

병원 내부조직문화속성이 직무수행능력 및 직무만족에 미치는 영향

강천국
차의과학대학교 분당차병원

Effect on the Internal Organizational Culture Attributes Job Performance and Job Satisfaction in Hospital

Kang Cheon-Kook
CHA Bundang Medical Center, CHA University

요약 본 연구는 내부조직문화속성이 직무수행능력 및 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위한 목적이다. 자료수집은 경기도 일개 종합병원 500명을 대상으로 2014년 12월 8일부터 12월 20일까지 무기명 자기기입식 설문지를 통해 이루어졌다. 본 연구의 결과는 첫째, 병원 내부조직문화속성이 직무수행능력에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족도 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직무수행능력이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직의 커뮤니케이션, 조직발전 및 미래상과 조직속성 및 체계가 높아지면 직무수행능력과 직무만족이 상승하는 것으로 나타났기 때문에 상급자 및 동료와 의사소통, 부서간 역할과 책임을 명확하게 해야 한다. 조직문화는 개인적인 것 보다 조직의 속성을 지니고 있기 때문에 조직구성원들의 업무와 행동에 영향을 미치게 된다. 따라서, 병원이 경쟁에서 살아남기 위해 병원조직문화를 정확하게 진단해야 하고, 조직문화의 유효성을 극대화하여 바람직한 병원문화로 정착시켜야 할 것이다. 또한, 경영진에서는 병원의 목표와 직원이 추구하는 목표가 일치하도록 명확한 중장기 비전을 직원들에게 구체적으로 방안을 제시하여야 할 것이다.

Abstract The purpose of this study was to analyze the effects of internal organizational culture attributes on job performance and job satisfaction. Data collection was conducted from December 8, 2014 to December 20, 2014 through a self-enforced questionnaire at 500 general hospitals in Gyeonggi-do. First, the organizational cultural attributes of hospitals had a statistically significant effect on job performance. Second, organizational cultural attributes had a statistically significant effect on job satisfaction. Third, job performance had a statistically significant effect on job satisfaction. For communication, organizational development and the future of the organization as well as organizational attributes and systems of the organization were shown to increase job performance and job satisfaction, communication with seniors and colleagues, roles, and responsibilities between departments. Organizational culture had more organizational attributes than individual ones, which affects the work and behavior of the organization members. Therefore, in order to survive competition, hospitals require accurate diagnosis of hospital organization culture, maximize effectiveness of organization culture, and a desirable hospital culture. In addition, management should provide employees with a clear mid- to long-term vision to ensure that the objectives of the hospital and the goals they pursue are consistent.

Keywords : Internal Organizational Culture, Job performance, Job Satisfaction, Relationship culture, Innovation culture, Achievement culture

*Corresponding Author : Kang Cheon-Kook(CHA Bundang Medical Center, CHA Univ.)

Tel: +82-31-780-5310 email: heaven2010@hanmail.net

Received March 28, 2018

Revised (1st April 23, 2018, 2nd May 8, 2018)

Accepted June 1, 2018

Published June 30, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

빠르게 변화하고 있는 의료 환경과 양질의 의료를 추구하는 현대사회에서 내부조직문화와 조직의 문화적 특성이 조직성과에 영향을 줄 수 있다. 우수한 조직문화를 만들고 변화에 대하여 관리하는 것은 조직목표를 달성하는 지름길이라고 할 수 있다. 의료 환경의 변화에 대한 대응력을 갖고 조직의 효과성을 높이기 위해서는 조직문화가 무엇보다도 중요하다고 생각된다[1,2].

병원조직에서 고객과의 처음 만나는 시점에서 업무를 수행하고, 구성원의 조직 활동에 의해서 의료서비스의 질 향상이 결정된다고 볼 수 있다. 변화하고 있는 의료 환경에 직면하여 조직의 생존과 효율을 높이기 위해 변화가 필요할 경우 조직 개편이나 새로운 조직관리방법을 먼저 도입하여 시행하고, 병원조직에서 의료서비스 질을 높이고 조직을 점진적으로 발전시키기 위해서는 고객들에게 의료서비스를 제공하는 직원들의 가치관과 행동양식을 통해 조직 내부역량을 강화하는 것을 고려해야 할 것이다[3].

직무수행을 평가하기 위해서 서로 다른 직무를 평가하는 것은 힘들고, 직무수행 평가는 인간뿐만 아니라 다른 주위 환경 등 여러 변수들에 의해 영향을 받기 때문에 정확하게 평가하기가 어려울 것이다[4].

개인의 가치, 신념, 태도 등에 따라 직무만족은 다르고, 업무와 직무환경 등과 관련하여 개인이 가지는 정서적 태도와 직무만족에 따라서 이직률과 결근율이 감소되고 생산성 증진효과도 얻을 수 있어 구성원 자신뿐 아니라 조직에도 중요한 결과를 가져온다[5].

병원을 대상으로 한 병원조직문화는 목표를 달성하려는 노력, 목표달성, 각 부서별 직원의 만족도 등의 요소가 조직유효성에 영향을 준다는 것이라고 하였고, 조직유효성을 증진시키기 위한 접근으로서 조직문화의 중요성을 강조하였다[5,6].

조직문화가 높으면 직무만족도가 높다는 것을 검증하였고, 조직 내에서의 자유로운 행동과 의사, 직무분위기가 조직구성원의 직무만족을 높일 수 있다고 하였다. 병원의 직종별 조직문화유형이 진취적, 진화적, 문화 유형 인식이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다[6,7,8].

이와 같이 조직문화에 대한 기존 연구는 기업을 대상

으로 많은 연구가 활발하게 이루어져 왔다.[9,10,11,12] 병원 조직문화가 직무수행과 직무만족에 영향을 주는 중요한 변수임에도 병원을 대상으로 한 조직문화, 관계문화, 혁신문화, 성취문화, 직무수행, 직무만족 등에 관한 연구는 미흡한 실정이다. 병원의 내부조직문화 속성을 파악하여 조직문화를 개선하는데 기초자료를 제공하고 자 한다.

1.2 연구의 목적

병원의 경영자나 관리자가 병원환경에 맞게 조직문화를 개선해 나가도록 방향성을 제시하고, 조직의 성과를 높일 수 있는 방안 등을 제안하고자 본 연구의 목적은 다음과 같다.

- 1) 병원 내부조직문화속성이 직무수행능력 및 직무만족에 영향을 미치는지를 파악한다.
- 2) 직무수행능력은 직무만족에 영향을 미치는지를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구모형

본 연구의 모형은 병원 내부조직문화속성이 직무수행능력 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 연구모형을 Fig 1과 같이 설정하였다.

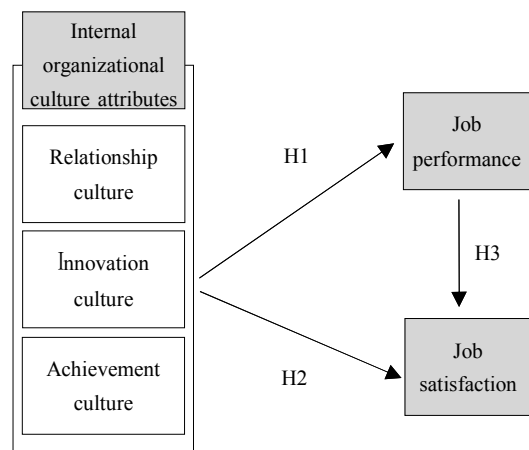


Fig. 1. Research model

연구모형에 기초하여 연구가설을 설정하기 위하여

[13] 정규직일수록 직무수행능력이 통계적으로 유의하게 나타난다고 하였고, 오석홍[14]은 보수, 직무, 사회적 지위, 조직의 정책 등이 직무만족의 영향요인으로 들었다. 양희숙[15]은 직무만족의 영향요인을 보수, 안정감, 성공, 승진의 기회, 작업시간 등 요인이라고 하였고, 장효강 외[16]의 연구에서는 직무만족과 조직문화의 요인별 분석결과는 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 가치관, 근무환경 및 교육 등에 대한 인식이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다. 김영임 외[17]은 재미한인간호사의 대부분은 한국에서 근무하는 간호사들보다 조직에 대한 높은 애착을 바탕으로 직장의 새로운 조직문화를 받아들이고 그 직무에 대하여 만족하는 정도가 높은 것으로 나타났다고 하였다. 장인순 외[18]은 조직문화는 구성원의 일체감과 조직의 통제체제로 기능하며 조직의 성과에도 영향을 미치고 조직의 특성과 문제를 파악하는 것은 바람직한 조직문화라고 하였다.

2.2 연구대상 및 방법

본 연구 대상은 경기도 지역 일개 종합병원의 내과와 객 500명을 대상으로 2014년 12월 8일~12월 20일까지 실시하였고, 조사방법은 설문조사를 통하여 총설문지 500부수 중 연구수행에 적합한 98.4%인 492부를 조사 분석하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 조직문화

Schein[19]은 조직 또는 집단이 내부 또는 외부 환경에 적응하고 통합하는 과정에 적용하는 기본전제로 조직구성원들의 가치관, 사고방식 그리고 행동을 지배하는 기본 요소로 정의하였고, 조직문화는 조직 환경과의 관계뿐만 아니라 인간의 본성과 활동 그리고 시간과 공간에 대한 가정도 포함되어 있다고 하였다.

최정환[20]은 관계문화, 혁신문화, 성취문화의 3가지 변수로 구분하여 세 가지 요인을 선정하였고, 이명하[1]는 병원조직의 조직문화유형을 구분하면서 행동규범을 의미하는 ‘자율과 유연성 지향’과 ‘통제와 질서 지향’을 하나의 차원으로 하고, 또 다른 하나의 차원을 ‘개인중시-공동체 중시’라는 경쟁적 가치로 하여 조직문화 유형을 구분하였고, 도윤경[21]은 조직문화는 조직에서 좋은 결과를 가져온다면 바람직한 것이고, 부정적인 효과를 초래한다면 바람직하지 못한 조직문화라고 하였다.

병원조직은 기업과 다른 조직의 특성을 가지고 있으나 병원조직 역시 다른 산업과 마찬가지로 조직 간의 경쟁력, 심화인력의 과다 배출, 과다투자 등으로 많은 어려움을 겪고 있음으로 각각의 조직에 나름대로의 문화가 존재하고 조직 내 구성원들의 가치체계와 행동유형에 직·간접적으로 영향을 주고 있다고 하였다[1].

2.3.2 직무수행능력

개인이 맡은 직무를 적절하게 처리해 나가는 하나의 과정을 의미하는 직무수행은 개인의 특성과 주위환경에 의해 영향을 받는다[4].

직무수행능력은 그 일을 하는데 있어 보다 나은 업무 수행을 하는 원인과 관련되고 직무수행능력이 요구되는 지식, 능력, 기술 그리고 판단력을 가지고 특정한 직위의 역할을 수행하는데 필요한 자질이라고 정의하였고, 개인이 직무수행능력이 있다고 할 때 그의 행위가 사전에 규정된 준거 내지는 기준에 맞추어 수행되고 있다는 것을 의미한다고 주장하였다[22].

문영주[23]는 전문직의 경우 정체성이 높을수록 직무수행능력이 높게 나타났고, 멘토가 있는 집단이 없는 집단보다 직무수행이 높게 나타났다고 하였다.

직무의 다양성, 중요도가 높을수록 직무에서 의미를 발견하게 되며, 자율성이 높을수록 책임감을 강화시키고 직무의 핵심차원은 종사자의 심리상태를 변화시켜 궁극적으로 내적 동기를 강화하고 높은 수준의 직무수행과 직무만족으로 이끈다고 하였다[24].

2.3.3 직무만족

직무만족에 대한 근로자의 욕구가 직무를 통해 충족되는가에 초점을 맞추어서 진행되어 왔으나 욕구의 충족보다는 인지적 과정으로 이해하는 경향이 강조되었다[25].

손정민[26]은 조직구성원이 개인의 직무와 조직에 대한 태도로 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합으로 나타나는 감정적 만족상태라고 하였고, 진계숙[25]은 개인의 직무와 관련하여 욕구충족의 정도와 개인의 직무에 대하여 느끼는 만족수준의 정도가 직무만족이라고 하였다.

Quinn과 Spreitzer[27]는 조직문화가 개개인의 삶에 영향을 미친다고 하였기에 조직문화에 따라서 직무만족에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

2.4 자료분석 방법

본 연구의 자료 분석방법은 SPSS v. 18.0을 이용하여 분석하였고, 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 시행하였다.

둘째, 측정도구의 타당성을 검증하기 위해 요인분석, 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하여 분석하였다.

셋째, 각 변수간 상관관계를 알기 위해 상관관계분석, 가설검증을 위해 선형회귀분석을 시행하였다.

소속 근무기간은 1년 미만 76명(15.4%), 1-2년차 93명(18.9%), 3-5년차 127명(25.8%), 6-9년차 84명(17.1%), 10년 이상 112명(22.8%)으로 나타났고, 결혼유무는 미혼 309명(62.8%), 기혼 183명(37.2%)으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of the subject

Division		Frequency (N)	Percent (%)
Gender	Man	51	10.4
	Woman	441	89.6
Age	<24	61	12.4
	25~29	186	37.8
	30~34	117	23.8
	35~39	60	12.2
	>40	68	13.8
Occupation	Nursing	386	78.5
	Health care job	63	12.8
	Administrative work	43	8.7
Position	Former	83	16.9
	Chief	312	63.4
	Instrumentation~substitute	81	16.5
	>head of a section	16	3.3
Employment period	<1	76	15.4
	1~2	93	18.9
	3~5	127	25.8
	6~9	84	17.1
	>10	112	22.8
Marital status	Married	183	37.2
	Single	309	62.8
Sum		492	100.0

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

Table 1과 같이 조사대상자의 일반적인 특성을 분석하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 분석결과 성별은 남자 51명(10.4%), 여자 441명(89.6%), 연령은 24세 이하 61명(12.4%), 25-29세 186명(37.8%), 30-34세 117명(23.8%), 35-39세 60명(12.2%), 40세 이상 68명(13.8%)으로 나타났다. 직종은 간호직 386명(78.5%), 보건직 63명(12.8%), 행정직 43명(8.7%)으로 나타났고, 직위는 전임직 83명(16.9%), 주임이하 312명(63.4%), 계장-대리 81명(16.5%), 과장 이상 16명(3.3%)으로 나타났다. 현

Table 2. Verification of validity and reliability of hospital culture

Division	Relationship culture	Innovation culture	Achievement culture
Communicate well with your supervisor.	.843	.091	.056
Trust the decision of the super administrator.	.708	.328	.250
The upper level manager gives the department team a goal and enthusiasm for the task.	.689	.380	.287
I can communicate well with my colleagues.	.630	.007	.044
I am receiving the news in the hospital quickly.	.616	.198	.245
The senior manager accepts the suggestions or suggestions of the department officer well.	.613	.333	.287
Hospitals have clear roles and responsibilities between departments.	.120	.863	.170
The hospital is well coordinated between departments.	.291	.769	.121
Hospital organizations are innovating to manage change.	.181	.698	.392
Hospitals make decisions quickly.	.186	.650	.378
The goals of the hospital are consistent with the goals I seek.	.221	.196	.824
Hospitals clearly provide employees with a mid- to long-term vision of the organization.	.141	.264	.822
I am proud to be a hospital employee.	.222	.248	.757
Eigenvalue	3.124	2.825	2.560
Distributed description(%)	24.034	21.731	19.693
Cumulative explanation(%)	24.034	45.765	65.458
Reliability	.845	.839	.831

KMO = 0.903, Bartlett's test $\chi^2=3153.425$ (df=78, Sig.=0.000)

3.2 타당성 및 신뢰도 검증

다음 Table 2, Table 3, Table 4는 병원 내부조직문화 속성, 직무수행능력, 직무만족에 대하여 타당성 및 신뢰도를 분석한 결과이다. Bartlett의 단위행렬 점검결과 내부조직문화속성은 $\chi^2=3153.425$ (Sig.=0.000), 직무수행능력 $\chi^2=457.550$ (Sig.=0.000), 직무만족 $\chi^2=1063.140$ (Sig.=0.000) 이므로 변수들의 요인을 이루는 상관관계가 충분하였다. KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)측도의 표본 적합도 점검결과 내부조직문화 속성 0.903, 직무수행능력 0.674, 직무만족 0.786으로 통계적으로 높은 수준의 모형으로 조사되었다. 요인분석의 결과는 내부조직문화속성은 ‘관계문화(24.034%)’, ‘혁신문화(21.731%)’, ‘성취문화(19.693%)’ 직무수행능력은 (70.465%)’ 직무만족은 (72.048%)’의 적재 값이 ± 0.40 이상으로 나타났으므로 타당성이 확보된 것으로 나타났고, 또한 신뢰도는 모

두 .60 이상으로 나타났으므로 신뢰할 수 있는 것으로 볼 수 있다.

3.3 각 변수간의 상관관계 검증

다음 Table 5는 각 변수간의 상관관계 검증을 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 분석결과 병원 내부조직문화속성의 하위요인별 성취문화($r=.344$, $p<.001$), 혁신문화($r=.336$, $p<.001$), 관계문화($r=.369$, $p<.001$)은 직무수행능력은 통계적으로 유의미하게 나타났고, 병원 내부조직문화속성 하위요인별 성취문화($r=.579$, $p<.001$), 혁신문화($r=.479$, $p<.001$), 관계문화($r=.513$, $p<.001$)은 직무만족과 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 직무수행능력($r=.424$, $p<.001$)은 직무만족과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 3. Verification of validity and reliability of job performance

Division	Job performance
Work actively within the team.	.887
I am doing something that is not contrary to my conscience.	.818
We are working to manage organizational change.	.812
Eigenvalue	2.114
Distributed description(%)	70.465
Cumulative explanation(%)	70.465
Reliability	.782

KMO = 0.674, Bartlett's test $\chi^2=457.550$ (df=3, Sig.=0.000)

Table 4. Validity and reliability of Job satisfaction

Division	Job satisfaction
I think that the amount of work is reasonable considering current ability.	.904
I think that the amount of work is reasonable considering the present rank.	.886
I am satisfied with my job.	.824
Have appropriate authority for the job.	.776
Eigenvalue	2.882
Distributed description(%)	72.048
Cumulative explanation(%)	72.048
Reliability	.870

KMO = 0.786, Bartlett's test $\chi^2=1063.140$ (df=6, Sig.=0.000)

Table 5. Verification of correlation between variables

Division	M±SD	Internal organizational culture attributes			Job performance	Job satisfaction
		Achievement culture	Innovation culture	Relationship culture		
Achievement culture	2.74±.822	1				
Innovation culture	2.83±.798	.602***	1			
Relationship culture	3.09±.678	.531***	.575***	1		
Job performance	3.58±.750	.344***	.336***	.369***	1	
Job satisfaction	2.77±.799	.579***	.479***	.513***	.424***	1

*** $p<.001$

3.4 연구가설 검증

3.4.1 내부조직문화속성이 직무수행능력 및 직무만족에 미치는 영향

다음 Table 6, Table 7은 병원 내부조직문화속성이 직무수행능력 및 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 모델 I의 경우 6개의 일반적 특성과 직무수행능력, 직무만족의 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 일반적 특성은 직무수행능력의 10.0%를 설명하며, F값은 8.979로 유의수준 0.001로 나타났고, 직무만족의 7.7%를 설명하며, F값은 6.734로 유의수준 0.001에서 유의미한 회귀식으로 나타났다.

모델Ⅱ는 통제변수인 일반적 특성과 독립변수인 병원 내부조직문화속성을 동시에 투입하는 방식으로 다중회귀분석을 실시한 결과, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 직무수행의 F값은 18.340($p<.001$)이고, R^2 값은 0.255로 직무수행능력의 총 분산 가운데 25.5%를 설명, 직무만족의 F값은 41.393($p<.001$)이고, R^2 값은 0.436으로 이 회귀식은 직무만족의 총 분산 가운데 43.6%로 나타났다.

통제변수인 일반적 특성이 회귀식에 들어갔을 때의 설명력은 직무수행능력은 10.0%, 직무만족은 7.7%이었고, 병원 내부조직문화속성이 회귀식에 포함할 때 설명력은 직무수행능력 15.5%, 직무만족 35.9% 증가하였다.

Table 6. The Effects of Internal Culture Attributes on Job Performance

Division		Model I			Model II		
		β	t	p	β	t	p
Constant			10.631	.000		5.367	.000
General characteristics	Gender(d)	.018	.368	.713	.050	1.101	.271
	Age	.237	3.503**	.001	.191	3.091**	.002
	Occupation(d)	-.036	-.714	.475	-.070	-1.528	.127
	Position	-.020	-.368	.713	-.047	-.960	.337
	Employment period	.023	.396	.692	.093	1.718	.086
Internal organizational culture attributes	Marital status(d)	-.093	-1.631	.103	-.048	-.919	.358
	Achievement culture				.106	2.012*	.045
	Innovation culture				.141	2.621**	.009
	Relationship culture				.225	4.439***	.000
F-value(p)		8.979***(.000)			18.340***(.000)		
R^2		.100			.255		
Change of R^2		-			.155		

Dummy variable : Gender-Man(0), Woman(1), Occupation-health care job, Administrative work(0), Nursing(1), Marital status-Married(0), Single(1)

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Table 7. The Effect of Internal Culture Attribute on Job Satisfaction

Division		Model I			Model II		
		β	t	p	β	t	p
Constant			10.047	.000		2.758	.006
General characteristics	Gender(d)	-.084	-1.686	.092	-.027	-.693	.488
	Age	.113	1.656	.098	.056	1.035	.301
	Occupation(d)	-.089	-1.749	.081	-.130	-3.248**	.001
	Position	.062	1.142	.254	.015	.349	.727
	Employment period	-.092	-1.550	.122	.005	.098	.922
Internal organizational culture attributes	Marital status(d)	-.120	-2.080*	.038	-.033	-.720	.472
	Achievement culture				.333	7.232***	.000
	Innovation culture				.136	2.921**	.004
	Relationship culture				.253	5.728***	.000
F-value(p)		6.734***(.000)			41.393***(.000)		
R^2		.077			.436		
Change of R^2		-			.359		

Dummy variable : Gender-Man(0), Woman(1), Occupation-health care job, Administrative work(0), Nursing(1), Marital status-Married(0), Single(1)

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Table 8. The Effect of Job Performance on Job Satisfaction

Division		Model I			Model II		
		β	t	p	β	t	p
General characteristics	Constant		10.047	.000		5.759	.000
	Gender(d)	-.084	-1.686	.092	-.091	-1.985*	.048
	Age	.113	1.656	.098	.020	.308	.758
	Occupation(d)	-.089	-1.749	.081	-.075	-1.595	.111
	Position	.062	1.142	.254	.070	1.395	.164
	Employment period	-.092	-1.550	.122	-.101	-1.850	.065
	Marital status(d)	-.120	-2.080*	.038	-.083	-1.561	.119
Job performance					.396	9.340***	.000
F-value(p)		6.734***(.000)			19.260***(.000)		
R ²		.077			.218		
Change of R ²		-			.141		

Dummy variable : Gender-Man(0), Woman(1), Occupation-health care job, Administrative work(0), Nursing(1),

Marital status-Married(0), Single(1)

*p<.05, ***p<.001

독립변수별로는 관계문화, 혁신문화, 성취문화는 직무수행능력 및 직무만족에 대한 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.05), (p<.01). 관계문화가 높을수록 직무수행능력은 .225, 직무만족 .253의 상승이 있는 것으로 나타났고, 성취문화가 높을수록 직무수행능력은 .141, 직무만족은 .333의 상승이 있는 것으로, 혁신문화가 높을수록 직무수행능력은 .106, 직무만족은 .136의 상승이 있는 것으로 나타났다.

따라서 병원 내부고객의 직무수행능력 향상을 위해서는 병원 내부조직문화속성의 하위요인별 관계문화, 혁신문화, 성취문화가 중요한 요인임을 알 수 있다.

3.4.2 직무수행능력이 직무만족에 미치는 영향

다음 Table 8은 직무수행능력이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 모델 I에서는 6개의 일반적 특성과 직무만족은 7.7%를 설명하며, F값은 6.734로 유의수준 0.001에서 유의미한 회귀식으로 나타났다.

모델II는 통제변수인 일반적 특성과 독립변수인 직무수행능력을 동시에 투입하는 방식으로 다중회귀분석을 실시한 결과, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. F값은 19.260(p<.001)이고, R²값은 0.218로 이 회귀식은 직무만족의 총 분산 가운데 21.8%를 설명하는 것으로 나타났다. 통제변수인 일반적 특성이 회귀식에 들어갔을 때의 설명력은 7.7%이었는데, 직무수행능력이 회귀식에 포함됨으로서 직무만족에 대한 설명력은 14.1% 증가하였다.

독립변수로서 직무수행능력은 직무만족에 통계적으

로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며(p<.001), 직무수행능력이 높을수록 직무만족은 .396의 상승이 있는 것으로 나타나, 병원 내부고객의 직무만족 향상을 위해서는 직무수행능력이 중요한 요인임을 알 수 있다.

4. 논의

종합병원에 근무하는 직원들의 내부조직문화속성이 직무수행능력 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 선행연구를 검토하여 연구모형과 가설을 설정하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 병원 내부조직문화속성이 직무수행능력에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=34.280, p<.001). 둘째, 병원 내부조직문화속성이 직무만족에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=108.612, p<.001). 셋째, 직무수행능력이 직무만족에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하게 나타났다(F=107.548, p<.001).

독립변수별로는 직무수행능력 및 직무만족이 관계문화, 혁신문화, 성취문화에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났고(p<.05), 직무수행능력은 직무만족에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.001).

이러한 결과를 바탕으로 한 홍순복[10]연구에서는 관계문화, 과업문화는 통계적으로 유의미하게 나타났지만, 혁신문화는 조직만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 사회복지사의 경우 인간적인 협력관계 및

인간적 유대감, 인간적 배려를 중시하는 집단문화에 대한 인식이 가장 높았고[28], 재활치료사는 관계문화에 대한 인식이 가장 높았다[29]. 양희숙, 정지민 [15,30]은 직무만족의 영향요인을 보수안정감, 성공, 귀속감, 참여의식 등을 제시하였다. 이윽탁[11]은 기업의 조직문화 연구에서 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향은 관계문화, 합리문화, 혁신문화의 순으로 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 본 연구결과 내부 조직문화인 관계문화, 혁신문화, 성취문화가 조직문화가 직무수행능력과 직무만족에 영향을 미치는 것과 유사하게 나타났다.

병원의 올바른 조직문화를 만들기 위해서는 관계문화가 높을수록 직무수행능력과 직무만족이 높기 때문에 상급자 및 동료와의 의사소통이 무엇보다 중요하다고 생각되고, 혁신 및 성취문화가 높을수록 직무수행능력과 직무만족이 높아지는 것으로 나타났기 때문에 부서와 개인의 역할과 책임을 명확하게 하여 혁신적인 변화관리가 필요하다.

조직문화는 개인적인 것 보다 조직의 속성을 지니고 있기 때문에 조직구성원들의 업무와 행동에 영향을 미치게 된다. 병원이 경쟁에서 살아남고 성장하고자 하면 병원조직문화를 정확히 진단하여 조직문화의 유효성을 극대화하고 바람직한 병원문화를 조성하고 정착 발전시켜야 할 것이다.

5. 결론

본 연구에서 나타난 결과는 경기도 일개지역 종합병원으로 제한하여 분석하였기 때문에 일반화하는데 한계가 있다. 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 연구대상 병원을 확대하여 연구결과를 일반화시킬 수 있는 병원의 직종별 직원들의 조직문화의 차이를 파악할 수 있도록 질적인 후속연구를 제언한다. 둘째, 병원 내부고객을 위한 신뢰성이 높은 직종별 조직문화 유형을 측정할 수 있는 프로그램 개발도 제언한다.

References

[1] M. H. Lee, "Relationship between Organizational Culture Types and Organizational Effectiveness in

Hospitals", Chungnam University, Seoul, 1998.

- [2] C. J. Ahn, "The Relationship between organizational Culture and Job Satisfaction and Commitment in military Nurses", Seoul National University, Seoul, 2006.
- [3] H. J. Lee, Corporate culture, bobmunsa, 1991.
- [4] J. A. Yoo, "An empirical study on improving job performing abilities of Korean women soldiers", Yonsei University, Seoul, 2003.
- [5] M. S. Kim, "A Study on the Organizational culture and Employee's job Satisfaction in hospital Organization", Kangnung National University, Kangnung, 2002.
- [6] J. H. Jeon, "The Relationship of Job satisfaction and Cognitive Types of Organizational Culture of Functional Departments in the Hospital, Seoul National University, Seoul, 2006.
- [7] J. S. Lee, "Analysis on the Relation among the Public Organizational Innovation Culture," *Organizational Structure and Job Satisfaction*, vol. 24, no. 1, pp. 29-53, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.17327/ippa.2010.24.1.002>
- [8] H. S. Yun, "A study on organizational culture and job satisfaction by hospital organization", Dong-Shin University, Pusan, 2014.
- [9] H. M. Shin, C. G. Noh, C. Y. Lee, "The Effect of Characteristics of Ship Organizational Culture on Job Satisfaction and Turnover Intention of Sailors", *Journal of Korea Port Economic Association*, vol. 33, no. 3, pp. 121-138, 2017.
- [10] S. B. Hong, "Effect of the Organizational Culture of the Revenue Officer on Organizational Satisfaction and Job Performance", *The Journal of the Korea Contents Association*, vol. 11, no. 7, pp. 366-373, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.7.366>
- [11] Y. T. Lee, "A Study on The Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment In ICT Enterprises", *Management & information systems review*, vol. 36, no. 4, pp. 149-166, 2017.
- [12] D. H. Yun, "The Mediating Effects of Health Promotion Behavior in the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction of Hospital managers", *The Society of Digital Policy and Management*, vol. 15, no. 9, pp.497-509, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.9.497>
- [13] Y. M. Ahn & C. S. Park, "Competency of Nursing Performance and Job Satisfaction of Operating Room Nurse by Type of Nurse Staffing," *Korean journal of women health nursing*, vol. 11, no. 2, pp. 169-175, 2005.
- [14] S. H. Oh, Organization theory, Pakyoungsa, 2003.
- [15] H. S. Yang, "An Empirical Study on the Factors of Job Satisfaction in Local officials of Educational Administration", Changwon National University, Changwon, 2005.
- [16] H. K. Jang, H. G. Ryu, & S. K. Bae, "Effects of Job Satisfaction according to the Understanding of Organization Culture between Outsourcing Workers and Regular Workers," *The Korea Contents Society*, vol. 9, no. 2, pp. 279-288, 2009.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2009.9.2.279>

- [17] Y. I. Kim, & H. G. Geun, "Comparing Organizational Commitment, Nursing Organization Culture, and Job Satisfaction of Korean Nurses Working in Korea and the U.S.", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, vol. 24, no. 1, pp. 19-30, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.1.19>
- [18] I. S. Jang & S. M. Park, "A Comparative Study on Nurses' Organizational Culture and Job Satisfaction according to the Hospital Size Differences", *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*, vol. 20, no. 1, pp. 1-13, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.001>
- [19] Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 4th ed., Jossey-bass, 2010.
- [20] J. H. Choi, "Influence of organizational structure and organizational culture on organizational learning among hospital employees", Inje University, Kimhae, 2007.
- [21] Y. K. Do, "Interrelationship between Organizational Culture and Supervisory Trust as Determinants of Organizational Effectiveness", *Daehan Journal of business*, vol. 15, no. 1, pp. 349-376, 2002.
- [22] H. J. Nam, "Perception of the Competencies and Education Needs of the Care Workers in Long-Term Care Facilities", Korea National University of Transportation, Chungju, 2012.
- [23] Y. J. MOON, "Latent Means Analysis of Mentor of Role Stress, Professional Identity and Job Performance for Public Social Workers", *Korea Association for Social Welfare Studies*, vol. 35, pp. 93-115, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.16999/kasws.2007.35.93>
- [24] S. W. Cho, "The Substantive nature of human service practitioner's performance, Social Welfare", Sungkyunkwan University, Seoul, 2007.
- [25] K. S. Jin, "Influencing Factors to the Satisfaction of Duties of Female Police Officers : Through the comparison with female public officials as the center", Keimyung University, Deagu, 2012.
- [26] S. J. Sohn, "The effects of army women soldiers' recognition about women-friendly policies on job satisfaction : moderating effect of service forms", Seoul National University, Seoul, 2012.
- [27] Quinn, & Spreitzer, "The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life", Emerald, 1991.
- [28] Y. R. SON, "A Study on the Effects of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in Social Welfare Organizations", Soongsil University, Seoul, 2010.
- [29] H. S. Kim, "A Study of Organizational Commitment and the performance of Nursing practice in operating room Nurses", KyungHee University, Seoul, 2004.
- [30] J. M. Jung, "The Relations among Organizational Culture, Organizational Conflict, Work Satisfaction, and Organization Commitment : On hospital administrative staff", Changwon National University, Changwon, 2013.

강 천 국(Kang Cheon-Kook)

[정회원]



- 2002년 2월 : 연세대학교 보건행정학과(보건학석사)
- 2006년 2월 : 차의과학대학교 대학원 의학파(의학박사)
- 2009년 6월 ~ 현재 : 차의과학대학교 분당차병원 연구행정지원팀장

<관심분야>

병원마케팅, 병원경영분석, 인적자원관리