



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공유리더십과 수직적 리더십이  
간호사의 팀 만족, 팀 몰입,  
팀 성과에 미치는 영향

연세대학교 간호대학원  
간호관리와 교육 전공  
석 상 원

공유리더십과 수직적 리더십이  
간호사의 팀 만족, 팀 몰입,  
팀 성과에 미치는 영향

지도 김 인 숙 교수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함


2018년 6월 일


연세대학교 간호대학원


간호관리와 교육 전공

석 상 원

## 석상원의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 김 인숙 

심사위원 김 희정 

심사위원 이 미애 

연세대학교 간호대학원

2018년 6월 일

## 감사의 글

항상 바라고 꿈꾸어 오던 대학원에 입학한지 3년여의 시간이 지났습니다. 학업과 직장을 병행하며 쉽지 않은 시간을 보냈지만 슬기로운 지혜와 폭 넓은 시야, 포기하지 않는 끈기를 얻고 논문을 마치게 되었습니다. 많이 더디고 느려 절망하고 좌절하기도 했지만 끝까지 포기하지 않고 대학원의 모든 과정을 마칠 수 있게 도움을 주고 지지를 보내주신 많은 분들께 깊은 감사의 마음을 전하고자 합니다.

논문 지도를 흔쾌히 허락을 해주시고 꼼꼼하고 세심한 지도로 연구를 이끌어주신 김인숙 교수님께 깊은 존경과 감사의 마음을 전합니다. 모든 걸 내려놓고 싶던 어느 날 할 수 있다는 자신감을 심어주신 김희정 교수님, 학부시절부터 애정으로 보살펴 주셨고 아낌없는 조언과 격려를 해주신 이미애 교수님 정말 감사드립니다.

대학원 입학할 수 있게 많은 도움을 주신 광윤희 전 간호부장님과 조혜진 선배님께 감사의 인사를 드리고 싶습니다. 함께 대학원을 다니며 도움을 주신 홍주혜 선배님, 안성희 선배님께도 감사드립니다. 간호관리자로서 본보기가 되어주시고 물심양면으로 많은 지원을 해주신 현미숙 수선생님께 깊은 감사의 인사를 드립니다. 논문을 진행할 수 있도록 자료수집을 허락해 주신 진영숙 부장님, 정선희 수선생님, 자료수집에 참여 해주신 선생님들, IRB의 원활한 진행을 위해 힘써주신 김선영 선생님께도 감사의 인사를 드립니다.

철딱서니 없는 아들을 언제나 변함없이 사랑으로 보살펴주신 어머니, 솔선하며 모범을 보여 주시는 존경하는 아버지께 항상 죄송하고 감사드립니다. 많은 것을 포기하고 묵묵히 내조해준 아내 김해인에게 진심으로 감사한 마음을 전합니다. 항상 아빠에게 힘을 주는 의젓해진 첫째 딸 석채안과 귀염둥이 둘째 딸 석민채에게도 고마움을 전합니다.

본 논문을 통해 묵묵하게 국민의 건강을 돌보는 모든 간호사들에게 조금이나마 도움이 될 수 있기를 기원합니다.

2018년 6월

석 상 원 올림

## 차 례

차 례 .....	i
표 차 례 .....	iii
그림 차례 .....	iv
부록 차례 .....	iv
국문 요약 .....	v
<b>I . 서 론 .....</b>	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	4
3. 용어의 정의 .....	5
1) 공유리더십 .....	5
2) 수직적 리더십 .....	5
3) 팀 만족 .....	6
4) 팀 몰입 .....	6
5) 팀 성과 .....	7
<b>II . 문헌고찰 .....</b>	<b>8</b>
1. 공유리더십 .....	8
2. 수직적 리더십 .....	14
3. 팀 만족 .....	16
4. 팀 몰입 .....	18
5. 팀 성과 .....	20

<b>III. 연구방법</b> .....	<b>23</b>
1. 연구설계 .....	23
2. 연구대상자 .....	23
3. 연구도구 .....	24
4. 윤리적 고려 및 자료수집 및 방법 .....	27
5. 자료 분석 방법 .....	28
<b>IV. 연구결과</b> .....	<b>29</b>
1. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성 .....	29
2. 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 수준.....	31
3. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이..	36
4. 대상자가 인식하는 공유리더십과 수직적 리더십, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 상관관계.....	47
5. 대상자의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 대한 영향요인.....	50
<b>V. 논의</b> .....	<b>56</b>
<b>VI. 결론 및 제언</b> .....	<b>65</b>
1. 결 론 .....	65
2. 제 언 .....	68
<b>참고문헌</b> .....	<b>69</b>
<b>부 록</b> .....	<b>81</b>
<b>영문요약</b> .....	<b>91</b>

## 표 차례

표 1. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성.....	30
표 2. 대상자가 인식하는 공유리더십과 수직적 리더십 문항별 평균 비교...	32
표 3. 팀 만족의 문항별 평균.....	33
표 4. 팀 몰입의 문항별 평균.....	34
표 5. 팀 성과의 문항별 평균.....	35
표 6. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십의 차이.....	37
표 7. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 차이.....	42
표 8. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이.....	45
표 9. 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 각 변수간 상관관계.....	49
표 10. 팀 만족에 대한 영향요인.....	51
표 11. 팀 몰입에 대한 영향요인.....	53
표 12. 팀 성과에 대한 영향요인.....	55



## 그림 차례

그림 1. 연구의 개념적 기틀·····	22
-----------------------	----

## 부록 차례

부록 1. 설문지·····	81
부록 2. 연구계획 심의 승인서·····	88
부록 3. 대상자가 인식하는 공유리더십의 문항별 평균·····	89
부록 4. 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 문항별 평균·····	90

## 국문요약

# 공유리더십과 수직적 리더십이 간호사의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향

본 연구는 공유리더십과 수직적 리더십에 대한 간호사의 인식을 파악하고, 공유리더십과 수직적 리더십이 간호사의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향을 파악하여, 간호사의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과를 높일 수 있는 방안의 모색과 간호조직에서 새로운 리더십을 제시하고자 시도된 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상자는 경기도에 소재한 일개대학병원에서 근무하는 간호사 165명을 대상으로 하였으며, 자료수집은 2018년 4월 09일부터 04월 12일 까지 구조화된 설문지를 사용하여 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 23.0 프로그램을 활용하여 t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, multivariate linear regression을 실시하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 대상자가 인식하는 공유리더십 행동유형 평균은 지시적 리더십( $3.69 \pm 0.56$ ), 임파워링 리더십( $3.41 \pm 0.64$ ), 변혁적 리더십( $3.19 \pm 0.62$ ), 거래적 리더십은 ( $3.12 \pm 0.72$ ) 순으로 나타났다. 대상자가 인식한 수직적 리더십 행동유형 평균은 지시적 리더십( $3.70 \pm 0.74$ ), 변혁적 리더십( $3.59 \pm 0.73$ ), 임파워링 리더십 ( $3.47 \pm 0.89$ ), 거래적 리더십( $3.38 \pm 0.88$ ) 순으로 나타났다. 대상자가 인식한 팀 만족은 평균  $3.59 \pm 0.73$ , 팀 몰입은 평균  $3.39 \pm 0.70$ , 팀 성과는 평균  $3.59 \pm 0.65$ 로 나타났다.
2. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십의 차이에서 거래적 리더십은 근무부서( $F=3.388$ ,  $p=.020$ )에서, 변혁적 리더십은 근무부서( $F=4.278$ ,  $p=.002$ )에서 유의한 차이가 나타났다.
3. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 차이에서 지시적 리더십은 연령( $F=3.929$ ,  $p=.022$ ), 직위

( $t=-2.089$ ,  $p=.038$ ), 총 임상경력( $F=3.919$ ,  $p=.022$ ), 근무부서( $F=8.274$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 나타났다. 거래적 리더십은 연령( $F=4.108$ ,  $p=.018$ ), 직위( $t=-2.491$ ,  $p=.014$ ), 현 부서 재직경력( $F=5.033$ ,  $p=.008$ ), 총 임상경력( $F=4.503$ ,  $p=.013$ ), 근무부서( $F=11.101$ ,  $p<.001$ ), 근무 번 간호사수( $F=5.306$ ,  $p=.006$ )에서 유의한 차이가 나타났다. 변혁적 리더십은 연령( $F=8.781$ ,  $p<.001$ ), 결혼( $t=-2.137$ ,  $p=.034$ ), 직위( $t=-3.338$ ,  $p=.001$ ), 직급( $F=8.108$ ,  $p<.001$ ), 현 부서 재직경력( $F=7.030$ ,  $p=.001$ ), 총 임상경력( $F=8.390$ ,  $p<.001$ ), 근무부서 ( $F=5.815$ ,  $p=.001$ ), 연봉( $F=5.205$ ,  $p=.006$ )에서 유의한 차이가 나타났다. 임파워링 리더십은 연령( $F=3.568$ ,  $p=.03$ ), 직위( $t=-2.882$ ,  $p=.004$ ), 현 부서 재직경력 ( $F=4.284$ ,  $p=.015$ ), 총 임상경력( $F=4.440$ ,  $p=.013$ ), 근무부서( $F=10.227$ ,  $p<.001$ ), 간호단위 간호사수( $F=3.561$ ,  $p=.031$ ), 근무 번 간호사수( $F=4.011$ ,  $p=.02$ ), 연봉( $F=4.388$ ,  $p=.014$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

4. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이에서 팀 만족은 근무부서( $F=3.678$ ,  $p=.013$ ), 근무 번 간호사수( $F=3.876$ ,  $p=.023$ )에서 유의한 차이가 나타났다. 팀 몰입은 직위( $t=-2.607$ ,  $p=.010$ ), 현 부서 재직경력( $F=4.130$ ,  $p=.018$ ), 총 임상경력( $F=3.278$ ,  $p=.040$ ), 간호단위 간호사수( $F=4.570$ ,  $p=.012$ ), 근무 번 간호사수( $F=3.892$ ,  $p=.022$ )에서 유의한 차이가 나타났다.
5. 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 상관관계 분석 결과, 공유리더십, 수직적 리더십, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과는 모두( $p<.01$ ) 유의한 정(+)의 상관성이 나타났다.
6. 팀 만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta=.255$ ,  $p=.003$ )이 팀 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치며 설명력은 43.9%( $F=9.902$ ,  $p<.001$ )로 나타났다.
7. 팀 몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 공유리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta=.323$ ,  $p<.001$ )이 팀 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치며 설명력은 49.4%( $F=8.959$ ,  $p<.001$ )로 나타났다.
8. 팀 성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과, 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta=.235$ ,  $p=.007$ ), 수직적 리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta=.397$ ,  $p=.005$ ), 근무부서 중 중환자실( $\beta=.252$ ,

$p=.003$ )과 특수부서( $\beta=.167$ ,  $p=.025$ )가 팀 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치며 설명력은 41.4%( $F=9.832$ ,  $p<.001$ )로 나타났다.

본 연구는 공유리더십과 수직적 리더십이 간호사의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 양의 상관관계가 있음을 확인하였다. 특히, 공유적리더십 행동유형 중 임파워링 리더십은 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 수직적 리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십은 팀 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

---

핵심 되는 말 : 공유리더십, 수직적 리더십, 간호사, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

오늘날의 기업환경은 불명확하고, 빠른 속도로 변화하고 있다(Brown & Gioia, 2002). 또한 기업의 세계화, 신기술의 발전과 확산, 지식의 사용과 발전 등 다양한 요인으로 복잡하고 도전적인 환경 속에서 기업들은 경쟁해야 한다(Denisi, Hitt & Jackson, 2003). 이러한 급변하는 환경에 적응하기 위하여 많은 조직 구성원들에 대한 동기부여와 조직성과를 증대시켜 경쟁력을 향상시키고, 효과적인 인적자원의 활용과 업무에 대한 효율성을 제고하기 위한 일환으로 팀제가 도입되고 있다(박원우, 2006). 대부분의 세계적인 기업이 경쟁적인 환경 속에서 조직의 성공을 위해 팀제를 운영하고 있다(Cohen & Bailey, 1997). 국내에서는 1970년대 후반 S기업에서 기업의 활성화와 조직의 자율성 보장을 위해 팀제를 시도한 이후(박문수, 1996), 의료계에서도 급변하는 환경에 유연하고 효과적으로 대응하고, 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위해 1990년대 중후반부터 일부 병원을 중심으로 전통적인 과, 부장제도의 관료조직에서 팀제로 이행하기 시작했다(박광옥, 2012).

팀은 상호의존적인 업무를 수행하고, 그 결과에 대한 책임을 공유하며, 조직 내에서 하나의 사회적 실재로 여겨지는 사람들의 집합이다. 이 팀 중 업무 팀은 상품을 생산하거나 서비스를 제공할 책임이 있는 업무 단위를 말한다(Cohen & Bailey, 1997). 병원에서 간호단위는 일종의 업무 팀이라고 할 수 있다. 특히 간호단위는 일반적인 기업의 팀과 달리 24시간 3교대 근무를 통해서 업무의 연속성을 유지하며, 인수인계를 통해서 대상자의 건강문제 사정, 간호계획 수립, 간호 제공 및 평가하는 일련의 간호과정을 공동으로 수행한다(김세영 등, 2017).

팀제는 환경변화에 대한 유연성 확보와 계층적인 구조인 수직적 조직구조를 수평적 조직으로 변화시킴으로써 권한의 분산과 의사소통의 원활화를 도모하고 팀원에 대한 동기부여를 할 수 있게 함으로써 조직의 성과를 높일 수 있는 것으로 인식된다(조덕영, 2008). 팀이 직면한 업무환경의 복잡하고 불확실하며, 지식기반 업무를 강조하는 팀워크의 형태는 구성원의 높은 수준의 지식에 의존하여 업무에 자율성을 부여받기 때문에 단일 리더의 리더십의 기능이 제한된다(Carson, Tesluk, & Marrone, 2007). 그래서 팀 중심의 조직구조에서 팀 효율성에 적합한 리더십 모델에 관한 연구가 활발해졌고 수평적 관점에서의 공유리더십의 중요성이 대두되었다(Carson, Tesluk, & Marrone, 2007; Pearce & Sims, 2002). 공유리더십은 팀 내부에서 발견되는 구성원들 간의 상호 리더십 영향관계(Carson, Tesluk, & Marrone, 2007)또는 공식적인 팀 리더가 아닌 팀 내부 구성원들 간의 지속적이고 동시적인 영향 프로세스(Pearce, Manz, & Sims, 2008)로 정의된다. 공유리더십은 팀 효과성을 극대화 시키는데 중요한 요소가 된다고 국내외 기업과 대학생을 대상으로 한 연구에서 제기되고 있다(Carson, Tesluk, & Marrone, 2007; Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006; Hiller, Day, & Vance, 2006; Pearce & Sims, 2002; Sivasubramaniam et al., 2002; 방호진, 2013; 정희원, 2016).

리더가 목표를 달성하여 원하는 결과를 성취하기 위하여 조직구성원들에게 영향력을 발휘하는 하향식 역할을 하는 수직적 리더십(Pearce & Conger, 2003)의 접근방식은 과거 리더십 연구의 주를 이루고 있었다(Yukl, 2013). 공유리더십과 상호배타적이라고 여겨지는 수직적 리더십 또한 팀 유효성을 예측하는 지표로 나타났지만(Carson, Tesluk, & Marrone, 2007; Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006; Hoch & Kozlowski, 2014; Pearce & Sims, 2002; 김미성, 2016; 양동민, 심덕섭, 2014), 국내외 기업환경과 조직의 특성에 따라 일관되지 못한 결론을 제시하고 있다.

팀 효과성을 나타내는 결과요인을 Nieva, Flesihman, & Rieck(1978)은 생산성, 효율성 등과 같은 팀 수준의 성과와 몰입, 만족, 이직 등과 같은 개인 수

준의 성과로 분류하였고, Hackman(1987)은 성과의 질과 양, 구성원의 능력향상과 기여도로 보았다. Cohen & Bailey(1997) 성과, 태도, 행동 이라는 3가지로 구분하였으며, Hoegl & Gemuenden (2001)은 팀의 업무 효율성과 효과성, 구성원의 만족과 학습으로 분류하였다. 따라서 팀의 효과성은 크게 성과측면과 구성원의 태도측면으로 나뉜다고 볼 수 있다.

현재까지 팀의 일종인 간호단위로 운영되는 간호조직에서 팀 리더십을 대표하는 공유리더십에 대한 연구는 매우 미미하고, 공유리더십과 수직적 리더십의 비교연구는 전무한 실정이다. 본 연구는 간호조직을 대상으로 Ensley, Hmieleski, & Pearce(2006)의 구조화된 설문지법을 사용하여 공유리더십과 수직적 리더십에 대한 비교연구를 시행하여 팀 연구에서 결과로 활용되는 팀 효과성의 구성요소 중 성과측면에서는 팀 성과와 구성원 태도측면에서는 팀 만족, 팀 몰입에 대하여 살펴보고자 한다. 간호조직은 일반 기업과 다른 고유한 업무특성과 조직문화를 가지고 있기 때문에 간호조직에서의 공유리더십과 수직적 리더십과 팀 결과변수에 대한 인식을 반영할 필요가 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 공유리더십과 수직적 리더십이 간호사가 인식하는 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향을 고찰하여 기존의 간호조직의 리더십 연구에서 일반적으로 사용된 수직적 리더십과 공유리더십을 비교함으로써 간호조직의 리더십을 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 일 대학병원 간호사가 인식하는 공유리더십과 수직적 리더십을 파악하고, 공유리더십과 수직적 리더십이 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향을 알아보고자 하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성(인구사회 및 근무 관련 특성)을 파악한다.
- 2) 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 수준을 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적인 특성에 따른 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이를 비교한다.
- 4) 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과간의 관계를 확인한다.
- 5) 대상자의 일반적 특성과 이들이 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십이 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향을 파악한다.



### 3. 용어의 정의

#### 1) 공유리더십

- 이론적 정의

공유리더십은 팀 내부에서 발현되는 구성원들 간의 상호 리더십 영향관계 (Carson, Teslik, & Marrone, 2007) 또는 공식적인 팀 리더가 아닌 팀 내부 구성원들 간의 지속적이고 동시적인 영향 프로세스를 의미한다(Pearce, Manz, & Sims, 2008).

- 조작적 정의

본 연구에서는 Pearce & Sims(2002)이 개발하고 Ensley, Hmieleski, & Pearce(2006)이 수정하고 이진경(2016)이 번역하여 수정, 보완한 도구에서 리더십 발휘의 주체를 ‘동료간호사’로 명명하고 측정한 점수를 말한다.

#### 2) 수직적 리더십

- 이론적 정의

수직적 리더십은 리더는 직책자로서 위에 있으면서 책임을 지고 추종자는 아래에 있으면서 주어진 명령을 수행한다는 개념으로, 리더는 이끌고 추종자는 따른다는 가정에 입각하여 구성된 전통적인 리더십 이론들을 일컫는다(Pearce & Conger, 2003).

- 조작적 정의

본 연구에서는 Pearce & Sims(2002)이 개발하고 Ensley, Hmieleski, & Pearce(2006)이 수정하고 이진경(2016)이 번역하여 수정, 보완한 도구에서 리더십 발휘의 주체를 ‘수간호사’로 명명하고 측정한 점수를 말한다.

### 3) 팀 만족

- 이론적 정의

팀 만족은 팀원들의 팀에 대한 전반적인 만족도를 의미한다(노현재, 양동민, 심덕섭, 2011).

- 조작적 정의

본 연구에서 팀 만족은 Cook & Wall(1980)이 개발하고 노현재, 양동민, 심덕섭(2011)이 번역하여 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다.

### 4) 팀 몰입

- 이론적 정의

팀 몰입은 팀 구성원의 팀에 대한 일체감과 소속감의 강도를 의미한다(Bishop, Scott, & Burroughs, 2000).

- 조작적 정의

본 연구에서 팀 몰입은 Bishop, Scott, & Burroughs(2000)이 개발하고 안소영(2001)이 번역하고, 홍은혜(2002)가 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다.

## 5) 팀 성과

- 이론적 정의

팀 성과란 팀이 달성해야 하는 목적 또는 목표를 위해 팀이 보유한 다양한 자원을 투입하고, 특정 프로세스에 따른 결과로 발생한 팀의 산출물에 대해서 구성원 들의 주관적인 성과를 의미한다(Henderson & Lee, 1992).

- 조작적 정의

본 연구에서 팀 성과는 Hind & Mortenson(2005)이 개발하고 강재구(2014)가 번역한 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다.

## Ⅱ. 문헌 고찰

### 1. 공유리더십

기존의 리더십과는 다른 관점의 공유리더십에 대한 연구는 20세기부터 시작되었다. ‘The law of situation’ 라는 책이 1924년 Mary Parker Follett에 의해 소개되었는데 여기에서 Follett은 공식적인 권한을 가진 리더를 따르기 보다는 상황에 맞는 전문적 지식과 경험을 가진 사람을 따라야 한다고 주장했다. 이는 공유리더십과 밀접하게 연관되어있다고 볼 수 있다. 공유리더십과 비슷한 개념으로 Bowers & Seashore(1966)의 ‘Supervisory and Peer Leadership’ 에 대한 연구에서 팀 구성원에 대한 리더십 발현의 필요성이 제기되었다. 그러나 Follett과 Bowers & Seashore의 연구는 리더십 프로세스에 관한 과학적 사고연구라고 하기 보다는 비평에 가까웠으며, 당시 리더십은 통제 또는 감독과 같은 수직적인 관점 중심이었고, 노동자들은 경영적 사고와 행동을 할 수 없다는 경영자의 사회경제적 통념으로 공유리더십은 발전하지 못하였지만, 공유리더십에 대한 관심이 완전히 결여되지는 않았다(Pearce & Conger, 2003).

리더는 직원들의 사회적 심리적 요구에 관심을 가져야 한다는 인간관계와 사회시스템의 관점(Mayo, 1933; Turner, 1933), 그룹의 구성원들은 일반적으로 다양한 역할을 수행한다는 그룹내 차별화된 역할(Benne & Sheats, 1948), 멘토와 멘티간의 리더십 역할을 분담하고 협력하는 공동리더십(Solomon et al, 1953), 사람들은 상호작용을 할 때 보상과 처벌을 교환한다하는 사회교환이론(Festinger, 1954; Homans, 1985), 상사와 부하직원이 업무 목표달성을 위해 능동적으로 참여하는 목표관리와 참여목표 설정(Drucker, 1954), 리더가 없는 그룹에서 구성원이 리더를 선발하는 창발적 리더십(Hollander, 1961)등 1930년대부터 1960년대까지의 6가지 이론은 공유리더십의 개념을 이해할 수 있게 도와줬다(Pearce & Conger, 2003).

Person & Conger(2003)은 1970년대부터 1990년대까지 조직연구를 통한 공유 리더십의 개념화와 관련된 연구들은 팀 구성원은 여러 팀의 구성원간의 다양성과 차이로 모델을 개발하여 적용하는 기대이론과 팀 멤버 교환관계(Berger et al, 1972; Seers, 1989), 특정상황에서 의사결정 과정에서 부하직원을 참여시키는 참여의사결정(Vroom & Yetton, 1973), 리더와 부하직원과의 상호작용관계인 수직적 양자관계 / 리더-구성원 교환이론(Graen, 1976), 상황에 따라 리더십의 필요성이 감소될 수 있는 리더십 대체물 이론(Kerr & Jermier, 1978), 부하직원 스스로 동기부여하여 적절한 기술을 갖추고 생산활동에 참여하여 감독 및 통제의 필요성을 완화시키는 셀프 리더십(Manz & Sims, 1980), 팀 구성원은 이전 관리자에게 할당된 역할을 스스로 수행하는 현장자율경영팀(Manz & Sims 1987, 1993), 훌륭한 팔로워들의 특성을 연구한 팔로워십(Kelly, 1988), 부하직원과 권한을 공유하는 권한부여(Conger & Kanungo, 1988), 팀원들이 내부 및 외부 주요 핵심 이슈에 대해 유사한 인지적 틀을 보유하고 있는지에 관한 공유된 인지(Klimoski & Mohammed, 1994; Canon Bowers et al, 1993; Ensley & Pearce, 2001), 리더의 역량을 팀 내부 및 외부의 대인관계 개발에 중점을 둔 연결된 리더십(Lipman-Bluman, 1996)등 총 10가지 이론적 토대가 존재한다고 하였다.

Pearce & Conger(2003)의 연구에서 리더십은 임명된 리더가 아닌 구성원 간에도 존재한다는 내용이 초기 리더십 연구에서도 종종 언급 되어 왔었지만, 현재 공유리더십이 관심을 받고 있는 이유는 조직 환경이 그 어느 때보다 불명확하고, 변화의 속도가 견잡을 수 없이 빨라졌으며(Brown & Gioia, 2002) 이로 인해 1인의 리더가 수행해 낼 수 있는 리더십의 범위가 크게 제약받고, 지식 기반 조직으로 조직의 운영형태가 이행되면서 구성원들이 자신의 업무영역을 확대하면서 점차 높은 수준의 자율성을 부여받고 있기 때문이다(Denisi, Hitt & Jackson, 2003). 이러한 환경의 복잡성과 창의적 문제해결에 대한 요구는 조직 내 팀의 사용을 증가시켰고, 기존 조직구조와는 다른 팀 중심의 조직 구조화가 전통적인 수직적 리더십의 효과성에 의문을 제기하기 시

작하였다(Pearce & Sims, 2002). 2000년-2014년 리더십 연구를 분석한 결과, 1212편의 리더십 논문 중 카리스마와 변혁적 리더십(275편) 다음으로 공유/분산적 리더십(37편)이 연구되었고(Anderson & Sun, 2017), 2000년 이후 상위 10개 학술지에 게재된 리더십 논문 752편 중 카리스마와 변혁적리더십이 294편, 전략적 리더십 182편, 공유/팀리더십 112편(Dinh et al., 2014)으로 시대가 변함에 따라 공유리더십에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다.

Sanders(2006)는 공유리더십을 크게 분산된 영향력(distributed influence)과 집합적 리더십(collective leadership)이라는 두 가지 개념으로 구분하였다. 분산된 영향력의 관점에서 Pearce & Sims(2002)는 공유리더십을 팀내 분산된 영향력이라고 정의하였으며, Carson, Tesluk, & Marrone(2007)은 팀 구성원들의 상호 영향력 프로세스 또는 상호 영향 프로세스의 리더십 네트워크 밀도라고 정의하였다. 집합적 리더십 관점에서 Sivasubramaniam 등(2002)은 공유리더십을 팀 내 구성원들이 서로 간에 미치는 총체적인 영향력이라고 정의하였으며, Ensley, Hmieleski, & Pearce(2006)은 1명의 공식적인 리더가 아닌 팀 구성원 전체로써 리더십이 발휘되는 팀 프로세스라고 정의하였다.

공유리더십의 구성요소로는 먼저 Cox & Sims(1996), Manz & Sims(1991), Sims & Manz(1996)의 연구를 기반으로 하여 기존의 수직적 리더십을 대표하는 지시적, 거래적, 변혁적, 임파워링 네 가지 행동유형을 이용하여 팀 수준에서 수평적으로 발휘되는 정도를 측정하고 있다. 지시적 리더십 행동유형은 주로 합법적인 권력이라고 불리는 지위권력에 의존하는 리더십을 설명한다. 지침과 명령 하달, 목표 설정이 지시적 리더십을 대표하는 행동이다. 거래적 리더십 행동유형은 보상을 통한 동기부여로 성과를 이끌어가는 형태를 말한다. 보상 제공, 예외관리는 거래적 리더십을 대표하는 행동이다. 변혁적 리더십은 비전과 지적인 배려를 통해 구성원에 힘을 불어 넣는 리더십을 말하며, 이 유형의 대표적인 행동은 비전 제공, 이상적 표현, 영감적 의사소통, 높은 기대치, 현재 상황에 대한 도전, 지적 자극이 있다. 임파워링 리더십은 권한과 권력의 배분을 통해 구성원의 구성원 스스로가 목표를 설정하고 더 높은 성과를 이끄

는 것을 말하며, 이 유형의 대표적인 행동에는 독립적인 행동 장려, 자유로운 사고의 기회 제공, 팀 워크 장려, 자기개발 장려, 참여적 목표설정, 자기보상이 있다(Pearce & Sims, 2002).

이 구성요소는 공식적인 권한을 가진 리더 1인의 수직적 리더십과 팀 구성원이 발휘하는 공유리더십의 비교연구에 사용되었으며, 수직적 리더십과 공유리더십 비교 연구에는 리더십 척도를 수정하여 사용하였다. 예를 들어 수직적 리더십을 측정할 경우에는 ‘팀 리더’로, 공유리더십을 측정할 경우 ‘팀원’으로 리더십 척도를 변경하여 사용하였다(Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006; Pearce & Sims, 2002; Pearce, Yoo, & Alavi, 2004).

또 다른 구성요소는 Hiller, Day, & Vance(2006)의 연구를 기반으로 하여 팀 구성원 모두가 리더십 역할을 공통적으로 수행한다는 이론적 근거를 두고, 구성원의 4가지 역할의 인지의 수준을 측정하고 있다. 4가지 역할은 계획 및 조직화, 문제 해결, 지원 및 배려, 개발과 멘토링으로 구성되고, 이러한 공통되는 역할을 수행하는 빈도를 통해 팀 내 공유리더십의 정도를 측정하였다.

국의 공유리더십에 대한 주요 선행연구들을 살펴보면 Sibasubramaniam 등(2002)이 경영학과 대학생을 대상으로 한 연구에서 공유리더십이 팀 효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Hiller, Day, & Vance(2006)의 연구에서 공유리더십은 팀 성과의 예측요인으로 나타났다. Carson, Tesluk, & Marrone(2007)의 연구에서는 업무수행에서 공유리더십의 정도가 팀 성과와 긍정적인 관계이 있는 것으로 나타났다. 이외 관련변수로 팀 성과(Gupta, Huang, & Yayla, 2011; Hoch & Kozlowski, 2014; Hoch, Pearce, & Welzel, 2010; Kakar, 2017; Small & Rentsch, 2010), 팀 만족(Serban & Roberts, 2016), 팀 효과성(Daspit et al., 2013; Hoch & Morgeson, 2014) 등이 있다.

국내 공유리더십에 대한 주요 선행연구들을 살펴보면 관련변수로 팀 효과성(김미성, 2016; 김종관, 2017; 선우희영, 2014; 신정현, 2014; 정희원, 2016), 팀 성과(김문주, 정예지, 2016; 방호진, 2013; 양동민 & 심덕섭, 2014; 이광희 등, 2013; 이상봉, 우종범, 2014), 팀 몰입(방호진, 2013; 양

동민, 노현재, 심덕섭, 2012; 이진경, 2015), 혁신행동(서재교, 2015; 이준면, 2015; 정예슬, 2016), 팀 혁신(김은경, 2016; 이진경, 2015), 팀 만족(이윤수, 정희원, 조대현, 2016)등이 있다. 국내외 선행연구에 따르면 공유리더십은 팀 몰입과 팀 성과, 팀 만족, 팀 효과성, 팀 혁신 등에 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

의료서비스에 대한 기대수준의 향상 등 의료 환경은 급격한 변화를 거듭하고 있고, 이러한 환경요인은 병원으로 하여금 신속하고 합리적인 의사결정을 통해 경쟁시대에 적응할 수 있는 경쟁력을 갖추도록 요구하고 있다(조덕영, 2008). 의료계에서도 급변하는 환경에 유연하고 효과적으로 대응하고, 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서 1990년대 중후반부터 일부병원을 중심으로 수직적인 조직인 과, 부장제도에서 수평적인 조직인 팀제로 이행하기 시작했다(박광옥, 2012). 병원에서 간호조직 중 간호단위를 조직단위이자 일종의 업무 팀이라고 할 수 있다. 그러나 간호단위는 일반적인 기업의 업무 팀과 달리, 간호사들이 24시간 3교대 근무를 통해 업무의 연속성을 유지하고, 인수인계를 통해서 대상자의 건강사정, 간호계획, 간호제공, 간호평가의 과정을 공동으로 수행한다. 이와 같이 간호단위의 업무는 상호의존적이고 간호사들의 협동을 바탕으로 이루어져 팀으로써 관리될 필요가 있다(김세영 등, 2017).

업무 팀의 형태를 가지고 상호의존적인 업무를 하는 간호단위의 특성, 24시간 업무의 연속성을 가진 간호업무 특성에서 공식적인 리더인 수간호사의 상근무로 인한 타 근무 번에서의 리더십 필요성과 2014년 간호간병통합서비스와 2016년 환자안전법 시행으로 인한 간호단위의 간호인력 증가로 인한 리더십의 범위 증가로 간호 분야에서도 리더십의 관점이 수평적인 방향으로 나아갈 필요성이 대두되고 있다. 그러나 간호조직에서는 수직적 측면에서의 리더십 연구가 주를 이루어 왔고, 수평적인 측면에서의 공유리더십에 대한 연구가 부족한 실정이다.

국외 간호분야에서 공유리더십의 선행연구를 살펴보면 Thompson, Navarra, &



Antonson(2005)은 간호리더가 환자안전을 위해 실제 업무를 담당하는 간호사의 전문적인 의견을 대변하는 문화를 만들 수 있는 공유리더십에 대한 필요성을 대두시켰다. 외상센터의 간호사를 대상으로한 Williams 등(2002)의 연구에서는 간호교육부서에서 높은 비율의 신규간호사 사직의 원인이 예비교육에 대한 불만족임을 확인하고, 공유리더십 접근 방식을 통해 신규간호사를 위한 프리셉터 프로그램을 구성하고 적용하여 신규간호사의 예비교육 만족도를 높이고, 사직율을 감소시켰다.

국내 간호 분야에서는 간호학생의 팀 기반학습에서 공유리더십이 팀 성과와, 팀 몰입을 향상시키는 중요한 요인으로 나타났으며, 공유리더십이 팀 신뢰를 매개하여 팀 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(한주랑, 2016). 김남이와 우정희(2018)의 경력 3년 이하의 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 공유리더십과 조직사회화에 유의한 영향을 주는 요인임을 확인하였고, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감이 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

## 2. 수직적 리더십

수직적 리더십은 공식적으로 임명된 리더십, 계층적 리더십을 의미한다 (Morgeson, DeRue, & Karam, 2010). 또한 리더가 목표를 달성하여 원하는 결과를 성취하기 위하여 직원들에게 영향력을 발휘하는 하향식 또는 일방향적인 역할을 한다(Pearce & Conger, 2003). 이러한 수직적 리더십은 리더의 현명함에 의존하며(Ensley, Hmieleski & Pearce, 2006), 리더는 결과에 책임을 지는 역할을 한다(Perry, Pearce, & Sims Jr, 1999; Carson, Tesluk, & Marrone, 2007).

수직적 리더십의 핵심적인 측면은 공식적으로 인정받은 리더십 역할이다 (Hoch & Dulebohn, 2013). 수직적 리더십에서 임명된 1인 리더는 대개 팀의 업무에 개입하고 있지 않기 때문에 팀의 업무흐름 밖에 위치하면서(Hoch & Morgeson, 2014), 팀 내 업무흐름을 파악하고 확인하며 팀 구성원들의 동기부여와 능력을 개발하고 스스로 구성원들이 자신의 업무방향을 설정하는데 영향을 주는 역할을 한다(Kozlowski et al., 1996; Manz & Sims, 1987). 또한 업무와 관련된 코칭을 하기도 하고 팀의 성공을 위한 지원과 배려의 행동을 보여준다(Bass & Stogdill, 1990).

급격한 환경 변화 속에 생존과 성과증진의 대응수단으로 도입되기 시작한 팀과 조직의 위계구조의 단순화는 기존의 전통적인 수직적 리더십의 효과성에 의문을 제기하고(Pearce & Sims, 2002), 수평적 리더십인 공유리더십이 관심을 받고 있지만, 수직적 리더십의 필요성과 효과성이 사라진 것은 아니다.

공유리더십과 수직적 리더십을 비교한 선행연구를 살펴보면, Pearson & Sims(2002)의 연구에서는 공유리더십과 수직적 리더십 모두 팀 효과성에 긍정적이게 나타났다. 업무팀 대상으로한 Hoch & Dulebohn(2013)의 연구에서는 공유리더십과 수직적 리더십은 팀 수준에서의 혁신행동과 정적인 관계를 보였다. Cashman(2008)의 첨단산업 조직을 대상으로 한 연구에서 공유리더십과 수직적리더십은 조직효능, 팀 효과성과 긍정적인 관계가 있음이 나타났다.

Karkar(2017)의 연구에서는 수직적 리더십은 팀 효능감과 정적인 관계를 보여줬으며, 공유리더십은 팀 혁신과 정적인 관계를 보여줬다. 양동민과 심덕섭(2014)의 연구에서는 공유리더십과 수직적 리더십 모두, 팀 몰입과 팀 성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 김미성(2016)의 연구에서는 균형잡힌 공유리더십과 수직적 리더십이 팀 효과성에 최적의 영향을 주는 것으로 나타났다.

위 선행연구에서 볼 수 있듯이 팀을 설계하고 경계를 관리하는 수직적 리더십의 임명된 리더는 리더십 과정을 효과적으로 공유하고 구성원을 대상으로 동기부여, 능력개발 등에 영향을 미치는 역할을 수행하며 조직에 힘을 신는 역할을 한다(Pearce, 2004). 즉, 수직적 리더십은 팀 내 공유리더십이 존재하더라도 지속적으로 수행될 수 있으며, 수직적 리더십은 공유리더십의 발현에 중요한 역할을 한다(Pearce & Sims, 2002, Hoch & Dulebohn, 2013).

또 다른 선행연구를 살펴보면 벤처기업을 대상으로 한 Ensley, Hmieleski, & Pearce (2006)의 연구에서는 공유리더십 행동유형 중 변혁적 리더십과 임파워링 리더십은 회사의 성장에 정적인 영향을 미쳤고, 수직적 리더십의 행동유형 중, 변혁적 리더십과 임파워링 리더십은 회사 성장에 부적인 영향을 미쳤다. 사회복지사를 대상으로한 Pearson, Yoo & Alavi(2004)의 연구에서 공유리더십은 팀 성과의 정적 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 수직적 리더십은 팀 성과와 관계는 나타나지 않았다. Hoch & Kozlowski(2014)의 가상팀을 대상으로 한 연구에서 공유리더십은 가상의 정도와 관련없이 팀 성과와 유의미한 관련이 있지만, 수직적 리더십에서 가상의 정도는 팀 성과와 관계를 악화시켰다.

이와 같이 공유리더십과 수직적 리더십은 서로 강한 연관성이 있지만, 리더십 접근법은 상황과 업무에 따라 변화하고(Binci, Cerruti & Braganza, 2016), 공유리더십과 수직적 리더십은 함께 작동될 수 있지만, 수직적 리더십이 가지고 있는 역할과 함께 한계점이 존재하고, 이는 공유리더십에 의해 보완될 수 있어 공유리더십과 수직적 리더십은 보완적 관계라고 할 수 있다(양동민, 노현재, 심덕섭, 2012).

### 3. 팀 만족

팀 만족은 팀원들이 느끼는 팀에 대한 전반적인 만족도를 의미한다(노현재, 양동민, 심덕섭, 2011). 안소영(2001)은 팀 구성원이 그 팀에서 일하는 것에 대하여 얼마나 만족하는지의 정도로 정의하였고, 장영임(2009)은 한 개인이 자신의 팀에 대해 가지는 일종의 태도라고 정의하였다. 또한, 팀 만족을 직무 만족의 개념으로 설명이 가능하다고 생각하였으며, 그런 의미에서 직무만족의 개념을 살펴볼 필요가 있다.

직무만족은 Hoppock(1935)의 연구를 시작으로 이후 많은 연구들이 행해지면서, 연구자 마다 다양한 정의를 내리고 있다. Locke(1976)는 직무만족을 개인이 자신의 직무나 직무를 통해 얻는 경험에 대한 평가를 통해 얻는 유쾌한 기분이나 감정이라고 하였다. 과학적 관리시대를 지나 인간관계를 중요시 여기는 시대로 넘어오면서 팀 만족의 중요성이 두드러진다. 조직 구성원의 생산성과 성과는 구성원의 지식, 기술 그리고 기능에 한정된 것이 아니라 자신의 직무 또는 직업에 대한 태도나 감정에 의해서도 크게 영향을 받는다는 인식이 높아지면서 팀 만족의 개념이 점점 중요시 되고 있다(양창삼, 1987).

팀에 대한 긍정적인 태도를 가지면 조직에서도 역시 긍정적인 태도를 가질 수 있게 되고 팀원이 이러한 긍정적 태도를 계속 유지하기 위해서 팀이 소속된 조직에 긍정적인 태도를 형성하도록 하기 위해 힘쓴다(Fishbein & Ajzen, 1975). Gladstein(1984)은 팀 만족을 세 가지로 구분하다. 첫 번째는 팀 구성원으로서의 만족이고, 두 번째는 직무, 보상체계, 평가, 업무량에 대한 만족이며, 마지막으로 고객 요구 파악과 고객응대에 대한 만족으로 제시하였다.

일반조직에서 팀 만족에 대한 선행연구를 살펴보면 관련변수로 공유리더십(선우희영, 2014; 이윤수, 정희원, 조대현, 2016, 2016; 정희원, 2016), 직무열의, 서비스행동(양근애, 2016), 팀 성과, 업무특성(윤정아, 2015), 리더의 코칭행동(박연임, 박계홍, 2013), 변혁적리더십(장영임, 2009)등이 있다. 공유리더십과 변혁적 리더십, 리더의 코칭행동, 직무열의, 서비스 행동이 높아

질수록 팀 만족이 높아지고, 팀 만족이 높을수록 팀 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

국내외 간호분야에서 팀 만족에 대한 선행연구를 살펴보면 관련변수로 조직문화유형(김금옥, 2004; 김숙현, 2004; 홍은혜, 2003), 텔레프레즌스 시스템(Rincon et al., 2012)등이 있다. 조직문화유형 중 혁신지향문화, 관계지향문화, 업무지향문화가 팀 만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 텔레프레즌스 시스템을 이용한 알람제어가 팀 만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

#### 4. 팀 몰입

팀 몰입이란 팀 구성원이 인지하는 팀에 대한 일체감과 소속감의 정도를 의미하며(Bishop, Scott,& Bruroughs, 2000; Cohen & Bailey, 1997), 팀 구성원이 인지하는 팀에 대한 심리적 애착이라고 할 수 있다(Pearce & Herbig, 2004). 팀 몰입은 팀 구성원들의 팀 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 팀을 위해 더 많은 노력을 하고자 하는 경향, 팀 구성원으로서 신분을 유지하는데 대한 강한 열망으로 특징지어진다(Bishop, Scott,& Bruroughs, 2000).

팀 몰입은 조직몰입을 팀 수준에서 재 정의한 것으로, 조직몰입이란 개인이 특정 조직과 동일시하고, 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 나타내는 것이다. 개념적으로 조직몰입은 세 가지 요소들로 특징지어 질 수 있다. 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의지, 셋째, 계속 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구이다(Mowday, Porter, & Steers, 1982).

팀 몰입과 관련된 연구에서는 팀 몰입이 조직몰입과 차별되는 개념이라는 것을 보여준다(서재현, 2008; Bishop, Scott,& Bruroughs, 2000; Ellemers, Gilder,& Heuvel, 1998). 조직몰입은 상사의 만족과 조직 지원에 대한 인식이 영향을 미치지만, 팀 몰입은 동료와의 관계와 내부 커뮤니케이션(Bishop, Scott,& Bruroughs, 2000)과 조직내부의 지원(서재현, 김형용, 2003)이 영향을 미친다. 특히 공유리더십을 발휘 해야하는 매우 역동적이며 심화된 경쟁상황에 직면한 오늘날의 조직들에 있어서 구성원들의 팀 몰입은 팀의 장기적인 성공을 위해 필수적인 요소이다(Pearce & Manz, 2005).

국내외 일반조직에서 팀 몰입에 대한 선행연구를 살펴보면 관련변수로 조직 몰입(서재현 & 김영용, 2003; 양윤모, 2014; 황주영, 2014), 공유리더십(방호진, 2013; 양동민 & 심덕섭, 2009; 양동민 & 심덕섭, 2014; 이진경, 2016; 이윤수, 정희원, 조대연, 2016), 수직적 리더십(양동민, 심덕섭, 2014), 개인-

팀 적합 지각 수준(황주영, 2014), 기능의 다양성(양동민, 심덕섭, 2009), 팀 성찰(방호진, 2013), 팀 회복탄력성(김용근, 2016), 팀 효능감(김용근, 2016) 등이 있다. 공유리더십과 변혁적 리더십, 수직적 리더십, 개인-팀 적합 지각 수준, 기능의 다양성, 팀 성찰, 팀 회복탄력성, 팀 효능감 등이 높을수록 팀 몰입이 높아지는 것으로 나타났고, 팀 몰입이 높을수록 조직 몰입에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

국내외 간호분야에서 팀 몰입에 대한 선행연구를 살펴보면 관련변수로 조직 문화유형(김금옥, 2004; 김숙현, 2004; 홍은혜, 2003), 공유리더십(한주랑, 2016), 전문직 간 협동, 간호업무특성, 직무만족, 지원인식(Caricati et al, 2016) 등이 있다. 조직문화유형 중 혁신지향문화, 관계지향문화가 팀 몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 공유리더십과 전문직 간 협동이 팀 몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 간호업무특성 중에서는 의사와의 관계가 좋을수록, 업무의 자율성이 높을수록, 인지된 업무의 질이 높을수록 직무만족과 조직지원에 대한 인지가 높아져 팀 몰입이 높아졌다.

## 5. 팀 성과

팀 성과에 대한 정의는 학자마다 다양하게 제시되고 있으나, 대표적으로는 정량적 측면과 정성적 측면 두 가지로 구분할 수 있다. 정량적 측면은 재무적인 성과를 말하며, 정성적 측면은 팀 구성원의 행동이나 태도에 대한 인식 수준을 평가하는 것을 말한다(정희원, 2016). 팀 성과란 팀 목표달성을 위해 자원을 투입하고, 결과로 나오는 산출물에 대해 팀 구성원들이 인식하는 수준이다(Henderson & Lee, 1992). 팀 성과에 대한 정의는 학자마다 다양하게 제시하고 있으나, 대표적으로는 정량적 측면과 정성적 측면 두 가지로 구분할 수 있다.

정량적 측면은 재무적인 성과를 말한다. Manz & Sims(1995)는 팀 성과를 생산성 및 작업의 질 향상, 품질의 증가, 비용 절감 등으로 보았다. 정성적 측면은 팀 구성원의 행동이나 태도에 대한 인식수준을 평가하는 것으로, Katz & Allen(1985)은 팀 성과를 혁신성, 협업 능력, 적응력으로 평가하였다.

행위/심리적 측면에서 성과를 측정하고자 한 연구에서는 팀의 목표와 관련된 팀 성과의 수준을 가장 잘 아는 사람이 바로 팀 구성원들이므로 구성원들의 주관적인 성과 측정이 가능하지만 객관적인 성과와 차이가 있을 가능성이 존재하므로 해석에 주의를 요한다(Costa, Roe & Taillieu, 2001)고 한다.

하지만 재무지표 중심의 객관적인 데이터는 정량적인 성과로 조직의 응답을 받는데 어려움이 있기 때문에(Brewer & Selden, 2000), 주관적인 성과 측정을 제안하고 있으며, 실제로 정량적 측면의 성과와 정성적 측면의 성과가 통계적으로 유의한 상관관계가 있고(Geringer & Herbert, 1989), 자기보고식 성과평가는 객관적으로 공정한 결과를 창출하는 것으로 나타났다(Venkatraman & Ramanujam, 1987). 이에 본 연구에서는 팀 구성원에 의해 인식되는 정성적 측면에서의 팀 성과를 측정하고자 한다.

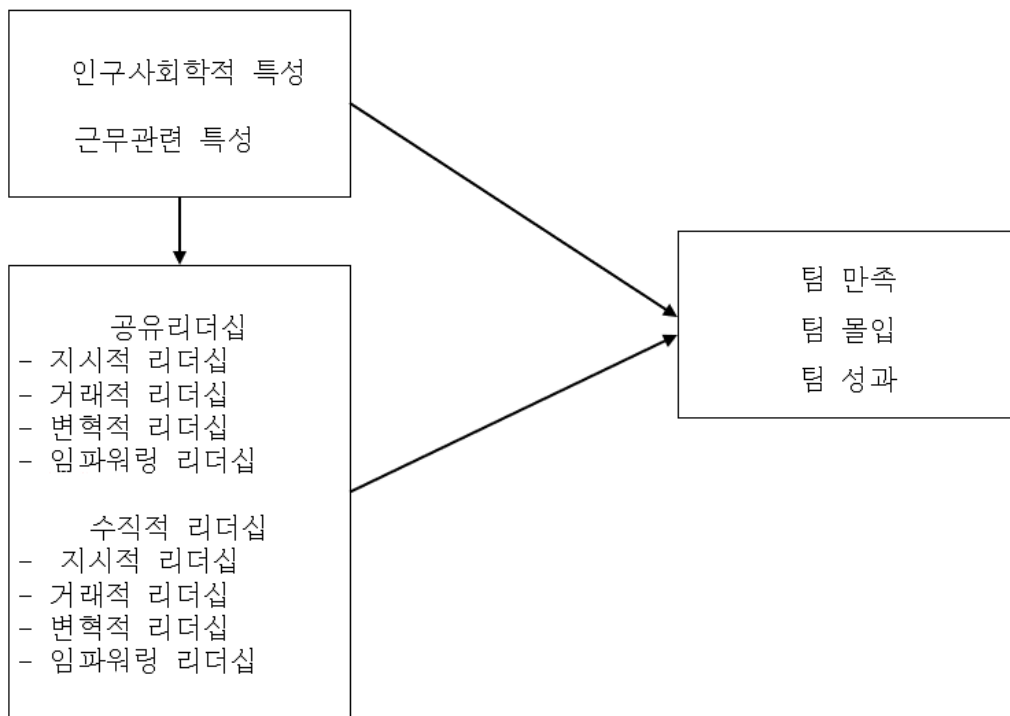
국내외 일반조직에서 팀 성과에 대한 선행연구를 살펴보면 관련변수로 공유 리더십(김문주, 정예지, 2016; 김종관, 2017; 방호진, 2013; 양동민, 심덕섭,



2014; 양동민, 심덕섭, 2009; 이광희 등, 2013; 이상봉 & 우종범, 2014; 이진경, 2016; Carson, Tesluk, & Marrone, 2007; Hoch, Pearce, & Welzel, 2010; Small & Rentsch, 2010), 수직적 리더십(양동민, 심덕섭, 2014)등이 있다. 공유리더십과 수직적 리더십이 높을수록 팀 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

국내외 간호분야에서 팀 성과에 대한 선행연구를 살펴보면 관련변수로 공유 리더십(한주량, 2016), 의사소통, 팀워크(O'donoghue et al, 2015), 집단갈등, 간호사와 간호보조인력의 혼합(skill mix), 간호단위 크기, 업무만족도(Cox, 2003) 등이 있었다. 공유리더십과 의사소통, 팀워크가 높고 간호단위가 클수록, 간호사와 간호보조인력의 혼합(skill mix)중 간호사의 비율이 높을수록 팀 성과에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 집단갈등이 높을수록 팀 성과에 부정적인 영향을 미쳤고, 팀 성과가 높을수록 업무만족도가 긍정적인 것으로 나타났다.

이상의 문헌고찰에서 살펴본 내용을 토대로 본 연구에서 파악하고자 하는 변수들 간의 관계를 개념적 기틀로 나타내면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구의 개념적 기틀

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 간호사가 인식하는 공유리더십과 수직적 리더십의 정도를 파악하고, 공유리더십과 수직적 리더십에 대한 인식과 팀 만족, 팀 몰입과 팀 성과에 미치는 영향을 확인하고자 하는 서술적 상관관계 조사연구 (descriptive correlational study)이다.

#### 2. 연구대상자

본 연구의 대상자는 경기도에 소재한 일개대학병원에서 근무하는 간호사이다. 표집방법은 자료수집의 용이성을 고려하여 비 확률표집 중, 편의표출을 이용하였다. 대상자는 간호관리자를 제외하고, 공유리더십과 수직적 리더십을 인지할 수 있는 기간확보를 위해 현재 간호단위에서 1년 이상 근무한 간호사이다.

연구에 필요한 대상자 수를 산출하기 위해 Cohen의 표본추출 공식에 따라 G-Power 3.1 프로그램을 이용하여 회귀분석을 위한 유의수준 0.05, 중간효과 크기(F) 0.15, 검정력 0.80 에서 예측요인을 21로 설정하였을 때 160명이 산출되었다. 이를 근거로 중도 탈락률 20%를 고려하여 총 192명으로 대상자의 수를 결정하였다. 총 192부의 설문지를 배포하였고, 총 178부의 설문지가 수거됨으로써 총 92.7%의 회수율을 보였다. 이중 설문응답 내용이 불충분하거나 누락된 설문지 13부를 제외하고 총 165부의 설문지를 분석에 사용하였다.

### 3. 연구도구

본 연구의 도구는 공유리더십 13문항, 수직적리더십 13문항, 팀 만족 5문항, 팀 몰입 6문항, 팀성과 5문항, 인구사회학적 특성 4문항, 근무관련 특성 12문항을 포함한 구조화된 설문지로 구성되었다.

#### 1) 공유리더십

본 연구에서 공유리더십 측정도구는 Pearce & Sims(2002)이 개발하고 Ensley, Hmieleski, & Pearce(2006)가 수정한 도구를 이진경(2016)이 번역한 것을 연구자가 본 연구에 맞게 수정 보완하였으며 간호관리전공 교수 2인, 간호관리자 5인으로부터 내용 검토를 받음으로써 내용 타당도를 확보하였다. 설문도구에는 4가지 리더십(지시적 3문항, 거래적 2문항, 변혁적 4문항, 임파워링 4문항) 행동유형을 총 13개 문항을 이용하여 측정하였다. 문항은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)를 사용하여 측정함으로써 점수가 높을수록 4가지 행동유형의 리더십(지시적, 거래적, 변혁적, 임파워링)이 높음을 의미한다. 공유리더십의 행동유형 신뢰도는 도구가 개발된 당시 지시적 리더십은 Cronbach's  $\alpha$  = .73, 거래적 리더십은 Cronbach's  $\alpha$  = .77, 변혁적 리더십은 Cronbach's  $\alpha$  = .79, 임파워링 리더십은 Cronbach's  $\alpha$  = .75로 나타났다. 본 연구에서는 공유리더십의 행동유형 신뢰도는 지시적 리더십은 Cronbach's  $\alpha$  = .71, 거래적 리더십은 Cronbach's  $\alpha$  = .61, 변혁적 리더십은 Cronbach's  $\alpha$  = .73, 임파워링 리더십은 Cronbach's  $\alpha$  = .80로 나타났다.

#### 2) 수직적 리더십

본 연구에서 수직적 리더십 측정도구는 Pearce & Sims(2002)이 개발하고 Ensley, Hmieleski, & Pearce(2006)가 수정한 도구를 이진경(2016)이 번역한

것을 연구자가 본 연구에 맞게 수정 보완하였으며 간호관리전공 교수 2인, 간호관리자 5인으로부터 내용 검토를 받음으로써 내용 타당도를 확보하였다. 설문도구에는 4가지 리더십(지시적 3문항, 거래적 2문항, 변혁적 4문항, 임파워링 4문항) 행동유형을 총 13개 문항을 이용하여 측정하였다. 문항은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)를 사용하여 측정함으로써 점수가 높을수록 4가지 행동유형의 리더십(지시적, 거래적, 변혁적, 임파워링)이 높음을 의미한다. 수직적 리더십의 행동유형 신뢰도는 도구가 개발된 당시 지시적 리더십은 Cronbach' s  $\alpha$  =.81, 거래적 리더십은 Cronbach' s  $\alpha$  =.77, 변혁적 리더십은 Cronbach' s  $\alpha$  =.84, 임파워링 리더십은 Cronbach' s  $\alpha$  =.89로 나타났다. 본 연구에서의 수직적 리더십의 행동유형 신뢰도는 지시적 리더십은 Cronbach' s  $\alpha$  =.83, 거래적 리더십은 Cronbach' s  $\alpha$  =.72, 변혁적 리더십은 Cronbach' s  $\alpha$  =.80, 임파워링 리더십은 Cronbach' s  $\alpha$  =.92로 나타났다.

### 3) 팀 만족

본 연구에서 팀 만족의 측정도구는 Cock & Wall(1980)이 개발하고 노현재, 양동민과 심덕섭(2011)이 번역한 것을 사용하였다. 설문도구는 총 5개의 문항을 이용하여 측정하였다. 문항은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)를 사용하여 측정함으로써 점수가 높을수록 팀 만족이 높음을 의미한다. 노현재, 양동민 & 심덕섭(2011)의 연구에서 팀 만족의 신뢰도는 Cronbach' s  $\alpha$  =.90으로 나타났고, 본 연구에서 팀 만족의 신뢰도는 Cronbach' s  $\alpha$  =.88으로 나타났다.

#### 4) 팀 몰입

본 연구에서 팀 몰입의 측정도구는 Bishop & Scott(2000)이 개발하고 안소영(2001)이 번역하고 홍은혜(2002)가 수정 보완한 것을 사용하였다. 설문도구는 총 6개의 문항을 이용하여 측정하였다. 문항은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)를 사용하여 측정함으로써 점수가 높을수록 팀 몰입이 높음을 의미한다. 홍은혜(2002)의 연구에서 팀 몰입의 신뢰도는 Cronbach' s  $\alpha$ =.85로 나타났고, 본 연구에서 팀 몰입의 신뢰도는 Cronbach' s  $\alpha$ =.88로 나타났다.

#### 5) 팀 성과

본 연구에서 팀 성과의 측정도구는 Hind & Mortenson(2005)이 개발하고 강재구(2014)이 한국어로 번역한 것을 사용하였다. 설문도구는 총 5개의 문항을 이용하여 측정하였다. 문항은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 사용하여 측정함으로써 점수가 높을수록 팀 성과가 높음을 의미한다. 강재구(2014)의 연구에서 팀 성과의 신뢰도는 Cronbach' s  $\alpha$ =.93으로 나타났고, 본 연구에서 팀 성과의 신뢰도는 Cronbach' s  $\alpha$ =.88로 나타났다.

#### 6) 일반적인 특성

본 연구에서 일반적인 특성은 병원에서 근무하는 간호사의 인구사회학적 특성과 근무관련 특성을 포함하였다. 인구사회학적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 학력의 4문항으로 구성되며, 근무관련 특성은 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사수, 근무 번 간호사수, 연봉의 8문항으로 구성하였다.

#### 4. 윤리적 고려 및 자료수집 방법

자료수집기간은 2018년 04월 09일부터 04월 12일 까지로, 의료기관 연구윤리위원회(IRB)의 연구 승인을 받은 후, 자료수집을 시작하였다(IRB 승인번호: 2018-03-027-002). 자료수집은 연구자가 속한 의료기관의 간호부에 자료수집 허가를 받은 후, 연구자가 직접 병동, 간호간병통합병동, 중환자실, 특수부서 등 각 간호단위를 방문하여 해당 간호단위 수간호사에게 연구의 목적과 설문지의 내용을 설명해 동의를 얻은 후, 연구자가 직접 각 간호단위의 간호사를 대상으로 설문지를 배포하였다.

연구 참여자에게 서면을 통해 본인의 자발의지에 의해 연구에 참여하고, 연구 참여를 중단하기를 원하는 경우에는 언제든지 연구 참여를 중단할 수 있으며, 설문지의 결과는 익명이 보장되고 비밀이 보장되도록 처리하며, 연구결과는 순수하게 연구목적으로만 활용될 것임을 설명하고 서면 동의서를 받은 후, 연구를 실시하였다. 자가보고식 설문지를 사용하였으며 각 부서에 수거함을 비치하여 자발적으로 제출하도록 한 후, 연구자가 직접 수거함에서 회수하였다. 설문지 작성 소요시간은 평균 10-15분 이었고 대상자에게 답례품을 제공하였다.

## 5. 자료 분석 방법

본 연구는 설문지의 각 문항을 점수화 하여 통계처리 하였다. 통계처리는 SPSS WIN version 23 프로그램을 활용하여 분석하였다.

1. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차의 기술 통계 방법을 사용하여 분석하였다.

2. 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 수준은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차의 기술 통계방법을 사용하여 분석하였다.

3. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이를 알아보기 위해 Independent t-test와 one-way ANOVA로 분석 후 유의미한 차이는 Scheffé test로 사후 검증 하였다.

4. 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 각 변수간의 관계는 Pearson's correlation coefficient을 사용하여 분석하였다.

5. 대상자의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향을 확인하기 위해 multivariate linear regression을 실시하였다.



## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사 수, 근무 번 간호사 수, 연봉에 대해 조사하였으며 결과는 <표 1>과 같다.

연령은 23세부터 41세까지 분포 하였고 26-30세가 50.9%(84명)으로 가장 많았으며, 평균 연령은 28.62( $\pm$ 4.19)세로 나타났다. 성별은 여자가 92.7%(153명)로 대부분이었고, 결혼 상태는 미혼이 77.4%(127명)로 기혼 22.6%(12명)에 비해 3배 이상으로 많았다. 최종 학력은 4년제 졸업이 78.2%(129명)로 가장 많았다.

대상자의 직위는 일반간호사가 89.7%(148명)로 가장 많았으며, 직급은 8급이 46.7%(77명)로 가장 많았고, 그 다음이 7급 40.6%(67명)이었다. 현 부서의 재직경력은 1년 이상 5년 미만이 64.2%(106명)로 가장 많았으며, 총 임상경력은 1년 이상 5년 미만이 54.3%(89명)로 가장 많았다. 근무부서는 중환자실이 35.8%(59명)로 가장 큰 비율을 차지했으며, 다음으로는 일반병동 29.7%(49명), 간호간병통합서비스병동 15.2%(25명), 특수부서 19.3%(32명) 순이었다. 간호단위 간호사수는 25명 미만이 39.4%(65명)으로 가장 많았으며, 근무 번 간호사수는 5명 이상 7명 미만이 38.2%(63명)로 가장 많았다. 연봉은 3천만원 이상 4천만원 미만이 47.9%(79명)로 가장 많은 것으로 조사되었다.

<표 1> 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성

(N = 165 )

특성		구분	실수	%	M±SD	
인구사회학적 특성	연령	25세 이하	43	26.1	28.62 ±4.19	
		26세-30세	84	50.9		
		31세 이상	38	23.0		
	성별	여자	153	92.7		
	남자	12	7.3			
결혼	미혼	127	77.4			
기혼	37	22.6				
최종학력 <sup>1)</sup>	3년제 졸업	28	17.0			
	4년제 졸업	129	78.7			
	대학원재학이상	7	4.3			
근무관련 특성	현재 직위	일반간호사	148	89.7		
		책임간호사	17	10.3		
	현재 직급	6급	21	12.7		
		7급	67	40.6		
		8급	77	46.7		
	현 부서의 재직경력	1년 이상 5년 미만	106	64.2		4.64 ±3.24
		5년 이상 10년 미만	42	25.5		
		10년 이상	17	10.3		
	총 임상경력	1년 이상 5년 미만	89	54.3		5.94 ±4.26
		5년 이상 10년 미만	46	28.0		
		10년 이상	29	17.7		
	근무 부서	일반병동	49	29.7		
		간호간병통합서비스병동	25	15.2		
		중환자실	59	35.8		
		특수부서 <sup>2)</sup>	32	19.3		
간호단위 간호사수	25명 미만	65	39.4			
	25명-30명	49	29.7			
	31명 이상	51	30.9			
근무 번 간호사수	5명 미만	50	30.3			
	5명 이상 7명 미만	63	38.2			
	7명 이상	52	31.5			
연봉	3천만원 이상 4천만원 미만	79	47.9			
	4천만원 이상 5천만원 미만	55	33.3			
	5천만원 이상	31	18.8			

1) 무응답 제외

2) 특수부서 : 응급실, 수술실, 회복실

## 2. 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 수준

### 1) 대상자가 인식하는 공유리더십과 수직적 리더십

대상자가 인식하는 공유리더십과 수직적 리더십의 결과는 <표 2>와 같다.

대상자가 인식하는 공유리더십의 각 행동유형 평균은 5점 만점에 지시적 리더십은  $3.69 \pm 0.56$ 으로 가장 높았으며, 임파워링 리더십  $3.41 \pm 0.64$ , 변혁적 리더십  $3.19 \pm 0.62$ , 거래적 리더십  $3.12 \pm 0.72$ 순으로 나타났다.

대상자가 인식하는 수직적 리더십의 각 행동유형 평균은 5점 만점에 지시적 리더십은  $3.70 \pm 0.74$ 으로 가장 높았으며, 변혁적 리더십  $3.59 \pm 0.73$ , 임파워링 리더십  $3.41 \pm 0.64$ , 거래적 리더십  $3.38 \pm 0.88$ 순으로 나타났다.

<표 2> 대상자가 인식하는 공유리더십과 수직적 리더십 문항별 평균 비교  
 (N = 165 )

행동유형	문항	공유리더십		수직적리더십	
		M ± SD		M ± SD	
지시적 리더십	문항1	3.82 ± 0.68		3.55 ± 0.90	
	문항2	3.25 ± 0.82		3.59 ± 0.89	
	문항3	4.00 ± 0.60		3.98 ± 0.77	
	평량 평균	3.69 ± 0.56		3.70 ± 0.74	
거래적 리더십	문항4	3.55 ± 0.79		3.63 ± 1.02	
	문항5	2.69 ± 0.91		3.13 ± 0.98	
	평량 평균	3.12 ± 0.72		3.38 ± 0.88	
변혁적 리더십	문항6	3.19 ± 0.82		3.35 ± 0.95	
	문항7	3.74 ± 0.75		3.88 ± 0.86	
	문항8	3.00 ± 0.83		3.48 ± 0.89	
	문항9	2.82 ± 0.88		3.67 ± 0.97	
	평량 평균	3.19 ± 0.62		3.59 ± 0.73	
임파워링 리더십	문항10	3.78 ± 0.75		3.56 ± 1.03	
	문항11	3.18 ± 0.83		3.34 ± 1.00	
	문항12	3.15 ± 0.87		3.35 ± 0.99	
	문항13	3.55 ± 0.77		3.67 ± 0.94	
	평량 평균	3.41 ± 0.64		3.47 ± 0.89	

### 3) 대상자의 팀 만족

대상자의 팀 만족의 결과는 <표 3>와 같다.

대상자의 팀 만족은 5점 만점에서 최고 3.79점에서 최저 3.44점으로 평균  $3.59 \pm 0.73$ 으로 나타났다.

<표 3> 팀 만족의 문항별 평균

(N = 165)	
문항	M ± SD
나는 다시 팀(부서)를 선택할 기회가 주어진다 해도 지금 이 팀(부서)을 선택하고 싶다.	3.50 ± 1.04
나는 이 팀(부서)에서 업무를 수행하는 것에 만족한다.	3.44 ± 0.87
나는 이 팀(부서)에 만족한다.	3.45 ± 0.91
나는 이 팀(부서)을 통해 많은 것을 얻었다.	3.79 ± 0.82
나는 현재의 팀(부서) 동료들에 만족한다.	3.78 ± 0.76
평량 평균	3.59 ± 0.73

### 3) 대상자의 팀 몰입

대상자의 팀 몰입의 결과는 <표 4>와 같다.

대상자의 팀 몰입은 5점 만점에 최고 3.58점에서 최저 2.92점으로 평균  $3.39 \pm 0.70$ 으로 나타났다.

<표 4> 팀 몰입의 문항별 평균

(N = 165)

문항	M±SD
나는 우리 팀(부서)의 팀워크가 좋다고 다른 사람들에게 말한다.	3.58±0.91
나는 우리 팀(부서)에서 계속 일하기 위해 팀(부서)의 어떤 직무라도 받아들일 것이다.	2.92±0.95
나는 우리 팀(부서)의 일원이라는 것이 자랑스럽다.	3.52±0.80
우리 팀(부서)은 간호업무성과를 최상으로 낼 수 있도록 나를 지지한다.	3.28±0.83
나는 내가 다른 팀(부서)보다는 우리 팀(부서)에서 일하는 것이 기쁘다.	3.52±0.80
우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 내 적성에 잘 맞는다.	3.53±0.92
평량 평균	3.39±0.70

#### 4) 대상자의 팀 성과

대상자의 팀 성과의 결과는 <표 5>와 같다.

대상자의 팀 성과는 5점 만점에 최고 3.70점에서 최저 3.39점으로 평균  $3.59 \pm 0.65$ 으로 나타났다.

<표 5> 팀 성과의 문항별 평균

(N = 165)	
문항	M ± SD
우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 효율적으로 일한다.	3.39 ± 0.81
우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 업무수행이 우수하다.	3.70 ± 0.73
우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 업무의 질이 우수하다.	3.64 ± 0.79
우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 업무성고가 뛰어나다.	3.56 ± 0.74
우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 업무의 양이 많아도 잘 처리한다.	3.68 ± 0.84
평량 평균	3.59 ± 0.65

### 3. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이

#### 1) 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십의 차이

대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십의 차이는 <표 6>과 같다. 공유리더십 행동유형 중 거래적 리더십과 변혁적 리더십은 근무부서에서 유의한 차이를 보였다. 공유리더십 행동유형 중 거래적 리더십은 근무부서( $F=3.388$ ,  $p=.02$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 특수부서가 중환자실에 비해 거래적 리더십이 높게 나타났다. 공유리더십 행동유형 중 변혁적 리더십은 근무부서( $F=4.278$ ,  $p=.002$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 일반병동과 특수부서가 중환자실에 비해 변혁적 리더십이 높게 나타났다. 공유리더십 행동유형 중 지시적 리더십은 연령( $F=3.100$ ,  $p=.048$ )에서 유의한 차이가 나타났지만, 사후검증에서는 유의한 차이가 없었다.



<표 6> 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십의 차이

(N= 165 )

특성	구분	공유리더십									
		지시적 리더십		거래적 리더십		변혁적 리더십		임파워링 리더십			
		M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè		
인구사회학적특성	연령	≤25세	3.64(±0.52)	3.100 (.048)	3.14(±0.62)	0.064 (.938)	3.25(±0.65)	0.339 (.713)	3.33(±0.66)	1.292 (.278)	
		26-30세	3.79(±0.46)		3.10(±0.72)		3.17(±0.57)		3.49(±0.54)		
		31세≤	3.52(±0.75)		3.14(±0.86)		3.15(±0.70)		3.32(±0.80)		
	성별	여자	3.68(±0.55)	-0.148 (.885)	3.11(±0.72)	-0.635 (.527)	3.18(±0.60)	-0.522 (.611)	3.42(±0.62)	0.064 (.950)	
		남자	3.72(±0.77)		3.25(±0.83)		3.31(±0.86)		3.39(±0.93)		
	결혼	미혼	3.73(±0.54)	1.818 (.071)	3.10(±0.75)	-0.311 (.756)	3.17(±0.61)	-0.297 (.767)	3.38(±0.62)	-0.980 (.329)	
		기혼	3.54(±0.61)		3.14(±0.63)		3.21(±0.64)		3.50(±0.72)		
	최종학력	3년제 졸업	3.60(±0.48)	0.429 (.652)	2.89(±0.71)	1.925 (.149)	3.25(±0.57)	0.352 (.704)	3.35(±0.58)	0.225 (.798)	
		4년제 졸업	3.71(±0.58)		3.15(±0.72)		3.19(±0.63)		3.41(±0.65)		
		대학원재학이상	3.66(±0.63)		3.35(±0.80)		3.03(±0.65)		3.53(±0.72)		
	근무관련특성	직위	일반간호사	3.70(±0.52)	0.632 (.536)	3.10(±0.70)	-0.857 (.393)	3.18(±0.62)	-0.316 (.752)	3.41(±0.61)	0.398 (.691)
			책임간호사	3.56(±0.87)		3.26(±0.95)		3.23(±0.64)		3.35(±0.87)	
직급		6급	3.50(±0.72)	1.343 (.264)	3.28(±0.77)	0.637 (.530)	3.09(±0.71)	0.337 (.714)	3.34(±0.78)	0.137 (.872)	
		7급	3.69(±0.52)		3.08(±0.77)		3.18(±0.56)		3.41(±0.59)		
		8급	3.73(±0.55)		3.11(±0.69)		3.22(±0.65)		3.42(±0.65)		
현 부서 재직 경력		<5년	3.69(±0.56)	0.026 (.974)	3.07(±0.73)	2.613 (.076)	3.19(±0.66)	0.318 (.728)	3.38(±0.68)	0.195 (.823)	
		5년≤ <10년	3.67(±0.47)		3.08(±0.68)		3.13(±0.56)		3.44(±0.51)		
	10년≤	3.68(±0.79)	3.50(±0.68)		3.27(±0.48)		3.47(±0.68)				

<표 6> 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십의 차이 (계속) (N= 165 )

특성	구분	공유리더십								
		지시적 리더십		거래적 리더십		변혁적 리더십		임파워링 리더십		
		M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	
근무관련특성	총 임상 경력	<5년	3.74(±0.53)	0.897 (.410)	3.10(±0.72)	1.081 (.342)	3.22(±0.62)	0.562 (.571)	3.42(±0.64)	0.061 (.940)
		5년≤ < 10년	3.60(±0.53)		3.04(±0.70)		3.10(±0.56)		3.38(±0.59)	
		10년≤	3.67(±0.69)		3.29(±0.79)		3.21(±0.70)		3.41(±0.74)	
	근무 부서	일반병동 <sup>a</sup>	3.66(±0.47)	1.063 (.366)	3.23(±0.70)	3.388 (.020) c<d	3.29(±0.67)	5.278 (.002) a, d>c	3.48(±0.65)	0.797 (.497)
		간호간병통합병동 <sup>b</sup>	3.73(±0.60)		3.10(±0.82)		3.20(±0.58)		3.41(±0.73)	
		중환자실 <sup>c</sup>	3.62(±0.58)		2.90(±0.65)		2.96(±0.53)		3.31(±0.59)	
		특수부서 <sup>d</sup>	3.83(±0.63)		3.35(±0.73)		3.44(±0.60)		3.48(±0.64)	
	간호단위 간호사수	<25명	3.67(±0.51)	1.373 (.256)	3.23(±0.66)	2.842 (.061)	3.30(±0.66)	2.774 (.065)	3.46(±0.65)	0.582 (.560)
		25명≤ < 31명	3.60(±0.64)		2.91(±0.75)		3.03(±0.52)		3.33(±0.63)	
		31명≤	3.79(±0.55)		3.17(±0.76)		3.19(±0.63)		3.42(±0.64)	
	근무 번 간호사수	<5명	3.68(±0.46)	1.015 (.365)	3.26(±0.70)	1.945 (.146)	3.27(±0.68)	1.868 (.158)	3.45(±0.66)	0.256 (.774)
		5명≤ < 7명	3.62(±0.62)		2.99(±0.69)		3.07(±0.53)		3.36(±0.66)	
7명≤		3.77(±0.57)	3.14(±0.77)		3.25(±0.65)		3.42(±0.60)			
연봉	3-4천만원	3.70(±0.48)	1.320 (.270)	3.12(±0.65)	0.061 (.940)	3.23(±0.62)	0.706 (.495)	3.40(±0.59)	0.378 (.686)	
	4-5천만원	3.75(±0.59)		3.13(±0.77)		3.18(±0.60)		3.46(±0.64)		
	5천만원≤	3.54(±0.69)		3.08(±0.83)		3.08(±0.64)		3.33(±0.76)		

## 2) 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 차이

대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 차이는 <표 7>과 같다.

수직적 리더십 행동유형 중 지시적 리더십은 연령과 직위, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사수에서 유의한 차이를 보였다. 수직적 리더십 행동유형 중 거래적 리더십은 연령과 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 근무 번 간호사수에서 유의한 차이를 보였다. 수직적 리더십 행동유형 중 변혁적 리더십은 연령과 결혼, 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 연봉에서 유의한 차이를 보였다. 수직적 리더십 행동유형 중 임파워링 리더십은 연령과 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사수, 근무 번 간호사수, 연봉에서 유의한 차이를 보였다.

수직적 리더십 행동유형 중 지시적 리더십은 연령( $F=3.929$ ,  $p=.022$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 25세 이하보다 31세 이상에서 지시적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 또한 직위( $t=-2.089$ ,  $p=.038$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 일반간호사에 비해 책임간호사에서 지시적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 총 임상경력( $F=3.919$ ,  $p=.022$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만 보다 10년 이상에서 지시적 리더십이 높게 나타났다. 근무부서( $F=8.274$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 중환자실 보다 일반병동, 간호간병통합병동, 특수부서에서 지시적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 간호단위 간호사수( $F=3.352$ ,  $p=.037$ )에서 유의한 차이가 나타났지만, 사후검증에서는 유의한 차이가 없었다.

수직적 리더십 행동유형 중 거래적 리더십은 연령( $F=4.108$ ,  $p=.018$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 25세 미만과 26세 이상 30에 이하보다 31세 이상에서 거래적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 또한 직위( $t=-2.491$ ,  $p=.014$ )에서 유

의한 차이가 나타났고, 일반간호사에 비해 책임간호사에서 지시적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 직급( $F=3.782$ ,  $p=.025$ )에서 유의한 차이가 나타났지만, 사후검증에서는 유의한 차이가 없었다. 현 부서 재직경력( $F=5.033$ ,  $p=.008$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만보다 5년 이상 10년 미만에서 거래적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 총 임상경력( $F=4.503$ ,  $p=.013$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만보다 10년 이상에서 거래적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 근무부서( $F=11.101$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 중환자실 보다 일반병동, 간호간병통합병동에서 거래적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 근무 번 간호사수( $F=5.306$ ,  $p=.006$ )에서 유의미한 차이가 나타났고, 5명 미만이 5명이상 7명 미만 보다 거래적 리더십이 높은 것으로 나타났다.

수직적 리더십 행동유형 중 변혁적 리더십은 연령( $F=8.781$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 25세 미만과 26세 이상 30세 이하보다 31세 이상에서 변혁적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 또한 결혼( $t=-2.137$ ,  $p=.034$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 미혼에 비해 기혼에서 변혁적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 직위( $t=-3.338$ ,  $p=.001$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 일반간호사에 비해 책임간호사에서 변혁적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 직급( $F=8.108$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 8급과 7급이 6급 보다 변혁적 리더십이 높게 나타났다. 현 부서 재직경력( $F=7.030$ ,  $p=.001$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만보다 5년 이상 10년 미만에서 변혁적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 총 임상 경력( $F=8.390$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만보다 10년 이상에서 변혁적 리더십이 높게 나타났다. 근무부서( $F=5.815$ ,  $p=.001$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 중환자실보다 특수부서에서 변혁적 리더십이 높은 것으로 나타났다. 연봉( $F=5.205$ ,  $p=.006$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5천만원 이상이 3천만원 이상 4천만원 미만과 4천만원 이상 5천만원 미만 보다 변혁적 리더십이 높은 것으로 나타났다.

수직적 리더십 행동유형 중 임파워링 리더십은 연령( $t=3.568$ ,  $p=.03$ )에서 유

의한 차이가 나타났고, 25세 이하보다 31세 이상에서 임파워링 리더십이 높은 것으로 나타났다. 또한 직위( $t=-2.882$ ,  $p=.004$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 일반간호사에 비해 책임간호사에서 임파워링 리더십이 높은 것으로 나타났다. 직급( $F=4.219$ ,  $p=.016$ )에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났지만, 사후검증에서는 유의한 차이가 없었다. 현 부서 재직경력( $F=4.284$ ,  $p=.015$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만 보다 5년 이상 10년 미만에서 임파워링 리더십이 높게 나타났다. 총 임상경력( $F=4.440$ ,  $p=.013$ )과 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만 보다 10년 이상에서 임파워링 리더십이 높게 나타났다. 근무부서( $F=10.277$ ,  $p<.001$ )에서 유의미한 차이가 나타났고, 중환자실보다 일반병동과 간호간병통합병동에서 임파워링 리더십이 높은 것으로 나타났다. 간호단위 간호사 수( $F=3.561$ ,  $p=.031$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 31명 이상보다 25명 미만에서 임파워링 리더십이 높은 것으로 나타났다. 근무 변 간호사수( $F=4.011$ ,  $p=.02$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5명 이상 7명 미만 이상보다 5명 미만에서 임파워링 리더십이 높은 것으로 나타났다. 연봉( $F=4.388$ ,  $p=.014$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5천만원 이상이 3천만원 이상 - 4천만원 미만보다 임파워링 리더십이 높은 것으로 나타났다.

<표 7> 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 차이

(N= 165)

특성	구분	수직적 리더십								
		지시적 리더십		거래적 리더십		변혁적 리더십		임파워링 리더십		
		M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	
인구사회학적특성	연령	≤25세 <sup>a</sup>	3.54(±0.81)	3.929	3.25(±0.84)	4.108	3.32(±0.81)	8.781	3.30(±0.91)	3.568
		26-30세 <sup>b</sup>	3.66(±0.70)	(.022)	3.28(±0.87)	(.018)	3.57(±0.65)	(<.001)	3.42(±0.88)	(.030)
		31세≤ <sup>c</sup>	3.98(±0.67)	a<c	3.73(±0.88)	a,b<c	3.96(±0.64)	a,b<c	3.80(±0.85)	a<c
	성별	여자	3.68(±0.75)	-1.293	3.35(±0.89)	-1.669	3.58(±0.73)	-0.650	3.44(±0.90)	-1.600
남자		3.97(±0.61)	(.198)	3.79(±0.72)	(.097)	3.72(±0.69)	(.517)	3.87(±0.70)	(.112)	
결혼	미혼	3.66(±0.77)	-1.348	3.36(±0.87)	-0.751	3.53(±0.74)	-2.137	3.44(±0.87)	-1.094	
	기혼	3.85(±0.58)	(.180)	3.48(±0.90)	(.454)	3.82(±0.63)	(.034)	3.62(±0.94)	(.275)	
최종학력	3년제 졸업	3.86(±0.65)	1.762 (.175)	3.58(±0.88)	2.648 (.074)	3.75(±0.73)	1.324 (.269)	3.72(±0.80)	2.750 (.067)	
	4년제 졸업	3.65(±0.77)		3.30(±0.89)		3.54(±0.73)		3.39(±0.91)		
	대학원재학이상	4.04(±0.48)		3.92(±0.53)		3.82(±0.67)		3.96(±0.68)		
근무관련특성	직위	일반간호사	3.66(±0.73)	-2.089	3.32(±0.87)	-2.491	3.53(±0.72)	-3.338	3.41(±0.89)	-2.882
		책임간호사	4.05(±0.74)	(.038)	3.88(±0.85)	(.014)	4.14(±0.53)	(.001)	4.05(±0.69)	(.004)
	직급	6급 <sup>a</sup>	3.93(±0.69)	2.572 (.080)	3.66(±0.92)	3.782 (.025)	3.97(±0.66)	8.108 (<.001)	3.79(±0.81)	4.219 (.016)
		7급 <sup>b</sup>	3.78(±0.69)		3.51(±0.83)		3.73(±0.64)		3.61(±0.82)	
		8급 <sup>c</sup>	3.57(±0.78)		3.18(±0.88)		3.37(±0.75)		a,b>c	
현 부서 재직 경력	<5년 <sup>a</sup>	3.61(±0.76)	2.84 (.061)	3.22(±0.87)	5.033 (.008)	3.44(±0.71)	7.030 (.001)	3.34(±0.90)	4.284 (.015)	
	5년≤<10년 <sup>b</sup>	3.92(±0.61)		3.71(±0.82)		3.86(±0.64)		3.81(±0.78)		
	10년≤ <sup>c</sup>	3.74(±0.83)		3.52(±0.90)		a<b		3.88(±0.76)		a<b

<표 7> 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 차이(계속) (N= 165)

특성	구분	수직적 리더십								
		지시적 리더십		거래적 리더십		변혁적 리더십		임파워링 리더십		
		M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	
근무관련특성	총 임상 경력	<5년 <sup>a</sup>	3.56(±0.79)	3.919	3.20(±0.87)	4.503	3.41(±0.73)	8.390	3.29(±0.90)	4.440
		5년≤<10년 <sup>b</sup>	3.81(±0.59)	(.022)	3.48(±0.80)	(.013)	3.67(±0.63)	(<.001)	3.60(±0.79)	(.013)
		10년≤ <sup>c</sup>	3.95(±0.74)	a<c	3.72(±0.94)	a<c	4.00(±0.66)	a<c	3.80(±0.90)	a<c
	근무 부서	일반병동 <sup>a</sup>	3.80(±0.52)	8.274 (<.001) a, b, d>c	3.72(±0.70)	11.101 (<.001) a, d>c	3.62(±0.66)	5.815 (.001) c<d	3.77(±0.69)	10.277 (<.001) a, d>c
		간호간병통합병동 <sup>b</sup>	3.93(±0.74)		3.30(±0.87)		3.78(±0.60)		3.47(±1.01)	
		중환자실 <sup>c</sup>	3.35(±0.84)		2.93(±0.83)		3.32(±0.81)		3.02(±0.74)	
		특수부서 <sup>d</sup>	4.02(±0.60)		3.75(±0.89)		3.91(±0.56)		3.85(±0.89)	
	간호단위 간호사수	<25명 <sup>a</sup>	3.76(±0.58)	3.352 (.037)	3.56(±0.77)	2.442 (.090)	3.62(±0.64)	1.106 (.333)	3.68(±0.73)	3.561 (.031) a>c
		25명≤<31명 <sup>b</sup>	3.85(±0.60)		3.24(±0.72)		3.68(±0.60)		3.44(±0.79)	
		31명≤ <sup>c</sup>	3.49(±0.97)		3.27(±1.11)		3.47(±0.92)		3.24(±1.10)	
	근무 번 간호사수	<5명 <sup>a</sup>	3.76(±0.57)	0.377 (.686)	3.71(±0.68)	5.306 (.006) a>b	3.59(±0.64)	0.277 (.759)	3.76(±0.70)	4.011 (.020) a>b
		5명≤<7명 <sup>b</sup>	3.64(±0.87)		3.19(±0.87)		3.55(±0.86)		3.30(±0.97)	
		7명≤ <sup>c</sup>	3.71(±0.72)		3.28(±0.99)		3.65(±0.63)		3.41(±0.90)	
	연봉	3-4천만원 <sup>a</sup>	3.65(±0.71)	1.674 (.191)	3.30(±0.85)	2.154 (.119)	3.49(±0.72)	5.205 (.006) a, b<c	3.33(±0.87)	4.388 (.014) a<c
		4-5천만원 <sup>b</sup>	3.65(±0.78)		3.32(±0.91)		3.53(±0.70)		3.44(±0.89)	
		5천만원≤ <sup>c</sup>	3.92(±0.73)		3.67(±0.88)		3.96(±0.70)		3.88(±0.86)	

### 3) 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이

대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과는 <표 8>과 같다.

팀 만족은 근무부서( $F=3.678, p=.013$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 특수부서가 중환자실보다 팀 만족이 높은 것으로 나타났다. 또한 근무 번 간호사수( $F=3.876, p=.023$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5명 이상 7명 미만보다 7명 이상에서 팀 만족이 높은 것으로 나타났다.

팀 몰입은 직위( $t=-2.607, p=.01$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 책임간호사가 일반간호사에 비해 팀 몰입이 높은 것으로 나타났다. 또한 현 부서 재직경력( $F=4.130, p=.018$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만보다 10년 이상에서 팀 몰입이 높은 것으로 나타났다. 총 임상경력( $F=3.278, p=.04$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 5년 미만보다 10년 이상에서 팀 몰입이 높은 것으로 나타났다. 근무부서( $F=2.904, p=.037$ )에서 유의한 차이가 나타났지만, 사후검증에서는 유의한 차이가 없었다. 간호단위 간호사수( $F=4.570, p=.012$ )에서 유의한 차이가 나타났고, 25명 이상 31명 미만보다 31명 이상에서 팀 몰입이 높은 것으로 나타났다. 근무 번 간호사수( $F=3.892, p=.022$ )에서 유의미한 차이가 나타났고, 5명 이상 7명 미만보다 7명 이상에서 팀 몰입이 높은 것으로 나타났다.

팀 성과는 근무부서( $F=2.741, p=.045$ )에서 유의한 차이가 나타났지만, 사후검증에서는 유의한 차이가 없었다.



<표 8> 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이

(N= 165)

특성	구분	팀 만족		팀 몰입		팀 성과		
		M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	
인구사회학적특성	연령	≤25세	3.54(±0.71)	0.554 (.576)	3.29(±0.71)	1.435 (.241)	3.55(±0.68)	0.928 (.397)
		26-30세	3.56(±0.71)		3.37(±0.64)		3.55(±0.59)	
		31세≤	3.70(±0.80)		3.54(±0.77)		3.72(±0.75)	
	성별	여자	3.58(±0.73)	-0.285 (.776)	3.38(±0.70)	-0.769 (.443)	3.56(±0.66)	-1.783 (.076)
		남자	3.65(±0.73)		3.54(±0.70)		3.91(±0.36)	
	결혼	미혼	3.56(±0.75)	-0.708 (.480)	3.37(±0.72)	-0.910 (.364)	3.57(±0.69)	-1.463 (.147)
		기혼	3.66(±0.67)		3.49(±0.57)		3.71(±0.46)	
	최종학력	3년제 졸업	3.48(±0.66)	0.330 (.720)	3.31(±0.65)	0.170 (.844)	3.60(±0.57)	0.097 (.908)
		4년제 졸업	3.61(±0.76)		3.39(±0.71)		3.57(±0.67)	
		대학원 재학이상	3.57(±0.42)		3.42(±0.41)		3.68(±0.41)	
근무관련특성	직위	일반간호사	3.56(±0.73)	-1.444 (.151)	3.34(±0.67)	-2.607 (.010)	3.56(±0.63)	-1.932 (.055)
		책임간호사	3.83(±0.76)		3.80(±0.82)		3.88(±0.76)	
	직급	6급	3.81(±0.80)	1.111 (.332)	3.61(±0.73)	1.690 (.188)	3.86(±0.62)	2.116 (.124)
		7급	3.58(±0.74)		3.41(±0.69)		3.54(±0.70)	
		8급	3.54(±0.70)		3.31(±0.68)		3.55(±0.60)	
	현 부서 재직경력	<5년 <sup>a</sup>	3.51(±0.69)	2.528 (.083)	3.29(±0.67)	4.130 (.018)	3.54(±0.61)	1.626 (.200)
5년≤<10년 <sup>b</sup>		3.66(±0.72)	3.47(±0.71)		3.61(±0.71)			
10년≤ <sup>c</sup>		3.91(±0.80)	3.78(±0.69)		3.84(±0.73)			

<표 8> 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이(계속)

(N= 165)

특성	구분	팀 만족		팀 몰입		팀 성과		
		M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	M±SD	t or F (p) scheffè	
근무관련특성	총 임상 경력	<5년 <sup>a</sup>	3.53(±0.71)	1.834 (.163)	3.31(±0.67)	3.278 (.040) a<c	3.55(±0.59)	2.868 (.060)
		5년≤<10년 <sup>b</sup>	3.53(±0.72)		3.35(±0.68)		3.50(±0.71)	
		10년≤ <sup>c</sup>	3.82(±0.79)		3.68(±0.74)		3.84(±0.70)	
	근무 부서	일반병동 <sup>a</sup>	3.49(±0.71)	3.678 (.013) c<d	3.33(±0.74)	2.904 (.037)	3.51(±0.67)	2.741 (.045)
		간호간병통합병동 <sup>b</sup>	3.68(±0.75)		3.30(±0.75)		3.43(±0.83)	
		중환자실 <sup>c</sup>	3.44(±0.74)		3.30(±0.66)		3.58(±0.58)	
		특수부서 <sup>d</sup>	3.93(±0.65)		3.71(±0.56)		3.86(±0.53)	
	간호단위 간호사수	<25명 <sup>a</sup>	3.54(±0.69)	2.765 (.066)	3.33(±0.72)	4.570 (.012) b<c	3.52(±0.63)	0.739 (.479)
		25명≤<31명 <sup>b</sup>	3.45(±0.75)		3.22(±0.70)		3.59(±0.68)	
		31명≤ <sup>c</sup>	3.78(±0.74)		3.62(±0.61)		3.67(±0.65)	
	근무 번 간호사수	<5명 <sup>a</sup>	3.48(±0.72)	3.876 (.023) b<c	3.32(±0.75)	3.892 (.022) b<c	3.48(±0.67)	2.786 (.065)
		5명≤<7명 <sup>b</sup>	3.48(±0.75)		3.26(±0.69)		3.54(±0.68)	
		7명≤ <sup>c</sup>	3.82(±0.68)		3.60(±0.60)		3.76(±0.56)	
	연봉	3-4천만원	3.52(±0.73)	0.740 (.479)	3.29(±0.65)	1.496 (.227)	3.53(±0.69)	1.221 (.297)
		4-5천만원	3.67(±0.67)		3.46(±0.69)		3.59(±0.58)	
5천만원≤		3.61(±0.81)	3.51(±0.81)		3.74(±0.66)			

#### 4. 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 상관관계

본 연구의 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 각 변수 간 상관관계를 파악한 결과는 <표 9>과 같다.

Dancey & Reidy(2004)에 의하면 상관계수의 통계적 유의성은 상관계수의 범위에 따라 해석할 수 있다. 상관계수가 0 이면 상관이 없고, 0.1~0.3이면 상관이 낮고, 0.4~0.6이면 상관이 중간정도이며, 0.7~0.9이면 상관이 높으며, 1.0이면 완벽한 상관이 있다고 해석한다.

변인 간의 상관관계를 살펴보면 모든 변인( $p < 0.01$ )에서 유의한 상관성을 보이는 것으로 나타났다.

공유리더십의 행동유형 중 지시적 리더십은 공유리더십의 행동유형 중 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 임파워링 리더십( $r=0.47\sim 0.52$ )과 중간정도의 상관관계를 보였으며, 수직적 리더십의 행동유형 중 지시적 리더십, 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 임파워링 리더십( $r=0.22\sim 0.25$ )과 낮은 상관관계를 보였으며, 팀 만족( $r=0.41$ )은 중간정도의 상관관계를 팀 몰입과 팀 성과( $r=0.38\sim 0.36$ )는 낮은 상관관계를 보였다.

공유리더십의 행동유형 중 거래적 리더십은 공유리더십의 행동유형 중 변혁적 리더십, 임파워링 리더십( $r=0.55\sim 0.66$ )과 중간정도의 상관관계를 보였으며, 수직적 리더십의 행동유형 중 지시적 리더십, 변혁적 리더십, 임파워링 리더십( $r=0.27\sim 0.32$ )과 낮은 상관관계를 보였으며, 거래적 리더십( $r=0.44$ )과 중간정도의 상관관계를 보였다. 그리고 팀 만족과 팀 몰입( $r=0.41\sim 0.48$ )은 중간정도의 상관관계를 팀 성과( $r=0.34$ )와 낮은 상관관계를 보였다.

공유리더십의 행동유형 중 변혁적 리더십은 공유리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십( $r=0.59$ )과 중간정도의 상관관계를 보였으며, 수직적 리더십의 행동유형 중 지시적 리더십, 변혁적 리더십( $r=0.34\sim 0.38$ )과 낮은

상관관계를 보였으며, 거래적 리더십, 임파워링 리더십( $r=0.42\sim 0.44$ )과 중간 정도의 상관관계를 보였다. 그리고 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과 ( $r=0.40\sim 0.50$ )와 중간 정도의 상관관계를 보였다.

공유리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십은 수직적 리더십의 행동유형 중 지시적 리더십, 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 임파워링 리더십 ( $r=0.31\sim 0.35$ )과 낮은 상관관계를 보였으며, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과 ( $r=0.47\sim 0.55$ )와 중간 정도의 상관관계를 보였다.

수직적 리더십의 행동유형 중 지시적 리더십은 수직적 리더십의 행동유형 중 거래적 리더십( $r=0.67$ )과 중간 정도의 상관관계를 보였으며, 변혁적 리더십, 임파워링 리더십( $r=0.74\sim 0.80$ )과 높은 상관관계를 보였다. 그리고 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과( $r=0.41\sim 0.45$ )와 중간 정도의 상관관계를 보였다.

수직적 리더십의 행동유형 중 거래적 리더십은 수직적 리더십의 행동유형 중 변혁적 리더십, 임파워링 리더십( $r=0.74\sim 0.83$ )과 높은 상관관계를 보였으며, 팀 만족, 팀 몰입( $r=0.40\sim 0.47$ )과 중간 정도의 상관관계를 보였으며 팀 성과 ( $r=0.37$ )와 낮은 상관관계를 보였다.

수직적 리더십의 행동유형 중 변혁적 리더십은 수직적 리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십( $r=0.80$ )과 높은 상관관계를 보였으며, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과( $r=0.43\sim 0.46$ )와 중간 정도의 상관관계를 보였다.

수직적 리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십은 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과 ( $r=0.43\sim 0.47$ )과 중간 정도의 상관관계를 보였다.

팀 만족은 팀 몰입( $r=0.83$ )과 높은 상관관계를 보였으며, 팀 성과 ( $r=0.62$ )과 중간 정도의 상관관계를 보였다.

팀 몰입은 팀 성과( $r=0.636$ )와 중간 정도의 상관관계를 보였다.

<표 9> 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 각 변수 간 상관관계

(N= 165)

관련 요인		공유리더십				수직적 리더십				팀 만족	팀 몰입	팀 성과
		지시적 리더십	거래적 리더십	변혁적 리더십	임파워링 리더십	지시적 리더십	거래적 리더십	변혁적 리더십	임파워링 리더십			
공유 리더십	지시적 리더십	1										
	거래적 리더십	0.516 ( $<.001$ )	1									
	변혁적 리더십	0.479 ( $<.001$ )	0.664 ( $<.001$ )	1								
	임파워링 리더십	0.527 ( $<.001$ )	0.550 ( $<.001$ )	0.587 ( $<.001$ )	1							
수직적 리더십	지시적 리더십	0.258 (.001)	0.313 ( $<.001$ )	0.344 ( $<.001$ )	0.359 ( $<.001$ )	1						
	거래적 리더십	0.232 (.003)	0.444 ( $<.001$ )	0.444 ( $<.001$ )	0.318 ( $<.001$ )	0.669 ( $<.001$ )	1					
	변혁적 리더십	0.227 (.003)	0.276 ( $<.001$ )	0.386 ( $<.001$ )	0.347 ( $<.001$ )	0.808 ( $<.001$ )	0.749 ( $<.001$ )	1				
	임파워링 리더십	0.226 (.004)	0.324 ( $<.001$ )	0.428 ( $<.001$ )	0.355 ( $<.001$ )	0.748 ( $<.001$ )	0.838 ( $<.001$ )	0.808 ( $<.001$ )	1			
팀 만족	0.412 ( $<.001$ )	0.439 ( $<.001$ )	0.501 ( $<.001$ )	0.525 ( $<.001$ )	0.454 ( $<.001$ )	0.406 ( $<.001$ )	0.461 ( $<.001$ )	0.436 ( $<.001$ )	1			
팀 몰입	0.384 ( $<.001$ )	0.478 ( $<.001$ )	0.489 ( $<.001$ )	0.553 ( $<.001$ )	0.418 ( $<.001$ )	0.466 ( $<.001$ )	0.465 ( $<.001$ )	0.462 ( $<.001$ )	0.832 ( $<.001$ )	1		
팀 성과	0.364 ( $<.001$ )	0.346 ( $<.001$ )	0.405 ( $<.001$ )	0.474 ( $<.001$ )	0.419 ( $<.001$ )	0.378 ( $<.001$ )	0.437 ( $<.001$ )	0.474 ( $<.001$ )	0.622 ( $<.001$ )	0.639 ( $<.001$ )	1	

## 5. 대상자의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 대한 영향요인

### 1) 대상자의 팀 만족의 영향요인

대상자의 팀 만족의 영향요인을 파악하기 위해 공유리더십의 행동유형, 수직적 리더십의 행동유형과 인구사회학적 특성 및 근무관련특성 중 팀 만족에 유의한 차이를 보인 근무부서, 근무 빈 간호사수를 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 10>과 같다. 근무부서는 명목변수이므로 가변수로 변환하여 독립변수로 투입하였다.

그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며( $F=9.902$ ,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 43.9%로 나타났다( $R^2 = .439$ ). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.767로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었고, 공차(Tolerance)는 .196~.627로 0.1이상으로 나타났고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor:VIF)는 1.594~5.115로 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증결과 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta = .255$ ,  $p=.003$ )이 팀 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 10> 팀 만족에 대한 영향요인

(N= 165)

변수		B	SE	$\beta$	t	p	
(상수)		.106	.387		.274	.784	
일반병동(준거집단)							
인구사회학적 특성 및 근무관련특성	근무부서	간호간병통합병동	.196	.157	.096	1.245	.215
		중환자실	.205	.134	.134	1.533	.127
		특수부서	.261	.186	.140	1.403	.163
	근무 번 간호사수	.010	.019	.046	.524	.601	
공유리더십	지시적 리더십	.115	.100	.089	1.154	.250	
	거래적 리더십	.060	.094	.059	.635	.526	
	변혁적 리더십	.180	.109	.152	1.645	.102	
	임파워링 리더십	.291	.097	.255	3.009	.003	
수직적 리더십	지시적 리더십	.124	.110	.125	1.127	.262	
	거래적 리더십	.016	.106	.020	.155	.877	
	변혁적 리더십	.091	.132	.090	.692	.490	
	임파워링 리더십	.072	.113	.087	.635	.526	
<i>F(p)</i>		9.902(<.001)					
<i>R</i> <sup>2</sup>		.439					
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>		.394					

## 2) 대상자의 팀 몰입의 영향요인

대상자의 팀 몰입의 영향요인을 파악하기 위해 공유리더십의 행동유형, 수직적 리더십의 행동유형과 인구사회학적 특성 및 근무관련특성 중 팀 몰입에 유의한 차이를 보인 직위, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사수, 근무 번 간호사를 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 11>과 같다. 직위와 근무부서는 명목변수이므로 가변수로 변환하여 독립변수로 투입하였다.

그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며( $F=8.959$ ,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 49.4%로 나타났다( $R^2 = .494$ ). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.725로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었고, 공차(Tolerance)는 .189~.610로 0.1이상으로 나타났고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor:VIF)는 1.639~5.293으로 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증결과 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta = .323$ ,  $p<.001$ )이 팀 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.



<표 11> 팀 몰입에 대한 영향요인

(N= 165)

변수		B	SE	$\beta$	t	p
(상수)		-.037	.377		-.097	.923
인구사회학적 특성 및 근무관련특성	일반간호사(준거집단)					
	직위 책임간호사	.161	.177	.068	.910	.364
	현 부서 재직경력	.009	.022	.041	.397	.692
	총 임상경력	.007	.017	.046	.435	.665
	일반병동(준거집단)					
	근무부서 간호간병통합병동	-.135	.178	-.069	-.754	.452
	중환자실	-.028	.186	-.019	-.150	.881
	특수부서	.082	.191	.046	.427	.670
	간호단위 간호사수	.018	.010	.193	1.856	.065
	근무 번 간호사수	.004	.018	.021	.249	.804
공유리더십	지시적 리더십	.052	.093	.042	.556	.579
	거래적 리더십	.097	.089	.101	1.089	.278
	변혁적 리더십	.100	.102	.089	.983	.327
	임파워링 리더십	.350	.090	.323	3.896	<.001
수직적 리더십	지시적 리더십	.018	.102	.019	.176	.860
	거래적 리더십	.081	.099	.102	.813	.417
	변혁적 리더십	.054	.128	.055	.417	.677
	임파워링 리더십	.095	.106	.122	.901	.369
<i>F(p)</i>		8.959(<.001)				
<i>R</i> <sup>2</sup>		.494				
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>		.439				

### 3) 대상자의 팀 성과의 영향요인

대상자의 팀 성과의 영향요인을 파악하기 위해 공유리더십의 행동유형, 수직적 리더십의 행동유형과 인구사회학적 특성 및 근무관련특성 중 팀 만족에 유의한 차이를 보인 근무부서를 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 12>과 같다. 근무부서는 명목변수이므로 가변수로 변환하여 독립변수로 투입하였다.

그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며( $F=9.832$ ,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 41.4%로 나타났다( $R^2 =.4.14$ ). 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.785로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었고, 공차(Tolerance)는 .198~.698로 0.1이상으로 나타났고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor:VIF)는 1.432~5.049으로 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증결과 근무부서 중 중환자실( $\beta=.252$ ,  $p=.003$ ), 특수부서( $\beta=.167$ ,  $p=.025$ ), 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta=.235$ ,  $p=.007$ ), 수직적 리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta=.397$ ,  $p=.005$ )이 팀 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표준화 계수의 크기를 비교하면, 수직적 리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta=.397$ ), 근무부서 중 중환자실( $\beta=.252$ ), 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십( $\beta=.235$ ), 근무부서 중 특수부서( $\beta=.167$ )순으로 팀 성과에 큰 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

<표 12> 팀 성과에 대한 영향요인

(N= 165)

변수		B	SE	$\beta$	t	p
(상수)		.748	.335		2.233	.027
인구사회학적 특성 및 근무관련특성	근무부서 일반병동(준거집단)					
	간호간병통합병동	-.020	.137	-.011	-.149	.882
	중환자실	.344	.113	.252	3.047	.003
	특수부서	.277	.122	.167	2.261	.025
공유리더십	지시적 리더십	.115	.090	.099	1.272	.205
	거래적 리더십	.032	.085	.036	.377	.707
	변혁적 리더십	.077	.099	.073	.777	.438
	임파워링 리더십	.239	.087	.235	2.729	.007
수직적 리더십	지시적 리더십	.074	.100	.084	.743	.459
	거래적 리더십	-.090	.095	-.122	-.943	.347
	변혁적 리더십	.031	.119	.034	.258	.797
	임파워링 리더십	.290	.102	.102	2.854	.005
<i>F(p)</i>				9.832(<.001)		
<i>R</i> <sup>2</sup>				.414		
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>				.372		

## V. 논 의

본 연구는 공유리더십과 수직적 리더십이 간호사가 인식하는 팀 만족, 팀 몰입, 팀성과에 미치는 영향에 대해 알아보는 것이었다. 분석결과 공유리더십과 수직적 리더십이 간호사의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 양의 상관관계가 있음을 확인하였다. 특히, 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십은 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 수직적 리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십은 팀 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구에서 간호사가 인식한 공유리더십의 행동유형 중 지시적 리더십이 가장 높은 점수를 보였다. 이는 간호사의 업무는 사람의 건강과 생명에 직접적인 영향을 미치기 때문에(엄영희, 2009), 간호의 질적 향상과 업무의 체계성이 필요하여 과학적인 원칙과 최신 근거를 통해서 구성된 프로토콜이나 간호표준(홍승아, 2005)에 따라 업무를 수행하고, 간호업무는 환자에 상태에 따라 복잡하고 타직종과의 의사소통이 필요한 경우가 많기 때문에 선임 동료간호사에게 도움과 지시를 받아 나타나는 결과로 유추할 수 있다.

국내 일반기업을 대상으로 한 선행연구(김진욱, 2013; 민도식, 2016; 이진선, 2016)와 비교하면 공유리더십 행동유형 중 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 상대적으로 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 간호서비스 제공결과는 타직종과 유기적 결합에 의한 경우가 많아 단일 직종별 성과측정이 어렵고(엄영희, 2009), 일반기업과 달리 성과측정을 통한 성과보상을 통한 동기부여가 힘든 측면이 있어서 거래적 리더십의 인식이 낮게 나타나는 것으로 생각되며, 본 연구는 간호실무를 담당하는 간호사를 대상으로 실시하였고, 타 연구는 관리자를 포함하여 연구를 실시하여, 변혁적 리더십에 대한 초점과 필요성이 주로 상위경영계층에 집중(이학중, 김영조, 2014)되어 나타나는 결과로 유추된다.

미국 벤처기업을 대상으로 한 연구(Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006)와

미국 사회복지사를 대상으로 한 연구(Pearce, Yoo & Alavi, 2004)는 본 연구에 비해 공유리더십 행동유형 중 지시적 리더십을 상대적으로 낮게 인식하는 것으로 나타났는데, 이는 무한경쟁에 적응력을 가지기 위해 아이디어를 승배하고 실패의 자유가 있는 벤처기업(정민우, 2010)의 특성과 사회복지사가 비영리 업무를 일반적으로 개인적으로 수행하는 특성(Pearce, Yoo & Alavi, 2004)에서 나타나는 차이라고 유추된다.

간호사가 인식한 수직적 리더십의 행동유형 중 지시적 리더십이 가장 높은 점수를 보였다. 또한 수직적 리더십의 행동유형 전체점수가 미국 기업(Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006; Pearce, Yoo & Alavi, 2004)을 대상으로 한 연구결과 보다 높은 점수를 보였다. 이는 간호사들은 위계지향적 조직문화를 가장 높게 인식하고(권혜진 등, 2011; 한수정, 2002), 국내기업 임직원들은 위계지향적 조직문화를 가장 높게 인식하는(김영현, 장영철, 2013) 국내조직의 특성, 국내기업이 외국기업보다 전통적인 위계적 조직문화가 상대적으로 높은 특성(최윤, 2015; 조민정, 2014), 벤처기업의 팀 구성원은 성과와 관련한 동기가 명확하게 높고 수직적리더십은 불필요한 것으로 간주되는 독특한 특성(Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006), 직종과 국가별 차이와 조직문화의 가치가 리더의 선발과 그들의 역할기대에 영향을 미치며 나타나는(Yulk, 2013) 조직문화와 리더십의 연계된 결과로 유추할수 있다. 하지만 단일연구로 간호조직의 리더십의 특성을 대표할 수 없기 때문에 간호조직과 일반조직의 리더십의 차이는 반복연구가 필요있다고 사료된다.

간호사가 인식한 팀 만족 점수는 5점 척도로 평균 3.59로 나타났다. 동일한 도구를 사용한 일반기업직원(정희원, 2016), 호텔직원(윤정아, 2015), 항공사 승무원(양근애, 2016)을 대상으로 한 연구와 비교해볼 때 팀 만족 점수는 상대적으로 낮게 나타났다. 간호사가 인식한 팀 몰입의 점수는 5점 척도로 평균 3.39로 나타났다. 동일한 도구를 사용한 일반기업 직원(정희원, 2016; 나명익, 2017; 안호영, 2001), 수술실 간호사(김금옥, 2004), 중환자실 간호사(홍은혜, 2003)를 비교해보면 간호사의 팀 몰입이 상대적으로 낮은

것으로 나타났는데 일반기업에서도 팀 몰입이 각기 차이가 있는 것으로 나타났다. 간호사의 근무 환경요인에서 높은 사직률로 인한 인력부족, 높은 업무 강도 등으로 간호사의 팀 만족과 팀 몰입이 상대적으로 낮게 인식되는 것으로 유추되며 이는 반복연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 간호사가 인식한 팀 성과의 점수는 5점 척도로 평균 3.59으로 나타났다. 동일한 도구를 사용한 일반기업(정희원, 2016), 특전사(이광희, 2013)의 연구에 비해 낮은 것으로 나타났고, 대학생(양동민, 심덕섭, 2014), 일반기업과 공공기관(신정현, 2014)의 연구에 비해 높게 나타났다. 간호 성과는 타 직종과 유기적인 결합에 의해 단일직종의 성과측정이 어려워 팀 성과의 인식이 낮은 것으로 유추되며 이는 또한 반복연구가 필요하다고 사료된다.

일반적인 특성과 공유리더십의 관계에서 영향을 주는 변수로 공유리더십의 행동유형 중 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 근무부서 중 중환자실에서 타 부서에 비해 낮은 것으로 나타났다. 공유된 목적, 사회적 지원, 발언권 등 내부환경과 외부리더에 의한 팀 코칭이 공유리더십과 정적관계를 갖는다고 하였는데(Carson, Tesluk, & Marrone, 2007), 중환자실은 고도의 집중적인 치료가 요구되는 환자가 있는 부서로 업무강도가 높지만 타 부서에 비해 사회적 지원 등 내부 환경이 상대적으로 낮아서 나타나는 현상이라고 유추되나 이는 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

일반적인 특성과 수직적 리더십의 관계에서 영향을 주는 변수로 연령과 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사수, 근무 번 간호사수, 연봉으로 나타났다. 보통 임상간호사는 연령이 높아질수록 직위와 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 연봉이 높아진다. 연구가 시행된 병원에서는 간호사가 31세 혹은 임상경력 10년 이상이 되면 간호단위에서 책임간호사의 업무를 맡게된다. 책임간호사는 일반간호사의 입원환자간호의 직무를 포함하여 간호단위관리의 직무를 맡게 되어 간호표준수립, 업무수행지도, 연구 QI 참여 등 임상간호전문가 단위업무, 비전과 미션 실천 지도 등의

지도자 단위업무, 신입직원 등 교육자 단위업무를 수행하게 된다. 간호단위관리업무를 맡게 된 책임간호사는 간호단위 관리자인 수간호사의 근접한 위치에서 예비간호관리자로서 지도를 받게되어 수직적 리더십의 인식이 상대적으로 모두 높은 것으로 유추할 수 있다.

간호단위 간호사수와 근무번 간호사수가 적을수록 수직적 리더십이 높게 나타났는데 전체 간호인력과 실제 간호인력이 적어 1인의 리더가 수행해 낼 수 있는 범위가 수직적 리더십의 인식이 높아지는 것으로 유추할 수 있다. 근무부서는 다른부서에 비해 중환자실에서 수직적 리더십의 모든 행동유형이 낮게 인식 되었는데, 중환자실에서는 병동과 달리 첨단장비를 이용하여 중증 환자의 집중 치료 및 간호를 수행하고 응급상황에 신속하고 능숙하게 대처를 해야 한다. 이러한 다양한 문제해결이 필요한 복잡한 환경 속에서 타부서에 비해 간호사는 업무의 자율성이 부여되어 수직적 리더십의 영향력이 제약 받기 때문에 나타나는 결과로 생각된다. 이와같은 부서의 팀의 업무와 특성의 차이가 수직적 리더십의 행동유형 영향을 미친다고 생각되며 이는 반복연구가 필요있다고 사료된다.

일반적인 특성과 팀 만족의 관계에서 영향을 주는 변수로 근무부서와 근무번 간호사 수로 나타났다. 중환자실에서 팀 만족이 낮았으며, 근무번 간호사가 많은 수록 팀 만족이 높아졌다. 중환자실은 환자의 중증도와 사망률이 높아 간호사들의 팀 만족이 낮은 것으로 유추할 수 있으며, 간호인력이 많은 수록 담당하는 환자와 업무가 줄어들어 팀 만족이 높은 것으로 사료된다.

일반적인 특성과 팀 몰입의 관계에서 영향을 주는 변수로 직위와, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사수, 근무 번 간호사수로 나타났다. 책임간호사가 일반간호사보다, 현 부서 재직경력과 총 임상경력이 높을수록, 간호단위 간호사수와 근무 번 간호사수가 많은 수록 팀 몰입이 높게 나타났다. 간호사의 직위와 현 부서 재직경력, 총 임상경력이 높을수록 정서적, 심리적, 사회적으로 안정되어 팀에 대한 소속감과 충성심이 높아져 팀 몰입이 높게 나타나는 것으로 생각된다. 그리고 간호단위 간호사수, 근무 번

간호사수와 팀 몰입과의 관계에서 간호단위의 총 간호인력이 많고, 실제 근무하는 간호인력이 많을수록 팀에 몰입할 수 있는 환경이 이루어져서 발생하는 결과로 예상된다.

일반적인 특성과 팀 성과의 관계에서 근무부서에서 차이가 나타났으며 특수부서에서 성과가 높게 나타났다. 특수부서는 응급실과 수술실, 회복실로 세 부서의 특징은 환자에게 연속성있는 간호를 제공하여 팀 성과를 제공결과를 파악하는데 오랜시간이 걸리는 타부서와는 다르게 응급처치 혹은 수술, 마취 회복이 끝나면 팀의 업무가 종료되는 특징이 있다. 이로 인해 팀 성과를 보다 명확하게 파악할 수 있어 나타나는 결과로 사료된다. 하지만 사후검증에서는 유의미한 차이가 없었으며 각 근무부서과 팀 성과의 관계는 반복연구가 필요 있다고 사료된다.

공유리더십과 수직적 리더십의 행동유형 간의 16가지 가능한 상관관계 중 16건 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 공유리더십과 수직적 리더십간의 상관관계는 기존의 연구(Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006; Pearce & Sims, 2002; Pearce, Yoo & Alavi, 2004)와 일치하는 결과이다. Pearce & Sims(2002)의 연구에서는 공유리더십과 수직적 리더십에 대한 팀 효율성 예측 지표의 차이로 공유리더십과 수직적 리더십의 구분할 수 있다고 설명한다. 또한 다른 해석은 특정 유형의 공유리더십을 같은 유형의 수직적 리더십에 대응하여 예측하는 것이다. 이는 사람, 행동 및 환경은 서로 영향을 미쳐 행동의 일관성이 규범이되어 팀내 모방기능으로 변화하여 나타나는 역할모델(Bandura, 1986)의 결과로 공유리더십은 팀의 임명된 리더 즉, 수직적 리더십에서부터 나온다는 것이이라고 설명한다(Hoch & Morgenson, 2014). 이는 또한 공유리더십과 수직적 리더십은 상호배타적인 것으로 간주해서는 안된다는 것을 의미한다(Pearce & Sims, 2002).

Pearce & Sims(2002)와 Pearce, Yoo & Alavi(2004)의 연구에서는 공유리더십과 수직적 리더십의 같은 행동유형이 가장 높은 상관관계를 보였다. Ensley, Hmieleski, & Pearce (2006)의 연구에서는 공유리더십과 수직적 리더십의 같



은 행동유형의 4가지 중 3가지에서 가장 높은 상관관계를 보였다. 본 연구에서 공유리더십과 수직적 리더십의 행동유형의 4가지 중 2가지에서 가장 높은 상관관계를 보였다. 이는 공유리더십과 수직적 리더십을 선행연구에 비해 완전하게 구별하지 못한 결과로 볼 수 있으며 다른 측면에서는 공유리더십이 수직적 리더를 통해 발현되어 나타나는 유의한 상관관계로도 해석할 수 있다. 이에 공유리더십과 수직적 리더십의 상관관계는 반복연구가 필요하다고 사료된다.

공유리더십과 수직적 리더십의 행동유형과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과는 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 팀 내 공유리더십이 활성화 될수록 팀 만족(선우희영, 2014; 이윤수, 정희원, 조대현, 2016; 정희원, 2016), 팀 몰입(양동민, 심덕섭, 2014; 방호진, 2013; 양동민, 노현재, 심덕섭, 2012; 양동민, 심덕섭, 2009; 이윤수, 정희원, 조대현, 2016; 이진경, 2016; 정희원, 2016; 한주량, 2016), 팀 성과(김종관, 2017; 김문주, 정예지, 2016; 박유진, 2012; 방호진, 2013; 양동민, 심덕섭, 2014; 양동민, 심덕섭, 2009; 이상봉, 우종범, 2014; 이진경, 2016; 이광희 등, 2013; 한주량, 2016; Carson, Tesluk, & Marrone, 2007; Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006; Hiller, Day, & Vance, 2006; Hmieleski, Cole, & Baron, 2012; Pearce & Sims, 2002; Small & Rentsch, 2010; Sivasubramaniam et al, 2002)와 연결된다는 기존의 연구와 일치하는 결과이다.

또한 팀 내 수직적 리더십이 활성화 될수록 팀 몰입(양동민, 심덕섭, 2014), 팀 성과(김문주, 정예지, 2016; 양동민, 심덕섭, 2014; Carson, Tesluk, & Marrone 2006; Pearce & Sims, 2002)와 연결된다는 기존의 연구와 일치하는 결과이다. 이를 종합해 보면 공유리더십과 수직적 리더십은 모두 팀 효과성에 기여하는 중요한 역할을 수행한다고 볼 수 있다(Pearce & Sims, 2002).

다중회귀분석 결과 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십이 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 정적인 영향을 주는 변수로 나타났고, 수직적 리더십의 행동

유형 중 임파워링 리더십이 팀 성과에 정적인 영향을 주는 변수로 나타났다.

본 연구에서 팀 효과성 변수에 영향을 주는 공유리더십과 수직적 리더십의 행동유형은 선행연구와 차이를 보인다. Pearce & Sims(2002)의 연구에서는 공유리더십의 행동유형 중 변혁적리더십, 임파워링 리더십과 수직적 리더십의 행동유형 중 변혁적 리더십이 팀 효과성에 긍정적 영향을 주는 변수로 나타났고, Pearce, Yoo & Alavi(2004)의 연구에서는 공유리더십의 행동유형 중 임파워링리더십이 팀 성과에 특히 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, Ensley, Hmieleski, & Pearce(2006)에서는 공유리더십의 행동유형 중 변혁적 리더십과 임파워링 리더십은 팀 성과에 긍정적인 영향을 나타냈지만, 수직적 리더십의 행동유형 중 변혁적 리더십과 임파워링 리더십은 팀 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Pearce & Sims(2002)의 연구는 자동차제조회사의 진보된 형태로 권한을 부여 받은 변화관리팀을 대상으로 실시되었고, 혁신적이도록 장려받은 팀의 특성이 변혁적 리더십을 촉진되는 것으로 생각된다. Pearce, Yoo & Alavi(2004)의 연구는 교육프로그램에 참여한 사회복지사로 구성된 가상의 팀을 대상으로 실시되었고, 일반적으로 비영리업무는 조직의 비전에 동기부여가 된 개인이 비영리업무를 수행하는 특성에 영향을 받아 임파워링 리더십과 연관성을 나타내는 것으로 나타났다. Ensley, Hmieleski, & Pearce(2006)의 연구는 벤처기업을 대상으로 연구를 시행하였고, 벤처기업은 변혁적 리더십과 임파워링 리더십을 통한 영감을 얻고 동기를 부여받는 시도가 공유적 방향에서는 긍정적인 효과를 나타내지만 수직적 방향에서는 팀을 분산시키고 불필요한 모호함을 발생시키는 특성이 반영된 것으로 나타났다. 이와 같이 조직과 팀의 특성에 따라 공유리더십과 수직적 리더십의 행동유형이 팀 효과성 변수에 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구의 대상자가 근무하는 간호단위에서는 간호전달체계 중 총체적 간호법을 실시하여 특정한 근무시간에서 담당환자의 총체적인 간호를 제공하고 간호사들에게 자율성과 책임감을 부여한다. 본 조직과 팀의 업무 특성이 명확한

목표, 권한, 책임, 지도를 제공해 맡은 일에 주인의식을 심어주는 임파워링 리더십의 특성과 연계되어 나타나는 결과로 사료된다. 또한 공유리더십이 수직적 리더십 보다 팀 효과성 변수에 유용한 예측인자로 나타나 선행연구와 일치하는 결과를 보였다(Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006; Pearce, Yoo & Alavi, 2004; Pearce & Sims, 2002).

공유리더십과 수직적 리더십은 조직의 발전 단계에 따라 상대적인 중요성이 변화한다. 조직의 초기단계에서는 비전과 목표를 설정하고 구성하여 구성원들이 효과적으로 참여할 수 있게 영향을 미쳐야 한다. 그리고 조직내 극적인 변화가 일어날 시기에는 수직적리더십의 중요성이 강조된다(Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2006). 연구가 시행된 병원은 개원한지 14년이 지나 조직이 기초단계에서 성장단계에 있기 때문에 수직적 리더십 보다 공유리더십의 중요성을 나타내는 결과를 반영하는 것으로 보인다.

이상 논의를 종합해 볼 때, 간호조직에서 수직적 리더십에 비해 공유리더십이 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 긍정정인 영향을 미치고 있다는 점에서 조직의 관리자들은 공유리더십의 발전을 위해 공유리더십에 적합한 팀의 재설계, 리더가 구성원의 공유리더십을 발현을 돕는 훈련 및 개발시스템, 공유리더십을 증진하는 보상시스템, 공유리더십의 가치를 발휘하는 문화적시스템이 구축할 필요가 있다(Pearce, 2004).

본 연구결과에 대한 의의는 다음과 같다.

간호 실무 및 행정 측면에서는 의료기술을 발전으로 인한 업무의 복잡성 증가, 창의적인 문제해결에 대한 요구증가로 인한 간호환경 변화와 24시간 연속성 있는 근무로 인한 공식적인 리더인 수간호사의 상근근무로 인한 타 근무에서의 리더십 필요성과 같은 간호조직의 독특한 특성은 간호단위에서의 새로운 방향의 리더십이 필요성이 제기되었고 본 연구를 통해 간호단위에서 공유리더십이 수직적 리더십보다 팀 효과성 변수에 유효한 인자로 나타났다. 특히 본

연구에서는 일반조직과 다르게 간호조직에서는 공유리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십이 팀 효과성 변수에 유의하게 나타났는데, 본 연구의 결과를 바탕으로 간호행정부서에서 간호업무 특성을 반영하여 간호단위에 공유리더십의 발현을 돕는 훈련 및 교육프로그램의 구축과 간호관리자가 공유리더십이 안착할 수 있는 조직분위기와 문화시스템을 만들어 장기적으로 지원할 필요성에 대한 근거가 될 수 있을 것으로 생각된다.

간호 연구 측면에서는 현재까지 간호단위에서의 리더십 연구는 일반적으로 수직적 측면에서 그 유효성을 증명해 왔다. 하지만 본 연구에서는 간호단위에서 수직적 리더십 보다 공유리더십이 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 더욱 유의한 결과를 보였으며, 간호단위의 효과적인 조직관리, 인적자원관리에 중요한 요인임을 검증하여 연구 영역을 확대하는 계기를 마련하였고. 이에 본 간호단위에서 공유리더십의 연구를 통해 향후 간호조직의 리더십 연구의 기초자료를 제공했다는 데 그 의의가 있다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 단일병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 자료를 수집하여 연구에 참여한 표본집단이 모집단을 대표한다고 단정 지을 수 없어 연구결과의 일반화에 신중을 기해야 한다. 둘째, 공유리더십과 수직적 리더십의 상관관계가 높기 때문에 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과간의 인과적 관계의 검증이 필요해 보인다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 공유리더십과 수직적 리더십에 대한 간호사의 인식을 파악하고, 공유리더십과 수직적 리더십이 간호사의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향을 파악하여, 간호사의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과를 높일 수 있는 방안의 모색과 간호조직에서 새로운 리더십을 제시하고자 시도된 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상자는 경기도에 소재한 일개대학병원에서 근무하는 간호사 165명을 대상으로 하였으며, 자료수집은 2018년 4월 09일부터 04월 12일 까지 구조화된 설문지를 사용하여 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 23.0 프로그램을 활용하여 t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, multivariate linear regression을 실시하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 대상자가 인식하는 공유리더십의 행동유형 점수는 지시적 리더십이 가장 높았고. 임파워링 리더십, 변혁적 리더십, 거래적 리더십 순으로 나타났다. 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 행동유형 점수는 지시적 리더십이 가장 높았고. 변혁적 리더십, 임파워링 리더십, 거래적 리더십 순으로 나타났다. 대상자가 인식한 팀 만족은 평균 3.59, 팀 몰입은 평균 3.39, 팀 성과는 평균 3.59로 나타났다.
2. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 공유리더십의 차이에서 거래적 리더십과 변혁적 리더십은 근무부서와 유의미한 차이를 보였다.

3. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 차이에서 지시적 리더십은 연령과 직위, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사수와 유의한 차이를 보였다. 거래적 리더십은 연령과 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 근무 번 간호사수와 유의한 차이를 보였다. 변혁적 리더십은 연령과 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 연봉과 유의한 차이를 보였다. 임파워링 리더십은 연령과, 직위, 직급, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 근무부서, 간호단위 간호사수, 근무 번 간호사수, 연봉과 유의한 차이를 보였다.
4. 대상자의 인구사회학적 특성 및 근무관련 특성에 따른 대상자가 인식하는 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 차이에서 팀 만족은 근무부서와 근무 번 간호사수와 유의한 차이를 보였다. 팀 몰입은 직위, 현 부서 재직경력, 총 임상경력, 간호단위 간호사수, 근무 번 간호사수와 유의한 차이를 보였다.
5. 대상자가 인식하는 공유리더십, 수직적 리더십과 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과의 상관관계 분석 결과 공유리더십, 수직적 리더십, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과는 통계적으로 모두 유의한 정(+)의 상관성이 나타났다.
6. 대상자의 팀 만족의 영향요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과 공유리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십이 팀 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.
7. 대상자의 팀 몰입의 영향요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십이 팀 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.
8. 대상자의 팀 성과의 영향요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과 근무부서 중 중환자실과 특수부서, 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십, 수직적 리더십 행동유형 중 임파워링 리더십이 팀 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 공유리더십과 수직적 리더십이 간호사의 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 양의 상관관계가 있음을 확인하였다. 특히, 공유리더십 행동유형 중 임파워링 리더십은 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 수직적 리더십의 행동유형 중 임파워링 리더십은 팀 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 2. 제언

- 1) 본 연구는 단일 의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 연구를 수행하여 연구결과를 확대 해석하는데 제한점이 있다. 그러므로 타 의료기관의 간호사를 대상으로 확대, 반복 연구가 필요하다.
- 2) 횡단적인 방법을 통해 연구를 진행하였기에 변수간의 명확한 인과관계를 파악하기 위해서 향후 종단적인 연구를 실시가 필요하다.
- 3) 간호단위에서 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과를 높이기 위한 공유리더십의 발현을 돕는 프로그램 개발이 필요하다.



## 참 고 문 헌

- 강재구. (2014). *상사와 부하 감성지능이 변혁적 리더십, 팀 긍정정서, 팀 창의성, 팀 효율성 및 팀 성과에 미치는 영향*. 박사학위논문. 동국대학교 대학원, 서울.
- 권혜진, 석부현, 지순주, 안영미, 김윤정, 박선아, 김명애. (2011). 병원 간호사의 간호조직문화, 삶의 만족, 직무만족과의 관계 연구. *임상간호연구*, 17(1), 57-69.
- 김금옥. (2004). *수술실의 간호조직특성, 조직문화 유형 및 팀효과성과의 관계*. 석사학위논문. 한양대학교 행정대학원, 서울.
- 김남이 & 우정희. (2018). 초보 · 상급초보간호사의 무형식학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과. *간호행정학회지*, 24(1), 1-9.
- 김문주 & 정예지. (2016). 공유 리더십의 선행요인과 그 효과성에 관한 연구. *기업경영연구*, 70(0), 145-168.
- 김미성. (2016). *팀 효과성에 대한 변혁적, 공유 리더십의 영향*. 석사학위논문. 광운대학교 대학원, 서울.
- 김세영, 김종경, 정면숙, 김은경, & 유선주. (2017). 간호단위의 팀 효과성에 대한 고찰. *간호행정학회지*, 23(1), 18-31.
- 김숙현. (2003). *팀 중심병원의 간호조직문화, 팀효과성, 환자만족도에 관한 연구*. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원, 서울.
- 김용근. (2016). *분산 리더십과 활력관계가 조직시민행동, 팀 몰입 및 팀 성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문. 성균관대학교 경영전문대학원, 서울.
- 김은경. (2017). *공유리더십 형성과 효과에 관한 연구*. 박사학위논문. 숙명여자대학교 대학원, 서울.
- 김종관. (2017). 현대적 리더십 연구의 특징과 공유리더십의 팀 효과성에 관

- 한 연구. *디지털융복합연구*, 15(6), 207-217.
- 김진옥. (2013). *공유리더십이 종업원 직무태도에 미치는 영향*. 박사학위논문. 경희대학교 대학원, 서울.
- 노현재, 양동민, & 심덕섭. (2011). 상사의 감성지능이 팀 만족 및 팀 성과에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구*, 35(3), 199-217.
- 민도식. (2016). *공유리더십과 직무배태성의 영향 관계에서 조직사회화의 매개효과*. 석사학위논문. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 서울.
- 박광옥. (2012). 병원조직에서 간호팀장의 팀제 경험. *한국간호교육학회지*, 18(3), 486-498.
- 박문수. (1996). *팀효과성의 결정요인에 관한 실증적 연구*. 석사학위논문. 고려대학교, 서울.
- 박연임 & 박계홍. (2012). 리더의 코칭행동이 팀 성과와 팀 만족에 미치는 영향에 있어서 자기효능감, 진정추구리더십의 조절효과. *상업교육연구*, 26(4), 153-182.
- 박원우. (2006). *한국 팀제의 역사, 현황과 발전방향*. 서울: 서울대학교 출판부.
- 방호진. (2013). *공유 리더십과 심리적 안전 분위기가 팀 성과, 팀 몰입 및 변화지향 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구*. 박사학위논문. 성균관대학교 경영전문대학원, 서울.
- 서재교. (2015). *공유리더십이 혁신행동에 미치는 영향과 직무임베디드니스, 무형식학습의 매개효과*. 석사학위논문. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 서울.
- 서재현. (2008). 팀교체의도와 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 팀몰입과 조직몰입을 중심으로. *The Korean Journal for Human Resource Development*, 10(3), 1-21.
- 서재현 & 김영용. (2003). 팀 몰입을 통한 조직몰입의 발전. *인사조직연구*, 11, 1-33.

- 선우희영. (2014). *공유리더십이 팀 효과성에 미치는 영향과 팀 학습 행동의 매개효과*. 석사학위논문. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 서울.
- 신정현. (2014). *공유리더십이 팀 효과성에 미치는 영향*. 석사학위논문. 부산대학교 대학원, 부산.
- 안소영. (2001). *팀 동료와의 이질성 지각과 팀 효과성의 관계에 있어서 갈등 유형의 매개효과*. 석사학위논문. 이화여자대학교, 서울.
- 양근애. (2016). *항공사 승무원의 조직몰입, 직업몰입, 팀 만족이 직무열의와 서비스 행동에 미치는 영향*. 박사학위논문. 경기대학교 서비스경영전문대학원, 서울.
- 양동민, 노현재, & 심덕섭. (2012). 연구논문 : 프로젝트 팀 내 공유리더십 (Shared Leadership)이 팀 효능감과 팀 몰입에 미치는 영향 -과업조정 및 업무분담의 매개효과 검증. *기업경영연구*, 42(0), 127-147.
- 양동민 & 심덕섭. (2009). 프로젝트 팀 내 다양성, 공유리더십(Shared Leadership), 성과 간의 관계에 대한 연구. *한국인사·조직학회 발표논문집*, 2009(2), 783-800.
- 양동민, & 심덕섭. (2014). 수직적 리더십(VERTICAL leadership)과 공유리더십(Shared leadership)이 팀 몰입과 팀 성과에 미치는 영향. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집*, 2014(11), 163-178.
- 양윤모. (2014). *군내 팀 몰입이 조직 몰입에 미치는 영향*. 석사학위논문. 경희대학교 경영대학원, 서울.
- 양창삼. (1987). *현대경영관리론*. 서울 : 민영사.
- 염영희. (2009). *간호관리학*. 서울 : 수문사.
- 윤정아. (2015). *팀 구성원의 팀 만족도가 팀 성과에 미치는 영향*. 석사학위논문. 경기대학교 서비스경영전문대학원, 수원.
- 이광희, 김진호, 노명화, & 손승연. (2013). 공유 리더십이 팀 성과에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 20(3), 145-166.

- 이상봉 & 우중범. (2014). 공유리더십이 팀 성과에 미치는 영향. *리더십연구*, 5(4), 55-91.
- 이윤수, 정희원, & 조대연. (2016). 리더-구성원 간 공유 리더십이 팀 몰입 및 팀 만족에 미치는 영향: 행위자 - 상대자 상호의존 모형(APIM)의 적용 = 행위자 - 상대자 상호의존 모형(APIM)의 적용. *기업교육과인재연구*, 18(2), 113-130.
- 이준명. (2015). *공유리더십이 혁신행동에 미치는 영향과 과업갈등과 관계갈등의 매개효과*. 석사학위논문. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 서울.
- 이진경. (2016). *공유리더십이 팀 효과성에 미치는 영향*. 박사학위논문. 국민대학교 대학원, 서울.
- 이진선. (2016). *공유리더십과 조직 커뮤니케이션의 관계에서 회복탄력성의 조절효과 검증*. 석사학위논문. 이화여자대학교 교육대학원, 서울.
- 이학중, 김영조. (2014). *조직행동의 이해와 관리*. 서울 : 오래.
- 장영임. (2009). *변혁적 리더십과 커뮤니케이션 능력이 팀 효과성에 미치는 영향*. (석사학위논문. 고려대학교 교육대학원, 서울.
- 정민우. (2010). *중소벤처기업의 팀 특성에 따른 팀 역량이 팀 구성원의 직무 만족에 미치는 영향*. 석사학위논문. 중앙대학교 산업창업경영대학원, 서울.
- 정예슬. (2016). *자기조절과 협력적 자기조절이 혁신행동에 미치는 영향과 공유리더십과 조직몰입의 조절된 매개효과*. 석사학위논문. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 서울.
- 정희원. (2016). *H사 구성원의 공유리더십과 팀 효과성의 관계에서 팀 학습행동의 조절효과*. 석사학위논문. 고려대학교 교육대학원, 서울.
- 조덕영. (2008). 병원조직의 팀제 시행 이후 조직구성원의 인식차이에 관한 연구. *산업경제연구*, 21(3), 1257-1284.
- 조민정. (2014). *조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*. 석사학

- 위논문. 부산대학교 국제전문대학원, 부산.
- 최윤. (2015). *외국계기업 지사장의 리더십유형이 조직성과 및 경영성과에 미치는 영향*. 석사학위논문. 경희대학교 테크노경영대학원, 용인.
- 한수정. (2002). 병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구. *간호행정학회지*, 8(3), 441-456.
- 한주량. (2016). 간호학생의 팀기반학습에서 공유리더십이 팀성과 및 팀몰입에 미치는 영향 : 팀신뢰의 매개효과. *디지털융복합연구*, 14(12), 303-311.
- 홍승아. (2005). *응급실에서의 비외상성 성인 심폐소생술에 대한 간호업무 프 로토콜 개발*. 석사학위논문. 연세대학교 대학원, 서울.
- 홍은혜. (2003). *중환자실의 간호조직문화와 팀효과성에 관한 연구*. 석사학위 논문. 이화여자대학교 대학원, 서울.
- 황주영. (2014). *개인-팀 적합이 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 석사 학위논문. 고려대학교 대학원, 서울.
- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. (2017). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76-96.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*: Simon and Schuster.
- Binci, D., Cerruti, C., & Braganza, A. (2016). Do vertical and shared leadership need each other in change management? *Leadership & Organization Development Journal*, 37(5), 558-578.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6), 1113-1132.

- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (2000). Why Elephants gallop: assessing and predicting organizational performance in federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory, 10*(4), 685-712.
- Brown, M. E., & Gioia, D. A. (2002). Making things click: Distributive leadership in an online division of an offline organization. *The Leadership Quarterly, 13*(4), 397-419.
- Caricati, L., Guberti, M., Borgognoni, P., Prandi, C., Spaggiari, I., Vezzani, E., & Iemmi, M. (2015). The role of professional and team commitment in nurse-physician collaboration: A dual identity model perspective. *Journal of Interprofessional Care, 29*(5), 464-468.
- Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: an investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal, 50*(5), 1217-1234.
- Cashman, D. M. (2008). *The effects of vertical leadership, team demographics, and group potency upon shared leadership emergence within technical organizations*. Doctoral dissertation, Capella University, Minneapolis, MN.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management, 23*(3), 239-290.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology, 53*(1), 39-52.
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European Journal of*

*Work and Organizational Psychology*, 10(3), 225-244.

- Cox, J. F., Pearce, C. L., & Perry, M. L. (2003). Toward a model of shared leadership and distributed influence in the innovation process: How shared leadership can enhance new product development team dynamics and effectiveness. *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*, Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Cox, K. B. (2003). The effects of intrapersonal, intragroup, and intergroup conflict on team performance effectiveness and work satisfaction. *Nursing Administration Quarterly*, 27(2), 153-163.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2004). *Statistics Without Maths for Psychology*. Harlow. UK; Pearson Education.
- Daspit, J., Justice Tillman, C., Boyd, N. G., & Mckee, V. (2013). Cross-functional team effectiveness: An examination of internal team environment, shared leadership, and cohesion influences. *Team Performance Management: An International Journal*, 19(1/2), 34-56.
- DeNisi, A. S., Hitt, M. A., & Jackson, S. E. (2003). *The knowledge-based approach to sustainable competitive advantage. Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management*(Vol.21). San Francisco, CA; Jhon Wiley & Sons.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.
- Ellemers, N., de Gilder, D., & Van Den Heuvel, H. (1998).

- Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 717-730.
- Ensley, M. D., Hmieleski, K. M., & Pearce, C. L. (2006). The importance of vertical and shared leadership within new venture top management teams: Implications for the performance of startups. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 217-231.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Geringer, J. M., & Hebert, L. (1989). Control and performance of international joint ventures. *Journal of International Business Studies*, 20(2), 235-254.
- Gladstein, D. L. (1984). Groups in context: A model of task group effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 499-517.
- Hackman, R. (1987). *The Design of Work Teams*. *Handbook of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Heinemann, G. D., & Zeiss, A. M. (2002). *Team performance in health care: assessment and development*: Springer Science & Business Media.
- Henderson, J. C., & Lee, S. (1992). Managing I/S design teams: A control theories perspective. *Management Science*, 38(6), 757-777.
- Hiller, N. J., Day, D. V., & Vance, R. J. (2006). Collective enactment of leadership roles and team effectiveness: A field study. *The Leadership Quarterly*, 17(4), 387-397.
- Hinds, P. J., & Mortensen, M. (2005). Understanding conflict in geographically distributed teams: The moderating effects of shared identity, shared context, and spontaneous communication.



- Organization Science*, 16(3), 290-307.
- Hoch, J. E., & Dulebohn, J. H. (2013). Shared leadership in enterprise resource planning and human resource management system implementation. *Human Resource Management Review*, 23(1), 114-125.
- Hoch, J. E., & Kozlowski, S. W. (2014). Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 390-403.
- Hoch, J. E., & Morgeson, F. P. (2014). Vertical and shared leadership processes: Exploring team leadership dynamics. *Paper presented at the Academy of Management Proceedings*, 2014(1), 1607-1612.
- Hoch, J. E., Pearce, C. L., & Welzel, L. (2010). Is the most effective team leadership shared? The impact of shared leadership, age diversity, and coordination on team performance. *Journal of Personnel Psychology*, 9(3), 105-116.
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization Science*, 12(4), 435-449.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford, England: Harper.
- Kakar, A. K. (2017). Investigating the prevalence and performance correlates of vertical versus shared leadership in emergent software development teams. *Information Systems Management*, 34(2), 172-184.
- Katz, R., & Allen, T. J. (1985). Project performance and the locus of influence in the R&D matrix. *Academy of Management Journal*, 28(1), 67-87.
- Kozlowski, S. W., Gully, S. M., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (1996). *Team leadership and development: Theory, principles, and*

- guidelines for training leaders and teams. In M. M. Beyerlein, D. A. Johnson, & S. T. Beyerlein (Eds.), *Advances in interdisciplinary studies of work teams: Team leadership*, Vol. 3, pp. 253-291). US: Elsevier Science/JAI Press.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1987). Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams. *Administrative Science Quarterly*, 32(1), 106-129.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1995). *Business without bosses: How self-managing teams are building high-performing companies*. Austin, TX: University of Texas Press.
- Morgeson, F. P., DeRue, D. S., & Karam, E. P. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of Management*, 36(1), 5-39.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Employee-Organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. London, UK: Academic Press.
- Nieva, V. F., Fleishman, E. A., & Rieck, A. (1978). *Team dimensions: Their identity, their measurement and their relationships*. (DTIC Research Note 85-12). Alexandria, VA.
- O'donoghue, S. C., DeSanto-Madeya, S., Fealy, N., Saba, C. R., Smith, S., & McHugh, A. T. (2015). Nurses' perceptions of role, team performance, and education regarding resuscitation in the adult medical-surgical patient. *Medsurg Nursing*, 24(5), 309-317.
- Pearce, C. L. (2004). The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. *The Academy of*

- Management Executive*, 18(1), 47-57.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership : Reframing the hows and whys of leadership*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.
- Pearce, C. L., & Herbig, P. A. (2004). Citizenship behavior at the team level of analysis: The effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size. *The Journal of Social Psychology*, 144(3), 293-310.
- Pearce, C. L., & Manz, C. C. (2005). The new silver bullets of leadership: The importance of self-and shared leadership in knowledge work. *Organizational Dynamics*, 34(2), 130-140.
- Pearce, C. L., Manz, C. C., & Sims, H. P. (2008). The roles of vertical and shared leadership in the enactment of executive corruption: Implications for research and practice. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 353-359.
- Pearce, C. L., & Sims Jr, H. P. (2002). Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(2), 172-197.
- Pearce, C. L., Yoo, Y., & Alavi, M. (2004). Leadership, social work, and virtual teams. *Improving leadership in nonprofit organizations*, 180-203.
- Perry, M. L., Pearce, C. L., & Sims Jr, H. P. (1999). Empowered selling teams: How shared leadership can contribute to selling team outcomes. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(3), 35-51.

- Rincon, F., Vibbert, M., Childs, V., Fry, R., Caliguri, D., Urtecho, J., . . . Jallo, J. (2012). Implementation of a model of robotic tele-presence (RTP) in the neuro-ICU: effect on critical care nursing team satisfaction. *Neurocritical care*, 17(1), 97-101.
- Sanders, T. O. (2006). *Collectivity and influence: The nature of shared leadership and its relationship with team learning orientation, vertical leadership and team effectiveness*: ProQuest.
- Sivasubramaniam, N., Murry, W. D., Avolio, B. J., & Jung, D. I. (2002). A longitudinal model of the effects of team leadership and group potency on group performance. *Group & Organization Management*, 27(1), 66-96.
- Small, E. E., & Rentsch, J. R. (2011). Shared leadership in teams. *Journal of Personnel Psychology*, 9(4), 203-211.
- Thompson, P. A., Navarra, M. B., & Antonson, N. (2005). Patient safety: the four domains of nursing leadership. *Nursing Economics*, 23(6), 331-333.
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1987). Measurement of business economic performance: An examination of method convergence. *Journal of Management*, 13(1), 109-122.
- Williams, T. T., Sims, J., Burkhead, C., & Ward, P. M. (2002). The creation, implementation, and evaluation of a nurse residency program through a shared leadership model in the intensive care setting. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 21(4), 154-161.
- Yukl, G. A., 강정애, 이상욱, 이상호, 이호선, & 차동욱. (2013). *(현대조직의) 리더십 이론*. 서울 : 시그마프레스.

## [부록 1] 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 귀중한 시간을 허락해 주셔서 대단히 감사합니다.

저는 연세대학교 간호대학원에서 간호관리와 교육을 전공하고 있는 석사과정 학생으로 **공유리더십과 수직적리더십이 간호사가 인식하는 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향**에 관한 석사학위 논문을 준비하고 있습니다

귀하가 이 연구에 참여하는 것은 자발적으로 신청하여 수집되고 귀하의 기록은 잠금장치에 보관하여 비밀로 보장될 것이며, 연구의 결과가 보고서로 작성되거나 출판, 또는 발표되는 경우에도 귀하의 신원을 파악할 수 있는 기록은 개인식별정보로 수정되어 비밀 상태로 유지될 것입니다. 본 연구에 대한 정보는 접근이 제한된 컴퓨터에 저장되어 연구종료 후 3년간 보관 후 폐기할 것입니다.

귀하가 언제든지 연구 참여에 대해 동의를 철회 할 수 있으며, 이 경우, 연구 참여는 종료되고 연구진은 귀하에게 연구와 관련하여 추가적인 정보를 수집하지 않을 것입니다. 만일, 수집된 정보를 폐기하여 이용 되지 않기를 원한다면, 귀하는 연구자에게 연락하여 귀하의 의사를 전달하셔야 합니다.

모든 응답은 통계적으로 처리되어 학문적인 목적 이외에는 사용하지 않을 것이며, 특정 병원이나 응답자의 개인적인 내용이 별도로 평가되지 않습니다. 귀하께서 성의 있게 기입해주신 내용들은 모두가 귀중한 연구자료로 활용되어 질 것입니다.

감사합니다.

2018 년 3 월

소속 연세대학교 간호대학원  
전공 간호관리와 교육  
연구자 석 상 원  
지도교수 김 인 숙 교수

1. 다음 문항들은 귀하의 동료간호사의 리더십(공유리더십)에 관한 질문입니다. 자신이 생각하는 부서원(동료 간호사)의 리더십(공유리더십)에 대하여 일치하는 정도를 '전혀 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다' 까지 해당하는 한 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

예시) 전혀그렇지 않다( ), 그렇지 않다 ( ), 보통이다 ( V ), 그렇다 ( ), 매우 그렇다 ( )

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 동료간호사들은 나에게 업무를 어떻게 수행해야 하는지에 대해 알려준다.					
2. 나의 동료간호사들은 나의 업무성과 목표를 설정해준다.					
3. 나의 동료간호사들은 내가 업무를 잘 수행하지 못할 때 잘못된 부분에 대해서 알려준다.					
4. 나의 동료간호사들은 내가 업무를 잘 수행할 때 긍정적인 피드백(칭찬, 격려 등)을 해준다.					
5. 나의 동료간호사들은 내가 업무를 잘 수행한다면 더 많은 보상을 받을 수 있다고 제안 한다.					
6. 나의 동료간호사들은 스스로 노력하도록 자극하여 간호사들의 업무수행의지를 높인다.					
7. 나의 동료간호사들은 내가 가지고 있는 능력을 최대한 발휘하여 업무를 수행하는 것을 기대한다.					
8. 나의 동료간호사들은 우리 부서가 가야 할 비전을 명확히 제공한다.					
9. 나의 동료간호사들은 업무를 잘 수행하기 위해 기존의 수행방식에서 벗어나 새로운 방법을 적용하는 것을 두려워하지 않는다.					
10. 나의 동료간호사들은 내가 직면한 어려움을 해결할 수 있도록 도와준다.					
11. 나의 동료간호사들은 내가 특별히 잘하는 업무를 수행할 때 그 업무를 스스로 즐기면서 할 수 있도록 격려한다.					
12. 나의 동료간호사들은 나의 업무수행 목표가 무엇인지 함께 의논하여 결정한다.					
13. 나의 동료간호사들은 업무를 수행하는데 있어 동료간호사들과 함께 하는 나가는 팀워크를 강조한다.					

2. 다음 문항들은 귀하의 수간호사의 리더십(수직적 리더십)에 관한 질문입니다. 자신이 생각하는 부서장(수간호사)의 리더십(수직적리더십)에 대하여 일치하는 정도를 '전혀 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다' 까지 해당하는 한 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

예시) 전혀그렇지 않다( ), 그렇지 않다 ( ), 보통이다 ( V ), 그렇다 ( ), 매우 그렇다 ( )

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 수간호사는 간호사들이 업무를 어떻게 수행해야 하는지에 대해 알려준다.					
2. 나의 수간호사는 간호사들의 업무성과 목표를 설정해준다.					
3. 나의 수간호사는 간호사들이 업무를 잘 수행하지 못할 때 잘못된 부분에 대해서 알려준다.					
4. 나의 수간호사는 업무를 잘 수행할 때 긍정적인 피드백(칭찬, 격려 등)을 해준다.					
5. 나의 수간호사는 간호사들이 업무를 잘 수행한다면 더 많은 보상을 받을 수 있다고 제안 한다.					
6. 나의 수간호사는 스스로 노력하도록 간호사들을 자극하여 업무 수행의지를 높인다.					
7. 나의 수간호사는 간호사들이 자신의 능력을 최대한으로 발휘해서 업무를 수행하는 것을 기대한다.					
8. 나의 수간호사는 우리 부서가 가야 할 비전을 명확히 제공한다.					
9. 나는 수간호사는 업무를 잘 수행하기 위해 기존의 수행방식에서 벗어나 새로운 방법을 적용하는 것을 두려워하지 않는다.					
10. 나의 수간호사는 간호사들이 직면한 어려움을 해결할 수 있도록 도와준다.					
11. 나의 수간호사는 간호사들이 특별히 잘하는 업무를 수행할 때 그 업무를 스스로 즐기면서 할 수 있도록 격려한다.					
12. 나의 수간호사는 간호사들과 나의 업무수행 목표가 무엇인지 함께 의논하여 결정한다.					
13. 나의 수간호사는 업무를 수행하는데 있어 동료간호사들과 함께 하는 팀워크를 강조한다.					

3. 다음 문항들은 귀하의 팀 만족에 관한 질문입니다. 귀하가 속한 부서를 하나의 팀으로 보았을 때 귀하의 태도입니다. 각 항목에 대해 귀하의 의견과 일치하는 정도를 '전혀 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다' 까지 해당하는 한 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

예시) 전혀그렇지 않다( ), 그렇지 않다 ( ), 보통이다 ( V ), 그렇다 ( ), 매우 그렇다 ( )

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 다시 팀(부서)를 선택할 기회가 주어진다면 해도 지금 이 팀(부서)를 선택하고 싶다.					
2. 나는 이 팀(부서)에서 업무를 수행하는 것에 만족한다.					
3. 나는 이 팀(부서)에 만족한다.					
4. 나는 이 팀(부서)을 통해 많은 것을 얻었다.					
5. 나는 현재의 팀(부서) 동료들에 만족한다.					



4. 다음 문항들은 귀하의 팀 몰입에 관한 질문입니다. 귀하가 속한 부서를 하나의 팀으로 보았을 때 귀하의 태도입니다. 각 항목에 대해 귀하의 의견과 일치하는 정도를 '전혀 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다' 까지 해당하는 한 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

예시) 전혀그렇지 않다( ), 그렇지 않다 ( ), 보통이다 ( V ), 그렇다 ( ), 매우 그렇다 ( )

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 우리 팀(부서)의 팀워크가 좋다고 다른 사람들에게 말한다.					
2. 나는 우리 팀(부서)에서 계속 일하기 위해 팀(부서)의 어떤 직무라도 받아들일 것이다.					
3. 나는 우리 팀(부서)의 일원이라는 것이 자랑스럽다.					
4. 우리 팀(부서)은 간호업무성적을 최상으로 낼 수 있도록 나를 지지한다.					
5. 나는 내가 다른 팀(부서)보다는 우리 팀(부서)에서 일하는 것이 기쁘다.					
6. 우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 내 적성에 잘 맞는다.					

5. 다음 문항들은 귀하의 팀 성과에 관한 질문입니다. 귀하가 속한 부서를 하나의 팀으로 보았을 때 귀하의 태도입니다. 각 항목에 대해 귀하의 의견과 일치하는 정도를 '전혀 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다' 까지 해당하는 한 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

예시) 전혀그렇지 않다( ), 그렇지 않다 ( ), 보통이다 ( V ), 그렇다 ( ), 매우 그렇다 ( )

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 효율적으로 일한다.					
2. 우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 업무수행이 우수하다.					
3. 우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 업무의 질이 우수하다.					
4. 우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 업무성과가 뛰어나다.					
5. 우리 팀(부서)은 다른 팀(부서)보다 업무의 양이 많아도 잘 처리한다.					

6. 귀하의 일반적 특성에 관한 내용입니다.

1. 귀하의 연령은 몇 세입니까? 만 (        ) 세
2. 귀하의 성별은? 1 ) 여자      2 ) 남자
3. 결혼여부는? 1 ) 미혼      2 ) 기혼      3 ) 기타 (        )
4. 최종학력은? 1) 3년제 졸업      2) 4년제 졸업      3) 대학원 재학 이상      4) 기타 (        )
5. 현재 직위는 ? 1) 일반 간호사      2) 책임 간호사      3) 기타 (        )
6. 현재 직급은 ? (        ) 급
7. 현재 근무부서에서 근무한 귀하의 재직경력은?      만 (        )년 (        )개월
8. 귀하의 총 임상경력은?      만 (        )년 (        )개월
9. 현재 근무하는 부서는 ? 1) 일반병동      2) 간호간병통합서비스병동      3) 중환자실      4) 응급실 5) 수술실      6) 회복실      7) 외래      8) 기타 (        )
10. 현재 간호단위의 간호사는 총 몇 명입니까? (        )명
11. 현재 간호단위에서 <u>각 근무번(duty)</u> <sup>1)</sup> 에 근무하는 간호사는 몇 명입니까? (        )명 1) Day duty, Evening duty, Nght duty
12. 귀하의 연봉 (상여급 포함 1년 총 평균수입)은 얼마나 되십니까? 1) 3천만원 이상 - 4천만원 미만      2) 4천만원 이상 - 5천만원 미만 3) 5천만원 이상 - 6천만원 미만      4) 6천만원 이상 - 7천만원 미만 5) 7천만원 이상

귀한 시간을 내어 답변해 주심에 진심으로 감사드립니다.

## [부록 2] 연구계획 심의 승인서

통합신청서		통지서		목록으로		
<b>통지서 (신속심사)</b>						
※ 본 과제 의 문서보존기간은 3년입니다.						
수신	의뢰기관 연세대학교					
연구책임자	특수간호팀 외과계중환자실 석상원					
IRB File No.	DUIH 2018-03-027-002	심사내용	시정계획서	통지일자	2018년 04월 09일	
연구 과제명	국문	간호사가 인식하는 공유리더십과 수직적리더십이 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 미치는 영향.				
	영문	The effect of shared leadership and vertical leadership recognized by nurse on team satisfaction, team commitment, and team performance.				
임상시험코드		Study Nick Name				
연구 분류	분류1	<input type="checkbox"/> 약물 <input type="checkbox"/> 생물학적 제제 <input type="checkbox"/> 세포치료제 <input type="checkbox"/> 건강기능식품 <input type="checkbox"/> 의료기술 <input type="checkbox"/> 의료기기 ( <input type="radio"/> 1등급 <input type="radio"/> 2등급 <input type="radio"/> 3등급 <input type="radio"/> 4등급 ) <input checked="" type="checkbox"/> 해당사항 없음				
	분류2	<input checked="" type="checkbox"/> 인간대상연구 <input type="checkbox"/> 인체유래물(경체)연구 <input type="checkbox"/> 의무기록 연구 <input type="checkbox"/> 유전자 연구 <input type="checkbox"/> 유전자 치료 <input type="checkbox"/> 배아 연구 <input type="checkbox"/> 체세포복제배아연구 <input type="checkbox"/> 줄기세포주연구 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="text"/>				
	분류3	<input checked="" type="radio"/> 전향적 연구 <input type="radio"/> 후향적 연구 <input type="radio"/> 전향적 & 후향적 병행연구				
	분류4	<input type="checkbox"/> 중재연구 <input checked="" type="checkbox"/> 설문조사 <input type="checkbox"/> 자료분석 및 분석연구 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="text"/> <input type="checkbox"/> 관찰연구 ( <input type="checkbox"/> 단면연구 <input type="checkbox"/> 환자대조군연구 <input type="checkbox"/> 코호트 연구 )				
	분류5	<input type="checkbox"/> 인간을 대상으로 하지 않는 연구 Non-clinical study (in vitro, in vivo preclinical study)				
일반명			상품명			
시험자증례수	전체	199 명	국내	199 명	본원	199 명
연구승인기간	2018년 04월 09일 ~ 2019년 04월 08일					
지원(의뢰)기관	기관명	연세대학교	대표		직위	
제출 서류	목록	(첨부) 정보활용동의서 [ ] [ ] (첨부) [필수] 임상연구계획서 [ ] [ ]				
	추가기술					
관련근거	평가일자	2018.04.09				
중간보고시기	2019년 02월 08일까지	비고				
	<input checked="" type="radio"/> 승인 <input type="radio"/> 시정승인					

[부록 3] 대상자가 인식하는 공유리더십의 문항별 평균

(N = 165 )

구분	문항	M±SD
지시적 리더십	나의 동료간호사들은 나에게 업무를 어떻게 수행해야 하는지에 대해 알려준다.	3.82±0.68
	나의 동료간호사들은 나의 업무성과 목표를 설정해준다.	3.25±0.82
	나의 동료간호사들은 내가 업무를 잘 수행하지 못할 때 잘 못된 부분에 대해서 알려준다.	4.00±0.60
	소계	3.69±0.56
거래적 리더십	나의 동료간호사들이 내가 업무를 잘 수행할 때 긍정적 피드백(칭찬, 격려 등)을 해준다.	3.55±0.79
	나의 동료간호사들은 내가 업무를 잘 수행한다면 더 많은 보상을 받을 수 있다고 제안 한다.	2.69±0.91
	소계	3.12±0.72
변혁적 리더십	나의 동료간호사들은 스스로 노력하도록 자극하여 간호사들의 업무수행의지를 높인다.	3.19±0.82
	나의 동료간호사들은 내가 가지고 있는 능력을 최대한의 발휘하여 업무를 수행하는 것을 기대한다.	3.74±0.75
	나의 동료간호사들은 우리 부서가 가야 할 비전을 명확히 제공한다.	3.00±0.83
	나의 동료간호사들은 업무를 잘 수행하기 위해 기존의 수행방식에서 벗어나 새로운 방법을 적용하는 것을 두려워하지 않는다.	2.82±0.88
	소계	3.19±0.62
임파워링 리더십	나의 동료간호사들은 내가 직면한 어려움을 해결할 수 있도록 도와준다.	3.78±0.75
	나의 동료간호사들은 내가 특별히 잘하는 업무를 수행할 때 그 업무를 스스로 즐기면서 할 수 있도록 격려한다.	3.18±0.83
	나의 동료간호사들은 나의 업무수행 목표가 무엇인지 함께 의논하여 결정한다.	3.15±0.87
	나의 동료간호사들은 업무를 수행하는데 있어 동료간호사들과 하는 팀워크를 강조한다.	3.55±0.77
	소계	3.41±0.64

**[부록 4] 대상자가 인식하는 수직적 리더십의 문항별 평균**

(N = 165 )

구분	문항	M±SD
지시적 리더십	나의 수간호사는 간호사들이 업무를 어떻게 수행해야 하는지에 대해 알려준다.	3.55±0.90
	나의 수간호사는 간호사들의 업무성과 목표를 설정해준다.	3.59±0.89
	나의 수간호사는 간호사들이 업무를 잘 수행하지 못할 때 잘못된 부분에 대해서 알려준다.	3.98±0.77
	소계	3.70±0.74
거래적 리더십	나의 수간호사는 업무를 잘 수행할 때 긍정적 피드백(칭찬, 격려 등)을 해준다.	3.63±1.02
	나의 수간호사는 간호사들이 업무를 잘 수행한다면 더 많은 보상을 받을 수 있다고 제안 한다.	3.13±0.98
	소계	3.38±0.88
변혁적 리더십	나의 수간호사는 스스로 노력하도록 간호사들을 자극하여 업무 수행의지를 높인다.	3.35±0.95
	나의 수간호사는 간호사들이 자신의 능력을 최대한으로 발휘해서 업무를 수행하는 것을 기대한다.	3.88±0.86
	나의 수간호사는 우리 부서가 가야 할 비전을 명확히 제공한다.	3.48±0.89
	나는 수간호사는 업무를 잘 수행하기 위해 기존의 수행방식에서 벗어나 새로운 방법을 적용하는 것을 두려워하지 않는다.	3.67±0.97
	소계	3.59±0.73
임파워링 리더십	나의 수간호사는 간호사들이 직면한 어려움을 해결할 수 있도록 도와준다.	3.56±1.03
	나의 수간호사는 간호사들이 특별히 잘하는 업무를 수행할 때 그 업무를 스스로 즐기면서 할 수 있도록 격려한다.	3.34±1.00
	나의 수간호사는 간호사들과 나의 업무수행 목표가 무엇인지 함께 의논하여 결정한다.	3.35±0.99
	나의 수간호사는 업무를 수행하는데 있어 동료간호사들과 함께 하는 팀워크를 강조한다.	3.67±0.94
	소계	3.47±0.89

## ABSTRACT

**Shared and Vertical Leadership :  
Assosiation with Nurse Team Satisfaction,  
Team Commitment, and Team Performance.**

Seoksang, Seok  
Nursing Management and Education  
Graduate school of Nursing, Yonsei University

The purpose of this study was to identify nurses' perception of shared and vertical leadership, and to examine the effect of shared and vertical leadership on team satisfaction, team commitment, and team performance of nurses. This is a descriptive correlation study attempted to present new leadership in nursing organization.

The subjects of this study were 165 nurses working at a university affiliated hospital in Gyeonggi area. Data were collected from April 09, 2018 to April 12, 2018 using structured questionnaire. The collected data were analyzed using the SPSS version 23.0 system for descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, multivariate linear regression.

The main results of this study are as follows.

1. The average scores of the types of shared leadership behaviors are as follows. the score of directive leadership was  $3.69 \pm 0.56$ , transactional leadership was  $3.12 \pm 0.72$ , transformational leadership was  $3.19 \pm 0.62$ , and empowering leadership was  $3.41 \pm 0.64$ . The average scores of the types of vertical leadership behaviors are as follows. the score of directive leadership was  $3.70 \pm 0.74$ , transactional leadership was  $3.38 \pm 0.88$ , transformational leadership was  $3.59 \pm 0.73$ , and empowering leadership was  $3.47 \pm 0.89$ . The average score of team satisfaction was  $3.59 \pm 0.73$ , team commitment was  $3.39 \pm 0.70$ , and team performance was  $3.59 \pm 0.65$
2. The differences of shared leadership according to sociodemographic and work related characteristics are as follows. Transactional leadership was significantly different in departments ( $F=3.388$ ,  $p=.020$ ). Transformational leadership was significantly different in departments ( $F=4.278$ ,  $p=.002$ ).

3. The differences of vertical leadership according to sociodemographic and work related characteristics is as follows. Transactional leadership was significantly different in age( $F=3.929$ ,  $p=.022$ ), position( $t=-2.089$ ,  $p=.038$ ), total clinical career ( $F=3.919$ ,  $p=.022$ ), and departments( $F=8.274$ ,  $p<.001$ ). Transactional leadership was significantly different in age ( $F=4.108$ ,  $p=.018$ ), position( $t=-2.491$ ,  $p=.014$ ), current clinical career ( $F=5.033$ ,  $p=.008$ ), total clinical career( $F=4.503$ ,  $p=.013$ ), departments ( $F=11.101$ ,  $p<.001$ ), and the number of nurses on duty( $F=5.306$ ,  $p=.006$ ). Transformational leadership was significantly different in age( $F=8.781$ ,  $p<.001$ ), marriage ( $t=-2.137$ ,  $p=.034$ ), position( $t=-3.338$ ,  $p=.001$ ), job title ( $F=8.108$ ,  $p<.001$ ), current clinical career( $F=7.030$ ,  $p=.001$ ), total clinical career( $F=8.390$ ,  $p<.001$ ), departments( $F=5.815$ ,  $p=.001$ ), and salary ( $F=5.205$ ,  $p=.006$ ). Empowering leadership was significantly different in age ( $F=3.568$ ,  $p=.03$ ), position( $t=-2.882$ ,  $p=.004$ ), current clinical career ( $F=4.284$ ,  $p=.015$ ), total clinical career( $F=4.440$ ,  $p=.013$ ), departments ( $F=10.227$ ,  $p<.001$ ), the number of nurses in nursing unit( $F=3.561$ ,  $p=.031$ ), the number of nurses on duty( $F=4.011$ ,  $p=.02$ ), and salary( $F=4.388$ ,  $p=.014$ ).
4. The differences of team satisfaction, team commitment, and team performance according to sociodemographic and work related characteristics are as follows. Team satisfaction was significantly different in departments ( $F=3.678$ ,  $p=.013$ ), and the number of nurses on duty( $F=3.876$ ,  $p=.023$ ). Team commitment was significantly different in position( $t=-2.607$ ,  $p=.010$ ), current clinical career( $F=4.130$ ,  $p=.018$ ), total clinical career ( $F=3.278$ ,  $p=.040$ ), the number of nurses in nursing unit( $F=4.570$ ,  $p=.012$ ), and the number of nurses on duty( $F=3.892$ ,  $p=.022$ ).
5. The results of correlation analysis between shared and vertical leadership, team satisfaction, team commitment, and team performance. Shared and vertical leadership, team satisfaction, team commitment, and team performance were all significantly positive correlated( $p<.01$ ).
6. In order to identify factors affecting team satisfaction, the multivariate linear regression analysis was conducted. Empowering leadership among the types of shared leadership behaviors( $\beta=.255$ ,  $p=.003$ ) had a positive effect on team satisfaction. The explanatory power was 43.9%( $F=9.902$ ,  $p<.001$ ).
7. In order to identify factors affecting team commitment, the multivariate linear regression analysis was conducted. Empowering leadership among the



types of shared leadership behaviors( $\beta=.323$ ,  $p<.001$ ) had a positive effect on team commitment. The explanatory power was 41.4%( $F=9.832$ ,  $p<.001$ ).

8. In order to identify factors affecting team performance, the multivariate linear regression analysis was conducted. Empowering leadership among the types of shared leadership behaviors( $\beta=.235$ ,  $p=.007$ ), empowering leadership Among the types of vertical leadership behaviors( $\beta=.397$ ,  $p=.005$ ), intensive care unit( $\beta=.252$ ,  $p=.003$ ), and special departments ( $\beta=.167$ ,  $p=.025$ ) had a positive effect on team performance. The explanatory power was 41.4%( $F=9.832$ ,  $p<.001$ ).

In conclusion, we confirmed that shared and vertical leadership are positively correlated with nurse team satisfaction, team commitment, and team performance. In particular, empowering leadership among types of shared leadership behaviors was found to have a positive impact on team satisfaction, team commitment, and team performance. empowering leadership among the behavior types of vertical leadership was found to have a positive impact on team performance.

---

Key words : shared leadership, vertical leadership, nurse, team satisfaction, team commitment, team performance.