

병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구

박 성 애* · 윤 순 념*

I. 연구의 필요성 및 목적

현대사회의 복잡한 조직과 인간의 문제를 해결하기 위한 조직행위론에 대한 많은 연구는 인간과 조직의 문제를 대립적으로 파악하는 것이 아니라 양측의 조화를 도모하고자 하며 모든 조직은 인간에 의해 움직이고 조직의 많은 문제는 인간문제이기 때문에 이 문제의 해결이 조직의 유효성과 발전에 큰 영향을 미친다는 전제를 하고 있다(신, 1985). 따라서 조직과 인간에 대한 연구를 하는 데 있어서는 인간의 행위에 대한 측면 뿐만 아니라 조직의 구조적, 관리적, 환경적 측면의 이해가 필요하며 조직의 목표와 개인의 목표가 합치 또는 조화를 이루면서 조직의 성과를 높일 수 있는 방안을 모색해야 한다.

최근에 조직 전체의 역동적 형태가 구성원의 정신적, 심리적 욕구와 직결된다는 전제로부터 출발하여 행동적 특성이 호기능일 때 구성원의 욕구는 충족되어 조직성과가 높아진다는 이론에 근거를 둔 많은 연구가 이루어지고 있는데(김, 1976; Seashore, 1969; Luthans, 1977; Likert, 1961; Vroom, 1973; Morse et. al, 1956) 간호조직의 경우는 이와 같은 연구가 거의 없는 실정이다. 특히 우리 나라의 경우 간호행정에 관한 연구는 미시적 간호행위에 대한 연구(정, 1977; 최, 1976)나 집단행위에 관한 부분적 요인으로서 개인의 직무만족(김, 1965; 박, 1972; 최, 1974; 박과 김 1980)이나 지도성에 관한 연구(김, 1975; 변, 1974; 김, 1984)가 단편적으로 이루어지고 있을 뿐이며 거시적인 조직 전체의 조직구조변수나 조직 유효성에 영향을 주는 요인에 관한 연구는 이제 시작단계에 불과한 실정이다.

그러므로 본 연구는 우리나라 간호조직의 성과와 관계있는 간호조직의 특성을 측정하기 위한 가장 기초적

인 연구로서 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구를 개발하는데 목적을 두고 시도하였다.

III. 문헌고찰

현대 조직 이론의 발전적 계기를 마련하고 변화와 영역의 확장을 가져온 거시적 조직행위론의 두 추세인 시스템이론과 상황이론에 의하면 조직은 두 가지의 가정 즉 조직된 복잡성과 구조 동일성을 가진 체제로서 설명될 수 있다. 간호조직도 여러 체제들의 계층구조 속에 있는 체제로서 궁극의 목적인 간호성과를 높일 수 있는 가능성을 모색하려면 우선 조직성과의 결정요인이 될 수 있는 조직의 변수를 확인해야 할 것이다.

Scott & Cummings(1973)은 조직성과에 영향을 주는 변수로서 근로자의 직무만족보다 조직의 행태적 특성이 더 직접적인 영향을 미친다는 연구결과를 발표하고 있다. 그러나 우리나라 수출산업의 구성원을 대상으로 한 연구(김, 1976)에서는 조직의 성과는 종업원의 수가 많을수록 높으며 종업원의 수가 많을수록 의사결정은 폐쇄성향을 띄게 되고 지도성이 민주적일수록 조직성과는 떨어지며 권위적일수록 성과가 높아진 결과를 나타내었다. 또한 민주적 지도성은 의사소통의 원활한 기능을 도우며 원활한 의사소통은 협조적 조직풍토와 개방적 의사결정을 촉진한다는 결론과 이상의 계변수는 대부분 종업원의 직무 만족을 고양하나 종업원이 직무에 만족한다고 해서 반드시 조직의 성과가 높아지는 것은 아니라는 결론을 보여주고 있다.

조직의 구조적, 관리적, 환경적 특성으로 나타나는 조직의 행태적 변수인 지도성, 의사소통, 조직풍토, 결정작성, 직무만족 등이 각각 독립적으로 또는 상호관계를 가지고 조직성과에 어떤 영향을 미치는지 문헌을 통해 살펴보면 다음과 같다.

* 서울대학교 의과대학 간호학과

1) 지도성(Leadership)

지도성이 조직성공에 커다란 영향을 미친다는 연구는 많이 이루어졌으나(Seashore, 1957; Likert, 1961; Bowers & Seashore, 1969) 지도성이 어떻게 조직성공에 영향을 미치는지는 아직 확실하지 않다.

Stogdill(1948) 등은 지도자의 특성에 의한 지도성의 효과를 주장하였고 그밖에 지도자의 행동유형에 따라 생산성과 사기가 달라진다는 연구보고(Latona, 1972; Rosenbaum et. al, 1971; Likert, 1961; Katz, 1950, Blake & Mouton, 1968)들이 있다.

또한 어떤 상황에서나 효과적인 단일의 지도성은 없다고 보고 지도성의 유효성을 상황과 연결시켜서 연구하는 상황이론에 의한 연구자들도 있다(Fiedler et. al, 1974, House 1971, Chung 1981).

이상과 같은 지도성에 관한 연구는 주로 조직의 한 부분으로서의 집단 수준에서 지도자와 구성원과의 관계에 관한 것이며 조직 전체수준에서의 연구는 아직 사례연구의 범주를 벗어나지 못하고 있다. 특히 우리나라의 경우는 지도성의 전통적 특성을 보다 과학적으로 분석하고 이론적 틀을 설정할 연구의 필요성이 높은 과제이다(신 1979).

2) 의사소통(communication)

조직에서는 의사소통을 통하여 여러 사람의 활동이 조정되고 협동성이 높아짐으로써 생산성을 향상시킨다. 또한 문제해결과 의사결정에 의사소통이 중요한 역할을 한다. 의사소통과 생산성과의 관계에 관한 연구는 대량의 정보를 전달하는 문제에 대한 분석적 연구(Gallager, 1968)와 인간의 커뮤니케이션을 행위변화에 영향을 주는 기본적인 방법으로 간주하는 조직행위의 연구(Luthens, 1977), 그리고 조직구조에 의해서 형성되는 의사소통망을 통해 구성원들 사이에 발생하는 의사소통의 흐름에 대한 연구(Wofford et. al, 1977) 등으로 효율적인 의사소통을 통해서 조직의 성과를 높이는 방안이 모색되고 있다.

3) 조직풍토(organizational atmosphere)

조직풍토에 대해서 아직 합치된 견해는 존재하지 않으나 일반적으로 조직의 분위기, 다시 말하여 "조직 시스템의 본질적인 특성이나 속성에 대하여 성원이나 비 성원이 가지는 다차원적인 인식"으로 정의된다(신, 1985).

이와 같은 조직풍토에 대해 Weber(1947)는 관료제적 조직이 기술적인 면에서 볼 때 최고의 능률을 올릴

수 있는 조직이며 가장 합리적인 조직이라고 주장하였다. 그러나 Merton(1957)은 고도로 구조화되고 전체적인 관리 시스템보다 상호신뢰와 신용에 기초를 둔 관계지향적인 관리체제일수록 생산성이 높을 가능성이 있다는 결론을 내리고 있다.

4) 의사결정(decision making)

조직에서 과업해결을 위한 참여적 의사결정은 비교적 개인적 결정보다 오류가 적을 수 있고 정확할 가능성이 크며 분업을 할 수 있으므로 대규모 조직에서 계획이나 결정을 할 때 대부분 위원회나 회합을 의사결정의 수단으로 이용하고 있다. 그러나 Vroom(1973)은 모든 문제를 집단이 해결하게끔 맡기는 것이 항상 최적의 방법은 아니며 문제의 성격과 의사결정의 정확성, 성원으로부터의 수용 등의 요건, 그리고 시간과 비용의 제약을 고려해야 한다고 보고 적절한 시기에 집단 의사결정을 할 수 있는 방안을 제시하고 있다. 만일 하급자가 유용한 정보를 가지고 있고 그들의 수용이 중요한 것이며 그들이 조직의 목표를 공유하고 갈등의 가능성이 없다면 집단의사결정이 도움이 되지만 그런 조건이 아니라면 참여가 적을 때 효과적일 수도 있다.

5) 직무만족(job satisfaction)

직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 인지(인식), 정서(감정), 그리고 행위경향들의 복합체이다(신, 1985).

직무만족은 동기요인들의 작용에 의해서만 결정되는 것이 아니며 보다 포괄적인 의미를 가지므로 직무만족에 영향을 미치는 요인들로는 개인의 특성, 직무특성, 조직특성 등 다양하다고 본다.

Morse(1956) 등은 의사결정과정에서 많은 참여를 시킨 부서가 높은 직무만족을 나타내었다는 보고를 하였고 조직구조의 속성이 직무만족과 관계를 갖는다는 연구결과(Porter 등, 1965)가 있는데 어떤 요인들이 직무만족에 영향을 미치는지를 파악해야 할 뿐 아니라 동시에 직무만족의 결과가 그것을 제외한 조직유효성 변수(이적률, 결근율, 생산성 등)에 어떤 영향을 미치는지를 파악할 필요가 있다.

Kerr 등(1951)은 높은 직무만족이 낮은 결근율과 관련이 높다고 하였고 Lawler 등(1967, 1968)은 직무만족이 성과에 영향을 미치는 것이 아니라 오히려 성과가 직무만족에 영향을 미친다는 독자적인 동기이론을 발전시켰다.

이와 같은 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연

구로서는 보상과 직무성과와의 관계(Chung, 1981), 직무특성(Hackman, 1975), 목표설정(Locke, 1975) 등에 대한 연구가 있으나 이들 요인들과 직무만족에 미치는 효과에 관한 연구결과가 여러 상이한 결과를 보이고 있으므로 다양한 조직에서 많은 연구가 요구된다 하겠다.

연구방법

1. 연구기간 및 대상

본 연구는 1985년 7월 1일부터 7월 31일까지 서울시에 있는 종합병원으로서 교육을 목적으로 하고 침상수가 500개 이상인 병원을 대상으로 하였으며 간호조직의 구조적 형태가 같은 10개 병원에 근무하는 일반간호원 599명을 자료를 수집하였다.

2. 자료수집도구

간호조직의 특성에 관한 설문지는 간호업무수행과 관련이 있는 지도성, 의사소통, 조직풍토, 직무만족 또는 동기부여, 의사결정등에 대한 내용으로써 Likert (1961)가 조직특성에 관한 도구로 개발한 설문지를 기초로 하여 여러 문헌을 참고로 조직의 유효성에 영향을 미치는 변수인 목표설정과정, 상호작용, 업무수행 및 훈련, 통제기능을 추가하여 50개 항목으로 구성하였다. 이 도구를 1개 종합병원에 근무하는 일반간호원 30명을 대상으로 사전조사를 하여 어휘의 사용, 문장의 구성을 수정한 후 본 조사에 사용하였다.

지도성과정에 대한 항목은 중간관리자인 수간호원과 간호감독으로 나누어 12개 항목이었고 의사소통 8개, 조직풍토 3개, 직무만족 또는 동기부여 3개, 의사결정 과정에 대해 3개 목표설정에 대해 3개 수간호원과 간호감독과의 상호작용에 대해 9개, 통제기능에 대해 5개, 업무수행 및 훈련은 4개의 항목으로써 총 50개 항목으로 구성하였다. 이와 같은 설문지를 간호원들에게 직접 기록토록 하였다. 자료수집 후 각각의 항목은 간호조직의 유효성에 긍정적인 영향을 미치는 정도에 따라 1점부터 5점까지 점수화하였다.

3. 자료분석

위의 50개 문항의 구성타당도를 보기 위해 요인분석(factor analysis)을 하였다. 1차 요인분석결과 12개 요인으로 분류되었으나 eigen값이 0.9 이상인 요인은 5개였다. 이 5개 요인을 Varimax rotated factor matrix로 처리하여 최종적으로 eigen 값이 1.0 이상인 4개의 요인을 분류하였다. 4개요인별 항목의 요인부가

〈표 1〉 조사 대상자의 특성

특 성	수(%)	
연 령	20~24	276(46.1)
	25~21	281(46.9)
	35~34	22(3.7)
	35세 이상	20(3.3)
경 력	1년 미만	102(17.0)
	1년 이상~3년 미만	244(40.7)
	3년 이상~5년 미만	125(20.9)
	5년 이상	86(14.4)
	무응답	8(1.3)
교육수준	대학원	
	4년제 간호대학	253(42.2)
	3년제 간호 전문대	332(55.4)
	무응답	6(1.1)
계	599(100.0)	

〈표 2〉 요인별 Eigen 값과 비율

요 인	ligen값	비 율	누적비율
1	8.23065	59.2	59.2
2	2.39731	17.2	76.4
3	1.24906	9.0	85.4
4	1.13548	8.2	93.5
5	0.90168	6.5	100.0

치(factor score)가 0.3 이상인 33개의 항목만을 선정하여 각 요인별 신뢰도 검증은 Cronbach's Alpha를 이용하였다.

조사성적

1. 조사대상자의 일반적 특성

연령은 25세 이상 29세까지는 46.9%이며 20세 이상 24세까지가 46.1%, 30세 이상이 4.3%로 평균연령은 27세였다.

근무경력은 1년 이상 3년 미만이 40.7%로 가장 많았고 3년 이상 5년 미만이 20.9%, 1년 미만은 17.0%였으며 5년 이상은 14.4%였다.

교육정도는 간호전문대졸자가 55.4%였고 간호학과 또는 간호대학졸업자가 42.2%, 대학원 졸업자는 8%였다(표 1 참조).

〈표 3〉 요인부가치 0.3 이상의 요인별 항목

요 인	항목의 내용	요인부가치(factor loading)	Cronbach's Alpha
요인 1(11항목) : 수간호원의 지도성과 상호작용	수간호원의 일반간호원에 대한 신뢰(지도성)	0.38939	0.84
	일반간호원의 수간호원에 대한 신뢰(지도성)	0.76924	
	수간호원의 간호업무수행에 대한 지원(지도성)	0.68637	
	수간호원의 행정에 대한 지식(지도성)	0.54013	
	간호원들의 의견을 활용하는 수간호원의 노력(지도성)	0.50030	
	수간호원과의 상호작용(상호작용)	0.58525	
	간호방법 및 간호업무에 관한 수간호원의 영향(상호작용)	0.35886	
	수간호원과의 행정정보교환(의사소통)	0.44591	
	수간호원에게 하는 보고의 양(의사소통)	0.42160	
	수간호원의 간호목표성취에 대한 기대(목적과 훈련)	0.60967	
간호원의 교육 또는 훈련에 대한 수간호원의 지원(목적과 훈련)	0.52336		
요인 2(11항목) : 간호감독 이상 관리자의 지도성	간호문제에 대한 간호감독과의 대화(지도성)	0.37904	0.79
	간호원들의 의견을 활용하는 간호감독의 노력(지도성)	0.54476	
	간호감독의 행정에 관한 지식정도(지도성)	0.42434	
	간호감독에게 하는 보고의 양(의사소통)	0.41213	
	간호방법 및 간호업무에 관한 간호감독의 영향(상호작용)	0.55481	
	상향적 정보전달의 정확성(의사소통)	0.45693	
	간호감독이상 간호관리자의 간호조직에 대한 문제점 파악(의사결정)	0.33387	
	간호감독이상 간호관리자의 결정과정에서의 토의활용(의사결정)	0.30738	
	간호조직의 타조직에 대한 영향력(상호작용)	0.42801	
	간호감독이상 관리자들의 간호업무통제자료이용(통제)	0.41958	
간호조직의 목표를 반대 또는 지지하는 비공식조직(통제)	0.37525		
요인 3(5항목) : 간호감독의 상호작용	간호원들의 간호감독에 대한 신뢰(지도성)	0.49507	0.67
	간호업무수행에 대한 간호감독의 지원(지도성)	0.64335	
	간호감독과의 상호작용(상호작용)	0.50203	
	간호감독과의 행정정보교환(의사소통)	0.42963	
	직업에 대한 만족(직무만족)	0.35046	
요인 4(6항목) : 조직풍토	직장의 분위기(조직풍토)	0.51113	0.71
	간호원들간의 지지정도(조직풍토)	0.47443	
	간호원들 상호간의 태도(직무만족)	0.52122	
	간호원들의 협동적인 팀워크(상호작용)	0.55892	
	간호원들간의 대화(의사소통)	0.45689	
	간호의 목표와 문제점에 대한 의사소통(의사소통)	0.40570	

2. 간호조직특성에 관한 요인분석

간호조직의 효과에 영향을 미치는 간호조직 특성에 관한 50개 항목을 통계적으로 타당성있게 구성하기 위해 요인분석한 결과 eigen값 1.0 이상인 4개 요인의 누적비율은 93.5%로 나타났다(표 2 참조).

4개 요인에 속한 각 항목의 요인부 가치(factor

score)가 0.3 이상인 항목을 선정하였다(표 3 참조).

요인 1, 2는 각각 11개의 항목으로 구성되었고 요인 3은 5개의 항목으로, 요인 4는 6개의 항목으로 구성되어 모두 33개의 항목이 선정되었다. 각 요인별 항목의 내용은 다음과 같다(표 3 참조).

1) 요인 1

11개의 항목으로 구성되었고 이 항목 중 수간호원의 일반간호원에 대한 신뢰, 일반간호원의 수간호원에 대한 신뢰, 수간호원의 업무수행에 대한 지원, 수간호원의 행정에 대한 지식, 간호원들의 의견을 활용하는 수간호원의 노력 등 5개의 항목은 수간호원의 지도성에 관한 내용이었으며 수간호원과의 상호작용, 간호방법 및 간호업무에 관한 수간호원의 영향 등 2개의 항목과 수간호원과의 행정정보교환, 수간호원에게 보고하는 양 등 2개의 항목은 일반간호원과 수간호원의 상호작용에 관한 내용이었다. 그외에 2개 항목인 수간호원의 간호목표성취에 대한 기대, 간호원의 교육 또는 훈련에 대한 수간호원의 지원 등의 항목은 훈련에 관한 항목으로써 수간호원의 지도성과 상호작용에 속하는 내용이었다. 이 요인의 신뢰도는 0.84였다.

2) 요인 2.

11개의 항목으로 구성되었고 이 항목들 중 간호문제에 대한 간호감독과의 대화, 간호원들의 의견을 활용하는 간호감독의 노력, 간호감독의 행정에 관한 지식 정도 등 3개의 항목은 간호감독의 지도성에 관한 내용이었다. 그 다음으로는 간호감독에게 하는 보고의 양, 간호방법 및 간호업무에 관한 간호감독의 영향 등 2개의 항목은 간호감독과의 상호작용에 관한 내용으로써 11개 항목 중 5개 항목이 간호감독의 지도성과 상호작용에 관한 내용이었다. 그 나머지 항목 중에서는 상향적 정보전달의 정확성, 간호감독이상 간호관리자의 간호조직에 문제점 파악, 결정 과정에서의 토의활동 등 3개의 항목은 간호감독이상 관리자의 의사소통 및 의사결정에 관한 내용이었으며 2개 항목인 간호감독이상 관리자의 간호업무통제자료 이용, 간호조직의 목표를 반개 또는 지지하는 비공식조직 등의 항목은 간호조직의 통제기능에 관한 내용으로 11개 항목 중 7개 항목은 간호감독이상 관리자의 지도성에 대한 내용이었다. 이 요인의 신뢰도는 0.79였다.

3) 요인 3.

5개의 항목으로 구성되었고 이 항목 중 간호원들의 간호감독에 대한 신뢰, 간호업무수행에 대한 감독의 지원 등 2개의 항목은 간호감독의 지도성에 관한 내용이었다. 또한 간호감독과의 상호작용, 간호감독과의 회정정보교환 등 2개의 항목은 간호감독과의 상호작용이므로써 5개 항목 중 4개의 항목이 간호감독의 상호작용에 관한 내용이었다. 그러나 직업에 대한 만족

항목도 이 요인에 속하는 것으로 나타났다.

이 요인의 신뢰도는 0.67였다.

4) 요인 4

6개의 항목으로 구성되었고 이 중 직장의 분위기와 간호원들간의 지지정도 등 2개의 항목은 조직풍토에 관한 내용이었다. 직무만족에 관한 내용은 간호원들의 상호간의 태도항목으로 이 요인에 속하였고 간호원들의 협동적인 팀워크, 간호원들과의 대화, 간호목표와 문제점에 대한 의사소통 등의 3개 항목은 간호원들간에 상호작용과 의사소통에 관한 내용으로써 주로 간호조직 풍토에 관한 항목으로 구성되었다. 이 요인의 신뢰도는 0.71이었다.

V. 고 안

본 연구에서 개발된 간호조직의 특성을 측정하는 도구는 33개 항목의 4요인으로 구성되었는데, 요인 1은 수간호원의 지도성과 상호작용요인이며 요인 2는 간호감독이상 관리자의 지도성 요인, 요인 3은 간호감독의 상호작용, 요인 4는 조직 풍토요인이었다.

우리나라 수출산업의 조직구성원을 대상으로 한 김(1976)의 연구에서는 조직형태와 조직성과간의 인과관계를 연구한 결과 조직성과에 영향을 주는 요인으로서 조직의 규모, 지도성, 의사소통, 조직풍토, 의사결정을 들고 있는데 본 연구결과와 다른 요인을 보인 것은 간호조직의 경우는 간호원들이 업무, 활동을 하는 간호단위의 규모가 대부분 일정하기 때문에 본 연구에서는 언급되지 않았으며, 조직성과도 일반 기업의 경우와는 달리 간호의 성과를 양적으로 측정하기 어려운 점을 고려할 때 일반적인 행정조직이나 경영관리와는 다른 항목과 요인으로 구성된 도구가 개발되어야 한다고 본다.

이는 Likert(1961)가 조직특성 측정도구로 개발한 내용 중 목표설정에 관련된 3개 항목이 모두 간호조직의 특성을 설명하는 항목으로서 채택되지 않은 점과도 관련이 있다고 볼 수 있는데 간호업무 수행의 결과는 양적 측정보다는 질적 업무측정을 위한 도구를 개발하는 것이 타당하다는 점과 간호조직의 특성은 수간호원이나 간호감독의 지도성, 상호작용, 조직풍토와 같은 인간관계나 집단과정변수가 중요한 요인이라는 점을 설명해 주고 있다.

또한 종합병원의 최고 책임자인 간호부(과)장을 대상으로 한 박(1986)의 연구에서는 간호조직의 효과성에 영향을 미치는 요인으로서 기획요인, 조직 및 문제

해결요인, 인사요인, 지지요인, 평가중재 및 조정요인, 지도성요인을 들고 있는데 이는 연구대상자가 최고 관리층이므로 일반 간호원을 대상으로 한 본 연구와 다른 결과를 나타낸 것으로 해석된다. 그러나 최고 관리층이나 일반 간호원이 속한 간호조직에서 간호업무의 목적은 공히 간호업무의 성과를 높이는 데 있다고 본다면 이와 같은 간호조직의 특성을 설명하는 요인들이 간호의 성과와 어떤 관계를 가지고 있는가에 대한 연구 즉 간호조직의 특성과 간호성과간의 인과관계에 대한 연구가 앞으로 계속 연구되어야 할 것으로 본다.

VI. 결 론

본 연구는 간호의 성과에 영향을 미치는 간호조직의 특성을 파악하기 위한 도구를 개발하기 위하여 1985년 7월 1일부터 7월 30일까지 10개 종합병원이며 교육병원에 근무하는 일반 간호원 599명을 대상으로 설문지를 통해서 조사연구한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 조사 대상자의 일반적 특성은 20세 이상 29세의 간호원이 93.0%를 차지하였고 근무경력별 분포는 1~3년의 경력을 가진 간호원이 40.7%로 가장 많았다. 교육경도는 간호전문대학 졸업자가 55.4%, 간호대학 졸업자가 42.2%의 분포를 보였다.

2. 간호조직의 성과에 영향을 미치는 간호조직의 특성에 대한 요인은 4개로서 총 33개 항목으로 구성되었고 각 요인을 다음과 같이 명명하였다.

요인 1(11항목) : 수간호원의 지도성과 상호작용

요인 2(11항목) : 간호감독 이상 관리자의 지도성

요인 3(5항목) : 간호감독의 상호작용

요인 4(6항목) : 조직풍토

3. 각 요인들의 신뢰도는 0.67~0.84이었다.

참 고 문 헌

김광웅, 조직행태와 조직성과간의 인과관계모형정립—수출산업의 구성원 보호를 중심으로, 행정논총, 1976, 14(1), 122~149.
 김신혜, 임상간호에 종사하는 간호원의 직업만족에 관한 소고, 대한간호, 1965, 4, 4(9).
 김영애, 간호과장의 지도성 유형과 병원조직 풍토간의 관계, 간호학회지, 1975, 5, 1(6), 79~86.
 김화실, 수간호원의 리더쉽 유형과 간호원의 소진경험 정도와의 관계, 간호학회지, 1984, 14(1), 21~33.
 박성애, 김신정, 임상간호원의 욕구계층별 직무만족에

관한 연구, 중양의학, 1980, 39(6), 387~395.
 박정호, 서문자, 우육자, 임상간호원의 직업만족도 및 이직에 대한 반응, 최신의학, 1972, 15, 3(3).
 박정호, 병원간호조직의 효과성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 간호학회지, 1986, 16(2), 5~12.
 변창자, 지도성의 본질과 그 사례연구, 경희간호지, 1974, 2, 1(4), 10~19.
 신유근, 한국기업의 전통적 특성과 조직유효성에 관한 연구(I)(II), 경영논집, 서울대학교 경영대학, 1979, 제13권 3, 4호.
 신유근, 조직행위론(개정판) 서울: 다산출판사, 1985.
 정현숙, 간호원의 근무성적 예측변인의 효율성에 관한 연구, 간호학회지, 1977, 7(1), 100~112.
 최상순, 수간호원의 업무평가에 관한 일 연구, 경희간호논문집, 1976, 2, 1(12).
 최찬주, 임상간호원이 지각하는 조직풍토와 직무만족과의 관계, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1974.

Blake, R.R. and Mouton J.S., *Corporate excellence through grid organizational development*, Houston: Gulf, Publishing, 1968.
 Bowers, D.G. & Seashore, S.E., *Predicting organizational effectiveness with a four-factor theory of leadership* in L.L. Cummings and W. E. Scott. Jr. Readings in organizational behavior and human performance, Homewood Ill.: Irwin and Dorsey press; 1969, 599~615.
 Chung, K.H. and Megginson, L.C., *Organizational behavior; developing managerial skills*, New York: Harper & Row Publishers, 1981, 295.
 Chung, R.C. and Megginson, L.C., *Organizational behavior; developing managerial skills*, New York: Harper & Row Publishers, 1981, 144.
 Fiedler, F.E., Validation and extension of the contingency model of leadership effectiveness, A Review of empirical findings, *Psychology Bulletin*, 1971, vol.176, 131.
 Fred Luthans, *Organizational behavior*, 2nd, ed., Tokyo: McGraw-Hill, Kogakusha, Ltd., 1977, 210~211.
 Gallager, R.G., *Information theory and reliable communication*, New York: John Wiley & Sons Inc, 1968, 1.
 Hackman, J.R. and Oldham, G.R., Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied*

Psychology, 1975, 60, 159~170.

House, R.J., A path-goal theory of leader effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 1971, 16, 321~338.

Katz, D., Maccoby, N. & Morse, N.C., *Productivity supervision and morale in an office situation*, Ann Arbor, Mich; Univ. of Michigan, Survey research center, 1950, 33~34.

Kerr, W.A., G. Koppelmeier, and J.J. Sullivan, Absenteesm, turnover and morale in a metals fabrication factory, *Occupational Psychology*, 1951, 25, 50~55.

Latona, S.C., Leadership styles and productivity, *Traning and Developmental Journa* ①, 1972, 26, 2~10.

Lawler III E.E. & Porter, L.W., The ffect of performance on job satisfaction, *Industrial Relations*, 1967, 7, 20~28.

Likert, R., *New patterns of Management*, New York; McGraw-Hill Inc., 1961.

Locke, E.A., Personal attitudes and motivation, *Annual Review of Psychology*, 1975, 26; 457~480, 596~598.

Merton, R.K., *Social theory and social structure*, New York: The Free Press, 1957.

Morse N. and Reiner, E., The experimental change of a major organizational variable, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1956, 52, 120~129.

Porter, L.W. & Lawler, E.E. III, Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior, *Psychological Bulletin*, 1965, 64, 23~51.

Porter, L.W. & Lawler, E.E. III, *Managerial attitudes and performance*, Homewood Ill.: Richard D. Irwin, 1968, 164~166.

Rosenbaum, L.L. et al., Moral and productivity consequence of group leadership style, stress and tdye of task, *Journal of Applied Psychology*, August, 1971.

Seashore, S. E., Administrative leadership and organizational effectiveness in Rensis Likert and Samuel P. Hayes, Jr. (eds.), *Some Application of Behavioral Research*, Switzerland: UNESCO 1957, 44~80.

Stogdill, R.M., Personal factors associated with leadership; A survey of the literature, *The Journal of Psychology*, 1948, 55~56.

Vroom, V.H. and Tago, A.G., On the validity of

the Vroom-Yetton Model, *Journal of Applied Psychology*, 1978, 63, 151~162.

Vroom, V.H. and Yetton, P.W., *Leadership and decision making*, Pittsburgh: Univ. of Pittsburgh Press, 1973.

Weber, M. *The theory of social and economic organization*, tran. by A.M. Henderson and T. Parsons, New York: The Free Press, 1947.

Wofford, J.C., Gerloff, E.A. and Cummins, R.C., *Organizational Communication; The Keystone to managerial effectiveness*, York: Mc Graw-Hill, 1977, 15~17.

—Abstract—

A Study for Development of a Tool Measuring Organizational Characteristics in Nursing

Park Sung Ae & Yun Soon Nyoung*

The purpose of this study is to develop a ratio scale measuring organizational characteristics in nursing.

599 staff nurses working at 10 educational hospitals in Seoul were participated during the period from July 1 to July 31, 1985.

Subjects were instructed to rate at one to five points likert type scale according to the level of positive characteristics affecting the nursing organizational effectiveness.

As a result of factor analysis given to 50 items with varimax rotation and rearrangement on the asis of factor loading 0.3, there are 4 factors consisted of 33 items presented;

factor 1 : leadership of head nurses and interaction(11 items)

factor 2 : leadership of supervisors and top managers(11 items)

factor 3 : interaction with supervisors(5 items)

factor 4 : organizational climate(6 items)

Reliability of the factors were tested by Cronbach's Alpha, and the result was $\alpha=0.67\sim0.84$ Further studies are needed to identify the relationship between this tool and the effectiveness of various organization in nursing.

* Department of Nursing, College of Medicine, Seoul National University,