



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2012년 8월

2012년 8월
박사학위논문

박사학위논문

병원조직문화와 조직유효성과의
관계에서 셀프리더십의 조절효과
구제길

병원조직문화와 조직유효성과의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

조선대학교 보건대학원

보건학과

구제길

병원조직문화와 조직유효성과의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

2012년 8월 24일

조선대학교 보건대학원

보건학과

구 제 길

병원조직문화와 조직유효성과의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

지도교수 박 중

이 논문을 박사학위신청 논문으로 제출함.

2012년 4월

조선대학교 보건대학원

보건학과

구 제 길

구제길의 박사학위 논문을 인준함

위원장 전남대학교 교수 손석준 인

위원 조선간호대학교 교수 민순인

위원 조선대학교 교수 최성우 인

위원 조선대학교 교수 한미아 인

위원 조선대학교 교수 박종인

2012년 6월

조선대학교 보건대학원

목 차

목차	I
표목차	III
그림목차	III
ABSTRACT	IV
I. 서론	1
A. 연구의 필요성	1
B. 연구의 목적	4
II. 연구방법	5
A. 연구대상 및 자료수집방법	5
B. 조사변수	5
C. 연구모형	8
D. 자료분석 방법	8
III. 연구결과	9
A. 대상자의 특성	9
B. 대상자의 특성에 따른 조직 문화 정도	12
C. 대상자의 특성에 따른 조직유효성	16
1. 대상자의 특성에 따른 직무만족 정도	16

2. 대상자의 특성에 따른 업무성과 정도	19
D. 대상자의 특성에 따른 셀프리더십 정도	22
E. 조직문화, 조직유효성과 셀프리더십의 상관관계	25
1. 조직문화, 조직유효성과 셀프리더십의 정도	25
2. 조직문화, 조직유효성과 셀프리더십과의 상관관계	25
F. 조직문화 유형의 조직유효성에 대한 셀프리더십의 조절효과	26
1. 조직문화 유형의 직무만족에 대한 셀프리더십의 조절효과	26
2. 조직문화 유형의 업무성과에 대한 셀프리더십의 조절효과	29
IV. 고찰	31
A. 변수들 간의 상관관계	31
B. 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향	32
C. 조직문화와 조직유효성에 대한 셀프리더십의 조절효과	35
V. 결론	38
참고문헌	40
부록1. 설문지	43
감사의 글	49

표 목 차

표 1 대상자의 특성	9
표 2 대상자의 특성에 따른 조직문화	14
표 3 대상자의 특성에 따른 직무만족	17
표 4 대상자의 특성에 따른 업무성과	20
표 5 대상자의 특성에 따른 셀프리더십	23
표 6 조직문화, 조직유효성(직무만족, 업무성과)과 셀프리더십의 정도 ...	25
표 7 조직문화, 직무만족, 업무성과와 셀프리더십과의 상관관계	26
표 8 병원 조직문화 유형과 직무만족에 대한 셀프리더십의 조절효과 ·	28
표 9 병원 조직문화 유형과 업무성과에 대한 셀프리더십의 조절효과 ·	30

그림 목 차

그림 1. 연구모형	8
------------------	---

ABSTRACT

The controlling effect of self leadership in relation between hospital organizational culture and organizational effectiveness

Je Gil Goo

Adviser: Prof. Jong Park, ph.D

Department of Public Health

Chosun University Graduate school of
Public Health

Purpose: The study was to investigate the organizational culture of middle and small sized hospital workers on organizational effectiveness and controlling effect of self leadership on relationship between organizational effectiveness and organizational culture as an independent variable. 1,333 workers were taken as sample from 4 different organizations from J district and 21 from G city. **Method:** The research tool was structured questionnaire, which consist of 10 questions about subject, 20 for organizational culture, 12 for work satisfaction, 10 work accomplishment and 155 for self leader, 67 as total. Oh(2003)' s 20 questions were used to measure organizational culture, where liability was Cronbach's $\alpha=0.906$. Work satisfaction scale was measured by 12 questions excerpted from Smith(1995)' s JDI(Job Descriptive Index), where liability was Cronbach's $\alpha=0.831$, Work accomplishment measurement by Oh(2003)' s 10 questions, where liability was Cronbach's $\alpha=0.918$ and self leadership measurement by Oh(2003)' s 15 questions from his tool, where Cronbach's $\alpha=0.911$. Data analysis was conducted by SPSS Win 17.0 with frequency test, ANOVA, correlation and hierarchical regression

analysis. Result: The relationship between organizational culture and work satisfaction was controlled by self leadership. to look into explanation of work satisfaction depending on variables, 1st stage has 52.5%, 2nd 54.9%, 3rd 55.2%. Also in the categorized combination of self leadership and the culture—paying attention to the innovative culture, self leadership shows itself to control the relationship between organizational culture and work satisfaction ($p < .05$). Results: The relationship between organizational culture and accomplishment was controlled by self leadership. to look into explanation of accomplishment as a dependent variable, 1st stage has 42.2%, 2nd 45.7%, 3rd 45.8%. In the categorized combination of self leadership and the culture be aware of the task culture, self leadership shows itself to control the relationship between categories of the culture and accomplishment ($p < .05$).

Conclusion: Incorporating these results, when the main purpose of existence of hospital facilities is to improve the quality of life of patients by providing effective health service and treatment, its organizational effectiveness needs to be maximized. Therefore, its improvement needs management technique to motivate to have positive attitude on organizational culture and self leadership.

Key words: Self leadership, Hospital organizational culture, Organizational effectiveness

I. 서론

A. 연구의 필요성

21세기에 들어 사회, 정치, 경제, 과학기술의 발달과 급변하는 변화 속에서 병원내 의료 환경은 많은 변화를 가져오고 있다. 오늘날 기업조직과 마찬가지로 병원조직도 이러한 변화에 적응하지 못하는 조직은 밀려나고, 시대에 맞게 적응하는 조직들만이 존속하고 있다. 조직문화는 경영혁신, 기업변신, 조직개발, 구조조정 등을 실천하기 위해 반드시 필요한 경영관리의 수단과 도구로서 이용된다. 신철우 외(2007)는 기업들은 조직변화와 조직개발의 기본도구로서 조직문화를 이용하고 있다고 하였다.

조직문화는 조직의 성패를 결정하는 전략의 수립과 운영에 영향을 미치기 때문에 그 조직을 이끄는 중요한 동인이라 할 수 있다. 조직문화를 바탕으로 개인의 태도와 행동을 설명할 수 있을 뿐만 아니라, 조직문화가 조직내 구성원의 조직행동을 효과적으로 설명할 수 있기 때문에 중요하게 인식되어질 필요가 있다(장용선, 문형구, 2008).

조직문화는 조직원들에게 정체성, 행동의 지침을 제공하고, 내부 구성원들 간의 조화와 단합을 도모하며 집단적 몰입을 가져온다. 또한 조직구성원의 환경적응력을 강화시킴으로 외부환경에 적응할 수 있고, 내부적으로 구성원들 간의 협동과 응집력을 유지시켜주는 기능을 가지고 있다(임창희, 1996).

병원조직도 20세기 이후 급속한 의학의 발달로 인한 전문분야의 세분화와 대형화 추세에 따라 직무기능과 관리통제 기능에 따른 횡적분화와 종적분화가 고도화된 복잡한 조직으로 변화하고 있다. 또한 구성원들이 기술적, 전문적, 개별성이 뚜렷하여 다른 어느 조직보다도 다양성과 이질성이 현저하며, 업무의 특성상 구성원간의 상호의존성이 높은 조직으로 바뀌어 가고 있다(박노현, 2004).

병원운영의 목적이 환자에게 적합한 치료를 가장 효율적으로 제공하여 환자의 치료와 삶의 질을 향상시키는 것이라고 할 때, 병원구성원들의 역할이

병원운영의 성패를 결정한다고 해도 과언이 아니다. 이것은 환자와의 대면접촉과 상호관계를 통해 이루어지는 서비스 전달과정에서 서비스 제공자와 대상자 즉, 환자 간의 신뢰관계가 우선적으로 형성되어야 하기 때문이다. 이렇듯 병원 종사자의 조직에 대한 적응도, 만족도 등의 조직유효성에 따라 서비스 수준에 많은 차이가 발생하므로, 병원의 목표달성을 위해 서비스를 제공하는 일선 종사자들의 역할이 매우 중요하게 인식되어야 한다.

이에 본 연구에서는 병원 종사자의 조직문화 정도를 살펴봄으로써 병원의 성공적인 운영 방안을 논하는 기초로 삼고자 한다. 조직문화는 조직구성원의 적극적이고도 목표 지향적이며, 성취지향적인 조직행위를 가능케 함으로써 조직이 추구하는 성과를 극대화 할 수 있는 사회 심리적 관리방안으로 제시할 수 있기 때문이다. 그리고 조직문화는 구성원들이 조직과 자신을 동일시하고, 조직을 위해 헌신할 수 있도록 해주고 조직의 안정성을 높여주며, 구성원들이 조직에서 부딪히게 되는 여러 상황들의 의미를 이해하는 데 도움을 주기 때문이다(서성무, 이지우, 2005).

조직유효성의 요인 중의 하나인 직무만족을 박계홍(2002)은 개인이 자신의 직무에 대한 가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 일종의 태도라고 정의하였고, Smith(1955)는 “각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 호의감의 총화 또는 이러한 호의감의 균형 상태에 기인되는 일련의 태도” 라고 정의했다.

박계홍(2002)은 구성원이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 정도를 나타냄으로서 직업성과 업무성과와 밀접한 관계라고 볼 때 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 할 수 있다.

업무성과란 조직구성원의 일이 어느 정도 성공적으로 달성 되었는지의 여부를 가리키는 개념이다. 조직 구성원의 행동이 직무와 다양하게 관련되어져 있다. 성과가 높은 조직은 주어진 목표를 달성하는 데 있어 이용 가능한 자원을 보다 효과적, 효율적으로 활용한다는 점에서 높은 생산성과 유사한 개념으로 인식되기도 하며, 때로는 경제성, 서비스 품질, 서비스 형평성, 재정의 안정성 등의 의미를 포함하는 다차원적인 개념으로 혼용되어 사용되기도 한

다(이윤식, 2007). 김재란(2007)은 조직구성원의 업무성과란 개인과 집단이 담당한 직무의 성취도 혹은 달성도라고 할 수 있으며, 조직의 목표나 과업을 달성하기 위해 보여준 노력의 과정이나 결과라 할 수 있다. 즉, 업무성과는 조직구성원의 조직목표에 대한 기여를 나타내는 것으로 조직구성원이 얼마나 효과적으로 자신들의 직책을 수행하였는가를 의미한다.

Simon(1991)에 의하면 조직의 성공은 해당 조직의 구성원이 명령에 따라 단순히 직무를 수행하는 것이 아니라 그 조직의 목표를 달성하기 위해 진취적이고 창의적인 발상을 통해 자발적으로 직무를 수행하는 것에 의해 결정된다고 할 수 있다. 결국 능동적인 조직 구성원을 양성하기 위해서는 조직 자체의 지원적 분위기가 조성되어야 하며, 조직의 인간적 요소와 문화적 요소 등을 변화시켜야 한다. 그래서 조직의 성공은 그 구성원들 각자가 창조적인 개인들의 열정과 헌신으로 스스로 동기부여 하여 목적의식을 가짐으로써 역할과 구성원 간의 관계변화를 셀프리더십을 통해서 가능하게 된다고 볼 수 있다. 조직운영에서 셀프리더십에 관심을 가져야 하는 이유는 셀프리더십을 갖춘 구성원들이 경영과 조직의 유효성에 주요한 영향요인이 되며 조직의 유지와 발전에 중요한 역할을 한다는 것이 밝혀졌기 때문이다. 조현민(2005)은 셀프리더십이 조직의 관리시스템에 영향을 미치므로 조직 활동에 있어서 조직의 성과를 극대화 한다고 연구하였다.

병원 분야에서의 셀프리더십에 관한 연구는 조직문화와 조직유효성에 대한 관계를 조절하는 상호작용 변수로서의 셀프리더십에 대한 연구는 그리 활발하게 이루어지지 않고 있다. 특히 병원 종사자에 대한 셀프리더십과 조직문화, 조직유효성의 관계를 분석한 연구는 거의 없는 실정이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 병원시설 종사자의 조직문화에 대한 직무만족, 업무성과를 나타내는 조직유효성간의 관계에 있어서 셀프리더십의 조절효과를 규명하는데 그 의의를 두고 있으며, 병원에서 조직문화의 중요성을 인식하고 바람직한 조직문화를 형성하며, 병원 종사자의 조직 관리 및 인적자원 관리에 대한 기본적인 자료 제공과 병원 조직의 효율적인 운영을 위한 발전적인 방향을 제시하는 데 그 필요성을 두고자 한다.

B. 연구목적

본 연구의 목적은 병원 종사자의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향을 규명하고 조직문화의 조직유효성에 대한 셀프리더십의 조절효과를 검증하기 위한 것이며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

1. 일반적·직업적 특성을 파악하고, 대상자의 특성에 따른 병원 종사자의 조직문화, 조직유효성(직무만족, 업무성과)과 셀프리더십 정도를 파악한다.
2. 병원 종사자의 조직문화가 조직유효성, 즉 직무만족, 업무성과에 미치는 영향을 파악한다.
3. 병원 종사자의 조직문화와 조직유효성, 즉 직무만족, 업무성과에서 셀프리더십의 조절효과를 파악한다.

II. 연구방법

A. 연구대상 및 자료수집방법

중소병원 구성원의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향을 조사하기 위하여 G광역시 21개 기관과 J도에 있는 4개 병원시설에 근무하는 종사자들 중 의사, 간호사, 행정직, 기사, 기타 직원들 1,333명을 대상으로 하였다. 설문 조사는 2011년 6월 16일부터 8월 15일까지 이루어졌으며, 총 설문지는 1,400부를 배포하여, 1,350부(회수율: 96.4%) 회수되었으며, 이중 응답을 완전히 하지 않았거나 중복응답, 또는 불성실 응답 중심화 경향이 두드러진 응답지 등을 제외하였다. 따라서 실제 분석에 사용된 설문지는 총 1,333부가 유용한 자료로서 사용되었다.

본 연구자가 운영하는 기관에서는 승인절차 없이 진행할 수 있었으며, 타 기관을 조사할 경우에는 해당 기관으로부터 기관장의 승인을 얻어 연구자와 연구보조원 2인이 함께 직접 방문하여 연구목적과 설문 진행 절차에 대해서 설명한 뒤 시설 책임자에게 허락을 받았으며, 연구 대상자들은 사전 동의를 얻기 위하여 연구 목적 및 방법을 설명한 후 설문 참여에 대해 허락을 받았다. 그리고, 훈련받은 연구보조원과 함께 설문지를 수거하였다.

B. 조사변수

병원의 조직문화와 조직유효성과의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 파악하기 위하여 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지 내용은 연구대상자의 특성은 연령, 교육수준, 직위, 결혼상태, 병원근무 경력, 직종, 급여, 종교, 근무 외 활동, 근무 외 활동(근무가 종료하고 난 뒤), 상관의 리더유형(대상자가 지각한 상관의 리더십유형) 등 10문항, 조직문화 20문항, 직무만족 12문항, 업무성과 10문항, 셀프리더십 15문항으로 총 67문항으로 구성되었다.

1. 조직문화 측정도구

조직문화는 한 조직의 구성원들이 모두 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통, 그리고 지식과 기술 등을 총칭하는 개념으로서 조직 구성원과 조직전체의 행동에 영향을 주는 기본적인 요인으로 볼 수 있으며(김인수, 1999), 오석태(2003)가 수정 보완하여 사용한 조직문화 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 대상이나 상황을 초월하는 바람직한 행동양식이나 목적 상태로 구분되며 일을 하는 동기와 그 자체를 즐기면서 개인적 욕구실현을 위해 경쟁하는 관계지향 문화를 측정하는 관계적 문화의 5문항, 새로운 기술과 문화를 받아들이려는 개방적인 사고와 경쟁적 상태를 유지하는 혁신적 문화를 측정하는 혁신적 문화의 5문항, 위계지향 문화를 측정하는 위계적 문화의 5문항, 전체적인 과업을 중시하는 업무지향 문화를 측정하는 과업적 문화의 5문항으로 총 20문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 되어 있고, 1점에서 5점의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 조직문화를 긍정적으로 지각하는 것을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .906$ 이었다.

2. 조직유효성 측정도구

조직유효성이란 개인이 조직 속에서 목표달성을 추구하면서, 조직의 목표달성을 두는 것으로, 본 연구에서 이용된 도구는 직무만족과 업무성과를 측정하였으며, 각 도구의 내용은 다음과 같다.

가. 직무만족도 측정도구

직무만족은 개인이 자신의 직무에 대한 가치를 성취하는 과정에서 얻어지는 결과에 대한 일종의 태도로, 직무만족도 측정도구는 직무만족 기술척도인 Smith(1995)의 JDI에서 12문항을 발췌하여 사용하였으며, Likert 5점 척도로 매우 그렇다에 5점, 그저 그렇다에 4점, 보통이다에 3점, 그렇지 않다에

2점, 전혀 그렇지 않다에 1점을 주었고 부정적인 문항은 역환산하였다. 평균 1점에서 5점의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .831$ 이었다.

나. 업무성과 측정도구

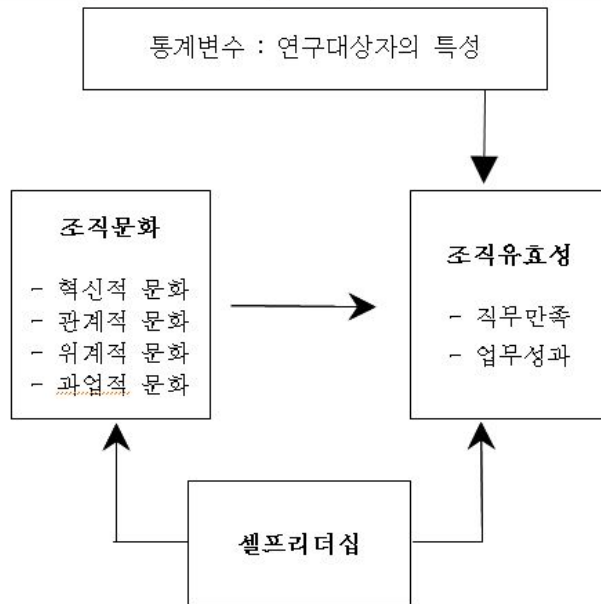
업무성과는 직무수행 또는 업무실적으로 표현되어질 수 있는데 개인, 집단, 조직효과성을 판단하는 기준으로서 관리자가 영향을 주려고 하는 결과적 목표'로 오석태(2003)가 사용한 것을 사용하였으며, 총 10문항으로 Likert 5점 척도로 매우 그렇다에 5점, 그저 그렇다에 4점, 보통이다에 3점, 그렇지 않다에 2점, 전혀 그렇지 않다에 1점을 주었다. 평균 1점에서 5점의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 업무성과가 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .918$ 이었다.

3. 셀프리더십 측정도구

스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해, 즉 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 행위전략 및 인지 전략을 통틀어서 일컫는 말로, 오석태(2003)가 수정 보완하여 사용한 도구를 사용하였으며, 총 15문항으로 Likert 5점 척도로 1점에서 5점의 범위를 갖는다. 총점은 최저 15점에서 최고 75점까지의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높은 것을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .911$ 이었다.

C. 연구모형

본 연구는 병원시설 종사자들의 조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향을 규명하고 조직문화의 조직유효성에 대한 셀프리더십의 조절효과를 검증하고자 하며, 연구모형은 다음의 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

D. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 17.0을 이용하여 대상자의 특성은 빈도분석을 하였으며, 대상자들의 특성에 따른 제 변수들 정도는 ANOVA로 분석하였고, 변수들 간의 상관성을 확인하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향과 변수들을 모형 I, II, III단계로 투입하여 조절효과를 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

A. 대상자의 특성

대상자의 특성은 <표 1>과 같다. 본 연구에서의 분석대상은 총 1,333명이었으며, 연구대상의 연령은 30대가 483명(36.2%)으로 가장 많았으며, 20대가 385명(28.9%), 40대가 330명(24.8%)순이었고, 교육수준으로는 전문대졸업이 791명(59.3%)으로 가장 많았으며, 대학졸업이 460명(34.5%), 대학원 이상이 82명(6.2%)순이었다. 직위로는 일반직원이 1,054명(79.1%)으로 가장 많았으며 관리직이 149명(11.2%), 기타가 130명(9.8%)순이었으며, 결혼상태로는 기혼이 757명(56.8%)로 가장 많았으며, 미혼이 563명(42.2%), 이혼/별거/사망이 13명(1%)순이었다. 병원근무 경력으로는 1년 이상~5년 미만이 837명(62.8%)으로 가장 많았으며, 5년 이상~11년 미만이 226명(17.0%), 1년 미만이 205명(15.4%)순 이었고, 직종으로는 간호사가 684명(51.3%)로 가장 많았으며, 기타가 272명(20.4%), 행정직이 199명(14.9%)순 이었다. 급여로는 200만원 미만이 943명(70.7%)로 가장 많았으며, 200~400만원 미만이 356명(26.7%), 400~600만원 미만이 25명 (1.9%)순이었으며, 종교로는 없음이 539명(40.4%)로 가장 많았으며, 기독교가 398명(29.9%), 천주교가 147명(11.0%)순 이었다.

근무를 종료하고 그 외 활동으로 기타가 779명(58.4%)로 가장 많았으며, 자기계발 활동이 506명(38.0%), 대학원이 46명(3.5%)순이었으며, 대상자가 지각하는 상관의 리더십 유형으로 비전 제시형이 560명(42.0%)로 가장 많았으며, 전제형이 412명(30.9%), 방임형이 191명(14.3%)순 이었다.

<표 1> 대상자의 특성

(n=1,333)

	항목	빈도	백분율
연령(대)	20	385	28.9
	30	483	36.2
	40	330	24.8
	50 이상	135	10.1
교육수준	전문대 졸업	791	59.3
	대학졸업	460	34.5
	대학원 이상	82	6.2
직위	관리직	149	11.2
	일반직	1054	79.1
	기타	130	9.8
결혼상태	미혼	563	42.2
	기혼	757	56.8
	이혼/별거/사망	13	1.0
병원근무 경력(년)	1 미만	205	15.4
	1 이상~5 미만	837	62.8
	5 이상~11 미만	226	17.0
	11 이상	65	4.9
직종	의사	16	1.2
	간호사	684	51.3
	행정직	199	14.9
	기사	162	12.2
	기타	272	20.4

<표 1> 대상자의 특성(계속)

(n=1,333)

	항목	빈도	백분율
급여(만원)	200 미만	943	70.7
	200~400 미만	356	26.7
	400~600 미만	25	1.9
	600 이상	9	0.7
종교	기독교	398	29.9
	천주교	147	11.0
	불교	118	8.9
	기타	131	9.8
	없음	539	40.4
근무 외 활동	자기계발 활동	506	38.0
	대학원	46	3.5
	기타	779	58.4
상관의 리더유형	전제형	412	30.9
	방임형	191	14.3
	보상형	168	12.6
	비전 제시형	560	42.0

B. 대상자의 특성에 따른 조직문화 정도

본 연구 대상자의 특성에 따른 조직문화평균 정도를 분석한 결과 관계적 문화에서 직위와 직종, 종교, 근무 외 활동과 상관의 리더유형에서 유의한 차이를 보였고($p < .05$), 혁신적 문화에서 직위, 병원근무 경력, 직종, 급여, 종교, 근무 외 활동에서 유의한 차이를 보였다($p < .05$) 위계적 문화에서는 직종과 종교, 근무 외 활동 그리고 상관의 리더유형에서 유의한 차이를 보였고($p < .05$), 과업적 문화에서는 근무 외 활동과 상관의 리더유형에서 유의한 차이를 보였으며($p < .05$), 결과는 <표 2>와 같다.

관계적 문화에서 직위는 관리직이 가장 높았으며, 일반직, 기타 순이었고($F=11.095, p=.000$), 직종에서 간호사가 가장 높았으며, 행정직, 기사 순이었다($F=7.219, p=.000$). 종교에서는 천주교가 가장 높았으며, 기독교, 불교 순이었다($F=7.086, p=.000$), 근무 외 활동에서는 자기계발 활동이 가장 높았으며, 기타, 대학원 순이었다($F=13.142, p=.000$). 상관의 리더유형으로는 비전 제시형이 가장 높았으며, 보상형, 전제형 순이었다($F=34.622, p=.000$).

혁신적 문화에서 직위는 관리직이 가장 높았으며, 기타, 일반직 순이었다($F=5.989, p=.003$), 병원근무 경력에서는 1년 미만이 가장 높았으며, 11년 이상, 1년 이상~5년 미만 순이었다($F=6.355, p=.000$). 직종에서는 행정직이 가장 높았으며 간호사, 기타 순이었다($F=2.927, p=.000$), 급여에서는 600만원 이상이 가장 높았으며, 400~600만원 미만, 200~400만원 미만 순이었다($F=2.983, p=.000$). 종교에서는 천주교가 가장 높았으며, 불교, 기독교 순이었다($F=3.638, p=.000$) 근무 외 활동에서는 자기계발 활동이 가장 높았으며, 기타, 대학원 순이었다($F=13.188, p=.000$). 상관의 리더유형으로는 비전 제시형이 가장 높았으며, 보상형, 전제형 순이었다($F=26.426, p=.000$).

위계적 문화에서 직종은 간호사가 가장 높았으며, 기사, 기타 순이었다($F=2.888, p=.021$), 종교에서는 천주교가 가장 높았으며, 기독교, 불교 순이었다($F=7.750, p=.000$). 근무 외 활동에서는 자기계발 활동이 가장 높았

으며, 기타, 대학원 순이었다($F=11.987$, $p=.000$), 대상자가 지각하는 상관의 리더유형에서는 비전 제시형이 가장 높았으며, 보상형, 전제형 순이었다($F=8.071$, $p=.000$).

과업적 문화에서 근무 외 활동은 자기개발 활동이 가장 높았으며, 기타, 대학원 순이었고($F=6.942$, $p=.000$), 대상자가 지각하는 상관의 리더유형에서는 비전 제시형이 가장 높았으며, 보상형, 전제형 순이었다($F=8.071$, $p=.000$).

<표 2> 대상자의 특성에 따른 조직문화

(n=1,333)

특성	구분	관계문화	혁신문화	위계문화	과업문화
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
연령(대)	20	3.57±.68	3.09±.68	3.26±.55	3.32±.60
	30	3.47±.70	3.03±.70	3.25±.57	3.28±.60
	40	3.47±.73	3.05±.68	3.25±.60	3.30±.66
	50 이상	3.49±.77	3.18±.80	3.31±.65	3.43±.60
교육 수준	전문대 졸업	3.48±.69	3.05±.70	3.24±.58	3.29±.59
	대학졸업	3.53±.70	3.11±.69	3.28±.57	3.36±.64
	대학원 이상	3.49±.90	3.03±.81	3.25±.68	3.24±.73
직위	관리직	3.72±.72*	3.25±.70*	3.33±.57	3.34±.67
	일반직	3.49±.68	3.04±.68	3.24±.57	3.30±.61
	기타	3.33±.84	3.08±.81	3.31±.65	3.40±.62
결혼 상태	미혼	3.54±.69	3.06±.68	3.26±.55	3.30±.60
	기혼	3.47±.73	3.07±.72	3.25±.60	3.32±.63
	이혼/별거/사망	3.34±.62	3.22±.67	3.31±.50	3.23±.48
병원 경력(년)	1 미만	3.59±.74	3.23±.69*	3.32±.59	3.36±.58
	1 이상~5 미만	3.50±.69	3.05±.69	3.25±.57	3.31±.61
	5 이상~11 미만	3.42±.74	2.95±.72	3.21±.60	3.26±.64
	11 이상	3.49±.78	3.16±.72	3.36±.63	3.46±.65
직종	의사	3.20±.1.3 1*	2.76±.1.0 1*	3.08±.66*	3.18±.74
	간호사	3.58±.66	3.08±.69	3.31±.55	3.34±.60
	행정직	3.54±.66	3.17±.66	3.20±.59	3.23±.63
	기사	3.45±.80	2.99±.73	3.22±.70	3.34±.66
	기타	3.33±.73	3.01±.71	3.21±.56	3.31±.60

(p<0.05*)

<표 2> 대상자의 특성에 따른 조직문화(계속)

(n=1,333)

특성	구분	관계문화	혁신문화	위계문화	과업문화
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
급여(만원)	200 미만	3.51±.69	3.05±.69*	3.25±.55	3.31±.60
	200~400 미만	3.45±.77	3.08±.73	3.27±.66	3.33±.68
	400~600 미만	3.81±.61	3.39±.56	3.34±.53	3.30±.51
	600 이상	3.71±.71	3.47±.67	3.49±.51	3.38±.49
종교	기독교	3.57±.65*	3.08±.68*	3.32±.57*	3.31±.59
	천주교	3.64±.67	3.22±.69	3.37±.55	3.41±.68
	불교	3.54±.75	3.18±.73	3.30±.58	3.40±.67
	기타	3.24±.79	2.99±.73	3.04±.68	3.26±.69
	없음	3.47±.72	3.02±.70	3.23±.56	3.29±.59
근무 외 활동	자기계발 활동	3.62±.74*	3.18±.77*	3.35±.62*	3.39±.63*
	대학원	3.30±.85	2.77±.67	3.15±.55	3.25±.69
	기타	3.43±.67	3.01±.64	3.20±.55	3.27±.60
상관의 리더유형	전제형	3.34±.70*	2.93±.67*	3.15±.60*	3.24±.63*
	방임형	3.22±.74	2.83±.72	3.07±.54	3.21±.61
	보상형	3.54±.62	3.09±.60	3.25±.55	3.29±.59
	비전 제시형	3.70±.67	3.24±.69	3.40±.56	3.41±.61

(p<0.05*)

C. 대상자의 특성에 따른 조직유효성

1. 대상자의 특성에 따른 직무만족 정도

본 연구 대상자의 특성에 따른 직무만족도 평균 정도를 분석한 결과 직위, 직종, 급여, 종교, 근무 외 활동, 상관의 리더유형에서 유의한 차이를 보였고, 결과는 <표 3>과 같다.

직무만족도는 직위에서 관리직이 가장 높았으며, 일반직, 기타 순이었다 ($F=18.760, p=.000$). 급여에 따라서는 400~600만원 미만이 가장 높았으며, 600만원 이상, 200만원 미만 순이었다 ($F=3.567, p=.012$). 종교에 따라서는 천주교가 가장 높았으며, 불교, 기독교 순이었다 ($F=8.201, p=.000$). 근무 외 활동에 따른 직무만족도는 자기계발 활동군이 가장 높았으며, 기타, 대학원 순이었다 ($F=16.222, p=.000$). 대상자가 지각하는 상관의 리더유형에 따라서는 비전 제시형군에서 가장 높았으며, 보상형, 전제형 순이었다 ($F=34.889, p=.000$).

<표 3> 대상자의 특성에 따른 직무만족도

(n=1,333)

특성	구분	Mean±SD	F	p
연령(대)	20	3.24±.51	1.752	.155
	30	3.21±.51		
	40	3.17±.56		
	50 이상	3.14±.53		
교육수준	전문대 졸업	3.19±.50	1.029	.358
	대학졸업	3.22±.51		
	대학원 이상	3.21±.73		
직위	관리직	3.45±.49	18.760	.000
	일반직	3.17±.51		
	기타	3.16±.61		
결혼상태	미혼	3.22±.51	1.215	.297
	기혼	3.19±.54		
	이혼/별거/사망	3.07±.39		
병원근무 경력(년)	1 미만	3.28±.55	2.268	.079
	1 이상~5 미만	3.19±.50		
	5 이상~11 미만	3.16±.55		
	11 이상	3.26±.56		
근무역할	의사	2.87±1.03	5.652	.000
	간호사	3.24±.50		
	행정직	3.26±.57		
	기사	3.17±.50		
	기타	3.10±.51		

<표 3> 대상자의 특성에 따른 직무만족도(계속)

(n=1,333)

특성	구분	Mean±SD	F	p
급여	200 미만	3.20±.49	3.567	.012
	200~400 미만	3.18±.60		
	400~600 미만	3.49±.46		
	600 이상	3.47±.45		
종교	기독교	3.23±.50	8.201	.000
	천주교	3.30±.49		
	불교	3.25±.52		
	기타	2.97±.64		
	없음	3.20±.50		
근무 외 활동	자기계발 활동	3.31±.54	16.222	.000
	대학원	3.08±.65		
	기타	3.14±.49		
상관의 리더유형	전제형	3.06±.55	34.889	.000
	방임형	3.05±.50		
	보상형	3.23±.42		
	비전 제시형	3.36±.49		

2. 대상자의 특성에 따른 업무성과 정도

본 연구 대상자의 특성에 따른 업무성과 정도를 분석한 결과 교육수준, 직위, 병원근무 경력, 직종, 급여, 종교, 근무 외 활동, 상관의 리더유형에서 유의한 차이를 보였고, 결과는 <표 4>와 같다.

교육수준에 따른 업무성과는 대학원 이상이 가장 높았으며, 대학졸업, 전문대 순이었으며($F=8.588$, $p=.000$), 직위에 따라서 관리직이 가장 높았고, 일반직, 기타 순이었다($F=11.367$, $p=.000$). 결혼상태에 따른 업무성과는 기혼이 가장 높았으며, 미혼, 이혼/별거/사망 순이었으며($F=1.029$, $p=.043$), 직종에 따라서는 의사와 기사가 가장 높았으며, 간호사, 행정직 순이었다($F=2.911$, $p=.021$). 급여에 따라서는 600만원 이상이 가장 높았으며, 400~600만원 미만, 200~400만원 순이었으며($F=3.391$, $p=.017$), 종교에 따라서는 천주교가 가장 높았으며, 기독교, 불교 순이었다($F=3.505$, $p=.007$). 근무 외 활동에 따라서는 자기계발 활동군에서 가장 높았으며, 대학원, 기타 순이었으며($F=16.501$, $p=.000$), 대상자가 지각하는 상관의 리더유형에 따라서는 비전 제시형군에서 가장 높았으며, 보상형, 전제형 순이었다($F=19.224$, $p=.000$).

<표 4> 대상자의 특성에 따른 업무성과

(n=1,333)

특성	구분	Mean ± SD	F	p
연령(대)	20	3.31 ± .60	.491	.688
	30	3.29 ± .63		
	40	3.28 ± .66		
	50 이상	3.24 ± .65		
교육수준	전문대 졸업	3.23 ± .63	8.588	.000
	대학졸업	3.35 ± .62		
	대학원 이상	3.46 ± .67		
직위	관리직	3.52 ± .58	11.367	.000
	일반직	3.26 ± .63		
	기타	3.25 ± .66		
결혼상태	미혼	3.30 ± .61	1.029	.358
	기혼	3.28 ± .65		
	이혼/별거/사망	3.08 ± .57		
병원근무 경력(년)	1 미만	3.32 ± .59	2.729	.043
	1 이상~5 미만	3.28 ± .64		
	5 이상~11 미만	3.25 ± .63		
	11 이상	3.49 ± .65		
근무역할	의사	3.38 ± .68	2.911	.021
	간호사	3.30 ± .60		
	행정직	3.30 ± .63		
	기사	3.38 ± .70		
	기타	3.18 ± .66		

<표 4> 대상자의 특성에 따른 업무성과(계속)

(n=1,333)

특성	구분	Mean±SD	F	p
급여	200 미만	3.26±.62	3.391	.017
	200~400 미만	3.35±.67		
	400~600 미만	3.48±.51		
	600 이상	3.60±.33		
종교	기독교	3.34±.63	3.506	.007
	천주교	3.36±.65		
	불교	3.32±.66		
	기타	3.13±.66		
	없음	3.26±.60		
근무 외 활동	자기계발 활동	3.41±.65	16.501	.000
	대학원	3.30±.63		
	기타	3.20±.61		
상관의 리더유형	전제형	3.16±.63	19.224	.000
	방임형	3.09±.62		
	보상형	3.31±.61		
	비전 제시형	3.42±.61		

D. 대상자의 특성에 따른 셀프리더십 정도

본 연구 대상자의 특성에 따른 셀프리더십 정도를 분석한 결과 연령, 직위, 결혼상태, 병원근무 경력, 종교, 근무 외 활동, 나의 상관의 리더유형에서 유의한 차이를 보였고($p < .05$), 결과는 <표 5>와 같다.

연령에 따라서는 40대가 50대 이상과 30대 보다 셀프리더십이 높았으며 ($F=3.632$, $p=.013$), 직위에 따라서는 관리직이 기타와 일반직보다 높았다 ($F=7.110$, $p=.001$). 결혼상태에 따라서는 기혼이 가장 높았으며, 미혼, 이혼 순이었다($F=5.997$, $p=.003$), 병원근무 경력에 따라서는 11년 이상이 가장 높았으며, 1년 미만, 5년 이상~11년 미만 순이었다($F=3.542$, $p=.014$). 종교에 따라서는 불교가 가장 높았으며, 기독교, 천주교 순이었으며 ($F=4.266$, $p=.002$), 근무 외 활동으로는 자기계발 활동군이 가장 높았으며, 대학원 순이었다($F=49.063$, $p=.000$). 대상자가 지각하는 상관의 리더 유형에 따라서는 비전 제시형군에서 가장 높았으며, 전제형, 보상형 순이었다 ($F=11.500$, $p=.000$).

<표 5> 대상자의 특성에 따른 셀프리더십

(n=1,333)

특성	구분	Mean±SD	F	p
연령(대)	20	3.50±.51	3.632	.013
	30	3.53±.52		
	40	3.63±.56		
	50 이상	3.57±.52		
교육수준	전문대 졸업	3.53±.52	1.500	.223
	대학졸업	3.57±.54		
	대학원 이상	3.62±.57		
직위	관리직	3.69±.55	7.110	.001
	일반직	3.52±.53		
	기타	3.60±.48		
결혼상태	미혼	3.51±.54	5.997	.003
	기혼	3.59±.52		
	이혼/별거/사망	3.22±.48		
병원근무 경력(년)	1 미만	3.59±.52	3.542	.014
	1 이상~5 미만	3.53±.53		
	5 이상~11 미만	3.55±.53		
	11 이상	3.73±.52		
근무역할	의사	3.62±.48	1.101	.355
	간호사	3.57±.52		
	행정직	3.57±.51		
	기사	3.51±.56		
	기타	3.51±.54		

<표 5> 대상자의 특성에 따른 셀프리더십(계속)

(n=1,333)

특성	구분	Mean±SD	F	p
급여(만원)	200 미만	3.53±.52	2.103	.098
	200~400 미만	3.60±.56		
	400~600 미만	3.67±.56		
	600 이상	3.70±.50		
종교	기독교	3.60±.53	4.266	.002
	천주교	3.60±.53		
	불교	3.64±.55		
	기타	3.46±.57		
	없음	3.50±.51		
근무 외 활동	자기계발 활동	3.73±.54	49.063	.000
	대학원	3.52±.47		
	기타	3.44±.50		
상관의 리더유형	전제형	3.50±.51	11.500	.000
	방임형	3.44±.50		
	보상형	3.47±.52		
	비전 제시형	3.65±.54		

E. 조직문화, 조직유효성과 셀프리더십의 상관관계

1. 조직문화, 조직유효성과 셀프리더십의 정도

조직문화, 조직유효성(직무만족, 업무성과)과 셀프리더십의 평균값을 측정한 결과는 <표 6>과 같다. 조직문화의 전체평균은 3.32점으로 관계적 문화는 3.50, 혁신적 문화는 평균 3.07점, 위계적 문화는 평균 3.25점, 과업적 문화는 평균 3.31점이었고, 직무만족 평균은 3.20점, 업무성과는 평균 3.29점, 셀프리더십 평균은 3.55점으로 나타났다.

<표 6> 조직문화, 조직유효성(직무만족, 업무성과)과 셀프리더십의 정도

	Mean	SD
조직문화	3.32	.49
관계적문화	3.50	.71
혁신적문화	3.07	.70
위계적문화	3.25	.58
과업적문화	3.31	.61
조직유효성		
직무만족	3.20	.61
업무성과	3.29	.63
셀프리더십	3.55	.53

2. 조직문화, 직무만족, 업무성과와 셀프리더십과의 상관관계

조직문화, 직무만족, 업무성과와 셀프리더십의 상관분석 결과는 <표 7>과 같다. 조직문화는 관계적 문화, 혁신적 문화, 위계적 문화, 과업적 문화, 직무만족, 업무성과, 셀프리더십 영역에서 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다($p < .05$).

<표 7> 조직문화, 직무만족, 업무성과와 셀프리더십과의 상관관계

	A	A1	A2	A3	A4	B1	B2	C
A1	.811**	1						
A2	.847**	.645**	1					
A3	.802**	.463**	.582**	1				
A4	.765**	.448**	.467**	.607**	1			
B1	.704**	.614**	.611**	.536**	.500**	1		
B2	.639**	.506**	.518**	.533**	.510**	.677**	1	
C	.494**	.376**	.406**	.431**	.387**	.493**	.499**	1

*p<.05 **p<.01

A1: 관계적문화 A2: 혁신적문화 A3: 위계적문화 A4: 과업적문화 B1: 직무만족 B2: 업무성과 C: 셀프리더십

F. 조직문화 유형의 조직유효성에 대한 셀프리더십의 조절효과

1. 조직문화 유형의 직무만족에 대한 셀프리더십의 조절효과

병원의 조직문화와 직무만족과의 관계를 셀프리더십이 조절할 것인가를 검증하기 위한 결과는 <표 8>에서 보는 바와 같이 1단계는 관계적, 혁신적, 위계적, 과업적 문화를 투입한 결과이다. 2단계는 셀프리더십을 1단계 변수에 추가하여 투입한 결과이며, 3단계는 문화유형 4가지에 조절변수인 셀프리더십을 결합하여 이전의 독립변수와 조절변수 모두를 함께하여 다중회귀 분석을 한 결과인데 1, 2, 3단계 모두 유의 확률이 .000으로 p<.001 수준에서 유의 한 것으로 나타났다.

종속변수인 직무만족에 대한 변수별 설명정도를 살펴보면 1단계에서는 52.5%, 2단계에서는 54.9%, 3단계에서는 55.2% 설명하는 것으로 나타났다. 또한 F값을 살펴보면 1단계에서는 53.858, 2단계에서는 57.108, 3단계에서는 50.192로 나타나 조절변수가 투입된 후에도 전체모형에서는 유의하

였다.

단계별 분석을 보면 1단계는 조직문화를 투입한 결과 직위 중 관리직, 직종 중 의사, 종교가 기타, 상관의 리더유형이 비전제시형, 관계적, 혁신적, 위계적, 과업적 문화에서 유의하였다($p < .05$). 2단계에서는 셀프리더십을 투입한 결과로 직위 중 관리직, 직종 중 의사, 종교가 기타인, 상관의 리더유형이 비전제시형, 관계적, 혁신적, 위계적, 과업적 문화, 셀프리더십에서 유의하였다($p < .05$). 3단계에서는 독립변수와 조절변수의 교호작용을 투입한 결과 조절변수인 셀프리더십을 투입하였을 때 직위 중 관리직, 직종 중 의사, 종교가 기타, 상관의 리더유형이 비전제시형, 관계적, 혁신적, 위계적 문화, 과업적 문화, 혁신적 문화 \times 셀프리더십 및 위계적문화 \times 셀프리더십에서 유의하였다($p < .05$). 따라서 병원 조직문화와 직무만족의 관계에서 셀프리더십은 조절효과가 있는 것으로 분석되었다.

<표 8> 병원 조직문화 유형과 직무만족에 대한 셀프리더십의 조절효과

독립변수	1단계			2단계			3단계		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
관계적문화(A)	.201	9.705	.000	.184	9.080	.000	.327	2.426	.015
혁신적문화(B)	.184	8.405	.000	.164	7.649	.000	-.296	-2.070	.039
위계적문화(C)	.128	5.024	.000	.096	3.794	.000	.408	2.484	.013
과업적문화(D)	.138	6.174	.000	.121	5.514	.000	.114	.789	.430
셀프리더십(Z)				.185	8.017	.000	.221	2.108	.035
A×Z							-.041	-1.083	.279
B×Z							.130	3.263	.001
C×Z							-.091	-1.984	.048
D×Z							.002	.052	.958
R ²	.525			.549			.552		
F	53.858			57.108			50.192		
p	.000			.000			.000		

Adjust: 직위, 병원경력, 직종, 급여, 종교, 근무 외 활동, 상관의 리더유형

2. 조직문화 유형의 업무성과에 대한 셀프리더십의 조절효과

병원의 조직문화와 업무성과와의 관계를 셀프리더십이 조절할 것인가를 검증하기 위한 결과는 <표 9>에서 보는 바와 같이 1단계는 관계적, 혁신적, 위계적, 과업적 문화를 투입한 결과이다. 2단계는 셀프리더십을 1단계 변수에 추가하여 투입한 결과이며, 3단계는 문화유형 4가지에 조절변수인 셀프리더십을 결합하여 이전의 독립변수와 조절변수 모두를 함께하여 다중회귀 분석을 한 결과인데 1, 2, 3단계 모두 유의 확률이 .000으로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

종속변수인 업무성과에 대한 변수별 설명정도를 살펴보면 1단계에서는 42.2%, 2단계에서는 45.7%, 3단계에서는 45.8% 설명하는 것으로 나타났다. 또한 F값을 살펴보면 1단계에서는 35.944, 2단계에서는 39.674, 3단계에서는 34.747로 나타나 조절변수가 투입된 후에도 전체모형에서는 유의하였다.

단계별 분석을 보면 1단계는 조직문화를 투입한 결과 직종 중 기사, 근무 외 활동 중 자기개발, 관계적, 혁신적, 위계적, 과업적 문화에서 유의하였다 ($p < .05$). 2단계에서는 셀프리더십을 투입한 결과로 직종 중 기사, 관계적, 혁신적, 위계적, 과업적 문화, 셀프리더십에서 유의하였다 ($p < .05$). 3단계에서는 독립변수와 조절변수의 교호작용을 투입한 결과 조절변수인 셀프리더십을 투입하였을 때 직종 중 기사, 위계적 문화, 과업적 문화 \times 셀프리더십에서 유의하였다 ($p < .05$). 따라서 병원 조직문화와 업무성과의 관계에서 셀프리더십은 조절효과가 있는 것으로 분석되었다.

<표 9> 병원 조직문화 유형과 업무성과에 대한 셀프리더십의 조절효과

독립변수	1단계			2단계			3단계		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
관계적문화(A)	.176	6.353	.000	.151	5.583	.000	.293	1.625	.104
혁신적문화(B)	.138	4.691	.000	.110	3.833	.000	-.117	-.611	.541
위계적문화(C)	.263	7.680	.000	.213	6.309	.000	.582	2.652	.008
과업적문화(D)	.207	6.919	.000	.178	6.088	.000	-.255	-1.321	.187
셀프리더십(Z)				.276	8.979	.000	.164	1.171	.242
A×Z							-.040	-.798	.425
B×Z							.064	1.206	.228
C×Z							-.105	-1.729	.084
D×Z							.122	2.275	.023
R ²	.422			.457			.458		
F	35.944			39.674			34.747		
p	.000			.000			.000		

Adjust: 직위, 병원경력, 직종, 급여, 종교, 근무의 활동, 상관의 리더유형

IV. 고 찰

본 연구는 병원구성원들을 대상으로 병원종사자의 조직문화가 조직유효성 변인으로 선택한 직무만족, 업무성과에 미치는 영향을 파악하고, 셀프리더십이 조직문화와 조직유효성 즉 직무만족과 업무성과에 대한 관계를 조절하는 정도를 파악하고자 하였으며, 병원조직의 목적을 달성하며, 유효성을 높이는 데 기여하고자 조사하여 분석한 결과를 중심으로 고찰하고자 한다.

A. 변수들 간의 상관관계

본 연구에서 중소병원종사자의 조직문화, 직무만족, 업무성과와 셀프리더십의 변수측정결과에서 나타난 바와 같이 조직문화는 평균 3.32점 이었는데 하부영역으로 관계적 문화 평균 3.50점, 혁신적 문화 평균 3.07점, 위계적 문화 평균 3.25점, 과업적 문화 평균 3.31점 이었다. 그리고 직무만족 평균은 3.20점, 업무성과는 평균 3.29점, 셀프리더십 평균은 3.55점이었고, 이들 변수 간 조직문화, 직무만족, 업무성과, 셀프리더십의 상관관계를 분석한 결과 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 Goodman, Zammuto와 Gifford(2001)는 조직문화를 집단문화, 위계문화, 개발문화, 합리문화로 구분하여 이에 따라 조직몰입도, 직무만족, 이직률 정도에 어떤 차이가 있는지 병원에서 근무하는 직원들을 대상으로 실증적인 분석을 하였는데 집단문화변수는 조직몰입, 직무만족에 정적 상관관계가 있었다는 결과와도 일치한다고 볼 수 있다. 임승희(2002)의 연구에서도 이들 변수간의 상관성이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 조직문화에 긍정적인 사람들이 직무에 만족하며, 업무성과도 내었다는 것을 알 수 있으며, 또한 셀프리더십에도 긍정적인 영향을 주는 것임을 알 수 있다.

박재산(2006)의 국립병원 간호조직문화 유형과 직무만족, 이직의사간의 인과관계분석 연구결과 조직문화 유형에 따라서는 업무지향문화와 관계지향문화가 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 유

사한 결과를 보였고, 김영희(2003)의 연구에서는 진취적 문화성향, 친화적 문화성향, 과업적 문화유형의 성향이 높을수록 직무만족이 높아 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 또한 중소병원을 대상으로 간호조직문화와 조직유효성과의 관계를 분석한 신행주(2003)의 연구결과에서는 혁신지향적문화가 가장 높게 나타났으며, 보수, 위계적 문화, 친화적 문화, 과업적 문화 순으로 평균이 높게 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보였다.

임승희(2002)연구에서와 같이 구성원들의 리더십 유형에 따른 조직문화와 구성원의 업무성과간의 관계에 관한 연구에서 조직문화유형에 따라 구성원의 업무성과에 차이가 있다고 하였으며, 은희봉(1988)은 일반기업 종사자를 대상으로 한 조직풍토와 업무성과의 상호관련성에 대한 연구에서 조직풍토 요인 중 갈등, 위험, 온정, 책임, 표준의 순으로 업무성과와 정의 상관관계를 보인다고 하였다.

이상의 결과들을 토대로 본 연구결과가 제시하는 바는 조직관리에서 유연성과 자율 지향적인 관리를 강조하는 병원조직문화에서는 직무만족이 높아진다고 볼 수 있으며, 병원을 관리하는 시설장은 조직 공동목표를 추구하면서 동시에 조직 내 관계적 문화, 혁신적 문화, 위계적 문화와 과업적 문화 분위기 조성을 함과 동시에 셀프리더십을 강화함으로써 병원 시설 종사자가 조직유효성을 높일 수 있도록 해야 하며, 조직에서 업무의 주체인 구성원 개인의 목표달성에도 관심을 갖는 조직문화로 변화하는 프로그램 개발에 노력할 것을 강조하고자 한다.

B. 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향

중소병원 구성원들이 인식하는 병원의 조직문화 유형과 구성원들의 셀프리더십을 높이는 긍정적 영향을 미치는 조직문화 유형을 조사하기 위한 본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화평균 정도를 분석한 결과 관계적 문화에서 직위는 관리직, 간호사가 더 관계지향적임을 알 수 있었으며, 혁신적 문화에서 직위는 관리직이 높고, 병원근무 경력에서는 1년 미만이 가장

높았는데 이는 근무를 이제 시작하는 사람들이 더 혁신적 문화에 긍정적인 것은 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 조직에서 병원서비스를 제공하는 종사자 집단의 바람직한 조직문화 정착에 기여할 수 있는 방안을 마련하고, 조직유효성에 영향을 미치는 제 변수들의 영향 정도를 파악하여 조직성과를 극대화 할 수 있는 방안을 모색하는 데 도움이 될 수 있도록 병원종사자의 조직문화가 조직유효성에 미치는 정도를 파악한 결과 병원 조직문화의 하위 영역인 관계적 문화, 혁신적 문화, 위계적 문화와 과업적 문화가 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 신운화(2005)의 연구에서 조직문화를 긍정적으로 평가할수록 직무만족수준이 높다고 하였으며 조직문화 중에서 집단문화와 개발문화가 직무만족에 유의한 영향을 미쳐 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 특히 조직문화 중 관계적 문화, 위계적 문화와 과업적 문화가 직무만족과 업무성과에 영향을 주는 것으로 나타나 병원시설에 근무하는 종사자는 환자들과 그 가족 등과 관계적 친밀감을 가지면서 환자들의 질적인 삶의 향상을 위한 서비스를 제공해야 한다. 또한 병원 종사자들 간의 신뢰감의 형성, 직원들과의 결속력과 사기 북돋우기, 팀워크의 중요성, 문제가 생기면 서로 감싸주고 단결하려는 의지, 체계적인 업무처리 보다 관계 속에서의 융통성과 신속성 등의 관계적 문화를 적극적으로 만들어 감이 필요하다. 본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 관리직이 직무만족도가 가장 높았는데 이는 근무경력이 길어지면서 직무에 대한 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단되나 근무경력이 지나면서 타성에 젖지 않도록 관리자는 유도할 필요가 있다. 급여에서는 많이 받는다고 높은 것은 아니었다(염영희외, 2009). 이는 허츠버그의 이요인 중 위생요인은 불만족만을 없애는 것이지, 만족으로 가는 요인은 동기요인이라고 주장하는 이론을 뒷받침하고 있는 것으로 사료된다. 또한 근무가 종료되고 자기계발을 하는 사람들이 직무만족과 업무성과를 낸 것 등은 허츠버그의 이 요인을 확인해 주고 있는 것으로 판단된다. 대상자가 지각하는 리더의 유형중 비전을 제시하는 변혁적 리더가 이끄는 집단이 더 직무만족을 하고 있거나 업무성과를 내고 있는 것으로 병원관리자는 현재의 문제를 해결하는 거래적 리더역할도 필요하지만 비전을 제시하여 구성원을 이끄는 리더십을 발휘해야 할 필요가 있다. 또한 급여를 많이 받는

사람들이 더 혁신적이었고, 위계적 문화에서 역시 간호사가 높은 것은 현실적인 상황을 잘 반영한 것으로 사료된다. 본 연구에서는 관계적, 혁신적, 위계적, 과업적 문화에서 근무 외 자기개발 활동과 상관의 비전 제시형이 가장 높은 것으로 나타났는데 이는 자기개발을 하고 있는 사람들은 어느 문화에서도 긍정적임을 알 수 있고, 상관은 거래적 리더보다는 구성원에게 비전을 제시하는 변혁적 리더가 더 조직문화를 긍정적으로 이끄는 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 이와 유사한 연구에서 보여주는 결과들과 유사성과 상이성을 동시에 보여주는 병원의 조직문화와 조직구성원의 임파워먼트와의 관계 연구를 본 정순관 등(2007)의 연구결과 병원 구성원들이 가장 높게 인식한 조직문화유형은 집단문화와 위계문화였으며, 합리문화, 개발문화의 순이었으며 일개 병원의 간호사, 약사, 의료기사, 일반직원을 대상으로 한 장금성 등(1996)의 연구에서 위계문화를 가장 높게 인식하였으며, 합리문화와 집단문화, 개발문화의 순이었다. 또 6개의 적십자 병원 직원 대상의 전정희(2006)의 연구에서도 위계적 문화유형이 가장 높고 친화적 문화유형, 진취적 문화유형의 순이었다. 800명 이상 10개 병원의 간호사를 대상으로 한 이명하(1998)의 연구에서는 위계문화, 진취문화, 과업문화, 친화적 문화유형의 순이었다. 병원의 조직문화에 대한 연구결과들은 각 병원이나 직종에 따라 조직문화 유형이 차이를 보이고 있음을 나타냈다. 이는 어떤 병원조직도 한 가지 문화로만 나타날 수는 없으며 다양한 가치가 복합적으로 구성되어 있는 조직문화에서 어떠한 가치가 보다 우세하게 나타나느냐에 따라 성향이 달라질 수 있다고 본다.

본 연구 대상자들은 학력수준이 높을수록 업무성과에 긍정적이었으며, 결혼을 했거나 관리직일 때 더 높았다. 직종으로는 의사와 기사가 가장 높았는데 이직이 더 없는 쪽이 성과를 내었음을 알 수 있고, 급여를 많이 받는 집단이 성과를 내었다. 또한 병원시설의 종사자들의 조직유효성 즉, 직무만족, 업무성과를 높이기 위해서는 새로운 기술과 문화를 받아들여야 하는 개방적인 사고, 새로운 병원정책을 개발하려는 적극적인 태도, 새로운 지식과 교육에 대한 지원, 시설 조직과 제도의 체계성과 업무의 일관성유지, 업무의 체계적인 목표설정과 계획·수행·평가의 정확한 실행 등의 혁신적 문화도 적극적으로

만들어 가는 것이 중요하다(주리에, 2009).

따라서 본 연구 결과를 현장에서 조직의 유효성을 극대화하기 위해 병원시설에 종사하는 최고지도자, 중간관리자 및 일반 종사자들이 각각의 위치에서 바람직한 조직문화를 만들어 나가는 노력이 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 즉 병원의 성공적인 운영을 위해서는 병원 종사자들 구성원 각자의 중요성을 인식시켜 자기만의 관리기술을 지속적으로 개발하고 실무적인 정체성을 유지하면서 조직에도 애착을 가질 수 있는 생산적이고 바람직한 조직문화를 만들어 가며 병원시설내의 의사소통을 개방적이고 활발하게 조성하는 노력이 필요할 것으로 본다.

또한 병원시설의 종사자들의 조직유효성 즉, 직무만족, 업무성과를 높이기 위해서 병원 상위 관리자는 새로운 기술과 문화를 받아들여려는 개방적인 사고, 새로운 병원정책을 개발, 수정과 보완하려는 적극적인 태도, 새로운 지식과 교육에 대한 지원, 체계적인 조직과 제도, 업무의 일관성유지, 병원시설내의 목표설정과 계획·수립·수행·평가의 정확한 실행 등의 혁신적 문화도 적극적으로 만들어 감이 필요하다.

C. 조직문화와 조직유효성에 대한 셀프리더십의 조절효과

병원조직운영에서 셀프리더십에 관심을 가져야 하는 이유는 셀프리더십을 갖춘 구성원들이 경영과 조직의 유효성에 주요한 영향요인이 되며 조직의 유지와 발전에 중요한 역할을 한다고 보고 있으므로 본 연구에서 병원시설 종사자의 셀프리더십이 조직문화와 조직유효성에 대한 관계를 조절하는 정도를 파악한 내용을 토대로 선행연구와 비교 고찰하고자 한다.

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십 정도를 분석한 결과 어느 정도 그 분야에서 경력과 경험을 갖고 있는 연령대에서 셀프리더십을 발휘한 것으로 보인다. 관리직이 다른 직종보다 높은 것도 직위자체가 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 동기부여 시킨 것으로 여겨진다. 근무 후 자기개발 활동을 하거나 상관이 비전 제시형일 때 셀프리더십이 높은 것으로 나타나

자기계발에 대한 동기부여가 필요하다는 것을 보여주고 있다.

본 연구는 병원조직문화와 직무만족과의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 단계별로 분석한 결과 직위 중 관리직, 병원근무 경력이 1년 미만, 직종이 의사와 간호사, 급여가 600만원 이상 등, 상관의 리더유형이 보상형과 비전제시형에서 유의하였다. 2단계는 모든 조직문화에서, 다음으로 셀프리더십에도 유의하였다. 독립변수와 조절변수의 교호작용을 투입한 결과 혁신적 문화와 위계적문화 × 셀프리더십에서 유의하여 조직문화와 직무만족의 관계에서 셀프리더십은 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 이는 김한성(2002)의 셀프리더십과 직무만족도와의 관계에서도 자기 기대, 자기보상, 목표설정, 리허설, 자기비판, 건설적 사고 순으로 자기기대와 자기보상을 가장 높게 인식한 것으로 본 연구 결과와 일치하였다. 이는 셀프리더십의 여러 요인 중 자기기대와 자기보상은 대상자의 능력에 중요한 영향을 미치는 자율성 요인 중 하나로 자신의 성과에 대해 높은 기대를 갖고 있는 것을 의미한다. 김영임(2002)의 수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성고가 높은 결과를 보였다. 이는 셀프리더십에서 보다 발전적이고 성숙한 구성원들일수록 내적 동기부여가 강하고 자신들의 업무에 대해 스스로 비판하고 반성하며, 보다 장기적인 안목과 비전을 위해 자기기대를 구성함으로써 직무만족을 높일 수 있으며, 각 구성원들의 셀프리더십이 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 본 연구와 유사한 결과를 보였다.

본 연구에서 셀프리더십이 조직문화와 업무성과에 대한 관계를 조절하는 정도를 단계별로 파악한 결과 직종 중 간호사와 기사, 근무 외 활동은 자기계발 등에서, 모든 조직문화에서 유의하였고, 다음으로 셀프리더십에서도 유의하였고, 조절변수인 셀프리더십을 투입하였을 때 과업적 문화 × 셀프리더십에서 유의하여 셀프리더십은 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 이는 남기민(1989)의 연구에서도 중간관료층의 배려행동이 조직구성원들의 업무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하여 조직에 있어서 리더십은 조직구성원들의 업무성과와 정의 관계가 있음을 알 수 있었고, 구성원들의 업무성과 결정요인을 찾는 연구에서 실무자들에게 직무관련 동기부여를 하여 그들의 전문적 능력을 발휘하게 하면 업무성과를 높여줄 것이라고 하였다(이인재,

1993). 또한 참여적 의사결정이 구성원의 업무성과에 미치는 영향연구에서 참여적 의사결정은 업무성과에 유의미한 영향을 미쳐 본 연구와 유사한 결과라고 할 수 있다(황정하, 2004).

따라서 병원시설에서 셀프리더십이 조직유효성 즉 직무만족, 업무성과에 영향을 미치는 변수로 확인되었으며, 조직문화와 조직유효성에 대한 관계를 셀프리더십이 조절한다고 나타났다. 일을 하는 동기와 그 자체를 즐기면서 개인적 욕구실현을 위해 관계를 지향하는 관계적 문화와 상하간의 서열의식을 중요시 하는 등 위계를 지향하는 위계적 문화, 그리고 주어진 과업을 책임 있게 수행하려고 하는 과업적 문화가 셀프리더십의 조절을 받는 것으로 나타났다. 병원시설 운영에서 조직성과를 극대화하기 위해서는 종사자들의 셀프리더십을 강화시키기 위한 적극적인 노력이 필요하다고 본다.

본 연구의 결과를 바탕으로 병원시설의 조직유효성을 향상시키기 위해서는 다음과 같은 실천이 필요하다고 본다. 첫째, 병원시설 종사자들에게 환자를 위한 최상의 의료를 제공하기 위해서는 우선적으로 셀프리더십 제고를 위한 병원의 인적 자원관리 차원의 제도 마련과 교육프로그램이 지속적으로 필요하다. 둘째, 셀프리더십은 환자들을 돌봄에 있어서 강한 영향인자가 될 수 있기 때문에 병원시설 종사자들이 자부심을 갖고 합리적인 의료 서비스를 제공할 수 있도록 스스로 도전정신과 즐거운 마음으로 업무에 임할 수 있도록 종사자들에게 비전제시와 적절한 보상체계 수립이 우선될 필요가 있다. 병원시설 내에서 우수 종사자를 위한 격려와 동기부여 차원에서 시상제도 등을 마련한다면 효과가 있을 것으로 본다.

본 연구는 이상의 시사점을 제공하고 있음에도 불구하고 향후 연구에서 보완해야할 한계점은 표본 수집과정에서 전체적인 표본 수집의 한계로 인해 전남 4개 기관, 광주광역시 내의 21개 기관에 한정하여 실증조사가 이루어져, 우리나라의 모든 병원시설 종사자의 표본을 조사하지 못한 한계점이 있다. 따라서, 향후 연구에서는 전국적인 병원시설 종사자의 표본을 다양하게 수집하여, 셀프리더십이 조직문화와 조직 유효성에 미치는 영향정도를 비교 분석할 필요가 있다.

V. 결 론

본 연구에서 병원종사자의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하고, 독립변수인 조직문화에 대한 조직유효성간에 관계에 있어서 셀프리더십의 조절효과를 규명하기 위하여 J도에서 4개 기관, G광역시 내의 21개 기관의 1,333명을 대상으로 임의 추출하였다.

조직문화 측정은 오석태(2003)가 사용한 총 20문항으로 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .906$ 이었다. 조직의 유효성중 직무만족도 측정도구는 Smith(1995)의 JDI에서 12문항을 발췌하여 사용하였으며, 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .831$ 이었다. 업무성과 측정은 오석태(2003)가 사용한 것을 사용하였으며, 총 10문항으로 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .918$ 이었다. 셀프리더십 측정은 오석태(2003)가 사용한 도구를 사용하였으며, 총 15문항으로 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .911$ 이었다. 자료 분석방법으로 SPSS Win 17.0으로 빈도분석, ANOVA, 상관관계분석을 하였고, 조절효과를 파악하기 위하여 모형 I, II, III 단계로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

본 연구결과는 다음과 같다.

1. 조직문화, 직무만족, 업무성과와 셀프리더십의 상관관계를 분석한 결과 조직문화를 긍정적으로 지각할수록 직무만족이 높았으며, 업무성과, 셀프리더십이 높았다. 직무만족을 높게 지각할수록 업무성과, 셀프리더십도 높게 지각하였다. 업무성과를 높게 지각할수록 셀프리더십도 높게 지각한 것으로 나타났다($p < .05$).
2. 중소병원 조직문화를 긍정적으로 지각할수록 직무 만족도는 높았고, 업무 성과에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .05$).
3. 중소병원의 조직문화와 직무 만족도와의 관계를 셀프리더십이 조절하는 것으로 나타났다. 종속변수인 직무만족에 대한 변수별 설명정도를 살펴보면 1단계에서는 52.5%, 2단계에서는 54.9%, 3단계에서는 55.2%를 설명하는 것으로 나타났다. 셀프리더십과 문화 유형별 결합에 있어서도 혁신적 문화에 있어서 유의하여 셀프리더십은 문화 유형과 직무만족과의 관계를 조절하는 것으로 나타났다($p < .05$).

4. 중소병원의 조직문화와 업무성과의 관계를 셀프리더십이 조절하는 것으로 나타났다. 종속변수인 업무성과에 대한 변수별 설명정도를 살펴보면 1단계에서는 42.2%, 2단계에서는 45.7%, 3단계에서는 45.8%를 설명하는 것으로 나타났다. 셀프리더십과 문화 유형별 결합에 있어서도 과업적 문화에 있어서 유의하여 셀프리더십은 문화 유형과 업무성과의 관계를 조절하는 것으로 나타났다($p < .05$).

이상의 결과를 종합해 보면, 병원시설 운영의 목적이 환자에게 가장 적합한 치료서비스를 가장 효율적으로 제공하여 환자의 회복과 삶의 질을 향상시키는 것이라고 할 때 목표달성을 위해 조직유효성을 최대화하는 것이 중요하다. 그러므로 병원시설의 조직유효성을 향상시키기 위해서 조직문화에 대한 긍정적인 자세를 갖을 수 있도록 격려할 뿐 아니라 구성원 개인 스스로가 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 관리 운영할 필요가 있다.

참고문헌

- 김영임, “수간호사의 리더십유형에 따른 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 대한 연구”, 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문, 2002.
- 김영희, “서번트 리더십과 조직성과의 관계에 관한 연구”, 충남대학교 대학원 석사학위논문, 2003.
- 김인수, 『거시조직이론』, 무역경영사, 1999.
- 김재란, “사회복지조직에서 팀조직 특성과 직무성과와의 관계 연구: 서울·경기지역사회복지관을 중심으로”, 가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 2007.
- 김한성, “중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계”, 송실대학교 교육대학원 석사학위논문, 2002.
- 남기민, “사회복지조직에서의 리더십에 관한 연구.” 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1989.
- 박계홍, 기업의 교육·훈련 투자 실적과 성과요인과의 관련성 연구, 사회과학논문집, 2(2), 2002
- 박노현, "조직문화유형과 조직유형성 관계에 있어서 조직특성 변수의 조절효과:공사립 치매요양병원을 중심으로", 대전대학교 대학원, 경영학과 박사학위논문, 2004.
- 박재산, 국립병원 간호조직문화 유형과 직무만족, 이직의사간의 인과관계분석, 한국보건사회학회, 2006.
- 서성무·이지우, 『경영학원론』, 형성출판사, 1998.
- 신운화, “조직문화 유형과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구.” 가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 2005.
- 신행주, “중소병원의 간호조직문화와 조직유효성과의 관계”, 전남대학교 대학원 석사학위논문, 2003.
- 신철우, 박하진, 장수덕, 최병우(2007), 「조직행동론」, 문영사.
- 염영희, 고명숙, 김기경, 김태수, 민순, 박종선, 신미자, 이미애, 정민, 황지인, 간호관리학, 수문사, 2009.

- 오석태, “호텔조리사 문화가 조직유효성에 미치는 영향.” 대전대학교 대학원 박사학위논문, 2003.
- 이명하, “병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계 : 간호사를 대상으로”, 충남대학교 대학원, 1998.
- 이윤식, “우리나라에 있어서 성과관리를 위한 평가의 개선방안에 관한 연구.” 정책분석평가학회보, 2007.
- 이인재, “사회복지실무자의 직무성과 결정요인.” 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1993.
- 임승희, “리더십유형에 따른 조직문화와 구성원의 직무성과 간의 관계에 관한 연구: 사회복지관을 중심으로.” 강남대학교 대학원 석사학위논문, 2002.
- 임창희, 『조직행동』, 학현사, 1996.
- 은희봉, “조직풍토와 직무성과의 상호관계성에 관한 연구.” 강남대학교 경영대학원 석사학위논문, 1988.
- 장금성, 김영숙, 김안자, 병원의 조직문화유형과 조직유효성간의 관계에 관한 연구, 간호과학논집, 1996.
- 장용선, 문형구, 조직문화 연구의 동향과 과제, 「인사·조직연구」, 2008.
- 전정희, “병원의 직종별 조직문화유형인식과 직무만족과의 관계”, 서울대학교 보건대학원 박사학위논문, 2006.
- 정순관, 전정남, 이은주, 병원의 조직문화와 조직구성원의 임파워먼트와의 관계, 보건행정학회지, 2007.
- 조현민, “스포츠시설 구성원의 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향.”, 경성대학교 대학원 이학박사학위논문, 2005.
- 주리에, “노인복지시설의 조직문화와 조직유효성 관계에서 종사자 임파워먼트의 조절효과”, 광주대학교 사회복지전문대학원 박사학위논문, 2009.
- 황정하, “참여적 의사결정이 사회복지사의 직무성과에 미치는 영향: 리더십 유형의 조절효과를 중심으로.” 연세대학교 대학원 석사학위논문, 2004.
- Campbell, J. P., “On the nature of organizational effectiveness,” in P. S. Goodman, J. M. Pennings, & Associates (Eds.), 『New perspectives on organizational effectiveness』 (Jossey-Bass, 1977).

Goodman, E. A., Zammuto, R. F., & Gifford, B. D., 『The competing values framework: Understanding the impact of organizational culture on the quality of work life』 Organization Development Journal, 2001.

Simon, H. A., 『Organizations and markets』 (Journal of Economic Perspectives, 5, 1991), p. 25–44.

Smith, H. C.(1955). Psychology of industrial. N. Y. McGraw–Hill Book co. Inc.

부록 1. 설문지

안녕하십니까?

저는 조선대학교 대학원 박사과정에서 보건학을 전공하고 있습니다. 본 연구는 ‘병원종사자의 병원조직문화와 조직유효성과의 관계에서 셀프리더십의 조절효과’입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 비밀이 보장되며 순수한 학문적 목적 이외에는 다른 목적으로 사용되지 않습니다. 본 설문에는 정답이 없기 때문에 느끼고 생각하시는 대로 솔직하게 답해 주시면 감사하겠습니다.

성의껏 응답해 주신 귀하의 협조에 진심으로 감사드립니다.

2011년 11월

조선대학교 대학원 보건학과 구제길 드림

항 목	내 용
소속병원	()병원(의원)
1. 연령	①20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60대 이상
2. 교육수준	①전문대 졸업 ②전문대졸+학사 졸업 ③대학 졸업 ④대학원 이상
3. 직위	①관장 ②사무국장 ③과장, 팀장 ④일반직원 ⑤계약직 ⑥기타
4. 결혼상태	①미혼 ②기혼 ③이혼/별거/사망
5. 병원 경력	①1년 미만 ②1년 이상-5년 ③6-10년 ④11-15년 ⑤16-20년 ⑥21-25년 ⑦25년-30년 미만 ⑧30년 이상
6. 근무역할	①간호사 ②행정직 ③기사 ④기타 ⑤의사
7. 급여	①200만 미만 ②200만-400만 미만 ③400만-600만 미만 ④600만 이상
8. 종교	① 기독교 ②천주교 ③불교 ④기타 ⑤없음
9. 근무 외 활동	①자기계발 활동 ②대학원 ③기타
10. 나의 상관의 리더양상	①전제형 ②방임형 ③보상형 ④비전 제시형

* 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 ○표해 주시기 바랍니다.

번호	조직문화 항목	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	우리 기관은 종사원들 간 신뢰감과 친밀감을 느낀다.	⑤	④	③	②	①
2	우리 기관은 직원들의 결속력과 사기를 매우 중요시한다.	⑤	④	③	②	①
3	업무에 대한 경쟁보다는 팀워크를 중요시한다.	⑤	④	③	②	①
4	문제가 발생하면 서로 감싸주고 단결하려는 의지가 강하다.	⑤	④	③	②	①
5	중요한 문제에 있어서는 상사가 부하 직원들의 동의를 구하여 일을 진행시킨다.	⑤	④	③	②	①
6	체계적인 업무처리 보다는 융통성과 신속성을 강조한다.	⑤	④	③	②	①
7	새로운 복지정책 등을 개발하도록 독려하고 이를 성과에 측정한다.	⑤	④	③	②	①
8	새로운 아이디어에 대해서 적극적으로 받아들인다.	⑤	④	③	②	①
9	늘 새로운 지식을 강조하고 배우려고 하면 지원을 해준다.	⑤	④	③	②	①
10	기관 내 경쟁을 유도하고 앞장서기 위한 방법을 계속하여 강구한다.	⑤	④	③	②	①
11	우리기관에 대한 체계적인 목표설정과 계획이 수립된다.	⑤	④	③	②	①
12	우리 업무를 치밀하게 계획하고 수행 결과에 대해 평가를 정확하게 실시한다.	⑤	④	③	②	①
13	직원 개인의 존중보다는 전체적 과업달성을 우선으로 한다.	⑤	④	③	②	①
14	원가절감에 대한 기관 방침이 매우 강하다.	⑤	④	③	②	①
15	직원 평가를 실적이나 능력위주로 실시한다.	⑤	④	③	②	①
16	직원 업무 규정이 세심하게 정해져 있다.	⑤	④	③	②	①
17	상·하간 서열의식이 매우 강하다.	⑤	④	③	②	①

18	기관 조직과 제도가 체계적으로 되어 있어 업무가 일관성 있게 처리된다.	⑤	④	③	②	①
19	형식을 중요시하고 규정을 철저히 따르고 실수가 없도록 강조한다.	⑤	④	③	②	①
20	엄격한 결재과정을 통해서 조직전체의 통솔·통제가 이루어진다.	⑤	④	③	②	①

* 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 ○표해 주시기 바랍니다.

번호	직무만족 항목	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	나는 현재 수행하고 있는 일에 자부심을 느끼고 있다.	⑤	④	③	②	①
2	나는 우리부서에서 승진할 기회가 있다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①
3	나의 능력과 적합하게 배치되어 있다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①
4	유능하기만 하면 얼마든지 승진할 수 있다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①
5	기회가 주어져도 다른 직장으로 옮길 생각이 없다.	①	②	③	④	⑤
6	직원채용이나 승진제도가 공정하다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①
7	내가 받는 봉급은 적당하다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①
8	나는 상사에 대해 존경심을 가지고 있다.	⑤	④	③	②	①
9	상사의 의사결정 능력에 대해 존경심을 가지고 있다.	⑤	④	③	②	①
10	상사는 건의나 불만을 성의 있게 받아들이고 있다.	⑤	④	③	②	①
11	현재 업무 수행에 적합한 설비가 되어 있다.	⑤	④	③	②	①
12	나는 동료들과 친숙하게 잘 지낸다.	⑤	④	③	②	①

번호	업무성과 항목	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	우리부서의 기술 및 전문성 정도는 같은 분야에서 높은 편이다.	⑤	④	③	②	①
2	우리부서에서 수행하는 업무는 고부가가치를 창출하고 있다.	⑤	④	③	②	①
3	우리 기관 업무는 기관 발전에 기여도가 매우 크다고 본다.	⑤	④	③	②	①
4	우리부서의 업무는 같은 규모의 기관과 경쟁에서 선두위치를 차지하고 있다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①
5	다른 기관과 비교하여 우리업무에 대하여 자부심을 갖는다.	⑤	④	③	②	①
6	우리 기관 업무는 세계적 수준의 가능성을 가지고 있다.	⑤	④	③	②	①
7	새로운 업무에 관련된 기술을 개발하기 위해서 끊임없는 혁신을 하고 있다.	⑤	④	③	②	①
8	우리 기관은 사용하는 물품 등 원가를 적정하게 유지하고 있다.	⑤	④	③	②	①
9	우리기관의 성과는 다른 기관과 비교해 높다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①
10	이곳에서 수행되는 업무는 다른 기관에 비해서 다양하다.	⑤	④	③	②	①

* 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 ○표해 주시기 바랍니다.

	셀프리더십 항목	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	일과 중 특별히 즐기는 활동을 알아보고자 노력한다					
2	좋아하는 곳(편안한 방, 창문 등)에서 일을 하고자 노력한다					
3	내 일 중 즐기는 활동을 찾으려 한다					
4	내 일의 결점보다는 장점에 대해 더 많이 생각한다					
5	일을 함으로써 얻게 될 보상보다는 일 그 자체를 즐기는데 더 관심을 기울인다					
6	정말로 내가 좋아하는게 무엇인지 알고 있다					
7	가능하다면 유쾌한 환경에서 일을 할 수 있도록 정리하고자 노력한다					
8	내게 선택권이 있다면, 나는 어떤 일이든 극복하려고 하기보다는 내가 즐기는 방법으로 하고자 노력한다					
9	어떤 일을 하는 동안 나는 그것에 대해 좋아하는 부분을 더 많이 생각한다					
10	내 생각은 일을 마친 후에 받게 될 이익보다는, 일의 과정에서 얻는 즐거움에 모여있다					
11	내가 정말로 좋아하는 것들을 말할 수 있다					
12	할 수만 있다면 나는 내가 좋아하는 환경 속에서 일을 한다					
13	내가 좋아하는 활동들을 내 일과 속에 넣으려고 한다					
14	일과에 대한 불쾌한 기분보다는 유쾌한 것을 생각하려고 집중한다					
15	일을 수행한 후에 받게 될 보상보다 그 과정에서 얻는 즐거움이 더 크다					

감사의 글

학문의 성숙과 깊이를 따져 논문을 쓸 수 있다면 아마도 평생 논문을 시작 할 수 있는 용기를 내지 못했으리라 생각합니다. 이 논문의 주제 선택에서부터 완성하기까지 학문적 역량을 넓힐 수 있도록 지식과 지혜를 주신 제 평생의 스승님이고 지도교수이신 박종 교수님께 진심으로 머리 숙여 감사드립니다. 바쁘신 가운데서도 논문을 세세하게 살펴주신 심사위원장님이신 전남대학교 의과대학 손석준 교수님과 민순 교수님, 논문을 살펴주시고 조언과 격려를 아끼지 않으셨던 심사위원이신 최성우 교수님, 한미아 교수님께 감사를 드립니다. 논문이 완성되기까지 곁에서 도움이 되어주었던 하운주 박사님과 민형덕 선생님께 감사드립니다. 자료수집을 위해 직접 발로 뛰어주신 씨티병원 나의 친구 김용욱 원장님, 미래로 21 병원 원장님이신 위구복 선배님, 평생 동지인 나의 아우 KS병원 양기완 원장님과 설문에 성실히 답해주신 1,400분의 각 병원관계자 여러분과 저희 회사 가족여러분께도 감사드립니다, 대학원에서 함께 수학하며 친형제 처럼 지냈던 장동렬, 김성길, 박부연 동생들께도 사랑의 말씀 전합니다.

내게 학문의 길을 열어주었던 친구 김재섭 박사에게 “보람된 삶 살다가 함께 죽세...친구야..사랑해” 그리고 사랑하는 내 친구들!, 샘!...

信·義라는 슬로건으로 총재인 저를 믿고 따라주시며 희망의 라이오즘을 전파해주신 국제라이온스협회 355-B1 지구 회원님 모두에게 감사의 말씀을 전해 올립니다. 제가 이 자리에 있을 수 있도록 사랑이란 이름으로 함께 해주신 내 어머니... 임점순 여사님... 하늘에서 끝까지 응원해주신 내 아버님, 사랑하는 막내 동생의 영전에 이 작은 영광을 바치고자 합니다. 이 논문을 보고 눈물을 흘리실 나의 두 형님과 세 누님, 형수님, 재수 씨. 곁에 있는 것 보다 더 가까운 마음속에 있는 사랑하는 나의 세 아

들... 의대 4학년이 된 자랑스런 장남 영진! 조국의 아들이 된 늙음하고 장한 헌병 특별 임무대 둘째 진세!! 심지 깊고 착하고 최고로 이쁜 막내 영민!! 아들이 “고맙다. 사랑한다” ... ‘천재는 노력하는 자를 이기지 못하고, 노력하는 자는 즐기는 자를 이기지 못한다’ 고 했다. 평소 나의 좌우명인 “盡人事待天命! 事必歸正! 見利思義!” 를 세 아들에게 남기고 싶다. 삼형제의 앞날에 아버지라는 이름으로 작은 등불이 되길 간절한 마음으로 빌어 봅니다. 저를 아껴주시고 힘과 용기를 주신 모든 분들에게 오늘이 끝이 아니라 새로운 시작임을 명심하며 항상 노력하며 낮은 자세로 봉사인의 삶을 살아가겠습니다. 모든 분들의 은혜에 다시 한 번 머리 숙여 깊은 감사를 올립니다.

2012년 7월 11일

조선대학교 2호의학관에서
구 제 길