

# 보건소 간호조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향\*

민 순<sup>1)</sup> · 김 혜 숙<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

오늘날 조직사회에서 경쟁력 있는 조직으로 성장하기 위한 필수요소 중 하나가 공유된 조직문화의 창출(김인숙 등, 2003; 이선희, 조우현, 이해종과 전기홍, 1999; Cabrera & Bonache, 1999; Goodman, Zammuto, & Gifford, 2001)이다. 조직문화는 1970년 후반부터 조직의 성과에 중요한 영향을 미치는 요인으로 주목되어 크게 관심을 끌기 시작하였으며, 1980년대에는 학계는 물론 기업체에서도 조직문화에 대한 관심을 가지기 시작하였다(박재산, 2006).

이러한 경향은 공공부문의 보건의로 제공체계의 보건소 간호조직도 예외일 수 없다. 보건소는 보건행정 및 의료서비스를 일선에서 직접 주민들에게 제공하는 공공기관으로, 직원의 직무만족과 조직몰입 및 서비스 질에 대한 관리의 중요성을 인식해야 한다. 보건소의 간호조직이 직무나 직무여건에 만족하지 못할 경우 적극적인 역할수행이 이루어지지 못할 것이며, 지역주민들에게 의료서비스를 제대로 시행하지 못하여 불만을 드러낼 수 있다. 그러므로 보건소 간호사의 조직문화와 직무만족 및 조직몰입에 관하여 접근함으로써 조직 구성원들의 응집력을 증가시키고, 불만족한 상황이나 생산성 저해, 이직의도와 결근, 지역주민들과 어려운 상황에 직면하는 등 특별한 문제에 접했을 때 해결책을 제시해 줄 수 있는 요소로 조직문화(Coeling & Wilcox, 1988)를 인식함으로써 계속 변화하

고 성장할 수 있기 때문에 조직과 간호 관리의 성공을 결정하는 중요한 요인으로 조직문화를 다루어야 한다(Lukacs, 1987; Ramirez, 1990; 오석태, 2003).

어떤 조직이든지 조직의 궁극적인 관심은 조직목표를 어느 정도 달성하였는가에 대한 평가이다. 조직에 대한 평가는 조직목표를 중심으로 이루어져야 하는데, 조직의 실질적 목표가 명확히 표현되지 않을 수 있고, 또 목표 자체가 다원적 성격을 지닌 추상적인 것이기 때문에 조직유효성(organizational effectiveness)이라는 비교적 구체적인 개념에 입각하여 조직평가를 시도하고 있으며, 이 개념은 조직문화에 대한 실증적 연구에서 주로 종속변수로 많이 사용되고 있다(신유근, 1991). 조직유효성은 재무적인 지표로 생산성과 수익성, 안정성 및 성장성 등을 측정하고, 행동지표로 직무만족, 조직몰입, 이직, 사기, 동기부여, 참여 등을 측정하며, 관리적 지표로 통제, 계획과 목표설정, 환경의 활용, 관리기술 등을 측정한다(Campbell, 1977).

다시 말하면, 조직문화는 조직 목표를 달성하려는 노력, 목표달성 정도와 업무성향, 구성원의 직무만족, 조직몰입, 업무성과 등이 영향을 주기 때문에 조직의 유효성을 증진시키기 위한 접근에서 조직문화는 구성원들이 조직과 자신을 동일시하고, 조직을 위해 헌신할 수 있도록 해주고, 조직의 안정성을 높여주며(서성무와 이지우, 1998), 또한 조직의 성과를 결정하는 전략적 수립과 진행과정에 영향을 미치기 때문에 조직문화는 정확하게 표현할 수 없는 것이면서도 그 조직을 이끄는 동인이라고 할 수 있다. 즉, 조직문화는 조직 구성원들

주요어 : 보건소, 조직문화, 직무만족, 조직몰입

\* 이 논문은 2008년도 조선간호대학 학술연구비의 지원을 받아 연구되었음.

1) 조선간호대학 교수

2) 조선대학교병원 간호사(교신저자 E-mail: opaal@hanmail.net)

투고일: 2008년 10월 22일 수정일: 2008년 11월 6일 심사완료일: 2008년 12월 9일

의 사고와 행동에 힘을 실어주는 바탕으로서 구성원들을 결합시키고, 또 그들의 직장생활에 의미와 목적을 부여해 주며 행동을 결정하는 중요한 요소로서 조직 전체에 강하든 약하든, 긍정적이든 부정적이든 커다란 영향을 미치기 때문에(김인수, 1999) 조직문화의 중요성이 대두되고 있다. 이에 간호조직문화도 간호서비스의 질을 향상시키고 간호사의 만족을 도모하기 위해서는 간호조직문화를 중요한 관리 대상으로 삼아야 한다는 것이다. 이러한 관점에서 본 연구는 보건소의 간호조직 구성원들의 조직문화와 직무만족, 조직몰입 등의 중요성(김대란, 1999; 윤숙희, 2001)을 강조하고 있으며, 조직유효성을 측정하는데 행동지표 중에서 가장 많이 사용되는 변인인 직무만족과 조직몰입(Campbell, 1977)을 선택하여 본 연구에 사용하기로 하였다.

이에 본 연구는 보건소의 간호사를 대상으로 간호조직문화유형을 확인하고, 간호조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 조직 관리와 간호업무 향상을 위한 필요한 자료를 제공하고자 한다.

## 연구 목적

본 연구의 목적은 보건소 간호사의 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 보건소 간호사의 일반적 특성에 따른 조직문화유형, 직무만족과 조직몰입을 파악한다.
- 보건소 간호사의 간호조직문화유형과 직무만족과 조직몰입의 상관관계를 파악한다.
- 보건소 간호사의 간호조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

## 용어 정의

### ● 조직문화

조직문화란 조직구성원들에게 의미를 부여하고 조직내에서 행위에 대한 규칙을 제공해 주는 공유된 신념 및 가치를 의미한다(Davis, 1984). 본 연구에서는 한수정(2001)이 개발한 조직문화 측정도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

### ● 직무만족

직무만족은 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로(신유근, 1991), 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 직무만족 도구를 연구대상자에 맞게 수정 보완한 도구에 의해 측정된 점수로 정의한다.

### ● 조직몰입

개인이 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여, 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것으로(Mowday, Steers and Porter, 1979), 본 연구에서는 Mowday et al.(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 대상자에 맞게 수정 보완한 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

## 연구 방법

### 연구의 설계

본 연구는 보건소 간호사 집단의 간호조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 조사 방법 및 자료 수집

본 연구는 2008년 4월 1일부터 5월 31일까지 G시와 J도에 소재하는 6개 보건소에 근무하고 있는 간호사 139명을 대상으로 하였다. 자료 수집방법은 연구자의 거주지역과 인접한 보건소에 연구목적과 취지를 설명하고, 동의를 얻은 후 자가 보고식 설문지를 배부하여 설문하였다. 연구 참여 동의서에는 연구 참여에 동의한 간호사만 참여할 수 있다는 것과 연구 참여를 언제든지 중단할 수 있으며 중단에 따른 어떠한 불이익도 없음을 명시하였다. 설문지는 160부를 배부하여 150부를 회수하였으며 그 중 불성실한 응답을 한 자료 11부를 제외하고 139부를 자료분석에 이용하였다.

### 연구 도구

#### ● 조직문화

한수정(2001)이 개발한 간호조직문화 측정도구 20문항을 요인분석하여 이용하였다. 이 도구는 일을 하는 동기와 그 자체를 즐기면서 개인적 욕구실현을 위해 노력하는 관계적 문화를 측정하는 관계지향적 문화의 6문항, 새로운 기술과 문화를 받아들이려는 개방적인 사고와 경쟁적 상태를 유지하는 혁신지향 문화를 측정하는 혁신지향적 문화의 7문항, 안정성을 강조하면서도 조직구성원들 사이의 질서와 질차를 강조하는 위계지향 문화를 측정하는 위계지향적 문화의 3문항, 전체적인 과업을 위해 융통성보다는 안정성을 강조하는 업무지향 문화를 측정하는 업무지향적 문화의 4문항으로 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 된 Likert형 척도로 각 문화 유형에 대한 점수

가 높을수록 보건소간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 관계지향적 문화가 Cronbach's  $\alpha = .80$ , 혁신지향적 문화 Cronbach's  $\alpha = .82$ , 업무지향적 문화 Cronbach's  $\alpha = .76$ , 위계지향적 문화 Cronbach's  $\alpha = .71$ 이었으며, 전체적인 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .82$ 였다.

● 직무만족

Paula(1978)의 JDI(job descriptive index)의 직무만족 측정도구로 직무 만족도와 구성원 만족, 자기만족 등의 내용으로 구성되어 있으며, 보건소 간호조직에 맞게 수정 보완하여 총 12 문항의 5점 척도로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .86$ 였다.

● 조직몰입

Mowday et al.(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 이용하였으며, 조직에 대한 계속적 몰입, 규범적 몰입 등의 내용으로 구성되어 있으며, 보건소 간호조직에 맞게 수정 보완하여 총 13문항의 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .88$ 였다.

측정도구의 타당성 검증

본 연구의 측정도구 타당성 검증을 하기 위해 요인분석

(factor analysis)을 실시하였고, Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 검정 결과 .817이었으며 Bartlett의 구형성 검정에서 유의확률이 .001이하로 본 자료가 요인분석으로 적절함이 확인되었다. 다음으로 요인을 추출하기 위한 목적의 주성분 분석(principal component analysis)을 사용하였고, 요인회전 방식은 직각 회전방법(Varimax rotation)을 사용하였다. 요인추출의 기준으로는 고유값이 1.0이상인 요인만을 선택하였으며 요인적재치 0.5이상을 유의적 수준으로 보았다.

먼저 조직문화유형 도구 20문항을 요인 분석한 결과 고유값(Eigenvalue)이 1이상인 요인이 원래의 도구와 같이 총 4개의 요인으로 분리되었다. 요인별로 살펴보면, 요인 1은 신뢰와 인간관계를 존중하며 일을 하는 동기와 그 자체를 즐기면서 개인적 욕구실현을 위해 노력하는 문화를 측정하는 '관계지향적 문화'로 구성되어 있으며, 요인 2는 새로운 기술과 문화를 받아들이려는 개방적인 사고의 창의성과 변화를 추구하는 '혁신지향적 문화'로 구성되어 있다. 또한 요인 3은 조직 전체의 통솔과 조직구성원들의 질서와 절차 및 업무처리에 규칙을 보다 강조하는 '위계지향적 문화'로 구성되어 있으며 요인 4는 전체적인 과업이나 목표를 위해 융통성보다는 안정성을 강조하는 업무지향 문화를 측정하는 '업무지향적 문화'로 명명하였다. 조직문화유형 도구를 요인 분석한 결과 추출된 4요인에 의해 설명된 총 분산은 62.28%이며, 각 요인파 요인적재값은 <표 1>과 같다.

<표 1> 조직문화유형 변수의 요인분석

(N=139)

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
문제가 발생하면 서로 감싸주고 단결하려는 의지가 강하다	.781	.262	.201	-.074
업무에 대한 경쟁보다는 팀워크를 중요시 한다	.752	-.171	-.046	.195
우리보건소는 직원들의 결속력과 사기를 매우 중요시 한다	.699	.349	-.111	.111
우리보건소는 종사원들간 신뢰감과 친밀감을 느낀다	.670	.251	-.236	.032
중요한 문제에 있어서는 상사가 부하 직원들의 동의를 구하여 일을 진행시킨다	.657	-.147	.273	.286
늘 새로운 지식을 강조하고 배우려고 하면 지원을 해준다	.496	.420	.324	.067
엄격한 결재과정을 통해서 조직전체의 통솔·통제가 이루어진다	.162	.788	-.029	.109
형식을 중요시하고 규정을 철저히 따르고 실수가 없도록 강조한다	.035	.756	-.029	.159
간호사 개개인의 존중보다는 전체적 파업달성을 우선으로 한다	-.066	.674	.328	-.111
간호사 업무를 치밀하게 계획하고 수행결과에 대해 평가를 정확하게 실시한다	.348	.620	.130	.381
경쟁 보건소의 간호부와 경쟁을 유도하고 앞장서기 위한 방법을 계속하여 강구한다	.057	.583	.548	.146
체계적인 업무처리보다는 융통성과 신속성을 강조한다	.087	.544	.115	.097
새로운 아이디어에 대해서 적극적으로 받아들인다	.384	.518	.309	-.022
간호사 평가를 실적이나 능력 위주로 실시한다	-.109	.198	.798	.281
원가절감과 이윤추구에 대한 보건소 방침이 매우 강하다	.295	.035	.687	-.276
상·하간 서열의식이 매우 강하다	.131	-.175	.642	.082
보건소 간호조직과 제도가 체계적으로 되어 있어 업무가 일관성 있게 처리된다	.213	.398	.523	.518
새로운 간호, 새로운 간호기술 등을 개발하도록 독려하고 이를 성과에 측정한다	.067	-.011	-.122	.704
간호부서에 대한 체계적인 목표설정과 계획이 수립된다	.197	.392	.372	.579
간호사 업무규정이 세심하게 정해져 있다	.296	.200	.335	.585
Eigenvalue(고유값)	6.746	2.460	2.024	1.226
누적분산비율	34.300	17.737	49.726	62.279

**자료 분석 방법**

수집된 자료는 SPSS WINDOW 13.0 프로그램으로 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성 및 연구변수는 서술적 통계로 분석하였다.
- 본 연구에서 사용한 측정도구의 신뢰도를 파악하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 값과 타당도를 분석하기 위하여 요인분석을 실시하였다.
- 본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화유형과 직무만족, 조직몰입의 관계를 검증하기 위해 ANOVA와 Duncan test를 이용하였다.
- 조직문화유형과 직무만족과 조직몰입과의 관계는 Pearson Correlation Coefficient를 이용하였다.
- 조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 단순 회귀분석 방법을 이용하였다.

**연구 결과**

**연구대상자의 일반적 특성**

대상자의 일반적 특성은 연령은 40대가 38.1%, 30대가 36.7%, 20대가 16.5%, 50대가 8.7% 순으로 많았다. 교육수준은 전문대 졸업이 35.3%로 가장 많았고, 다음은 전문대 졸업 후 학사를 졸업한 경우가 30.2%, 대학졸업이 25.9%, 대학원 졸업이 8.6%순으로 많았다. 현 직위는 계약직이 37.4%, 7급이 30.9%, 기타가 12.9%, 8급과 6급이 각 6.5%였다. 결혼상태는 기혼이 71.2%, 미혼이 23.0%, 기타 5.8%이었다. 보건소 경력은 1년 이상~5년 미만인 38.8%, 16년 이상~20년 미만 15.8%, 6년 이상~10년 미만이 13.7%, 21년 이상~25년 미만 11.6%, 11년~15년이 8.6%, 1년 미만이 6.5%, 26년 이상이 5.0%였다. 주된 근무역할은 상주근무를 하는 간호사가 50.4%로 가장 많았고, 다음은 재가방문이 20.1%, 혼합형이 18.0%, 기타가 11.5%순으로 많았다. 현재 종교가 없는 경우는 36%정도였고, 64%는 종교를 가지고 있었다. 그 중 기독교가 34.5%로 가장 많았고, 천주교 17.3%, 기타 종교가 7.2%, 불교가 5.0%정도로 나타났다. 보건소 근무 외 활동으로는 자기계발활동을 하는 경우가 56.8%로 가장 많았고, 기타 39.6%, 대학원 진학중인 중 경우가 3.6%로 많았다<표 2>.

**조직문화유형 및 직무만족, 조직몰입 정도**

대상자의 조직문화유형 및 직무만족, 조직몰입 정도는 <표 3>과 같다. 조직문화유형은 5점 척도 기준으로 평균 3.37±.47

**<표 2> 연구대상자의 일반적 특성 (N=139)**

특성	내용	실수	백분율
연령	20대	23	16.5
	30대	51	36.7
	40대	53	38.1
	50대	12	8.7
교육 수준	전문대졸업	49	35.3
	전문대졸+ 학사졸	42	30.2
	대학졸업	36	25.9
	대학원 이상	12	8.6
직위	9급	8	5.8
	8급	9	6.5
	7급	43	30.9
	6급	9	6.5
	계약직	52	37.4
기타	기타	18	12.9
	기타		
결혼 상태	미혼	32	23.0
	기혼	99	71.2
	기타	8	5.8
보건소 경력	1년 미만	9	6.5
	1년 이상~5년 미만	54	38.8
	6년~10년 미만	19	13.7
	11년~15년 미만	12	8.6
	16년~20년 미만	22	15.8
	21년~25년 미만	16	11.6
26년 이상	26년 이상	7	5.0
	상주근무	70	50.4
주된 근무역할	재가방문	28	20.1
	혼합형	25	18.0
	기타	16	11.5
	기독교	48	34.5
종교	천주교	24	17.3
	불교	7	5.0
	기타	10	7.2
없음	없음	50	36.0
	자기계발활동	79	56.8
근무 외 활동	대학원	5	3.6
	기타	55	39.6

점이었고, 하위영역에 있어 관계지향적 문화가 평균 3.51±.58 점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 혁신지향적 문화가 3.48±.57점, 업무지향적 문화 3.14±.67점, 위계지향적 문화 3.12±.64점 순으로 나타났다. 보건소간호사의 직무만족 정도는

**<표 3> 조직문화유형 및 직무만족, 조직몰입 정도 (N=139)**

	Minimum	Maximum	Mean	S.D
조직문화유형	2.25	5.00	3.37	±.47
관계지향적 문화	1.67	5.00	3.51	±.58
하부 혁신지향적 문화	2.29	5.00	3.48	±.57
영역 위계지향적 문화	1.50	5.00	3.12	±.64
업무지향적 문화	1.33	5.00	3.14	±.67
직무만족	1.33	4.71	3.09	±.64
조직몰입	1.92	5.00	3.39	±.54

5점 만점에 평균 3.09±.64점으로 나타났으며, 조직몰입 정도는 5점 만점에 평균 3.39±.54점이었다.

형은 <표 4>와 같다. 혁신지향적 문화는 교육수준(F=7.78, p=.000)과 직위(F=2.49, p=.034), 결혼상태(F=5.71, p=.001), 종교(F=3.64, p=.007), 근무의 활동(F=4.71, p=.011)에서 유의한 차이가 나타났다. 사후검증 결과, 교육수준에서는 대학졸업자가, 직위에서는 정규직을 제외한 기타군이, 결혼상태는 미혼군이, 종교에서는 천주교가, 근무의 활동에서 자기계발활동을

일반적 특성에 따른 조직문화유형의 차이

본 연구의 보건소간호사의 일반적 특성에 따른 조직문화유

<표 4> 일반적 특성에 따른 조직문화유형의 차이

(N=139)

특성	구분	관계지향적 문화			혁신지향적 문화			위계지향적 문화			업무지향적 문화		
		M±SD	F	P	M±SD	F	P	M±SD	F	P	M±SD	F	P
연령	20대	3.63±.57	.553	.697	3.35±.38	.450	.772	3.06±.69	.674	.611	3.43±.44	1.61	.174
	30대	3.43±.51			3.51±.64			3.17±.59			3.12±.65		
	40대	3.53±.66			3.50±.60			3.05±.70			3.07±.75		
	50대	3.54±.46			3.50±.28			3.36±.37			3.00±.59		
교육 수준	전문대졸업A	3.57±.56	.343	.794	3.32±.41	7.78	.000***	3.11±.57	.159	.924	3.21±.61	1.08	.360
	전문대졸업후	3.46±.65			3.37±.53			3.14±.74			3.00±.79		
	학사졸업B												
	대학졸업C	3.49±.45			3.84±.61			3.07±.58			3.13±.53		
	대학원이상D	3.48±.74			3.42±.60			3.20±.73			3.30±.77		
	사후검증						A,B,D<C						
직위	9급A	4.00±.61	1.78	.121	3.51±.53	2.49	.034*	3.09±.58	1.24	.293	3.33±.39	5.06	.771
	8급B	3.48±.69			3.52±.77			3.00±.73			3.29±.75		
	7급C	3.43±.61			3.42±.52			3.06±.72			3.04±.72		
	6급D	3.40±.48			3.39±.26			3.22±.34			3.00±.50		
	계약직E	3.46±.60			3.38±.55			3.26±.67			3.17±.73		
	기타F	3.68±.24			3.89±.57			2.87±.31			3.14±.44		
	사후검증						E<F						
결혼 상태	미혼A	3.59±.56	1.30	.275	3.40±.39	5.71	.001**	3.24±.70	.776	.462	3.43±.47	4.97	.008**
	기혼B	3.46±.58			3.44±.57			3.08±.60			3.03±.69		
	기타C	3.75±.60			4.21±.60			3.15±.78			3.29±.70		
	사후검증						A,B<C					B,C<A	
근무 경력	1년 미만	3.40±.64	.945	.465	3.41±.39	1.92	.082	3.27±.50	1.52	.175	3.18±.50	9.81	.441
	1년~5년 미만	3.52±.60			3.37±.53			3.22±.68			3.25±.68		
	6년~10년 미만	3.53±.44			3.80±.64			3.03±.59			3.19±.53		
	11년~15년 미만	3.76±.60			3.32±.46			3.29±.58			3.11±.74		
	16년~20년 미만	3.56±.52			3.63±.61			2.86±.62			3.07±.69		
	21년~25년 미만	3.27±.72			3.41±.60			2.92±.69			2.85±.75		
	26년 이상	3.42±.39			3.46±.34			3.32±.37			2.90±.65		
주된 근무 역할	상주근무A	3.54±.64	.150	.930	3.60±.58	2.30	.080	3.07±.57	2.79	.043*	3.01±.68	1.98	.119
	재가방문B	3.51±.58			3.37±.48			3.36±.66			3.28±.61		
	혼합형C	3.46±.56			3.40±.67			3.18±.79			3.17±.74		
	기타D	3.46±.29			3.26±.26			2.82±.49			3.37±.45		
	사후검증											A,C<B	
종교	기독교	3.53±.51	1.76	.140	3.36±.53	3.64	.007**	3.09±.65	.220	.927	3.18±.68	4.39	.780
	천주교	3.72±.47			3.76±.56			3.09±.63			3.23±.68		
	불교	3.64±.77			3.22±.40			3.00±.20			3.04±.67		
	기타	3.53±.60			3.17±.37			3.07±.33			2.96±.72		
	없음	3.36±.63			3.55±.58			3.18±.72			3.09±.64		
근무 외 활동	자기계발활동A	3.56±.49	2.94	.056	3.60±.56	4.71	.011*	3.06±.59	.924	.399	3.24±.61	2.35	.099
	대학원B	2.93±.92			3.48±.54			3.35±.40			3.06±.59		
	기타C	3.48±.63			3.30±.52			3.18±.60			2.99±.73		
	사후검증											B,C<A	

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

하고 있는 군이 혁신지향적 문화를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 위계지향적 문화는 주된 근무역할(F=2.79, p=.043)에서 유의한 차이를 보였고, 업무지향적 문화는 결혼상태(F=4.97, p=.008)에서 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과, 위계지향적 문화에서는 재가방문을 하는 간호사가 위계지향적 문화를 높게 지각하는 것으로 나타났고, 결혼상태에서는 미혼군이 업무지향적 문화를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 관계지향적 문화에서는 유의한 차이를 나타내는 변수는 없었다<표 4>.

**일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입의 차이**

본 연구의 보건소간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이는 <표 5>와 같다. 직무만족에서 유의한 차이를 보인 변수는 교육수준(F=3.80, p=.012), 직위(F=5.30, p=.000), 결혼상태(F=5.71, p=.004), 주된 근무 역할(F=5.74, p=.001)이었다. 사후검정 결과, 교육수준에서 대학졸업 군이, 직위에서는 정규직이나 계약직을 제외한 기타군에서 직무만족을 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났으며, 결혼상태에서는

**<표 5> 일반적 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이 (N=139)**

특성	구분	직무만족			조직몰입		
		M±SD	F	P	M±SD	F	P
연령	20대	3.30±.55	2.39	.054	3.48±.41	2.21	.072
	30대	2.90±.64			3.21±.63		
	40대	3.13±.68			3.48±.51		
	50대	3.33±.39			3.55±.31		
교육수준	전문대졸업A	3.01±.60	3.80	.012*	3.32±.58	.727	.538
	전문대졸업후학사졸업B	2.93±.73			3.38±.60		
	대학졸업C	3.38±.46			3.46±.44		
	대학원이상D	3.09±.72			3.38±.49		
	Duncan				A,B<C		
직위	9급A	3.38±.52	5.30	.000***	3.61±.64	2.92	.016*
	8급B	3.29±.50			3.48±.32		
	7급C	3.08±.67			3.45±.48		
	6급D	3.40±.45			3.49±.46		
	계약직E	2.81±.66			3.18±.63		
	기타F	3.54±.30			3.64±.33		
	Duncan				E<F		
결혼상태	미혼A	3.25±.53	5.71	.004**	3.49±.41	1.57	.211
	기혼B	2.99±.65			3.34±.57		
	기타C	3.67±.48			3.61±.59		
	Duncan				A,B<C		
보건소경력	1년 미만	2.92±.68	1.90	.086	3.21±.41	1.76	.112
	1년~5년 미만	2.92±.67			3.26±.65		
	6년~10년 미만	3.33±.45			3.48±.33		
	11년~15년 미만	3.23±.58			3.60±.53		
	16년~20년 미만	3.31±.57			3.57±.43		
	21년~25년 미만	2.99±.82			3.32±.56		
	26년 이상	3.24±.43			3.59±.28		
	Duncan				A,B<C		
주된 근무역할	상주근무A	3.20±.65	5.74	.001**	3.47±.48	2.92	.037*
	재가방문B	2.72±.58			3.17±.62		
	혼합형C	3.00±.66			3.30±.65		
	기타D	3.40±.33			3.57±.36		
	Duncan				B<A,C<D		
종교	기독교	3.14±.68	2.22	.070	3.42±.53	1.42	.232
	천주교	3.34±.47			3.56±.45		
	불교	2.92±.70			3.27±.55		
	기타	2.70±.81			3.12±.62		
	없음	3.03±.61			3.35±.57		
근무외 활동	자기계발 활동	3.16±.58	1.10	.337	3.43±.47	1.28	.281
	대학원	3.00±.75			3.58±.36		
	기타	3.00±.72			3.30±.65		

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

미혼과 기혼을 제외한 사별이나 이혼을 한 경우의 기타군이 직무만족을 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 주된 근무역할에서는 중요 역할을 하며 책임을 지고 있는 상주근무나 혼합형, 재가방문군 보다 주요업무가 없고 책임이 덜한 기타군에서 직무만족을 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 조직몰입에서는 직위(F=2.92, p=.016)와 주된 근무역할(F=2.92, p=.037)에서 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과 직위에서 기타군이 계약직보다는 조직몰입이 더 높았고, 주된 근무역할에서는 중요역할을 하며 책임을 지고 있는 상주근무나 혼합형, 재가방문군 보다 주요업무가 없고 책임이 덜한 기타군에서 조직몰입 정도가 높은 것으로 나타났다<표 5>.

**간호조직문화유형과 직무만족 및 조직몰입의 상관관계**

보건소 간호사의 간호조직문화유형과 직무만족 및 조직몰입의 상관관계를 분석한 결과<표 6>, 직무만족과 관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화 모두 양의 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r=.348~.467, p<.001). 조직몰입도 관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화 모두 양의 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r=.338~.490, p<.001). 조직몰입과 관계지향적 문화와는 다른 문화유형보다 높은 상관관계가 나타났다(r=.490, p<.001). 또한 직무만족과 조직몰입도 유의한 상관관계를 나타냈다(r=.755, p<.001).

**조직문화유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석**

조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향력을 확인하기 위해 관계지향적 문화, 혁신지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화의 변수를 선정하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 조직문화유형이 직무만족에 미치는 영향에서는 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .263로 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화의 두변수가 직무만족을 26.3%정도 설명하는 것으로 나타났으며 (F=48.914, p<.001), 관계지향적 문화가 직무만족에 더 많은 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 조직문화유형이 조직몰입에 미치는 영향에서는 결정계수(R<sup>2</sup>)가 .293로 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화의 변수가 조직몰입을 29.3%정도 설명하는 것으로 나타났고, 혁신지향적 문화유형이 조직몰입에 가장 영향을 많이 미치고 있는 것으로 나타났다(F=.56.873, p<.001). 보건소의 간호조직문화가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다<표 7>.

**논 의**

본 연구는 보건소 간호사집단의 간호조직문화의 유형을 알아보고 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 G시와 J도 소재의 6개 보건소에서 근무하는 간호사 139명을 대상으로 조사한 결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

보건소 간호사의 조직문화 측정도구의 타당성 검증에서 4

**<표 6> 간호조직문화유형과 직무만족 및 조직몰입의 상관관계 (N=139)**

	간호조직문화유형				직무만족	조직몰입
	관계지향적 문화	혁신지향적 문화	위계지향적 문화	업무지향적 문화		
직무만족	.388***	.380***	.467***	.348***	1.00	
조직몰입	.490***	.393***	.444***	.338***	.755***	1.00

\*\*\*p<.001

**<표 7> 조직문화유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석 (N=139)**

종속변수	독립변수	Beta	t	p	F	R <sup>2</sup>
직무만족	관계지향적 문화	.394	4.45	.000***	48.914***	.263
	혁신지향적 문화	.250	3.01	.003**		
	위계지향적 문화	.054	.665	.507		
	업무지향적 문화	-.054	-.656	.513		
조직몰입	관계지향적 문화	.198	2.26	.025*	56.873***	.293
	혁신지향적 문화	.384	4.67	.000***		
	위계지향적 문화	.099	1.23	.217		
	업무지향적 문화	.036	.45	.653		

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

개의 요인이 도출되었다. 도출된 4개 요인의 조직문화유형은 관계지향적, 혁신지향적, 위계지향적, 업무지향적 문화로 명명하였다. 그 중 보건소간호사들은 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화를 가장 높게 지각하는 것으로 나타났다. 즉, 보건소의 간호사가 지각하는 보편적이고 우위적인 조직문화유형은 관계지향적 문화유형과 혁신지향적 문화유형이었다. 이 결과는 김대란(1999)의 연구에서 관계 안정문화를 높게 지각한 결과와 일치하며, 한수정(2001)의 연구결과에서 위계지향 문화가 높게 나타난 것과는 상반된 결과이다. 또한 이러한 현상은 대학병원 간호조직의 위계지향적 성향과 질서를 중요시 하고 권위적이며 보수적인 성향을 가진 병원조직의 특성을 반영하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있으며, 보건소 간호조직문화유형은 다른 조직과 어울려 조직체를 형성하고 지역주민에게 신뢰와 인간존중을 바탕으로 서비스를 제공하는 조직의 특성상 관계지향적 문화유형이 높게 지각된 것으로 해석된다.

일반적 특성에 따른 조직문화유형 중 혁신지향적 문화는 교육수준에서 대학졸업자가, 직위에서는 정규직을 제외한 기타군이, 결혼상태는 미혼군이, 종교에서는 천주교가, 근무외 활동에서 자기개발활동을 하고 있는 군이 혁신지향적 문화를 높게 지각하는 것으로 나타났는데 이는 직위에서 정규직을 제외한 기타군이 정규직 보다는 자유로운 것으로 해석되며, 이것은 결혼 상태와 따라 조직문화유형에 차이가 있다는 선행연구들과 일치된 결과를 보였다(이은주, 한지영과 김미예, 2008; 유승연과 김인숙, 2005).

보건소 간호사의 일반적 특성에 따라 직무만족 정도를 살펴보면, 전문대 졸업자보다는 대학졸업자가 직무만족이 더 높은 것으로 나타나 박종선과 박복남(2008)의 결과와 유사한 것으로 나타났다. 또한 계약직보다는 정규직을 제외한 기타군이 직무만족 정도가 더 높았으며, 이는 직위에서 위계질서와 상관없는 서열에서 직무만족이 높은 것으로 생각되고 또한 직위에서도 다양한 형태가 존재하여 다양하게 질문지 형태를 만들어 설문하여야 했지만 의도하지 못했던 결과인 것으로 사료된다. 결혼상태는 미혼군과 기혼군보다 사별이나 이혼을 한 기타군에서 직무만족 정도가 높게 나타났으며, 주된 근무역할에서는 상주근무나 혼합형, 재가방문군 보다 기타군에서 직무만족이 더 높은 것으로 나타나 선행연구들(박종선과, 박복남, 2008; 이은주 등, 2008)과 일치한 결과를 나타냈으나, 이는 개인특성 변수보다는 근무조건이나 특수한 상황에서 선별적으로 나타나는 것으로 해석되며, 결혼상태나 직위, 주된 근무역할 부분에서 나타난 기타군은 다양한 형태의 질문지 유형을 준비하지 못했던 것으로 사료되어 이 부분은 보강되어 추후연구가 더 필요한 부분이라고 생각된다.

보건소간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도를 살펴보면, 직위에서 정규직이나 계약직보다 자유로운 기타군이,

주된 근무역할에서는 중요역할을 하며 책임을 지고 있는 상주근무나 혼합형, 재가방문군 보다 주요업무가 없고 책임이 덜한 기타군에서 조직몰입이 더 높은 것으로 확인되었다. 이는 책임을 지며 중요 역할을 하고 있는 상주근무나 혼합형, 재가방문군들의 조직몰입이 상대적으로 낮은 것으로 관련기관들은 구성원들의 조직몰입 정도를 향상시키기 위해서 다양한 형태의 직위나 근무역할을 파악하고, 관리자들의 직원들에 대한 내적 보상, 성취감, 안정감, 책임감, 격려, 관심 등과 같은 자신의 잠재력을 현실화 하고자 하는 욕구를 충족시키므로 직무내용을 향상시키는데 주의 기울여야 할 것이다.

본 연구에서 조직문화유형과 직무만족 및 조직몰입의 상관관계는 관계지향적, 혁신지향적, 위계지향적, 업무지향적 문화와 직무만족 및 조직몰입과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 이은주 등(2008), 박재산(2006)의 연구에서 간호사들이 조직문화를 위계지향적 문화로 인식할수록 직무만족도가 낮게 나타났다는 결과와 일치하지 않으나 직무만족과 조직몰입은 높은 상관관계를 나타냈는데 이는 박현희, 박경숙, 염영희 및 김경희(2006)의 연구결과와 일치한다. 즉, 조직 구성원들의 직무만족과 조직몰입을 향상시키기 위해서는 서로 신뢰를 가지고 인간존중의 조직문화를 창출하고 개발할수록 직무만족과 조직몰입의 정도가 향상될 수 있을 것이라고 생각된다.

직무만족을 설명하는 변수를 확인하기 위해 회귀분석을 한 결과 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화의 두변수가 26.3% 정도 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 특히 관계지향적 문화가 직무만족에 더 많은 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 유승연과 김인숙(2005)의 연구는 관계지향과 혁신지향이 직무만족에 가장 설명력이 높은 변수로 확인되었으며, 김영희(2004)의 연구에서는 직무만족에 혁신적 문화유형과 친화적 문화유형이 설명력이 있는 것으로 나타났다. 본 연구와 함께 공통적으로 관계지향문화가 직무만족을 유의하게 설명한 것은 간호조직에서 관계지향 문화가 가지는 중요성을 확인시켜주는 결과라 할 수 있을 것이다.

조직몰입에서는 혁신지향적 문화유형이 조직몰입에 가장 영향을 많이 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 혁신적 문화유형과 과업지향적 문화유형이 조직몰입에 가장 설명력이 있다는 김영희(2004)의 결과와 일치하는 바 있어 혁신지향적 조직문화유형이 조직몰입을 하는데 영향을 주는 것임을 증명하고 있는 것으로 사료된다.

결론적으로 간호조직을 이끌어 나가는 지도자들은 보수적인 관료조직체계를 탈피하고, 간호조직의 구조적 관리를 변화시켜, 자율성을 가지고 스스로 계획하고 실행하며 통제 조정함으로써 조직의 공동 목표를 추구하고 동시에 본질인 대상자를 우선으로 생각하는 관계지향적 문화 유형과 혁신지향적 조직



문화유형의 분위기 조성과 이를 체계화 시키는 전략이 필요하다고 사료된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 보건소 조직 내 간호사 집단의 조직문화유형과 직무만족, 조직몰입을 알아보고 간호조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하는데 목적이 있다. 연구의 대상자는 G시와 J도 소재의 6개 보건소에서 근무하는 간호사 139명을 대상으로 하였으며, 자료수집기간은 2008년 4월 1일부터 5월 31일까지 실시되었다. 수집된 자료는 SPSS Win 13.0 Program을 이용하여 빈도와 백분율, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson Correlation Coefficients, 단순 회귀분석으로 분석하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 조직문화유형은 관계지향적 문화가 3.51점으로 가장 높았으며, 그 다음이 혁신지향적 문화로 3.48점 이었다.
- 보건소 간호사의 직무만족 정도는 3.09점 이었으며, 조직몰입은 3.39점 이었다.
- 일반적 특성에 따른 간호조직문화유형은 혁신지향적 문화에서 교육수준, 직위, 결혼상태, 종교, 근무외 활동에서 유의한 차이가 나타났고, 위계지향적 문화에서는 주된 근무역할에서 유의한 차이가 나타났으며, 업무지향적 문화는 결혼상태에서 유의한 차이가 나타났으나 일반적 특성에 따른 관계지향적 문화에서는 유의한 차이를 나타내는 변수는 없었다.
- 일반적 특성에 따른 직무만족에서는 학력과 직위, 결혼 상태, 주된 근무역할에서 유의한 차이를 보였고, 조직몰입에서는 직위, 주된 근무역할에서 유의한 차이가 나타났다.
- 보건소 간호사의 조직문화유형과 직무만족, 조직몰입의 상관관계는 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무만족과 조직몰입도 높은 상관관계가 있었다.
- 조직문화유형은 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화의 두변수가 직무만족을 26.3%정도 설명하였고, 관계지향적 문화유형이 직무만족에 더 많은 영향을 미쳤다. 또한 조직몰입은 혁신지향적 문화유형이 더 많은 영향을 미치고 있었으며, 조직몰입을 29.3%정도 설명하였다.

결론적으로 많은 여러 직종들이 같이 근무하면서 지역주민들의 보건의료 서비스까지 담당하고 있는 보건소 간호조직은 보수적인 관료조직체계를 탈피하고, 스스로 계획하고 실행할 수 있는 자율성을 조정함으로써 지역사회 주민들을 우선적으로 생각하고, 우수한 능력을 발휘할 수 있는 관계지향적 문화유형과 혁신지향적 조직문화유형의 분위기 조성을 체계화 시

키는 전략이 필요하다고 사료된다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 본 연구 대상은 한정된 지역을 대상으로 편의표집을 하였으므로, 대상자의 수준과 기관의 규모를 다양화하여 반복 또는 비교연구 할 필요가 있다.
- 확인된 조직문화유형에 따라 조직문화를 개발하기 위한 전략에 대한 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 김대란 (1999). 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입 간의 관계분석. *간호행정학회지*, 5(1), 5-22.
- 김영희 (2004). *간호사가 인지한 간호조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*. 대전대학교 보건스포츠대학원 석사학위논문, 대전.
- 김인수 (1999). *거시조직이론*. 서울: 무역경영사.
- 김인숙, 이명하, 하나신, 장금성, 홍윤미, 이태화, 강선주 (2003). *최신 간호관리학*. 서울: 현문사.
- 박재산 (2006). 국립병원 조직문화유형과 직무만족, 이직의사 간의 인과관계분석. *보건과 사회과학*, 19, 97-118.
- 박중선, 박복남 (2008). 간호사의 임파워먼트가 직무만족, 업무생산성 및 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(2), 150-158.
- 박현희, 박경숙, 염영희, 김경희 (2006). 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *대한간호학회지*, 36(2), 244-254.
- 서성무, 이지우 (1998). *경영학원론*. 서울: 형성출판사.
- 신유근 (1991). *조직론*. 서울: 다산출판사.
- 오석태 (2003). *호텔조리사 문화가 조직유효성에 미치는 영향*. 대전대학교 대학원 박사학위 논문, 대전.
- 유승연, 김인숙 (2005). 군병원 간호조직문화와 조직성공에 관한 연구. *간호행정학회지*, 11(2), 1-17.
- 윤숙희 (2001). *간호단위의 조직유효성 모형 구축조직행동론적 관점에서*. 고려대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 이선희, 조우현, 이해중, 전기홍 (1999). *의료서비스 마케팅*. 서울: 퇴설당.
- 이은주, 한지영, 김미예 (2008). 간호사가 지각하는 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(1), 5-12.
- 한수정 (2001). *병원 간호조직문화와 조직성공에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- Cabrera, E. F., & Bonache, J. (1999). An expert HR system for aligning organizational culture and strategy HR. *Human*

- Resource Planning*, 22(1), 51-60.
- Campbell, J. P. (1977). *On the nature of organizational effectiveness*. in P. S. Goodman, J. M. Pennings & Associates(Eds.). *New perspectives on organizational effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Coeling, H. E., & Wilcox, J. R. (1988). Understanding organizational culture: A key to management decision making. *Journal of Nursing Administration*, 18(11), 16-23.
- Davis, S. M. (1984). *Managing corporate culture*. Cambridge, Mass: Ballinger Publishing Co.
- Goodman, E. A., Zammuto, R. F., & Gifford, B. D. (2001). The competing value frame work: Understanding the impact of organizational culture on the quality of work life. *Organization Development Journal*, Fall, 19(3), 58-68.
- Lukacs, J. (1987). Sensitivity to organizational culture: A powerful tool for NPS. *Nurse Practitioner*, March; 75-80.
- Mowday, R. T., Steers, L. W., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-247.
- Ramirez, D. C. (1990). Culture in a nursing service organization. *Nursing Management*, 21(1), 14-17.
- Paula, L. S. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Med Care*, 4, 337.

## The Influence of Nurses' Organizational Culture on Their Job Satisfaction and Organization Commitment at the Public Health Center

Min, Soon<sup>1)</sup> · Kim, Hye Sook<sup>2)</sup>

1) Professor, Chosun Nursing College

2) Nurse, Chosun University Hospital

**Purpose:** This study examines how the types of organizational culture at a public health center affect job satisfaction and organization commitment of nurses. **Method:** The study selected 139 nurses from six public health centers located in G city, J province as subjects. The data was collected from April 1 to May 31 in 2008. **Result:** In regard to type of organizational culture had significant correlation with both job satisfaction and organization commitment, job satisfaction and organization commitment also showed high correlation. Concerning type of organizational culture, two variables of affiliated culture and innovative culture explained 26.3% of job satisfaction and 29.3% of organization commitment. **Conclusion:** The job satisfaction and organization commitment of nurses varied according to types of organizational culture of a public health center, and showed high correlation. The more affiliated and innovative the organizational culture was, the higher job satisfaction and organization commitment turned out. Therefore, it is advisable to develop a strategy that systematically creates a affiliated and innovative organizational culture that pays attention to goal achievement of the nurse.

**Key words :** Public health center, Organizational culture, Jab satisfaction, Organization commitment

• Address reprint requests to : Kim, Hye Sook  
Nurse, Chosun University Hospital  
588, Seosuk-dong, Donggu, Gwangju 501-717, Korea  
Tel: 82-62-220-3500 E-mail: opaal@hanmail.net