

주요개념 : 병원간호조직특성, 직무만족

## 病院看護組織特性要因과 職務滿足과의 關係에 關한 研究

박성희\* · 박성애\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성 및 목적

지금까지 조직에 대한 연구는 조직의 구조적 특성인 분화, 권한의 배분, 공식화와 이에 영향을 미치는 상황적 변수들의 상호 관련성에 관해 주로 연구해왔다(Woodward, 1965 : Pugh 외 2인, 1969 : Lawrence & Lorsh, 1970 : Anderson, 1961). 그러나 이들 요인이 각각 독립적으로 조직구조에 영향을 미치는 것은 아니며 최근에 들어서는 조직을 개별적 요소들의 통합체가 아닌 그 이상의 단위로써 외부환경과 상호작용하는 하나의 유기체로 보는 관점에서 조직의 성과와의 관계를 연구하고 있다.

조직의 유효성 또는 효과성은 조직의 상황이나 목표, 관점에 따라 평가기준이 다양하다고 볼 수 있는데 Miller(1983)는 조직의 풍토, 지도성, 그룹과정, 직무만족도에 영향을 받는다고 하였고, 국내 연구로서 김(1976)은 수출산업의 공원을 대상으로 조직형태와 조직성과간의 인과관계를 연구하여 조직성과에 영향을 주는 요인으로서 조직의 규모, 지도성, 조직풍토, 의사결정에 따라 조직의 성과는 달라질 수 있다고 하였다.

이러한 기본인식을 근거로 간호분야에서도 조직현

상, 특히 공식적 구조의 측정수단을 개발하는 연구가 간호조직내에서 시작되고 있으며 조직구조와 조직의 성과간의 연구가 행해지고 있다(Jezek, 1985 : Alexander & Randolph, 1985 : Hernandez et al, 1988).

국내연구에서 박과 윤(1986)은 간호조직을 독자적인 행위의 성격을 지닌 유기체로서 조직전체의 행위를 예측하며 나아가 조직의 성과를 가능해보는 변수로 병원간호조직의 특성을 측정하고자 일반간호사를 대상으로 하여 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구를 개발하였으며 이 도구의 구성요인으로서는 수간호사의 지도성과 상호작용, 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독의 상호작용, 조직풍토 요인을 규명하였다. 이 결과는 조직성과에 영향을 주는 변수로서 인간관계나 집단과정 변수가 중요한 요인이 되는 것을 제시하여 주었다.

이러한 관점에서 간호조직에서 인간관계의 중요성은 조직 전체의 역동적 형태가 구성원의 정신적, 심리적 욕구와 직결된다는 것을 전제로하여 구성원의 욕구가 충족되었을때 조직의 성과가 높아진다는 이론 즉, 구성원들로 하여금 직무 및 조직에 대한 호의적 태도를 갖도록 하는 것이 중요함을 시사한다고 볼 수 있다. 그러므로 어떤 요인들이 직무만족에 크게 영향을 주느냐를 알수 있다면 관리자들에게 관리활동에 대한 현실적인 지침을 제공할 수 있을 것이다(Lichtenstein, 1984).

\* 서울대학교 간호대학

\*\* 서울대학교 간호대학 부교수

직무만족에 대한 연구로서 개인적 특성에 대한 연구는 다소 있으나(박과 김, 1980; 양, 1977; 도 외2인, 1976; 소, 1982) 조직의 구조적, 환경적 변수와 함께 본 직무만족 또는 간호의 성과에 대한 연구는 거의 없는 실정이며 윤(1990)은 조직과 인간에 대한 연구를 하는데 있어 인간의 행위에 대한 측면뿐만 아니라 조직의 구조적, 관리적, 환경적 측면의 이해가 필요하며 그 관계를 보아 조직의 성과를 높일 수 있는 방안을 모색해야 한다고 하였다.

따라서 간호사들이 인지하는 병원간호조직의 특성요인과 성과간의 관계를 규명하고자 할 필요가 있으며 간호업무성과를 증진시키기 위한 방안을 모색할 때 간호는 인간관계의 상호작용을 통해서 이루어지며(홍, 1982) 자율성과 독립성으로 특징지어지는 전문적으로써 역할 수행하여야 하므로(Grandjean, 1976) 간호업무수행의 결과는 양적 측정보다는 질적업무측정을 하는 것이 보다 타당하다는 연구(박과 윤, 1986)에 근거를 들 수 있다.

그러므로 본 연구에서는 병원간호조직특성요인과 조직성과의 지표의 하나인 직무만족과의 관계를 규명하고자 하며 연구결과는 간호관리활동에 대한 지침으로 활용될 것으로 기대한다.

## 2. 연구의 목적

- 1) 간호사들의 일반적 특성별 병원간호조직특성과 직무만족정도를 파악한다.
- 2) 간호사들이 인지하고 있는 병원간호조직특성을 파악한다.
- 3) 간호사들의 직무만족정도를 파악한다.
- 4) 병원간호조직특성 요인과 직무만족과의 관계를 규명한다.

## 3. 가설

- 1) 간호사들이 인지한 간호조직특성은 간호사들의 일반적 특성별로 차이가 있을 것이다.
- 2) 간호사들의 일반적 특성별로 직무만족 정도가 다를 것이다.
- 3) 간호조직특성요인과 직무만족은 관계가 있을 것이다.

## 4. 용어의 정의

### 1) 병원 간호조직특성

병원 간호조직의 구조적, 관리적, 환경적 특성으로 나타나며 간호조직의 성과에 영향을 미치는 관계있는 조직의 형태적 변수를 말한다.

본 연구에서는 박과 윤(1986)이 개발한 수간호사의 지도성, 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독의 상호작용, 조직풍토 요인을 포함한다.

#### (1) 수간호사의 지도성

조직의 특성을 설명해주는 주요 변수로서 수간호사와 일반간호사들간의 신뢰, 업무지원, 지식과 정보교환의 정도를 말한다.

#### (2) 간호감독 이상 관리자의 지도성

간호감독의 행정에 대한 노력, 지식정도, 간호업무에 미치는 영향과 간호감독 이상 관리자의 의사소통 및 의사결정, 간호조직의 통제기능정도를 말한다.

본 연구에서는 박과 윤(1986)이 개발한 11개 문항에 대해 조사대상자가 인지한 정도를 1점에서 5점 척도에 답한 점수의 합을 말하며 점수가 클수록 간호감독 이상 관리자의 지도성이 큰 것을 나타낸다.

(3) 간호감독의 지원, 정보교환, 신뢰, 만족의 정도를 말한다.

본 연구에서는 박과 윤(1986)이 개발한 5개 문항에 대해 조사대상자가 인지한 정도를 1점에서 5점 척도로 답한 점수의 합을 말하며 점수가 클수록 간호감독과의 상호작용정도가 좋은 것을 의미한다.

#### (4) 조직풍토

간호사들이 근무하는 직장의 분위기, 상호간의 태도, 지지정도, 의사소통, 협동성의 정도를 말한다.

본 연구에서는 박과 윤(1986)이 개발한 6개 문항에 대해 조사대상자가 인지한 정도를 1점에서 5점 척도로 답한 점수의 총합을 말하며 점수가 클수록 조직풍토에 대한 인식이 좋은 것을 의미한다.

### 2) 직무만족

한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도로 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 말한다.

본 연구에서는 Stamps 외 3인(1978)이 개발한 보수, 전문직 수준, 행정적 요소, 자율성, 상호작용, 업무요구에 관한 모두 42개 문항으로 구성된 도구로 조사대상자

가 인지한 1점에서 5점 척도로 측정된 값을 말한다. 총화점수는 42에서 210점에 이르며 점수가 클수록 직무만족이 높은것을 의미한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 병원간호조직특성

조직특성이란 개인이나 집단행위의 수준이 아닌 조직 그 자체가 외부환경과 상호작용하면서 조직의 변화를 가져올 수 있는 독자적인 단위로 그 자체를 하나의 유기체로 보는 관점으로 조직의 구조적, 관리적, 환경적 특성으로 나타나며 조직의 성과에 영향을 미치는 관계있는 조직의 형태적 변수를 말한다(신, 1985).

Forehand(1964)에 따르면 조직특성은 어떤조직을 타조직으로부터 구별하고 시간적으로 비교적 영속적이며 조직의 인간행위에 영향을 미치는 특성의 집합으로서 작업환경에서 생활하고 활동하는 사람이 직접, 간접으로 지각하고 그들의 동기부여 및 행위에 영향을 미친다고 생각되는 일련의 작업환경의 측정가능한 특성으로 정의하고 있다.

간호조직에 대한 조직특성의 연구에서 조직특성은 간호사들의 이직률을 예측하는 정보를 제공해주며(Chambers, 1990; Curran, 1990) Revichi와 May(1989)의 연구에서는 조직특성을 조직풍토, 감독행위, 작업그룹간의 관계로 보아 이들이 역할인식에 직접적인 영향을 주며 역할이 모호해질때 직무만족이 감소하고 스트레스를 증가시킨다고 하였다.

국내에서도 병원간호조직의 특성을 측정하는 도구개발 연구를 시도하여 수간호사의 지도성과 상호작용, 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독의 상호작용, 조직풍토용인을 들고 있다(박과 윤, 1986).

간호는 매우 복잡한 상황에서 이루어지고 상황에 따라 목적과 계획이 변화되기 때문에 가변적이며 상황의 요구를 고려할 수 있어야 한다. 이러한 계획의 성격은 일선관리자의 책임감과 그 위치를 접하고 있는 사람의 능력에 따라 달라지고 각기 특이한 상황과 환자의 유형에 따라 작성되며 상위관리자들에 의해 제시된 목적도 고려해야 한다. 따라서 간호업무에서 지도성은 매우 중요한 변수임을 알 수 있는데 지도성이 조직성과에 커다란 영향을 미친다는 연구와 함께(Sashore, 1957; Likert, 1961등) 병원간호조직내에서 중간관리자인 수간호사의 지도성이 조직성과에 어떤 영향을 미치는가에

대한 연구도 시도되었다(박, 1990).

Jezek(1985)은 수간호사 리더쉽에 따른 간호사들의 직무만족과 간호업무의 질과의 관계에 대한 연구에서 리더쉽 행동은 바로 간호사들의 직무만족에 영향을 주며 업무성과의 질로서 나타난다고 하였다.

또한 간호관리에 있어 보통 감독이라 불리우는 중간관리층이나 그 이상의 관리자들은 일반간호사들에 대한 직접적 책임보다는 하위관리층에 대한 책임을 가지고 조직을 분석하고 공급체계를 보고 의사소통 계통을 알아 조직이 전체로서 기능을 잘 하도록 문제를 다루어야 하는 계층이다.

김과 한(1975)은 간호과장의 지도성 유역과 병원의 조직풍토에 대한 연구에서 간호과장의 지도성유형이 인화중심 지도성 유형이라기보다는 과업중심의 지도성 유형이 대부분이며 간호과장의 지도성유형이외의 다른변인에 의해서 조직풍토가 영향을 받는다고 보고하였다.

조직특성 변수나 조직성과 변수에 대한 연구는 관점에 따라 다양하게 연구되고 있는데 Princus(1986)는 간호사들의 직무만족과 직무성과를 조직의사소통과 비교하여 조사한 결과 직무성과보다는 직무만족에 의사소통이 영향을 주며 구체적으로 감독과의 의사소통, 의사소통의 분위기, 개인적 피이드백, 최고 관리자들과의 의사소통이 중요한 요인이므로 간호관리자들은 일반간호사들과 효과적인 의사소통을 향상시키는 방법들을 모색하도록 제언하였다.

### 2. 직무만족

과학적 경영론을 전개시킨 F.W.Taylor는 생산성이 높은 열성적인 사람이 자신보다 게으른 사람과 같은 보상을 받는다는 것을 알게될 때 그는 관심을 잃게되고 적당수준에서 일을 하려고 하기 때문에 이것을 방지할 자극, 동기가 필요하며 그것은 보수의 증가로서만이 가능하다고 주장하였다. 이것이 충분히 보상되었을 때 직무에 대한 만족이 생겨 생산성이 높아진다고 주장한다. 그러나 Beukes(1990)는 보수는 직무만족을 측정하는 하나의 요인일 뿐 다른 요인들이 동기화 요소로서 작용하며 Herzberg(1966)는 직접적인 작업동기화를 가지고 오는 동기화 요인과 직접적인 동기화는 가져오지 않으나 이것들이 적절하게 취해질때 불만족을 사라지게 하는 위생요인의 두가지로 나눌 수 있음을 주장하고 불만족은 불공정한 작업상태, 불공정한 보수, 직무 안정성, 감독, 인간관계를 겪었을 때 생겨난다고 하였다. 그

러나 그는 이러한 위생요인이 태도나 성과의 향상을 가져오지는 않고 단지 불만족과 사기저하를 예방해주는 것이라고 주장한다.

직무만족은 이러한 동기요인들의 작용에 의해서만 결정되는 것이 아니며 보다 포괄적인 의미를 가지므로 그의 직무만족에 영향을 미치는 요인들로는 개인의 특성, 직무특성, 조직특성 등 다양하다고 보았고(박과윤, 1986) 신(1985)은 직무만족에 영향을 주는 요인을 조직 전체용인, 작업환경요인, 업무내용요인, 개인적 요인을 들고 있다.

직무만족과 관련된 변수에 관한 연구결과로서 직무만족 자체가 간호의 질에 직접적인 영향을 미친다는 결론을 내릴 수 없으나 Pines & Maslach(1978)는 동료간의 업무관계가 좋을수록 직업에 만족하였으며 자신들의 의사를 자유로이 표현하는 것으로 느꼈고 업무에 있어서도 더 성공적인 것으로 보고하였다. 윤과 이(1982)의 연구에서 간호사들의 일반적 특성중 학력과 연령에 따라 직무만족도에 유의한 차이를 보이며 학력이 낮고 연령이 증가할수록 유의하게 높음을 보고하였다.

간호조직에서 Duxbury 등(1984)은 수간호사의 지도성 유형과 간호사의 직무만족과의 연구를 통해 수간호사가 배려적일때 간호사의 직무만족이 높아진다고 보고하였다. 최(1974)는 임상간호사가 지각하는 환경적 요인을 조직풍토(organizational climate)로 보고 수간호사나 감독의 행동특성 그리고 평간호사의 행동특성과 직무만족과의 관계를 연구했는데 수간호사나 감독의 행동특성이 업무지향적이며 사려성이 높을수록 직무만족이 높으며 사기가 높을수록 직무만족이 높다고 보고하였다.

Morse(1956)은 의사결정과정에 많은 참여를 시킨 부서가 높은 직무만족을 나타내었다는 보고를 하였고 Porter 등(1965)은 조직구조의 속성이 직무만족과 관계를 갖는다고 보고하였다.

우의 2인(1973)은 간호사들의 만족은 이직에 큰 영향을 미치며 Martha(1983)는 간호사업에서 직무만족은 전문직 신장을 위한 문제가 되고있다고 하였다. 이상의 연구를 종합해보면 직무만족과 관계있는 변수로는 동료들간의 업무관계, 간호사 개인의 일반적 특성, 수간호사의 지도성 유형, 수간호사나 감독의 업무지향성과 사려성, 사기, 의사결정의 참여, 조직구조의 속성등이 규명되었다.

## IV. 연구방법

### 1. 연구대상자 선정

본 연구의 대상자는 간호조직의 구조적 형태가 같은 서울시내에 있는 7개 종합병원을 임의로 선정하고 임의 표출법을 통해 각 병원에 근무하고 있는 일반간호사 300명을 연구대상자로 하였다.

### 2. 연구도구

#### 1) 병원간호조직의 특성

이 도구는 박과윤(1986)이 병원간호조직의 특성을 측정하기 위해 개발한 설문지 5점 척도의 33개의 문항으로 구성된 도구를 이용하였다.

내용은 수간호사의 지도성(11문항), 간호감독 이상 관리자의 지도성(11문항), 간호감독의 상호작용(5문항), 조직풍토(6문항)의 4가지 요인에 관한 것이다.

박과윤(1986)은 요인별 신뢰계수를 0.67-0.84로 보고하였고 본 연구에서는 0.72-0.82로 나타났다.

#### 2) 직무만족

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Stamp의 3인(1978)이 개발한 문항을 이용하여 측정하였다.

Stamps에 의해 보고된 이 도구의 신뢰도는 0.912로 보고되었고 보수, 전문직 수준, 행정적 요소, 자율성, 상호작용, 업무 요구 등 6가지 요인으로 구성된 도구로서 44문항으로 이루어져 있다.

윤(1990)은 이 도구의 신뢰계수를 0.8505로 보고하였고, 본 연구에서는 0.8692로 나타났다.

### 3. 자료수집 및 분석

본 연구는 1991년 8월 1일부터 31일까지 서울시에 위치하고 있는 7개 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 총 300부의 설문지를 배부한 후 자가기록한 설문지를 직접 수거하였다. 수집된 설문지 수는 총 245부로 회수율은 82%이었다.

자료분석은 245개의 설문지중 응답누락이 없는 243명만 이용하였다.

자료분석방법으로서 조사 대상자의 특성별 병원간호조직 특성과 직무만족 정도간에 차이를 검증하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을, 분산분석결과 유의한 차

이가 있는지의 추후검증을 위해 Tukey방법으로 사후다중비교검증을 하였다.

병원간호조직특성과 직무만족간의 관계규명에는 Pearson 상관관계를 사용하고, 유의한 관계가 있는 각 조직특성요인과 직무만족과 관계의 선형관계를 보기 위해 회귀분석을 이용하였다.

## V. 연구결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 연령분포는 25세 이상 29세까지가(59.

3%) 가장 많았고 35세 이상 39세까지(3.3%)가 가장 적었다. 근무경력 분포는 4년미만이 51.4%로 가장 많았다.

교육정도는 간호전문대졸업자가 49.7%, 간호학과 또는 간호대학이상 졸업자가 53.5%이며 이중 대학원 졸업자는 3명으로 전체의 1.2%를 차지하고 있었다. 간호단위내 직책은 일반간호사가 88.5%로 대부분을 차지했으며 근무하는 간호단위는 일반병실이 68.7%로 가장 많았다(표1 참조).

표 1에 나타난 바와 같이 연령별로 인지된 병원간호조직 특성 및 직무 만족 점수에서 수간호사의 지도성에 대한 점수, 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독의

〈표 1〉 대상자의 특성

내용	구분	수(비율)	수간호사의 지도성		간호감독이상의 지도성		간호감독과의 상호작용		조직풍토		직무만족	
			평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
연령	20-24	56(23.0)	41.08	4.88	30.69	7.67	14.82	4.23	21.75	2.68	113.27	13.34
	25-20	144(59.3)	40.67	7.00	29.64	8.69	13.52	4.42	20.76	4.64	111.07	18.23
	30-34	35(14.4)	39.90	7.46	28.48	9.36	14.13	5.15	21.73	3.25	115.42	14.54
	35-39	8( 3.3)	42.86	8.35	31.09	10.64	15.67	6.94	22.45	4.09	115.91	13.09
근무 경력	48개월	125(51.4)	41.27	5.41	30.21	8.60	13.97	4.57	21.37	4.24	112.37	17.31
	48-96개월	88(36.2)	39.57	8.15	28.90	8.09	13.64	4.00	20.53	3.91	111.07	18.91
	96-144개월	22( 9.1)	41.40	5.76	30.65	10.25	14.40	5.92	21.90	3.80	114.95	14.07
	144개월	8( 3.3)	40.14	8.01	27.00	9.66	15.29	5.85	22.71	2.43	119.43	7.09
교육정도	대학이상	113(46.5)	41.52	6.91	30.52	7.79	14.04	4.45	21.51	3.93	114.53	17.45
	전문대학	130(53.5)	39.85	6.34	28.93	9.19	13.83	4.61	20.85	4.14	110.45	17.26
직책	책임간호사	28(11.5)	39.38	10.26	31.00	8.64	14.69	5.75	21.42	3.38	116.35	13.11
	평간호사	215(88.5)	40.79	6.03	29.50	8.59	13.83	4.35	21.12	4.14	111.83	17.88
간호 단위	일반병실	167(68.7)	40.73	6.02	29.42	8.23	13.93	4.11	21.33	3.11	111.18	16.25
	수술실	23( 9.5)	37.05	6.53	28.24	8.96	10.14	4.94	16.76	5.70	103.48	19.18
	중환자실	29(11.9)	41.37	9.55	27.26	8.78	14.41	5.02	21.37	5.57	115.85	14.24
	외래	10( 4.1)	42.22	5.74	37.67	7.28	18.44	2.83	23.78	1.92	128.11	12.50
	기타	14( 5.8)	42.54	6.19	34.46	8.88	15.85	4.45	24.00	3.00	122.38	25.35

상호작용, 조직풍토에 대한 모든 점수에서 35세-39세 군이 가장 높은 것으로 나타났으며 근무경력별로 인지된 병원간호조직 특성 및 직무만족점수에서 수간호사의 지도성에 대한 점수와 간호감독이상 관리자의 지도성은 8년-12년미만군이 가장 높은 것으로 나타났고 간호감독의 상호작용에 대한 점수와 조직 풍토에 대한 점수는 12년이상군이 가장 높은 것으로 나타났다.

교육정도별 인지된 병원간호조직 특성 및 직무만족 점수에서는 수간호사의 지도성과 상호작용, 간호감독

이상 관리자의 지도성, 간호감독의 상호작용, 조직풍토에 대한 점수와 직무만족에 대한 점수 모두에서 일반대학 간호학과 및 간호대학졸업이상군이 전문대학 졸업군보다 높은 것으로 나타났다. 간호단위내 직책별 인지된 병원간호조직특성 및 직무만족점수에서 수간호사의 지도성과 조직풍토에 대한 점수는 기타(응급실)가 가장 높은 것으로 나타났고 간호감독이상 관리자의 지도성과 간호감독의 상호작용에 대한 점수는 외래가 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성별 간호조직특성요인의 인지정도과 직무만족의 분포

내용	자유도	제공합	평균제공합	F값	P값
연령	3	49.64	16.55	0.36	0.7797
경력	3	250.72	83.57	1.87	0.1356
교육정도	1	152.82	152.82	3.45	0.0643
직책	1	56.83	56.83	1.26	0.2622
근무단위	4	380.62	95.16	2.15	0.0756

〈표 3〉 일반특성별 간호감독 이상의 지도성의 일원분산분석

내용	자유도	제공합	평균제공합	F값	P값
연령	3	110.50	36.873	0.51	0.6765
경력	3	211.80	70.60	0.98	0.4022
교육정도	1	135.32	135.32	1.87	0.1728
직책	1	45.84	45.84	0.63	0.4284
근무단위	4	1226.94	306.73	4.46	0.0017*

\*외래 : 37.67 수술실 : 28.24 중환자실 : 27.26 일반병실 : 29.42  
 계급간의 차이를 밝히기 위해서 Tukey방법으로 사후다중비교검증을 한 결과 근무하는 간호단위별로 외래가 가장 높았고 기타를 제외한 나머지 3개 집단(일반병동, 수술실, 중환자실)들과 유의한 차이를 보여주었다.

〈표 4〉 일반특성별 간호감독과의 상호작용의 일원분산분석

내용	자유도	제공합	평균제공합	F값	P값
연령	3	94.36	31.45	1.57	0.1965
경력	3	57.08	19.03	0.94	0.4199
교육정도	1	1.78	1.78	0.09	0.7689
직책	1	29.48	29.48	1.45	0.2298
근무단위	4	560.69	140.17	7.82	0.0001*

\*수술실 : 10.14 일반병실 : 13.93 중환자실 : 14.41 외래 : 18.44 기타 : 15.85  
 계급간의 차이를 밝히기 위해서 Tukey방법으로 사후다중비교검증을 한 결과 근무 간호단위별로 수술실이 10.14로 가장 낮았고(표 1참조), 나머지; 4개집단들과 유의한 차이를 보여주었다.

〈표 5〉 일반특성별 조직풍토와의 일원분산분석

내용	자유도	제공합	평균제공합	F값	P값
연령	3	75.73	25.24	1.55	0.2015
경력	3	83.42	27.81	1.71	0.1648
교육정도	1	28.38	28.38	1.74	0.1881
직책	1	1.86	1.86	0.11	0.7879
근무단위	4	570.40	142.60	9.95	0.0001*

\*수술실 : 16.76 일반병실 : 21.33 중환자실 : 21.37 외래 : 23.78 기타 : 24.00

계급간의 차이를 밝히기 위해서 Tukey방법으로 사후다중비교검증을 한 결과 근무 간호단위별로 수술실이 16.76으로 가장 낮았고 나머지 4집단들과 유의한 차이를 보여주었다.

〈표 6〉 일반특성별 직무만족의 일원분산분석

내용	자유도	제공합	평균제공합	F값	P값
연령	3	1590.16	530.05	1.69	0.1694
경력	3	907.67	302.56	0.96	0.4137
교육정도	1	755.06	755.06	2.37	0.1248
직책	1	301.96	301.96	0.96	0.3283
근무단위	4	6098.04	1524.51	5.44	0.0003*

\*수술실 : 103.48 일반병실 : 111.18 외래 : 128.11 중환자실 : 115.85 기타 : 122.38

Tukey방법으로 사후다중비교검증을 한 결과 근무간호단위별로 수술실이 가장 낮았고 나머지중 3개 집단들(외래, 기타, 중환자실)과 유의한 차이를 보여주었고 수술실 다음으로 낮았던 일반 병실과 가장 높은 외래에 대해서도 유의한 차이를 보여주었다.

조사대상자의 일반적 특성별 간호조직특성요인과 직무만족에 대해 일원분산분석한 결과 연령, 근무경력, 교육정도, 간호단위내 직책에 따른 간호조직 특성요인들과 직무만족에는 유의한 차이가 없는것으로 나타났다(p<0.05 표 2, 3, 4, 5, 6).

그러나 근무하는 간호단위별 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독의 상호작용, 조직풍토, 직무만족의 유의성을 검증한 결과 인지정도에 유의한 차이를 보여주고 있다(p<0.05, 표 2, 3, 4, 5, 6).

3. 병원간호조직특성과 직무만족간의 상관관계

〈표 7〉 병원간호조직특성요인과 직무만족간의 상관관계

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1					
Q2	0.3455				
Q3	0.3980	0.6513			
Q4	0.3619	0.2347	0.4236		
Q5	0.3596	0.4285	0.4604	0.5140	

\*p<0.0001  
 Q1 : 수간호사의 지도성  
 Q2 : 간호감독이상 관리자의 지도성  
 Q3 : 간호감독과의 상호작용  
 Q4 : 조직풍토  
 Q5 : 직무만족

병원간호조직특성의 각 요인과 직무만족간의 상관관계 분석 결과 표 8에서 제시된바와 같이 최저 0.35에서 최고 0.65의 상관계수를 나타냈으며 모두 통계적으로 유의하였다( $p < 0.0001$ , 표 8). 분야간 상관계수를 보면 간호감독이상 관리자의 지도성과 간호감독과의 상호작용분야 사이의 상관계수 0.65로 높았고 조직풍토와 직무만족과의 관계는 0.51로 나타났다.

#### 4. 병원간호조직특성요인과 직무만족과의 관계

조사대상자가 인지하는 병원간호조직특성(수간호사의 지도성과 상호작용 : Q1, 간호감독이상 관리자의 지도성 : Q2, 간호감독과의 상호작용 : Q3, 조직풍토 : Q4)별로 직무만족과의 차이를 알아 보기위해 일원분산 분석한 결과 유의한 차이를 보였다( $F=18.48$ ,  $p < 0.0001$ , 표 8).

병원간호조직특성을 구성하는 4개 요인과 직무만족과의 관계를 알아 보기위해 회귀분석한 결과 간호감독과의 상호작용과 조직풍토요인만이 유의한 정의 선형 관계가 있었고( $\beta=1.69$ ,  $p=0.007$  &  $\beta=1.49$ ,  $p=0.001$ ) 조직특성요인 전체가 직무만족을 49.6% 설명하는 것으로 나타났다(표 8참조).

〈표 8〉 병원간호조직특성요인과 직무만족간과의 일원분산 및 회귀분석

요인	자유도	제곱합	평균제곱합	F값	P값
회귀	4	111982.62	1127.46	18.48	0.0001
오차	238	14521.11	61.01		
계	242	24139.80			
변수	자유도	모수추정치	표준오차	T값	P값
절편	1	41.1190	11.46	3.59	0.0006
Q1	1	0.0171	0.29	0.06	0.9533
Q2	1	0.4051	0.38	1.07	0.2871
Q3	1	1.6909	0.61	2.76	0.0073
Q4	1	1.4937	0.44	3.41	0.0011

Root평균제곱값 : 12.73 중속변수제곱합 : 114.45 변동계수 : 11.12 결정계수 : 0.4964

그래서 유의한 선형관계가 있는 위 두개의 변수만을 가지고 회귀분석한 결과 간호감독과의 상호작용이  $\beta$ 값은 2.20 ( $p=0.0001$ ) 조직풍토의  $\beta$ 값은 1.54 ( $p=0.0004$ )로 나타나 4개요인과 함께 직무만족을 볼때보다 회귀선의  $\beta$ 값이 약간 상승하였으며 직무만족에 대한 설명력은 48.8%였다(표 9).

〈표 9〉 Q3, Q4과 직무만족과의 회귀분석

요인	자유도	제곱합	평균제곱합	F값	P값
회귀	2	11777.72	5888.86	114.32	0.0001
오차	240	12362.08	51.51		
계	242	24139.80			
변수	자유도	모수추정치	표준오차	T값	P값
절편	1	49.91	8.64	29.48	0.0001
Q3	1	2.20	0.41	29.17	0.0001
Q4	1	1.54	0.42	13.45	0.0004

R : 0.4879

이 두개 변수중에서  $\beta$ 값이 큰 간호감독과의 상호작용과 직무만족과의 회귀분석 결과 r제곱값이 0.3985로 나타나 간호감독과의 상호작용이 직무만족에 대한 설명력에 가장 크게 기여하는 것으로 나타났다(표 10).

〈표 10〉 Q3과 직무만족간의 회귀분석

요인	자유도	제곱합	평균제곱합	F값	P값
회귀	1	9618.69	9618.69	159.64	0.0001
오차	241	14521.11	60.25		
계	242	24139.80			
변수	자유도	모수추정치	표준오차	T값	P값
절편	1	70.01	16.37	120.86	0.0001
Q3	1	2.85	0.41	51.67	0.0001

R-squaro : 0.3985

## VI. 논 의

### 1. 조사대상자의 일반적 특성별 간호조직특성요인의 인지점도와 직무만족

조사대상자의 일반적 특성인 연령, 근무경력, 교육정도, 직책별로 인지된 병원간호조직특성 및 직무만족점수는 관계가 없는 것으로 나타났으나 근무 단위별로는 수간호사의 지도성을 제외한 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독의 상호작용, 조직풍토, 직무만족 정도에는 유의한 차이를 보여주었다.

이는 윤과 이(1982)의 연구에서 간호사의 일반적 특성중 학력이 낮고 연령이 증가할수록 직무만족이 유의하게 높음을 보고한 것과 다른 결과를 보여주는 것이며 간호단위별로 유의한 차이를 보여준 것은 박과 윤(1986)의 연구에서 제시한 직무만족에 영향을 미치는 요인들중 개인의 특성보다는 직무특성에 더 많이 영향받을 수 있다. 또한 신(1985)이 제시한 요인중에서도 개인적 요인보다 작업환경요인과 업무내용요인이 직무만족에 더 영향을 준다는 보고와 같은 결과로 해석될

수 있다.

근무하는 간호단위별로 조직특성요인과 직무만족간의 인지정도가 다르게 나타남은 Heckman & Oldham (1976)의 직무특성이론에 근거해서 간호단위가 다른 직무특성이 달라진다고 볼 수 있으며 Roedel & Nyström(1988)의 연구결과와도 같은 결과로 볼 수 있다.

전반적으로 수술실이 다른 간호단위보다 인지정도가 낮은 것으로 나타났고 외래가 높은것으로 나타났는데 이는 과업의 중요성이나 자율성보다는 근무조건에 의한 차이로 사료된다.

따라서 관리자는 간호사를 각 간호단위에 배치할 때에 일률적인 배치보다는 간호사들의 적성에 따라 배치 하므로서 성과를 높일 수 있을 것으로 사려된다.

## 2. 병원간호조직특성요인과 직무만족과의 관계

병원간호조직특성의 각 요인과 직무만족간의 상관관계 분석 결과 최저 0.32에서 최고 0.65의 상관계수를 나타냈으며 모두 통계적으로 유의하였다. 요인간 상관계수를 보면 간호감독이상 관리자의 지도성요인과 간호감독과의 상호작용요인 사이의 상관계수가 0.65로 가장 높았고 조직풍토요인과 직무만족과의 관계는 0.51로 나타났다.

이는 Hernandez의 4인(1988)이 간호조직의 성과를 결정하는 주요요소로서 조직내에서 기능하는 구조와 과정인 조직풍토의 수준, 리더쉽 행동, 그룹간 상호작용의 질을 제시한 연구결과와 일치한다고 볼 수 있다.

간호조직에서는 의사소통을 통하여 여러 사람의 활동이 조정되고 협동심이 생김으로써 업무성과를 향상시킬 수 있다. 즉 문제해결과 의사결정에 의사소통이 중요한 역할을 하며 인간의 의사소통을 행위변화에 영향을 주는 기본적인 방법으로 간주하는 조직행위의 연구(Luthens, 1977)와 이에 따른 리더쉽의 연구(박, 1990; Jezek, 1985; Carpenter, 1989)에서와 같이 이와같은 조직행위변수들이 조직성과와 관계가 있으므로 조직의 성과를 높이는 간호관리방안을 이러한 측면에서 모색해야 할 것임을 시사하는 것이라 하겠다.

병원간호조직특성의 각 요인과 직무만족간의 관계를 회귀분석한 결과에서는 선형적인 관계가 있는것으로 나타났다으며 4개요인 개별적으로 회귀분석한 결과 가장 큰 결정계수는 간호감독과의 상호작용요인으로서 0.3985로 나타났다.

이는 병원간호조직에 있어 중간 관리층인 간호감독과 간호사들간의 지도감독체계가 직무만족에 매우 큰 영향을 준다는 연구결과(Princus, 1986; Gadis & Nowell, 1982)와 Jurlinden J. 등(1990)의 연구와 같이 간호관리자들의 리더쉽이 간호사들 각각의 작업에 대한 과업행동과 관련행동에 영향을 줌을 시사한다고 할 수 있다.

## Ⅶ. 요약 및 제언

본 연구는 1991년 8월 1일에서 8월 31까지 서울시내에 있는 종합병원을 임의로 7개 선정된 후 각 병원에서 근무하고 있는 일반 간호사 243명을 대상으로 실시하였다. 박과 윤(1986)이 개발한 설문지를 이용하여 병원간호조직특성의 인지정도를 파악하였고 Stamps의 3인(1978)이 개발한 문항을 이용하여 직무만족정도를 측정하여 간호사들이 인지한 병원간호조직특성과 직무만족간의 관계를 규명하였다.

수집된 자료를 분석한 결과는 다음과 같다.

- 1) 조사대상자의 일반적 특성별 간호조직특성요인과 직무만족은 수간호사의 지도성을 제외한 3개 요인, 즉 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독과의 상호작용, 조직풍토요인에 대해 간호단위별로 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ).
- 2) 간호조직특성요인과 직무만족과는 상관관계가 있었다( $r = 0.32 - 0.65$ ).
- 3) 4개 간호조직특성 요인, 즉 수간호사의 지도성, 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독과의 상호작용, 조직풍토요인 중 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 요인은 간호감독과의 상호작용 요인으로서 직무만족에 대한 설명력은 39.8%이었다.

결론적으로 병원간호조직의 특성요인과 조직의 업무성과로서의 지표인 직무만족은 유의한 관계가 있으며 근무하는 간호단위별로 간호사들이 인지하는 간호조직특성요인과 직무만족정도는 다르다는 것을 알 수 있다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

첫째, 간호사들의 직무만족을 높이기 위해 간호사들의 근무단위배치시 간호사들 적성에 고려한 배치가 필요하다.

둘째, 간호감독 체제에 따른 간호업무 성과에 관한 추후 연구를 할 필요가 있다.

셋째, 직무만족과 간호업무성과에 관한 반복 연구가 필요하다.



## 참 고 문 헌

- 김광웅, 조직형태와 조직성과간의 인과관계 모형 접근 -수출산업의 구성원 보호를 중심으로-, 행정논총, 1976, 14(1), 122-149.
- 김영매, 한상임, 간호과장의 지도성유형과 병원조직풍토와의 관계 간호학회지, 1975, 5(1) 79-85.
- 도복능, 이애신, 박상련, 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(Ⅱ)-직무 만족도의 영향을 중심으로-, 중양의학, 1976, 31(1).
- 박성애, 간호단위 조직내 리더쉽과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구, 서울대학교 대학원, 1988.
- 박성애, 윤순녕, 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구, 간호학회지, 1986, 16(3), 31-37.
- 박성애, 윤순녕, 병원간호조직의 특성에 관한 연구, 간호학논문집, 1987b. No. 6, 61-69.
- 박정호, 김금순, 박광옥, 병원간호조직의 효과성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 간호학회지, 1986, 16(2), 5-12.
- 우옥자, 서문자, 박정호, 임상 간호원에 대한 직업의 만족도 및 이직에 대한 반응, 척신의학, 1972, 15(3), 57-67.
- 신유근, 조직행위론, 서울 : 다산출판사, 1985.
- 윤순녕, 보건소 인력특성 및 조직구조와 직무만족과의 관계, 간호학논문집, 1990, 4(1), p73-90.
- 양경수, 한국 임상간호원의 직무만족에 관한 분석연구, 중양의학, 1977, 32(2), 201-209.
- 윤은자, 이정희, 주관적 지각과 직업만족이 직무수행에 미치는 영향, 중양의대지, 1982, 7(1), 57-67.
- 정분희, 병원 및 보건소에 근무하는 간호원과 간호보조원의 재직동향에 관한 소고, 공중보건잡지, 1977, 14(1).
- 박성애, 김신정, 임상간호원의 욕구계층별 직무만족에 관한 연구, 중양의학, 1980, 39(6), 387-394.
- 소향숙, 주관적 지각과 직무만족이 직무수행에 미치는 영향, 전남의대 잡지, 1982, 19(3) 523-532.
- 최관주, 임상간호원이 지각하는 조직풍토와 직무만족과의 관계, 서울대학교 대학원 1974.
- 홍여신, 환자와 간호사간의 인간관계, 대한간호, 1982, 21(3), 6-9.
- Alexander J. The Organizational Foundation of Nursing Roles : An Empirical Assessment. Social Science and Medicine, 1984. 18(2), 1045-1052.
- Alexander J.W. & Randolph W.A. The fit between Technology & Structure as a predictor of performance in nursing subunit. AMJ, 1985. 28(4), 844-859.
- Beukes M. Jop Satisfaction in Nursing Nursing Research, 1990. 5(6), 13-16.
- Browsers K. Situationism in Psychology : An Analysis and a critique Psychological Review, 1973. 80(5), 307-336.
- Carpenter K.D. Academic middle management for baccalaureate nursing : 1989. 28(6), 256-64.
- Chaska N.L. The "cooling out" process in a complex organization Journal of Nursing Administration, 1979. January, 22-28.
- Chamber J.D. Predicting licenced nurse turnover in skilled longterm care-organizational characteristic climate and group characteristics, Nursing health Care, 1990, No. 11(9), 474-477.
- Curran C.R. & Miller, N. The impact of cooperate culture on nurse retention Nurs-Clinic North Am, 1990, 25(3), 537-549.
- DuBrin A.J. Foundations of organizational behavior : An applied prespectives, Prentice-Hall, 1988.
- Duxbury M.L., Armstrong G.D., Drew D.J., Henly S.J. Head Nurse Ledership Style with Staff Nurse Burnout and Jop Satisfaction in Neonatal Intensive Care Unit. Nursing Res, 1984, 33(2), 97-101.
- Forehand G.A. & B. von Haller Gilmer, Environmental variation in studies of organizational behavior, Psychological Bulletin, 1964, 62(2), 362.
- Fry L.W. & Slocum J.W. Technology, Structure and Work-group Effectiveness : A test of a Contingency Model, Academy of Management Journal, 1984, 27(2), 221-246.
- Gadis Nowell, Communication and Conflict Between Unit managers and Nurse, Hospital topics, May-June, 1982, p40-42.
- Grandgean B.D. Professional Autonomy and The Work Satisfaction of Nursing Educator's, Nursing Res, 1976, 25(3), 216-221.
- Heckman R.J. & Oldham G.R. Motivation through

- the design of work : A test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, 16, 250-79.
- Hernandez S.R., A.D. Kaluzny, Bannet Parker, Young Moon Chae, Janice R. Brewington, Enhancing Rproductivity : A Social Psychological Perspective, *Public Health Nursing*, 1988, 5, (1), p52-63.
- Herzberg F. *Work and the Nature of Man*, NewYork City : T Y Crowell Co, 1966.
- Jezek, J. A. *Head nurse leadership, Jop satisfaction and Quality of Nursing care*, Dissention in Education, Univ, of Rochester, 1985.
- Lewrence P.R & Lorsch J.W.(eds.) *Studies in Organizational Design Homewood(III)*, Richard D. Irwin Inc, The Dorsey Press, 1970.
- Likert R. *New patterns of management*, New York, McGrew-Hill Book co, 1961.
- Luthans F. *Organizational Behavior* 2nd ed, Tokyo, McGrew-Hill Book Co, 1977.
- Martha J. Putting Leaders, Consultants & Teachers on the line, *Nursing Management*, 1983, 14(1), 50-52.
- Miller D. *Handbook of research design & social measurement*, New York, Longman Inc, 1983.
- Pincuss J.D. Communication : key contributor to effectiveness. *Journal of Nursing Administration*, 1986 Sep : 16(9) : 19-25.
- Pines A & Malach C. Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital & Community Psychiatry*, 1978, 14(29), 232-7.
- Porter L.W. & Lawler E.E., "Property of organizational structure in relation to jop attitude and jop behavior" *Psychological Bulletin*, 1965, 64, July, 23-51.
- Pugh D.S., Hickson D.J., Hinning C.R. The Context of Organizational Structure, *Administrative Science Quarterly*, 1969, 91-114.
- Richard Lichtenstein, Measuring the Jop Satisfaction of Physicians in Orgarnized setting, *Medical care*, 1984, 22(1), January 56-68.
- Revichi D.A & May H.J. Organizational Characteristics, Occupational Stress and Mental Health in Nurse, *Behavioral Medicine*, 1989, 15 (1).
- Roedel R. & Nystrom P. Nursing Jops and Satisfactions *Nursing Management*, 1988, 19(2), 34-38.
- Seashore S.E Administrative leadership and organizational effective some applications of behavioral research, *Switzerland UNESCO* 1957, p44-80.
- Stamps et al, Measurment of Work Satisfaction among Health Professionals *Medical care*, 1978, 16(4), April, 337-352.
- Stamps et al, Nurses' Satisfation with their Work Situation, *Nursing Research*, 1978, 27(2), 1 14-120.
- Taylor F.W. *Scientific Management*, Harper & Brothers, 1947.
- Woodward J. *Industrial Organizational Theory and Practice*, Fair Lawn, N.J. John Wiley & Sons Inc, 1965.
- Zurliden J. Bongard B. Magafas M. Situational leadership : a management system to increase staff satisfaction *Orthopedic Nursing*, 1990, Mar - Apr, 9(2), 47-52.

– Abstract –

## A Study of the Organizational Characteristics of the Hospital Nursing and Job Satisfaction

*Park, Sung Hee\* · Park, Sung Ae\*\**

This study was done to identify the relationship between the organizational characteristics of hospital nursing and job satisfaction. The factors used for the organizational characteristics of hospital nursing were leadership of the head nurse, leadership of supervisor and others in higher authority positions with supervisors and organizational climate.

The subjects consisted of 243 staff nurses from seven general hospitals in Seoul. The data was collected from August 1. to August 31. 1991.

The tools used for measurement in this study were

Park and Yoon's scale of the Perception of Organizational Characteristics and Stamp' Scale of the Job Satisfaction.

The results are summarized as follows:

1. There were significant differences between for the three nursing units organizational characteristic factors, leadership of supervisors, other higher authorities, interaction with supervisors and organizational climate and job satisfaction ( $p < 0.05$ )

2. There was a correlation between organizational characteristics of hospital nursing and job satisfaction, ( $r = 0.32 - 0.65$ )

3. The factor explaining the highest proportion of variance was interaction with supervisor. (39.8%)

In conclusion, there was significant correlation between of the organizational characteristics hospital nursing and job satisfaction. And there were significant differences in the organizational characteristics of hospital nursing and job satisfaction for different nursing units.

---

\*College of Nursing, Seoul National University

\*\*Associate professor, College of Nursing,  
Seoul National University