

주요개념 : 간호조직특성, 직무만족도

일 종합병원 간호사의 지각된 간호조직특성과 직무만족

박성애* · 이은주** · 김정희***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리 나라는 지난 20여년 동안 경제성장에 발맞추어 의료서비스와 사회보장의 양적, 질적 확충을 해왔으나, 1997년 말 외환위기로 인해 국제구제금융체제를 맞이하면서 그 동안 쌓여왔던 취약한 국가 경제구조가 더욱 악화되는 상황에 직면하게 되었다. 이는 사회의 구조적인 문제에도 영향을 미쳐 우리나라 전반에 커다란 변화를 초래하였으며, 많은 일반 기업들의 도산과 함께 경영이 악화된 병원들이 속출하게 되었다(박, 1999; 한국보건의료관리연구원, 1998).

이러한 병원계의 경영 현상은, 병원 수익 증가에 비해 제반원가의 큰 상승폭과 낮은 의료보험수가, 병원간의 경쟁력 심화, 의료시장개방 등의 취약한 외적 요인과, 전형적인 노동집약적 산업이라는 점과 다양한 직종으로 인한 경영 및 인력관리 문제, 병원경영에 대한 전문적 훈련기관 미비라는 내적 요인으로 더욱 악화되어 왔다(김, 1998). 따라서 이러한 내·외적 요인으로 인하여 병원 조직은 변화가 불가피한 시점에 와있다.

병원조직은 양질의 진료라는 병원목적을 달성하기 위한 개방체제로서 상위체제인 사회의 변화와 요구에 부응하여야 하며, 간호부서 또한 병원조직의 목적을 달성하기 위하여 하위체제로서의 기능을 다하여 적극적으로 조직 외적 환경변화에 부응하여야 한다(김, 1987; 신, 1993). 그러나 조직변화는 이러한 외적 요인은 물론 조직구성원의 입장에서 동시에 추구하여야 한다. 즉 조직이 당면하고 있는 외부환경 뿐 아니라 조직내의 조직문화, 조직구성원의 요구수준의 변화 등에 의해서도 촉진

해야 한다(신, 1993). 간호조직의 특성은 개인관계나 집단과정 변수가 중요한 요인으로 조직전체의 역동적 형태는 조직 구성원의 정신적, 심리적 욕구와 직결된다(장, 1993; Luthans, 1977).

따라서 보건의료계의 경영합리화를 위한 조직변화는 병원 및 간호조직의 특성과 구성원의 역할을 감안해야 할 것으로 보이며(김, 1998), 조직변화가 효과적으로 이루어져 간호업무 성과 및 조직구성원에도 긍정적으로 영향을 미치기 위해서는 실제적으로 간호사들이 지각하는 간호조직의 특성 및 직무만족과 관련된 요인에 대한 파악은 중요한 것으로 보인다.

이에 본 연구는 일개 종합병원의 간호사들을 중심으로 지각된 간호조직특성요인과 직무만족과의 관계를 규명함으로써 향후 보건의료환경 변화 및 조직구성원의 요구에 부합되는 간호조직의 변화를 가져오기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 지각된 간호조직특성요인과 직무만족과의 관계를 규명하여, 향후 보건의료환경 변화 및 조직구성원의 요구에 부합되는 간호조직의 변화를 가져오기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 대상 간호사들이 지각한 간호조직특성 및 직무만족도를 파악한다.

둘째, 간호사들의 일반적 특성에 따른 간호조직특성 및 직무만족도의 차이를 분석한다.

셋째, 간호사들의 직무만족에 영향을 주는 간호조직특성 요인을 규명한다.

3. 용어의 정의

1) 간호조직특성

조직특성이란, 개인이나 집단행위 수준이 아닌 조직 그 자

* 서울대학교 간호대학 교수

** 아산재단 서울중앙병원 팀장

*** 제주대학교 간호학과

체가 외부환경과 상호작용하면서 조직 변화를 가져올 수 있는 독자적인 단위로 그 자체를 하나의 유기체로 보는 관점으로 조직의 구조적, 관리적, 환경적 특성으로 나타나며, 조직의 성과에 영향을 미치는 조직의 행태적 변수를 말한다(신, 1993). 조직의 행태적 변수란 역할, 지위, 지도성, 권력, 의사소통, 갈등 등을 포함한다(박과 김, 1999).

따라서 병원 간호조직 특성은 간호조직의 구조적, 관리적, 환경적 특성으로 나타나며 간호조직의 성과에 영향을 미치는 간호조직의 행태적 변수를 의미한다.

본 연구에서는 박과 윤(1986)이 개발한 병원간호조직특성 측정도구를 사용하여 측정된 값으로, 수간호사의 지도성, 간호과장 이상 관리자의 지도성, 간호과장과의 상호작용, 조직풍토 등에 대해 조사 대상자가 인지한 정도를 말한다.

2) 직무만족

개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가시에 발생하는 윤택하고 긍정적인 정서상태를 말한다(신, 1993).

본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont, & Hasse(1978)의 도구를 수정·보완하여 박과 윤(1992)이 사용한 도구로, 보수, 전문직수준, 행정, 자율성, 직무요구도, 상호작용요인 등에 대해 조사 대상자가 인지한 정도를 말한다.

II. 문 헌 고 찰

1. 간호조직 특성

조직은 조직의 내외적 환경과의 상호작용을 통하여 나름대로의 독특한 특성을 형성한다(이와 박, 1990). 조직특성은 개인이나 집단행위 수준이 아닌 조직 그 자체가 외부환경과 상호작용하면서 조직의 변화를 가져올 수 있는 독자적인 단위이며 이는 조직의 성과에 영향을 미치는 조직의 행태적 변수를 말한다(신, 1993). 여기서 조직의 행태적 변수란 역할, 지위, 지도성, 권력, 의사소통, 갈등 등을 포함한다(박과 김, 1999). 따라서 병원의 간호조직특성은 간호조직의 구조적, 관리적, 환경적 특성으로 나타나며 간호조직의 성과에 영향을 미치는 행태적 변수라고 할 수 있겠다.

Luthans(1977)에 따르면, 조직전체의 역동적 형태는 구성원의 정신적, 심리적 욕구와 직결되며 행동적 특성이 호기능일 때 구성원의 욕구는 충족되어 조직성과가 높아진다. 간호조직의 경우는 상황에 따라 목적과 계획이 변화하기 때문에 가변

적이고 상황의 요구를 고려할 수 있어야 하며, 이러한 특성은 일선 관리자의 책임감과 그 위치를 접하고 있는 사람의 능력과 각기 특이한 상황과 환자의 유형, 상위관리자들에 의해 제시된 목적 등이 있다(박, 1992).

간호조직특성에 대한 많은 연구들에서 조직의 특성이 간호사의 이직률을 예측하고 역할인식이나 스트레스, 직무만족 등에 영향을 준다고 보고하였다(Chambers, 1990; 박, 1992; 서, 1993). 최(1984)의 연구에서는 협조적인 조직분위기와 동기부여, 직무만족은 유의한 상관관계가 있었으며, Shortell의 연구(1991)에서는 의사소통이 개방적이고 정확하며 적시에 이루어지고 이해도와 만족도가 높은 효과적인 의사소통이 이루어질수록 긍정적인 조직특성을 나타냈다. 또한 Shiriver(1992)는 간호관리자가 적극적인 청취, 개방적이고 활발한 의사소통 및 규칙적인 피드백을 제공함으로써 우수한 조직문화를 창조할 수 있다고 하였다. 병원간호조직의 특성이 업무수행의 효율성에 미치는 연구를 한 윤(1996)의 연구에서는 지도성, 상호작용, 조직풍토 등 간호조직특성요인이 독자적, 비독자적 간호업무의 효율성에 영향을 미치며, 조직특성요인 중 조직풍토가 가장 영향을 많이 주는 것으로 보고하였다.

이러한 간호조직의 특성들에는 조직풍토, 지도성, 의사결정, 구성원들의 사회화, 의사소통 등이 포함되는 것으로 거론되는 바(Mass, 1987), 박과 윤(1986)은 간호조직의 성과와 관련이 있는 간호조직 특성을 측정하기 위한 도구 개발연구에서 수간호사 및 간호감독의 지도성과 상호작용, 조직풍토 등 인간관계나 집단과정 변수를 간호조직의 특성 요인으로 들고 있다.

이상에 따르면 간호조직의 특성요인은 조직유효성 변수인 직무만족과 관련이 있으며, 조직구성원의 직무에 대한 긍정적 반응인 높은 직무만족은 이직률과 결근율을 감소시키고 생산성 증가의 효과를 가져옴을 짐작할 수 있다. 따라서 간호목표 달성 노력 및 달성정도, 간호사의 직무만족 등의 조직 유효성을 증진시키는 접근으로서 간호조직특성요인은 간호사 개인의 기대와 병원조직의 기대간의 합치, 조직몰입, 조직변화의 도모, 간호의 질과 서비스 양, 대상자의 만족도 등을 결정하는 중요한 변수로 고려되어야 할 것이다(Fleeger, 1993).

2. 직무만족

직무에 대한 태도 중에서 관리 관점에서 중요하게 간주되어 온 변수는 조직 구성원 개인의 직무만족으로 근로자의 생산성은 기술이나 기능 뿐 아니라 작업에 대한 근로자의 태도나 감정에 의해 영향을 받는 것으로 간주된다(양, 1994). 직무만족이

란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자세를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적 만족상태를 의미하며 이는 직무수행에 영향을 미친다(신, 1993). 이에 따르면 직무만족은 행동 및 활동의 개념보다는 감정적, 정서적 개념으로 이해된다.

간호조직의 관리 연구에서 또한 직무만족은 많은 관심의 대상이 되어 왔는데, 최근에는 조직유효성을 측정하는 변수로도 자주 다루어지고 있다(박, 이, 장 및 이, 1999; 박, 이, 이 및 장, 1997; 이와 노, 1996; 장, 김 및 김, 1996). 직무만족도가 높은 간호사는 그 조직에 더 오래 근무하고 업무성과도 높았으며, 또한 환자의 만족도도 높아지고 그에 따라 대상자의 치료이행 수준도 증가한다. 따라서 간호사의 직무만족도는 하나의 결과(outcome)로 간주되어 생산성의 산출요인과 관리의 성과를 나타내는 조직유효성의 지표로 사용될 수 있다(Mattner, 1991).

직무만족에 관한 많은 연구들에 따르면 직무만족에 영향을 미치는 요인들에는 보수 등과 같은 동기요인 이외에 개인의 특성이나 직무 및 조직의 특성 등 여러 가지 다양한 요인들이 포함된다(박과 윤, 1992). 신(1993)은 직무만족에 영향을 주는 요인으로 조직전체요인, 작업환경요인, 업무내용요인, 개인적 요인 등을 들고 있다. 직무만족에 영향을 주는 요인들에 대한 메타분석을 한 Blegen(1993)에 따르면, 직무만족과 강한 상관관계를 나타내는 것은 스트레스와 조직몰입이었으며 병원의 관리자들은 간호사의 스트레스 감소, 자율성 증가, 의사소통 증진을 촉진하는 것이 필요하다고 하였다. 또한 간호조직의 특성요인과 직무만족에 대한 한 연구(박, 1992)에 따르면 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 요인은 간호감독과의 상호작용이었으며 간호단위별 간호사들의 지각된 간호조직특성요인과 직무만족도가 달랐으며, 김(1994)의 연구에서는 자율성이 높은 간호사일수록 직무만족도가 유의하게 높았다.

이상에서 직무만족은 관리자의 지도성, 조직풍토, 자율성 등을 포함한 다양한 요인과 관련되며 간호사가 긍정적으로 업무를 수행하여 조직의 원활한 운영과 간호의 질적 향상에 영향을 주는 요인으로 보인다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상 및 자료수집방법

본 연구는 서울 시내 2,000여 병상 규모의 일개 3차 종합병원 간호사를 대상으로, 1999년 11월 한 달 동안 실시하였다. 책임간호사는 전수 조사하였으며 일반 간호사는 각 간호단위별

로 편의 추출하였다. 조사 대상자 372명 중 일부 응답누락 문항이 있어 분석에는 최종적으로 362명의 자료만을 분석에 사용하였다.

2. 연구 도구

1) 간호조직특성

Likert(1961)의 조직특성도구를 기초로 박과 윤(1986)이 개발한 병원간호조직특성 측정도구를 사용하였다. 이는 간호사들이 지각한 병원간호조직 특성 요인을 측정하는 도구로, 수간호사의 지도성, 간호과장 이상 관리자의 지도성, 간호과장과의 상호작용, 조직풍토 등 4가지 요인으로 구성된 33개 문항의 5점 척도이다. 점수가 높을수록 간호조직의 유효성에 긍정적인 영향을 미치는 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 문항분석을 통하여 문항간의 상관관계가 낮은 '간호과장 이상 관리자의 지도성'에 속한 3문항(간호과장에게 보고하는 양, 토의결과와 간호행정에의 활용, 비공식 조직)을 제외하고 총 30문항만을 사용하였으며, 간호과장의 지도력과 상호작용은 한 요인으로 분석하였다. 개발당시 Cronbach's α 는 0.67~0.84이었으며, 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 0.87, 각 요인별 Cronbach's α 는 0.71~0.80이었다<표 3>.

2) 직무만족

Slavitt, Stamps, & Piedmont(1978)가 개발하여 박과 윤(1992)이 번안한 도구를 사용하였다. 이는 보수, 전문직수준, 행정, 자율성, 직무요구도, 상호작용 등 6가지 요인으로 구성된 41개 문항의 5점 척도로, 점수가 높을수록 각 영역별 만족도가 높음을 의미한다. 개발당시 Cronbach's α 는 0.91이었고 박과 윤(1992)의 연구에서는 0.84이었다. 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 0.87이었으며, 보수는 0.75, 전문직수준 0.80, 행정 0.72, 자율성은 0.66, 직무요구도는 0.37, 상호작용요인은 0.83이었다. 직무요구도의 Cronbach's α 값은 특히 낮아 본 연구에서는 제외하였다<표 3>.

3. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS PC[®] 8.0을 이용하였으며, 대상자의 일반적 특성과 연구변수에 대해 서술적 통계를, 일반적 특성에 따른 직무만족도 및 간호조직특성은 ANOVA를, 직무만족도와 간호조직특성과의 관계는 Pearson correlation을 이용하였으며, 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 변수를 확인

하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 이용하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

조사 대상 간호사들은 총 362명이었으며, 평균 연령은 27.6세(±3.6세)로 그중 25~29세가 180명(50.0%)으로 가장 많았으며, 30~34세가 88명(24.4%), 24세 이하가 73명(20.3%), 35~39세가 17명(4.7%), 40세 이상이 2명(0.6%) 순으로 나타났다. 근무경력은 평균 5.0년(±3.2년)으로 그중 3~5년이 139명(39.3%)으로 가장 많았고, 그 다음이 6~8년이 84명(23.7%), 9~10년이 70명(19.8), 2년 이하가 44명(12.3%), 11년 이상이 17명(4.8%)로 나타났다.

교육수준은 전문대졸이 184명(51.1%), 대학이상이 174명(48.9%)이었으며, 직급별로는 파란수이상이 일반간호사였고(295명, 81.5%), 책임간호사는 67명(18.5%)이었다. 근무지별로는 일반병실 근무자가 165명(45.8%)으로 가장 많았으며, 중환자실 70명(19.3%), 수술실 54명(14.9%), 외래 38명(10.5%), 기타 25명(6.9%), 응급실 8명(2.2%) 순으로 나타났다.

2. 요인별 간호조직특성 및 직무만족도

간호조직특성 및 직무만족도의 각 요인별 점수는 <표 1>과 같다. 간호조직특성요인의 전체 평균은 3.7(±0.4)로 나타나 연구 대상 병원 간호조직의 특성이 간호조직의 유효성에 보통 이상의 긍정적인 영향을 미친다고 인식하는 것으로 나타났다. 요인별로는 수간호사의 지도성이 3.9(±0.5)로 가장 높았으며, 과장의 지도성 및 상호작용이 3.3(±0.6)으로 가장 낮게 나타났다.

직무만족도의 전체 평균은 3.1(±0.4)로 나타나 대상 간호사들의 직무만족도 수준은 보통 수준인 것으로 나타났다. 요인별로는 상호작용과 전문직수준에 대한 만족도가 평균 3.7(±0.6)

로 가장 높았고, 자율성에 대한 만족도 3.0(±0.5), 행정에 대한 만족도 2.8(±0.5) 순이었으며, 보수에 대한 만족도가 평균 2.4(±0.6)로 가장 낮게 나타났다.

3. 대상자의 일반적 특성별 간호조직특성요인의 인지정도 와 직무만족도

대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직특성 및 직무만족도는 <표 2>와 같다.

대상자의 연령에 따른 인지된 병원간호조직특성과 직무만족도 점수는 35~39세 군이 가장 높았으나, 간호조직특성요인 중 간호과장의 지도성 및 상호작용 점수만이 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<.05).

근무경력별 병원간호조직특성 및 직무만족도는 수간호사의 지도성과 간호과장의 지도성 및 상호작용, 전체 간호조직특성요인의 경우 11년 이상의 군이 가장 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로도 유의하였다(p<.05, p<.01). Scheffe Test 결과, 특히 11년 이상 경력자가 3~5년 경력자에 비하여 수간호사와 간호과장의 지도성 및 상호작용요인이 간호조직의 유효성에 긍정적 영향을 미친다고 인식하는 것으로 나타났다.

교육수준별 인지된 병원간호조직특성 및 직무만족도 점수는 수간호사의 지도성, 간호과장의 지도성 및 상호작용, 조직풍토 요인 모두에서 대학원졸업자가 그렇지 않은 군에 비하여 높은 점수를 보여주었으나, 통계검증 결과 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(p<.05).

간호단위 내 직급에 따른 병원간호조직특성과 직무만족도에서는 간호조직특성 모든 요인과 직무만족도 점수 모두 책임간호사가 일반간호사에 비하여 높게 나타났으며, 조직풍토 요인 이외의 간호조직특성요인과 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p<.01).

근무하는 간호단위별 인지된 간호조직특성과 직무만족도는 수간호사의 지도성, 조직풍토, 전체 간호조직특성 요인은 통계

<표 1>. 요인별 직무만족도 및 간호조직특성

간호조직특성(문항수)	평균(±표준편차)	직무만족(문항수)	평균(±표준편차)
수간호사의 지도성(11)	3.9(±0.5)	보수(6)	2.4(±0.6)
간호과장의 지도성/상호작용(13)	3.3(±0.6)	전문직수준(8)	3.7(±0.6)
조직풍토(6)	3.8(±0.5)	행정(8)	2.8(±0.5)
		자율성(7)	3.0(±0.5)
		상호작용(7)	3.7(±0.6)
총점(30)	3.7(±0.4)	총점(36)	3.1(±0.4)

〈표 2〉. 일반적 특성에 따른 간호조직특성 및 직무만족도

단위: 평균(±표준편차)

특성	구분	수간호사의 지도성	F값	간호과장의 지도성/ 상호작용	F값	조직풍토	F값	조직특성 (전체)	F값	직무만족도	F값
연령 (세)	24 이하	3.8(±0.4)	1.937	3.3(±0.6)	2.411*	3.9(±0.4)	0.474	3.7(±0.4)	0.974	3.1(±0.4)	0.551
	25~29	3.9(±0.5)		3.2(±0.5)		3.8(±0.5)		3.6(±0.4)		3.1(±0.4)	
	30~34	4.0(±0.5)		3.3(±0.7)		3.8(±0.5)		3.7(±0.4)		3.2(±0.4)	
	35~39	4.1(±0.7)		3.6(±0.5)		3.8(±0.6)		3.8(±0.5)		3.1(±0.5)	
	40 이상	4.0(±0.2)		2.8(±0.1)		3.8(±0.1)		3.5(±0.1)		2.9(±0.4)	
경력 (년)	0~2	3.8(±0.3)	4.951**	3.3(±0.5)	2.758*	3.9(±0.5)	0.520	3.7(±0.3)	2.855*	3.1(±0.4)	1.042
	3~5	3.8(±0.5)a		3.2(±0.6)a		3.8(±0.5)		3.6(±0.4)		3.1(±0.4)	
	6~8	4.0(±0.5)		3.3(±0.6)		3.9(±0.4)		3.7(±0.4)		3.1(±0.4)	
	9~10	4.0(±0.5)		3.3(±0.6)		3.8(±0.5)		3.7(±0.4)		3.2(±0.3)	
	11 이상	4.2(±0.6)b		3.7(±0.6)b		3.7(±0.5)		3.9(±0.4)		3.2(±0.4)	
교육 수준	대학원	4.2(±0.5)	0.883	3.4(±1.1)	1.669	4.1(±0.6)	1.109	3.9(±0.7)	1.426	3.1(±0.5)	0.281
	대졸	3.9(±0.5)		3.2(±0.6)		3.8(±0.5)		3.6(±0.4)		3.1(±0.5)	
	전문대졸	3.9(±0.5)		3.3(±0.5)		3.8(±0.5)		3.7(±0.4)		3.1(±0.4)	
직 급	책임간호사	4.2(±0.5)	33.904*	3.5(±0.6)	11.269**	3.9(±0.5)	1.445	3.9(±0.4)	19.601*	3.3(±0.4)	12.312**
	일반간호사	3.8(±0.5)	*	3.2(±0.6)		3.8(±0.5)		3.6(±0.4)		*	
근 무 지	일반병실	4.0(±0.5)a	6.413**	3.4(±0.6)	2.218	3.9(±0.5)	3.301**	3.8(±0.4)a	4.791**	3.2(±0.4)	1.986
	수술실	3.7(±0.5)b		3.2(±0.6)		3.7(±0.5)		3.5(±0.4)b		3.0(±0.4)	
	중환자실	3.9(±0.4)		3.2(±0.5)		3.9(±0.4)		3.7(±0.3)		3.1(±0.3)	
	외래	3.8(±0.6)		3.3(±0.7)		3.7(±0.5)		3.6(±0.5)		3.1(±0.3)	
	응급실	3.9(±0.5)		3.0(±0.5)		3.8(±0.4)		3.6(±0.3)		3.2(±0.4)	
	기타	3.7(±0.7)		3.2(±0.6)		3.7(±0.5)		3.5(±0.5)		3.0(±0.3)	

*p<0.05, **p<0.01

a, b: Scheffe Test 결과 유의한 차이(p<0.05)

적으로 유의한 차이가 있었으며(p<0.01), Scheffe Test 결과, 일반병실근무자가 수술실근무자에 비해 수간호사의 지도성과 전체 간호조직특성요인이 간호조직의 유효성에 긍정적 영향을 미친다고 인식하는 것으로 나타났다(p<0.05).

4. 병원간호조직특성과 직무만족도와의 관계

병원간호조직특성의 각 요인과 직무만족 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

제 변수들간의 상관계수는 0.358~0.815 범위로 모두 통계적으로 유의하였다(p<0.01). 전체 간호조직특성요인과 수간호사의

지도성과의 상관계수가 0.815로 가장 높았고, 간호과장의 지도성/상호작용과 조직풍토 요인이 0.358로 가장 낮았다. 또한 간호조직특성 요인과 직무만족도의 경우, 직무만족도와 조직풍토와의 상관계수가 0.566으로 가장 높았으며, 수간호사의 지도성과는 .516으로 나타나 가장 낮았다.

한편 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 병원간호조직특성 요인을 확인하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 이용하여 분석한 결과, 병원간호조직특성요인 모두가 주요 요인으로 나타났다. 이들은 전체 변이의 47.5%를 설명하였으며, 본 연구에서 간호사들의 직무만족 정도를 가장 잘 설명해주는 요인은 '조직풍토'로 나타났다(R²=0.320)<표 4>.

〈표 3〉 병원간호조직특성요인과 직무만족도와의 상관관계

	간호조직특성(전체)	수간호사의 지도성	간호과장의 지도성/상호작용	조직풍토	직무만족도
간호조직특성(전체)	[.87]				
수간호사의 지도성	.815**	[.80]			
간호과장의 지도성/상호작용	.805**	.484**	.79]		
조직풍토	.742**	.453**	.358**	[.71]	
직무만족도	.683**	.516**	.535**	.566**	[.87]

**p<.01, [] 신뢰도

〈표 4〉 직무만족도에 영향을 주는 주요 요인

요인	R	R ²	Beta	F	p
조직풍토	0.566	0.320	0.364	169.577	0.000
간호과장의 지도성/상호작용	0.669	0.447	0.307	145.236	0.000
수간호사의 지도성	0.689	0.475	0.203	108.018	0.000

V. 논 의

1. 대상자들이 지각한 간호조직특성

연구결과 간호조직의 유효성에 긍정적 영향을 미친다고 인식하는 간호조직특성요인 중 수간호사의 지도성이 가장 높았으며 간호과장의 지도성 및 상호작용이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 수간호사의 업무 특성과 관련이 있는 것으로 보인다. 즉 수간호사는 환자를 대상으로 간호를 수행하는 간호단위의 책임자이면서 동시에 간호조직의 중간계층의 행정관리자 및 문제해결자로서 일반간호사들이 간호과정을 수행하는 과정에서 갖게 되는 갈등, 소진 등을 이해하고 지도성을 발휘함으로써 간호업무성적을 높이는 위치에 있다(박, 1989). 따라서 책임간호사 이하 일반간호사의 경우, 간호실무 현장에서 수간호사와의 접촉이 간호과장과와의 접촉에 비하여 상대적으로 많아 수간호사의 지도성에 대한 인식 또한 상대적으로 높게 나타난 것으로 보인다.

일반적 특성에 따른 간호조직특성요인 분석결과를 살펴보면, 책임간호사나 근무경력 11년 이상된 간호사가 그렇지 않은 간호사 보다 높게 나타났다. 또한 근무하는 간호단위별로 병원간호조직 특성요인이 유의한 차이를 보였던 바, 이는 Heckman과 Oldham(1976)의 직무특성이론에 근거하여 간호단

위가 다르면 직무특성이 달라진다고 볼 수 있으며, 박(1992)의 연구결과와도 일치한 것이었다.

이상에서 살펴보면, 간호단위 내 직급이나 경력, 근무하는 간호단위에 따라서 간호조직의 유효성에 영향을 준다고 인식하는 병원간호조직특성 요인과 인식하는 정도가 달랐다. 따라서 간호관리자는 부하직원이 인지하는 관리 및 조직의 유형에는 차이가 있으며 부하직원의 인지도와 근접하도록 하는 관리 기술이 필요하다.

2. 대상자의 직무만족도

대상 간호사들의 직무만족도는 간호사를 대상으로 한 직무만족도에 관한 다른 연구들과 유사한 수준이었으나(심, 1995; 엄, 1994), 김과 문(1998)의 연구결과 보다는 낮았다. 각 영역별로는 대인관계를 나타내는 상호작용요인과 전문직 수준에 대한 직무만족도는 높았으며 자율성, 행정적인 의사결정 등을 포함한 행정요인, 보수에 대한 만족도는 상대적으로 낮았다.

이 같은 결과는 자율성이 높게 나타난 다른 연구 결과(김, 1992; 김과 문, 1998)와는 상이하였으나, 김(1992)과 엄(1994)의 연구에서 상호작용에 대한 만족도가 가장 높다는 결과와, 간호사의 직업에 대한 불만족 요인으로 고정된 근무, 부적합한 보수, 전문성의 인정결여, 교육의 기회부족을 보고한 Wandelt,

Pierce, & Widdowson(1981)의 연구결과와 유사하였다. 또한 본 연구 대상자들의 과반수 이상이 29세 이하의 연령층으로 이들 대부분이 일반적으로 행정적 의사결정과정에 참여하는 직책과 직급에 있지 않은 것과 관련되는 것으로 보인다.

일반적 특성에 따른 직무만족도는 책임간호사가 일반간호사에 비하여 더 높게 나타났는데 이는 간호단위 내 행정적 의사결정과정에도 참여하면서 동시에 환자를 대상으로 실제 간호를 수행하는 책임간호사의 직무특성과 관련이 있는 것으로 보인다. 이러한 결과는 직위별로 직무만족도의 차이를 보고한 김과 문(1998)의 연구나 박과 윤(1986)의 연구, 박(1992)의 연구에서 개인의 특성보다는 직무특성이 직무만족에 영향을 미친다는 것과 유사하였다.

3. 병원간호조직특성요인과 직무만족과의 관계

병원간호조직특성의 각 요인과 직무만족간의 관계를 단계적 다중회귀분석을 한 결과, 대상 간호사들의 직무만족에 가장 영향을 미치는 요인은 '조직풍토' 요인이었으며, 전체 변이의 30.4%를 설명하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 7개의 종합병원 243명의 간호사를 대상으로 간호과장과의 상호작용요인이 가장 영향을 미치는 요인으로 보고한 박(1992)의 연구나 중간관리층 이상과 간호사들간의 지도감독체계가 직무만족에 큰 영향을 준다는 연구(Gadis & Nowell, 1982)와는 다른 결과를 보인 것이었다. 그러나 직무만족에 영향을 주는 가장 중요한 변수는 집단의 상호작용이나 지지정도라고 보고한 여러 연구들과는 같은 결과였다(Blegen, 1993; McCloskey, 1990).

따라서 본 연구 대상 병원의 간호사들의 경우, 관리자의 지도성이나 상호작용이 아닌 간호조직 구성원들이 서로 신뢰하고 지지하며 활발한 의사소통 및 상호작용 등 협동적인 팀워크를 할 수 있는 조직풍토를 직무만족에 가장 영향을 미치는 요인으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

조직풍토란 일반적으로 조직의 분위기 즉 조직체계의 본질적인 특성이나 속성에 대하여 구성원이나 비구성원이 가지는 다차원적인 인식(신, 1993)으로, 사람과 구조, 정책 및 목표들간의 상호작용의 결과로 형성된 특정한 분위기를 말한다(Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1979). Ivancevich 과 Lyon(1972)은 병원의 간호사, 관리자, 의사를 대상으로 조직풍토와 직무만족과의 관계 연구를 실시하였는데, 조직풍토를 친밀성, 생산지향성, 사기, 사려성 등 요인으로 구분하였다. 이 연구 결과 간호사들은 사기가 높은 풍토에서 높은 직무만족을 보였고 관리자들의 경우에는 사려성이 높은 풍토에서 높은 직무만족

을 보였다.

따라서 간호관리자들의 지도성 등이 간호사들의 직무만족에 영향을 미친다는 점과 함께 조직풍토에 대한 고려도 필요할 것으로 생각된다. 즉 일반간호사들이 조직에 대한 느낌 혹은 분위기에 어떻게 반응하는가에 대한 단서는 직무만족도 등 간호조직의 효율성에 영향을 미치는 잠재적 요인을 추적하는데 도움이 될 것으로 생각된다.

계획적인 조직의 변화는 조직과 조직구성원의 입장에서 동시에 추구하고 유연하고 활력있는 분권적인 조직을 지향하며 조직 전체 수준에서 일어나는 변화를 말하며 이는 공식조직을 변화시키는 구조적 접근법과 함께 조직구성원의 행위 및 태도의 변화를 통하여 조직의 변화를 기하는 인간적 접근법을 적용함으로써 가능하다(신, 1993). 따라서 본 연구 결과에 기초하여, 병원경영합리화를 위한 간호조직의 변화는 조직구성원인 간호사 개인이 지각하는 간호조직특성과 업무효율성의 지표인 직무만족도의 관련 요인들을 고려해야 할 것으로 생각된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 일 종합병원의 간호사들을 대상으로 지각된 간호조직특성과 직무만족도와의 관계를 규명하고자 수행되었으며, 자료수집은 1999년 11월 한달 동안 구조화된 설문지를 사용하여 일개 종합병원 간호사 362명을 대상으로 실시하였다. SPSS/PC+ 8.0을 사용하여 서술적 통계, ANOVA, Pearson correlation, 단계적 다중회귀분석을 사용하여 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상 간호사들의 병원간호조직특성에 대한 인식은 병원간호조직 특성 요인 모두 평균치 이상으로 나타났으며, 요인별로는 수간호사의 지도성이 가장 높았고 간호과장의 지도성 및 상호작용이 가장 낮았다. 직무만족도는 다른 연구들과 비슷한 결과를 보였으며 요인별로는 상호작용과 전문지식수에 대한 만족도가 가장 높았고, 자율성, 행정요인, 보수에 대한 만족도 순으로 나타났다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 병원간호조직특성 및 직무만족도에 대한 분석 결과, 수간호사의 지도성과 간호과장의 지도성 및 상호작용, 전체적인 간호조직특성에 대한 인식은 11년 이상의 경력자, 책임간호사, 일반병실 근무자가 그렇지 않은 간호사에 비해 높았다. 직무만족도의 경우, 직급에 따른 차이만 통계적으로 유의하였으며 책임간호사가 일반간호사에 비하여 높게 나타났다.

3. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인은 수간호사의 지도성, 간호과장의 지도성/상호작용, 조직풍토 등 병원간호조직특성 요인 모두로 나타났으며, 이들은 전체 변이의 47.5%를 설명하였다. 또한 간호사들의 직무만족도를 가장 잘 설명해주는 요인은 '조직풍토'였으며, 이는 변체 변이의 32.0%를 설명하였다.

결론적으로, 간호조직의 유효성에 영향을 준다고 인식하는 병원간호조직 특성 요인과 그 인식 정도는 간호 단위내 직급이나 경력, 근무하는 간호단위에 따라서 차이가 있었고, 직무만족도는 직급에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며, 조직풍토가 직무만족에 가장 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

이상의 결과를 토대로 본 연구 대상 병원의 간호조직변화의 방향에 대하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호사의 직무만족을 높이기 위하여 간호조직 구성원들이 서로 신뢰하고 지지하며 활발한 의사소통 및 상호작용 등 협동적으로 간호수행을 하는 조직풍토를 형성하고, 간호관리자의 지도성과 상호작용을 강화하고 유지시키는 방안이 필요하다.
2. 간호관리 및 조직의 유형, 조직분위기에 대한 관리자 및 부하직원의 인식의 차이를 좁히는 관리 기술이 필요하다.
3. 조직풍토가 직무만족도 등 간호조직의 효율성에 미치는 영향에 대한 추후 연구가 필요하다. 또한 병원조직변화와 관련하여 조직변화 전후의 지각된 간호조직특성 및 직무만족도에 대한 분석 등 추후 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

김선영(1992). 수간호사/일반간호사가 지각한 수간호사 지도성 유형과 직무만족도와의 관계연구. 경희대 석사학위논문.
 김연근, 문희자(1998). 임상간호사의 직무만족정도와 조직몰입에 관한 연구. 간호행정학회지, 4(2), 457-474.
 김은숙(1994). 임상간호사의 자율성과 직무만족도에 관한 연구. 연대석사학위논문.
 김익화(1998). 병원인력 구조조정 및 효율적 관리방안. 간호행정학회추계학술대회논문집.
 김조자(1987). 양질의 진료를 위한 협조적인 간호체계. 대한간호, 26(1), 53-62.
 박경원, 김희선(1999). 조직이론 강의: 구조, 설계 및 과정. 서울: 대영문화사.

박성애(1989). 간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구. 서울대박사학위논문.
 박성애, 윤순녕(1986). 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발연구. 간호학회지, 16(3), 31-35.
 박성애, 윤순녕(1992). 직무만족측정도구개발. 간호학회지, 22(3), 316-323.
 박성희(1992). 병원간호조직특성요인과 직무만족과의 관계에 관한 연구. 서울대석사학위논문.
 박순일(1999). 실업대책을 위한 사회안전망 구축. 보건복지포럼, 33, 51-63.
 박영주, 이숙자, 이진규, 장성옥(1997). 간호조직 효과성에 관한 1차 연구. 대한간호학회지, 27(1), 189-199.
 박영주, 이숙자, 장성옥, 이은숙(1999). 일 의료원의 간호조직 효과성에 관한 연구. 간호행정학회지, 3(2), 109-122.
 신유근(1993). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
 심명숙(1995). 임상간호사의 간호직에 대한 인식과 직무만족에 관한 연구. 경희대석사학위논문.
 양창삼(1994). 조직이론. 서울: 박영사.
 엄옥주(1994). 간호사 근무형태와 직무만족에 관한 연구. 경희대석사학위논문.
 윤언자(1996). 조직특성이 업무수행의 효율성에 미치는 영향에 관한 연구-병원조직을 중심으로. 대구대박사학위논문.
 이승영, 박영배(1990). 비교경영론. 서울: 수문사.
 이은주(1991). 간호행정 조직설계의 방향과 전문가 관료제. 간호학회지, 21(2), 186-194.
 이한검, 노남섭(1996). 세계화 시대의 기업문화. 서울: 형설출판사.
 장금성, 김영숙, 김안자(1996). 병원의 조직문화유형과 조직유효성간의 관계에 관한 연구-1개 C대학교병원을 중심으로. 전남대 간호과학논집, 1(1), 별책.
 장정화(1993). 병원 간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계. 서울대 석사학위논문.
 최정신(1984). 간호실무의 계획된 변화에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 연세대 박사학위논문.
 한국보건의료관리연구원(1998). IMF이후 병원경영.
 Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. Nursing Research, 42(1), 36-41.
 Chambers, J. D. (1990). Predicting licenced nurse turnover in skilled long-term care-organizational characteristics,

- climate and group characteristics, Nursing Health Care, 11(9), 474-477.
- Fleeger, M. E. (1993). Assessing organizational culture: A planning strategy. Nursing Management, 24(2), 39-41.
- Gadis & Nowell. (1982). Communication and conflict between unit managers and nurse. Hospital topics, May-June, 40-42.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. Jr. (1979). Organizations: behavior, structure, process. Dallas: Business Publications. 김문석(1990). 직무스트레스에 관한 모형 설정연구. 고려대학교사학위논문에서 재인용.
- Heckman, R. J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: A test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-279.
- Ivancevich, J. M., & Lyon, H. L. (1972). Organizational climate, job satisfaction, role clarity, and selected emotional reaction variables in a hospital milieu. Lexington: Office of Business Development and Government Services.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1977). Organizational Behavior(2nd. ed.). Tokyo: McGraw-Hill, 210-211.
- Mass, M. L. (1987). Organizational characteristics that facilitate the use of nursing diagnoses, The Nursing Clinics of North America, 22(8), 881-886.
- Mattner, K. M. (1991). Facing the productivity issues: Threat or opportunity?, Nursing Management, 22(7), 104B-104H.
- McCloskey, J. (1990). Two requirements for job contentment: autonomy and social integration, image, Journal of Nurisng Scholarship, 22(3), 140-143.
- Shiriver, D. A. (1992). Creating a culture of excellence in home care, Nursing management, 23(4), 34-35.
- Shortell, S. M. (1991). Organizational assessment in intensive care units(ICUs), Medical Care, 29(8), 709-729.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation, Nursing Research, 27(2), 114-120.
- Wandelt, M. A., Pierce, P. M., & Widdowson, R. R. (1981).

Why nurses leave nursing and what can be done about it, The American Journal of Nursing, 72-77.

- Abstract

Key Concept: job satisfaction, nursing organizational characteristics

Nursing Organizational Characteristics and Job Satisfaction of Nurses in a general hospital

Park, Sung Ae · Lee, Eun Joo** · Kim, Jeong Hee****

The purpose of this study was to identify the relationship between the nursing organizational characteristics and job satisfaction. Subjects were 362 nurses at a general hospital in Seoul. Data were collected from November 1, 1999 to November 31, 1999 with the structured questionnaires and analyzed by SPSS-PC⁺ 8.0 for descriptive statistics, ANOVA, Pearson correlation, and stepwise multiple regression.

The results were as follows;

1. The average score of the nursing organizational characteristics was 3.7. The score of head nurse's leadership was highest and supervisor's was lowest. The average score of the job satisfaction was 3.1 and was similar to the results of other studies.
2. Being regarded to the nursing organizational characteristics and job satisfaction by general demographic variables, The head nurse's leadership, the supervisor's leadership and interaction, and the overall nursing organizational characteristics showed significant differences by year of career, position status, and service-department($p < .1$, $p < .05$). The job satisfaction showed significant difference by position status($p < .01$).

* seoul National University, College of Nursing

** ASAN medical center

*** Department of Nursing, Cheju National University

3. There were correlations between the nursing organizational characteristics and job satisfaction ($r=0.358-0.815$).
4. The most important variable in the job satisfaction was 'organizational climate' and it was explained 32.0% out of the total variance of job satisfaction and 'all of nursing organizational characteristic factors' explained 47.5%.

According to the results of this study, the suggestions were as follows:

1. To improve nurses' job satisfaction, the strategy for the development of the cooperative nursing organizational climate and for the strengthening of 'the nursing manager's leadership and interaction' in the nursing department are necessary. It should be considered the differences in the nursing organizational characteristics and job satisfaction by nursing manager and staff nurses.
2. Further study needed to analysis the organizational climate for the management of the nursing organization. Also it is necessary for further investigation regarding to the relationship between the nursing organizational characteristics and job satisfaction of pre and post-organizational change.