

## 병원 간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계

장 정 화\* · 박 성 애\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

조직이란 한 단위속의 다양한 부분들간의 연속적이고 반복적인 틀이 잡힌 관계 집합이라고 본다(Merin, Hoff & Phillip, 1972). 이러한 정의는 조직을 하나의 체계로 볼 때 조직은 목적과 구조와 기능으로 설명되어 질 수 있다(최, 1981). 즉 조직이란 것은 어떤 부류의 인간이 목적 달성을 위하여 조직되어 일정한 형태의 수직, 수평의 구조적 분화가 이루어진 후 각 부분마다 서로의 독립된 업무를 관장하면서 전체적으로 통일된 기능을 유지해나가는 것이라고 보는 것이다(한과 남, 1984). 병원의 공통적이고 근본적인 목적은 건강유지, 건강증진, 질병예방, 진단, 치료, 재활 등 포괄적인 의료의 제공이다. 병원이란 조직은 위와같은 목적을 달성하기 위해 공식적으로 확립된 일종의 사회조직으로 전문인력과 시설을 가진 복합적인 구조이다(문, 변과 박, 1988).

따라서 병원의 목적을 효과적으로 달성하기 위해서는 인적 물적자원과 기술을 인위적으로 조직화하여야 한다(이, 1980).

특히 병원조직의 일부인 간호부서는 이와같은 병원의 목적을 달성하기 위해 환자요구에 따라 보조적 간호제

공, 치료적 간호제공, 재활적 간호제공과 같은 간호기능을 수행하여야 한다(박성애, 1984).

또한 간호부서의 인력은 전 병원의 30~40%를 차지할 뿐만 아니라(임상간호특별사업 위원회, 1986). 환자와 가장 직접적인 관계에서 일하고 있는 부서이기 때문에 병원기구 조직에 나타나 있는 간호조직의 위치는 병원 목적에 준하여 간호업무를 수행하는 데 큰 의미를 두게 된다(이, 1984).

따라서 간호조직이 독립된 기구조직일 때 간호의 영역을 병원 행정에 충분히 대변할 수 있고 정책결정에 간호가 포함될 수 있음을 의미하며(Niederbaumer, 1979) 간호조직의 지위가 확보되어야만 비로소 보다 질적이고 합리적이며 효율성있는 간호관리가 수행될 수 있다(Mohney 1980).

우리나라에서는 아직도 병원기구표상 간호조직의 위치가 완전 독립된 기구체제는 소수에 불과하며 병원장 직속으로 형식상 독립체제 또는 진료부 예속체제가 대부분이고 심지어 행정관리부에 속하고 있는 경우도 있다(윤, 1988 ; 박, 1972).

윤(1988)은 간호조직 구조를 완전독립형, 독립하위형, 진료부예속형, 진료보조부 예속형으로 분류하였다. 이는 병원 조직의 하부 체계로써 정책결정 계층인 상부 계층이 취약한 간호조직의 구조를 나타낸 것으로 이는

\*서울대학교 병원 간호감독

\*\*서울대학교 간호대학 교수

조직의 유효성에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

최근 조직에 관한 이론들은 조직이 지니고 있는 특성이 개인의 행동 및 조직의 목적달성에 어떠한 영향을 주는가에 관한 국내의 병원 간호조직특성은 기술 탐색한 연구가 행해진 바 있었으며(박과 윤,1987), Weisman & Nathan(1985)은 조직특성이 전문적 직무만족에 영향을 주며 결과적으로 환자의 호응을 얻을 수 있다는 조직단계 모델을 제안하였다.

그리고 조직구조와 업무수행과는 관련이 있다고 한 연구(Child, 1975 : Culter, 1979 : Khandwalla, 1973 : Stopfold & Well, 1972)와 관련이 없다고 한 연구(Franko, 1974 : Mohr, 1971 : Penning, 1976 : Rumelt, 1974 : Zwernan, 1970)가 있으나 국내의 최와 박(1988)의 연구에서도 간호사의 직무만족도와 병원 조직풍토와는 긍정적인 상관관계가 있다고 보고 하였다.

최근 조직의 역동적 형태가 구성원의 욕구와 직결된다는 전제로 부터 출발하여 행동적 특성이 호기능일 때 구성원의 욕구는 충족되어 조직성과가 높아진다는 이론에 근거한 연구(김, 1976 : Likert, 1961 : Vroom 1973)들이 있지만 우리나라의 경우 지도성에 대한 연구(김, 1975 : 김과한, 1975 : 김, 1984 : 박, 1988) 또는 직무만족에 대한 연구(박의 2인, 1972 : 최, 1974 : 도의 2인, 1976 : 박과 김, 1980 : 윤과 이, 1982 : 박, 1984 : 박, 1992)가 이루어졌고 보건소의 조직구조가 조직 유효성에 영향을 미친다는 연구가 있다(윤, 1991).

이에 병원의 간호조직 유형별 조직의 특성과 조직의 유효성과의 관계를 규명할 필요가 있다고 본다.

이 연구의 목적은 가장 조직의 유효성이 높은 간호조직 유형을 규명함이며 간호관리에서의 간호 조직 구조 개선에 기여하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 종합병원 간호조직의 구조유형에 대한 현황 실태를 파악 분석한다.
- 2) 종합병원 간호조직의 구조유형별 간호사의 일반적 특성의 차이를 파악한다.
- 3) 간호조직의 구조유형별 간호사들이 인지하고 있는 간호조직 특성을 규명한다.
- 4) 간호조직의 구조유형별 간호사들의 직무만족을 규명한다.
- 5) 간호조직의 구조유형별 조직특성과 직무만족간의

관계를 규명한다.

## 3. 용어 정의

### 1) 간호조직의 구조유형

간호조직의 구조유형은 도식화된 병원기구 조직표상 간호부서의 위치를 의미한다. 본 연구에서는 간호조직의 구조유형을 윤(1988)의 네가지 유형을 이용하고 네개 유형에 속하지 않는 구조유형 한가지를 추가시켜 다섯가지 유형으로 분류하였다.

- 1) 완전 독립형(A) : 기구 조직표상 간호부서가 병원장 직속으로 타부서와는 독립되어 편제되어있는 형태로 본 연구에서는 A형 이라고도 한다.
- 2) 독립 하위형(B) : 기구 조직표상 간호부서가 병원장 직속이긴 하나 병원장 직속인 타부서보다 간호부서의 위치가 낮게 편제되어 있는 형태로 본 연구에서는 B형이라고도 한다.
- 3) 진료부 산하형(C) : 기구 조직표상 병원장 직속인 진료부 산하에 간호부서가 속해 있는 형태로 윤(1988)의 진료부 예측형을 뜻한다. 또한 본 연구에서는 C형이라고도 한다.
- 4) 진료지원부 산하형(D) : 기구 조직표상 병원장 직속인 진료지원부 산하에 간호부서가 속해 있는 형태로 윤(1988)의 진료보조부 예측형을 뜻하며 본 연구에는 D형이라고도 한다.
- 5) 복합 산하형(E) : 상기 유형으로는 분류할 수 없으며 한 부원장 또는 두 부원장 밑에 간호부서를 포함한 여러부서가 함께 속해있는 형태로 본 연구에서는 E형이라고도 한다.

### 2) 간호조직 특성

간호조직 특성이란 간호조직 체계의 본질적인 속성에 대하여 간호사들이 가지는 다차원적인 인식을 말한다.

본 연구에서는 박과 윤(1986)이 개발한 병원 간호조직 특성도구의 수간호사의 지도성의 11개문항, 간호감독이상 관리자의 지도성의 8개 문항, 간호 감독자와의 상호작용의 5문항, 조직 풍토요인의 6문항 모두 30개 문항에 대한 총화점수를 말한다.

### 3) 직무 만족

직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인의 직무나 직무 경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 말한다(신, 1985).

본 연구에서는 Slavitt의 3인이 개발하고 윤(1991)이 번안한 41개 문항의 도구에 대한 총화점수를 말한다.

#### 4. 연구의 제한점

- 1) 본 연구는 300병상 이상의 서울 소재 종합병원을 대상으로 하였으므로 전국, 소규모 병·의원으로 확대 해석하기가 어렵다.
- 2) 본 연구에서는 병원 규모와 경영 형태를 고려해서 표집 대상으로 하지 않았기 때문에 연구결과의 일반화 및 확대해석에 한계가 있다.

## II. 문헌 고찰

### 1. 병원 간호조직의 구조

조직은 구체적인 목표달성을 우선으로 하며 하나의 체계가 활동하거나 영향을 미치는 외부 환경과의 관계로서 설명되어진다. 따라서 조직목표 달성을 위해 전문화된 활동을 결정하고 이 활동들은 논리적인 유형에 따라 집단화시키며 집단화된 활동은 어떤 직위나 개인의 책임하에 활동하는 체계적인 규정과 공식적인 권한을 필요로 한다(윤, 1990).

Flippo(1970)는 조직을 정의하기를 인적, 물리적 요소 및 기능이 목표를 달성하는 방향으로 효과적인 단위 안에서 관계되고 결속되며 관계를 확립해 가는 과정이라고 하였다. 조직의 구조란 조직내의 직무간에 존재하는 비교적 고정적인 관계를 말한다. 조직의 구조는 과업의 분화, 권한의 배분, 공식화 및 조직활동의 통합의 4가지 결정 요소들에 의해 그 모습을 갖추게 된다.

병원조직은 특수한 목적을 달성하기위해서 구성된 일종의 공식적 사회구조이다(이, 1980). 병원의 일차적인 목적은 양질의 진료 제공이며 이차적 목적은 조직의 생산성 향상과 경제적 가치의 추구이다(이, 1983). 이러한 목적 달성을 위해 병원안에서 병원조직의 기능은 1)의료, 2)간호, 3)행정 및 지원기능 3가지로 분류할 수 있다(Stevens, 1980).

병원 조직은 타조직과는 달리 독특한 목적과 구조, 행정인과 의료인으로 구성되어 있다. 그러므로 매우 다양한 기능과 능력을 가진 사람들의 협동이 있어야만 그 업무수행이 가능하며 직접 인간을 대상으로 하는 전문직 요원의 써비스가 병원의 주기능이며 구조적 복잡성 때문에 다른조직에 비해 분업이 다양하고 역할과 기능

이 고도로 전문화된 양질의 써비스 단체이다(윤, 1990).

그러므로 양질의 진료라는 병원 목적을 달성하기 위해서 병원 조직은 개방체제로서 존재해야 하며 상위체제인 사회의 변화와 요구에 부응하여야 한다. 간호부서 또한 이러한 병원 조직의 목적을 달성하기 위해 하위체제로서의 기능을 다하여야 하며 협조적인 체제를 확립하기위해서도 병원조직의 정책결정에 참여하고 전체조직의 계획, 수행에 참여할 수 있어야 한다(김, 1987).

우리나라의 병원 조직에 관한 분류를 보면 이윤순(1984)은 병원조직을 A,B,C,D형으로 분류하고 A형은 병원 전체를 진료부문, 간호부문, 행정관리부문의 세 가지로 크게 분류하는 형태를 말한다. B형은 병원전체를 진료부문과 비진료부문으로 대별하고 진료부문에 간호부서가 속해있는 경우이며, C형은 병원 전체를 진료부문과 행정 관리부문으로 나누고 진료부문은 다시 진료각과와 진료보조부문으로 나누어 간호부서는 진료보조부문에 속하는 형태, D형은 병원을 진료부문, 진료보조부문, 행정관리부문으로 나누어 간호부서는 진료보조부문에 포함되는 형태를 말한다. 이종익(1980)은 여기에 E형을 추가하여 병원 전체를 진료부문과 관리부문으로 나누어 관리부문에 간호부서가 속해 있는 형태로 분류하였다. 본 연구에서는 앞에서 제시한 다양한 병원 조직을 토대로 간호조직을 완전독립형(A), 독립하위형(B), 진료부산하형(C), 진료지원부 산하형(D), 복합산하형(E)의 5가지 유형으로 나누어 연구하였다.

조직구조에 대한 연구(Cumming & Berger, 1976 ; Ford & Slocum, 1977 ; James & Johnes, 1976 ; Ouchi & Harrs, 1974 ; Scott : ,1975)는 많이 이루어져 왔으며 Dalton 등(1980)에 의한 조직 구조적 변수와 수행간의 연구들을 meta-analysis한 연구에서 구조적인 변수로는 조직규모와 하부단위의 규모, 통제범위, 행정강도 및 평면과 고층 조직구조, 공식화와 표준화, 집권화가 다루어졌고 이러한 조직구조적인 변수와 수행간의 관계연구에 대한 결과가 서로 연구자마다 일치하지 않고 있어 집중 연구할 가치있는 주제라고 할 수 있다.

또한 구조적 권한의 부족은 직원들로 하여금 무능케 하고 의존이 증가하며 좌절과 고통에 의해 동기여부가 되지 않는다. 따라서 간호사들의 실무 환경의 지위적 권한에 대한 인지를 이해하는 것은 효율적인 업무수행을 지지하는 구조를 창조하고 생산성을 증가시키는데 아주 중요하다(Chandler, 1991).

## 2. 간호조직 특성

조직특성이란 조직체계의 본질적인 속성에 대하여 성원이나 비성원이 가지는 다차원적인 인식을 말하며 이는 조직분위기라고도 한다.(윤과박, 1990; Duxbury, Henly & Armstrong, 1982; Herbert & Ivancevich, 1974). 조직의 특성을 전체적으로 조망하는 관점에서 크게 조직분위기와 조직문화로 보는 두가지 방향이 있다(신, 1985). 조직분위기는 조직특성에 대한 개인의 지각을 의미한다는 점에서 심리학적인 기반과 지향을 지니고 있다.

Likert(1967)는 조직특성 측정도구를 개발하면서 조직특성을 지도성, 의사소통, 상호작용, 동기부여, 의사결정, 목표설정, 통제과정, 수행목표 및 훈련인 8가지 변인으로 나누어 설명하였고 이것을 토대로한 박과 윤(1986)이 개발한 간호조직 특성을 측정하기 위한 도구에서는 간호조직 특성을 수간호사의 지도성과 상호작용, 간호감독과의 상호작용, 감독이상 관리자의 지도성, 조직풍토 요인으로 나눔으로써 Likert의 도구중 목표설정에 관련된 3개항목이 채택되지 않았다. 박과 윤은 그 이유를 간호조직특성은 개인관계나 집단과정 변수가 중요한 요인이기 때문이라고 보고하였다.

신(1985)은 조직특성을 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 행태적 변수라고 하였다.

Mass(1987)는 리더십, 의사결정, 구성원들의 사회화, 효과적 의사소통, 예측 가능한 전문인력 등을 조직 특성으로 보고 이들이 대상자 간호의 질에 영향을 미친다고 하였으며 Weisman & Nathanson(1985)은 조직특성이 전문직의 직무만족에 영향을 준다고 하면서 그 이유를 전문적 역할을 구성하고 있는 조직이 그들의 요구와 만나 환자로 하여금 간호전문직이 높은 서비스를 주는 사람으로 인식하게하고 더 효과적으로 서비스를 주는 분위기를 증진시킴으로써 결과적으로 환자의 경과가 좋아진다고 하였다.

## 3. 직무만족

직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 인지(인식), 정서(감정) 그리고 행위경향을

의 복합체이다(신, 1985).

Herzberg(1964)는 직무만족과 동기의 이인설을 개발, 만족도를 증가시키면 생산성이 높아진다는 것을 발견하고 동기화와 Maslow의 인간적 욕구를 연합, 심리적인 면은 성취와 관련이 있고 위생적인 면은 불만족을 감소시켜주는 욕구와 관련이 있다고 보고하였다. 이인론을 적용한 White & Maguire(1973)의 연구에서 만족요인은 직무 그 자체, 성취, 병원 정책과 행정, 인식, 작업조건, 감독기술, 상호인간 관계, 책임과 성장을 위한 가능성이라고 하였고 그중 직무 그 자체와 성장을 위한 가능성과 인식이 가장 만족에 중요한 요소라고 하면서 감독기술과 위생은 불만족 요인으로 설명하였다.

Porter(1962)는 직무만족은 개인의 욕구와 그 개인의 직무에서 경험한 보상과의 상호작용 결과에서 기인된다고 보고 기대했던 보상의 정도와 실제로 얻은 보상의 차가 적을 때 만족이 오고 그 차이가 클 때 불만이 온다고 보고 Maslow에 5단계 욕구계층중 가장 하위의 생리적 욕구를 제외시키고 자율적 욕구를 첨가하여 직무에 관한 욕구만족 측정 질문지를 개발하였다.

국내문헌에서도 도의 2인(1976)의 연구에서 직무만족 요인은 직무상의 책임, 직업안정성, 동료와의 인간관계, 직무성취도 등이 있고 불만족 요인은 봉급, 병원행정 및 정책과 관리, 승진, 상환의 감독등이라고 보고했고 박과 김(1980)의 간호사의 욕구계층별 직무만족에 대한 연구에서 임상간호사들은 사회적 욕구를 제외한 기타 욕구에 대해 대체로 만족하였으며 상위계층인 사울의 욕구나 자아실현의 욕구보다는 하위의 사회적 욕구, 안전의 욕구, 자존의 욕구 등에 만족이 높았다.

Slavitt의 3인(1978)은 조직이나 개인 모두에 있어서의 직업적 지위의 인지가 높을수록 만족도는 높다고 하면서 보수, 자율성, 업무요구, 행정, 상호작용, 전문성, 의사-간호사 상호작용의 7가지 요소로 구성되는 직무만족 측정도구의 48개 항목을 개발하였다.

Porter & Lawler(1965)는 조직구조의 속성이 직무만족과 관계를 갖는다고 보고하였으며 우의 2인(1973)은 간호사들의 만족은 이직에 큰 영향을 미치며 만족에 영향을 주는 병원 행정자의 태도에서 편견적이고 소홀하다고 인지된 것이 49.1%로 많은 간호사들이 병원 행정자의 태도에 불만을 느끼고 있음을 알 수 있다.

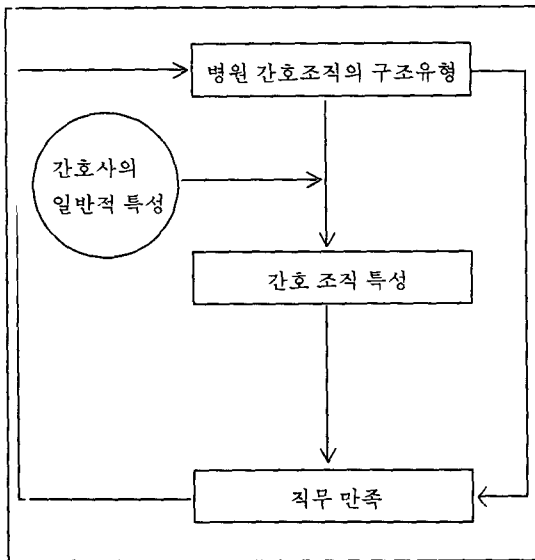
박(1992)은 병원 간호조직 특성요인과 직무만족과는 상관관계가 있다고 보고하고 가장 큰 영향을 주는 요인은 감독과의 상호작용 요인이라고 보고하였다.

이상의 문헌들을 종합해보면 조직 성과로서의 직무 만족과 관계가 있는 변수로는 지도성, 리더의 사려성, 의사결정 참여여부, 조직구조의 속성, 상호관계, 조직의 특성, 작업환경, 개인의 욕구 및 특성 등이 규명되었다.

### Ⅲ. 연구의 개념틀

#### 1. 연구의 개념틀

본 연구에서는 병원 간호조직의 구조유형이 간호사들이 인지하는 조직특성에 영향을 주고 결국에는 간호사들의 직무만족에 영향을 준다는 연구의 개념틀을 설정하였다.



〈그림 1〉 연구의 개념틀

#### 2. 연구 가설

- 1) 간호조직 구조유형별 간호조직특성은 차이가 없을 것이다.
- 2) 간호조직 구조유형별 직무만족은 차이가 없을 것이다.
- 3) 간호조직 구조유형별 간호조직특성과 직무만족간에는 관계가 없을 것이다.

## Ⅳ. 연구 방법

### 1. 연구 대상

본 연구는 서울 시내에 있는 300명 이상의 37개 종합병원(간호협회, 1992)을 대상으로 간호부의 병원 조직표상의 위치를 간호과장 또는 교육 담당자와 전화로 면담한 결과, 간호조직의 구조유형을 완전독립형, 독립하위형, 진료부산하형, 진료지원부 산하형, 복합산하형으로 분류하였고 다시 각 유형별로 2개 병원씩 모두 10개 병원을 다시 임의 표집하여 각 병원별로 30~50명의 간호사를 표집, 총410명을 대상으로 하였다(표 2 참조).

### 2. 연구 도구

#### 1) 간호조직 특성

본 연구도구는 박과 윤(1986)이 병원 간호조직의 특성을 측정하기 위해 개발한 도구로서 5점척도의 33개 문항으로 구성된 도구를 사용하였으나 문항에 대한 응답중 “해당 사항 없음”으로 답한 대상자가 많은 3개 문항은 분석에 이용하지 않았다.

따라서 30개 문항의 총화점수는 72 : 00~147.00이며 박과 윤(1986)은 요인별 신뢰계수를 0.67~0.84로 보고하였으나 본 연구에서는 30개 문항간 신뢰도를 산정한 결과 0.8363으로 나타났다.

#### 2) 직무 만족

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Slavitt의 3인(1976)이 개발한 문항으로 개발당시 신뢰도는 0.912로 보고되었고 보수, 전문직 수준, 행정, 자율성, 상호작용, 업무요구요인으로 본 연구에서는 윤(1991)이 번안한 설문지를 사용하여 41개 문항을 자료분석에 사용하였다. 각 문항은 Likert type의 5점척도로 가장 긍정적인 답을 5점으로 하고 가장 부정적인 답을 1점으로 반영하였다. 윤(1991)은 이 도구의 신뢰도를 0.8505로 보고하였고 본 연구에서는 0.8544로 나타났다.

#### 3) 자료 수집방법

본 연구는 1992년 7월 10일부터 8월 15일까지 서울에 위치하고 있는 300명 이상의 37개 종합병원(간호협회, 1992)을 대상으로 간호부서의 병원 조직표상의 위

치를 간호과장 또는 수련담당자와 전화 면담한 결과 간호조직의 구조유형을 완전독립형, 독립하위형, 진료부산하형, 진료지원부산하형, 복합산하형으로 분류하였고 다시 각 유형별로 2개 병원씩 임의 표집, 표 1과 같이 각 병원별 30~50명씩 총 410명을 대상으로 설문지를 배부한 후 간호사의 일반적 특성, 간호조직특성과 직무만족에 대해 자가기록한 설문지를 직접 회수하였다. 회수

된 설문지 수는 총 383부로 회수율은 93.4%이었다.

또한 연구대상인 10개 병원중 5개 병원이 직제개편 등으로 감독제도가 없거나 초·밤번만 감독이 있어 조직특성 도구중 감독의 지도성 및 상호작용에 대한 문항은 감독자 역할을 하는 간호과장으로 대신 응답하도록 하였다.

〈표 1〉 연구 표집대상

구조유형	병원수	배부수	회수수	회수율(%)
완전독립형(A)	2	90	82	91.1
독립하위형(B)	2	60	59	98.3
진료부산하형(C)	2	80	67	83.8
진료지원부산하형(D)	2	100	99	99.0
복합산하형(E)	2	80	76	95.0
계	10	410	383	93.4

#### 4. 자료 분석

자료분석에 이용된 간호조직 특성 도구는 383명이었고 직무만족도구에서는 응답누락이 없는 380명을 자료분석에 이용하였다.

자료 분석방법은 SPSS /PC+를 이용하여 조사대상 병원의 간호조직의 구조유형을 실수와 백분율로 분석하고 간호사의 개인 특성 및 간호조직의 구조유형별 일반특성의 차이분석은 X<sup>2</sup>-test, 간호조직 구조유형별 간호조직 특성 및 직무만족의 차이분석은 ANOVA, t-test, ANCOVA 및 Scheffe test를 이용하였으며 간호조직 구조유형별 간호조직 특성과 직무만족간의 상관관계 분석은 Pearson's Correlation으로 분석하였다.

#### V. 연구 결과

##### 1. 간호조직 구조유형별 분포 현황

서울 시내, 300명 이상의 종합병원 37개를 대상으로 조사한 병원조직내의 간호조직의 구조유형을 분류한 결과 진료부산하형이 43.3%로 가장 많았고 완전 독립형은 24.3%이었다(표 2 참조).

또한 완전독립형과 독립하위형을 독립형이라 하고 진료부산하형, 진료지원부산하형과 복합산하형을 산하형이라고 명명해보면 산하형의 간호조직의 구조유형이 64.9%를 차지하였다(표 2 참조).

〈표 2〉 간호조직 구조유형별 분포

구조유형 수(%)	독립형		산하형			계
	완전독립형(A)	독립하위형(B)	진료부산하형(C)	진료지원부산하형(D)	복합산하형(E)	
병원수	9	4	16	3	5	37
백분율	24.3	10.8	43.3	8.1	13.5	100.0

##### 2. 간호조직 구조유형별 간호사의 일반적 특성

간호조직의 구조유형별로 간호사의 일반적 특성을 살펴보면

##### 1) 완전독립형(A)

완전독립형 간호사들의 연령은 25~29세군이 52.4%로 가장 많았고 경력은 4년이 36.6%, 1년~4년군이 31.7%였으며 교육정도는 대학이상 졸업자가 56.1%로 전

문대 졸업자보다 많았으며 일반간호사가 58.9%였다. 또한 간호사가 근무하는 간호단위는 일반 병실이 58.5%로 가장 많았고 중환자실이 25.6%이었다<표 3 참조>.

2) 독립하위형(B)

독립하위형 간호조직의 간호사들의 연령은 25~29세군이 54.3%로 가장 많았고 경력은 1년~4년군이 39%, 4년~7년군이 32.2%였으며 교육정도는 전문대학 졸업자가 81.4%로 대학이상 졸업자보다 월등히 많았으며 일반간호사가 74.5%였다. 간호사가 근무하는 간호단위를 살펴보면 일반병실이 72.9%로 가장 많고 중환자실이 11.9%였다<표 3 참조>.

3) 진료부산하형(C)

진료부산하형 간호조직의 간호사들의 연령은 25~29세군이 47.8%, 24세이하군이 43.3%였으며 경력은 1년

~4년군이 41.8%로 가장 많았고 교육정도는 전문대학 졸업자가 55.2%로 대학이상 졸업자보다 약간 많았으며 일반간호사가 80.6%를 차지하였다. 또한 간호사가 근무하는 간호단위는 일반병실이 58.2%, 중환자실이 14.9%이었다<표 3 참조>.

4) 진료지원부 산하형(D)

진료지원부 산하형 간호조직의 간호사의 연령은 25~29세군이 44.4%로 가장 많았고 경력은 1년~4년군이 34.3%, 4년~7년군이 27.3%였으며 교육정도는 대학이상 졸업자가 50.5%로 전문대학 졸업자와 비슷했으며 일반간호사가 87.9%를 나타내었다. 간호사가 근무하는 간호단위는 일반 병실이 63.6%, 수술장, 중환자실과 기타병실이 각각 10.1%를 차지하였다<표 3 참조>.

<표 3> 간호조직 구조유형에 따른 간호사의 일반적 특성별 차이

구조유형	A	B	C	D	E	X <sup>2</sup> (p)
일반적특성	수(%)	수(%)	수(%)	수(%)	수(%)	
<b>연령</b>						
~24세	21(25.6)	12(20.3)	29(43.3)	37(37.4)	12(15.8)	22.46* (0.0041)
25~29세	43(52.4)	32(54.3)	32(47.8)	44(44.4)	43(56.6)	
30세이상	18(22.0)	15(25.4)	6( 8.4)	18(18.2)	21(27.6)	
계	82(100.0)	59(100.0)	67(100.0)	99(100.0)	76(100.0)	
<b>경력</b>						
1년미만	13(15.9)	6(10.1)	18(26.9)	17(17.2)	1( 1.3)	37.96* (0.0002)
1년~4년	26(31.7)	23(39.0)	28(41.8)	34(34.3)	21(27.6)	
4년~7년	30(36.6)	19(32.2)	18(26.9)	27(27.3)	30(39.5)	
7년이상	13(15.8)	11(18.7)	3( 4.4)	21(21.2)	24(31.6)	
계	82(100.0)	59(100.0)	67(100.0)	99(100.0)	76(100.0)	
<b>교육정도</b>						
대학이상	46(56.1)	11(18.6)	30(44.8)	50(50.5)	10(13.3)	48.36* (0.0000)
전문대	36(43.9)	48(81.4)	37(55.2)	49(49.5)	65(86.7)	
계	82(100.0)	59(100.0)	67(100.0)	99(100.0)	75(100.0)	
<b>지위</b>						
책임간호사	34(41.5)	12(25.5)	13(19.4)	12(12.1)	15(19.7)	23.92* (0.0001)
일반간호사	48(58.5)	47(74.5)	54(80.6)	87(87.9)	61(80.3)	
계	82(100.0)	59(100.0)	67(100.0)	99(100.0)	76(100.0)	
<b>간호단위</b>						
일반병실	48(58.5)	43(72.9)	39(58.5)	63(63.6)	51(67.1)	23.44* (0.1025)
수술장	4( 4.9)	3( 5.1)	8(11.9)	10(10.1)	7( 9.2)	
중환자실	21(25.6)	7(11.9)	10(14.9)	10(10.1)	6( 7.9)	
응급실	2( 2.4)	5( 8.5)	4( 6.0)	6( 6.1)	3( 3.9)	
기타	7( 8.6)	1( 1.6)	6( 9.0)	10(10.1)	9(11.9)	
계	82(100.0)	59(100.0)	67(100.0)	99(100.0)	76(100.0)	

\*p < 0.05

5) 복합산하형(E)

복합산하형 간호조직의 간호사들의 연령은 25~29세 군이 56.6%세군이 56.6%로 가장 많았고 경력은 4년~7년군이 39.5%, 7년이상 31.6%로 나타났으며 교육정도는 전문대학 졸업자가 86.7%이고 일반간호사가 80.3%이었다. 또한 간호사가 근무하는 간호단위는 일반병실이 67.1%였으며 외래, 분만장같은 기타병실이 11.9% 이었다<표 3 참조>.

이와같은 간호사의 일반적 특성이 간호조직의 구조 유형별로 차이가 있는지를 X<sup>2</sup>-test로 분석한 결과 연령, 경력, 교육정도 그리고 간호사의 지위가 간호조직의 구조유형에 따라 유의한 차이가 있었으며(P < 0.05, 표 3) 간호단위의 분포는 간호조직의 구조유형에 따라 유의한 차이가 없이 동질적인 것으로 나타났다.

3. 간호조직 구조유형별 간호사의 일반적특성에 따른 조직특성과 직무만족

1) 완전독립형(A)

완전독립형인 경우에 간호사가 인지하는 조직특성은

24세이하군이 115점으로 다른 연령군보다 높은 점수를 나타내었고 경력에서는 4년~7년군이 115.53으로 다른 경력군보다 점수가 높게 나타났다. 또한 전문대학 졸업자가 115.39로 대학 졸업자보다 점수가 높게 나타났고 책임간호사들이 113.88로써 일반간호사들보다 더 조직 특성 점수가 높아 긍정적인 지각을 하는 것으로 나타났다. 간호단위에서는 응급실이 126.00으로 다른 간호단위보다 더 높은 조직특성 점수를 보여 주었으나 연령, 경력, 교육정도, 지위, 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 조직특성의 차이는 나타나지 않았다<표 4 참조>.

직무만족은 전문대학 졸업자가 128.36으로 대학이상 졸업자보다 점수가 높았으며 간호사의 교육정도에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이를 나타내었다(t=-2.24, P < 0.05, 표 4).

연령에서는 30세이상군이 129.17로 다른 연령군보다 점수가 높게 나타났고 경력에서는 7년이상군이 128.46으로 다른 경력군보다 점수가 높게 나타났다. 간호사의 지위에서는 책임간호사가 128.15로 일반간호사보다 높은 점수를 나타내었고 간호단위에서는 응급실이 132.

<표 4> 완전독립형 간호사의 일반적 특성별 조직특성과 직무만족

변수	조직 특성				직무만족			
	평균	표준 편차	F 값 (t 값)	P 값	평균	표준 편차	F 값 (t 값)	P 값
일반적특성								
연령								
~24세	115.00	11.26			124.19	8.44		
25~29세	112.42	9.75	0.42	0.6600	125.65	8.00	1.80	0.1714
30세이상	112.78	12.54			129.17	9.25		
경력								
1년미만	113.46	12.40			122.15	9.09		
1년~4년	110.54	9.59	1.02	0.3864	124.77	7.76	1.96	0.1275
4년~7년	115.53	9.23			127.80	8.43		
7년이상	112.62	13.95			128.46	8.45		
교육정도								
대학이상	111.41	9.54	(-1.69)	0.096	124.24	7.95	(-2.24)	0.028*
전문대	115.39	11.82			128.36	8.69		
지위								
책임간호사	113.88	11.40			124.24	8.65		
일반간호사	112.65	10.30	(0.51)	0.610	128.36	8.12	(1.92)	0.059
간호단위								
일반병실	113.52	10.40			126.63	8.23		
수술장	114.50	5.07			118.25	8.46		
중환자실	110.33	11.44	1.16	0.3360	124.57	8.65	1.63	0.1746
응급실	126.00	8.49			132.50	0.71		
기타	114.71	12.38			129.14	8.91		

\*p < 0.05



50으로 다른 간호단위보다 더 높은 직무만족을 나타내었으나 연령, 경력, 지위, 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이는 없었다(표 4).

2) 독립하위형(B)

독립하위형인 경우 간호사가 인지하는 조직특성은 30세이상군이 122.07로 연령이 많아질수록 점수가 높았고 경력 7년이상군이 127.64로 다른 경력군보다 점수가 높았으며 연령과 경력에 따라 통계적으로 유의한 조직특성의 차이를 나타내었다(F=3.26, 5.41, P < 0.05, 표 5).

또한 전문대학 졸업자가 115.88로 대학이상 졸업자보다 점수가 높게 나타났고 일반간호사가 115.94로 책임간호사보다 더 높은 점수를 나타내었다. 외래, 분만장 등의 기타 간호단위의 간호사가 119.00으로 다른 간

호단위의 간호사보다 더 높은 점수를 나타내었으나 교육정도, 지위, 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 조직특성의 차이는 없었다(표 5).

직무만족은 책임간호사가 128.83으로 일반간호사보다 점수가 높았으며 간호사의 지위에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이를 나타내었다(t=2.26, P < 0.05, 표 5). 또한 30세이상군이 123.60으로 연령이 많을수록 높은 점수를 나타내었고 경력은 1년~4년군이 124.26으로 다른 경력군보다 높은 점수를 나타내었다. 전문대학 졸업자가 122.96으로 대학이상 졸업자보다 더 높은 점수를 나타내었고 간호단위에서는 응급실이 124.60으로 다른 간호단위보다 높은 직무만족을 나타냈으나 연령, 경력, 교육정도, 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이를 나타내지는 않았다(표 5 참조).

<표 5> 독립하위형 간호사의 일반적 특성에 따른 조직특성과 직무만족

변수	조직특성				직무만족			
	평균	표준편차	F 값 (t 값)	P 값	평균	표준편차	F 값 (t 값)	P 값
일반적특성								
연령								
~24세	110.08	10.74			121.50	4.95		
25~29세	114.56	12.12	3.26	0.0458*	123.06	12.46	0.14	0.8716
30세이상	122.07	14.63			123.60	9.85		
경력						6.51		
1년미만	115.67	11.81			120.00	10.72		
1년~4년	114.43	12.04	5.41	0.0025*	124.26	11.96	0.42	0.7394
4년~7년	109.89	11.97			121.47	10.06		
7년이상	127.64	10.68			124.00			
교육정도								
대학이상	114.18	12.02	(-0.39)	0.701	122.55	10.27	(0.12)	0.908
전문대	115.88	13.35			122.96	10.74		
지위								
책임간호사	114.08	16.45	(-0.44)	0.664	128.83	8.72	(2.26)	0.027*
일반간호사	115.94	12.19			121.36	10.53		
간호단위								
일반병실	117.19	14.24			122.95	10.98		
수술장	116.67	6.11			121.00	10.58		
중환자실	107.29	7.48	1.00	0.4156	122.57	4.12	-0.09	0.9862
응급실	111.80	7.66			124.60	16.13		
기타	119.00				119.00			

\*p < 0.05

3) 진료부산하형(C)

진료부산하형인 경우 간호사가 인지하는 조직특성은 25~29세군이 112.13으로 다른 연령군보다 점수가 높았으며 연령에 따라 통계적으로 유의한 조직특성의 차이를 나타내었다(F=4.32, P < .05, 표 6).

경력은 1년~4년군이 110.18로 다른 경력군보다 점수가 높았으며 전문대학 졸업자가 108.41로 대학이상 졸업자보다 점수가 더 높았다. 또한 책임간호사가 108.08로 일반간호사보다 더 긍정적인 조직특성을 나타내었으며 간호단위에서도 응급실이 119.50으로 다른 간호단위보다 더 긍정적인 점수를 나타내었으나 경력, 교육정도, 지위, 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 조직특성의 차이는 없었다(표 6 참조).

직무만족은 경력에서 7년이상군이 135.67로 다른 경력군보다 점수가 높게 나타났고 경력에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이를 나타내었다(F=3.49, P < .05, 표 6).

또한 30세 이상군이 125.17으로 다른 연령군보다 점수가 높았고 전문대학 졸업자가 122.78로 대학이상 졸업자보다 점수가 더 높았으며 책임간호사가 128.38로 일반간호사보다 점수가 더 높았다. 또한 수술장이 128.38로 다른 간호단위보다 높은 직무만족 점수를 나타내었으나 연령 교육정도, 지위, 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이는 나타나지 않았다(표 6 참조).

〈표 6〉 독립위하형 간호사의 일반적 특성에 따른 조직특성과 직무만족

변수	조직특성				직무만족			
	평균	표준 편차	F 값 (t 값)	P 값	평균	표준 편차	F 값 (t 값)	P 값
연령								
~24세	104.25	12.11			124.14	11.11		
25~29세	112.13	11.71	4.32	0.0174*	124.00	9.25	0.03	0.9686
30세이상	100.17	16.53			125.17	12.83		
경력								
1년미만	102.23	12.64			128.47	11.36		
1년~4년	110.18	10.47	1.51	0.2202	122.36	9.63	3.49	0.0209*
4년~7년	108.83	15.89			121.00	8.07		
7년이상	109.33	12.66			135.67	8.74		
교육정도								
대학이상	106.70	12.67	(-0.54)	0.594	121.73	8.24	(-0.23)	0.817
전문대	108.41	13.26			122.78	23.58		
지위								
책임간호사	108.08	17.08	(0.13)	0.894	128.38	11.18	(1.68)	0.098
일반간호사	107.54	11.92			123.13	9.83		
간호단위								
일반병실	106.52	10.41			125.45	10.93		
수술장	113.38	22.95			128.38	10.04		
중환자실	102.00	13.12	1.89	0.1227	121.50	8.28	1.71	0.1597
응급실	119.50	4.93			122.50	7.00		
기타	108.83	9.00			116.00	6.84		

\*p < 0.05

4) 진료지원부 산하형(D)

진료지원부 산하형인 경우 간호사들이 인지한 조직특성은 외래, 분만장등의 기타 간호단위군이 109.70으로 다른 간호단위보다 점수가 높게 나타났고 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 조직특성의 차이를 나타내

었다(F=3.19, P < 0.05, 표 7). 그러나 연령에서는 30세이상군이 105.39로 다른 연령군보다 점수가 높게 나타났고 경력에서는 1년미만군이 105.12로 다른 경력군보다 점수가 높았다. 또한 전문대학 졸업자가 104.27로 대학이상 졸업자보다 점수가 높았고 책임간호사가

105.08로 일반 간호사보다 점수가 높았으나 연령, 경력, 교육정도, 간호사의 지위에 따라 통계적으로 유의한 조직특성의 차이는 나타나지 않았다(표 7 참조).

직무 만족은 24세미만군이 126.69로 다른 연령군보다 점수가 높았고 경력 1년미만군이 126.29로 다른 경력군보다 점수가 높았으며 전문대 졸업자가 125.83으

로 대학이상 졸업자보다 점수가 더 높았다. 또한 일반 간호사가 124.74로 책임간호사보다 점수가 더 높았으며 일반병실 간호사가 125.77로 다른 간호단위 간호사보다 더 높은 점수를 나타냈으나 연령, 경력, 교육정도, 간호사의 지위와 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이는 없었다(표 7 참조).

〈표 7〉 진료지원부산하형 간호사의 일반적 특성에 따른 조직특성과 직무만족

변수	조직특성				직무만족			
	평균	표준편차	F 값 (t 값)	P 값	평균	표준편차	F 값 (t 값)	P 값
일반적특성								
연령								
~24세	104.81	10.10			126.69	8.39		
25~29세	102.14	10.77	0.92	0.4033	122.77	7.59	2.52	0.0862
30세이상	105.39	10.99			123.33	8.44		
경력								
1년미만	105.12	9.77			126.29	9.73		
1년~4년	103.56	10.03	0.24	0.8651	125.79	8.04	1.42	0.2427
4년~7년	102.52	12.18			122.44	7.60		
7년이상	104.43	10.31			122.81	7.45		
교육정도								
대학이상	103.20	10.52	(-0.50)	0.618	122.86	8.07	(-1.82)	0.72
전문대	104.27	10.67			125.83	8.08		
지위								
책임간호사	105.08	12.23	(0.47)	0.0637	121.25	6.88	(-1.39)	0.166
일반간호사	103.54	10.37			124.74	8.28		
간호단위								
일반병실	103.90	10.04			125.77	8.27		
수술장	96.70	11.52			117.70	7.01		
중환자실	107.80	7.83	3.19	0.0168*	122.90	6.15	2.43	0.0529
응급실	96.83	7.65			122.33	5.61		
기타	109.70	12.11			124.50	9.11		

\*p < 0.05

5) 복합산하형(E)

복합산하형인 경우 간호사들이 인지하는 조직특성은 30세이상군이 110.57로 연령이 많을 수록 점수가 높았고 경력은 7년이상군이 110.67로 다른 경력군보다 점수가 높았다. 또한 전문대학 졸업자가 105.95으로 대학이상 졸업자보다 점수가 높았으며 책임간호사 110.33으로 일반간호사보다 점수가 높았다. 간호단위에서는 중환자실이 115.50으로 다른 간호단위보다 점수가 더 높았으나 연령, 경력, 교육정도, 간호사의 지위, 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 조직특성의 차이는 나타나지 않았다(표 8 참조).

직무만족은 30세이상군이 126.81로 다른 연령군보다 점수가 더 높았고 경력 1년~4년군이 126.10으로 다른 경력군보다 점수가 높게 나타났다.

또한 대학이상 졸업자가 125.20으로 전문대졸업자보다 점수가 높았고 책임간호사가 126.67로 일반간호사보다 더 직무만족 점수가 높았으며 수술장이 128.86으로 다른 간호단위보다 높은 직무만족을 나타냈으나 연령, 경력, 교육정도, 간호사의 지위와 간호단위에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이는 나타나지 않았다(표 8 참조).

이상의 결과를 요약해보면 독립하위형인 경우 연령

이 많을 수록 간호조직특성에 긍정적인 인지를 나타냈고 경력에 따라 조직특성의 유의한 차이를 나타냈으며 진료부산하형인 경우 연령에 따라 조직특성의 유의한 차이를 나타내었다. 또한 진료지원부 산하형인 경우 근무단위에 따라 유의한 간호조직특성의 차이를 나타내었다.

또한 완전독립형인 경우 전문대 졸업자가 대학이상 졸업자보다 유의하게 직무만족 점수가 높았고 독립하위형인 경우 책임이 높을수록 직무만족이 높았으며, 진료부산하형인 경우 경력에 따라 유의한 직무만족의 차이가 나타났다.

〈표 8〉 복합산하형 간호사의 일반적특성에 따른 조직특성과 직무만족

변수	조직특성				직무만족			
	평균	표준 편차	F 값 (t 값)	P 값	평균	표준 편차	F 값 (t 값)	P 값
일반적특성								
연령								
~24세	100.50	11.47			125.75	7.72		
25~29세	105.14	11.52	2.85	0.0641	123.48	8.78	1.11	0.3340
30세이상	110.57	13.47			126.81	9.09		
경력								
1년미만	98.00				125.00			
1년~4년	104.19	11.21	1.88	0.1414	126.10	7.28	0.66	0.5792
4년~7년	103.57	11.43			123.03	8.04		
7년이상	110.67	13.76			125.83	10.12		
교육정도								
대학이상	105.60	11.38	(-0.08)	0.933	125.20	6.89	(0.35)	0.725
전문대	105.95	12.60			123.94	10.91		
지위								
책임간호사	110.33	13.67	(1.56)	0.123	126.67	10.77	(0.94)	0.351
일반간호사	104.82	11.90			124.30	8.18		
간호단위								
일반병실	103.25	10.93			123.50	9.15		
수술장	108.00	15.23			128.86	7.97		
중환자실	115.50	11.48	2.21	0.0761	123.50	7.15	1.22	0.3113
응급실	111.00	13.75			127.00	8.00		
기타	111.22	15.05			128.78	7.12		

#### 4. 병원 간호조직의 구조유형에 따른 조직특성 : 가설 1

간호사가 인지한 조직특성은 독립하위형(115.56), 완전독립형 (113.16), 진료부산하형(107.64), 복합산하형(105.91), 진료지원부 산하형(103.73)순으로 점수가 나타났으며 〈표 9-1〉, 두가지 유형에서는 독립형이 114.16으로 산하형보다 점수가 더 높았다. 〈표 9-2〉

또한 간호조직 구조유형에 따른 간호조직 특성 차이를 일원분석한 결과 유의한 차이를 나타내었다( $F=13.52$ ,  $t=6.91$ ,  $P=0.000$ , 표 9-1, 9-2). 간호조직 구

형별로 유의한 차이가 있었던 연령, 근무경력, 교육정도를 통계하여 분석한 결과 〈표 10〉에서 나타난 바와 같이 간호조직 구조유형에 따라 간호조직특성이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F=11.48$ ,  $P < 0.05$ ).

Scheffe test로 유의한 차이가 있는 간호조직의 구조유형을 검증한 결과 유의수준 0.05에서 완전독립형, 독립하위형과 진료지원부 산하형, 복합산하형, 그리고 독립하위형과 진료부산하형간에 유의한 간호조직특성의 차이가 있었다〈그림 2〉.

<표 9-1> 5개 간호조직 구조유형에 따른 조직특성의 차이

구조유형	수	%	평균	표준편차	F값	P값
A	82	21.4	113.16	10.72		
B	59	15.4	115.56	13.03		
C	67	17.5	107.64	12.93	13.52	0.000*
D	99	25.8	103.73	10.55		
E	76	19.8	105.91	12.38		

\*P < 0.05

<표 9-2> 2개 간호조직 구조유형에 따른 조직특성의 차이

구조유형	수	%	평균	표준편차	t값	P값
독립형(A+B)	141	36.8	114.16	11.76		
산하형(C+D+E)	242	63.2	105.50	11.89	6.91	0.000*

\*P < 0.05

<표 10> 간호사의 일반적 특성을 통제한 간호조직 구조유형에 따른 조직특성의 차이

변수	자승합	자유도	평균자승	F값	P값
주요변수	6304.92	4	1576.23	11.48	0.000*
구조유형	6304.92	4	1576.23	11.48	0.000*
공변수	2303.09	3	767.70	5.59	0.000*
연령	2301.07	1	2301.07	16.76	0.000*
교육정도	20.62	1	20.62	0.15	0.699
경력	1033.18	1	1033.18	7.52	0.006*
설명변수	8608.01	7	1229.72	8.96	0.000*
잔여변수	51496.96	375	137.33		
합계	60104.97	382	157.34		

\*P < 0.05

구조유형	A	B	C	D	E
A					
B					
C			*		
D		*	*		
E		*	*		

\*P < 0.05

<그림 2> 조직특성의 유의한 차이가 있는 간호조직의 구조유형

따라서 독립형의 간호조직에서 산하형의 간호조직보다 간호사들이 간호조직특성에 대해 보다 긍정적인 인지를 하고 있는 것으로 나타났다.

5. 간호조직 구조유형에 따른 직무만족 : 가설 2

직무만족은 완전독립형(121.83), 독립하위형(120.92), 진료부산하형(118.53), 진료지원부 산하형(111.56), 복합산하형(111.31) 순으로 점수가 나타났으며 <표 11-1>, 2개유형에서는 독립형이 121.45로 산하형보다 점수가 더 높게 나타났다<표 11-2>.

또한 간호조직의 구조유형에 따른 간호사들의 직무

만족의 차이를 일원 분산 분석한 결과 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다(F=8.76, t=4.91, P=0.0000, 표 11-1, 11-2).

간호조직 구조유형별로 유의한 차이가 있었던 연령,

근무경력, 교육정도를 통제하여 분석한 결과 표 1-2에서 나타난 바와 같이 간호조직 구조유형에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=8.93, P=0.000).

〈표 11-1〉 5개 간호조직 구조유형에 따른 직무만족의 차이

구조유형	수	%	평균	표준편차	F값	P값
A	82	21.6	121.83	14.08		
B	59	15.5	120.92	15.70		
C	66	17.4	118.53	16.61	8.76	0.0000*
D	98	25.8	111.56	14.38		
E	75	19.7	111.31	16.03		

\*P < 0.05

〈표 11-2〉 2개 간호조직 구조유형에 따른 직무만족의 차이

구조유형	수	%	평균	표준편차	T값	P값
독립형(A+B)	141	37.1	121.45	14.73		
산하형(C+D+E)	239	62.9	113.41	15.80	4.91	0.000*

\*P < 0.05

〈표 11〉 간호사의 일반적 특성을 통제한 간호조직 구조유형에 따른 조직특성의 차이

변수	자승합	자유도	평균자승	F값	P값
주요변수	8159.65	4	2039.91	8.93	0.000*
구조유형	8159.65	4	2039.91	8.93	0.000*
공변수	2412.83	3	804.28	3.52	0.015*
연령	1086.21	1	1086.21	4.76	0.030*
교육정도	307.00	1	307.00	1.34	0.247
경력	1456.47	1	1456.47	6.38	0.012*
설명변수	10572.48	7	1510.36	6.61	0.000*
잔여변수	84955.87	372	228.38		
합계	95528.36	379	252.05		

\*P < 0.05

Scheffe test로 직무만족의 유의한 차이가 있는 간호조직의 구조유형을 검증한 결과 유의수준 0.05에서 완전독립형, 독립하위형과 진료지원부 산하형, 복합산하형간의 유의한 직무만족의 차이를 나타내었다(그림 3

참조).

결과적으로 독립형 간호조직에서의 간호사의 직무만족정도가 산하형보다 높은 것으로 나타났다.

VI. 논 의

병원조직은 일종의 사회조직으로서 일반조직이 갖는 개념과 특성을 내포하면서도 여러 종류의 전문 인력과 시설을 가진 독특한 조직체이다. 그러한 병원조직 속에서 많은 인력을 차지하고 있는 간호조직은 항상 환자와 24시간 밀접하게 접근된 상태에서 근무하는 조직으로 병원조직에서 중요한 위치를 차지해야함에도 불구하고 본 연구 결과에서도 제시하듯이 간호조직은 수치적으로 독립형이 35.1%이며 산하형이 64.9%로써 많은 수의 병원 간호조직이 다른 상부조직 밑에 하위조직으로 분화되어 있다. 윤(1988)의 연구에서는 독립형이 48.5%로 본 연구와 차이가 나는 것은 조사대상 병원의 지역차이 때문이라고 보여진다.

또한 본 연구에서는 병원 간호조직의 구조유형에 따라 간호사의 연령, 경력, 교육정도와 지위가 유의한 차이를 나타냈는데 이는 병원마다 각각 독특한 특성 즉 조직, 관리적, 환경적 특성에 의해 간호사의 일반적 특성이 차이가 나타난 것으로 사료된다.

본 연구에서는 독립하위형과 진료부산하형에서만 연령이 높을 수록 유의하게 조직특성이 긍정적이었는데 Likert(1967)의 조직특성도구를 번안 수정하여 조직분위기도로 이용한 박(1984)의 연구에서도 연령이 높을 수록 조직분위기의 견해가 유의하게 긍정적이고 학력이 높을 수록 조직분위기 점수는 높았으나 유의한 차이는 없었는데 비해 본 연구에서는 5개 간호조직 구조유형 모두 전문대 졸업자가 대학이상 졸업자보다 조직특성 점수가 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

또한 본 연구에서는 복합산하형을 제외한 4개 간호조직 구조유형에서 전문대 졸업자가 대학이상 졸업자보다 직무만족이 높았으나 완전독립형인 경우에서만 교육정도에 따라 통계적으로 유의한 직무만족의 차이를 나타냈는데 윤과 이(1982)의 연구에서도 간호사의 학력이 낮을 수록 직무만족이 유의하게 높음을 보고하였다.

그리고 본 연구에서는 독립하위형에서만 간호사의 지위에 따른 책임이 많을 수록 직무만족이 유의하게 높았는데 이는 Slavitt의 3인(1978)의 연구에서 직업적 지위의 인지가 높을 수록 직무만족이 높다는 결과를 지지하고 있다. 박(1992)의 연구에서도 간호사의 일반적 특성인 연령, 경력, 교육정도, 직책별로 인지된 조직특성과 직무만족의 차이는 없었고 근무 단위별로 조직특성과 직무만족의 유의한 차이를 보여주었으나 본 연구에서는

구조유형	A	B	C	D	E
A					
B					
C					
D	*	*			
E	*	*			*P < 0.05

<그림 3> 직무만족의 유의한 차이가 있는 간호조직의 구조유형

6. 간호조직 구조유형별 간호조직특성과 직무만족간의 관계 : 가설 3

5개 간호조직의 구조유형별로 조직특성과 직무만족간의 관계는 완전독립형( $r=0.2180, P < 0.05$ )과 독립하위형( $r=0.2351, P < 0.05$ )에서 정 상관관계를 나타내었으나 진료부산하형, 진료지원부 산하형과 복합산하형에서는 유의한 상관관계가 없었다(표 13).

그러나 2개 간호조직의 구조유형으로 분류하여 조직특성과 직무만족간의 관계를 분석하였을 때는 독립형( $r=0.2059, P < 0.05$ )과 산하형( $r=0.1450, P < 0.05$ ) 모두 정 상관관계를 나타내었다(표 13 참조).

<표 13> 간호조직 구조유형별 조직특성과 직무만족간의 상관관계

간호조직의 구조유형	상관계수	P값
5개 유형	0.2180	0.025 *
완전독립형(A)	0.2351	0.037 *
독립하위형(B)	0.1657	0.090
진료부산하형(C)	0.1439	0.079
진료지원부산하형(D)	0.1695	0.072
복합산하형(E)		
2개 유형		
독립형(A+B)	0.2059	0.007 *
산하형(C+D+E)	0.1450	0.012 *

\*P < 0.05

진료지원부 산하형에서만 간호단위별로 조직특성의 유의한 차이를 보여주었고 5개유형 모두 간호단위별 유의한 직무만족의 차이를 보여주지 않으므로써 간호사들이 인지하는 조직특성과 직무만족에 영향을 주는 요인은 간호사의 일반적 특성보다는 다른 구조적 변수의 영향이 더 크다고 사료되며 앞으로 조직특성과 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 반복연구가 필요하다고 생각한다.

본 연구에서 간호조직의 구조유형에 따라 간호사들이 인지하는 조직특성과 직무만족을 분석해 본 결과 독립형에서 더 높은 점수의 조직특성과 직무만족을 나타내었고 5개의 간호조직 구조유형에 따라 유의한 조직특성과 직무만족의 차이를 보여주었다. 이는 간호조직의 구조유형이 간호사가 인지하는 조직특성과 직무만족에 영향을 미치며 긍정적인 조직특성일수록 즉 수간호사의 지도성, 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독과의 상호작용, 조직풍토에 대한 간호사의 인지가 긍정적일수록 간호사들은 직무만족을 느낀다는 것을 알수 있다.

또한 본 연구의 결과는 조직 특성이 간호사들의 직무만족에 영향을 주고 결국에는 조직의 효율성에 영향을 준다고 보고한 연구(Weisman & Nathanson, 1985)를 뒷받침 해주고 있다.

박(1984)의 조직분위기와 직무만족과의 관계연구에서도 간호조직의 위치가 독립적일 때 직무만족이 높게 나타났고 직무만족과 조직분위기의 유의한 정 상관관계를 보여 주었으며 간호과장의 권한이 위임되어 있는 병원에서 조직분위기가 더 긍정적이라고 보고하였다. 본 연구에서도 독립적인 간호조직일 때 더 직무만족이 높게 나타난 것은 박(1984)의 연구와 일치하나, 5개유형으로 분류하였을 때 유형별 조직특성과 직무만족의 관계를 분석한 결과 완전독립형과 독립하위형에서만 조직특성과 직무만족이 정 상관관계를 나타내었다.

또한 간호조직이 독립되어 있을 때 간호사들이 인지하는 수간호사의 지도성, 간호감독이상 관리자의 지도성, 간호감독과의 상호작용 및 조직풍토가 더 긍정적으로 인지됨을 알 수 있는데, 간호조직의 지위가 확보되어야만 질적이고 합리적이며 효율성있는 간호관리가 이루어진다(T. Mohny, 1980)는 것을 시사한다고 생각된다.

박과 윤(1987)의 병원 간호조직의 특성 요인별 분석에서 병원 조직규모에 따라 유의한 간호조직 특성 요인별 점수차이는 없었다고 보고하였지만 본 연구에서는 고려치 않은 병원 규모와 같은 조직 구조적 변수가 간호

사가 인지하는 조직특성과 직무만족에 미치는 영향을 고려해야 한다고 생각한다. 따라서 병원 규모와 같은 조직 구조적 변수가 조직특성과 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다고 사료된다.

결론적으로 본 연구에서 간호조직이 독립형일 때 간호사들이 인지하는 조직특성과 직무만족이 긍정적인 것으로 나타남으로써 윤(1988)의 간호부서의 위치에 따라 독립형이 예측형보다 간호관리 및 환자간호의 수행정도에서 다소 높은 반응을 보였다는 결과와 일맥 상통하며 이는 병원내 간호조직의 구조유형이 갖는 중요성을 입증하고자 하였다.

따라서 조직의 성과를 높이는 간호관리 방안으로서 긍정적인 조직특성과 직무만족을 위해 병원내 간호조직은 병원의 정책결정 계층에 참여 할 수 있는 간호조직의 독립 및 확대가 절실히 요청됨을 본 연구 결과가 시사해 주고 있다.

## Ⅶ. 결론 및 제언

본 연구는 서울시내 300명이상 37개 종합병원의 간호조직 구조유형을 5가지로 분류하고 유형별 2병원씩 임의 표집하여 간호조직 구조유형에 따라 간호조직특성과 직무만족간에 유의한 차이가 있을 것이라는 가정아래 1992년 7월 10일부터 8월 15일까지 10개병원 410명 간호사들을 대상으로 설문지에 답하도록 하였다.

이때 사용된 설문지중 간호 조직특성 도구는 박과 윤(1986)이 개발한 병원 간호조직특성 측정도구를 사용하였고 직무만족도는 Slavitt의 3인이 개발한 도구로서 윤(1991)이 번안한 설문지를 사용하였으며 각각의 신뢰도는 간호조직특성 도구는 0.8363, 직무만족도구는 0.8544로 나타났다. 자료분석은 X<sup>2</sup>-test, t-test, ANOVA, ANCOVA, Pearson's Correlation으로 분석하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 서울 시내 300명이상 종합병원 37개중 독립형은 35.1%, 산하형은 54.9%였다.
2. 간호조직 구조유형에 따라 연령, 근무경력, 간호사의 지위와 교육정도의 유의한 차이를 나타내었다 (P < 0.05).
3. 간호조직 구조유형에 따른 조직특성은
  - 1) 완전독립형에서는 간호사의 일반적특성에 따라 유의한 조직특성의 차이는 없었으나 교육정도에 따라 직무만족의 유의한 차이를 보여주었다(t = -2.24, P < 0.05).



- 2) 독립하위형에는 간호사의 연령, 경력에 따라 조직 특성의 유의한 차이를 나타내었고 ( $F=3.26, 5.41, P < 0.05$ ), 간호사의 지위에 따라 유의한 직무만족의 차이를 나타내었다( $T=2.26, P < 0.05$ ).
  - 3) 진료부산하형에서는 간호사의 연령에 따라 유의한 조직특성의 차이를 나타내었고 ( $F=3.49, P < 0.05$ ), 경력에 따라 유의한 직무만족의 차이를 나타내었다. ( $F=3.49, P < 0.05$ )
  - 4) 진료지원부 산하형에서는 간호사의 간호단위에 따라 유의한 조직 특성의 차이를 나타내었으나 ( $F=3.19, P < 0.05$ ), 일반적 특성에 따라 직무만족은 유의한 차이가 없었다.
  - 5) 복합산하형에서는 간호사의 일반적 특성에 따라 유의한 조직특성과 직무만족이 차이를 나타내지 않았다.
4. 독립형 간호조직의 간호사들이 인지한 간호조직특성 및 직무만족이 산하형 간호조직 간호사들보다 더 높았다.
5. 간호조직 구조유형에 따라 간호사가 인지한 간호조직특성과 직무만족은 유의한 차이가 있었다( $F=13.52, 8.76, P=0.0000$ ).
6. 완전독립형과 독립하위형 간호조직에서 조직특성과 직무만족간에 유의한 정 상관관계를 나타내었다 ( $r=0.2180, 0.2351, P < 0.05$ ).
- 이상의 결과에서 간호조직의 성과를 높이는 간호관리 방안으로서 간호사가 인지한 간호조직 특성과 직무만족을 높이기 위해서는 간호조직이 병원내에서의 독립 및 조직확대가 절실히 필요함을 시사해주고 있다.
- 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.
1. 전국 종합병원의 간호조직 구조에 대한 광범위한 실태조사가 필요하다.
  2. 병원 간호조직 특성 및 간호조직 분위기에 영향을 주는 요인에 대한 계속 연구가 필요하다.
  3. 병원규모와 같은 다른 조직구조 변수가 간호조직 특성 및 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.
  4. 간호조직에서 간호수행 및 성과에 영향을 주는 요인에 대한 계속 연구가 필요하다.
  5. 간호사들의 직무만족을 높이는 간호조직을 위해서 간호관리자들은 병원조직내에 간호조직의 확대 및 독립을 위해 계속 노력 경주해야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김광웅(1976). 조직행태와 조직성과간의 인과관계 모형 정립, 행정논총, 4(1), 122-150.
- 김영매, 한상임(1975). 간호과장의 지도성 유형과 병원 조직 풍토와의 관계. 간호학회지, 5(1), 79-85.
- 김조자. 양질의 진료를 위한 협조적인 간호체제. 대한간호, 1987,26(1), 53-62.
- 김화실(1984). 수간호원의 리더쉽 유형과 병원 조직풍토간의 관계, 간호학회지, 14(1), 21-33.
- 도독늬, 김상순, 박점희(1976). 한국 간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(1). 중앙의학, 31:1, 89-100.
- 도독늬, 김상순, 박점희(1976). 한국 간호교육이 문제점과 개선을 위한 연구(2). 중앙의학, 31:1, 89-100.
- 문희자, 변창자, 박성애(1984). 간호관리학. 서울:수문사
- 박성애(1984). 간호사업조직. 대한간호, 23 (1), 17-24.
- 박성애, 김신정(1980). 임상간호원의 육구제층별 직무만족에 관한 연구. 중앙의학, 39:6, 387-394.
- 박성애, 윤순영(1986). 병원 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구. 간호학회지, 16(3), 31-35.
- 박성애, 윤순영(1987). 병원 간호조직의 특성에 관한 연구. 간호학 논문집, 2(1), 61-69.
- 박성희(1992). 병원 간호조직 특성요인과 직무만족과의 관계에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 박윤자(1984). 병원 조직풍토와 간호원 직무만족도의 관계연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 박정호(1972). 병원 간호행정 개선을 위한 연구. 간호학회지, 3(1), 13-37.
- 박정호, 김금순, 박광옥(1986). 병원 간호조직의 효과성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 간호학회지, 16(2), 5-12.
- 신유근(1985). 조직행위론. 서울:다산출판사
- 신유근(1979). 한국기업의 전통 문화적 특성과 조직유효성에 관한 연구(1)(2). 경영논집, 13(3,4).
- 우옥자, 서문자, 박정호(1972). 임상간호원에 대한 직업의 만족도 및 이직에 대한 반응. 최신의학, 15(3), 97-103.
- 윤순영(1990). 보건소 인력특성 및 조직구조와 직무만족과의 관계. 간호학 논문집, 4(1), 73-75.

윤순녕(1991). 보건소의 환경, 조직구조와 조직 유효성의 관계. 서울대학교 박사학위 논문

윤순녕, 박성애(1990). 보건 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발. 간호학 논문집, 4(1), 63-72.

윤영애(1988). 간호부서의 위치가 간호관리의 환자간호 수행에 미치는 영향에 관한 연구, 경희대학교 석사학위 논문

윤은자, 이정희(1983). 주관적 지각과 직업만족이 직무수행에 미치는 영향. 중앙의대지, 7(1), 57-67.

이유순(1984). 간호행정학. 서울:법문사

이종익(1983). 병원행정론. 서울:법문사

이종익(1987). 인력관리의 효율화를 위한 병원조직체계의 개선. 대한병원협회지, 16(6)

이종익(1980). 병원행정의 이념과 조직:간호원의 병원행정 참여. 대한간호, 19(4).

임상 간호원회 특별 사업위원회. 임상간호원의 실태조사. 대한간호, 1986, 25(3).

최종태(1981). 현대인사관리론. 서울:박영사

최찬주(1974). 임상간호원이 지각하는 조직풍토와 직무만족과의 관계. 서울대학교 석사학위논문

한명원, 남은우(1984). 한국 종합병원 조직구조의 유형부석. 대한병원, 13, 34-50.

Barbara J. Stervens. (1980). The Nurse As Executive. An Aspen Publication, Chapter 7.

Chandler, G.(1991). Creating an Environment to Empower Nurses. Nursing Management, 22(8), 20-23.

Cunningham, J.B.(1977). Approaches to the Elevation of Organizational Effectiveness. Academy of Management Review, 2(3). 463-475.

Daley, D.M.(1986). Humanistic Management and Organizational Effectiveness. Public Responsiveness and Job Satisfaction. Public Personnel Management, 15(2), 131-142.

Dalton, D.R., et al.(1980). Organization Structure and Performance a Critical Review. Academy of Management Journal, 5(1), 49-64.

Duxbury, M.L., Henly, G.A. & Armstrong, G.D. (1982). Measurement of the Nurse Organizational Climate of Neonatal Intensive Care Units. Nursing Research, 31(2), 83-88.

Flippo, E.B.(1970). Management : A Behavioral Approach, 2nd ed. Boston : Allyn & Bacon

Forehand, G.A. & Gilmer, B.(1964). Environment variation in Studies of Organizational Behavior. Psychological Bulletin, Dec., Vol. 62, 361-382.

Fry, L.W. & Slocum, J.W.(1984). Technology, Structure and Workgroup Effectiveness : A Test of a Contingency Model. Academy of Management Journal, 27(2), 221-246.

Herbert L.L. & Ivancevich, J.H.(1974). An Exploratory Investigation of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Hospital. Academy of Management Journal, 17(4).

Hernandez, S.R.(1988). 외 4인. Enhancing Nursing Productivity : A Social Psychologic Perspective. Public Health Nursing, Vol.5(1).

Lancaster, J.(1985). Creating a Climate for Excellence. JONA, 15(1), 16-19.

Likert, R. The Human Organization : It's Management and Value, Tokyo : Kosaido Printing CO., 1967.

Mass M.L.(1987). Organizational Characteristics That Facilitate the Use fo Nursing Diagnosis. Nurse - Clinic North America, 22(8), 881-886.

Mohney, S.J. Why Participative Management in the Modern Hospital?(1980). Supervisor Nurse, May, 36-38.

Neiderbaumer, L.(1979). The Director of Nursing Service : A Particepant in Top Management. Supervisor Nurse, Dec., 22-27.

Porter, L.W.(1962). Attitude in Management part 1, Percieved Deficiencies in Need Fuffillment as a Function of Job Level. Journal of Applied Psychology, Vol. 46, 375-384.

Porter, L.W. & Lawler, E.E.(1965). Property of Organizational Structure in Relation to Job Attitude and Job Behavior. Psychological Bulletin, July, Vol. 64, 23-51.

Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedmont, E.B. & Haase, A. M.(1978). Nurse's Satisfaction with their Work Sitration. Nursing Research, 27(2), 114-120.

Snyder, D.J.(1982). New Bacchalaureate Graduate's Perceptions of Organizational Conflict. Nursing

- Research, 31(5), 300-305.
- Stamps, D.L., Piedmont, E.B., Slavitt, D.B. & Hasse, A.M. (1978). Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals. Medical Care, 16(4), 337-351.
- Valenzi, E. & Dessler, C. (1978). Relationship of Leader Behavior, Subordinate Role Ambiguity and Subordinate Job Satisfaction. Academy of Management Journal, Vol. 21(4), 671-678.
- Vroom, V.H. & Yetton, P.W. (1973). Leadership and Decision Making. Pittsburgh : Univ. of Pittsburgh Press.
- Weisman, C.S. & Nathanson, C.A. (1985). Professional Satisfaction and Client Outcome. Medical Care, 23(10), 1179-1192.
- White, C.H. & Maguire, M.C. (1973). Job Satisfaction and Dissatisfaction among Hospital Nursing Supervisors. Nursing Research, Vol. 22(1), 25-30.

- Abstract -

## The Relationships Between The Hospital's Organizational Pattern For Nursing, Organizational Characteristics Perceived By Nurses and Their Job Satisfaction

*Chang, Chung Wha\* · Park, Sung Ae\*\**

This study identified the relationships between the hospital's organizational pattern for nursing, the organizational characteristics perceived by nurses and their job satisfaction.

The study subjects were a convenience sample of 383 staff nurses working at 10 general hospitals with more than 300 beds in Seoul. Hospitals included in the study were classified into five organizational patterns, where nursing was organized as an independent but lower level, attached to the medical de-

partment, attached to a department supporting medicine, and various other organizational pattern.

The data were collected from July 10 to August 15, 1992. The organizational characteristics as perceived by the staff nurses were measured by Park & Yoon's Scale (1986) and job satisfaction was measured by Slavitt's Scale (1978).

The data were analyzed by percentage distribution, Pearson's correlation,  $\chi^2$ -test, t-test, ANOVA, and ANCOVA.

The summarized results are as follows :

1. The proportion of independent and attached nursing organizational patterns was 35.1% and 54.9% respectively.
2. There were differences between four general characteristics of the nurses, age, experience, position and education level, and the five structural types of nursing organization ( $p < .05$ ).
3. 1) There were no relationship between the perceived organizational characteristics and general characteristics of the nurses but there was a difference in job satisfaction according to education level of nurses in hospitals where nursing was an independent department ( $T = -2.24, p < .05$ ).
- 2) There were differences in the perceived organizational characteristics according to age group and experience of nurses ( $F = 3.26, 5.41, p < .05$ ) and in job satisfaction according to the position of nurses in the independent but lower level organizational pattern ( $T = 2.26, p < .05$ ).
- 3) There was a difference in the perceived organizational characteristics according to age group ( $F = 3.19, p < .05$ ) and in job satisfaction according to the experience of nurses where nursing was attached to the medical department ( $F = 3.49, p < .05$ ).
- 4) There was a difference in the perceived organizational characteristics according to nursing unit ( $F = 3.19, p < .05$ ), but none between job satisfaction and general characteristics of nurses where

\*Nursing Supervisor, Seoul National University Hospital

\*\*Professor, College of Nursing, Seoul National University

nursing was attached to a department supporting medicine.

5) There were no relationships between the perceived organizational characteristics and job satisfaction and general characteristics of nurses in the various other organizational patterns.

4. Nurses in hospitals where nursing is organized as an independent department perceived their organizational pattern more positively and had higher job satisfaction than nurses working in hospitals where nursing is part of another department.

5. There were differences between perceived organizational characteristics and job satisfaction according to the organizational patterns for nursing ( $F=13.52, 8.76, p=.0000$ ).

6. There were correlations between the perceived organizational characteristics and job satisfaction of nurses working in two independent nursing departments ( $r=0.2180, 2351, p < .05$ ).

In conclusion, the relationship between perceived organizational characteristics and job satisfaction was significantly correlated in the hospitals where the nursing department is independent.

Perceived organizational characteristics and job satisfaction depended on whether the nursing department is independent from or attached to other departments in the hospital.

For nurses job satisfaction the nursing department should be independent from other departments and at the highest level of organization in the hospital.