

의료조직에서 학습조직 구축수준 평가 및 조직유효성과의 관계분석

이선희[†], 조우현*, 남종해**

이화의대 예방의학교실, 연세의대 예방의학교실*, 연세대 보건대학원**

<Abstract>

Relationship between the Development Levels of Learning Organization and Organization Effectiveness in Hospital

Sun Hee Lee[†], Woo Hyun Cho*, Jong Hae Nam**

Dept. of Preventive Medicine, Medical College of Ewha University .

*Dept. of Preventive Medicine, Medical College of Yonsei University**

*The Graduate School of Public Health, Yonsei University***

This study was planned to investigate the relationship between development levels of learning organization and organization effectiveness in Hospital. Data were collected from 285 respondents who have participated in 'Learning Organization Project'(response rate = 50.5%). Structured questionnaire were applied by self administrated survey for two weeks since 2003 May. Main results were as follows;

In the result of factor analysis, four factor were created and almost questionnaire items were classified into as same categories as theoretical concepts. Cronbach's a coefficient also showed over 0.7 in all categories. This result means that measurement tool to evaluate the development level of learning organization is valid and reliable. In the comparison of the development level of learning organization by participants' specialties, managerial workers

* 접수 : 2004년 12월 20일, 심사완료 : 2005년 8월 29일

† 교신저자 : 이선희. 이화의대 예방의학교실(02-2650-5754, lsh0270@ewha.ac.kr)

perceived the lowest construction level, while medical technicians evaluated it as the highest level. In regression analysis, the perception levels of work environment, task and human aspect showed positive relationship with job competency significantly. For job satisfaction, levels of task and human aspects had positive relationship significantly. In addition, for organizational commitment, levels of organization and human aspect were positive predictors. Finally, for the satisfaction about experience of learning organization project, levels of environment, task and human aspects were related positively.

We concluded from these result that the positive relationship between construction levels of learning organization and organization effectiveness was extended to hospital, besides industrial fields. We recommend the introduction and facilitation of learning organization project in various settings to improve the competency of knowledge management in individual and organizational levels.

Key Words : Development Levels of Learning Organization, Organization Effectiveness, Hospital

I. 서 론

의료환경이 급격하게 변화하고 불확실성이 증가함에 따라, 의료기관들은 종전의 안정적인 내부관리 중심의 경영관행에서 벗어나 조직의 생존과 발전을 도모하기 위한 전제조건으로서, 외부환경의 변화에 적극적으로 대처할 수 있는 조직적인 능력을 갖추도록 요구받고 있다. 특히 디지털 환경이 쏟아내는 많은 정보들을 받아들이고 이를 적극적으로 경영에 반영하기 위해선 조직구성원 각자의 학습능력과 변화대응 능력이 중요하며 이러한 개개인의 역량이 결집된 집합체로서 조직의 학습능력이 현대지식사회의 핵심역량으로 대두되고 있다.

이러한 산업사회의 변화에 부응하기 위한 이론적 시도중의 하나가 90년대이후 논의되어온 ‘학습조직(learning organization)’이라고 할 수 있다. 학습조직에 대한 이론적 작업은 Senge (1990)가 시스템이론에 입각하여 개념을 제기하면서 기업현장에 접목을 시도한 이래, Royal Dutch Shell, Motorola, Ford Motor, 3M 등과 같은 세계굴지의 기업들에서 학습조직을 구축하여 그성과를 입증해온 바 있다(Gephart, 1996). 국내의 경우에도 다양한 조직들에서(김중훈, 1999; 이선, 2000; 나병선, 2001; 장정아,2001; 김영환,2002; 김도훈,2003) 학습조직을 구축하려는 시도들이 있어 왔으며 이러한 노력들을 지원하려는 이론적 작업들도 꾸준히 전개되어 왔다(박광량, 1993, 1994b; 손태원 등,1996; 유명만,1996).

학습조직에 대한 활발한 논의를 반영하듯 학습조직에 대한 정의 또한 다양하게 제시되고 있는데, 대표적으로 유명만(1994)이 제안한 개념을 빌려 학습조직을 정의하면 다음과 같다. 즉, 학습조직이란 '격변하는 외부환경에 대처하고 조직의 내적 성장능력을 극대화하기 위해 조직 구성원이 끊임없이 새로운 지식을 창조, 습득, 전파하고 이러한 활동속에서 결과를 산출해가며 이에 대한 비판적 분석과 성찰를 통해 조직의 당면문제 해결이나 미래 비전 및 경영 전략을 체계적으로 정립하는 조직'이다.

유명만의 정의에서 살펴볼 수 있듯이 학습조직은 광범위한 경영활동 과정을 포함하고 있으며, 이러한 개념적 포괄성으로 인해, 학습조직 이론이 갖는 유용성에도 불구하고 실제 현장에서 학습조직 활동수준과 성과를 계량적으로 평가해내는 것이 용이하지 않다는 지적이 있어 왔다(Ulrich 등, 1993). 박광량(1994)은 이러한 문제를 해결하기 위하여, 업무, 환경, 조직, 인간차원의 4개범주로 구분하여 학습조직 활동수준을 평가할 수 있는 도구를 제시하였으며 기업현장에 활용되어 그 신뢰성과 타당성이 검증된 바 있다(김진관, 1997; 이선, 2000; 나병선, 2001). 또한 실증적인 측정도구들이 제시되면서 이를 활용하여, 학습조직 도입의 전제 조건이라고 할 수 있는, 학습조직의 유용성을 구명하기 위한 노력으로서 학습조직 활동수준과 다양한 조직성과와의 연관성을 연구한 시도들이 있어 왔다(김진관, 1997; 김명형, 1999; 최재윤, 2000; 김수원, 2001). 그러나 이들 연구들은 학습조직 개별 수준과 성과지표간의 단편적인 관련성을 분석하였으며 영향을 미칠 수 있는 요인들을 효과적으로 통제하지 못하는 제한점을 안고 있다.

의료분야의 경우엔 그나마도 학습조직 도입사례가 많지 않아 실증적 연구는 극히 미미한 실정이며 조경도(2000년)가 시범적으로 일개병원에서의 학습조직 인식에 대한 분석을 시도한 바 있고, 이도연(2000)이 병원에서의 지식경영 준비수준을 위한 실태분석을 보고한 바 있다. 그러나 이들 연구는 학습조직 활동경험을 객관적 도구에 의해 체계적으로 평가했다기보다 기존의 조직학습 경험실태를 조사, 기술하는데 머물렀다는 제약점이 있다. 최근 남중해 등(2004)에 의해 일개 병원 사례이기는 하나, 본격적인 학습조직 운영경험 및 그 성과를 평가한 연구가 보고되었다. 그러나 이논문은 단일논문이 갖는 분량의 제한으로 학습조직 경험에 대한 기술적인 내용이 주로 소개되었으며 주요 변수들간의 유기적 관계에 대해선 심층적으로 규명되지 못하였다.

특히 위에서 언급한 바 있듯이, 일반 기업대상의 학습조직 관련 연구에서 박광량이 제시한 학습조직 구축수준과 조직성과나 조직유효성과의 연관성에 대한 규명은 학습조직의 적용전략 수립에 유용한 기초자료가 되기 때문에 의료기관에서도 이에 대한 심층적인 연구가 필요하다고 할 수 있다. 이에 이연구는 남중해 등(2004)의 후속 연구로서 의료기관에서의 학습조직 구축수준을 평가하고 구축수준과 학습조직 성과와의 관련성을 구명하고자 실시되었다.

II. 연구 방법

1. 조사대상자 및 자료수집 방법

조사대상자는 서울 시내에 소재한 한개 의료기관에서 3년동안 실시된 학습조직팀 운영에 1회 이상 참여하였던 586명을 대상으로 하였다. 조사기간은 2003년 5월, 2주간에 걸쳐 실시되었으며 구조화된 자기기입식 설문지를 배포하여 무기명으로 작성한 후 수거하였다. 연구표본으로 선정된 586명의 조사대상자 중 296명이 조사도구에 응답해 50.5%의 회수율을 보였다. 조사에 응답한 자료 중 연구 자료로써 미흡한 11부의 조사지는 분석에서 제외하였으며 최종적으로 285명이 분석에 포함되었다.

2. 조사도구 및 개념적 정의

조사도구는 내용타당성 확보를 위하여 일차적으로 학습조직에 대한 선행 연구들을 고찰한 후 일반 기업들에서 활용되는 설문도구들을 의료기관 실정에 적합하도록 문구를 보완하였다. 이차단계에서는 개발도구 초안에 대해 학습조직 전문가의 검토를 거쳐, 학습조직에 참여한 조직 구성원들로부터 설문지의 적절성에 대한 의견을 수렴한 후 최종적으로 도구를 확정하였다. 조사도구 내용은 크게 학습조직 구축수준에 대한 참여자들의 인식을 묻는 부분과 조직유효성을 평가하는 부분 등으로 구성되었으며 각 분야별 개념적 정의와 측정방법을 제시하면 다음과 같다.

1) 학습조직 구축수준

첫 번째 구성요인인 학습조직 구축수준에 대해선 박광량(1994)이 제안하고 김진관(1997)이 보완한 설문도구를 토대로 환경, 조직, 업무, 인간차원으로 구분하여 총36개 문항으로 구성하였다. 설문의 골격이 되는 4개 차원에 대해서는 다음에 제시한 정의에 따라 이를 구체화하는 세부 설문들로 구성하였으며 리커트 5점척도로 측정하였다. 각 학습조직 구축범주별로 내적 일관성을 평가하기 위하여 Cronbach α 계수를 분석한 결과, 환경차원 0.80, 조직차원 0.79, 업무차원 0.78, 인간차원 0.82의 신뢰계수를 보여 신뢰도에 있어서 문제가 없는 것으로 판단되었다.

- ① 환경차원에서의 학습조직화 정도는 외부환경과의 부단한 상호작용과 개방성에 얼마나 부응하는지로 정의하며 이러한 경향이 높을 경우 환경차원에서의 학습조직화 수준이 높다고 평가하였다. 구체적으로는 해당조직이 외부환경 즉, 고객이나 공급업체, 경쟁기관,

기타 이해관계자들과 얼마나 자주, 그리고 신속한 교류를 갖고 있는지를 측정하였다. 이때 교류라고 함은 외부 환경(변화)을 탐색하고 그에 대해 반응하는 것을 의미한다.

- ② 조직차원의 학습조직화 정도는 환경차원의 학습을 통해 입수된 정보, 지식, 능력들이 조직차원에서 어떻게 저장, 확산, 인출되는가에 따라서 결정된다. 따라서, 조직 내에 유입된 정보와 지식이 얼마만큼 조직원들 간에 잘 공유되고 활용되며 저장되고 불필요할 경우 폐기되는가로 정의하고 이러한 경향이 높을 경우 조직차원의 학습조직화 수준이 높다고 평가하였다.
- ③ 업무차원의 학습조직화 측정은 업무추진의 과정이 바로 학습과 다를 바 없을 정도로 업무구조가 잘 구축되어 있고 업무의 성격이 얼마만큼 혁신적이고 창조적인가에 의해서 결정된다. 따라서 업무에서의 유연성과 혁신성, 합리적인 업무추진 방식의 정도를 측정하여 이러한 경향이 높을 경우 업무차원의 학습조직화 수준이 높다고 평가하였다.
- ④ 인간차원의 학습조직화 수준은 조직 구성원들이 환경·조직·업무 차원에서 논의된 학습조직 행동 또는 특징을 원활히 수행할 수 있는지로 정의하였으며 특히 이러한 행위들을 촉진시키는 공유된 의식이나 조직문화 등이 뚜렷할 경우 인간차원의 학습조직화 수준이 높다고 평가하였다.

2) 조직 유효성 평가

조직성과의 측정지표가 되는 조직유효성에 대해선, 역시 참여한 구성원들의 인식을 조사하는 총 31개의 문항으로 측정되었으며 리커트 5점척도로 구성되었다. 설문도구는 김진관(1997), 김수원(2001)의 분류에 따라 직무능력 향상, 직무에 대한 만족도, 조직몰입 등으로 구분하여 문항을 구성하고, 학습조직 활동경험에 대한 전반적인 만족도를 조사하는 항목을 추가하였다. 각 범주별 정의를 제시하면 다음과 같다.

- ① 직무능력은 개개인이 수행하는 직무에 필요한 능력을 의미하며, 직무능력 향상에 대해서는 직무분야의 전문지식 및 기술, 직무수행에 대한 기초능력, 지식 및 정보 수집·분석 능력, 의사소통능력 등이 학습조직 활동 경험을 통해 향상되었는지를 측정하였다.
- ② 직무만족이란 조직에 대한 구성원들의 심리적 태도의 하나로서 구성원들이 조직생활에 대해 갖는 긍정적인 감정수준으로 정의하였으며 구체적으로는 보수·승진에 대한 만족이나 직장에서의 비전과 공감, 자부심 수준 등이 학습조직 활동 경험을 통해 얼마나 향상되었는지를 측정하였다.
- ③ 조직몰입이란 개인이 특정 조직 그 자체나 조직목표, 조직구성원들에게 바라는 기대 등에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐의 정도로 정의된다. 이연구에서는 병원발전에 대한 노력, 병원과 나의 문제의 동일성, 향후 근속의지, 병원에 대한 헌신 등이 학습조

직 활동 경험을 통해 얼마나 향상되었는지를 측정하였다.

- ④ 학습조직 활동에 대한 만족은 참여자 개개인의 경험에 대한 만족 정도 및 학습조직 필요성에 대한 평가, 주위에 대한 권유 등을 통해 표출되는 학습조직 경험과 관련된 긍정적 평가수준을 측정하였다.

3. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 10.0을 사용하여 통계분석을 하였으며, 단일변량 분석단계에서는 집단속성에 따른 학습조직 구축수준의 차이를 검정하기 위하여 t검정 또는 분산분석을 실시하였다. 또한 학습조직 구축수준의 개념적 분류에 대한 타당성 검증을 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였으며 마지막으로 다변량 분석단계에서 학습조직 구축수준의 각 범주와 조직유효성과의 관련성을 구명하기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면(표1) 성별에 있어선 여성이 53.4%로 남성보다 많았고 직종에 있어선 간호직이 40.9%, 사무직이 38.8%로 대다수를 차지하였다. 근무년수는 6-10년 근무자가 35.9%로 가장 많았으며 학력수준에 있어선 대졸이상 학력자가 78.7%를 차지하였다. 학습조직에 대한 참여횟수로는 1회 참여자가 69.7%로 대다수를 차지하였으나 3회이상 참여자도 10.6%가 되었다.

2. 학습조직 구축수준 변수들에 대한 요인분석

학습조직 구축수준을 평가하는 설문항목들을 대상으로 요인분석을 실시한 결과는 표2와 같다. 거의 대부분의 설문문항이 이론적 범주와 유사하게 분류되었으며 전체 4개 요인들이 생성되었다. 이론적으로 구분한 환경차원과 인간차원의 학습조직 구축수준에 대한 설문문항들은 모두, 요인1과 요인 3으로 각각 이론적 범주와 동일하게 분류되었다. 반면, 요인2와 요인4는 각각 조직차원 학습수준 9개 문항중 6개 문항, 업무차원의 학습수준 10개 문항중 6개 항목이 유의한 요인적재량을 보였으며 이론적 개념과 동일한 범주의 요인으로 분류되었다. 이들 네 가지 요인은 전체 변량의 46.29%를 설명하였다.

<표 1>

조사 대상자의 인구사회학적 특성

(단위 : 명)

특 성	보직자·관리자		비보직자·비관리자		계			
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	%	
성별	남	75	(58.1)	54	(41.9)	129	(46.6)	(100.0)
	여	83	(56.0)	65	(43.9)	148	(53.4)	(100.0)
직종	교수·수련직	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(0.7)	(100.0)
	간호직	72	(63.7)	41	(36.2)	113	(40.9)	(100.0)
	사무직	60	(56.0)	47	(43.9)	107	(38.8)	(100.0)
	의료기술기능직	20	(64.5)	11	(35.4)	31	(11.2)	(100.0)
	일반기술기능직	5	(21.7)	18	(78.2)	23	(8.4)	(100.0)
근무 년수	5년이하	2	(9.0)	20	(90.9)	22	(8.0)	(100.0)
	6~10년	26	(26.2)	73	(73.7)	99	(35.9)	(100.0)
	11~15년	43	(67.1)	21	(32.8)	64	(23.1)	(100.0)
	16~20년	60	(95.2)	3	(4.7)	63	(22.9)	(100.0)
	21년이상	27	(96.4)	1	(3.5)	28	(10.1)	(100.0)
학력	고 졸	5	(29.4)	12	(70.5)	17	(6.1)	(100.0)
	전문대졸	11	(26.1)	31	(73.8)	42	(15.2)	(100.0)
	대 졸	85	(57.0)	64	(42.9)	149	(53.8)	(100.0)
	대학원졸	57	(82.6)	12	(17.3)	69	(24.9)	(100.0)
참여 횟수	1회(팀)	104	(54.4)	87	(45.5)	191	(69.7)	(100.0)
	2회(팀)	31	(57.4)	23	(42.5)	54	(19.7)	(100.0)
	3회(팀)	14	(70.0)	6	(30.0)	20	(7.3)	(100.0)
	4회(팀)이상	6	(66.6)	3	(33.3)	9	(3.3)	(100.0)

주) 각 분석변수마다 누락응답자수가 달라 분석표본수에 차이가 있음

<표 2> 학습조직 구축수준에 대한 요인분석

학습조직 구축수준에 대한 문항	요인1	요인2	요인3	요인4
	환경차원 학습(E)	조직차원 학습(O)	인간차원 학습(H)	업무차원 학습(T)
최신 정보·기술·기법의 조직유입(E4)	0.70*	0.23	0.00	0.11
관련학회·세미나 활동(E3)	0.66*	0.20	0.00	0.15
최고 병원과의 협력관계 구축(E2)	0.65*	-0.0	0.14	0.17
외부 컨설턴트의 적절한 활용(E7)	0.61*	0.29	0.13	0.01
첨단매체를 통한 정보 입수(E6)	0.60*	0.15	0.03	0.15
혁신운동, 제도도입 등의 선도(E5)	0.53*	0.10	0.04	0.24
환자의 의견 수렴(E1)	0.51*	-0.1	0.24	-0.01
환경에 통제되지 않고 먼저 적응(E8)	0.48*	0.14	0.22	0.14
직원들의 전략적 순환보직 활발(O4)	0.06	0.67*	0.17	0.22
정보자료실 확보 및 정보의 활용(O2)	0.25	0.66*	0.17	-0.11
성공·실패사례 조직내 소6개 및 공유(O5)	0.27	0.64*	0.23	0.05
정보 및 노하우의 저장(O1)	0.39	0.61*	0.17	-0.03
다양한 커뮤니케이션 채널 구축(O3)	0.41	0.59*	0.19	-0.01
부서간의 정보 및 자료의 공유(O9)	0.03	0.51*	0.14	0.36
비정규 집단 활동 활발(O6)	0.08	0.19	0.07	0.14
개인근속과 무관하게 정보·지식 보존지속(O7)	0.11	0.12	0.10	0.19
과거자료·지식에 의존하지 않음(O8)	0.14	0.11	0.21	0.05
학습하는 조직원들에 대한 보상(H1)	0.10	0.07	0.72*	0.04
'조직원=부가가치창출 근원'시각(H4)	0.04	0.21	0.70*	-0.06
능력우선주의의 제도(H2)	0.14	0.06	0.70*	0.09
비학습에 대한 위기 의식의 확산(H3)	0.13	0.12	0.69*	0.00
배우는 활동에 높은 우선순위(H6)	0.15	0.22	0.53*	0.27
조직원들의 조직지향적 사고·행동(H7)	0.16	0.19	0.50*	0.23
상급자의 조직원 성장에 대한 관심(H5)	0.16	0.39	0.49*	0.12
조직구성원 사이에 상호신뢰 및 존중(H9)	-0.02	0.41	0.42*	0.29
능력있는 외부인력의 영입(H8)	-0.08	0.45	0.40*	0.18
업무를 통한 학습활동의 창출(T4)	0.21	0.16	0.04	0.67*
현장 중심의 활동(T2)	0.19	-0.16	0.09	0.66*
연구와 개발업무에 대한 투자(T3)	0.07	0.11	0.10	0.66*
실험적·도전적인 업무의 권장(T1)	0.27	0.00	0.12	0.59*
업무추진시 재량권의 부여(T9)	-0.01	0.39	0.12	0.49*
학습내용의 업무활동에의 활용(T6)	0.17	0.41	-0.01	0.46*
필요교육과 연수기회 부여(T5)	0.07	0.12	0.12	0.17
개인보다 집단중심의 업무전개(T7)	0.12	0.20	0.16	0.10
업무추진시 성과외 과정중요시(T8)	0.01	0.11	0.07	0.11
고유값(Eigenvalue)	7.56	2.36	1.90	1.61
설명분산(% of Variance)	26.07	8.15	6.54	5.54
누적분산(Cumulative %)	26.07	34.22	40.75	46.29

3. 직종별, 직급별 학습조직 구축수준에 대한 인식

구성원의 조직내 역할을 상징하는 대표적 변수들로서 직종과 직급에 따라 학습조직 구축수준에 대한 인식을 비교한 결과는 표 3, 4와 같다. 우선 직종별 인식을 비교하면(표3) 조직차원과 인간차원의 학습조직 구축수준에 대해 의료기술 기능직이 타 직종에 비해 높게, 사무직의 경우엔 낮게 평가하였으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직급별 인식에 있어선(표4) 보직자·관리자는 환경차원을, 비보직자·비관리자는 조직차원과 인간차원의 학습조직 구축수준을 높게 평가하는 경향을 보였으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

<표 3> 학습조직 구축수준에 대한 직종별 인식 차이

학습조직 구축수준	간호직		사무직		의료기술기능직		일반기술 기능직		F값
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
환경차원	3.24	0.54	3.21	0.50	3.41	0.58	3.32	0.42	1.28
조직차원	2.83	0.61	2.70	0.54	2.98	0.54	2.81	0.49	2.40*
업무차원	3.12	0.53	3.08	0.48	3.27	0.58	3.27	0.71	1.58
인간차원	2.96	0.51	2.86	0.59	3.15	0.62	3.10	0.56	2.84*

* : p < 0.05

<표 4> 학습조직 구축수준에 대한 직급별 인식 차이

학습조직 구축수준	보직자·관리자		비보직자·비관리자		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
환경차원	3.31	0.55	3.18	0.48	1.97
조직차원	2.77	0.62	2.83	0.50	-0.91
업무차원	3.14	0.53	3.11	0.54	0.51
인간차원	2.93	0.58	2.97	0.54	-0.60

* : p < 0.05

4. 학습조직 구축수준과 조직유효성¹⁾과의 관계분석

학습조직 구축수준과 조직유효성 변수들과의 관련성을 상관분석한 결과는 <표5>와 같다. 환경차원, 조직차원, 업무차원, 인간차원의 각 구축수준들은 모든 조직 유효성 변수들과 유의한 정의 상관관계를 보였다 특히 환경차원과 업무차원의 학습조직 구축수준은 직무능력 및 경험만족과 상관관계가 높았으며 인간차원의 구축수준은 직무만족, 직무능력, 경험만족 순으로 높은 상관관계를 보였다.

<표 5> 학습조직 구축수준과 조직유효성과의 상관계수

학습조직 구축수준	직무능력	직무만족	조직몰입	경험만족
환경차원	0.429**	0.309**	0.215**	0.408**
조직차원	0.382**	0.399**	0.294**	0.336**
업무차원	0.480**	0.425**	0.183**	0.463**
인간차원	0.417**	0.531**	0.243**	0.403**

** : p < 0.01

학습조직 참여자의 인구사회학적 특성변수와 환경차원, 조직차원, 업무차원, 인간차원에서 학습조직 구축수준을 독립변수로 하여 학습조직 참여자의 직무능력, 직무만족, 조직몰입, 전반적인 만족도와와의 관련성을 살펴보고자 회귀분석을 실시하였다(<표 6>). 학습조직 참여자의 직무능력 향상에 대해 환경차원, 업무차원, 인간차원 학습조직 구축수준 변수가 유의한 정의 관계를 보였으며 직무만족에 대해서는 업무차원과 인간차원의 변수가 역시 유의한 정의 관계를 보였다. 또한 조직몰입에 대해선 조직차원과 인간차원의 구축수준이, 학습조직 경험만족도에 대해선 환경차원, 업무차원, 인간차원 변수가 통계적으로 유의한 정의 상관성을 보였다. 인구사회학적 특성변수로는 남성이 여성보다, 그리고 근무년수가 높을수록 조직몰입 정도가 높았으며 직종에 있어 의료기술직이 간호직보다 학습조직 경험에 대한 만족도가 높았다. 각 회귀모형들은 통계적으로 유의하였으며 직무능력에 대해 34%, 직무만족에 대해 33%, 조직몰입에 대해 22%, 경험만족에 대해 31%의 설명력을 보였다.

1) 조직유효성의 각 변수별 단변량 분석은 아래 논문에서 제시된 바 있으므로 본 연구에서는 생략함.

남중해, 조우현, 이선희, 권순창, 문기태, 강명근. 의료기관 학습조직 운영효과에 관한 연구. 병원경영학회지, 2004;9(2):1-22

<표 6> 학습조직 구축수준과 조직유효성과의 회귀분석 결과

독립	종속	직무능력		직무만족		조직몰입		경험만족	
		B	t	B	t	B	t	B	t
성 별		-.11	-1.26	-.05	-.63	-.21	-2.83**	-.07	-.61
직 급		.01	.15	.01	.15	.08	1.29	.05	.55
직종(간호직기준)									
사무직		.01	.09	.04	.48	.03	.35	.17	1.35
의료기술		.15	1.43	.06	.69	-.12	-1.33	.39	2.88**
일반기술		.05	.45	-.08	-.78	-.09	-.96	-.03	-.22
근무년수		.04	1.22	.01	.50	.10	3.78**	.05	1.17
환경차원		.19	2.93**	.01	.26	.00	.03	.26	3.19**
조직차원		.02	.20	.06	.86	.23	3.47**	-.11	-1.03
업무차원		.32	4.32**	.16	2.52*	-.03	-.43	.37	3.87**
인간차원		.20	3.35**	.35	6.56**	.11	2.16*	.29	3.79**
Constant		1.20	3.81	1.25	4.55	2.18	8.50	.68	1.70
R ²		.338		.328		.223		.312	

*p<.05. **p<.01.

5. 학습조직 운영 효과

그 외 학습조직 운영에 대한 효과를 자유롭게 서술하도록 개방형 설문을 조사한 결과에 따르면(표7) 자기개발 효과로는 공동목표에의 도전의식 강화, 의사소통 능력 향상에 대한 의견 순으로 많았으며 그 외 업무능력, 근무태도 변화, 전문성 향상, 문제인식과 해결능력 향상 등에 대한 의견도 제시되었다. 조직전체 효과로서는 커뮤니케이션 활성화, 타부서 이해를 포함하여 상호신뢰와 지지 향상, 업무개선 및 효율성 증대 순으로 유용하였다는 의견들이 제시되었다.

<표 7> 학습조직 운영 효과에 대한 의견 (단위 : 명)

자기개발 효과	빈도	조직전체 효과	빈도
공동목표에의 도전 의식 강화	7	커뮤니케이션 활성화	17
환경변화 대응 능력	6	상호 신뢰와 지지(타부서 이해)	12
업무능력	5	업무개선 및 효율성 증대	10
근무태도 변화	5	정보 창출·공유·활용	6
자기개발에 대한 동기형성	5	조직에 대한 애착심	6
전문성(관심분야 지식) 향상	5	조직 내 학습열의	5
문제 인식과 해결 능력	5	조직원의 참여의식	4
신선한 경험·보람	4	창조적 업무혁신	4
연구하는 습관	2	환자중심의 병원문화	2
학습능력	2	학습하는 문화	2
의사소통능력	2	실무적용 기회 제공	1

IV. 고 찰

이 연구는 일개 의료기관에서 수행된 3년간 학습조직 활동경험을 토대로 참여자들의 자가 평가를 통하여 학습조직 구축수준에 대한 실태를 파악하고 구축수준과 조직유효성과의 관련성을 구명하고자 실시되었다. 의료기관의 학습조직 구축수준을 평가한 도구는, 기업현장에서 활용되는 설문들을 의료기관 실정에 맞게 보완수정하여 사용하였으며 요인분석 등을 통해 개념적 범주의 타당성을 확인한 결과, 대부분의 항목들이 이론적 범주에 부합하여 분류되었는 바, 개념타당도를 갖추고 있는 것으로 평가된다. 내적 일관성을 평가하고자 Cronbach α 계수를 추정한 결과에서도, 연구방법에서 언급한 신뢰계수 수준을 고려할 때 0.79-0.82 범주안에 분포하고 있어 측정도구의 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 분석되었으며, 향후 의료기관들에서 학습조직 구축단계를 측정하는 도구로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

검증된 측정도구를 활용하여, 직종과 직급별 학습조직 구축수준에 대한 인식을 비교한 결과에서는, 전반적으로 사무직은 타직종에 비해 낮게 평가한 반면, 의료기술.기능직은 높게 평가하는 경향을 보였으며 이러한 차이는 특히 조직차원과 인간차원에서 유의한 차이를 보였다. 사무직의 학습조직 구축수준에 대한 낮은 평가는, 업무특성상 상대적으로 타직종에 비해 학습조직 등 경영관리 활동에 노출이 많고 전공분야가 유사한 경우가 많아 이해도가 높은 만큼, 평가도 엄격하게 한 결과로 설명해볼 수 있다. 또한 의료기술.기능직의 높은 평가 역시,

고유한 업무가 상대적으로 분명하게 분리되어 있고 간호직만큼 위계도 복잡하지 않아 학습 조직 구축이나 수행이 용이했던 것으로 유추해볼 수 있겠다. 그러나 의료기관에서의 유사한 연구가 없기 때문에, 이러한 결과가 조사대상 병원에서만 특성인지 아니면, 의료기관에서 공통적으로 나타나는 현상인지에 대해 이연구만으로는 설명하기에 제한이 있으며 결과의 일반성이나 그기전에 대해선 향후 추가적인 연구가 필요하다고 판단된다.

학습조직 구축수준과 조직 유효성과의 관계를 분석한 결과에서는 학습조직 구축수준이 높을수록 직무능력 향상이나 직무만족, 조직몰입 등 조직 유효성 또한 높았으며 이는 유사한 다른 연구들과도 동일한 맥락의 결과라고 할 수 있다. 즉 Bontis(1999)가 32개 투자신탁 관련 산업체를 조사한 연구에서 개인, 업무, 조직차원의 학습조직 성과가 기업의 매출액 및 수익률과 같은 재무성과와 긍정적인 관계를 보였다고 보고한 연구나 김명형(1999)이 조직,환경 차원의 학습조직 성과가 기술적 효과, 학습효율성, 재무효과에 긍정적 영향을 미쳤다는 보고, 최재운(2000)의 업무,조직,환경차원의 학습영역이 조직만족도, 창의성발현, 발전가능성 등 주관적 성과지표와 재무지표에 긍정적 영향을 미쳤다고 보고한 연구들과 유사한 결과로서 이는 학습조직 성과와 조직 유효성과의 긍정적 관련성이 의료분야에까지 일반화될 수 있음을 의미한다.

또한 구체적인 학습조직 영역과 조직유효성과의 관련성에 있어서도 이연구에서는 구체적인 업무능력에 대해 환경, 업무, 인간차원, 그리고 조직몰입에 대해선 조직과 인간차원의 학습조직 영역이 각각 유의한 연관성을 보였으며 이러한 결과 역시, 선행연구들에서 보여주는 결과와 일치하고 있다. Jude 등(1991)은 구체적인 직무능력에 대해선 환경차원과 업무차원, 인간차원의 구축수준이, 조직몰입에 대해선 조직차원과 인간차원의 구축수준이 유의한 정의 관련성을 보였다고 보고하였으며, 동일한 설문은 아니지만 김수원이(2001) 개인.업무.조직.환경차원으로 분류한 학습영역에 있어서도 직무능력에 개인차원, 그리고 직무만족, 조직몰입에 대해 개인 및 업무차원의 학습영역이 유의한 관련성을 보이는 등, 학습영역과 조직유효성 개별차원들이 갖는 특이한 관계가 이연구에서도 동일하게 확인되었다. 이러한 결과에 대해선 조직유효성 지표중에서도 상대적으로 개별적인 인간관계와 구체적인 업무과정을 통해 형성되는 경험으로서 업무능력의 경우, 업무 및 인간차원의 학습조직 구축수준이 직접적으로 관련되는 반면, 전체 조직에 대해 갖게 되는 감정으로 조직몰입 지표에 대해선 조직차원의 학습조직 활동수준이 영향을 미치기 때문으로 풀이해볼 수 있다.

그 외에도 학습조직 운영효과에 대한 참여자들의 의견들을 보면, 자기개발 효과로서 공동 목표에 대한 도전의식 강화, 문제인식 및 해결능력 향상, 전문성 제고 등이, 그리고 조직전체 효과로서 의사소통 활성화나 타부서 이해등을 포함하여 상호신뢰 향상, 업무개선 및 효율성 증대 등이 제시되었다. 참여자들에 의해 제시된 이러한 효과들은 그동안 의료기관에서 고질

적인 경영관리의 문제로 제기되어온(이선희, 1998) 부서간 장벽이나 배타적이고 비효율적인 의사소통, 수동적이고 안이한 근무태도 등의 문제들을 해결하는데 있어 학습조직 활동이 유용한 대안이 될 수 있음을 시사하고 있다.

따라서 이상의 결과들을 요약하고 그에 따른 정책적 함의를 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 학습조직 활동은 일반 기업들 외에 의료기관에서도 업무향상이나 직무만족, 조직몰입 등 조직 유효성지표와 긍정적인 관련성을 갖는 것으로 분석되었으며, 지식조직으로서 핵심역량을 높이고 의료기관내 조직관리의 문제들을 해소하기 위하여 다양한 수준과 범위에서 학습조직 활동을 도입하고 활성화시키는 방안을 적극적으로 검토해볼 필요가 있다. 둘째, 학습조직 개별 영역이 조직유효성 지표들에 미치는 영향에 차이가 있었는데, 이러한 특이성을 고려하여 해당 의료기관의 우선적인 경영과제에 따라 학습조직 개별영역의 전략적 우선순위를 조정하고 집중화시켜나가야 할 것이다. 셋째, 학습조직 활동은 일회성 또한 학습조직 활동만의 단편적인 접근으로는 제한이 있으며, 조직전반에 이르는 성과를 기대하기 위해선 지속적으로 학습조직 과정의 타당성을 점검하고 환류·보완하는 하는 한편, 학습조직 활동을 조직체제에 정착시키기 위한 경영관리체계의 지원이 병행되어야 한다.

이연구는 학습조직 경험이 일천한 병원경영 분야에서 3년간의 학습조직 활동경험을 토대로 의료기관 학습조직 수준을 평가할 수 있는 도구를 개발하고 그 효과를 분석하여 향후 의료기관 학습조직 도입을 위한 기초자료를 제공하였다는 점에 연구의 의의를 부여할 수 있겠다. 그러나 일개 의료기관에서의 분석자료이니만큼 이연구결과를 전체 의료기관으로 일반화하거나 다른 상황에 적용하는데 있어선 제한점이 있는 만큼 신중한 해석이 필요하며, 연구에서 활용된 도구의 타당성에 있어서도 지속적인 검증이 필요하다고 판단된다.

또한 이연구는 전체 대상자중 50.5%의 응답자들 자료만을 대상으로 분석한 결과이므로 무응답자 자료누락에 따른 구조적인 오류를 배제하기 어렵다. 그러나 일반적으로 국내 병원에서 구성원들에 대한 설문조사 응답율이 높지 않음을 감안할 때, 불가피한 현실적인 제약점으로 고려될 수 밖에 없으며 역시 해석에 주의가 요구된다. 아울러 이연구에서는 조직성과로서 조직유효성이라는 주관적 성과지표만에 국한하여 학습조직과의 관련성을 분석하였으나 향후 객관적 조직성과지표와의 관련성이 추가적으로 검증될 필요가 있으며 이에 대한 연구들이 활성화되기를 기대한다.

V. 요약 및 결론

이 연구는 일개 의료기관에서 수행된 3년간 학습조직 활동경험을 토대로, 285명의 참여자들에 대해 구조화된 자가평가 설문도구를 통하여 학습조직 구축수준에 대한 실태를 파악하

고 구축수준과 조직유효성과의 관련성을 구명하고자 2003년 5월, 2주간에 걸쳐 실시되었다. 이연구에서는 의료기관의 학습조직 구축수준을 평가하고자 기업현장에서 활용되는 도구를 의료기관 실정에 맞게 보완수정하여 사용하였으며 요인분석 등을 통해 개념적 범주의 타당성을 확인한 결과, 대부분의 항목들이 이론적 범주에 부합하여 분류되었는 바, 개념타당도를 갖추고 있는 것으로 평가된다. 검증된 측정도구를 활용하여, 참여자의 조직내 역할을 상징하는 대표적인 변수로서 직종과 직급별 인식수준을 비교한 결과에서는, 전반적으로 사무직은 타직종에 비해 낮게 평가한 반면, 의료기술.기능직은 높게 평가하는 경향을 보였으며 이러한 차이는 특히 조직차원과 인간차원에서 유의한 차이를 보였다.

구체적인 학습조직 영역과 조직유효성과의 관련성에 있어서도 구체적인 업무능력에 대해 환경,업무,인간 차원, 그리고 조직몰입에 대해선 조직과 인간차원의 학습조직 영역이 각각 유의한 연관성을 보였는바, 학습조직 활동은 일반 기업들외에 의료기관에서도 조직 유효성지표와 긍정적인 관련성을 갖는 것으로 분석되었다. 따라서 이상의 결과들을 종합할 때, 지식조직으로서 핵심역량을 높이고 의료기관내 조직관리의 문제들을 해소하기 위하여 다양한 수준과 범위에서 학습조직 활동을 도입하고 활성화시키는 방안을 적극적으로 검토해볼 필요가 있겠다.

참 고 문 헌

- 김명형. 조직학습능력과 조직학습 성과에 관한 연구. 고려대학교 박사학위논문, 1996
- 김수원. 생산부문의 학습조직 구축을 위한 학습성과 분석에 관한 연구. 강원대학교 대학원, 2001
- 김종철. 학습조직의 촉진요인 및 실천요인 분석. 한양대학교 대학원, 1999
- 김진관. 학습조직과 조직성과의 관계에 관한 연구. 고려대학교 경영대학원, 1997
- 나병선. 대기업집단의 학습조직과 조직문화, 조직학습, 조직유효성의 관계분석. 고려대학교 대학원, 2001
- 남종해,조우현,이선희,권순창,문기태,강명근. 의료기관 학습조직 운영효과에 관한 연구. 병원경영학회지, 2004;9(2):1-22
- 박광량. 조직변화와 조직학습: 이론적 통합을 위한 시론. 홍익대학교 경영연구소 경영연구 1993;17:63-85
- 박광량. 학습조직의 측정과 구축에 관한 연구. 홍익대학교 경영연구소 경영연구 1994;18:63-91
- 손태원, 전상길. 학습군과 조직유효성과의 관련에 관한 탐색적 연구 : Sange의 학습조직모형에 대한 분류적 접근. 한양대학교 경제연구소, 1996

- 성상현. 팀 다양성과 학습조직 구축정도가 성과에 미치는 영향. 연세대학교 경영대학원, 1998
- 유영만. 학습체제로서의 조직 : 학습조직에 대한 시론적 논의. 한국교육공학회, 1994
- 유영만. 지식경제 시대의 학습조직. 고도컨설팅그룹, 1995
- 유영만. 학습조직의 이론과 실제. 삼성경제연구소, 1996
- 유영만. 죽은 기업교육 살아있는 디지털 학습. 학연, 2000
- 이도연. 병원조직 지식경영 준비수준에 관한 실증적 연구. 동아대학교 대학원, 2000
- 이선. 학습조직 구축요인이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구. 고려대학교 대학원, 1999
- 이선희. 병원 질 향상 사업의 성공요인. 한국의료QA학회 1998년 가을정기 학술대회 및 연수교육. 한국의료QA학회. 1998
- 조경도. 병원 조직학습과 조직유효성에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원. 의료행정학과 병원행정전공 석사학위논문, 2000.8
- 차영덕. 지식경영의 기반으로서 학습조직연구. 연세대학교 경영대학원, 2000
- 최재영. 학습조직 구성요인이 경영혁신과 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 한국외국어대학교 일반대학원, 1997
- Bontis N. Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows of Knowledge. An Empirical Examination of Intellectual Capital, Knowledge Management and Business Performance. University of Western Ontario in Canada, Ph.D dissertation, 1999
- Gephart MA. Learning Organizations- Training & Development. ASTD, 1996;December, 35-45
- Jude Y, Deborah A. Organizational Climate, Self-directed Learners and Performance at Work. The Fielding Institute, 1991
- Sange, P. M. The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization. New York : Doubleday/Currency, 1990
- Ulrich D, Jick T., von Glinow MA. High-impact learning: building and diffusing learning capability. Organization Dynamics. 1993; Autumn:52-66