

번호 17-5

제 목	국문	종합병원에서 조직문화와 조직유효성과의 관계				
	영문	The Relationship of Organizational Culture and Organizational Effectiveness at the General Hospital				
저 자 및 소 속	국문	조희숙 ¹⁾ , 이선희 ¹⁾ , 조우현 ²⁾ , 전기홍 ³⁾ , 문옥륜 ⁴⁾ 이화여자대학교 의과대학 예방의학교실 ¹⁾ , 연세대학교 의과대학 예방의학교실 ²⁾ , 아주대학교 의과대학 예방의학교실 ³⁾ , 서울대학교 보건대학원 ³⁾				
	영문	Heuisug Jo, Sunhee Lee ¹⁾ , Woohyun Cho ²⁾ , Kihong Chun ³⁾ , Okryun Moon ⁴⁾ Department of Preventive Medicine, Medical College of Ewha Womans Univ. ¹⁾ Department of Preventive Medicine, Medical College of Yonsei Univ. ²⁾ Department of Preventive Medicine, Medical College of Ajou University ³⁾ , School of Public Health, Seoul National Univ. ⁴⁾				
분 야	보건관리 (○)	발 표 자	일반회원 (○)	발표 형식	구 연 (○)	
	역 학 ()		전 공 의 ()		포스터 ()	
환경 ()						
진행 상황	연구완료(○), 연구중()					

1. 연구 목적: 본 연구는 종합병원에서 구성원이 지각하는 전체 조직문화, 직종별 하위 조직문화 유형을 파악하고 조직문화 유형과 조직유효성과의 관계를 구명함으로써 보건의료 분야의 조직개발을 위한 기초 자료로 제공하고자 한다.

2. 연구 방법: 설문문항은 선행연구들을 참조하여 구조화된 설문지를 개발하고 신뢰성과 타당성 검토후 경기도 소재 500병상 수준의 종합병원에 근무하는 전직원 751명을 대상으로 자기기입식 조사를 실시하였다.

3. 연구 결과: 첫째, 전체 병원 조직문화에 대해서는 합리문화와 개발문화로 인지하고 있는 구성원이 많아 환경변화에 적극적으로 대처해 나가는 한편, 과업 중심적인 조직과 인간관계 중심의 조직이라는 상반된 특성이 공존되는 양상을 보였다.
둘째, 전체 병원 조직문화와 하부 조직문화간에 유의한 관련성이 있었으며 대체로 일치하여 하부 조직문화에 대한 인지가 전체 조직문화를 인지하는데 영향을 주고 있음을 알 수 있었으며 전체 병원의 조직문화 개발에 있어 하부 조직문화 개발과 병행되어야 함을 보여 주었다.
셋째, 직종별로 하부 조직문화 유형에 대한 인식에 차이가 있었던 바, 병원조직에 다양한 이질적인 하위 조직문화가 존재함을 알 수 있었으며 이러한 차이는 특히 직종단위로 형성되고 있음을 알 수 있었다.
넷째, 조직문화 유형과 조직유효성과의 관계를 분석한 결과, 조직문화를 개발문화로 인지하는 경우에서 조직몰입 및 직무만족도가 높았으며 조직문화를 인간 중심적이면서 외부 변화에 적극적이고 도전적인 태도를 보이는 문화로 인지할수록 그렇지 않은 경우에 비하여 조직유효성이 높아짐을 알 수 있었다.

4. 고찰: 이러한 결과를 종합할 때 병원의 조직문화는 그 어느 조직에 비하여 다양한 하부조직문화를 형성하고 있으며 상대적으로 전체 조직문화에 대한 공유감은 미약한 것으로 평가된다. 따라서 급변하는 환경에 적응하기 위해선 효과적인 조직개발이 필요한 바, 조직구성원간의 다양한 내적 동인을 성찰하고 직종의 전문성을 유지하면서도 조직문화의 정체성을 확보할 수 있도록 통합, 조정하려는 노력이 수행되어야 하며 이러한 노력의 과정으로서 병원조직 문화에 대한 다양한 연구와 탐색이 더욱 활성화되어야 하겠다.