

# 간호사가 지각하는 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향

이 은 주<sup>1)</sup> · 한 지 영<sup>2)</sup> · 김 미 예<sup>3)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

오늘날과 같이 급변하는 사회 환경에서 경쟁력 있는 조직으로 성장하기 위한 필수요소 중 하나가 공유된 조직문화의 창출이다. 병원조직도 건강소비자의 요구가 증가하고 고도로 경쟁적이고 경제적 압박을 받는 의료 환경 하에서 질적 의료 서비스를 제공하기 위해 병원경영 혁신의 한 방법으로 조직문화를 검토하여 생산성을 높일 필요가 있을 것이다.

조직문화란 조직 구성원들이 공유하고 있는 가정, 가치와 신념, 규범과 관습, 의례와 의식, 그리고 상징으로서 조직의 태도와 행동에 중요한 영향을 미치는 요소이며, 조직체 개념의 총체적 원천이다(신유근, 1988). 그리고 조직문화는 조직구성원이 직면하는 상황을 인식하고 이에 적절하게 대처하고자 할 때, 조직의 목표와 일치된 신념 및 가치를 공유하도록 하여 조직의 효율성을 극대화시키는 방향으로 이끌어주는 역할을 한다(Ritchie, 2000).

이에 따라 조직문화는 조직의 성과에 중요한 영향을 미치는 요인으로 주목되기 시작하여 1970년 후반부터 크게 관심을 끌기 시작하였으며, 1980년대에는 학계는 물론 기업체에서도 조직문화에 대한 관심을 가지기 시작하였다(박재산, 2006). 그리고 병원조직에서도 조직구성원의 응집력을 증가시키고 특별한 문제에 접했을 때 해결책을 제시해 줄 수 있는 요소로 조직문화를 인식하게 되었으므로(Coeling & Wilcox, 1988) 다

양한 연구가 시도되었다(김영조와 박상언, 1998; 김용순, 박진희와 김영배, 2004; Rondeau & Wagar, 1998). 그 이유 중 하나는 병원조직이 대표적인 서비스조직이며, 노동집약적 조직이므로 조직문화가 조직구성원에 미치는 영향력이 다른 조직에 비해 더 상당할 수 있기 때문이다.

특히 병원인력 중 가장 많은 인력을 차지하는 간호조직의 문화는 병원전체 조직의 생산성에 가장 많은 영향력을 미칠 수 있으므로 지속적으로 연구되어지고 개발되어야 하는 부분이다. 그 동안 간호학에서 조직문화에 대해 수행된 연구는 간호사들의 조직문화와 직무만족(이명하, 1998; McDaniel & Stumpf, 1993)과의 관계, 조직몰입(김대란, 1999; 이명하, 1998; 윤숙희, 2001)과의 관계, 그리고 직무스트레스 및 이직율(Gifford, Zammuto, & Goodman, 2002)과의 관계 등에 대한 연구가 수행되었다. 하지만 시간의 흐름에 따라 간호사들이 인지하는 조직문화의 유형은 계속적으로 변화하기 때문에 지속적인 연구가 필요하다. 또한 간호행정가들이 조직문화유형의 변화를 파악하지 못하고 있으면, 구성원들의 바람직한 행동을 끌어내지 못할 것이며, 이것은 결국 조직의 부정적인 성과와 직결될 수 있다(한수정, 2001). 따라서 변화된 사회적 환경에 따라 조직문화를 재진단하고 그 결과에 따라 조직문화를 적절히 개발할 필요성이 있다.

직무만족은 직무활동을 하는 데 있어서 능력을 최대한 발휘하여 효율적으로 직무를 수행할 수 있게 하며 환자에게 친절한 간호를 시행하게 함으로써 간호직무에 대한 만족여부는 간호서비스의 질에 영향을 미친다(서미아, 박경민과 이병숙,

**주요어 :** 조직문화, 직무만족, 조직몰입

1) 경북대학교 간호대학 부교수

2) 근로복지공단본부 진료비심사팀 주임(교신저자 E-mail: hanstar1267@hanmail.net)

3) 경북대학교 간호대학 교수

투고일: 2007년 11월 10일 심사완료일: 2008년 1월 17일

2003). 그러므로 직무만족도가 높은 간호사일수록 그 조직에 오래 머물고 환자에게 질적인 서비스를 제공하여 환자의 만족도도 증가하며 그에 따라 환자의 치료이행수준도 증가한다고 한다(이황, 2003). 그리고 조직몰입이 높은 직원은 직무성과가 높고 근속연수가 길며 결근률, 이직률, 근무태만 정도가 낮아서 조직몰입을 높이는 것은 인력관리의 효율화와 경제적인 측면에서 매우 중요한 의미를 가진다고 한다(표용진, 1999). 또한 조직몰입이 높은 직원은 조직의 목적달성 뿐 아니라 개인의 근무의욕과 욕구충족을 높일 수 있다고(박현태, 1997) 하기 때문에 직무만족과 조직몰입은 어떤 조직에서나 조직의 유효성을 높이기 위해 가장 중요하게 다루어지고 있는 변수들이다.

따라서 본 연구는 간호조직에 바람직한 조직문화가 정착될 수 있도록 하고, 효율적인 인적자원관리를 통해 직원들의 직무만족과 직무몰입을 향상시킬 목적으로 간호사들이 인식하는 조직문화의 유형을 파악하고자 한다. 왜냐하면 조직구성원의 만족을 위해서는 조직구성원이 인식하는 조직문화의 특성을 파악하는 것이 중요하며, 조직문화 유형을 확인할 수 있을 때 조직에 대한 직원들의 소속감, 애착심을 높일 수 있는 전략을 개발할 수 있을 것이기 때문이다. 그리고 조직문화유형이 간호사들의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석함으로써 어떤 조직문화 유형이 간호사들이 제공하는 서비스의 질을 향상시키고 생산성을 향상시키기 위해 가장 적합한지를 파악하여 적절한 전략수립에 기초자료를 제시할 수 있기 때문이다.

## 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형을 파악한다.
- 간호조직문화 유형, 직무만족, 그리고 조직몰입의 정도 파악한다.
- 간호조직문화 유형과 직무만족, 조직몰입과의 상관관계를 파악한다.
- 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

## 용어정의

### ● 간호 조직문화

간호 조직문화란 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념, 행동방식으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 말한다(김문

실, 1996).

### ● 간호조직 문화 유형

본 연구에서는 한수정(2001)이 개발한 병원 간호조직 문화 측정도구에 의해 측정된 점수로 조직 전체의 융통성을 강조하면서 간호조직 구성원인 간호사들의 관계를 중심으로 하는 관계지향 문화, 융통성을 강조하면서도, 조직 전체는 구성원들보다는 간호서비스의 외부 대상자인 환자의 만족에 초점을 두는 혁신지향 문화, 조직 전체는 융통성 지향보다는 안정성을 강조하면서 외부적으로는 환자만족이라는 목표를 위해 노력하는 업무지향 문화, 안정성을 강조하면서도 조직 구성원들 사이의 질서와 절차를 강조하는 위계지향 문화로 구분된다.

### ● 직무만족

직무만족이란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서, 직무와 직무경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다(신유근, 1988). 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 도구를 박현태(1997)가 간호조직에 맞게 수정 보완한 도구를 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

### ● 조직몰입

개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 본 연구에서는 Mowday et al.(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 황영미(2000)가 간호조직에 맞게 수정보완한 도구를 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 간호사가 인지하는 간호조직문화유형과 직무만족, 조직몰입을 알아보고 간호조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 하는 서술적 조사연구이다.

### 연구대상 및 기간

본 연구는 2006년 9월 1일부터 9월 20일까지 D시에 소재하는 2개의 850병상 이상의 대학병원 간호사 264명을 대상으로 하였다. 자료수집방법은 연구대상 병원 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 동의를 얻은 후 간호부를 통해 설문지를 각 병동 간호사에게 설문지를 배부하였다. 설문지에 연구목적

설명하고 연구참여를 동의한 간호사만 참여할 수 있다는 것, 연구참여를 언제든지 중단할 수 있음과 중단에 따른 어떠한 불이익도 없음을 명시하였다. 설문지 회수는 간호사들이 회수용 봉투에 넣은 것을 간호부를 통해 수거하였다. 총 350부를 배부하여 280부를 회수하였으며 그 중 불성실한 응답을 한 자료 16부를 제외하고 264부를 자료분석에 사용하였다.

## 연구 도구

### ● 간호조직문화유형

한수정(2001)이 개발한 병원 간호조직 문화 측정도구를 이용하였다. 이 도구는 관계지향 문화를 측정하는 5문항, 혁신지향 문화를 측정하는 5문항, 위계지향 문화를 측정하는 5문항, 업무지향 문화를 측정하는 5문항으로 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 Likert형 척도로 각 문화유형에 대한 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 한수정의 연구에서는 혁신지향 문화가 Cronbach alpha= .82, 관계지향 문화가 Cronbach alpha= .84, 업무지향 문화가 Cronbach alpha= .63, 위계지향 문화가 Cronbach alpha= .66, 전체적인 신뢰도는 Cronbach alpha= .78이었으며, 박상연과 한수정 (2001)의 연구에서는 혁신지향이 .825, 관계지향이 .843, 위계지향이 .663, 업무지향이 .630으로 나타나 위계지향과 업무지향의 신뢰도가 낮게 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도도 혁신지향 문화가 Cronbach alpha= .76, 관계지향 문화가 Cronbach alpha= .89으로 상대적으로 높게 나타난 반면, 업무지향 문화가 Cronbach alpha= .53, 위계지향 문화가 Cronbach alpha= .60로 낮게 나타났다. 전체적인 신뢰도는 Cronbach alpha= .81이다.

### ● 직무만족

Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 박현태(1997)가 간호조직에 맞도록 수정 보완하여 사용한 도구를 이용하였으며, 내용은 보수 2문항, 전문성 3문항, 의사-간호사 관계 4문항, 행정 4문항, 업무요구 2문항, 상호작용 3문항 등 총 18문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무만족이 높을 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach alpha= .77였다.

### ● 조직몰입

Mowday et al.(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 황영미(2000)가 재구성한 도구를 이용하였으며 내용은 병원에 대한 충성심 1문항, 가치관의 일치정도 2문항, 자긍심 4문항, 이직가능성 3문항, 노력의지 1문항, 미래에 대한 불안감 1문항 등

총 12문항으로 구성되어 있다. 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach alpha= .87였다.

## 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 14.0 program을 이용하여 전산통계처리 하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였으며 일반적 특성에 따른 간호조직문화는 t-test와 one-way ANOVA로 구하였다.
- 간호조직문화유형과 직무만족, 조직몰입의 정도는 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 구하였다.
- 간호조직문화유형과 직무만족, 조직몰입과의 관계는 Pearson Correlation Coefficients를 이용하였다.
- 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

일반적 특성에서 연령은 25세에서 30세가 42.4%로 가장 많은 부분을 차지하였으며, 결혼상태는 기혼이 전체 50.4%이고 미혼이 49.6%로 나타났다. 학력은 전문대학 졸업이 50.0%, 대학원 이상이 6.8%를 차지하였으며, 재직년수는 5-10년이 29.2%로 가장 많았으며, 그 다음이 15년 이상으로 20.8%를 차지하였다. 직위는 일반간호사가 96.4%로 거의 대부분을 차지하였으며, 근무부서 이동횟수는 3회 이상이 38.3%로 가장 많았다. <표 1>.

<표 1> 일반적 특성

	전체 빈도(%)
연령	
25세 미만	22( 8.3)
25-30세	112(42.4)
31-34세	40(15.2)
35-39세	52(19.7)
40세 이상	38(14.4)
결혼상태	
기혼	133(50.4)
미혼	131(49.6)
최종학력	
전문대	132(50.0)
대학교	114(43.2)
대학원이상	18( 6.8)

<표 1> 일반적 특성(계속)

	전체 빈도(%)
재직년수	
1년 미만	15( 5.7)
1-3년 미만	43(16.3)
3-5년 미만	28(10.6)
5-10년 미만	77(29.2)
10-15년 미만	46(17.4)
15년 이상	55(20.8)
직위	
일반간호사	255(96.6)
책임간호사	9( 3.4)
근무부서 이동횟수	
없다	67(25.4)
1회	37(14.0)
2회	59(22.3)
3회 이상	101(38.3)
전체	264(100)

일반적 특성에 따른 간호조직문화

관계지향 문화에서 연령간의 차이는 없는 것으로 나타났으나(p=.464), 위계지향 문화(p=.034), 혁신지향 문화(p=.006), 업무지향 문화(p=.001)에서는 연령간에 차이가 나타났다. 결혼상태와 관련해서는 기혼이 미혼보다 업무지향 문화가 높게 나타났다(p=.032). 학력과 관련해서는 조직문화 유형별 집단간 차이가 없는 것으로 나타났다. 재직년수에서는 혁신지향 문화와 업무지향문화에서 차이가 발생하였다(p=.003). 직위에 따라서는 조직문화유형의 차이가 없었으며, 부서이동에서는 업무지향 문화에서 차이가 나타났다(p=.006)<표 2>.

간호조직문화 유형과 직무만족, 조직몰입,

간호조직문화유형은 관계지향 문화가 3.28, 혁신지향 문화

<표 2> 일반적 특성에 따른 간호조직문화

		관계지향 M±SD	혁신지향 M±SD	위계지향 M±SD	업무지향 M±SD
연령	N				
25세 미만	22	3.40±.59	3.06±.47	3.10±.47	2.88±.55
25-30세	112	3.18±.78	2.98±.57	3.43±.50	2.94±.50
31-34세	40	3.34±.77	3.20±.53	3.36±.47	3.13±.47
35-39세	52	3.31±.70	3.26±.48	3.43±.44	3.15±.44
40세 이상	38	3.38±.59	3.26±.57	3.45±.40	3.26±.45
F(p)		.902(.464)	3.670(.006)	2.643(.034)	4.834(.001)
결혼상태					
기 혼	133	3.30±.72	3.18±.57	3.40±.44	3.12±.45
미 혼	131	3.26±.73	3.05±.53	3.39±.51	2.99±.53
t(p)		.459(.647)	1.894(.059)	.154(.878)	2.161(.032)
최종학력					
전문대	132	3.21±.76	3.06±.53	3.37±.47	3.00±.50
대학교	114	3.31±.71	3.13±.57	3.41±.48	3.08±.49
대학원이상	18	3.52±.50	3.37±.56	3.44±.53	3.27±.48
F(p)		1.622(.199)	2.554(.080)	.282(.754)	2.794(.063)
재직년수					
1년 미만	15	3.57±.40	3.16±.33	3.32±.43	2.93±.38
1-3년 미만	43	3.29±.77	2.96±.58	3.40±.59	2.86±.56
3-5년 미만	28	3.22±.59	3.00±.47	3.40±.48	3.02±.51
5-10년 미만	77	3.15±.87	3.06±.62	3.36±.47	3.02±.48
10-15년 미만	46	3.39±.63	3.28±.48	3.42±.48	3.08±.48
15년 이상	55	3.31±.64	3.22±.54	3.43±.39	3.27±.42
F(p)		1.222(.299)	2.362(.040)	.239(.945)	3.782(.003)
직위					
일반간호사	255	3.27±.73	3.11±.55	3.39±.48	3.04±.49
책임간호사	9	3.44±.32	3.25±.57	3.42±.41	3.33±.43
t(p)		-.675(.500)	-.768(.443)	-.141(.888)	-1.699(.091)
근무부서 이동횟수					
없다	67	3.31±.82	3.05±.57	3.34±.49	2.87±.49
1회	37	3.24±.78	3.09±.51	3.42±.55	3.07±.62
2회	59	3.40±.56	3.27±.55	3.42±.40	3.14±.45
3회 이상	101	3.20±.72	3.08±.55	3.40±.48	3.11±.45
F(p)		.946(.419)	1.966(.120)	.351(.788)	4.193(.006)

가 3.12, 위계지향 문화가 3.40, 그리고 업무지향문화가 3.06으로 나타나, 모두 중등도 이상의 값을 나타내었다. 조직문화유형 중 가장 높은 평균값을 나타낸 문화유형은 위계지향 문화이다<표 3>. 대상자의 직무만족은 3.23, 조직몰입은 2.95로, 모두 중등도 이상의 값을 나타내었지만 직무만족이 조직몰입보다 높게 나타났다<표 3>.

<표 3> 간호조직문화 유형, 직무만족 및 조직몰입 점수

		평균값±표준편차	최소값	최대값
조직문화유형	관계지향	3.28 ± .72	1.00	5.00
	혁신지향	3.12 ± .55	1.50	4.33
	위계지향	3.40 ± .47	1.80	5.00
	업무지향	3.06 ± .49	1.25	4.25
직무만족		3.23 ± .34	2.17	4.17
조직몰입		2.95 ± .52	1.08	4.58

**간호조직문화와 직무만족, 조직몰입과의 관계**

직무만족은 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 업무지향 문화 모두와 유의한 양의 상관관계가 있었으며 상관관계의 수준은 모두 비슷하였다( $r=.326\sim.342$ ). 조직몰입도 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 업무지향 문화 모두와 유의한 양의 상관관계가 있었으나, 관계지향 문화와는 다른 조직문화유형보다 상대적으로 상관관계가 더 높았다( $r=.365$ ). 하지만 위계지향 문화는 직무만족, 조직몰입과 모두 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다<표 4>.

<표 4> 간호조직문화유형과 직무만족 및 조직몰입과의 관계 (N=264)

	관계지향	혁신지향	위계지향	업무지향
직무만족	.336**	.342**	-.017	.326**
	.000	.000	.782	.000
조직몰입	.365**	.304**	-.057	.135*
	.000	.000	.355	.028

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$

**간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향**

간호조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향력을 확인하기 위해 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화의 변수를 선정하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 간호조직문화 유형이 직무만족에 미치는 영향에서는 결정계수( $R^2$ )가 .199, 수정된 결정계수(Adj  $R^2$ )가 .186로 관계지향 문화와 업무지향 문화의 두 변수가 직무만족을 18.6% 정도 설명하는 것으로 나타났다( $F=16.067$ ,  $p<.001$ ). 업무지향 문화(베타=.289)가 관계지향 문화(베타=.251)보다 직무만족에 상대적

으로 더 많은 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 간호조직문화가 조직몰입에 미치는 영향에서는 결정계수( $R^2$ )이 .148, 수정된 결정계수(Adj  $R^2$ )가 .135로 관계지향문화 1개의 변수로 조직몰입을 13.5% 정도 설명하는 것으로 나타났다( $F=11.228$ ,  $p<.001$ )<표 5>.

<표 5> 간호조직문화 유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

	표준화 계수 베타	t	유의확률
직무만족			
(상수)		13.093	.000
관계지향	.251	3.366	.001
혁신지향	.055	.668	.505
위계지향	-.098	-1.649	.100
업무지향	.289	4.395	.000
	$R^2=.199$	Adj $R^2=.186$	$F=16.067^{***}$
조직몰입			
(상수)		5.755	.000
관계지향	.070	3.978	.000
혁신지향	.027	.324	.746
위계지향	.027	-1.787	.075
업무지향	.050	.745	.075
	$R^2=.148$	Adj $R^2=.135$	$F=11.228^{***}$

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

**논 의**

본 연구는 간호조직문화유형이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 데 초점을 두었다. 본 연구의 대상자는 25세-30세가 42.4%를 차지하였으며, 전문대학 졸업이 50.1%로 나타났다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 신행주(2003)의 연구에서 20대가 89.7%, 전문대졸이 90.8%이었으며, 한수정(2001)의 연구에서는 20대가 71%, 전문대학 졸업이 73.7%로 나타난 결과보다, 본 연구의 20대 대상자가 적고, 학력에서도 대졸이상이 많음을 알 수 있다. 이것은 본 연구가 3차 의료기관 간호사만을 대상으로 하였기 때문에 나타난 결과일 수 있을 것이다.

유승연과 김인숙(2005)의 군병원 간호조직 문화 연구에서는 15년 이상 경력자에서 타 집단에 비해 혁신지향 및 관계지향 문화를 강하게 인식하고 있었는데 본 연구에서도 재직연수가 10년 이상 된 간호사에게서 혁신지향 문화의 평균이 좀 더 높아 부분적으로 일치된 결과를 보였다. 학력에 따라서는 조직문화유형에 차이가 없어 본 연구의 결과와 일치하며, 결혼상태는 관계지향문화에서 차이가 있어 기혼자가 관계지향 문화를 강하게 인식하고 있었지만 본 연구에서는 업무지향 문화를 강하게 인식하고 있어 차이가 발생하였다.

병원간호사의 조직문화 유형을 연구한 손경희(2003)의 연

구에서는 근무년수가 친화문화와 진취문화, 과업문화에서 차이가 발생하였으며, 연령은 과업문화에서만 차이가 발생하여 본 연구의 결과와는 부분적으로 일치하였다. 직위나 학력은 조직문화유형에 따라 차이가 발생하지 않아 본 연구결과와 일치하였다. 김민정(2006)의 연구에서는 연령에 따라서 진취적 문화에 차이가 발생하였으며, 근무경력에 따라서는 친화적 문화, 진취적 문화, 과업적 문화에서 차이가 발생하였다. 학력은 진취적 문화와 과업적 문화에서 차이가 발생하였다. 하지만 결혼유무, 직위에 따라서는 조직문화의 차이가 발생하지 않아 본 연구의 결과와는 부분적으로 일치하였다. 이상에서와 같이 간호사의 일반적 특성에 따라 조직문화유형은 연구에 따라 다양한 결과를 제시하고 있어 앞으로도 지속적인 반복 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서는 조직문화 유형 중 위계지향 문화가 가장 높게 나타났으며, 다음이 관계지향 문화로 나타나, 이명하(1998), 손경희(2003), 그리고 한수정(2001)의 연구와 일치하나, 진취적 문화가 가장 높게 나타난 신행주(2003)의 연구결과와는 차이가 난다. 이는 이명하(1998), 손경희(2003), 한수정(2001)의 연구가 주로 3차 의료기관을 중심으로 하였고, 신행주(2003)의 연구는 주로 2차 의료기관을 대상으로 하여 나타난 결과이므로 3차 의료기관이 2차 의료기관에 비해 더 위계지향적인 면을 가지고 있다는 것을 간접적으로 시사한다고 하겠다. 또한 이것은 3차 의료기관이 2차 의료기관에 비해 서열의식이 강조되고 절차와 규칙에 따르는 업무수행을 강조한다는 것을 알 수 있다. 3차 의료기관에서 위계지향 문화가 강하게 나타나는 이유 중 하나는 환자의 중증도가 높으며, 응급을 요하는 환자들이 많은 관계로 경험이 많은 간호사의 신속한 판단이 요구되고 상급자의 지시와 감독이 더 많이 필요로 되기 때문일 수 있을 것이다. 또한 간호실무를 습득하는 과정에서 경험 많은 간호사에 의한 도제주의적 훈련이, 3차 의료기관에서 다른 조직에 비해 많이 요구되는 특성이 반영되었기 때문일 수 있지만(김민정, 2006), 병원의 특성에 따라서 간호조직문화의 유형이 어떻게 차이 나는지는 앞으로도 지속적인 연구가 필요한 부분으로 사료된다.

직무만족은 3.23으로 같은 병원간호사를 대상으로 한 손경희(2003)의 3.07보다 약간 높으며, 송명숙과 이명하(1998), 김소인과 김정아(1997) 등과는 비슷한 수준이었다. 조직몰입은 2.95점으로 나타났는데, 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 신은숙(2003)의 연구에서 3.35로 나타난 것에 비해 낮으나 중합병원간호사를 대상으로 한 한수정(2001)의 2.98 과는 거의 비슷한 수준이다.

직무만족과 상관관계가 있는 문화유형은 관계지향, 혁신지향, 그리고 업무지향 문화로 나타났다. 박재산(2006)과 한수정(2001)의 연구에서도 직무만족과 상관관계를 보인 문화가 혁신

지향 문화, 관계지향문화, 업무지향문화로 나타나 본 연구결과와 일치하며, 김영희(2004)의 연구에서 직무만족이 친화적, 진취적, 과업적 문화유형과 상관관계가 있다는 결과도 본 연구결과는 일치한다. 조직몰입과 상관관계가 있는 문화유형은 관계지향, 혁신지향, 그리고 업무지향 문화로 나타났다. 한수정(2001)의 연구에서 정서적 몰입과 규범적 몰입에 관계지향 문화와 혁신지향 문화가 강한 상관관계가 있다고 한 것은 본 연구결과와 유사하다 또한 김영희(2004)의 연구에서도 친화적, 진취적, 과업적 문화유형과 조직몰입과 상관관계가 있다고 하여 본 연구의 결과와 일치한다.

본 연구에서 직무만족과 조직몰입은 위계지향 문화와 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 이는 김영희(2004), 박재산(2006)과 손경희(2003)의 연구에서 간호사들이 조직문화를 위계문화로 인식할수록 직무만족도가 낮게 나타났다는 결과와 일치하며, 김영희(2004), 신은숙(2003)의 연구에서 조직몰입은 위계적 문화와 상관관계가 없다고 한 결과는 모두 본 연구의 결과와 일치되는 결과이다. 즉 구성원의 직무만족을 도모하고 조직몰입을 향상시키기 위해서는 위계지향 문화를 감소시키면서 구성원들끼리 서로 신뢰하고 지지하며 협동적으로 일할 수 있는 분위기를 만들고, 변화를 지향하며 발전할 수 있는 조직문화를 개발할수록 구성원들의 직무만족과 조직몰입은 향상될 수 있다는 것을 알 수 있다.

직무만족을 설명하는 변수들을 확인하기 위해 중회귀 분석을 한 결과 관계지향과 업무지향 문화가 설명력이 있었다. 유승연과 김인숙(2005)의 연구에는 관계지향과 혁신지향이 직무만족에 가장 설명력이 높은 변수로 확인되었으며, 김영희(2004)의 연구에서는 직무만족에 진취적 문화유형과 친화적 문화유형이 설명력이 있는 것으로 나타났다. 본 연구와 함께 김영희(2004), 유승연과 김인숙(2005) 등의 연구에서 공통적으로 관계지향 문화가 직무만족을 유의하게 설명한 것은 간호 조직에서 관계지향 문화가 가지는 중요성을 확인시켜주는 결과라 할 수 있을 것이다.

직무몰입에서는 조직문화 중 관계지향문화가 가장 설명력 있는 변수로 확인되었다. 이는 진취적 문화유형과 과업적 문화유형이 조직몰입에 가장 큰 설명력이 있다는 김영희(2004)의 연구와는 차이가 난다. 하지만 조직몰입 중 규범적 몰입에 관계지향 문화가, 정서적 몰입에는 관계지향 문화와 위계지향 문화가 영향을 미친다는 유승연과 김인숙(2005) 등의 연구결과와는 부분적으로 일치한다. 또한 한수정(2001)의 연구에서 정서적 몰입과 규범적 몰입에 관계지향문화와 혁신지향문화가 영향을 미친다는 것보다 본 연구는 부분적으로 일치한다.

이상에서와 같이 간호부서의 조직문화유형을 살펴보고 간호 조직의 문화유형에 따른 간호사들의 직무만족과 조직몰입과의 관계를 파악하여 조직의 생산성을 향상시킬 수 있는 조직문

화유형을 확인해 보는 것은 간호조직의 장기적 발전을 위해 필요하다. 또한 조직문화를 확인하는 것은 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 높이는 전략을 개발하는 데도 기초적인 정보를 제공하여 보다 긍정적인 조직문화를 개발할 수 있도록 하여 간호조직이 급변하는 환경에서 발전할 수 있도록 기여할 수 있으므로 앞으로도 지속적으로 조직문화에 대한 연구가 필요할 것으로 사료된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 간호사가 인지하는 간호조직문화유형과 조직몰입, 직무만족을 알아보고 간호조직문화유형이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 데 목적이 있다. 연구의 대상은 D시에 소재한 3차 의료기관에 근무하는 간호사 264명을 대상으로 하였으며 자료수집기간은 2006년 9월 1일부터 9월 20일까지였다. 수집된 자료는 SPSS Win 14.0 program을 이용하여 빈도와 백분율, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson Correlation Coefficients, multiple regression으로 분석하였으며, 연구결과는 다음과 같다.

- 간호조직문화유형에서는 위계지향 문화가 3.40점으로 가장 높게 나타났으며, 다음이 관계지향 문화로 3.28점이었다.
- 대상자의 직무만족과 조직몰입을 5점 척도로 측정한 결과 직무만족은 3.23, 조직몰입은 2.95점으로 나타났다.
- 간호조직문화유형과 조직몰입, 직무만족과의 관계에서 상관관계가 있는 문화유형은 관계지향 문화, 혁신지향과 업무지향 문화로 나타났다.
- 직무만족을 설명하는 간호조직문화유형은 관계지향문화와 업무지향문화였으며, 조직몰입을 설명하는 조직문화유형은 관계지향 문화였다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 간호사들의 조직문화 유형 중 관계지향 문화가 간호사의 직무만족과 조직몰입에 많은 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 관계지향 문화를 개발하기 위한 노력과 함께, 리더를 포함한 모든 간호조직의 구성원들은 조직문화를 긍정적으로 변화시키기 위한 단계적이며 점진적인 노력이 필요할 것으로 사료된다. 본 연구를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 다양한 의료기관별 조직문화를 확인하는 반복연구가 필요함을 제언한다.
- 확인된 조직문화 유형에 따라 조직문화를 개발하기 위한 전략에 대한 연구가 필요함을 제언한다.
- 간호조직문화에 영향을 미치는 다른 변수들을 확인하는 연구가 필요함을 제언한다.

## 참고문헌

- 김대란 (1999). 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입 간의 관계분석. *간호행정학회지*, 5(1), 5-22.
- 김문실 (1996). 임상실무에서의 의사결정. *대한간호* 35(5), 13-19.
- 김민정 (2006). 간호조직문화 유형 및 패턴에 관한 연구. *간호행정학회지*, 12(2), 265-275.
- 김소인, 김정아 (1997). 간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족, 및 이직의도와의 관계. *간호행정학회지*, 3(2), 17-40.
- 김영조, 박상언 (1998). 조직문화 유형, 조직문화 강도와 조직성과간의 관계에 관한 연구. *인사, 조직연구*, 6(2), 195-238.
- 김영희 (2004). *간호사가 인지한 간호조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*, 대전대학교 보건스포츠대학원 석사학위논문, 대전.
- 김용순, 박진희, 김영배 (2004). 일개병원의 조직문화와 인적자원관리활동 및 조직성장에 관한 연구. *병원경영학회지*, 9(1), 95-114.
- 박상언, 한수정 (2001). 병원조직에서 간호사들이 지각하는 조직문화 프로파일과 성과와의 관계에 관한 연구. *병원경영학회지*, 6(2), 86-110.
- 박재산 (2006). 국립병원 조직문화 유형과 직무만족, 이직의사 간의 인과관계분석. *보건과 사회과학*, 19, 97-118.
- 박현태(1997). 간호조직에서 변혁적·거래적 리더십유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. *간호학회지*, 27(1), 228-241.
- 서미아, 박경민, 이병숙 (2003). 일반간호사의 조직내 의사소통 유형과 직무만족 및 간호업무성과와의 관계. *한국보건간호학회지*, 17(2), 317-332.
- 손경희 (2003). 병원의 조직문화유형과 간호사의 직무만족도 관계분석. *대한경영학회지*, 41, 2277-2294.
- 송명숙, 이명화 (1998). 신장실 간호사의 직무만족도 예측 요인. *고신대학의학부 논문집*, 13(1-2), 165-180.
- 신유근 (1988). *기업문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 신은숙 (2003). *병원간호조직문화와 팔로워십유형이 임상간호사의 조직몰입에 미치는 영향*. 원광대학교 보건환경대학원 석사학위논문, 익산.
- 신행주 (2003). *중소병원의 간호조직문화와 조직유효성과의 관계*. 전남대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 유승연, 김인숙 (2005). 군병원 간호조직문화와 조직성장에 관한 연구. *간호행정학회지*, 11(2), 1-17.
- 이명하 (1998). *병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계간호사를 대상으로*. 충남대학교대학원 박사학위논문, 대전.
- 이 황 (2003). *병원간호조직유효성의 관련요인: 자기효능감*

- 상사에 대한 신뢰중심으로. 연세대학교 대학원 박사학위 논문, 서울.
- 조미경 (2000). *병원 간호조직의 구조, 과정, 결과적 차원의 관계*. 충남대학교 대학원 박사학위논문, 대전.
- 표용진 (1999). 리더십 유형, 조직몰입, 응집력, 이직의도의 관계에 관한 연구: 호텔종사원을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문, 수원.
- 한수정 (2001). *병원간호조직문화와 조직성과에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 황영미 (2000). *수간호사의 리더십 유형에 따른 일반 간호사의 직무 만족 및 조직 몰입*. 대전대학교 대학원 석사학위논문, 대전.
- Coeling, H. E., & Wilcox, J. R. (1988). Understanding organizational culture; A key to management decision - making. *J Nurs Adm*, 18(11), 16-23.
- Gifford, B. D., Zammuto, R. F., & Goodman, E. A. (2002). The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *J Healthc Manag*, 47, 13-26.
- McDaniel, C., & Stumpf, L. (1993). The organizational culture: Implications for nursing service. *J Nurs Adm*, 23(4), 54-60.
- Mowdays, R. T., Steers, L. W., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational Commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-247.
- Paula, L. S. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Med Care*, 4, 337.
- Ritchie, M. (2000). Organizational culture; An examination of its effect on the internationalization process and member performance. *South Bus Rev*, 25(2), 1-13.
- Rondeau, K., & Wagar, T. H. (1998). Hospital chief executive officers perceptions of organizational culture and performance. *Hosp Top*, 76, 14-21.

## Effects of the Organizational Culture on the Job Satisfaction and Organization Commitment

Lee, Eunjoo<sup>1)</sup> · Han, Jiyoung<sup>2)</sup> · Kim, Miye<sup>3)</sup>

1) Associate Professor, College of Nursing Kyungpook National University

2) Medical fee review team Korea Labor Welfare Corporation

3) Professor, College of Nursing Kyungpook National University

**Purpose:** This study aimed to examine the impact of Organizational Culture on job satisfaction and organizational commitment in nursing organization. **Methods:** The sample consisted of 264 nurses of 2 tertiary medical institutions. The instruments used in this study were the nursing organizational culture questionnaire (Han, 2001), job satisfaction scale (Paula, 1978), and Organizational Commitment scale (Mowday et al., 1979). The data were analyzed by descriptive statistics, one-way ANOVA, t-test, Pearson Correlation. Coefficient, and multiple regression using the SPSS Win 14.0 program. **Results:** The dominant organizational culture of nursing organization was rank-oriented culture. The mean score of job satisfaction and organizational commitment was 3.28 and 3.40 respectively. Organizational commitment and Job satisfaction were positively correlated with affiliative-oriented culture, innovative-oriented culture, and task-oriented culture. Affiliative-oriented and task-oriented culture were major variables influencing on job satisfaction and affiliative-oriented culture was a major variable influencing organizational commitment. **Conclusion:** Organizational culture, especially affiliative-oriented culture had a significant influence on nurses' job satisfaction and organizational commitment. Therefore, we have to develop strategies to enhancing the affiliative-oriented culture to improve the job satisfaction and organizational commitment of nurses.

**Key words :** Organizational cultures, Personnel loyalty, Job satisfaction, Nurses

• Address reprint requests to : Han, Jiyoung

Medical Fee Review Team Korea Labor Welfare Corporation  
94-267 Yeong Deung Po Dong 2 Ga, Seoul 150-981, Korea  
Tel: 82-2-2670-0414 E-mail: hanstar1267@hanmail.net