

의료기관 종사자의 조직효과성 관련요인에 관한 메타분석

송명규¹, 김원중²‡

¹부산경상대학교 교육정보원, ²인제대학교 보건행정학과,

A Meta-analysis of Factors Related to Organizational Effectiveness of Healthcare Employees

Myung-Gyu Song¹, Won-Joong Kim²‡

¹*Educational Information Institute, Busan Kyungsang College*

²*Department of Health Care Administration, Inje University*

<Abstract>

Objectives : The aim of this meta-analysis was to draw overall conclusions on the correlation between the organizational effectiveness (OE) of healthcare employees and related factors by summarizing recent studies and to provide a baseline for future research. **Methods** : A literature search for original articles published from 2005 to 2014 including doctoral theses and KCI journal articles was done in KERIS' RISS, etc. in a systematic manner. From 77 studies which met the inclusion criteria 190 effect sizes (ESs) were calculated for the analysis. A meta-analysis was done with CMA 3 (Biostat company, USA). **Results** : The overall ES was moderate for all, positively and negatively related factors. For all related factors, job characteristics, group-leader relations, personal and organizational characteristics had a moderate ES. The ES for work experiences was small. **Conclusions** : Although the results of this study were meaningful it is necessary to perform follow-up analyses (1) based on a longer data period and more articles, (2) including moderating variables with higher explanatory power and (3) adopting a study model with more specific and simplified variables.

Key Words : Healthcare Employees, Organizational Effectiveness, Meta-analysis, Job Satisfaction, Organizational Commitment

‡ Corresponding author : Won-Joong Kim(hcmkim@inje.ac.kr) Department of Health Care Administration, Inje University
• Received : Sep 20, 2016 • Revised : Nov 3, 2016 • Accepted : Nov 15, 2016

I. 서론

우리나라 의료기관의 경영환경은 경기 침체, 경쟁의 심화, 제도적 여건의 압박 등으로 인하여 어려운 상황이 지속되고 있는 바, 이를 극복하기 위하여 경영 효율성의 제고 및 체계적인 조직관리의 필요성이 항상 강조되고 있으며 이에 따라 의료기관의 조직효과성(organizational effectiveness)에 관한 연구도 꾸준히 이루어지고 있다.

조직효과성은 조직이론에서 핵심적인 주제이지만 그 개념은 광범위하고 다양하다. 가장 일반적으로는 '조직이 목표를 달성하는 정도'로 정의할 수 있겠으나 조직효과성은 목표달성이라는 측면 이외에도 체제 개념, 이해관계 개념 등 다차원적인 의미를 가지고 있다[1][2][3][4]. 아울러 조직효과성을 측정하는 기준도 수익성·성장성 등 경제적 성과지표와 직무만족·조직몰입 등 심리적 성과지표로 구분되어 다양한 형태를 보이고 있다. 그러나 실제의 연구들은 자료 접근의 용이성으로 인하여 심리적 성과지표를 활용한 것이 다수인 것으로 보여지며 [5], 본 연구에서도 이 지표(직무만족·조직몰입 등 심리적 성과지표)를 사용하기로 한다. 조직효과성을 측정하기 위한 하위변수로는 이외에도 조직시민행동, 성과지각, 조직 내 갈등수준, 이직의도, 응집력 등 여러 가지가 사용되고 있으나 직무만족과 조직몰입이 가장 대표적이고 일반적인 변수라고 할 수 있다[6].

한편, 조직효과성 연구에서 중요한 주제는 조직효과성과 관련되어 있거나 영향을 미치는 요인들에 관한 분석이다. 선행연구들에서는 조직효과성 영향요인 탐구를 위해 조직효과성 변수와 조직 관련변수 즉, 리더십, 조직문화, 권력유형, 조직구조, 의사소통, 조직행태, 조직환경 등과의 관계를 검정하였다. 그러나 조직효과성에 관한 선행연구들에서는 다양한 측면에서 비롯된 다수의 관련변인들이 조직효과성과 정(+적 혹은 부(-)적 관계를 보이고

있었으나 연구마다 상이한 결과치를 제시하고 있어 그 결과들을 종합적으로 분석하여 요약 정리한 결과의 산출이 필요하다.

메타분석은 이와 같은 필요에 부합하는 연구방법으로 '분석의 분석'이라는 방법론적 성격에 의해 의학, 심리학, 사회학, 교육학 등의 분야에서 관심 주제에 대한 축적된 양적 연구물의 결과치를 통계적으로 통합 분석한다. 보건의료분야의 경우 치료 및 중재에 대해 메타분석을 적용한 연구는 다수 있으며, 조직효과성의 특정 하위변수에 관한 메타분석 국외 연구로는 Belgen[7], Irvine & Evans[8], Zangaro & Soeken[9], Saber[10] 등이 있으며, 국내 연구로는 Choo[11], Lee[12] 등이 있다. 조직효과성 관련변인의 메타분석 국내 연구로는 Choi & Jung[13], Park[14], Cha[15] 등이 있다.

그러나 보건의료분야의 메타분석 적용 선행연구들은 특정 직종에 치우쳐 있어 다양한 전문적으로 구성된 의료조직의 특성을 반영하지 못하고 관련변인 또는 영향요인을 단순히 나열하여 제시하는 한계가 있었다. 본 논문은 다양한 의료기관 종사자의 직종, 조직효과성의 구성요인, 범주화된 관련변인을 고려하여 시도되는 의료기관 조직효과성에 대한 메타분석 연구이다. 본 연구의 목적은 의료기관의 조직효과성에 관한 최근 연구 결과들을 통합하여 조직효과성과 관련변인 간 효과크기에 관한 종합적 결론을 도출하고 향후 연구 방향에 대한 기초자료를 제공함에 있다. 이를 통해 궁극적으로 조직효과성 제고를 위한 실무적 시사점을 제시하고 학술적으로도 유사 주제의 연구가 반복 수행되는 비효율성의 감소를 도모하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 의료기관의 조직효과성에 관한

연구들을 종합하여 의료기관의 조직효과성과 정(+)
적·부(-)적 관련변인 간의 관계를 검토하고 각 변
인들이 의료기관의 조직효과성에 미치는 효과크기
를 규명하기 위해 <Figure 1>과 같은 연구모형을
설계하였다. 전술한 바와 같이 조직효과성의 하위
(측정)변수로는 직무만족과 조직몰입을 선정하였고
그 관련변인으로는 선행연구를 바탕으로 개인특성,
직무특성, 그룹-리더관계, 작업경험, 조직특성 등 5
개로 범주화하였으며 각 변인은 5~10개의 구성요
소를 포함하고 있다.(작업경험에서 직무스트레스
등 음영으로 표시된 것은 부정적 요소이고 의사소
통 등은 긍정적 요소) 아울러, 이러한 변인들과 조
직효과성과의 관련성은 논문유형과 출판년도 등에
따라 달리 측정될 수도 있으므로 이를 감안하여
조절변인을 모형에 포함하였다.

2. 연구자료의 수집 및 선정

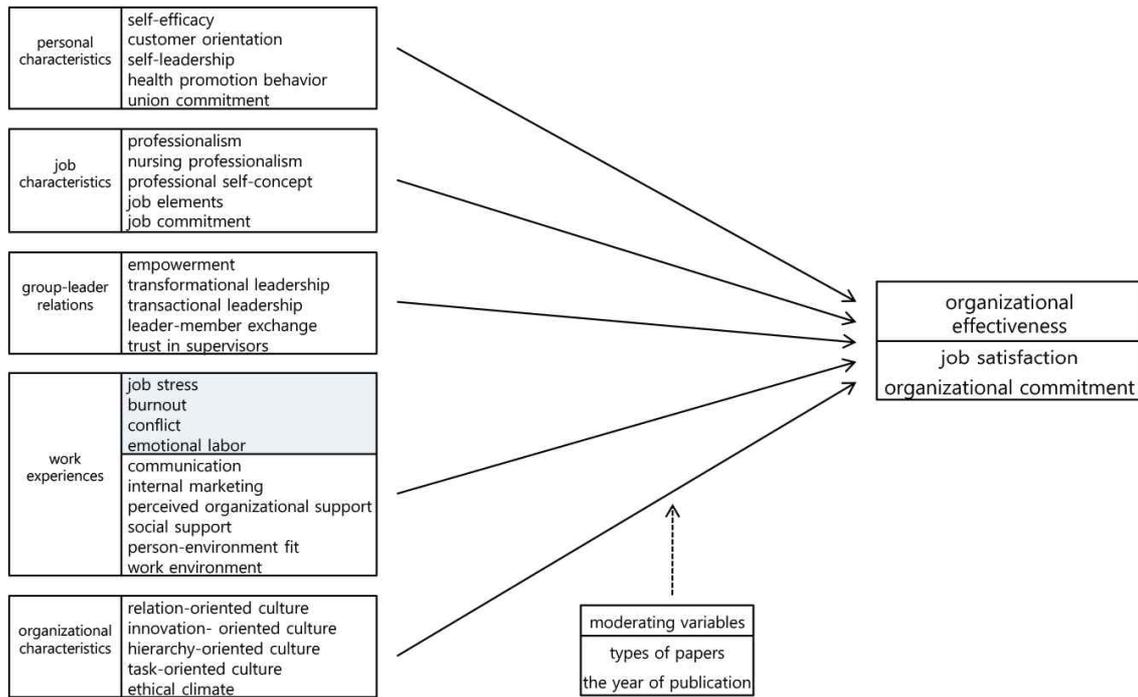
연구자료는 의료기관 조직효과성 관련 연구의
최신경향을 파악하기 위하여 2005년 1월에서 2014
년 12월까지 국내에서 발표된 박사학위논문과 등
재학술지 게재논문으로 한정하였고, 연구대상은 의
료기관에 종사하는 의사, 치과의사, 한의사, 조산
사, 간호사, 약사, 의료법 상의 의료기사(임상병리
사, 방사선사, 물리치료사, 작업치료사, 치과기공사,
치위생사), 의무기록사, 사회복지사, 간호조무사 및
행정직원으로 하였다. 영양사, 의료코디네이터 등
은 소속이 의료기관일 수도 있고 아닐 수도 있어
제외하였다.

자료 수집 출처로는 국회전자도서관(<http://www.nanet.go.kr>), 학술연구정보서비스(<http://www.riss.kr>), 국가과학기술전자도서관(<http://www.ndsl.kr>)을 활용하였으며 논문 제목에 조직효과성(조직

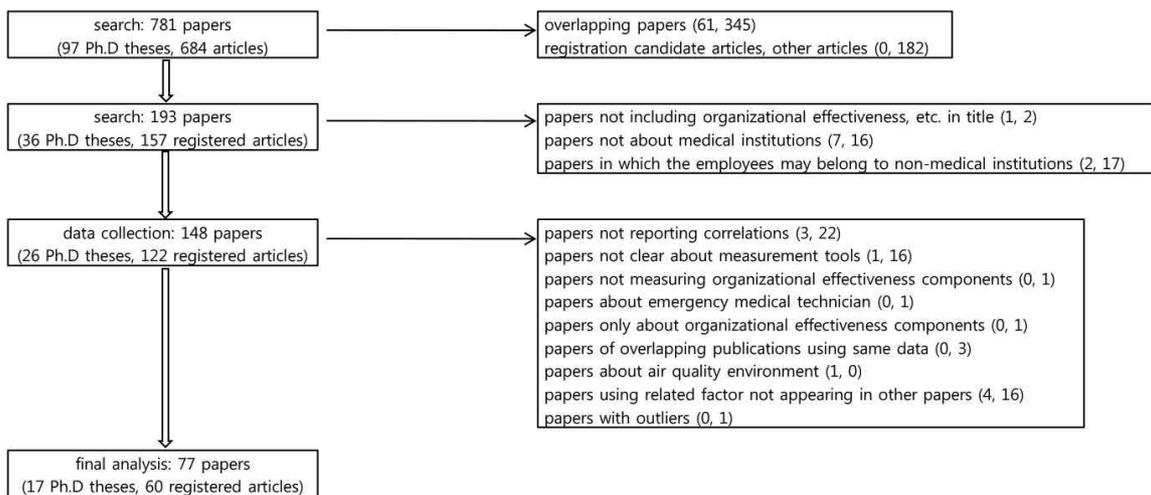
유효성, 직무만족, 조직몰입)과 병원(의료, 보건)이
포함된 논문을 검색하였다. 그 결과 박사학위논문
이 97편, 학술지 논문이 684편이 검색되어 논문리
스트를 다운받아 <Figure 2>와 같이 단계적으로
screening을 실시한 결과 최종적으로 77편(박사 17,
등재학술지 60)의 논문이 선정되었다. 최종 분석대
상 논문 77편의 특징을 <Table 1>에 정리하였으
며, 조직효과성 구성요인과 관련변인 간 효과크기
(effect size) 사례수는 190개였다.

3. 메타분석 자료의 처리

선정된 논문의 연구결과에 대한 코딩항목은 연
구자, 제목, 발행기관/발행사항, 출판연도, 조직효
과성 하위변수(구성요인) 및 측정도구, 조직효과성
관련변인의 구성요소 및 측정도구, 조직효과성 관
련변인 코드, 조직효과성 하위변수(구성요인) 코드,
표본수, 통계치, 논문유형, 효과크기 제시방법 등이
었고, 코딩절차와 관련하여 평가자간 신뢰도(코딩
작업자간의 신뢰도)를 확보하기 위해 본 연구자를
포함한 3명의 연구자가 코딩을 하였으며, 연구자간
의 상호이견이 있었던 논문들은 충분한 토의과정
을 거쳐 합의하였다. 코딩이 완료된 자료는 미국
Biostat사가 개발한 메타분석 통계프로그램인
CMA(Comprehensive Meta-Analysis) Version 3을
활용하여 분석하였다. CMA에서 조직효과성 관련
변인, 하위변수 및 측정도구 등의 한글 표현도 가
능하지만 영문 기호와 숫자의 조합으로 단순화하
여 표현하였다. 출판편향을 검정하기 위해 구한
Orwin의 안전계수는 233이었다. 본 연구에서 총
77개의 논문을 분석하였다는 점을 고려하면 누락
된 연구의 수가 충분히 크므로 출판편향은 그다지
크지 않음을 알 수 있다.



<Figure 1> Study Model



<Figure 2> Selection Process of Articles for the Final Analysis

<Table 1> Study Characteristics [16][17][18][19][20][21][22][23][24]

No	Study	Sample Size	Paper Type*	OE†	Related Factors‡ (r)				
1	J.G. Ku(2012)	1,333	1	JS	a3(0.493)	e11(0.614)	e12(0.611)	e13(0.5)	e14(0.536)
2	S.S. Kim(2008)	351	1	OC	e11(0.358)	e12(0.265)			
3	S.H. Kim(2013)	1,112	1	JS	a1(0.39)	b4(0.423)	c4(0.39)	d7(0.45)	
				OC	a1(0.22)	b4(0.367)	c4(0.43)	d7(0.55)	
4	J.K. Kim(2005)	348	1	JS	c2(0.53)	c3(0.51)			
5	H.S. Kim(2013)	312	1	JS	c1(0.267)				
				OC	c1(0.312)				
6	Y.G. No(2014)	374	1	OC	c5(0.5)	e2(0.348)			
7	S.S. Park(2005)	171	1	JS	a1(0.221)	d1(-0.259)			
8	Y.H. Park(2009)	639	1	OC	a5(0.223)	d3(-0.171)			
9	Y.H. Bae(2014)	534	1	OC	c2(0.323)	c3(0.014)			
10	U.S. Son(2012)	528	1	JS	d3(-0.467)				
				OC	d3(-0.448)				
11	S.I. Yim(2014)	413	1	JS	a1(0.364)	a2(0.415)	d6(0.771)		
12	H.G. Jang(2006)	404	1	JS	b5(0.606)				
13	B.Y. Jung(2010)	384	1	JS	c2(0.62)	c3(0.556)			
				OC	c2(0.598)	c3(0.503)	c5(0.566)		
14	Y.J. Choi(2009)	253	1	JS	a1(0.367)	c1(0.262)	d1(-0.557)	d8(0.31)	
				OC	a1(0.329)	c1(0.247)	d1(-0.226)	d8(0.432)	
15	Y.A. Choi(2014)	847	1	JS	a1(0.522)	d7(0.674)			
				OC	a1(0.591)	d7(0.574)			
16	H.G. Choi(2009)	292	1	JS	e11(0.62)	e12(0.496)	e13 (0.181)	e14(-0.137)	
				OC	e11(0.151)	e12(0.16)	e13 (0.127)	e14 (0.196)	
17	U.J. Ha(2008)	322	1	JS	a2(0.446)	d8(0.419)			
				OC	d8(0.277)				

<Table 1> Study Characteristics (Continued)

No	Study	Sample Size	Paper Type*	OE†	Related Factors‡ (r)				
18	H.I. Kang(2010)	218	0	JS	a2(0.312)	d1(-0.358)			
19	Y.K. Ko(2013)	286	0	JS	d0(0.55)				
20	M.R. Kim(2013)	179	0	JS	d2(-0.253)				
				OC	d2(-0.147)				
21	S.Y. Kim(2013)	229	0	JS	b4(0.396)	d5(0.621)			
22	Se.Y. Kim(2013)	415	0	OC	c1(0.36)	d2(-0.45)			
23	Y.T. Kim(2010)	378	0	JS	c2(0.57)	e11(0.629)	e12(0.61)	e13(0.606)	e14(0.375)
				OC	c2(0.498)	e11(0.539)	e12(0.579)	e13(0.558)	e14(0.166)
24	Y.T. Kim(2012)	241	0	JS	c1(0.44)	c2(0.497)	c3(0.27)		
				OC	c1(0.46)	c2(0.385)	c3(0.246)		
25	W.K. Kim(2008)	297	0	OC	b3(0.478)				
26	J.S. Kim(2012)	178	0	JS	d0(0.774)				
27	J.H. Kim(2013)	285	0	JS	d1(-0.31)				
28	J.I. Kim(2009)	827	0	OC	c2(0.413)	c3(0.389)			
29	H. Kim(2011)	109	0	JS	d1(-0.627)				
30	G.S. Nam(2011)	227	0	JS	a2(0.622)				
31	Y.G. No(2013)	196	0	OC	e2(0.61)				
32	S. Min(2011)	226	0	OC	c4(0.487)	a5(0.31)	d3(-0.38)		
				JS	d8(0.452)				
33	G.O. Park(2012)	144	0	OC	d1(-0.621)	d8(0.409)			
				JS	a4(0.34)				
34	M.O. Park(2009)	501	0	JS	a4(0.34)				
35	J.S. Park(2006)	493	0	JS	c2(0.575)	c3(0.505)			
36	J.R. Park(2007)	225	0	JS	d1(-0.3)				
37	H.Y. Park(2013)	174	0	OC	d1(-0.42)				
38	H.I. Park(2012)	226	0	JS	b2(-0.22)				

<Table 1> Study Characteristics (Continued)

No	Study	Sample Size	Paper Type*	OE†	Related Factors‡ (r)				
39	H.S. Seok(2013)	393	0	OC	b3(0.5)	d9(0.49)			
40	M.S. Song(2013)	258	0	JS	c1(0.69)				
41	M.S. Song(2014)	258	0	JS	b5(0.443)	d4(-0.249)			
42	Y.B. Song(2014)	145	0	JS	d2(-0.478)	d4(-0.394)			
43	Y.S. Yang(2013)	154	0	JS	b1(0.751)				
44	J.H. Yang(2010)	330	0	JS	a2(0.65)				
45	S.H. Oh(2011)	315	0	JS	d6(0.318)				
46	U.H. Oh(2011)	345	0	JS	c1(0.44)				
				OC	c1(0.465)				
47	S.M. Wee(2012)	384	0	JS	d4(-0.4)				
48	G.W. Yoo(2009)	145	0	JS	c1(0.722)	e11(0.512)	e12(0.485)	e13(0.388)	e14(0.52)
				OC	c1(0.751)	e11(0.492)	e12(0.456)	e13(0.334)	e14(0.424)
49	H.S. Yoo(2013)	119	0	JS	d3(-0.64)				
				OC	d3(-0.46)				
50	B.S. Yoon(2005)	1,289	0	JS	b4(0.419)	c1(0.614)			
				OC	b4(0.317)	c1(0.496)			
51	G.H. Yi(2010)	256	0	OC	d7(0.523)				
52	G.J. Yi(2013)	447	0	OC	b1(0.403)	c5(0.408)	d2(-0.364)	d7(0.476)	
53	M.H. Yi(2013)	314	0	JS	b1(0.53)	d0(0.709)			
54	U.A. Yi(2012)	411	0	JS	a2(0.23)	c1(0.49)	d6(0.73)		
55	J.W. Yi(2011)	142	0	JS	b1(0.5)				
56	J.G. Yi(2009)	206	0	JS	d1(-0.51)	d2(-0.505)			
				OC	d1(-0.508)	d2(-0.377)			
57	C.W. Yi(2012)	151	0	OC	d9(0.61)				
58	J.U. Yim(2014)	217	0	JS	c1(0.506)				

<Table 1> Study Characteristics (Continued)

No	Study	Sample Size	Paper Type*	OE†	Related Factors‡ (r)				
59	I.S. Jang(2011)	343	0	JS	e11(0.353)	e12(0.602)	e13(0.384)		
60	J.H. Jang(2011)	297	0	JS	a3(0.522)	e11(0.501)	e12(0.394)	e13(0.225)	e14(0.155)
				OC	e11(0.394)	e12(0.322)	e14(0.183)		
61	H.G. Jung(2010)	457	0	JS	a1(0.608)				
62	Y.S. Jo(2012)	341	0	JS	a4(0.568)				
63	C.H. Jo(2014)	380	0	JS	c1(0.254)	c4(0.353)			
				OC	c1(0.265)	c4(0.453)			
64	H.U. Jo(2014)	288	0	JS	a1(0.355)	d1(-0.353)			
65	S.G. Ji(2010)	214	0	JS	d4(-0.6)				
66	J.A. Chae(2014)	287	0	JS	a2(0.606)	d4(-0.289)			
67	S.B. Choi(2012)	206	0	JS	a1(0.58)				
68	S.H. Choi(2014)	286	0	JS	a3(0.273)	c1(0.241)	e11(0.327)	e12(0.592)	e13(0.368)
69	Y.S. Choi(2014)	240	0	JS	b2(0.552)				
				OC	b4(0.64)				
70	Y.J. Choi(2012)	138	0	JS	b4(0.53)				
				OC	b4(0.53)				
71	U.H. Choi(2009)	203	0	JS	d6(0.52)				
72	J.S. Choi(2014)	198	0	OC	d1(-0.3)				
73	Y.H. Han(2010)	1,419	0	OC	b1(0.572)				
74	S. Hu(2012)	125	0	JS	d3(-0.21)				
75	B.H. Hong(2013)	349	0	OC	c4(0.346)				
76	G.I. Hwang(2014)	305	0	JS	d0(0.165)	d5(0.129)			
77	Y.M. Yi(2011)	192	0	OC	d2(-0.645)				

Paper Type*: 1 for a Ph. D thesis, 0 for a KCI journal article

OE†: JS for Job Satisfaction, OC for Organizational Commitment

Related Factors‡: a1 self-efficacy, a2 customer orientation, a3 self-leadership, a4 health promotion behavior, a5 union commitment, b1 professionalism, b2 nursing professionalism, b3 professional self-concept, b4 job elements, b5 job commitment, c1 empowerment, c2 transformational leadership, c3 transactional leadership, c4 leader-member exchange, c5 trust in supervisors, d1 job stress, d2 burnout, d3 conflict, d4 emotional labor, d5 communication, d6 internal marketing, d7 perceived organizational support, d8 social support, d9 person-environment fit, d0 work environment, e11 relation-oriented culture, e12 innovation-oriented culture, e13 hierarchy-oriented culture, e14 task-oriented culture, e2 ethical climate

III. 연구결과

1. 의료기관의 조직효과성과 관련변인 간 효과 크기

1) 의료기관의 조직효과성과 관련변인 간 전체 효과 크기

본 메타분석의 대상들은 의료기관의 규모나 지역, 조직 구성원의 직종이 상당히 이질적이므로 랜덤효과모형을 적용하여 분석하였다. 동질성 검정결과에서도 77편 연구들의 효과크기는 서로 이질적 ($Q=4922.459$, $df(Q)=76$, $p<.001$)이었다.

랜덤효과모형을 이용한 의료기관 조직효과성의 전체 효과크기는 $r=.294$ 로 Cohen[25]의 효과크기 해석기준에 따르면 중간 효과크기(.30)였고 유의하였다($N=77$, $SE=.035$, $p<.001$).

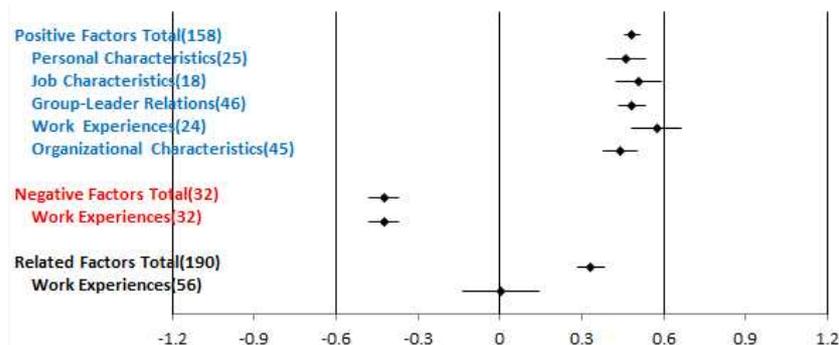
이후부터는 각 연구에서 제시한 관련변인의 하위변인들을 연구 내 다중결과로 처리한 190개의 효과크기 데이터를 기반으로 분석한 결과를 제시하였다. 의료기관의 조직효과성 전체 관련변인과 조직효과성 간 효과크기에 대한 메타분석 결과는 모두 유의하였다($p<.001$)<Figure 3>. 조직효과성 전체 관련변인과 조직효과성 간 효과크기는 $r=.322$ 였으며, 이는 Cohen[15]의 효과크기 해석기준에 따르면 중간 효과크기에 해당하였다. 조직효과성과 정(+)적 관련변인 간 효과크기는 $r=.451$ 로 중간 효과

크기를 상회하였고, 조직효과성과 부(-)적 관련변인 간 효과크기도 $r=-.400$ 로 부(-)적으로 중간 효과크기를 상회하였다.

2) 의료기관의 조직효과성과 각 관련변인 간 효과 크기

<Figure 3>에 의료기관의 조직효과성과 각 관련변인 간 효과크기도 함께 제시하였다. 조직효과성과 각 정(+)적 관련변인 간 효과크기는 작업경험 ($r=.518$)은 큰 효과크기(.50)였고 유의하였으며, 직무특성($r=.468$), 그룹-리더관계($r=.450$), 개인특성($r=.433$), 조직특성($r=.416$) 순으로 중간 효과크기를 상회하였고 유의하였다. 부(-)적 관련변인인 작업경험($r=-.400$)과 조직효과성 간 효과크기는 부(-)적으로 중간 효과크기를 상회하였으며 유의하였다. 그러나 조직효과성과 각 관련변인 간 효과크기는 직무특성($r=.468$), 그룹-리더관계($r=.450$), 개인특성($r=.433$), 조직특성($r=.416$) 순으로 중간 효과크기를 상회하였고 모두 유의하였다. 그러나 조직효과성과 작업경험($r=.003$)은 작은 효과크기(.10)를 보였고 유의하지 않았다($p=.971$).

이 결과를 간략하게 정리하면 의료기관의 조직효과성과 각 관련변인 간 효과크기는 직무특성>그룹-리더관계>개인특성>조직특성>작업경험 순이었고, 각 정(+)적 관련변인 간 효과크기는 작업경험>직무특성>그룹-리더관계>개인특성>조직특성 순이었다.



<Figure 3> Forest Plot of ES between OE and Related Factors

3) 의료기관의 조직효과성 하위변수(구성요인)와 관련변인 간 효과크기

의료기관의 조직효과성 하위변수(구성요인)와 전체 관련변인, 정(+적) 관련변인 및 부(-)적 관련변인의 효과크기는 모두 유의하였다<Figure 4>. 전체 관련변인과 각 조직효과성 하위변수 간 효과크기는 직무만족($r=.344$), 조직몰입($r=.289$) 순으로 중간 효과크기였다. 정(+적) 관련변인과 각 조직효과성 하위변수 간 효과크기는 직무만족($r=.477$), 조직몰입($r=.411$) 순으로 중간 효과크기를 상회하였고, 부(-)적 관련변인과 각 조직효과성 하위변수 간 효과크기도 직무만족($r=-.415$)은 부(-)적으로 중간효과크기를 상회하였고, 조직몰입($r=-.379$)은 부(-)적으로 중간 효과크기였다.

2. 조절변인에 따른 의료기관의 조직효과성과 관련변인 간 효과크기

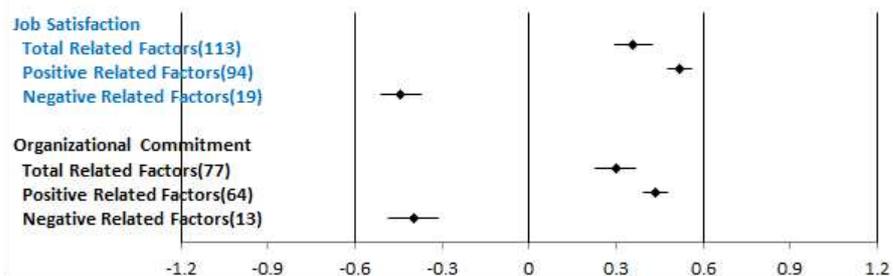
1) 논문유형에 따른 의료기관의 조직효과성과 관련변인 간 효과크기 차이

의료기관의 조직효과성과 관련변인 간 효과크기를 논문유형별로 하위집단으로 나누어 메타 ANOVA를 수행한 결과, 전체 관련변인과 등재학술지논문의 조직효과성 간 효과크기는 .310, 박사

학위논문의 조직효과성 간 효과크기는 .348이었으나, 논문유형에 따른 조직효과성의 효과크기는 유의한 차이가 없었다($Q_{between}=0.673, p=.412$). 정(+적) 관련변인도 논문유형에 따라 유의한 차이가 없었고($Q_{between}=3.707, p=.054$), 부(-)적 관련변인도 유의한 차이는 없었다($Q_{between}=.572, p=.450$). 비록 유의한 차이는 없었지만 정(+적), 부(-)적으로 나누어 분석한 경우 등재학술지논문의 효과크기가 박사학위 논문의 효과크기 보다 일관되게 큰 경향을 보였다.

2) 출판연도에 따른 의료기관의 조직효과성과 관련변인 간 효과크기 변화

의료기관 조직효과성과 관련변인 간 효과크기의 출판연도에 따른 변화를 분석하기 위해 메타회귀 분석을 실시한 결과, 전체 관련변인의 기울기는 -.0080이었으나 통계적으로 유의하지 않았다. 정(+적) 관련변인의 기울기는 .0014이었으나 유의하지 않았고, 부(-)적 관련변인의 기울기도 .0018이었으나 유의하지 않았다. 즉, 출판연도에 따른 전체 관련변인, 정(+적) 관련변인 및 부(-)적 관련변인과 조직효과성 효과크기의 기울기는 0과 다르지 않고 볼 수 있었다.



<Figure 4> Forest Plot of ES between OE Components and Total-Positive-Negative Related Factors

IV. 고찰

본 연구는 의료기관의 조직효과성에 관한 최근 연구(2005.1~2014.12) 들을 통합하여 조직효과성의 구성요인별로 결과치가 제시된 관련변인을 범주화한 연구모형을 기반으로 메타분석을 적용한 최초의 시도라는 점에서 의미가 있다.

의료기관의 조직효과성과 전체 관련변인의 효과크기는 .322로 중간효과크기를 보였고, 직무특성(.468), 그룹-리더관계(.450), 개인특성(.433), 조직특성(.416) 순이었고 작업경험(.003)만 유의하지 않았다. 의료기관의 조직효과성과 정(+)-적 관련변인의 효과크기는 .451로 중간 효과크기를 상회하였고, 작업경험(.518), 직무특성(.468), 그룹-리더관계(.450), 개인특성(.433), 조직특성(.416) 순이었으며 부(-)적 상관을 보인 작업경험(-.400)은 부(-)적으로 중간 효과크기를 상회하였다. 여기서 눈여겨 볼 부분은 특히 작업경험의 부(-)적 변인(직무스트레스, 소진, 갈등, 감정노동) 포함 여부에 따른 전체 관련변인의 효과크기와 정(+)-적 관련변인의 효과크기 차이가 .129였고, 작업경험의 경우 부(-)적 변인을 포함한 전체 작업경험의 효과크기와 정(+)-적 작업경험만의 효과크기의 차이도 .515로 상당히 컸다는 것이다. 이 같은 차이로 볼 때, 직무스트레스, 소진, 갈등, 감정노동의 부(-)적 영향으로 의료기관 종사자의 조직효과성 저하에 상당한 비중이 있었음을 알 수 있다.

본 연구의 결과를 선행연구들과[10][11] 비교 검토하여 보면 다음과 같다. 다만, 그에 앞서 한 가지 언급할 점은, 선행연구들은 조직효과성의 하위변수(직무만족, 조직몰입) 중 하나와 각 관련요인의 구성요소(예: 개인특성의 경우 셀프리더십, 자기효능감 등; 직무특성의 경우 전문직 자아개념, 직무내용 등; 그룹-리더관계의 경우, 변혁리더십, 거래리더십 등) 중 일부와의 관련성을 메타분석하였으므로, 조직효과성 전체와 각 관련요인 전체 및

구성요소 그리고 조직효과성 하위변수와 각 관련요인 전체 및 구성요소의 관련성을 모두 메타분석한 본 연구(지면 관계상, 이 논문에는 조직효과성과 각 관련요인 전체의 메타분석 결과만을 수록하였으나 조직효과성 하위변수와 각 관련요인의 구성요소간의 세부적 관련성에 대한 메타분석도 수행되었음)와는 분석 범위에서 차이가 있다. 따라서 선행연구와의 비교 검토도 포괄적인 수준에서 서술하고자 한다.

Choo[11]는 간호사를 연구대상으로 하여 조직효과성 측정변수로 직무만족을, 관련변인으로 전문직 자아개념(직무특성의 구성요소), 변혁리더십·거래리더십(그룹-리더관계의 구성요소), 직무스트레스(부(-)적 작업경험의 구성요소), 간호조직특성 등을 선정한 메타분석 결과, 그 효과크기로 간호조직특성(.660), 거래리더십(.480), 전문직 자아개념(.440), 변혁리더십(.370), 직무스트레스(-.290) 등을 산출하였다. 추영수[10] 연구에서 특이한 점은 간호조직특성의 효과크기가 여타 변인에 비하여 매우 크게 나타난 것인데, 이는 간호조직이 의료기관에서 차지하는 비중과 간호조직문화의 특수성 등을 반영한 결과로 보여 진다. 또한 거래리더십(.480)·변혁리더십(.370) 및 전문직 자아개념(.440)의 효과크기는 본 연구의 상응하는 변인인 그룹-리더관계(.450) 및 직무특성(.468)과 상당히 비슷하여 중간을 다소 상회하는 효과를 가지는 것으로 인식된다.

한편, Lee[12]도 역시 간호사를 대상으로 메타분석을 실시하였는데, 조직효과성으로서 조직몰입을 선정하였고 관련변인으로서 개인특성, 직무내용(직무특성의 구성요소), 임파워먼트(그룹-리더관계의 구성요소), 내부마케팅(정(+)-적 작업경험의 구성요소), 조직문화(조직특성의 구성요소) 등을 선정한 바, 각각의 효과크기는 조직문화(0.440), 내부마케팅(0.400), 임파워먼트(0.390), 개인특성(0.340), 직무내용(0.300) 순으로 나타났다. 이를 본 연구 및 추영수[10]와 비교해보면 효과크기가 전반적으로 다

소 작게 나타난 것을 알 수 있는데, 이는 조직몰입이 직무만족과 같은 다른 조직효과성 하위(측정)변수에 비하여 관련변인들과 상대적으로 약하고 덜 직접적인 관계를 보이는 것에 기인한다고 사료된다. 또한 조직문화가 가장 큰 효과크기를 나타낸 것은 Choo[11] 연구와 유사하며 이는 전술한 바와 같이 연구 대상이 간호사라는 특징에서 비롯된다고 보여진다. 그 밖의 효과크기 순서(내부마케팅>임파워먼트>개인특성)는 본 연구의 결과(정(+)^적작업경험>그룹-리더관계>개인특성)와 일맥상통하며, Lee[12]에서 직무내용의 효과크기가 가장 작은 것은 이 구성요소가 본 연구의 상응하는 상위 관련변인인 직무특성의 일부만을 반영하기 때문인 것으로 생각된다.

끝으로, 본 연구에서는 조절변인으로 연구의 특성을 나타내는 논문유형과 출판연도를 선정하여 메타ANOVA와 메타회귀분석 등의 조절효과 분석을 실시하였으나 전체 관련변인과 의료기관의 조직효과성에 유의한 차이는 발견하지 못하였다. 다만, 정(+)^적·부(-)^적 관련변인으로 나누어 분석한 경우, 논문유형에 따른 차이가 유의하지는 않았지만 등재학술지논문이 박사학위논문에 비해 일관되게 효과크기가 큰 경향을 보였는데, 이는 긍정적이고 유의미한 결과를 도출한 연구가 더 쉽게 출간되는 경향을 반영하는 것이라고 사료된다.

V. 결론

본 연구는 의료기관의 조직효과성과 관련요인에 대한 최근 연구 결과들을 통합·분석하여 종합적인 결론을 도출하고 향후 연구 방향에 대한 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 이를 통해 궁극적으로 조직효과성 제고를 위한 실무적 시사점을 제시하고 학술적으로도 유사 주제의 연구가 반복 수행되는 비효율성의 감소를 도모하고자 하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 메타분석을 이용하여

의료기관 조직효과성과 관련변인 간 효과크기 등을 파악하였다.

분석 결과, 의료기관의 조직효과성과 전체, 정(+)^적, 부(-)^적 관련변인의 효과크기는 각각 .322, .451, -.400로 나타났다. 조직효과성과 전체 관련변인의 효과크기는 직무특성(.468), 그룹-리더관계(.450), 개인특성(.433), 조직특성(.416), 작업경험(.003) 순이었으나, 정(+)^적 관련변인의 효과크기 순위는 작업경험(.518), 직무특성(.468), 그룹-리더관계(.450), 개인특성(.433), 조직특성(.416) 순으로 바뀌었다. 이는 작업경험의 부(-)^적 변인인 직무스트레스, 소진, 갈등, 감정노동의 포함 여부에 따른 효과크기 변화에 기인한 것이다.

본 연구는 의료기관의 조직효과성과 관련변인에 관한 메타분석을 비교적 광범위하게 시도하였으나 연구결과의 보완 및 구체화를 위해서는 다음과 같은 점들을 고려한 후속연구가 필요하다.

첫째, 연구 자료의 기간이나 대상 연구물의 확대이다. 본 연구는 최신 경향을 파악하기 위해 연구대상을 최근 10년으로 제한하였고 대상 연구물의 신뢰성을 고려하여 연구 대상을 등재학술지논문 및 박사학위논문으로 제한하였으나, 향후에는 의료기관 조직효과성 연구의 전체 경향 파악을 위해 연구 자료의 기간을 확대하고 별도의 신뢰성 판단 도구를 활용하여 연구 대상에 석사학위논문 및 등재후보지논문까지 포함하여 분석의 다양화를 통한 비교 고찰이 바람직할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 이질성을 설명할 수 있는 조절변인으로 논문유형과 출판연도 등을 고려하였으나 그 설명력은 미약하였다. 보다 설명력이 높은 조절변인에 대한 추가 탐색이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 연구 설계의 구체화를 위한 변인의 단순화가 필요하다. 본 연구는 유사한 특성을 가진 하위변인을 범주화시킨 그룹변인을 사용하였으나 연구대상의 확대를 통해 보다 풍부한 연구물들을 토

대로 각각의 그룹변인과 조직효과성 간의 연구로 단순화한 후 더욱 구체적인 결과를 도출할 필요가 있으며 가능하다면 동일한 측정도구로 수행된 연구들로부터의 결과를 도출해낼 필요도 있다.

REFERENCES

1. Y.G. Shin(1986), *Organizational Behavior*, Dasan Publisher, pp.38-40.
2. J.P. Yoon(1985), *Organization Theory*, Pakyoungsa, pp.420-429.
3. C.W. Lee, C.H. Choi, H.S. Kwon(1998), A Study on the Evaluation of the Organizational Effectiveness in Korean Local Governments: Development and Application of the Organizational Effectiveness Index Using Analytic Hierarchy Process, *Korean Public Administration Review*, Vol.32(1);129-145.
4. S.M. Kang, K.H. Lee, W.J. Kim(2010), Influence of Leadership Perception of Hospital Employees on Organizational Efficacy and Controlling Effects of Individual and Organizational Characteristics, *Korean Journal of Health Service Management*, Vol.4(2);47-61.
5. D.R. Dalton, W.D. Todor, M.J. Spendolini, G.J. Fielding, L.W. Porter(1980), *Organization Structure and Performance: A Critical Review*, *Academy of Management Review*, Vol.5(1);49-64.
6. J. Min(2003), A Review of Conceptualizations and Re-conceptualizations of Organizational Effectiveness, *Korean Public Administration Review*, Vol.37(2);83-104.
7. M.A. Belgen(1993), Nurses' Job Satisfaction: A Meta-analysis of Related Variables, *Nursing Research*, Vol.42(1);36-41.
8. D.M. Irvine, M.G. Evans(1995), Job Satisfaction and Turnover Among Nurses: Integrating Research Findings Across Studies, *Nursing Research*, Vol.44(4);246-254.
9. G.A. Zangaro, K.L. Soeken(2007), A Meta Analysis of Studies of Nurses' Job Satisfaction, *Research in Nursing & Health*, Vol.30(4);445-458.
10. D.A. Saber(2014), Frontline Registered Nurse Job Satisfaction and Predictors over Three Decades: A Meta-analysis from 1980 to 2009, *Nursing Outlook*, Vol.62(6);402-414.
11. Y.S. Choo(2002), A Meta-Analysis of Related Variables of Nurse's Job Satisfaction, Korea University, Master's Thesis, pp.10-46.
12. E.W. Lee(2007), A Meta-Analysis Of Related Variables Of Nurses' Organizational Commitment, Korea University, pp.16-47.
13. S.R. Choi, H.S. Jung(2005), Meta Analysis about the Causal Factors and the Effect of Job-stress of Clinical Nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.14(1);71-82.
14. E.H. Park(2009), Analysis of Studies on Nursing Managers' Transformational Leadership - The Literature Review and Meta-Analysis -, Graduate School of Education of Korea University, pp.10-35.
15. Y.J. Cha(2012), Comparative Study on the Impact Factors in Job Stress in Occupational Therapists Working in Korean: A Systematic Review and Meta-Analysis, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.12(6);380-389.
16. H.I. Kang(2010), A Study of Occupational Satisfaction, Stress and Customer Orientation of Upper-scale General Hospital Nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.19(2);268-277.
17. Y.K. Ko(2013), Relationship of Nurse Practice Environment and Work-Family Conflict to Job Satisfaction in Hospital Nurses in Korea, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*,

- Vol.19(2);207-216.
18. M.R. Kim, G.A. Seomun(2013), Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses, Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol.22(2);93-101.
19. S.Y. Kim, G.Y. Lee, S.S. Baek(2013), Influence of Job Characteristics and Organizational Communication on the Job Satisfaction of Hospital Nurses, Health and Social Science, Vol.33;135-159.
20. Se.Y. Kim, J.K. Kim, K.O. Park(2013), Path Analysis for Workplace Incivility, Empowerment, Burnout, and Organizational Commitment of Hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.19(5);555-564.
21. Y.T. Kim, D.M. Shin(2010), The Effect of Leadership and Organizational Culture on Organizational Effectiveness : A Dental Clinics-Based Study, Korean J. of Health Policy & Administration, Vol.20(3);73-103.
22. Y.T. Kim, D.M. Shin(2012), The Effect of Leadership and Empowerment on the Organizational Effectiveness in Independent Dental Clinics and Network Dental Clinics, Daehan Journal of Business, Vol.25(1);21-49.
23. W.K. Kim, K.H. Chung(2008), The Relationship between Professional Self-Concept, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Clinical Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.14(3);287-296.
24. J.S. Kim, J.K. Kim, W.S. Han, M.S. Shim(2012), Effects of National Evaluation of Long-Term Care Hospitals on Hospital Workers' Work Environment, Job Satisfaction, and Quality of Services, Journal of Korean Public Health Nursing, Vol.26(1);137-146.
25. J. Cohen(1988), Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, 2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates, pp.75-108.