

# 중소병원의 조직문화가 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향

전진호\*, 이종화\*\*, 유진영\*\*\*  
인제대학교 의과대학 예방의학과\*, 김천대학교 치기공학과\*\*, 수성대학교 보건행정과\*\*\*

## The Effect of Organizational Culture Types on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Small and Medium Hospitals

Jin-Ho Chun\*, Jong-Hwa Lee\*\*, Jin-Yeong Yoo\*\*\*

Dept. of Preventive Medicine, University of Inje College of Medicine\*

Dept. of Dental Laboratory Technology, Gimcheon University\*\*

Dept. of Health Administration, SuSeong College\*\*\*

**요약** 본 연구에서는 실증적 검증을 통해 조직문화가 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하여 중소병원의 조직관리 개선을 위한 방안을 제시하고자 하였다. 대구·경북지역에 위치한 100병상 이하 규모의 4개 병원에 근무하는 직원을 대상으로 2012년 11월 20일부터 4주간 설문조사를 실시하였다. 요인분석결과, 조직문화 유형은 진취성, 위계성, 생산성, 친화성으로 구분되었으며 진취성과 친화성이 조직몰입에, 생산성과 친화성이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미쳤다. 친화성은 조직몰입과 조직시민행동에 모두 유의하게 영향을 미친 반면, 위계성은 유의한 영향을 미치지 않았다. 중소병원 조직관리에서 조직발전에 필요한 구성원의 바람직한 행동 유도를 위해서는 상호간의 신뢰감 형성을 통한 친화력 강화 노력이 무엇보다 중요하겠으며, 합리적 의사결정이 가능한 환경 조성이 필요하다.

**주제어** : 조직문화, 조직몰입, 조직시민행동, 중소병원

**Abstract** To propose the way for improving organizational management of small and medium hospitals through analyzing the effect of organizational culture types on organizational commitment and organizational citizenship behavior. A survey was held to the employees of 4 hospitals that could accommodate less than 100 patients located in Daegu and Gyeongbuk for 4 weeks starting November 20, 2012. As result of factor analysis, the organizational culture divided to the four types: adventurous, hierarchical, productive, friendly types. The adventurous and friendly types revealed the positive effect on organizational commitment, and the productive and friendly types revealed it on organizational citizenship behavior. Instead, hierarchical type revealed no effects on the both. Therefore, to improve organizational management in small and medium hospitals, the strengthened efforts to build up friendship and supportive environments for reasonable decision making.

**Key Words** : Organizational culture, Organizational commitment, Organizational citizenship behavior, Small and medium hospital

Received 21 May 2013, Revised 28 June 2013

Accepted 20 July 2013

Corresponding Author: Jin-Yeong Yoo(Department of Health Administration, SuSeong College)

Email: yjyjin@daum.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 서론

### 1.1 연구목적

의료기관은 많은 사회조직 중에서 가장 복잡한 조직체이라 할 수 있다. 환자의 치료를 일차적 목표로 하는 진료부서와 조직의 생산성을 관리해야 하는 행정부서로 구성되어 있으며 각 분야별 계층적 지배체계를 갖는 동시에 기능적 전문화체제로 분화된 조직체의 협업을 통해 의료서비스가 제공된다. 의료서비스는 대량생산이 불가능한 대인서비스로써 기계화와 자동화가 어려운 노동집약적 산업이다. 항상 신속하고 사람의 생명과 관련된 즉각적 서비스를 제공해야 하기에 구성원들의 업무 스트레스와 그에 따른 갈등이 산재되어 있는 상황이다[1]. 세계보건기구는 의료기관을 “치료와 예방, 보건인력의 훈련과 연구를 수행하는 조직”이라 정의하고 있다. 이는 사회공공재의 성향을 가진 비영리조직으로써의 성격과 영리조직으로써 성격을 동시에 지니고 있음을 의미하는 것이다. 따라서 양질의 의료서비스를 제공함은 물론 지속적인 서비스 제공을 위해 적절한 수입 보장 또한 수반되어야 함을 뜻한다. 그러나 의료기관 특히, 우리나라의 중소병원은 지난 10년간 도산률 10%를 상회하는 심각한 경영악화에 봉착해 있다[1,2]. 중소병원을 둘러싼 대내외적 주요 4대 경영악재로써 최신장비와 우수한 인력을 갖춘 대형병원으로의 환자 쏠림현상 그리고 낮은 의료수가 문제, 환경변화 대처능력 부족과 합리적 의사결정지원 시스템부재 등을 들 수 있다. 외부의 환경적 요인이 크게 작용하고 있다 할 수 있으나 중소병원 내부의 조직관리 접근법에도 적지 않은 문제가 산재되어져 있다. 분석적 의사결정과정에 의한 병원경영이 아닌 병원장의 직관적 판단과 관리자의 관리능력 부재는 병원경영악화를 초래하고 대형병원에 비해 열악한 근로조건과 낮은 임금은 높은 이직률을 야기함으로써 지속적인 양질의 의료서비스 제공을 어렵게 만들고 있다[3,4]. 전문병원제도 도입, 건강보험수가 개선 등 정부의 정책적 노력에도 불구하고 병·의원의 경영난은 여전한 상황이다. 대외적인 해결책을 모색함은 물론 중소병원 또한 생존을 위한 체계적인 자구책 마련이 필요하다 여겨진다. 그 첫 번째 노력으로 그들이 가지고 있는 조직문화에 대한 성찰이 필요하다 생각된다. 개인에게 개성이 있듯이 우리가 속해 있는 조직에는 각자 고유의 독특한 문화적 특성이 존재하며 그

조직문화는 구성원들의 행동에 적지 않은 영향을 준다 [5].

중소병원 또한 그들이 갖고 있는 고유의 조직문화가 존재하며 그것은 병원의 구성원들로 하여금 공동의 조직 목표달성에 영향을 줄 수 있는 것이다. 다양한 전문직종의 집합체인 병원은 구성원간의 상호협조가 필요불가결한 상황으로 직종간의 의존성이 높은 조직이다[6]. 병원 조직은 20세기 이후 의료기술의 급격한 발달과 세분화, 전문화로 어느 조직보다 기술성, 전문성, 개별성이 뚜렷한 특성을 가진 상황으로 공동의 목표 달성을 위한 적절한 조직문화 관리가 필요하다. 조직문화는 소속되어 있는 기관에 대한 구성원들의 일체감인 조직몰입도와 조직발전을 위한 구성원의 바람직한 행동인 조직시민행동에 적지 않은 영향을 미친다[7, 8]고 한다. 따라서 조직문화는 의료기관의 공동의 목표라 할 수 있는 양질의 의료서비스 제공에 영향을 미칠 수 있음은 물론 중소병원의 성공적인 경영을 위한 시초가 될 수 있는 단초라 할 수 있다. 병원조직 관리와 관련한 효율적 병원경영관리 방안에 대한 연구가 수행되고 있다[3-6, 10, 11] 그러나 이들 선행연구는 대부분 일반적 특성 및 리더십, 직장만족도, 이직의사, 스트레스, 직무몰입, 경영성과 평가 등에 관한 연구로써 조직문화에 대한 성찰과 조직발전에 관한 구성원들의 심신의 변화 양상에 대한 분석이 부족한 실정이다. 특히 중소병원 조직관리 방안에 대한 연구가 충분하지 못하다 여겨진다.

이에 본 연구에서는 중소병원의 조직문화 구성요인을 도출하고 소속되어 있는 기관에 대한 일체감을 나타내는 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적 검증을 통해 파악하고자 한다. 또한 중소병원 경영에 있어 조직문화의 중요성과 가치에 대한 인식을 제고시킴으로써 중소병원의 구체적 조직관리 방안을 위한 기초적 자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구가설

본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

가설 1. 중소병원의 조직문화 구성요인은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

1-1. 조직문화 구성요인 중 친취성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-2. 조직문화 구성요인 중 위계성은 조직몰입에

정(+의 영향을 미칠 것이다.

1-3. 조직문화 구성요인 중 생상성은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

1-4. 조직문화 구성요인 중 친화성은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 중소병원의 조직문화 구성요인은 조직시민행동에 영향을 미칠 것이다.

2-1. 조직문화 구성요인 중 진취성은 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2-2. 조직문화 구성요인 중 위계성은 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2-3. 조직문화 구성요인 중 생상성은 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2-4. 조직문화 구성요인 중 친화성은 조직시민행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

대구·경북지역에 위치하는 100병상 이하의 4개 중소병원에 근무하는 직원을 대상으로 하였으며, 30명을 대상으로 예비조사를 시행한 후 2012년 11월 20일부터 4주간 설문조사를 실시하였다. 편의 표본추출방법에 의한 자기기입식 설문조사를 실시하였으며 수집된 표본의 수는 총 127명이었다. 불성실한 답변을 한 13부를 제외하고 최종분석에 114부의 설문지를 최종 실증적 분석에 사용되었다.

### 2.2 측정변수

조직문화는 한 조직 내의 대다수의 구성원들이 공통적으로 가지고 있는 신념, 규범, 가치관, 행동양식이라 정의할 수 있다. Quinn(1985)[12]이 개발한 측정도구를 수정·보완하여 사용하였으며 조직문화의 문항은 ‘직원상호간 대단히 우호적인 관계이다’, ‘새로운 아이디어를 강조하는 창의력 분위기이다’, ‘통제의 엄격한 결재과정을 통해 이루어진다’, ‘동료간 협조적인 분위기를 중시한다’, ‘남보다 앞서가는 것을 중시한다’ 등으로 Likert의 5점 척도 13문항을 사용하였다.

조직몰입은 소속되어 있는 기관에 심리적으로 어느 정도로 일체감을 느끼고 있는가에 대한 것으로 Allen과 Meyer(1990)[13] 개발한 측정도구를 수정·보완하여 사용하였다. 조직몰입의 문항은 ‘현재 직장에서 계속 직장생활을 할 수 있다면 행복할 것이다’, ‘우리 병원의 문제나 나의 문제인 것처럼 느낀다’, ‘우리병원에 강한 귀속감을 느낀다’, ‘우리병원에 정서적 애착을 느낀다’, ‘우리병원 내에서 가족의 일원인 것처럼 느낀다’, ‘우리병원은 개인적으로 상당한 의미가 있다’, ‘병원에 근무하는 것은 원해서인 동시에 필요에 의해서다’, ‘지금 당장 병원을 떠나는 것은 나에게 있어서 매우 어려울 것이다’, ‘병원을 떠나기로 결심한다면 나의 생활이 혼란스러워질 것이다’, ‘병원을 떠나기로 선택한다는 것은 거의 불가능하다고 느낀다’, ‘병원을 떠나지 않는 것은 그동안 병원에 많은 노력을 들여왔기 때문이다’, ‘현재 경영주와 함께 일해야 할 의무감을 느낀다’, ‘이익이 된다고 해도 지금 당장 병원을 떠나는 것은 옳지 않다고 생각한다’, ‘병원을 떠난다면 죄책감을 느낄 것 같다’, ‘동료들에 대해서 의무감을 느끼고 있다’, ‘나는 지금 병원을 떠나지 않겠다’, ‘근무하고 있는 병원으로부터 많은 덕을 보고 있다’ 등으로 Likert의 5점 척도 17문항으로 구성되었다.

조직시민행동은 개인 본연의 직무는 아니지만 전반적인 조직성과를 제고하는데 기여하는 행동으로써 본연의 직무 이외 조직 구성원에 대한 배려와 조직에 대한 애정에 기반을 둔 협력적인 행동이라 정의할 수 있다. Organ(1988)[14]이 개발한 측정도구를 수정·보완하여 사용하였으며 조직시민행동의 문항은 ‘결근한 동료의 일을 대신해 줄 마음이 있다’, ‘업무량이 많은 동료를 기꺼이 도와준다’, ‘신입 동료가 업무에 적응하도록 돕는다’, ‘직무수행에 어려움을 겪는 동료를 기꺼이 돕는다’, ‘대체로 주위의 동료를 돕는 편이다’, ‘자발적으로 병원 규칙과 법규를 준수한다’, ‘나는 양심적 구성원이라 생각한다’, ‘매일 출근하는 것은 매우 중요하다’, ‘받는 보수보다 더 열심히 일 한다’, ‘업무이외의 일도 자원한다’, ‘동료와의 마찰을 피하기 위한 조치를 미리 한다’, ‘동료의 직무에 미칠 영향을 생각하며 행동한다’, ‘동료와의 인간관계상 발생할 수 있는 문제를 고려하여 행동한다’, ‘병원에서 중요하다고 생각되는 회의에 자발적으로 참석한다’, ‘병원 이 미지를 높이는 행사에 자발적으로 참석한다’, ‘병원에서 요구하는 변화에 부응하기 위해 노력한다’, ‘병원의 간행

물을 읽고 정책이나 지침 등을 이해하려고 한다', '주위사람들에게 우리병원의 좋은 점을 자랑한다', '사소한 문제에 대해 불평하지 않는다' 등으로 Likert의 5점 척도 20문항을 사용하였다.

### 2.3 자료분석

분석에는 SPSS 18.0을 이용하였으며, 수집된 자료의 분석방법으로는 측정 도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 요인분석과 Cronbach- $\alpha$ 계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시하였으며 조직문화가 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하기 위해 상관관계 분석과 다중회귀분석을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 조사대상자의 특성

조사대상자의 일반적 특성은 여성이 55.3% 였으며 연령은 30대 미만이 50.9%, 전문대 졸업이 69.3% 로 조사되었다. 근무기간은 2년 미만인 경우가 74.6% 였으며 근무부서는 행정부서가 25.4%, 간호부(의료기사 포함)가 74.6% 였다<표 1>.

<Table 1> General characteristic of the subjects

Classification	Item	N	%
Gender	Male	51	44.7
	Female	63	55.3
Age	≤ 29	58	50.9
	30-39	36	31.6
	≥ 40	20	17.5
Education	College	79	69.3
	University or above	35	30.7
Working duration (years)	< 2	85	74.6
	2-5	15	13.2
	≥ 6	14	12.3
Working department	Administration	29	25.4
	Nursing & medical technician	85	74.6
Total		114	100.0

### 3.2 요인분석 및 신뢰도 검증

조직문화 측정 도구에 대한 타당도 검증은 위하여 문항 선택기준인 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재

치는 0.4 이상을 기준으로 탐색요인분석을 실시한 결과 4개의 요인으로 구분되었으며 4개 구성요인의 총 분산 설명력은 64.7%였다<표 2>.

<Table 2> Factor analysis of organizational culture

Question	Factor analysis			
	Adventurous	Hierarchical	Productive	Friendly
Creativity	.749			
Competitive	.736			
Activity	.626			
Control		.737		
Rule & procedure		.691		
Stability		.670		
Order of rank		.643		
Duty result			.759	
Achieve hospital's goal			.727	
Flexibility			.674	
Friendship				.790
Cooperation				.722
Cohesion				.622
Eigen-value	3.669	1.879	1.292	1.109
R <sup>2</sup> (%)	12.23	14.68	15.62	22.14
Total R <sup>2</sup> (%)	64.67			

조직문화의 요인분석을 통해 확인된 진취성, 위계성, 생산성, 친화성에 대한 상관관계 분석결과 <표 3>와 같다. 진취성은 위계성 0.43(p=0.05), 생산성 0.40(p=0.05), 친화성 0.50(p=0.01)로 유의하게 나타났으며 위계성은 생산성 0.71, 친화성 0.50 으로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p=0.01). 생산성과 친화성 역시 0.57(p=0.01)로 다소 높은 상관계수 값을 보이고 있었다.

<Table 3> Inter-construct correlations of organizational culture

	Mean	S.D	Inter-Construct correlations			
			1	2	3	4
Adventurous	3.10	0.62	1			
Hierarchical	3.08	0.57	0.43*	1		
Productive	3.36	0.65	0.40*	0.71**	1	
Friendly	3.55	0.51	0.50**	0.50**	0.57**	1

\* : p<0.05

\*\* : p<0.01

조직문화, 조직몰입, 조직시민행동에 대한 신뢰도 분석결과 <표 4>와 같다. 조직문화의 구성요인에 대한 신뢰도 분석결과 Cronbach- $\alpha$  값이 친화성 0.87, 위계성 0.83, 진취성 0.72, 생산성 0.68로 4개 구성요인 모두 신뢰성 계수가 0.6이상인 것으로 나타났다. 조직몰입의 Cronbach- $\alpha$  값은 0.91, 조직시민행동은 0.89인 것으로 나타나 문항 제거 없이 모두 사용하였다.

<Table 4> Reliability coefficients of scale

	Factor	Item	Cronbach- $\alpha$
Organizational culture	Adventurous	3	0.721
	Hierarchical	4	0.832
	Productive	3	0.679
	Friendly	3	0.865
Organizational commitment	-	17	0.912
Organizational citizenship behavior	-	21	0.891

### 3.3 조직문화와 조직몰입의 다중회귀분석

조직문화가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1, 1-2, 1-3, 1-4의 검정결과는 <표 5>와 같다. 진취성이 조직몰입에 미치는 영향은  $t$ 값 5.78( $p=0.000$ )로 나타나 가설 1-1은 채택되었다. 친화성 역시  $t$ 값

3.13( $p=0.030$ )로 가설 1-4도 채택되었다. 반면 위계성과 생산성은 각각  $t$ 값  $-0.003$ ( $p=0.976$ ),  $t$ 값 2.238( $p=0.218$ )로 가설 1-2와 1-3은 기각되었다. 회귀모형 전체에 대한 적합성 검정결과  $F=11.719$ , 유의확률 0.000 이므로 유의수준 5%에서 회귀모형은 적합함을 알 수 있다. 회귀계수들의 유의성 검정에서 비록 위계성과 생산성이 유의수준 5%에서 유의하지 않으나 이를 포함한 전체식이 유의함으로 회귀식은 다음과 같이 추정할 수 있다. 회귀모형의 설명력은 약 30% 정도였다.

$$(\text{조직몰입})\hat{Y} = 0.918 + 0.364(\text{진취성}) - 0.003(\text{위계성}) + 0.102(\text{생산성}) + 0.211(\text{친화성}) + \varepsilon$$

### 3.4 조직문화와 조직시민행동의 다중회귀분석

조직문화가 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2-1, 2-2, 2-3, 2-4의 검정결과는 <표 6>와 같다. 생산성이 조직시민행동에 미치는 영향은  $t$ 값 4.052( $p=0.003$ )로 나타나 가설2-2는 채택되었으며 친화성 역시  $t$ 값 4.135( $p=0.002$ )로 가설 2-4도 채택되었다. 반면 진취성과 위계성은 각각  $t$ 값 2.587( $p=0.115$ ),  $t$ 값  $-2.735$ ( $p=0.086$ )로 가설 2-1과 2-2는 기각되었다.

회귀모형 전체에 대한 적합성 검정결과  $F=10.706$ , 유의확률 0.000 이므로 유의수준 5%에서 회귀모형은 적합

<Table 5> Multiple regression analysis of organizational culture and organizational commitment

Dependent variable	Independent variable	Regression coefficient( $\beta$ )	S.E	T-value (p-value)	Research hypothesis
Organizational commitment	(constant)	0.918	0.369	2.487(0.014)	
	Adventurous(Hypothesis 1-1)	0.364(0.406)	0.076	5.775(0.000)	Accept
	Hierarchical(Hypothesis 1-2)	$-0.003(-0.003)$	0.092	$-0.030(0.976)$	Reject
	Productive(Hypothesis 1-3)	0.102(0.119)	0.082	2.238(0.218)	Reject
	Friendly(Hypothesis 1-4)	0.211(0.196)	0.096	3.193(0.030)	Accept
F=11.719      p=0.000		R <sup>2</sup> =.316	Adjusted R <sup>2</sup> =.301		

<Table 6> Multiple regression analysis of organizational culture and organizational citizenship behavior

Dependent variable	Independent variable	Regression coefficient( $\beta$ )	S.E	T-value (p-value)	Research hypothesis
Organizational citizenship behavior	(constant)	2.207	0.266	8.300(0.000)	
	Adventurous(Hypothesis 2-1)	0.087(0.140)	0.055	2.587(0.115)	Reject
	Hierarchical(Hypothesis 2-2)	$-0.115(-0.171)$	0.066	$-2.735(0.086)$	Reject
	Productive(Hypothesis 2-3)	0.180(0.307)	0.059	4.052(0.003)	Accept
	Friendly(Hypothesis 2-4)	0.217(0.292)	0.069	4.135(0.002)	Accept
F=10.706      p=0.000		R <sup>2</sup> =.342	Adjusted R <sup>2</sup> =.329		

함을 알 수 있다. 회귀계수들의 유의성 검정에서 비록 진취성과 위계성이 유의수준 5%에서 유의하지 않으나 이를 포함한 전체식이 유의함으로 회귀식은 다음과 같이 추정할 수 있다. 회귀모형의 설명력은 약 33% 정도였다.

$$(조직시민행동)\hat{Y} = 2.207 + 0.087(\text{진취성}) - 0.115(\text{위계성}) + 0.180(\text{생산성}) + 0.217(\text{친화성}) + \epsilon$$

#### 4. 고찰

의료의 양극화 현상으로 인한 중소병원의 경영난은 악화 일로에 놓여 있다. 전문병원제도 도입, 건강보험수가 개선 등 정부의 정책적 노력에도 불구하고 중소병원의 경영난은 여전한 상황이다[4]. 10여 년간 계속되어 온 중소병원의 경영난 타개를 위한 대내외적 협력과 노력이 필요하다 여겨진다. 정부의 정책적 실현은 물론 중소병원의 과학적이고 합리적인 조직관리 개선 의지의 발현이 어느 때보다 필요한 시기라 생각된다. 이에 본 연구는 중소병원의 조직문화를 분석하고 조직문화 유형에 따른 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향을 살펴봄으로써 중소병원의 효과적인 조직관리 방안을 모색하고자 한다.

조직문화가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설검정결과 진취성과 친화성의 조직문화가 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 반면 위계성과 생산성은 유의하지 않는 것으로 나타났다. 합리문화, 혁신문화, 집단문화가 지속적 조직몰입에 긍정적 영향을 미치며 위계문화는 영향을 미치지 않는다는 선행연구[8,11,15]결과와 일부 일치한다 할 수 있다. 유연성을 갖춘 도전정신과 가족 친화적 분위기는 구성원으로 하여금 조직과의 일체감을 불러일으킬 수 있는 반면 직권과 서열의식 그리고 성과 중심주의의 조직문화는 조직일체감 즉 조직몰입에 긍정적인 영향을 주지 못함을 알 수 있다.

조직문화가 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설검정결과 생산성과 친화성의 조직문화가 조직시민행동에 긍정적 영향을 미쳤으며 진취성과 위계성은 유의하지 않는 것으로 나타났다. 직무성과와 성취 그리고 인간관계가 조직시민행동을 증가시키며 위계문화는 부정적 영향을 미친다는 연구결과[9]와 일부 일치한다 할 수 있다. 조직문화 유형중 친화성은 구성원들의 조

직몰입과 조직시민행동에 모두 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 위계성은 조직몰입과 조직시민행동에 각각 유의하지 않는 것으로 나타났다.

이 연구의 제한점으로는 편의 표본추출에 의한 횡단적 접근법이라는 것과 중소병원 4곳을 대상으로 조사한 것으로, 그 수가 충분하지 않은 점 등을 들 수 있다. 중소병원의 조직문화유형에 따라 조직몰입과 조직시민행동 정도에 차이가 있다는 점을 파악한 점과 병원운영에 있어 구성원간의 친화성이 조직몰입과 조직시민행동에 모두 영향을 가져오는 중요한 요소이라는 점을 파악한 점은 의의가 있다고 하겠다.

이상의 같은 분석결과를 토대로 중소병원 조직관리 제고를 방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 중소병원의 경쟁력 강화를 위한 조직문화 변화와 개혁을 시도할 필요가 있다. 병원은 어떤 조직보다도 노동집약적 특성을 가지고 있으며 다양한 직종의 전문가로 구성되어 있다. 조직이 이루고자 하는 공동의 목표를 효과적으로 이루기 위해선 조직구성원들의 일체감 즉 조직몰입과 조직시민행동은 무엇보다 중요한 전략적 요소이다. 본 연구 결과에서 알 수 있듯이 조직문화는 조직몰입과 조직시민행동에 영향을 미치고 있다. 성공적 조직관리를 위해 바람직한 조직문화 확립이 필요하다.

둘째, 중소병원은 구성원의 조직몰입을 높이 위한 조직문화 개혁이 필요하다. 구성원들의 비전과 병원의 비전을 일치시키고 적절한 보상과 높은 단계의 자아실현을 충족시킬 수 있는 강력한 동기 부여가 필요하다 여기진다. 또한 커뮤니케이션 시스템 확립을 통한 신뢰감과 유대감 형성이 필요하다 생각된다.

셋째, 중소병원은 구성원들의 조직시민행동을 유발하기 위한 조직문화 개혁이 필요하다. 구성원들에 대한 지속적인 교육과 권한 위임을 통한 자율성과 책임을 부여함으로써 업무 성취감을 느낄 수 있도록 유도하고 팀워크향상을 위한 노력을 통해 생산성을 제고시킴이 바람직하다 할 수 있다.

상호의존성이 높은 병원업무의 특성상 구성원간의 신뢰감 및 유대감 형성은 중소병원 조직관리에 있어 무엇보다 우선시해야 할 과제임을 알 수 있다. 또한 관습화된 업무처리 분위기에 의한 지나친 위계성은 의료환경 변화에 적극 대체함을 어렵게 만들며 합리적 의사결정을 통한 중소병원의 경쟁력 제고에 저해요인이 될 수 있음을

알 수 있다. 중소병원은 변화를 두려워하지 않는 적극적이고 능동적인 조직문화 형성과 구성원간 친화력을 결속시킬 수 있는 바람직한 조직문화 조성을 위한 지속적 노력이 필요하리라 여겨진다.

## REFERENCES

- [1] Jong-seon Park, Hak-chun Kim, Hospital organization personnel management. Soomoonsa, pp. 55-60, 2011.
- [2] DOI: <http://www.doctorsnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=86455>
- [3] DOI: [http://www.medipana.com/news/news\\_viewer.asp?NewsNum=56942&MainKind=A&NewsKind=5&vCount=12&vKind=1](http://www.medipana.com/news/news_viewer.asp?NewsNum=56942&MainKind=A&NewsKind=5&vCount=12&vKind=1)
- [4] Hui-Tae Jeong, Development of a system dynamics model for the management of the medium and small sized hospitals. Ph.D. dissertation, Hanyang University. 2008.
- [5] Young-Jae Chang, Kyung-Soo Lee, Ji-On Kim, A study on job satisfaction of small & medium hospitals administrators - focusing on hospitals in gyeongnam province. The Journal of Pubic Welfare Admimistration, Vol. 19, No. 1, pp. 117-137, 2009.
- [6] Su-Hyung Choi, Duk-Young Cho, Tae-Ho Hong, A study on the relationship between organizational culture, job characteristics and organization citizenship behavior in hospitals. Korean Academy of Human Resource Management, Vol.13 No.4, pp.191-207, 2006.
- [7] No-hyeon Park, The effects of the adjustment of the variables particular to certain organizations in the respect of the forms of organizational cultures of public and private hospitals for dementia recuperation and the organizational efficiency. Master's dissertation, Daejeon University. 2004.
- [8] Jae-eun Lee, Yeon-ju Lee, The effect of organizational culture types on organizational commitment : Kimberly & Quinn's Model. Korea policy journal, Vol. 8, pp. 60-80, 2008.
- [9] Soo-Chang Lee, A study on impact of organizational culture and organizational citizenship behavior on organizational performance. The Korean Association for Governance, Vol.17, No.1, pp. 29-51, 2010.
- [10] Gwang-Bog Wie, Analysis of the Influence of Job Stresses in Hospital Staffs on Organizational Commitment and Job Satisfaction. Regional Development Institute, Vol.18, No.2, pp.163-185, 2009.
- [11] Yo-Haeng Lee, Myo-Jin Bang, She-Zeen Oah, The effect of family supportive organizational culture on organizational commitment, work satisfaction, turnover intention, and family life satisfaction: the mediating effect of work-family conflict focused. The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, Vol.18, No.3, pp.639-657, 2005.
- [12] Quinn, R. E. and Mcgrath, M. R., The transformation of organizational culture: A competing values perspective, in P. J. frost et al., organizational culture, Beverly Hills: SAGE, pp.315-334, 1985.
- [13] Allen, N. J. and Meyer, J. P., The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization Journal of Occupational Psychology, Vol.63, pp.1-8. 1990.
- [14] Organ D.W., Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome, Lexington, MA, England: lexington books heath and com xiii pp.132, 1988.
- [15] Gyeong-Tae Lim, Myeong-Geun Kang, Jae-Du Jeon, Gye-Nam Park, Gi-Sun Kim, The influence of conflict among employees on job satisfaction and organization commitment in medium-sized hospitals. The Medical Journal of Chosun University, Vol.29, No.1, pp.252-273, 2004.

전 진 호(Jin-Ho Chun)

[정회원]



- 1984년 2월 : 부산대학교 대학원 (의학석사)
- 1988년 2월 : 조선대학교 대학원 (의학박사)
- 1985년 3월 ~ 현재 : 인제대학교 의과대학 예방의학과 교수
- 관심분야 : 질병역학, 행복지수(주관적웰빙), 보건의료의 질

· E-Mail : pmcjh@inje.ac.kr

이 종 화(Jong-Hwa Lee)

[정회원]



- 2012년 2월 : 계명대학교 일반대학원(보건학박사수료)
- 2007년 3월 ~ 2012년 08월 : 수성대학교 치기공과 겸임교수
- 2012년 09월 ~ 현재 : 김천대학교 치기공학과 교수
- 관심분야 : 보건관리, 보건교육, 의료서비스, 노인복지

· E-Mail : hwa00700@hanmail.net

유 진 영(Jin-Yeong Yoo)

[정회원]



- 2007년 8월 : 인제대학교 일반대학원 (보건학박사)
- 2009년 3월 ~ 2009년 12월 : 춘해보건대학 보건행정과 교수
- 2010년 3월 ~ 현재 : 수성대학교 보건행정과 교수
- 관심분야 : 보건의료정보, 전자의무기록, 건강보험정책, 노인복지

· E-Mail : yjyjjin@daum.net