

병원간호조직의 특성과 개인의 특성이 결과변수에 미치는 영향*

이 상 미¹⁾

서 론

연구의 필요성

오늘날의 이 무한 경쟁시대에 병원도 예외 없이 예산 제약 등 다양한 문제에 직면하고 있다. 병원 분야의 생산성을 향상시키기 위해, 고객만족을 높이는 방안이 여러 각도에서 다양하게 시도되면서 간호사의 작업환경 및 그들의 정신적 측면이 중요하게 대두되고 있는 바, 이미 대기업화한 병원조직의 일원으로서 조직의 요구에도 부합하면서도 질적인 간호를 제공해야 하는 임상간호사들에게는 오늘의 이 시대가 참으로 어려운 환경임에 틀림없다고 할 수 있다.

문제는 병원간호조직의 이러한 관리적 풍토 내지는 분위기가 환자결과 및 간호결과(예: 간호업무수행의 질, 직무만족, 직무스트레스)와 직결될 수 있다는 사실이다. 최근 간호사들을 신명나게 일할 수 있게 하는 우수한 작업분위기로 쇠신한(일명 자석병원이라 명명된) 미국의 병원들을 대상으로 한 여러 연구 시리즈에서, 간호사의 작업분위기가 환자결과 및 간호결과에 탁월한 영향을 미치며, 병원조직의 비용 효과 면에서도 도움을 준다는 것이 속속 제시되고 있다(Aiken, Clarke, & Sloane, 2002; Hall & Doran, 2004).

유능함도 중요하지만 조직 내에서의 융화와 조화를 절실히 필요로 하는 병원간호조직은 의료진 서로간의 원만한 대인관계와 신뢰, 지지, 올바른 의사소통 등을 중요시하는 기관이다. 조직구조, 지지, 리더십, 구성원들의 상호작용, 상사와의 관계,

의사소통, 신뢰 등을 포함한다고 알려진 이러한 조직풍토/분위기(박성애와 윤순영, 1986)는 구성원들의 행위와 동기부여는 물론이고 조직성과에도 중요한 영향을 미치는 것으로 인식되고 있다. 조직분위기가 결과변수인 직무만족과 스트레스 및 직무성과에 영향을 미친다는 여러 외국 논문(Boswell & Wilhoit, 2004)에 이어 최근 우리 간호계에도 이와 유사한 결과가 김중경 (2005)의 연구를 위시하여 간헐적으로 보고되고 있음이(손보경, 2003) 이를 뒷받침하고 있다.

양적으로나 질적으로 과중한 업무에 시달리기 쉬운 병원간호조직의 또 다른 중요한 특성 중의 하나는 과중한 업무량이다. 고도의 테크놀로지, 책임 있는 의사결정, 중환자의 돌봄 등 어려운 일들을 자주 직면하게 될 뿐 아니라, 짧은 시간 안에 너무 많은 환자를 돌보아야 하는 경우가 비일비재하기 때문이다. 우리 간호사들은 자신들의 전문적인 간호표준에 도달할 만큼 간호할 시간이 없는 경우가 대부분이며, 환자의 생리적인 요구를 들어주기에 급급하여 그들의 심리적인 욕구를 배려할 여유를 갖기란 더더욱 어려운 실정이다.

이러한 업무량이 투약오류, 욕창발생, 낙상, 감염, 사망률과 관련이 있는 등 간호의 질에도 지대한 영향을 미친다는 연구 결과가 나오고 있으며(Adams & Bond, 2003; Aiken, Clarke, & Sloane, 2002), 스트레스, 직무불만족과도 관련이 있음이 많은 연구가들에 의해 발표되고 있다(Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski, & Silber, 2002, Vahey, Aiken, Sloane, Clarke, & Vargas, 2004). 구체적으로 Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski and Silber(2002)는 구조 조정을 한 병원 간호사들이 높은 불

주요어 : 조직분위기, 업무량, 직무스트레스, 직무만족, 간호업무수행

* 이 논문은 2005년 한국방송통신대학교 학술 연구비 지원을 받아 작성된 것임

1) 한국방송통신대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: sangmi@mail.knou.ac.kr)

투고일: 2007년 2월 14일 심사완료일: 2007년 5월 21일

만을 나타냈다고 보고하고 있으며, 이러한 현상은 환자의 간호에 잠재적 영향을 미치고 그것이 투약오류, 환자 낙상, 피부 손상, 환자와 가족들의 불만, 감염, 사망(Blegen, Goode & Reed, 1998), 간호사들의 스트레스와 소진 등의 역효과를 초래한다고 발표하였다.

이러한 맥락에서 성공적으로 간호사들을 유치하고 보유하고 있는 것으로 알려진 마그넷 병원들에 대한 연구 시리즈를 검토해 보면, 높은 수준의 자율성, 실무에 대한 주도권, 동료 및 상사간의 지지와 신뢰, 의사와의 협력적 관계와 조직의 지원(가령, 효과적인 지도력), 유능한 인력의 충분한 보유 등이 이들 병원의 특성이며, 이러한 특성들이 간호사의 보유, 간호사들의 만족, 낮은 소진율, 그리고 환자만족/질 높은 간호와 같은 조직적 성과로 귀결된다는 긍정적인 효과에 대한 일관된 지지를 보여주고 있다(Kramer & Schmalenberg, 2005; McClure, 2005). 특히 최근의 연구는 환자의 만족도 등을 비롯하여 간호와 환자의 성과 사이의 중요한 관계를 보여주고 있는데, 이러한 효과의 중요성은 현재 건강관리 시스템의 불안정하고 불확실한 환경을 고려해 볼 때 특히 더 의미심장하다.

한편, 경력이 많아질수록 업무에 익숙해지고 조직에서의 권한이 많아짐에 따라 스트레스나 직무만족, 업무수행 등의 결과변수에 긍정적인 영향을 줄 수 있게 되며(서이아, 2002; 최순자, 2003), 학력이 높을수록 직무만족이나 간호업무성과가 높은 것으로 많은 연구들(최순자, 2003)이 보고하고 있다. 그러나 학력과 경력이 조직유효성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구도 있어(김종경, 2005) 실증연구의 계속적인 뒷받침이 필요로 된다고 볼 수 있다.

연구자들은 간호사의 직무환경(조직분위기, 업무량 등)으로 인한 스트레스와 직무만족 및 간호업무수행에 관한 연구를 하기 위하여 주로 횡단적 상관성 설계를 이용하였는데(Aiken, Clarke, & Sloane, 2002; Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski, & Silber, 2002), 이는 결과적으로 간호사의 직무특성 또는 작업 환경이 간호사의 정신건강(스트레스)이나 조직의 결과(직무만족, 간호의 질)에 미치는 인과적 역할이 적절히 시도되지 않았음을 나타낸 것이다. 최근 우리나라의 김종경(2005)이 이들 관련변인 간의 인과관계를 통합적으로 밝히려는 시도를 하였으나, 간호조직의 분위기, 간호 업무량 및 결과 변수들을 다양하게 측정하여 실증적으로 분석, 수정해야하는 여러 측면의 시도가 여전히 필요한 실정이라 볼 수 있다.

이 논문의 취지는 한국 간호사들의 작업 분위기의 향상에 대한 가능성의 시사점을 모색하면서, 병원간호 조직특성(여기서는 조직분위기와 업무량)과 간호사 개인 특성(경력과 학력) 등의 선행변수와 결과변수인 간호사 직무스트레스, 직무만족, 간호업무수행을 종합하여 개념틀을 만들고 이를 실증적으로 검토해 보려는 것이다. 이를 통해 간호관리자로 하여금 전체

적인 안목을 갖고 간호사와 환자를 위해 우선순위를 두어야 할 중요한 변수가 무엇인지를 파악할 수 있도록 하는 데 연구의 목적을 둔다.

연구의 목적

본 연구는 간호조직의 분위기, 업무량, 경험, 학력, 직무스트레스, 직무만족, 간호업무수행능력간의 인과관계 및 그 효과를 살펴보는 것으로 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 선행연구 고찰을 통하여 병원간호조직의 특성, 개인특성 그리고 간호결과를 설명하는 가설적 모형을 구축하고 이에 대한 부합도를 검증한다.
- 간호결과에 영향을 미치는 제 변수와 변수들 간의 인과적 관계 및 그 강도를 규명한다.
- 간호결과를 설명하고 예측하는 수정모형을 구축, 제시한다.

용어정의

● 병원(간호)조직의 특성

병원(간호)조직 특성이란 병원 내 간호조직 체계의 본질적인 속성에 대하여 간호사들이 가지는 다차원적인 인식을 말한다(정정화, 1993). 본 연구에서는 박성애와 윤순영(1986)이 개발한 도구를 수정하여 이용하였다.

● 업무량

업무량은 시간이나 능력에 비해 직무의 양과 질의 정도가 과중한 정도로 정의된다. 본 연구에서는 기존의 문헌을 참고로 하여 이상미(1995)가 개발하여 사용했던 도구를 이용하였다.

● 직무스트레스

직무스트레스는 ‘개인과 그의 작업환경과의 부조화’로 정의된다. 본 연구에서는 여러 문헌을 기초로 이상미(1995)가 작성하여 사용했던 도구를 이용하였다.

● 직무만족

직무만족은 개인이 직무에 대해 호의적으로 느끼는 감정적/정서적 평가를 말한다. 본 연구에서는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 번안하여 사용했던 도구(이상금, 1995)를 이용하여 측정하였다.

● 간호업무수행

간호업무수행이란 간호사가 일정 건강기관에 고용됨에 따라 서로의 계약에 의해 요구되어지는 행위들(이병숙, 1983), 즉 간호사가 수행하는 업무를 행함을 말한다. 환자가 적절하게

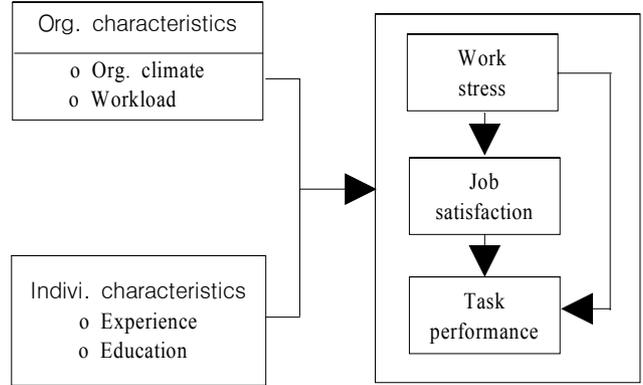
간호를 제공받았는가를 확인하는 좋은 방법 중의 하나는 간호업무수행평가를 통해서이다. 이것은 환자에게 제공된 간호의 질에 대한 평가를 말하며 환자간호의 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 처음에 이병숙(1983)에 의해 개발되었던 도구를 조문수(1994)가 경력 13년 이상의 수간호사 5인의 자문을 거쳐 현재 병원에서 실행가능한 문항들만 선택하여 수정 보완한 도구를 이용하였다.

개념들

개념들

간호조직의 특성과 간호업무수행을 중심으로 그와 관련된 요인들 간의 인과관계를 살펴보는 본 연구의 목적을 달성하기 위해 여러 문헌들을 토대로 <Figure 1>과 같은 개념들을 도출하였다.

이 개념들을 보면 결과변수인 직무스트레스, 직무만족, 간호업무수행은 간호조직의 특성과 간호사 개인의 특성에 의해 영향을 받고 이들 특성은 상호관련 되어 있다. 조직의 특성이란 조직체계의 본질적인 속성에 대하여 구성원이 가지는 다차원적인 인식을 말하는데, 조직분위기와 업무량을 포함하고 있다. 조직분위기는 구체적으로 간호사간의 상호작용, 지도자의 지도력, 통제과정, 의사소통과 의사결정과정 등을 말한다. 개인적 특성에는 경력, 학력을 포함하였다

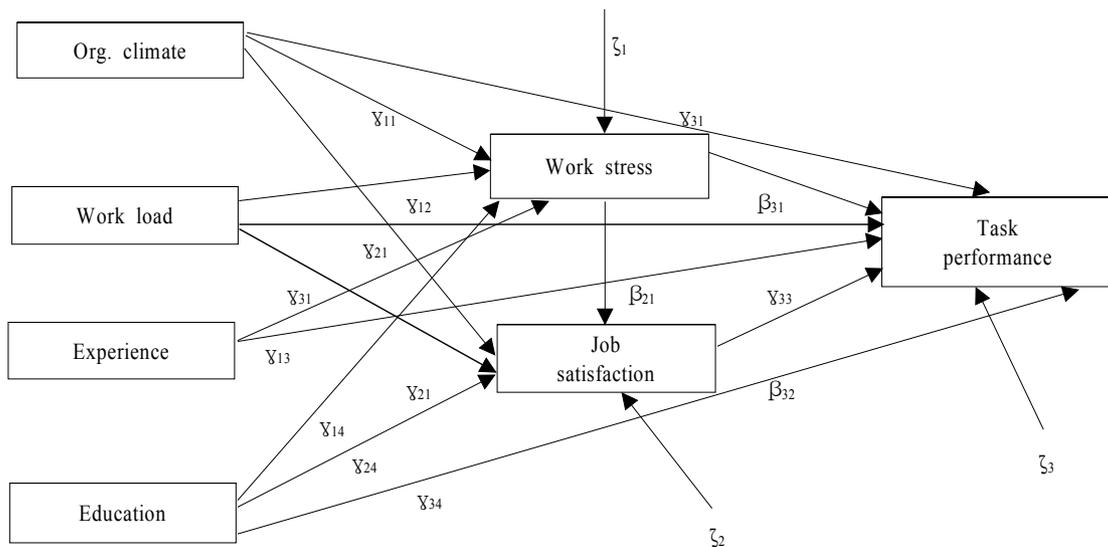


<Figure 1> Conceptual framework of the study

연구가설

위의 개념들에 근거하여 구성된 가설모형은 <Figure 2>와 같다.

간호조직의 분위기는 간호업무수행능력에 직접적으로 영향을 미칠 것이며, 또한 직무스트레스와 직무만족을 매개로 하여 간호업무수행능력에 영향을 미칠 것이다. 업무량도 간호업무수행능력에 직접적인 영향을 미칠 것이며 또한 직무스트레스와 직무만족을 매개로 한 간접적인 영향도 미칠 것이다. 간호사의 학력과 경력도 간호업무수행능력에 직접적인 영향을 미칠 것이며 직무스트레스와 직무만족을 통한 간접효과도 있을 것이다. 조직분위기와 업무량은 직무스트레스와 직무만족에 각각 직접적인 영향도 미칠 것이다. 또한 간호사의 경력과 학력도 직무스트레스에 직접적인 영향을 미칠 것이다. 간호사의 학력은 직무만족에, 직무만족은 간호업무수행에 직접적인



<Figure 2> Hypothetical model

영향을 미칠 것이다. 직무스트레스는 간호업무수행에 직접적인 영향과 직무만족을 매개로 한 간접영향도 있을 것이다.

이상의 과정을 통하여 가설모형은 외생변수 4개와 내생변수 3개인 총 7개의 변수로 구성되었다. 즉 외생변수는 간호조직의 분위기, 업무량, 간호사의 학력과 경력이고 내생변수는 직무스트레스와 직무만족, 간호업무수행로서 이들간의 직, 간접관계를 설정하였다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 병원조직의 특성(업무량 및 조직의 분위기)과 간호사 개인의 특성(경력, 학력)이 결과변수(스트레스, 직무만족, 간호업무수행)에 미치는 영향에 관한 가설적 인과모형을 설정하여 모형의 부합도와 가설을 검증하는 공변량 구조분석 연구로 설계되었다.

연구대상

본 연구는 서울에 위치한 5개의 종합병원에 근무하는 일반 간호사를 대상으로 편의표출법에 의해 수집되었다. 간호부의 도움과 연구보조원의 도움을 받아 수집하였으며, 총 260명에게 배부되었다. 그 중 251명이 회수되었으며 부적절한 응답자 6명을 제외하고 245명을 대상으로 하였다. 전체 표집된 245명은 94%의 응답률(260명에게 배부)을 나타낸다. 일반적으로 변수 수의 10배 정도의 표본 수를 요구한다는 학자들의 견해에 의하면 표집인원 245명은 이 연구에서 사용된 변수의 수 7개와 견주어 볼 때 충분한 표본 수이다. 병원조직의 특성 중 조직 분위기는 주로 간호사들의 수간호사 또는 간호과장에 대한 신뢰, 상호작용, 그들이 인지하는 수간호사의 지도성 등이므로 수간호사 이하의 간호사만 포함하였다.

자료수집은 2006년 1월부터 2월 사이에 이루어졌으며 설문지에 서면으로 연구의 요지를 부착하였다. 미리 준비된 설문지를 각 병동으로 배부, 회수하였으며 응답자 모두 비밀이 보장되었다.

본 연구의 도구는 자가보고형 설문지로서 이미 개발된 도구들을 일부 수정하여 이용하였다. 사용된 도구는 다음과 같다.

● 병원(간호)조직의 특성

병원(간호)조직 특성이란 병원내 간호조직 체계의 본질적인 속성에 대하여 간호사들이 가지는 다차원적인 인식을 말한다(정정화, 1993).

본 연구에서는 박성애와 윤순영(1986)이 개발한 도구를 수

정하여 이용하였다. 30문항으로 구성된 병원 간호조직 특성 도구(박성애와 윤순영, 1986) 중 애매하게 기술된 1문항을 제외하고 29문항에 대한 총화점수를 이용하였는데, 이 도구는 수간호사의 지도성(부하직원과의 상호신뢰, 지지, 의사소통), 간호과장 이상 관리자의 지도성(부하직원과의 의사소통, 및 통제), 간호사들의 간호과장과의 상호작용(신뢰, 의사소통, 지도성 등), 조직풍토(지지, 만족, 상호작용) 등으로 구성되어 있다. 5점 척도이고 점수가 높을수록 바람직한 특성을 가진 것을 의미하며, 본 연구에서의 신뢰도는 0.89였다.

● 업무량

업무량은 시간이나 능력에 비해 직무의 양과 질의 정도가 과중한 정도로 정의된다. 본 연구에서는 기존의 문헌을 참고로 하여 이상미가(1995) 개발하여 사용했던 도구를 이용하였다. “내가 수행하는 업무량이 과중하다고 생각한다”, “잡다한 업무가 많아서 환자를 잘 간호하는데 지장을 준다” 등의 6개 문항 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 많을수록 업무량이 많음을 나타낸다. 본 연구에서의 Cronbach's Alpha는 0.70이었다.

● 직무스트레스

직무스트레스는 ‘개인과 그의 작업환경과의 부조화’로 정의된다. 본 연구에서는 여러 문헌을 기초로 이상미(1995)가 작성하여 사용했던 도구를 이용하였다. 12개의 항목, 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 스트레스가 높음을 나타낸다. 0.83의 신뢰도를 보여주었다.

● 직무만족

직무만족은 개인이 직무에 대해 호의적으로 느끼는 감정적/정서적 평가를 말한다. 본 연구에서는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 번안하여 사용했던 도구(이상금, 1995)를 이용하여 측정하였다. 5점 척도로 이루어진 총 20문항이며 위생요인 10문항과 동기요인 10문항으로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 나타낸다. 본 도구의 Cronbach's Alpha는 0.90으로 나타났다.

● 간호업무수행

간호업무수행이란 간호사가 일정 건강기관에 고용됨에 따라 서로의 계약에 의해 요구되어지는 행위들(이병숙, 1983), 즉 간호사가 수행하는 업무를 행함을 말한다. 환자가 적절하게 간호를 제공받았는가를 확인하는 좋은 방법 중의 하나는 간호업무수행평가를 통해서이다. 이것은 환자에게 제공된 간호의 질에 대한 평가를 말하며 환자간호의 질적 향상을 위한 노력의 일환으로 볼 수 있다.

<Table 1> Correlations between the variables

변수	Y ₁	Y ₂	Y ₃	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Y1	1	-.561**	-.369**	-.425**	.517**	-.281**	-.258**
Y2	-.561**	1	.297**	.517**	-.510**	.077	.084
Y3	-.369**	.297**	1	.361**	-.205**	.344**	-.029
X1	-.425**	.517**	.361**	1	-.333**	.027	.022
X2	.517**	-.510**	-.205**	-.333**	1	-.124	.057
X3	-.369**	.077	.344**	.027	-.124	1	-.032
X4	-.258**	.084	-.029	.022	.057	-.032	1

Y1 : Work Stress Y2 : Job Satisfaction Y3 : Task Performance
 X1 : Organizational Climate X2 : Workload X3 : Experience X4 : Education
 * p<.05, ** p<.01 two-tailed test

본 연구에서는 처음에 이병숙(1983)에 의해 44 문항으로 개발되었던 도구를 조문수(1994)가 경력 13년 이상의 수간호사 5인의 자문을 거쳐 현재 병원에서 실현가능한 문항들만 선택하여 42 문항으로 수정 보완한 도구를 이용하였다. 이 도구는 일반적인 간호업무, 대인관계업무, 독자적 간호업무, 조직구성원으로서의 업무, 간호과정적용 업무 등 다섯 가지 수행 영역으로 구성되어 있다. 5점 척도로서 최저 42점에서 최고 210점까지 분포하며, 점수가 높을수록 업무수행점수가 높음을 의미한다. 본 연구에서 0.96의 높은 신뢰도를 보였다.

자료분석방법

제안된 가설 모형이 자료에 맞는지 검증하기 위하여 LISREL 8.30 프로그램을 이용하여 경로분석을 하였다. 본 연구에서는 관찰변수를 측정하기 위한 측정단위가 다르다는 점과 개념들 간의 관계를 직접 비교할 수 있다는 점을 고려하여 LISREL 입력자료로 상관 행렬<Table 1>을 이용하면서 표준화된 추정치를 제시하였다.

구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하였다.
- 연구도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's α로 분석하였다.
- 연구변수들간의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 가설적 모형의 부합도 검증 및 가설검정은 공변량 구조분석으로 검증하였으며, 관련 모수추정 방법은 maximum likelihood를 이용하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

<Table 3>에서 보는 바와 같이 본 연구에 응답한 간호사들

<Table 2> Characteristic of the sample N=245

	Variable	Frequency	Valid Percent
Age (Year)	Under25	70	29
	25-30	108	45
	31-35	44	18
	36-40	12	5
	Over41	7	3
Marital status	Single	168	69
	Married	74	31
Religion	Buddhist	26	11
	Protestant	69	29
	Catholic	38	16
	Nothing	107	44
Education	3yr. College	99	41
	4yr. College	120	50
	Graduate school	16	7
	Other	6	2
	Position	General Nurse	231
Charge Nurse		11	4
Experience (Year)	Under 1	51	21
	2-4	80	33
	5-7	50	21
	8-10	28	12
	11-13	15	6
	Over 14	16	7
Level of nurse manpower	1	160	18
	2	67	9
	3	33	43
	4	56	15
	5	58	5

의 연령은 30세 이하가 74%(178명)로 대부분 젊은층으로 구성되어 있었으며, 69%가 미혼이었다. 따라서 50% 이상(54%)이 4년 이하의 짧은 경력을 가지고 있었으며, 교육수준은 3년제 간호대학 출신이 41%, 4년제 간호대학 출신이 50%, 대학원출신이 7%로 나타났다. 이는 우리나라 간호사의 평균 교육수준을 훨씬 상회하는 수치로서 자료수집지가 우리나라 최고의 종합병원들이었음을 감안하면 당연한 결과라 할 수 있다. 천주교 및 개신교 신자가 대상자의 반 가까이(45%) 차지하고 있었고 대상자의 대부분은 일반 간호사였다(96%).

<Table 3> Fitness statistics If the models

Model	df	χ^2 (pvalue)	RMSR	GFT	AGFT
Hypothetical M	1	.71(.398)	.007	.999	.977
Modified M	3	1.57(.679)	.011	.998	.983

가설모형의 검증

● 모형의 적합도

가설모형이 실제로 수집된 자료와 잘 맞는지 보기 위하여 chi-square 검정, Goodness of Fit(GFI), Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI), Root Mean Square Residual(RMSR)을 이용하여 적합도를 검정하였다. 이들을 검정한 결과 본 연구의 가설적 모형이 자료에 잘 부합됨을 나타냈다.

첫째로 chi-square=0.71에 대한 확률치가 p=0.398로 나타나 “가설적 모형과 자료가 완전히 일치한다”는 영가설을 받아들여 모형과 자료가 잘 맞음을 보여주었다. 두 번째 지표 GFI 나 AGFI는 모델에 의해 설명되는 변량과 공변량의 상대적 양을 나타내는 것으로 표본의 크기에 크게 영향을 받는 chi-square와 달리 비교적 표본의 크기와 다변량 정규분포의 가정에 영향을 받지 않는 것으로 알려져 있다. 본 연구에서는 GFI=0.999 AGFI=0.977로 아주 잘 부합되는 모형임을 보여 주었다. 끝으로 RMSR은 모든 오차의 평균을 말하는데 적을수록 적합도가 좋은 것을 나타낸다. 보통 0.05이하이면 잘 맞는 모형으로 간주된다(이순목, 1990). 본 연구의 가설모형에서의 RMSR은 0.007로서 적합도가 아주 좋은 것으로 나타났다.

<Table 4> Effects of predictor variables on endogenous variables

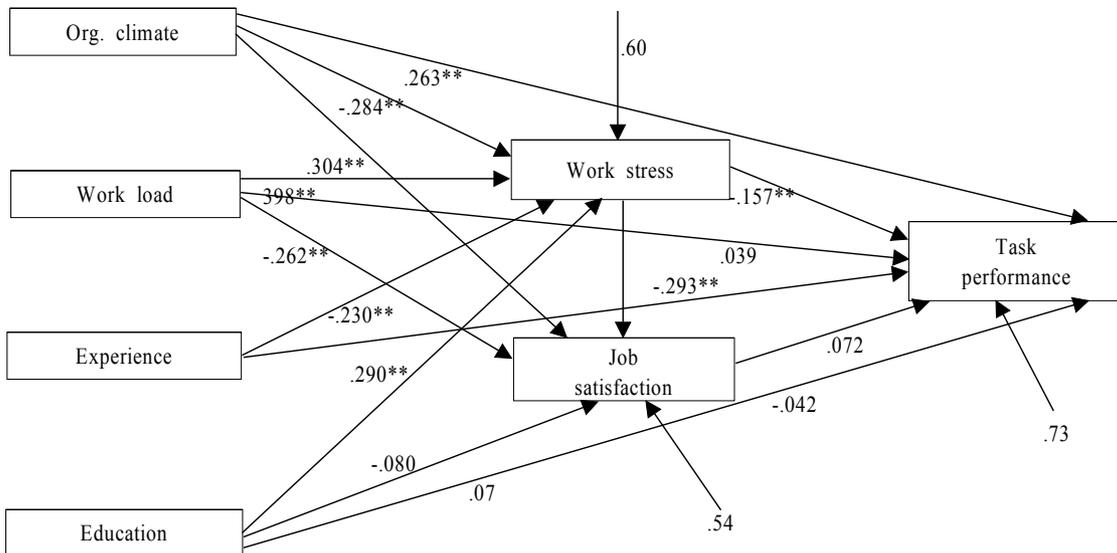
Endogenous variable	Predictor variables	Direct effect	Indirect effect	Total effect
Work stress	Org. climate	-0.284**	-	-0.284**
	WorkLoad	0.398**	-	0.398**
	Experience	-0.230**	-	-0.230**
	Education	-0.080	-	-0.080
Job satisfaction	Org. climate	0.304**	0.083	0.387**
	Work load	-0.262**	-0.117*	-0.378**
	Experience	-	0.067	0.067
	Education	0.07	0.041	0.094
Task performance	Org. climate	0.263**	0.073	0.336**
	Work load	0.039	-0.089	-0.051
	Experience	0.290**	0.041	0.331**
	Education	-0.042	0.019	-0.023

*p< .05 **p<.01

● 모형의 모수추정치

<Figure 3>는 가설모형을 경로 분석하여 각 경로계수와 내생변수의 잔차 (PSI)를 표시한 경로모형이다. 이 모형을 통해 변수들간의 인과관계를 보게 되면 앞에서 세웠던 가설의 결과를 알 수 있다.

간호사의 직무스트레스를 예측하는 원인변수와의 관계에서는 간호업무량 및 간호조직의 분위기(간호조직의 특성)가 가장 영향을 많이 주는 것으로 나타났다. 즉 간호 업무량이 많을수록 직무스트레스가 가중되고 있음을 알 수 있으며($\gamma = .398, t = 7.4$), 간호조직의 분위기가 좋을수록 직무스트레스가 줄어드는 것을 보여주고 있다($\gamma = -.284, t = -5.3$). 본 연구에서



* p<.05 **p<.01

Fit : N = 245 df = 1 GFI = .999 AGFI = .977 RMSR = .007

<Figure 3> Hypothetical Model and Path Coefficients

조직분위기란 수간호사, 간호과장의 지도성 및 이들 상사와 일반간호사들 간의 상호신뢰, 의사소통, 지지, 통제 등을 포함하였다. 개인의 특성 중에서는 학력보다는 경력이 스트레스에 영향을 미치는 강력한 변수였다. 즉 경력이 많을수록 직무스트레스가 줄어드는 것을 알 수 있었으며($\gamma = -.230, t = -4.6$), 학력은 스트레스에 크게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다($\gamma = -.080, t = -1.6$). 간호사의 스트레스는 이 원인변수들, 간호조직 분위기, 업무량, 경력, 학력 등에 의해 40% 설명되는 것으로 나타났다.

직무만족에 영향을 미치는 선행변수와의 관계를 살펴보면 조직 분위기가 가장 영향력이 큰 변수로 나타나고 있다($\gamma = .304, t = 5.7$). 즉 상사의 지도력이 좋을수록 또 상사와 부하직원간의 신뢰성이 높고 의사소통이 잘되고 지지적인 분위기일수록 직무만족이 높은 것을 알 수 있다. 다음으로 영향력이 큰 변수는 직무스트레스로서 스트레스가 높을수록 직무만족이 떨어지는 것으로 나타나고 있는데($\gamma = -.293, t = -5.0$), 이는 대부분의 연구에서 일관성 있게 나타나고 있는 결과이다. 또한 예견했던 대로 업무량도 직무만족에 중요한 변수임이 확실시 되었다($\gamma = -.262, t = -4.6$). 즉 업무량이 많을수록 불만족이 높아짐을 알 수 있었다. 한편 학력은 직무만족에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\gamma = .07, t = 1.5$). 간호사의 직무만족은 조직특성(조직분위기, 업무량)과 학력 그리고 직무스트레스에 의해 46% 설명되는 것으로 나타났다.

조직 분위기는 간호업무수행에도 영향력이 큰 변수임이 밝혀졌다($\gamma = .263, t = 4.0$). 즉 상사의 지도력이 좋고, 간호사들 간의 상호신뢰와 의사소통, 지지 등이 좋을수록 간호업무(일반적인 간호업무는 물론이고 대인관계, 독자적인 간호업무, 조직구성원으로서의 역할, 간호과정 적용 등) 수행을 더 잘하는 것으로 나타났다. 또한 직무만족이 간호업무수행에 영향을 미치는 긍정적인 효과는 미미한 반면($\gamma = .072, t = .952$), 직무스트레스는 간호업무수행에 어느 정도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\gamma = -.157, t = -2.1$). 한편 경력이 많을수록 간호업무수행을 더 잘하게 되는 것으로 밝혀져 경력이 간호업무수행에 상당히 중요한 선행변수임을 알 수 있었다($\gamma = .290, t = 5.0$). 그러나 예상과 달리 간호업무수행 능력은 학력($\gamma = -.042, t = -.8$)과 업무량에 의해 크게 좌우되지 않는 것으로 나타났다($\gamma = .039, t = .6$). 즉 학력의 높고 낮음과 업무량의 많고 적음이 간호업무수행에 그다지 영향을 미치지 않음을 알 수 있었다. 간호업무수행은 이들 원인변수, 경력, 조직분위기, 직무스트레스, 업무량, 학력 등에 의해 27% 정도 설명되었다.

● 총 효과

인과모형은 직접효과와 간접효과, 그리고 직접효과와 간접효과와의 합인 총 효과를 추정할 수 있다는 중요한 장점을 가

지고 있다. 총 효과를 보면 직접효과만으로는 알 수 없는 또 다른 효과가 존재함을 파악할 수 있게 된다.

본 연구에서는 두드러지게 나타나는 간접효과가 크게 눈에 띄진 않았으나 다음의 여러 경로에서 간과할 수 없는 간접효과와 영향력이 나타나고 있다. 즉 조직분위기가 직무만족에 미치는 직접효과(.304)가 직무스트레스를 거쳐서 직무만족으로 오는 간접효과(.083)에 의해 총 효과가 더 크게(.387) 나타나고 있으며, 조직분위기가 간호업무수행에 미치는 총 효과(.336)도 스트레스와 직무만족을 거쳐서 간호업무수행에 미치는 간접효과 (.072)에 의해 더 커짐을 알 수 있었다.

뿐만 아니라 업무량이 직무만족에 미치는 부정적인 영향(-.262)도 스트레스를 통해 오는 간접효과(-.117)에 의해 그 총 효과(-.379)가 더욱 커지는 것으로 나타났으며, 경력이 간호업무수행에 미치는 효과도(.290)도 스트레스와 직무만족을 통해 오는 간접효과(.041)에 의해 그 총 효과(.331)가 더 크게 나타났다.

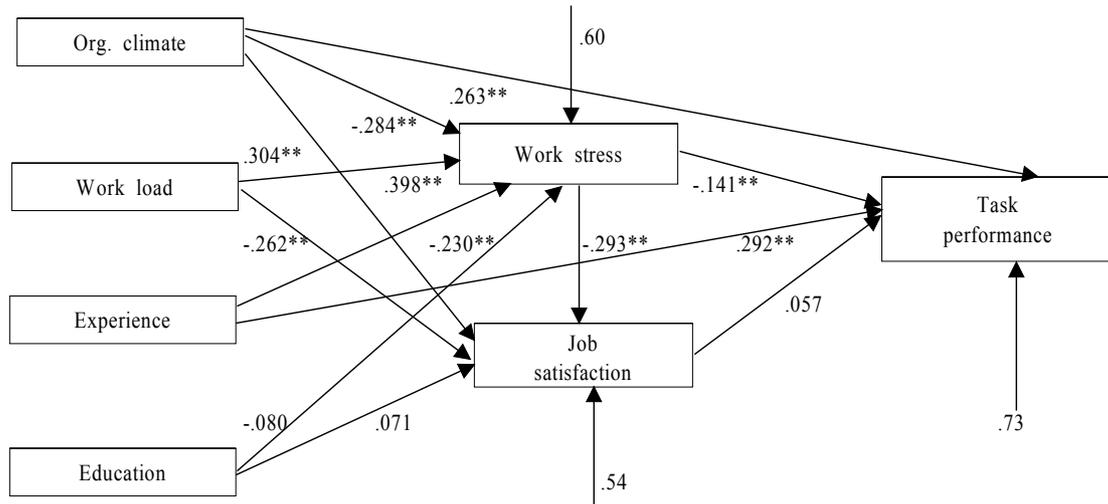
모형의 수정

설정된 가설모형이 위에서 분석한 것처럼 자료와 잘 부합되었기 때문에 수정모형이 꼭 필요하다고 볼 수 없으나, 이론적으로 보다 간명하게 하기 위하여 모델의 일부를 수정하였다. 보다 간명한 모델을 만들기 위하여 본 연구에서는 각 경로의 통계적 유의성과 경로계수의 수치($\gamma = .05$ 미만) 및 모형에서의 의미를 고려하여 일부 경로를 제거하였다. <Figure 4>에서 보는 바와 같이 업무량과 학력에서 간호업무수행으로 가는 경로를 제거하였다. 이들 경로계수는 모두 $\gamma = .05$ 미만이었으며, 통계적으로 유의하지도 않았다. 결과적으로 수정모형은 2개의 변수를 제거한 12개의 경로로 구성되었다.

수정모형의 적합도를 살펴보면 $\chi^2 = 1.57(p = .679)$, $GFI = .998$, $AGFI = .983$, $RMSR = .011$ 로 나타나 이 수정모형은 간명할 뿐 아니라 가설모형과 마찬가지로 부합도가 좋을 수 있다. 또한 <Figure 4>에서 보여주고 있는 수정모형의 경로도해 및 모수추정치들 살펴보면 가설모형의 모수추정치와 비교하여 특별히 달라진 점이 없음을 알 수 있다.

논의 및 제언

본 연구의 목적은 병원 간호조직의 특성(수간호사의 지도성, 간호사들 사이의 의사소통, 상호신뢰 및 상호작용 등과 같은 조직분위기 그리고 업무량)과 개인의 특성(경력 및 학력)이 결과변수인 직무스트레스와 직무만족 및 간호업무수행(일반적인 간호업무를 비롯하여 대인관계, 독자적인 간호업무, 조직구성원으로서의 업무 및 간호과정 적용 등을 망라함)간의



*p<.05 **p<.01
 Fit : N = 245 df = 3 GFI = .998 AGFI = .983 RMSR = .011
 <Figure 4> Modified model and path coefficients

이론적 틀을 세워 검증함으로써 이들 변수간의 인과관계를 살펴보려는데 있었다. 이를 통해 간호조직의 중요한 결과변수인 직무스트레스, 직무만족 그리고 간호업무수행에 영향을 미치는 주요원인변수의 상대적 영향력을 분석하고자 하였다.

본 연구에서 검증한 경로모형들을 LISREL을 통해 분석해 본 결과, 가설모형과 수정모형 모두에서 실제 수집된 자료와 아주 잘 맞았으며(만족스러운 적합도), 병원간호조직의 분위기, 업무량, 경력, 학력, 직무스트레스, 직무만족 그리고 간호업무수행의 관계를 총체적으로 볼 수 있는 통찰력을 제공해주었다. 이로써 간호 관리자 등은 간호사들의 정신건강과 업무수행의 질을 높이기 위해 기울여야 할 노력의 방향을 가늠해 볼 수 있으리라 생각된다.

한편 본 연구에서는 변수들의 신뢰도가 비교적 높게 나왔으나($\alpha = .70 \sim .96$), 실제로 경로분석의 경우 변수들의 측정오차를 전부 배제하고 분석하는 잠재변수모델과는 달리, 모든 변수들이 오차 없이 측정된 것을 가정으로 하기 때문에 추정계수와 설명력이 실지보다 낮게 나타났을 것임을 염두에 두어야 한다. 이러한 점을 감안함에도 불구하고 본 연구에서 제시된 모델에 의한 내생변수의 설명력이 비교적 높게 나타나 신뢰할만한 모델임을 보여주었다. 가설모형과 수정모형 모두에서 예측변수들에 의한 직무스트레스의 설명력은 40%, 직무만족에 대한 설명력은 46%, 간호업무수행의 질에 대한 설명력은 27%로 나타났다<Figure 3><Figure 4>.

간호업무수행능력에 큰 영향을 미치는 중요한 선행변수는 간호사의 경력(직접효과= .290, 총효과= .331), 병원 간호조직의 분위기(직접효과= .263, 총효과 0.336) 그리고 직무스트레

스였다(직접효과= -.157). 본 연구에서는 간호업무수행능력을 일반적인 간호업무는 물론이고, 대인관계, 조직구성원으로서의 업무, 독자적 간호업무, 간호과정의 적용 등 간호업무를 총망라하여 측정하였는데, 다른 어떤 선행변수 보다도 경력이 가장 영향력이 큰 예측변수로 나타난 것은 본 연구에서의 이러한 전반적인 간호업무수행능력은 역시 경험이 쌓일수록 베테랑이 된다는 말과 일맥상통한다고 볼 수 있다. 이는 경력이 조직유효성에 그다지 큰 영향을 주지 않는 것으로 나타났던 김종경(2005)의 보고와는 다른 결과이나 경력이 간호업무성과나 간호의 질(서이아, 2002; 최순자, 2003)에 영향을 미친다고 보고한 많은 연구와는 일치하는 결과라 할 수 있다.

또한 병원간호조직의 분위기(즉 간호과장 및 수간호사의 지도력, 상사와 부하직원과의 상호신뢰, 지지, 의사소통 및 동료들 간의 상호작용 등)가 좋을수록 간호업무수행능력이 좋아지는 것으로 나타났다. 이는 미국 마그넷 병원들에 관한 여러 연구결과와 일치하는 결과라 할 수 있다(Aiken, Clarke, & Sloane, 2002; Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski, & Siber, 2002). 마그넷 병원의 연구결과를 종합해 보면 성공적인 간호조직의 기본 요소인 “마그네티즘”에는 지지적인 간호관리자, 우수한 능력 있는 동료간호사와 일하기, 바람직한 동료관계, 간호사의 자율성과 책임, 충분한 간호인력 등이 있는데(Kramer & Schmalenberg, 2002), 이러한 마그네티즘이 있는 마그넷 병원들의 간호업무의 질과 환자 만족도 등이 높은 것으로 일관성 있게 나타나고 있다. 국내에서도 김찬임과 윤숙희 (2003)이 조직풍토와 조직유효성의 관계에서 이와 유사한 결과를 발표한 바 있다. 따라서 간호조직의 지도자들은 이러한 간호조직

의 풍도를 마련하기 위해 노력을 기울일 필요가 충분히 있다고 여겨진다. 또한 업무스트레스가 간호업무수행능력에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 국내외 연구 모두에서 공통적으로 나타나고 있는 결과이다.

한편 예상과 다르게 업무량과 학력은 간호업무수행능력에 크게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데, 이는 마그넷 병원에 관한 여러 연구들(Aiken, Clarke, & Sloane, 2002; Heinz, 2004)과 일치하지 않는 결과이며, 그 밖의 많은 연구들(박성희, 2002; Cho, Ketefian, Barkauskas, & Smith, 2003)과도 일치하지 않는 결과이다. 우선적으로 고려해 볼 수 있는 설명은 본 연구에서의 간호 업무량 측정이 업무의 양과 질을 모두 고려하긴 했으나 객관적인 측정이 아니고 간호사 자신이 지각하는 주관적인 업무량을 측정한 것일 수 있다. 그러나 연구자의 소견으로는 우리나라 병원조직의 대부분이 간호사에게 부과하고 있는 업무량이 영향력의 차이를 가능할 수 없을 만큼의 일정 역치를 넘어서고 있기 때문일 것이라 해석할 수 있다고 본다. 현재 상당히 부진한 연구영역인 간호 인력에 대한 객관적인 연구가 활발히 진행되어 하루빨리 간호사들에게 좋은 환경이 주어지기를 기대한다. 한편, 학력이 간호업무수행에 거의 영향력이 없다는 결과는 김종경(2005)의 연구결과와는 일치하는 결과이나 대학졸업이 전문대 졸업보다 직무성과가 높다고 보고한 김명옥(2001)의 연구나 최순자(2003)의 연구와는 상이한 결과로서, 학제 일원화를 향해 가고 있는 간호계에 힘을 실어주지 못하는 예상치 못한 결과라 볼 수 있다. 지속적인 연구가 필요한 부분이다.

직무스트레스와 직무만족에 영향력을 미치는 원인변수는 업무량($\gamma = .398$; $\gamma = .262$), 조직분위기($\gamma = -.284$; $\gamma = .304$), 그리고 경력($\gamma = -.230$; $\gamma = .290$)이었으며, 예상과 달리 학력은 큰 영향력이 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 업무량이 과중할수록 스트레스가 높아지면서 직무만족은 낮아지며, 간호조직분위기가 좋을수록 스트레스는 낮아지고 직무만족은 높아진다는 것, 그리고 경력이 많을수록 직무만족이 높아지면서 스트레스를 적게 느낀다는 것이다.

우선 간호업무수행에는 거의 영향력이 없었던 업무량이 직무스트레스와 직무만족에는 이렇게 큰 영향력이 있다는 것은 참으로 흥미로운 결과로서 국내외의 많은 연구들과 일치하는 결과이다(이상미, 1995; 이은주, 2004). 또한 상사와 부하직원 및 동료들끼리의 상호신뢰와 지지 등을 가리키는 조직분위기가 좋을수록 직무 스트레스가 낮아진다는 결과도 마그넷 병원에 관한 여러 연구와 일치하는 결과이다(Aiken, Clarke, & Sloane, 2002; McClure, Poulin, Scott, Sochalski, & Aiken, 1999; Sovie & Wandelt, 2002). 이들 연구에 의하면 상급자와 일반 간호사 사이의 신뢰, 지지, 의사소통, 분권화, 간호사에게 책임감과 자율성 부과, 교육에 대한 지원, 적절한 인력, 간

호사와 의사의 바람직한 관계 등이 간호사들이 신명나게 일하게 하는 요소로 부각되어, 환자 간호의 질을 높이고 직무스트레스를 낮추며 직무만족을 높여 주었다. 결과적으로 이러한 요소들이 간호사의 이직률을 낮추는 필수요소로 지적되고 있어 여러 나라(예: 캐나다, 스위스 등)에서 공동연구와 벤치마킹을 시도하고 있다. 우리나라도 간호사와 환자의 바람직한 결과를 위해 이러한 여러 조건들을 벤치마킹할 수 있는지 다각적이면서도 꼼꼼하고 지속적인 연구가 필요하리라 여겨진다. 한편 경력이 많은 간호사일수록 간호업무수행능력이 좋을 뿐 아니라, 직무스트레스도 적고 직무만족이 큰 것으로 나타난 것은 여러 연구들(서이아, 2002; 최순자, 2003)과 일치하는 결과로서 경력이 많아질수록 일에 익숙해지고 갈등상황의 대처능력이 커지며 대우가 좋아지는 것 등으로 미루어 짐작할 수 있다.

다음, 기존의 많은 연구에서 밝혀진 바와 같이 직무스트레스를 많이 받을수록 직무만족이 적은 것으로 나타났다($\gamma = -.293$). 본 연구의 가설모델에 의해 즉 조직 분위기, 업무량, 경력, 학력에 의해 직무스트레스는 40%정도 설명될 수 있었고, 직무만족은 이 4개의 외생변수와 직무스트레스에 의해 46% 설명이 가능했다. 간호업무수행능력은 이들 외생변수와 직무스트레스, 직무만족에 의해 27% 설명을 할 수 있었는데, 영향력이 미미했던 업무량과 학력이 간호업무수행으로 가는 경로를 제거한 수정모형에서도 그 설명력은 큰 차이를 보이지 않았다. 여기서 간호업무수행능력의 설명력을 낮게 나온 것은 직무스트레스와 직무만족에는 큰 영향을 미쳤던 업무량이 간호업무수행에 그다지 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 것이 가장 큰 이유이며, 그밖에 이 변수에 영향력이 클 수 있는 지식 및 기술, 모티베이션, 환자에 대한 헌신 등과 같은 개인적인 변수들이 포함되지 않았기 때문이라 생각되므로 이들 선행변수를 포함한 지속적인 연구를 제안한다.

결론 및 제언

본 연구는 개념들의 구성과 검증을 통하여 병원간호 조직 특성(수간호사의 지도성, 간호사들 사이의 의사소통, 상호신뢰 및 상호작용 등과 같은 조직분위기 그리고 업무량)과 간호사 개인 특성(경력과 학력) 등의 선행변수와 결과변수인 간호사 직무스트레스, 직무만족, 간호업무수행(일반적인 간호업무를 비롯하여 대인관계, 독자적인 간호업무, 조직구성원으로서의 업무 및 간호과정 적용 등을 망라함)간의 인과관계 및 그 효과를 살펴보는 목적으로 시도되었다. 우리나라 간호사들의 작업 분위기 향상에 대한 가능성의 시사점을 모색하면서, 전체적인 안목을 갖고 간호사와 환자를 위해 우선순위를 두어야 할 중요한 변수가 무엇인지를 파악할 수 있도록 하는 데

연구의 취지가 있다고 볼 수 있다.

본 연구는 편의표출법에 의하여 2006년 1월부터 2월 사이에 서울에 위치한 5개의 종합병원에 근무하는 일반간호사 245명을 대상으로 하였는데 이는 자료수집된 대상자 251명 중 부적절한 응답자 6명을 제외한 것이다. 전체 표집된 245명은 94%의 응답률(260명에게 배부)을 나타낸다.

본 연구에서 검증한 경로모형들을 LISREL을 통해 분석해 본 결과, 가설모형과 수정모형 모두에서 실제 수집된 자료와 아주 잘 맞았으며(만족스러운 적합도), 병원간호조직의 분위기, 업무량, 경력, 학력, 직무스트레스, 직무만족 그리고 간호업무수행의 관계를 총체적으로 볼 수 있는 통찰력을 제공해주었다.

연구의 결과를 종합해 보면 예상대로 간호업무수행, 직무스트레스, 직무만족 모두를 예견하는데 있어서 간호조직의 분위기가 가장 중요한 변수로 작용한다는 것을 명확히 보여 주었다. 업무량은 직무스트레스와 직무만족에 지대한 영향을 미치는 변수였으나 간호업무수행에는 그다지 큰 영향을 미치지 못했으며, 경력은 직무스트레스와 간호업무수행에 큰 영향을 미치는 중요한 선행변수였다. 그러나 예상외로 이들 결과변수에 학력의 영향력은 아주 미미한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사들의 정신건강과 업무수행의 질을 높이기 위해 바람직한 조직의 분위기 형성은 물론이고, 과중한 업무의 제고 및 경력이 적은 간호사들에 대한 세심한 배려가 우선시 되어야 함을 시사하고 있다고 볼 수 있다.

한편 본 연구에서는 변수들의 신뢰도가 비교적 높게 나왔으나($\alpha = .70 \sim .96$), 실제로 경로분석의 경우 변수들의 측정오차를 전부 배제하고 분석하는 잠재변수모델과는 달리, 모든 변수들이 오차 없이 측정된 것을 가정으로 하기 때문에 추정계수와 설명력이 실지보다 낮게 나타났을 가능성이 크다. 그럼에도 불구하고 내생변수의 설명력이 비교적 높게 나타나 본 연구에서 제시된 모델이 신뢰할만한 모델임을 보여주었다. 가설모형과 수정모형 모두에서 예측변수들에 의한 직무스트레스의 설명력은 40%, 직무만족에 대한 설명력은 46%, 간호업무수행의 질에 대한 설명력은 27%로 나타났다. 비교적 낮은 설명력을 보인 간호업무수행능력의 설명력을 높이기 위해서는 이 변수에 영향력이 클 수 있는 지식 및 기술, 모티베이션, 환자에 대한 헌신 등과 같은 개인적인 변수들이 더 포함되어야 하리라 생각한다.

참고문헌

김명옥 (2001). *간호사의 직무만족에 대한 실증적 연구*. 동아대학교 석사학위논문

김종경 (2005). *병원 간호조직 유효성 결정요인*. 서울대학교 박사학위논문.

김찬임, 윤숙희 (2003). 일 지역의 진료기관에 따른 간호사의 지각된 간호조직풍토 및 직무만족도 비교-2, 3차 진료기관을 중심으로-, *간호행정학회지*, 9(1), 63-74.

박성애, 윤순영 (1986). 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구, *대한간호학회지*, 16(3), 31-37.

박성희 (2002). *간호인력비율에 따른 직접간호활동 및 간호결과분석*. 고려대학교 박사학위 논문.

서이아 (2002). *일반간호사의 조직 내 의사소통 유형과 직무만족 및 간호업무성과의 관계*. 계명대학교 석사학위논문.

손보경 (2003). *간호사의 임파워먼트, 수간호사의 리더십유형 및 조직분위기와와의 관계*. 대구가톨릭대학교 석사학위논문.

이병숙 (1983). *임상간호사의 간호업무수행 평가도구 개발에 관한 연구*. 서울대학교 석사학위논문.

이상금 (1995). *간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와의 관계*. 서울대학교 석사학위논문.

이은주 (2004). *간호조직구조와 간호결과의 관계, 간호행정학회지*, 10(1), 37-62.

이상미 (1995). *간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향, 대한간호학회지*, 25(4), 790-806.

이순목 (1990). *공변량구조분석*. 서울: 성원사.

정정화 (1993). *병원간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계*. 서울대학교 석사학위논문.

조문수 (1994). *간호사의 업무수행에 대한 자가평가와 상급자평가의 비교연구*. 서울대학교 석사학위논문

최순자 (2003). *수간호사 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과간의 관계*. 계명대학교 석사학위논문.

Adams, A., & Bond, A. (2003). staffing in acute hospital wards: part 1, The relationship between number of nurses and ward organizational environment, *Nurs Manage*, 11(5), 287-292.

Aiken, L. H., Clarke, S. P., & Sloane, D. M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: Cross-national findings, *Nurs Outlook*, 50(5), 187-194.

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. A., & Silber, J. M. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction, *JAMA*, 288(16), 1987-1993.

Blegen, M. A., Goode, C. J., & Reed, L. (1998). Nurse staffing and patient outcomes, *Nurs Res*, 47(1), 43-50.

- Boswell, S., & Wilhoit, K. (2004). New nurses' perceptions of nursing practice and quality patient care, *J Nurs Care Qual*, 19(1), 76-81.
- Cho, S. H., Ketefian, S., Barkauskas, V. H., & Smith, D. G. (2003). The effects of nurse staffing on adverse events, morbidity, mortality, and medical costs, *Nurs Res*, 52(2), 71-79.
- Hall, L. M., & Doran, D. (2004). Nurse staffing, Care Delivery Model, and Patient Care Quality, *J Nurs Care Qual*, 19(1), 27-33.
- Heinz, D. (2004). Hospital nurse staffing and patient outcomes: a review of current literature. *Dimens Crit Care Nurs*, 23(1), 44-50.
- Kramer, M., & Schmalenberg, C. (2002). Staff nurses identify essentials of magnetism. In McClure M.L. & Hinshaw A.S. *Magnet Hospitals Revisited: Attraction and Retention of Professional Nurses*(pp. 25-59). Washington, D.C.: American Nurses Publishing.
- Kramer, M., & Schmalenberg, C. (2005). Best quality patient care: A historical perspective on magnet hospitals. *Nurs Adm Q*, 29(3), 275-287
- McClure, M. L., Poulin, M. A., Sovie, M. D., & Wandelt, M. A. (2002). Magnet hospitals: Attraction and retention of professional nurses, staff nurses identify essentials of magnetism. In McClure M.L. & Hinshaw A.S. *Magnet Hospitals Revisited: Attraction and Retention of Professional Nurses*(pp. 1-24). Washington, D.C.: American Nurses Publishing.
- McClure, M. L. (2005). Magnet hospitals: Insight and issues, *Nurs Adm Q*, 29(3), 198-201.
- Scott, D. M., Sochalski, J. A., & Aiken, L. H. (1999). Review of magnet hospital research: findings and implications for professional nursing practice, *J Nurs Adm*, 29(1), 9-19.
- Vahey, D., Aiken, L., Sloane, D., Clarke, S., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction, *Med Care*, 42(2 Suppl), II57-66.

The Impact of Organizational and Individual Characteristics on Outcome Variables

Lee, Sang Mi¹⁾

1) Department of Nursing, Korea National Open University

Purpose: The purpose of the present study was to examine the causal relationships among hospital nursing organizational characteristics (organizational climate, workload), individual characteristics (experience, education) and outcome variables (job satisfaction, job stress, task performance) by constructing and testing a conceptual framework. **Method:** Five large general hospitals located in Seoul were selected to participated. The total sample of 245 registered nurses represents a response rate of 94 percent. Data for this study was collected from January to February in 2006 by questionnaire. Path analyses with LISREL program were used to test the fit of the proposed model to the data and to examine the causal relationships among variables. **Result:** Both the proposed model and the modified model fit the data excellently. The model revealed relatively high explanatory power of work stress (40%), job satisfaction (46%) and task performance (27%) by predicted variables. In predicting work stress, job satisfaction and task performance, the finding of this study clearly demonstrate organizational climate might be the most important variable. **Conclusion:** Based on the findings of the study, it was suggested that desirable organizational climate was needed to increase the nurses' mental and physical health as well as qualified task performance.

Key words : Organization, Climate, Workload, Stress, Job satisfaction, Task performance

• Address reprint requests to : Lee, Sang Mi

Department of Nursing, Korea National Open University
169, Dongsung-dong, Chongro-ku, Seoul 110-791, Korea
Tel: 82-2-7404-709 Fax: 82-2-740-4524 E-mail: sangmi@knou.ac.kr