

주요용어 : 간호 조직문화, 직무만족, 조직몰입, 자발적 행동

## 간호 조직문화 7S 요인과 조직 유효성의 관계

최 정\*, 하나선\*, 박효미\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

오늘날의 조직은 복잡하면서도 빠른 환경적 변화에 보다 능동적으로 적응해 가는 방안을 모색하고 있으며, 병원조직도 예외는 아니다. 최근 대기업의 의료기관 설립과 의료 서비스의 경쟁, 의료보험수가의 불균형, 의약분업 등의 정책으로 인해 병원들이 새로운 환경에 적응해야 살아남는 시점에 놓여 있다. 이에 조직관리와 조직연구에서는 환경변화에의 적응에 필요한 관리자원으로 조직문화를 제시하고 있으며, 간호문헌에서도 경쟁적인 의료환경하에서 질적 간호제공을 위한 간호조직의 새로운 접근을 조직문화로 보고 있다(Fleeger, 1993). 또한 조직문화는 조직 구성원들이 자신들이 직면하는 상황을 해석하고 적절한 반응을 결정할 때 표현적이고 상징적인 기틀인 공통된 신념과 가치를 공유하도록 하여 차별화 된 서비스로 경쟁우위를 확보하고, 급변하는 환경 속에서 조직 고유의 무형의 경쟁자원이고 환경변화에 적응하여 조직의 유효성에 영향을 줄 뿐 아니라 조직의 성패를 결정하는 전략수립과 진행과정에 영향을 미침으로써 조직의 장기적인 성공요인으로 제시되고 있다(Goodridge & Hack, 1996; Robbins, 1984).

간호 조직문화란 간호조직 구성원들의 공통적인 가치관과 신념으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식과 규범 및 기대로서(김문실 등, 1999), 간호조직 구성원들의 행동방향을 결정하고 조직내 의사결정이나 문제해결의 기본적 지침이 되며(Coeling & Wilcox, 1988), 간호조직 구성원의 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 환자만족도 등의 조직 유효성에 지대한 영향을 미치고 있다(이명하, 1998; 장금성, 김영숙 및 김안자, 1996; 한수정, 2001). 즉 간호 조직문화는 궁극적

으로 간호목표를 달성하려는 노력, 간호사의 만족 및 몰입 등의 조직 유효성에 영향을 주기 때문에, 조직 유효성을 증진시키기 위한 접근으로서 조직문화의 중요성이 강조되어 왔다.

조직문화에 대한 기존의 연구들은 구조화된 도구에 의해 조직문화를 유형화하여 어떤 유형의 조직문화가 조직 유효성 창출에 기여하는가를 살펴보았거나(김대란, 1999; 이명하, 1998; 장금성 등, 1996; 한수정, 2001; Goodman, Zammuto & Gifford, 2001), 조직문화의 구성요소를 제시하여 조직문화를 설명한 연구들이 있었다(박미현, 조우현, 서영준 및 이선희, 1998; Homburg & Pflesser, 2000; Jones, 1995; Pascale & Athos, 1981). 조직문화는 여러 가지 요소로 구성되어 있으며 이들 요소는 상호간에 영향을 미치고 있으며 이러한 과정 속에서 구성원의 행위와 전체적인 조직행위에 영향을 미친다. 이러한 조직문화의 구성요소에 대한 학자들의 견해는 매우 다양하나, 공통적으로 조직문화의 형성을 어느 한 특정 요인의 작용보다는 조직문화 내에 포함되는 여러 요인의 복합적인 작용으로 이루어지는 것으로 파악하고 있다. 그 중 Pascale과 Athos(1981)는 조직문화의 구성요소로 공유가치, 전략, 구조, 관리 시스템, 구성원, 관리 기술, 관리 스타일 등 7S 요인을 제시하고 있다. 이들 7S 요인은 여러 연구에서 조직 유효성을 향상시키는 것으로 나타났다(강원식과 신용준, 1999; 이상춘 1997; Ouchi, 1981; Pascale & Athos, 1981). 7S 요인을 측정하는 변수는 다양하지만, 간호조직의 경우, 대상자에게 간호를 제공한다는 전문직 본연의 공동 목표를 가지고 있는 단일 집합체로서 간호사들의 공유가치는 간호조직의 전략과 목적 설정, 구성원의 행동경향에 영향을 주며, 간호 관리전략은 간호조직의 제 관리기능에 영향을 미치게 되고 동시에 목표 달성에 필요한 제 자원들을 효율적으로 분배하여 성과달성에 기여하도록 한다. 직무의 공식화 또한 간호 관리전략 수행에 필요한 구조 틀로서 간호사들의 역할과 행동에 일관성을 제공하며 시간과 경비를 줄이게 되어 최소한의 비용으로 가장 효과적인

\*서울대학 간호과

성과를 달성하도록 하므로 공유가치와 관리전략, 공식화를 간호 조직문화의 중요한 구성요소로 고려하였다. 한편, 간호는 전문직으로서 간호사는 전문적인 지식과 기술을 바탕으로 스스로 판단하고 결정하여 환자 간호를 자율적으로 수행해야 할 책임이 있고, 간호조직 구성원들은 간호 업무와 관련된 실질적인 정보와 전문적 지식 및 기술을 지니고 있으며 간호조직의 상, 하위계층 모두에서 일어나는 의사소통과 의사결정의 참여를 통해 조직성과에 적절한 기여를 유도하게 하므로, 자율성과 의사소통 및 의사결정도 간호 조직문화의 구성요소로 고려하였다. 또한 조직문화가 행위로 이어져 나가려면, 개인이나 집단의 행위가 조직 목표를 달성할 수 있는 방향과 정도로 영향력을 미치는 의식적 시도인 동기화가 매우 중요하고, 간호조직 구성원과 조직목표를 연결해 주는 중요한 기능인 리더십이 효율적으로 발휘되었을 때 구성원의 직무만족과 조직성과에 영향을 미치게 되므로 동기화 및 리더십을 간호 조직문화의 구성요소로 고려하였다(최정, 2003).

한편 간호조직의 목표달성 여부는 간호조직 유효성, 효과성, 성과, 생산성 및 결과라는 개념으로 측정되어왔다(최정, 2003). 간호사의 직무만족과 조직몰입은 조직문화와 높은 상관관계가 있는 것으로 나타나 조직 유효성의 지표로 선정하였고(이명하, 1998; 장금성 등, 1996; 한수정, 2001), 조직 유효성의 지표로 자발적 행동을 추가로 선정하였다. 자발적 행동은 구성원들이 조직에서 공식적으로 요구되는 역할행동 이외에 조직의 동료와 협동하고 기꺼이 도와주며, 자원 봉사하는 비공식적이고 특정한 보상이 주어지지 않는 역할 행동을 자발적으로 수행하는 것으로, 장기적인 측면에서 조직의 효율성과 효과성을 증가시킨다. 직무만족과 조직몰입이 주로 직무행위와 관련된 것이라면, 자발적 행동은 직무행위를 포함한 직무 외적 행위까지 포함하고 있어 새로운 관심이 대두되고 있는 개념으로(안관영, 1999), 조직유효성을 평가하는데 사용되어 왔다. 자발적 행동은 직무만족과 조직몰입, 직무몰입, 조직 동일시, 리더십 유형 등의 조직 및 직무관련 태도가 긍정적일수록 높아질 뿐 아니라, 인적 서비스 질 등 조직성과 변수에 영향을 주는 주요 요소로(김남현, 박봉규 및 송경수, 1999; 김민주, 1998; 서도원, 이덕로 및 김용순, 2001; 안관영, 1999; 안관영과 광영환, 1998; MacKenzie, Podsakoff & Fetter, 1993), 간호조직의 경우 직무로 인한 공식적 역할 이외에도 간호 대상자, 가족, 상급자, 하급자, 동료, 타부서 직원 등 인간관계가 매우 중요하게 고려되어야 하는 점과 전문직과 관련된 비공식적 활동에도 참여해야 하는 점을 감안하여 비공식적 특성을 강조한 자발적 행동을 조직 유효성의 또 다른 지표로 고려하였다.

이에 본 연구에서는 Pascale과 Athos(1981)가 조직문화의 구성요소로 제시한 7S 요인을 중심으로 간호사의 조직문화에 대한 지각을 측정하고, 그 지각의 강도에 따라 문화집단을 분류하여 조직유효성과의 관계를 분석하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호 조직문화 7S 요인과 조직 유효성의 관계를 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 조직문화 7S 요인에 대한 지각의 강도에 따라 문화집단을 분류한다.
- 2) 분류된 문화집단간의 조직 유효성의 차이를 파악한다.

## 3. 용어의 정의

본 연구의 용어 정의는 다음과 같다.

### 1) 간호 조직문화 7S 요인

조직문화를 구성하는 공유가치, 전략, 구조, 관리시스템, 구성원, 관리기술, 리더십 스타일을 의미하며(Pascale & Athos, 1981), 본 연구에서는 공유가치와 관리전략, 구조로서 공식화, 관리 시스템으로서의 의사소통과 의사결정, 구성원의 자율성, 관리기술로서 동기화, 리더십 등이 포함된다.

### (1) 공유 가치

조직체 구성원 모두가 공동으로 소유하고 있는 가치관, 이념, 전통가치, 기본목적 등을 의미하며(Pascale & Athos, 1981), 본 연구에서는 김호곤(1990), 정인서(1993), 허갑수(1993) 등의 선행연구에서 사용된 공유가치 도구를 참고로 본 연구자가 간호조직에 맞도록 수정 보완한 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

### (2) 관리 전략

조직목표를 효과적으로 달성하기 위한 미래지향적인 행동 계획으로(양창삼, 1994), 본 연구에서는 이명하(1998)가 개발한 병원조직 관리전략 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

### (3) 공식화

조직 내의 직무가 표준화되어 있는 정도로서 정책, 규칙 및 절차가 명문화된 형태로 존재하는 정도를 의미하며(박내희, 2002), 본 연구에서는 Hage와 Aiken(1967)이 개발한 공식화 도구를 수정 보완하여 사용한 원성연(1989)의 공식화 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

#### (4) 의사소통

조직 내에서 의미 있는 정보를 교환하는 과정으로(이학중, 1991), 본 연구에서는 우치성(1989)이 조직내 의사소통을 측정하기 위해 개발한 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

#### (5) 의사결정

문제를 해결하기 위한 방안을 선택하는 일련의 과정으로(조평호, 1999), 본 연구에서는 Hage와 Aiken(1967)의 의사결정 참여도 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

#### (6) 자율성

직무 활동에 대한 지각된 독립성 또는 통제로서(Alexander, Weisman, & Chase, 1982), 본 연구에서는 Schutzenhofer(1983)가 개발한 간호 전문직 자율성 척도(Professional nursing autonomy scale)를 한경자, 이은옥, 박성애, 하양숙 및 김금순(1993)이 번역한 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

#### (7) 동기화

직무의 수행과 직무 성과의 개선을 위해 스스로 얼마나 노력을 기울이는가와 직무의 효과적 수행을 위해 스스로 동기화된 정도(Van de ven & Ferry, 1980), 본 연구에서는 Van de ven과 Ferry(1980)가 개발한 조직사정 도구 중에서 직무동기를 측정하는 문항을 이용하여 측정된 점수를 말한다.

#### (8) 리더십

한 조직의 목표를 달성하고 사기를 유지하기 위해 다른 구성원의 행동에 영향력을 행사하는 과정으로(Bass, 1985), 본 연구에서는 Bass(1985)가 개발한 다요인 설문지에 의하여 간호사가 지각한 직속 상급자(수간호사 및 간호과장)의 카리스마, 지적자극, 개별적 배려의 행위를 포함하는 변혁적 리더십과 상황적 보상, 예외에 의한 관리를 포함하는 거래적 리더십을 측정하는 점수를 말한다.

### 2) 조직 유효성

조직의 성과로서 질적 및 양적 지표에 의해 측정된 조직의 다양한 목표를 달성하는 능력이나 목표달성 정도로(Keeley, 1984), 본 연구에서는 간호사의 직무만족과 조직몰입, 자발적 행동을 의미한다.

#### (1) 직무만족

개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로(신유근, 1987), 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

#### (2) 조직몰입

개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것으로(Mowday, Steers & Porter, 1979), 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

#### (3) 자발적 행동

자유재량의 행동으로서, 공식적인 보상체계에 의해 직접적이고 명백하게 지각되지는 않으나, 총체적으로 조직이 효율적으로 기능을 발휘하는데 기여하는 행동으로서(Organ, 1988), 본 연구에서는 Netemyer, Boles, McKee와 McMurrian(1997)이 개발한 도구를 연구자가 수정 보완한 도구에 의해 측정된 점수를 말한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호 조직문화 7S 요인과 조직 유효성과의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 방법

본 연구는 서울 및 경기지역에 소재 한 대학병원 및 500병상 이상의 8개 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 2002년 11월 12일부터 12월 7일까지 실시되었다. 설문지는 총 770부를 배부한 후, 728부를 회수하여 회수율은 94.5% 였으며, 응답이 불충분하여 분석자료로 부적합한 11부의 자료를 제외한 717부를 최종 분석에 이용하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 공유가치 측정도구

공유가치 측정도구는 본 연구자가 김호곤(1990), 정인서(1993), 허갑수(1993) 등의 선행 문헌에서 사용된 도구를 참고로 간호직에 맞게 수정 보완한 후, 서울시에 위치한 1개 대학부속병원의 간호사와 1개 간호대학에서 RN-BSN 과정을 이수하고 있는 현직 간호사 총 55명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과, 이해가 어렵게 표현된 문항과 문항간 상관관계수가 낮아 도구 전체의 신뢰도와 타당도를 낮추는 문항에 대해서는 간호학 교수 8인에게 자문을 받아 문항을 재배열

하거나 수정 보완하였다. 이 도구는 공유가치의 영향력, 공유 가치에 대한 인식도 및 선호도, 조직 구성원들의 기본가치 및 가치관의 공유도, 조직목표의 인식, 가치판단 기준의 공유, 믿음과 신념의 공유, 공유가치의 지속성 등을 측정하는 11개의 문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로서 점수가 높을수록 공유가치 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .84로 나타났다.

### 2) 관리전략 측정도구

관리전략 측정도구는 이명하(1998)가 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 인사관리전략, 마케팅전략, 생산관리전략을 측정하는 총 10문항으로 구성되어 있으며, '매우 소극적이다'에서 '매우 적극적이다'까지의 5점 척도로서 점수가 높을수록 병원 조직의 관리전략이 적극적임을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .81로 나타났다.

### 3) 공식화 측정도구

공식화 측정도구는 Hage와 Aiken(1967)의 공식화 측정 도구를 수정 보완하여 사용한 원성연(1989)의 공식화 도구를 사용하였다. 이 도구는 과업수행 규칙과 절차의 문서화, 공식적인 방침과 절차 및 규칙의 준수, 권한과 책임의 구체적 명시, 유사시를 대비한 절차의 규정, 업무방침과 지시의 공문 전달을 측정하는 총 5문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로서 점수가 높을수록 공식화 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .81로 나타났다.

### 4) 의사소통 측정도구

의사소통 측정도구는 우치성(1989)이 조직내 의사소통 형태를 측정하기 위해 개발한 도구를 예비조사를 거쳐 수정보완한 후 사용하였다. 이 도구는 총 11문항으로 상향적 의사소통 3문항, 하향적 의사소통 3문항, 수평적 의사소통 3문항, 비공식적 의사소통 2문항으로 구성되어 있다. 각 문항마다 "전혀 그렇지 않다" 1점에서 "매우 그렇다" 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 의사소통이 잘 이루어지고 있음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .76으로 나타났다.

### 5) 의사결정 측정도구

의사결정 측정도구는 Hage와 Aiken(1967)이 조직내 의사결정 참여도를 측정하기 위해 개발한 도구를 예비조사를 거쳐 수정 보완한 총 3문항을 사용하였다. 각 문항은 Likert식 5점 척도이며 점수가 높을수록 의사결정 참여도가 높은 것을 의미

한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .67로 나타났다.

### 6) 자율성 측정도구

Schutzenhofer(1983)가 개발한 간호 전문직 자율성 척도를 한경자 등(1993)이 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 30개의 문항으로 각 문항은 간호사가 어느 정도의 자율성을 갖고 처신해야 하는 상황을 기술한 항목들로서, 개인적 발달, 전문직 발달, 그리고 환자 변호 역할에 관한 내용들이 포함되어 있다. 도구의 측정기준은 4점 척도로 각 문항에는 자율성의 수준에 따라 1에서 3의 가중치를 주었는데, 1은 낮은 수준의 자율성을, 3은 높은 수준의 자율성을 가리킨다. 각 문항에 대한 응답자의 점수를 문항가중치로 곱한 후 총점을 내고 이 점수를 전문직 자율성 정도를 분석하는데 이용하였다. 총점의 범위는 60~240점까지이며, 60~120점은 낮은 수준의 전문직 자율성을, 121~180점은 중간 수준의 전문직 자율성을, 181~240점은 높은 수준의 전문직 자율성을 나타내는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .88로 나타났다.

### 7) 동기화 측정도구

동기화 측정도구는 Van de ven과 Ferry(1980)에 의해 개발된 조직사정 도구 중에서 직무동기를 측정하는 문항들을 선택하여 측정하였다. 이 도구는 직무에 노력을 기울이는 정도, 직무성과를 개선하기 위해 노력하는 정도, 직무 수행시 성취감 등을 측정하는 총 6문항으로 구성되어 있고, 각 문항마다 "전혀 그렇지 않다" 1점에서 "매우 그렇다" 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 동기화 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .77로 나타났다.

### 8) 리더십 유형 측정도구

리더십 유형 측정도구는 Bass(1985)가 변혁적, 거래적 리더십을 측정할 수 있도록 개발한 다요인 리더십 질문지를 간호직에 맞도록 수정 보완한 총 22문항의 도구를 사용하였다. 총 22문항 중에서 변혁적 리더십의 측정 문항 수는 17문항으로 카리스마 9문항, 지적자극 4문항, 개별적 배려 4문항이며, 거래적 리더십의 측정 문항 수는 5문항으로 구성되어 있다. 측정기준은 5점 척도로서 "전혀 그렇지 않다" 1점에서 "매우 그렇다" 5점까지이며 점수가 높을수록 변혁적, 거래적 리더십의 발휘 정도가 높음을 의미하는 것이다. 본 연구에서의 전체 리더십 유형의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .93으로 나타났다. 변혁적 리더십의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .94, 거래적 리더십의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .82로 나타났다.

9) 직무만족 측정도구

직무만족 측정도구는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 보수 2문항, 전문성 3문항, 의사-간호사 관계 4문항, 행정 4문항, 자율성 2문항, 업무 요구 2문항, 상호작용 3문항으로 구성된 총 20문항으로 구성되어 있고, 측정기준은 5점 척도로써 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지이며 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .78로 나타났다.

10) 조직몰입 측정도구

조직몰입 측정도구는 Mowday 등(1979)이 개발한 설문지를 기초로 간호 조직에 적합한 내용으로 재구성한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 12문항으로 병원에 대한 충성심 1문항, 가치관의 일치정도 2문항, 자긍심 4문항, 이직 가능성 3문항, 노력의 지 1문항, 미래에 대한 불안감 1문항으로 구성되어 있다. 측정기준은 5점 척도로써 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지이며 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .88로 나타났다.

11) 자발적 행동 측정도구

자발적 행동 측정도구는 Netemyer 등(1997)이 개발한 도구를 연구자가 간호직에 맞도록 수정 보완하여 사용하였다. 이 도구는 총 9문항으로 전반적인 자발적 행동의 구성 개념인 이타적 행동, 정당한 행동, 공익적 행동 차원을 평가하기 위해 각각 3개의 항목으로 구성되어 있다. 측정기준은 5점 척도로써 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지이며 점수가 높을수록 자발적 행동 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .77로 나타났다.

4. 자료분석방법

수집된 자료는 기호화하여 컴퓨터에 입력한 후 SPSS Program을 이용하여 전산처리 하였으며, 대상자의 일반적 특성과 연구변수는 서술적 통계를, 간호사의 조직문화 7S 요인에 대한 지각의 강도에 따라 문화집단을 분류하기 위해 군집분석(Clustering Analysis)을, 분류된 문화 집단간의 조직 유효성의 차이를 파악하기 위해 t-test를 실시하였다.

III. 연구결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자는 500명상 이상의 8개 종합 병원에 근무하는 간호사 717명이며 이들의 일반적 특성 분포는 다음과 같다<표 1>.

연령은 20대가 71.2%, 30대가 22.9%, 40대 이상이 5.9%였고, 결혼상태는 기혼이 68.5%, 미혼이 31.5%였으며, 종교가 없는 사람이 43.7%였고, 기독교가 32.2%였다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (n=717)

특성	구분	빈도(%)
연령	20대	511(71.2)
	30대	164(22.9)
	40대 이상	42(5.9)
결혼	기혼	491(68.5)
	미혼	226(31.5)
종교	기독교	231(32.2)
	불교	74(10.3)
	천주교	87(12.1)
	무	313(43.7)
	기타	12(1.7)
	최종 학력	전문대졸
대학졸		206(28.7)
석사졸		46(6.5)
기타		13(1.8)
근무 부서	일반병동	449(62.6)
	특수병동	255(35.6)
	기타	13(1.8)
총	1~5년 미만	395(55.1)
근무 경력	5~10년 미만	189(26.4)
	10~15년 미만	71(9.9)
	15년 이상	62(8.6)
현재 직위	일반간호사	591(82.4)
	책임간호사	83(11.6)
	수간호사	43(6.0)

최종 학력은 전문대 졸업자가 63.0%, 대학교 졸업자가 28.7%이었으며, 근무 부서는 일반병동이 62.6%, 분만실, 응급실, 중환자실 등 특수병동이 35.6%였다. 총 근무경력은 평균 5.58년으로, 1년 이상~5년 미만 55.1%로 가장 많고, 그 다음이 5년 이상~10년 미만 26.4%, 10년 이상~15년 미만 9.9%, 15년 이상 8.6%의 순이었다. 현재 직위는 일반 간호사가 82.4%, 책임 간호사가 11.6%, 수간호사가 6.0%의 순이었다.

**2. 간호사의 조직문화 7S 요인에 대한 지각의 강도에 따른 문화집단의 분류**

본 연구에서 간호사의 조직문화 7S 요인에 대한 지각의 강도에 따라 문화집단을 분류하기 위해 군집분석을 실시하였다. 군집분석은 다수의 대상을 몇 개의 집단으로 동질적으로 집단화함으로써 동일집단 내에 속해 있는 공통된 특성을 조사하기 위한 목적으로 이용된다. 본 연구에서는 간호 조직문화 7S 요인의 유사성에 따라 동질적인 집단으로 분류하기 위하여 계층적 군집화의 방법 중 Ward's Method을 사용한 결과, 두 개의 군집, 즉 7S 요인의 점수가 높은 조직문화를 강하게 지각하는 간호사 집단(이하 강한 문화집단)과 7S 요인의 점수가 낮은 조직문화를 약하게 지각하는 간호사 집단(이하 약한 문화집단)으로 분류되었고, 군집화된 두 개의 문화 집단의 조직문화 7S 요인의 평균값은 다음과 같다<표 2>.

**3. 문화집단에 따른 조직 유효성의 차이**

군집분석 결과 도출된 간호 조직문화 7S 요인에 대한 점수가 높은 강한 문화집단과 점수가 낮은 약한 문화집단간의 조직 유효성의 차이를 검증하기 위해 t-test를 실시한 결과는 다음과 같다<표 3>.

즉 7S 요인에 대한 점수가 높은 강한 문화집단에 속한 간호사들은 약한 문화집단에 속한 간호사들보다 직무만족과 조직몰입이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다(각각  $t=1.812$ ,  $t=1.738$ ,  $p<.05$ ). 또한 강한 문화집단에 속한 간호사들은 약한 문화집단에 속한 간호사들보다 자발적 행동 수준이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $t=1.736$ ,  $p<.05$ ). 자발적 행동을 이타적 행동, 정당한 행동, 공익적 행동의 세 영역으로 나누어 분석해 본 결과, 강한 문화집단에 속한 간호사들은 약한 문화집단에 속한 간호사들보다 이타적 행동과 공익적 행동이 더 높은 것으로 나타났다(각각  $t=2.067$ ,  $t=2.068$ ,  $p<.05$ ).

**IV. 논 의**

본 연구에서는 조직문화 구성요소에 관한 Pascale과 Athos (1981)의 7S 모형과 간호조직의 문화적 특성을 동시에 고려하

**<표 2> 강한 문화집단과 약한 문화집단의 7S 요인에 대한 평균과 표준편차**

7S 요인	구 분	N	Mean(±SD)
공유가치	강한 문화집단	314	3.14(±.47)
	약한 문화집단	403	3.02(±.47)
	총	717	3.07(±.48)
관리전략	강한 문화집단	314	2.99(±.53)
	약한 문화집단	403	2.96(±.57)
	총	717	2.97(±.55)
공식화	강한 문화집단	314	3.54(±.54)
	약한 문화집단	403	3.43(±.58)
	총	717	3.48(±.57)
의사소통	강한 문화집단	314	3.56(±.38)
	약한 문화집단	403	3.43(±.41)
	총	717	3.49(±.40)
의사결정	강한 문화집단	314	2.99(±.65)
	약한 문화집단	403	2.82(±.62)
	총	717	2.95(±.63)
자율성	강한 문화집단	314	166.85(±15.48)
	약한 문화집단	403	162.93(±18.13)
	총	717	164.64(±17.12)
동기화	강한 문화집단	314	3.94(±.53)
	약한 문화집단	403	3.08(±.53)
	총	717	3.86(±.53)
변혁적 리더십	강한 문화집단	314	3.28(±.52)
	약한 문화집단	403	3.19(±.55)
	총	717	3.23(±.54)
거래적 리더십	강한 문화집단	314	2.21(±.57)
	약한 문화집단	403	2.32(±.63)
	총	717	2.27(±.61)

&lt;표 3&gt; 강한 문화집단과 약한 문화집단간의 조직 유효성의 차이분석

조직 유효성	강한 문화집단 M(±SD)	약한 문화집단 M(±SD)	t(p)
직무만족	3.18(±.33)	3.14(±.35)	1.812(.035)
조직몰입	3.02(±.55)	2.95(±.52)	1.738(.041)
자발적 행동	3.43(±.44)	3.38(±.42)	1.736(.041)
이타적 행동	3.83(±.57)	3.74(±.57)	2.067(.018)
정당한 행동	3.39(±.58)	3.40(±.60)	-.305(.380)
공익적 행동	3.07(±.61)	2.98(±.59)	2.068(.018)

여 공유가치, 관리전략, 공식화, 의사소통과 의사결정, 자율성과 동기화, 리더십 변인을 간호 조직문화의 7S 요인으로 선정하여 7S 요인에 대한 간호사의 지각에 따라 문화집단을 분류하여 직무만족, 조직몰입, 자발적 행동을 포함한 조직 유효성과의 관계를 살펴보기 위해 시도되었다.

연구결과를 살펴보면, 7S 요인에 대한 점수가 높은 강한 문화집단에 속한 간호사들은 7S요인에 대한 점수가 낮은 약한 문화집단에 속한 간호사들보다 직무만족과 조직몰입, 자발적 행동변인 모두를 포함한 조직 유효성이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여행사 업체직원을 대상으로 한 이상춘(1997), 강원식과 신용준(1999)의 연구에서도 Pascale과 Athos(1981)의 7S 요인을 중심으로 7S 요인에 대한 점수가 높은 집단과 낮은 집단으로 분류하여 직무만족과 조직몰입 등의 조직 유효성의 차이를 검증하였는데, 두 연구 모두에서 7S 요인에 대한 점수가 높은 집단이 직무만족과 조직몰입이 더 높은 것으로 나타나서 본 연구결과를 지지해 주고 있다. 또한 한전 직원을 대상으로 한 강성원(1999)의 연구에서도 기업내 공유가치와 의례의식, 중심인물과 리더십을 높게 지각한 집단이 낮게 지각한 집단보다 직무만족과 조직몰입은 높고, 이직의도는 낮게 나타나서 본 연구결과를 지지해 주고 있다. 병원 종사자를 대상으로 한 허갑수(1993)의 연구에서도, 전략, 구조, 관리 시스템, 인력 구성, 리더십 스타일, 관리 기술, 공유가치를 포함한 병원의 조직문화 구성요인을 긍정적으로 인식하는 집단(평균이 높은 집단)이 부정적으로 인식한 집단(평균이 낮은 집단)보다 직무만족을 포함한 직무태도가 더 높은 것으로 나타나서 본 연구결과를 지지해 주고 있다. 박미현 등(1998)도 종합병원 질 향상 담당자를 대상으로 자율성, 공식화, 통제/권위적, 지원적 의사소통, 정체성, 합리적 보상, 갈등해소, 창의적/위험감수의 8가지 구성요인을 통해 조직문화를 측정하여 직무만족

과 조직몰입의 관계를 살펴 본 연구에서, 자율성이 높을수록, 공식화되어 있을수록, 통제권위적 측면이 일정수준 강한 경우가 그렇지 않은 경우보다, 지원적 의사소통이 활발할수록, 조직에 대한 정체성을 강하게 인지하고 합리적 보상이 잘되어 있을수록, 창의적이거나 기꺼이 위험을 감수하는 문화일수록, 갈등해소 기전이 합리적으로 운영되는 조직에서 직무만족과 조직몰입이 통계적으로 더 유의하게 높았다고 보고하여 본 연구결과를 지지해 주고 있다. 본 연구결과를 통해 간호사가 조직문화에 대한 인식이 강할수록 직무만족과 조직몰입 등의 조직 유효성이 높아짐을 알 수 있었다. 즉 오늘날과 같이 조직의 인건비를 줄여야 하고, 효율성을 증대시켜야 하는 경쟁상황에서 강한 문화를 소유한 조직일수록 약한 문화를 소유한 조직에 비해 성과가 높게 나타난다는 점을 고려하여 조직문화는 관리되어야 할 필요성을 시사해 주고 있다. 이러한 조직문화는 리더들에 의해 창조되어 개인들에게 중요한 가치와 가정들을 반영해 주므로 건강관리조직의 관리자들과 구성원들의 규범과 가치를 증가시켜야 하고, 자신의 조직문화를 강화시키기 위한 중재 방법을 계획해야 하며, 조직문화의 구성요소를 구성원의 선발, 훈련 및 사회화 과정, 보상 등의 새로운 방법과 결합시켜야 한다.

한편, 본 연구결과 7S 요인을 높게 지각한 간호사 집단이 낮게 지각한 간호사 집단보다 자발적 행동의 수준이 더 높게 나타났다. 자발적 행동의 경우, 조직문화와의 관련성을 살펴 본 연구가 없어 직접적인 비교는 어려우나 김민주(1998)는 호텔 종업원을 대상으로 한 연구에서 자발적 행동이 인적 서비스의 질에 영향을 주는 변수이면서 동시에 직무만족, 조직몰입 및 직무몰입 등 조직 및 직무관련태도로 하여금 인적 서비스의 질에 미치는 효과를 증폭시켜 주는 매개변수의 역할을 수행한다고 하였다. 또한 서도원 등(2001)은 상사의 변혁적 리더십은

자발적 행동과 관련하여 상대적으로 강한 정의 영향을 미치며, 거래적 리더십은 매우 약한 영향을 미쳐 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 자발적 행동과 더 밀접한 관계를 갖는다고 하였으며, 안관영과 광영환(1998)은 공무원의 자발적 행동수준을 제고하는 데는 배려적 리더십과 구조주도형 리더십 모두 효과적이며 리더십의 강도가 높을수록 효과는 커진다고 하여 본 연구결과를 간접적으로 지지해 주고 있다. 김남현 등(1999)은 12개 종합병원의 구성원을 대상으로 한 연구에서, 구성원의 직무만족과 조직몰입은 구성원의 자발적 행동에 유의한 영향을 미친다고 지적하였다. 이러한 점을 고려해 볼 때, 본 연구결과에서 조직문화 7S 요인을 높게 지각한 간호사 집단이 직무만족과 조직몰입이 유의하게 높게 나타났고, 직무만족과 조직몰입이 자발적 행동에 유의한 영향을 미쳐 자발적 행동 수준도 높게 나타난 것으로 추측되나, 간호사를 대상으로 직무만족 및 조직몰입이 자발적 행동에 미치는 영향에 대한 실증적인 연구의 실시가 필요하다고 본다. 특히 병원조직처럼 노동 집약적이고, 인적 의존도가 높은 조직에 있어서 구성원들의 자발적 행동은 병원 조직의 성과에도 지대한 영향을 미칠 수 있으므로 구성원들의 자발적 행동을 유도하기 위해 조직 차원에서 나름대로 자발적 행동을 활성화하는 방안들을 모색해야 할 것이다.

이상을 통해 볼 때, 간호조직의 구성원들 사이에 명백한 공유가치를 소유할수록, 간호부서와 조직 사이의 문화적 조화를 증진시키는 관리 전략을 사용할수록, 간호조직 구조가 공식화될수록, 간호조직내 의사소통이 활발하고 의사결정 참여도가 증가할수록, 간호사의 자율성과 동기화가 증가될수록, 간호 관리자가 리더십을 발휘할수록 간호사들의 직무만족과 조직몰입, 자발적 행동 등 조직 유효성은 높아진다고 볼 수 있다. 즉 7S 요인이 높은 조직일수록 강한 조직문화를 소유하고 있는 것으로, 강한 조직문화를 지닌 간호 조직에서 직무만족, 조직몰입, 자발적 행동을 포함한 조직 유효성이 더 높아짐을 알 수 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 간호 조직문화 7S 요인과 조직 유효성과의 관계를 파악하고자 수행되었다. 연구대상은 서울 및 경기지역에 소재 한 대학병원 및 500명상 이상의 8개 종합 종합병원에 근무하고 있는 간호사였으며, 자료수집 기간은 2002년 11월 12일부터 12월 7일까지였다. 자료분석은 SPSS Program을 이용하여 서술적 통계, 군집분석, t-test를 실시하였다. 결과는 다

음과 같다.

1. 간호 조직문화 7S 요인을 높게 지각한 간호사들은 낮게 지각한 간호사들보다 직무만족과 조직몰입이 더 높게 나타났다(각각  $t=1.812$ ,  $t=1.738$ ,  $p<.05$ ).
2. 간호 조직문화 7S 요인을 높게 지각한 간호사들은 낮게 지각한 간호사들보다 자발적 행동이 더 높게 나타났다( $t=1.736$ ,  $p<.05$ ). 자발적 행동의 하위요인 중 7S 요인을 높게 지각한 간호사들은 낮게 지각한 간호사들보다 이타적 행동과 공익적 행동이 더 높은 것으로 나타났다(각각  $t=2.067$ ,  $t=2.068$ ,  $p<.05$ ).

이상의 결과에서, 7S 요인이 높은 조직일수록 강한 조직문화를 소유하고 있는 것으로, 강한 조직문화를 지닌 간호조직에서 직무만족, 조직몰입, 자발적 행동을 포함한 조직 유효성이 더 높아짐을 알 수 있다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 조직 유효성을 높이기 위해서는 조직 차원에서 간호조직의 문화적 특성을 강화시키기 위한 중재 방법을 계획해야 한다.
2. 조직문화는 조직의 규모에 따라 동일한 문화요소라도 다르게 작용할 수 있으므로 다양한 규모의 병원과의 비교연구를 제언한다.

## 참 고 문 헌

- 장성원(1999). 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향. 한양대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 강원식, 신용준(1999). 조직문화 7S 요인의 특성에 따른 조직 유효성의 실증분석. *인문사회과학논집*, 6, 19-38.
- 김남현, 박봉규, 송경수(1999). 조직 구성원의 조직시민행동과 개인특성, 직무특성 및 태도간의 관계에 관한 연구. *인사관리연구*, 23(1), 51-88.
- 김대란(1999). 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입간의 관계 분석. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김문실, 전미수, 방희숙, 문선영, 이순희, 한수정, 김정아, 박현태(1999). 병원 간호조직문화 규명을 위한 연구(2) -간호 조직문화 개념분석-. *간호행정학회지*, 5(1), 87-97.
- 김민주(1998). 호텔종업원의 조직시민행동과 직무관련태도, 인적서비스 제공수준과의 관계. *한국관광학회*, 22(2), 278-284.



- 김호곤(1990). 기업의 공유가치와 직무성과에 관한 연구 - 금융 서비스업에서의 실증분석. 한국의국어대학교 대학원 석사학위논문.
- 박내희(1989). 조직행동론 서울: 박영사.
- 박미현, 조우현, 서영준, 이선희(1998). 종합병원 질향상 사업 담당자의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. *한국의료 QA 학회지*, 5(2), 278-294.
- 서도원, 이덕로, 김용순(2001). 변혁적·거래적 리더십, 신뢰, 조직시민행동과의 관계에 관한 연구. *한국인사조직학회, 하계학술연구발표논문집*, 24-46.
- 신유근(1987). 조직행위론 서울: 다산출판사.
- 안관영(1999). 조직공정성지각이 조직시민행동에 미치는 효과 -개인특성의 조절효과를 중심으로-. *인사관리연구*, 23(1), 115-144.
- 안관영, 광영환(1998). 공무원의 리더십유형과 조직시민행동에 관한 연구 : 충북지역 지방자치단체를 중심으로. *품질경영학회지*, 26(3), 108-129.
- 양창삼(1994). 조직이론 서울: 박영사.
- 우치성(1989). 조직내 커뮤니케이션과 직무만족에 관한 연구 고려대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 원성연(1989). 조직문화 특성 및 조직유효성에 관한 연구 연세대학교 석사학위논문.
- 이명하(1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계 간 호사를 대상으로 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이상준(1997). 여행사의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 경성대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 이학중(1991). 조직행동론 서울: 세경사.
- 장금성, 김영숙, 김안자(1996). 병원의 조직문화유형과 조직유효성간의 관계에 관한 연구-1개 C대학교 병원을 중심으로-. *전남대학교 간호과학논집, 제1집*, Vol 1, 125-143.
- 정인서(1993). 기업문화 유형과 조직유효성의 상호관련성에 관한 연구-조직구성원의 지각반응을 중심으로-. 조선대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 조평호(1999). 학교장의 지도성, 의사결정 및 조직효과성간의 관계 연구. *교육행정학연구*, 17(2), 229-250.
- 최정(2003). 간호 조직문화 특성과 조직 유효성 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 한경자, 이은옥, 박성애, 하양숙, 김금순(1993). *간호학 연구도구집* 서울: 현문사.
- 한수정(2001). 병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구 이화여자대학교 박사학위논문.
- 허갑수(1993). 병원조직의 문화적 특성과 직무성과간의 관계에 관한 실증적 연구 동아대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- Alexander, C. S., Weisman, C. S. & Chase, G. A.(1982). Determinants of staff nurses' perception of autonomy within different clinical contexts. *Nursing Research*, 31(1), 48-52.
- Bass, B. M.(1985). *Leadership and performances beyond expectations*. NY : The Free Press.
- Coeling, H. E. & Wilcox, J. R.(1988). Understanding Organizational Culture : A Key to Management Decision-Making. *JONA*, 18(11), 16-23.
- Fleeger, M. L.(1993). Assessing Organizational Culture : A Planning strategy. *Nursing Management*, 24(2), 39-41.
- Goodman, E. A., Zammuto, R. F. & Gifford, B. D.(2001). The Competing Value Framework : Understanding the impact of Organizational culture on the quality of work life. *Organization Development Journal, Fall*, 19(3), 58-68.
- Goodridge, D. & Hack, B.(1996). Assessing the congruence of nursing models with organizational culture : A quality improvement perspective. *J. Nurs Care Qual*, 10(2), 41-48.
- Hage, J. & Aiken, M.(1967). Relationships of centralization to other structural properties. *Admini Sci Quart*, 12, 72-92.
- Homburg, C. & Pflesser, C.(2000). A multiple-layer model of market-oriented organizational culture : Measurement issues and performance outcomes. *J. of Marketing Research*, 37(4), 449-462.
- Jones, G(1995). *Organizational theory*. Addison-Wesley, p178.
- Keeley, M.(1984). Impartiality and Participant Interest Theories of Organizational Effectiveness. *ASQ*, 29, p1.
- MacKenzie, Scott B., Philp M. Podsakoff & Fetter, R.(1993). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance. *J. of Marketing*, 57(January), 70-80
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W.(1979). The Measurement of Organizational commitment. *J. of Vocational Behavior*, 14, 224-247

- Netemyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. & McMurrian, R.(1997). An investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a personal Selling Context. *J. of Marketing*, 61(July), 85-98
- Organ, D. W.(1988). *Organizational citizenship behavior : the good soliders syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books.
- Quich, W. G.(1981). *Theory Z, readings*. MA : Addison-Wesley
- Pascale, R. T. & Athos, A. G.(1981). *The art of Japanese management*. NY, Penguin Books.
- Paula, L. S. et al.(1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Medical Care*, 4, 337
- Robbins, S. P.(1984). *Organizational theory : The structure and design of organization*. Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall.
- Schtzenhofer, K. K.(1983). The development of autonomy in Adult women. *J. of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 21(4), 25-30
- Van de Ven, A. H. & Ferry, D. L.(1980). *Measuring and assessing organizations*. John Wiley & Sons, Inc.
- data collection was from November 12 to December 7, 2002. For data analysis, descriptive statistics, clustering analysis, and t-test with SPSS Program were used. Result: The nurses who highly perceived 7S factors of nursing organizational culture showed higher job satisfaction and organizational commitment in comparison with the nurses who lowly perceived 7S factors of nursing organizational culture. And the nurses who highly perceived 7S factors of nursing organizational culture showed higher organizational citizenship behavior in comparison with the nurses who lowly perceived 7S factors of nursing organizational culture. Among subdimension of organizational citizenship behavior, altruism and civic virtue were significant. Conclusion: From the above results, the high group with 7S factors of nursing organizational culture has strong culture, therefore nursing organization with strong culture is very implicative to enhance the organizational effectiveness.

#### -Abstract-

Key words : nursing organizational culture, organizational effectiveness

The Relationship Between 7S Factors of the Nursing Organizational Culture and Organizational Effectiveness

Choi, Jung\* · Ha, Na Sun\* · Park, Hyo Mi\*

Purpose: The Purpose of this study was to identify the relationship between 7S factors of the nursing organizational culture and organizational effectiveness. Method: The data were gathered from the self-reported questionnaires of 717 nurses who work for eight different general hospitals located around Seoul and Kyounggi province. The period of

---

\*Department of nursing, seoil college