대한예방한의학회지 제18권 제1호(2014년 4월)
Journal of Society of Preventive Korean Medicine 2014 ; 18(1) : 1-10

한방병원 근무자들의 프렌드십과 조직효과성의 상관관계에 대한 연구
- 광주광역시를 중심으로 -

정보견 · 신헌태*
동신대학교 한의학과

A Study about the Correlation between Friendship and Organizational Effectiveness who Work at Korean Medicine Hospital

Bo-Gyeon Jung & Heon-Tae Shin*
Department of korean traditional medicine, Dongshin university

Abstract

Objective : This study aimed to investigate the level of friendship perceived by hospital staffs in korean medicine hospitals in Gwangju and relationship between friendship and organizational effectiveness.
Method : The subject were 134 hospital staffs in 5 different hospitals in Gwangju. The questionnaire used in this study contained 44 questions about workplace friendship (15 questions), organizational effectiveness (16 questions), social demographic characteristics (8 questions) and others (5 questions).
Results : Young woman in their 20s and 30s were major participants (69person, 52.7%), nursing and administrative department(72person, 55%) were dominant division, the person those who have less than 1 year current workplace career(69person, 52.7%) were major group in this study.
Participants responded about barriers of friendship at workplace were lack of opportunities for formal or informal meeting and lack of hospital's interest and supporting about human relations among employees at workplace.
Both friendship level with superior and friendship level with subordinate were lower than friendship level with colleague. (p=.000)
Participants who have higher workplace friendship level, were also higher level at job satisfaction, organizational commitment and lower level at turnover intention, job stress. Especially friendship level with superior had biggest relationship with variables of organizational effectiveness.
Conclusion : Participants showed close relationship with friendship degree and organizational effectiveness. We suggest that the CEOs of korean medicine hospital would make their effort to improve friendship level of workers for the rise of organizational effectiveness.

Key words : workplace friendship, organizational effectiveness, korean medicine hospital

• 접수 : 2014년 3월 17일 • 수정접수 : 2014년 4월 20일 • 채택 : 2014년 4월 30일
*교신저자 : 신헌태, 전남 나주시 대호동 동신대학교 한의과대학 예방의학교실
전화 : 061-330-3528, 팩스 : 061-330-3519, 전자우편 : goodomd@naver.com

I. 서 론

1. 연구의 배경

21세기 국내 의료환경은 다각적으로 변하고 있다. 의료시장의 개방, 의료기관의 주기적 평가 등 병원경영 환경변화에 적합한 병원경영전략이 요구되고 의료서비스가 질병중심의 치료에서 삶의 질 중심으로 이동하고 있다. 이와 같이 대내외적인 의료 환경의 급격한 변화와 경영상의 어려움으로 인하여 병원경영자는 외부환경의 변화를 의료기관에 유리하게 받아들이고자 환경에 적합한 의료기관 전략수립과 실행으로 조직성과를 극대화하는데 높은 관심을 가지고 있다.[1] 생존경쟁이 치열한 의료시장에서 각 병원은 경영환경을 개선하고 병원의 경쟁력을 확보하기 위해 많은 노력을 하고 있다. 병원은 의료서비스의 질을 높이기 위해 다양한 형태의 직무개선 프로그램을 도입하고 병원시설투자에 많은 재원을 투입하고 있다.[2]

병원이 경쟁의 위치를 점하기 위한 중요한 관건중의 하나는 병원조직 구성원들의 태도와 이념이다. 즉 사람이 조직의 성패를 좌우하는 핵심적인 변수라는 의미인데 이는 향후 병원조직 구성원들의 태도나 마인드에 의해 조직의 성패를 좌우하는 핵심적인 변수로 작용할 것이다. 왜냐하면, 병원조직은 서비스 지배적이고, 기술집약성이 높은 매우 복잡한 조직이기 때문이다. 유감스럽게도 과거 우리나라 병원조직은 사실상 이러한 조직 내 인간적 변수에 대해서 매우 등한시 했다. 그러나 오늘날의 여건은 현격히 다르다. 사람을 중요시하지 않으면 안 될 상황 하에 있다.[3]

이에 최근의 경영학 분야에서 관심 있게 연구되고 있는 주제 중 하나가 조직 내 사람의 감성과 관계의 중요성을 다루는 프렌드십 경영(Friendship Management)이다.[4]

2007년 6월 미국 애틀란타에서 열린 인적자원관리 부문 세계 최대학회 중 하나인 '2007 ASTD(American Society for Training and Development)'에서는 주요 기조연설을 통해 향후 인간관계 키워드의 하나로 동료와의 관계 즉 조직 내 프렌드십이 제시되었다. 조직 내 프렌드십이란 직장에서 함께 일하는 동료와의 신뢰와 헌신, 애정의 바탕위에 관심사와 가치를 공유하는 배타적이지 않은 상호보완적인 관계로 정의할 수 있으며 조직내 프렌드십은 서로의 성공을 진심으로 바라고 정신적인 위로와 업무적인 도움을 주고받는 절친한 친구관계이며, 직장생활의 즐거움과 나아가 인생의 행복을 느끼게 해주는 가장 중요한 원천이라고 할 수 있다.[5]

프렌드십이 친구간의 우정을 의미하는 사전적인 의미에서 벗어나 조직 내 인간관계에 적용하여 활발히 연구되기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 직장인이 눈을 뜨고 가장 많은 시간을 보내는 곳이 일터이며 가장 많이 만나고 교류하는 곳이 직장동료 선후배이다. 따라서 아무리 공과 사를 구분하여 직장 내 일을 직장에서 끝내고자 하여도 그런 관계가 원활하지 못하면 개인의 행복감은 있을 수 없으니 결국 직장 내 인간관계는 개인에게 아주 중요한 가치가 되는 것은 당연한 일이다.[6]

조직이 어느 정도 목표를 가지고 목표에 달성하는가가 조직의 효과성이다. 따라서 조직의 관심은 조직목표를 어느 정도 달성했는가에 대한 평가에 있으며, 이러한 조직의 목표달성 정도를 나타내는 개념이 조직효과성이다.[7] 조직효과성은 조직이 스스로 설정한 목표를 잘 달성하는 현상이고, 하나의 체제로서 적응, 통합 및 안정과 역동성을 적절히 유지할 뿐만 아니라 조직에 필요한 자원을 확보하는 능력이라고 할 수 있으며, 그 조직의 구성원들이 심리적으로 만족감을 느끼고 직무에 몰입 또는 헌신하는 상태라고 말할 수 있다.[8]

국내 의료계 역시 프렌드십과 조직효과성에 관한 연구가 조금씩 진행되고 있는데 지금까지 선행연구로는 종합병원에 근무하는 직원에 대한 연구[9]와 치과 의료기관에 근무하는 직원들에 대한 연구[4]가 각각 1편씩 있다. 선행연구들의 결과를 간략히 살펴보면 두 연구 모두 직장 내 프렌드십 수준에서 직장동료와의 프렌드십 수준이 직장상사나 부하직원의 프렌드십 수준보다 높았으며, 직장 내 프렌드십 수준이 높을수록 조직효과성에 중요한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이는 유교적 위계질서가 강한 한국 의료기관의 현실을 반영하고 있으며, 직장 내 프렌드십 수준이 국내 의료기관의 조직효과성과 큰 상관관계를 가지고 있음을 의미한다.

최근 한방치료에 대한 인식전환, 자동차보험과 실비보험의 확대 등으로 인해 한방병원이 증가추세이며 한방병원에 종사하는 근무자 역시 증가하고 있다. 그러나 한방병원 근무자들의 프렌드십과 조직효과성의 상관관계에 대한 연구는 아직 없는 상황이다. 이에 본 연구를 통해 한방병원에 근무하는 종사자들의 프렌드십의 수

준을 조사하고 프렌드십 수준과 조직효과성의 관계를 파악함으로써 한방병원 직원들의 프렌드십 증진을 통한 합리적인 인사관리와 조직효과성 향상을 도모하고 한방병원 경영에 있어 효율적인 조직경영의 방법을 모색해 보고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 한방병원에 근무하는 구성원들의 프렌드십 수준을 평가하고, 한방병원 근무자들의 프렌드십과 조직효과성의 상관관계를 조사하고자 하며, 본 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 한병병원 근무자들의 프렌드십 수준을 평가한다.

둘째, 한방병원 근무자들의 프렌드십 수준과 조직효과성의 상관관계를 분석한다.

셋째, 한방병원 근무자들의 프렌드십 수준이 한방병원의 조직효과성에 미치는 영향을 분석한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 설문내용

본 연구는 광주광역시 5개 한방병원에 종사하는 근무자들을 대상으로 프렌드십과 조직효과성에 관한 질문들로 구성된 설문지를 배포하여 본인이 직접 기입하도록 하는 자기기입법을 이용하여 조사 연구하였으며, 공정한 설문을 위해 설문지 작성 후 개별적으로 나누어 준 봉투에 밀봉한 후 제출하도록 하였다. 설문 조사 및 자료 수집은 2013년 9월 23일부터 10월 5일까지 직접 방문을 통해 조사하였으며, 총 160부를 배포한 후 140부를 회수하였으나 이중 적합하지 않은 설문지를 제외한 134부의 설문지를 최종분석에 사용하였다.

본 연구에서 사용한 설문지는 강진구(2009) 등[5]이 개발한 설문지를 기본으로 프렌드십에 관한 선행연구들을 참조하여 한방병원의 상황에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다.

설문은 크게 직장 내 친구수, 친구의 중요성에 관한 인식, 직장 내 프렌드십 수준, 조직효과성, 인구사회학적 특성으로 구분되어 있으며, 세부적으로 직장 내의 친구수와 친구의 중요성에 관한 인식을 알아보기 위한 5문항, 직장 내 프렌드십 수준을 알아보기 위한 15문항, 조직효과성에 관한 16문항, 인구사회학적 특성을 알아보기 위한 8문항으로 구성되어 있다.

직장 내 프렌드십이란 직장에서 함께 일하는 동료와의 신뢰와 헌신, 애정의 바탕위에 관심사와 가치를 공유하는 배타적이지 않은 상호보완적인 관계로 정의할 수 있으며 본 연구에서는 상사, 동료, 부하와의 프렌드십 수준을 파악하기 위하여 프렌드십 수준의 세부항목인 '존중감', '신뢰감', '협력도', '대화기회', '친근감'의 각각 5문항으로 구성되어 있다.

조직이 어느 정도 목표를 가지고 목표에 달성하는가를 조직효과성이라 하며 본 연구에서는 조직효과성을 평가하기 위한 지표로써 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 직무스트레스를 사용하여 직장 내 프렌드십 수준에 따른 조직효과성을 분석하고자 하였다. 설문은 직무만족에 관한 4문항, 조직몰입에 관한 4문항, 이직의도에 관한 4문항, 직무스트레스에 관한 4문항으로 구성되어 있다.

프렌드십 수준에 관한 15문항과 조직효과성에 관한 16문항은 리커드의 5점 등간척도로 이루어져 있으며 각 척도의 점수는 '전혀 그렇지 않다.' 1점, '그렇지 않다.' 2점, '보통이다.' 3점, '그렇다.' 4점, '매우 그렇다.' 5점으로 각 문항의 점수가 1점으로 갈수록 부정적인 응답, 5점으로 갈수록 긍정적인 답을 한 것으로 해석한다.

2. 분석방법

수집된 자료는 SPSS 14.0을 사용하여 분석하였으며 분석 내용은 다음과 같다.

첫째. 조사 대상자의 인구사회학적 특성은 빈도분석을 통하여 조사하였다.

둘째. 프렌드십 수준과 조직효과성 변수들간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였다.

셋째. 프렌드십 수준이 조직효과성 변수에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

3. IRB

본 연구는 동신대학교 순천한방병원 임상시험 심사위원회에서 IRB 승인을 받았다. (IRB number: 2013-05)

III. 결 과

1. 인구사회학적 특성

응답자의 인구사회학적 특성은 〈Table 1〉과 같다. 성별은 '여성'이 97명(72.4%)으로 더 많았고, 결혼 상태는 '미혼'이 71명(53.8%)으로 상대적으로 더 많았으며, 나이는 20대(54명, 41.2%)와 30대(47명, 35.9%)가 가장 많은 비율을 차지하고 있다.

Table 1. Sociodemographic characteristics

Classification		n	%
Sex	male	37	27.6
	female	97	72.4
	total	134	100.0
Married state	marriage	59	44.7
	single	71	53.8
	others	2	1.5
	total	132	100.0
Age(years)	20-29	54	41.2
	30-39	47	35.9
	40-49	20	15.3
	≥50	10	7.6
	total	131	100.0
Education	high school graduate or less	29	22.1
	college graduate	60	45.8
	university grauate or above	42	32.1
	total.	131	100.0
Job	doctor.	4	3.1
	nursing.	45	34.4
	administrative affairs.	27	20.6
	medical technical post.	22	16.8
	general technical post	17	13
	others.	16	12.2
	total.	131	100.0
Position	team member	100	75.2
	team leader	33	24.8
	total	133	100.0
Work period (years)	〈1	69	52.7
	1-2	27	20.6
	2-3	22	16.8
	≥3	13	10.0
	total	131	100.0
Club activity	yes	5	3.7
	no	129	96.3
	total	134	100.0

교육수준은 '전문대학 졸업' 60명(45.8%), '4년제 대학 졸업 이상' 36명(27.5%), '고졸 이하 ' 29명(22.1%) 순으로 나타났다. 직군은 '간호직' 45명(34.4%), '행정사무직' 27명(20.6%)으로 간호직과 행정사무직이 가장 많은 비율을 차지하고 있으며, 직위는 팀원이 100명(75.2%), 팀장이 33명(24.8%)의 분포를 나타내었다.

근무기간은 '1년 미만'이 69명(52.7%)으로 가장 많았으며, 동아리 활동여부는 '동아리활동을 하고 있지 않다'라는 응답자가 129명(96.3%)으로 대부분 동아리 활동을 하고 있지 않은 것으로 조사되었다.

2. 프렌드십 수준 분석

한방병원 근무자들의 직장상사, 직장동료, 부하직원과의 프렌드십 수준에 차이가 있는지 알아보기 위해 분산분석을 실시하였으며 그 결과는 〈Table 2〉와 같다.

직장동료와의 프렌드십 수준(평균 3.70)이 가장 높았고, 그 다음으로 부하직원과의 프렌드십 수준(평균 3.48), 직장상사와의 프렌드십 수준(평균 3.39) 순이었다. 직장상사, 직장동료, 부하직원과의 프렌드십 수준에서 세 유형간 유의한 차이가 있었으며, 사후분석 결과 특히 직장동료의 프렌드십 수준이 직장상사, 부하직원과의 프렌드십 수준에 비해 높게 나타났다.

Table 2. Friendship level

	Mean	SD	Minimum	Maximum	F
With superior	3.39	.720	1.20	5.00	
With colleague	3.70	.697	1.60	5.00	6.955*
With subordinate	3.48	.667	1.00	5.00	

*p〈.05

직장 내 친한 친구의 유무와 친한 친구의 수는 〈Table 3〉과 같다. 직장 내 친한 친구가 있냐는 질문에 '있다'라고 답한 응답자가 98명(73.7%), '없다'라고 답한 응답자가 35명(26.3%)으로 직장 내 친한 친구가 있는 비율이 더 높았다. '친한 친구가 있다'라고 답한 응답자 중 친한 친구의 수가 1명(25.6%)과 2명(21.8%)이라고 답한 응답자가 많았다.

Table 3. Number of close friends

No. of friends	n	%
0	35	26.3
1	34	25.6
2	29	21.8
3	18	13.5
4	5	3.8
≥5	12	9.0
Total	133	100.0

직장 내 친구의 존재를 어떻게 생각하는가에 대한 조사의 결과는 〈Table 4〉와 같다. 응답자 대부분 직장 내 친구가 '중요'(59.7%)하거나 '매우 중요'(33.6%)하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Recognition for a friend

	n	%
Important	80	59.7
Very important	45	33.6
Immaterial	8	6.0
Wholly immaterial	1	0.7
Total	134	100.0

'직장 내 친구가 없다'라고 답한 응답자에게 직장 내 프렌드십 방해요인을 조사한 결과는 〈Table 5〉와 같다. 프렌드십 방해요인 1순위와 2순위 모두 '공식 및 비공식 교류기회 부족'과 '직장 내 인간관계에 대한 병원의 관심과 지원 부족'을 가장 많이 답하였다.

3. 프렌드십 수준과 조직효과성과의 상관관계

프렌드십 수준과 조직효과성 변수와의 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였으며 그 결과는 〈Table 6〉과 같다. 상사와의 프렌드십 수준은 조직효과성 변수 중 직무만족, 조직몰입과 양의 상관관계를 나타내었고, 이직의도와 직무스트레스와는 음의 상관관계를 나타내었다. 동료와의 프렌드십 수준은 조직효과성 변수 중 직무만족 및 조직몰입과 양의 상관관계를 나타내었고, 이직의도와는 음의 상관관계를 나타내었다.

부하와의 프렌드십 수준은 조직효과성 변수 중 직무만족 및 조직몰입과 양의 상관관계를 나타내었고, 이직의도와는 음의 상관관계를 나타내었다.

한방병원 근무자들의 프렌드십 수준이 한방병원 조직효과성에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 〈Table 7〉과 같다. 상사와의 프렌드십 수준은 조직몰입과 이직의도, 직무스트레스에 유의한 영향이 있었으며, 동료와의 프렌드십 수준은 조직몰입에 유의한 영향이 있었고, 부하와의 프렌드십 수준은 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향이 있었다.

Table 5. Barriers to friendship

Classification	1 priority(%)	2 priority(%)
Lack of time due to a plethora of tasks	3(8.6)	2(5.9)
domineering and authoritative superior's presence	1(2.9)	4(11.8)
Lack of hospital's interest and support about human relations at workplace	7(20.0)	7(20.6)
Excessive competition atmosphere within the Organization	1(2.9)	1(2.9)
My own isolated nature and lack of catholicity	6(17.1)	1(2.9)
Its focus on short-term performance organization operating	-	2(5.9)
My own personal liberal values	3(8.6)	5(14.7)
Lack of opportunities for formal and informal exchange	10(28.6)	9(26.5)
Others	4(11.4)	3(8.8)
Total	35(100.0)	34(100.0)

Table 6. Relationship between friendship level and organizational effectiveness

Classification	Job satisfaction	Organizational commitment	Turnover intention	Job stress
With superior	.252**	.471**	−.429**	−.313**
With colleague	.301**	.177*	−.212*	−.080
With subordinate	.362**	.404**	−.318**	−.121

*p〈.05, **p〈.01

Table 7. Impact on organizational effectiveness by friendship level

Classification	Job satisfaction ß	Organizational commitment ß	Turnover intention ß	Stress ß	VIF
With superior	.053	.345*	−.349*	−.425*	1.570
With colleague	.054	.230*	.037	.081	1.705
With subordinate	.297*	.348*	−.138	.075	1.945
R^2	.135	.254	.179	.130	
Adjusted R^2	.111	.233	.156	.106	
F	5.630	12.270	7.859	5.368	

* p〈.05

4. 직장 내 친한 친구 유무에 따른 프렌드십 수준 차이

친한 친구가 있는 집단과 친한 친구가 없는 집단간에 직장 내 프렌드십 수준에 차이가 있는지 알아보기 위해 t-test를 실시했으며 그 결과는 〈Table 8〉과 같다. 전체적으로 친한 친구가 있는 집단의 프렌드십 수준이 친한 친구가 없는 집단의 프렌드십 수준보다 높았으며, 특히 직장동료와의 프렌드십 수준과 직장상사와의 프렌드십 수준에서 친한 친구가 있는 집단과 친한 친구가 없는 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

5. 인구사회학적인 특성에 따른 조직효과성의 차이

인구사회학적인 변수들에 의해 조직효과성에 차이가 있는지 알아보기 위해 t-test 또는 분산분석을 실시하였는데 직위와 교육수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직위에 따라 조직효과성의 차이가 있는지 알아보기 위해 t-test를 실시했으며 그 결과는 〈Table 9〉와 같다. 전체적으로 팀장의 조직효과성 점수가 팀원의 조직효과성 점수보다 높게 나타났으며, 특히 조직몰입에서 팀원과 팀장간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

Table 8. Friendship level based on existence and nonexistence of close friends

		With superior	With colleague	With subordinate
Nonexistence	Mean	3.14	3.43	3.34
	SD	.702	.676	.537
Existence	Mean	3.48	3.79	3.52
	SD	.712	.687	.701
t		−2.424*	−2.673*	−1.379

*p〈.05

Table 9. Organizational effectiveness with their position

		Job satisfaction	Organizational commitment	Turnover intention	Job stress
Team member	Mean	3.48	3.27	2.97	2.92
	SD	.665	.647	.767	.866
Team leader	Mean	3.59	3.61	2.68	3.17
	SD	.681	.593	.915	.828
t		−.797	−2.779*	1.630	−1.452

*p〈.05

Table 10. Organizational effectiveness with their education level

	Education level	Mean	SD	F
Job satisfaction	edu1	3.53	.671	
	edu2	3.50	.639	.041
	edu3	3.49	.675	
Organizational commitment	edu1	3.10	.588	
	edu2	3.33	.643	5.395*
	edu3	3.59	.617	
Turnover intention	edu1	3.25	.840	
	edu2	2.87	.764	4.183*
	edu3	2.71	.750	
Job stress	edu1	2.87	.881	
	edu2	2.97	.878	1.819
	edu3	2.98	.850	

*〈.05
edu1 = high school graduate or less
edu2 = college graduate
edu3 = university graduate or above

교육수준에 따라 조직효과성의 차이가 있는지 알아보기 위해 분산분석을 실시했으며 그 결과는 〈Table 10〉과 같다. 조직효과성 변수 중 조직몰입과 이직의도에서 교육수준에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 사후분석 결과 조직몰입은 '4년제 대졸 이상'이 '고졸 이하'보다 더 높게 나타났고, 이직의도는 '고졸 이하'가 '4년제 대졸 이상'보다 더 높게 조사되었다.

Ⅳ. 고 찰

본 연구는 한방병원에 근무하는 종사자들의 프렌드십의 수준을 조사하고 조직효과성의 상관관계를 파악함으로써 한방병원 직원들의 프렌드십 증진을 통한 합리적인 인사관리와 조직효과성 향상을 도모하고 한방병원 경영에 있어 효율적인 조직경영의 방법을 모색해 보고자 수행되었다. 본 연구에서 밝혀진 유의한 결과를 고찰해 보면 다음과 같다.

1. 일반적인 특성

본 연구의 인구사회학적인 특성 중 특징적인 사항은 다음과 같다. 우선 본 연구의 응답자 중 여성(72.3%)이 더 많았고, 20대(41.2%)와 30대(35.9%)가 다수였으며, 간호직(34.4%)과 행정사무직(20.6%)이 많은 비율을 차지하고 있다.

이는 조사대상으로 선정된 병원의 총 구성원 수에 근접해 배포된 설문지 중 회수되어 분석에 사용된 설문지가 약 83.8%에 해당한다고 볼 때 현재 많은 한방병원의 상황을 어느 정도 반영한다고 볼 수 있으며, 한방

병원의 구성원 중 간호직과 행정사무직 비율이 높고 20-30대 여성이 많다고 볼 수 있다. 그렇다면 한방병원의 조직효과성을 높이고자 한다면 젊은 여성 직원들이 직장 내에서 잘 적응하고 직장에 대한 애착심을 느낄 수 있는 방향으로 직장 환경을 만들 필요가 있다.

근무기간은 '1년 미만'(52.7%)과 '1년 이상 2년 미만'(20.6%)이 가장 많았고, 동아리 활동을 하는지에 대해서 동아리 활동을 하고 있다고 응답한 비율이 3.7%에 불과해 응답자 대다수가 동아리 활동을 하고 있지 않은 것으로 조사되었다. 이는 한방병원 근무자들의 근무여건이 장기근무에 대한 안정성이 낮고 이직가능성이 높으며, 직장 내 프렌드십을 형성할 기회가 부족함을 알 수 있다. 장기근무자가 적고 동아리 활동이 활성화되지 않는 경우 구성원간 끈끈한 유대감을 기대하기 힘들다고 볼 수 있다. 이는 본 연구의 프렌드십 방해요인에서 '공식 및 비공식 교류기회 부족'과 '직장 내 인간관계에 대한 병원의 관심과 지원부족'이 가장 많은 비율을 차지한 것과 일맥상통하다고 볼 수 있다. 직장 내 동아리 활동을 활성화해서 자연스럽게 서로 교류할 수 있는 기회를 만들어주고 장기근무를 할 수 있는 병원환경을 조성해나가야 자연스럽게 직장 내 프렌드십 수준도 향상될 수 있을 것이다.

2. 직장 내 프렌드십 수준

한방병원 근무자들의 프렌드십 수준을 조사해본 결과 직장동료간의 프렌드십 수준보다 직장상사와 부하직원간의 프렌드십 수준이 더 낮았다. 이는 조직 내 수직적인 프렌드십 수준이 수평적인 프렌드십 수준보다 상대적으로 만족스럽지 못하다고 볼 수 있다.

이는 국내 프렌드십에 관한 선행연구 중 유영숙[4], 황재문 등[9], 엄미선[10]의 연구결과와 일치하는 것으로 위계질서가 엄격한 한국 직장사회의 현실이 한방병원에서도 비슷하게 작용한다고 볼 수 있다. 즉 수평적인 관계인 직장동료에 비해 수직적인 관계인 직장상사나 부하직원과는 보다 더 자유로운 커뮤니케이션이 이루어지기 힘들 수 있으며, 이는 Berman 등[11]의 연구결과와 같이 직장 내 프렌드십 향상을 위해서는 커뮤니케이션의 활성화가 매우 필요하다고 볼 수 있다. 그러므로 수직적인 관계의 직장상사나 부하직원과의 프렌드십의 수준을 향상시키기 위해서는 권위적이고 무거운 커뮤니케이션보다는 서로가 자유롭고 부드럽게 소통할 수 있는 커뮤니케이션으로 변화될 수 있도록 정기적인 교육과 점검, 직장상사들의 관심과 병원차원의 지원이 이루어져야 할 것이다.

3. 프렌드십 수준과 조직효과성의 상관관계

본 연구에서 직장상사와의 프렌드십 수준은 조직효과성 변수 중 직무만족, 조직몰입과 양의 상관관계를 나타내었고, 이직의도와 직무스트레스와는 음의 상관관계를 나타내었다. 직장동료와의 프렌드십 수준은 조직효과성 변수 중 직무만족 및 조직몰입과 양의 상관관계를 나타내었고, 이직의도와는 음의 상관관계를 나타내었다. 부하직원과의 프렌드십 수준은 조직효과성 변수 중 직무만족 및 조직몰입과 양의 상관관계를 나타내었고, 이직의도와는 음의 상관관계를 나타내었다. 즉 직장 내 프렌드십 수준이 높을수록 조직효과성 변수 중 직무만족과 조직몰입은 증가하고 이직의도와 직무스트레스는 감소한다고 볼 수 있으며 특히 상사와의 프렌드십 수준이 조직효과성 변수들에게 가장 큰 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이는 Cole[12]과 황재문 등, 홍영우[13], 최선영[14]의 연구결과와 일치하는 것으로 부하직원의 입장에서 직장상사에게 느끼는 친근감, 일치감, 신뢰감에 따라 직장에 대한 몰입도가 높아지고 현재 직장에서 계속 근무하고 싶은 생각이 들고 직무적으로 스트레스를 덜 받게 됨을 의미한다. 특히 본 연구에서 직무효과성 변수 중 직무스트레스와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타낸 것은 상사와의 프렌드십이었다. 이는 강태엽[15]의 연구에서 개인과 상사 간의 갈등이 직무스트레스에 미치는 영향력을 검증해 본 결과 그 영향력이 유의하게 나타난 점과 박수길[16]의 연구에서 직장상사의 리더쉽 유형이 직무스트레스에 유의한 영향을 미친다는 연구결과와 일치한다. 그러므로 한방병원에서 스트레스를 낮추고 조직효과성을 높이고자 한다면 직장상사들이 더 많은 관심과 애정을 가지고 부하직원을 이끌어주어야 하며, 병원입장에서도 직장상사와 부하직원이 서로 자연스럽게 함께 하며 프렌드십을 형성할 수 있는 공간과 기회를 체계적으로 지원해주어야 할 것이다.

4. 프렌드십 방해요인

한방병원 조직 내에서 프렌드십 방해요인에 대해 조사해본 결과 프렌드십 방해요인으로 '공식 및 비공식

교류기회 부족'과 '조직 내 인간 관계에 대한 병원의 관심과 지원'부족을 가장 많이 응답하였고 '자신의 고립적 성격과 포용력 부족'과 '나 자신의 개인주의적 가치관' 등의 대답은 소수였다. 이는 결국 한방병원 근무자들이 느끼기에 본인은 충분히 직장 구성원들 간에 교류하고 프렌드십을 쌓고 싶지만 그런 기회를 충분히 제공받지 못하고 있다고 느끼고 있음을 의미한다. 본 연구에서 '동아리 활동을 하지 않고 있다'는 응답자가 거의 대다수인 것으로 봐도 한방병원에서 직원들에게 직장상사, 직장동료, 부하직원간에 서로 유기적으로 프렌드십을 자연스럽게 향상시킬 수 있는 기회나 지원에 많은 노력을 기울이지 않고 있다고 볼 수 있다. 의료기관의 프렌드십에 관한 선행연구 중 황재문 등의 연구에서는 종합병원 직원들의 직장 내 프렌드십 방해요인으로 '업무과다로 인한 시간적 여유부족'과 '조직 내 지나친 개인간 경쟁분위기'가 가장 큰 영향을 미친 것으로 조사되었고, 유영숙의 연구에서는 치과 의료기관 근무자들의 직장 내 프렌드십 방해요인으로 '공식 및 비공식 교류기회 부족'이 가장 큰 영향을 미친 것으로 분석되었다.

본 연구의 직장 내 프렌드십 방해요인 결과와 치과 의료기관 근무자들의 직장 내 프렌드십 방해요인 결과가 비슷했으며, 이는 큰 규모와 많은 근무자들로 구성된 대형 종합병원과 달리 작은 규모와 적은 구성원들로 구성된 치과 의료기관과 한방병원의 상황이 더 유사하다고 볼 수 있겠다.

5. 프렌드십 향상방안

이상의 고찰들을 종합해 보면 한방병원의 조직효과성을 증대시키기 위해서는 한방병원 조직 구성원들 간의 수직적, 수평적 프렌드십이 균형적으로 향상될 수 있도록 다양하고 체계적인 노력이 필요할 것이다. 우선 직장 구성원끼리 자주 함께 할 수 있도록 병원 내 동아리 활동을 적극 장려하고 체육대회, MT, 팀별 회식 등의 기회를 많이 제공할 수 있도록 병원에서 적극적으로 지원하고 노력해야 할 것이다.

직장상사와의 프렌드십이 직무스트레스에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났으므로 직장상사들이 부하직원들에게 강압적이고 권위적인 입장을 자주 나타내지 않도록 정기적인 교육을 실시하고 상사 부하간의 멘토링 제도를 통해 부하직원들이 직장상사와 더 유대적인 프렌드십을 형성할 수 있도록 도와줄 필요가 있을 것이다. 특히 신입사원을 중심으로 근무기간이 1년이 안된 직원들이 병원에 잘 동화될 수 있도록 병원과 직장상사들이 더 특별히 신경을 쓰고 관리할 필요가 있을 것이다.

또한 한방병원의 구성원 다수가 여성임을 감안하여 여성들이 서로 프렌드십을 향상할 수 있는 병원환경을 조성할 필요가 있을 것이다. 예를 들어 휴게 공간 등의 확대를 통해 휴식시간에 서로 대화할 수 있는 공간과 기회를 늘리고 회식분위기도 술에 대한 부담을 줄이고 즐겁게 서로 대화할 수 있는 분위기를 병원 측에서 먼저 제공해 주어야 할 것이다.

6. 연구의 한계

본 연구는 한방병원을 대상으로 그동안 시도되지 않았던 프렌드십과 조직효과성의 상관관계에 대한 연구라는 점에서 그 의의가 있다고 여겨진다. 그러나 아래와 같은 한계점이 있다.

첫째, 본 연구는 광주광역시에 근무하는 한방병원 근무자 134명을 대상으로 하여 분석한 결과이므로 연구결과를 전국의 한방병원 근무자들의 일반적인 특성으로 해석하기에는 한계가 분명 있다.

둘째, 본 연구는 표본으로 선택된 연구대상을 한 시점에서만 조사하는 횡단적 자료를 사용하여 조사하였으나, 이와 같은 단면연구로는 프렌드십과 조직효과성의 상관관계를 충분히 설명하기에는 부족하다. 향후 연구기간을 늘려서 동일한 연구대상을 시차에 따라 반복적으로 연구하는 종단연구를 수행한다면 프렌드십과 조직효과성의 상관관계를 보다 더 명확히 밝혀낼 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구를 진행하면서 설문 대상자들에게 직장 내 프렌드십의 개념에 대해서 충분히 설명하지 못한 점이 있다. 일반적인 우정과 직장 내 프렌드십은 약간 다른 개념인데 응답자의 일부분은 이를 정확히 구분하지 못하고 설문에 응했을 가능성이 높다. 연구에 사용된 프렌드십의 개념을 설문 전에 충분히 설명하는 시간을 가진다면 보다 더 정확한 연구결과를 기대할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구의 응답자 중 한방병원의 직군 중에서 의사직의 회수율이 가장 낮았다. 그러므로 본 연구에서 한방병원에 근무하는 한의사와 의사들의 성향은 잘 파악되지 않은 것으로 볼 수 있다. 향후 연구에서는 한방

병원에 근무하는 한의사와 의사에 대한 집중적인 연구가 이루어진다면 한방병원 근무자들의 프렌드십에 대한 보다 충실한 연구자료를 얻을 수 있을 것이다.

V. 결 론

한방병원 근무자들의 프렌드십과 조직효과성의 상관관계에 대한 연구에서 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 본 연구의 설문에 참가한 한방병원 근무자들의 인구사회학적 특성은 다음과 같다. 20-30대 여성이 가장 많았고 직군으로는 간호직과 행정사무직이 가장 많았으며 근무기간으로는 '1년 미만'이 가장 많았다.
2. 한방병원 근무자들의 프렌드십 수준을 조사해본 결과 직장동료간의 프렌드십 수준보다 직장상사와 부하직원간의 프렌드십 수준이 더 낮았다
3. 직장 내 프렌드십 수준이 높을수록 조직효과성 변수 중 직무만족과 조직몰입은 증가하고 이직의도와 스트레스는 감소했으며, 특히 직장상사와의 프렌드십 수준이 조직효과성 변수들과 가장 큰 상관관계를 나타내었다.
4. 본 설문의 응답자 중 한방병원 내의 프렌드십 방해요인으로 '공식 및 비공식 교류기회 부족'과 '조직 내 인간관계에 대한 병원의 관심과 지원부족'을 가장 많이 답하였다.

참고문헌

1. 김번웅. 전남지역 의료기관의 경영성과 영향요인에 관한 실증연구. 조선대학교 경영대학원 경영학과 석사학위논문 2011:1-2
2. 탁기천. 의료기관의 종합적 품질경영(TQM)에 관한 연구. 병원경영학회지. 2003;8(4):26-56
3. 손화익. 병원 종사자의 직무만족도에 관한 연구. 계명대학교 정책대학원 정책학과 석사학위논문. 2001:1-2
4. 유영숙. 직장내 프렌드십이 조직효과성에 미치는 연구. 연세대학교 보건대학원 보건관리학과 석사학위논문. 2009:1-2,31-33
5. 강진구, 김현기. 프렌드십 경영. 토네이도미디어그룹. 2009:40-41,280-287
6. 김정년. 프렌드십이 객실승무원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 한국항공대학교 대학원 항공경영학과 석사학위논문. 2013:4-5.
7. 박영희. 조직문화유형과 조직효과성의 관계에 대한 연구. 대전대학교 대학원 행정학과 석사학위논문. 2000:28
8. 김현철. 리더쉽과 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 건국대학교 대학원 행정학과 박사학위 논문. 2008:8
9. 황재문, 서영준 등. 병원직원의 프렌드십과 조직효과성 관계 연구. 보건행정학회지, 2012;22(4):654-675.
10. 엄미선. 조직내 프렌드십이 조직효과성과 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구. 영남대학교 경영대학원 경영학과 석사학위논문. 2012: 59-62.
11. Berman EM, West JP, & Richter MN Jr. Workplace relations: Friendship patterns and consequences(According to managers), Public Administration Review. 2002;62(2):217-230.
12. Cole, J. Supervising a staffer who is also a friend. Supervisory Management, 1993;38(7):3-4.
13. 홍영우. 상사의 모욕적 행동이 대인갈등과 이직의도에 미치는 영향. 중앙대학교 산업, 창업경영대학원 정보경영학과 석사학위논문. 2011:26-27
14. 최선영. 기업내 상사의 코칭행동과 조직 구성원의 이직의도 관계에서 상사신뢰의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 기업교육전공 석사학위논문. 2012:65-68
15. 강태엽. 개인-상사간 적합성이 갈등과 직무스트레스에 미치는 영향. 서강대학교 경영전문대학원 인사조직전공 석사학위논문. 2012:57-60
16. 박수길. 상사의 리더쉽 유형이 부하직원의 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 인재개발교육전공 석사학위논문. 2010:60-61