각기 다른 시간과 다른 환경 속에서도 성공할 수 있다는 생각을 만들어 내고 여기에서 일반화된 자기효능감의 지각이 시작된다(Eden & Kinnar, 1991).

1970년대 이전에는 자기효능감 연구가 개의 동기부여, 개인의 가치, 잠재력을 중심으로 이루어져 오다가 1970년대 후반부터 급변하는 환경에 대비한 상황론적 접근으로 조직구성원의 활성화 방안에 대한 연구가 이루어져 왔으며, 이와 같은 구성원의 행동을 개인수준에서 벗어나 집단, 조직으로 확대시켜 나가는 연구도 점차 활성화되고 있으며(Vogt & Murrell, 1990), 이에 대한 이론과 실증연구가 자기효능감을 중심으로 전개되고 있다(Bandura, 1982).

Bandura는 1977년에 그의 사회학습이론에서 인간의 행동변화의 주요 결정인자로서 자기효능의 개념을 제안하였고, 이후 이 개념은 행위, 스트레스의 대처, 통증, 경력개발, 의사결정 등 다양한 영역의 연구에 적용되었다. 이들 연구를 통해 여러 가지 조작적 정의가 도출되어 자기효능감을 자신의 능력에 대한 판단(Oetker & Taunton, 1994), 자신감 정도(Allen Becker 및 Swank, 1990), 수행할 수 있는 능력에 대한 신념(Stuifbergen & Becker, 1994) 등으로 정의 내리고 있다.

또한 Bandura, Adams 및 Beyer(1977), Bandura, Adams, Hardy, Howells(1980)의 연구 등을 비롯한 많은 실증연구들이 인간의 행동을 변화시키고 그 변화를 지속시키는데 있어서 자기효능감이 중요한 하나의 요인임을 경험적으로 지지하고 있다(양길모, 1998; Roserstock, Strecher & Becker, 1988). 그 외의 여러 연구들에서도 자신의 능력에 대해 믿음이 강한 사람은 그렇지 않은 사람과 행동하는 방법, 생각하고 느끼는 방법에서 구별된다는 사실을 보여주고 있다(Gortner & Jenkins, 1990; Hofstetter 등, 1990; Grossman 등, 1987; Taylor 등, 1985).

2.5.2 자기효능감과 조직유효성 관계

도운경(2001)의 연구에서 자기효능감은 조직 내 행동주체인 조직구성원 각 개인의 고유한 특성은 조직유효성의 측정에 있어서 간과되어서는 안될 중요한 요소이며, 구성원 개인의 특성은 주어진 환경을 다르게 지각하게 하여 결과변수에 영향을 주게 되며, 특히 자기효능감은 조절변수로서의 역할을 한다고 밝혔다.

자기효능감을 행위에 적용한 연구들에서는 대부분 자기효능감을 특정행위를 수행하는 능력에 대한 긍정적 지각으로 보고 있음을 알 수 있다. 따라서 자기효능감은 업무수행 결과, 전략, 행정, 업무성과 등에 큰 효과가 있다고 할 수 있다(Ashforth, 1989). 자기효능감과 업무성과간의 관계에 관한 연구들은 실제로 자기효능감과 업무성과간에 비교적 높은 상관관계가 있음을 보여주고 있다(Locke & Latham, 1980; Taylor & Tajen, 1984; Taylor, Locke, Lee & Gist, 1984). 여러 선행연구들에서 자기효능감이 업무성과 및 조직유효성과 관련이 있다는 것을 보고하고 있다. 즉 생명보험 세일즈(Barling & Beattie, 1983), 교수의 연구 생산성(Taylor, Locke, Lee & Gist, 1984), 경력 관련 과업에 대한 대처(Stumpf, Brief & Hartman, 1987), 경력 선택(Lent, Brown & Larkin, 1987), 학습과 성취(Campbell & Hackett, 1986; Wood & Locke, 1987), 새로운 기술에의 적응 가능성(Hill, Smith & Mann, 1987), 다양한 훈련 프로그램에서 자기효능감이 행동변화에 중요한 역할을 한다(Mathieu, Martineau & Tannenbaum, 1993)는 것이 지지되었다.

Lock과 Latham(1990)은 자기효능감이 성과에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인이 설정하는 목표의 난이도 수준의 결정에도 영향을 미침을 확인하였으며, 그 외에도 많은 연구에서 개인이 지닌 자기효능감과 조직유효성의 변수인 직무만족, 업무성과, 조직몰입에 긍정적인 영향은 준 것으로 나타났다(Earlay, 1986; Lock et al., 1984, 1988). 김우택(1996)의 연구에서는 자기효능감을 내적 통제자와 외적 통제자로 구분하였는데 내적 통제의 경우에 자기효능감이 업무성과 및 조직유효성에 유의한 양의 상관관계가 있으나 외적 통제의 경우는 상관관계가 없는 것으로 밝혀졌다. 나인규(1999)의 조직구성원의 자기효능감이 직무만족, 조직몰입

의 영향정도에 관한 연구에서 자기효능감이 높을수록 직무만족, 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

간호학에서의 관련 선행연구를 보면 국외의 경우 간호사를 대상으로 자기효능감이 이직의도는 낮추고, 자기효능감이 있는 간호사는 문제가 생겼을 때 감독자와 직면하는데 더 자신감을 가진다고 하였고(Parker, 1993), Snyder(1994)는 자기효능감이 일반간호사들의 업무성과 관련요인이라고 지적하였다. 또한 Coover(1992)는 공분산구조분석을 이용한 연구에서 컴퓨터에 대한 자기효능감이 간호사들이 컴퓨터를 사용하는데 있어 중요한 결정요인임을 밝혔다. 또한 Obrien(1996)의 캐나다 간호사를 대상으로 자기효능감이 직무만족과 생에 대한 만족도에 미치는 영향을 파악한 연구에서 자기효능감은 직무만족에 유의한 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

국내에서는 이명희(1997) 연구에서 임상간호사의 자기효능감은 직무만족과 순 상관관계가 있는 것으로, 양길모(1998)의 연구에서는 자기효능감과 간호 업무성과 간에 정(+)상관관계가 있다고 보고하였으나 그 외에 간호사의 자기효능감과 업무성과 및 조직유효성에 대한 연구는 소수이고 연구설계에 있어서도 단순상관관계에 불과하며, 자기효능감 개념 자체나 형성과정, 증진방안 등 자기효능감에 대한 집중적이고 포괄적인 연구 즉, 조직유효성에 영향을 줄 수 있는 변수들의 효과 분석연구는 없는 실정이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 국내외 간호조직 분야에서는 조직유효성을 높일 수 있는 변수로서 자기효능감에 대한 연구가 미비하다. 따라서 본 연구에서는 자기효능감이 임상간호사의 직무만족, 조직몰입에 조절변수로서 영향을 알아보고자 하였다.

2.6 상사에 대한 신뢰

2.6.1 신뢰의 개념 및 정의

신뢰는 대부분의 사람들이 알고 있기는 하지만, 이에 대한 연구는 상대적으로 적다. 왜냐하면 신뢰는 전통적으로 신뢰는 신비하고 막연한 요인으로 간주되어 왔고, 확신(confidence), 신용(reliance), 기대(expectation), 희망(hope)과 혼용되어 사용되었기 때문이다(Giffin, 1967).

이러한 혼용된 정의의 한계를 극복하기 위하여 Rotter(1971)는 신뢰를 ‘상대방의 말, 약속 또는 구어적·문어적 진술이 믿을만하다는 일반화된 기대’로 정의하였다. 다시 말해, 신뢰를 순간적인 특정 상황에서 상대방과의 상호작용으로 판단하는 것이 아니라 일반적인 태도·감정으로 판단하였다.

그러나 몇몇 연구자들은 일반화된 타인에 대한 포괄적인 신뢰와 달리 구체적인 타인에 대한 상황적 신뢰의 관련성을 제안하였다. 예를 들면, Johnson & Swap(1982)은 「위험을 기꺼이 감수하려는 마음」, Larezlere & Huston(1980)은 「다른 사람의 성실성에 대한 한 사람의 믿음」, Robinson(1996)은 「다른 사람의 이익에 해를 주지 않을 것이라는 가능성에 대한 기대 또는 믿음」 그리고 Mayer 등(1995)은 「신뢰를 통제나 감시 없이도 타인이 행동을 취할 것이라는 것에 대한 기대를 바탕으로 타인의 행동에 대해 기꺼이 취약성을 감수하려는 자발성」으로 파악하였다. 결국, 이들은 신뢰를 일반화된 태도가 아닌 구체화된 태도로 파악하고 있다.

위와 같이 신뢰는 연구자에 따라서 다양한 의미로 사용되지만 대인간 신뢰 대부분의 개념은 다음의 세 가지 일반적인 요소를 공유한다. 첫째, 신뢰는 신뢰주체와 객체 사이의 상호의존성에 기초한다. 이는 한 당사자가 다른 당사자에 의존하지 않는다면 신뢰는 형성되지 않는다는 것이다. 즉 신뢰는 사회적 관계를 떠나서는 생각할 수 없다(김정호, 2000). 둘째, 신뢰는 위험(risk) 또는 불확실성(uncertainty)에 기반을 두고 있다. 위험은 어떤 특정 대안에 대한 손익과 그 확률

분포함수의 분산 형태로 표현된다. 즉, 위험은 신뢰주체가 지각하는 손실가능성이 다.(Chiles & McMackin, 1996). 반면에 불확실성은 신뢰가 필요하게 된 근본적인 원인 즉, 신뢰의 선행요인이다(Mayer et al, 1995). 셋째 신뢰는 기대(expectation)의 개념을 포함한다(Mayer et al., 1995).

MacAllister(1995)는 신뢰를 상대방의 말, 행동 그리고 의사결정을 믿고, 그것에 근거하여 행동하려는 정도로 정의함으로써 신뢰를 의도로 파악하였고, Worchel(1979)은 신뢰를 개인의 느낌이나 기대라고 하였으며, 다른 연구자들도 신뢰를 ‘자기가 꺼려하는 결과보다는 바라는 결과를 얻을 수 있으리라는 기대’라는 개념으로 정의하고 있다(Mayer et al., 1995; McAllister, 1995; Good, 1988; Creed & Miles, 1996). Barder(1983)에 의하면 신뢰는 우선 행위자들이 서로서로에 대해 갖는 기대들로부터 출발해야 하고 다른 개인 또는 집단이 약속한 것에 대해 본인이 믿어도 될 것이라는 일반화된 기대라고 하였다.

이상과 같은 세 가지 일반적인 요소를 종합하여 신뢰를 정의하면, 신뢰는 ‘교환 당사자가 불확실한 상황 또는 위험 상황에서도 타인의 행동에 대해 기꺼이 취약성을 감수하려는 자발성’으로 정의할 수 있으며, 위의 세 가지 신뢰 개념 중에서 기대로서의 신뢰는 불특정한 일반적 대상을 신뢰의 대상으로 파악하고 있고, 상대방이 약속을 잘 지킨다는 것을 점차 학습함으로써 상대방에 대한 신뢰가 형성되는 것을 말한다. 이러한 관점에서 기존 연구Mishra, 1996; MacAllister, 1995; Zand, 1997; Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998; Mcknight et al., 1998)에서도 신뢰의 가장 기본적인 개념적 요소로서 많이 다루어져 왔으므로 본 연구에서도 신뢰의 개념을 기대로 이용하였다.

2.6.2 신뢰의 선행연구

국외 연구의 경우 조직상황에서 신뢰에 관해 이루어진 대부분의 연구들은 신뢰가 협력, 시민행동, 조직몰입, 협상 등과 같은 다양한 조직유효성 변인에 영향을 미친다고 제안해 왔으며, 최근 조직유효성에서의 신뢰연구는 첫째, 신뢰의 상황적

특성에 대한 연구로 Driscoll(1978) & Scott(1980)는 신뢰상황을 포괄적(태도/감정) 상황, 구체적인 상황(인지)으로 나누었다. 예를 들면, Rosenberg(1957), Rimpel & Holmes(1986) 그리고 Rotter(1971)는 일반적인 신뢰측정도구를 사용하여 구체적인 상황이 아닌 포괄적 즉, 태도나 감정에 대한 신뢰를 측정하였다. Rotter(1971) 이후의 연구들은 포괄적 상황에서의 신뢰가 조직유효성변인을 잘 예측하지 못한다고 주장하며 구체화된 상황 즉, 신뢰의 주체와 객체간의 상호작용에서의 신뢰연구의 필요성을 제안하였다(Butler, 198; Butler & Cantrell, 1984; Larzelere, 1984; Rimpel & Holmes, 1986).

둘째, 신뢰의 다차원적인 속성과 관련한 연구로 이는 신뢰주체는 신뢰객체와의 상호작용에서 특정한 기대를 가지게 되고, 이 기대가 만족되면 신뢰가 형성되지만 그렇지 않으면 신뢰가 형성되지 않는다는 즉, 신뢰는 다차원적인 조건들에 의하여 활성화되고 유지된다는 개념을 기초에서 신뢰에 영향을 미칠 수 있는 속성을 파악하는 연구가 실시되고 있다(Jennings, 1971; Gabarro, 1978; Roberts & O'Reilly, 1974). 이는 신뢰에 영향을 미치는 선행요인을 분석하는 연구로서 Boyle & Bonacich(1970)는 과거상호작용을, Butler(1991)는 공정성, 분별성, 일관성, 약속 등을 Cook & Wall(1980), Deutsh(1960)는 신뢰하려는 의도, 능력을, Ferris(1978)는 신뢰객체에 대한 의존성을, Good(1988)은 능력, 의도를 Larzelere & Hustion(1980)은 호의성, 정직성을 Mayer et al.(1995)은 능력, 호의성, 성실성을 신뢰에 영향을 미치는 선행요인으로 포함하여야 한다고 주장하고 있다(김민정, 2001). 국내의 연구에서도 신뢰의 선행요인으로 능력, 성실성, 호의성, 책임감, 일관성, 약속, 배려 등을 추출하였다(이동섭, 1997; 문형구, 1998; 최성원, 1999; 김명언, 2000).

또 다른 연구로는 결과 변수로서 조직성과, 업무행위, 조직유효성과 신뢰와의 관계를 보는 것으로, 이상석(1999), 박준서(2000), 김민정(2001)은 상사신뢰와 조직유효성과의 관계 연구를, 김일석(2001)은 신뢰인식유형과 직무반응과의 관계를, 손기영(1996)은 대인적 신뢰관계 형성과 업무행위의 관계를 분석하였다.

위의 문헌고찰의 결과 국내외적으로 신뢰의 선행요인과 결과변수에 미치는 영향에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있으며, 특히 최근 들어 신뢰가 조직성과에 영향을 주는 중요한 변수로 많은 지지를 받고 있다. 그러므로 간호조직 내의

신뢰에 대한 다각도의 연구가 필요한 것으로 사료된다.

2.6.3 상사에 대한 신뢰와 조직유효성 관계

신뢰를 다룬 많은 연구에서 신뢰는 갈등을 줄여주고 개개인의 성과를 향상시키며 조직간에 협동을 증진시켜 주는 등의 효과가 있음이 발견되고 있다(Beccerra & Gupta, 1999). 조직구성원들에게 조직이 요구하는 반응을 유도하기 위하여 리더는 조직구성원들에게 필요한 정보를 제공하는 중요한 역할을 담당하고 있으며 구성원의 적응 및 조직과 관련된 태도 그리고 행동형성에 많은 영향을 줄 수 있다. 따라서 신뢰를 받고 있는 리더는 구성원의 조직유효성에 많은 영향을 미치게 된다(Holems, 1981). 조직구성원들이 조직 내에서 맺게 되는 대인관계는 직무와 함께 조직구성원의 태도와 행동 형성에 매우 중요한 역할을 담당하게 되며 조직의 성과를 결정하는 중요한 요소로 여겨지고 있다(Seabright et al., 1992).

또한 상사에 대한 신뢰가 미칠 수 있는 결과와 관련하여 많은 연구들은 상사에 대한 신뢰가 구성원들의 조직 및 직무와 관련된 태도형성에 많은 영향을 미치고 있다는 것을 보여주고 있다(Konovsky & Pugh, 1994; McAllister, 1995).

국외 연구에서는 상사에 대한 신뢰는 개인의 직무만족(Hackman & Oldham, 1980; 1986), 조직 내 스트레스(Mayes et al., 1991; McDonald & Korabik, 1991), 조직을 위한 역할 외 활동(Konovsky & Pugh, 1994), 구성원의 성과(Babin & Boles, 1996; Steffen, 1992)등 개인이 형성할 수 있는 태도 및 행동에 중요한 영향을 미치고 있음이 나타났다. Diffie-Couch(1984)는 회사가 조직구성원을 정당한 이유 없이 불신하게 되면 그 결과로서 몰입을 감소시키고 근로의욕을 낮추며 또한 결근과 이직률이 높아지게 된다고 하였다. 또한 Cook과 Wall(1980)의 연구에 의하면 신뢰의 모든 하위척도들이 조직몰입의 하위척도들과 실질적인 상관관계를 지니는 것으로 나타났으며, 직무만족과도 상관되는 것으로 나타났는데 이는 Hrebiniak과 Alutto(1972)의 신뢰가 조직몰입과 상관된다는 발견과도 일치한다.

국내연구에서 이희자(1998)는 리더에 대한 신뢰가 업무과정의 공정성과 자발적

조직 행동간의 관계에서 조절효과를 나타내고 있음을 밝혔으며, 이유진(1999)은 신뢰로 구축된 상사와 부하와의 관계는 모든 관계의 핵심이며 이를 통하여 자신의 의견을 상사와 자유롭게 토의할 수 있고, 상사의 의사결정을 받아들임으로써 조직몰입이 증대된다고 하였다. 또한 정범구(1997)는 대전연구단지 연구소 연구원을 대상으로 상사의 신뢰성이 조직유효성에 영향을 미치는가를 연구한 결과 동기부여, 직무만족, 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로, 도윤경(2001) 연구에서도 상사에 대한 신뢰가 높을수록 조직유효성이 높은 것으로 나타났다. 김민정(2001)은 상사신뢰와 조직유효성의 관계에서 부하가 지각한 상사의 대인관계, 전문성은 상사에 대한 신뢰를 매개로 하여 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 관계가 있다고 하였고, 이상석(1999), 김일석(2001)의 리더십 및 신뢰와 조직유효성의 관계연구에서 변혁적 리더십은 신뢰에 긍정적 영향을 미치고, 상사에 대한 신뢰는 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳐 조직유효성이 높아짐을 밝혔다. 박준석(2000)은 신뢰와 의사소통이 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구에서 신뢰는 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이렇듯 여러 조직에서 신뢰와 조직유효성, 조직성과에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있는 반면에 간호조직에서는 환자의 간호사에 대한 신뢰성에 대한 연구(김정화, 1986; 박현숙, 1996; 임현빈, 1977)가 있을 뿐 간호관리자와 일반간호사간의 신뢰가 조직에 어떤 영향을 미치는지, 간호사의 신뢰에 영향을 미치는 영향요인은 어떤 것이 있는지에 대한 연구가 미비한 상태이다. 이에 본 연구에서는 수간호사에 대한 신뢰가 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직유효성과의 관계에 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

제 3 장 연구의 개념적 틀

본 연구는 간호조직유효성의 관련요인으로서 조직문화, 리더십, 직무특성과의 관계를 살펴보고, 상사에 대한 신뢰와 자기효능감이 독립변수와 조절변수간에 조절효과가 있는지를 검증하여, 이를 통해 간호조직의 조직유효성 증진을 위한 방안을 제시하고자 한다.

연구과제의 수행을 위해 조직문화, 리더십, 직무특성을 독립변수로, 조직유효성인 직무만족, 조직몰입을 종속변수로, 상사에 대한 신뢰, 자기효능감을 조직유효성에 영향을 미치는 조절변수로 설정하였다.

조직문화는 조직성과를 결정하는 주요 요소이며(Sathe, 1983), 조직문화유형에 따라 조직유효성이 다르게 나타날 것이라는 가정을 기본으로 하고 있다. 연구 결과에 의하면 조직의 가치와 전통이 모든 구성원에게 내재되어 있고, 합의를 얻을수록 조직문화는 강하게 나타나고 조직성과도 높게 나타난다는 것이 입증되고 있다(신유근, 1986). 선행연구들의 흐름도 조직문화에 따라 조직성과에 관하여 양적 지표로서 재무적 측면과 태도변수적인 측면이 조직몰입, 직무만족 등과 관련시켜 연구하고 있다(McDaniel & Stumpf, 1993; 김복동, 1997; 여원경, 1995; 허갑수, 1993; 김대란 1998). 따라서 바람직한 조직문화가 형성되어 있다면 조직유효성이 자연스럽게 증진될 수 있으리라고 본다.

리더십과 조직유효성과의 관계는 원인과 결과의 상호작용이라고 볼 수 있으며, 어떤 조직이나 동일한 상황과 조건 아래에서 리더십의 유형에 따라서 조직의 유효성이 달라진다. 따라서 리더와 조직 구성원들은 서로의 행동을 촉진시키거나 강화하는 상호의존관계에 있다고 할 수 있다(이재립, 1997). 선행연구에서도 조직의 특성에 따라 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 다르게 나타나며, 이러한 리더십이 높게 발휘될 때 구성원의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Bass, 1985; Barker, 1989; Klafehn, 1990; Medley, 1995; Trofino, 1995; 이용택, 1996; 민정기, 1993; 지성애, 1989; 양통민, 1998).

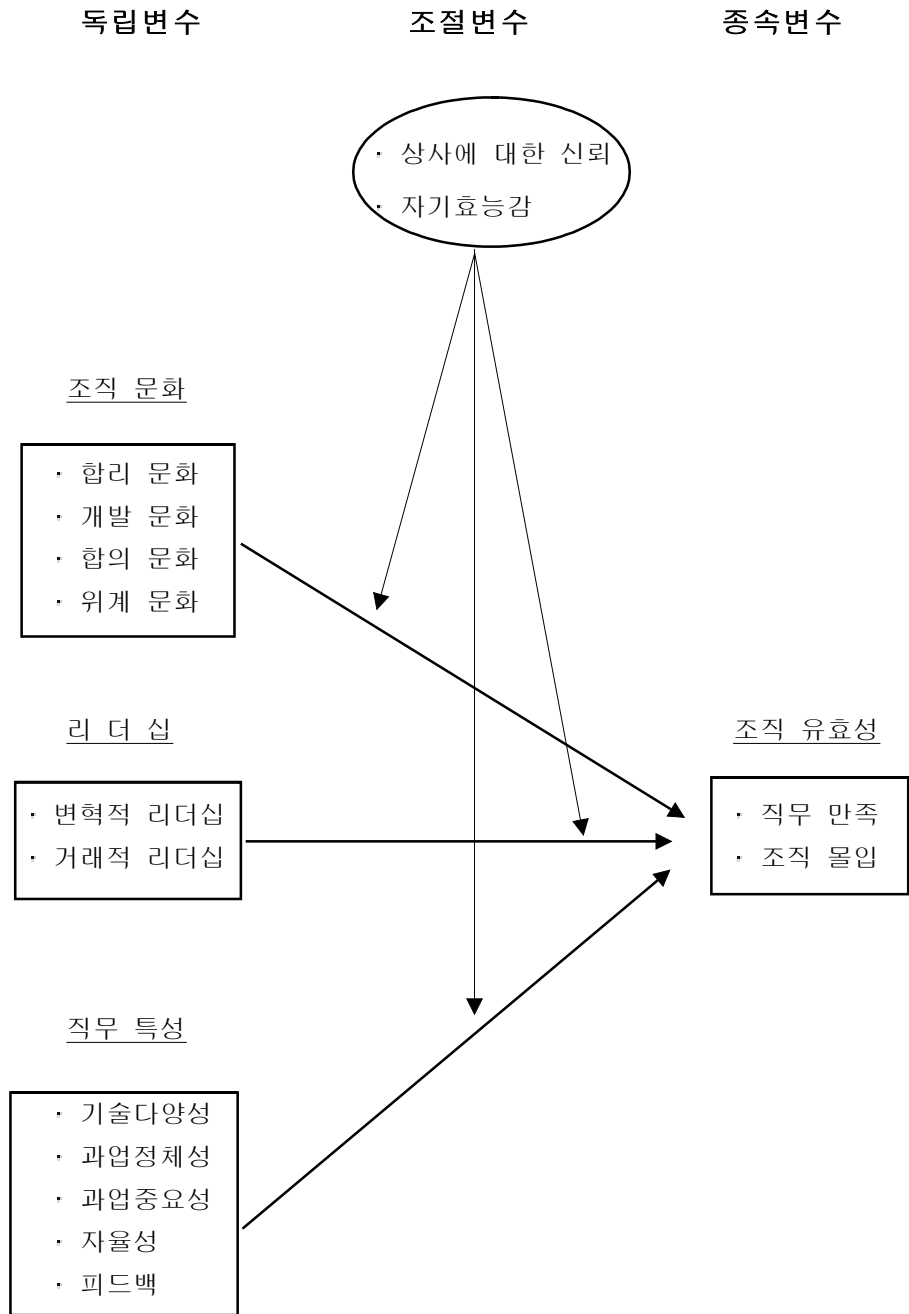
직무특성은 구성원이 수행하는 객관적인 업무특성이며, 직무특성이 변화됨에

따라 직무만족, 직무수행에 영향을 미친다(이종홍, 2000). 선행연구에서도 직무특성의 주요변수인 자율성, 과업중요성, 기술다양성, 과업정체성이 조직유효성과 정의 상관관계가 있음을 보여주고 있으며(Tuner & Lawrence, 1965; Schuler, 1972; Susman, 1973; Mowday, 1982; Stevens, 1978; Spector, 1986; Fride & Ferris, 1987; 이지우, 1977; 박영배, 1998; 김석준, 2001), 간호조직에서도 구성원 직무특성의 변화가 직무만족, 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이상미, 1994; Sims, 1976).

조절변수로서 첫째, 자기효능감은 특정 행위를 수행하는 능력에 대한 개인의 신념이며(Strecher, DeVellis, Becker & Rosenstock, 1986), 자신의 업무수행 결과, 업무성과, 조직몰입, 직무만족과의 관계에 대한 연구에서 조직유효성과 높은 상관관계가 있음을 보여 주고 있다(Taylor & Taylor, 1984; Locke & Latham, 1980; Lee & Gist, 1984; 이명희, 1997). 둘째, 상사에 대한 신뢰는 조직유효성을 높일 수 있는 변수이며, 상사와의 신뢰구축은 부하직원으로 하여금 조직을 위한 노력 및 직무와 관련된 태도 형성에 많은 영향을 미친다(Konovsky & Pugh, 1994; McAllister, 1995; 정범구, 1997). 따라서 신뢰는 구성원들간의 단순한 개인적 심리상태가 아닌 직무와 조직에 대한 태도에 영향을 미치는 중요한 조절변수이다.

이에 본 연구에서는 조직유효성에 영향을 미치는 관련요인으로 조직문화, 리더십, 직무특성을, 조절변수로 자기효능감과 상사에 대한 신뢰를 파악하고자 한다.

이상을 정리하여 본 연구개념 틀은 다음과 같다.



< 그림 2 > 연구의 개념적 틀

제 4 장 연구 방법

4.1 연구설계

본 연구는 간호사가 인지하는 병원 조직문화, 리더십, 직무특성, 상사에 대한 신뢰, 자기효능감과 병원 간호조직유효성과의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

4.2 연구대상

병원간호조직의 선정은 서울·경기지역에서 1000병상 이상의 3차의료 기관 중에서 4개 대학부속종합병원을 연구자가 임의로 선정하였고, 연구대상자는 임의표출법에 따라 근무환경이 다른 특수 부서 즉, 수술실, 응급실, 중환자실, 정신과병동을 제외한 일반병동에 근무하는 일반간호사 504명을 대상으로 하였다.

4.3 연구도구

4.3.1 조직유효성

1) 직무만족

일반간호사의 직무만족을 측정하기 위해 사용한 도구는 Mowday(1979)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정 도구(General Satisfaction Scale)로써 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 간호사-의사관계 2문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구

4문항, 상호작용 3문항으로 구성된 총 20문항으로 박현태(1997)가 수정·보완하여 사용한 것을 이용하였다. 측정기준은 4점 척도로써 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「다소 그렇다」 3점, 「매우 그렇다」 4점으로 된 Likert형 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

박현태(1997)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .78이었고, 본 연구에서 Chronbach's Alpha는 .80으로 나타났다.

2) 조직몰입

일반간호사의 조직몰입을 측정하기 위해 사용한 도구는 Poter등(1979)에 의해 개발한 조직몰입 측정도구(Organizational Commitment Questionnaire)로써 첫째, 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용 둘째, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 셋째, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의욕 등의 세 요소로 구성된 총 15 문항으로 박현태(1997)가 수정·보완하여 연구에서 사용한 것을 이용하였다. 측정기준은 4점 척도로써 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「다소 그렇다」 3점, 「매우 그렇다」 4점으로 된 Likert형 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 간호사 조직에 더 강하게 몰입되어 있음을 의미한다.

박현태(1997)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .87이었고, 본 연구에서 Chronbach's Alpha는 .81로 나타났다.

4.3.2 조직문화

조직문화 측정도구는 Quinn과 McGrath(1985)이 개발한 조직문화 측정도구를 최만기(1993)가 번역한 도구로써 조직의 생산성과 실적위주의 평가 및 목표달성 위주행동을 측정하는 합리문화 4문항, 조직의 창의성·새로운 것에 대한 도전을 측정하는 개발문화 4문항, 조직의 사기와 응집성 그리고 상호협조 정도를 측정하는 합의문화 4문항, 규칙준수 그리고 조직 전체의 통솔과 통제 정도를 측정하는 위계문화 4문항 등으로 구성된 총 16문항으로 도윤경(2001)의 연구에서 사용한 것을 이용하였다. 측정기준은 4점 척도로써 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않

다」 2점, 「다소 그렇다」 3점, 「매우 그렇다」 4점으로 된 Likert형 척도로 측정하였으며, 각 문화유형에 대한 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

도운경(2001)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .73이었고, 본 연구에서 Chronbach's Alpha는 .78로 나타났다.

4.3.3 리더십

리더십 측정도구는 Bass(1985, 1995)가 변혁적·거래적 리더십을 측정할 수 있도록 개발한 것으로써 이용탁(1996)이 번역하여 사용한 것을 박현태(1997)가 간호조직의 리더십에 맞도록 수정하여 작성한 변혁적 리더십 20문항(카리스마 12문항, 지적자극 4문항, 개별적 배려 4문항), 거래적 리더십 16문항(상황적 보상 4문항, 예외관리 12문항)으로 구성된 총 36문항을 이용하였다. 측정기준은 4점 척도로써 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「다소 그렇다」 3점, 「매우 그렇다」 4점으로 된 Likert형 척도로 측정하였으며, 각 리더십유형에 대한 점수가 높을수록 간호사가 그 리더십을 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

박현태(1997)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 변혁적 리더십 .86, 거래적 리더십 .78이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 변혁적 리더십 .87, 거래적 리더십 .80으로 나타났다.

4.3.4 직무특성

직무특성 측정도구는 Hackman과 Oldham(1976)이 제시한 다섯 가지의 핵심적 직무특성을 활용하여, 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성 피드백으로 구분하고, 직무특성모형에 제시된 직무진단조사(JDS: Job Diagnostic Survey)를 근거로 하여 개발한 측정도구를 이지우(1997)가 번역한 직무특성설문지(JCI: Job Characteristic Inventory)로써 직무가 다양한 활동으로 이루어져 있으며 직무수행시 상이한 기술 발휘를 필요로 하는 정도인 직무다양성 3문항, 직무의 전과정을 완결함으로써 결과를 산출할 수 있는 정도인 과업정체성 3문항, 직무가 다른 사람

들에게 실질적인 영향을 미치는 정도인 과업중요성 3문항, 직무과정 중 독립성과 자율성을 제공받는 정도인 자율성 3문항, 직무결과에 대한 명확한 정보를 얻을 수 있는 정도인 피드백 3문항 등으로 구성된 총 15문항으로 김석준(2001)의 연구에서 사용한 것을 이용하였다. 측정기준은 4점 척도로써 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「다소 그렇다」 3점, 「매우 그렇다」 4점으로 된 Likert형 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 간호사가 그 직무특성이 강한 것을 의미한다.

김석준(2001)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .80이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .78로 나타났다.

4.3.5 자기효능감

자기효능감의 측정도구는 Sherer & Adams(1983)가 개발한 일반적 자기효능 측정도구를 양길모(1998)가 번역하여 수정·보완하여 사용한 총 14문항으로 첫째, 업무에 필요한 지식을 갖춘 정도 둘째, 자신의 능력으로 처리할 업무가 많은 정도 셋째, 병원의 적응 넷째, 새로운 일에 대한 도전 등으로 구성된 도구를 이용하였다. 측정기준은 4점 척도로써 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「다소 그렇다」 3점, 「매우 그렇다」 4점으로 된 Likert형 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 간호사가 그 직무특성이 강한 것을 의미한다.

양길모(1998)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .79이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .79로 나타났다.

4.3.6 상사에 대한 신뢰

신뢰를 측정하는 도구는 Cook과 Wall(1980)이 개발한 상사에 대한 신뢰측정도구를 도윤경(2001)이 번안한 총 6문항으로 첫째, 상사가 구성원들을 공정하게 대우하려고 하는 정도 둘째, 상사의 정직성 지각 정도 셋째, 상사에 대한 충성심 정도 넷째, 상사에 대한 신뢰도 등으로 구성되었다. 측정기준은 4점 척도로써 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「다소 그렇다」 3점, 「매우 그렇

다」 4점으로 된 Likert형 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 간호사가 상사에 대한 신뢰가 높다는 것을 의미한다.

도윤경(2001)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .76이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Chronbach's Alpha는 .84로 나타났다.

4.4 자료수집 절차

자료수집은 기간은 2002년 8월30일부터 10월8일까지 총 40일 동안 이루어졌다. 자료수집 방법은 먼저 연구대상으로 선정한 병원의 간호부서에 협조를 구한 후 직접 방문하여 연구목적과 자료수집 방법을 설명하고 협조승인을 받았다. 질문지 배부방법은 간호부서의 방침에 따라 2개 병원에서는 연구자가 직접 해당병동의 수간호사를 방문하였고, 2개 병원에서는 간호부서의 교육이나 연구담당간호관리자가 해당병동에 일괄 배부하였다. 회수율을 높이기 위하여 회수 전에 담당자에게 2-3회 전화로 누락되는 것이 없도록 협조를 요청하였으며, 연구자가 직접 방문하여 회수하였다. 총 540부의 질문지를 배수하여 회수된 질문지는 총 514부로 회수율은 95.0%이었으며, 이 중에서 응답이 불성실한 것을 제외하고 총 504부의 질문지가 연구분석에 사용되었다.

4.5 자료분석 방법

수집된 자료의 통계적 분석은 SPSS/PC를 이용하여 분석하였다.

- 1) 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 변수들간의 상호관련성을 확인하기 위하여 피어슨 상관관계분석을 하였다.
- 3) 일반적 특성에 따른 간호조직문화·리더십·직무특성·상사에 대한 신뢰·자기효능감·조직유효성의 관계를 확인하기 위하여 ANOVA 분석을 하였다.
- 4) 조직유효성과 상사에 대한 신뢰, 자기효능감, 조직문화, 리더십, 직무특성과의 관계는 위계적 회귀분석과 Two-way ANOVA를 하였다.

제 5 장 연구 결과

5.1 연구대상자의 일반적 특성

병원에 근무하는 일반간호사 504명의 일반적 특성은 다음과 같았다<표 3>. 연령분포는 만 21~42세의 범위에 있었으며, 평균연령은 27.2세였다. 21~29세가 50.3 %로 가장 많았고 30~34세는 19.1%, 35세 이상이 4.2 %로 나타났다.

경력은 2년~4년이 34.1%로 가장 많은 것으로 나타났고, 그 다음이 8년이상 26.6%이며, 1년이하가 17.5%로 가장 적은 것으로 나타났다.

학력은 전문대 졸업이 62.9%, 대졸 35.1%, 대학원졸 2.0%로 전문대졸이 가장 많았다. 근무 부서는 외과 43.2%, 내과 34.9%, 산·소아과 14.9%, 이비인후과 6.9 %로 외과병동에 근무하는 간호사가 가장 많았다.

종교는 없다 48.1%로 가장 높았으며, 기독교 30.1%, 불교 10.2%, 천주교 10.2% 순으로 나타났으며, 결혼여부는 미혼 74.8%로 미혼이 대부분을 차지하고 있고, 현재 근무하고 있는 병동에 대한 만족도는 대상자의 84.8%가 '만족한다'라고 응답함으로써 대체적으로 만족하는 것으로 나타났다.

<표 3> 대상자의 일반적 특성

N=504

구	분	수	비율(%)
병 원	A 병원	200	39.7
	B 병원	65	12.9
	C 병원	97	19.2
	D 병원	142	28.2
근무 병동	내과	176	34.9
	외과	218	43.2
	산소아	75	14.9
	기타	35	6.9
연 령	24세이하	127	26.4
	25세~29세	242	50.3
	30세~34세	92	19.1
	35세 이상	20	4.2
경 력	1년 이하	84	17.5
	2년~4년	164	34.1
	5년~7년	105	21.8
	8년 이상	128	26.6
학 력	전문대졸	314	62.9
	대졸	175	35.1
	대학원졸	10	2.0
종 교	기독교	151	30.1
	불교	51	10.2
	천주교	51	10.2
	기타	7	1.4
	없음	241	48.1
결혼여부	기혼	126	25.2
	미혼	374	74.8
병동만족도	만족	423	84.8
	만족하지 않음	76	15.2

5.2 변수에 대한 기술통계

각 변수들의 평균과 표준편차를 살펴 본 결과 조직문화 유형은 위계문화 9.38 (± 1.32)로 점수가 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 합리문화 8.51(± 1.34), 개발문화 8.14(± 1.47), 합의문화 6.76(± 1.14) 순으로 나타난 것으로 보아 병원간호조직은 조직의 안정을 추구하는 위계문화가 가장 높았다.

리더십유형의 경우 변혁적 리더십의 평균점수는 14.35(± 2.37)로, 거래적 리더십은 10.45(± 1.89)로 나타나, 수간호사들은 변혁적 리더십유형이 많은 것으로 나타났다.

직무특성의 평균점수는 과업중요성 8.98(± 1.31)로 가장 높게 나타났고, 피드백 8.90(± 1.25), 과업정체성 5.87(± 0.99), 자율성 8.09(± 1.43), 기술다양성 4.88(± 0.90) 순으로 나타났다.

자기효능감의 평균점수는 12.05(± 1.53)이었고, 상사에 대한 신뢰 14.89(± 2.15)로 나타났으며, 직무만족은 평균점수는 13.83(± 2.89), 조직몰입은 15.18(± 2.06)로 나타났다.

<표 4> 조직문화, 리더십, 직무특성, 자기효능감, 신뢰, 조직유효성의 평균점수

N= 504

특성	변수	평균	표준편차
조직문화	합리문화	8.51	1.35
	개발문화	8.14	1.47
	합의문화	6.76	1.14
	위계문화	9.38	1.32
리더십	변혁적 리더십	14.35	2.37
	거래적 리더십	10.45	1.89
직무특성	기술다양성	4.88	0.90
	과업정체성	5.87	0.99
	과업중요성	8.98	1.31
	자율성	8.09	1.43
	피드백	8.90	1.25
조직유효성	직무만족	13.83	2.89
	조직몰입	15.18	2.06
자기효능감		12.05	1.53
상사에 대한신뢰		14.89	2.15

5.3 일반적 특성에 따른 변수간 차이

조직문화, 리더십, 직무특성, 자기효능감, 상사에 대한 신뢰, 직무만족, 조직몰입에 영향을 주는 대상자의 일반적 특성을 확인하기 위하여 연령, 학력, 경력, 근무부서 별로 분석한 결과는 다음과 같다.

5.3.1 일반적 특성에 따른 조직문화 차이

본 연구대상자료에서는 일반적 특성에 따른 조직문화는 표<5-1>에서와 같이 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 합리문화는 연령 30~34세(8.67), 학력 대졸(8.54), 경력 2~4년(8.66), 근무병동은 외과(8.46)에서 가장 높았으며, 개발문화는 연령 30~34세(8.36), 학력 대졸(8.19), 경력은 5년~7년(8.20), 근무병동은 외과(8.12)에서 높게 나타났다. 합의문화는 연령 25세~29세(6.82), 학력 전문대졸(6.77), 경력 8년이상(6.86), 근무병동 외과(6.77)에서 가장 높았고, 위계문화는 연령 24세이하(9.38), 학력 전문대졸(9.52), 경력 2년~4년(9.51), 근무병동 산소아과(9.42)에서 가장 높게 나타났다.

5.3.2 일반적 특성에 따른 리더십 차이

일반적 특성에 따른 리더십정도는 표<5-2>에서와 같이 변혁적 리더십에서 학력($F=3.10, p<.05$), 근무병동($F=2.58, p<.05$)에 따라 유의한 차이를 보였으며, 학력은 대졸, 근무병동은 외과에서 근무하는 간호사가 변혁적 리더십을 가장 높게 인식하고 있었다. 또한 통계적 유의성은 없었으나 연령 30세~34세(14.79), 학력 대졸(14.50), 경력 8년이상(14.53), 근무병동 외과(14.58)에서 변혁적 리더십을 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

거래적 리더십은 통계적 유의성은 없었으나 연령 30세~34세(10.61), 학력 대학원졸(11.30), 경력 8년이상(10.58), 산소아과(10.51)에서 가장 높게 나타났다.

5.3.3 일반적 특성에 따른 직무특성 차이

직무특성정도는 표<5-3>에서와 같이 과업중요성에서 학력(F=2.85, $p<.05$), 근무병동(F=3.61, $p<.05$)에 따라 유의한 차이를 보였으며, 학력은 대졸(9.02), 근무병동은 외과병동 근무간호사가 과업중요성을 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한 통계적 유의성은 없었으나 기술다양성은 연령 35세이상(5.05), 학력 대학원졸(5.20), 경력 8년이상(4.96), 근무병동 산소아과(4.86)에서 가장 높았으며, 과업정체성은 연령 30세~34세(6.05), 학력 대학원졸(5.60), 경력 8년이상(5.99), 근무병동 산소아과(5.80)에서 가장 높게 나타났다. 자율성은 연령 25세~29세(8.17), 학력 대학원졸(8.20), 경력 8년이상(8.20), 근무병동 산소아과(8.16)가 가장 높은 것으로 나타났다.

피드백은 연령 35세이상(9.05), 학력 대졸(8.93), 경력 8년이상(9.03), 근무병동 산소아과(8.90)에서 가장 높은 것으로 나타났다.

5.3.4 일반적 특성에 따른 자기효능감, 상사에 대한 신뢰 차이

자기효능감 정도는 표<5-4>에서와 같이 경력(F=2.69, $p<.05$)에 따라 유의한 차이를 보였으며, 5년~7년(12.27)의 경력자가 자기효능감이 가장 높았고, 8년이상(12.22), 2년~4년(12.00) 순으로 나타났고, 1년이하(11.71)경력자가 가장 낮은 자기효능감을 보였다. 그 외 통계적 유의성은 없었으나, 연령은 35세이상(12.20), 학력 전문대졸(12.12), 경력 5년~7년(12.27), 근무병동 외과(12.10)에서 근무하는 간호사가 자기효능감이 가장 높았다.

상사에 대한 신뢰 정도는 근무병동(F=2.66, $p<.05$)에 따라 유의한 차이를 보였으며, 외과병동(15.10)에서 근무하는 간호사가 상사에 대한 신뢰가 가장 높았고, 기타병동(14.90), 산소아병동(14.82), 내과병동(14.73) 순으로 나타났다. 그 외 통계적 유의성은 없었으나, 연령은 30세~34세(15.14), 학력 대졸(14.95), 경력 8년이상(15.04)에서 상사에 대한 신뢰 정도가 가장 높게 나타났다.

5.3.5 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 차이

직무만족 정도는 표<5-5>에서와 같이 연령 30세~34세(14.21), 학력 대학원졸(14.60), 경력 8년이상(14.19), 근무병동 산소아과(13.95) 간호사가 가장 높았다.

조직몰입 정도는 연령 30세~34세(15.28), 학력 전문대졸(15.22), 경력 2년~4년(15.36), 근무병동 내과(15.36) 간호사가 가장 높게 나타났다.

<표5-1> 일반적 특성에 따른 조직문화 차이

N=504

특성	실수	합리문화			개발문화			합의문화			위계문화		
		M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F
연령	24세이하	127	8.49	1.53	8.03	1.46	6.70	1.10	9.38	1.35			
	25~29세	242	8.49	1.42	8.14	1.49	6.82	1.18	9.37	1.36			
	30~34세	92	8.67	1.17	8.36	1.53	6.75	1.12	9.45	1.20	.46	1.06	.35
	35세이상	20	8.45	1.50	7.90	1.29	6.70	1.12	9.15	1.23			.30
학력	전문대졸	314	8.49	1.39	8.15	1.46	6.77	1.18	9.52	1.38			
	대졸	175	8.54	1.32	8.19	1.46	6.76	1.04	9.34	1.29	1.53		
	대학원졸	10	8.10	1.75	7.20	1.44	6.40	1.50	8.60	1.07			
경력	1년이하	84	8.44	1.23	8.08	1.30	6.76	1.01	9.08	1.22			
	2~4년	164	8.66	1.27	8.18	1.47	6.81	1.18	9.51	1.29			
	5~7년	105	8.52	1.44	8.20	1.48	6.60	1.08	9.36	1.51	.97	1.14	2.30
	8년이상	128	8.41	1.45	8.07	1.62	6.86	1.25	9.50	1.21			
근무병동	내과	176	8.45	1.25	8.04	1.35	6.75	1.02	9.34	1.52			
	외과	218	8.46	1.28	8.12	1.26	6.77	1.06	9.36	1.26			
	산소아과	75	8.44	1.30	8.11	1.29	6.71	1.12	9.42	1.34	.84	.96	1.25
	기타	35	8.39	1.21	8.10	1.32	6.69	1.19	9.37	1.24			1.55

<표5-2> 일반적 특성에 따른 리더십 차이

N=504

특 성	실 수	변혁적 리더십			거래적 리더십			
		M	SD	F	M	SD	F	
연 령	24세이하	127	14.25	2.32	1.37	10.39	1.73	.26
	25~29세	242	14.25	2.52		10.43	1.98	
	30~34세	92	14.79	2.11		10.61	1.91	
	35세이상	20	14.05	2.30		10.45	1.96	
학 령	전문대졸	314	14.33	2.37	3.10 *	10.38	1.91	1.44
	대졸	175	14.50	2.43		10.55	1.88	
	대학원졸	10	14.07	1.72		11.30	1.33	
경 령	1년이하	84	14.33	2.26	.24	10.51	1.92	.99
	2~4년	164	14.31	2.36		10.51	1.80	
	5~7년	105	14.39	2.58		10.18	1.86	
	8년이상	128	14.53	2.27		10.58	2.07	
근무병동	내과	176	14.06	2.23	2.58 *	10.46	1.94	1.42
	외과	218	14.58	2.52		10.51	1.98	
	산소아과	75	14.01	2.21		10.51	2.03	
	기타	35	14.24	2.26		10.49	2.11	

* p < .05

<표 5-3> 일반적 특성에 따른 직무특성 차이

N=504

특 성	실수	기술다양성			과업정체성			과업중요성			자율성			피드백			
		M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F	
연령	24세이하	127	4.92	0.98	5.91	1.12	8.87	1.39	8.02	1.45	8.91	1.26					
	25~29세	242	4.90	0.86	5.75	0.97	9.06	1.31	8.17	1.54	8.92	1.40					
	30~34세	92	4.81	0.97	6.05	0.94	8.91	1.15	8.12	1.23	8.91	0.87	.46	1.52	1.09	.83	.07
	35세이상	20	5.05	0.82	5.90	0.85	8.75	1.45	7.70	1.08	9.05	0.99					
학력	전문대졸	314	4.88	0.90	5.89	1.00	8.94	1.30	8.11	1.49	8.88	1.25					
	대졸	175	4.88	0.93	5.85	0.99	9.02	1.35	8.03	1.36	8.93	1.29	.59	.42	2.85 *	.20	.10
	대학원졸	10	5.20	0.63	5.60	0.69	8.30	0.70	8.20	0.78	8.80	0.63					
경력	1년이하	84	4.84	0.76	5.71	1.00	8.95	1.26	8.19	1.46	8.89	1.22					
	2~4년	164	4.90	0.92	5.95	1.07	8.92	1.23	8.04	1.26	8.84	1.23	.49	1.99	.45	.63	.60
	5~7년	105	4.83	0.94	5.78	1.00	9.10	1.37	8.06	1.68	8.89	1.56					
	8년이상	128	4.96	0.97	5.99	0.87	8.96	1.39	8.20	1.42	9.03	1.06					
근무 병동	내과	176	4.82	0.76	5.75	1.01	8.34	1.39	8.12	1.40	8.86	1.26					
	외과	218	4.83	0.73	5.78	1.12	8.95	1.46	8.09	1.42	8.85	1.55	.87	.84	3.61 *	.62	1.54
	산소아과	75	4.86	0.82	5.80	0.99	8.62	1.45	8.16	1.38	8.90	1.46					
	기타	35	4.82	0.79	5.77	1.03	8.45	1.62	8.11	1.36	8.83	1.38					

* p< .05

<표 5-4> 일반적 특성에 따른 자기효능감, 상사에 대한 신뢰 차이

N=504

특 성	실 수	자기효능감			상사에 대한 신뢰			
		M	SD	F	M	SD	F	
연 령	24세이하	127	12.07	1.48	.07	14.75	1.99	1.14
	25~29세	242	12.10	1.60		14.94	2.25	
	30~34세	92	12.04	1.34		15.14	1.93	
	35세이상	20	12.20	1.57		14.30	2.34	
학 령	전문대졸	314	12.12	1.54	.70	14.83	2.11	
	대졸	175	11.95	1.56		14.95	2.18	
	대학원졸	10	11.90	0.56		14.40	2.11	
경 령	1년이하	84	11.71	1.47	2.69 *	14.78	2.20	.29
	2~4년	164	12.00	1.50		14.89	2.10	
	5~7년	105	12.27	1.75		15.02	2.31	
	8년이상	128	12.22	1.42		15.04	2.02	
근무병동	내과	176	11.86	1.72	.59	14.73	2.31	2.66 *
	외과	218	12.10	1.46		15.10	2.28	
	산소아과	75	11.92	1.58		14.82	2.22	
	기타	35	12.04	1.68		14.90	2.34	

* p < .05

<표 5-5> 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 차이

N=504

특 성	실 수	직무만족			조직몰입			
		M	SD	F	M	SD	F	
연 령	24세이하	127	13.06	3.20	.85	15.07	2.06	.52
	25~29세	242	13.77	2.80		15.24	1.97	
	30~34세	92	14.21	2.54		15.28	1.74	
	35세이상	20	13.35	3.36		14.80	2.56	
학 령	전문대졸	314	13.92	2.98	1.02	15.22	2.00	.35
	대졸	175	13.06	2.75		15.15	2.21	
	대학원졸	10	14.60	2.22		14.70	1.41	
경 령	1년이하	84	13.91	2.69	1.06	15.21	1.98	.33
	2~4년	164	13.62	2.85		15.36	1.78	
	5~7년	105	13.66	3.04		15.06	1.99	
	8년이상	128	14.19	3.03		15.19	2.37	
근무병동	내과	176	13.68	2.50	.23	15.36	1.78	.21
	외과	218	13.72	2.26		15.28	1.72	
	산소아과	75	13.95	2.24		15.22	1.64	
	기타	35	13.76	2.34		15.31	1.89	

5.4 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직유효성 관계

조직문화, 리더십, 직무특성 변수가 조직유효성 변수인 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 정도를 분석하기 위하여 위계적(Hierarchical)회귀분석을 하였다.

조직문화는 조직구성원들에 공유된 가치, 신념 및 공통적으로 생각하는 방법 또는 행동하는 패턴체계로써 이미 구성원들에게 내재되어 있어 가장 큰 의미의 조직 통제수단으로 구성원의 조직유효성에 영향을 미칠 것으로 판단되어 첫 번째로 분석하였다.

리더십은 조직구성원들의 노력을 통합하고 조정하는 기능을 수행함으로써 조직의 목표를 달성시켜주는 중요한 역할을 한다. 이러한 리더십은 리더와 구성원간의 상호작용을 통해 조직유효성에 영향을 미치므로 두 번째로 분석하였다.

직무특성은 조직이 완수해야 할 특정과업을 어떠한 구성원들이 수행해야 효율적일 것인가에 대한 방법을 지니고 있으며, 핵심과업은 조직구성원의 심리와 태도 그리고 행위에 영향을 미쳐 직무결과를 좌우하게 됨으로 구성원 개개인이 인지하는 직무특성은 조직유효성에 중요한 요소이기 때문에 세 번째로 분석하였다.

이와 같은 이유로 위계적회귀분석에서 독립변수를 조직문화 → 리더십 → 직무특성 순으로 분석하였다.

5.4.1 변수간 상관관계

<표6-1>은 연구모형에 포함된 변수들의 상관관계를 나타낸다.

이에 따르면 변수간의 상관관계가 존재하여 회귀분석에서 다중공선성의 문제가 발생할 수 있다. 이에 변량증폭요인(Variance Inflation Factor : VIF)을 조사해 본 결과, 모든 변수에 대해 해당 지수가 최소.6에서 최대 1.7로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 볼 수 있었다(Belsley & Welsch, 1980). 따라서 모든 변수를 동일한 회귀식에 포함시켜 각 변수들의 종속변수에 대한 관계 시 조절효과를 검토할 수 있다고 판단되었다.

<표 6-1> 변수간 상관관계

N=504

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.합리문화														
2.개발문화	.576**													
3.합의문화	.032	-.090**												
4.위계문화	.406**	.425**	-.046											
5.변혁리더십	.315**	.437**	-.048	.364**										
6.거래리더십	-.139**	-.231**	.177**	-.271**	-.411**									
7.기술다양성	.180**	.153**	.128**	.108*	.195**	.064								
8.과업정체성	.195**	.157**	.031	.265**v	.203**	-.048	.148**							
9.과업중요성	.234**	.208**	.021	.338**	.242**	-.113*	.205**	.316**						
10.자율성	.185**	.294**	.008	.206**	.224**	-.035	.223**	.283**	.357**					
11.피드백	.193**	.234**	.087	.312**	.180**	-.049	.171**	.343**	.450**	.560**				
12.상사신뢰	.223**	.293**	.044	.282**	.669**	-.347**	.157**	.197**	.359**	.292**	.244**			
13.자기효능감	.262**	.233**	.013	.327**	.233**	-.100*	.168**	.380**	.481**	.383**	.498**	.377**		
14.조직몰입	.186**	.305**	.079	.285**	.365**	-.104*	.228**	.186**	.326**	.275**	.233**	.374**	.359**	
15.직부만족	.175**	.339**	.045	.246**	.370**	-.075*	.237**	.132**	.230**	.303**	.199**	.272**	.234**	.580**

유의수준 * p<.05 ** p<.001

5.4.2 조직문화, 리더십, 직무특성과 직무만족 관계

<표6-2>에 따르면 모형 1에서 조직문화 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀 모형에 대한 예측력은 14.8%, 이에 대한 F값은 22.748이고 $p < .01$ 이었다. 따라서 조직문화 변수는 직무만족과 관련한 유의한 변수이다. 또한 조직문화 변수 중, 개발문화($\beta = .207, p < .01$)와 위계문화($\beta = .174, p < .01$)가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 2에서 리더십 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 20.0%, 이에 대한 F값은 21.889이고 $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 리더십 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 5.5%이고 이때의 F값은 17.206, $p < .01$ 이므로 리더십 변수는 직무만족과 관련한 유의한 변수라 할 수 있다. 또한 리더십 변수 중 변혁적 리더십($\beta = .281, p < .01$)이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 3에서 직무특성 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 23.6%, 이에 대한 F값은 15.085, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 직무특성 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 4.3%이고 이때의 F값은 5.679, $p < .01$ 이므로 직무특성 변수는 직무만족과 관련한 유의한 변수라 할 수 있다. 또한 직무특성 변수 중 자율성($\beta = .175, p < .01$)이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 6-2> 직무만족과 독립변수간의 관계

	모형1		모형2		모형3	
	β	t	β	t	β	t
<u>조직문화</u>						
합리문화	.094	1.627	.096	1.243	.091	1.152
개발문화	.207**	4.383	.138**	2.885	.114**	2.412
위계문화	.174**	3.656	.139**	2.954	.111**	2.406
합의문화	.062	1.343	.032	.704	.017	.373
<u>리더십</u>						
변혁적리더십			.281**	5.788	.236**	4.850
거래적리더십			.120	1.694	.088	1.289
<u>직무특성</u>						
기술다양성					.099	1.396
과업정체성					-.045	-1.034
과업중요성					.059	1.275
자율성					.175**	3.563
피드백					-.030	-.582
수정된 R ²	.148		.200		.236	
F	22.748**		21.889**		15.085**	
R ² 변화량	.155		.055		.043	
F 변화량	22.748**		17.206**		5.679**	

* p<.05 ** p<.001

5.4.3 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직몰입 관계

<표6-3>에 따르면, 모형 1에서 조직문화 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 예측력은 16.9%, 이에 대한 F값은 26.426이고 $p < .01$ 이었다. 따라서 조직문화 변수는 조직몰입과 관련한 유의한 변수라고 할 수 있다. 또한 조직문화 변수 중, 개발문화($\beta = .168$, $p < .01$)와 위계문화($\beta = .214$, $p < .01$)가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 2에서 리더십 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 21.7%, 이에 대한 F값은 22.819이고 $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 리더십 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 4.1%이고 이때의 F값은 13.043, $p < .01$ 이므로 리더십 변수는 조직몰입과 관련한 유의한 변수라 할 수 있다. 또한 리더십 변수 중, 변혁적 리더십($\beta = .246$, $p < .01$)이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 3에서 직무특성 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 26.6%, 이에 대한 F값은 16.127, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 직무특성 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 4.9%이고 이때의 F값은 6.560, $p < .01$ 이므로 직무특성 변수는 조직몰입과 관련한 유의한 변수라 할 수 있다. 또한 직무특성 변수 중, 과업중요성($\beta = .162$, $p < .01$)과 자율성($\beta = .94$, $p < .05$)이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 6-3> 조직몰입과 독립변수간의 관계

	모형1		모형2		모형3	
	β	t	β	t	β	t
<u>조직문화</u>						
합리문화	.076	1.742	.079	1.642	.064	1.521
개발문화	.168**	3.607	.107**	2.235	.094*	2.002
위계문화	.214**	4.545	.182**	3.891	.149**	3.243
합의문화	.117	1.568	.089	1.042	.049	1.061
<u>리더십</u>						
변혁적리더십			.246**	5.076	.194**	4.009
거래적리더십			.093	1.704	.064	1.472
<u>직무특성</u>						
기술다양성					.086	1.100
과업정체성					-.001	-.030
과업중요성					.162**	3.539
자율성					.094*	1.936
피드백					-.013	-.252
수정된 R ²	.169		.217		.266	
F	26.426**		22.819**		16.127**	
R ² 변화량	.175		.041		.049	
F 변화량	26.426**		13.043**		6.560**	

* p<.05 ** p<.001

5.5 자기효능감과 상사에 대한 신뢰 조절효과

본 연구에서는 회귀분석에서 직무만족, 조직몰입과 유의성이 있는 것으로 나타난 조직문화 변수 중 개발문화·위계문화를, 리더십변수 중 변혁적 리더십을, 직무특성변수 중 과업중요성, 자율성과의 관계를 자기효능감과 상사에 대한 신뢰가 조절하는지를 검증하였다.

조절효과는 다중회귀분석에서 독립변수와 조절변수의 상호작용에 대한 분석으로 파악할 수 있다. 이 때 상호작용 효과의 유의미도는 주 효과만을 가지는 기본모형과 조절모형에서 산출된 R^2 의 차이에 대한 F 검증에 의해 판단된다.

5.5.1 조직문화, 리더십, 직무특성과 직무만족과의 관계에서 자기효능감이 미치는 조절효과

직무만족에 관한 자기효능감의 조절효과를 살펴보기 위해, 앞서 실시한 변수간의 관계분석에서 직무만족에 대한 유의미한 영향력이 있는 것으로 파악된 변수들을 바탕으로 다음과 같이 기본모형 및 조절모형을 설계하였다.

$$\text{기본모형 : 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_5(\text{자율성})$$

$$\text{조절모형 1: 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{개발문화} \times \text{자기효능})$$

$$\text{조절모형 2: 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{위계문화} \times \text{자기효능})$$

$$\text{조절모형 3: 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{변혁리더} \times \text{자기효능})$$

$$\text{조절모형 4: 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{자율성} \times \text{자기효능})$$

위의 기본모형과 조절모형에 대한 위계적회귀분석을 실시한 결과 <표7-1>에 따르면, 조절모형 1에서 개발문화와 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 21.5%, 이에 대한 F값은 28.420, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .0%이고 이때의 F값은 .072이며 신뢰구간 95%에서 유의하지 않았다. 따라서 개발문화와 직무만족의 관계를 자기효능감이 조절하지 않는 것으로 나타났다.

조절모형 2에서 위계문화와 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 21.5%, 이에 대한 F값은 28.424, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .0%이고 이때의 F값은 .087이며 신뢰구간 95%에서 유의하지 않았다. 따라서 직무만족과 위계문화의 관계를 자기효능감이 조절하지 않는 것으로 나타났다.

조절모형 3에서 변혁적 리더십과 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.3%, 이에 대한 F값은 33.218, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 2.8%이고 이때의 F값은 18.718, $p < .01$ 이었다. 따라서 변혁적 리더십과 직무만족의 관계를 자기효능감이 조절하는 것으로 나타났다.

조절모형 4에서 자율성과 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 22.0%, 이에 대한 F값은 29.285, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .5%이고 이때의 F값은 3.833, $p < .05$ 이었다. 따라서 자율성과 직무만족의 관계를 자기효능감이 조절하는 것으로 나타났다.

<표 7-1> 직무만족에 대한 자기효능감의 조절효과

	기본모형		조절모형 1		조절모형 2		조절모형 3		조절모형 4	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
독립변수										
개발문화	.138**	2.991	.137**	2.967	.138**	2.995	.136**	3.000	.138**	3.017
위계문화	.126**	2.831	.127**	2.832	.126**	2.830	.117**	2.657	.119**	2.670
변혁적리더십	.219**	4.860	.221**	4.846	.218**	4.775	.180**	3.974	.218**	4.852
자율성	.193**	4.667	.195**	4.659	.191**	4.538	.181**	4.429	.160**	3.541
상호작용변수										
개발문화×자기효능			-.011	-.268						
위계문화×자기효능					.012	.295				
변혁리더십×자기효능							.175**	4.326		
자율성×자기효능									.081*	1.953
수정된 R ²	.216		.215		.215		.243		.220	
F	35.574**		28.420**		28.424**		33.218**		29.285**	
R ² 변화량	.223		.000		.000		.028		.005	
F 변화량	35.574**		.072		.087		18.718**		3.833*	

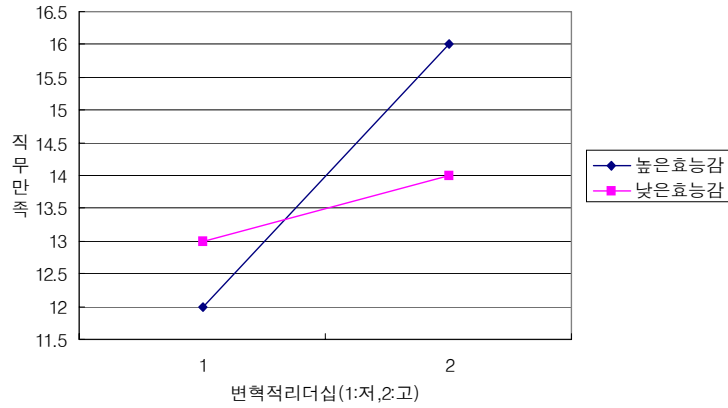
* p<.05 ** p<.001

위의 결과를 토대로 직무만족에 자기효능감이 미치는 조절효과를 구체적으로 해석하기 위하여 독립변수와 조절변수를 중앙값을 기준으로 네 개의 집단으로 분류한 다음 각 집단의 직무만족의 평균값을 비교하였다.

1) 변혁적 리더십과 직무만족 관계

변혁적 리더십과 직무만족과의 관계<그림3-1>는 변혁적 리더십을 높게 인식할수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 그러나 자기효능감이 낮은 사람은 변혁적 리더십이 낮은 경우에 자기효능감이 높은 사람보다 직무만족이 더 높았고, 변혁적 리더십을 높게 인지하는 경우, 자기효능감이 높은 사람은 자기효능감이 낮은 사람보다 직무만족이 더 높았다. 즉, 낮은 자기효능감 상황보다는 높은 자기효능감 상황에서 변혁적 리더십에 따른 직무만족의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

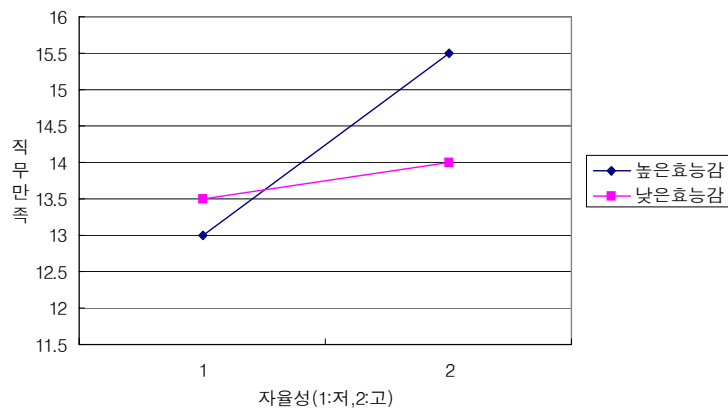
<그림 3-1> 변혁적리더십과 직무만족 관계에 대한 자기효능감 조절효과



2) 자율성과 직무만족 관계

직무특성 변수 중 자율성과 직무만족 관계<그림3-2>는 직무자율성을 높게 인지할수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 직무자율성을 낮게 인지하는 경우, 자기효능감이 낮은 사람이 높은 사람보다 오히려 직무만족이 높으며, 직무자율성을 높게 인지하는 경우, 자기효능감이 높은 사람이 낮은 사람보다 오히려 직무만족이 더 높다. 즉, 낮은 자기효능감 상황보다는 높은 자기효능감 상황에서 직무 자율성에 따른 직무만족의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

<그림 3-2> 자율성과 직무만족 관계에 대한 자기효능감 조절효과



5.5.2 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직몰입과의 관계에서 자기효능감이 미치는 조절효과

조직몰입에 관한 자기효능감의 조절효과를 살펴보기 위해, 앞서 실시한 변수간의 관계분석에서 조직몰입에 대한 유의미한 영향력이 있는 것으로 파악된 변수들을 바탕으로 다음과 같이 기본모형 및 조절모형을 설계하였다.

$$\text{기본모형 : 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성})$$

$$\text{조절모형 1: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{개발문화} \times \text{자기효능})$$

$$\text{조절모형 2: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{위계문화} \times \text{자기효능})$$

$$\text{조절모형 3: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{변혁리더} \times \text{자기효능})$$

$$\text{조절모형 4: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{과업중요성} \times \text{자기효능})$$

$$\text{조절모형 5: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{자율성} \times \text{자기효능})$$

위의 기본모형과 조절모형에 대한 위계적회귀분석을 실시한 결과 <표7-2>에 따르면, 조절모형 1에서 개발문화와 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.0%, 이에 대한 F값은 27.356, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .1%이고 이때의 F값은 .565이며 신뢰구간 95%에서 유의하지 않았다. 따라서 개발문화와 조직몰입의 관계를 자기효능감이 조절하지 않는 것으로 나타났다.

조절모형 2에서 위계문화와 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.0%, 이에 대한 F값은 27.416, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .1%이고 이때의 F값은 .837이며 신뢰구간 95%에서 유의하지 않았다. 따라서 위계문화와 조직몰입의 관계를 자기효능감이 조절하지 않는 것으로 나타났다.

조절모형 3에서 변혁적 리더십과 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 26.6%, 이에 대한 F값은 29.875, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 1.8%이고 이때의 F값은 11.930, $p < .01$ 이었다. 따라서 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계를 자기효능감이 조절하는 것으로 나타났다.

조절모형 4에서 과업중요성과 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.5%, 이에 대한 F값은 28.090, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .6%이고 이때의 F값은 3.876, $p < .05$ 이었다. 따라서 과업중요성과 조직몰입의 관계를 자기효능감이 조절하는 것으로 나타났다.

조절모형 5에서 자율성과 자기효능감의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.3%, 이에 대한 F값은 27.740, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .3%이고 이때의 F값은 2.300, $p < .05$ 이었다. 따라서 자율성과 조직몰입의 관계를 자기효능감이 조절하는 것으로 나타났다.

<표 7-2> 조직몰입에 대한 자기효능감의 조절효과

	기본모형		조절모형 1		조절모형 2		조절모형 3		조절모형 4		조절모형 5	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
독립변수												
개발문화	.116**	2.570	.114**	2.519	.117**	2.589	.115**	2.559	.115**	2.549	.117**	2.584
위계문화	.164**	3.688	.164**	3.690	.165**	3.706	.158**	3.585	.161**	3.629	.160**	3.595
변혁적리더십	.186**	4.157	.190**	4.217	.181**	4.018	.156**	3.459	.184**	4.117	.187**	4.178
과업중요성	.180**	4.197	.182**	4.245	.176**	4.085	.169**	3.993	.161**	3.683	.168**	3.869
자율성	.106**	2.488	.109**	2.547	.101**	2.336	.099**	2.349	.088**	2.014	.082*	1.909
상호작용변수												
개발문화×자기효능			-.030	-.752								
위계문화×자기효능					.037	.915						
변혁적리더십×자기효능							.139**	3.454				
과업중요성×자기효능									.083*	1.969		
자율성×자기효능											.067*	1.916
수정된 R ²	.241		.240		.240		.266		.245		.243	
F	32.743**		27.356**		27.416**		29.875**		28.090**		27.740**	
R ² 변화량	.248		.001		.001		.018		.006		.003	
F 변화량	32.743**		.565		.837		11.930**		3.876*		2.300*	

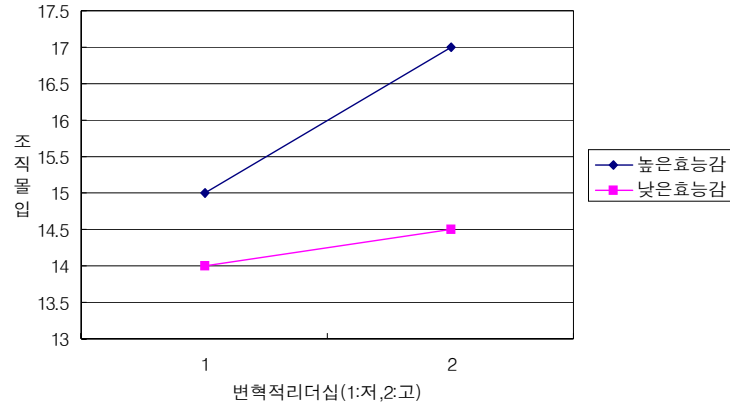
* p<.05 ** p<.001

위의 결과를 토대로 조직몰입에 자기효능감이 미치는 조절효과를 구체적으로 해석하기 위하여 독립변수와 조절변수를 중앙값을 기준으로 네 개의 집단으로 분류한 다음 각 집단의 조직몰입의 평균값을 비교하였다.

1) 변혁적 리더십과 조직몰입 관계

변혁적 리더십과 조직몰입과의 관계<그림3-3>는 변혁적 리더십을 높게 인지할수록 조직몰입이 높았으며, 낮은 자기효능감 상황보다는 높은 자기효능감 상황에서 변혁적 리더십에 따른 조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

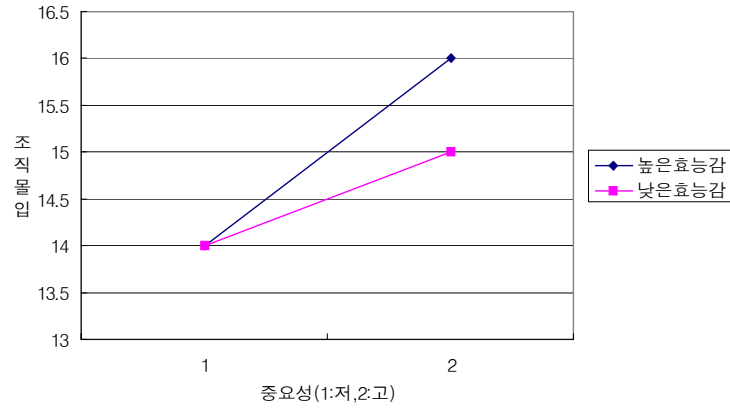
<그림 3-3> 변혁적리더십과 조직몰입 관계에 대한 자기효능감 조절효과



2) 과업중요성과 조직몰입 관계

과업중요성과 조직몰입 관계<그림3-4>는 과업중요성을 높게 인식할수록 조직몰입이 높다. 과업중요성을 낮게 인지하는 경우 자기효능감이 높으나 낮으나 조직몰입의 차이는 없다. 그러나 과업중요성을 높게 인지하는 경우 자기효능감이 높은 사람이 낮은 사람보다 조직몰입이 더 높다. 즉, 낮은 자기효능감 상황보다는 높은 자기효능감 상황에서 과업중요성에 따른 조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

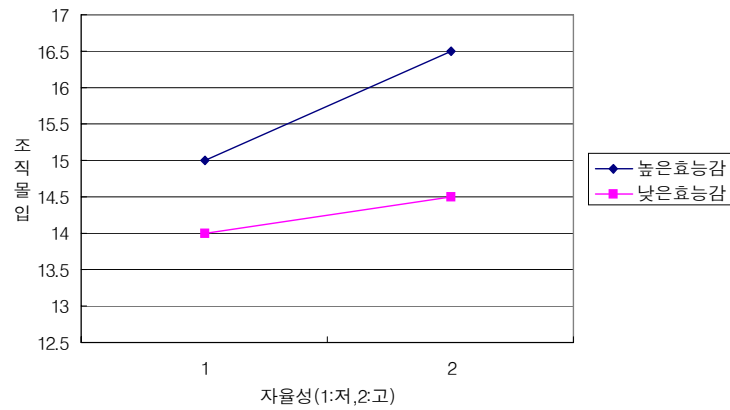
<그림 3-4> 과업중요성과 조직몰입 관계에 대한 자기효능감 조절효과



3) 자율성과 조직몰입 관계

직무특성 변수 중 자율성과 조직몰입 관계<그림3-5>는 자율성이 높은 상황에서는 조직몰입이 높으며, 낮은 자기효능감 상황보다는 높은 자기효능감 상황에서 자율성에 따른 조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

<그림 3-5> 자율성과 조직몰입 관계에 대한 자기효능감 조절효과



5.5.3 조직문화, 리더십, 직무특성과 직무만족과의 관계에서 상사에 대한 신뢰가 미치는 조절효과

직무만족에 관한 상사에 대한 신뢰의 조절효과를 살펴보기 위해, 앞서 실시한 변수간의 관계분석에서 직무만족에 대한 유의미한 영향력이 있는 것으로 파악된 변수들을 바탕으로 다음과 같이 기본모형 및 조절모형을 설계하였다.

$$\text{기본모형 : 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_5(\text{자율성})$$

$$\text{조절모형 1: 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{개발문화} \times \text{상사신뢰})$$

$$\text{조절모형 2: 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{위계문화} \times \text{상사신뢰})$$

$$\text{조절모형 3: 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{변혁리더} \times \text{상사신뢰})$$

$$\text{조절모형 4: 직무만족} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{자율성} \times \text{상사신뢰})$$

위의 기본모형과 조절모형에 대한 위계적회귀분석을 실시한 결과 <표7-3>에 따르면, 조절모형 1에서 개발문화와 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 22.2%, 이에 대한 F값은 29.545, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .7%이고 이때의 F값은 4.445, $p < .01$ 이었다. 따라서 개발문화와 직무만족의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하는 것으로 나타났다.

조절모형 2에서 위계문화와 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 21.9%, 이에 대한 F값은 29.145, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .5%이고 이때의 F값은 3.888, $p < .01$ 이었다. 따라서 위계문화와 직무만족의 관계를 상사에

대한 신뢰가 조절하는 것으로 나타났다.

조절모형 3에서 변혁적 리더십과 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 22.5%, 이에 대한 F값은 30.158, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 1.1%이고 이때의 F값은 6.827, $p < .01$ 이었다. 따라서 변혁적 리더십과 직무만족의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하는 것으로 나타났다.

조절모형 4에서 자율성과 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 22.3%, 이에 대한 F값은 28.446, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .0%이고 이때의 F값은 .172이며 신뢰구간 95%에서 유의하지 않았다. 따라서 자율성과 직무만족의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하지 않는 것으로 나타났다.

<표 7-3> 직무만족에 관한 상사에 대한 신뢰의 조절효과

	기본모형		조절모형 1		조절모형 2		조절모형 3		조절모형 4	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
독립변수										
개발문화	.138**	2.991	.133**	2.903	.137**	2.973	.138**	3.017	.137**	2.975
위계문화	.126**	2.831	.122**	2.742	.130**	2.922	.111**	2.488	.126**	2.806
변혁적리더십	.219**	4.860	.225**	5.002	.211**	4.642	.244**	5.321	.216**	4.735
자율성	.193**	4.667	.179**	4.275	.182**	4.357	.172**	4.085	.191**	4.555
상호작용변수										
개발문화×상사신뢰			.085*	2.108						
위계문화×상사신뢰					.069*	1.999				
변혁리더십×상사신뢰							.107**	2.613		
자율성×상사신뢰									.017	.415
수정된 R^2	.216		.222		.219		.225		.223	
F	35.574**		29.545**		29.145**		30.158**		28.446**	
R^2 변화량	.223		.007		.005		.011		.000	
F 변화량	35.574**		4.445**		3.888**		6.827**		.172	

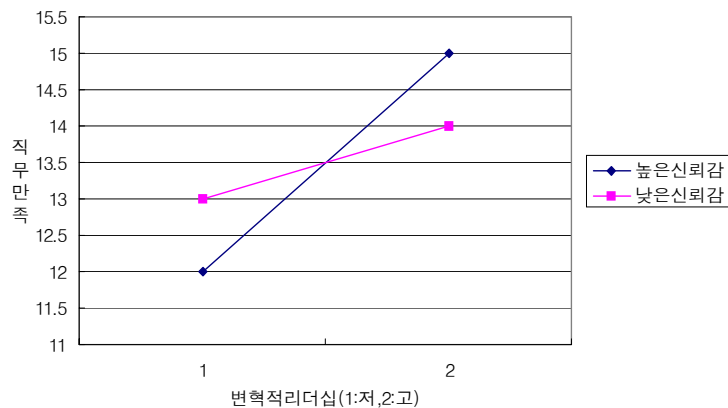
* $p < .05$ ** $p < .001$

위의 결과를 토대로 직무만족에 상사에 대한 신뢰가 미치는 조절효과를 구체적으로 해석하기 위하여 독립변수와 조절변수를 중앙값을 기준으로 네 개의 집단으로 분류한 다음 각 집단의 직무만족의 평균값을 비교하였다.

1) 변혁적 리더십과 직무만족 관계

변혁적 리더십과 직무만족 관계<그림3-6>는 변혁적 리더십을 높게 인식할수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 그러나 상사에 대한 신뢰가 낮은 사람은 변혁적 리더십이 낮은 경우에 상사에 대한 신뢰가 높은 사람보다 직무만족이 더 높았고, 변혁적 리더십을 높게 인지하는 경우, 상사에 대한 신뢰가 높은 사람은 신뢰가 낮은 사람보다 직무만족이 더 높았다. 즉, 낮은 신뢰 상황보다는 높은 신뢰 상황에서 변혁적 리더십에 따른 직무만족의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

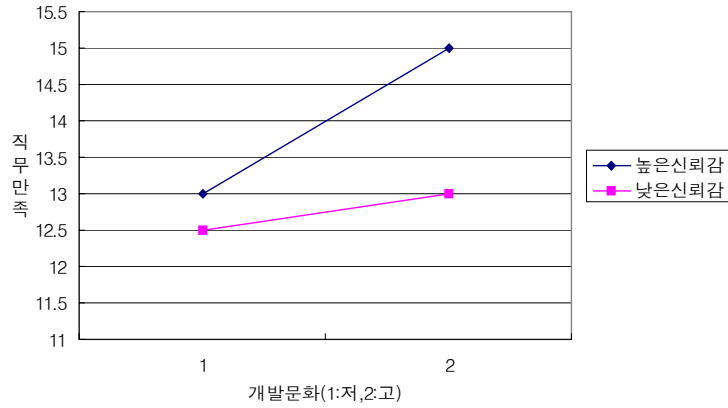
<그림 3-6> 변혁적 리더십과 직무만족 관계에 대한 신뢰 조절효과



2) 개발문화와 직무만족 관계

개발문화와 직무만족 관계<그림3-7>는 개발문화가 높은 상황에서는 직무만족이 높으며, 낮은 신뢰 상황보다는 높은 신뢰 상황에서 개발문화에 따른 직무만족의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

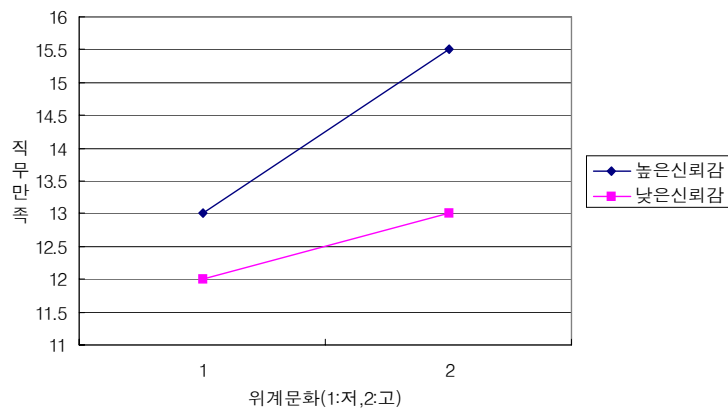
<그림 3-7> 개발문화와 직무만족 관계에 대한 신뢰 조절효과



3) 위계문화와 직무만족 관계

위계문화와 직무만족 관계<그림3-8>는 위계문화가 높은 상황에서는 직무만족이 높으며, 낮은 신뢰 상황보다는 높은 신뢰 상황에서 위계문화에 따른 직무만족의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

<그림 3-8> 위계문화와 직무만족 관계에 대한 신뢰 조절효과



5.5.4 조직문화, 리더십, 직무특성과 조직몰입과의 관계에서 상사에 대한 신뢰가 미치는 조절효과

조직몰입에 관한 상사에 대한 신뢰의 조절효과를 살펴보기 위해, 앞서 실시한 변수간의 관계분석에서 조직몰입에 대한 유의미한 영향력이 있는 것으로 파악된 변수들을 바탕으로 다음과 같이 기본모형 및 조절모형을 설계하였다.

$$\text{기본모형 : 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성})$$

$$\text{조절모형 1: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{개발문화} \times \text{상사신뢰})$$

$$\text{조절모형 2: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{위계문화} \times \text{상사신뢰})$$

$$\text{조절모형 3: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{변혁리더} \times \text{상사신뢰})$$

$$\text{조절모형 4: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{과업중요성} \times \text{상사신뢰})$$

$$\text{조절모형 5: 조직몰입} = a + b_1(\text{개발문화}) + b_2(\text{위계문화}) + b_3(\text{변혁리더}) + b_4(\text{과업중요성}) + b_5(\text{자율성}) + b_6(\text{자율성} \times \text{상사신뢰})$$

위의 기본모형과 조절모형에 대한 위계적회귀분석을 실시한 결과 <표7-4>에 따르면, 조절모형 1에서 개발문화와 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.3%, 이에 대한 F값은 23.985, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .1%이고 이때의 F값은 .574이며 신뢰구간 95%에서 유의하지 않았다. 따라서 개발문화와 조직몰입의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하지 않는 것으로 나타났다.

조절모형 2에서 위계문화와 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투

입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.7%, 이에 대한 F값은 24.531, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .5%이고 이때의 F값은 3.428, $p < .05$ 이었다. 따라서 위계문화와 조직몰입의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하는 것으로 나타났다.

조절모형 3에서 변혁적 리더십과 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.8%, 이에 대한 F값은 24.933, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .6%이고 이때의 F값은 3.917, $p < .05$ 이었다. 따라서 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하는 것으로 나타났다.

조절모형 4에서 과업중요성과 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.3%, 이에 대한 F값은 24.021, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .1%이고 이때의 F값은 .761이며 신뢰구간 95%에서 유의하지 않았다. 따라서 과업중요성과 조직몰입의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하지 않는 것으로 나타났다.

조절모형 5에서 자율성과 상사에 대한 신뢰의 상호작용 변수가 회귀식에 투입되었을 때, 회귀모형에 대한 전체적인 예측력은 24.3%, 이에 대한 F값은 24.631, $p < .01$ 로 회귀식은 적합하였으며, 상호작용 변수 투입에 의한 R^2 변화량은 .2%이고 이때의 F값은 1.354이며 신뢰구간 95%에서 유의하지 않았다. 따라서 자율성과 조직몰입의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하지 않는 것으로 나타났다.

<표 7-4> 조직몰입에 관한 상사에 대한 신뢰의 조절효과

	기본모형		조절모형 1		조절모형 2		조절모형 3		조절모형 4		조절모형 5	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
독립변수												
개발문화	.120**	2.657	.119**	2.615	.119**	2.628	.120**	2.656	.119**	2.633	.115**	2.532
위계문화	.170**	3.825	.169**	3.799	.175**	3.940	.162**	3.622	.170**	3.813	.162**	3.652
변혁적리더십	.214**	4.512	.216**	4.548	.203**	4.268	.230**	4.765	.206**	4.269	.179**	3.954
과업중요성	.181**	4.246	.177**	4.113	.174**	4.055	.168**	3.877	.179**	4.188	.174**	4.043
자율성	.100**	2.330	.096**	2.225	.091**	2.110	.090**	2.087	.095**	2.206	.101**	2.353
상호작용변수												
개발문화×상사신뢰			.030	.758								
위계문화×상사신뢰					.074*	1.951						
변혁적리더×상사신뢰							.070*	1.708				
과업중요성×상사신뢰									.036	.872		
자율성×상사신뢰											.048	1.164
수정된 R ²	.244		.243		.247		.248		.243		.243	
F	27.911**		23.985**		24.531**		24.933**		24.021**		24.631**	
R ² 변화량	.253		.001		.005		.006		.001		.002	
F 변화량	27.911**		.574		3.428*		3.917*		.761		1.354	

* p<.05 ** p<.001

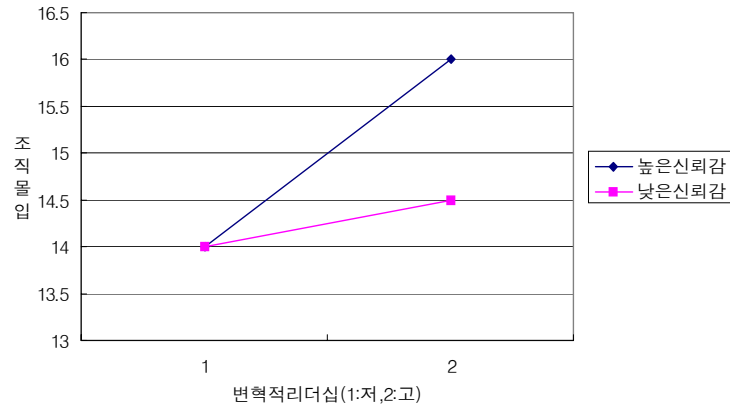
위의 결과를 토대로 조직몰입에 상사에 대한 신뢰가 미치는 조절효과를 구체적으로 해석하기 위하여 독립변수와 조절변수를 중앙값을 기준으로 네 개의 집단으로 분류한 다음 각 집단의 직무만족의 평균값을 비교하였다.

1) 변혁적 리더십과 조직몰입 관계

변혁적 리더십과 조직몰입 관계<그림3-9>는 변혁적 리더십을 높게 인식할수록 조직몰입이 높다. 변혁적 리더십을 낮게 인지하는 경우 상사에 대한 신뢰가 높으나 낮으나 조직몰입의 차이는 없다. 그러나 변혁적 리더십을 높게 인지하는 경우 상사에 대한 신뢰가 높은 사람이 낮은 사람보다 조직몰입이 더 높다. 즉, 낮은

신뢰 상황보다는 높은 신뢰 상황에서 변혁적 리더십에 따른 조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

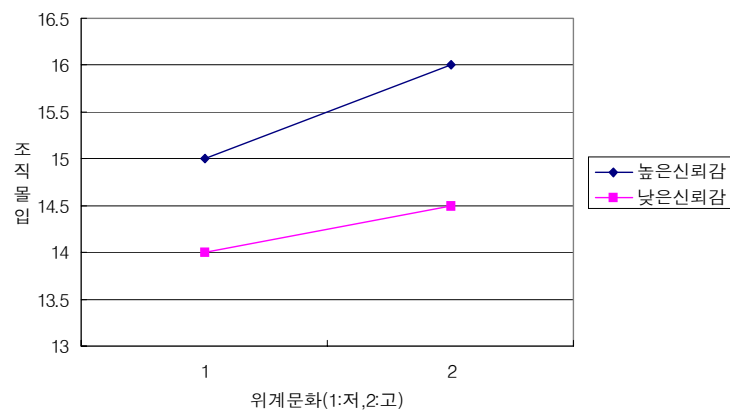
<그림 3-9> 변혁적 리더십과 조직몰입 관계에 대한 신뢰 조절효과



2) 위계문화와 조직몰입 관계

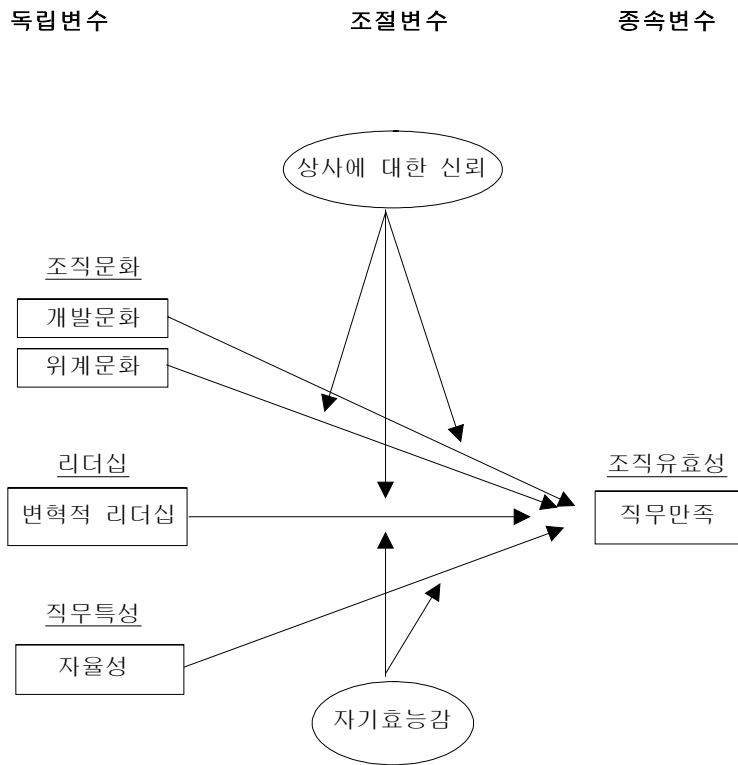
위계문화와 조직몰입 관계<그림3-10>는 위계문화가 높은 상황에서는 조직몰입이 높으며, 낮은 신뢰 상황보다는 높은 신뢰 상황에서 위계문화에 따른 조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

<그림 3-10> 위계문화와 조직몰입 관계에 대한 신뢰 조절효과



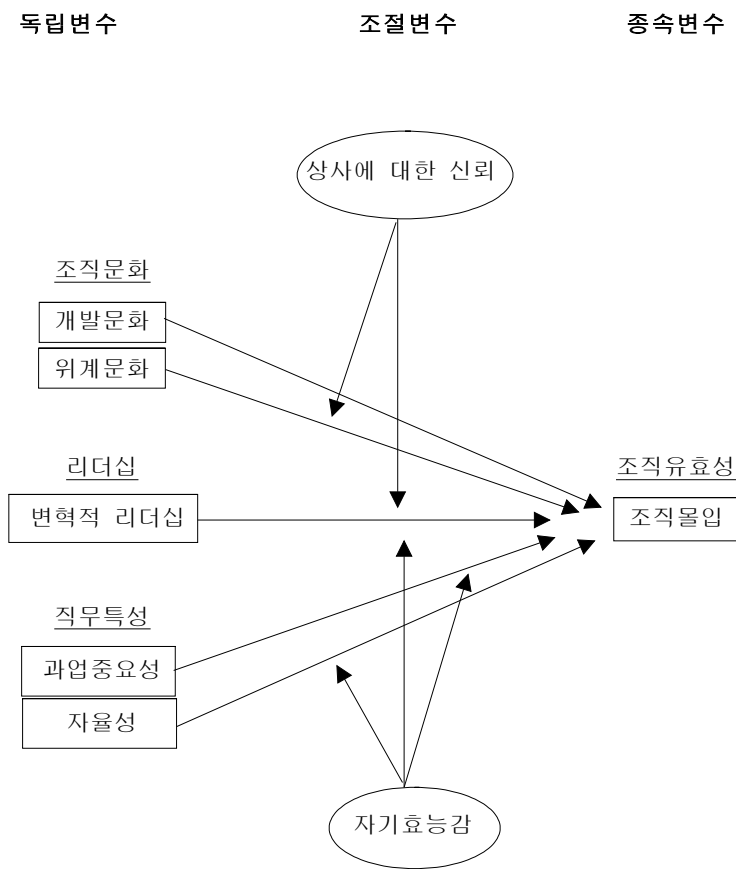
위의 결과를 바탕으로 한 결과모형은 다음 그림과 같다.

그림<3-11>에 의하면 조직문화 변수 중 개발문화·위계문화, 리더십 변수 중 변혁적 리더십과 직무특성 변수 중 자율성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자기효능감은 변혁적 리더십과 직무만족 관계를, 직무특성 변수 중 자율성과 직무만족의 관계를 조절하고, 상사에 대한 신뢰는 변혁적 리더십과 직무만족 관계를, 조직문화 변수 중 개발문화·위계문화와 직무만족 관계를 조절하는 것으로 나타났다.



<그림3-11> 조직문화,리더십,직무특성과 직무만족관계에 대한 자기효능감·신뢰조절효과

또한 그림<3-12>에 의하면 조직문화 변수 중 개발문화·위계문화, 리더십 변수 중 변혁적 리더십과 직무특성 변수 중 과업중요성·자율성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자기효능감은 변혁적 리더십과 조직몰입 관계를, 직무특성 변수 중 과업중요성·자율성과 조직몰입의 관계를 조절하고, 상사에 대한 신뢰는 변혁적 리더십과 조직몰입 관계를, 조직문화 변수 중 위계문화와 조직몰입 관계를 조절하는 것으로 나타났다.



<그림3-12>조직문화,리더십,직무특성과 조직몰입관계에 대한 자기효능감·신뢰조절효과

제 6 장 논 의

6.1 조직문화와 직무만족, 조직몰입 관계

병원조직에 근무하는 간호사들은 네 가지 조직문화유형과 직무만족, 조직몰입의 관계분석에서 개발문화와 위계문화가 간호사의 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 합리문화와 합의문화는 직무만족, 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이는 간호사들이 자신이 속한 병원의 조직문화에 대해 성장 및 혁신을 중시하고 창의성 적응성을 강조하며, 새로운 도전을 위한 일에 간호사들의 직관과 통찰력을 중시하고 새로운 것에 도전할 수 있는 환경을 중시하는 개발문화 특성을 강하게 인식할수록 그리고 조직의 안정을 추구하며 의사결정이 사실을 근거로 이루어지고 통제와 협동을 중시하는 위계문화를 강하게 인식할수록 간호사의 직무만족, 조직몰입 수준이 높아지는 것으로 판단된다.

병원조직을 대상으로 한 McDaniel(1995)의 연구에서는 진취적이고 능동적인 문화가 조직유효성과 높은 상관관계를 나타냈고, 장금성(1996)의 연구에서는 개발문화와 집단문화가, 이명하(1998)의 연구에서는 진취적 문화가, 박홍화(1999)의 연구에서는 과업적 문화, 진취적 문화가, 박영희(2000)의 연구에서는 진취적 문화, 친화적 문화가 조직유효성과 높은 상관관계를 나타냈다. 이들 결과에서 연구자가 사용한 개발문화와 개념이 비슷한 진취적 문화가 조직유효성과 높은 상관관계를 보이고 있어 본 연구결과와 유사했다. 또한, 일반기업을 대상으로 한 여러 연구에서, 조직문화 유형 가운데 개발문화 유형은 직무만족과 조직몰입과 상관관계가 높은 것으로 나타났으며(김영조와 박상언, 1998; 민승기와 고종식, 1994; 최만기, 1994; Calori & Sarnin, 1991; Denison, 1984), Gordon & DiTomaso(1992)의 연구에서는 적응성 중시 문화가 기업성장률이 큰 것으로 나타났다.

이러한 결과는 외부의 지지와 성장을 중시하고 창의와 혁신을 요구하는 개발문화가 능력과 성과 중심의 경쟁을 가치 있게 여기는 현대조직의 특성상 앞으로

우리 조직이 지향해야 할 문화이다. 또한 간호조직도 업무특성과 상관없이 다른 조직과 마찬가지로 변화되어 가고 있으며, 마땅히 이러한 조직문화가 형성될 때 능력있고 좋은 인력들이 오랫동안 그 조직에 남아 발전에 기여할 수 있을 것이다.

그러나 본 연구결과는 Shortell 등(1991)이 26개 병원을 대상으로 한 연구에서 팀구성원간 협동과 자기개발을 강조하는 팀만족지향 문화가 조직유효성과 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 보고한 연구결과나, 일반기업을 대상으로 한 연구에서 보수적·위계적 문화유형이 직무만족 및 조직몰입과 무관하거나 역상관관계가 있는 것으로 나타난(김영조, 1994; 도운경, 2001; 민승기와 고종식, 1994; 서인덕, 1986; 안춘식과 전찬열, 1991; 양가현, 1992; 이경선, 1996; 정중교 등, 1996; 최만기 1994) 기존 연구와는 일치하지 않았다. 이는 간호조직이 안정·협동을 중시하는 문화가 강하고, 책임·규칙의 준수 그리고 조직 전체의 통솔을 강조하는 위계문화 유형이 보편적인 문화패턴이 주류를 이루고 있으며(이명하, 1998), 간호사업무가 인간의 생명을 다루는 특성을 가지고 있으므로 팀구성원과 다른 부서와의 유기적 관계가 필수적이라 할 수 있다. 이에 따라 병원규칙에 따른 업무수행, 통제·통솔 중심 문화형태가 간호사의 직무만족과 조직몰입을 낮아지게 만들 것으로 판단된다.

그러나 본 연구에서 위계문화 상황에서 직무만족과 조직몰입이 높은 것으로 나타난 것은 간호조직은 타 조직과는 달리 자기개발 및 가치창출이라는 자기중심적 문화와 조직의 안정과 이익을 추구하는 문화가 대동소이하게 공존하는 독특한 문화형태를 형성하고 있어 간호사의 개인적, 환경적 상황 변화에 따라 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 조직문화 유형이 달라지는 것으로 사료된다. 그러므로 간호조직유효성을 평가하기 위해서는 영향을 미칠 수 있는 여러 변인들을 고려하여 판단되어야 한다.

본 연구에서는 조직문화 유형의 분류를 경쟁가치 모형을 기본으로 한 분류를 그대로 사용하였고, 그 결과 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 조직문화 유형이 타 조직과 다른 결과를 나타내었다. 그러므로 간호조직에서는 조직문화 자체만으로 조직유효성을 판단하기보다는 조직유효성과 관련된 변수들에 대한 사전 연구를 실시하고, 그 변수에 관련된 영향(독립) 변수를 파악하여, 조직유효성을 극대

화 할 수 있는 방안을 모색해야 할 것으로 사료된다.

6.2 리더십과 직무만족, 조직몰입 관계

간호조직에서 수간호사의 리더십 유형 중 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 일반간호사의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 수간호사가 변혁적 리더십을 높게 발휘할수록 일반간호사의 직무만족과 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 Bass(1985), Seltzer & Bass(1990)가 뉴질랜드 전문직업인을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십의 변수와 거래적 리더십의 상황적 보상이 업무성과와 리더에 대한 만족감 및 리더의 효과성에 대하여 상관관계를 보였으며, 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 더욱 효과적임이 검증되었다. Charlotte & Wolf(1992)와 Fay & Larochelle(1995)의 연구에서 간호사가 간호행정자의 변혁적 리더십을 높게 지각할수록 직무만족이 높아지는 것으로, Donna(1995)의 연구에서는 구성원이 지각한 간호관리자의 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입이 모두 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Gottlieb(1990)의 연구에서 간호사가 간호관리자의 변혁적 리더십을 높게 지각할수록 직무만족과 업무효율성, 추가적 노력에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 본 연구가 일치하였다. Dunham & Klafehen(1995)의 연구에서도 간호사가 상급자의 변혁적 리더십을 높게, 거래적 리더십을 낮게 지각할수록 직무만족이나 조직몰입, 업무성과가 높게 나타났으며, Trofino(1993)는 변혁적 리더는 간호사가 업무에 빨리 적응해 가도록 돕와 주며, 간호조직의 목표달성을 위하여 기대이상의 노력을 하도록 동기부여 시킨다고 하였다.

국내 연구에서는 박현태(1997), 박은숙(1999), 황영미(1999), 홍은영(2001) 등의 연구에서 간호사가 간호관리자의 변혁적 리더십을 높게 거래적 리더십은 낮게 지각할수록 직무만족과 조직몰입, 업무성과가 높게 나타났다. 기업 관리자를 대상으로 한 연구에서도 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 조직몰입이나 직무만족에

미치는 효과가 더 큰 것으로 나타나(이동원, 1993; 민정기, 1993; 이용탁, 1996; 양통민, 1998 등), 본 연구의 결과와 일치하였다.

위의 여러 논문에서 지지된 것과 마찬가지로 변혁적 성향이 강한 수간호사는 간호사에게 조직목표를 구체적인 형태로 확실히 지시할 수 있는 능력과 강한 자신감을 가지고 있어 신뢰와 존경을 받을 수 있고, 간호사 개개인의 능력을 효과적으로 발휘할 수 있도록 개인에게 맞는 업무를 할당 부여함으로써 욕구를 만족시켜준다. 또한 문제에 대한 해결방법에 있어 새로운 방향으로 인식할 수 있도록 자극함으로써 구성원들에게 보다 높은 이상과 도덕적 가치를 심어주고, 새로운 방식으로 업무를 수행할 수 있도록 동기부여 시킴에 따라 업무에 임하는 마음가짐과 자세를 변화시켜 간호사의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 사료된다. 그러므로 수간호사들이 변혁적 리더로서 역할을 할 수 있도록 교육을 강화하고 조직관리에 대한 평가시스템 구축, 가동함으로써 조직의 효율성을 강화시켜나가야 한다. 오늘날은 사회전반에 걸쳐 관리적 측면, 경영적 측면이 강하게 대두됨에 따라 리더의 역할에 많은 변화가 이루어졌다. 앞으로 간호조직에 맞는 리더십은 어떠한 형태가 가장 적합한 지에 대한 꾸준한 연구가 이루어져야 한다.

6.3 직무특성과 직무만족, 조직몰입 관계

본 연구에서 나타난 병원간호조직의 직무특성은 과업중요성이 가장 높았으며, 피드백, 과업정체성, 자율성, 기술다양성 순으로 나타났으며, 과업중요성은 학력과 근무병동에 따라 유의한 차이를 보였으며, 학력은 대졸, 근무병동은 외과병동에서 과업중요성이 높았다. 이렇듯 간호사들은 자신이 수행한 업무가 다른 사람에게 중요한 영향을 미친다는 것을 인식하고 있는 것으로 나타난 반면 업무를 수행함에 있어 다양한 지식과 기술의 필요성은 낮게 인식하고 있었다. 또한 직무특성과 직무만족, 조직몰입 관계에서는 간호사가 직무특성 변수 중 과업중요성과 자율성을 높게 인식할수록 조직몰입수준이 높아지고, 자율성을 높게 인식할수록 직무만족수준이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 간호사가 업무를 수행할 시 직무자체가

인접조직이나 다른 사람들에게 실질적인 영향을 미치는 정도인 과업중요성과 간호사의 노력이나 창의성, 독자적 의사결정 등이 많이 부여된 자율성을 강하게 인식할수록 간호사의 직무만족과 조직몰입이 높아지는 것을 의미한다.

Tuner & Lawrence(1965), Shephard (1970), Schuler(1972), Susman(1973)의 연구에서 직무특성과 직무만족간에 직접적인 상관관계를 나타냈으며, Loher 등(1985)은 직무자가 직무특성 중 자율성을 높게 지각할수록 직무만족과 조직몰입이 높게 나타난다고 하였고, Fride & Ferris(1987)는 기술다양성·과업중요성·자율성을 높게 지각할수록 조직몰입정도가 높은 것으로, Rousseau(1977)는 과업중요성·기술다양성이 직무만족과 조직몰입과 높은 상관관계가 있는 것으로 나타나, 본 연구결과와 유사하였다.

국내연구에서는 이지우(1977)의 연구에서 기술다양성·과업중요성·자율성이 조직몰입과 직접적인 관계가 있는 것으로, 박영배(1998)연구에서 과업중요성과 자율성이, 이종홍(2000)의 연구에서는 과업중요성·자율성·피드백이, 김석준(2001)연구에서 자율성· 피드백·과업중요성이 직무만족, 조직몰입과 상관관계가 높음을 나타냈다.

국외 간호조직 연구에서는 과업중요성이 직무만족, 업무성과, 스트레스에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났고(Chiriboga & Baily, 1986; McCraine 등, 1987; Spoth & Konewko, 1987), 자율성이 직무만족과 업무성과에 직접적인 관계가 있는 것으로(Jackson, 1983; Miller & Monge, 1986; Parasuramen & Alutto, 1984) 나타나 본 연구결과와 일치하고 있다. 국내연구에서는 직무특성 변수 중 간호사의 자율성과 직무만족이 관련이 있고(김선애, 1985; 김은숙, 1994), 최희정(1992)의 연구에서는 과업중요성과 직무동기가, 이상금(1996)의 연구에서는 과업중요성과 기술다양성이 직무만족과 상관관계가 있는 것으로 나타났으나, 본 연구 결과를 지지하고 있으나, 최희정(1992), 이상금(1996)의 연구에서 간호사의 직무특성 변수 중 자율성이 직무만족과 상관관계가 없는 것으로 나타나 본 연구와 차이가 있었다.

본 연구결과 간호사 자신의 업무수행 결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안녕에 중요한 영향을 미친다는 사실을 인식하고 있을 때 더욱 자신의 업무를 충실히 수행하는 것으로 판단되며, 업무계획을 세우거나 업무를 수행하는 절차를

결정하는데 있어서 간호사에게 자율성이 높게 주어진다면 직무만족이 더욱 증가하는 것으로 보여진다.

그러나 간호사가 자신이 갖고 있는 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킴으로써 자신의 업무를 의미 있는 것으로 인식하는 기술다양성과 업무의 한 부분을 책임지는 것이 아닌 직무전체를 책임지고 수행할 때 의미를 느끼는 과업정체성, 업무를 수행하는데 필요한 정보교환 및 습득의 차원인 피드백은 직무만족, 조직몰입과 관련이 없는 것으로 나타난 것으로 보아 다른 연구결과에서와 같이 직무만족과 조직몰입에는 자신의 업무가 타인에게 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 과업중요성과 자신이 가지고 있는 업무의 재량권과 책임권한인 자율성이 무엇보다 중요할 것으로 판단된다.

그러므로 간호사의 직무특성은 개인적 상황이나 상황적·환경적 변수에 의해 다양하게 변화되기 때문에 직무특성과 조직유효성과의 관계를 정확하고 실질적으로 구별해 내기 위해서는 직무특성에 영향을 미치는 여러 변인을 고려해야만 한다. 따라서 우선 간호사의 직무형태를 파악하여 이에 대한 정의가 필요하며, 여러 연구에서 제시되고 있는 직무특성 변수 중 간호사들이 낮게 인식하고 있는 직무특성 변수들에 대한 원인을 분석하고 이를 강화시켜주는 할 수 있는 프로그램 개발이 우선시 되어야 하며, 간호사의 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 직무특성 요인에 대해서는 더욱 독려하여 간호조직 유효성을 높여 나가야 할 것으로 사료된다.

6.4 자기효능감·상사에 대한 신뢰의 조절효과

6.4.1 자기효능감 조절효과

간호사가 업무를 수행하면서 갖고 있는 마음가짐, 태도인 자기효능감은 변혁적 리더십과 직무만족·조직몰입의 관계, 과업중요성과 조직몰입 관계, 자율성과 직무만족·조직몰입 관계를 조절하였으나, 개발문화·위계문화와 직무만족·조직몰입 관

계는 조절하지 않는 것으로 나타났다.

또한 자기효능감의 조절효과를 구체적으로 해석하기 위해 변혁적 리더십과 자기효능감, 과업중요성과 자기효능감, 자율성과 자기효능감의 두 변수들간의 중앙값을 기준으로 네 개의 집단으로 나누어 비교해 본 결과 첫째, 낮은 효능감을 가진 사람보다는 높은 효능감을 가진 사람에서 변혁적 리더십에 따른 직무만족·조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다. 둘째, 낮은 효능감을 가진 사람보다는 높은 효능감을 가진 사람에서 과업중요성에 따른 조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다. 셋째, 낮은 효능감을 가진 사람보다는 높은 효능감을 가진 사람에서 자율성에 따른 직무만족·조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

국내·외 연구들을 보면 자기효능감과 조직유효성 관계에 대한 연구는 소수일 뿐만 아니라 단순상관관계 연구에 불과하며, 특히 자기효능감의 조절효과에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 이를 고려하여 관련연구와 비교하여 보면, 자기효능감과 업무성과와의 관계에 관한 연구에서는 자기효능감과 업무성과간에 비교적 높은 상관관계가 있음을 나타내고 있으며(Taylor & Tajen, 1984; Locke & Latham, 1980; Tlylor, Locke, Lee & Gist, 1984), 그 외 많은 연구에서 개인이 지닌 자기효능감이 조직유효성의 변수인 직무만족, 업무성과, 조직몰입에 긍정적인 영향이 있음을 나타내고 있다(Earlay, 1986; Lock et al., 1988). 김우택(1996), 나인규(1999)의 연구에서는 자기효능감이 높은 사람일수록 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보고하고 있다.

간호분야의 선행연구에서도 자기효능감이 높을수록 이직의도가 낮아지고, 문제 발생시 감독자와 직면하는데 자신감을 더 가지는 것으로 나타났고(Parker, 1993), 자기효능감이 직무만족에 유의한 순 상관관계가 있음을 나타냈다(O'Brien, 1996). 국내연구에서 이명희(1997)는 자기효능감과 직무만족 관계를, 양길모(1998)는 자기효능감과 업무성과간에 정(+상관관계가 있음을 보고하고 있다.

본 연구 결과 자기효능감이 높은 간호사가 자기효능감이 낮은 간호사보다 수간호사의 변혁적 리더십을 강하게 인식할수록 직무만족과 조직몰입이 더욱 높아지는 것은 자신이 소유하고 있는 지식과 능력이 과업을 수행함에 있어서 성공적

인 결과를 가져올 수 있다는 믿음을 가진 간호사는 그렇지 못한 간호사 보다 변혁적 성향을 가진 리더에게 긍정적 영향력을 받음으로써 직무만족과 조직몰입이 극대화되는 것으로 판단되며, 자기효능감이 높은 간호사는 그렇지 못한 간호사보다 업무에 대한 중요성을 강하게 인식할수록 업무계획과 수행에 따른 자율성이 부여된 업무환경에서 직무만족과 조직몰입이 더욱 높아지는 것으로 사료된다.

이상의 연구결과들을 종합해 보면, 자기효능감은 간호상황에서 조직유효성 및 업무성과의 예측인자가 될 수 있음을 시사해 주고 있으며, 분명한 것은 자기효능감은 조직의 성과 및 유효성에 직·간접적으로 영향을 미치는 인지적 요인이므로 이에 대한 집중적이고 포괄적인 연구가 많이 이루어져야 한다.

6.4.2 상사에 대한 신뢰 조절효과

상사에 대한 신뢰는 개발문화와 직무만족 관계, 위계문화와 직무만족·조직몰입 관계, 변혁적 리더십과 직무만족·조직몰입 관계를 조절하였으나, 과업중요성·자율성 관계를 조절하지 않는 것으로 나타났다.

또한 자기효능감의 조절효과를 구체적으로 해석하기 위해 개발문화·위계문화와 상사에 대한 신뢰, 변혁적 리더십과 상사에 대한 신뢰의 두 변수들간의 중앙값을 기준으로 네 개의 집단으로 나누어 비교해 본 결과 첫째, 수간호사에 대한 신뢰가 낮은 간호사보다 신뢰가 높은 간호사가 개발문화 환경에서 직무만족의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다. 둘째, 수간호사에 대한 신뢰가 낮은 간호사보다 신뢰가 높은 간호사가 위계문화 환경에서 직무만족, 조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다. 셋째, 수간호사에 대한 신뢰가 낮은 간호사보다 신뢰가 높은 간호사가 변혁적 리더십을 강하게 인식할수록 직무만족, 조직몰입의 차이가 더욱 커지는 것으로 나타났다.

신뢰를 다룬 많은 연구에서 신뢰는 갈등을 줄여주고 개개인의 성과를 향상시키고, 상사에 대한 신뢰가 구성원들의 조직 및 직무와 관련된 태도형성에 많은 영향을 미치게 되어 조직유효성과 관계가 있다고 밝히고 있다(Beccerra & Gupta,

1999; McAllister, 1995; Mayes et al., 1991; McDonald & Korabik, 1991; Babin & Boles, 1996; Steffen, 1992). Konovsky와 Pugh(1994)는 조직문화·절차공정성과 조직유효성간에 신뢰의 조절역할에 대한 실증적 연구에서 조직의 실적위주의 평가 문화가 공정할수록 상사에 대한 신뢰가 커지며 이에 따라 조직구성원들은 보다 적극적이며 자발적인 행동을 한다고 하였다. Shaw(1997)의 연구에서도 조직문화는 조직유효성과 관련이 높으며, 조직구성원들의 행위를 결정짓는 조직문화에 따라 신뢰형성이 가능하다고 밝혔고, Greenberg(1990a)는 조직문화는 조직성과, 상사와의 관계 등 조직내의 다양한 변수와 관계를 맺는 중요한 변수로 작용한다고 하였으며, Magner 등(1994), Folger & Konovsky(1989) 연구에서는 조직문화와 조직몰입 관계에서 상사에 대한 신뢰는 강한 연관성을 나타내 본 연구결과와 유사하였다.

그러나 Akin & Hopelain(1986)의 연구에서는 조직 내에서 충분한 팀웍이 이루어지는 합의문화에서 상사에 대한 신뢰가 높아지고 조직유효성이 높아지는 것을 나타내, 본 연구결과와 차이를 보이고 있다. 이러한 차이는 연구대상자가 일반기업에 근무하는 근로자로 업무특성 및 환경적인 차이에서 비롯된 것으로 판단된다. 인간의 생명을 다루는 긴박한 상황에서 근무하는 간호사는 업무규칙 및 규정이 분명하고 타 조직과 유기적으로 움직여야 하는 환경적 특수성을 지니고 있어 합의문화, 합리문화 유형보다는 위계문화 유형에서 더욱 상사에 대한 신뢰가 중요할 것으로 사료된다.

리더십과 조직유효성간의 관계에서 상사에 대한 신뢰의 조절효과는 변혁적 리더십과 조직몰입과의 관계를 상사에 대한 신뢰가 조절하고 있다. 이희자(1998)의 연구에서는 리더에 대한 신뢰가 업무과정의 공정성과 조직행동간의 관계에서 조절효과가 있음을 나타냈고, Lind & Tyler(1988)는 리더와 조직구성원 관계에서 신뢰가 조직성과 및 조직유효성의 원천임을 밝혔다. Rousseau(1989)는 상사와의 관계는 비물질적인 관계에 바탕을 두고 형성될 때 더욱 강하고, 자신이 받게 되는 보상의 양보다는 리더에게 받는 심리적 관계가 업무성과에 중요하게 영향을 미치는 것으로, Akin & Hopelain(1986)의 연구에서 조직의 목표달성을 위하여 충분한 지원과 조정을 해주는 관리자는 관리자에 대한 신뢰가 높아지고 조직효율성이 높

아지는 것으로 나타났다.

변혁적 리더십유형의 리더들은 팀 구성원들에게 보다 높은 이상과 도덕적 가치를 심어주고 새로운 방식으로 문제를 해결하도록 동기부여 시킴으로써 부하들이 리더에 대하여 신뢰감, 충성심, 존경심을 갖게 한다. 한 조직의 구성원들은 개인적·집단적 목표를 달성하기 위하여 구성원간의 다양한 방식으로 상호의존 하게 된다. 이러한 상황에서 상사에 대한 신뢰는 조직유효성에 중요한 조절역할을 하게 됨으로 변혁적 성향의 리더는 구성원들로부터 신뢰를 받을 때 그 효과는 더욱 극대화되는 것으로 사료된다.

그러나 간호분야의 경우 환자의 간호사에 대한 신뢰성에 대한 연구(임현빈, 1977; 김정화, 1986; 박현숙, 1996)가 있을 뿐 간호관리자와 일반간호사 간의 신뢰가 조직에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 미비한 상태이다. 그러므로 이에 관련된 연구가 활발하게 진행되어야 할 것이다.

제 7 장 결론 및 제언

7.1 결론

본 연구는 병원간호조직 유효성에 영향을 미치는 관련요인으로서 조직문화, 리더십, 직무특성과의 관련성을 규명하고, 상사에 대한 신뢰와 자기효능감이 두 변수들간의 관계를 조절하는지를 검증하는 데 목적을 두고 있다.

연구대상자는 서울·경기에 소재한 기관 중에서 1,000명상 이상인 4개 대학부속 종합병원에 근무하는 일반간호사 504명으로 자료수집은 2002년 8월 30일부터 10월 8일까지 약 40일간 구조화된 설문지를 사용하였다.

연구도구는 직무만족은 Mowday(1979)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 박현태(1997)가 수정·보완한 20문항, 조직몰입은 Poter(1979)가 개발한 조직몰입도구로 박현태(1997)가 수정·보완한 15문항, 조직문화는 Quinn과 McGrathj(1985)이 개발한 조직문화 측정도구를 도윤경(2001)이 사용한 16문항, 리더십은 Bass(1995)가 개발하고 박현태(1997)가 수정·보완한 36문항, 직무특성은 Hackman & Oldham(1975)이 개발한 직무진단조사(JDS)를 김석준(2001)이 사용한 15문항, 자기효능감은 Sherer & Adam(1983)이 개발한 도구를 양길모(1998)가 수정·보완하여 사용한 14문항, 상사에 대한 신뢰는 Cook & Wall(1980)이 개발한 상사에 대한 신뢰측정도구를 도윤경(2001)이 사용한 6문항이다.

자료는 SPSS/PC Window를 이용하여, 기술통계, ANOVA, Pearson correlation coefficient, 위계적회귀분석, Two-way ANOVA로 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1) 병원간호조직의 문화유형과 조직유효성의 관계에서, 일반간호사의 직무만족과 조직몰입은 개발문화, 위계문화가 높을수록 높게 나타났다. 즉, 조직의 성장 및 혁신을 중시하고, 창의성, 적응성, 혁신성의 강조, 새로운 것에 도전하는 문화 유형일수록, 조직의 안정성과 일관성을 중시하고 책임의 엄격한 준수 그리고 조직의 통솔과 통제를 강조하는 문화 유형일수록 일반간호사의 직무만족과 조직몰입이

높았다.

2) 일반간호사가 수간호사의 변혁적 리더십을 강하게 인식할수록 직무만족과 조직몰입이 높았다. 즉, 간호조직에서 변혁적 리더십을 수간호사가 효과적으로 발휘할 때 일반간호사의 직무만족을 높이고 더 나아가서는 조직의 목표달성을 위해 몰입할 수 있는 동기부여가 됨을 알 수 있다.

3) 일반간호사의 직무특성 변수 중 과업중요성이 높을수록 조직몰입이 높았고, 자율성이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높았다. 자신의 업무에 대한 계획을 수립하고 수행절차를 결정하는데 재량권이 부여된 직무와 업무수행 결과가 타인에게 중요한 영향을 미친다는 것을 인식하고 있을 때 그렇지 못한 경우보다는 직무만족과 조직몰입수준이 높았다.

4) 자기효능감은 리더십 변수 중 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입의 관계를, 직무특성 변수 중 자율성·과업중요성과 직무만족, 조직몰입 관계를 조절하였다. 즉 간호사 자신이 소유하고 있는 지식과 기술이 과업을 수행함으로써 성공적인 결과를 가져올 것이라는 믿음은 간호사가 수간호사의 변혁적 리더십을 강하게 인식할수록 능력 그 이상으로 업무를 수행하도록 동기부여 되고, 문제발생에 있어 새로운 시각을 가짐으로써 조직의 이익을 극대화시킬 것으로 판단된다.

5) 상사에 대한 신뢰는 병원간호조직의 조직문화 유형 중 개발문화·위계문화와 직무만족, 조직몰입의 관계를 조절해 주는 것으로, 변혁적 리더십과 직무만족, 조직몰입의 관계를 조절하였다. 즉 새로운 것에 대한 도전의식과 조직의 안정과 협동을 추구하는 조직문화는 상사에 대한 신뢰가 높은 상황에서 조직유효성이 더욱 높아지는 것으로, 구성원들의 의식을 변화시킴으로써 업무효율 증진 및 문제해결 방법을 찾는 리더십 상황에서 상사에 대한 신뢰는 조직유효성을 더욱 높여주는 긍정적인 조절효과를 나타내고 있다.

결론적으로 조직유효성인 직무만족과 조직몰입의 영향을 미치는 요인으로 개발문화, 위계문화, 변혁적 리더십, 과업중요성·자율성이 중요하다. 자기효능감은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 변수인 리더십과 직무특성을 조절하고, 상사에 대한 신뢰는 조직문화와 리더십을 조절하는 것으로 나타났다.

7.3 제 언

본 연구 결과를 기초로 다음과 같이 제언한다.

1) 미래의 연구를 위한 제언

첫째, 본 연구는 3차대학부속병원만을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화하는데는 제한점이 있으므로 병원환경이나 업무구조가 다른 더 많은 병원을 대상으로 한 반복연구가 필요하다.

둘째, 신뢰측정은 긴밀한 관계를 유지하는 상호간의 관계이므로 구체적인 상황에서 발생하는 양자관계를 구체적으로 측정할 수 있는 도구개발이 시급하다.

셋째, 간호조직유효성의 관련요인을 발견하기 위하여 다른 조직에서 사용하는 변수인 임금체계, 승진제도, 인사고과제도 등의 여러 변인들과 관계분석이 필요하다.

넷째, 간호조직 유효성에 영향을 미치는 변수간의 상호작용을 파악하기 위한 구조모형을 개발할 필요가 있다.

다섯째, 연구방법으로 심층면담이나 질적연구를 시도하는 새로운 방향을 모색할 필요가 있다.

2) 간호 관리실무를 위한 제언

첫째, 조직문화를 변화시키고 강화해 나가려면 조직문화와 여기에 상응하는 전략, 제도과정, 등이 필요하며 리더가 새로운 조직을 변화시킨다고 노력한다고 이루어지는 것이 아니라 조직문화에 적합한 새로운 인센티브시스템과 조직구조 그리고 새로운 역할모형 등이 뒷받침 되어야한다.

둘째, 간호사의 새로운 기술과 전문성을 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발노력을 증대해야 하고, 정보획득 및 외부지원을 원활히 유지시키는 개발문화를 강화시킬 필요가 있다.

셋째, 간호사 스스로 과업중요성을 인식할 수 있는 교육프로그램을 강화하고, 자기효능감, 자존감이 증대될 수 있도록 조직상호간에 유기적으로 움직일 수 있는 체계를 구축하는 것이 필요하다.

참 고 문 헌

- 권상술(1995). 상사의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직구성원의 태도 및 지각에 미치는 영향, 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 권석균(2000). 부하의 상급자 신뢰에 상급자의 행동특성과 능력, 사회적 유사성 및 교환관계 특성이 미치는 영향, 경영학연구, 제29권 제1호, 187-216.
- 김계정(1986). 이직결정과정 모형에 관한 실증적연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김모임(1990). 우리나라 행정교육의 나아갈 길은. 대한간호, 제29권, 제5호, 18-33.
- 김문실, 전미수, 이성희, 이영주(1992). 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 직무만족, 조직몰입에 관한 연구, 간호과학, 제5권, 5-16.
- 김문실, 전미수, 방희숙, 문선영, 이순희, 한수정, 김정아, 박현대(1998). 병원간호조직문화 규명을 위한 연구(2). 간호행정학회지, 5(1), 87-97.
- 김민정(2001). 상사신뢰의 선행요인과 조직유효성의 관계에 관한 연구. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 김병창(1992). 조직코미트먼트와 직무인볼브먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 김석준(2001). 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한연구, 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선영(1994). 수간호사 및 일반간호사가 지각한 수간호사 지도성 유형과 직무만족도와의 관계. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선희(1987). 사회적 지지와 수간호원의 리더십유형이 간호원의 직무만족도에 미치는 영향. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김순규(1987). 일반간호장교가 인지하는 감독간호장교의 리더십유형과 일반간호장교의 소진 경험정도 및 직무만족도에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 김소인(1990). 간호관리자 역할의 성공적 수행을 위한 연구. 대한간호, 제29권, 제5호, 46-53.
- 김영구(1999). 사회조직의 목회자와 신자간의 신뢰구축에 관한 연구. 인제대학교대학원 석사학위논문.
- 김영조(1994). 소유와 경영의 분리가 조직특성 및 조직성파에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영조·박상언(1998), 조직문화유형, 조직문화강도와 조직성과간의 관계에 관한 연구, 인사·조직연구, 6(2), 195-238.
- 김일석(2001). 리더행동과 신뢰인식유형이 직무반응에 미치는 영향에 관한 연구. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 김원석(1991). 기업문화와 기업전략이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구, 서강대학교대학원 박사학위논문.
- 김우택(1996). 조직구성원의 역량제고를 위한 임파워먼트 과정에 관한 연구, 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정희(1996). 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정호(2000). 상사에 대한 부하의 신뢰 선행요인에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 김준곤(1992). 직무만족과 리더행동이 조직몰입에 미치는 영향, 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종재(1991). 조직행위론. 서울: 박영사.
- 김종재, 박성수(1995). 인적자원관리: 이론과 실제, 법문사
- 김화실(1984). 수간호원의 리더십유형과 간호원의 소진경험 정도와의 관계. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 나인규(1999). 구성원의 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 도복늬, 이현애, 박상영(1976). 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(I). 중앙의학, 30(6), 749-760.

- 도운경(2001). 조직유효성 결정요인으로서의 조직공정성과 조직문화, 개인특성 및 상사에 대한 신뢰의 관계연구, 배재대학교 대학원, 박사학위논문.
- 민승기·고종식(1994). 기업문화의 특성에 따른 조직성과에 관한 연구. 인사관리 연구, 제18권, 65-90.
- 민정기(1993). 거래적 리더십과 변혁적 리더십 효과에 대한 실증적 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박광욱(1994). 간호생산성에 관한 연구 : 관련변수의 검증을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박내희(1991). 조직행동론. 서울: 박영사.
- 박상언, 김영조(1995). 조직문화 프로파일과 조직효과성간의 관계에 관한 연구. 경영학연구, 24(3), 213-238.
- 박성애(1989). 간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박성현(1999). 교회조직의 목회자와 신자간의 신뢰구축에 관한 연구, 인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성희, 박성애(1992). 병원 간호조직의 특성과 직무만족과의 관계에 관한 연구. 간호학회지, 22(2), 174-183.
- 박영배(1998). 기업종업원의 성격특성, 직무특성 및 직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 대한경영학회지, 제19호, 549-572.
- 박영주, 이숙자, 장성옥(1997a). 간호조직 효과성에 관한 1차연구. 간호학회지, 27(1), 189-200.
- _____ (1997b). 간호효과성에 관한 2차연구. 간호학회지, 27(2), 253-263.
- 박영희(2000). 조직문화유형과 조직효과성의 관계에 관한 연구. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은숙(1999). 변혁적·거래적 리더십과 조직성과간의 관계에 관한 연구. 창원대학교 대학원 석사학위논문.

- 박준서(2000). 신뢰와 의사소통이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구, 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 박현숙(2002). 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박현태(1996). 간호조직에서 리더십유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박홍화(1999). 병원의 조직문화와 간호사의 조직몰입 및 간호업무성과에 관한 연구, 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 신유근(1985). 조직행위론(개정판). 다산출판사.
- _____ (1992). 한국경영. 서울: 박영사.
- _____ (1997). 인간존중의 경영. 다산출판사.
- 서인덕(1986). 한국기업의 조직문화유형과 조직특성간의 관련성 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 손기영(1996). 리더-구성원간의 대인적 신뢰관계의 형성과 구성원의 업무행위에 관한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 안은경(2000). 간호사의 자기효능감과 업무성과 구조모형, 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 안춘식, 전찬열(1991). 한국섬유 기업의 기업문화와 조직변수에 관한 연구. 인사관리연구, 4(1), 73-90.
- 양길모(1998). 간호사의 임파워먼트 · 업무관련개인적특성 · 업무성과 관계분석, 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 양삼창(1994). 조직이론. 서울: 박영사.
- 양성열(2000). 변혁적·거래적 리더십이 부하의 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구, 광주대학교 대학원 석사학위논문.
- 양승숙(1988). 간호행정자의 리더십유형과 일반간호장교의 직무만족에 관한 연구: 육군병원 중심으로. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 양통민(1998). 리더십유형이 팀성과와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- 유영옥(1997). 행정조직론, 서울: 학문사
- 유재연(1991). 수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤순녕(1990). 보건소 인력 특성 및 조직구조와 직무만족과의 관계. 간호학논문집. 4(1), 79-90.
- _____ (1991). 보건소의 환경, 조직구조와 조직유효성과의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 오성희(1987). 보건행정자의 자격배경 및 지도력 유형에 따른 보건간호원의 만족도와 직무만족도에 대한 조사연구: 서울시내 보건소를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이규호(1997). 직무특성과 직무만족과의 관련성 연구. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 이동원(1995). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명하(1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계. 충남대학교 대학원 박사논문.
- 이명하(1980). 수간호사의 리더십유형과 일반간호사의 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이명희(1997). 임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도간의 관계연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명훈(1989). 수간호사의 의사소통 효율성 인식정도와 직무만족도에 관한연구, 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이상미(1994). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향, 대한간호학회지, 25(4), 191-192.
- 이상석(1999). 리더십, 조직공정성 및 신뢰와 조직유효성의 관계에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이신숙(1990). 간호사가 인지한 수간호사의 리더십 유형에 따른 간호사의 직무만족도와 소진 경험 정도간의 상관 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.

- 이성희(1992). 수간호사의 리더십유형과 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이용탁(1996). 변혁적·거래적 리더십이 리더십 유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지우(1997). 직무특성과 종업원 태도사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개역할, 인사·조직연구, 5(1), 87-122.
- 이재립(1997). 리더십유형에 대한 지각차이와 직무만족에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종홍(2000), 리더십유형과 직무특성 및 조직유효성간의 관계에 관한 연구, 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이학중(1991a). 기업문화론-이론, 기법, 사례연구-. 서울: 법문사.
- 이한검, 노남섭(1996). 세계화시대의 기업문화. 서울: 형설출판사
- 이희자(1998), 조직구성원의 자발적 조직행동에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 장금성, 김영숙, 김안자(1996). 병원의 조직문화유형과 조직유효성 간의 관계에 관한 연구-1개 C대학교병원을 중심으로- 간호과학논집, 1집, 125-143.
- 장정화, 박성애(1993). 병원간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계, 대한간호학회지, 23(3), 397-416.
- 정범구(1997). 평가시스템의 공정성과 조직유효성의 관계 : 분배공정성, 절차공정성, 신뢰성의 상호작용 효과, 한국인사조직학회 발표논문집.
- 정우철(1995). 조직문화 유형에 따른 종업원의 QWL에 대한 실증연구. 상지대학교 경영대학원 석사논문.
- 지성애, 진춘영, 김혜자(1989). 병원간호관리학. 수문사.
- 추 현(1997). 경영조직론, 서울: 박영사
- 최만기(1994). 조직의 문화유형, 전략유형 및 행동성과. 인사관리연구, 제18권, 238-328.
- 최재열 송경용, 신광식(1999). 인사관리론, 학문사

- 최찬주(1974). 임상간호원이 지각하는 조직풍토와 직무만족과의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 한상복, 이문웅, 김광역(1986), *문화인류학개론*, 서울대학교 출판부.
- 한창복(1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 황영미(1999). 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍은영(2001). 변혁적 리더십과 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- Akin, G. & Hopelain, D.(1986), Finding the Culture of Productivity, *Organizational Dynamics*, Vol.7, No.2, pp.19-31.
- Albert M.(1989). Developing a Service-Oriented Health Care Culture. *Hospital & Health Services Administration*, 34(2), 167-183.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.
- Angel, H. & Perry, R.(1981), An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 1-14.
- Ann, Marriner-Tomey(1996). Nursing Management and Leadership. Mosby Year Book Inc.
- Babin, B. J. & Boles, J. S.(1996), The Effects of Perceived Co-worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance, and Job Satisfaction, *Journal of Retailing*, Vol.72, No.1, 57-75.
- Bandura, Albert(1982). Self-efficacy Mechanism in Human Agency, *American Psychologist*, Vol. 37, No.2, pp.122-147.

- Bandura, Albert(1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 390-453.
- Barder, B.(1983), The Logic and Limits of Trust , Rutgers University Press.
- Barker, A.(1989). Transformational Leadership : A vision for the future.
Doctoral dissertation, Columbia University Teachers College.
- Barron J., Hollander S.F. & Smith M.(1992). Cost Reductions Part2 : An Organizational Culture Perspective. *Nursing Economics*, 10(96), 402-405.
- Bass, B. M.(1985). *Leadership & Performance Beyond Expectations*. New York : The Free Press, 18-19.
- _____ (1985b). Leadership : Good, Better, Best, *Organizational Dynamics* Winter, 33.
- _____ (1990). From transactional to transformational leadership : Learning to share the Vision. *Organizational Dynamics*, 19, 19-31. 323.
- _____ (1990a). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership : Theory Research & Managerial Applications, 3rd ed., The Free Press, 216.
- Bass, B. M. & Avolio B. J.(1990). Transformational Leadership Development :Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire, Palo Alto, C. A. : Consulting Psychologists Press. 41-42.
- Bass, B. M. Yokochi, N.(1991), Charisma among Senior Executive and The Special Cases of Japanese CEO's, *Consulting Psychology Bulletin*, Winter/Spring, 30-31.
- Beccera, M. & Gupta, A. K.(1999), Trust within the Organization : Integrating the Trust Literature with Agency Theory and Transaction Costs Economics, *Public Administration Quarterly*, 177-203
- Belsley, D. A, Kuh, E., and Welsch, R. E.(1980), *Regression Diagnostics : Identifying Influential Data and Sources of Collinearity*, New York: John Weley.

- Bennis W. G., & Nanus B.(1986). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York : Harper & Row, 20.
- Bernhard, Linda A. & Walsh, Michelle.(1995). Leadership : The Key to the Professionalization of Nursing. Mosby Year Book Inc.
- Blau, P. M.(1963), *The Dynamics of Breaucracy : A Study of Interpersonal Relation in Two Government Agencies*, Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Blau, P. M.(1964), Exchange and Power in Social Life, New York: Wiley.
- Burns, J. M.(1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Butler, J.(1991), Toward understanding and Measuring Conditions of Trust : Evolution of a Conditions of trust Inventory. *Journal of Management*, No.17, 643-663.
- Calori, R. & Sarnin, P.(1991), Corporate Culture and Economic Performance : A French Study, *Organization Studies*, Vol.12, 49-74.
- Cameron, K.S. & Whetten, D.A.(1983), *Organizational Effectiveness : A Comparison of Multiple Models* NY: Academic Press, Inc.
- Campbell, J. P.(1997), "On the Nature of Organizational Effectiveness," in P. S. Goodman & J. J. Pennings(Eds), *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, San Francisco: Jossey-Bass
- Charlene Thomas. Mark Ward. Carol Chorba and Andrew Kumiega(1990). Measuring and Interpreting Organizational Culture. *Journal of Nursing Administration*, 20(6). 17-24.
- Charlotte McDaniel C, & Wolf, G.A..(1992). Transformational Leadership in Nursing Service " A Test of Story. *Journal of Nursing Administration*, 22(2), 60-65.
- Chiriboga, D. A. & Baily, J(1986). Stress and burnout among critical care and medical surgical nurses : a compartaive study. *Critical Care Qqarterly*, 9(3), 84-93.

- Coeling H. E & Wilcox J. R.(1988). Understanding Organizational Culture ; A Key to Management Decision-Making. *Journal of Nursing Administration*, 18(11), 16-23.
- Coeling H. E & Simms L. M(1993a). Facilitating Innovation at the Nursing Unit Level Through Cultural Assessment, Part 1: How to keep Management Ideas From Falling on Deaf Ears. *Journal of Nursing Administration*, 23(4), 46-53.
- Cook, J. & Wall, T.(1980), New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Nonfulfillment, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 53, 39-52.
- Currall, S. C. & Judge, T. A.(1995), Measuring Trust Between Organizational Boundary Role Persons. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 64, 151-170.
- Currall, S. C.(1992), Group Representative in Educational Institutions : An Empirical Study of Superintendents and Teacher Union Presidents. *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 28, No. 2, 296-317.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J. & Porter, L.(1980), Organizational Structure and Performance : A Critical Review, *Academy of Management Review*.
- Davis, S. M.(1984). Managing Corporate Culture, Cambridge, Mass. : Ballinger Publishing Co.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A.(1982). Corporate Culture, Reading, Mass., Addison-Wesley.
- Denison, D. R.(1984), Bringing Corporate Culture to the Bottom Line, *Organizational Dynamics*, Vol.3, No.2, 5-22.
- Denison, D. R.(1990), Corporate Culture and Organizational Effectiveness, New York : John Wiley & Sons.
- Diffie-Couch, P.(1984), Building a Feeling of Trust in the Company,

- Supervisory Trust*, Vol.29, 31-36.
- Dunhan, J. & Klafehn, K.(1990). Transformational Leadership and the Nurse Executive. *Journal of Nursing Administration*, 20, 28-34.
- Dunham, R. B., Aldag, R. J., and Brief, A. P.(1977), Dimensionality of Task Design an Measured by the Job Diagnostic Survey, *AMJ*, Vol.20, No.2, 209-223.
- Earley, P. C.(1986). Supervisors and Job Steward as Source of Contextual Information in Goal Setting : A Comparison of the United States with England, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, 111-117.
- Eden, D. & Kinnar, J.(1991). Modeling Galatea : Boosting Self-efficacy to Increase Volunteering, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, 770-780.
- Farley M.(1989). Assessing Communication in Organizations, *Journal of Nursing Administration*, 19(12), 27-31.
- Ferris, K. R., & Aranya, N.(1984), A comparison of two Organizational Commitment Scales. *Personnel Psychology*, vol. 40, 287-322.
- Fleeger M. E.(1993). Assessing Organizational Culture: A Planning Strategy. *Nursing Management*, 24(2), 39-41.
- Folger, R. & Konovsky, M. A.(1989), Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, 115-130.
- Frances, R. E.(1990). Leadership : By the pros for the Novice, *Journal of Nursing Education*, 29(4), 188-189.
- Fried, Y. and Ferris, G. R.(1987), The Validity of the Job Characteristic Model: A Review and Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, vol. 36, 87-98.
- Gibson, J. L., Ivancevich, L. M., & J. Donnely, Jr., *Organizations*(7th ed.),

Homewood, II : Irwin.

- Gist, M. E.(1987), Self-efficacy : Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management, *Academy of Management Review*, Vol. 12, 472-485.
- Goodridge D. & Hack B.(1996). Assessing the Congreence of Nursing Models with Organizational Culture : A Quality Improvement Perspective. *J. Nurs. Care Qual.*, 10(2), 41-48.
- Gordon, G. G. & DiTomaso, N(1992), Predicting Corporate Performance from Organizational Culture, *Journal of Management Stydies*, Vol,29, 783-798.
- Greenberg, J.(1990a), Looking Fair vs. Being Fair ; Managing Impression of Organizational Justice, In B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds.), *Research in Organization Behavior*, Vol. 12, 111-157.
- Gregory, W. L.(1981), Expectancies for Controllability, Performance Attributions, and Behavior, In H. M. Lefcourt(Ed.), *Research with the Locus of Control Construct*, Vol. 1, New York: Academy Press, 67-142.
- Griffin, R. W.(1982). Task Design : An Intergrative Approach, Scott, Foresman and Company.
- Gurka, Ann M.(1995). Transformational Leadership : Qualities and Strategies for the CNS. *Clinical Nurse Specialist*. 9(3). 169-174.
- Hackman, J. R. and Lawler, E. G.(1971). Employee Reactious to Job Characteristics, *Journal of Applied Psychology Monofgaph*, vol. 5. 259-286.
- Hackman, J. L. and Oldham, G. R.(1975), Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, No.2, 159-170.
- Hackman, J. L. and Oldham, G. R.(1976), Motivation through the Design of Work Test of Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, 250-279.
- Handy, C(1978), Gods of Management, London : Souvenir Press.

- Harrison, R.(1972), Understanding Your Organization's Character, *Harvard Business Review*, May-June, 25-43.
- Hater, J. J. & Bass, B. M.(1988), Superiors' Evaluation and Subordinates Perceptions of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, Vol.73, No.4, 695-702.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W.(1992), *Management, 6th ed*, Addison-Wesley Publishing, 493.
- Hinshaw A. S., Smeltzer C. H. & Atwood J. R.(1987). Innovative Retention Strategies for Nursing Staff. *Journal of Nursing Administration*. 17(6), 8-16.
- House, R. J., Woycke, J., & Arthur, M. B.(1993). The Motivation Effect of Charismatic Leadership : A Self-Concept Based Theory, Organization Science, Vol. 4, 557.
- Howard. A., & House. R. J.(1995). The Change Nature of Work : Leadership in The Twenty-First Century, The Joessy-Bass Management Series. 411-451.
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A.(1972), Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, Vol.17, 555-573.
- Jackson, S. E.(1983). Participation in Decision Making as Strategy for Reducing Job Related Strain. *Journal of Applied Psychology*, 68(1), 3-9.
- J, Stacy Adams(1963), Toward on Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol.67, 422-436.
- Jones, G. R.(1983), Transaction Costs, Property Rights, and Organizational Culture : An Exchange Perspective, *Administrative Science Quarterly*, Vol.28, Sept. 454-467.
- John K. Buter, JR.(1963). Reciprocity of Trust Between Professionals and

- Their Secretaries, *Psychological Reports*, Vol.53, 411-416.
- John P. Campbell(1977), On the Nature of Organizational Effectiveness in P.S. Goodman, J. M. Pennings, and Associates, ed, *New prespectives on Organizational Effectiveness*, San Francisco : Jossey-Bass, 15.
- Katz, D. & Kahn, R.(1978) *The Social Psychology of Organizations (2nd ed.)*. New York : John Wiley & Sons.
- Ketchen D. J., Jr., Thomas, J. B., & Snow, C. C.(1993) Organizational Configurations and Performance : A Comparison of Theoretical Approaches, *Academy of Management Journal*, Vol 36, No. 6, 1278-1313.
- Koerner, J. G. & Bunders, S. S.(1992). Transformational Leadership : The Power of Symbol. *Nursing Administration Quaterly*, 17(1), 1-9.
- Konovsky, M. . & Pugh, S. D.(1994). Citizenship Behavior and Social Exchange, *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3, 656-669.
- Kramer M. & Schmalenberg C.(1998a). Magnet Hospitals : Part I Institutions of Excellence. *Journal of Nursing Administration*. 18(1), 13-24.
-
- (1988b). Magnet Hospitals ; Part II Institutions of Excellence. *Journal of Nursing Administration*. 18(2), 11-19.
- Larzelere, R. E., & Huston, T. L.(1980). The Dyadic Trust Scale : Toward Understanding Interpersonal Trust in Close Relationships, *Journal of Marrigae and the Family*, Vol.42, 595-604.
- Lauren B. & Partricia A.(1994). A decade of Nursing Leadership research. *Holistic Nursing Practice*, 9(1), 75-82.
- Lee R. T. & Ashforth B. E.(1996), A Meta-analysis Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.

- Lee V. & Henderson M. C.(1996), Occupational Stress and Organizational Commitment in Nurse Administrators, *Journal of Nursing Administration*, 26(5), 21-28.
- Lewis, J. D. & Weight, A.(1985), Trust as a Social Reality, *Social Forces*, Vol. 64, No.3, 969-985.
- Lichtenstein, R.(1984). Measuring the Job Satisfaction of Physician's in Organized Setting. *Medical Care*, 22(1), 56-58.
- Light, D. & Keller, S.(1975), *Sociology*, New York : The Free Press.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R.(1988), The Social Psychology of Procedural Justice, New York : Plenum.
- Lock, E. A., Latham, G. P. & Erez, M.(1988), Resolving Scientific Disputes by the Joint Design of Crucial Experiments by the Anatagonists ; Application to the Erez-Latham Dispute Regarding Participation in Goal Setting, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, 753-772.
- Lock, E. A. & Latham, G. P.(1990), A Theory of Goal Setting and Task Performance, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lukacs J.(1987). Sensitivity to Organizational Culture: A Powerful Tool for NPS. *Nurse Practitioner*, March, 75-80.
- Luhmann, N.(1988). Familiarity, Confidence, Trust : Problems and Alternatives, In D. Gambetta(Ed.), *Trust* : New York, Basil Blackwell, 94-107.
- Lundberg, C. C.(1984), Strategies for Organizational Transitioning, in J. R. Kimberly and R. E. Quinn(Eds.), *New Futures : The Challenges of Managing Corporate Transitions*(Homewood, Illinois : Dow Jones-Irwin), 60-82.
- MacAllister, J.(1995), Affect-and Cognition-Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management*

Journal, 38, 24-59.

- Magner, N., Johnson, G. G., Elfrink, J.(1994), Evidence on the Relationship between Procedural and Distributive Justice in Performance Appraisal and Accounting Faculty Attitudes and Performance, *Journal of Accounting Education*, Vol. 12, No.4.
- Mansfield P., McCool W., Vicary J. & Packard J.(1989), The Job Context Index: a Guide for Improving the Fit between Nurses and Their Work Environment, *Journal of Advanced Nursing*, 14, 501-508.
- Maslow, A. H.(1954), Motivation & Personality. New York : Harper.
- Mattner K. M.(1991), Facing the Productivity Issues : Threat or Opportunity?. *Nursing Management*, 22(7), 104B-104H
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D.(1995), An Intergrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*. 20, 709-734.
- Mayes, B. T., Barton, M. E., & Ganster, D. C.(1991), An Exploration of the Moderating Effect of Age on Job Stressor-Employee Strain Relationships, In P. L. Perrew(ED.), Handbook on Job Stress [Special Issue], *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 6, 289-308.
- McAllister, D.J.(1995). Affect-and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations, *Academy of Management Journal*, Vol.38, No.1, 24-59.
- McClure M. & Poulin M. & Sivie M. & Wandelt M(1983). Magnet Hospital : Attraction and Retention of Professional Nurses. Kansas city ; American Academy of Nursing.
- McCraine, E. W., Lambert, V. A., & Lambert, C.(1987). Work Stress, Hardness and Burnout among Hospital Staff Nurses. *Nursing Research*, 36(6), 374-378.
- McDaniel C. & Stumpf L.(1993). The Organizational Culture : Implications

- for Nursing Service. *Journal of Nursing Administration*, 23(4), 54-60.
- McDaniel C.(1995). Organizational Culture and Ethics Work Satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 25(11), 15-21.
- McDermott K., Heather K., Laschinger S. & Shamian J.(1996), Work Empowerment and Organizational Commitment. *Nursing Management*, 27(1), 44-48.
- McDonald, L. M. & Korabik, K.(1991), Sources of Stress and Ways of Coping among Male and Female Manager, In P. L. Perrew(ED.), Handbook on Job Stress [Special Issue], *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol.6, No.7, 185-198.
- McKnight, D. H. Cummings, L. L., & Chervany, N. L.(1998), Initial Trust Formation in New Organizational Relationships. *Academy of Management Review*, 23:3, 472-490.
- McNeese-Smith D.(1995), Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Administration*. 25(9), 17-26.
- Miller, K. I. & Monge, P. R.(1986). Participation, satisfaction and productivity : A meta-analytic review. *Academy of Management Journal*. 29(4), 727-753.
- Mishra, K. A.(1996), Organizational Responses to Crisis : The Centrality of Trust. In R.M. Kramer & T.R.Tyler (Eds.), *Trust In Organizations : Frontiers of Theory and Research*, London, Sage.
- Morris, J. H. & Moberg, D. J.(1994), Work Organizations as Contexts for Trust and Betrayal, in T.R. Sabrin, R.M. Carney & C. Eoyang (Eds.), *Citizen Espionage : Studies in Trust and Betrayal*(Greenwood Publishing Group), 163-187.
- Mowday, R. T, Steers, R. M. & Porter, L. W.(1979). The Management of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. AND Steers, R.M.(1982), Employee-Organization

- Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, New York, Academic Press.
- Nasch M. G. & Everetl C. N.(1996). Cultural Cohesion Versus Collision: A Model for Facilitating Organizational Mergers. *Journal of Nursing Administration*, 26(7/8), 11-18.
- Nurken, H. A.(1992). 1992-2000 Requirement for Success : Organizational Transformation. Paper Presented at the Senior Managers' Conference at the New Jersey Hospital Association, Princeton New Jersey.
- O'Reilly, C. A., Parlette, G. N., & Bloom, F. R.(1980), Perceptual Measures of Task Characteristics : The Biasing Effects of Differing Frames of References and Job Attitudes, *Academy of Management Journal*, Vol.23, 118-131.
- Ouchi, W. G.(1980), Markets, Bureaucracies and Clans, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, 129-149.
- Ouchi, W. G.(1981), Theory Z, Reading, Mass.: Addison Wesley Publishing Co.
- Paula, L. S. et. al.(1978), Measurement of Work Satisfaction Among Health Profession, *Medical Care*, Vol.16, No.3, 337.
- Parasuramen, S. & Alutto, J. A.(1984). Sources of Outcomes in Organizational Settings : Toward the Development of a Structural Model, *Academy of Management Journal*, 27(2), 330-350.
- Pettigrew, A. M.(1979), On Studying Organizational Cultures, *Administrative Science Quarterly*, Vol.24.
- Podsakoff, P. M. Todor, W. D. & Schuler, R. S.(1983), Leadership Expertise as a Moderator of the Effects of instrumental and Supportive Leader Behaviorism *Journal of Management*, Vol. 8, 173-185.
- Porter L. W., Steers R. M. & Mowday R. T.(1974), Organizational

- Commitment Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Quinn, R. E.(1984), Applying the Competing Values Approach to Leadership : Toward and Integrative Framework, In J. G. Hunt, D. M. Hosking, C. A. Schriesheim, & R. Stewart, *Leaders and Managers : International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership*, New York : Pergamon, 10-27.
- Quinn, R. E. & Cameron, K.(1983), Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness : Some Preliminary Evidence, *Management Science*, Vol. 29, 33-51.
- Quinn, R. E. & Hall, R. H.(1983), Environments, Organizations, and Policy Makers : Towards an Integrative Framework, In R. H. Hall and R. E. Quinn(Eds.), *Organization Theory and Public Policy*, Beverly Hill, CA : Sage Publications, 281-298.
- Quinn, R. E. & Kimberly, J. R.(1984), Paradox, Planning, and Perseverance : Guidelines for Managerial Practice, In J. R. Kimberly, R. E. Quinn(Eds.), *New Futures : The Challenge of Managing Corporate Transitions*, New York : Dow Jones-Irwin, 295-313.
- Quinn, R. E. & McGrath, M. R.(1985), The Transformation of Organizational Culture : A Competing Values Perspectives, In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, and J. Martin(Eds.), *Organizational Culture, Beverly Hills, CA: Sage Publications*, 315-334.
- Quinn, R. E/ & Rohrbaugh, J.(1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria : Towards a Competing Values Approach to Organizational Effectiveness, *Management Science*, Vol. 29, 363-377.
- Ramirez D. C.(1990). Culturud in a Nursing Service Organization. *Nursing Management*, 21(1), 14-17.
- Rempel, J. K., Holmes, J. C., & Zanna, M.CD.(1985), Trust in Close

- Relationships, *Personality and Social Psychology*, Vol. 12, 95-112.
- Rizzo J. A., Gilman M. P. & Mersmann C. A.(1994) Facilitating Care Delivery Redesign Using Measures of Unit Culture and Work Characteristics. *Journal of Nursing Administration*, 24(5), 32-37.
- Robert Hoppock(1935), Job Satisfaction, New York, Harper & Row, 47.
- Rousseau D.M.(1977), Technological Differences in Job Characteristics, Employee Satisfaction and Motivation : A Synthesis of Job Design Research and Sociotechnical Systems Theory. *Organ Bega Hum Perfor* 19 : 18-42.
- _____ (1988), Psychological and Implied Contracts in Organizations, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, 121-139.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., & Camerer, C.(1998), Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust, *Academy of Management Review*, 23:3, 393-404.
- Rousseau, D. M. & Parks, J. M.(1993), The Contracts of Individuals and Organizations, In B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol.15, Greenwich, CT : JAI Press, 1-43.
- Sathe, V.(1983). Implication of corporate culture ; A Manager's Guide to Action. *Organizational Dynamics*, 28.
- _____ (1985). Culture and Related Corporate Realities, Homewood III : Richard D. Irwin, Inc.
- Schein, E. H.(1983), The Role of the Founder in Creating Organizational Culture, *Organizational Dynamics*, Summer.
- Schwartz, H. & Davis, S. M.(1981), Matching Corporate Culture and Strategy, *Organizational Dynamics*, Summer.
- Seabright, M. A., Leventhal, D. A., & Fichman, M.(1992), Role of Individual Attachments in the Dissolution of Interorganizational Relationships, *Academy of Management Journal*, Vol.33. 805-812.

- Seago J. A.(1996) Work Group Culture, Stress and Hostility : Correlations with Organizational Outcomes, *Journal of Nursing Administration*, 26(6), 39-47.
- Seltzer J., Bass B. M.(1990), Transformational Leadership : Beyond Initiation and Consideration, *Journal of Management*, 693-703.
- Senge, P. M.(1990). The fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization. New York ; Doubleday.
- Shackleton, V.(1984), *Business Leadership*, London and New York, 103-142.
- Shaw, Robert B.(1977), Trust in the Balance : Building Successful Organizations on Results, Integrity and Concern, San Francisco : Jossey-Bass Inc.
- Shere, M. & Maddux, J. E.(1982). The Self-efficacy Scale : Construction and Validation, *Psychological Report*, Vol. 51, 663-371.
- Shortell. S., Rousseau, D., Gillies. R., Devers. K. J., & Simons. T. L.(1991). Organizational Assessment in Intensive Care Unitw : Construction, Development. Reliability of the ICU Nurses-Physician Questionnaire. *Med Care*, 29(8), 709-726.
- Sims H. P., Szilagy A. D., Keller R. T.(1976); The Measurement of Job Characteristics. *Acad Manage J* 19 : 95-212.
- Sovie M. D.(1990). Redesigning our future : Whose Responsibility is it?. *Nursing Economics*, 8(1), 21-26.
- Spector, P.E.(1985), Higher-order need Strength as a Moderator of the Job Scope-Employee Outcome Relationship : A Meta-analysis, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.58, 119-127.
- Spoth, R. & Konewko, P.(1987). Intensive Care Staff Stressors and Life Event Changes across Multiple Settings and Work Units, *Heart and Lung*, 16(3), 278-284.
- Steers, R. M.(1977), Antecedents and Outcomes of Organizational

- Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steer, R. M. & Porter, L.W.(1983). Motivation and work behavior, 3rd ed. Mcgraw-Hill International Book Co.
- Steffen, T. M.(1992), *Determinant of Service Quality in Health Care Organization*, Unpublished Dissertation: The University of Wisconsin at Milwaukee.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M. & Trice, H. M.(1978). Assessing Personal, Role and Organizational Predictors of Managerial Commitment, *Academy of Management Journal*, 21(3), 380-396.
- Taunton R. L., Krampity S. & Woods C.(1989a), Manager Impact on Retention of Hospital Staff : Part I. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.
- _____ (1989b), Manager Impact on Retention of Hospital Staff : Part II. *Journal of Nursing Administration*, 19(4), 15-19.
- Thoma C., Ward M., Chorba C. & Kumiega A.(1990). Measuring & Interpreting Organizational Culture. *Journal of Nursing Administration*, 20(6), 17-24.
- Tuner, A., & Lawrence, P. R.(1965). Industrial Job add the worker : An Investigation of Response to Task Attributes, Harvard Univ. Press.
- Trofino, Joan.(1993), Transformational Leadership : The Catalyst for Successful Change. *International Nursing Review*. 40(6), 179-187.
- _____ (1995), Transformational Leadership in Health care, *Nursing Management*, 26(8), 42-49.
- Tumulty G., & Jernigan I. E. & Kobut G.(1995), Reconceptualizing Organizational Commitment. *Journal of Nursing Administration*, 25(1), 61-65.
- Vachon, M. L. S. & Pakes, E.(1985), Staff Stress in the Care of Critically

- Ill and Dying Child. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, 8(1/6), 151-182.
- Vestal K.(1989), Job Design : Process and Product, *Nursing Management*, 20(12), 26-29.
- Vroom, V.(1964). Work and Motivation. New York: McGraw-Hill
- Wallach, E., J.(1983), Individuals and Organizations : The Cultural Match, *Training and Development Journal*, Vol.37, 29-36.
- Walton, R. E.(1985). From Control to Commitment in the Workplace, *Harvard Business Review*, March-April. 77-84.
- Weisman C. & Nathanson C.(1985). Professional Satisfaction and Client Outcomes. *Medical Care*, 23, 1179-1193.
- Westrope R. A., Vaughn L., Bott, M. & Taunton, R.L.(1995), Shared Governance, from Vision to Reality, *Journal of Nursing Administration*, 25(12), 45-54.
- Worchel, P.(1979). Trust and Managerial Problem Solving, *Administrative Science Quarterly*, Vol.17, 229-239
- Vogt, J. F. & Murrel, K. L.(1990). Empowerment in Organizations : How to Spark Exceptional Performance. San Diego, CA:University Associates.
- Yukl, G. A.(1989). Leadership in organizations. 2nd, ed. Englewood Cliffs : PrenticeHall.
- _____ (1994). Leadership in Organization, 3rd, Englewook Cliffs. N. J : PrenticeHall.
- Zaleznik, A.(1967), Management of Disappointment, *Harvard Business Review*, Vol. 55. No. 5, 67-80.
- Zand, D. E.(1997), The Leadership Trid: Knowledge, Trust and Power. New York, Oxford Press.

< 부록 >

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 설문조사에 참여하여 주신 것에 감사드립니다.

본 설문은 저의 박사학위논문으로 ‘병원간호조직유효성에 영향을 미치는 요인’에 대해 연구하고자 마련된 것입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 환전 익명으로 통계처리되며, 통계법 제 13조에 의해 그 내용이 보호될 것입니다.

또한 본 연구의 결과는 오직 학문적인 목적으로만 사용됨을 밝혀 드립니다.

귀하의 응답은 본 연구를 위한 매우 소중한 자료로서 병원간호조직의 효율성을 극대화시킬 수 있는 방안모색의 기초가 될 것이며, 귀하의 성의있고 솔직한 답변을 부탁드립니다.

귀하의 도움에 깊이 감사드립니다.

2002년 9월

연세대학교 간호대학원

지역사회간호학 전공

이 황 올림

※ 아래의 각 질문은 문항별로 ①번에서 ④번까지의 번호에 **체크(V)로 응답**하도록 되어 있습니다. ①번은 질문에 가장 부동의(부정)하는 경우이며, ④번은 가장 적극적으로 동의(긍정)하는 경우입니다.

※ 다음문항은 귀하 조직의 문화를 이해하는데 필요한 특성을 기술한 것입니다. 해당란에 체크(V)하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 우리병원 간호사들은 생산성과 효율성을 중시한다.	1	2	3	4
(2) 우리병원 간호사들은 계획과 목표설정을 강조한다.	1	2	3	4
(3) 우리병원 간호사들은 실적위주로 평가된다.	1	2	3	4
(4) 우리병원 간호사들은 목표달성을 위한 업무를 수행한다.	1	2	3	4
(5) 우리병원 간호사들은 창의성, 혁신성을 강조한다.	1	2	3	4
(6) 우리병원 간호사들은 성장과 정보획득을 중시한다.	1	2	3	4
(7) 우리병원 간호사들은 문제해결을 위해 구성원들의 직관과 통찰력을 중시한다.	1	2	3	4
(8) 우리병원 간호사들은 친화와 참여를 강조하지 않는다.	1	2	3	4
(9) 우리병원 간호사들은 개개인의 자기개발을 중시한다.	1	2	3	4
(10) 우리병원 간호사들은 집단사기와 단결력을 중시한다.	1	2	3	4
(11) 우리병원 간호사들은 안정성과 일관성을 중시한다.	1	2	3	4
(12) 우리병원 간호사들은 책임과 정보관리를 강조한다.	1	2	3	4
(13) 우리병원 간호사들은 업무수행시 정해진 규칙과 규율을 준수한다.	1	2	3	4
(14) 우리병원 간호사들은 의사결정과정을 통한 병원통제를 중시한다.	1	2	3	4
(15) 우리병원 간호사들은 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	1	2	3	4
(16) 우리병원 간호사들은 상호협조 및 신뢰감이 낮다.	1	2	3	4

※ 다음문항을 귀하의 현재 근무하시고 있는 조직에 대해 얼마나 일체감을 느끼시는 것에 관한 것입니다. 해당란에 체크(V)하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 이 병원의 성공을 위해서 최선을 다해 노력한다.	1	2	3	4
(2) 나는 다른 사람들에게 이 병원을 좋은 직장이라고 말한다.	1	2	3	4
(3) 나는 이 병원에 대해서 별로 충성심을 느끼지 못한다.	1	2	3	4
(4) 나는 어떠한 직무가 주어지더라도 성실하게 수행하리라 생각한다.	1	2	3	4
(5) 나의 가치관과 이 병원의 가치관은 매우 비슷하다.	1	2	3	4
(6) 나는 다른 사람들에게 이 병원의 직원인 것을 자랑스럽게 이야기한다.	1	2	3	4
(7) 직무유형이 비슷하다면 다른 병원에서 일해도 상관없을 것 같다.	1	2	3	4
(8) 이 병원을 직장으로 선택한 것을 실수였다고 생각한다.	1	2	3	4
(9) 내 주위환경이 조금만 바뀌면 이 직장을 떠나리라 생각한다.	1	2	3	4
(10) 직장을 선택할 당시 여러 병원 중에서 이 병원을 선택한 것을 잘했다고 생각한다.	1	2	3	4
(11) 정년퇴직 시까지 이 병원에 근무하더라도 나의 개인적인 발전에 도움이 되지 않을 것 같다.	1	2	3	4
(12) 직원과 관련되는 중요한 문제에 대한 병원의 정책에 동의하기 어려울 때가 있다.	1	2	3	4
(13) 우리 병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려해 준다.	1	2	3	4
(14) 나는 우리병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.	1	2	3	4
(15) 내가 선택할 수 있는 직장 중에서 이 병원이 가장 좋은 직장이라고 생각한다.	1	2	3	4

※ 다음문항은 귀하의 직무에 대한 만족정도가 어느 정도인가에 대한 사항입니다. 해당란에 체크(V) 하여주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.	1	2	3	4
(2) 지금 내가 하는 일에 대해서 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다.	1	2	3	4
(3) 지금 내가 하는 일은 정말 중요한 일이다.	1	2	3	4
(4) 간호업무에서 생기는 문제들에 대해 수간호사와 견해차이가 있다.	1	2	3	4
(5) 우리 병원에서는 간호사의 발전을 위해 많은 기회를 주고 있다.	1	2	3	4
(6) 나는 수간호사가 내가 하는 업무에 대해 필요이상으로 감독한다고 느낀다.	1	2	3	4
(7) 나는 중요한 업무를 결정할 권한이 있고, 수간호사는 이를 지지해 준다.	1	2	3	4
(8) 내게 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘 할 수 있을 것이다.	1	2	3	4
(9) 의사나 관련 부서직원과 환자간호에 대해서 의논할 시간과 기회가 있다.	1	2	3	4
(10)업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일한다.	1	2	3	4
(11)근무시 의사와 관련부서 직원과 좋은 팀워크 협동심을 발휘한다.	1	2	3	4
(12)나는 동료간호사들과 의사, 관련부서 직원들과 화목하게 지내지 않는다.	1	2	3	4
(13)내게 좀 더 환자와 접할 시간이 있다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있으리라 생각된다.	1	2	3	4
(14)나는 가끔씩 내가 판단한 전문직인 간호수행과 어긋나는 일을 하도록 요구받는다.	1	2	3	4
(15)간호관리자는 일상적인 문제나 업무에 관하여 일반간호사와 자주 의논한다.	1	2	3	4
(16)대체로 간호사와 의사, 관련부서와 협력이 잘 이루어진다고 생각한다.	1	2	3	4
(17)간호사에게 요구되는 서류업무가 너무 많다.	1	2	3	4
(18)나는 다시 진로를 선택한다고 해도 간호직을 선택할 것이다.	1	2	3	4
(19)다른 병원에 비하여 현재 내가 받고 있는 보수는 높은 편이다.	1	2	3	4
(20)의사나 관련부서의 직원들은 간호사가 하는 업무에 대해서 이해하고 인정한다.	1	2	3	4

※ 다음문항은 수간호사가 보일 수 있는 행동이나 특징을 기술한 것입니다.
 귀하가 생각하시기에 귀하의 상사가 평소에 보여주었던 행동이 아래 항목과
 얼마나 일치하는 지를 판단하여 해당란에 체크(V)하여 주십시오,

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 수간호사는 우리가 열심히 근무하는 것에 대하여 어떠한 형태로든 보상을 해 준다.	1	2	3	4
(2) 수간호사는 우리가 올바르게 직무를 수행하는지 자주 검토한다.	1	2	3	4
(3) 수간호사는 여러 문제점들이 심각해질 때까지 간섭하려 하지 않는다.	1	2	3	4
(4) 수간호사는 우리가 병원의 기준을 이탈하는지 또는 예외적 행동이나 실수를 하는지에 대해 주의 깊게 본다.	1	2	3	4
(5) 병원이나 간호부에서 중요한 문제가 발생했을 때 수간호사는 참여하기를 싫어하는 것 같다.	1	2	3	4
(6) 수간호사는 자신의 중요한 가치관이나 신념을 우리에게 자주 이야기한다.	1	2	3	4
(7) 수간호사는 우리가 꼭 필요로 할 때 자리에 없는 경우가 많다.	1	2	3	4
(8) 수간호사는 어떤 문제를 해결할 때 기존과는 다른 창의적인 방안을 모색하려고 한다.	1	2	3	4
(9) 수간호사는 미래에 대하여 낙관적으로 이야기 한다.	1	2	3	4
(10) 수간호사와 함께 근무하는 것은 우리에게 자부심을 갖게 한다.	1	2	3	4
(11) 수간호사는 업무수행 책임자와 구체적인 면에 대하여 자주 논의한다.	1	2	3	4
(12) 수간호사는 사태가 잘못될 때까지 어떤 조치를 취하는 것을 미룬다.	1	2	3	4
(13) 수간호사는 직무수행에 필수적으로 요구되는 것을 강조한다.	1	2	3	4
(14) 수간호사는 우리에게 강한 목적의식을 갖는 것이 중요하다고 강조한다.	1	2	3	4

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
(15)수간호사는 우리를 교육하고 지도하는데 많은 시간을 할애한다.	1	2	3	4
(16)수간호사는 목표가 달성되었을 때 우리가 받게 되는 이익이나 보상을 분명하게 제시해 준다.	1	2	3	4
(17)수간호사는 '일이 잘못되지 않는 한 그대로 내버려둔다'는 신조를 갖고있다.	1	2	3	4
(18)수간호사는 자신의 이익보다는 집단의 이익을 중요시한다.	1	2	3	4
(19)수간호사는 우리들 각자를 집단으로서가 아니라 독자적인 인격체로 대해 준다.	1	2	3	4
(20)수간호사가 결정을 해야 할 만성적인 문제들이 있다.	1	2	3	4
(21)수간호사는 우리가 존경하도록 행동한다.	1	2	3	4
(22)수간호사는 예상치 못한 직무에 대한 실수나 불평, 태만을 바로 잡는데 관심이 있다.	1	2	3	4
(23)수간호사는 의사결정을 할 때 도덕적이고 윤리적인 면을 먼저 생각한다.	1	2	3	4
(24)수간호사는 우리가 실수하는 것을 기억하고 있는 것 같다.	1	2	3	4
(25)수간호사는 자신에 대한 능력과 확신을 드러낸다.	1	2	3	4
(26)수간호사는 우리에게 미래에 대한 비전을 분명하게 제시해 준다.	1	2	3	4
(27)수간호사는 우리가 병원이나 간호부의 기준을 이행하는데 실수가 있는지에 주로 관심이 있다.	1	2	3	4
(28)수간호사는 의사결정 내리기를 회피하는 편이다.	1	2	3	4
(29)수간호사는 우리들 각자를 개별적인 욕구와 능력 또는 열정을 가진 독특한 개인으로 보고 있다.	1	2	3	4
(30)수간호사는 어떠한 상황에 대해서 다양한 시각을 가지고 보도록 격려한다.	1	2	3	4
(31)수간호사는 우리가 전문적인 능력을 배양하도록 도와준다.	1	2	3	4
(32)수간호사는 어떻게 하면 직무를 잘 수행할 수 있는지에 대해서 새로운 시각을 제안 해 준다.	1	2	3	4
(33)수간호사는 다급한 질문에 대한 반응이 지체되는 편이다.	1	2	3	4
(34)수간호사는 우리에게 일에 대한 사명감을 갖도록 격려한다.	1	2	3	4
(35)우리가 수간호사의 기대에 부응했을 때 수간호사는 만족감을 표현한다.	1	2	3	4
(36)수간호사는 목표를 이룰 수 있다는 확신을 우리에게 심어준다.	1	2	3	4

※ 다음은 귀하의 업무특성과 관련된 내용들입니다.
해당란에 체크(V)하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 내게 맡겨진 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야한다.	1	2	3	4
(2) 나는 업무를 처리하면서 간단한 일을 반복적으로 하는 경우가 많다.	1	2	3	4
(3) 내가 맡고 있는 업무는 서로 성격이 다른 일들로 이루어져 있다.	1	2	3	4
(4) 나는 업무를 처리하면서 어떤 일의 시작에서 끝마무리까지 모두 책임지는 경우가 많다.	1	2	3	4
(5) 나의 업무는 대부분 처음부터 내가 시작해서 내가 마무리를 짓는 일들로 이루어져 있다.	1	2	3	4
(6) 나는 어떤 일의 한 부분만을 처리하는 경우가 많다.	1	2	3	4
(7) 나의 업무처리 결과에 많은 사람들이 영향을 받는다.	1	2	3	4
(8) 내가 맡고 있는 업무는 우리 병동에서 중요한 업무 중 하나다.	1	2	3	4
(9) 우리 병동에서 이루어지는 일들 중 내가 맡고 있는 업무는 아주 중요한 것이다.	1	2	3	4
(10) 내가 업무를 어떻게 처리해야 하는지는 내가 스스로 판단하여 결정할 수 있다.	1	2	3	4
(11) 나는 업무처리에 관한 재량권을 많이 갖고 있다.	1	2	3	4
(12) 나의 업무는 내가 알아서 결정할 수 있는 일들로 이루어져 있다.	1	2	3	4
(13) 나는 업무를 수행하면서 일이 제대로 진행되고 있는지를 알 수 있다.	1	2	3	4
(14) 나는 업무를 수행하면서 잘 처리되지 못한 부분을 금방 알 수 있다.	1	2	3	4
(15) 상급자나 동료의 지적을 받지 않더라도 업무처리 그 자체를 통해 일이 잘 진행되고 있는지를 알 수 있다.	1	2	3	4

※ 다음 문항은 업무처리에 대한 귀하의 생각에 대한 사항입니다.
 잘 읽어보시고 귀하의 의견에 가장 가까운 곳에 체크(V)하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 내 능력으로 내가 맡은 업무를 처리할 수 있다.	1	2	3	4
(2) 나는 앞으로 이 병원에 적응해 나가는데 별 문제가 없을 것이라 생각한다.	1	2	3	4
(3) 나는 내 업무에 필요한 지식을 갖추고 있으며, 다만 실제적인 경험이 부족할 뿐이다.	1	2	3	4
(4) 앞으로도 나의 기술과 능력이 동료들에 비해 뒤지지는 않을 것이다.	1	2	3	4
(5) 내가 계획을 세우면 나는 그것을 이룰 수 있다.	1	2	3	4
(6) 나는 가급적 어려움을 피하려고 한다.	1	2	3	4
(7) 내가 어떤 성가신 일을 해야 할 때면, 일단 그것을 끝낼 때까지 물고 늘어진다.	1	2	3	4
(8) 내가 어떤 일을 하기로 결정하면 나는 즉시 그것을 실행한다.	1	2	3	4
(9) 새로운 것을 배우고자 할 때, 처음에 성공하지 못하면 나는 곧 포기한다.	1	2	3	4
(10) 새로운 일이 어려워 보이면 나는 그 일을 배우고 싶지 않다.	1	2	3	4
(11) 실패를 하면 나는 더 열심히 하게 된다.	1	2	3	4
(12) 살아가면서 발생하는 많은 문제를 처리하는 능력이 나에겐 부족한 것 같다.	1	2	3	4
(13) 예상치 못한 문제가 생기면 나는 그것을 잘 다루지 못한다.	1	2	3	4
(14) 나는 쉽게 포기하는 편이다.	1	2	3	4

※ 다음 문항은 귀하의 상사와의 관계에 관한 질문입니다.
 잘 읽어보시고 귀하의 의견에 가장 가까운 곳에 체크(V)하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
(1) 우리 수간호사는 나를 공정하게 대하려고 애쓴다.	1	2	3	4
(2) 우리 수간호사는 자신보다는 부하직원의 이익을 우선시 한다.	1	2	3	4
(3) 나는 우리 수간호사를 정직한 사람이라고 생각한다.	1	2	3	4
(4) 나는 우리 수간호사가 어떠한 곤경에 처해 있더라도 기꺼이 도울 것이다.	1	2	3	4
(5) 나는 우리 수간호사가 지시하는 업무는 반드시 이행한다.	1	2	3	4
(6) 나는 우리 수간호사를 신뢰한다.	1	2	3	4

※ 다음문항은 귀하의 일반적 사항에 대한 것입니다.
 해당란에 표시(V)하여 주십시오

1. 귀하의 성별은 (1) 남성 _____ (2) 여성 _____
2. 귀하의 연령은 _____ 세
3. 귀하의 결혼상황은 (1)기혼 _____ (2)미혼 _____
4. 귀하의 종교는 (1)기독교 _____ (2)불교 _____ (3)천주교 _____ (4)없다 _____ (5)기타 _____
5. 귀하의 최종학력은 (1)전문대졸 _____ (2)대학졸 _____ (3)대학원졸 (석사, 박사)
6. 귀하의 현재 근무부서는 _____ 과 _____ 병동
7. 귀하의 임상경력은 _____ 년 _____ 개월
8. 현재 근무하는 병동에 만족하십니까? (1) 만족한다. (2) 만족하지 않는다.

Abstract

Related factor of Organizational Effectiveness in Hospital - Self-efficacy, Faith in supervisor -

Lee. Hwang

Department of Nursing

The Graduate School Yonsei University

This study intended to examine the correlation between the effectiveness of hospital nursing organization and its governing organizational culture, leadership and job characteristics, as related factors, and to verify whether faith in supervisor and self efficacy can regulate the relation of two variables.

The study subjects were 504 staff nurses working at four-university hospital with more than 1,000 beds in Seoul and Kyeonggi province. The data were collected from August 30, 2002 to October 8, 2002 over forty-day period using structured questionnaires.

The study tools included : are 20 questions about the on job satisfaction, which is the measure tool of the job satisfaction about the heathy staff that Mowday(1979) developed and then Hyuntae Park(1997) modified, 15 questions about the organizational commitment with Porter(1979) developed and Hyuntae Park(1997) modified; 15 questions about the organizational culture which Quinn and MoGrath(1985) developed and Yunkyung Do(2001) used; 36 questions about the leadership with Bass(1995) developed and Hunttae Park(1997) modified; 15 questions on job characteristics which is based on Job Diagnostic Study(JDS) developed by Hackman & Oldham(1975) and used by Sukjun Kim(2001); 14 questions about the selt efficacy with Shere & Adam(1983) developed and then Kilmo Yang(1998) modified; and 6 questions abut the faith in supervisor which Cook & Wall(1980) developed and then Yunkyung Do(2001) used.

Data were analyzed by using technical statistics methodology of, ANOVA, Person correlation coefficient, gradational regression analysis, Two-way ANOVA on SPSS/PC Window.

The Results were as follows:

1) In relation between the culture type in hospital nursing organization and the organizational effectiveness, an organization when promotes creativity, adaptability reform and new challenges resulted in higher job satisfaction and commitment by general staff to the organization.

2) When general staffs recognize transforming leadership of a supervisor is flexible, job satisfaction and organization commitment are higher, this is turn translated to higher attainment of the organizational goals based on higher job satisfaction and staff morale.

3) When the significance of a task is high and greater autonomy is given to implement such task, staff had greater commitment to the organization and higher job satisfaction.

4) When general staff strongly recognizes a supervisor's flexible leadership qualities, and are empowered to rely on his/her own knowledge and techniques, benefits to the organization is maximized. This is due to higher individual motivation to perform and to contribute to the overall organization.

5) Faith in supervisor shows positive control effect in increasing organizational effectiveness. Transforming leadership qualities of a supervisor impact the development of an organizational culture and job satisfaction, which determines the effectiveness of an organization.

In conclusion an organization's development culture, flexible leadership, and promotion of personal empowerment are significant factors to overall job satisfaction and resulting organizational effectiveness. The self-efficacy effect job satisfaction and organization commitment; and the faith in supervisor controls organization culture and leadership.