

## 간호조직문화가 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 중소병원을 대상으로

이지원<sup>1</sup>, 어용숙<sup>2</sup>‡, 하여영<sup>3</sup>

<sup>1</sup>부산가톨릭대학교 간호학과, <sup>2</sup>동의대학교 간호학과, <sup>3</sup>좋은문화병원

### Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium Sized Hospitals

Ji-Won Lee<sup>1</sup>‡, Yong-Sook Eo<sup>2</sup>‡, Young-Soo Ha<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*Department of Nursing, Catholic University of Pusan,*

<sup>2</sup>*Department of Nursing, Dong Eui University,*

<sup>3</sup>*Good Moonwha Hospital*

#### <Abstract>

The purpose of this study was to identify job satisfaction and organizational commitment depends on their organizational cultures. A survey, including the Organizational Culture Scale, Job Satisfaction Scale and Organizational Commitment Scale, was administered to 276 nurses working at 4 small to medium sized hospitals in B city. The dominant organizational culture of nursing organization was relation-oriented culture. The mean score of job satisfaction and organizational commitment was 2.68 and 4.25 respectively. Job satisfaction and organizational commitment were positively correlated with innovation-oriented, task-oriented and relation-oriented culture. Organizational commitment was negatively correlated with rank-oriented culture. Innovation-oriented, clinical career, relation-oriented and rank-oriented culture were variables influencing on job satisfaction and innovation-oriented and rank-oriented culture were major variables influencing organizational commitment. In conclusion, innovation-oriented and rank-oriented culture had a significant influence on nurses' job satisfaction and organizational commitment. Therefore, we have to develop strategies to enhancing the innovation-oriented culture and to reducing the rank-oriented culture.

**Key Words : Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment**

‡Corresponding author(nursingeo@deu.ac.kr)

\* 이 연구는 2014학년도 동의대학교 교내연구비에 의해 연구되었음 (과제번호 2014AA081)  
This work was supported by Dong-eui University Grant (No.2014AA081)

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 의료환경은 소비자의 질적인 의료서비스에 대한 기대감, 건강관리 비용의 상승, 의료서비스 기관간의 치열한 경쟁, 의료보험제도 및 수가의 문제 등 다양한 환경 변화에 직면해 있다. 이러한 환경변화는 병원간 생존 경쟁을 불러 일으켜, 병원조직들은 차별화된 서비스로 경쟁우위확보를 위한 비전이나 전략을 세워 의료서비스와 질관리 향상을 위한 노력을 하고 있으며[1], 이러한 노력 중 하나가 공유된 조직문화의 창출이다[2].

간호조직은 병원조직에서 차지하는 비율이 크며, 간호조직문화가 간호조직의 성과뿐만 아니라 전체병원조직의 성과에도 영향을 미침을 여러 연구에서 증명되고 있다[3][4][5][6]. 간호조직의 성과로는 간호조직 구성원의 행복감, 임파워먼트 등에 영향을 주며, 간호조직 구성원의 직무만족으로 이어져[7][8] 간호서비스의 질 향상과 나아가 환자 만족도를 높일 수 있다. 조직문화유형에 따른 조직성과는 일치된 결과들을 보이고 있지 않지만 대체적으로 진취적, 과업적, 친화적 조직문화의 구성이 간호사의 조직몰입과 직무만족을 높이고, 간호사의 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다[3][9].

중소병원은 최신장비와 우수한 인력을 갖춘 대형병원으로의 환자 쏠림현상, 낮은 의료수가 문제 등으로 지난 10년간 심각한 경영악화를 겪고 있다 [10]. 또한 대형병원에 비해 열악한 근로조건과 낮은 임금은 높은 이직률을 야기함으로써 지속적인 양질의 의료서비스 제공을 어렵게 만들고 있다 [11]. 그러나 혁신적 조직문화는 조직구성원들의 긍정적 상호작용과 조직목적 달성을 위한 적극적인 행동을 유도하여 조직구성원의 직무만족뿐만 아니라 조직목표 달성을 유도할 수 있다[12]. 따라서 중소병원에 근무하는 간호사들이 인식하고 있

는 조직문화유형과 간호조직성과와의 관계를 살펴보는 것은 중소병원의 생존과 서비스 질을 위한 체계적인 대책마련의 하나의 방법이 될 수 있다. 특히 조직구성원의 직무만족과 조직몰입은 조직성과를 나타내는 중요한 지표이므로 이들 성과와 간호조직문화와의 관계를 중심으로 살펴보고자 한다.

직무만족은 간호사들이 간호직에 대한 확실한 이해와 긍지를 갖고, 병원 측의 기회를 발휘할 수 있는 기회제공, 정당한 보수지급, 알맞은 업무량 및 좋은 대인관계가 유지될 때 높아진다고 볼 수 있다. 간호사가 직업에서 얻는 만족은 자신의 사기를 진작시키고 보다 나은 양질의 서비스를 제공할 수 있는 중요 요인이며, 개인뿐만 아니라 조직의 발전에까지 영향을 미친다는 점에서 매우 중요하다[13]. 직무만족도가 높은 간호사일수록 그 조직에 오래 머물고 환자에게 질적 서비스를 제공하여 환자의 만족도도 증가하며 그에 따라 환자의 치료 이행수준도 증가한다고 한다[14]. 또한 질 높은 의료서비스의 제공은 환자만족도와 직결되므로 의료기관의 경쟁력을 높이기 위해서는 간호조직문화와 함께 조직내부 구성원의 직무만족도에 대한 관심이 무엇보다 중요하다.

조직몰입은 조직유효성이나 효과성을 측정하기 위해 자주 사용되는 개념으로[3], 조직의 목표나 가치에 대한 구성원의 강한 신뢰와 조직구성원으로 남아 있으려는 강한 의지를 말한다[15]. 조직몰입이 높은 조직구성원은 직무성과가 높고 근속연수가 길며 결근률, 이직률, 근무태만 정도가 낮은 것으로 나타났다[16]. 또한 조직몰입은 조직구성원의 자아존중감과 임파워먼트에도 영향을 받으므로 [17], 인력관리의 효율화와 경제적인 측면에서 조직몰입을 높이는 것은 매우 중요한 의미를 가진다고 한다.

그러나 지금까지 간호조직문화 유형과 직무만족과 조직몰입에 대한 연구는 대학병원을 중심으로 이루어졌고[5], 중소병원을 대상으로 한 연구들은

직무만족[3] 혹은 조직몰입[6]과의 관계를 각각 보고 있고, 간호사가 인식하는 조직문화유형에 대한 인식에도 차이가 있었다. 따라서 본 연구는 간호조직에 바람직한 조직문화가 정착될 수 있도록 유도하고, 효율적인 인적자원관리를 통해 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 목적으로 간호사들이 인식하는 조직문화의 유형과 이들 변수들 간의 관계를 파악하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원에 근무하는 간호사가 인식하는 조직문화유형을 파악하고 이러한 조직문화와 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계를 확인하는 데 있다. 이를 통하여 각 병원의 간호조직의 유효성을 높이고 바람직한 간호조직 관리에 필요한 자료로 활용하고자 한다.

구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형, 직무만족 및 조직몰입의 차이를 파악한다.

둘째, 대상자의 간호조직문화 유형과 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.

셋째, 간호조직문화, 직무만족 및 조직몰입간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 간호조직문화가 직무만족 및 조직몰입에

미치는 영향을 분석한다.

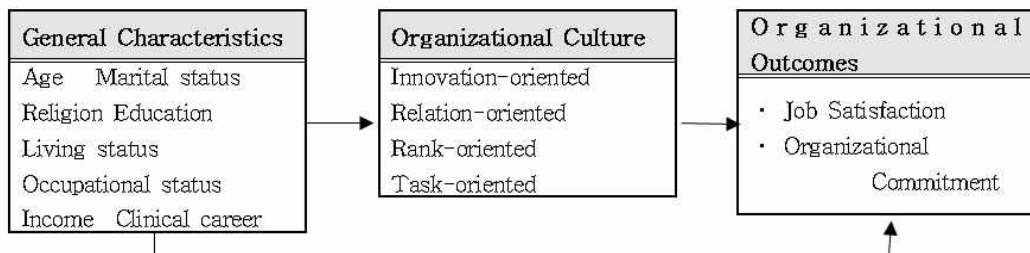
## 3. 연구의 개념적 기틀

본 연구의 목적에 따른 개념적 기틀은 다음과 같다<Figure 1>.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 2013년 5월 1일에서 5월 20일까지 B시에 소재하는 4개 중소병원에 근무하고 있는 일반간호사를 대상으로 하였다. 직책이 혼동변수로 작용할 수 있기 때문에 연구대상자에서 제외하였다. 자료수집 방법은 연구대상 병원 간호부에 연구목적과 취지를 설명하고 동의를 얻은 후 간호부를 통해 설문지를 간호사에게 배부하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 15분이었으며, 연구목적 이외에는 사용하지 않을 것과 연구참여 철회와 비밀보장을 약속하고 최종적으로 연구참여 의사를 밝힌 간호사에게 서면동의서(informed consent)를 받았다. 총 350부를 배부하여 300부를 회수하였으며, 그 중 불성실한 응답을 한 자료 24부를 제외하고 276부를 최종 분석대상으로 하였다.



<Figure 1> The framework of the study

## 2. 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 특성과 간호조직문화, 직무만족, 조직몰입을 사용하였다. 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 주거형태, 근무형태, 수입, 임상경력을 이용하였고, 간호조직문화, 직무만족, 조직몰입의 도구는 다음과 같다.

### 1) 간호조직문화

간호조직문화란 간호조직 안에서 간호사들이 공유하고 있는 가치와 신념, 행동방식으로 간호조직구성원들의 사고와 행동에 영향을 미치는 행동양식, 규범과 기대를 의미한다[18]. 본 연구에서는 Han[4]이 개발한 병원 간호조직문화 측정도구를 이용하였다. 이 도구는 총 20문항, 4개의 하부요소로 구성되어 있는데, 즉 혁신지향문화 6문항, 관계지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 부여하며, 각 문화유형에 대한 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. Han[4]의 연구에서는 도구의 문항내적 일관성 신뢰도인 Cronbach alpha 값이 혁신지향문화 .82, 관계지향문화 .84, 위계지향문화 .66, 업무지향문화 .63 이었다. 본 연구에서는 혁신지향문화 .79, 관계지향문화 .84, 위계지향문화 .64, 업무지향문화 .54로 나타났다. 본 연구에서 위계지향문화와 업무지향문화가 신뢰도가 낮게 나타났는데, 이는 Lee et al.[5]의 연구에서 위계지향문화 .60, 업무지향문화 .53과 유사하였다.

### 2) 직무만족

직무만족은 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서, 직무와 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다[19]. 본 연구에서는 Stamps et al.[19]의 도구를 Park & Yun[20]이 수정 보완한 도구를 사용하였으며 총 40문항, 6개의

하부요인으로 구성되어 있다. 즉, 보수, 전문직 수준, 행정적 요소, 자율성, 상호작용, 업무요구에 관한 내용이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 부여하며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Park & Yun[20]의 연구에서는 도구의 문항내적 일관성 신뢰도인 Cronbach alpha 값이 .91이었으며, 본 연구에서의 문항내적 일관성 신뢰도인 Cronbach alpha는 .93 이었다.

### 3) 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미한다[21]. 본 연구에서는 Mowday et al.[21]이 개발한 조직몰입 측정도구를 Oh[22]가 사용한 도구를 이용하였으며 총 15문항의 7점 척도이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점으로 점수를 부여하며, 점수가 높을수록 조직몰입도의 정도가 높음을 의미한다. Oh[22]의 연구에서는 도구의 문항내적 일관성 신뢰도인 Cronbach alpha 값이 .87이었으며, 본 연구에서의 문항내적 일관성 신뢰도인 Cronbach alpha =.76 이었다.

## 3. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS for Windows Ver. 20.0을 이용하여 분석하였다. 구체적인 자료분석 방법은 다음과 같다. 간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 구하였고, 간호조직문화, 직무만족 및 조직몰입 정도는 평균과 표준편차를 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 차이는 t-test 또는 ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffe test를 실시하였다. 간호조직문화, 직무만족 및 조직몰입과의 관계는 Pearson Correlation 상관분석을 실

시하였으며, 간호조직문화가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향은 단계적 회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 간호사의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 직무만족 및 조직몰입 차이

간호사의 일반적 특성은 연령은 20대가 181명으로 전체의 65.6%를 차지하였다. 결혼상태는 미혼이 75.3%를 차지하여 전체의 2/3에 해당되었고, 종교는 없음이 161명으로 전체의 58.3%로 나타났다. 최종학력은 3년제 졸업이 77.2%로 나타났고, 주거형태는 집에서 다니는 경우가 86.2%로 나타났다. 근무형태는 3교대를 하는 경우가 90.6%로 대부분을 차지하였고, 수입은 '201~250만원'이 63.8%로 가장 많았고, '200만원 이하'도 30.8%로 나타났다. 임상경력은 '1년~3년 미만'이 29.3%로 가장 많았고, '5년~10년 미만'이 25.0%로 두번째를 차지하였다 <Table 1>.

간호사의 일반적 특성에 따른 조직문화유형의 차이는 연령, 학력, 근무형태, 수입, 임상경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령은 업무지향문화와 혁신지향문화에서 통계적으로 유의하게 차이가 있었는데 40세 이상이 20대와 30대보다 혁신지향문화를 높게 인식하는 것으로 나타났고, 20대보다 업무지향문화를 높게 인식하였다. 학력은 대학원 석사 이상 졸업이 3년제와 4년제를 졸업한 간호사보다 업무지향문화를 높게 인식하였다. 근무형태는 상근근무가 교대근무보다 업무지향문화를 높게 인

식하였으며, 수입은 '251만원 이상'이 '250만원 이하'보다 업무지향문화를 높게 인식하는 것으로 나타났다. 임상경력은 '1년 미만'이 '1년 이상 ~ 10년'보다 혁신지향문화를 높게 인식하였고, '10년 이상'이 '3년~5년 미만'보다 혁신지향문화를 높게 인식하였다. 또한 '1년 미만'이 '1~3년 미만'과 '5년~10년 미만'보다 관계지향문화를 높게 인식하였고, '10년 이상'이 '1~3년 미만', '3년~5년 미만'보다 업무지향문화를 높게 인식하였다.

간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이는 <Table 2>와 같다. 직무만족은 연령과 임상경력에 따라 차이가 있었으며, 조직몰입은 연령, 근무형태, 임상경력에 따라 차이가 있었다. 즉 '20~29세'와 '30~39세'가 '40세 이상'보다 직무만족이 낮았으며, 임상경력이 '1년 미만'이 '1년 이상'의 임상경력 집단보다 직무만족이 높았다. 조직몰입은 20대가 40대 이상보다 조직몰입이 낮았으며, 근무형태는 고정근무가 교대근무보다 조직몰입이 높았으며, 임상경력이 '1년 미만'이 임상경력 '1년~10년'보다 조직몰입이 높았다.

#### 2. 간호사의 간호조직문화, 직무만족 및 조직몰입 정도

간호사의 간호조직문화, 직무만족 및 조직몰입 정도는 <Table 3>와 같이 관계지향문화를 3.67점으로 가장 높게 인식하였고, 위계지향문화 3.36점, 혁신지향문화 3.22점, 업무지향문화 2.98점 순으로 인식하였다. 간호사의 직무만족은 2.68점으로 비교적 낮았으며(5점 만점), 조직몰입은 4.25점으로 중간정도에 해당되었다(7점 만점).

<Table 1> Organizational Culture according to Participants' Characteristics (N=276)

Characteristics	Categories	n(%)	innovation-oriented	relation-oriented	rank-oriented	task-oriented
			M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Age	20~29(a)	181(65.6)	3.17±0.54	3.65±0.55	3.35±0.46	2.90±0.47
	30~39(b)	78(28.3)	3.28±0.61	3.63±0.58	3.37±0.51	3.05±0.54
	40 ↑ (c)	17( 6.2)	3.53±0.60	3.95±0.54	3.39±0.49	3.38±0.47
	F(p)		3.71(0.03)*	2.44(0.09)	0.09(0.91)	8.68(<.001)*
	Scheffe		a, b<c			a<c
Marital status	Married	68(24.7)	3.26±0.64	3.69±0.62	3.38±0.51	3.07±0.53
	Single	207(75.3)	3.21±0.55	3.66±0.54	3.35±0.47	2.94±0.50
	t(p)		0.55(0.58)	0.35(0.72)	0.44(0.66)	1.81(0.07)
Religion	Yes	113(40.9)	3.19±0.63	3.68±0.65	3.34±0.51	3.00±0.55
	No	161(58.3)	3.25±0.53	3.65±0.49	3.37±0.45	2.96±0.47
	t(p)		-0.83(0.41)	0.46(0.65)	-0.47(0.64)	0.63(0.53)
Educational status	Diploma(a)	213(77.2)	3.20±0.56	3.63±0.57	3.36±0.48	2.94±0.51
	Bachelor(b)	49(17.8)	3.25±0.65	3.77±0.48	3.36±0.45	3.01±0.44
	Master ↑ (c)	12(4.3)	3.43±0.48	3.88±0.61	3.40±0.61	3.42±0.53
	F(p)		1.05(0.35)	2.11(0.12)	0.04(0.96)	5.47(0.01)*
	Scheffe					a, b<c
Living status	Home	238(86.2)	3.22±0.57	3.68±0.55	3.37±0.49	2.98±0.51
	Dormitory	24(8.7)	3.20±0.64	3.50±0.70	3.19±0.44	2.91±0.42
	Others	14(5.1)	3.24±0.47	3.81±0.40	3.44±0.32	3.02±0.49
	F(p)		0.02(0.98)	1.60(0.20)	1.74(0.18)	0.23(0.80)
Occupational status	Fixed	25( 9.1)	3.27±0.70	3.72±0.59	3.47±0.52	3.17±0.54
	Shift	250(90.6)	3.22±0.56	3.66±0.56	3.35±0.47	2.96±0.50
	t(p)		0.46(0.65)	0.47(0.64)	1.22(0.22)	2.03 (0.04)*
Income	≥200(a)	85(30.8)	3.25±0.60	3.70±0.62	3.33±0.49	2.91±0.51
	201~250(b)	176(63.8)	3.19±0.56	3.64±0.51	3.37±0.46	2.97±0.49
	≤251(c)	13( 4.7)	3.45±0.54	3.86±0.76	3.38±0.57	3.42±0.53
	F(p)		1.45(0.24)	1.20(0.30)	0.17(0.84)	5.98(0.01)*
	Scheffe					a, b<c
Clinical career	>1(a)	27( 9.8)	3.59±0.50	3.92±0.54	3.30±0.45	3.10±0.54
	1≤Yr<3(b)	81(29.3)	3.14±0.58	3.58±0.65	3.33±0.55	2.86±0.51
	3≤Yr<5(c)	49(17.8)	3.03±0.62	3.69±0.45	3.37±0.46	2.84±0.47
	5≤Yr<10(d)	69(25.0)	3.20±0.50	3.59±0.54	3.38±0.41	3.02±0.46
	10≤(e)	50(18.1)	3.38±0.53	3.75±0.49	3.40±0.48	3.16±0.51
	F(p)		5.91(<.001)*	2.53(0.04)*	0.29(0.89)	4.22(0.01) *
	Scheffe		a>b, c, d c<e	a>b, d		b, c<e

\*p<.05

Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment :  
 Focused on Small to Medium Sized Hospitals

<Table 2> Job Satisfaction and Organizational Commitment according to Participants' Characteristics (N=276)

Characteristics	Categories	n(%)	Job satisfaction	Organizational commitment
			M±SD	M±SD
Age	20~29(a)	181(65.6)	2.68±0.46	4.20±0.57
	30~39(b)	78(28.3)	2.59±0.47	4.27±0.57
	40 ↑ (c)	17( 6.2)	2.99±0.32	4.75±0.67
	F(p)		5.43(0.01)*	5.65(<0.01)*
	Scheffe		a, b<c	a, b<c
Marital status	Married	68(24.7)	2.67±0.44	4.32±0.63
	Single	207(75.3)	2.68±0.47	4.22±0.62
	t(p)		0.02(0.90)	1.27(0.26)
Religion	Yes	113(40.9)	2.70±0.47	4.33±0.61
	No	161(58.3)	2.66±0.46	4.21±0.61
	t(p)		0.64(0.50)	2.47(0.11)
Educational status	Diploma(a)	213(77.2)	2.66±0.46	4.23±0.60
	Bachelor(b)	49(17.8)	2.70±0.51	4.29±0.76
	Master ↑ (c)	12(4.3)	2.80±0.41	4.42±0.48
	F(p)		0.59(.56)	0.55(0.58)
Living status	Home	238(86.2)	2.68±0.45	4.26±0.62
	Dormitory	24(8.7)	2.72±0.60	4.32±0.71
	Others	14(5.1)	2.58±0.45	3.96±0.56
	F(p)		0.38(0.69)	1.72(0.18)
Occupational status	Fixed	25( 9.1)	2.81±0.50	4.50±0.66
	Shift	250(90.6)	2.66±0.46	4.23±0.62
	t(p)		2.38(0.12)	4.16(0.04)*
Income	≥200	85(30.8)	2.70±0.48	4.26±0.62
	201~250	176(63.8)	2.65±0.45	4.21±0.62
	≤251	13( 4.7)	2.82±0.48	4.59±0.59
	F(p)		0.97(0.38)	2.03(0.13)
Clinical career	>1(a)	27( 9.8)	3.09±0.45	4.70±0.72
	1≤Yr<3(b)	81(29.3)	2.65±0.45	4.18±0.52
	3≤Yr<5(c)	49(17.8)	2.64±0.43	4.10±0.56
	5≤Yr<10(d)	69(25.0)	2.55±0.45	4.20±0.68
	10≤(e)	50(18.1)	2.70±0.42	4.32±0.60
			7.64(<.001)*	4.90(<0.01)*
	Scheffe		a>b, c, d, e	a>b, c, d

\*p<.05

<Table 3> Means of Research Variables for the Subjects (N=276)

Variables	M±SD	Min-Max
Organizational Culture		
Innovation-oriented	3.22±0.57	1.00-5.00
Relation-oriented	3.67±0.56	1.20-5.00
Rank-oriented	3.36±0.48	1.40-4.80
Task-oriented	2.98±0.50	1.25-4.50
Job-satisfaction	2.68±0.46	1.00-4.10
Organizational Commitment	4.25±0.63	2.00-6.60

### 3. 간호조직문화, 직무만족 및 조직몰입의 상관관계

간호사가 인식하는 간호조직문화, 직무만족, 조직몰입의 상관관계는 <Table 4>과 같다. 간호조직문화유형과 직무만족과의 상관관계는 혁신지향문화( $r=.435$ ), 관계지향문화( $r=.338$ ), 업무지향문화( $r=.161$ ) 순으로 정적상관관계가 있었다. 그러나 위계지향문화와 직무만족과는 유의한 상관관계가 없었다. 간호조직문화와 조직몰입의 상관관계는 혁신지향문화( $r=.416$ ), 관계지향문화( $r=.251$ ), 업무지향문화( $r=.204$ ) 순으로 상관성이 있었으며, 위계지향문화는 조직몰입과 부적상관관계가 있었다( $r=-.194$ ). 또한 각 변수들은 상관성이 .057에서 .509 범위에 있어 다중공선성이 의심되는 .800 이하이므로 회귀분석의 기본적 가정을 만족하였다.

### 4. 간호조직문화가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향

간호사의 일반적 특성과 간호조직문화의 4가지 유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향력을 확인하기 위하여 간호사의 일반적 특성에서 직무만족과 유의한 변수인 연령과 임상경력과 간호조직문화 4가지 유형을 회귀분석에 투입하였고 조직몰입은 일반적 특성은 연령, 근무형태, 임상경력과 간호조직문화 4가지 유형을 투입하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과는 <Table 5>와 같다. 직무만족에는 혁신지향문화, 임상경력, 관계지향문화, 위계지향문화가 영향을 미쳤으며, 직무만족 설명력은 23.9%이었다. 조직몰입은 혁신지향문화와 위계지향문화가 영향을 미쳤으며, 조직몰입 설명력은 12.3%이었다.



Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment :  
 Focused on Small to Medium Sized Hospitals

<Table 4> Correlation among Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=276)

Variables†	Organizational Culture			
	Innovation-oriented	Relation-oriented	Rank-oriented	Task-oriented
Relation-oriented	.416**			
Rank-oriented	.057	.206**		
Task-oriented	.509**	.206**	.310**	
Job Satisfaction	.435**	.338**	-.100	.161*
Organizational Commitment	.416**	.251**	-.194*	.204*

†\*p<.05, \*\*p<.01

<Table 5> Organizational Cultures Influencing Job Satisfaction and Organizational Commitment of Subjects (N=276)

Variables	Job Satisfaction				
	B	SE	β	t	p
Constant	1.799	.230		7.820	<.001
Innovation-oriented	.269	.046	.341	5.873	<.001
Clinical career	-.057	.018	-.162	-3.062	.002
Relation-oriented	.167	.048	.207	3.492	.001
Rank-oriented	-.133	.051	-.141	-2.609	.010
	R <sup>2</sup> = .251			Adj R <sup>2</sup> = .239	F = 22.489*

Variables	Organizational Commitment				
	B	SE	β	t	p
Constant	4.091	.272		15.048	<.001
Innovation-oriented	-.298	.054	-.316	-5.502	<.001
Rank-oriented	.214	.064	.191	3.320	.001
	R <sup>2</sup> = .129			Adj R <sup>2</sup> = .123	F = 19.639*

\*p<.05

#### IV. 고찰 및 결론

본 연구는 조직관리 측면에서 대형병원과 차이가 있는 중소병원의 간호조직문화와 직무만족, 조직몰입 정도를 파악하고 그 관계를 분석하는데 목적이 있다.

연구결과 본 연구의 대상자인 중소병원 간호사들의 연령은 20대가 60.5%, 3년제 졸업이 77.2% 이었고, 이는 중소병원을 대상으로 한 Shin[3]의 연구에서 20대가 89.7%, 3년제 졸업이 90.8% 이었고, Han[4]의 연구에서 20대가 71.0%, 3년제 졸업이 73.7% 로 나타나 본 연구와 20대 대상자가 적은 것과 차이가 있었으며 학력은 유사함을 알 수 있다.

간호사의 일반적 특성에 따른 간호조직문화 유형 차이는 연령, 학력, 근무형태, 수입, 임상경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령은 40세 이상이 20대와 30대보다 혁신지향 문화를 높게 인식하는 것으로 나타났는데, 이는 Moon[23]의 연구에서는 30세 이상에서 업무지향 문화를 높게 인식하는 것으로 나타나 차이가 있었다. 중소병원에서 40대 연령의 일반간호사는 간호단위의 수간호와 일반간호사의 중간단계에 있는 위치로 상위관리자로부터 명령을 직접적으로 전달받는 수간호사보다 자율적인 사고와 조직을 비판적으로 바라보는 시각을 가지고 있을 수 있다. 반면, 임상경력은 '1년 미만'이 '1~3년 미만'과 '5년~10년 미만'보다 관계지향문화와 혁신지향 문화를 높게 인식하였는데, Seo & Ju[8]의 12개월 미만의 신규간호사가 관계지향문화가 높았던 것과 부분적으로 일치하였고, 군병원 간호조직을 대상으로 한 Yoo & Kim[24]의 15년 이상 경력자에서 혁신지향 및 관계지향 문화를 강하게 인식한 것과 차이가 있었다. 이와 같은 결과는 질서와 절차, 규칙을 중요시하는 상급종합병원의 대형병원과 군병원의 위계지향문화와는 달리 중소병원은 구성원간의 신뢰와 이해, 가족 같은 분위기

를 가진 특성을 반영한 것이라 사료된다[25]. 특히 본 연구에서는 신입간호사의 혁신지향문화에 대한 인식이 높았는데, 이와 같은 결과에 근거하여 간호관리자는 추후 신입간호사 직무교육시 최신전문지식에 대한 정보뿐만 아니라 환경변화에 능동적으로 대처할 수 있는 전략 등에 대한 요구 등을 사정하여 교육할 필요가 있다. 학력은 대학원 석사 이상 졸업이 3년제와 4년제를 졸업한 간호사보다 업무지향 문화를 높게 인식하였는데, 이는 Kwon et al.[25]의 연구결과와 일치하였지만, 학력에 따라 간호조직문화 유형이 차이가 없음으로 나타난 Lee et al.[5]의 연구결과와는 차이가 있었다. 따라서 이후 학력과 조직문화유형의 관계는 반복연구를 통해 연구결과를 재확인해 볼 필요가 있다.

본 연구 대상자의 조직문화 유형을 분석한 결과 관계지향문화가 가장 높게 나타났고, 업무지향 문화는 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 중소병원을 대상으로 한 Shin[3]의 혁신지향문화가 가장 높고 업무지향문화가 가장 낮은 것으로 나타난 결과와 부분 일치하였다. 500병상 이상의 대학병원을 대상으로 한 Han[4]의 연구에서 위계지향문화가 가장 높았고, 혁신지향문화는 가장 낮은 것으로 나타난 결과와 일치하지 않았다. 이와 같은 결과는 관계지향문화를 강조하는 중소병원의 특성을 반영한 결과로 생각되며, 혁신지향문화가 높은 것은 주변 병원들과의 절박한 경쟁환경 속에서 생존을 위해 외부환경에 보다 적극적이고 진취적으로 반응하는 특성이 반영되었을 것으로 추측된다.

직무만족은 2.68점으로 동일한 도구를 사용한 연구 중 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee et al.[5]의 3.23점 보다 낮으며, 같은 중소병원 간호사를 대상으로 한 Lee & Eo[17]의 2.94점인 연구결과와는 다소 유사하였다. 조직몰입은 4.25점으로 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee et al.[5]의 연구에서는 4.13점(7점으로 환산)보다 높았으며, 중소병원을 대상으로 한 Lee & Eo[17]의 4.45점(7점으로 환산)

로 환산)보다 낮은 것으로 나타났다. 대형병원에 비해 중소병원에 근무하는 간호사의 직무만족이 낮은 것은 중소병원의 취약한 근무환경의 일부 특성을 반영한 것으로 판단된다. 이에 반해 규모가 작아 비교적 가족 같은 조직특성으로 대형병원에 비해 조직몰입은 더 높은 것으로 보고되고 있으나 [17] 중소병원에 근무하는 간호사의 조직몰입과 관련된 요인들을 좀 더 면밀히 파악할 필요가 있다.

간호조직의 성과변수인 직무만족과 조직몰입과 간호조직문화와의 상관관계는 다음과 같다. 직무만족과 상관관계가 있는 간호조직문화유형은 혁신지향문화, 관계지향문화, 업무지향문화로 나타났다. Han[4]의 연구에서는 혁신지향문화, 관계지향문화, 업무지향문화가 직무만족과 긍정적 상관관계로 나타나 본 연구와 일치하였다. 조직몰입과 상관관계가 있는 간호조직문화유형은 관계지향문화, 혁신지향문화, 그리고 업무지향문화로 나타났다. 이는 Lee et al.[5]의 관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화가 조직몰입과 정적상관관계가 있다는 연구결과와 일치하였다. 본 연구에서는 위계지향문화와 직무만족과는 상관관계가 없었으나 조직몰입과 부적상관관계가 있었다. 이는 Lee et al.[5]의 연구결과인 직무만족과 부적상관관계가 있으나 조직몰입과는 관계가 없는 것으로 나타난 것과 일치하지 않았다. 중소병원에 근무하는 간호사는 업무량 과중으로 전문직 간호제공과 환자의 생리적, 심리적 요구를 배려할 시간적 여유가 없고[23], 자신의 능력이나 노력에 비례하여 불공평한 대우 및 경력개발 기회 부여 등에 병원의 지원에 대해 불만족하고 있었다[3]. 이와 같은 결과들을 볼 때 중소병원에 근무하는 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위해서는 지지적인 환경조성, 전문적 업무능력을 향상시키는 교육이 필요하며, 경쟁적인 의료 환경에 적극적으로 대처하는 혁신적인 문화가 필요하다고 볼 수 있다. 특히 조직몰입을 높이기 위해서는 권위적인 위계지향문화를 감소시키는 환경

구축이 필요할 것으로 사료된다.

직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 혁신지향문화, 임상경력, 관계지향문화, 위계지향문화로 나타났다. 이는 Lee et al.[5]의 관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향문화가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 부분적으로 일치하였다. 즉 본 연구에서는 업무지향문화가 직무만족에 영향을 미치지 않았고, 위계지향문화가 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Shin[3]의 연구에서는 친화적문화, 진취적문화, 과업적문화가 정적상관관계가 있었으며, 위계적문화와는 부적상관관계가 있어 본 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 이들 결과들에 비추어 볼 때 공통적으로 중소병원에 근무하는 간호사의 직무만족에 정적 영향을 미치는 문화는 혁신지향문화이며 위계지향문화는 부정적 영향을 미칠 수 있다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 혁신지향문화와 위계지향문화로 나타났다. 이는 진취적, 관계적 문화가 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타난 Chun et al.[6]의 연구와 부분적으로 일치하였다. Han[4]의 관계지향문화와 혁신지향문화가 조직몰입에 영향을 미친다는 것보다 부분 부분적으로 일치하였다. 혁신지향적인 문화는 구성원들의 동기를 유발하여 최대한 능력을 발휘하도록 격려하는 문화이며, 외부환경의 변화에 적극적인 문화적 특성을 보인다[4]. 따라서 중소병원에 근무하는 간호사는 환경변화에 능동적이고 적극적으로 대처하는 조직문화환경을 조성할 때 직무만족을 느끼며 조직몰입을 느끼는 것으로 볼 수 있다. 특히 문화는 조직관리자의 행위를 통해 전달되므로, 간호관리자는 간호사의 적극적인 참여유도와, 창의적이며 혁신적인 아이디어 창출을 격려하는 조직문화를 조성하기 위해 노력해야 한다[8]. 또한 연공서열과 위계를 강조하는 위계지향문화를 지양할 필요가 있다.

이상에서와 같이 대형병원이 아닌 중소병원을

중심으로 간호사가 인식하는 간호조직문화를 살펴 보고 간호문화유형에 따른 직무만족과 조직몰입과의 관계를 파악하여 보았다. 중소병원에 근무하는 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위해서는 간호조직문화 유형을 확인하고 발전시키는 것이 필요하다. 즉, 본 연구는 혁신지향문화를 유도하고 위계지향문화를 지양하는 조직문화조성이 중소병원의 조직성과를 높이기 위한 전략이 될 수 있음을 시사한다.

## REFERENCES

1. J. Choi(2003), The Character of the Nursing Organizational Culture and Organizational Effectiveness, Unpublished of Doctoral Dissertation, Korea University, pp.1-3.
2. E.A. Goodman, R.F. Zammuto, B.D. Gifford(2001), The Competing Values Framework: Understanding the Impact of Organizational Culture on the Quality of Work Life, Organization Development Journal, Vol.19(3);58-68.
3. H.J. Shin(2003), Relationship between Organizational Culture and Organizational Effectiveness in Small to Medium Sized Hospitals, Unpublished Master's Thesis, Chonnam National University, pp.14-26.
4. S.J. Han(2002). A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture and Organizational Performance, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.8(3);441-456.
5. E.J. Lee, J.Y. Han, M.Y. Kim(2008), Effects of the Organizational Culture on the Job Satisfaction and Organizational Commitment, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.14(1);5-12.
6. J.H. Chun, J.H. Lee, J.Y. Yoo(2013), The Effect of Organizational Culture Types on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Small and Medium Hospitals, The Journal of Digital Policy & Management, 11(7), 289-296.
7. J.S. Park, M.S. Lee(2011), The Effect Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital : The Mediating Effect of Empowerment, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.5(3);1-11.
8. Y.Y. Seo, H.O. Ju(2011), Influence of Nursing Organizational Culture on Empowerments as Perceived by New Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.17(1);88-95.
9. K.N. Kim(2014), The Effect Nursing Organizational Culture and Happiness Index on Turnover Intention among Nurses, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.8(2);61-72.
10. J.S. Park, H.C. Kim(2011), Hospital Organization Personnel Management, Soomoonso Co, pp.55-60.
11. H.T. Jeong(2008), Development of a System Dynamics Model for the Management of the Medium and Small Sized Hospitals. Unpublished of Doctoral Dissertation, Hanyang University, pp.1-4.
12. L.P. Wooten, P. Crane(2003), Nurses as Implementers of Organizational Culture, Nursing Economics, Vol.21(6);275-279.
13. M.J. Kim, S.S. Han(2007), Comparison of Job Satisfaction, Commitment to Organization, Nursing Organization Culture and Intention of Separation between National/Public Hospital Nurses and Private Hospital Nurses, Journal of East-West Nursing Research, Vol.13(1);22-30.

14. H. Lee(2003), Related Factor of Organizational Effectiveness in Hospital Self-efficacy, Faith in Supervisor, Unpublished Master's Thesis, Yonsei University, pp.58-92.
15. R.T. Moways, L.W. Steers, L.W. Porter(1979), The Measurement of Work Satisfaction among Health Profession. Med Care, Vol.4;337.
16. J.H. Lee, S.J. Jin, H.J. Ju(2011), Impact of the Organizational Commitment and Organizational Culture of Nursing and Turnover Intention on the Job Satisfaction of Public Hospital Nurses, Health and Social Science, Vol30;205-230.
17. J.W. Lee, Y.S. Eo(2011), Influencing Factors on Organizational Commitment in Hospital Nurses, Journal of the Korean Data Analysis Society, Vol.13(2B);759-769.
18. M.S. Kim(1996), Decision Making for Clinical Nursing Practice, The Korean Nurse, Vol.35(5);13-19.
19. P.L. Stamps, E.B. Piedmont, D.B. Slavitt, A.M. Haase(1978), Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals, Medical Care, Vol.16(4);337-352.
20. S.A. Park, S.N. Yun(1992), Measurement of Job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.22(3);316-324.
21. R.T. Mowday, R.M. Steers, L.A.W. Porter(1979), The Management of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, Vol.14;224-247.
22. S.H. Oh(2004), A Correlational Study between Internal Marketing Factor and Job Satisfaction, Organizational Commitment among Hospital Nurses, Unpublished Master's Thesis, Chosun University, pp.13-14.
23. J.H. Moon(2012), Organizational Culture, Job Stress and Turnover Intention among Nurses in Small and Medium Sized Hospitals, Unpublished Master's Thesis, Hanyang University, pp.23-42.
24. S.Y. Yoo, I.S. Kim(2005), A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture of Military Hospital and Organizational Performance, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.11(2);1-17.
25. H.J. Kwon, B.H. Suk, S.J. Chee, Y.M. Ahn, Y.J. Kim, S.A. Park, K.S. Lee, S.J. Kwon, G.S. Oh, M.A. Kim(2011). The Relationships between the Types of Nursing Organizational Culture, Nurses' Satisfaction with Life, and Job Satisfaction. Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.17(1);57-69.

접수일자 2014년 6월 9일

심사일자 2014년 6월 16일

게재확정일자 2014년 7월 29일