

주요용어 : 간호조직문화, 조직성과, 군병원

군병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구

유승연*, 김인숙**

I. 서론

1. 연구의 필요성

병원의 간호조직은 대상자에게 직접 의료서비스를 제공하는 핵심부서로서 간호 인력은 병원 전체 인력의 30~40%를 차지하고 있으며 간호조직 구성원들은 실제 간호업무뿐만 아니라 병원 조직의 관리요원으로서 역할을 한다. 이러한 간호조직 구성원들의 역할은 병원 조직문화를 발전시키고 추진하는 원동력이 된다(Barnum & Kerfoot 1995). 더욱이 간호조직은 간호조직 구성원간에 공유되는 가치관과 임무 그리고 비전의 체계로 매우 결집된 사회로 만들고, 고도의 응집력을 창조하여 간호조직사회를 조직하고 발전시킨다. 동시에 긍정적이고 발전적인 간호조직 문화는 질적 의료서비스의 제공뿐 아니라 간호조직의 상위 시스템인 병원 조직발전과도 직결되는 매우 중요한 요인이 된다.

조직문화는 조직구성원들의 활동지침이 되는 행동규범을 창출하는 공통된 가치관과 신념의 체계로써(이명재, 1995), 조직구성원들에게 조직에의 정체감을 심어주고 개인보다 더 큰 시스템인 조직에 몰입하도록 촉진시키며 조직구성원의 행동을 이끌고 형성시키는 감지 도구로 작용하여 사회 시스템을 안정을 도모한다고 하였다(Smircich 1983).

많은 연구에서 이러한 조직문화가 조직성과 및 조직유효성에 영향을 미친다고 하였으며(김대란, 1999; 이명하, 1998; 한수정, 2001; Mitchell, Shannon, Cain & Hegyvary, 1996), 또한 재정적인 성과와도 관련된다고 하였다(Denison & Mashra, 1995; Kutsogiannis, Hague, Triska, Johnston & Noseworthy, 2001). 특히 간호조직문화는 모든 간호관리자들과 간호사들의

더 많은 이해를 필요로 하며 간호조직문화가 조직생산성과 직접 관련된다는 측면에서 보다 다양하고 폭넓은 연구를 필요로 한다(권성복, 1999).

하지만 민간병원과는 그 성격이 많이 다른 군병원의 경우 간호조직 문화 유형에서도 많은 차이점이 있을 것으로 예상되나 군병원의 간호조직 문화에 관한 연구(강선주 1995)는 극소수에 불과한 실정이다. 이에 본 연구는 이러한 군병원 간호조직 문화와 간호조직 성과간의 관계를 살펴봄으로써 조직성과를 높일 수 있는 조직문화유형을 알아보고, 궁극적으로는 군병원의 효율적인 조직관리를 위한 조직개발 전략을 수립하는데 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 군병원 간호조직의 조직문화 유형을 확인하고, 조직문화와 조직성과의 관계를 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 가. 군병원 간호조직의 일반적 특성과 조직문화 유형을 확인한다.
- 나. 일반적 특성에 따른 조직문화 유형과 조직성과 차이를 파악한다.
- 다. 군병원의 조직특성과 조직문화 유형과의 관계를 파악한다.
- 라. 간호조직문화 유형과 조직성과 간의 관계를 파악한다.

3. 용어정의

1) 간호조직문화

조직문화란 조직구성원들이 공유하고 있고 구성원 행동과 전체의 조직적 행동에 기본 전제로 작용하는 조직체 고유의 가치관과 신념, 규범과 관습, 그리고 행동패턴 등의 총체적 특

*연세대학교 대학원 간호학과 박사과정
**연세대학교 간호대학 간호환경시스템학과 교수

성으로서(신동엽 1985; 신유근 1991) 본 연구에서는 한수정(2001)의 간호조직 문화 유형 분류도구를 사용하여 관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 위계지향적 문화와 업무지향적 문화의 점수를 측정한 것으로, 점수가 높을수록 각 유형의 간호조직문화가 강하게 작용하는 현상을 의미한다.

2) 조직성과

조직의 목표가 달성된 결과를 말하며 간호사의 심리적 성과, 즉 직무만족과 조직몰입으로 측정될 수 있다. (1) 직무만족: 직무만족이란 구성원이 업무와 관련하여 경험하는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태로써(유병조 1982), 본 연구에서는 한수정(2001)이 개발한 도구를 사용하여 점수를 측정한 것으로, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. (2) 조직몰입: 조직몰입이란 조직구성원들이 조직을 떠나지 않도록 만드는 조직과 구성원 사이의 심리적 유대로써(Allen & Meyer 1996), 본 연구에서는 Meyer, Allen과 Smith(1993)의 도구를 사용하여 정서적 몰입, 거래적 몰입, 규범적 몰입의 점수를 측정한 것으로, 점수가 높을수록 각 유형의 조직몰입 수준이 높음을 의미한다.

II. 문헌고찰

조직문화란 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가정, 가치와 신념, 규범과 관습, 의례와 의식 그리고 상징으로서 조직의 태도와 행동에 중요한 영향을 미치는 요소이다(신동엽 1985). 조직문화를 구성하는 요소에 대해 Schein(2004)은 기본적인 가정(basic assumption), 가치관(values), 인공물과 창조물(artifacts and creators)의 3가지가 조직문화를 구성하며, 이들은 각 조직문화 수준에 따라 영향을 미친다고 하였다. Pascal과 Athos(1981)는 조직문화의 구성요소로 공유가치(Shared Value), 전략(Strategic), 구조(Structure), 관리시스템(System), 구성원(Staff), 기술(Skill), 관리 스타일(Style)의 7S 요인을 제시하였다. 한편 이학중(1997)은 조직체는 주어진 환경에 적응해 나가는 과정에서 이에 적합한 조직의 구조와 과정 그리고 구성원들의 가치관과 행동경향을 형성하게 되며 이러한 조직특성의 요소들이 종합적으로 조직문화를 형성한다고 하였다.

따라서 여기에서는 리더십 유형, 공식화, 집권화, 의사결정, 의사소통 등의 조직의 특성 요소들이 조직문화에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 리더십은 집단의 경영에 결정적인 의의를 지니는 것으로, 특히 Bass(1985)는 리더와 구성원간의 교환관계에 기초를 둔 기존의 거래적 리더십(transactional leader-

ship)에 반해 구성원들의 성장과 발전을 위해 노력하는 변혁적 리더십(transformational leadership)의 필요성을 강조하였다. 공식화(formalization)는 조직 내의 직무가 표준화와 관련되어, 규칙, 절차, 작업지시 및 의사소통 등의 내용이 기록화 되어 있는 정도를 의미한다(최계열, 1989). 집권화(centralization)는 조직내 자원배분에 관련된 의사결정의 집중도 및 직무수행에 관계된 의사결정의 집중도를 말한다(이창원과 최창현, 1996). 의사결정(decision making)은 어떤 결정 안에 이르는 사고 및 행동과정으로서 둘 또는 그 이상의 문제 해결대안들 중에서 의사결정자가 자신의 목적을 달성하는데 가장 좋은 대안이라고 생각되는 것을 선택하는 행위를 말한다(김인숙의, 2000). 의사소통(communication)은 기본적으로 정보를 전달하는 일련의 과정으로 한 사람으로부터 다른 사람에게로 이해되는 과정이다(Gibson, 1991).

한편 조직문화의 유형은 학자마다 분류하는 것이 다른데, Deal과 Kennedy(1982)는 조직활동과 관련된 위험의 정도와 의사결정 전략의 성공여부에 관한 피드백의 속도라는 두 가지 분류기준에 따라 거친 남성문화(the tough guy, macho culture), 일 잘하고 잘 노는 문화(work hard/ play hard culture), 사운을 거는 문화(bet your company culture), 과정문화(the process culture)의 4가지의 조직문화로 분류하였다. Harrison(1972)은 공식화와 집권화의 2가지 차원에 의해서 구분하였는데, 공식화와 집권화가 모두 높은 관료조직문화, 공식화는 비교적 낮지만 집권화는 높은 권력조직문화, 공식화는 높지만 집권화는 낮은 행렬조직 문화 그리고 공식화와 집권화가 모두 낮은 핵과 조직문화 등 네 가지 유형으로 구분하였다. 또한 Denison(1990)은 조직환경과 조직의 적응행동을 중심으로 집단문화와 위계문화, 개발문화와 합리문화의 4가지 유형으로 분류하고 있다. 우리나라에서는 서인덕(1986)이 구성원의 행동특성과 현실지각을 기준으로 친화적 문화, 진취적 문화, 보존적 문화, 합리적 문화로 분류하고 있으며, 신유근(1992)은 조직문화의 궁극적 목표와 그 목표달성 과정이나 수단으로 두 차원을 세워 가풍적 문화, We-I형 문화, 미성숙문화, I-I형 문화로 구분하고 있다. 특히 한수정(2001)은 간호조직의 문화유형을 알아보기 위해 간호학적인 문헌들과 기존의 조직문화 측정도구(Denison 1990; Denison and Mashra 1995; 김대란 1999 등)의 문항들을 총체적으로 참고하여 간호조직문화 측정도구를 개발하였는데, 본 연구에서는 간호조직의 조직문화 유형을 한수정(2003)의 도구에 따라 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 위계지향 문화, 업무지향 문화로 분류하여 사용하였다.

본 연구에서 종속변수인 조직성과는 다수준·다측면의 개

념인데, 이는 크게 경제적·재무적 성과 차원과 심리적·행위적 성과 차원의 두 가지로 나누어 볼 수 있다(Dalton et al., 1980; Jennergren, 1981). 즉 수익성, 성장성, 생산성, 총매출액 등은 대표적인 경제적 성과지표이며, 구성원들의 사기, 직무만족, 조직몰입 등은 주요 심리적·주관적 성과지표이다. 그런데 기존의 조직 연구들은 경제적·객관적 성과지표보다는 심리적·주관적 성과지표를 주로 활용하여 연구를 진행해왔다(김영조, 2000). 여기에서도 간호조직의 특성상 경제적·객관적 성과를 측정하는 데에는 실제적인 어려움이 따르기 때문에 심리적·주관적 성과지표인 조직 구성원의 직무만족과 조직몰입을 측정하여 조직성과를 알아보려 한다.

직무만족은 조직 구성원이 자신이 맡은 직무와 관련하여 경험하고 느끼는 윤택한 감정의 상태로써 직무만족이 높은 사람은 자신의 직무에 대하여 매우 긍정적인 태도를 보이는 반면, 직무에 불만족한 사람은 부정적인 태도를 갖는다(전영상과 전영직, 2001). 직무만족의 요인에 대해서는 연구자마다 다양한 견해가 있으나 공통적으로는 보수, 승진, 동료관계, 자율성, 환경, 관리, 직무내용 등을 들 수 있으며, 본 연구에서도 한수정(2003)이 이용호(1987)의 연구를 토대로 구성한 자부심, 급여, 승진 등의 10가지 변수들을 인용하여 사용하였다.

조직몰입은 구성원들이 자기가 속한 조직 및 조직 목표에 대해 일체감을 느끼고 조직 성원으로 계속 남아 있으려는 태도를 말하는 것으로(Mowday & Steers, 1979), 조직에 대한 충성도(loyalty)를 의미한다(Price & Mueller, 1986). 조직몰입의 유형구분은 학자마다 다른데 Ezioni(1961)는 소외적 몰입, 타산적 몰입, 도전적 몰입으로, Kanter(1968)는 근속몰입, 응집몰입, 통제몰입으로 분류하였다. 여기에서는 Allen과 Meyer(1996)의 분류에 따라 정서적 몰입, 거래적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 형태로 구분하고자 하는데, 먼저 정서적 몰입이란 집단선호도를 근간으로 한 집단의 심리적 애착정도를 의미하며 긍정적인 감정 애착이 중심이 된다. 다음으로 거래적 몰입은 조직과의 관계에 있어서 자기 이해관계(self-interest stake)에 기초하여 조직을 이탈하는 경우, 지각된 경제적, 사회적 지위와 관련된 비용에 기초를 둔 집단에 대한 심리적인 애착정도를 말한다. 마지막으로 규범적 몰입이란 집단과의 관계를 유지하고자 하는 지각된 도덕적 의무에 기초를 둔 집단에 대한 심리적인 애착정도를 말한다.

조직문화 유형과 조직성과와의 관계에 대한 연구를 살펴보면, 과거 전통적인 조직이론에서는 합리성이 중요시되었기 때문에 조직에서 문화의 개념은 중요한 요소가 되지 못하였다. 그러나 점차 경제적 환경, 사회적 환경, 경쟁 등과 같은 외부적

환경의 변화와 기존 조직관리의 불합리성, 조직구성원의 의식 구조 변화와 같은 내부적 환경의 변화로 인해 전략적 측면에서 조직문화가 조직성과와 중요한 관계가 있다는 것을 연구하기 시작하였다(최근출, 1995). 그러나 실제로 조직문화가 조직성과에 미치는 영향을 분석한 연구는 그리 많지 않은 편으로 대부분 조직문화와 직무만족 또는 조직몰입과의 관련성을 밝히거나, 조직성과에 영향을 미치는 조직문화유형에 관한 연구들(권성복 2000; 김대란 1999; 김영조와 박상언 1998; 이선희와 조희숙 1999, 장금성, 김영숙과 김안자 1999; Haley 1998)이 진행되었다.

한편 김영조, 박상언(1998)은 조직문화와 관련한 지금까지의 국내 연구들은 크게 다음 세가지 연구 관심을 추구해 왔다고 하였다. 첫째는 특성론적 접근으로 특정한 '문화특성(cultural traits or attributes)'이 높은 조직성과를 가져온다는 것이다. 둘째는 강한 문화 접근으로 '문화강도(cultural strength)'가 조직성과에 영향을 미치는 중요한 요인이라는 것이다. 셋째는 경쟁가치 모형으로 실제 조직에서는 한두 가지 유형의 문화만이 지배적으로 나타나지 않을 수도 있으며 따라서 경쟁적인 가치 혹은 경쟁적인 문화유형들 간의 균형을 추구하는 것이 조직성과에 매우 중요하다는 것이다.

특히 이들 중 경쟁가치 모형은 비교적 최근에 나타난 연구 관점으로 이에 근거한 연구들을 살펴보면, 먼저 손경희(2003)는 병원의 조직문화유형이 소속적 문화(affiliative culture)일수록 직무만족도가 높아졌다고 하였으며, 김경옥(2001)은 병원에서 효율적 진료를 위한 간호업무수행효율성을 높이기 위해서는 간호사의 조직문화를 합리문화로 유도하는 것이 바람직하다고 하였다. 신행주(2003)는 친화적 문화, 친척적 문화, 과업적 문화의 경향이 강할수록 간호사들의 직무만족이 높았고 이직 의도는 낮게 나타났다고 하였으며, 김미성(2002)은 진취적 배문화패턴을 가진 병원이 경쟁문화패턴이나 보수적배문화패턴을 가진 병원보다 간호사의 조직몰입과 직무만족이 유의하게 높았다고 하였다. 또한 조희숙(1988)은 병원 근무자가 조직문화를 개발문화와 합리문화로 인식할수록 근로생활의 질이 높아졌다고 하였는데, 직무, 보상, 작업조건, 인간관계, 능력개발의 측면에서 모두 높은 점수를 나타냈다고 하였다.

이상을 통해 조직문화는 다양한 조직특성에 따라 영향을 받는 변수이며 또한 경쟁가치 모형에 근거할 때 조직문화의 여러 가지 유형은 조직성과를 설명하는데 중요한 변수임을 알 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 군병원 간호조직의 문화유형을 확인하고, 조직문화와 조직성과의 관계를 살펴보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상자 및 자료수집 방법

연구 대상자는 전·후방 군병원 중 병원 여건을 고려하여 임의로 선정한 19개 군병원에 근무하고 있는 간호장교로서 현 군병원에 6개월 이상 근무하고 있는 대상으로 연구에 포함된 간호장교는 총 255명이었다.

자료수집 기간은 2003년 4월 20일부터 2003년 7월 15일까지 약 75일간으로, 우편을 이용하여 설문지를 배부 및 회수하여 자료를 수집하였다. 총 300부가 배부되었으나 265부가 회수되었고(회수율 88.3%), 미흡한 자료 10부를 제외한 255부가 분석에 이용되었다.

3. 연구도구

1) 조직특성과 조직문화

본 연구에서는 한수정(2001)이 개발 또는 수정·보완한 도구로 조직특성(리더십, 공식화, 집권화, 의사소통, 의사결정)과 조직문화(혁신지향 문화, 관계지향 문화, 위계지향 문화, 업무지향 문화)를 측정하였다.

조직특성 측정도구는 5점 척도의 총 42문항으로, 리더십 32문항, 공식화 2문항, 집권화 2문항, 의사소통 4문항, 의사결정 2문항으로 구성되어 있으며, 각 조직 특성에 관한 점수가 높을수록 그 특성을 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 이 도구의 Cronbach's alpha 값은 한수정(2001)의 연구에서는 리더십(변혁적 리더십이 .725, 거래적 리더십이 .928), 공식화 .686, 집권화 .750, 의사소통 .654, 의사결정 .761이었으며, 본 연구에서는 리더십(변혁적 리더십 .932, 거래적 리더십 .678), 공식화 .659, 집권화 .749, 의사소통 .700, 의사결정 .773으로 나타났다.

조직문화유형 측정도구는 '5점 척도의 총 20문항으로, 관계지향 문화 6문항, 혁신지향 문화 5문항, 위계지향 문화 5문항, 업무지향 문화 4문항으로 구성되어 있으며, 각 문화 유형에 관한 점수가 높을수록 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 이 도구의 Cronbach's alpha 값은 한수정(2001)의 연구

에서는 관계지향 문화 .8431, 혁신지향 문화 .826, 위계지향 문화 .664, 업무지향 문화 .631이었으며, 본 연구에서는 관계지향 문화 .893, 혁신지향 문화 .832, 위계지향 문화 .698, 업무지향 문화 .752로 나타났다.

2) 조직성과

본 연구에서는 한수정(2001)의 도구로 직무만족을 측정하였으며, Meyer, Allen과 Smith(1993)의 도구를 연구자가 군병원의 간호조직 상황에 맞도록 일부를 수정·보완하여 조직몰입(정서적 몰입, 거래적 몰입, 규범적 몰입)을 측정하였다.

직무만족 측정도구는 5점 척도의 총 10문항으로 자부심, 직무자체, 급여, 승진기회, 감독, 동료관계, 자기발전, 복지후생제 등에 관한 것이며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 이 도구의 Cronbach's alpha값은 한수정(2001)의 연구에서는 .789였으며, 본 연구에서는 .830으로 나타났다.

조직몰입 측정도구는 5점 척도의 총 12문항으로 정서적 몰입 6문항, 거래적 몰입 3문항, 규범적 몰입 3문항으로 구성되어 있으며, 각 몰입 유형에 관한 점수가 높을수록 그 유형에 강하게 몰입되어 있음을 의미한다. 이 도구의 Cronbach's alpha값은 한수정(2001)의 연구에서는 정서적 몰입 .813, 거래적 몰입 .623, 규범적 몰입 .601이었으며, 본 연구에서는 정서적 몰입 .866, 거래적 몰입 .631, 규범적 몰입 .637로 나타났다.

4. 자료분석방법

본 연구는 SPSS Win 12.0을 사용하여 분석하였다. 연구 대상자의 인구통계학적 변수는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였으며, 조직문화 유형, 조직특성, 조직몰입, 직무만족도는 평균, 표준편차, 범위를 구하였다. 조직특성, 조직문화 유형, 조직성과와의 관계는 Pearson Correlation Coefficient를 이용하였으며, 조직문화에 대한 조직특성의 영향과 조직성과에 대한 조직문화의 설명력을 확인하기 위해서는 Multiple regression을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직성과와의 차이는 t-test, one-way ANOVA를 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 간호장교 경력은 5~10년이 78명(30.6%)으로 가장 많았으며, 3~5년 69명(27.1%), 1~3년 43명(16.9%)

순으로 많았다. 현재 근무하고 있는 병원 형태로는 후방병원 113명(44.3%), 군단지원병원 85명(33.3%), 야전군지원병원 42명(16.5%), 이동외과병원 15명(5.9%)의 순이었고, 현재 병원에서 근무 기간은 1년 미만이 110명(43.1%), 1~2년 84명(32.9%), 3년 이상 47명(18.4%)으로 1년 미만이 가장 많았다.

교육수준은 4년제 대학 졸업자가 229명(89.8%), 대학원 재학 이상자가 24명(9.4%)으로 대부분의 간호장교는 4년제 대학을 졸업한 수준의 학력을 갖고 있었다. 결혼형태는 기혼자가 139명(54.5%)으로 미혼자 116명(45.5%)보다 많았으며, 근무부서는 일반병동이 172명(67.5%)으로 특수병동에 근무하는 간호장교 82명(32.1%)보다 더 많았다. 주특기 교육을 받지 않은 간호장교 148명(58.0%)이 교육받은 간호장교 107명(42.0%)보다 많았으며, 교육 이수자인 경우 현재 근무 부서가 교육사항과 일치하는 경우 79명(73.8%)이 일치하지 않은 경우 28명(26.2%)보다 많았다<표 1>.

<표 1> 연구 대상자의 일반적 특성 (N=225)

구분	항목	빈도	비율(%)
경력	1년 미만	20	7.8
	1년 이상 3년 미만	43	16.9
	3년 이상 5년 미만	69	27.1
	5년 이상 10년 미만	78	30.6
	10년 이상 15년 미만	28	11.0
	15년 이상	17	6.7
병원형태	이동외과병원	15	5.9
	군단지원병원	85	33.3
	군지원병원	42	16.5
	후방병원	113	44.3
재직기간	1년 미만	110	43.1
	1년 이상 2년 미만	84	32.9
	2년 이상 3년 미만	14	5.5
	3년 이상	47	18.4
최종학력	전문대졸	2	0.8
	대학졸	229	89.8
결혼상태	대학원 재학 이상	24	9.4
	미혼	116	45.5
근무부서	기혼	139	54.5
	일반병동	172	67.5
	특수병동	82	32.1
주특기	무응답	1	0.4
	주특기 없음	148	58.0
	주특기 있음	107	42.0
주특기 있음	근무 부서와 일치	79	73.8
	근무 부서와 불일치	28	26.2
	소 계	107	100.0

2. 군병원의 간호조직 문화유형, 조직특성 및 조직성과 분포

군병원의 간호조직 문화유형, 조직특성 및 조직성과의 분포는 <표 2>와 같이 나타났다.

간호조직의 조직문화 유형을 살펴보면 전체적으로 관계지향 문화가 평균 3.5460(±.7060)으로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 위계 지향 문화 3.3444(±.5542)와 혁신지향 문화 3.2750(±.6321)였으며, 업무지향 문화가 2.811(±.5398)로 가장 낮게 나타났다. 따라서 군병원 간호부서는 관계지향 문화가 강하게 인식되고 있음을 알 수 있다.

군병원 조직특성에서 먼저 리더십은 변혁적 리더십이 평균 3.4986(±.5301)으로 나타나 거래적 리더십 평균 3.3242(±.3734)보다 더 높게 인식되었다. 공식화정도는 평균 3.4469(±.6351)로 5점 만점 척도에서 중등도 이상의 값을 나타냈다. 집권화 정도는 3.2244(±.8044)로 나타났으며, 의사결정 참여도는 3.4705(±.7072)로 나타나 집권화 정도는 높은 반면 의사결정이 조직의 상위 층에 집중되어 있지는 않음을 알 수 있다. 의사소통의 원활함 정도는 평균 3.5049(±.5555)로 중등도 이상의 값을 나타냈다.

조직성과에서 직무 만족도는 평균 3.2705(±.6321)로 중등도 이상의 값을 나타냈다. 조직몰입 정도는 정서적 몰입이 3.3557(±.7021)로 가장 높게 나타났고, 그 다음은 규범적 몰입 2.7378(±.7097)과 거래적 몰입 2.6206(±.7448)으로 나타났다.

3. 인구통계학적 특성에 따른 간호조직의 조직문화 유형과 조직성과 차이 분석

연구 대상자의 인구통계학적 특성에 따라 조직문화 유형 및 조직성과에 차이가 있는지를 확인하기 위해 t-test, one-way

<표 2> 군병원의 조직특성, 간호조직의 조직 문화유형 및 조직성과 분포

(N=255)

구 분	항 목	평균	표준편차	최소값	최대값	
간호조직 문화유형	혁신지향 문화	3.2705	0.6321	1.17	5.00	
	관계지향 문화	3.5460	0.7060	1.00	5.00	
	위계지향 문화	3.3444	0.5542	1.80	4.80	
	업무지향 문화	2.8111	0.5298	1.50	4.25	
조직특성	리더십	변혁적 리더십	3.4986	0.5301	1.20	4.80
		거래적 리더십	3.3242	0.3734	1.34	4.42
	공식화	3.4469	0.6351	1.30	5.00	
	집권화	3.2244	0.8044	1.00	5.00	
	의사소통	3.5049	0.5555	1.25	5.00	
	의사결정	3.4705	0.7072	1.50	5.00	
조직성과	직무만족	3.2577	0.5340	1.70	5.00	
	직무몰입	정서적 몰입	3.3557	0.7021	1.00	5.00
		거래적 몰입	2.6206	0.7448	1.00	5.00
		규범적 몰입	2.7378	0.7097	1.00	5.00

ANOVA를 실시하였다<표 3><표 4>.

대상자의 인구통계학적 특성과 조직문화 유형에서 먼저 간호장교 경력은 간호장교들이 인식하는 조직문화 유형에서 혁신지향 문화($F=3.824, p=.002$)와 관계지향 문화($F=5.650, p=.000$), 위계지향 문화($F=2.367, p=.040$)의 차이가 확인되었다. 집단간 차이 분석을 위해 Scheffe test를 실시한 결과 15년 이상 근무자가 타 집단에 비해 혁신지향적 문화 및 관계지향 문화를 강하게 인식하고 있었으며, 3년에서 5년 미만의 근무자는 타 집단에 비해 위계지향적 문화의 인식이 더 강함을 알 수 있었다. 병원 형태는 관계지향 문화($F=4.852, p=.003$)에서 차이가 확인되었는데, 이동외과병원 집단에서 타 집단보다 관계지향 문화를 강하게 인식하고 있었다. 현 병원의 재직기간에서도 관계지향 문화($F=2.800, p=.041$)에서 차이가 있었는데 3년 이상 재직자 및 1년 미만의 재직자가 타 집단에 비해 관계지향 문화를 강하게 인식하고 있음을 알 수 있었다.

학력에 따른 조직문화 유형의 차이는 확인되지 않았으며, 결혼상태 역시 관계지향 문화($t=2.631, p=.044$)에서 차이가 있었는데, 기혼자일수록 관계지향 문화를 강하게 인식하고 있음을 확인하였다. 근무 부서에서는 업무지향 문화($t=2.853, p=.005$)에서 차이가 있었는데 특수병동 근무자들이 일반병동

근무자들보다 업무지향 문화를 더 높게 지각하고 있음을 알 수 있었다. 주특기 교육 이수자의 경우 근무부서와 교육사항과의 일치여부에 따른 조직문화 유형의 차이는 확인되지 않았다.

조직성과에 있어서 간호장교 경력은 조직성과의 모든 측면에서 차이가 있었는데, 즉 직무만족($F=10.730, p=.000$), 정서적 몰입($F=7.820, p=.000$), 거래적 몰입($F=4.424, p=.001$), 규범적 몰입($F=6.019, p=.000$)에서 차이가 확인되었다. 집단간 차이 분석을 위해 Scheffe test를 실시한 결과 15년 이상 근무자 및 1년 미만의 근무자가 타 집단에 비해 직무만족, 정서적 몰입, 거래적 몰입, 규범적 몰입 정도가 높게 나타났다. 병원형태 및 재직기간에 따른 조직성과의 차이는 확인되지 않았다.

학력에 따라서는 직무만족도($F=6.037, p=.003$)와 규범적 몰입($F=3.939, p=.021$)에서 차이가 있었는데, 대학원 재학 이상의 근무자가 타 집단에 비해 직무만족도가 높았으며, 규범적 몰입 정도가 높은 것으로 확인되었다. 결혼상태에 따라서는 직무만족도($t=2.823$)에서 차이가 있었는데 기혼자일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 근무부서에 따라서도 직무만족도($t=3.797$)에서 차이가 있었는데 특수병동 근무자들이 일반병동 근무자들보다 직무만족도가 높았다. 주특기 교육 이수자의 경우 근무부서와 교육사항과의 일치여부에 따른 조직성과의 차

<표 3> 인구통계학적 특성에 따른 간호조직의 조직 문화유형의 차이

(N=255)

인구통계적 특성	조직문화유형 실수 (명)	혁신지향 문화 M±SD		관계지향 문화 M±SD		위계지향 문화 M±SD		업무지향 문화 M±SD		
		F or t (P값)		F or t (P값)		F or t (P값)		F or t (P값)		
1년 미만	20	3.1930	±.6437	3.6421	±.6585	3.1789	±.4661	2.6974	±.4376	
1~3년 미만	43	3.2937	±.5876	3.5095	±.7854	3.1714	±.4495	2.8452	±.5464	
3~5년 미만	69	3.1412	±.6199	3.4243	±.6317	3.4765	±.6074	2.7390	±.4392	
경력 5~10년 미만	78	3.2062	±.6443	3.3974	±.6991	3.3853	±.5696	2.8697	±.5494	
10~15년 미만	28	3.4765	±.5664	3.8593	±.5969	3.3778	±.4551	2.6852	±.5948	
15년 이상	17	3.7843	±.5582	4.2000	±.5567	3.1882	±.6102	3.0735	±.6420	
		3.824(.002)		5.650(.000)		2.367(.040)		1.821(.109)		
병원 형태	이동외과병원	15	3.3944	±.6255	4.0400	±.5302	3.2667	±.5640	2.4833	±.5706
	군단지원병원	85	3.3325	±.5641	3.5789	±.6761	3.3428	±.5028	2.8133	±.4826
	군지원병원	42	3.0595	±.5432	3.2714	±.6783	3.3571	±.4226	2.7857	±.4261
	후방병원	113	3.2871	±.6991	3.5586	±.7221	3.3514	±.6337	2.8634	±.5809
		2.070(.105)		4.852(.003)		.111(.954)		2.343(.074)		
재직 기간	1년 미만	110	3.3187	±.6151	3.6259	±.5871	3.2852	±.5717	2.8171	±.5053
	1~2년 미만	84	3.1763	±.6633	3.4265	±.8047	3.3470	±.5066	2.7631	±.5899
	2~3년 미만	14	3.1923	±.7541	3.2038	±.9696	3.3538	±.6641	2.7500	±.5590
	3년 이상	47	3.3475	±.5740	3.6681	±.6464	3.4734	±.5577	2.8989	±.4652
		1.124(.340)		2.800(.041)		1.266(.287)		.718(.542)		
최종 학력	전문대 졸	2	3.5833	±.3535	3.5000	±.4242	2.9250	±.9545	2.7500	±.3535
	대학 졸	229	3.2410	±.6180	3.5131	±.6965	3.3387	±.5509	2.7970	±.5300
	대학원재학 이상	24	3.5208	±.7311	3.8583	±.7563	3.4333	±.5646	2.9479	±.5365
		2.399(.093)		2.631(.074)		.893(.411)		.892(.411)		
결혼 상태	미혼	116	3.2010	±.6478	3.4478	±.7114	3.3579	±.5844	2.8224	±.5181
	기혼	139	3.3282	±.6151	3.6277	±.6933	3.3332	±.5296	2.8017	±.5410
		1.592(.113)		2.023(.044)		.351(.726)		.307(.759)		
근무 부서	일반병동	172	3.2240	±.6447	3.5056	±.7206	3.3352	±.5559	2.7456	±.5178
	특수병동	82	3.3663±.5977		3.6293±.6711		3.3634±.5534		2.9461±.5316	
		1.679(.094)		1.303(.194)		.378(.706)		2.853(.005)		
주특기	근무부서일치	79	3.3239	±.5625	3.5974	±.6025	3.4487	±.5405	2.8793	±.5464
	근무부서불일치	28	3.3167	±.7711	3.8286	±.6005	3.4500	±.6812	2.6786	±.4993
	소계	107	.053(.958)		1.743(.084)		.010(.992)		1.704(.091)	

<표 4> 인구통계학적 특성에 따른 조직성과의 차이

(N=255)

인구통계적 특성	조직문화유형 실수 (명)	직무만족 M±SD		정서적 몰입 M±SD		거래적 몰입 M±SD		규범적 몰입 M±SD	
		F or t (P값)	F or t (P값)	F or t (P값)	F or t (P값)				
1년 미만	20	3.3800 ±.4060	3.5417 ±.5376	2.8833 ±.8112	3.0500 ±.5950				
1~3년 미만	43	3.1512 ±.4988	3.3915 ±.6170	2.8915 ±.7372	2.9302 ±.7147				
3~미만	69	3.1014 ±.4849	3.1887 ±.6856	2.3382 ±.6629	2.5539 ±.6607				
경력 5~10년 미만	78	3.1617 ±.5068	3.2013 ±.6910	2.5758 ±.6874	2.5671 ±.5900				
10~15년 미만	28	3.6381 ±.4885	3.4881 ±.5913	2.6548 ±.6757	2.7857 ±.7098				
15년 이상	17	3.8314 ±.4861	4.1961 ±.7294	2.9020 ±.9772	3.3137 ±.9893				
		10.730(.000)	7.820(.000)	4.424(.001)	6.019(.000)				
병원 형태	이동외과병원	15	3.4333 ±.3735	3.4222 ±.4874	2.7111 ±.7331	3.0667 ±.6068			
	군단지원병원	85	3.2684 ±.4899	3.3594 ±.6404	2.5863 ±.7572	2.7791 ±.6872			
	군지원병원	42	3.1190 ±.5518	3.2063 ±.6447	2.6349 ±.7355	2.8175 ±.7107			
	후방병원	113	3.2779 ±.5708	3.3997 ±.7847	2.6283 ±.7490	2.6342 ±.7264			
		1.560(.200)	.826(.481)	.140(.936)	2.176(.091)				
재직 기간	1년 미만	110	3.2696 ±.4854	3.4167 ±.6983	2.6121 ±.7161	2.8394 ±.7429			
	1~2년 미만	84	3.2142 ±.5237	3.3253 ±.6650	2.6827 ±.7631	2.6908 ±.6783			
	2~3년 미만	14	3.1643 ±.7131	3.2143 ±.8071	2.6667 ±.7510	2.5000 ±.8243			
	3년 이상	47	3.3355 ±.6037	3.3080 ±.7519	2.5145 ±.7878	2.6522 ±.6283			
		.677(.567)	.586(.625)	.523(.667)	1.632(.182)				
최종 학력	전문대졸	2	3.5000 ±.2828	3.3333 ±.2357	2.6667 ±.4714	3.0000 ±.4714			
	대학졸	229	3.2194 ±.5045	3.3098 ±.6755	2.6006 ±.7280	2.6960 ±.6697			
	대학원재학 이상	24	3.6028 ±.6910	3.7917 ±.8329	2.8056 ±.9057	3.1111 ±.9664			
		6.037(.003)	5.287(.006)	.825(.440)	3.939(.021)				
결혼 상태	미혼	116	3.1557 ±.5144	3.2971 ±.7070	2.6841 ±.7846	2.7217 ±.6796			
	기혼	139	3.3428 ±.5368	3.4046 ±.6966	2.5676 ±.7084	2.7512 ±.7361			
		2.823(.005)	1.214(.226)	1.239(.216)	.328(.743)				
근무 부서	일반병동	172	3.1722 ±.5362	3.3187 ±.6930	2.6784 ±.7685	2.7602 ±.7050			
	특수병동	82	3.4378 ±.4884	3.4259 ±.7202	2.5021 ±.6854	2.6955 ±.7249			
		3.797(.000)	1.132(.259)	1.759(.080)	.675(.500)				
주특기	근무부서일치	79	3.3797 ±.4342	3.3918 ±.6763	2.5065 ±.7021	2.7056 ±.7254			
	근무부서불일치	28	3.3575 ±.6394	3.3750 ±.6376	2.5595 ±.9773	2.6905 ±.7366			
	소계	107	.204(.839)	.114(.909)	.307(.760)	.094(.925)			

<표 5> 병원 조직특성과 간호조직의 조직문화 유형과의 상관관계

조직특성 \ 조직문화	혁신지향 문화	관계지향 문화	위계지향 문화	업무지향 문화
거래적 리더십	r=.359(**) P=.000	r=.527(**) P=.000	r=.019 P=.763	r=.123 P=.051
변혁적 리더십	r=.645(**) P=.000	r=.681(**) P=.000	r=-.316(**) P=.000	r=.133(*) P=.035
공식화	r=.304(**) P=.000	r=.307(**) P=.000	r=-.088 P=.167	r=.200(**) P=.001
집권화	r=-.456(**) P=.000	r=-.339(**) P=.000	r=.521(**) P=.000	r=-.095 P=.133
의사소통	r=.525(**) P=.000	r=.658(**) P=.000	r=-.179(**) P=.004	r=.074 P=.244
의사결정	r=.472(**) P=.000	r=.550(**) P=.000	r=-.242(**) P=.000	r=.148(*) P=.019

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

이는 확인되지 않았다.

4. 군병원의 조직특성과 간호조직의 조직문화 유형과의 관계

군병원의 조직특성과 간호조직의 조직문화 유형의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient로 확인하였으며, 조직문화에 대한 조직특성의 설명력을 확인하기 위해서는 다중 회귀 분석을 실시하였다<표 5>, <표 6>.

조직특성과 조직문화 유형의 상관관계에서 먼저 리더십을 살펴보면, 거래적 리더십은 관계지향 문화와는 강한 양의 상관관계가 그리고 혁신지향 문화와는 약한 양의 상관관계가 나타났으며, 변혁적 리더십은 혁신지향 문화와 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가 나타났으나 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다.

조직의 공식화 정도는 혁신지향 문화와 관계지향 문화 그리고 업무지향 문화에서 약한 양의 상관관계가 나타났다. 집권화 정도는 위계지향 문화에서 확실한 양의 상관관계가 확인되었으나 혁신지향 문화와 관계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다. 의사소통의 정도는 혁신지향 문화와 관계지향 문

화에서는 강한 양의 상관관계가, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 나타났다. 의사결정의 참여정도 역시 관계지향 문화와 혁신지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 있었으며, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다<표 5>.

조직문화에 대한 조직특성의 설명력을 살펴보면, 먼저 혁신지향 문화에 영향을 미치는 가장 주요 변인은 변혁적 리더십으로 41.3%를 설명하고 있으며, 변혁적 리더십과 집권화의 두 가지 변수는 혁신지향 문화를 46.5% 설명하였다. 관계지향적 문화에서는 의사소통이 46.1%의 설명력을 보였으며, 의사소통, 변혁적 리더십, 의사결정의 세 가지 변수는 관계지향 문화에 대해 52.9%의 설명력을 갖는 것이 확인되었다. 위계지향 문화에 영향을 미치는 변수는 집권화, 변혁적 리더십, 거래적 리더십의 세 가지이며, 위계지향 문화에 대한 설명력은 모두 31.4%이다. 업무지향 문화는 공식화 변수만이 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 설명력은 3.6%이다<표 6>.

5. 간호조직의 조직문화 유형과 조직성과간의 관계

간호조직의 조직문화 유형과 조직성과간의 상관관계는

<표 6> 병원 조직특성과 간호조직의 조직문화 유형에 관한 중회귀분석

조직문화		혁신지향 문화		
조직특성	β	R^2	F	P
변혁적 리더십	.551	.413	176.287	.000
집권화	-.251	.465	109.404	.000
조직문화		관계지향 문화		
조직특성	β	R^2	F	P
의사소통	.391	.461	213.625	.000
변혁적 리더십	.304	.522	136.973	.000
의사결정	.125	.529	94.187	.000
조직문화		위계지향 문화		
조직특성	β	R^2	F	P
집권화	.404	.269	92.513	.000
변혁적 리더십	-.339	.283	50.109	.000
거래적 리더	.261	.314	39.074	.000
조직문화		업무지향 문화		
조직특성	β	R^2	F	P
공식화	.200	.036	10.344	.001

Pearson Correlation Coefficient로 확인하였으며, 조직성과에 대한 조직문화의 설명력을 확인하기 위해서는 다중 회귀분석을 실시하였다<표 7>, <표 8>.

조직문화 유형과 조직성과의 상관관계에서 먼저 직무만족을 살펴보면, 직무만족은 혁신지향 문화, 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 나타났으며, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다.

조직의 몰입도에서는 먼저 정서적 몰입은 혁신지향 문화, 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 나타났으나, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 확인되었다. 거래적 몰입은 조직문화 유형과 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 확인되었으며, 규범적 몰입은 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 업무지향 문화에서 약한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다<표 7>.

조직성과에 대한 조직문화의 설명력을 살펴보면, 먼저 직무만족을 설명하는 가장 주요 변인은 관계지향 문화로 40.8%를 설명하고 있으며, 관계지향 문화와 혁신지향 문화의 두 가지 변수는 직무만족도를 46.2% 설명하였다. 직무몰입도에 있어서

는 먼저 정서적 몰입은 관계지향 문화가 32.8%의 설명력을 보였으며, 관계지향 문화와 위계지향 문화의 두 가지 변수는 정서적 몰입에 대해 34.4%의 설명력을 갖는 것이 확인되었다. 거래적 몰입에는 조직문화의 어떠한 변수도 설명력을 갖지 못했으며, 규범적 몰입에 대해서는 관계지향 문화 변수만이 11.9%의 설명력이 있었다<표 8>.

V. 논 의

군병원의 간호조직은 관계지향 문화가 가장 높게 나타났다. 즉 군병원의 간호조직은 무엇보다 인간관계에 높은 관심을 갖고 변화와 유연성을 강조하는 동시에 내부 통합에 일차적인 초점을 두는 문화가 지배적으로, 이는 8개의 민간병원을 대상으로 한 한수정(2001)의 연구 및 김대란(1999)과 장금성의(1996)의 연구에서 위계지향 문화가 가장 높게 나타난 것과는 대조를 이루었다. 이러한 현상은 사전에 군병원이라는 특성상 계급에 따른 서열의식이 강조되며 절차와 규정이 명확하고 상위 관리자의 통제가 강조되는 위계지향 문화가 높게 나타날 것이라고 기대되는 부분과는 전혀 다른 양상으로, 이는 군병원

<표 7> 간호조직의 조직문화 유형과 조직성과와의 상관관계

조직성과 \ 조직문화	혁신지향 문화	관계지향 문화	위계지향 문화	업무지향 문화
직무만족	r=.588(**) P=.000	r=.639(**) P=.000	r=-.245(**) P=.000	r=.187(**) P=.003
정서적 몰입	r=.463(**) P=.000	r=.575(**) P=.000	r=-.248(**) P=.000	r=.157(*) P=.013
거래적 몰입	r=.093 P=.143	r=.047 P=.459	r=-.057 P=.371	r=.092 P=.147
규범적 몰입	r=.294(**) P=.000	r=.349(**) P=.000	r=-.121 P=.056	r=.149(*) P=.019

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

<표 8> 간호조직의 조직문화 유형과 조직성과에 관한 중회귀분석

조직문화	조직성과		직무만족	
	β	R ²	F	P
관계지향 문화	.445	.408	171.434	.000
혁신지향 문화	.310	.462	108.317	.000

조직특성	조직문화		정서적 몰입	
	β	R ²	F	P
관계지향 문화	.547	.328	121.860	.000
위계지향 문화	-.139	.344	65.939	.000

조직특성	조직문화		규범적 몰입	
	β	R ²	F	P
관계지향 문화	.349	.119	34.360	.000

간호장교의 경우 항상 유사시를 대비해야 하는 군인으로서 평 시에는 동료이지만 그 기반에는 '전우'로 굳게 단결해야 한다는 복무신조에 따라 군인정신이 깊게 내재화 되어 있기 때문으로 사료된다.

간호장교의 인구 통계적 특성과 조직문화 유형의 관계에서, 먼저 간호장교의 경력에 따라 혁신지향 문화와 관계지향 문화, 위계지향 문화가 차이가 있었는데, 경력이 오래될수록 혁신지향적이며 또한 관계지향적인 문화를 강하게 인식하고 있었다. 15년 이상된 근무자의 경우 각 군병원에서 관리자의 위치에

있는 경우가 많은데 간호조직의 내적 통합과 더불어 육군 비전에 따른 군병원의 발전을 위해 변혁적인 시도를 동시에 추진하고 있는 것으로 이해된다. 또한 3년에서 5년 미만의 근무자인 경우 병원에 따라 다르지만 이제 막 한 병동의 선임 간호장교가 되거나 또는 선임 후배들을 가르쳐야 하는 위치에 있게 됨에 따라 교육의 목적상 비교적 위계지향적인 문화를 강하게 인식하고 있는 것으로 보여진다. 병원형태에 따라서는 이 동외과 병원의 경우 관계지향적 문화의 성격이 강했는데, 이는 군병원에서도 최전방이라는 지리적 여건과 병원 규모가 작고,

근무 인원이 소수라는 여러 가지 이유로 인해 간호조직 자체가 가족과 같은 분위기가 됨에 따라 관계지향적인 양상이 두드러진 것으로 여겨진다. 현재 군병원의 재직기간 및 결혼상태에서도 재직기간이 길거나, 아니면 병원에 근무한지 1년 미만의 근무자일수록 또는 기혼자일수록 관계지향적인 문화를 강하게 인식하고 있었는데, 이는 조직에 대해 충분한 적응이 되었거나 또는 선배들과의 좋은 관계형성이 무엇보다 중요한 신규 간호장교일수록, 그리고 기혼자의 경우는 정서적인 안정과 더불어 타인에 대한 배려가 증가하기 때문에 보다 관계지향적인 양상을 나타내는 것으로 보인다. 근무부서에서는 특수병동 근무자들이 일반병동 근무자들보다 업무지향 문화를 더 높게 지각하고 있었는데 이는 중환자실 및 수술실 등 업무의 성격상 긴장감이 높은 특수한 부서의 근무자일수록 일 중심의 사고를 하기 때문으로 보인다.

간호장교의 인구학적 특성과 조직성과와의 관계에서, 간호장교 경력은 조직성과의 모든 측면에서 차이가 있었는데, 즉 직무만족과 조직몰입의 세 측면에서 15년 이상 근무자 및 1년 미만의 근무자가 타 집단보다 높은 점수를 나타냈다. 그러나 경력이 많을수록 직무만족, 조직몰입 정도가 높아지는 것은 다른 연구에서도 함께 지지되고 있는 부분이나(김병창 1992; 김정희 1996; 박현태 1997), 1년 미만의 경력자에서 점수가 높은 경우는 매우 드문 상황으로 이는 간호장교의 경우 사관학교 출신 또는 간호장교 후보생의 출신 모두에서 힘든 교육과정 및 군사훈련을 마치고 장교로 임관한지 얼마 안 되는 시점에서는 스스로에 대한 자부심과 명예심 등으로 사기가 매우 높은 시기이기 때문에 조직에 대한 만족도 및 조직 몰입정도 모두가 높게 나타난 것으로 보인다. 학력에 따라서는 대학원 재학 이상의 학력 소지자가 직무 만족도 및 규범적 몰입 정도가 높았는데 이는 한수정(2001)의 연구결과와 부분적으로 일치하는 것으로, 배우고자 하는 지적 욕구를 충족했을 때 스스로에 대한 만족감이 높고 또한 간호장교의 근무 여건상 대학원 교육의 기회가 허용될 수 있었던 조직의 규범적 배려에 혜택을 받았다고 느끼기 때문으로 이해된다. 결혼상태는 기혼자일수록 직무만족도가 더 높았는데 이는 다른 연구결과들과 일치한다(김병창 1992; 김정희 1996; 박현태 1997). 근무부서는 특수병동 근무자들이 일반병동 근무자들보다 근무만족도가 높았는데 이는 업무의 긴장감은 높지만 어려운 일을 하고 난 뒤 이에 따른 성취감 또한 높기 때문으로 보인다. 민간병원의 분야별 전문간호사 제도와 유사한 군병원의 주특기 교육 이수자의 경우 교육받은 사항과 현재 근무부서와의 일치여부는 직무 만족도, 직무 몰입과 상관관계가 없었다.

군병원의 조직특성과 간호조직의 조직문화 유형의 관계에서 거래적 리더십은 관계지향 문화와는 강한 양의 상관관계가 그리고 혁신지향 문화와는 약한 양의 상관관계가 나타났으며, 변혁적 리더십은 혁신지향 문화와 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가 나타났으나 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다. 이와 같은 연구결과는 한수정(2001)과 전상길, 김인수(1997)의 연구결과와 일치하는 것으로, 즉 변혁적인 리더를 발휘하는 경영자의 조직은 혁신지향 문화 유형을 가지며, 거래적 리더를 발휘하는 집단에서는 안정지향적인 문화 유형을 지닌다는 것이다. 조직의 공식화 정도는 혁신지향 문화와 관계지향 문화 그리고 업무지향 문화에서 약한 양의 상관관계가 나타났다. 이는 한수정(2001)의 연구결과와 일치하는 것으로, 조직내 행동의 표준화는 직무 담당자로 하여금 행동의 유동성을 감소시켜 예측을 용이하게 하고, 심사숙고의 필요성이 적어지기 때문에 시간과 경비면에서 경제적으로 유리하게 됨에 따라 공식화 정도가 높을 경우 혁신지향적이고 업무지향적인 문화가 형성될 수 있다고 하였다. 집권화 정도는 위계지향 문화에서 확실한 양의 상관관계가 확인되었으나 혁신지향 문화와 관계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다. 반면, 의사결정의 참여정도는 관계지향 문화와 혁신지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 있었으며, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 집권화와 의사결정의 참여도가 서로 상반되는 개념이라는 것을 잘 나타내고 있는 것으로 이와 같은 결과는 다른 연구에서도 지지되었다(서인덕 1986). 의사소통의 정도는 혁신지향 문화와 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 나타났다. 이는 조직 내의 의사소통이 수직적, 수평적으로 원활할수록 관계지향 및 혁신지향 문화가 강하게 인식되며, 위계지향 문화는 약하게 인식됨을 알 수 있다.

조직문화를 설명하는 변수들을 확인하기 위해 실시한 중회귀 분석에서 혁신지향 문화를 설명하는 독립변수로는 변혁적 리더십과 집권화가 있었으며, 이 중 변혁적 리더십이 가장 큰 설명력을 가졌다. 관계지향적 문화에서는 의사소통이 가장 유효한 변수였으며, 의사소통, 변혁적 리더십, 의사결정의 세 가지 변수가 설명력 있는 변수로 확인되었다. 위계지향 문화에 대해서는 집권화 경향이, 업무지향 문화는 공식화 변수가 설명력 있는 변수였다. 이와 같은 연구결과는 한수정(2001)의 결과와 일치하는 것으로, 지도자가 변혁적 리더십을 발휘할수록 혁신지향 문화를 강하게 인식하게 되며, 수직적, 수평적 의사소통이 원활할수록 관계지향적인 문화를 인식하게 되고, 권력이

한쪽-특히 상부-에 집중되어 있는 집권화 경향이 우세할수록 위계지향 문화가 강해지며, 그리고 업무의 표준화가 잘되어 공식화 정도가 양호할수록 업무지향 문화가 뚜렷해진다.

간호조직의 조직문화 유형과 조직성과와의 관계를 살펴보면 직무만족에서는 혁신지향 문화, 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 나타났으며, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다. 이는 다른 여러 문헌에서도 확인되는 것으로(양가현 1992; 이선희, 조희숙 1999), 혁신지향적 문화는 조직이 변화에 능동적이게 하고 변화와 유연성을 강조함에 따라 구성원들이 만족을 느끼기 때문이다. 조직의 몰입도에서는 먼저 정서적 몰입은 혁신지향 문화, 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 나타났으나, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 확인되었다. 거래적 몰입은 조직문화 유형과 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 확인되었으며, 규범적 몰입은 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 업무지향 문화에서 약한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 관계는 한수정(2001) 및 김대란(1999)의 연구에서 나타난 결과와 일치하는 것으로, 즉 조직문화 중 창의력과 동료간의 친화를 중요시하고 기존의 틀에 얽매이지 않으며, 새로운 변화를 두려워하지 않는 특성을 보이는 발전적인 문화가 우세할수록 조직몰입이 높게 나타난다고 하였다. 또한 장금성의(1996)의 연구에서와 같이 감정적 몰입이 집단문화, 개발문화, 합리문화와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 위계문화와는 유의한 음의 상관관계를 보인다고 한 결과와도 일치한다. 이에 대해 한수정(2001)은 구성원의 직무 만족을 도모하고 정서적인 몰입을 유도하기 위해서는 위계지향적인 문화를 감소시키면서 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화를 같이 강조해야 한다고 하였다.

조직성과를 설명하는 변수들을 확인하기 위해 실시한 중회귀 분석에서 먼저 직무만족을 설명하는 가장 주요 변인은 관계지향 문화로 나타났으며, 관계지향 문화와 혁신지향 문화의 두 가지 변수가 설명력이 있었다. 직무몰입에서는 정서적 몰입과 규범적 몰입은 관계지향 문화가 가장 설명력 있는 변수로 확인되었으며, 거래적 몰입은 조직문화의 어떠한 유형도 설명력을 갖지 않았다. 이는 한수정(2003)과 김대란(1999)의 연구에서와 유사한 결과로 혁신지향 문화와 관계지향 문화의 두 문화유형이 공유하는 가치인 조직의 유연성과 융통성에 대한 조직 구성원의 인식은 정서적, 규범적 몰입과 직무만족에 영향을 미친다고 지적한 것과 같다.

본 연구에서와 같이 군병원 간호조직 문화유형을 살펴보고

간호조직의 문화유형에 따른 조직성과간의 관계를 파악하여 조직성과를 높일 수 있는 조직문화유형을 확인해보는 것은 긍정적이고 발전적인 간호조직 문화 창달 및 군병원의 효율적인 조직관리를 위한 조직개발 전략을 수립하는데 도움이 될 것이다. 또한 군병원에서 간호장교들의 직무만족과 조직몰입을 높이는 전략을 수립하는 데에 기초정보를 제공함으로써 보다 신명나게 근무할 수 있는 병원분위기를 조성하며 또한 직업적 긍지를 가지고 근무할 수 있도록 하는 조직문화를 개발하는데 기여하게 될 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 군병원 간호조직의 문화유형과 조직성과간의 관계를 규명하여 조직성과를 향상시킬 수 있는 문화유형을 확인하는 데에 목적이 있다.

연구대상은 19개의 군병원이었으며, 이들 병원에 근무하는 간호장교 255명으로부터 자가보고식 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 자료수집 기간은 2003년 4월 20일부터 7월 15일까지였다.

연구도구는 한수정(2001)이 개발한 조직특성측정도구, 조직문화측정도구, 직무만족측정도구, Meyer, Allen과 Smith(1993)가 개발한 조직몰입측정도구 등을 사용하였다.

자료분석은 SPSS 12.0프로그램을 이용하였다. 연구도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's alpha Coefficient로, 연구 대상자의 인구통계학적 변수는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였으며, 조직문화 유형, 조직특성, 조직몰입, 직무만족도는 평균, 표준편차, 범위를 구하였다. 조직특성, 조직문화 유형, 조직성과와의 관계는 Pearson Correlation Coefficient를 이용하였으며, 조직문화에 대한 조직특성의 설명력과 조직성과에 대한 조직문화의 설명력을 확인하기 위해서는 Multiple regression을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직성과와의 차이는 t-test, one-way ANOVA를 이용하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- 1) 군병원의 간호조직의 조직문화는 일반적으로 관계지향적인 문화였다.
- 2) 연구 대상자의 인구통계학적 특성과 조직문화 유형의 관계에서 간호장교 경력은 혁신지향 문화($F=3.824$, $p=.002$), 관계지향 문화($F=5.650$, $p=.000$), 위계지향 문화($F=2.367$, $p=.040$)에서, 병원 형태, 현 병원의 재직기간, 결혼상태는 관계지향 문화($F=4.852$, $p=.003$ / $F=2.800$,

$p=.041 / t=2.631, p=.044$ 에서, 근무 부서에서는 업무지향 문화($t=2.853, p=.005$)에서 각각 차이가 있었다.

- 3) 연구 대상자의 인구통계학적 특성과 조직성과의 관계에서 간호장교 경력은 직무만족($F=10.730, p=.000$), 정서적 몰입($F=7.820, p=.000$), 거래적 몰입($F=4.424, p=.001$), 규범적 몰입($F=6.019, p=.000$)에서, 학력은 직무만족도($F=6.037, p=.003$)와 규범적 몰입($F=3.939, p=.021$)에서, 결혼상태와 근무부서는 직무만족도($t=2.823/t=3.797$)에서 차이가 있었다.
- 4) 군병원의 조직특성과 간호조직의 조직문화 유형의 관계에서 거래적 리더십은 관계지향 문화와는 강한 양의 상관관계가 그리고 혁신지향 문화와는 약한 양의 상관관계가 나타났으며($p=.00$), 변혁적 리더십은 혁신지향 문화와 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가 나타났으나 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다($p=.00$). 공식화는 혁신지향 문화와 관계지향 문화 그리고 업무지향 문화에서 약한 양의 상관관계가 나타났고($p=.00$), 집권화 정도는 위계지향 문화에서 확실한 양의 상관관계가 확인되었으나 혁신지향 문화와 관계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다($p=.00$). 의사소통의 정도는 혁신지향 문화와 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 나타났으며($p=.00$), 의사결정의 참여정도 역시 관계지향 문화와 혁신지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 있었으며, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고($p=.00$).

혁신지향 문화를 설명하는 특성변수는 변혁적 리더십과 집권화였으며($p=.00$), 관계지향적 문화는 변혁적 리더십, 의사소통, 의사결정이 설명력을 가졌고($p=.00$), 위계지향 문화에서는 집권화, 변혁적 리더십, 거래적 리더십이 설명력이 있었다($p=.00$). 그리고 업무지향 문화는 공식화 변수만이 설명력을 가졌다($p=.00$).

5) 간호조직의 조직문화 유형과 조직성과간의 관계에서 직무만족은 혁신지향 문화, 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 나타났으며, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계를 보였다($p=.00$). 정서적 몰입은 혁신지향 문화, 관계지향 문화에서는 강한 양의 상관관계가, 업무지향 문화에서는 약한 양의 상관관계가 나타났으나, 위계지향 문화에서는 약한 음의 상관관계가 확인되었으며($p=.00$), 규범적 몰입은 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 업무지향 문화에서 약한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고($p=.00$).

거래적 몰입과 유의한 관계가 있는 문화유형은 없었다.

직무만족을 설명하는 특성변수는 관계지향 문화와 혁신지향 문화였으며($p=.00$), 정서적 몰입은 관계지향 문화와 위계지향 문화가 설명력을 가졌다($p=.00$). 거래적 몰입에는 조직문화가 설명력을 갖지 않았으며, 규범적 몰입에 대해서는 관계지향 문화 변수만이 설명력이 있었다($p=.00$).

본 연구의 결과를 기초로 다음과 같이 제언한다.

- 1) 동일한 개념으로 전국의 군병원에서 근무하는 간호장교를 대상으로 반복연구를 실시하여 타당성을 확보하여야 할 것이다.
- 2) 군병원 간호조직 전체의 조직문화와 단위 부서별 조직문화의 인식차이 및 이러한 불일치성에 따라 조직성과가 차이가 있는지를 확인하는 연구를 제언한다.
- 3) 조직성과에 환자 만족도 등을 포함시켜 보다 객관적으로 측정할 수 있는 지표를 사용한 연구를 제언한다.

참 고 문 헌

- 강선주(1995). *공유관리의 간호단위문화에 대한 조사*. 연세대학교 대학원 학위논문.
- 권성복(2000). *병원 간호조직 문화에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 학위논문.
- 김경옥(2001). *일부 종합병원내 간호조직문화가 업무수행효율성에 미치는 영향*. 중앙대학교 사회개발 대학원 학위논문.
- 김대란(1999). *간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입간의 관계분석*. *간호행정학회지*, 5(1), 5-22.
- 김미성(2002). *병원의 조직문화가 구성원의 직무만족에 미치는 영향 : 간호사를 중심으로*. 강릉대학교 대학원 학위논문.
- 김병창(1992). *조직 코미트먼트와 직무인몰브먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*. 세종대학교대학원 학위논문.
- 김영조(2000). *조직의 분권화와 조직성과의 관계에 관한 중단적 연구*. 부천대학교 논문집.
- 김영조, 박상언(1998). *조직문화유형, 조직문화강도가 조직성과간의 관계에 관한 연구*. *인사·조직연구*, 6(2), 195-238.
- 김인숙 외(2000). *간호관리학*. 서울: 현문사.
- 김정희(1996). *임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석*. *간호행정학회지*, 2(1): 125-140.
- 박현태(1997). *간호조직에서 리더십유형과 직무만족, 직무몰입*

- 에 관한 연구: 거래적, 변혁적 리더십을 중심으로. *대한간호학회지*, 27(1):228-241.
- 손경희(2003). 병원의 조직문화유형과 간호사의 직무만족도 관계분석. *대한경영학회지*, 제41권, 2227-2294.
- 서인덕(1986). 한국기업의 조직문화유형과 조직특성간의 관련성 연구. 서울대학교대학원 학위논문.
- 신동엽(1985). 조직문화적 관점에서 본 한국 우수기업의 특성. 연세대학교 대학원 학위논문.
- 서인덕(1986). 한국 기업의 조직문화 유형과 조직특성간의 관련성. 서울대학교 대학원 학위논문.
- 신유근(1991). 조직론. 다산출판사: 서울.
- 신유근(1992). 한국의 경영. 박영사: 서울.
- 신행주(2003). 중소병원의 간호조직문화와 조직유효성과의 관계. 전남대학교 대학원 학위논문.
- 양가현(1992). 한국기업의 조직문화와 유효성에 관한 연구. 전북대학교 대학원 학위논문.
- 양남영(1999). 병원 간호조직 문화유형에 관한 주관성 연구. 이화여자대학교 대학원 학위논문.
- 유병조(1982). 직무만족과 직무수행에 관한 연구. 고려대학교 대학원 학위논문.
- 이명재(1995). 조직문화와 조직효과성의 관계. *사회과학연구* 제8권, p147-179, 상명대학교 사회과학연구소.
- 이선희, 조희숙(1999). 종합병원 근무자의 근로생활의 질과 조직유효성과의 관련성. *병원경영학회지*, 14(2), 1-20.
- 이용호(1987). 병원의 조직성과 결정요인. 연세대학교 대학원 학위논문.
- 이창원, 최창현(1996). 새조직론. 서울: 대영문화사.
- 이학중(1997). 기업문화론. 서울: 법문사.
- 장금성, 김영숙, 김안자(1996). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계에 관한 연구. *간호과학논집*, 1:125-134.
- 전영상, 전영직(2001). 호텔종사원의 직무만족에 관한 연구. *공주영상정보대학 논문집*.
- 전상길, 김인수(1997). 리더십과 조직문화의 관련성에 관한 연구: 기술의 조절효과를 중심으로. *인사·조직연구*, 5(1): 1-49.
- 조희숙(1988). 종합병원에서 조직문화가 근로생활의 질(QWL)과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 학위논문.
- 최재열(1999). 조직이론의 현재와 미래. 서울: 학문사.
- 한수정(2001). 병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구. *간호행정학회지*, 8(3): 441-456.
- 한수정(2003). 간호단위 관리자의 가치지향성 리더십유형과 간호조직성과의 관계. *간호행정학회지*, 9(2), 159-170.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of constructive validity. *J of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? *J of Business Research*, 26, 49-61.
- Barnum, B. S. & Kerfoot, K. M.(1995). *The nurse as executive. 4th ed.* Gaithersburg, Md. : Aspen Publishers.
- Bass, B. M.(1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: The Free Press.
- Dalton, D. R. et al.(1980). Organization structure and performance: A critical review. *Academy of management review*, 5, p 49-64.
- Deal, T. & Kennedy, A. A.(1982). *Corporate culture: The rites and rituals of corporate life.* Reading, MA: Adison-Wesley.
- Denison, D. R.(1990). Corporate culture to the bottom line. *Organizational Dynamics*, 13(2), 5-22.
- Denison, D. R. & Mashra, A. K.(1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Sciences*, 6(2), 204-233.
- Etzioni, A. A.(1961). *Comparative Analysis of Complex Organizations.* Free Press New York.
- Gibson, J. W. & Hodgetts, R. M.(1991). *Organizational communication.* NY: New York. HarperCollins.
- Haley, B. R.(1998). *The relationship of unit culture and RN and client outcomes.* PhD. diss. University of Illinois at Chicago.
- Harrison, J. R.(1972). *Understanding your organization's character.* Harvard Business Review. May-June. 119-128.
- Jennergren, L. P.(1981). Decentralization in Organization, in P. C. Nystrom & W. H. Strabuck(eds.). *Handbook of Organizational Design, vol2,* London Oxford University Press.
- Kanter, R. M.(1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, vol. 33,

pp. 499-517.

- Kutsogiannis D. J., Hague C., Triska O. H., Johnston R. G. & Noseworthy T.(2001), The organizational structure of intensive care units and its influence on patient outcomes. *Healthcare Management Forum*, 14(1), 28-34.
- Mitchell P. H., Shannon S. E., Cain K. C. & Hegyvary S. T.(1996), Critical care outcomes: linking structures, processes, and organizational and clinical outcomes. *American Journal of Critical Care*, 5(5), 353-63.
- Mowday, R. & Reimann, B. C.(1972). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, p224-247.
- Pascale, R. T. & Athos, A. G.(1981). *The art of Japanese management: applications for American executives*. New York : Simon and Schuster.
- Price, J. L. & Muller, C. W.(1986). *Absenteeism and Turnover among Hospital Employee*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Schein. E. H.(2004). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishr.
- Smircich, L. & Marta, B.(1983). *Critical perspectives on organization and management theory*. Aldershot: Dartmouth.

-Abstract-

Key words : Military hospital, Organization culture, Organizational performance

A Study on the Relationship between Nursing
Organizational Culture of Military Hospital and
Organizational Performance

Yoo, Seung Yur* · Kim, In Sook**

Purpose: This research was, by investigating the rela-

tions between the cultural types of a nursing organization in military hospital and performance, to ascertain the cultural types to be able to improve performance. **Method:** The data were gathered from 255 nurse officers who were in 19 military hospitals by using the self-report type of questionnaire. The period of data collection was from April 20, 2003 to July 15, 2003. For this research, the following tools were used: the tools for measuring the organizational characteristics, organizational culture, and job satisfaction, the tool for measuring organizational commitment. For data analysis the SPSS Win 12.0 program was used. **Result:** 1) Most of the cultural types of a nursing organization in military hospital is Relation-oriented. 2) In the relation between general the characteristics of subject and the organizational cultural type, there was a difference in the innovation-oriented, relation-oriented, hierarchy-oriented, and task-oriented culture according to nurse officers careers, hospital types, year in hospital, marital status, and unit($p < 0.05$). 3) In the relation between general characteristics of subject and organizational performance, there was a difference in the job satisfaction, affective commitment, transactional commitment, and normative commitment according to nurse officers careers, education, marital status and unit($p < 0.05$). 4) In the relationship between the of a military hospital were correlated with the type of each culture($p = 0.00$), 5) In the relation between the organizational culture type of military hospital and its performance, there was a positive correlation among job satisfaction and innovation-oriented culture, relation-oriented culture, task-oriented culture($p < 0.05$). And hierarchy-oriented culture showed that they had a weak negative correlation with job satisfaction($p < 0.05$). There was a positive correlation among affective commitment and innovation-oriented culture, relation-oriented culture, task-oriented culture($p < 0.05$). And hierarchy-oriented culture showed that they had a weak negative correlation with affective commitment($p < 0.05$). There was no culture type significantly related to continuance commitment and there was a weak positive correlation among normative commitment and innovation-oriented culture, relation-oriented culture, task-oriented culture. The types to have an influence upon nurse officers' job satisfaction were relation-oriented

*Doctoral student, Yonsei University, College of Nursing

**Professor, Yonsei University, College of Nursing

culture and innovation-oriented culture($p=0.00$). And relation-oriented culture and innovation-oriented culture were major variances for affective commitment and only relation-oriented culture was influential variance for normative commitment($p=0.00$). **Conclusion:** The organizational culture type was found which had an influence upon nurse officers' job satisfaction and organizational commitment. These result are very significant in having showed the persons in charge of nursing administration a basic data for creation of an effective organizational culture.