

수간호사의 윤리적 리더십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과

정 민

제주한라대학교 간호학부

Influence of Head Nurses' Ethical Leadership on Job Satisfaction among Staff Nurses: Mediating Effect of Affective Commitment

Jung, Min

Department of Nursing, Cheju Halla University

Purpose: This study was conducted to identify the mediating effect of affective commitment on the relationship between ethical leadership and job satisfaction. **Methods:** Participants were 216 nurses drawn from three general hospitals in C city. Data were analyzed using descriptive analysis, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression. **Results:** The findings from multiple regression were as follows. First, people orientation, ethical guidance of ethical leadership factors showed significant positive effects on affective commitment. Second, people orientation, ethical guidance of ethical leadership factors showed significant positive effects on job satisfaction. Finally, when ethical leadership factors and affective commitment were entered into the regression model at the same time, ethical leadership factors showed no significant effects on job satisfaction, however, affective commitment showed a significant effect and so affective commitment had a mediating effect between ethical leadership and job satisfaction. **Conclusion:** Results of this study indicate that affective commitment with an effect on the relationship between ethical leadership and job satisfaction plays a full mediating role. Thus, developing ethical leadership training programs for head nurses would likely increase the affective commitment and job satisfaction of staff nurses

Key Words: Nurses, Leadership, Affective commitment, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

급변하는 의료상황에서 간호 리더들은 개인 및 조직의 생산성에 영향을 미치기 위해서 효과적인 리더십을 발휘해야 하는 도전을 받고 있다[1]. 2000년대 초반 이후 기업경영에 있어 윤리는 핵심적 개념으로 인식되기 시작하였고 이에 따라 학계에서

도 사회적 윤리 문제와 기업의 윤리성과 투명성을 중요하게 인식하는 세계적 추세와 관련하여 윤리적 리더십에 대한 연구가 증가하며 구성개념이 체계적으로 밝혀지고 있다[2,3]. Brown 등[4]은 윤리적 리더십의 핵심은 높은 윤리적 가치로서 윤리적 리더를 정직성, 보살핌, 공정성, 균형적 의사결정의 특징을 갖는 원칙중심의 개인으로 정의하였다. 또한 그동안 중복되어 다루어진 변형적 리더십, 리더의 정직성, 공정한 대우 등과 윤리적 리더십의 차이를 제시하였다. Brown과 Trevino [2]도 윤리적

주요어: 간호사, 윤리적 리더십, 정서적 몰입, 직무만족

Corresponding author: Jung, Min

Department of Nursing, Cheju Halla University, 38 Halladaehak-ro, Jeju 63092, Korea.
Tel: +82-64-741-765, Fax: +82-64-741-7639, E-mail: hyb1730@hanmail.net

Received: Nov 21, 2016 | **Revised:** Dec 23, 2016 | **Accepted:** Dec 24, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

리더십과 기존의 변혁적·진성·영적 리더십과의 차이를 제시하였고, 윤리적이고 정직한 행동은 구성원들에게 비전과 의사소통의 수단으로 지각되고 리더의 행동 모델이 구성원들의 행동 모델이 되어 윤리적 행위가 전이 될 수 있다고 하면서 윤리적 리더십의 중요성을 강조하였다. 특히 고도의 직업윤리가 강조되는 간호현장에서의 윤리적 리더십은 더욱 요구된다 할 것이다.

선행연구들에 의하면 윤리적 리더십은 리더에 대한 만족, 지각된 리더 효과성, 조직구성원이 경영진에게 문제를 보고하려는 의지와 조직의 미래에 대한 낙관적 전망 및 조직에 소속되고자 하는 의지에 긍정적 영향을 미치며[4] 조직구성원의 신뢰, 직무만족, 정서적 몰입 및 규범적 몰입, 직무몰입을 향상시키고[5] 구성원의 정서적 안녕[6]에도 긍정적으로 관련되어 있다. 국내연구의 경우, 일반기업의 중간관리자를 대상으로 한 Yi와 Son의 연구[7]에서는 윤리적 리더십이 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 변수로 나타났고, Ko [8]의 연구에서는 윤리적 리더십이 조직신뢰 및 조직 동일시에 영향을 미치며 이는 구성원의 정서적 안녕과 삶의 질에 영향을 미친다고 하였다. 간호관리자의 윤리적 리더십에 관한 연구들을 보면, 서울 지역 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee [9]의 연구결과, 간호관리자의 윤리적 리더십은 간호사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미친 반면 조직몰입에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 Yang [10]의 연구결과, 간호사의 이직의도를 낮추는데 영향을 미치는 것으로 나타났으며 지방 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee [11]의 연구에서는 간호사의 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사의 직무만족과 직무몰입은 간호행정학회지 창간이후 연구의 주요어로 가장 빈도가 높아 간호연구에서 중요한 비중을 차지하고 있다. 많은 연구들이 선행변수로서의 직무만족에 초점을 두어 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮고, 직무성과가 높음을 보고하고 있고 결과변수로서의 직무만족연구들은 주로 직무 스트레스와 임파워먼트 등을 선행변수로 연구하고 있는 반면 윤리적 리더십에 관한 연구는 양적으로도 많지 않지만 윤리적 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 없는 실정이다[12]. 간호사의 직무만족은 병원조직의 성과와 개인의 만족에 영향을 미치는 주요 요인으로[13-15] 확인되고 있는 만큼 윤리적 리더십이 직무만족에 미치는 영향을 확인하는 연구가 필요하다.

직무만족과 조직몰입은 높은 상관관계가 있음이 많은 연구[14-17]에서 확인된 바 있다. 그러나 이들 두 변수 간의 인과관계에 대해서는 아직 의견의 일치를 보지 못하고 있는 가운데[18] 국내연구에서는 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 예측변

수로 보고한 연구들[15,17]도 있다. 그러나 Findler, Wind와 Mor Barak [19]은 인지부조화 이론에 기초하여 개인이 조직에 근무하면서 조직몰입을 형성하게 되고 이렇게 형성된 조직몰입수준에 맞추어서 직무만족을 해석하게 됨을 주장하면서 조직몰입이 인과 순서에서 직무만족에 선행하고 있음을 입증하였다.

Allen과 Meyer [20]에 의하면 조직몰입을 종업원의 심리상태가 감정적 애착, 지각된 비용, 의무감 중 어느 것에 바탕을 두고 있는냐에 따라 각각 정서적 몰입, 지속적 몰입과 규범적 몰입으로 구분하였다. 이중 정서적 몰입은 종업원이 조직에 대해 감정적 애착을 갖고 조직과 일체감을 느끼는 것으로 손익을 생각하여 조직에 남으려는 지속적 몰입과 책임의식이나 명분 때문에 조직에 남으려는 규범적 몰입과 달리 가장 순수한 형태의 몰입이라 할 수 있다[21]. 높은 수준의 정서적 몰입은 조직에 대한 소속감, 자부심, 충성심을 보여주며 조직에 감정적으로 몰입하면 종업원은 조직의 목표에 자신을 강하게 동일시하고 조직의 성공과 지속적인 개선에 기여하기를 원하며, 조직의 일원으로 계속 남아있기를 원한다[20]. 윤리적 리더십을 발휘하는 리더들은 본인이 가지고 있는 공정성, 동정심, 의타주의적인 성격, 신뢰성 등에 의해 부하직원이 가지는 정서적 몰입을 더 긍정적으로 유도할 수 있고, 정서적 몰입은 규범적 몰입이나 지속적 몰입보다 가치관의 공유와 리더와 부하 간의 사회적 교환관계를 더 많이 설명한다는 점 등[4]을 바탕으로 할 때 조직몰입의 유형 중 정서적 몰입에 초점을 둘 필요가 있다. 또한 Findler, Wind와 Mor Barak [19]의 연구결과를 근거로 한다면 정서적 몰입을 직무만족의 선행변수로 간주하고 정서적 몰입이 윤리적 리더십과 직무만족 간 관계에 매개하는지를 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 윤리적 리더십의 7가지 다차원적 요소들을 측정할 수 있는 도구인 ELW (Ethical Leadership at Work questionnaire)[22]를 우리나라 간호 조직에 적합하게 변안하고, 내적 구조와 외적 구조 검토라는 타당화 과정을 거쳐 수정된 K-ELW (Korean version of Ethical Leadership at Work questionnaire)[23]를 통해 윤리적 리더십의 어떤 영역이 정서적 몰입 및 직무만족에 영향을 미치는지, 나아가 윤리적 리더십이 직무만족에 영향을 미치는 과정에 정서적 몰입이 매개하는지를 확인함으로써 수간호사의 윤리적 리더십 향상과 간호사의 정서적 몰입 및 직무만족을 위한 전략개발의 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 일반간호사가 인지하는 수간호사의 윤리

적 리더십과 일반간호사의 직무만족 간 정서적 몰입의 매개효과를 확인하는 것이며 구체적 목적은 다음과 같다.

- 일반 간호사가 인지하는 수간호사의 윤리적 리더십, 일반 간호사의 정서적 몰입 및 직무만족 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 정서적 몰입과 직무만족 정도의 차이를 파악한다.
- 윤리적 리더십이 정서적 몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.
- 윤리적 리더십과 직무만족 간 정서적 몰입의 매개효과를 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 지방 소재 종합병원에 근무하는 일반간호사가 인지하는 수간호사의 윤리적 리더십과 일반간호사의 직무만족 간 정서적 몰입의 매개효과를 파악하고자 시도된 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 C시 소재 종합병원에서 6개월 이상 근무경력이 있는 일반간호사 216명이었다. 대상자가 근무하는 병원은 C시 소재 1개 대학병원과 5개 종합병원 총 6개 종합병원 중 1개 대학병원과 2개 종합병원을 선정하였다. 대상자 제외기준은 간호관리자의 윤리적 리더십을 평가하기 어려울 수 있다고 판단되는 외래근무 간호사와 간호관리자와 함께 근무한 기간이 6개월 미만인 간호사였다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G*Power 3.1.3 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위해 95% 검정력 수준에서 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기인 .15, 예측변수 14개로 지정하였을 때 최소표본의 크기는 194명으로 산정되었으며, 탈락률 약 10%를 고려하여 220부를 배포하여 모두 회수되었고, 수거된 설문지 가운데 불완전한 응답을 한 설문지 4부를 제외한 216부를 자료분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 윤리적 리더십

간호사가 인지하는 수간호사의 윤리적 리더십은 Kalshoven 등[22]이 최근 개발한 영어판 ELW를 Kim [23]이 우리나라 간

호 조직에 적합하게 번안하고, 내적 구조와 외적 구조 검토라는 타당화 과정을 거쳐 수정된 7개 영역, 즉 '인간중심, 직무책임 공정성, 관계 공정성, 권력공유, 환경의 지속유지 가능성, 윤리 지침, 윤리적 진실성' 총 31문항으로 개발한 K-ELW를 사용하였다. 이 척도는 매우 그렇다 5점에서 전혀 그렇지 않다 1점까지 5점 척도이며 점수가 높을수록 윤리적 리더십이 강함을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .94이며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95였다. 7개 하위요인의 신뢰도는 인간중심 Cronbach's α 는 .92, 직무책임공정성 Cronbach's α 는 .88, 관계공정성 Cronbach's α 는 .84, 권력공유 Cronbach's α 는 .76, 환경의 지속유지가능성 Cronbach's α 는 .85, 윤리지침 Cronbach's α 는 .93, 윤리적 진실성 Cronbach's α 는 .93이었다. 도구는 ELW의 공동저자인 Den Hartog의 승인을 받은 후 사용하였다.

2) 정서적 몰입

정서적 몰입은 구성원이 소속부서에 대한 정서적 몰입에 대한 측정으로 Rhoades, Eisenverger와 Armeli [24]가 사용한 정서적 몰입척도 6문항을 Kim [25]이 번안한 내용을 사용하였다. 이 도구는 매우 그렇다 5점에서 전혀 그렇지 않다 1점까지 5점 척도이며 점수가 높을수록 정서적 몰입정도가 높음을 의미한다. 된다. 도구의 신뢰도는 Kim [25]의 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

3) 직무만족

직무만족은 선행연구를 토대로 Han [26]이 개발한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 10문항으로 매우 그렇다 5점에서 전혀 그렇지 않다 1점까지 5점 척도이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Han [27]의 연구에서 Cronbach's α 는 .79였으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었다.

4. 자료수집

자료수집은 연구대상 병원 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 동의를 얻은 후, 교육담당간호사와 각 간호단위 수간호사의 협조를 얻어 2015년 7월 20일부터 7월 31일까지 진행하였다. 대상자의 윤리적 보호를 위해 대상자에게 연구의 목적과 내용, 대상자의 익명성, 비밀보장에 관한 내용을 설명한 후, 자발적으로 연구참여를 수락한 대상자에게 설문지와 회수할 밀봉봉투를 배부하였고 연구참여 동의서를 받았다. 설문지 표지

설명문에는 연구참여를 동의한 간호사만 참여할 수 있으며, 연구참여는 언제든지 중단할 수 있고, 불참과 관련된 어떠한 불이익도 없으며 연구대상자의 응답내용의 비밀보장 등이 포함되었다. 특히 대상자가 근무하는 수간호사의 리더십 인지도 항목에 대한 신뢰성을 높이기 위해 연구의 목적과 함께 솔직한 응답을 강조하여 부탁하였고 설문지 작성이 끝나면 바로 밀봉봉투에 넣고 밀봉하여 제출하도록 설명하였다. 설문지는 총 220부를 배부하여 모두 회수하였으며 불완전한 응답을 한 4부를 제외하고 216부가 최종분석에 사용되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 대상자가 인지하는 수간호사의 윤리적 리더십, 대상자의 직무만족도, 정서적 몰입 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 정서적 몰입과 직무만족도의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 구한 후 Scheffé 검정으로 사후 분석하였다. 대상자가 인지한 수간호사의 윤리적 리더십 하위요인들과 대상자의 정서적 몰입 및 직무만족도 간 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 확인하였고 윤리적 리더십 하위요인들과 직무만족 간 정서적 몰입의 매개효과를 확인하기 위해 다중회귀분석과 Baron과 Kenny [27]의 매개효과검정을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

성별은 여성이 209명(96.8%)으로 대부분이었으며, 결혼상태는 미혼 166명(76.9%), 기혼 50명(23.1%)이었다. 평균연령은 28.22 ± 5.07 이었고 26~30세가 40.3%로 가장 많았고, 25세 이하가 37%, 31~35세가 13%, 35세 이상 9.7% 순이었다. 학력은 3년제 전문학사가 50.5%, 학사가 48.6%로 대부분을 차지하였고, 석사는 0.9%였다. 평균임상경력 2.95 \pm 2.90년이었으며 1~3년이 35.2%로 가장 많았고, 6개월에서 1년 26.4%, 3~5년 18.5%, 5~10년 15.3%, 10년 이상 4.6% 순이었다. 현 근무부서는 특수병동이 38.0%로 가장 많았고, 내과병동이 33.3%, 기타 18.5%, 산소아과 10.2% 순이었으며 근무병원의 형태는 상급종합병원 64.8%, 종합병원 35.2%였다(Table 1).

2. 윤리적 리더십, 정서적 몰입, 직무만족도

대상자가 인지하는 수간호사의 윤리적 리더십의 전체문항 평균은 5점 만점에 3.44점이었고 하위 영역들의 평점은 관계공정성 4.01점, 직무책임공정성 3.61점, 환경의 지속유지가가능성 3.53점, 윤리적 진실성 3.52점, 윤리지침 3.34점, 인간중심 3.27점, 권력공유 3.19점 순이었다. 대상자의 정서적 몰입은 평균 3.32점, 직무만족은 평균 3.06점이었다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 정서적 몰입 및 직무만족도의 차이

정서적 몰입의 경우, 일반적 특성 중 유의한 차이를 보인 특성은 결혼상태, 임상경력, 병원 유형으로 기혼자가 미혼자보다, 근무경력이 10년 이상인 대상자가 1~5년인 대상자보다, 일반종합병원 대상자가 대학병원 대상자보다 정서적 몰입이 유의하게 높았다. 직무만족은 임상경력에서만 유의한 차이가 있었는데 10년 이상과 6개월에서 1년 미만인 대상자가 1~3년 대상자보다 직무만족이 유의하게 높았다(Table 1).

4. 윤리적 리더십, 정서적 몰입, 직무만족의 상관관계

윤리적 리더십, 정서적 몰입, 직무만족 간 상관관계는 Table 3과 같다. 윤리적 리더십과 정서적 몰입($r = .52, p < .001$) 및 직무만족($r = .54, p < .001$), 정서적 몰입과 직무만족($r = .63, p < .001$) 간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 윤리적 리더십 하위영역들과 정서적 몰입 및 직무만족도 간 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 윤리적 리더십과 직무만족 간 정서적 몰입의 매개효과

윤리적 리더십이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 정서적 몰입의 매개에 대한 검정을 위해 Baron과 Kenny의 매개효과 방법론 3단계 검정을 실시하였다. 먼저 회귀분석에 앞서 7개의 윤리적 리더십 하위요인들 간의 상관관계수 값을 확인한 결과 .08~.72로 .80 미만이므로 서로 간에 독립적임이 확인되었고 Durbin Watson 값은 1.86로 2에 가까워 오차의 자기상관은 없었으며, 공차한계는 모두 0.1 이상, 분산상승요소를 나타내는 VIF 값은 1.40~2.90사이로 독립변수들 사이의 다중공선성 문제가 없었고 잔차의 가정을 충족하기 위한 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였다.

Table 1. General Characteristics and Differences in Affective Commitment, Job Satisfaction

(N=216)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Affective commitment		Job satisfaction	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Female	209 (96.8)	3.31±0.72	-0.37 (.710)	3.06±0.53	-0.68 (.500)
	Male	7 (3.2)	3.21±0.94		2.93±0.37	
Marital status	Unmarried	166 (76.9)	3.25±0.73	-2.46 (.015)	3.04±0.51	-0.96 (.336)
	Married	50 (23.1)	3.53±0.66		3.12±0.54	
Age (year)	≤ 25	80 (37.0)	3.26±0.76	1.55 (.202)	3.04±0.54	0.26 (.857)
	26~30	87 (40.3)	3.26±0.67		3.05±0.49	
	31~35	28 (13.0)	3.47±0.74		3.10±0.66	
	≥ 36	21 (9.7)	3.56±0.74		3.13±0.38	
		28.22±5.07				
Education level	3years	109 (50.5)	3.25±0.70	0.78 (.458)	3.04±0.47	0.28 (.758)
	Bachelor	105 (48.6)	3.38±0.75		3.08±0.58	
	Master	2 (0.9)	3.33±0.72		3.25±0.35	
Clinical career (year)	< 1	57 (26.4)	3.49±0.86 ^a	4.10 (.003) e > b, c	3.27±0.57 ^a	6.01 (< .001) a, e > b
	1~< 3	76 (35.2)	3.19±0.66 ^b		2.89±0.42 ^b	
	3~< 5	40 (18.5)	3.09±0.63 ^c		3.00±0.52 ^c	
	5~< 10	33 (15.3)	3.40±0.63 ^d		3.04±0.47 ^d	
	≥ 10	10 (4.6)	3.85±0.55 ^e		3.41±0.68 ^e	
Work unit	Medical or Surgical	72 (33.3)	3.34±0.74	0.34 (.796)	3.12±0.52	1.43 (.237)
	Special unit	82 (38.0)	3.25±0.73		2.93±0.64	
	Gynecology or pediatrics	22 (10.2)	3.37±0.68		3.20±0.55	
	Others	40 (18.5)	3.36±0.73		2.97±0.48	
Type of hospital	General	76 (35.2)	3.45±0.73	2.10 (.037)	3.14±0.55	1.57 (.119)
	Tertiary general	140 (64.8)	3.24±0.71		3.02±0.50	

Table 2. Ethical Leadership, Affective Commitment, and Job Satisfaction

(N=219)

Variables	Categories*	M±SD
Ethical leadership (31)		
	People orientation (7)	3.27±0.72
	Task responsibility (3)	3.61±0.76
	Relationship fairness (3)	4.01±0.78
	Power sharing (4)	3.19±0.55
	Concern for sustainability (3)	3.53±0.69
	Ethical guidance (7)	3.34±0.62
	Integrity (4)	3.52±0.64
Total		3.44±0.48
Affective commitment (5)		3.32±0.72
Job satisfaction (10)		3.06±0.52

*Total number of items.

1단계 검증에서 윤리적 리더십이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대한 분석을 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 윤리적 리더십 하위요소들 중 인간중심 리더십($\beta=.28, p<.005$)과 윤

리지침 리더십($\beta=.20, p<.05$)은 정서적 몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 검증되었고, 인간중심 점수가 높을수록, 윤리지침 점수가 높을수록 정서적 몰입은 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 이들 윤리적 리더십 요소들이 정서적 몰입을 설명하는 설명력은 28.6%였다(Table 4).

2단계에서 윤리적 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 대한 분석을 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 인간중심($\beta=.25, p<.01$)과 윤리지침($\beta=.26, p<.01$)은 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 인간중심점수가 높을수록, 윤리지침 점수가 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 윤리적 리더십이 직무만족을 설명하는 설명력은 31.7%였다(Table 5).

마지막 3단계에서 정서적 몰입이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 검증결과, 정서적 몰입은 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta=.47, p<.001$), 정서적 몰입이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 정서적 몰입이 직무

만족도에 유의한 영향을 주는데 반해, 윤리적 리더십의 인간중심은 만족도에 유의한 영향을 주지 않고, 회귀계수가 2단계의 .25에서 .12로 작아진 것으로 나타나, 인간중심이 직무만족도에 미치는 영향을 정서적 몰입이 완전 매개하는 것으로 드러났

다. 그리고 윤리지침도 만족도에 유의한 영향을 주지 않고, 회귀계수가 2단계의 .26에서 .17으로 작아진 것으로 나타나, 윤리지침이 직무만족도에 미치는 영향을 정서적 몰입이 완전 매개하는 것으로 드러났다(Table 5).

Table 3. Correlations among Subscales of Ethical Leadership, Affective Commitment, and Job Satisfaction

Variables	1	EL	EL						
	r (p)	r (p)	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7
			r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Affective commitment	1	.52 ($< .001$)	.46 ($< .001$)	.17 (.012)	.29 ($< .001$)	.34 ($< .001$)	.32 ($< .001$)	.45 ($< .001$)	.41 ($< .001$)
2. Job satisfaction	.63 ($< .001$)	.54 ($< .001$)	.48 ($< .001$)	.18 (.009)	.19 (.005)	.42 ($< .001$)	.34 ($< .001$)	.50 ($< .001$)	.42 ($< .001$)

EL=Ethical leadership; L1=People orientation; L2=Task responsibility fairness; L3=Relationship fairness; L4=Power sharing; L5=Concern for sustainability; L6=Ethical guidance; L7=Integrity.

Table 4. Effect of Head Nurses' Ethical Leadership on Affective Commitment of Nurse

Independent variables	B	SE	β	t	p
EL (Constant)	.79	.33		2.35	.020
People orientation	.28	.09	.28	3.36	.001
Task responsibility fairness	.01	.07	.01	0.09	.926
Relationship fairness	.14	.07	.15	1.86	.065
Power sharing	-.01	.11	-.01	-0.03	.973
Concern for sustainability	.07	.08	.07	0.89	.377
Ethical guidance	.24	.12	.20	2.07	.040
Integrity	-.01	.11	-.01	-0.03	.976

$R^2=.286$, $F=11.882$, $p < .001$

EL=Ethical leadership.

Table 5. Effect on Job Satisfaction of Nurse

Independent variables	Model 1			Model 2		
	B	SE	β	B	SE	β
EL (Constant)	1.14	.24	***	0.87	.21	***
People orientation	0.18	.06	.25**	0.08	.05	.12
Task responsibility fairness	0.08	.05	.11	0.07	.04	.11
Relationship fairness	-0.02	.05	-.03	-0.07	.05	-.10
Power sharing	0.10	.07	.11	0.10	.07	.11
Concern for sustainability	0.04	.06	.05	0.01	.05	.02
Ethical guidance;	0.22	.08	.26**	0.14	.07	.17
Integrity	-0.02	.08	-.02	-0.02	.07	-.02
Affective Commitment				0.34	.04	.47***
$R^2 (\Delta R^2)$.32			.48 (.16)***	
F (p)		13.790 ($< .001$)			23.566 ($< .001$)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; EL=Ethical leadership.

논 의

수간호사의 윤리적 리더십에 관한 연구는 소수로 윤리가 특히 강조되는 의료현장에서의 윤리적 리더십에 관한 연구는 활성화될 필요가 있다. 본 연구는 다차원척도를 사용하여 윤리적 리더십의 7가지 요소들을 측정하였으며 윤리적 리더십 요소들이 직무만족에 영향을 미치는 과정에 정서적 몰입이 매개하는지를 확인함으로써 리더십 개발을 위한 세부전략을 위한 기초 자료를 제시한다는데 의의가 있다.

본 연구에서 일반 간호사가 인지한 수간호사의 7가지 윤리적 리더십 요소들 중 수간호사가 편애 없이 구성원을 동등하게 대하며 원칙에 따른 공정한 결정을 하는 ‘관계공정성’ 및 ‘직무책임공정성’, 환경을 염려하고 재활을 격려하는 등의 ‘환경의 지속유지가능성’, 그리고 말과 행동이 일치하고 약속을 지키는 ‘윤리적 진실성’은 3.5점 이상으로 전체문항평균 3.44보다 상대적으로 높았다. 반면, 간호사들에게 의사결정에 참여하게 하고, 그들의 생각과 관심에 귀를 기울이며 건의 사항을 수렴하는 등의 ‘권력공유’, 부하의 기분을 살피고 개인적 관심을 기울이며 인간적으로 마음을 쓰는 ‘인간중심’, 윤리에 대해 의사소통하고 윤리규칙을 설명하며 윤리적 진실성과 관련된 지침을 명확히 하는 등의 ‘윤리지침’ 영역의 리더십은 3.34점에서 3.19점 사이로 상대적으로 낮아 향후 수간호사들의 리더십 개발을 위한 전략마련 시 반영이 되어야 할 것으로 보인다.

정서적 몰입 정도는 5점 만점에 평균 3.32점으로 같은 도구를 사용하여 기업 및 공공부문의 중간관리자를 대상으로 한 연구결과 3.46점[26]보다 낮은 정도를 보였다. 정서적 몰입 정도에 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 결혼상태, 경력, 병원 종별 유형이었다. 미혼보다 기혼간호사가, 10년 이상의 경력자가 1~5년의 경력자보다, 상급종합병원보다 종합병원의 경우 정서적 몰입 정도가 높았다. 정서적 몰입이 조직몰입과 동일하지는 않지만 조직몰입의 한 유형이라는 점에서 비교를 한다면, 결혼여부, 근무경력에 따라 조직몰입의 차이를 보인 중소병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입 및 직무만족에 대한 연구[28] 결과와 결혼여부, 근무경력 뿐 아니라 연령, 근무부서에 따라 조직몰입의 차이가 있다는 중소병원 간호사의 이직의도에 관한 연구[29] 결과와 부분적으로 일치하였다. 즉 기혼간호사와 경력이 긴 간호사들이 정서적 몰입이 높다는 결과는 일반적으로 확인되고 있다.

직무만족 정도는 평균 5점 만점에 3.06으로 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구결과 3.02[27]와 유사하였다. 직무만족에서 유의한 차이를 보인 일반적 특성은

경력이 유일하였는데 Kim과 Chung [28]의 연구에서는 경력 및 결혼여부와 유의한 차이가 있었고 선행연구에서 유의한 차이를 보인 다른 변수들에 대해서는 일치하지 않음을 논하였다. 즉 직무만족에서 유의한 차이를 보이는 일반적 특성으로 경력은 일관성 있게 확인되고 있고 기타 변수들은 연구마다 차이가 있었다.

상관관계 분석에서 윤리적 리더십의 7가지 하위요소들은 모두 정서적 몰입 및 직무만족과 유의한 순상관관계를 보였다. 정서적 몰입과 윤리적 리더십 요소들 간 상관의 크기를 비교해보면, ‘인간중심’과의 상관관계가 가장 크고 ‘직무공정성’과의 상관관계가 가장 낮았다. 직무만족과 윤리적 리더십 요소들 간 상관의 크기를 비교해보면, ‘윤리적 진실성’과의 상관관계가 가장 크고 ‘직무공정성’과의 상관관계가 가장 낮았다. 정서적 몰입과 직무만족도 높은 순상관관계($r=.63, p<.001$)를 보였는데 이는 정서적 몰입이 조직몰입에 내포되었음을 볼 때 여러 선행연구들[14-17]에서 조직몰입과 직무만족 간 높은 상관관계가 있는 것과 일치하는 결과이다.

일반간호사가 인지하는 수간호사의 윤리적 리더십이 직무만족에 영향을 미침에 있어 정서적 몰입의 매개효과를 확인하기 위해 Baron과 Kenny [27]의 3단계 검증법을 실시한 바, 1단계 검증에서 윤리적 리더십이 정서적 몰입에 미치는 영향을 확인한 결과는 윤리적 리더십 하위요소들 중 ‘인간중심’과 ‘윤리지침’이 정서적 몰입에 유의한 영향을 미쳤고 나머지 요소들은 유의성이 없었다. Brown 등[4]은 윤리적 리더십을 발휘하는 리더들은 본인이 가지고 있는 공정성, 동정심, 이타주의적인 성격, 신뢰성 등에 의해 부하직원이 가지는 정서적 몰입을 더 정적으로 유도할 수 있다고 하였다. 본 연구에서는 ‘관계공정성’과 ‘직무책임공정성’ 등 공정성 요소는 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면 부하의 기분을 살피고 개인적 관심을 기울이며 인간적으로 마음을 쓰는 ‘인간중심’ 요소와 윤리에 대해 의사소통하고 윤리규칙을 설명하며 윤리적 진실성과 관련된 지침을 명확히 하는 등의 ‘윤리지침’ 요소는 정서적 몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 나타남으로써 Brown 등[4]의 결과와 부분적으로만 일치하였다. 반면 Lee [9]의 연구에서는 윤리적 리더십이 직무만족과 이직의도에는 영향을 미치나 조직몰입에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이는 정서적 몰입외의 다른 영역을 포함하고 있는 조직몰입의 특성 때문일 것으로 보인다. 조직몰입 중 정서적 몰입은 조직에 대한 구성원의 충성심, 호의, 따뜻함, 소속감, 다정함, 행복감, 유쾌함 등과 같은 감정을 통하여 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도인 만큼 규범적 몰입과 지속

적 몰입보다 내재적 가치와 직결된 요소[21]인만큼 ‘인간중심’과 ‘윤리지침’ 리더십 요소들은 간호사의 정서적 몰입을 촉진한다는 결과를 뒷받침해주고 있다. 하지만 다른 윤리적 리더십 요소들은 또 다른 조직 관련 변수들과 연관성이 있을 수도 있다. 따라서 다차원적 윤리적 리더십 도구를 사용하여 윤리적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 반복연구를 통한 논의가 계속될 필요가 있다.

2단계 검증에서 정서적 몰입은 직무만족에 대해 31.7%의 설명력을 갖는 유의한 영향변인으로 확인되었다. 여러 선행연구들[14-17]에서 조직몰입과 직무만족 간 높은 상관성이 있는 것으로 확인된 바와 같이 정서적 몰입이 조직몰입의 한 요소인 만큼 정서적 몰입과 직무만족 또한 높은 상관성이 있을 것으로 본다. 한편 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 예측변수로 보고한 연구들[16,17]도 있기 때문에 어떤 변수가 선행변수인지에 대한 논의의 여지는 남아있다. 그러나 개인이 조직에 근무하면서 조직몰입을 형성하게 되고 이렇게 형성된 조직몰입수준에 맞추어서 직무만족을 해석하게 된다는 주장과 함께 조직몰입이 인과 순서에서 직무만족에 선행하고 있음이 입증[20]된 바 있듯이 본 연구에서는 정서적 몰입을 직무만족의 선행변수로 간주하고 윤리적 리더십이 직무만족에 영향을 미치는 과정에 매개하는지를 확인하고자 하였다.

3단계 검증에서 정서적 몰입의 매개효과를 확인한 결과, 윤리적 리더십이 직무만족에 영향을 미침에 있어 정서적 몰입은 완전 매개하는 것으로 확인되었다. 즉 윤리적 리더십은 직무만족에 직접적 영향을 주지 않고 정서적 몰입을 매개하여 간접적으로 영향을 미치고 있음을 의미한다. 정서적 몰입이 매개효과와 함께 윤리적 리더십의 직무만족에 대한 영향력은 47.7%의 설명력을 보였다. 이러한 결과는 기존의 리더십 연구들이 조직적 차원의 성과인 직무성과, 조직 효과성 등에 초점을 두는 경향이 있었으나 최근에는 윤리적 리더십의 중요성과 함께 개인적 차원의 성과인 정서적 몰입, 정서적 안녕, 직무만족 등 개인의 삶의 질을 높이기 위한 전략의 필요성을 시사하는 바가 크다고 하겠다. 특히 간호사의 직무만족을 높이기 위해 정서적 몰입 정도를 높이기 위한 전략이 우선될 필요가 있고 리더십의 방향은 조직성과보다 개인의 정서적 안녕과 만족에 우선순위를 둔다면 그 결과 조직의 성과로 자연스럽게 이어질 것으로 기대된다.

결론

본 연구는 한국형 다차원 측정도구인 K-ELW를 통해 일반 간호사가 인지하는 수간호사 윤리적 리더십 요소들이 간호사

의 정서적 몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지, 정서적 몰입은 직무만족에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 윤리적 리더십 요소들과 직무만족 간 정서적 몰입의 매개효과는 어떠한지를 확인하였다.

연구결과, 수간호사의 윤리적 리더십 7가지 요소들 중 ‘인간중심’과 ‘윤리지침’은 일반간호사의 정서적 몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었고 이는 수간호사의 인간중심적 리더십과 윤리적 의사결정 자신감을 가질 수 있도록 윤리지침을 분명히 제시하는 리더십 발휘가 간호사들의 정서적 몰입과 직무만족을 높이기 위해 고려해야 할 주요한 변수임을 확인하는 의미가 있다. 또한 수간호사의 인간중심 및 윤리지침 리더십이 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 과정에 정서적 몰입이 완전 매개하는 것으로 확인되었다. 즉 수간호사의 윤리적 리더십은 간호사들의 직무만족도를 높이기 위한 선행변수로서 정서적 몰입이라는 매개를 통해 영향을 미치고 있음을 보여주는 것으로 선행연구들에서 입증된 정서적 몰입이 직무만족에 선행한다는 결과들을 뒷받침해주고 있다는 데 그 의미가 있다고 본다.

향후 타 지역의 간호사를 대상으로 하는 반복연구와 더불어 다차원적 윤리적 리더십과 또 다른 조직 관련 변수들과의 관계를 확인함으로써 윤리적 리더십 하위요소들의 다양한 영향을 확인할 수 있는 후속연구들이 이어지기를 제언한다. 또한 수간호사의 윤리적 리더십 역량강화 프로그램을 개발 시 수간호사는 간호사들에게 의사결정 참여기회를 높이고 건의 사항을 수렴하는 등 권력을 공유하며 간호사들의 기분을 살피고 인간적으로 배려하는 인간중심의 자세와 윤리규칙을 자세히 설명하고 지침을 명확히 하는 훈련을 강화할 것을 제언한다.

REFERENCES

1. Huber DL. Leadership and nursing care management. 3rd ed. Philadelphia: Elsevier;2008. p. 1-2.
2. Brown ME, Trevino LK. Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*. 2006;17:595-616. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
3. Stouten J, Van DM, De Cremer D. Ethical leadership. *Journal of Personnel Psychology*. 2012;11(1):1-6. <http://dx.doi.org/10.1027/1866-5888/a000059>
4. Brown ME, Trevino LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2005;97:117-34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
5. De Hough AHB, Den Hartog DN. Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top man-

- agement team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*. 2008;19(3):297-311. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.03.002>
6. Kalshoven K, Boon CT. Ethical leadership, employee well-being, and helping. *Journal of Personnel Psychology*. 2012;11(1):60-68. <http://dx.doi.org/10.1027/1866-5888/a000056>
7. Yi MS, Son SW, Chan YC. Determinants and outcomes of ethical leadership. *Korea Journal of Business Administration*. 2009;22(6):3169-3193.
8. Ko MJ. Ethical leadership and employees' quality of life: With the mediating and the moderating effects [master's thesis]. Seoul: Chung-Ang University; 2013.
9. Lee JS. Nurse managers' ethical leadership, type of organizational culture and organizational performance [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2009.
10. Yang YJ. Nurse managers' ethical leadership and staff nurses' turnover intention: The mediating effect of organizational justice [master's thesis]. Seoul: The Catholic University of Korea; 2015.
11. Lee KH. Effects of ethical leadership on perceived organizational support and organizational commitment of nurses in a hospital: Mediating role of perceived organizational support. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2010;16(4):419-427. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2010.16.4.419>
12. Jang KS, Kim BN, Kim YM, Kim JS, Jeong SH. Analysis of research articles published in the *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* for 3 years (2010-2012). *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2013;19(5):679-688. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.679>
13. Choi JY, Kim EK, Kim SY. Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2014;20(4):426-436. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.426>
14. Han SS, Sohn IS, Kim NE. New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2009;39(6):878-887. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
15. Yang YS, Kang YH. ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Nursing Science*. 2013;25(2):47-58.
16. Rayton BR. Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: An application of the bivariate probit model. *The International Journal of Human Resources Management*. 2006;17(1):139-154. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190500366649>
17. Seo KS, Kim MY, Park JW. Effects of resilience and job satisfaction on organizational commitment in Korean-American registered nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2014;20(1):48-58. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.48>
18. Huang TC, Hsiao WJ. The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality*. 2007;35(9):1265-1276. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.9.1265>
19. Findler L, Wind LH, Mor Barak ME. The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment. *Administration in Social Work*. 2007;31(3):63-94. http://dx.doi.org/10.1300/J147v31n03_05
20. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 1996;49(3):143-152. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
21. Poon JML. Distributive justice, procedural justice, affective commitment, and turnover intention: A mediation-moderation framework. *Journal of Applied Social Psychology*. 2012;42(6):1505-1532. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00910.x>
22. Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AHB. Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*. 2011;22(1):51-69. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.007>
23. Kim JE, Park EJ. A validation study of the modified Korean version of ethical leadership at work questionnaire (K-ELW). *Journal of Korean Academy Nursing*. 2015;45(2):240-250. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2015.45.2.240>
24. Rhoades L, Eisenberger R, Armeli S. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 2001;86(5):825-836. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
25. Kim, YJ. A Study on Antecedents and Performance of Ethical Leadership [master's thesis]. Jeju: Jeju National University; 2015.
26. Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2001.
27. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research; Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51:1173-1182. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
28. Kim WK, Chung KH. The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2008;14(3):287-296.
29. Yoo SJ, Choi YH. Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2009;15(1):16-25.