

제 목	국 문	군 병원 부서간 조직갈 등에 영향을 미치는 요인 분석		
	영 문	An Analysis of Interdepartmental Conflict in Military Hospitals		
저 자 및 소 속	국 문	장준영 ¹⁾ , 김한중 ¹⁾ , 진기남 ²⁾ 1)연세대학교 의과대학 예방의학교실 2)연세대학교 보건과학대학		
	영 문	Jun-young Jang ¹⁾ , Han-Joong Kim ¹⁾ , Gue-Nam Jim ²⁾ 1)Yonsei University College of Medicine 2)Yonsei University College of Health Science		
분 야		병원관리	발 표 자	장 준 영
발표 형식		구 연	발표 시간	15분
진행 상황		연구완료 (○), 연구중 () → 완료 예정 시기 : 년 월		

1. 연구 목적

이 연구의 목적은 군 병원을 대상으로 각 부서별(진료부, 간호부, 행정부)로 인지하는 갈등 자각 수준의 차이와 그 조직 갈등에 영향을 미치는 요인을 비교 분석하고자 하며 구체적인 목적은 첫째, 일반적 특성에 따른 부서간 조직 갈등의 차이를 조사하고, 둘째, 영향을 미치는 요인과 부서간 조직 갈등과의 관련성을 조사하고, 셋째, 조직 갈등(conflict)에 영향을 미치는 요인을 각 부서별로 비교 분석하고자 하였다.

2. 연구 방법

이 연구는 문헌 고찰과 예비조사를 실시하여 얻어진 자료를 기초로 설문지를 개발하여, 자기 기입식(self-report)으로 설문조사를 실시하였다. 1995년 7월 15일부터 18일까지 진방 1개 야전병원의 60명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 실시하여 얻어진 자료의 문제점과 오류를 보완하여 본 연구의 설문지를 작성하였다. 전체 총 설문지 배부수는 300여부로서 회수율은 270부(90%) 회수하였다. 설문의 내용은 크게 사회인구학적 특성(성, 연령, 계급, 복무구분, 결혼 여부, 최종 학력, 종교활동 등)과 부서간 조직 갈등 영향 요인을 나타내는 지표로서 13개 문항을 구성하였고, 이 연구의 종속변수로 사용된 부서간 조직 갈등 수준의 척도로서 7개 문항을 구성하여 연속형 변수로 사용하였다. 부서간 조직 갈등의 영향 요인은 Randolph, Thompson 그리고 Lanford가 사용한 측정도구를 응용하였으며, 부서간 조직 갈등의 척도는 갈등의 당사자들이 갈등 상황을 경험하는 빈도를 의미하는 것으로 그 수준의 측정은 월튼(R.I.Walton), 더튼(J. M.Dutton), 캐퍼리(T.R.Caffery)가 사용하였던 측정 항목을 응용하여 개발하였다. 모든 문항

은 5점 척도(5 Point Likert agreement scale)로 구성하였고, 이 연구의 분석은 각 조직의 개인을 분석 단위로 하였다. 여기서 이용된 측정 도구의 신뢰도 Cronbach Coefficient Alpha는 0.73이었다.

3. 연구결과

- 1) 일반적인 특성에 따른 조직 갈등 수준은 복무구분과 근무기간이 통계적으로 유의하였다. 근무기간이 적을수록, 그리고 복무구분이 단기 근무자가 연장근문자와 장기근무자에 비해 조직 갈등 수준이 높았다.
- 2) 각 부서별로 인지하는 조직 갈등 수준은 진료부와 간호부에서는 통계적으로 유의한 차이가 있지만, 간호부와 행정부에서는 유의하지 않았다.
- 3) 전체 모형에서는 부서내 특성중 업무관련 요인, 부서간 특성중 신뢰성 요인과 자원관련요인이 조직 갈등 수준에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 각 부서별로는 진료부에서 근무기간과 부서간 특성중 신뢰성 요인과 자원관련 요인이 유의한 영향을 미쳤다.
- 4) 일반적인 특성에 따른 조직 갈등 빈도는 복무구분, 근무기간, 소속부서, 계급, 학력, 연령이 통계적으로 유의한 차이가 있다. 근무기간이 적을수록 그리고 복무구분이 단기 근무자가 연장근무자와 장기근무자에 비해 조직 갈등 빈도가 높았다.
- 5) 각 부서별로 인지하는 조직 갈등 빈도가 통계학적으로 유의 하였다. 그러나 조직 갈등빈도는 진료부와 간호부에서는 통계적으로 유의하였지만, 간호부와 행정부에서는 유의하지 않았다.
- 6) 전체모형에서 장기 근무자에 비해 단기 근무자가 조직 갈등 빈도에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 부서간 특성중 신뢰성 요인이 유의한 영향을 미쳤다가 부서별로 조직갈등 빈도에 영향을 미치는 요인은 통계학적으로 유의한 차이가 있다. 진료부에서는 부서간 특성중 신뢰성 요인이 간호부에서는 복무구분이 행정부에서는 부서간 특성중 자원관련 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 부서내 응집력과 단결력이 부서간 조직 갈등에 통계적으로 설명력은 낮지만 영향을 미친다는 것을 이결과를 통해 알 수 있다.

4. 고 찰

이 연구의 결과로 미루어 보아 군 병원의조직 갈등 관리를 위해서는 단기 근무자들 관리에 비중을 많이 두어야 하며, 간호부에 대해서는 세심한 관리와 대안들을 위한 충분한 검토와 개선의 노력이 필요하다고 생각한다.

연구 자료의 제한으로 병원 관리자들에 대한 자세한 정보와 특성을 분석하지 못하였다는 제약점이 있으나 조직 갈등을 실증적으로 연구하였다는데 이 연구의 의의가 있다고 생각되며 향후 조직 갈등 관리와 병원 관리를 위해서는 이 연구에서 제기된 문제점을 보완한 연구가 활발히 진행되기를 기대한다.