

주요용어 : 직무만족도

일 지역의 진료기관에 따른 간호사의 지각된 간호조직풍토 및 직무만족도 비교 - 2, 3차 진료기관을 중심으로 -

김찬임*, 윤숙희**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

조직은 흔히 공동의 목적 달성을 위해서 함께 모여 일하는 사람들의 집단으로 정의되는데, 이런 정의 속에는, 조직에서는 구성원들의 활동이 패턴화되고, 사회적 의도가 있으며, 목적중심으로 활동을 하게 되고, 조직은 개방체계라는 의미를 포함한다(Cherrington, 1994). 따라서 조직은 그 구성원에 따라서 활동양상이 달라지며, 궁극적으로 성과에 결정적인 영향을 미치게 되고, 동시에 조직구성원은 조직이 가지고 있는 독특한 특성에 의해 영향을 받게 된다.

조직풍토(organizational climate)란 한 조직이 주어진 환경과의 적응과정에서 형성된 그 조직체 고유의 독특하고 지속적인 분위기로 조직구성원의 행동에 많은 영향을 준다(Lee, 1998). 조직의 구성원 개개인이 아무리 높은 수준의 지식과 기술을 가진 전문직업인으로서 자율적으로 자신의 업무를 수행하고 있다 할지라도 그가 속한 조직풍토에 따라 자신의 직무에 대한 만족감이 달라지게 된다(Park, 1984). 즉, 조직의 풍토는 그 조직이 처한 환경 속에서 형성되면서, 구성원의 직무와 관련된 가치관, 태도 및 행동에 영향을 미치고, 더 나아가 구성원의 창의력 발휘와 성과에 영향을 미치게 되므로, Choo(1994)는 조직풍토는 조직의 상황적 요소와 조직구성원들의 개인적 요소가 결합되어 형성된 조직에 대한 종합적인 개념을 나타내고 구성원의 행동을 설명하는데 매우 중요한 요인이라 하였다.

병원의 간호조직은 이용자인 환자와 가장 밀접하게 접근한 상태에서 업무를 수행하는 조직이며, 병원 전체 인력에 비추어 볼 때 가장 큰 조직으로 간호조직의 능률적, 효과적 운영은 환자에게 질적인 의료서비스제공 뿐만 아니라 병원의 수익에도 지대한 영향을 미치게 된다(Moon et al., 1986). 그러므로 병원에서의 간호조직풍토는 급변하는 환경 속에서 양질의 간호에 대한 대상자의 기대를 충족시키고, 병원조직의 유효성을 증진시키기 위해 중요한 관리 요인으로 고려되어야 할 것이다(Choi, 1999). 특히 오늘날의 병원조직은 조직 외적으로는 의학수준의 발달, 국민소득수준의 향상 및 사회복지 개발 정책 실시 등으로 인해, 조직 내적으로는 전문화된 인력의 증가와 경영전략의 다양화 등으로 인해 그 특성이 변해 가고 있다. 최근에 의료계가 직면한 재정적 압박이나 양질의 간호에 대한 대상자의 요구 증가 등과 같은 내·외적 환경변화에 대처하는 의료조직의 능력은 조직문화와 조직풍토에 의해 좌우된다고 알려져 있다(Nash & Everett, 1996).

우리나라에서는 국민건강관리전달체계상 요양기관을 병상수에 따라 1차, 2차, 3차 진료기관으로 나누며, 500병상 이상의 규모로 대진료권에 속하는 3차진료기관은 500병상미만으로 중진료권인 일 지역사회에 기반을 두고 있는 2차진료기관과는 간호조직의 규모나 병원내 위치 및 역할 면에서 차이가 있고, 더 나아가 의료수혜자나 병원의 운영의 특성 또한 매우 다른 상황에 있다. 그러나 이제까지 간호사의 직무만족에 대한 선행연구는 주로 3차진료기관을 대상으로 한 것이 대부분이며 특히 간호조직풍토와의 관계를 분석한 연구는 소수에 불과하다(Choi, 1974; Park, 1984; Choi, 1999; Yom 등, 2002). 게다가 기존의 3차진료기관을 중심으로 연구된 결과를 근거로 전 요양기관에서의 간호조직풍토 개선을 통한 직무만족 및 간호서비스 질 향상

*일신기독병원 간호사

**인제대학교 간호학과 교수

전략을 마련한다는 것은 매우 어려움이 따를 것으로 사료된다.

따라서 본 연구에서는 요양기관 종류에 따라 2차진료기관과 3차진료기관에 속해있는 간호사들이 지각하는 간호조직풍토 및 직무만족도를 비교하고 그 관계를 파악함으로써 보다 긍정적이고 바람직한 간호조직풍토의 형성과 간호사의 직무만족을 높일 수 있는 전략마련에 유용한 근거자료를 마련하고자 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 2차진료기관과 3차진료기관에서 근무하는 간호사의 지각된 간호조직풍토와 직무만족 정도를 규명하고 간호조직풍토와 직무만족의 관계를 확인함으로써, 간호조직의 성과 증진 전략에 기초자료를 제공하고자 함이다.

3. 연구가설

제1가설 : 2차진료기관과 3차진료기관에서 근무하는 간호사가 지각하는 간호조직풍토는 차이가 있을 것이다.

제2가설 : 2차진료기관과 3차진료기관에서 근무하는 간호사가 지각하는 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

제3가설 : 간호사의 일반적 특성에 따라 지각된 간호조직풍토는 차이가 있을 것이다.

제4가설 : 간호사의 일반적 특성에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

제5가설 : 간호조직풍토와 직무만족은 관계가 있을 것이다.

4. 용어정의

1) 진료기관

우리나라의 국민건강관리전달체계에서 구분 설정된 1차, 2차, 3차 요양기관을 의미하며(국민건강보험법), 본 연구에서는 500병상미만 규모인 2차진료기관과 500병상이상 규모인 3차진료기관을 포함한다.

2) 간호조직풍토

간호조직풍토란 병원이 처해있는 역사적 배경, 특수한 병원 의료의 목적, 내용, 활동 그리고 물리적 환경과 지역사회와의 특수 관계, 병원조직의 구성원 상호관계 등에 의해 형성되는 분위기를 말한다(Park, 1984). 본 연구에서는 Jones와 James(1979)가 개발한 도구를 Choi(1999)가 수정하여 사용한 도구로 측정된 값을 의미한다.

3) 직무만족

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 감정적·정서적 평가로, 직무경험 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 말한다(Shin, 1990). 본 연구에서는 Gilmer(1961)가 개발한 도구를 Choi(1999)가 수정하여 사용한 도구로 측정된 값을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 간호조직풍토

조직은 주어진 환경에 적응하는 과정에서 적절한 목적과 전략을 설정하고 이를 달성하기 위한 조직구조를 형성해 나가며, 주어진 환경조건과 경영전략에 적합한 조직의 구조와 행동을 유지하려고 노력한다. 조직체는 주어진 환경에 적응하는 과정에서 조직체 고유의 독특한 성격을 형성하게 되는데, 이같이 형성된 조직체의 독특한 성격을 조직풍토 또는 조직분위기(organizational climate)라고 한다. 흔히 조직풍토는 조직문화(organizational culture)라는 용어와 동일한 의미로 쓰이고 있으나, 그 개념과 관점, 연구접근 상에 차이가 있다. 즉 조직풍토는 조직구성원이 감지하는 조직체에 대한 인상을 강조하고 일시적이고 변화될 수 있는 조직의 속성을 나타내는 반면에, 조직문화는 조직구성원과 전체조직체 행동에 영향을 미치는 기본 가치와 전제를 강조하고 일반적으로 장기간 지속되고 변화에 저항하는 조직의 속성을 뜻한다(Cherrington, 1994). 1960년대 이후 조직풍토에 관한 많은 연구와 이론이 축적되어 왔고 그 과정에서 조직행동은 물론 조직문화 연구에 이론적 기반을 형성하는데 도움을 주었다.

조직풍토가 최초로 도입된 것은 1950년대 후기 Lewin(1957)에 의해서였다. 그는 특히 사회 심리적 환경이 인간 행동에 어떻게 영향을 미치는가에 관해 연구한 결과 인간 행동에 대한 조직풍토의 영향을 확인하였다. Forehand와 Gilmer(1964)는 조직풍토를 작업환경의 객관적 특성으로 보고, 조직풍토는 여러 조직들을 구별해 주며, 비교적 지속적으로 존재하여 구성원들의 행동에 영향을 주는 특성들의 집합이라고 하였다. Litwin과 Stringer(1968)는 조직풍토를 '작업환경에서 생활하고 활동하는 사람들이 직접 또는 간접적으로 지각하고 그들의 동기부여 및 행동에 영향을 미친다고 생각되는 일련의 작업환경에 대한 측정 가능한 특성'으로 보고 조직풍토의 영향을 결정하기 위해 실험적인 연구를 하였는데 그들의 연구에서 비협조적이고 미지원적인 조직풍토에서는 성과나 직무만족 및 혁신적 측

면 모두가 낮게 나타나는 것을 발견하였다.

조직풍토를 결정하는 요인들을 살펴보면, Campbell(1970)은 조직의 많은 변인들 중에서 개인의 자율성, 직위구조의 정도, 보상지향성, 사려성, 지원 등이 조직풍토 지각에 관련되어 있는 것으로 확인하였고, Jones & James(1979)는 조직풍토에 대한 요인을 종합하여 직무와 역할 특성, 지도자로서의 행동, 작업 진단과 사회적 환경 특성 및 조직의 전반적 특성 등으로 정리하였다. 또한 Choo(1994)는 조직풍토에 영향을 미치는 모든 요인은 종업원이 조직풍토를 개방적이거나 폐쇄적으로 보는 것에 관계없이 영향을 미친다고 하면서, 중요한 영향 요인의 첫 번째는 리더의 행동이고, 그 다음은 조직의 관료주의적 정도, 규칙이나 절차에 집착하는 정도, 고도로 전문화된 과업을 수행하는 정도, 공식화된 정도가 조직풍토에 대한 구성원의 지각의 영향인자로 작용한다고 하였다. Cherrington(1994)은 관리자의 가치관, 리더십 스타일, 경제 상태, 조직구조 구성원들의 특성, 노동조합 단체의 구성 유무, 조직규모, 업무의 본질을 조직풍토의 결정인자로 제시하였다.

따라서 간호조직풍토는 조직환경에 대한 구성원의 지각으로서, 조직구성원의 행동에 영향을 미치는 조직의 제 특성으로 병원조직과 간호조직의 관리 전략의 성패에도 중요한 영향 요인이 된다. 뿐만 아니라 간호조직풍토는 의료조직이 오늘날과 같이 급격하게 변화하는 환경에 효과적으로 대처하여 적용하는 데에 중요한 영향을 미치는 것으로 생각된다.

2. 직무만족

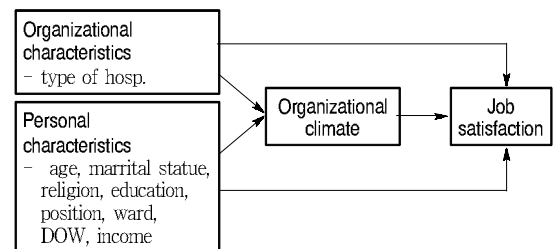
직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며, 직무 또는 직무수행 결과로서 충족되어지는 윤택하고 긍정적인 정서상태로 인간의 건강, 안전, 귀속, 존경, 성장 등 제 반욕구의 차원에서 설명된다(Alderfer, C., 1972). 이런 정의로부터 직무만족의 개념에 대한 두 가지 특징을 살펴보면, 첫째는 직무에 대한 정서적 반응이라는 것이고, 둘째는 직무만족은 원하는 것과 실제 간의 격차로서 이해하는 것이 좋다는 것이다(Choo, 1994). 때문에 다분히 주관적인 개념으로 개인이 직무에 대해 호의적으로 느끼는 감정적·정서적 평가로 과제나 직무에 대한 감정적 반응이며, 인생 전반에 걸친 만족 감정의 일부분으로 개인이 직무생활에 적응하는 능력, 조직생활을 통해 타인과 관계를 맺는 능력, 업무에 대한 흥미, 준비에 따른 직무특성과 관련된다(Choi, 1999). 그러므로 직무만족은 개인이 뜻하는 바를 성취할 수 있는 원동력이고 생활의 장이며, 개인에게 주어진 업무를 효율적·긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 것

과 관계된다. Ostroff(1992)는 조직이론의 제 연구들에 기초하여 직무만족이 높은 종업원은 조직몰입정도가 높고 조직의 목표에 가까이 적응하며 조직에 전심을 다하기 때문에 조직의 유효성을 증진시키는 반면에, 만족하지 않는 종업원은 최선을 다하지 않으므로 업무수행시 자신의 잠재력보다 적게 수행하고 조직에서 요구되는 행동에 대해 최소한의 기능성만을 보이면서 만족해하고 조직의 생산성이나 유효성을 낮추는 방해적인 행동을 할 수도 있다고 하였다. 그러므로 직무만족은 집단의 사기를 높이고 응집력을 강화시킴으로써 집단의 성과를 올리는 데 결정적인 역할을 한다(Lee, 1998). 특히 간호조직에서 직무만족이 중요시되고 있는 까닭은 간호 행위가 환자를 최적의 건강상태로 유지하도록 돕는 것이 궁극적 목적이라면 간호사가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것은 매우 중요한 일이기 때문이다(Park 등, 1997). 간호 직업에서 얻는 만족은 간호사로 하여금 사기를 진작시키고 보다 나은 양질의 서비스를 제공하게 할 뿐만 아니라, 병원의 개방적 의사전달 촉진과 직원간의 대화를 통한 갈등 해소, 상대방을 수용하는 분위기 조성, 타 직원들에 대한 협력체제 확립 등으로 병원의 효율성과 효과성을 증진시키고 병원목표의 조기 달성을 가능토록 한다.

직무만족에 관련된 요인들을 살펴보면 가장 일반적으로 조직적 요인과 직무환경 요인, 직무내용 요인, 개인적 요인으로 대별할 수 있다. 특히 직무환경 요인으로서 조직내의 감독 스타일이나, 의사결정의 유형, 작업집단 환경, 동료와의 관계 등은 조직구성원의 직무태도에 영향을 미치게 된다(Choo, 1994).

따라서 간호사의 직무만족 정도는 사기와 동기유발을 의미하며 개인의 욕구충족과 자아실현을 통하여, 간호직무를 수행하는데 개인의 능력을 최대한으로 발휘하게 함으로써 간호수혜자에게 양질의 간호를 시행하게 해주는 매우 중요한 변인이라 하겠다. 이상을 종합하면 다음과 같은 개념적 틀들이 구성된다(Figure 1).

즉, 조직의 특성인 진료기관의 유형과 그 진료기관에 근무하는 간호사들의 일반적 특성은 간호조직풍토와 직무만족에 영향을 미치고 간호조직풍토는 직무만족에 영향을 미치게 된다.



〈Figure 1〉 Conceptual framework of this study

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 일 지역의 일 2차진료기관과 일 3차진료기관에 근무 중인 간호사가 지각한 간호조직풍토와 직무만족 정도를 비교하고 두 변수 간의 관계를 파악하고자 한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

P 지역에 위치한 400명상 이하의 일 2차진료기관과 700명상 이상의 일 3차진료기관에서 근무중인 간호사를 유한모집단으로 하여 각각 50명씩 임의표출 하였다.

3. 연구도구

1) 간호조직풍토

Jones & James(1979)가 개발한 도구를 Choi(1999)가 수정 보완한 도구를 이용하였다. 도구는 총 27개 문항의 4점 척도로서 조직내 직무의 역할 특성 9개 문항, 리더십과 작업집단 특성 14개 문항, 조직 특성 4개 문항으로 구성되었고, 점수가 높을수록 간호조직풍토에 대한 지각이 긍정적인 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .73$ 이었다.

2) 직무만족도

Gilmer(1961)의 도구를 Choi(1999)가 수정한 도구를 이용하였다. 도구는 총 18개 문항의 4점 척도로서 직무 자체, 감독자, 임금, 승진, 동료 및 간호정책 등의 6개 영역에 각 3개 문항으로 구성되었고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었다.

3) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 종교, 교육, 직위, 근무부서, 근무경력, 급여 등 9개 항목을 측정하였다.

4. 자료수집방법

2001년 11월 1일부터 11월 30일까지 30일간 이루어졌으며, 자료수집절차는 먼저 연구자가 각 대상 병원의 간호부를 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 허락을 얻은 후, 당시 근무

중이면서 연구에 참여하기를 동의하는 간호사 각각 50명에게 직접 설문지를 배부하고 작성하도록 한 후 밀봉하여 회수하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 전산통계 프로그램을 이용하여 전산 처리하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 간호조직풍토와 직무만족도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 진료기관별 간호조직풍토 및 직무만족도의 차이는 t-test를 이용하였다.
- 4) 일반적 특성에 따른 진료기관별 간호조직풍토와 직무만족도의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하였다. 사후검정에는 Tukey 검정을 이용하였다.
- 5) 간호조직풍토와 직무만족도의 관계는 Pearson 상관계수, 단순회귀분석을 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1).

2차진료기관의 경우 연령은 20~25세와 26~30세가 각각 15명(30%)으로 나타났으며, 결혼상태는 미혼이 27명(54%)으로 기혼보다 많았다. 종교에서는 기독교가 38명(76%)으로 가장 많았으며, 교육은 전문대졸이 33명(66%)으로 대다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 24명(48%)으로 대부분을 차지하였다. 근무부서는 산소이과계가 24명(48%)으로 가장 많았으며, 근무경력 61개월 이상이 25명(50%)으로 3차진료기관과 마찬가지로 가장 많은 분포를 나타내었다. 급여는 101~150만원 사이가 26명(52%)으로 가장 많이 분포하였다. 3차진료기관의 경우 연령은 20~25세가 23명(46%)으로 가장 많았으며, 결혼상태는 미혼이 39명(78%)으로 대부분을 차지하였다. 종교에서는 불교가 13명(26%)으로 가장 많았으며, 교육은 전문대졸이 30명(60%)으로 대다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 43명(86%)으로 가장 많았다. 근무부서는 외과계가 24명(48%)으로 가장 많았고, 근무 경력은 61개월 이상이 23명(46%)으로 가장 많은 분포를 나타내었다. 급여는 151~200만원 사이가 39명(78%)으로 가장 많

이 분포하였다. 2차진료기관의 경우 연령은 20~25세와 26~30세가 각각 15명(30%)으로 나타났으며, 결혼상태는 미혼이 27명(54%)으로 기혼보다 많았다. 종교에서는 기독교가 38명(76%)으로 가장 많았으며, 교육은 전문대졸이 33명(66%)으로 대다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 24명(48%)으로 대부분을 차지하였다. 근무부서는 산소아과

계가 24명(48%)으로 가장 많았으며, 근무경력은 61개월 이상이 25명(50%)으로 3차진료기관과 마찬가지로 가장 많은 분포를 나타내었다. 급여는 101~150만원 사이가 26명(52%)으로 가장 많이 분포하였다.

<Table 1> General characteristics*

(n=Tertiary hosp.; 50, Secondary hosp.; 50)

Variables	Categories	Tertiary hosp.	Secondary hosp.
		n(%)	n(%)
Age (years)	20~25	23(46)	15(30)
	26~30	20(40)	15(30)
	31~35	5(10)	12(24)
	36 and more	2(4)	7(14)
Marital statue	not marriage	39(78)	27(54)
	marriage	11(22)	23(46)
Religion	christian	10(20)	38(76)
	buddhist	13(26)	1(2)
	cathoric	2(4)	1(2)
	others	23(46)	10(20)
Education	college	30(60)	33(66)
	university	19(38)	15(30)
	graduate school	1(2)	2(4)
Position	staff	43(86)	24(48)
	charge	7(14)	11(22)
	head	0(0)	14(28)
	out-patient clinic	0(0)	1(2)
Ward	special part	7(14)	23(46)
	medical	1(20)0	0(0)
	surgical	2(48)4	1(2)
	obstetric/pediatric	9(18)	24(48)
Duration of working (months)	1~12	7(14)	0(0)
	13~36	12(24)	15(30)
	37~60	8(16)	8(16)
	61 and more	2(46)3	2(50)5
Income (10,000 won)	101~150	11(22)	26(52)
	151~200	39(78)	22(44)
	201 and more	0(0)	2(4)

*Missing cases were excluded

2. 진료기관별 간호사의 간호조직풍토 지각정도와 직무만족 정도의 차이

2차진료기관과 3차진료기관에 각각 근무하고 있는 간호사가 지각한 간호조직풍토와 직무만족도의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다(Table 2).

먼저 간호조직풍토에 대한 차이를 분석한 결과, 2차진료기관의 간호조직풍토는 2.15(±.32)점, 3차진료기관의 간호조직풍토는 평균 2.19(±.19)점으로 3차진료기관이 약간 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었(t=.855, p=.395) 제1가설은 기각되었다. 반면 직무만족도에 대한 차이를 분석한 결과에

<Table 2> Difference of nurses' perceived organizational climate and job satisfaction between tertiary hosp. and secondary hosp.

	Tertiary hosp.	Secondary hosp.	t	p
	M(SD)	M(SD)		
Organizational climate	2.19(.19)	2.15(.32)	.855	.395
- role of job characteristics	2.19(.27)	2.17(.54)	.291	.772
- workgroup characteristics	2.20(.21)	2.14(.34)	1.051	.296
- organizational characteristics	2.16(.51)	2.12(.52)	.394	.694
Job satisfaction	2.22(.26)	2.37(.40)	-2.299	.024*
- job	2.44(.52)	2.86(.63)	-3.626	.000***
- supervision	2.33(.41)	2.13(.56)	2.061	.042*
- salary	2.16(.57)	2.22(.52)	-.556	.580
- promotion	1.94(.42)	2.23(1.59)	-1.246	.216
- relationship	2.27(.42)	2.45(.53)	-1.904	.060
- nursing policy	2.16(.42)	2.33(.39)	-2.158	.033*

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

서는 2차진료기관의 경우 평균 2.37(±.40)점, 3차진료기관의 경우 평균 2.22(±.26)점으로 2차진료기관이 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보여 제2가설은 지지되었다($t=-2.299$, $p=.024$). 직무만족도의 차이를 세부영역별로 살펴보면, 직무자체($t=-3.626$, $p=.000$)와 간호정책($t=-2.158$, $p=.033$) 영역에서는 2차진료기관에 근무하는 간호사의 만족도가 3차진료기관보다 유의하게 높았으며, 감독($t=2.061$, $p=.042$) 영역에서는 2차진료기관에 근무하는 간호사의 만족도가 3차진료기관보다 유의하

게 낮았다.

3. 일반적 특성에 따른 진료기관별 간호조직원토 지각 정도의 차이

각 진료기관에 근무하는 간호사의 일반적 특성에 따라 지각된 간호조직원토 간에 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다(Table 3).

<Table 3> Differences of nurses' perceived organizational climate according to general characteristics

Variables	Categories	Tertiary hosp.			Secondary hosp.		
		M(SD)	F or t	p	M(SD)	F or t	p
Age(years)	20~25	2.14(.19)	1.045	.362	2.15(.25)	1.010	.397
	26~30	2.17(.17)			2.24(.32)		
	31~35	2.27(.16)			1.99(.28)		
	36 and more	2.35(.07)			2.00(.26)		
Marrital statue	not marriage	2.18(.18)	.066	.799	2.16(.22)	.932	.359
	marriage	2.15(.18)			2.07(.35)		
Religion	christian	2.17(.19)	1.318	.278	2.17(.29)	1.638	.194
	buddhist	2.10(.16)			1.77(.00)		
	cathoric	2.09(.28)			1.81(.00)		
	others	2.21(.17)			2.00(.26)		
Education	college	2.16(.19)	.539	.587	2.16(.31)	.777	.466
	university	2.20(.17)			2.04(.24)		
	graduate school	2.00(.00)			2.20(.39)		
Position	staff	2.15(.18)	5.290	.026*	2.17(.21)	.568	.639
	charge	2.34(.11)			2.14(.46)		
	head	0.00(.00)			2.01(.23)		
Ward	out-patient clinic	0.00(.00)	.110	.954	2.42(.00)	.871	.489
	special part	2.20(.08)			2.08(.26)		
	medical	2.20(.18)			0.00(.00)		
	surgical	2.17(.19)			2.18(.00)		
	obstetric/pediatric	2.12(.23)			2.14(.33)		
Duration of working(months)	1~12	2.15(.25)	.669	.576	2.10(.28)	.929	.402
	13~36	2.17(.19)			2.19(.19)		
	37~60	2.12(.16)			2.19(.43)		
	61 and more	2.22(.15)			2.00(.32)		
Income (10,000 won)	101~150	2.10(.23)	2.374	.130	2.04(.33)	3.087	.050*
	151~200	2.19(.16)			2.21(.22)		
	201 and more	0.00(.00)			2.25(.31)		

* $p<.05$

먼저 2차진료기관의 경우는 급여에 대해서만 간호조직풍토 지각에 차이가 있는 것으로 나타났다(F=3.087, p=.050). 사후검정결과 101~150만원군보다 151~200만원 군과 201만원 이상군에서 지각된 간호조직풍토 정도가 더 높게 나타났다. 반면 3차진료기관의 경우 간호사의 일반적 특성 중 직위에 대하여만 간호조직풍토 지각에 차이가 있는 것으로 나타났다(F=5.290, p=.026). 사후검정결과 일반간호사보다 책임간호사가 지각하고 있는 간호조직풍토 정도가 더 높은 것으로 나타났다. 따라서

제3가설은 부분적으로 지지되었다.

4. 일반적 특성에 따른 진료기관별 직무만족 정도의 차이

각 진료기관에 근무하는 간호사의 일반적 특성에 따라 직무만족 정도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다 (Table 4).

먼저 2차진료기관의 경우는 연령(F=3.416, p=.025), 결혼상

〈Table 4〉 Differences of nurses' job satisfaction according to general characteristics

Variables	Categories	Tertiary hosp.			Secondary hosp.						
		M(SD)	F or t	p	M(SD)	F or t	p				
Age (years)	20~25	2.18(.30)			2.44(.21)						
	26~30	2.19(.20)	.882	.458	2.48(.22)	3.416	.025*				
	31~35	2.34(.24)			2.07(.28)						
	36 and more	2.38(.07)			2.18(.19)						
Marrital statue	not marriage	2.19(.27)			1.084			.303	2.48(.40)	6.373	.015*
	marriage	2.28(.17)	2.22(.30)								
	Religion	christian	2.19(.28)	1.441	.236	2.43(.39)	1.641	.193			
		buddhist	2.11(.24)			2.00(.00)					
cathoric		1.97(.35)	2.38(.00)								
others		2.27(.20)	2.16(.27)								
Education	college	2.17(.25)	.698	.503	2.44(.42)	2.196	.123				
	university	2.26(.26)			2.21(.22)						
	graduate school	2.22(.00)			2.19(.11)						
Position	staff	2.18(.26)	3.335	.074	2.55(.40)	7.409	.000***				
	charge	2.37(.19)			2.29(.22)						
	head	0.00(.00)			2.07(.22)						
Ward	out-patient clinic	0.00(.00)	.296	.828	2.44(.00)	.498	.737				
	special part	2.18(.26)			2.30(.29)						
	medical	2.17(.29)			0.00(.00)						
	surgical	2.24(.21)			2.66(.00)						
Duration of working(months)	obstetric/pediatric	2.17(.34)			2.39(.46)						
	1~12	2.26(.30)			2.52(.49)						
	13~36	2.13(.30)			.585			.628	2.47(.23)	6.962	.005**
	37~60	2.18(.30)							2.32(.28)		
61 and more	2.24(.20)	2.15(.25)									
Income (10,000 won)	101~150	2.17(.35)	.322	.573	2.31(.27)	.375	.689				
	151~200	2.22(.22)			2.42(.49)						
	201 and more	0.00(.00)			2.41(.19)						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

태(F=6.373, p=.015), 직위(F=7.409, p=.000), 근무경력(F=6.962, p=.005)의 4개 항목에서 직무만족도간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정결과 연령에서는 31~35세군보다 26~30세군이 더 높은 것으로, 결혼상태에서는 기혼보다 미혼이 더 높은 것으로, 직위에서는 일반간호사가 수간호사보다 높은 것으로, 근무경력에서는 60개월 이상 군보다 13~36개월 군이 더 높은 것으로 각각 파악되었다. 반면 3차진료기관의 경우 일반적 특성 9개 항목에 대하여 모두 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 따라서 제4가설은 부분적으로 지지되었다.

5. 간호조직풍토와 직무만족도의 관계

간호조직풍토와 직무만족도의 상관관계를 살펴본 결과 (Table 5), 2차진료기관과 3차진료기관에 근무중인 간호사가 지각한 간호조직풍토와 직무만족도 간에는 통계적으로 유의한 양의 상관관계(r=.376, p<.01)가 있는 것으로 나타났다.

간호조직풍토가 직무만족에 미치는 영향을 검정하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다(Table 6). 간호조직풍토는 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인이었으며, 간호조직풍토가 직무만족을 설명하는 설명력은 14.2%로 나타났다(R²=.142), 회귀식이 통계적으로 유의하였다(F=15.840, p=.000). 따라서 제5가설은 지지되었다.

V. 논 의

본 연구에서는 2차진료기관과 3차진료기관의 간호조직 간에 간호사가 지각하는 간호조직풍토에는 유의한 차이가 없는 반면, 직무만족도에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

즉, 간호조직풍토는 2차진료기관 2.15(±.32)점, 3차진료기관 2.19(±.19)점으로 3차진료기관에 근무하는 간호사가 지각하는 간호조직풍토가 좀 더 긍정적이긴 하였지만, 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다. 이 결과는 병원의 간호조직풍토에서 800명상 이상인 병원보다는 300~800명상 사이인 병원에서의 간호조직풍토가 더 높다고 한 Choi(1999)의 연구와 차이가 있으나, 이는 간호조직풍토의 경우, 간호조직내 직무의 역할 특성, 리더십과 작업집단 특성, 조직의 전반적인 특성 등 주로 업무와 관련된 조직의 구조적 특성을 측정하는 변인이므로 병상 수에 따른 외적 규모의 차이보다는 간호조직의 고유한 특성에 의해 영향을 받기 때문인 것으로 사료된다. 그러나 직무만족도는 2차진료기관 2.37(±.40)점, 3차진료기관 2.22(±.26)점으로, 오히려 2차진료기관의 경우 통계적으로 유의하게 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났고, 특히 영역 별로 직무자체와 간호정책의 영역에서는 유의하게 높았고, 감독의 영역에서는 유의하게 낮게 나타났다. 이는 선행연구인 Choi(1999)의 연구에서 300~500명상과 601~800명상 사이의 병원에서는 직무만족도 간에 차이가 없다고 한 결과와 차이를 보였으나, 일반적으로 조직의 규모가 커질수록 환자들의 간호요구가 다양하고 업무량이 과다하며 공식적 조직과 수직적 의사소통이 강조되고 위계적이며, 2차진료기관의 경우 3차진료기관보다는 간호요구가 단순하고 업무 부담이 적으며 동료간의 친밀도가 높음으로써 직무만족도 또한 높은 것으로 생각해 볼 수 있다. 특히 2차진료기관의 응답자들 중 연령대가 낮고 일반간호사급이고 근무경력도 짧은 응답자들의 직무만족도가 높은 것은 이를 뒷받침하는 것으로 생각된다.

진료기관별로 간호조직풍토와 직무만족도에 대하여 대상자의 일반적 특성에 따른 차이가 있는 지를 분석한 결과, 간호조직풍토의 경우 2차진료기관의 경우는 급여에 따라서만, 3차진

<Table 5> Correlation of organizational climate and job satisfaction

	Organizational climate	Job satisfaction
Organizational climate	1.00	
Job satisfaction	.376**	1.00

*p<.05, **p<.01

<Table 6> Regression analysis for variables

Dependent variable	Independent variable	β	SE	t	p
Job satisfaction	Organizational climate	.490	.123	3.980	.000

*p<.05, **p<.01

료기관에서는 직위에 따라서만 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 2차진료기관의 경우는 조직의 규모면에서 직급간의 차이보다는 오히려 실질적인 급여에 따른 보상 정도가 더 많은 영향을 미치는 것으로 볼 수 있고, 반면 3차진료기관의 경우 일반간호사보다는 책임간호사가 지각하는 간호조직풍토 정도가 더 긍정적인 것으로 나타난 것은 3차진료기관이라는 대규모 조직 안에서는 계층적 명령체계가 강조되므로 직위의 높고 낮음이 업무수행에 있어서 많은 영향을 미치기 때문인 것으로 생각된다. 직무만족도에서는 2차진료기관의 경우는 연령, 결혼상태, 직위, 근무기간에 따라서 차이가 있는 것으로 파악되었고 반면 3차진료기관의 경우는 연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 직위, 근무부서, 근무기간 및 급여의 8개 항목 모두에서 유의한 차이가 보이지 않았다. 이는 Yoon(2000)의 연구에서 간호사의 직무만족도와 관련된 개인적 특성으로서 연령, 근무경력, 학력, 성격통제위 성향 등이 유의하다고 보고한 결과를 일부 지지한다고 하겠다.

또한 간호조직풍토와 간호사의 직무만족 간의 관계를 분석한 결과 간호조직풍토와 간호사의 직무만족은 비교적 높은 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고($r=.376, p<.01$), 또한 간호조직풍토는 직무만족에 영향을 미치는 주요요인이었으며($\beta=.490, p=.000$), 간호조직풍토가 직무만족을 설명하는 설명력은 14.2%로 나타나, 이는 Park 등(1984)의 선행 연구 결과와 일치하였고, Yom 등(2002)의 연구에서 조직풍토는 직무만족과 조직몰입에 대한 주효과를 가진다는 결과를 지지하고 있다.

이상의 연구결과를 볼 때 2차진료기관과 3차진료기관 간에 간호조직풍토의 차이는 통계적으로 유의하지 않았으나, 직무만족도에 있어서는 유의한 차이가 존재하였으며 각각에 영향을 미치는 대상자의 일반적 특성 또한 다른 것으로 파악되었다. 따라서 병원의 간호관리자는 해당 병원조직의 형태 및 규모에 따라 간호사가 지각하는 직무만족도에는 차이가 있음을 인지할 필요가 있으며, 조직의 성과를 높이기 위해서는 조직에 적합한 개별화된 간호관리방안을 개발해야만 실효를 거둘 수 있을 것으로 생각된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 2차진료기관과 3차진료기관에 근무 중인 간호사가 각각 지각하는 간호조직풍토와 직무만족도를 비교하고 그 관계를 규명함으로써 보다 생산적인 간호조직풍토의 형성과 직무만족도 고취를 위한 기초자료를 제시하고자 한 서술적 상관관계연구이다.

연구의 대상은 P지역에 위치한 1개 2차진료기관과 1개 3차진료기관에서 근무하고 있는 간호사 각각 50명씩을 대상으로 하였으며, 자료수집은 2001년 11월 1일부터 11월 30일까지 30일간 이루어졌으며 구조화된 설문지를 이용하여 수집하였다.

수집된 자료는 SPSS프로그램을 사용하여 실수, 백분율, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson 상관계수, 단순회귀분석을 이용하여 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 간호조직풍토에 대한 차이를 분석한 결과, 2차진료기관의 간호사가 지각한 간호조직풍토와 3차진료기관의 간호조직풍토에는 통계적으로 유의한 차이가 없어 제1가설은 기각되었다. 반면 직무만족도에 대한 차이를 분석한 결과에서는 2차진료기관에 근무하는 간호사의 직무만족도가 3차진료기관보다 통계적으로 유의하게 높아 제2가설은 지지되었다.
2. 일반적 특성에 따른 진료기관별 간호조직풍토 지각 정도의 차이를 분석한 결과, 2차진료기관의 경우는 급여에 대해서만 차이가 있었고, 반면 3차진료기관의 경우 일반적 특성 중 직위에 대하여만 차이가 있는 것으로 나타나 제3가설은 부분적으로 지지되었다.
3. 일반적 특성에 따른 진료기관별 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 2차진료기관의 경우는 연령, 결혼상태, 직위, 근무경력의 4개 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 반면 3차진료기관의 경우 일반적 특성 9개 항목에 대하여 모두 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타나 제4가설은 부분적으로 지지되었다.
4. 2차진료기관과 3차진료기관에 근무 중인 간호사가 지각한 간호조직풍토와 직무만족도 간에는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있고, 간호조직풍토는 직무만족에 영향을 미치는 주요요인이며, 직무만족에 대하여 14.2%의 설명력을 갖는 것으로 나타나 제5가설은 지지되었다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

1. 2차진료기관과 3차진료기관의 간호사가 지각하고 있는 직무만족도간에는 차이가 있으므로 간호조직 효과성을 제고하기 위한 프로그램을 개발할 시에는 본 연구 결과를 근거로 각각의 조직 특성에 적합한 프로그램 내용을 구성할 것을 제언한다.
2. 진료기관 유형별로 간호사들의 직무만족도에 영향을 주는 제 변수를 규명하기 위한 추후연구의 실시를 제언한다.

참 고 문 헌

- Campbell, J. P. (1970). *Organizational climate : Its measurement and relationship to work group performance*. Paper Present at the Annual Meeting of the American Psychological Association, Washington, D. C.
- Choi, J. Y. (1999), *Relationship between nursing organizational climate and job satisfaction of nurses in general hospitals*. Master thesis, Keimyung University, Seoul, Korea.
- Choo, H. (1994), *Organizational behavior*, Hyungsul pub.
- Cherrington, D. J. (1994), *Organizational behavior*, 2nd. ed., A Division of Paramount Publishing. Massachusetts.
- Forehand, G. A. & Glimer, B. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-381.
- Glimer, B. H. (1961). *Organizational Climate. Industrial and Organizational Psychology*. N.Y.: McGraw-Hill.
- Jones, A. P. & James, L. R. (1979). Psychological Climate: Dimension and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performances*, 23, 201-250.
- Kimberly, J. R. & Miles, R. H. (1980). *The Organizational Life Cycle*. California: Jossey-BASS.
- Lee, H. J(1998), *Organizational behavior*, Segyeungsa.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*, Boston : Harvard Univ. Press, 45-65.
- Moon, H. J., Byun, C. J. & Park, S. A. (1986). *Nursing Management*. Seoul : Sumoonsa.
- Nash, M. G. & Everetl, C. N. (1996). Cultural cohesion versus collision : A model for facilitating organizational mergers. *Journal of Nursing Administration*, 24(5), 32-37.
- Ostroff C. (1992), The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance : An Organizational Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963-974.
- Park, Y. J. (1984). *Relationship between hospital organizational climate and nurse's job satisfaction*. Master thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Park, S. A., Lee, E. J. & Kim, J. H. (2001). Nursing organizational characteristics and job satisfaction of nurses in a general hospital. *The Jour of Korean Nurs Admin Acad Soc*, 7(3), 347-355.
- Park, Y. J., Lee, S. J. & Jang, S. O. (1997). The Second Study on the Effectiveness of Nursing Organization. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 27(2), 254-256.
- Shin, Y. K. (1990). *Organizational Behavior*. Seoul: Dasan Press.
- Yoon, S. H. (2000). *A model for organizational effectiveness in nursing unit*. Doctoral dissertation, Korea University, Seoul, Korea.
- Yom, Y. H., Yee, J. A. & Ko, J. W. (2002), The effect of job stress and organizational climate on the organizational effectiveness of hospital nurses. *The Jour of Korean Nurs Admin Acad Soc*, 8(4), 605-614.

-Abstract-

Key words : Job Satisfaction

A Comparison of organizational climate and job satisfaction of nurses according to type of hospital - a secondary hospital and a tertiary hospital -

Kim, Chan Im* · Yoon, Sook Hee**

Purpose : The purpose of this study is to analyze the comparison of organizational climate and job satisfaction of nurses between a secondary hospital and a tertiary hospital.

Method : The subjects of this study were 50 nurses who were working in a secondary hospital and 50 working in a tertiary hospital. The data was collected by self-reporting questionnaires. The data were analysed using frequency,

*Nurse, Ilsin Christian Hospital

**Prof., Dept. of Nursing, Inje University

percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, regression analysis.

Result : 1) There was no statistical significance of the difference of organizational climate between a secondary hospital and a tertiary hospital. However, there was a statistical significance of the difference of job satisfaction. 2) In the organizational climate, there was a significant difference by income in a secondary hospital, and by position in a tertiary center. 3) In the job satisfaction, there was significant differences by age, marriage, position, and duration of working in a secondary hospital, otherwise. there was no significant difference in a tertiary hospital. 4) There was significant positive correlation between organizational climate and job satisfaction. Organizational climate significantly affected job satisfaction.

Conclusion : It is suggested that the nursing organizational effectiveness program should be developed with reflecting on organizational characteristics that the nurses perceived.