

대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향

한윤자*, 이상규**†, 권호장**

단국대학교 대학원 보건학과*, 단국대학교 의과대학 예방의학교실**

<Abstract>

Influence of Organizational Culture Type and Job Satisfaction on Nurses' Innovation Behavior in a University Hospital

Yoon-Ja Han*, Sang-Gyu Lee**†, Ho-Jang Kwon**

Department of public health, Graduate school, Dankook university,
Department of Preventive Medicine & Public Health, College of Medicine,
Dankook University***

The purposes of this study were to describe the effects of perception of organizational culture type and job satisfaction on university hospital nurses' innovation behavior. A survey was conducted with 418 respondents working in a university hospital in Cheonan City. Organizational culture types (developmental, group, rational, hierarchical), job satisfaction and individual characteristics were surveyed.

The relationships between each variable and the innovation behavior were analyzed by univariate analysis and the independent effects of these variables were examined with multiple regression.

The mean score of general employees innovation behavior was 3.33 (p=.58) and that of managers was 3.53(p=.64). For general employees, there were statistically significant differences in innovation behavior according to education

* 투고일자 : 2010년 8월 13일, 수정일자 : 2010년 10월 4일, 게재확정일자 : 2010년 11월 8일
† 교신저자 : 이상규, 단국대학교 의과대학 예방의학교실, 전화 : 041-550-3071, E-mail : leevan@dankook.ac.kr

level. For managers, there were statistically significant differences in innovation behavior for education level, marital status and duration of work.

On multiple regression analysis, the factors affecting innovation behavior of general employees were developmental culture($\beta = .297, p < .01$), group culture ($\beta = .184, p < .01$) and job satisfaction($\beta = .148, p < .05$). And the factors affecting innovation behavior of managers were developmental culture($\beta = .181, p < .01$), rational culture($\beta = .171, p < .01$) and group culture($\beta = .408, p < .01$),

In conclusion, the results of this study show that organizational culture and job satisfaction influence hospital nurses' innovation behavior

Key Words : Organizational Culture, Job Satisfaction, Innovation Behavior

I. 서 론

오늘날 많은 조직들은 급변하는 환경 속에서 급진적이고 점진적인 변화의 요구에 효과적으로 대처하기 위해 노력하고 있다(Dasgupta & Gupta, 2009). 이러한 변화에 대처하고, 조직의 지속적인 생존과 성장을 위한 필수적인 요소로 경쟁우위를 확보하고자 혁신이 도입되어 왔으며, 앞으로도 지속적으로 도입할 것으로 예측된다(Robert, 2001 ; 신유근, 2003 ; 현준식, 2005 ; James 등, 2008 ; Wardhani 등, 2008).

일반적으로 혁신을 촉진하거나 변화를 어렵게 하는 조직은 그 문화적 특성에 기반을 두고 있다는 것에 많은 학자들이 동의하고 있다(최만기와 이지우, 1999 ; Muafi, 2001 ; James 등, 2008 ; 김철의와 박동수, 2008 ; 김철의, 2008). 혁신행동은 '새로운 아이디어를 채택하고 확산하며 실천하는 행동' (Scott & Bruce, 1994)으로 조직 문화에서 출발하며, 조직구성원인 개인은 혁신행동의 주체가 되고, 실행을 가능하게 하는 존재임을 강조하고 있다(장지원과 김석은, 2007). 개인의 혁신행동은 다양한 요인들에 따라 영향을 받는데, 특히, 조직문화는 혁신을 용이하게 하기도 하고, 오히려 저항이 일어나 걸림돌로 작용하여 방어적 행동에 영향을 주기도 한다(권중생, 2000). 따라서 혁신행동의 선행요인으로서 조직문화에 대한 규명은 중요한 의미를 지니며, 그 중 Quinn의 경쟁가치 모형(Competing Value Model)에 입각한 조직문화 유형이 조직문화 유형을 분석하는 가장 보편적인 틀로 이용되고 있다(Quinn & McGrath 1985 ; 최정환, 2006 ; 윤성식, 2006 ; 이동수, 2007).

Margot 등(2004)은 1990~2000년 사이에 발표한 델파이 연구에서 혁신행동의 결

한윤자 외 : 대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향

정요인을 크게 사회-정치적 환경, 조직, 조직구성원 등으로 제시한 바 있다. 이러한 배경 하에 다른 선행연구에서는 개인의 변화지향 태도, 조직의 특성(Rogers, 1995), 조직구성원과 상급자, 동료 간 상호관계(Scott & Bruce, 1994; Onne, 2003; Amo, 2006), 직무만족(Daulatram, 2003), 조직 환경(Williams & McMurray, 2003)등을 혁신행동의 주요한 변수로 들고 있다. 국내 연구에서도 리더-멤버와 교환관계의 질, 혁신에 대한 태도(백영미, 1998), 개인, 과업, 관계, 조직특성(김일천, 2003), 행정조직 문화와의 관계(장동걸, 2006), 리더십(이승일, 2006; 조윤근, 2007; 김철의, 2008), 상사에 대한 신뢰(김학준, 2007)등을 혁신행동의 주요 변수로 제시하고 있다. 그러나 이들 선행연구는 주로 기업체 종사자, 병원종업원, 행정공무원 등을 대상으로 이루어져 왔다(백영미, 1999; 최정환, 2006; 장동걸, 2006).

의료시장 개방 압력과 의료기관평가제의 도입, 의료이용자들의 요구증가 등 의료환경이 변화함에 따라 기존의 관리방식이 달라지지 않고서는 존립할 수 없다는 절박한 상황 인식과 함께 병원들은 그 대책마련에 부심하고 있으며(유승윤, 2004), 혁신의 주체인 병원구성원들의 혁신적 업무행동을 요구하고 있다(이지우 외 2003; 박준희 등, 2009).

그동안 국내외 혁신행동에 대한 연구는 연구대상이 제한적이었으며, 병원조직의 구성원 중, 다른 직종에 비해 가장 높은 비중을 차지하고 있는 간호사를 대상으로 한 연구는 일반기업에 비해 미흡한 실정이다. 또한 조직배경 및 조직구성원 간의 관계 등 비교적 다양한 변수들 간 관계를 재검정하는 차원에서 진행되어 왔으나, 대부분 모형을 크게 벗어나지 못하고 있으며, 조직만족에 따른 혁신행동의 영향에 관한 연구는 그리 많지 않은 실정이다.

이 같은 배경 하에서 이 연구에서는 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 경쟁가치 모형에 근거한 조직문화 유형의 인식 정도와 조직만족도를 파악하고, 이들 변수들이 혁신행동에 영향을 미치는 요인들을 알아보고자 하였다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 기간

이 연구는 800병상 규모의 충남지역 일개 대학병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 하였다. 2009년 8월 1일부터 8월 14일까지 구조화된 설문지를 통해 자기기입식 설문 조사를 실시하였으며, 총 516부를 배포하여 437부가 회수(회수율 84.7%)되었으나, 설문지의 답변이 충실하지 못한 19부를 제외한 418부(81.0%)를 최종분석에 사용하였다.

2. 연구도구

설문지는 조직문화 유형의 인식도, 조직만족도, 혁신행동, 개인적 특성으로 구분하여 4가지 차원으로 구성되었다(표 1).

〈표 1〉 연구에 사용된 주요 변수들

조사변수	측정 내용
조직문화 유형인식도	혁신문화 인식 ①새로운 발상을 신속히 받아들이는 정도 ②창의적이고 모험적인 태도를 중요시하는 정도 ③새로운 사고와 아이디어를 존중하는 정도 ④새로운 방법 실행 시 따르는 위험부담을 감수하는 정도 ⑤새로운 것에 대해 도전하는 것을 가치 있게 여기는 정도
	과업문화 인식 ①장황한 아이디어보다 한 가지라도 결과를 내는 것을 중요시하는 정도 ②목표달성을 중요시 하는 정도 ③투입된 예산에 비해 얼마의 성과를 올렸는지 대해 강조하는 정도
	위계문화 인식 ①새로운 방법보다 규정을 잘 지키고 실수 없이 하는 것이 강조되는 정도 ②업무수행 시 공식적인 규정, 절차, 지침준수를 중시하는 정도 ③업무수행 시 전임자가 작성했던 사례나 관례를 참고하는 정도 ④절차나 규정이 자세하게 정해져 있는 정도 ⑤변화보다 안정을 중요시 하는 정도
	관계문화 인식 ①서로 존중하며 가족 같은 조직분위기라고 인식하는 정도 ②직원 상호 간에 원만한 인간관계를 중시하는 정도 ③직원 간 협조적인 관계를 중시하는 정도 ④인화단결과 일체감을 중시하는 정도 ⑤직원이 겪게 되는 경우 개인적인 사정을 이해주려는 정도 ⑥상사는 명령하는 사람이기보다 친근한 직장선배와 같다고 인식하는 정도
조직만족도	①근무부서 만족 ②복지후생제도 만족 ③인사고과 제도 만족 ④급여수준 만족
혁신행동	일반직원 혁신행동 ①업무혁신 이슈와 관련된 업무를 좋아하는 정도 ②업무가 업무향상과 관련되어 있는 것이 많다고 믿는 정도 ③업무향상 일에 관여하고 있는 정도 ④업무향상과 관련하여 다른 사람과 자주 만나는 정도 ⑤업무향상 회의에 참여하는 정도
	관리자 혁신행동 ①관리자가 직원이 더 나은 방법 고안 시 칭찬해 주는 정도 ②관리자가 업무향상의 문제제기 시 의견을 수용해 주는 정도 ③업무향상 토의 시 관리자가 나에게 기회를 주는 정도
응답자 특성	①성별 ②연령 ③결혼여부 ④교육수준 ⑤직종 ⑥병원근무기간

1) 조직문화 인식

조직문화 유형 인식은 Quinn의 경쟁가치 접근법의 이념형 조직문화 유형을 토대로

한윤자 외 : 대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향

한 김철의(2008)의 조직문화 설문도구를 연구의 취지에 맞도록 수정하여 사용하였다. 조직문화 유형을 혁신문화(developmental culture, 5문항), 관계문화(group culture, 6문항), 위계문화(hierarchical culture, 5문항), 과업문화(rational culture, 3문항)로 분류하여 19문항으로 구성되었으며 리커트(Likert scales) 5점 척도(‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점)로 측정하였다. 이 항목의 점수가 높을수록 해당 조직문화 유형에 강한 긍정을 하는 것으로 평가하였다.

2) 조직만족도

조직만족도를 측정하기 위해 Smith(1969)와 그의 동료들이 개발한 직무만족도 척도인 JDI(Job Description Index) 및 JIG(Job In General)를 토대로 박미숙(2009)이 개발한 설문도구를 활용하였다. 총 4개 문항(근무부서, 복지후생제도, 인사고과 제도, 급여수준)으로 구성하여 리커트 5점 척도로 측정하였으며 이 항목의 점수가 높을수록 조직에 만족하는 것으로 평가하였다.

3) 혁신행동

혁신행동은 Amo(2006)의 연구에서 사용한 12개 설문 문항을 번안하여 본 연구의 목적에 맞게 8개 문항으로 수정·보완 후 사용하였다. 간호사 그룹 간 혁신행동의 인식에 차이가 나타난다는 Amo(2006)의 결과를 토대로 혁신행동을 측정하기 위해 조사대상자 자신이 인식하는 일반직원들의 혁신행동 성향과 보고 체계상 조사대상자의 직속 상관인 관리자의 혁신행동 성향으로 분류하여 설문하였다. 조사대상자가 인식하는 일반직원의 혁신행동은 “업무혁신 이슈와 관련된 업무를 좋아한다” 등 5문항으로 구성하였고, 관리자의 혁신행동은 “관리자가 직원이 더 나은 방법 고안 시 칭찬해 준다” 등 3문항으로 구성하여 리커트 5점 척도로 측정하였다. 각 항목의 점수가 높을수록 혁신행동에 강한 긍정을 하는 것으로 평가하였다.

4) 인구사회학적 특성

위의 변수들 외에도 조사대상자의 성별, 연령, 교육수준, 결혼여부, 직위, 병원 근무기간을 해당 항목에 체크하거나 숫자로 직접 기입(연령)하도록 하였다.

3. 분석 방법

1) 타당도 및 신뢰도 검증

타당도 검증을 위해 요인분석을 통해 요인추출은 주성분분석, 요인회전방식은 직교회전을 사용하여 고유치는 1.0이상, 요인부하량은 0.4이상으로 추출하였다. 조직문화 유

형의 설문항목에 대해 요인분석을 실시한 결과, 다중공선성(multicollinearity) 제거를 위해 상관분석을 실시하여 독립변수의 상관계수 값이 0.7 이상인 변수 중 종속변수와 상관계수 값이 낮은 변수($r=.930$, 변화보다 안정을 중요시 한다)는 제거하였으며, 혁신문화, 관계문화, 과업문화, 위계문화 등 4가지 유형으로 분류되었다. 전체변량에 대해 혁신문화 32.065%, 관계문화 7.982%, 과업문화 7.406%, 위계문화 6.251%로 전체(누적) 분산의 53.704%를 설명하고 있다(표 2).

<표 2> 조직문화 유형에 대한 요인분석

변수	문항	요인적재값			
		혁신문화	관계문화	과업문화	위계문화
혁신문화	Q3. 새로운 사고와 아이디어를 존중한다.	0.721	0.188	0.086	0.039
	Q2. 창의적이고 모험적인 태도를 중요시한다.	0.696	0.233	0.166	-0.082
	Q5. 새로운 것에 대해 도전하는 것을 가치 있게 여긴다.	0.668	0.209	0.284	-0.058
	Q1. 새로운 발상을 신속히 받아들인다.	0.620	0.321	-0.167	0.122
	Q4. 새로운 방법 실행 시 따르는 위험부담을 감수한다.	0.599	0.064	0.114	0.089
관계문화	Q14. 서로 존중하는 가족 같은 조직분위기이다.	0.118	0.751	0.238	0.050
	Q15. 직원상호간 원만한 인간관계를 중시한다.	0.336	0.738	-0.044	0.101
	Q16. 타 부서와의 관계가 협조적으로 이루어진다.	0.048	0.714	0.251	0.082
	Q18. 직원이 어려움을 겪게 되는 경우 개인적인 사정을 이해주려고 한다.	0.226	0.708	-0.056	0.152
	Q19. 상사는 명령하는 사람이기 보다 친근한 직장 선배와 같다.	0.513	0.542	-0.065	0.094
	Q17. 인화단결과 일체감을 중시한다.	0.498	0.519	0.045	0.145
과업문화	Q7. 목표달성을 중요시 한다.	0.050	0.212	0.713	0.075
	Q6. 장황한 아이디어 보다 한 가지라도 결과를 내는 것을 중요시한다.	0.196	0.023	0.684	0.071
위계문화	Q10. 업무수행 시 공식적인 규정, 절차, 지침 준수를 중시한다.	-0.149	-0.026	0.230	0.705
	Q9. 새로운 방법보다 규정을 잘 지키고 실수 없이 하는 것이 강조된다.	0.096	0.184	-0.196	0.685
	Q12. 절차나 규정이 자세하게 정해져 있다.	0.319	0.153	0.271	0.502
고유값		6.092	1.517	1.407	1.188
설명된 분산의 비율(%)		32.065	7.982	7.406	6.251
누적 분산 비율(%)		32.065	40.047	47.453	53.704

혁신행동에 영향을 미치는 변수에 대한 신뢰성을 분석하기 위해 Cronbach's Alpha

한윤자 외 : 대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향

값을 사용하였다. 조직문화 유형에서는 Cronbach's Alpha 점수가 낮은 3문항(8번, 11번, 13번)을 최종분석에서 제외하여 분석한 결과, 혁신문화, 과업문화, 위계문화, 관계문화의 신뢰도는 각각 .832, .808, .778, .735로 확인되었다. 또한, 조직만족 측정항목의 신뢰도는 .803으로 비교적 양호한 신뢰도를 보였으며, 일반직원과 관리자 혁신행동 측정항목의 신뢰도는 각각 .829, .868로 내적일관성을 갖추고 있는 것으로 평가되었다.

2) 단변량 분석

연구대상의 인구사회학적 특성에 따라서 조직문화 유형의 인식에 차이가 있는지 단변량 분석을 통해 살펴보았다. 연구대상자의 인구사회학적 특성은 연령대를 '29세 이하' 집단부터 10살 단위로 분류하여 분석하였으며, 교육수준의 경우 '초대졸', '대졸', '대학원졸 이상'으로 구분하였다. 직위는 '일반간호사'와 '책임간호사 이상'으로 구분하였으며, 병원 근무기간은 '3년 이하' 집단부터 3년 단위로 구분하였다. 또한 인구사회학적 특성에 따라서 조직만족도와 혁신행동의 인식에 차이가 있는지 여부를 단변량 분석을 통해서 살펴보았다.

3) 다변량 분석

조직문화 유형, 조직만족도, 인구사회학적 특성이 혁신행동에 영향을 미치는 영향은 다중회귀 분석을 통해 살펴보았다. 회귀모형을 구축함에 있어 조직문화 요인은 혁신문화, 관계문화, 과업문화, 위계문화를 포함하였고, 조직만족 요인은 근무부서 만족, 복지후생제도 만족, 인사제도 만족, 급여만족 정도를 가변수 처리하여 모형에 포함시켰다. 인구사회학적 요인으로 성별, 연령, 결혼여부, 교육수준, 직위, 병원 근무기간을 포함시켰다. 본 연구의 모든 통계 분석은 SPSS version 12.0을 이용하였다.

IV. 연구 결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

연구대상자들의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 성별은 여성이 410명(98.3%)이었으며, 연령은 30-39세가 205명(50.0%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 383명(92.7%)으로 책임간호사 이상(30명, 7.3%)에 비해 많았으며, 병원 근무기간은 3년 이하가 118명(28.3%)으로 가장 많았다(표 3).

<표 3> 연구대상자의 일반적 특성과 조직문화인식

	변 수	빈도(%)	혁신문화*	p-값**	과업문화*	p-값**	위계문화*	p-값**	관계문화*	p-값**
성별	남성	7(1.7)	3.43±0.53	.042	3.86±0.38	.008	3.29±0.76	.349	3.57±0.53	.667
	여성	410(98.3)	3.60±0.54		3.31±0.60		3.04±0.70		3.46±0.67	
연령	29세 이하	179(43.7)	3.44±0.51	.000	3.31±0.55	.884	2.92±0.68	.001	3.44±0.59	.131
	30-39세	205(50.0)	3.69±0.54		3.35±0.62		3.10±0.68		3.45±0.74	
	40-49세	22(5.3)	3.95±0.49		3.27±0.70		3.36±0.79		3.77±0.69	
	50세 이상	4(1.0)	4.00±0.00		3.25±0.50		3.75±0.50		3.75±0.50	
교육 수준	초대졸	134(32.4)	3.53±0.54	.000	3.35±0.62	.260	3.02±0.68	.034	3.46±0.67	.194
	대졸	236(57.0)	3.57±0.53		3.33±0.57		3.00±0.70		3.44±0.66	
	대학원졸이상	44(10.5)	3.98±0.46		3.18±0.72		3.30±0.70		3.64±0.75	
결혼 여부	미혼	241(58.2)	3.53±0.54	.003	3.28±0.58	.089	2.95±0.71	.001	3.42±0.62	.151
	기혼	173(41.4)	3.69±0.53		3.38±0.63		3.18±0.65		3.52±0.74	
직위	일반간호사	383(92.7)	3.56±0.54	.000	3.32±0.58	.420	3.01±0.68	.003	3.45±0.67	.047
	책임간호사이상	30(7.3)	4.03±0.42		3.43±0.73		3.40±0.81		3.70±0.65	
병원 근무 기간	3년 이하	118(28.3)	3.46±0.52	.000	3.40±0.54	.255	3.01±0.67	.000	3.45±0.56	.018
	4-6년	77(18.5)	3.39±0.49		3.22±0.53		2.78±0.66		3.42±0.62	
	7-9년	91(21.8)	3.60±0.53		3.31±0.57		3.04±0.70		3.35±0.69	
	10-12년	53(12.7)	3.79±0.50		3.26±0.68		3.17±0.67		3.45±0.72	
	13년 이상	78(18.7)	3.88±0.51	3.37±0.70	3.35±0.66	3.69±0.73				
	계	418(100.0)	3.60±0.54		3.32±0.60		3.04±0.70		3.46±0.67	

2. 인구사회학적 특성에 따른 조직문화 인식, 조직만족, 혁신행동

인구사회학적 특성에 따른 조직문화 인식도를 분석한 결과, 성별로 보면 혁신문화는 남성에게 비해 여성이 높았으며, 과업문화는 남성이 더 높았다($p<.05$). 연령별로는 50세 이상에서 혁신문화($p<.001$)와 위계문화($p<.05$)의 인식도가 가장 높았다. 교육수준과 결혼여부는 50세 이상에서 혁신문화($p<.001$)와 위계문화($p<.05$)의 인식도가 높았으며, 직위별로는 책임간호사 이상에서 혁신문화($p<.001$), 위계문화, 관계문화의 인식도가 높았다($p<.05$). 또한 병원 근무기간별로 살펴보면, 13년 이상인 집단에서 혁신문화($p<.001$), 위계문화($p<.001$), 관계문화($p<.05$)의 인식도가 가장 높았다(표 3).

조직만족도는 성별, 연령별, 교육수준별로 유의한 차이를 보이지 않았으나 직위별로는 일반간호사에 비해 책임간호사 이상 집단에서 높았으며($p<.05$), 병원 근무기간별로는 13년 이상인 집단에서 가장 높았다($p<.01$). 혁신행동은 교육수준의 경우, 대학원졸 이상 집단에서 일반직원과 관리자의 혁신행동을 가장 높게 인식하였다($p<.05$). 또한

한윤자 외 : 대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향

결혼여부에서는 미혼에 비해 기혼집단이 관리자의 혁신행동이 높다고 답변하였으며 ($p<.05$), 병원 근무기간별로는 13년 이상 집단에서 관리자의 혁신행동이 가장 높았다 ($p=.001$) (표 4).

<표 4> 인구사회학적 특성에 따른 조직만족도와 혁신행동 인식

변 수	빈도(%)	조직만족*	p-값**	일반직원 혁신행동*	p-값**	관리자 혁신행동*	p-값**
성별	남성	7 (1.7)	3.33±0.52	.351	3.67±0.52	.158	3.50±0.55
	여성	410(98.3)	3.08±0.66		3.33±0.59		3.53±0.64
연령	29세 이하	179(43.7)	3.08±0.60	.059	3.31±0.53	.317	3.46±0.61
	30-39세	205(50.0)	3.05±0.70		3.32±0.62		3.55±0.65
	40-49세	22(5.3)	3.41±0.73		3.55±0.67		3.77±0.75
	50세 이상	4(1.0)	3.50±0.58		3.50±0.58		4.00±0.82
교육 수준	초대졸	134(32.4)	3.09±0.58	.201	3.36±0.58	.015	3.48±0.69
	대졸	236(57.0)	3.06±0.68		3.28±0.57		3.50±0.57
	대학원졸 이상	44(10.5)	3.25±0.78		3.55±0.63		3.77±0.80
결혼 여부	미혼	241(58.2)	3.05±0.65	.228	3.30±0.57	.210	3.45±0.63
	기혼	173(41.4)	3.13±0.68		3.37±0.60		3.64±0.65
직위	일반간호사	383(92.7)	3.07±0.65	.034	3.32±0.58	.177	3.51±0.64
	책임간호사 이상	30(7.3)	3.33±0.76		3.47±0.63		3.70±0.70
병원 근무 기간	3년 이하	118(28.3)	3.19±0.63	.000	3.33±0.54	.073	3.46±0.57
	4-6년	77(18.5)	3.00±0.60		3.23±0.57		3.40±0.61
	7-9년	91(21.8)	2.85±0.68		3.27±0.63		3.48±0.64
	10-12년	53(12.7)	3.11±0.67		3.32±0.55		3.57±0.66
	13년 이상	78(18.7)	3.29±0.70		3.49±0.66		3.78±0.73
계	418(100.0)	3.09±0.66		3.33±0.58		3.53±0.64	

*평균± 표준편차, ** p-값은 t-test 또는 분산분석에 의해 계산되었음.

3. 혁신행동에 영향을 미치는 요인

일반직원의 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 요인은 혁신문화($\beta=.297$, $p<.01$), 관계문화($\beta=.184$, $p<.01$), 조직만족($\beta=.148$, $p<.05$)로 확인되었으며 모형의 설명력은 28.3%였다. 조직문화를 혁신문화나 관계문화로 인식할수록, 조직만족도가 높을수록 일반직원의 혁신행동을 높게 인식하였다. 또한, 관리자의 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 요인은 관계문화($\beta=.408$, $p<.01$), 혁신문화($\beta=.181$, $p<.01$), 과업문화($\beta=.171$, $p<.01$)였으며 모형의 설명력은 43.6%였다. 조직문화를 관계문화, 혁신문화, 과업문화 유형으로 인식할수록 관리자의 혁신행동을 높게 인식하였다(표 5).

<표 5> 일반직원 및 관리자의 혁신행동 성향에 영향을 미치는 요인

독립변수		일반직원 혁신행동		관리자 혁신행동	
		β	p	β	p
조직문화 인식	혁신문화	.297	<.001	.181	.001
	과업문화	.100	.053	.171	.001
	위계문화	-.029	.540	.065	.154
	관계문화	.184	<.001	.408	<.001
조직만족		.148	.002	.070	.131
성별 남성 vs. 여성		.232	.271	-.188	.356
연령 29세이하 vs. 30세 이상		.054	.426	.012	.858
교육수준 초대졸 vs. 대졸이상		.058	.304	-.034	.536
결혼여부 미혼 vs. 기혼		-.001	.988	.035	.988
직위 일반간호사 vs. 책임간호사 이상		.067	.558	.100	.369
병원 근무기간 3년 미만 vs. 3년 이상		.015	.388	.002	.888
		R ² =.283 Adj R ^{2*} =.263 F(Sig)=13.760(.000)		R ² =.436 Adj R ^{2*} =.420 F(Sig)=26.957(.000)	

* Adj R² = Adjusted R Square.

V. 고 찰

혁신행동에 관한 기존의 선행연구들 대부분이 기업체 종사자나 호텔종업원, 등을 대상으로 이루어졌으나 이 연구에서는 간호사를 대상으로 혁신행동의 영향요인을 검증했는데 이 연구의 의의가 있다고 하겠다.

조직문화 유형 중, 일반직원의 혁신행동에는 혁신문화와 관계문화가, 관리자의 혁신행동에는 혁신, 과업, 관계문화가 유의한 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과는 Scott & Bruce(1994), 이인석(1999), 한수정(2001), 김일천(2003), 장동걸(2006)의 연구결과와 일치하는 것으로 간호조직에서 업무나 정해진 과업에 대해 새로운 변화에 도전

하고 실행의지를 높여나가는 조직문화와 협조적인 관계가 유지될 때 혁신행동이 활발해 진다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있다. 즉, 혁신행동을 위해 간호사를 대상으로 창의적이고 진취적인 사고력을 높이기 위한 다양한 프로그램과 함께 위계적인 특성을 지닌 간호조직에서 원만한 인간관계와 협조적인 조직분위기를 조성하기 위한 방안 모색이 필요하다고 본다. 이 연구에서 위계문화가 통계적으로 유의하지 않았지만 일반직원의 혁신행동에 부(-)의 영향을 미치는 것을 볼 때 계급제적 속성을 지닌 조직에서는 공식적인 가치를 우선시하여 조직몰입을 증가시킬 수 있으므로(이정주, 2006), 간호조직 내에서 업무특성별 차이에 따른 관리적 접근과 부정적 영향을 줄일 수 있는 방안이 필요한 것으로 사료된다. 한편, 관리자의 경우, 과업문화로 인식할수록 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 목표관리제 등 공정한 성과평가를 통해 조직성과를 높인 직원에 대한 보상체계를 통해 관리자의 혁신행동을 높일 수 있을 것이라 판단된다. 조직문화 인식은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치기도 하고, 때로는 부(-)의 영향을 미치기도 하는 변화되는 개념으로써 혁신행동을 높이기 위한 조직문화로 변화를 추구함으로써 조직의 유효성과 조직성과를 증대시킬 수 있을 것이라 사료된다.

조직만족도는 일반직원의 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 요인이었으나, 관리자의 혁신행동에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 개인의 경우 업무를 결정하고 진행시켜 나갈 때 조직만족도가 중요한 요소로 작용하지만, 관리자의 경우 강하게 권한과 책임이 부여되어 업무가 이루어지기 때문에 조직만족도의 영향은 없는 것으로 사료된다. 이러한 결과는 간호사(박준희 등, 2009)를 대상으로 한 연구결과와 유사한 것으로 간호영역에서 조직만족이 혁신행동에 영향을 미치는 중요한 요인임을 보여주는 결과라 할 수 있다. 즉, 간호사의 조직만족은 원활한 인간관계와 이타적인 행동으로 긍정적인 영향으로 작용하여 조직의 유효성을 증대시킬 수 있음을 보여주는 결과라 판단된다. 다른 선행연구에서는 혁신행동에 영향을 미치는 요소로 상사에 대한 부하의 신뢰(김학준, 2007), 합리적인 인사정책(최정환, 2006; Dasgupta Gupta, 2009), 직무환경(백완중, 2009)을 들고 있다. 이것은 조직구성원 개개인을 혁신적인 조직으로 만들고 싶다면 직무나 계층에 따라 조직만족도를 높이기 위한 합리적인 조직운영 방침과 인사정책, 바람직한 직무환경 등으로 정비가 필요하다는 것을 시사해 주는 것이라 사료된다. 이처럼 조직만족도를 높임으로써 다른 조직구성원들 간의 상호작용에 긍정적인 영향을 끼쳐 협조적인 조직 환경을 만드는 데 기여할 수 있을 것으로 생각되어 진다.

이 연구는 병원 간호사의 혁신행동 제고 등 조직변화를 높일 수 있는 전략의 하나로서 간호사가 인식하고 있는 조직문화 유형을 파악하고, 조직만족도를 파악하여 이들과

혁신행동 간 인과관계를 실증적으로 규명하고자 하였다는 점에서 연구의 의미를 부여할 수 있다. 이러한 결과를 토대로 거시적으로는 병원에 적합한 혁신적인 조직문화 정착을 위한 계기를 마련하고, 미시적으로는 병원 간호사의 혁신성을 높임으로써 궁극적으로 병원조직의 성과를 제고하기 위한 기초자료로 유용하게 활용될 수 있기를 기대한다. 또한, 향후 간호사를 대상으로 조직의 혁신성에 영향을 미치는 리더십, 동기부여, 공정성 지각 등 다양한 변수들과의 상관관계에 대한 후속연구가 있어야 할 것으로 사료된다.

이 연구의 제한점은 아래와 같다. 첫째, 조직 내 개인수준의 연구를 위해 전체 간호사를 대상으로 설문지를 배부였으며, 분석에 포함된 설문지는 418부(회수율 81.0%)였다. 조사대상자는 남성(1.7%)에 비해 여성(98.3%)이 많았으며, 간호사만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 다른 직종이나 다른 병원의 직원에게 적용하기에 어느 정도 한계가 있으므로 주의가 필요하다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 향후 대상 직종과 병원, 대상자 수를 확대하고 의견을 폭넓게 수용하여 총합하는 방식으로 깊이를 더하는 연구가 필요할 것이다. 둘째, 이 연구는 자기기입식 설문조사 방법에 의해 실시되었기 때문에 조사대상자가 주관적으로 응답하거나 응답자가 신분노출을 우려하여 거짓으로 응답할 확률이 있다. 이 같은 거짓응답으로 인한 편이를 줄이고자 모든 설문지를 개별적으로 전달하도록 했으며, 수거함을 마련하여 응답한 설문지를 수거하였다. 셋째, 조직문화는 조직구성원들에게 지배적으로 나타나는 가치관으로 일시적이거나 부분적으로 나타날 수 없으며, 조직만족이나 혁신행동 성향은 지속적이고 변화하기 때문에 본 연구처럼 횡단면적인 연구로는 한계가 있다. 따라서 앞으로 종단적인 심층연구나 혁신 프로세스 및 혁신단계에 대한 구체적 역사를 추적하는 연구방법을 병행할 필요가 있을 것이다.

VI. 결 론

이 연구는 간호사의 혁신행동 영향요인을 파악하고 규명함으로써 혁신행동을 증진시키고 조직변화를 추구하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구결과, 간호사의 혁신행동은 다른 일반 조직과 마찬가지로 조직문화 요인이 크게 작용하고 있으며, 그 중, 혁신문화, 관계문화, 과업문화의 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다. 따라서 혁신행동을 높이기 위해 병원조직의 관리측면에서 의도적이고 전략적으로 혁신문화와 관

한윤자 외 : 대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향

계문화, 과업문화의 특성을 도입하고 적용하여 상호 긍정적인 요소들이 균형을 이룰 수 있도록 관리되어야 할 것이다. 또한, 혁신행동의 중요 영향 요인인 조직만족도를 높일 수 있도록 직무나 계층에 따른 합리적인 조직운영 방침과 인사정책을 수립하고, 바람직한 직무환경을 조성할 수 있도록 대책이 마련되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 권중생(2000). 조직문화, 혁신저항 및 방어적 행동의 관계. 산경연구, 6(2): 223-244
- 김일천(2003). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구. 계명대학교. 박사학위논문
- 김철의(2008). 지방공기업의 최고경영자 리더십과 조직문화가 조직혁신 및 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 영남대학교. 박사학위논문
- 김철의, 박동수(2008). 조직문화, 리더십과 조직혁신 및 조직성과간의 관계, 한국인사관리학회, 1-39
- 김학준(2007). 상사에 대한 신뢰가 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향. 대전대학교. 박사학위논문
- 박미숙(2009). 교육행정직의 직무특성, 목표지향성, 학습조직준비도 및 직무 만족도의 인과적 관계. 인하대학교. 박사학위논문
- 박준희, 윤은경, 한상숙(2009). 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향요인, 대한간호학회지, 39(4):499-507
- 백완중(2009). 대학교 직원의 조직만족도에 대한 연구. 고려대학교. 박사학위논문
- 백영미(1998). 개인혁신 행동의 영향요인에 관한 연구. 이화여자대학교. 박사학위논문
- 신유근(2003). 경영학 원론. 다산출판사
- 유승윤(2004). 의료기관 간 협력관계와 조직성과와의 관련성 연구. 연세대학교. 박사학위논문
- 윤성식(2006). 리더십, 조직문화, 조직효과성의 관계에 대한 실증적 연구 : 경쟁 가치모형을 적용한 지방자치단체를 중심으로. 고려대학교. 박사학위논문
- 이동수(2007). 경쟁가치모형을 이용한 한국 행정조직문화의 진단, 한국행정논집, 19(2):215-244
- 이승일(2006). 임파워링 리더십이 조직구성원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는

영향. 조선대학교. 박사학위논문

이인석(1999). 혁신행동의 선행요인에 관한 실증연구, 인사관리연구, 23(1):8-113

이정주(2006). 지방공기업에서 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 서울시립대학교. 박사학위논문

이지우, 김종우, 김일천(2003). 심리적 임파워먼트와 조직지원이 종합병원직원들의 혁신적 업무행동에 미치는 영향, 보건행정학회지, 13(1):46-68

장동걸(2006). 행정조직문화와 공무원 혁신행동의 관계에 관한 실증적 연구. 한국외국어대학교. 박사학위논문

장지원, 김석은(2007). 조직혁신 영향요인에 관한 연구: 통합부처를 중심으로, 한국사회와 행정연구, 17(4):17-41

조윤근(2007). 변혁적 리더십이 부하의 심리적 상태와 행동에 미치는 영향에 관한 연구. 전북대학교. 박사학위논문

최만기, 이지우(1999), 조직혁신에 관한 연구모형의 개발과 연구명제의 설정. 경영학연구. 27(5):1331-1360

최정환(2006). 병원종업원의 조직구조 및 조직문화 지각이 조직학습에 미치는 영향. 인제대학교. 박사학위논문

한수정(2001). 병원간호조직문화와 조직성과에 관한 연구. 이화여자대학교. 박사학위논문

현준식(2004). 혁신과 기업성과와의 관계. 한양대학교. 박사학위논문

Amo BW(2006). Employee innovation behaviour in health care: the influence from management and colleagues. Int Nurs Rev Sep. 53(3):231-237

Daulatram, B. Lund(2003). Organizational culture and job satisfaction. Journal of Business & Industrial Marketing. 18(3):219-236

Everett M. Rogers(1995). Diffusion of Innovation 4th edition. 371-404

James C. Sarros, Brian K. Cooper, Joseph C. Santora(2008). Building a Climate for Innovation Through Transformation Leadership and Organizational Culture Journal of Leadership & Organizational Studies.15(2):145-158

Margot Fleuren, Karin Wiefferink and Theo Paulussen(2004). Determinants of innovation within health care organizations. International Journal of Quality in care. 16(2):107-123

한윤자 외 : 대학병원 간호사들의 조직문화 유형 인식 및 조직만족이 혁신행동에 미치는 영향

- Meeta Dasgupta, R.K.Gupta(2009). Innovation in Organizations : A Review of the Role of Organizational Learning and Knowledge Management. *Global Business Review*. 10(2):203-224
- Muafi(2001). The effects of alignment competitive strategy, culture, and role behavior on organizational performance in service firms. Dept. of management Economics. *International Journal of Organizational Innovation*. 74-101
- Onne Janssen(2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Academic Research Library Sep. 76:347-364
- Robert B. Tucker(2001). Innovation: the new core competency. *Strategy & Leadership Chicago* Jan/Feb. 29(1):11
- Scott, S.G., Bruce, R.A. (1994)Determinants of innovative behavior : A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. 37:580-607
- Smith, P.C., Kendall, L.M(1969)., Hulin, C.l. The measurement of satisfaction in work and retirement. Illinois, CHI: Rand McNally & Company
- Quinn, R.E., McGrath, M.R(1985). The Transformation of Organizational Culture: A Competing Value Perspectives, in P.J.Frost et al.(Eds.). *Organizational Culture* Beverly Hills, Sage. 315-334
- Wardhani V, Utarini A, van Dijk JP, Post D, Groothoff JW(2009). Determinants of quality management systems implementation in hospitals. *Health Policy* Mar. 89(3):239-251
- Williams L, McMurray AJ(2003). Factors affecting the innovative practice of nurse managers in health organizations. *Contemp Nurse* Feb. 16(1-2): 30-39