

간호조직문화 유형 및 패턴에 관한 연구

김 민 정¹⁾

서 론

연구의 필요성

현대 사회의 급격한 변화로 1980년대 중반 이후부터 경영계에서는 기업의 생존과 생산성 향상을 위한 새로운 대안을 모색하기 시작했고 이때 등장한 개념이 조직문화였다(Peters & Waterman, 1982). 조직문화는 조직 구성원들의 행동에 영향을 주는 중요한 요인으로, 조직 구성원의 행동체계, 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대, 조직차원에서 표출된 관리관행 및 상징, 전통과 지식 및 기술 등을 포함하는 종합적인 개념이다(신유근, 1992; Schein, 1985). 모든 조직은 조직문화를 가지고 있고, 병원도 나름대로의 조직문화를 가지고 있다. 그러나 전문직종이 대부분을 차지하고 있는 병원조직의 구조적 특성 때문에 병원 조직 구성원들의 조직에 대한 결속력은 상대적으로 미약하다. 따라서 구성원들이 공유하는 조직문화를 이해하여 이를 바탕으로 조직 구성원들에게 결속감을 부여하고 조직효율성을 증폭시켜 경쟁적인 의료 환경에서 생존하게 할 수 있도록 하는 도구로 활용해야 한다는 점에서 조직문화 연구의 필요성이 대두되었다(김대란, 1999; 김문실 등, 1999; 조희숙, 1999). 특히 병원의 하위조직인 간호조직은 병원조직의 문화에 직접적으로 연관되는 위치에 있으며 이는 결국 의료서비스의 효율성에 영향을 미치므로 간호조직문화에 대한 연구와 이해는 중요하다 할 수 있다.

간호조직문화 연구에서 Ramirez(1990)는 질적 간호와 간호생산성 향상에 대한 대내·외적 요구가 커지면서 이러한 목

표를 달성하기 위해서는 간호사들이 공통된 신념이나 가치를 공유하게 해야 한다고 설명하였으며, 김대란(1999)은 창의력과 동료간의 친화를 중요시하고 기존의 틀에 얽매이지 않으며, 새로운 변화를 두려워하지 않는 특성을 보이는 발전적 문화가 우세할수록 조직몰입이 높게 나타난다고 분석하였고, 이명하(1998)는 간호사의 진취지배문화 패턴으로 인식하는 조직에서 조직몰입과 직무만족이 높게 나타났다고 보고하였다. 한수정(2001)은 업무·혁신지향 문화와 강한 균형문화는 강한 위계문화와 강한 관계문화보다 직무만족을 더 높게 인식하고 있으며, 직무만족에 영향을 미치는 문화유형으로는 혁신지향문화와 관계지향문화였다고 보고하였다. 또한 홍은혜(2004)는 중환자실의 간호조직문화와 팀효과성에 관한 연구에서, 팀효과성에 영향을 미치는 간호조직문화를 확인한 결과, 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화가 영향력 있다는 결과를 나타내었고, 김금옥(2004)은 수술실의 간호조직특성, 조직문화유형 및 팀효과성에 관한 연구에서 팀효과성에 영향을 미치는 간호조직문화로서 관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화를 보고하였다. 이는 질적인 간호와 성공적인 간호조직관리를 위해서는 조직문화에 대한 이해와 활용이 필요하며, 특히 세대간, 분야간 가치관이 다양화 되어가며 성과를 중요시하는 현대사회에 있어 개인과 집단의 차이를 인정하는 것이 중요함을 시사하고 있다.

현재 간호조직문화 연구는 활발하게 진행되어 오고 있으나 조직문화는 시대의 변화에 따라 조직문화에 대한 연구는 계속되어야 하므로 본 연구에서는 병원간 간호조직문화의 유형과 패턴을 분류함으로써 이에 따른 간호조직문화에 대한 정

주요어 : 간호조직문화, 문화유형, 문화패턴

1) 한양대학교 간호학과(교신저자 E-mail: bbibimj@hanmail.net)

투고일: 2006년 5월 10일 심사완료일: 2006년 6월 9일

확한 이해를 통해 조직관리의 효율성을 증진시킬 수 있는 기초 자료를 마련하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 간호조직 문화를 확인하고, 병원별 간호조직문화의 특성을 파악하여 향후 적극적인 간호조직문화 개발 및 관리를 위한 기초 자료를 제공하는 것이다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성을 확인한다.
- 연구대상자가 속한 간호조직의 조직문화 유형을 확인한다.
- 연구대상자가 속한 병원간 간호조직의 조직문화 유형과 패턴을 확인한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화 유형의 차이를 확인한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화 패턴의 차이를 확인한다.

용어 정의

- 간호조직문화

간호조직문화란 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치, 신념, 행동방식으로 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대(한수정, 2004; Schein, 1985)를 말하며, 본 연구에서의 간호조직문화는 조직문화유형과 조직문화패턴을 말한다.

- 조직문화유형

조직문화유형이란 조직이 가진 다양한 문화적 특성을 단순한 몇 가지 형태로 포괄·함축하여 유형화한 것으로서, 본 연구에서는 이명하(1998)가 Quinn(1988)의 경쟁가치모델에 근거하여 개발한 조직문화측정도구를 수정·보완한 도구를 이용하여 친화적 문화, 진취적 문화, 보수·위계적 문화, 과업적 문화에 대한 간호사의 지각을 측정하여 산출한 점수를 의미한다.

- 조직문화패턴

조직문화 패턴이란 조직문화유형의 구성양상을 바탕으로 유사성에 따른 분류(이명하, 1998)로서, 본 연구에서는 4가지 조직문화유형에 대한 점수양상의 유사성에 따라, 병원별 간호조직을 일정 패턴으로 분류한 것을 말한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 임상에서 근무하는 간호사를 대상으로 간호조직문화 유형과 패턴을 파악하고자 시도하는 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상

본 연구의 대상자는 서울 및 경기, 충청지역에 소재한 500병상 이상의 6개병원에 근무하는, 6개월 이상 근무경력을 가지고 본 연구에 참여하기로 동의한 간호사 448명이다. 병원은 연구자가 접근가능한 지역적 특성을 고려하여 대학병원 5개 및 기업병원 1개를 포함하여 임의 선정하였다.

연구도구

본 연구에 사용한 도구는 간호조직문화와 대상자의 일반적 특성을 측정하기 위해 총 33개의 질문으로 구성되었다.

- 일반적 특성

일반적 특성에 관한 내용은 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력의 인구사회학적 특성 4문항과 조직문화와 관련된 특성인 임상경력, 근로형태, 직위, 근무병동, 근무병원 5문항 등 총 9문항으로 구성하였다.

- 간호조직문화 측정도구

본 연구에서 간호사 조직문화를 측정하기 위해서는 이명하(1998)가 개발한 조직문화 측정도구를 이용하였다.

본 도구는 4개요인 총 24문항으로 이루어져 있다. 친화적 문화를 측정하는 5문항, 진취적 문화유형을 측정하는 8문항, 보수·위계적 문화를 측정하는 6문항, 과업적 문화를 측정하는 5문항으로 구성되어 있으며, 「전혀 그렇지 않다」 1점에서 「매우 그렇다」 5점으로 된 Likert식 5점 Scale로서 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's alpha .7822 이었으며, 각 요인별 신뢰도는 친화적 문화유형은 Cronbach's alpha .7708, 진취적 문화유형은 .8846, 보수·위계적 문화유형은 .6561, 과업적 문화유형은 .7567이었다.

본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's alpha .8110 이었으며, 각 요인별 신뢰도는 친화적 문화유형은 .8121, 진취적 문화유형은 .9173, 보수·위계적 문화유형은 .6713, 과업적 문화유형은 .7675이었다.

자료수집 방법 및 기간

본 연구를 위하여 해당 병원의 간호부를 직접 방문하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구수행과 수행과정의 협조를 얻어 연구도구로 구성된 질문지를 배부해 자료수집을 하였다. 자료수집은 1차와 2차에 나누어 실시되었으며 1차는 2005년 7월 25일부터 9월 10일까지였고, 2차는 2005년 12월 12일부터 12월 19일까지였다. 설문지는 총 455부가 배부되었으나 453부가 회수되었고(회수율 99.6%) 응답이 미흡한 자료 5부를 제외한 448부가 최종 분석에 이용되었다.

자료 분석

수집된 자료의 분석을 위해 SPSS WIN 12.0 program을 사용하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성을 확인하기 위해 서술통계를 시행하였다.
- 연구대상자가 속한 간호조직의 간호조직문화 유형을 확인하기 위해 서술통계를 시행하였다.
- 연구대상자가 속한 병원간 간호조직의 조직문화 유형의 차이는 one-way ANOVA와 Scheffe test를 시행하였다.
- 연구대상자가 속한 병원간 간호조직의 조직문화 패턴은 Hierarchical Cluster Analysis를 시행하였고 패턴에 따른 조직문화 유형의 차이를 검증하기 위해 one-way ANOVA와 Scheffe test를 시행하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화유형은 one-way ANOVA와 t-test를 시행하였고 일반적 특성에 따른 조직문화 패턴은 Chi-Square test를 시행하여 파악하였다.
- 사용되는 연구도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's Alpha Coefficient를 구하였다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 연령은 평균 29.07±5.66세로 20~29세가 62.3%로 가장 많았으며, 30~39세와 40세 이상은 각각 30.4%, 7.4%를 차지하는 것으로 나타났다. 결혼상태에서는 미혼이 63.8%로 기혼의 36.2%보다 많았으며, 교육수준은 전문대 졸업자가 53.8%, 대학 졸업자 40.8%, 대학원 졸업자 5.4% 순으로 많았다. 임상경력으로는 1~4년이 45.5%, 5~9년이 25.2%, 10년 이상이 23.7%, 6개월~1년 미만은 5.6%의 순으로 1~4년이 가장 많았다. 현재 근무하고 있는 대상자의 근무형태는 정규직이 98.2%로 대부분을 차지하고 있었으며, 직위

에서는 일반간호사가 90.8%로 대부분을 차지하고 책임간호사 6.0%, 수간호사 3.1%의 순으로 나타났다. 대상자가 현재 근무하고 있는 병동에서 일반병동은 63.2%로 가장 많았고, 특수병동은 33.5%, 기타병동은 3.3%의 순으로 나타났다. 근무하고 있는 병원의 형태로서는 대학병원이 90.4%로 기업병원 9.6%보다 많았다. 본 연구에서는 병원의 형태를 대학병원과 기업병원으로 나누어 확인하였는데 대학병원은 의과계대학생의 임상실습교육과 전공의사의 수련기능을 갖춘 병원을 말하고(권규삼 등, 2003) 기업병원은 기업이 설립·운영하는 병원(이인경, 박종연, 채영문, 이해중 및 김동기, 1997)을 말한다<표 1>.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 (n=448)

일반적특성	구분	명	%	M±SD
연령	20-29세	279	62.3	29.07±5.66
	30-39세	136	30.4	
	40세이상	33	7.4	
결혼상태	미혼	162	36.2	
	기혼	286	63.8	
학력	전문대졸	241	53.8	
	대졸	183	40.8	
	대학원졸	24	5.4	
임상경력	6개월-1년 미만	25	5.6	6.47±5.50년
	1년-4년	204	45.5	
	5년-9년	113	25.2	
	10년 이상	106	23.7	
근로형태	정규직	440	98.2	
	비정규직	8	1.8	
직위	일반 간호사	407	90.8	
	책임간호사	27	6.0	
	수간호사	14	3.1	
근무병동	일반병동	283	63.2	
	특수병동	150	33.5	
	기타병동	15	3.3	
근무병원	기업병원	43	9.6	
	대학병원	405	90.4	

간호조직문화

• 조직문화유형

본 연구 대상자의 조직문화유형은 <표 2>과 같이 나타났다. 간호조직의 조직문화 유형을 전체적으로 살펴보면 보수·위계적 문화유형이 평균 3.38±0.55로 가장 높았고, 과업적 문화유형, 친화적 문화유형, 진취적 문화유형의 순으로 나타났다. 따라서 본 연구대상자들이 간호사들이 지각하는 가장 보편적이고 우위적인 조직문화유형은 보수·위계적인 문화유형이었다.

병원의 간호조직문화

• 병원간 간호조직문화 유형

<표 2> 조직문화유형별 평균점수 (n=448)

조직문화유형	문항	Mean	SD
친화적 문화			
우리 병원에서는 구성원 모두가 한 가족이라는 공동의식이 자리잡고 있다.		3.02	0.80
우리 병원은 업무상의 어려움이나 개인적인 어려움을 동료와 자주 이야기할 수 있는 분위기이다.		2.98	0.82
우리 병원은 무엇보다도 직원들간의 인화·단결과 팀워크를 중요시한다.		2.97	0.81
우리 병원에서는 문제가 발생했을 때 직원들이 서로 감싸주려고 한다.		2.81	0.87
우리 병원은 직원들에게 인간적인 배려와 관심을 기울인다.		2.79	0.85
소계		2.91	0.63
진취적 문화			
우리 병원은 환자와 보호자의 민원이나 불편사항을 적극적으로 수용한다.		3.39	0.96
우리 병원은 병원의 이미지 쇄신을 위해 적극적으로 노력한다.		3.06	0.98
우리 병원은 의료계에서 선도적인 위치를 차지하려고 노력한다.		3.04	1.07
우리 병원은 새로운 방법을 모색·실행하는 직원의 행동을 호의적으로 받아들이거나 포상한다.		2.88	0.85
우리 병원에서는 직원들의 창의적인 아이디어를 존중하고 이를 경영과정에 적극 반영한다.		2.74	0.88
우리 병원은 급변하는 환경에 대응하기 위해 조직변화와 경영혁신을 추진한다.		2.67	0.91
우리 병원은 새로운 의료장비의 투자와 의료기술의 개발을 위한 활동을 적극 지원한다.		2.67	1.03
우리 병원은 좋은 성과가 기대되는 새로운 사업활동을 과감하게 지원한다.		2.65	0.83
소계		2.89	0.75
보수·위계적 문화			
우리 병원에서는 상사와 부하직원간의 서열의식이 중시된다.		3.77	0.77
우리 병원에서는 기존의 관리관행을 유지하려고 한다.		3.42	0.81
우리 병원에서는 업무지시가 실무담당자의 의견을 고려하지 않고 병원의 방침에 따라 일방적으로 이루어진다.		3.31	0.89
우리 병원에서는 업무수행능력보다 근무년한을 위주로 승진이나 로테이션이 이루어진다.		3.31	1.05
우리 병원은 새로운 방법을 모색하는 것보다는 기존의 질서와 관행을 따르면서 실수 없이 업무수행하는 것을 강조한다.		3.27	0.95
우리 병원에서는 업무처리절차와 규칙의 변경이 용이하지 않다.		3.19	0.95
소계		3.38	0.55
과업적 문화			
우리 병원에서는 업무처리에 관련된 업무처리 및 규정이 상세하게 정해져 있다.		3.16	0.80
우리 병원에서는 직원 각자의 업무가 명확하게 정해져 있다.		3.04	0.80
우리 병원에서 실시하는 직원교육은 각자의 업무와 밀접하게 관련되어 있다.		3.02	0.84
우리 병원의 모든 관리활동은 효과적인 업무수행 위주로 이루어진다.		2.94	0.81
우리 병원의 직원들에 대한 평가는 업무수행능력을 중심으로 이루어진다.		2.93	0.83
소계		3.02	0.59

<표 3> 병원별 조직문화 유형의 차이분석 (n=448)

조직문화유형	병원	N	Mean	SD	F	p	Scheffe test
친화적 문화	A	94	2.72	0.66	10.473	<.001	E,C>B,F>D,A
	B	78	2.88	0.60			
	C	87	3.14	0.54			
	D	44	2.78	0.48			
	E	43	3.35	0.53			
	F	102	2.80	0.64			
진취적 문화	A	94	2.42	0.60	68.807	<.001	E>D,C>F,A,B
	B	78	2.41	0.57			
	C	87	3.34	0.48			
	D	44	3.38	0.71			
	E	43	3.83	0.49			
	F	102	2.69	0.55			
보수·위계적 문화	A	94	3.75	0.51	35.632	<.001	A,B>F,D>C,E
	B	78	3.68	0.54			
	C	87	3.08	0.46			
	D	44	3.21	0.44			
	E	43	2.91	0.39			
	F	102	3.33	0.42			

<표 3> 병원별 조직문화 유형의 차이분석(계속) (n=448)

조직문화유형	병원	N	Mean	SD	F	p	Scheffe test
과업적 문화	A	94	2.84	0.65	15.395	<.001	E>C,D>F,A,B
	B	78	2.80	0.57			
	C	87	3.28	0.49			
	D	44	2.97	0.49			
	E	43	3.49	0.44			
	F	102	2.95	0.52			

조직문화유형에 대한 병원간 차이분석은 <표 3>와 같다. 병원들간 4가지 조직문화유형에 대한 차이는 모두 통계적으로 유의하였다. 즉 4가지 조직문화유형은 병원간에 유의한 차이가 있었다. 문화별 병원간 차이를 살펴보면 친화적 문화는 E,C병원이 가장 강하게 인식하고 있었고 진취적 문화는 E 병원이 가장 강하게 인식하고 있었는데 기업병원이 진취적 문화를 가장 강하게 인식하고 있음을 확인하고 있었다. 보수·위계적 문화의 경우 A,B병원이 가장 강하게 인식하고 있

〈표 4〉 병원의 조직문화 패턴에 따른 조직문화유형의 차이분석

(n=448)

조직문화유형	병원의 문화패턴	Mean	SD	F	p	Scheffe test
친화적 문화	1. 보수지배 문화	2.79	0.64	18.528	<.001	3>2>1
	2. 균형 문화	3.02	0.55			
	3. 진취과업 문화	3.35	0.53			
진취적 문화	1. 보수지배 문화	2.52	0.59	159.877	<.001	3>2>1
	2. 균형 문화	3.35	0.56			
	3. 진취과업 문화	3.83	0.49			
보수·위계적 문화	1. 보수지배 문화	3.57	0.52	58.792	<.001	1>2>3
	2. 균형 문화	3.12	0.45			
	3. 진취과업 문화	2.91	0.39			
과업적 문화	1. 보수지배 문화	2.87	0.58	31.236	<.001	3>2>1
	2. 균형 문화	3.18	0.51			
	3. 진취과업 문화	3.49	0.44			

있고, C,E병원이 약하게 인식하고 있음을 나타내었는데 대학 병원이 보수·위계적 문화를 강하게 인식하고 있고 기업병원

이 약하게 인식하고 있음을 확인할 수 있었다. 과업적 문화의 경우 E병원이 강하게 인식하고 있었는데 기업병원이 과업적

〈그림 1〉

문화를 강하게 인식하고 있음을 확인하였다.

• 병원간 간호조직문화 패턴

연구대상 간호조직을 Hierarchical Cluster Analysis를 사용하여 4가지 조직문화 유형에 있어서 유사성에 따라 내적동질성을 갖는 집단으로 분류한 후 ANOVA와 Scheffe test를 통하여 이들 패턴분류별 병원간 특징을 확인 하였는데 결과는 <표 4>와 같다. 이들 결과를 기초로 하여 3가지 군집을 도출해 낼 수 있었는데 병원A,B,F는 제1군집으로, 병원C,D는 제2군집으로, 병원E는 제3군집으로 나누어졌다. <그림 1>은 이렇게 해서 도출된 3개의 조직문화 패턴을 도식화 해 주고 있다. 먼저, 첫 번째 패턴은 보수·위계적 문화유형이 친화적 문화, 친취적 문화, 과업적 문화유형보다 지배적으로 우세한 문화적 양상을 가지는 패턴으로 나타난다. 따라서 이 패턴을 보수지배문화패턴이라고 명명하였다. 두 번째 패턴은 친화적 문화, 친취적 문화, 보수·위계적 문화유형이 서로간 두드러지게 우

세하지 않은 문화적 양상을 나타내었으며 이를 균형문화패턴으로 명명하였다. 세 번째 패턴은 보수·위계적 문화유형이 두드러지게 약하며, 나머지 다른 문화유형인 친화적 문화, 친취적 문화, 과업적 문화가 강하며 특히 친취적 문화와 과업적 문화가 두드러지게 강함 문화적 양상을 보이는 문화패턴으로서 이를 친취과업문화패턴으로 명명하였다. 이들 패턴분류별 병원간 특징을 확인하였을 때 기업병원의 경우 균형문화패턴의 양상을 나타내었으며, 개원 10년 이하의 신생 대학병원의 경우 친취과업문화패턴의 양상을 확인할 수 있었고, 개원 10년 이상의 기존 대학병원의 경우 보수지배문화패턴의 양상을 나타내었다. 이들 3가지 문화패턴은 4가지 조직문화유형에서 서로 간 유의한 차이를 나타내었다.

일반적 특성에 따른 조직문화

- 일반적 특성에 따른 조직문화 유형

<표 5> 일반적 특성에 따른 조직문화 유형 (n=448)

일반적 특성	구분	친화적 문화		친취적 문화		보수·위계적 문화		과업적 문화	
		M± SD	scheffe test	M± SD	scheffe test	M± SD	scheffe test	M± SD	scheffe test
연령	1. 20-29세	2.94± 0.61		2.96± 0.75	1>2,3	3.35± 0.53		3.03± 0.57	
	2. 30-39세	2.90± 0.66		2.83± 0.75		3.37± 0.59		3.00± 0.62	
	3. 40세 이상	2.73± 0.62		2.53± 0.64		3.60± 0.49		2.97± 0.59	
		1.668 (.190)		5.615** (.004)		2.985 (.052)		0.230 (.795)	
결혼상태	기혼	2.89± 0.64		2.83± 0.74		3.41± 0.56		3.02± 0.60	
	미혼	2.93± 0.62		2.92± 0.75		3.36± 0.54		3.02± 0.58	
		-0.571(.568)		-1.133 (.258)		0.928 (.354)		0.006 (.995)	
학력	1. 전문대졸	2.86± 0.66		2.77± 0.69	2>1	3.41± 0.55		2.96± 0.62	3>1
	2. 대졸	2.97± 0.59		3.03± 0.79		3.33± 0.56		3.07± 0.55	
	3. 대학원졸	3.06± 0.53		2.90± 0.80		3.44± 0.54		3.22± 0.43	
		2.297(.102)		6.492** (.002)		1.105 (.332)		3.078* (.047)	
임상경력	1. 6개월-1년 미만	3.05± 0.63	1>3	3.11± 0.69	1,2>3,4	3.33± 0.37		3.26± 0.55	1,4>2,3
	2. 1년-4년	2.99± 0.60		2.97± 0.76		3.35± 0.52		3.05± 0.57	
	3. 5년-9년	2.79± 0.65		2.78± 0.76		3.41± 0.61		2.86± 0.63	
	4. 10년 이상	2.88± 0.63		2.79± 0.70		3.42± 0.59		3.07± 0.55	
		3.012*(.030)		3.045***(.029)		0.608 (.610)		4.544**(.004)	
근로형태	정규직	2.91± 0.63		2.89± 0.75		3.38± 0.55		3.02± 0.59	
	비정규직	3.18± 0.43		2.56± 0.64		3.48± 0.47		3.05± 0.45	
		-1.190 (.235)		1.240 (.216)		-0.521 (.603)		-0.154 (.878)	
직위	일반간호사	2.91± 0.63		2.88± 0.74		3.39± 0.55		3.01± 0.59	
	책임간호사	2.87± 0.65		2.83± 0.87		3.41± 0.50		3.07± 0.66	
	수간호사	2.97± 0.34		3.12± 0.73		3.04± 0.48		3.09± 0.42	
		0.136 (.873)		0.743 (.476)		2.825 (.060)		0.235 (.791)	
근무병동	일반병동	2.91± 0.60		2.95± 0.76		3.33± 0.56		3.00± 0.58	
	특수병동	2.92± 0.68		2.76± 0.73		3.48± 0.53		3.02± 0.60	
		-0.262 (.794)		2.465* (.014)		-2.800**(.005)		-0.289 (.772)	
근무병원	기업병원	3.35± 0.53		3.83± 0.49		2.91± 0.39		3.49± 0.44	
	대학병원	2.87± 0.62		2.79± 0.70		3.43± 0.54		2.97± 0.58	
		4.911***(<.001)		9.578***(<.001)		-6.020***(<.001)		5.718***(<.001)	

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화 유형의 차이는 <표 5>과 같다.

친화적 문화의 경우 임상경력과 근무병원에서 유의한 차이를 나타내었는데 임상경력에서 6개월~1년 미만의 경력을 가진 간호사들이 5~9년의 경력을 가진 간호사들보다 강하게 인식하는 것으로 확인되었고, 진취적 문화의 경우 연령, 학력, 임상경력, 근무병동, 근무병원에서 유의한 차이를 나타내었는데 연령에서 20~29세의 간호사들이 30~39세와 40세 이상의 간호사보다 강하게 인식하는 것으로 나타났고, 학력에서는 대학 졸업자가 전문대 졸업자보다 강하게 인식하고 있었으며, 임상경력에서 6개월~1년 미만, 1~4년의 경력을 가진 간호사들이 5~9년, 10년 이상의 경력을 가진 간호사보다 강하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 보수·위계적 문화의 경우 근무병동과 근무병원에서 유의한 차이를 나타내었으며, 과업적 문화의 경우 학력, 임상경력, 근무병원에서 유의한 차이를 나타내었는데 학력에서는 대학원 졸업자가 전문대 졸업자보다

강하게 인식하고 있었으며, 임상경력에서 6개월~1년 미만, 10년 이상의 경력을 가진 간호사가 1~4년, 5~9년의 경력을 가진 간호사보다 강하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

• 일반적 특성에 따른 조직문화 패턴

연구 대상자의 일반적 특성과 조직문화 패턴간 차이는 <표 6>와 같다.

연구대상자의 일반적 특성 중 조직문화 패턴과 유의한 차이를 나타낸 항목은 연령($\chi^2=14.788$, $p=.005$), 결혼상태($\chi^2=7.041$, $p=.030$), 학력($\chi^2=43.891$, $p<.001$), 근무병동($\chi^2=19.466$, $p=.001$)과 근무병원($\chi^2=448.000$, $p<.001$) 등이었다. 변수에 따라 집단간 크기의 차이가 커서 Chi-Square 검정을 위한 가정을 만족시키지 못하는 경우는 exact p-value를 구하였다.

논 의

<표 6> 일반적 특성에 따른 조직문화 패턴

(n=448)

일반적 특성	구분	병원의 간호조직 문화패턴			Total	χ^2	p
		보수지배문화	균형문화	진취과업문화			
연령	1. 20-29세	159(58.03)	89(67.94)	31(72.09)	279(62.28)	14.80 **	.005
	2. 30-39세	85(31.02)	39(29.77)	12(27.91)	136(30.36)		
	3. 40세이상	30(10.95)	3(2.29)	0(0)	33(7.37)		
	Total	274(61.16)	131(29.24)	43(9.6)	448(100)		
결혼상태	기혼	112(40.88)	39(29.77)	11(25.58)	162(36.16)	7.04 *	.030
	미혼	162(59.12)	92(70.23)	32(74.42)	286(63.84)		
	Total	274(61.16)	131(29.24)	43(9.6)	448(100)		
학력	전문대졸	175(63.87)	57(43.51)	9(20.93)	241(53.79)	43.89 ***	<.001
	대졸	85(31.02)	64(48.85)	34(79.07)	183(40.85)		
	대학원졸	14(5.11)	10(7.63)	0(0)	24(5.36)		
	Total	274(61.16)	131(29.24)	43(9.6)	448(100)		
임상경력	1. 6개월-1년	11(4.01)	12(9.16)	2(4.65)	25(5.58)	9.99	.125
	2. 1년-4년	118(43.07)	61(46.56)	25(58.14)	204(45.54)		
	3. 5년-9년	71(25.91)	33(25.19)	9(20.93)	113(25.22)		
	4. 10년 이상	74(27.01)	25(19.08)	7(16.28)	106(23.66)		
	Total	274(61.16)	131(29.24)	43(9.6)	448(100)		
근로형태	정규직	266(97.08)	131(100)	43(100)	440(98.21)	5.17	.075
	비정규직	8(2.92)	0(0)	0(0)	8(1.79)		
	Total	274(61.16)	131(29.24)	43(9.6)	448(100)		
직위	일반간호사	247(90.15)	120(91.60)	40(93.02)	407(90.85)	3.24	.519
	책임간호사	20(7.30)	5(3.82)	2(4.65)	27(6.03)		
	수간호사	7(2.55)	6(4.58)	1(2.33)	14(3.13)		
	Total	274(61.16)	131(29.24)	43(9.6)	448(100)		
근무병동	일반병동	160(58.39)	100(76.34)	23(53.49)	283(63.17)	19.47 **	.001
	특수병동	105(38.32)	25(19.08)	20(46.51)	150(33.48)		
	기타병동	9(3.28)	6(4.58)	0(0)	15(3.35)		
	Total	274(61.16)	131(29.24)	43(9.6)	448(100)		
근무병원	기업병원	0(0)	0(0)	43(100)	43(9.60)	448.00 ***	<.001
	대학병원	274(100)	131(100)	0(0)	405(90.40)		
	Total	274(61.16)	131(29.24)	43(9.6)	448(100)		

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05 + exact p-value

간호조직은 4가지 조직문화유형 가운데 보수·위계적 문화유형을 가장 높게 지각하였다. 즉 간호사가 지각하는 보편적이고 우위적인 문화는 보수·위계적 문화유형이었다. 이는 한수정(2001)의 간호조직문화 연구에서 위계지향 문화가 가장 높게 나타난 것과 같은 결과이며 급변하는 외부환경에 비하여 경직되고, 환경의 변화에 민감하지 못하며, 간호조직전체가 환경 적응에 활발하게 대처하지 못한다는 것을 시사한다고 볼 수 있다. 또한 간호조직의 상위조직인 의료조직의 문화에 영향을 미치는 권위적이고 관료적인 전통적 특성이 반영된 것으로 생각되며, 의료서비스의 규칙의 준수와 절차를 강조하는 업무수행 양상에서 기인하였을 것으로 사료된다.

병원간 간호조직은 4가지 문화유형에서 서로간 유의한 차이를 나타내었고 특히 기업병원의 경우 친화적 문화, 진취적 문화, 과업적 문화에서 강하게 인식하고 있음을 확인하였고 대학병원의 경우 보수·위계적 문화에서 강하게 인식하고 있음을 나타내었다. 이는 기업병원보다 교육에 가치를 두는 대학병원에 있어 의료의 도제식 교육적 특성이 병원 간호조직 문화에 영향을 미친 것으로 사료된다.

병원간 간호조직 문화패턴은 보수지배문화, 균형 문화, 진취과업문화의 3가지 문화패턴의 양상을 나타내었다. 이는 이명하(1998)의 연구에서 문화패턴이 다음의 3가지 양상으로 나타난 것과 유사한 양상을 보인다 할 수 있는데 첫째, 진취지배문화패턴 ; 보수·위계적 문화 유형이 두드러지게 약하고 다른 세 문화유형들이 모두 강하며, 특히 진취적 문화유형이 다른 문화유형들에 비해 매우 우세한 문화적 양상을 가지는 문화패턴, 둘째, 보수지배문화패턴 ; 보수·위계적 문화유형이 지배적으로 우세하고 다른 문화유형들은 약한 문화적 양상을 가지는 문화패턴, 셋째, 경쟁문화패턴 ; 어떤 특정한 문화유형이 두드러지게 우세하지 않고 2~3개의 문화유형들이 서로 경쟁하는 문화적 양상을 나타낸 문화패턴 이다. 이를 본 연구의 3가지 양상의 패턴과 비교하였을 때 진취과업 문화패턴과 진취지배 문화패턴, 보수지배 문화패턴과 보수지배 문화패턴, 균형 문화패턴과 경쟁 문화패턴이 유사한 패턴을 보인다 할 수 있다.

일반적 특성에 따른 조직문화유형은 연령과 학력, 임상경력, 근무병동, 근무병원에 따라 조직문화유형에 유의한 차이가 있었는데 간호사의 연령은 진취적 문화에서 차이가 확인되었고 20~29세의 간호사가 30~39세와 40이상의 간호사보다 진취적 문화를 강하게 인식하고 있음을 확인하였다. 또한 임상경력은 친화적 문화와 진취적 문화, 과업적 문화에서 유의한 차이가 나타났다. 특히 친화적 문화와 진취적 문화는 유사한 양상을 보였는데 친화적 문화에서는 6개월~1년 미만의 간호사들이 5~9년 경력의 간호사들보다 강하게 조직문화를 인식하고 있었고, 진취적 문화는 6개월~1년 미만과 1~4년 경력의

간호사들이 5~9년과 10년 이상의 경력을 가진 간호사들보다 강하게 인식하고 있음을 확인하였다. 반면 과업적 문화는 6개월~1년 미만과 10년 이상의 경력을 가진 간호사들이 1~4년과 5~9년의 경력을 가진 간호사들보다 강하게 인식하고 있음을 확인할 수 있었다. 이들 결과는 연령이나 근무연한에 따라 조직문화유형에 대한 지각이 다르다는 여러 연구결과와 일치한다(민승기와 고종식, 1994; 신철우, 1988; 장금성, 김영숙 및 김안자, 1996; 정인숙, 1993; 태정원, 1991). 학력은 진취적 문화와 과업적 문화에서 차이가 확인되었는데 진취적 문화에서는 대학 졸업자가 전문대 졸업자보다 강하게 인식하고 있었고, 과업적 문화에서는 대학원 졸업자가 전문대 졸업자보다 강하게 인식하고 있음을 나타내었다. 이는 대상자의 학력에 따라 조직문화유형의 지각이 다르다는 선행연구의 결과와는 일치한다(신철우, 1988; 이명하, 1998; 장금성 등, 1996; 정인숙, 1993). 또한 간호사의 근무병동에서 조직문화유형은 진취적 문화, 보수·위계적 문화에서 차이가 있었음을 확인하였는데 이는 이명하(1998)의 연구에서 근무병동과 조직문화유형의 관계분석에서, 일반병동에 근무하는 간호사와 특수병동에 근무하는 간호사간의 병원조직문화에 대한 지각에 대한 차이가 없었다는 연구결과와 상반된다. 간호사가 근무하는 병원에서 조직문화유형은 진취적 문화, 친화적 문화, 보수·위계적 문화, 과업적 문화에서 유의한 차이를 보였다.

이상의 결과는 간호사의 연령과 학력, 임상경력, 근무병동, 근무병원에 따라 조직문화에 대한 지각이 다르므로, 간호사의 연령과 학력, 임상경력을 고려하여 적절한 인사이동, 교육, 훈련 등을 고려하여 조직문화를 개발하기 위한 전략을 구사해야 할 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 조직문화패턴과 차이 검증 결과, 일반적 특성의 연령과 결혼상태, 학력, 근무병동, 근무병원에서 조직문화패턴과 유의한 차이를 나타내었다. 일반적 특성 중 간호사의 연령이 균형 문화패턴과 진취과업 문화패턴을 가진 병원이 보수지배 문화패턴을 가진 병원에 비해 낮았으며, 결혼상태에 있어서는 보수지배 문화패턴을 제외한 균형 문화패턴과 진취과업 문화패턴을 가진 병원이 미혼이 많았다. 또한 학력에서는 대학원 졸업자가 모든 문화패턴의 병원에서 적었고 전문대 졸업자와 대학 졸업자를 비교하였을 때 보수지배 문화패턴의 경우 전문대 졸업자가 많았고 진취과업문화의 경우 대학 졸업자가 많았다. 근무병동에서는 3가지 문화패턴에서 기타병동이 적게 나타났고 보수지배 문화패턴과 균형 문화패턴에서 일반병동이 많게 나타났다.

따라서 간호사의 일반적 특성에 따른 병원조직의 문화패턴의 차이분석결과 균형 문화패턴과 진취과업 문화패턴을 가진 병원은 간호조직구성원의 연령이 낮고 미혼이 많으며 학력이 높게 나타났고 균형 문화패턴의 경우 일반병동 근무자가 많

게 나타남으로 병원조직문화개발에 있어 연령과 결혼상태, 학력 등의 간호사 개인의 특성을 고려하는 것이 필요하다 사료된다. 특히 김영조와 박상언(1998), 박상언과 김영조(1995), 박상언과 한수정(2001), Cameron and Freeman(1991), Quinn and Spreitzer(1991), Yeung, Brockbank and Ulrich(1991)등 국·내외의 선행 연구 결과에서 한두 가지 문화적 특성만이 지나치게 강조되는 대신, 다른 문화가치들이 일방적으로 희생되는 편중된 조직문화 양상보다도, 다양한 조직문화 특성간의 균형된 강조를 추구해 나가는 것이 조직 효과성 제고에 중요하다고 하였는데 이는 본 연구에서 병원간 문화패턴이 4가지 조직문화유형인 친화적, 진취적, 보수·위계적, 과업적 문화를 균형적으로 개발하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호조직 문화를 확인하고, 병원별 간호조직문화의 특성을 파악하여 향후 적극적인 간호조직문화 개발 및 관리를 위한 기초자료를 제공하는데 목적을 두고 있다.

연구대상은 서울 및 경기, 충남지역에 소재한 500병상 이상의 4개 병원에 근무하는 6개월 이상 근무경력을 가지고 본 연구에 참여하기로 동의한 간호사 448명으로부터 자가보고식 설문지를 사용하여 자료가 수집되었고, 자료수집은 1차와 2차에 나누어 실시되었으며 1차는 2005년 7월 25일부터 9월 10일까지였고, 2차는 2005년 12월 12일부터 12월 19까지였다.

연구도구는 이명하(1998)가 개발한 조직문화측정도구를 사용하였고 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha=.8110이었다.

자료분석은 SPSS WIN 12.0 program을 이용하여 분석하였으며, 연구결과는 다음과 같다.

- 간호사가 지각하는 간호조직의 보편적인 문화는 보수·위계적 문화였다.
- 4가지 조직문화유형에 대한 점수의 구성양상에 따라, 병원별 간호조직들은 보수지배문화, 균형문화, 진취과업문화 등의 3개의 문화패턴으로 분류되었으며, 4가지 조직문화유형은 문화패턴 간에 유의한 차이가 있었다(친화적 문화(F=18.528, p<.001), 진취적 문화(F=159.877, p<.001), 보수·위계적 문화(F=58.792, p<.001), 과업적 문화(F=31.236, p<.001)).
- 연구대상자들의 일반적 특성에 따라 조직문화유형에 차이가 있는지 검증한 결과, 연령 및 학력, 임상경력, 근무병동, 근무병원에 따라 조직문화유형에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.
- 일반적 특성에 따라 간호조직문화 패턴에 차이가 있는지 검증한 결과, 연령과 결혼상태, 학력, 근무병동, 근무병원

에 따라서 차이가 있는 것으로 확인되었다.

결론적으로 간호조직의 보편적 문화적 양상은 보수·위계적 문화로 나타났으며 4가지 문화적 양상의 유사성과 상이성에 따라 병원별 간호조직문화를 보수지배 문화패턴, 균형 문화패턴, 진취과업 문화패턴의 3가지 패턴으로 분류되었다. 패턴분류별 병원간 특징을 확인하였을 때 기업병원의 경우 균형문화패턴의 양상을 나타내었으며, 개원 10년 이하의 신생 대학병원의 경우 진취과업문화패턴의 양상을 확인할 수 있었고, 개원 10년 이상의 기존 대학병원의 경우 보수지배문화패턴의 양상을 나타내었다.

이상의 결과로 볼 때 간호조직의 대표적 문화적 양상은 보수·위계적 문화로 나타났으며 이는 조직의 성과를 높이기 위하여 4가지 문화유형 간 균형을 추구하는 문화패턴인 균형문화패턴으로서 조직문화를 개발의 필요성이 사료된다. 특히 대학병원에서는 낮은 연령층을 대상으로 일반병동근무에서 특수병동 근무로의 주기적 교대와 교육의 기회 증대를 통하여 과업적 문화, 친화적 문화, 진취적 문화를 강화시키는 방향으로 조직문화개발이 필요하며 문화적 균형을 위하여 다른 문화가치들을 고려하여 조직문화개발이 필요할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 병원별 간호조직문화를 규명하는 반복 연구의 실시를 제안한다.
- 간호조직문화 개발을 위하여 간호조직문화에 영향을 미치는 요인을 검증하는 연구를 제안한다.
- 간호조직의 바람직한 조직문화의 개발을 위해서 간호사 개인특성을 고려한 관리전략을 사용하여 친화적, 진취적, 보수·위계적, 과업적 문화특성을 균형있는 방향으로 간호조직문화를 지속적이고 체계적으로 개발, 관리할 것을 제안한다.

참고문헌

- 권규삼, 권성탁, 김기훈, 김성우, 김영훈, 김창영, 손태용, 오태용, 오태형, 윤형식, 윤서중, 이경희, 이만제, 이은표, 이정우, 이종훈, 이지진, 정병한, 정인광, 조용찬, 최은미 (2003). *병원 경영학* 신광출판사.
- 김금옥 (2004). *수술실의 간호조직특성, 조직문화 유형 및 팀 효과성과의 관계*. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김대란 (1999). *간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입 간의 관계분석*. 연세대학교 석사학위논문.
- 김문실, 전미수, 방희숙, 문선영, 이순희, 한수정, 김정아, 박현태 (1999). 병원 간호조직문화 규명을 위한 연구(2) - 간호조직문화 개념 분석. *간호행정학회지*, 5(1), 87-97.
- 김영조, 박상언 (1998). 조직문화유형, 조직문화강도와 조직성

- 과간의 관계에 관한 연구. *인사·조직연구*, 6(2), 195-238.
- 민승기, 고종식 (1994). 기업문화의 특성에 따른 조직성과에 관한 연구. *인사관리연구*, 제18 권 65-90.
- 박상연, 김영조 (1995). 조직문화프로필과 조직유효성간의 관계에 관한 연구. *경영학연구*, 24(3), 213-237.
- 박상연, 한수정 (2001). 병원조직에 있어서 간호사들이 지각하는 조직문화 프로필과 성과와의 관계에 관한 연구. 병원조직을 대상으로 한 경쟁가치 모형의 경험적 검증. *병원경영학회지*, 6(2), 86-114.
- 신유근 (1992). *한국경영*. 서울: 박영사.
- 신철우 (1988). *기업문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이명하 (1998). *병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계 간 호사를 대상으로*. 충남대학교 간호과학 박사학위 논문.
- 이인경, 박종연, 채영문, 이해중, 김동기 (1997). 기업병원과 대학병원의 병원 선택 및 환자만족도 요인 비교. *보건행정학회지*, 7(1), 32-54.
- 장금성, 김영숙, 김안자 (1996). 병원의 조직문화유형과 조직유효성 간의 관계에 관한 연구-1개 대학교 병원을 중심으로. *간호과학논집*, 1집, 125-143.
- 정인숙 (1993). *기업문화 유형과 조직유효성의 상호관련성에 관한 연구-조직 구성원의 지각반응을 중심으로*. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 조희숙 (1999). *종합병원에서 조직문화가 근로자의 생활의 질(QWL)과 조직 유효성에 미치는 영향 연구*. 서울대학교 보건대학원 보건학 석사논문.
- 태정원 (1991). 우리나라 기업의 조직문화유형과 조직유효성과의 관련성 연구. *인사관리연구*, 제15집, 227-254.
- 한수정 (2001). *병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구*. 이화여자대학교 간호과학 박사학위논문.
- 한수정 (2004). 병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구. *간호행정학회지*, 8(3), 441-455.
- 홍은혜, 김문실 (2004). 중환자실의 간호조직문화와 팀효과성에 관한 연구. *간호행정학회지*, 10(1), 83-95
- Cameron, K. S., & Freeman, S. J. (1991). Cultural Congruence, Strength, and Type: Relationships to Effectiveness, in R.W. Woodman & W.A. Pasmore(eds.), *Res. organ. change dev*, 5, 23-58.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence*. New York: Harper and Row, Publishers.
- Ramirez. D. C. (1990). Culture in a Nursing Service Organization. *Nurs. Manage*, 21(1), 14-17.
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond rational management*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1991), The Psychometrics of the Competing Values Culture Instrument and an Analysis of the Impact of Organizational Culture on Quality of Life, in R.W. Woodman & W. A. Pasmore(eds.). *Res. organ. change dev*, 5, 115-142.
- Schein, E. H. (1968). Organizational Socialization and the Profession of Management. *Ind. manage. Rev*, 9, 1-15.
- Schein, E. H. (1978). *Carrer dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Yeung, A. K. O., Brockbank, J. W. & Ulrich, D. O. (1991). Organizational Culture and Human Resource Practices: An Empirical Assessment, in R. W. Woodman & W. A. Pasmore(eds.). *Res. organ. change dev*, 5, 59-81.

The Types and Patterns of Nursing Organizational Culture

Kim, Min Jung¹⁾

1) *Master in Nursing, Department of Nursing, Hanyang University*

Purpose: The purpose of this study is to identify and to investigate the nursing organizational culture. **Method:** A descriptive correlational study was conducted with convenience sample of 448 staff nurses who were working for six general hospitals located in Seoul, Province of Gyeonggi and Province of Chung-cheong. The period of data collection took over 5 months between August and December. Organization Culture Questionnaire developed by Lee (2001) were used to measure nursing organizational culture. Collected data were analysed on SPSS Win 12.0. **Result:** The meta culture of the nursing organizations was the conservative culture. The cultural pattern of nursing organizations was classified into three patterns which were conservative-dominant culture, symmetric culture and innovative-task culture. **Conclusions:** The meta culture of the nursing organizations was the conservative culture. But conservative culture decreased nurses' outcomes. Therefore the nurse manager should develop a symmetric organizational culture including four types of culture than dominant culture of one type.

Key words : Nursing organizational culture, Organizational culture, Organizations, Culture, Organization and administration

• *Address reprint requests to : Kim, Min Jung*

Master in Nursing, Department of Nursing, Hanyang University

17 Haendang-dong, Seongdong-gu, Seoul 133-791, Korea

Tel: 82-2-2290-0700 Fax: 82-2-2295-2074 E-mail: bbibimj@hanmail.net