http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.02.387

간호 조직문화에 대한 국내 간호연구 고찰

Review of Research on Nursing Organizational Culture in Korea

박광옥*, 박성희**, 유미***
국립순천대학교 간호학과*, 경민대학교 간호학과**, 남서울대학교 간호학과***

Kwang-ok Park(koparkkopark@hanmail.net)*, Sung Hee Park(angelshee@hanmail.net)**,
Mi Yu(yumichonsa@nsu.ac.kr)***

요약

본 연구는 간호학에서 조직문화연구의 현 상태는 물론 앞으로의 연구를 위한 방법을 모색하는 일환으로 '간호조직문화'와 관련된 연구를 고찰해보고자 하였다. 국내의 간호 조직문화와 관련된 한국연구재단 등재 후보지 이상의 논문을 검색하였고 해당 논문을 분석하였다. 총 30편의 논문이 최종 선별되었으며 그 수에 있어 1990년대 말 이후 논문수가 증가되고 있음을 알 수 있었다. 대부분의 논문들은 비 실험연구이며 관계 지향적 문화, 혁신 지향적 문화, 위계 지향적 문화, 업무 지향적 문화로 구성된 문화유형을 정의하고 있는 경쟁가치모델의 이론적 접근과 도구를 사용하고 있었다. 간호조직문화와의 관계를 보고자 하는 요인들은 주로 직무만족, 조직몰입, 유효성 등간의 상관관계를 보고자 하는 연구들이었다. 이러한 결과들은 한국의 간호 조직문화에 대한 다음 단계의 연구에서 다양한 접근방법과 연구방법의 사용을 요구하고 있다.

■ 중심어 : | 간호 | 조직문화 | 고찰 |

Abstract

The authors reviewed research related to nursing organizational culture in order to determine the direction for future research, as well as the current status of nursing organizational culture. Research that analyzed nursing organizational culture were selected from journal articles in Korea and were reviewed. A total of 30 articles were collected. The number of studies on nursing organizational culture has shown a rapid increase since the late 1990s. Most research studies used a non-experimental design. The most frequently used organizational culture model and instrument was the competing values model defining culture pattern, which consists of relation-oriented, innovation-oriented, hierarch-oriented, and task-oriented culture. Other factors showing correlation with nursing organizational culture included job satisfaction, effectiveness, and so on. These results will be used to provide basic data for nursing leaders. In Korea, the next phase of research on organizational culture will require use of various approaches and research methods.

■ keyword : | Nursing | Organizational Culture | Review |

접수일자 : 2013년 12월 23년
수정일자 : 2014년 01월 08일
심사완료일 : 2014년 01월 17일
교신저자 : 박성희, e-mail : angelshee@hanmail.net

I. 서 론

1. 연구의 필요성

조직문화는 조직이론 연구자들뿐만 아니라 실무자들의 많은 관심을 끌어온 연구주제이다. 조직문화에 대한 이러한 관심은 조직문화가 기업경쟁력의 원천이 되어 조직성과의 향상을 가져오는 중요한 하나의 요인이라는 기본 인식에 바탕을 두고 있다.

조직문화에 대한 개념들은 인간관계론이 대두된 1930년대에 처음으로 개발되었지만 입원기간, 의료비 지불제도, 관리의료(managed care)제도, 의료비용 절감, 직원과 환자의 불만족에 대한 연구가 보고된 1980년대부터 의료현장에서 광범위하게 사용되고 있다[1]. 간호계에서도 의료서비스에 대한 대중들의 관심과 질 관리 일환으로, 환자안전문제의 개선을 위한 중재나 노력이 전반적인 의료의 질을 향상시킨다고 보고되면서 이에 영향을 주는 조직문화에 대한 관심이 증가하게 되었다[2][3]. 이에 임상간호사들의 직업적 안정과 전문적 향상을 확보하고 나아가서는 조직의 생산적인 발전을 위해서는 보다 심도 있고 동시대의 문화를 반영할 수 있는 간호조직 문화를 파악하여 간호사 업무환경을 긍정적인 방향으로 유도해 나갈 필요가 있다. 우선 임상간호현장의 조직문화를 보다 실감나고 정확히 측정할 수 있는 도구개발연구나 임상간호사들이 경험한 생생한 조직문화를 아우를 수 있는 질적 연구 등이 시도될 필요가 있다.

지금까지의 조직문화와 관련된 연구는 크게 조직문화의 구성요소, 유형 및 성과에 관한 연구들로 요약될 수 있다. 첫째는 조직문화가 어떻게 구성되는가를 보는 것으로 일반적으로 가치관, 신념, 규범, 관습 등 여러 요소로 구성되어 있으며, 이제윤[4]은 조직문화의 구성요소는 연구자의 연구방법이나 시각에 따라 달라질 수 있다고 하였다. Pascale과 Athos[5]의 7S모형에서 조직문화의 구성요소는 공유가치(shared value), 전략(strategy), 구조(structure), 관리시스템(system), 구성원(staff), 관리기술(skill), 리더십 스타일(style)로 정의되고 있으며 Schein[6]은 조직문화를 조직 구성원의 일반적인 인식수준을 중심으로 잠재적 단계, 인식단계, 가시적 단계로 설명하며, 조직문화의 구성요소를 기본적인 가정(basic assumption), 가치관(values) 및 인공물과 창조물(artifacts and creators)로 제시하였다. 또 Deal과 Kennedy[7]는 또 다른 관점에서 조직문화형성에 작용하는 중요 요소로서 조직의 환경(environment), 기본가치(value), 중심인물(heroes), 의례와 의식(rites and rituals), 문화적 네트워크(cultural network)를 들고 있다. 그러나 우리나라 간호조직문화에 대한 연구에서 이러한 의문이나 관점에서 접근한 연구는 많지 않아 보인다. 둘째는 조직문화를 어떻게 유형화할 것인가에 관한 것으로, 이는 어떤 문화가 보다 여러 가지 조직효과성에 영향을 미치는 변인이나 성과와 관련하여 유효성이 높은가를 설명하기 위한 과정에서 나온 것들로 현존하는 조직문화를 이해하고 원하는 바람직한 조직문화를 개발하려면 자기조직의 총제적인 조직문화유형을 진단하여야하기 때문에 매우 중요한 것일 수 있다. 그러나 학자들마다 조직문화의 구성요소 중에서 어떤 관점이나 변수 또는 속성을 강조하느냐에 따라서 다양하게 조직문화를 분류하고 있어 단일화된 조직문화 유형분류의 기준은 존재하지 않는다. 따라서 대부분의 선행연구들이 조직문화 유형을 분류함에 있어서 하나의 변수나 속성을 중심으로 한 일차원적인 분류와 두 개의 속성이나 변수를 기준으로 한 이차원적인 분류로만 이루어져 있다. 일차원적인 분류기준을 이용한 조직문화의 대표적인 연구는 경쟁가치모형에 기초한 Quinn과 McGrath [8]의 연구이고 이차원적 접근과 경영학분야에서 비교적 잘 알려진 유형은 Deal과 Kennedy[2], Harrison [9], 국내학자로는 서인덕[10]이 제시한 유형접근법 등이 있다. 세 번째는 조직문화와 성과에 대한 관계 규명을 위해 노력해온 연구로 조직의 목적을 달성해 나가는 과정에서 문화가 어떤 영향을 미치고 있는지를 주로 보고자 하는 연구라고 할 수 있다. 간호학에서의 대부분의 논문이 이 세 번째 유형이며 이들 논문에서 간호조직문화는 구성원들의 행동과 조직전체의 행동 형성에 많은 영향을 주고 성과에도 큰 영향을 미치고 있으며 질적인 간호가 가능하도록 도와주는 중요한 변수로 확인되고 있다.

이렇게 간호문화에 대한 중요성이 인지되고 있지만

병원간호사의 이직률은 낮아지지 않는 가운데[11] 병원에 근무하는 간호사들은 병원 나름의 특유한 조직문화를 실감하면서 간호사들이 적응하는데 상당히 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다. 최근 발표된 신입간호사의 적응 연구나 프리셉터의 역할경험 연구[12] 등에서도 간호사들이 환자업무 외적인 조직문화요인에 의한 대인고충이 많음이 보고되고 있으나 이러한 우리나라의 간호조직문화를 특성으로 보고 접근한 연구는 많지 않은 것이 현실이다. 또한 병원이라는 조직은 전통적으로 권위주의적인 조직운영 형태 띤 의료기관의 특성을 유지한 채 양질 의료결과를 추구하기 위해 성과위주의 조직운영이 강조되면서 경쟁적이고, 사소한 실수도 허용되지 않는 긴장상태의 조직문화와도 관련이 있다고 해석되고 있다[13]. 이러한 조직분위기는 경력간호사나 신입간호사 모두에게 부담을 주는 요소로 작용하고 있다고 보면서 최근 병원간호사회에서는 간호 관리자나 리더들이 조직문화의 중요성을 점차 인식하고 다양한 의료팀과 환자의 좋은 진료 결과를 확보하기 위해 상호 소통하고 협력을 요하는 긍정적인 간호문화도출 연구를 전개한 바 있다[14]. 이렇게 간호조직문화는 질적인 간호가 가능하도록 도와주는 중요한 변수이므로 간호관리자로서 조직의 문화를 잘 알아야 하고 그 특성을 중심으로 간호조직문화를 평가하고 더욱 바람직한 방향으로 개발할 수 있어야 할 것이다.

이에 앞으로 간호사의 직무만족과 지속적인 성장을 위해 기존 간호조직문화 연구들의 시각과 접근방법 등을 살펴보고 현재 우리 간호학계에서 바라보고 있는 간호문화에 대한 관점을 고찰해보는 연구가 필요하다고 하겠다.

따라서 본 연구는 나날이 급변하는 역동적인 의료 환경에서 간호생산성과 경쟁력의 핵심요소로 작용하는 간호조직문화를 규명하고자 하는 일환으로 시행되었으며 구체적으로 국내에서 수행된 기존 간호조직문화 관련 연구의 분석을 통해 향후 간호조직문화 연구에서 필요한 방향과 방법들에 대한 기초 자료를 얻기 위해 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구는 국내에서 수행된 간호조직문화와 관련된 연구 현황을 분석하여 간호조직문화에 대한 이론적 접근과 구성내용, 도구, 연구에서 같이 다루고 있는 변수를 파악하고자하며 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

1) 간호 조직문화와 관련된 논문의 일반적 특성(연구유형, 출판연도, 출처, 연구대상자)을 분석한다.
2) 간호 조직문화 관련 논문에서 다루어진 문화에 대한 이론적 영향과 구성요소, 도구의 내용 및 다루어진 연구 개념(변수)을 분석한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 대상 논문은 국회도서관 DB검색 및 한국학술정보 논문검색서비스(KISS) 검색도구, 국가과학기술정보센터 논문데이터베이스(NDSL) 검색도구를 이용하여 2013년 5월을 기준으로 검색일 전까지, 국내의 간호 조직문화와 관련된 간호학 논문을 검색하였고 많은 자료보다는 한국연구재단 등재후보지 이상의 논문으로서 공개적으로 인정받은 학회지에 게재된 논문을 검색하는 것으로 하여 학위논문은 검색에 포함하지 않았다. 출판된 연구논문 중 한국연구재단 한국학술지인용색인(KCI)을 이용하여 등재후보지 이상의 학회지에 발표된 논문만을 검토하였고 연구 설계에 제한을 두지 않았으며 연구의 결과나 효과에는 관심을 두지 않았다. 대상 논문은 국회도서관에서는 34편, KISS에서는 28편, NDSL에서는 30편이 검색되어 이중으로 추출된 논문을 제외하여 39개의 논문이 일차적으로 선정되었다. 이들 논문에서 본 연구의 선정기준으로서 간호조직문화만을 다루면서 간호 조직문화 도구를 사용한 논문을 보고자 하였으므로 이들 39개 논문은 간호조직문화에 대한 2개의 종설연구를 제외하여 37개의 논문을 검토하였다. 37개 논문의 내용을 검토과정을 통해 조직문화와 유사개념으로 언급된 조직풍토 연구논문 2개, 환자안전문화 연구논문 3개, 팔로워십 연구논문 1개, Q-방법론을 사용한 1개 논문을 제외하고 간호조직문화만을 다룬 30

개의 논문을 대상으로 최종 분석하였다.

2. 자료 분석 방법

간호조직문화를 다룬 30개의 논문을 대상으로 원문을 고찰하여 내용을 정리하고 연구유형, 출판연도, 출처, 연구대상자 관련 일반적 특성은 빈도와 백분율을 구하였다. 또한 조직문화에 대한 관점, 이론적 모델, 측정도구 및 조직문화와 함께 함께 다루어진 연구 개념을 분석하였다.

3. 연구의 분석틀

본 연구의 분석틀을 그림으로 그리면 다음과 같다.

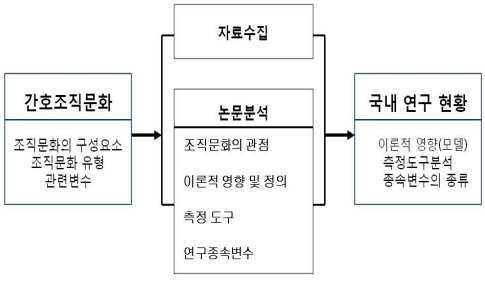

그림 1. 연구의 분석틀

III. 연구 결과

1. 연구대상논문의 일반적 특성

초기 검색된 39개 연구논문이 제목과 초록 검토 후 해당기준에 충족하는 연구로 총 30편의 연구가 최종 선별되었다. 연구대상 논문들의 출판년도는 1998년부터 2012년까지였으며 연구의 연도별 편수를 살펴보면 1998년에서 2000년까지 3년 동안 2편이었던 것이 2001년부터 5년간 8편, 2006년 이후 5년간 13편, 2011년 이후 3년간 7편으로 점차 증가하는 경향을 보이고 있다. 논문의 출처학회지는 간호행정학회지가 17편(56.6%), 임상간호연구와 한국직업건강학회지(구 한국산업간호학회지)가 각각 2편, 대한간호학회지와 한국보건간호학회지에 각각 1편씩 게재되었다. 간호학회가 아닌 타 학회 학술지의 경우는 한국 병원경영학회지 3편(10.0%), 대한경영학회지와 보건의료산업학회지가 각각 2편, 보건과 사회과학에 1편이 게재되었다.

표 1. 논문발표년도와 논문지

특징		빈도(%)
발표년도	1998~2000	2(6.6)
	2001~2005	5(26.6)
	2006~2010	13(43.3)
	2011이후	7(23.3)
논문지명	간호행정학회지	17(56.6)
	임상간호연구	2(6.6)
	한국직업건강학회지	2(6.6)
	한국산업간호학회지	1(3.3)
	대한간호학회지	1(3.3)
	한국보건간호학회지	1(3.3)
	한국병원경영학회지	3(9.9)
	대한경영학회지	2(6.6)
	보건의료산업학회지	2(6.6)
	보건과 사회과학	1(3.3)

선별된 논문의 연구대상자의 세부 분포는 병원간호사가 28편(93.4%), 보건소근무 간호사가 2편(6.6%)이었다. 병원 간호사들은 세부적으로 신규간호사, 전산사용간호사, 프리셉터, 중환자실 간호사, 수술실간호사, 수간호사로 나누어 접근하였다. 이외 군병원간호장교를 대상으로 한 연구논문도 있었다.

표 2. 발표논문의 연구대상자

특징		빈도(%)
병원간호사	일반간호사 및 구분없음	20(66.6)
	신규간호사	1(3.3)
	전산사용간호사	2(6.6)
	프리셉터	1(3.3)
	중환자실간호사	1(3.3)
	수술실간호사	1(3.3)
	간호관리자	1(3.3)
	군간호사	1(3.3)
보건간호사	보건간호사	2(3.3)

2. 분석

2.1 간호조직문화의 이론적 영향

간호조직문화를 다룬 30개 논문에서 조직문화에 대한 이론적 영향을 분석해보았을 때 가장 많은 이론적 배경 또는 영향을 미친 모델은 25편(83.3%)의 논문에서

사용된 Quinn과 McGrath [8]의 경쟁가치 모델이었다. 이는 조직문화의 정의 및 영역을 관계 지향적 문화, 혁신 지향적 문화, 위계 지향적 문화, 업무 지향적 문화로 구분하여 보는 것으로 많은 연구에서 이 모델을 중심으로 조직문화를 정의하거나 개발된 도구를 사용하였다. 이외 김수지 등의 다중하위 문화론적 관점(조직수준, 실무수준, 개인수준), Harrison 모델(인간 지향적 문화, 진취적 과업지향 문화, 권력 지향적 문화)[9], Pascale과 Athos의 7S (공유가치, 전략, 구조, 관리시스템, 구성원, 관리기술, 리더십스타일)[5]모델이 각 1편이었다. 이명하의 모델(친화적 문화, 진취적 문화, 보수 위계적 문화, 과업적 문화)을 사용하여 접근한 연구가 2편이었다.

표 3. 간호조직문화의 이론적 영향

이론적 배경 모델	범주	빈도(%)
경쟁가치모델	관계지향적 문화 혁신 지향적 문화 위계 지향적 문화 업무 지향적 문화	25(83.3)
다중하위 문화론	조직수준 실무수준 개인수준	1(3.3)
Harrison 모델	인간 지향적 문화 진취적 과업지향 문화 권력 지향적 문화	1(3.3)
Pascal과 Athos의 7S모델	공유가치, 전략, 구조, 관리시스템, 구성원, 관리기술, 리더십스타일	1(3.3)
이명하의 모델	친화적 문화 진취적 문화 보수 위계적 문화 과업적 문화	2(6.6)

2.2 간호조직문화의 측정도구

30개 논문에 있어 각 간호조직문화를 측정하는 도구를 분석했을 때 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 위계지향 문화, 업무지향 문화로 나누어 측정하는 한수정[3]의 도구가 14편(46.7%)으로 가장 많은 연구에서 사용되었다. 또 인간적 문화, 진취적 문화, 위계문화, 과업문화로 나누어 측정하는 김문실, 김지현, 한수정의 도구를 사용한 연구가 3편, 친화적 문화, 진취적 문화, 보수위계문화, 과업적 문화로 측정한 이명하의 도구가 2편이었으며 관계, 혁신, 위계, 업무지향 문화의 김수지의 도구, 혁신문화, 관계문화, 위계문화, 과업문화로 측정한 김칠의의 도구, 인간중심 문화와 업무중심문화의 두 측면에서만 측정한 김대란의 도구, 인간적 문화, 진취적 문화, 위계적 문화, 업무지향 문화를 측정하는 오석태의 도구가 각각 1개씩 사용되었고, 연구 내에서 자체개발해서 사용한 연구가 7편이었다. 각 도구별 조직문화에 대한 기술 및 구분은 도구개발자에 따라 달랐다.

표 4. 측정도구와 조직문화에 대한 기술 및 구분

도구	조직문화에 대한 기술 및 구분	빈도(%)
한수정(2002)도구	관계지향적 문화 혁신 지향적 문화 위계 지향적 문화 업무 지향적 문화	14(46.7)
김문실, 김지현, 한수정(2004)도구	인간적 문화 진취적 문화 위계문화 과업문화	3(9.9)
이명하(1998) 도구	친화적 문화 진취적 문화 보수위계 문화 과업적 문화	2(6.6)
김칠의(2008) 도구	혁신문화 관계문화 위계문화 업무문화	1(3.3)
김대란(1999) 도구	인간중심 문화 업무중심문화	1(3.3)
김수지(2001) 도구	관계문화 혁신문화 위계문화 업무지향 문화	1(3.3)
오석태(2003) 도구	인간적 문화 진취적 문화 위계적 문화 업무지향 문화	1(3.3)
자가개발		7(23.1)

2.3 간호조직문화 연구에서 다루어진 종속변수

30개의 논문들의 연구자들은 연구목적에 따라 다양한 개념과의 관계를 보고자 하였다. 이러한 개념들을 정리해보았을 때 직무만족이 가장 많았으며 조직몰입, 조직유효성, 조직성과, 이직 등과 같은 성과변수들이 주를 이루고 있었다. 또한 간호사의 정보역량, 감정노동, 사건보고, 임파워먼트, 혁신행동, 셀프리더십 등과의 관계를 측정하고자 하였다.

이러한 개념들은 한 연구에서 한 가지 이상의 개념이 나올 수 있으며 대부분의 논문들은 간호조직문화의 유형을 나누고 변수간의 상관관계를 보거나 설명력을 연구들이었으며 일관된 결과였다기보다는 각 유형별로

영향을 미치는 정도가 모두 다르게 나타났다.

표 5. 간호조직문화연구에서 다루어진 종속변수와 빈도

연구종속변수	빈도 *
직무만족	13
조직몰입	5
조직 효율성	4
조직성과	3
이직(이직의도)	3
팀효과성	2
정보역량	2
인지도 조사	2
유형(패턴) 조사	1
자기효율성	1
감정노동	1
임파워먼트	1
오류 보고	1
혁신행동	1
사고보고	1
리더십	1

* 중복가능

IV. 논의

조직문화는 조직이 주어진 환경에 적응하면서 자체의 목적달성을 추구하는 과정에서 오랜 기간에 걸쳐 형성된다. 따라서 조직의 사업내용과 환경, 구성원이 조직마다 다른 만큼, 조직문화도 조직마다 각기 다르다. 본 연구에서는 간호조직문화의 특성을 규명하고자하는 일환으로 국내에서 수행된 기존 간호조직문화와 관련된 연구의 동향과 분석을 통해 우리나라의 간호학 분야에서 다루어진 조직문화에 대한 지식의 상태를 살펴보고자 시도하였다.

본 연구를 시작하는 초기 연구팀은 조직문화와 조직풍토를 구분해서 접근할지에 대한 고민을 하였다. 조직문화와 조직풍토의 차이점을 살펴보면 Gershon 등[1]은 조직문화는 '규범, 가치, 정해진 조직의 기본가정으로 정의되며 막연하고 만질 수 없으므로 상대적으로 사정하기 어렵지만 직장생활과 간호의 질을 이끌어 가는 것으로 매우 중요한 것'이라 하였다. 반면, 조직풍토는 '정책, 절차, 보상체계와 같이 직원이 인지하는 것으로 측정과 평가가 더 쉽다'고 하였으므로 양적으로만 간호조직문화를 측정하기보다는 질적, 양적의 다양한 방법으로 접근하는 것이 문화를 측정하기에 더 적합하고 적절하다고 하였다. 그러나 본 연구팀이 검색어로 '조직문화'로 자료수집 하였음에도 '조직풍토'개념으로 연구한 논문이 함께 검출되었다. 이들 논문을 살펴보았을 때 모두 조직문화라는 용어가 사용되고 있었고 조직문화에 대한 중요성을 강조하면서 조직풍토를 조직문화를 형성하는 하나의 요소로 간주하고 있었다[16]. 이외에도 1단계 검색 시 환자안전문화를 조직문화의 일부로 보고 연구를 진행한 논문 3개, 그리고 팔로워십을 조직문화의 일부로서 간주하고 진행한 논문이 1편 추출되었다. 이들 논문에서 환자안전이 문화의 일부분임을 강조하는 경향이 있음을 확인하였고 이는 아직 조직문화를 구성하는 다양한 차원에 대한 고민과 용어정의에 대한 동의가 부족한 것으로 보이며 이에 대한 고민으로 간호조직문화 문헌검색에서 추출된 다른 차원 즉 리더십과 환자안전, 의사소통 등에 대한 문헌검색과 함께 한국의 간호문화를 품어낼 수 있는 개념에 대한 추후 연구가 필요한 것으로 보인다.

연구대상으로 선정된 30편의 논문 중 출판년도는 1998년도부터 2012년까지였으며 연구의 연도별 편수를 살펴보았을 때 최근으로 올수록 증가하는 경향을 보이고 있어 간호조직문화에 대한 관심이 점차 높아지고 있는 것을 확인할 수 있었다. 논문의 출처학회지는 간호행정학회지가 압도적으로 많았고 간호학 학술지가 아닌 타 학회 학술지에도 간호조직문화에 대한 논문도 적지 않게 게재되고 있음을 볼 수 있었다.

분석 대상 논문의 연구대상자는 논문에 따라 세부적으로 근무부서, 역할, 근무기간에 따라 구분해 접근하였다. 이는 문화를 측정할 때 구성원이 속한 집단이나 조직에 대한 기준, 적절한 분석의 단위 설정 또한 중요한 변수임을 알 수 있다.

Scott-Findlay와 Estabrooks[15]의 연구에서도 조직문화 연구의 경우 관심의 변수인 문화는 개인 수준에서 측정되지만 그룹이나 집단 현상이기 때문에 해석에 주의해야 함을 강조하면서 적절한 분석의 단위 설정은 중요한 문제임을 지적하고 있다. 또한 간호사들은 다양한 간호단위에서 그룹이나 팀으로 일하고 있으므로 앞으로 간호조직의 연구에서 적절한 분석의 단위 설정이 우선되어야 할 것으로 보인다.

대부분의 간호조직문화 연구에서 이론적 틀을 사용했으며 대부분 조직학에서 빌려 온 이론을 사용했다. 그 중 Quinn과 McGrath의 경쟁가치 모델의 이론적 관점이 가장 많이 사용되었고 이 외 김수지 등의 다중하위 문화론적 관점(조직수준, 실무수준, 개인수준), Harrison 모델(인간 지향적 문화, 진취적 과업지향 문화, 권력 지향적 문화), Pascale과 Athos의 7S(공유가치, 전략, 구조, 관리시스템, 구성원, 관리기술, 리더십스타일)을 사용하였고 또한 국내 이명하의 조직 문화에 대한 정의로 이론적 토대와 문화 관점에서 접근하기도 하였다. 간호조직문화 연구에서 경쟁가치모델이 가장 많이 사용되고 있는 것은 이 모델이 조직문화를 이해하기 쉽고 조직문화 변화의 가이드로서 매우 유용한 모델이라는 점에서는 장점일 수 있으나 이 모델이 조직문화를 결정짓는 것을 가치의 경합이라고 보고 있으며 다양한 관점의 문화를 설명하는 모델 중 하나로써 이해해야 한다는 점에서는 간호조직문화를 이해하는데 있어 제한이 있다는 한계를 가지고 있다. 또한 조직문화에 대한 이론적 관점이 다른 학문에서 다룬 이론이기 때문에 간호지식체로의 발전이나 이론개발에는 제한이 있을 수 있다. 간호조직문화를 측정하는 도구를 분석했을 때 국내에서 개발한 도구인 한수정[3]의 도구를 사용한 연구가 14편(46.7%)으로 가장 많았다. 이외에 사용된 도구 모두 국내 실정에 적용하고 개발한 국내 연구자의 도구를 사용하였다는 점에서 긍정적일 수 있으나 모두 조직문화의 유형만을 분류하는 도구였으며 도구들의 구성도 대부분 관계, 혁신, 위계, 업무지향 문화의 4가지 영역으로 구성된 일원적 도구들이었다. 이는 국외 연구와는 다른 양상을 보이고 있는데 즉, 외국 문헌에서 조직문화를 측정하기 위해 간호단위의 특성을 반영하고 있는 NUCAT(Nursing Unit Cultural Assessment Tool)이나 조직 구성원의 성취감, 관계, 권력, 조직문화의 인지정도, 조직문화의 강도 등의 다양한 변수가 포함된 NAS(Nurse Assessment Survey)나 OCI(Organiza-tional Culture Inventory)처럼 특정한 조직변수나 특성을 반영하는 조직문화 측정도구의 사용은 국내 논문에서는 아직 볼 수 없었다.

오늘날 경쟁적인 풍토에서 우리나라의 많은 의료기관에서 조직문화를 평가하고 다른 변수들 간의 연구결과를 평가해야 하는 간호리더나 경영자들은 정말로 이러한 연구접근이나 도구가 연구자가 속한 조직의 특성을 포함한 것인지 신중히 살펴야할 것으로 보인다. 우리나라의 병원에 근무하는 간호사들은 병원 나름의 특유한 조직문화를 호소하고 있고 실감하면서 적응하는데 상당히 어려움을 겪고 있는 것이 현실이기 때문이다[12].

또한 무례함이나 직장 내 약자 괴롭힘, 배타성, 엄격성, 권위주의적인 조직운영 등의 문화가 있음에도[13] 이들을 담아내는 도구나 이론적 접근은 없었기 때문이다. 이러한 우리나라의 간호조직문화를 특성으로 보고 환자업무 외적인 조직문화요인을 담아내는 이원적 도구나 다양한 이론의 개발이 필요할 것으로 보이며 본 연구는 이러한 간호조직문화의 접근에 대한 고민을 제시하고 있다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

조직 문화에 대한 연구의 대부분은 특정 성과변수와의 관계에 초점을 맞춘 것들이 많았다. 주요 연구 종속변수의 개념을 살펴보면 직무만족. 조직몰입, 조직유효성, 조직성과, 이직, 팀 효과성 등의 성과변수가 대부분이었으며 정보역량이나 인식조사 오류보고, 혁신행동 등의 연구개념 등도 있었다. 대부분의 논문들은 간호조직문화의 유형을 나누고 변수간의 상관관계를 보는 연구였으며 어떠한 유형이 상관관계가 있으며 설명력을 갖는지를 보는 조사연구들이었으며 다른 학문의 조직문화연구에서도 이러한 유형의 연구를 찾아볼 수 있었다[16]. 이들은 각 유형별로 영향을 미치는 정도가 모두 다르게 나타났으며 이러한 결과는 본 연구의 목표를 간호조직문화에 대한 연구방법에 대한 관심을 갖게 하고 추후 연구의 방향을 제안하기 위한 연구로 잡았기 때문에 이들 변수들 간의 관계나 상관관계의 유의성은 분석하지는 않았다. 이 부분에 있어서는 향후 연구에서 각 종속변수의 개념정의, 유의성 유무 및 관계성 분석 등의 심도 있는 탐색이 필요한 것으로 사료된다.

지금까지 간호조직문화에 대한 학술적 노력의 대부분은 경험적 문헌검토와 조직수준에 있어 단순한 상관관계를 살펴보는 연구가 대부분이었으며 우리나라 간호의 현실을 반영하는 조직문화의 구성요인이나 현상

을 살펴보는 연구는 미흡한 실정으로 연구 활용에 있어서도 불확실성이 남아 있다. 또한 간호 관리자나 경영자들은 조직문화에 영향을 미치고 조직문화를 구체화할 수 있는 전략을 고안해야 할 입장에 놓여있다고 할 것이다. 간호 관리자들은 나날이 급변하는 역동적인 의료 환경에서 조직문화를 잘 알아야 하고 그 특성을 중심으로 간호조직문화를 평가하고 더욱 바람직한 방향으로 개발할 수 있어야 하는데 Goffee와 Jones[17]는 조직문화는 각 조직에 따라 문화가 다르기 때문에 관리자는 재빠르게 조직의 문화를 파악하여 적응하거나, 필요한 경우에는 관리자가 조직문화 자체를 바꾸어야 한다고 주장하기도 하였다.

명확하게 구성된 조직문화는 새로운 직원을 안내하고 그들을 조직에 맞추어 나가도록 돕고, 집단행동을 강화토록 도울 수 있을 것이다. 이러한 의미에서 조직문화에 대한 바른 이해와 설정은 급변하는 환경변화에 적응하여 조직을 효과적으로 운영하기 위한 필수적인 경영전략이라 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 국내에서 연구 발표된 간호조직문화와 관련된 연구들을 분석하여 간호사와 간호조직을 대상으로 한 조직문화에 대한 지식의 상태를 추론하기 위해 실시되었다.

국내의 간호 조직문화와 관련된 한국연구재단 등재후보지 이상의 간호학 논문을 주요어로 '간호(Nursing)'와 '조직문화(organizational culture)'를 검색하여 해당 논문을 목록화하였다. 이에 연구목적에 맞는 총 30편의 연구가 최종 선별되었으며 그 수에 있어 1990년대 말 이후 증가되고 있었으며 출처학회지는 간호행정학회지가 가장 많았다.

논문의 대상자는 대부분 병원간호사였으며(91.2%) 논문의 유형은 대부분이 조사 연구였다. 조직문화에 대한 관점 및 이론적 영향을 미친 모델은 25편의 논문에서 사용된 경쟁가치 모델이었으며 간호조직문화를 측정한 도구의 사용도 다양하지 않았다. 연구 종속 변수로서 지금까지 연구되어진 개념들은 직무만족이 가장 많았으며 조직몰입, 조직유효성, 조직성과, 이직 등과 같은 성과변수들이 주를 이루고 있었다. 또한 간호조직문화에 대한 접근과 정의를 다른 학문에서 다룬 이론을 이용하여 간호지식체로의 발전이나 이론개발에는 제한이 있을 수 있음을 지적하였다.

이러한 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 간호 조직문화에 대한 완전한 이해를 위해 간호현장에 대한 다양한 접근방법의 연구가 필요하다. 둘째, 간호조직문화에 대한 용어의 정의와 분석의 단위에 더 관심을 보여야 할 것이다. 셋째, 한국의 간호조직문화를 품어낼 수 있는 모델 및 도구개발, 연구방법에 대한 다양한 접근 등의 다양한 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

[1] R. Gershon, P. W. Stone, S. Bakken, and E. Larson, "Measurement of organizational culture and climate in healthcare," Journal of Nursing Administration, Vol.34, No.1, pp.33-40, 2004.

[2] D. Conklin, V. MacFarland, A. Kinnie-Steeves, and P.Chenger, "Medication errors by nurses: Contributing factors. Alberta Association of Registered Nurses News, Vol.41, No.1, pp.8-9, 1990.

[3] 한수정, "병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구", 간호행정학회지, 제8권, 제3호, pp.441-445, 2002.

[4] 이제윤, *조직문화유형이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구 : 공항운영 공기업을 대상으로*, 서울대학교 석사학위 논문, 2011.

[5] R. Pascale and A. Athos, *The art of Japanese management,* Penguin Books, London, 1981.

[6] E. H. Schein, *Organizational Culture and Leadership,* 2nd ed. Jossey-Bass Publishers, CA:San Francisco, 1992.

[7] T. Deal, A. Kennedy, and A. Spiege, "How to

create an outstanding hospital culture," Hospital Forum, Vol.26, pp.21-24, 1983.

[8] R. E. Quinn and M. R. McGrath, *The transformation of Organizational Culture: A Competing Value Perspectives* in P.J. Frost et al.(Eds.). Organizational Culture Beverly Hills, Sage. pp.315-334, 1985.

[9] R. Harrison, "Understanding your organization's character," Harvard Business Review, May-June, pp.25-43, 1972.

[10] 서인덕, *한국 기업의 조직문화유형과 조직특성 간의 관계성 연구,* 서울대학교 석사학위논문, 1986.

[11] 병원간호사회, "2009 병원간호인력 배치현황 실태조사", 2009년도 사업보고서, 2010.

[12] 김세영, 김종경, 박광옥, "프리셉터 간호사의 역할경험", 간호행정학회지, 제18권, 제1호, pp.33-45, 2012.

[13] 엄영란, 임숙빈, 강소영, 박광옥, 송경자, 이선희, *병원이 선택하는 탁월한 신입 간호사 1%.* 현문사, 2009.

[14] 병원간호사회. *임상현장에서의 긍정적인 간호문화 도출,* 2012년도 사업보고서, 2013.

[15] S. Scott-Findlay and C. A. Estabrooks, "Mapping the organizational culture research in nursing: A literature review," Journal of Advanced Nursing, Vol.56, No.5, pp.498-513, 2006.

[16] 이혜남, 임청환, "방사선사의 조직문화와 셀프리더십 유형으로 본 조직유효성", 한국콘텐츠학회 논문지, 제13권, 제8호, pp.292-300, 2013.

[17] R. Goffee and G. Jones, "Why should anyone be led by you?," Harvard Business Review, Sept-Oct, pp.63-70, 2000.

저 자 소 개

박 광 옥(Kwang-ok Park) 정회원

- 1982년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학 석사)
- 1994년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학 박사)
- 2011년 2월 ~ 현재 : 국립순천대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 간호생산성, 경력개발

박 성 희(Sung Hee Park) 정회원

- 1992년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학석사)
- 2006년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 경민대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 인적자원관리, 성인간호

유 미(Mi Yu) 정회원

- 2000년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(교육석사)
- 2006년 8월 : 서울대학교 간호학과(간호학박사)
- 2010년 9월 ~ 현재 : 남서울대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 인적자원관리, 신생아간호