

## 일부 종합병원 간호원의 지도성과 의식구조에 관한 연구

박 성 애\* · 윤 순 념\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성 및 목적

사람마다 제각기 성격을 가지듯이 조직도 다른 조직과는 상이한 특성을 가지고 있다. 개인이 가지고 있는 비교적 지속적이고 안정된 특성으로 그 사람의 행위와 태도를 예측할 수 있는 것처럼 조직의 특성을 알게 되면 조직내의 구성원들의 행위나 태도를 예측할 수 있다. 뿐만아니라 조직의 활동양상이나 성과를 가늠해 볼 수 있게 된다. 이런 점에서 조직전체의 특성을 파악하는 개념은 조직전체의 행위를 이해하는데 필수적이다.

최근 최적의 한국적 경영방식을 설계하기 위해서 조직의 특성을 전체적으로 파악하는 관점으로서 조직분위기에 대한 연구가 이루어지고 있다. 이는 구조적 특성과 조직구성원의 행위적 차원에서 조직을 이해하기 위한 연구이다. (신, 1985)

우리나라는 구한말 외국선교사 간호원에 의해 간호가 소개된 후 미국을 비롯한 선진제국의 앞선 간호방식을 도입하여 적용해 보려고 상당한 노력을 경주하였으며 지금까지도 우리나라의 간호교육은 선진국의 간호지식과 이론을 받아들여서 간호과정에 적용하고 있다. 그러나 이러한 과정에서 간호행정은 우리나라 간호조직의 분위기 내지는 본질적 특성에 대한 스스로의 이해와 평가를 충분히 하지 않고서는 선진국과 상이한 환경적 배경하에서 행정을 효율적으로 기능화하는데 완전한 포괄성을 가지고 있지 못하다는 보다 본질적인 문제를 안고 있다. 따라서 무엇보다 한국간호조직의 본질적 특성이 어떤 것인가를 명백하고 의미있게 설명해 줄 수 있는 설명변수를 규명한 연구(박·윤, 1986)에 이어서, 이 설명변수에 영향을 주는 독립변수를 찾아내는 연구가 필요하다고 생각된다. 따라서 본 연구는 간호조직의 특성 중에서 중요한 요인으로 나타난 상급자의 지도성 요인이 조직분위기를 설명해 주는 대표변

수로서 조직의 유효성과 어떤 관계를 갖고 있는가를 파악하기 위한 연구이다.

연구목적은 첫째, 간호조직을 구성하는 일반간호원, 수간호원, 간호감독이 상급자의 지도성에 대해 어떻게 인식하고 있는가 둘째, 간호조직구성원들의 상급자에 대한 의식구조는 어떠한가를 규명하고자 한다. 나아가서 이 두가지 간호직 상급자의 지도성과 간호조직구성원들의 의식구조는 그들의 일반적인 특성과 관계가 있는가를 규명하여 앞으로 간호행정연구의 기초자료가 되고 간호행정실무에서는 참고자료로 이용되고자 본 연구를 시도하였다.

#### 2. 용어의 조작적 정의

##### 1) 상급자의 지도성

조직분위기의 대표변수로서 간호조직에서 간호원들이 인식하는 상급자의 권위와 화(和)지향적인 인간관계를 말한다.

이에 대한 항목은 모두 12개이며 권위에 대한 항목 8개와 화(和)지향적인 인간관계에 대한 항목 4개로 측정된 점수를 말한다.

##### 2) 조직구성원의 의식구조

간호원들이 인식하는 연장자와 상급자에 대한 복종심 또는 존경심을 측정하는 항목 9개와 간호부서에 대한 종속심을 측정하는 5개 항목의 점수를 말한다.

#### 3. 연구의 제한점

본 연구는 간호조직의 환경, 구조, 관리에 따라 달라질 수 있는 조직분위기의 태도변수인 간호원의 지도성과 의식구조를 개인이 지각하는 반응에 의해 측정하였다. 또한 일개 병원을 조사대상으로 표출하였으므로 권력구조와 인사정책등의 조직구조가 다른 병원에 일반화하는데 제한점이 있다.

### II. 문헌고찰

조직분위기는 개인이나 집단에게는 환경을 이루지만

\* 서울대 의대 간호학과

조직자체로는 특성을 이루는 것이므로 조직속성과 개인속성에 따라 조직분위기에 대한 개념이 달라지고 측정방법에 따라 달라질 수 있다.

조직분위기는 환경, 구조, 관리, 기술, 규모등 상황변수에 대해서는 종속변수가 되며 구성원의 만족이나 집단, 조직성과에는 독립변수가 된다. 또 지도성이 성과에 어떤 영향을 미치는가 하는것을 검토할 때 지도성에 의하여 어떤 조직분위기가 형성되며 그것이 다시 성과에 어떤 영향을 미치는가 하는 관계분석을 할때는 매개변수가 된다. 매개변수로서의 조직분위기는 지금까지 많은 연구에서 모순된 결과를 낳았던 여러 독립변수와 종속변수간의 관계를 설명해 줄 수도 있는 가능성을 제시하고 있다.(신, 1985)

한국기업의 특성으로서 조직분위기를 연구한 신(1985)은 조직분위기를 연구할 때 특히 사회심리적 변수들은 보다 근원적으로 한나라의 전통문화로부터 영향을 받으면서 형성된다는 점에 착안하여 전통문화의 중심적 특성과 조직분위기 변수에 대한 모형을 제시하였다. 즉 조직분위기는 설명변수를 구조변수와 태도변수로 나누어 구조변수에는 기업의 계승, 기업의 권력구조, 기업의 인사정책요인으로 이루어짐을 설명하였다. 그리고 태도변수는 상급자의 지도성과 구성원의 의식구조요인으로 이루어진다고 설명하였다. 이와같은 기업의 조직분위기 변수를 적용해서 간호조직의 분위기를 파악하고자 할때 전통문화의 중심적 특성은 같다고 가정할 수 있으나 간호업무의 특성과 간호원의 특성은 다르다고 할 수 있다. 특히 간호조직들은 일반기업 조직과는 달리 기업의 계승이나 권력구조, 인사정책요인들의 구조적변수가 동일하다고 볼때 간호조직의 분위기는 태도변수인 상급자의 지도성과 구성원의 의식구조요인으로 설명될 수 있다고 하겠다. 최근 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발연구(박·윤, 1986)에서도 간호조직의 특성을 설명하는 4개의 요인중에서 2개요인이 수간호원과 간호감독의 지도성과 이들과 하급자와의 상호작용요인이었다. 그러나 이와같은 지도성에 관한 연구는 조직성과에 커다란 영향을 미친다는 연구는 많으나(Bowers and Seashore, 1969; Likert, 1961; Seashore, 1957) 지도성이 어떻게 조직성과에 영향을 미치는지는 확실하지 않다. Stogdill(1948)등은 지도자의 특성에 의한 지도성의 효과를 주장하였고 그 밖에 지도자의 행동유형에 따라 생산성과 사기가 달라진다는 연구보고(Blake and Mouton, 1968; Latona, 1972; Likert, 1961; Katz, 1950; Rosenbaum et. al, 1971)들이 있다.

또한 어떤 상황에서나 효과적인 단일의 지도성유형

은 없다고 보고 지도성의 유효성을 상황과 연결시켜서 연구하는 상황이론연구자들도 있다. (Chung, 1981; Fiedler et. al., 1974; House, 1971). 상황모형에 따르면 지도성의 상황, 즉 지도자와 성원관계, 과업구조, 지도자의 직위권한에 의해 상황이 결정되고 이 세가지 요소의 조합이 지도자에게 얼마만큼의 영향력을 행사할 수 있는가를 결정한다고 보았다. 따라서 과업구조와 지도자의 직위권한이 일정한 조직내에서는 지도자-성원관계를 측정하므로써 지도성상황의 호의성 여부를 파악할 수 있다는 결론을 내릴 수 있게 된다. 이와같은 지도자-성원관계는 소시오메트릭구조나 집단분위기를 측정하는 도구를 가지고 측정할 수 있다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구기간 및 대상

1986년 12월 5일부터 20일까지 본 조사를 실시한 연구대상의 간호부는 병원장, 제 2 부원장산하의 간호부장, 간호과장, 간호감독, 수간호원, 책임간호원, 일반간호원의 계층으로 이루어진 구조를 갖고 있었다. 최종의 사결정권한은 제 2 부원장이상의 계층에서 이루어지는 비교적 집권화 경향을 보이는 병원이었다. 또한 인사정책은 근무년한, 연령, 경력과 같은 연공서열정책과 직무와 성과요소를 보완하는 과도기적인 정책을 실시하는 조직이었다. 본 연구는 이와 같은 조직에 근무하는 일반간호원, 책임간호원, 수간호원 및 간호감독 모두 340명을 대상으로 실시하였다.

#### 2. 자료수집도구

지도성과 간호원의 의식구조를 측정하는 설문은 한국기업의 전통문화적 특성에 대한 연구에서 신(1985)이 사용한 문항을 근거로 한 총 26개 문항으로서 간호원의 지각된 반응을 살펴보기 위하여 리커트형의 5단계 척도법에 의해 대상자가 직접 기록토록 하였다.

#### 3. 자료수집방법 및 분석

조직분위기를 설명해 주는 대표변수로서의 역할을 하는 상급자의 지도성변수는 단일선상에서 파악하기 어려우므로 전통적 권위정도와 하급자들에게 보이는 온정적 태도 또는 화(和)지향적 인간관계의 양면성으로 나누어 파악하였다. 또한 이와같은 지도성에 대응하는 하급자들의 의식구조는 두 측면으로 나누었다. 하나는 연장자와 상급자에 대한 복종심 또는 존경심, 둘째는 소속집단에 대한 종속심의 측면이었다. 이상과 같은 태도변수들에 대하여 간호원들이 어떻게 지각하

고 있는가를 파악하기 위해 각 항목에 대한 반응을 정도에 따라 1점에서 5점까지 점수화하였다. 이상과 같은 내용의 조사도구 항목은 총 26항목으로서 권위 정도를 측정하는 8개 항목과 하급자에 대한 관계 지향성을 측정하는 4개 항목, 구성원들의 의식구조 중 상급자와 연장자에 대한 복종심을 측정하는 9개 항목, 소속집단에 대한 충속심을 측정하는 5개의 항목등으로 구성되었다.

자료 분석은 먼저 측정도구의 신뢰도 검증을 Cronbach's  $\alpha$ 로 검증한 후 상급자의 권위 정도, 하급자에 대한 관계지향성, 연장자와 상급자에 대한 복종심, 또는 존경심, 소속집단에 대한 충속심에 대한 항목의 점수를 합산하여서 복합지수를 이용하여 응답자들의 인식 정도를 파악하였다. 다음은 이와같은 지도성 즉 상급자의 권위와 관계지향성, 그리고 하급자의 의식구조 즉 연장자와 상급자에 대한 존경심과 소속집단에 대한 충속심등이 간호원들의 연령, 경력, 교육배경 및 직책별로 유의한 차이가 있는지 분산분석(ANOVA)을 이용하여 검증하였다.

#### IV. 조사성적

##### 1. 일반적 특성

조사대상자의 연령은 24세이하가 49.4%이며 25세~

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

특 성	수(%)	
연 령	24세이하	168(49.4)
	25~29세	110(32.4)
	30세이상	62(18.2)
경 력	12개월이하	48(14.1)
	13~48개월	165(48.5)
	49~108개월	90(26.5)
	109이상	37(10.9)
교육배경	대학원	17( 5.0)
	4년제 간호대학	167(49.1)
	3년제 간호전문대학	152(44.7)
	간호고등학교	4( 1.2)
직 책	일반간호원	279(82.1)
	책임간호원	13( 3.8)
	수간호원	32( 9.4)
	간호감독	16( 4.7)

29세는 32.4%로 30세미만이 81.8%였고, 30세이상은 18.2%였다.

경력은 12개월이하가 14.1%, 13개월~48개월이하가 48.5%로 48개월이하의 경력을 가진자는 전체조사자의 62.6%였고, 49개월~108개월경력을 가진자는 26.5%였으며, 109개월이상의 경력을 가진자는 10.9%였다.

교육수준을 보면 대학원졸업자는 5.0%, 4년제 간호학과 또는 간호대학 졸업자는 49.1%, 3년제 간호전문대학 졸업자는 44.7%였다.

직책별로 보면 일반간호원이 82.1%였고 수간호원이 9.4%, 간호감독이 4.7%였으며 책임간호원은 3.8%이었다(표 1참조).

##### 2. 상급자의 지도성과 간호원의 의식구조에 대하여

###### 1) 상급자의 지도성

###### ① 상급자의 권위

상급자의 권위행사에 대한 8개 항목의 신뢰도 계수(Cronbach's Alpha)는 0.78이었다. 이 8개 항목에 대한 대상자들의 반응은 1점에서 38점까지 분포되고 있었으며 상급자의 권위를 중립이상(21점이상)으로 인식하는 비율은 전체 응답자의 68.6%를 차지하고 있다.

###### ② 상급자의 화(和)지향적 인간관계

상급자의 화(和)지향적 인간관계를 측정하기 위한 4개 항목의 신뢰도 계수는 0.84이었다. 이 4개 항목에 대한 복합지수는 3점에서 20점까지의 분포를 보였으며

〈표 2〉 간호직 상급자의 지도성과 간호원들의 의식구조의 반응별 분포

복 합 지 수			수	%	누적비율
지	권 위	0~10	12	3.5	3.5
		11~20	98	28.9	32.4
		21~30	196	57.6	90.0
		31~40	34	10.0	100.0
도	화 지 향 적	0~5	28	8.2	8.2
		6~9	81	23.9	32.1
		10~15	159	46.7	78.8
		16~20	72	21.2	100.0
성	인 간 관 계	0~10	3	9.0	9.0
		11~21	49	6.3	15.3
		22~32	213	62.6	77.9
		33~43	75	22.1	100.0
의	연 장 자 와 상급자에 대한 충속심	0~5	20	5.9	5.9
		6~11	109	32.0	37.9
		12~17	172	50.6	88.5
		18~23	39	11.5	100.0

인간관계 지향성을 중립이상으로 인식하는 비율은 전체 응답자의 67.9%를 차지하였다.

2) 간호원들의 의식구조.

① 연장자와 상급자에 대한 복종심 또는 존경심  
간호원들이 연장자나 상급자에 대해 갖는 복종심의 정도를 측정하는 9개 항목의 신뢰도 계수는 0.74였다.

이 9개 항목에 대한 복합지수의 분포는 최소 4점에서 최대 42점까지 분포되었으며 복종심이 중립이상(22점이상)으로 인식하는 비율은 전체의 84.7%를 차지하였다.

② 소속집단에 대한 종속심

간호원들의 소속집단인 간호부서에 대한 종속심을 측정하는 5개 항목의 신뢰도 계수는 0.63이었다. 이 5개 항목의 복합지수는 1점에서 23점까지 분포되고 있었으며 소속집단에 대한 종속심이 중립이상(12점이상)으로 인식하는 비율은 전체의 62.1%를 차지하였다. (표 2참조)

3. 간호직 상급자의 지도성에 대한 간호원들의 특성별 반응의 차이

1) 권위에 대하여 ; 간호원들의 연령, 경력, 교육배경 및 직책별로 간호직 상급자의 권위에 대해 반응에

유의한 차이를 보인 변수는 연령, 경력 직책이었다.

연령의 급간별 점수를 보면 24세이하군이 22.37, 25세~29세이하군은 22.20이었으며 30세이상군은 24.51이었다. 연령 급간별 사후검증(post hoc test)결과 24세이하군과 30세이상군간에 그리고 25세~29세군과 30세이상군간에 유의한 차이를 보였다.

경력 급간별로 점수는 12개월미만군은 20.45, 13개월~48개월이하군은 22.77이었으며 48개월~108개월군은 22.96, 109개월이상군은 24.72였다. 급간별 사후검증결과 12개월미만군과 13개월~48개월군, 49개월~108개월군 및 109개월이상군의 점수가 각각 유의한 차이를 보였다.

직책의 하부변수별로 점수를 보면 일반간호원은 22.25, 책임간호원은 25.61, 수간호원은 24.87, 간호감독은 23.93이었고 사후검증결과 일반간호원과 수간호원의 점수간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. (표 3-1참조)

2) 하급자에 대한 화(和)지향적 인간관계에 대하여 ; 간호원들의 연령, 경력, 교육배경 및 직책별로 상급직 간호원의 화(和)지향적 인간관계에 대한 반응에는 유의한 차이가 없었다.

〈표 3-1〉 간호직 상급자의 권위에 대한 간호원들의 특성별 반응의 차이

특성별 변수 구분	표본수	평균	표준편차	F-값	P-값	
연령	24세이하	168	22.37	6.69	3.09	0.046*
	25~29세	110	22.20	6.67		
	30세이상	62	24.51	4.65		
경력	12개월미만	48	20.45	7.24	3.32	0.02*
	13~48개월	165	22.77	6.54		
	49~108개월	90	22.96	6.04		
	109개월이상	37	24.72	4.59		
교육배경	대학원	17	21.29	6.91	1.15	0.33
	4년제 간호대학	167	22.77	5.79		
	간호전문대학	152	22.69	7.00		
	간호고등학교	3	28.66	2.52		
직책	일반간호원	279	22.25	6.55	2.83	0.04*
	책임간호원	13	25.61	5.85		
	수간호원	32	24.87	5.68		
	간호감독	16	23.93	3.87		

\* 사후검증 연령 24세이하 : 30세이상, 25세~29세 : 30세이상  
경력 12개월미만 : 13~48개월, 49~108개월, 108개월이상  
직책 일반간호원 : 수간호원

〈표 3-2〉 상급직 간호원의 화(和)지향적 인간관계에 대한 간호원들의 특성별 반응의 차이

특성별 변수구분	표본수	평균	표준편차	F-값	P-값
연령	24세이하	168	11.80	0.89	0.41
	25~29세	110	12.31		
	30세이상	62	12.53		
경력	12개월미만	48	11.75	0.22	0.88
	13~48개월	165	12.21		
	49~109개월	90	12.21		
	109개월이상	37	11.83		
교육배경	대학원	17	12.29	1.33	0.26
	4년제 간호대학	167	12.56		
	간호전문대학 간호고등학교	152 3	11.64 12.00		
직책	일반간호원	279	12.04	0.17	0.91
	책임간호원	13	12.54		
	수간호원	32	12.50		
	간호감독	16	12.12		

4. 간호원들의 의식구조

대하여 ; 간호원들의 연령, 경력, 교육배경 및 직책별 반응에 있어서 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령, 경력, 직책이었다.

1) 년장자와 상급자에 대한 복종심 또는 존경심에

〈표 4-1〉 간호원들의 의식구조—년장자와 상급자에 대한 복종심에 대한 간호원들의 특성별 반응의 차이

특성별 변수구분	표본수	평균	표준편차	F-값	P-값
연령	24세이하	168	26.37	9.55	0.001*
	25~29세	110	27.58		
	30세이상	62	30.30		
경력	12개월이하	48	25.44	6.14	0.0004*
	13~48개월	165	26.74		
	49~108개월	90	29.03		
	109개월이상	37	29.65		
교육배경	대학원	17	29.47	1.37	0.25
	4년제 간호대학	167	27.24		
	간호전문대학 간호고등학교	152 3	27.50 32.66		
직책	일반간호원	279	26.93	4.57	0.003*
	책임간호원	13	30.38		
	수간호원	32	29.25		
	간호감독	16	31.19		

\* 사후검증 연령 24세이하군 : 25~29세군, 30세이상군, 경력 12개월이하군 : 109개월이상군, 13~48개월군 : 49~108개월군, 109개월이상군. 직책 일반간호원 : 책임간호원, 일반간호원 : 수간호원, 일반간호원 : 간호감독

<표 4-2> 간호원들의 의식구조—소속집단에 대한 종속심에 대하여 간호원들의 특성별 반응의 차이

특성별 변수구분	표본수	평균	표준편차	F-값	P-값
연령	24세이하	168	12.07	4.75	0.009*
	25~29세	110	12.55		
	30세이상	62	13.92		
경력	12개월이상	48	11.83	2.42	0.06
	13~48개월	165	12.25		
	49~108개월	90	12.98		
	109개월이상	37	13.86		
교육배경	대학원	17	13.00	1.31	0.27
	4년제간호대학	167	12.35		
	간호전문대학	152	12.72		
	간호고등학교	3	16.67		
직책	일반간호원	279	12.23	3.54	0.02*
	책임간호원	13	14.08		
	수간호원	32	13.84		
	간호감독	16	14.50		

\* 사후검증 연령 24세이하 : 25~29세군, 30세이상군  
 직책 일반간호원 : 수간호원, 간호감독

연령별로 보면 24세이하군이 26.37, 25~29세군이 27.58, 30세이상군이 30.30이었다. 사후검증결과 24세이하군과 25세~29세군, 30세이상군 각각의 점수가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

경력의 급간별 점수는 12개월이하가 25.44, 13개월~48개월이하가 26.74, 49개월~108개월군이 29.03, 109개월이상군이 29.65였다. 사후검증결과 12개월이하군과 49개월~108개월군 및 109개월이상군 각각의 점수에 유의한 차이를 보였다. 그리고 13개월~48개월군과 49개월~108개월군 및 109개월이상군 각각의 점수와도 유의한 차이를 보였다.

직책의 하부변수별 점수는 일반간호원이 26.93, 책임간호원이 30.38, 수간호원이 29.25, 간호감독은 31.19였다.

사후검증결과 일반간호원과 책임간호원, 수간호원 및 간호감독 각각의 점수간에 유의한 차이를 보였다. (표 4-1참조)

2) 소속집단에 대한 종속심에 대하여 ; 간호원들의 연령, 경력, 교육배경 및 직책별로 반응에 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령과 직책이었다.

연령의 급간별 점수는 24세이하가 12.07, 25세~29세군이 12.55, 30세이상군이 13.92였고 사후검증결과 24세이하군과 25세~29세군 및 30세이상군 각각의 점

수에 유의한 차이를 보였다.

직책의 하부변수별 점수는 일반간호원이 12.23, 책임간호원이 14.08, 수간호원이 13.84, 간호감독이 14.50이었다. 사후검증결과 일반간호원과 수간호원 및 간호감독 각각의 점수간에 유의한 차이를 보였다. (표 4-2 참조)

## V. 고 안

우리나라 수출산업의 구성원을 대상으로 조직의 성과에 영향을 주는 조직의 형태적 특성을 연구한 김(1976)은 지도성이 조직성과에 영향을 주는 변수이며 권위적 지도성일수록 조직의 성과가 높다는 연구 보고를 한 바 있다. 또한 우리나라의 전통문화적 특성과 조직분위기를 연구한 신(1985)은 우리나라 기업에서 주요 경영활동에 대한 의사결정권은 주로 조직의 상위 계층에 집중되어 있으며 기업에서 상급자들이 전통적인 권위를 행사할수록 조직 유효성은 낮아지며 소속집단에 대한 일체감이 줄어들므로 관계지향성으로 조직분위기를 개선하므로써 개인이나 조직의 목표달성에 공헌할 것을 주장하였다.

본 연구의 결과 간호원들이 상급자의 권위행사가 중립이상으로 행사되고 있다고 인식하는 비율이 68.6%,

관계지향성을 중립이상으로 인식하는 비율이 67.9%, 연장자와 지위에 대한 종속심이 중립이상인 비율이 84.7%, 소속집단에 대한 종속심이 중립이상인 경우가 62.1%로 나타났는데 이는 일반 기업의 구성원을 대상으로 한 신(1985)의 연구결과와 비교해 볼 때 관계지향성에서 본 연구보다 85.7%로 더 많은 분포를 보였다.

관계지향성은 많은 기업이 인화와 협동의식을 추구하여 상급자의 과업능력까지 초월하는 평가기준으로 삼을 만큼 사후으로 내세우고 있는데 비해 병원 간호원은 일반기업 구성원들보다 이와 같은 인간관계 지향성을 낮게 인식하고 있는 것으로 해석된다.

수간호원의 리더쉽 유형을 인간관계와 업무중심등으로 나누어 연구한 김(1984)의 연구에서는 인간관계에 대한 긍정적 반응이 56.1%, 업무중심에 대한 긍정적 반응이 54.6%로 본 연구결과보다 적은 분포를 보이고 있는데, 이는 조직분위기의 대표변수 역할을 하는 지도성이 조직의 환경, 구조, 관리에 따라 달라질 수 있으므로 권력구조와 인사정책등 조직구조가 다른 병원의 간호원을 대상으로 한 결과에서 온 차이로 볼 수 있다.

상급자의 지도성과 간호원들의 의식구조를 연령, 경력, 교육배경 및 직책별로 차이가 있는지 검증한 결과 연령이 높을 수록, 직책이 상위직일 수록 상급자의 권위를 높게 인식하고 있는데 하급자가 상급자의 권위를 인식하는 것은 상급자의 전문적 기술적 능력의 정도로 평가될 수 있으며 상급자의 지위와 관련된 수용성으로 해석될 수 있겠다. 또 연령, 경력, 직책이 높을 수록 연장자와 지위에 대한 종속심이 높게 나타났으며 연령과 직책이 높을 수록 소속집단에 대한 종속심이 높은 것으로 나타났는데 이와같은 종속심은 나아가서 직무 만족이나 이직과의 관계로도 설명할 수 있다고 본다. 즉 이상과 같은 현상은 연령과 경력, 직책이 높은 간호원보다 연령과 경력, 직책이 낮은 간호원일수록 개인적인 성장가능성이라고 하는 합리적인 사고와 소속집단에 충성함으로써 직장의 안정성을 바라는 전통적인 사고간에 갈등이나 인지의 불일치 현상을 보이고 있기 때문인 것으로 사려된다.

그러나 이상의 연구결과는 앞으로 간호조직의 분위기 속에서 상급자의 업무지향성 및 관계지향성, 그리고 간호원의 의식구조가 간호업무성과와 어떤 관계를 갖는지 규명하는 연구가 더 필요하며 또한 조직구조가 다른 많은 간호부서에서 계속적으로 반복 연구되어야 할 필요가 있다고 본다.

## VI. 결 론

1986년 12월 5일부터 20일까지 일개종합병원 간호원 340명을 대상으로 지도성과 의식구조를 연구한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

### 1. 상급자의 지도성

상급자의 권위와 인간관계지향성을 중립이상으로 인식하는 간호원은 각각 68.6%, 67.9%로 나타났다.

상급자의 권위에 대한 반응은 연령, 경력, 직책별로 유의한 차이가 있었으며( $P < 0.05$ ), 상급자의 인간관계에 대한 반응은 연령, 경력, 교육배경, 직책별 모두 차이가 없었다.

### 2. 의식구조

간호원의 연장자와 지위에 대한 복종심과 소속집단에 대한 종속심은 중립이상으로 인식하는 비율이 각각 84.7%, 62.1%로 나타났다.

연장자와 지위에 대한 복종심은 연령, 경력, 직책별로 차이가 있었으며 ( $P < 0.05$ ). 소속집단에 대한 종속심은 연령, 직책별로 차이가 있었다. ( $P < 0.05$ ),

## 참 고 문 헌

- 김광용, 조직행태와 조직성과간의 인과관계 모형정립 —수출산업의 구성원 보호를 중심으로—, 행정논총, 1976, 14(1), 122~149.
- 김화실, 수간호원의 리더쉽 유형과 간호원의 소진경험 정도와의 관계, 간호학회지, 1984, 14(1), 21~33
- 박성애·윤순녕, 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발연구, 간호학회지, 1986, 16(3), 31~37.
- 신유근, 한국기업의 특성과과제, 서울대학교출판부, 1985.
- 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. (Eds.), *Organizational Behavior and Human Performance*. Homewood Ill.; Irwin and Dorsey press, 1969.
- Chung, R.C. and Megginson, L.C., *Organizational*

- Behavior, Developing Managerial Skills*. New York; Harper & Row publishers, 1981.
- Fiedler, F.E., Validation and extension of the contingency model of leadership effectiveness, A review of empirical findings, *Psychology Bulletin*, 1971, 176, 131.
- 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.
- Latona, S.C., Leadership styles and productivity, *Training and Development Journal*, 1972, 26, 2~10.
- Likert, R., *New Patterns of Management*. New York; McGraw-Hill Inc., 1961.
- Rosenbaum, L.L. et. al, Morale and productivity consequence of group leadership style, stress and type 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.
- Stogdill, R.M., Personal factors associated with leadership; A survey of the literature, *The Journal of Psychology*, 1948, 55~56.

--Abstract--

### A Study on Leadership and Subordination of Nurses at a Hospital in Seoul.

Park, Sung Ae\* & Yun, Soon Nyoun\*

The purpose of this study is to identify the leadership and subordination of hospital nurses; to determine the leadership and subordination by nurses' characteristics, which are age, educational background, career, and position of nurses.

279 staff nurses, 13 charge nurses, 32 head nurses and 16 nurse supervisors were participated in this study during the period from Dec. 5 to Dec. 20, 1986.

Subjects were instructed to rate at one of five points likert type scale on the 26 items of leadership and subordination.

The reliability of the items (Cronbach's  $\alpha$ ) were 0.63~0.84.

Among the total 26 items, 8 items on authority, 4 items on human relation, 9 items on committment of position and 5 items on committment of job were summed to cumulative scores in each category.

As a result of data analysis nurses who perceive positive on authority are 68.6% and positive on human relation are 67.9%.

The perception of authority is different by age, Career and position of nurses. ( $P < 0.05$ ).

And nurses who perceive positive on committment of position are 84.7% and positive on committment of job are 62.1%.

The perception of committment for position is different by age, career and position of nurses ( $P < 0.05$ ), and committment of job is different by age and position. ( $P < 0.05$ )

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