

Six-Box Model을 이용한 일개대학 부속 한방병원의 조직진단과 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향

안화영¹, 권성복²‡

¹동신대학교 대학원, ²동신대학교 간호학과

Effect of Organizational Diagnosis, Job Satisfaction and Organizational Commitment of a Single-grade Korean Medicine Hospital Using Six-Box Model

Hwa-Young Ahn¹, Sung-Bok Kwon²‡

¹Department of Nursing, Graduate school, Dongshin University,

²Department of Nursing, Dongshin University

<Abstract>

Objectives : The purpose of this study was to present basic data on organizational changes in a Korean medicine hospital by performing organizational diagnosis and examining the job satisfaction and organizational commitment of the hospital. **Methods** : The subjects were a total of 218 employees in four Korean medicine hospitals, and data were collected from 1st to 25th September 2015. Using SPSS 21.0, frequency analysis, technical statistical analysis, t-test, ANOVA, Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis were performed. **Results** : The Korean medicine hospital tended to value relationships, the rewards for and attitudes towards change were low. The number of participants in this study with higher organizational diagnosis scores was high for job satisfaction and organizational commitment, and there was a strong positive correlation. It was seen that rewards, relationship, helpful mechanisms, and leadership among organizational diagnosis areas had an effect on job satisfaction, and helpful mechanisms, purposes, and leadership had an effect on organizational commitment. **Conclusions** : These findings will be useful because policies, research, and education are needed to facilitate organizational changes in Korean medicine hospitals.

Key Words : Organizational Diagnosis, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Korean Medicine Hospital

‡ Corresponding author : Sung-Bok Kwon(clara@dsh.ac.kr) Department of Nursing, Dongshin University

• Received : Feb 1, 2018

• Revised : Mar 13, 2018

• Accepted : Mar 19, 2018

I. 서론

1. 연구 필요성

최근 한방의료에 대한 인식은 치료의 안정성과 효과 측면의 인지도 상승, 국민건강 증진에 대한 가치와 중요성의 부각으로 점차 높아지고 있다. 또한 한방치료의 국민건강보험 적용으로 치료에 대한 접근성이 향상됨으로써 이에 대한 관심과 수요가 더욱 증가하고 있다[1]. 그러나 이러한 현상에 부응하여 한방병원 기관의 수는 2003년 146개에서 2017년 306개로 약 2배 이상 증가한 것으로 나타났다[2] 만성 퇴행성 질환자의 치료 수요 측면에서 한방병원과 대상자가 중복되는 요양병원 기관의 수도 2005년 120개에서 2017년 1,502개로 약 12배 이상 증가한 것으로 확인되어[2] 동종 기관의 수적 증가는 최근 한방병원의 극심한 경영악화의 원인 중 하나로 생각될 수 있겠다. 특히 수익성과 공공성을 동시에 추구해야 하는 대학부속 한방병원은 외부환경 변화에 적극적으로 대응하지 못하여 경영악화가 더욱 심각한 수준이므로[3] 전략적 조직변화를 꾀하기 위해 조직전체의 문화를 탐색하는 연구는 매우 필요한 시점이라고 하겠다.

조직진단은 조직의 현재 상태를 평가하고 특정 문제의 해결 또는 조직의 효율성을 향상시킬 수 있는 방법을 모색하기 위해 사회과학 및 행동과학의 개념 모형과 방법을 사용하는 일련의 과정으로서[4] 계획적인 조직변화를 시도하기 위한 첫 번째 단계로 단순히 조직의 문제가 무엇인지 찾아내는 것에 그치지 않고 문제의 원인을 정확히 파악하여 해결할 수 있는 활동을 진행하는 것이 매우 중요하다[5]. 조직을 변화·발전시키려는 시도가 성공하기 위해서는 구조와 절차의 변화뿐만 아니라 조직문화의 변화를 함께 이루는 것이 필요한데[6] 이를 위해서 조직진단 시 조직문화의 성격 및 관련된 이해당사자들의 저항의 정도를 측정하는 것을 병

행하는 것이 필요하다고 하겠다[7]. 조직진단의 정확성에 따라서 보다 효과적인 변화전략이 구상될 수 있고 결과적으로 명확하고 구체적인 변화계획의 수립과 활동의 개입이 가능해지므로[6] 정확한 조직진단을 위해서 조직분석의 틀을 설정하고 이에 따라 자료를 수집하는 것이 바람직하다고 하겠다[8].

Six-Box Model[9]은 조직진단을 위해서 개발된 조직분석의 틀로서 결과의 해석이 쉽고 용이하며 조직의 문제점을 명료하게 나타내 준다는 장점이 있어서 조직진단에 자주 사용되어 왔으며 근래 환경과 조직성과를 평가하기 위해 구성원의 변화에 대한 태도 항목이 추가되었다[10]. 그러나 이러한 조직진단의 결과로 조직성과에 미치는 영향을 파악하기는 어려우므로 본 연구에서는 조직성과의 평가를 위해서 직무만족과 조직몰입 변수를 사용하였다. 직무만족과 조직몰입은 조직의 심리적 성과로서 상호 연관성이 있고 조직 구성원의 직무만족도와 조직몰입도가 높을수록 조직의 효과성에 긍정적 요인이 되므로 이미 여러 연구에서 공통적으로 많이 사용되는 조직의 성과변수이다[11].

현재까지 조직진단에 대해 연구한 분야는 주로 행정학, 교육학, 정책학, 경영학 분야로서 대부분 행정조직을 대상으로 진단모형 혹은 진단사례와 관련된 연구로 구분된다[7]. 병원 조직진단에 관한 연구는 1995년부터 발표되기 시작하여 2006년 이후로 그 수가 증가하였으나 행정조직을 대상으로 실시된 연구에 비하면 수가 매우 적을 뿐만 아니라 조직분석의 틀을 이용하여 조직문화 구성요소와 성과변수의 관계를 연구한 것은 많지 않아서[12] 연구가 부족한 실정이다. 더욱이 한방병원의 조직문화 특성을 보다 종합적이고 체계적으로 진단해보는 연구는 거의 없어 이러한 연구가 매우 필요한 실정이다.

이와 같은 현실에서 본 연구는 일개대학 부속 한방병원 전 직원을 대상으로 Six-Box Model을 이

용한 조직진단을 통해 한방병원의 올바른 변화 방향을 모색하는데 기초자료를 제시하고자 시행하였다.

2. 연구 목적

본 연구는 Six-Box Model을 이용하여 한방병원 조직진단을 실시하고 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 확인함으로써 궁극적으로 한방병원의 조직 변화 방향을 모색하는데 기초자료를 제시하고자 시도되었으며 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

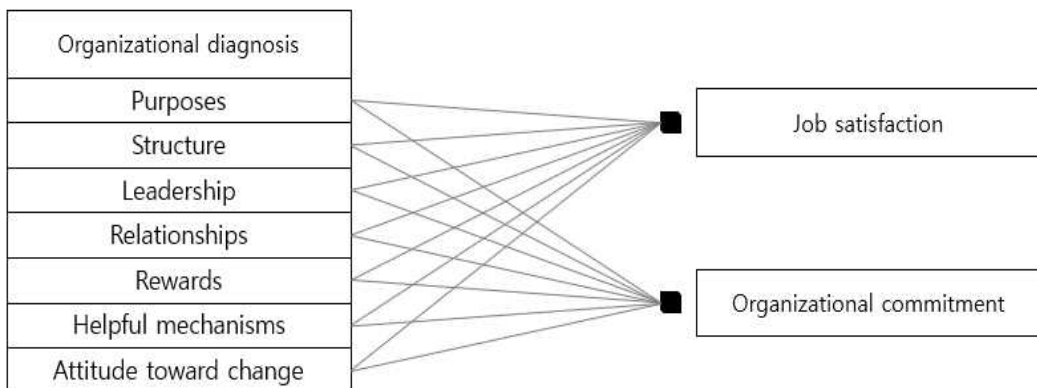
첫째, 한방병원의 조직진단, 직무만족, 조직몰입의 평균과 표준편차를 확인한다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직진단, 직무만족, 조직몰입의 점수 차이를 비교한다.

셋째, 한방병원의 조직진단 결과와 직무만족, 조직몰입간의 관계를 확인한다.

넷째, 한방병원의 조직진단 결과가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 확인한다.

II. 연구방법



<Figure 1> Research design

1. 연구 설계

본 연구는 일개대학 부속 한방병원 조직진단 결과가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 확인함으로써 한방병원의 올바른 변화 방향을 모색하는데 필요한 기초자료를 제시하고자 시도된 서술적 조사 연구이다<Figure 1>.

2. 연구대상

연구대상은 국내 3개의 시와 도와 소재한 개원 10년 이상인 일개대학 부속 4개 한방병원의 전 직원 230명이었으며 이들 모두에게 설문지 배포하여 221명의 설문지가 회수되었다. 이 중 성실히 응답하지 않은 설문지 3부를 제외하여 최종 218명이 연구대상이었다. 본 연구의 표본 수는 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준 5%, 검정력 95%, 효과크기 0.15로 설정할 때 160명이었고 통제 변수 17개를 포함하면 208명으로 예측되었고 이에 탈락률 10%를 고려하였을 때 적절한 수준이었다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 이용하였으며 설문지는 조직진단 7개 영역 각 5문항씩 총 35문항, 직무만족 7문항, 조직몰입 15문항 이외 연구대상자의 일반적 특성 8문항의 총 65문항으로 구성되었다.

1) 조직진단

조직진단 측정도구는 Weisbord[9]가 제시한 Six-box Model을 기초로 Preziosi[10]가 수정한 Organizational Diagnosis Questionnaire(ODQ)를 Ahn[8]이 사용한 것이다. 도구내용은 7개 영역, 즉 목표, 구조, 리더십, 관계, 지원, 보상, 변화지향 태도로 각 5문항씩 총 35문항이며 Likert 5점 척도를 사용하여 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 측정하였다. 점수의 해석은 중간점수 3점을 기준으로 7개 영역의 편차를 확인하여 5점에 가까울수록 조직기능이 좋음을 나타내며 1점에 가까울수록 조직기능의 문제가 있음을 의미한다. 도구는 연구대상 28명에게 사전조사를 실시하여 대상자가 이해하기 어려운 문구를 수정한 후 간호학 전문가 2인에게 내용타당도 검증을 받아 사용하였으며 신뢰도 Cronbach's α 는 .95였다.

2) 직무만족

직무만족 측정도구는 Taylor & Bowers가 개발한 General Satisfaction Scale을 Lee[13]가 번역하고 수정한 것으로 7문항으로 구성되었다. 측정은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's α 는 Lee[13]의 연구에서 .81, 본 연구에서는 .84였다.

3) 조직몰입

조직몰입 측정도구는 Mowday et al.[14]이 개발

한 것을 Kim[15]이 번역한 도구로 15문항으로 구성되었으며 측정은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's α 는 Kim[15]의 연구에서 .89, 본 연구에서는 .83이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

자료수집에 앞서 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 2015년 1월 D대학교 IRB의 승인(IRB NO: 201501-SB-002-01)을 받은 후 도구 이해도를 평가하기 위한 사전조사와 본 연구를 위한 자료수집을 실시하였다. 도구의 이해도를 평가하기 위한 사전조사 기간은 2015년 2월 15일부터 20일까지였으며 본 연구를 위한 자료수집기간은 2015년 9월 1일부터 25일까지였다. 서명동의는 사전조사 시 서명란에 자필 서명함으로써 개인을 식별할 가능성이 있어 설문지 내용에 솔직한 응답이 어렵다는 연구대상자의 의견을 IRB에 제출하여 면제되었다. 연구대상자를 보호하기 위한 내용들, 즉 연구목적과 방법, 참여시 이점이나 미참여시 불이익, 개인정보와 비밀보장 등에 관한 내용을 설문지 배부 시 직접 연구대상자에게 설명하거나 기관부서장을 통해 협조를 받아 자의적으로 연구 참여에 동의하는 자에 한하여 연구를 진행하였으며 모든 연구대상자에게 일정 선물을 제공하였다.

5. 자료분석

자료분석은 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 연구목적에 따라 다음과 같이 분석하였다.

연구대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율을 구하는 빈도분석을 실시하였다.

연구도구의 신뢰도는 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's α 를 이용하여 분석하였다.

한방병원의 조직진단, 직무만족, 조직몰입 점수는 평균과 표준편차로 분석하였다.

연구대상자의 일반적인 특성에 따른 조직진단, 직무만족, 조직몰입의 점수 차이는 t-test와 one-way ANOVA를 실시하였으며 등분산 가정을 만족하지 못하는 경우 이분산 검정인 Welch test를 실시하였다. 유의한 차이가 있는 경우 집단 간 차이에 대하여 Scheffe의 사후검증을 실시하였으며, 이분산인 경우 Games-Howell 사후검증을 실시하였다.

한방병원의 조직진단 결과와 직무만족, 조직몰입 간의 관계는 Pearson's 상관분석을 실시하였다.

한방병원의 조직진단 결과가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적인 특성

연구대상자의 일반적인 특성으로 성별은 여자가 155명(71.1%)으로 가장 많고 연령은 20-30세 미만 77명(35.5%)과 30세-40세 미만 77명(35.5%)으로 71.0%를 차지하였다. 임상경력은 1-5년 미만이 92명(42.4%)으로 가장 많았고 그 다음은 10-15년 미만이 42명(19.4%)이었다. 결혼상태는 미혼 109명(50.5%), 기혼 107명(49.5%)으로 비슷하였고 학력은 대졸이 95명(44.4%) 가장 많았고 그 다음은 대학원졸 이상이 45명(21.0%)이었다. 직종은 간호사가 94명(43.3%)으로 가장 많았고 그 다음은 의사가 58명(26.7%)이었다. 직위는 일반사원이 170명(78.3%), 연봉은 2000-2500만원 미만이 90명(41.5%)으로 가장 많았으며 3500만원 이상이 33명(15.2%)이었다 <Table 1>.

2. 한방병원의 조직진단, 직무만족, 조직몰입의

평균과 표준편차

조직진단 점수는 5점만점에 평균 3.16점이었다. 7개 하위영역의 점수는 인간관계가 3.49점으로 가장 높았고 보상이 2.63점으로 가장 낮았다. 직무만족 점수는 5점만점에 평균 3.11점이었으며 하위요인 점수는 동료에 대한 만족도가 3.70점으로 가장 높았고 임금에 대한 만족도가 2.52점으로 가장 낮았다. 조직몰입 점수는 5점만점에 평균 3.26점이었고 하위요인의 점수는 근속의지가 3.39점으로 가장 높았고 동일시가 3.04점으로 가장 낮았다<Table 2>.

3. 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 조직진단, 직무만족, 조직몰입의 점수 차이

연구대상자의 일반적인 특성에 따른 조직진단 점수는 연령(F=6.16, p<.001), 결혼상태(t=-3.40, p<.001), 학력(F=4.20, p=.017), 직위(F=16.16, p<.001), 연봉(F=5.19, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후분석 결과는 40세 이상이 20-40세 미만보다, 기혼자가 미혼자보다, 대학원졸 이상이 대졸보다, 팀장 이상이 일반사원보다, 연봉 3500만원 이상이 3500만원 미만보다 점수가 높은 것으로 나타났다. 직무만족 점수는 연령(F=5.05, p=.002), 결혼상태(t=-3.61, p<.001), 학력(F=3.47, p=.035), 직위(F=11.87, p<.001), 연봉(F=4.03, p=.004)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후분석 결과는 40세 이상이 20-40세 미만보다, 기혼자가 미혼자보다, 대학원졸 이상이 대졸보다, 팀장 이상이 일반사원보다, 연봉 3500만원 이상이 2500-3500만원 미만보다 직무만족 점수가 높은 것으로 나타났다. 조직몰입 점수는 연령(F=10.69, p<.001), 임상경력(F=8.37, p<.001), 결혼상태(t=-5.02, p<.001), 학력(F=6.18, p=.003), 직종(F=3.60, p=.007), 직위(F=15.71, p<.001), 연봉(F=6.15, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후분석 결과는 40-50세 미만이 20-40세 미만보다

다, 50세 이상이 20-30세 미만보다, 임상경력 15년 이상이 5년 미만보다, 기혼이 미혼보다, 대학원졸 이상이 대졸 이하보다, 진료지원이 의사보다, 팀장이사원이사원보다, 연봉 3500만원 이상이 2000-3500만원 미만보다 조직몰입 점수가 높았다<Table 1>.

몰입간의 관계

조직진단 결과와 직무만족, 조직몰입간의 상관관계를 보면 조직진단 결과와 직무만족($r=.73, p<.001$), 조직진단 결과와 조직몰입($r=.69, p<.001$) 모두 양적인 상관관계가 높게 나타났다<Table 3>.

4. 한방병원의 조직진단 결과와 직무만족, 조직

<Table 1> Organizational Diagnosis, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Score by General Characteristics (n=218)

Variable	Categories	n (%)	Organizational diagnosis		Job satisfaction		Organizational commitment	
			M ± SD	t/F (p)	M ± SD	t/F(p)	M ± SD	t/F(p)
Gender	Male	63 (28.9)	3.17 ± 0.60	.191†	3.13 ± 0.72	.22†	3.23 ± 0.76	-.36
	Female	155 (71.1)	3.15 ± 0.43	(.849)	3.11 ± 0.53	(.829)	3.27 ± 0.49	(.722)
Age (yr)	20- <30	77 (35.5)	3.06 ± 0.49 ^b	6.16	3.03 ± 0.58 ^b	5.05	3.05 ± 0.57 ^c	10.69
	30- <40	77 (35.5)	3.09 ± 0.47 ^b	<.001	3.01 ± 0.56 ^b	(.002)	3.22 ± 0.59 ^{bc}	(<.001)
	40- <50	40 (18.4)	3.35 ± 0.45 ^a	a>b	3.37 ± 0.64 ^a		3.59 ± 0.48 ^a	
	≥50yr	23 (10.6)	3.41 ± 0.40 ^a		3.32 ± 0.47 ^a		3.53 ± 0.40 ^{ab}	
Clinical experience (yr)	<1	29 (13.3)	3.13 ± 0.49	1.20	3.08 ± 0.62	1.82	3.18 ± 0.48 ^b	8.37
	1- <5	92 (42.4)	3.09 ± 0.52	(.313)	3.01 ± 0.58	(.125)	3.06 ± 0.61 ^b	(<.001)
	5- <10	29 (13.4)	3.16 ± 0.45		3.17 ± 0.55		3.38 ± 0.55 ^{ab}	
	10- <15	42 (19.4)	3.26 ± 0.45		3.21 ± 0.54		3.40 ± 0.43 ^{ab}	
Marital status	≥15yr	25 (11.5)	3.27 ± 0.41		3.31 ± 0.65		3.70 ± 0.50 ^a	
	Married	109 (50.5)	3.05 ± 0.47	-3.40	2.98 ± 0.58	-3.61	3.08 ± 0.51	-5.02
	Unmarried	107 (49.5)	3.27 ± 0.48	(.001)	3.26 ± 0.56	(<.001)	3.45 ± 0.58	(<.001)
Academic background	College	74 (34.6)	3.16 ± 0.39 ^{ab}	4.20†	3.11 ± 0.45 ^{ab}	3.47†	3.23 ± 0.44 ^b	6.18
	University	95 (44.4)	3.07 ± 0.54 ^b	(.017)	3.01 ± 0.64 ^b	(.035)	3.16 ± 0.69 ^b	(.003)
	≥Graduate school	45 (21.0)	3.32 ± 0.45 ^a		3.32 ± 0.64 ^a		3.49 ± 0.47 ^a	
Profession	Nurse	94 (43.3)	3.14 ± 0.42	2.04	3.08 ± 0.49	.96	3.24 ± 0.46 ^{ab}	3.60
	Doctor	58 (26.7)	3.08 ± 0.57	(.089)	3.07 ± 0.73	(.430)	3.08 ± 0.72 ^b	(.007)
	Administrative support	20 (9.2)	3.11 ± 0.29		3.14 ± 0.50		3.42 ± 0.39 ^{ab}	
	Medical aid	28 (12.9)	3.37 ± 0.44		3.31 ± 0.61		3.52 ± 0.51 ^a	
	Others	17 (7.8)	3.25 ± 0.64		3.12 ± 0.61		3.37 ± 0.72 ^{ab}	
Position	General employee	170 (78.3)	3.07 ± 0.47 ^b	16.16	3.02 ± 0.56 ^b	11.87	3.15 ± 0.56 ^b	15.71
	Team leader	19 (8.7)	3.45 ± 0.29 ^a	(<.001)	3.44 ± 0.54 ^a	(<.001)	3.71 ± 0.48 ^a	(.001)
	≥General Manager	28 (12.9)	3.52 ± 0.41 ^a		3.49 ± 0.55 ^a		3.61 ± 0.48 ^a	
Annual income (10,000 won)	<2000	39 (18.0)	3.18 ± 0.37 ^b	5.19	3.12 ± 0.52 ^{ab}	4.03	3.34 ± 0.42 ^{ab}	6.15
	2000- <2500	90 (41.5)	3.11 ± 0.46 ^b	(.001)	3.06 ± 0.51 ^{ab}	(.004)	3.17 ± 0.53 ^b	(.001)
	2500- <3000	36 (16.6)	3.02 ± 0.57 ^b		2.99 ± 0.65 ^b		3.12 ± 0.75 ^b	
	3000- <3500	19 (8.7)	3.05 ± 0.57 ^b		3.00 ± 0.75 ^b		3.08 ± 0.60 ^b	
	≥3500	33 (15.2)	3.48 ± 0.39 ^a		3.47 ± 0.57 ^a		3.66 ± 0.46 ^a	

†Welch test (assumed not equal variance) ^{a, b} post-hoc test (Scheffe or Games-Howell) same letter is not significant

Effect of Organizational Diagnosis, Job Satisfaction and Organizational Commitment
of a Single-grade Korean Medicine Hospital Using Six-Box Model

<Table 2> Organizational Diagnosis, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Score of Oriental Hospital (n=218)

Variables	Categories	M ± SD
Organizational Diagnosis		3.16 ± 1.14
	Purposes	3.36 ± 0.59
	Structure	3.22 ± 0.61
	Leaderships	3.35 ± 0.60
	Relationship	3.49 ± 0.49
	Rewards	2.63 ± 0.64
	Helpful mechanisms	3.18 ± 0.53
	Attitude toward change	2.86 ± 0.54
Job Satisfaction		3.11 ± 0.59
	Colleagues	3.70 ± 0.71
	Immediate supervisor	3.61 ± 0.78
	Work	3.43 ± 0.90
	Comparison with other hospitals	3.20 ± 0.88
	Wages	2.52 ± 0.85
	Promotion	2.62 ± 0.85
	Opportunities for growth	2.74 ± 0.85
Organizational Commitment		3.26 ± 0.58
	Organizational identification	3.04 ± 0.62
	Organization attachment	3.43 ± 0.54
	Service support	3.39 ± 0.74

<Table 3> Correlation between Organizational Diagnosis Results of Oriental Hospital and Job Satisfaction and Organizational Commitment (n=218)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	VIF
Organizational Diagnosis										
a. Purposes	1									2.61
b. Structure	.73 ***	1								3.09
c. Leadership	.49 ***	.56 ***	1							1.70
d. Relationships	.47 ***	.46 ***	.46 ***	1						1.58
e. Rewards	.53 ***	.57 ***	.40 ***	.25 ***	1					2.62
f. Helpful mechanisms	.70 ***	.77 ***	.59 ***	.54 ***	.63 ***	1				3.96
g. Attitude toward change	.59 ***	.58 ***	.32 ***	.24 ***	.61 ***	.64 ***	1			2.16
h. Job Satisfaction	.58 ***	.62 ***	.48 ***	.38 ***	.72 ***	.69 ***	.50 ***	1		
i. Organizational Commitment	.65 ***	.64 ***	.50 ***	.41 ***	.52 ***	.73 ***	.49 ***	.73 ***	1	

*** p<.001

5. 한방병원의 조직진단 결과가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향

조직진단 결과가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 종속변수의 자기상관과 독립변수 간 다중공선성을 검토한 결과 자기상관은 Dubin-Watson 지수가 2에 가깝게 나타났고 독립변수의 다중공선성은 VIF 값이 모두 10미만으로 나타나서 자기상관과 다중공선성에 문제가 없었으며 회귀모형도 유의한 것으로 나타나서 회귀분석을 실시하기에 적절하였다.

조직진단 결과가 직무만족에 미치는 영향은 7개 영역 중 보상($\beta=.39, p<.001$), 지원($\beta=.21, p=.003$), 리더십($\beta=.20, p=.003$), 관계($\beta=.14, p=.019$) 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이들 변수의 설명력은 66.3%였다. 조직진단 결과가 조직몰입에 미치는 영향은 7개 영역 중 지원($\beta=.46, p<.001$), 목표($\beta=.23, p=.001$), 리더십($\beta=.15, p=.034$)

순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이들 변수의 설명력은 57.4%였다<Table 4>.

IV. 고찰

본 연구는 조직진단의 틀인 Six-Box Model을 이용하여 한방병원 조직진단을 하고 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 확인하는 것을 목적으로 시도되었으며 이를 통해 알게 된 내용을 구체적인 연구목적에 따라 다음과 같이 논의하고자 한다. 우선 연구대상자의 일반적인 특성을 보면 본 연구의 대상은 총 218명으로 대규모는 아니지만 개원 10년 이상인 일개대학 부속 4개 한방병원의 전 직원을 포함하였다는데 의의가 있고 결과적으로 한방병원의 조직진단 내용을 더 포괄적으로 보여줄 수 있으며 이 결과가 조직성과 측면인 직무만족과 조직몰입 변수와의 관련성의 타당성을 더 높일 수 있다고 하겠다.

<Table 4> Effect of Organizational Diagnosis Result of Oriental Hospital on Job Satisfaction and Organizational Commitment (n=218)

Dependent variables	Independent variables	β	t	p	F	Adjusted R square	Durbin-Watson
Job Satisfaction	Stability		.93	.354	107.95	.66	1.832
	Leadership	.20	7.13	.003			
	Relationships	.14	2.36	.019			
	Rewards	.39	7.13	<.001			
	Helpful mechanisms	.21	2.99	.003			
Organizational Commitment	Constant		2.67	.008	98.28	.57	1.720
	Purposes	.23	3.24	<.001			
	Leadership	.15	2.13	.034			
	Helpful mechanisms	.46	6.30	<.001			

본 연구대상인 한방병원의 조직진단 평균점수는 5점 만점에 3.16점이었고 7개 영역 중 관계 점수가 3.49점으로 가장 높았고 보상 점수는 2.63점으로 가장 낮았으며 또한 변화지향 태도 점수도 2.86점으로 낮게 나타났다. 이러한 결과를 Weisbord[9]가 제시한 가장 단순한 진단방법인 중간점수를 기반으로 해석하면 한방병원은 조직진단 영역 중 관계 부문을 가장 높게 인식하고 있는 반면, 보상과 변화지향 부문은 중간점수 미만으로 낮게 인식하고 있어 조직구성원이 보상체계의 개선과 조직의 변화를 요구하는 것으로 볼 수 있다. 연구대상은 다르나 본 연구에서 사용한 연구도구를 사용한 연구[8,16]와 비교해보면 공립기관인 교육대학교 행정 조직을 대상으로 조직진단을 실시한 연구결과[8] 조직진단 평균점수는 5점 만점에 3.81점이었고 목표 점수가 3.94점으로 가장 높고 보상은 2.21점으로 가장 낮았다. 또한 일개 공기업을 대상으로 조직진단을 실시한 경우[16] 조직진단 평균점수는 5점 만점에 3.81점이었고 목표 점수는 3.99점으로 가장 높고 보상은 3.06점으로 가장 낮았다. 이를 통하여 한방병원의 조직진단 점수가 다른 조직에 비해 상대적으로 낮다는 점을 알 수 있고 연구대상은 다르지만 대체로 보상 점수는 모든 조직에서 낮았다는 일치점을 확인할 수 있었다. 또 다른 자료를 확인해 보았으나 병원조직을 대상으로 한 연구 중에는 본 연구와 동일한 도구를 사용한 자료가 없었다. 그러므로 결과의 직접 비교분석은 어려우나 조직문화 유형을 분석한 연구[17,18]를 살펴보면 상급종합병원 이상 큰 조직일수록 외부환경의 변화에 민감하게 대응하지 못하는 위계적 조직문화가 강하고 중소기업과 같은 소규모 조직일수록 관계지향적 조직문화가 강하게 나타났고[17] 또한 개원 10년 이상인 대학병원의 경우는 기존 절차나 관리를 유지하려는 보수·위계적 문화 점수가 가장 높고 친화적, 진취적, 과업적 문화 점수는 낮았다[18]. 이 결과들을 통해 볼 때 본 연구에

서 관계 점수가 가장 높게 나타난 것은 본 연구의 대상인 한방병원은 대학부속병원이지만 한방병원 특성 상 규모가 작다는 점과 관련되었고 변화지향 태도 점수가 낮은 것은 개원 10년 이상인 대학병원의 조직문화와 관련되었을 가능성이 있다고 볼 수 있겠다. 즉 본 연구는 10년 이상 된 일개대학 부속 4개 한방병원을 대상으로 실시되었으므로 개원 10년 이상인 대학병원과 중소의료기관의 조직문화 특성이 모두 나타난 것으로 볼 수 있겠다. 이러한 측면은 설립주체 및 시기, 규모가 다르므로 조직문화 특성도 다양성을 나타내는 것으로서 각 조직의 특성, 환경 및 조직문화 형성에 영향을 미친 중요한 요소 등이 시간이 흐르면서 발전하는 공유 가치 체계인 조직과 다각도로 상호작용한 결과라고 하겠다. 이러한 점은 조직진단이 일회성에 그치지 않고 정기적 조직진단이 계획되고 종합적이고 체계적인 과정을 통해 조직변화에 활용할 수 있도록 계속 연구가 필요함을 시사하고 있다고 하겠다.

연구대상자의 일반적인 특성에 따른 조직진단, 직무만족, 조직몰입 점수의 차이를 분석해보면 조직진단과 직무만족, 조직몰입 점수가 모두 높은 대상자는 40세 이상, 기혼, 대학원졸 이상, 팀장 이상, 연봉 3,500만원 이상으로 나타났다. 이러한 결과를 지지해주는 연구[19]에서도 병원 조직문화 구성요인에 대해 긍정적으로 인식할수록 조직성과도 높아지는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치함을 알 수 있었다. 이러한 결과는 단순히 살펴본다면 매우 좋은 조직의 상황으로 해석할 수 있다. 그러나 극심한 경영악화를 겪고 있는 한방병원이 신속하고 전략적인 조직변화를 꾀해야 할 시점에서 이러한 내용을 긍정적인 모습이라고만 볼 수 없겠다. 그 이유는 한방병원을 포함한 병원조직은 다양한 전문가로 구성되어 구성원의 협력이 조직성과를 결정하는데 중요한 영향을 미치는데[20] 한방병원의 일선 실무를 담당하는 대부분의 구성원, 즉 40세 미만, 미혼, 대졸 이하, 일반사원, 연봉 3,500만

원 미만의 조직진단, 직무만족, 조직몰입 점수는 상대적으로 낮았기 때문이다. 조직성과 향상을 위한 계획적인 조직변화의 시도가 시급한 한방병원의 상황에서 이를 성취할 수 있는 최선의 방법은 전체 구성원의 협력이 무엇보다도 중요하므로 경영관리자는 이러한 결과를 적극적으로 반영한 조직 활성화 정책방안 모색을 우선하여야 할 것이다. 즉 구성원의 협력을 이끌기 위해서는 계획적 조직변화를 위한 교육 프로그램과 일선 실무를 담당하는 구성원의 조직진단, 직무만족, 조직몰입 점수를 높일 수 있는 대책을 마련하고 7개 조직진단 영역 중 높은 점수를 나타낸 관계의 긍정적 강화를 통해 전 직원이 참여하도록 유도하는 정책이 수용될 수 있어야 할 것이다.

또한 본 연구에서 한방병원의 조직진단 결과와 직무만족, 조직몰입 간에는 모두 높은 양적 상관관계가 있었다. 이와 같이 조직진단 결과가 긍정적일수록 조직성과도 높다는 점을 지지하는 연구들은 [19,20] 대체로 많다. 궁극적으로 이러한 결과를 실제 조직경영에 활용해야 할 필요성이 있음을 의미하는 것으로서 조직구성원들의 직무만족, 조직몰입의 정도는 조직진단의 내용, 즉 목표, 구조, 리더십, 관계, 보상, 지원 및 변화지향 태도에 대한 긍정성의 정도와 직접 관련되기 때문에 각 조직에서 조직진단이 어떻게 이루어지는지 또는 진단결과를 반영한 조직개발 정책이 얼마나 효과적으로 이루어지는지가 조직경영에 매우 중요한 점이라고 하겠다. 또한 조직진단 7개 영역은 조직 내에서 상호작용하여 반응하므로 현상의 종합적인 파악을 위해서는 한 가지 요소에 중점을 두어서는 안 된다 [9]. 이에 대해 조직문화를 균형적으로 개발하는 것이 조직효과성 제고에 중요하다고한 연구[18]가 본 연구결과의 의미를 지지해준다. 그러므로 한방병원의 조직성과를 높이고 경쟁적인 경영환경에서 조직생존을 도모하기 위해서는 7개 조직진단 영역 중 특히 연구대상의 점수가 낮았던 보상과 변화지

향 태도에 대한 경영관리자의 인식 제고와 적극적인 개선 의지를 바탕으로 균형적인 성취를 위한 관리대책 수립이 요청된다고 하겠다.

한방병원은 7개 조직진단 영역 중 보상, 지원, 리더십, 관계 순으로 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구 결과는 Herzberg 리더십 이론[21]의 동기-위생 요인을 통해 설명할 수 있는데 직무만족의 동기요인은 성취감, 안정감, 책임감 증대, 업무, 승진 및 성장 가능성 등이 해당하고 직무에 불만족하는 위생요인은 정책, 행정, 감독방식, 임금, 대인관계, 작업조건, 지위 등이 해당한다. 직무만족에 가장 영향을 많이 미치는 요인 이면서 본 연구대상자에게 가장 만족이 낮은 요인은 보상이었는데 실제로 임금과 인센티브, 승진 및 성장기회 등의 의미를 내포하고 있다. 이 요인은 동기요인과 위생요인에 모두 해당하며 관계, 지원 및 리더십은 위생요인에 해당하는 것이다. 그리고 한방병원의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 7개 조직진단 영역 중 지원, 목표, 리더십 순으로 높았는데 조직문화와 조직몰입간의 직접적인 관계만을 확인한 연구[22]에서 조직문화는 조직몰입에 지대한 영향을 미치는 것으로 나타나 이와 유사한 내용을 확인할 수 있었다. 따라서 한방병원 구성원의 직무만족으로 대변되는 조직성과 측면을 향상시키기 위해서는 직무만족과 불만족을 모두 야기하는 보상과 관련된 요인의 개선이 시급함을 강력히 시사하고 있다고 하겠다.

한편 회귀분석 결과를 보면 조직진단 중 구조와 변화지향 태도는 직무만족과 조직몰입을 설명하는 변수는 아니며 이러한 변수가 직무만족과 조직몰입에 직접적인 영향은 미치지 못함을 알 수 있다. 그러나 조직문화 구성요소를 7S 모형으로 제시한 자료[24]에서 구조는 조직의 행동뿐만 아니라 조직성과에도 영향을 미치는 요소라고 하였고 혁신지향적 문화를 가진 조직의 조직성과가 높다는 연구[25]를 바탕으로 한방병원 구성원의 조직구조와 변화지향

태도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대해서는 더욱 심층적인 연구가 필요함을 알 수 있다.

본 연구는 조직진단의 틀인 Six-Box Model을 이용하여 한방병원 조직진단을 실시한 결과가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 확인하는 것을 목적으로 시도되었으며 이를 통해 알게 된 내용을 구체적인 연구목적에 따라 다음과 같이 논의하고자 한다. 우선 연구대상자의 일반적인 특성을 보면 본 연구의 대상은 총 218명으로 대규모는 아니지만 개원 10년 이상인 일개대학 부속 4개 한방병원의 전 직원을 포함하였는데 의의가 있으며 결과적으로 한방병원의 조직진단 내용을 더 포괄적으로 보여줄 수 있으며 이 결과가 조직성과 측면인 직무만족과 조직몰입 변수와의 관련성의 타당성을 더 높일 수 있다고 하겠다.

V. 결론

한방병원 조직진단을 통해 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고자 개원 10년 이상인 일개 대학부속 4개의 한방병원 총 218명 구성원을 대상으로 서술적 조사방법을 통해 연구결과를 분석한 내용은 다음과 같다.

첫째, 한방병원은 중소의료기관과 개원 10년 이상인 대학부속 의료기관의 특성을 모두 가지고 있어 관계를 중시하는 경향이 강한 반면 보상과 변화지향 태도는 낮았다. 둘째, 한방병원 구성원 중 40세 이상 기혼이며 학력과 직위가 높고 연봉이 많을수록 조직에 대해 긍정적으로 인식하였으며 이들은 직무만족과 조직몰입도 높았다. 셋째, 조직진단 점수가 높았던 구성원은 직무만족과 조직몰입도 높았다. 넷째, 조직진단 영역 중 보상, 관계, 지원, 리더십의 순으로 직무만족에 영향을 미쳤으며 조직몰입은 지원, 목표, 리더십 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 조직진단 중 구조와 변화지향 태도는 직무만족과 조직몰입을 설명

하지 못하였다.

이러한 연구결과는 한방병원 조직변화를 위한 조직개발을 위해 정책, 연구 및 교육적으로 필요한 기초자료로서 유용할 것이다. 그러나 본 연구는 일개 대학부속 4개의 한방병원을 대상으로 실시되어 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있으며, 조직진단을 위해 사용된 도구가 병원조직진단에 타당함에 대해 반복적인 연구를 통해 검증할 필요가 있는 제한점이 있다.

위와 같은 본 연구의 결론을 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 실무정책 차원에서 계획적 조직변화를 위해서 조직진단 틀을 활용하는 것이 필요하다. 둘째, 연구차원에서 조직규모와 설립주체를 다양화하여 조직진단과 조직성과를 비교분석하는 심층적인 반복연구가 필요하다. 셋째, 조직진단을 통해 조직성과를 향상시키기 위한 교육 프로그램 개발이 필요하고 이를 위해 조직진단에 관한 교육이 필요하다.

REFERENCES

1. H.S. Park(2015), Determinants of patients satisfaction and intent to revisit oriental medical hospitals. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.16(4);2726-2736.
2. <http://www.index.go.kr/search/search.jsp>
3. W.C. Lee(2014), The Factors Affecting the Profitability of Oriental Medicine Hospital of University in Korea, Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship, Vol.9(2);109-116.
4. M.I. Harrison(2005), Diagnosing organizations: methods, models and processes, Sage, pp.1-181.
5. J.S. Lee, Y.J. Yoon(2012), New government, Daeyoungbook, pp.1-642.
6. H.J. Lee(2003), Management innovation and

- organizational development, Bobmunsa, pp.1-548.
7. S.M. Kim, J.S. Kang(2005), A critical review on the studies of organizational diagnosis, Korean Association for Organizational Studies, Vol.2(1);21-47.
 8. J.H. Ahn(2005), A evaluation on the organizational diagnosis in the educational administration organization of university : with a basis on Weisbord's six-box model, The Journal of Korean Teacher Education, Vol.22(2);49-66.
 9. M.R. Weisbord(1976), Organizational diagnosis: six places to look for trouble with or without a theory, Group & Organization studies, Vol.1(4);430-447.
 10. R.C. Preziosi(1980), Organizational diagnosis questionnaire(ODQ), The 1980 annual handbook for group facilitators, pp.111-120.
 11. S.J. Han(2002), A Study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.8(3);441-456.
 12. D.M. Ye(2014), The effects of organizational diagnosis 7S model on organizational performance, Unpublished Master's Thesis, Eulji University, pp.1-80.
 13. M.H. Lee(1998), Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.4(2);363-385.
 14. R.T. Mowday, R.M. Steer, L.M. Porter(1979), The measurement of organizational commitment, Journal of Vocational Behavior, Vol.14;224-247.
 15. K.J. Kim(1986), An empirical study on the turnover decision process model, Unpublished Master's Thesis, Korea University, pp.1-100.
 16. H.G. Lee(2015), Comparative study on organizational culture change in seven years as the target of the same organization, Unpublished Master's Thesis, Myungji University, pp.1-78.
 17. H.J. Kwon, B.H. Suk, S.J. Ji, Y.M. Ahn, Y.J. Kim, S.A. Park(2011), The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction, Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.17(1);57-69.
 18. M.J. Kim(2006), The types and patterns of nursing organizational culture, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.12(2);265-275.
 19. K.S. Heo(2005), A study on the relationships between job characteristics and organizational commitment of hospital organization, Journal of Korean Academy of Human Resource Management, Vol.12(1);21-45.
 20. J.D. Lim(2011), Organizational effectiveness of hospital workers, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.5(2);63-76.
 21. F. Herzberg(1968), One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review, Vol.81(1);87-96.
 22. D.R. Kim(1999), Analysis of relationship between nursing organization culture and organizational commitment, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.5(1);5-22.
 23. R.T. Pascale, A.G. Athos(1981), The art of Japanese management, New York: Penguin books, Vol.24(6);83-85.
 24. H.K. Cho, S.L. Hwang, C.K. Chae(2013), Innovation-Oriented Organizational Culture and Corporate Performance, The HRD review, Vol.16(4);34-53.