

조직분권화, 의사결정참여, 직무만족이 간호 관리자의 조직몰입에 미치는 영향

유 미¹ · 김 경 속²

¹ 남서울대학교 간호학과 전임강사, ² 고령 사회 보건복지연구소, 남서울대학교 간호학과 조교수

Influence of Decentralization, Participation in Decision Making, Job Satisfaction on Nurse Managers' Organizational Commitment

Yu, Mi¹ · Kim, Kyungsook²

¹ Full-time Lecturer, Department of Nursing, Namseoul University

² Institute for Elderly Health and Welfare;

Assistant Professor, Department of Nursing, Namseoul University

주요어

조직분권화, 의사결정참여,
직무만족, 조직몰입,
간호 관리자

Key words

Decentralization, Decision
making, Job satisfaction,
Organizational commitment

Correspondence

Yu, Mi
Department of Nursing,
Namseoul University
21 Maeju-ri, Seonghwan-eup,
Seobuk-gu, Cheonan-city,
Choongnam 330-707, Korea
Tel: 82-41-580-2717
Fax: 82-41-580-2931
E-mai: yumichonsa@nsu.ac.kr

투 고 일: 2011년 7월 18일
수 정 일: 2011년 8월 23일
심사완료일: 2011년 9월 19일

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to examine the influence of decentralization, participation in decision making, job satisfaction on organizational commitment among hospital nurse managers. **Method:** The data were derived from the self-reported questionnaire responses of 198 nurse managers from January to March, 2006 at four general hospitals over 900 beds in Seoul and Gyungi province and analyzed by frequency and percentage, t-test, ANOVA and Sheffe's test and stepwise multiple regression. **Result:** Mean of decentralization was 3.53 ± 0.52 , participation in decision making was 5.04 ± 0.83 , job satisfaction 3.54 ± 0.48 , and organizational commitment was 5.30 ± 0.76 . There were significant differences between participation in decision-making and career of manager, field of practice, span of control, especially in staffing decision. A significant correlation was found between organizational commitment and decentralization ($r=.22$, $p<.001$), participation in decision making ($r=.40$, $p<.001$), job satisfaction ($r=.64$, $p<.001$). The job satisfaction has the highest significant predictor of organizational commitment ($R^2=43\%$). **Conclusions:** Nursing managers' job satisfaction and organizational commitment will be promoted by granting participation in decision-making.

서 론

1. 연구의 필요성

병원은 전문적인 인력과 시설을 가진 복잡한 구조로 이루어져

있으며 진료서비스를 제공하기 위하여 다양성과 복잡성을 지닌 의료인력과 보조인력에 대한 계층적 관리와 전문적인 분화가 동시에 필요한 조직이다(Hospital Nurses Association, 2002). 병원의 조직 중 간호부서는 병원 고유의 일차적 목적인 치료와 간호를 제공하는 중요한 역할을 담당하고 있는 하나의 행정조직 단

위로, 21세기에 다변화하는 의료 환경에서 병원 내 생산성 향상이나 경영향상 활동에 중심적인 역할을 해야 한다. 특히 변화하는 상황을 예견하고 대처할 수 있는 간호 관리자의 전략은 간호 조직의 성공요건이며 이를 위해 간호 관리자가 간호조직을 개선하고 새로운 리더십을 발휘하여 조직의 유효성을 향상시켜야 하는 요구가 강해지고 있다.

간호 관리자들이 간호 관리를 잘함으로써 간호사들이 제공하는 간호의 질이 높아지고 효율성이 향상되며, 이는 병원 전체의 조직 효율성에 영향을 미치게 된다(Park et al., 2010). 따라서 이러한 중요한 역할을 담당하고 있는 간호 관리자들에게도 에너지를 불어넣어주며 전문적 힘과 영향력을 부여할 필요가 있다.

조직몰입은 조직구성원과 조직 간의 연결(linkage)이라는 근본적 인식에서 출발하고 있으며 이러한 바탕위에서 경영자나 조직 연구자들은 직원유지와 성과향상을 위한 방법의 하나로 조직몰입에 대한 관심을 더 가지게 되었다. 조직몰입은 조직유효성의 유용한 지표로 조직을 위해 높은 수준의 노력을 기울이려는 구성원의 의지와 조직에 남아있으려는 강한 욕구, 조직의 목표 및 가치관의 수용으로 조직 전체적인 포괄적 개념이자 조직의 성과를 결정하는 중요 태도 변수로, 몰입도가 높을수록 종업원의 성과가 높아질 가능성이 있다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). Acorn, Ratner와 Crawford(1997)는 이 조직몰입의 강한 예측인자로 조직의 분권화를 언급하였는데 분권화는 다양하게 존재하는 조직의 의사결정권한을 조직내부에 적절하게 분산시키는 즉, 조직 내 권력배분을 둘러싼 구조적 특성 중 하나이다. 조직의 구조는 조직구성원에게 권한과 역할을 부여시키고 정보와 자원을 분배함으로써 공동의 목적을 달성하기 위한 체계이며, 조직 내 권위, 규칙, 절차, 지위 등의 공식적인 통합, 상호작용하는 과정과 일정한 규칙으로, 이 조직구조에 따라 책임, 의사소통경로, 의사결정 환경 등이 결정된다(Park et al., 2010). 조직구조를 측정하는 지표중 하나인 분권화는 조직 내부에서 권한의 위임정도 즉 계층구조에 따라 공식적 의사결정 권한이 위에서 아래로 분산되는 수직적 분화와 의사결정에 참여하는 직원의 수나 영역, 참여정도에 따라 수평적 분권화로 구별된다. 분권화를 위해서는 업무배분 및 그룹화뿐만 아니라 통솔범위 즉 감독의 폭을 설정(span of control)함으로써 그룹의 크기와 업무를 담당할 관리자를 정하여 통솔의 범위를 조절해야하며 업무를 위임함으로써 의사결정의 권한을 배분하는 것이 필요하다(Kim, 2001). 따라서 조직이 분권화되어 있을수록 의사결정에의 참여가 높고(Cho, 2000), 조직 내 자유로운 의사소통과 사과의 교환을 통해 조직원의 발전과 직무만족, 책임감 및 사기를 높여주어(Park et al., 2010) 궁극적으로 간호만족도 증가(Lee, 2004) 및 조직성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다.

의사결정은 간호 관리자가 다양한 간호현장에서 문제해결을 할 때 가장 적절한 방안을 선택하는 것으로 조직의 성과에 필수적인 요소이며 조직관리 기능에 매우 중요하다. 이 의사결정에의 참여 정도가 높을수록 구성원들의 성장과 발전을 돕고 높은 수준의 성취와 만족을 주며(Nam, 2002), 조직에 대한 정신적, 정서적인 소속감과 책임감을 갖도록 하여 적절한 기여를 유도한다. 즉 의사결정은 직무만족(Yun, 1991; Acorn et al., 1997)과 조직몰입을 증가시킨다(Cho, Jeong, & Kim, 1997).

Belgen(1993)에 의하면 직무만족은 조직몰입과 강한 상관관계를 나타내는 것으로 보고되고 있다. 따라서 간호 관리자들이 조직의 중요한 일원이라는 의미감을 갖게 하며 조직에의 몰입을 증가시키기 위해서는 직무만족이 우선되어야 할 것이며 이를 위해 관리자로서 의사결정을 내릴 수 있고 전문적 재량권이 보장받을 수 있는 분권적 권한구조와 의사소통의 증진도 중요하다(Lee, 2004).

지금까지 조직몰입에 관한 선행 연구들을 보면, 간호 조직의 구성원인 간호사를 대상으로 자율성, 의사소통(Lee & Kim, 2010), 리더십(Ha & Choi, 2002; Kim & Jung, 2010), 직무만족(Park & Kim, 2010), 의사결정참여(Cho et al., 1997), 분권화(Acorn et al., 1997) 등이 조직몰입에 영향을 미치는 요인들로 파악되었다. 그러나 간호조직을 개선하고 새로운 리더십을 발휘하여 조직의 유효성을 발전시켜야하는 책임이 크고 중추적 역할을 담당하고 있는 간호 관리자를 중심으로 조직몰입을 증진시킬 수 있는 방안에 관한 연구는 거의 없으며 또한 간호부서차원에서 조절해야하는 조직의 구조적 측면에서 접근한 연구도 거의 없다. 선행연구들은 조직구조 및 인적자원 관리에 대한 접근으로 병원이나 지역사회 간호사를 대상으로 간호 관리자의 간호사 관리와 리더십 부분에 주로 초점이 맞추어졌다. 환자에게 서비스를 제공하는 간호환경은 매우 복잡적이고 역동적이므로 간호부 조직 내에서의 직무권한과 책임관계가 탄력적이고 분권적이어야 하며 효율적인 조직 관리와 간호 관리가 이루어질 수 있도록 병원조직 내 적절한 간호부위치 및 조직구조가 뒷받침되어야 한다. 그러나 현재 간호부서의 조직구조유형은 대부분 독립구조로 운영되고 있지 못하며 병원에서는 변화에 대한 대처 및 조직상의 문제를 해결하기 위하여 팀제와 같은 새로운 시스템을 적용하기도 하고 전통적 조직인 부, 과, 계 조직을 업무계편을 통해 통합하거나 보직을 순환하는 제도로 전환하고 있는 상황이다. 또한 간호 관리자들이 병원의 목표설정이나 경영에 참여하지 못함으로써 적극적인 서비스개선을 위한 전략개발에 어려움이 있는 것으로 나타나고 있다(Hospital Nurses Association, 2002).

이에 본 연구는 간호 관리자들을 중심으로 조직의 구조적 요

소인 조직 분권화 및 의사결정 참여를 살펴보고 이에 따라 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써 간호 관리자들을 위한 조직몰입 증대 및 조직의 효과성 제고를 위한 실천적 함의를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호 관리자를 대상으로 조직분권화, 의사결정 참여, 직무만족과 조직몰입과의 관계를 파악하고자 함이며 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호 관리자의 조직분권화, 의사결정 참여, 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 조직분권화, 의사결정 참여, 직무만족, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 3) 조직분권화, 의사결정 참여와 직무만족, 조직몰입과의 관계를 파악한다.
- 4) 간호 관리자의 조직몰입에 영향을 주는 주요 요인을 규명한다.

3. 용어 정의

1) 간호 관리자

간호 관리자란 간호단위의 간호업무를 총괄하는 자로 본 연구에서는 종합병원에 근무하는 자로서 환자간호와 간호단위 관리에 대한 책임과 권한을 공식적으로 위임 받은 수간호사와 팀장(파트장)을 의미한다.

2) 조직분권화

조직분권화는 낮은 직급까지의 행정적 권위의 분산, 분권을 의미하며 본 연구에서는 Hage와 Aiken(1967)이 개발한 권위계층 및 조직 내 의사결정참여에 대한 도구인 Hierarchy of Authority Scale, Van de Van과 Ferry(1980)의 조직사정도구 중 직무에 대한 권위를 측정하는 직무권위측정도구(Job Authority Scale)를 이용하여 측정한다.

3) 의사결정 참여

의사결정은 설정된 목표를 달성하거나 문제를 해결하기 위하여 이용가능한 대안의 집합 중에서 하나의 대안을 선택하는 복잡한 인지적 과정이며(Park et al., 2010), 본 연구에서 의사결정 참여란 전체적인 관리이슈에서 의사결정에의 참여정도를 의미한다. 본 연구에서는 Locker와 Schweiger(1979)의 의사결정 참여를 측정하는 15개 문항을, Kim(2003)이 한국 실정에 맞게 수정 보완한 도구로 측정한다.

4) 직무만족

일에 대한 긍정적인 정서상태의 정도로, 본 연구에서는 'Minnesota Satisfaction Questionnaire'를 수정 보완한 Kim과 Park(2002)의 도구를 이용하여 측정한다.

5) 조직몰입

조직구성원의 조직에 대한 에너지와 충성심, 조직의 가치와 규범에 대한 수용 및 특정조직에의 개인의 동일시로 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter(1979)가 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 이용하여 측정한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호 관리자를 대상으로 조직 분권화와 의사결정 참여, 직무만족, 조직몰입 정도를 파악하고 변수간의 관련성을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 대상자는 서울 및 경기도에 소재한 900 병상 이상 규모 4개의 상급종합병원(국공립 및 사립종합병원)에 근무하는 간호 관리자로 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자를 편의표집 하였다. 본 연구를 실시하기에 앞서 대상병원에 협조권을 발송하고 전화 및 방문요청을 하였으며 내외과 간호단위 및 중환자실, 수술실, 외래, 응급실 등 특수간호단위에서 근무하는 간호 관리자 전수를 조사 요청하였으나 일부병원의 경우 간호부에서 대상자를 임의 추출하여 조사되었다. 연구 대상자수는 G*power 3.0 프로그램을 활용하여 효과크기(f^2)= .15, 유의수준(α)= .05, 검정력($1-\beta$)= .08로 하였을 때 최소 77명의 대상자가 필요하며 본 연구에서 편의표집된 대상자는 총 210명이었으나 설문지 작성이 불충분한 12부를 제외한 총 198명의 자료가 본 연구에 사용되었다.

3. 연구 도구

연구도구는 본 연구의 중심개념인 조직분권화, 의사결정참여도, 직무만족, 조직몰입에 대한 구조화된 설문지를 이용하였다.

1) 감독의 폭

감독의 폭이란 일반적으로 간호 관리자가 부하직원을 통솔하

고 있는 범위로서 본 연구에서는 부하직원의 수로 하였으며 이를 묻는 1문항으로 구성되었다.

2) 조직분권화

Hage와 Aiken(1967)이 개발한 권위계층 및 조직 내 의사결정 참여에 대한 도구인 Hierarchy of Authority Scale 5문항과 Van de Van과 Ferry(1980)의 조직사정도구 중 직무에 대한 권위를 측정하는 직무권위 측정도구(Job Authority Scale) 4문항을 이용하여 측정하였으며 각 항목은 5점 척도로 점수가 높을수록 분권화정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 각각 .79와 .78이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 .68과 .87 이었다.

3) 의사결정 참여

의사결정 참여는 Locker와 Schweiger(1979)의 도구를 Kim (2003)이 한국 실정에 맞게 수정보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 직무자체와 관련된 이슈 5문항, 직무조건과 관련된 이슈 4문항, 인사기능과 관련된 이슈 3문항, 소속부서나 과차원 및 병원과 관련된 이슈 3문항의 총 15문항으로 구성된 7점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 7점으로 점수가 높을수록 의사결정에서의 참여정도가 높음을 의미한다. 직무자체와 관련된 문제 결정은 각 구성원이 매일의 과업할당 즉 업무량 결정, 업무수행방법 결정, 업무진행절차 결정, 업무기준 및 속도결정, 질 관리나 업무능률 증진에 있어서 어느 정도 발언권 또는 영향력을 행사하고 있는지를 의미한다. 직무조건과 관련된 문제 결정이란 휴식시간결정, 근무교대시간결정, 기구나 장비사용 및 배치에 관한 결정에 있어서 발휘되는 영향력의 정도를 말한다. 또한 인사기능과 관련된 문제 결정은 구성원의 배치, 이동에 관한 결정, 교육훈련 프로그램 결정, 부서원의 포상, 징계에 관한 규율 결정, 인사고과에 관한 사항 등에 있어서 발휘되는 영향력의 정도를 의미하며 소속부서, 과 차원의 의사결정은 각 구성원이 소속부서 혹은 과 차원의 문제해결과정이나 업무방침의 결정, 병원의 전반적인 정책수립 등에 있어서 어느 정도의 발언권과 영향력을 행사하고 있는지를 의미한다. 도구의 하위척도인 직무자체, 직무조건, 인사기능, 과부서차원의 문제결정 각각의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .90, .74, .86, .82 이었다.

4) 직무만족

'Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ-short form)'를 기초로 Lee와 Park(1996)의 도구를 수정보완한 Kim과 Park(2002)의 도구를 이용하였다. MSQ는 내재적, 외재적 및 전반적 요인에 관한 직무만족을 측정하는 도구로 총 20문항으로 이루어져있으나 간호사를 대상으로 수정된 Kim과 Park(2002)의 연구에서는

총 16문항으로 수정되었으며, '매우 만족' 5점, '매우 불만족' 1점으로 점수가 높을수록 직무만족이 큼을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee와 Park(1996)의 연구에서는 Cronbach's α = .88, Kim과 Park(2002)의 연구에서는 Cronbach's α = .91이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .89 이었다.

5) 조직몰입

Mowday 등(1979)이 개발하고 Cho(2000)의 연구에서 사용된 Organizational Commitment Questionnaire 15문항을 이용한 Likert 7점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cho(2000)의 연구에서는 Cronbach's α = .88 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's α = .91 이었다.

4. 자료 수집 절차 및 분석

1) 예비조사

도구 및 연구대상자의 특성을 파악하기 위하여 2006년 2월 초 S대학병원 간호 관리자 10명을 대상으로 관리자를 대상으로 설문지를 통해 예비조사를 실시하였다.

2) 본 조사

본 조사는 2006년 2월부터 3월까지 이루어졌으며, 대상자의 윤리적 측면을 고려하기 위해 대상자에게 연구의 목적, 익명성 및 자료에 대한 비밀보장과 학문적 목적 외에는 사용하지 않을 것이며 연구철회 가능성에 대한 설명을 읽고 대상자가 자의로 참여할 것과 원하면 언제든지 철회할 수 있다는 내용의 동의서에 서명한 후에 설문을 작성하도록 하였다.

3) 자료 분석방법

본 연구의 자료처리는 SPSS WIN 12.0 program을 이용하여 분석하였다.

- (1) 일반적 특성은 서술통계를 이용하여 실수, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였다.
- (2) 도구의 신뢰도검정은 Cronbach 's alpha 계수를 산출하였다.
- (3) 일반적 특성에 따른 조직분권화, 의사결정참여도, 직무만족, 조직몰입의 차이는 t-test, one-way ANOVA, Scheffe 사후검정을 이용하여 분석하였다.
- (4) 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 Pearson's correlation 분석 후 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.
- (5) 통계적 유의수준은 p값 0.05수준에서 분석하였다.

5. 연구의 제한점

본 연구는 서울과 경기지역의 간호 관리자를 대상으로 하였으므로 국내의 간호 관리자 전체로 확대해석할 수 없으며 국공립 및 사립종합병원간의 특성을 고려하지 않았으므로 병원간 차이에 의한 해석에는 제한이 있다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 대상자는 총 198명이었으며 남자 관리자가 2명 포함되었다. 근무부서는 병동(내, 외, 소아과, 정신과병동, 투석실, 분만장, 신생아실, 회복실, 응급실)근무자가 133명(67.2%), 중환자실 27명(13.6%), 수술실, 외래 27명(13.6%)이었다. 전체병원 근무경력은 최소 10년에서 최대가 28년 4개월이었고 평균은 18.4년이였다. 경력 15년

미만에 해당되는 관리자가 전체의 21%, 20년 이상인 경우는 33%로 분포되어 있었다. 현 병원에서의 근무경력은 최소 3년에서 최대 29년까지 분포되어 있었고 평균 경력은 13.8년이였다. 관리자 경력은 최소 1개월에서 최대 25년 8개월까지 분포되어 있었고 평균 경력은 7.5년이였다. 현 부서에서의 관리자 경력을 보면 최소 1개월에서 최대 16년 1개월까지 분포되어 있었으며 평균은 2.9년이였다. 또한 감독의 폭 즉 간호 관리자가 담당하고 있는 부하직원 수는 26명 이상이 53%였으며 평균 27.2명의 직원을 감독하고 있었다.

2. 조직분권화, 의사결정 참여 및 직무만족, 조직몰입

조직 분권화정도는 5점 만점에 평균 3.53점이었으며 의사결정 참여는 직무자체 관련이슈 평균 5.04점, 직무조건관련 이슈 평균 4.97점, 인사기능 관련이슈 평균 4.77점, 소속부서나 과차원 관련이슈 평균 4.67점이었고 직무만족 점수는 평균 3.54점, 조직몰입은 5.30점이였다<Table 2>.

<Table 1> General characteristics

(N=198)

Variables	Categories	N	%	Min.	Max.	M(SD)
Sex	Male	2	1.0			
	Female	196	99.0			
Age(years)	≤39	82	41.4	30	53	41.12(4.88)
	40-49	101	51.0			
	≥50	11	5.6			
Education level	3yr college	3	1.5			
	Bachelor	111	56.1			
	Master	83	41.9			
Field of practice	General ward	133	67.2			
	Icu	27	13.6			
	Or, opd	27	13.6			
Career, total hospital(years)	< 15	42	21.2	10	29	18.38(4.45)
	15-19	91	46.0			
	≥20	65	32.8			
Career, current hospital(years)	5	42	21.2	3	29	13.76(7.12)
	5-10	56	28.3			
	10-15	65	32.8			
	20	33	16.7			
Career, total manager(years)	<5	78	39.4	1month	25.8	7.50(5.69)
	5-9	49	24.7			
	10-14	42	21.2			
	≥15	23	11.6			
Career, current field manager (years)	<5	165	83.3	1month	16.1	2.85(2.45)
	5-9	22	11.1			
	10-14	6	3.0			
	≥15	1	0.5			
Span of control(n)	≤25	89	44.9	5	116	27.19(18.28)
	≥26	105	53.0			

ICU;Intensive Care Unit, OR;Operating Room, OPD;Out Patient Department.

〈Table 2〉 Decentralization, participation in decision-making, job satisfaction, organizational commitment

Variables	Min.	Max.	Mean(SD)
Decentralization	1.8	5.0	3.53(0.52)
Participation in decision-making	2.7	6.9	5.04(0.83)
Job related issue	1.8	7.0	5.53(0.87)
Job condition related issue	1.7	7.0	4.97(1.10)
Staffing related issue	1.8	7.0	4.77(1.12)
Field related issue	1.7	6.7	4.67(1.10)
Job satisfaction	1.8	4.6	3.54(0.48)
Organizational commitment	3.1	6.9	5.30(0.76)

3. 일반적 특성에 따른 조직분권화, 의사결정참여도, 직무만족, 조직몰입

간호 관리자의 일반적 특성 및 감독의 폭에 따라서는 조직분권화, 의사결정참여도, 직무만족에 유의한 차이는 보이지 않았으나 전체 병원경력에 따라 의사결정참여도에 통계적으로 유의한 차이($p < .01$)를 보였다. 특히 인사부문($p < .01$)과 부서차원($p < .01$)에서의 의사결정참여에 있어 유의한 차이를 보였는데 병원경력이 14년 이하인 군의 경우 전체 관리자의 하위 사분위수에 해당되는 경우로 15년 이상인 군에 비해 전체적으로 의사결정참여도가 높았다. 근무지에 따라 의사결정 참여에서 통계적으로 유의한 차이($p < .01$)를 보였는데 중환자실 근무자가 일반병동 근무자에 비해 의사결정참여도가 높았으며, 의사결정참여 세부항목 중 특히 인사부문($p < .01$)에 있어서는 수술실과 외래부분이 일반병동보다, 부서나 과차원($p < .05$)에서는 중환자실근무자가 일반병동 근무자보다 참여도가 높았다. 또한 의사결정 참여는 감독의 폭($p < .05$)에 따라서도 유의한 차이를 보였는데 인사부문($p < .05$), 부서차원($p < .01$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 3).

4. 제 변수간의 상관관계

간호 관리자의 조직몰입과 상관관계를 보인 변수는 조직분권화($r = .22, p < .001$), 의사결정 참여($r = .40, p < .001$), 직무만족($r = .64, p < .001$)이었으며 의사결정 참여의 세부항목 중 직무자체($r = .27, p < .001$), 직무조건($r = .21, p < .01$), 인사($r = .40, p < .001$), 부서나 과차원($r = .37, p < .001$)에서의 참여도와 모두 유의한 순상관관계를 보였다. 직무만족은 관리자 경력($r = -.15, p < .05$), 조직분권화($r = .17, p < .05$), 의사결정 참여($r = .36, p < .001$)와 유의한 상관관계를 보였으며 의사결정 참여는 감독의 폭($r = .16, p < .05$), 조직분권화($r = .26, p < .001$)와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 대상자의 연령($r = -.15, p < .05$), 병원경력($r = -.17, p < .05$),

관리자 경력($r = -.19, p < .05$)은 부서나 과차원에서의 의사결정 참여에 있어 부의 상관관계를 나타내었으나 감독의 폭($r = .20, p < .01$)은 부서나 과차원에서의 의사결정 참여와 순 상관관계를 나타냈다. 인사부문에서 의사결정 참여는 관리자경력($r = -.17, p < .05$)과 부의 상관관계를 나타내었으나 감독의 폭($r = .15, p < .05$)과는 순 상관관계를 보였다(Table 4).

5. 조직몰입 영향요인

대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 조직몰입과 유의한 상관관계를 보인 것으로 나타난 조직분권화, 의사결정 참여와 직무만족을 포함시켜 다중회귀분석을 실시한 결과는 〈Table 5〉와 같다. 회귀분석의 가정을 검증하기 위해 다중공선성, 잔차, 특이값을 진단하였다. 변수들 간의 다중공선성의 문제를 확인한 결과 공차한계(Tolerance)는 0.83~0.92까지 분포되어있고 분산팽창인자(Variance inflation factor, VIF)도 1.183~1.208로 기준인 10이상을 넘지 않아 예측변수들이 독립적임이 확인되었으며, Durbin-Watson 통계량은 1.906으로 2.02~1.53 범위에 있어 자기상관의 문제는 없었다. 잔차가정을 충족하기 위한 검정결과 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였다. 따라서 회귀식의 모든 가정이 충족되어 회귀분석 결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다.

간호 관리자의 조직몰입 예측 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다($F = 46.73, p < .001$), 독립변수들은 조직몰입 변동의 43%를 설명하였다. 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인은 의사결정참여도($\beta = .196$), 직무만족($\beta = .540$)이었다. 즉 간호 관리자의 의사결정 참여가 높을수록, 직무만족이 높을수록 조직몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 조직분권화는 조직몰입과 유의한 상관이 없었다(Table 5). 조직분권화와 조직몰입간의 상관계수는 통계적으로 유의하였으나(Table 4), 다른 예측 변수들이 포함되었을 때 부분상관계수(β)는 0.091($p = .120$)로 유의한 상관이 없었다. 의사결정 참여의 세부항목인 직무자체, 직무조건, 인사, 부서나 과

(Table 3) Decentralization, participation in decision-making, job satisfaction, organizational commitment of demographic variables, span of control

(N=198)

		N	Decentralization		DP- Job related issue		DP-Job condition related issue		DP-Staffing related issue		DP-Field related issue		DP		JS		OC	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
			F or t/	p	F or t/	p	F or t/	p	F or t/	p	F or t/	p	F or t/	p	F or t/	p	F or t/	p
Age(yrs)	30-39	81	3.50	0.54	5.46	0.91	4.85	1.08	4.66	1.16	4.72	1.10	4.97	0.84	3.54	0.48	5.25	0.77
	40-49	100	3.52	0.50	5.61	0.84	5.10	1.07	4.88	1.03	4.66	1.06	5.12	0.79	3.53	0.47	5.31	0.75
	≥50	11	3.76	0.56	5.40	0.77	4.45	1.48	4.20	1.46	3.97	1.28	4.61	0.99	3.51	0.62	5.48	0.83
			1,189	0.307	0.861	0.425	2.388	0.095	2.310	0.102	2.315	0.102	2,212	0.112	0.037	0.964	0.481	0.619
Education level	3yr college	2	3.44	0.16	5.47	1.86	5.44	1.58	4.83	1.81	4.33	1.15	5.07	1.55	3.71	0.34	5.76	1.02
	Bachelor	110	3.53	0.54	5.52	0.82	4.97	1.08	4.83	1.09	4.71	1.04	5.06	0.78	3.58	0.47	5.40	0.73
	Master	82	3.52	0.52	5.53	0.91	4.93	1.12	4.67	1.14	4.61	1.18	4.99	0.87	3.48	0.50	5.17	0.78
			0.034	0.966	0.011	0.989	0.321	0.726	0.541	0.583	0.323	0.724	0.190	0.827	1.020	0.362	2.730	0.068
Career, hospital (yrs)	<15	42	3.54	0.62	5.39	1.13	4.93	1.15	4.75	1.32	4.90	1.06	5.02	0.99	3.57	0.52	5.45	0.84
	15-19	89	3.47	0.48	5.59	0.63	4.98	1.02	4.86	0.95	4.65	0.97	5.08	0.64	3.57	0.47	5.16	0.72
	≥20	64	3.60	0.51	5.54	0.95	4.98	1.18	4.64	1.19	4.54	1.26	4.99	0.94	3.48	0.47	5.41	0.74
			1,308	0.273	0.738	0.480	0.041	0.960	0.748	0.475	1.382	0.253	0.220	0.802	0.811	0.446	3.040	0.050
Career, total manager (yrs)	<5 ^a	77	3.49	0.55	5.39	0.96	4.90	1.04	4.83	1.14	4.77	1.02	5.01	0.84	3.62	0.45	5.43	0.73
	5-9 ^b	49	3.603	0.354	5.71	0.56	5.10	1.10	4.99	0.93	4.84	1.05	5.24	0.64	3.58	0.44	5.19	0.66
	10-14 ^c	41	3.482	0.660	5.65	0.99	5.24	1.10	4.93	1.02	4.78	1.04	5.19	0.88	3.47	0.53	5.35	0.80
	≥15 ^d	22	3.571	0.478	5.42	0.83	4.52	1.23	4.00	1.17	3.97	1.23	4.57	0.87	3.33	0.51	5.18	0.81
			0.601	0.615	1.827	0.144	2.457	0.064	5.087	0.002	4.046	0.008	4.055	0.008	2.511	0.060	1.414	0.240
	Scheffe								a,b,c)d		a,b,c)d		b,c)d					
Career, current field manager (yrs)	<5	163	3.51	0.51	5.48	0.89	4.91	1.10	4.77	1.14	4.64	1.09	5.00	0.84	3.56	0.46	5.30	0.77
	5-9	21	3.63	0.54	5.62	0.75	5.05	1.07	4.66	1.08	4.73	1.26	5.10	0.83	3.50	0.52	5.28	0.73
	10-14	6	3.76	0.66	6.23	0.41	5.94	0.71	5.38	0.59	5.22	0.83	5.74	0.39	3.30	0.78	5.56	0.57
	≥15	1	4.44	.	6.00	.	6.00	.	3.75	.	4.33	.	5.07	.	3.94	.	6.36	.
		1,772	0.154	1.667	0.176	2.092	0.103	0.921	0.432	0.598	0.617	1.609	0.189	0.841	0.473	0.865	0.460	
Field of practice	General ward ^a	132	3.55	0.52	5.42	0.93	4.84	1.13	4.57	1.15	4.55	1.18	4.89	0.86	3.56	0.46	5.33	0.79
	ICU ^b	27	3.56	0.42	5.83	0.78	5.36	0.94	5.19	0.91	5.15	0.85	5.45	0.70	3.50	0.60	5.20	0.72
	OR,OPD ^c	26	3.36	0.59	5.68	0.54	5.19	1.06	5.20	1.00	4.75	0.82	5.28	0.68	3.46	0.46	5.25	0.70
			0.564	0.570	3.122	0.046	3.096	0.048	6.276	0.002	3.404	0.035	6.474	0.002	1.462	0.234	0.354	0.702
	Scheffe								a(c)		a(b)		a(b)					
Span of control (number)	≤25	89	3.59	0.44	5.50	0.76	4.83	1.13	4.58	1.15	4.42	1.19	4.90	0.83	3.54	0.45	5.26	0.72
	≥26	104	3.48	0.58	5.59	0.93	5.08	1.08	4.92	1.06	4.87	0.98	5.16	0.82	3.53	0.51	5.33	0.80
			0.026	0.873	0.434	0.511	2.370	0.125	4.594	0.033	8.171	0.005	4.655	0.032	1.926	0.167	0.463	0.497

DP; Participation in Decision-Making, JS; Job Satisfaction OC; Organizational Commitment,

<Table 4> Correlations among variables

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
X1	1,00												
X2	0,94**	1,00											
X3	0,84**	0,84**	1,00										
X4	0,36**	0,34**	0,37**	1,00									
X5	-0,03	-0,05	-0,01	-0,07	1,00								
X6	0,06	0,03	0,09	0,18*	-0,10	1,00							
X7	0,07	0,07	0,06	0,13	0,05	0,28**	1,00						
X8	-0,01	-0,03	-0,04	0,10	0,11	0,23**	0,56**	1,00					
X9	-0,05	-0,08	-0,17*	-0,03	0,15*	0,11	0,47**	0,56**	1,00				
X10	-0,15*	-0,17*	-0,19*	0,04	0,20**	0,19*	0,43	0,42**	0,66**	1,00			
X11	-0,03	-0,06	-0,10	0,08	0,16*	0,26**	0,79**	0,78**	0,85**	0,78**	1,00		
X12	-0,08	-0,11	-0,15	-0,05	0,06	0,17**	0,24**	0,16*	0,37**	0,36**	0,36**	1	
X13	0,05	-0,03	-0,05	0,09	0,07	0,22**	0,29**	0,21**	0,40**	0,37**	0,40**	0,64**	1

X1; Age, X2; Career,hospital, X3; Career,total manager, X4; Career,current field manager, X5; Span of control, X6; Decentralization, X7; Job related issue, X8; Job condition related issue, X9; Staffing related issue, X10; Field related issue, X11; Participation in decision-making, X12; Job satisfaction, X13; Organizational commitment.
**p<.01, *p<.05

<Table 5> Factors influencing organizational commitment in subjects

Variables	B	S.E	β	t	p	R ²	Adj R ²	F	p
(constant)	0,983	0,404		2,432	0,016				
Decentralization	0,131	0,084	0,091	1,564	0,120				
Participation in decision-making	0,179	0,056	0,196	3,185	0,002				
Job satisfaction	0,837	0,093	0,540	8,952	0,000	0,441	0,431	46,73	p<.001

Adj R²=Adjusted R².

차원에서의 참여도와 조직몰입간의 상관관계는 통계적으로 유의하였으나 단계별 회귀분석 결과 모두 진입되지 못하였다. 이는 조직분권화와 의사결정의 세부항목은 다른 예측 변수들과 유의한 상관관계가 있었기 때문에 총 조직몰입의 분산을 설명하는데 있어 다른 변수와 함께 설명하는 부분 이외에는 거의 설명력이 없었다.

논 의

본 연구는 상급종합병원 간호 관리자의 조직분권화, 의사결정 참여, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 변수간의 관계를 종합적으로 분석한 결과, 조직몰입에 영향을 주는 요인은 의사결정참여와 직무만족이었으며 특히 직무만족은 조직몰입을 가장 잘 설명하는 요인이었다.

간호 관리자들의 조직몰입은 평균 5.30점(7점 척도)로, 동일한 척도를 사용하여 주간호사급 이하 일반 간호사의 조직몰입을 조사한 Park(2009)의 연구에서의 3.78점보다 높게 나타났다. 동일한 도구이나 5점 척도를 사용한 연구들을 보면, Park(2005)의 연구에서는 수간호사의 조직몰입 평균 3.74점, 중소병원 간호 관리자를 대상으로 한 Kim과 Chung(2008)의 연구에서는 3.02점

으로 나타나, 본 연구결과를 5점 척도로 환산해보았을 때(평균 3.78점) 연구대상 병원의 간호 관리자들의 조직몰입이 다소 높다고 볼 수 있다. 대상자의 특성 즉 연령, 교육수준, 경력, 근무지에 따라 조직몰입에 유의한 차이는 없어 연령, 경력, 직위가 높아질수록 직무만족과 조직몰입이 높아진다고 보고한 여러 연구들(Ha & Choi, 2002; Kim & Chung, 2008)과는 차이를 보였다. 본 연구가 일반간호사와 간호 관리자를 비교한 것이 아니라 순수한 간호 관리자만을 대상으로 하였기 때문에 이를 비교하기가 어려우나 간호 관리자 내부에서도 차이가 나는 부분을 살펴볼 필요가 있다. 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았으나 대체적으로 대상자의 병원경력이 15년 이하이고, 관리자로서의 경력이 5년 미만인 군이, 학력에 따라서도 3년제 졸업군이 4년제, 석사학위군보다 조직몰입과 직무만족이 다소 높은 경향을 보였다. 따라서 간호 관리자로서 학력과 경력이 증가할수록 직무만족이나 조직몰입이 감소되지 않고 꾸준히 유지될 수 있는 전략이 필요하다고 본다. 또한 간호직의 조직몰입을 병원 내 다른 직종과 비교한 연구(Bang, Ha, & Son, 2002)를 보면, 일반직, 약무직, 기술기능직에 비해 유의하게 낮았고 직위에 따라서도 부장, 차장에 비해 수간호사의 조직몰입이 유의하게 낮았다. Stevens, Beyer와 Trice(1978)는 조직몰입에의 가장 큰 예측요인

으로 근속연수와 업무과중을 들었으며 이외에도 직무특성 및 승진에 있어서의 성과, 변화에 대한 태도, 관리수준을 개인과 역할 관련 요인으로 언급한 바 있다. 그동안 간호직에 대한 조직몰입에 대한 연구가 이루어져 왔으나, 간호 관리자라는 특정 계층에 대한 조직몰입에 대한 연구는 많지 않으며, 본 연구에서도 업무과중, 성과, 승진 등의 변수를 고려하지 못하였다. 병원 내에서 타 직종에 비해 간호직의 조직몰입이 낮은 이유가 무엇인지에 대해서는 추후 연구가 필요할 것으로 사료된다. 또한 동일한 직위를 지닌 간호 관리자라도 근무연수에 따라 조직몰입, 직무만족이 차이가 난 결과를 통해 간호부서에서 간호 관리자 특히 수간호사나 팀장의 직무만족과 조직몰입을 향상시키기 위한 전략을 모색하고 이에 관한 관심을 기울일 필요가 있다고 본다.

본 연구는 중소병원을 대상으로 한 선행연구(Kim & Chung; 2008), Yoo와 Choi(2009)의 연구중소병원 간호사 이직요인에 관한 연구결과에 비해 조직몰입이 높게 나타났는데 이는 병원의 조직문화를 비롯한 조직구조의 특성 및 보수와 같은 근무여건 차이에 의한 것이 아닌가 생각된다. 따라서 중소병원 간호 관리자들의 조직몰입을 향상시키는 방안도 강구할 필요가 있다.

조직몰입에의 영향요인 중 조직구조 특성으로 Stevens, Beyer와 Trice(1978)는 조직의 규모, 집권화(최고경영자 수준에서 의사결정에 영향을 미치는 집중도), 관리자의 비율(전체 구성원의 숫자 중 감독자 수)을, Mowday 등(1979)은 공식화, 분권화를 제시하였다. 본 연구에서는 간호 관리자가 통솔하는 부하직원의 수인 감독의 폭이 조직몰입과 관련이 없었으나 의사결정 참여와 유의한 상관관계를 보였으며 특히 의사결정 참여 세부항목 중 인사부분과 부서나 과차원의 의사결정 참여에 순 상관관계가 있다는 것은, 부하직원의 수가 많을수록 부서 내에서 인사부분 즉 배치, 이동에 관한 결정, 교육훈련 프로그램 결정, 부서원의 포상, 징계에 관한 규율결정, 인사고과에 관한 사항 등에 있어서 발휘되는 영향력의 정도가 크며 소속부서, 과 차원의 문제해결 과정이나 업무방침의 결정, 전반적인 정책수립 등에 있어서 어느 정도의 발언권과 영향력을 행사하고 있다는 것을 알 수 있다.

조직 분권화에 대한 인식은 근무경력에 따라 유의한 차이는 없었으나 현 부서에서의 관리경력과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. Cho(2000)의 연구에서는 36세 이상, 대학원 졸업군 그리고 일반간호사보다 수간호사 군이, 병원 근무경력 짧은 군보다 10년 이상인 군에서 조직분권화에 대한 인식이 더 높아 조직에서의 근무경력이 길고 학력이 높을수록 자신의 업무에 대해 보다 높은 전문성을 가지고 의사결정권한을 갖고 업무를 수행함으로써 분권화 인식이 높은 것으로 고려된다고 하였다. 본 연구대상자들은 모두 동일한 직위로 근무경력이 평균 18년, 관리자로서의 경력도 평균 7.5년으로 분권화 정도에

통계적으로 큰 차이가 없는 것으로 나타났으나 현 근무지에서의 경력 10-14년 사이의 군이 좀 더 조직 분권화에 대한 인식정도가 높아 행정적 권위의 분산, 분권 및 직무에 대한 권위를 의미하는 조직분권화는 현 근무지에서의 관리자 근무경력과 어느 정도 관련이 있음을 의미한다.

또한 조직이 분권화될수록 의사결정 참여와 조직몰입이 증가하는 것으로 나타나, 분권화정도가 높을수록 간호사의 의사결정 참여가 높아졌다는 Choi 등(1997)의 연구와, 조직분권화가 조직몰입에의 영향 요인으로 보고한 Cho 등(1997)의 연구와 일치하여 조직내 권력배분을 둘러싼 구조적 특성의 하나인 분권화는 의사결정에의 참여를 허용하며 이를 통해 조직에의 몰입정도를 향상시킬 수 있음을 시사한다고 하였다.

간호 관리자는 관리 전반에 걸쳐 의사결정을 하기 때문에 의사결정은 관리기능과 동일시할 만큼 가장 중요한 기능으로 간주된다. Mowday 등(1979)은 의사결정 참여가 클수록 즉 분권화정도가 클수록 조직몰입이 높아진다고 하였으며, Yun(1991)은 의사결정권한이 높을수록 직무만족이 높아진다고 하였다. 본 연구에서도 의사결정 참여, 조직분권화, 직무만족 및 조직몰입은 강한 상관관계를 보여 의사결정 참여가 높아질수록 직무만족도 향상되며 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각할 수 있다. 이러한 결과는 직무만족이나 조직몰입에 영향을 미치는 변수로서 의사결정참여를 다룬 선행연구(Blegen, 1993; Yun, 1991; Park & Kim, 2010)와 일치하는 결과이다. Cho 등(1997)의 연구에서는 보건소 간호사의 의사결정 참여가 조직몰입에 대해 설명력을 가지지 못한 것으로 보고하면서 관료주의적인 보건소 조직에서 간호사들의 수동적인 역할로 인한 결과라고 한 바 있다. 따라서 간호 관리자들에게 적극적인 역할부여와 의사결정에의 참여를 높여 준다면 간호 관리자들의 조직몰입을 더욱 증대할 수 있을 것으로 사료된다.

또한 대상자의 교육과 경력이 의사결정참여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고한 Cho 등(1997)의 연구와 달리, 본 연구에서는 관리자 경력이 증가할수록 오히려 인사부분에서의 의사결정 참여가 낮아지는 것으로 파악되었다. 의사결정 참여에 관해 주로 간호사들의 환자간호와 업무환경에 관한 연구(Cho, 2000)가 이루어졌는데 간호 관리자의 경우 환자간호에 관련된 의사결정보다 업무환경에 관한 의사결정과업에 더 많이 참여하게 된다. Kim(2001)은 정부조직에 종사하는 조직구성원들의 경우 업무나 활동영역에 따라 참여정도가 상당히 다르며 비교적 참여빈도가 높은 영역은 업무절차나 업무할당, 새로운 정책이나 사업선정 등이 있으나 직원채용, 승진과 같은 핵심적 혹은 영향력 있는 인사 관련 의사결정 영역에서는 거의 참여가 이루어지고 있지 않아 일상적 운영권은 분권화하되 전략적 결정권은 집

권화되어 있는 형태로서 이중적 권력구조의 모습이라고 하였다. 그러나 조직의 분권화가 구성원의 자율성과 직무만족의 직접적 영향변수로 작용하고 의사결정 참여에 크게 영향을 미치는 것으로 나타난 바, 본 연구결과에서와 같이 간호 관리자의 의사결정 참여도에 가장 큰 영향을 미치는 세부 항목 항목이 인사차원에서의 의사결정이라는 것은 병원의 관계자들에게 실천적으로 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있다. 즉 관리자로서의 경력이 증가할수록 경험을 인정하고 중요 의사결정에 참여를 유도할 필요가 있다는 것이다.

대부분의 시간을 직장에서 보내는 사람들에 있어 직무만족은 조직이 사회에 대하여 지는 사회적 책임의 범주로 간주되며, 지금까지 연구(Kim & Lee, 2001; Ostoff, 1992)를 통해 직무만족이 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어왔다. 병원에서 간호사의 지위, 경력, 연령, 근무지에 따라 직무만족을 비교해본 결과 일반 간호사나 책임간호사보다 간호 관리자인 경우, 연령이 많은 경우, 총 병원근무경력이 많은 경우, 현 병원근무경력이 많은 경우, 신생아실, 수술실에 근무하는 경우 직무만족이 높은 것으로 보고하였다(Kim & Lee, 2001). 그러나 본 연구에서 간호 관리자들의 직무만족은 연령, 경력에 따른 통계적 유의성은 없으나 서로 부의 관계를 나타냈다. 병원은 진료부서와 행정직과 같은 진료지원부서로, 이원화되어 운영되는 특이한 조직으로, 최근 의료기관의 관리경향은 간호 관리자의 행정적 책임이 더욱 가중되고 있고, 외적으로는 병원 간 경쟁력이 심화되고 내적으로는 성과와 변화에 대한 요구 등으로 구성원들은 지치고 소진되기도 한다. 조직 내에서 권한이 부여되고 권력이 위임된 경우 자신의 의미를 과업 내에서 찾고, 과업에 대한 결정성의 정도가 높음으로 무력감이 제거됨으로써 조직유효성이 증진되며 직무만족이 높아진다. 직무만족이 높은 종업원은 조직몰입 정도가 높고 조직목표에 기꺼이 적응하며 조직에 전심을 다하기 때문에 조직유효성을 증진시키는 반면, 만족하지 않는 종업원은 최선을 다하지 않으므로 업무 수행시 자신의 잠재력보다 적게 하고 조직에서 요구되는 행동에 대해 최소한의 가능성만을 보이면서 만족해하고 조직의 생산성이나 유효성을 낮추는 방해적인 행동을 할 수도 있다(Ostoff, 1992). 따라서 상급종합병원 간호 관리자의 경우 권한 부여를 통한 의사결정 참여를 높일 수 있어야 할 것이다. 의사결정과정과 직무가 만족스럽다면 조직몰입이 증가할 것으로 기대할 수 있다. 의사결정 참여에 있어서 연령, 학력, 경력의 요인보다 조직의 분권화정도가 의사결정 참여에 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며 관리자로서의 경력이 증가할수록 오히려 조직몰입도 감소되는 결과를 통해, 간호조직은 이러한 것에 염두를 두고 간호 관리자의 조직몰입 방안을 모색해야 할 것이다.

결 론

본 연구는 간호 관리자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 조직의 구조적 요소로 조직 분권화, 의사결정 참여 및 직무만족에 따른 조직몰입의 관계를 파악하여 간호 관리자들을 위한 조직몰입 증대를 위한 조직 및 인력관리에 도움이 되고자 시도되었다.

연구결과 상급종합병원 간호 관리자는 의사결정참여가 높을수록, 직무만족이 높을수록 조직몰입이 증대되는 것으로 나타났다. 조직의 분권화는 직무만족과 강한 상관관계를 보이는 변수로 파악되었고 의사결정 참여 항목 중 부서차원의 업무와 인사부분에서의 참여가 의사결정참여 전체와 직무만족, 조직몰입과 강한 상관관계를 보였다. 조직몰입을 설명하는 변수로 통계적으로 유의한 변수는 직무만족, 의사결정 참여 순으로 나타났으며 직무만족이 가장 설명력이 많은 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 간호 관리자들의 권한을 확대하여 참여적 의사결정기회를 많이 부여해야 할 필요성을 보여주는 것이다. 간호 관리자는 간호단위나 간호부서의 의사결정뿐만 아니라 실제적인 간호 인사관리 차원에서의 의사결정 참여를 통해 조직에 영향력을 행사하며 정보를 공유해 나가야 할 것이다. 이를 통해 구성원들이 관리에 대한 통제 의식이 증가하고, 동기부여가 되어 직무만족이 증가하고 이에 따라 조직몰입도 증가될 수 있도록 해야 할 것이다. 즉 조직 내 중요한 의사결정에 구성원의 영향력을 확대하고 상하간의 커뮤니케이션이 활발히 일어나는 개방적인 조직풍토를 구축할 필요가 있겠다.

REFERENCES

- Acorn S., Ratner P., & Crawford, M. (1997). Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction and organizational commitment among nurse managers. *Nursing Research*, 46(1), 52-58.
- Bang, Y. J., Ha, H. W., & Son, T. Y. (2003). Factors affecting the organizational commitment of industrial accident hospital employees by job category. *Korean Journal of Hospital Management*, 7(4), 24-56.
- Blegen, M. A. (1993). Nurse's job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 41(1), 36-41.
- Cho, M. K., Jeong, H. S., & Kim, T. S. (1997). Relationship between public health nurse's decentralization, participation of decision making and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 5(1), 99-111.
- Cho, M. K. (2000). *The relationship among structure, process, and outcome dimensions of nursing department in hospitals*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam University of Korea, Daejeon.

- Ha, N. S., & Choi, J. (2002). The relationship among leadership styles of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 32(6), 812-822.
- Hage, J., & Aiken, M. (1967). Relationships of centralization to other structural properties. *Administrative Science Quarterly*, 12, 72-92.
- Hospital Nurses Association (2002). *Business report*. Seoul: Author.
- Kim, C. P. (2003). *A study on the relation of employee's perception of organizational politics and their job satisfaction, intention to turnover-focusing on participation in decision making of employee as moderating variable*. Unpublished master's thesis, Seoul National University of Korea, Seoul.
- Kim, H. O., & Lee, B. S. (2001). The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on the intention of resignation of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 85-95.
- Kim, H. S. (2001). Decentralization and its relationship to behavior properties in government organizations. *Korea Association for Public Administration*, 35(1), 35-51.
- Kim, J. H., & Park, S. A. (2002). The relationship between coping strategies and nursing effectiveness in staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(1), 97-105.
- Kim, M. H., & Jung, M. S. (2010). The effect of head nurse's emotional leadership on nurse's job satisfaction & organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 336-347.
- Kim, M. S. (2008). The effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(4), 458-466.
- Kim, W. K., & Chung, K. H. (2008). The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(3), 287-296.
- Lee, E. J. (2004). Relationship between nursing organizational structure and nursing outcome. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(3), 37-48.
- Lee, H. S., & Kim, J. K. (2010). Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 488-496.
- Lee, S. K., & Park, J. H. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2(1), 5-15.
- Locke, E. A. & Schweiger, D. M. (1979). Participation in decision making one ore look. *Research in Organizational Behavior*, 1, 276.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, I. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nam, J. (2002). *An analysis of decision making behaviors in school administration*. Unpublished doctoral dissertation, Daejeon University of Korea, Daejeon.
- Ostoff, C. (1992). The relationship between satisfaction attitudes and performance: an organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963-974.
- Park, G. J., & Kim, Y. N. (2010). Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 250-258.
- Park, S. A., Jung M. S., Kim, J. H., Kim, J. K., Joo, M. K., Park S. H., & Yu, M. (2010). *Nursing management*. Seoul: Koonja.
- Park, W. Y., & Yun, S. H. (2009). The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(2), 229-236.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21(3), 380-96.
- Sylakowski Jones, J. M. (2000). *Commitment, job satisfaction, and intention to turnover on registered professional nurses on medical-surgical hospital units*. Unpublished doctoral dissertation, State University of New York, NY.
- Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 16-25.
- Yun, S. N. (1991). *A study on relationships between environment, organizational structure, and organizational effectiveness of public health centers in Korea*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University of Korea, Seoul.
- Van de Ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980). *Measuring and assessing organizations*. New York: Wiley.