

간호사의 학습조직화가
조직유효성에 미치는 영향

연세대학교 대학원

간 호 학 과

정 석 희

간호사의 학습조직화가
조직유효성에 미치는 영향

지도 김 인 숙 교수

이 논문을 박사 학위논문으로 제출함

2003년 7월 일

연세대학교 대학원

간 호 학 과

정 석 희

정석희의 박사 학위논문을 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

연세대학교 대학원

2003년 7월 일

감사의 글

참으로 길고 힘든 터널을 막 빠져나온 후 환하게 비치는 세상을 만난 듯 합니다. 터널 속에서의 시간은 이 세상에는 혼자만의 힘으로 할 수 없는 많은 일들이 있다는 것을, 다른 이들의 도움이 얼마나 소중한 것인지를 깨닫게 해주는 의미 있는 시간들이었습니다.

이처럼 환한 세상으로 인도해 주시고, 소중한 삶의 지혜를 깨닫게 해주신 많은 분들에게 이 글을 통해 감사의 마음을 모두 다 전할 수 없음이 아쉽습니다.

먼 곳에서 논문을 진행하는 제자를 항상 배려해 주시고 연구대상병원에 손수 자료수집을 부탁해 주시며 또한 논문 진행 내내 끊임없는 학문적 조언과 애정으로 오늘의 이 순간까지 이끌어 주신 김인숙 교수님!, 박사과정 입학 때부터 낯선 곳에 온 제자를 따뜻한 사랑으로 보살펴 주시고 논문의 논의에 대한 유용한 아이디어를 주신 김소야자 학장님!, 명확한 통찰력으로 논문의 전체적인 흐름뿐 아니라 한 문장 한 단어까지 세심히 살펴봐 주시고 항상 따뜻한 격려의 말씀으로 힘과 용기를 주신 이태화 교수님!, 간호학에 대해 잘 모르던 철없던 시절, 간호학에 대한 비전을 심어 주시고 오늘날의 제가 있기까지 모든 지원과 사랑을 아끼지 않으시며 연구자보다 더 많이 논문에 대해 고민해 주신 이명하 교수님!, 연구자에게 부족한 경영학적 측면에 대해 든든한 이론적 토대가 되어주시고, 도구개발부터 연구결과 명명까지 많은 시간 함께 해주시며 연구에 애정을 쏟아주신 이경선 교수님! 진심으로 무한한 감사를 드립니다.

또한 간호의 진가를 알게 해주시고, 앞으로 간호가 이루고 성취해 나가야 할 많은 일들에 대해 고민할 수 있게 해주셨으며, 이에 대한 명쾌한 답변을 몸소 실천으로 보여주신 김미자 교수님과 김의숙 교수님, 훌륭한 가르침으로 항상 제자의 마음속에 함께 해 주신 전북대학교 간호학과 교수님들께도 감사의 말씀을 전합니다.

그리고 연구의 자료수집을 허락해 주시고 도와주신 전북대학교병원 최덕자 간호부장님을 비롯한 아홉 개 병원의 간호부장님 이하 간호부 선생님들과 정림·유정 선배님, 병원 근무와 학업을 병행할 수 있도록 배려해주신 전북대학교병원 고재기 원장님과 의료질향상실 주찬웅·홍기환 실장님, 그리고 물심양면으로 지원을 아끼지 않으셨던 김정희 선배님께 감사 드립니다.

뿐만 아니라 학위과정을 통해 알게 된 소중한 결실인 평생의 학문적 동료 이영자·성경미·김대란·신혜경·김광숙·김은정·신현숙 선생님과 논문을 읽고 꼼꼼히 교정해 주신 김현옥 교수님, 미영·민희·희경·진희 선배님, 친구 은진이, 그리고 항상 격려를 아끼지 않았던 병원 홍보실 식구들, 지현·남옥·은아 선배님, 소중한 친구들에게도 고마움을 전합니다.

그리고 그 누구보다도 자녀를 위해 평생 헌신적으로 살아오시며, 남을 사랑하는 마음과 이해하고 배려하는 마음이 그 무엇보다도 소중하다는 것을 가르쳐주신 사랑하는 나의 부모님과 나의 영원한 친구이자 세상에 단 하나뿐인 언니 진과 이 작은 결실의 기쁨을 함께 나누고 싶습니다.

이 모든 영광을 위의 모든 분들과 일일이 열거하지는 못했지만 제 마음속에 있는 고마운 이들, 그리고 영원한 내 삶의 후원자이신 하나님께 드립니다.

2003년 7월

연구자 **정석희** 올림

차 례

차 례	i
표 차 례	iv
그림차례	v
부록차례	vi
국문요약	vii
I. 서 론	1
A. 연구의 필요성	1
B. 연구목적	5
C. 용어정의	6
II. 문 헌 고 찰	8
A. 학습조직	8
1. 학습조직화	12
2. 학습조직화 영향요인	17
B. 학습조직화와 조직유효성과의 관계	19
III. 개념적 기틀	24
IV. 연 구 방 법	26
A. 연구설계	26
B. 연구대상 및 표집	26
C. 연구도구	27
D. 자료수집 방법	30
E. 자료분석 방법	31

V. 연구 결과	32
A. 대상자의 일반적 특성	32
B. 간호사의 학습조직화	34
1. 간호사의 학습조직화 정도	34
2. 간호사의 학습조직화 유형	37
C. 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계	42
1. 간호사의 학습조직화 정도와 조직유효성과의 관계	42
2. 간호사의 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계	43
3. 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향력	49
D. 간호사의 일반적 특성과 학습조직화의 관계	51
1. 간호사의 학력과 학습조직화 정도와의 관계	51
2. 간호사의 직위와 학습조직화 정도와의 관계	53
3. 간호사의 근무형태와 학습조직화 정도와의 관계	55
4. 간호사의 병원 재직기간과 학습조직화 정도와의 관계	57
5. 간호사의 근무병원 형태와 학습조직화 정도와의 관계	62
E. 조직유효성에 대한 예측변인	64
1. 간호사의 조직몰입에 대한 예측변인	64
2. 간호사의 직무만족에 대한 예측변인	65
VI. 논의	67
A. 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향	67
1. 간호사의 학습조직화	67
2. 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계	69
3. 간호사의 일반적 특성과 학습조직화의 관계	74
4. 조직유효성에 대한 예측변인	77
B. 연구의 의의	79

VII. 결론 및 제언	80
A. 결론	80
B. 제언	84
참고문헌	86
부 록	96
영문초록	109

표 차 례

<표 1> 학습조직의 정의	8
<표 2> 대상자의 일반적 특성	32
<표 3> 학습조직 구성요소의 평균점수	35
<표 4> 학습조직 구성요소별 문항의 평균점수	35
<표 5> 학습조직 구성요소별 학습조직 유형화	37
<표 6> 군집별 학습조직 구성요소의 평균점수	38
<표 7> 군집에 따른 학습조직 구성요소의 차이 분석	39
<표 8> 학습조직 구성요소와 조직몰입 및 직무만족과의 편상관분석	42
<표 9> 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 조직몰입의 차이 분석	44
<표 10> 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 직무만족의 차이 분석	46
<표 11> 군집분석에 따른 학습조직화 유형의 조직몰입 및 직무만족의 차이분석	48
<표 12> 학습조직 구성요소의 조직몰입에 대한 영향력	49
<표 13> 학습조직 구성요소의 직무만족에 대한 영향력	50
<표 14> 간호사의 학력에 따른 학습조직화 정도의 차이분석	52
<표 15> 간호사의 직위에 따른 학습조직화 정도의 차이분석	54
<표 16> 간호사의 근무형태에 따른 학습조직화 정도의 차이분석	56
<표 17> 간호사의 병원 재직기간과 학습조직화 정도와의 상관관계 분석	57
<표 18> 간호사의 병원 재직기간에 따른 학습조직화 정도의 차이분석	59
<표 19> 일반간호사의 병원 재직기간에 따른 학습조직화 정도의 차이분석	61
<표 20> 간호사의 근무병원 형태에 따른 학습조직화 정도의 차이분석	63
<표 21> 간호사의 조직몰입에 대한 예측변인	64
<표 22> 간호사의 직무만족에 대한 예측변인	65

그 립 차 례

<그림 1> 학습조직의 구성요소	13
<그림 2> 연구의 개념적 기틀	25
<그림 3> 군집분석에 따른 학습조직화 유형별 학습조직 구성요소의 점수비교 ...	41
<그림 4> 군집분석에 따른 학습조직화 유형의 양상	41

부 록 차 례

<부록 1> 학습조직화 측정도구의 요인분석	96
<부록 2> 학습조직화 측정도구의 신뢰도	97
<부록 3> 간호사의 조직유효성	98
3-1. 간호사 조직몰입의 문항별 평균점수	98
3-2. 간호사 직무만족의 문항별 평균점수	99
3-3. 간호사의 일반적 특성과 조직유효성과의 관계	100
<부록 4> 간호사의 일반적 특성 통제 후 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계 ..	101
4-1. 간호사의 일반적 특성 통제 후 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 조직유효성의 차이 분석	101
4-2. 간호사의 일반적 특성 통제 후 군집분석에 의한 학습조직화 유형에 따른 조직유효성의 차이 분석	103
<부록 5> 연구도구	104
5-1. 학습조직화 측정 도구	105
5-2. 조직몰입 측정 도구	107
5-3. 직무만족 측정 도구	108
5-4. 일반적 특성 기록지	108

국 문 요 약

간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향

본 연구는 Senge(1990)의 학습조직 이론을 기초로 병원 간호사의 학습조직화 정도 및 학습조직화 유형을 규명하고, 이들의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하는 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상은 국립대학병원 2개, 사립대학병원 5개, 기업설립병원 2개의 총 9개 종합전문요양기관에 근무하는 정규직 간호사 중, 재직기간 1년 이상의 일반병동 근무자 665명이었다.

자료수집은 질문지를 사용하여 2003년 3월부터 5월까지 이루어졌으며, 총 629명의 자료가 최종 분석되었다.

연구도구는 정석희, 이경선, 이명하와 김인숙(2003)이 개발하고 본 연구자가 수정·보완한 학습조직화 측정도구, Mowday, Steers와 Porter(1979)가 개발한 조직몰입측정도구, Taylor와 Bowers가 개발한 직무만족척도(Cook, Hepworth, Wall, & Warr, 1981에 인용됨)등을 사용하였다.

자료분석은 SPSS 10.0 for Windows 프로그램을 이용하여 요인분석, 군집분석, 편상관분석, 일원배치 분산분석, Scheffé test, 공변량분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- 1) 간호사의 학습조직화 정도는 5점 만점에 $3.63 \pm .37$ 점으로 보통수준으로 나타났다으며, 학습조직 구성요소별로는 사고모형, 시스템 사고, 개인적 숙련, 팀 학습, 비전공유의 순으로 높게 나타났다.

- 2) 군집분석에 따른 간호사의 학습조직화 유형은 지체학습군, 보통학습군, 선도 학습군의 세 개의 유형이 확인되었다.
- 3) 간호사의 학습조직화 정도와 조직유효성과의 관계에서, 간호사의 학습조직화 정도는 조직몰입 및 직무만족 모두와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다으며, 학습조직 구성요소별로는 사고모형을 제외한 나머지 네 개의 구성요소 - 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습 - 가 간호사의 조직몰입 및 직무만족과 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다($p=.000$).
- 4) 간호사의 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계에서, 사고모형을 제외한 나머지 네 개의 구성요소 - 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습 - 에서 상위군, 중위군, 하위군의 순으로 조직몰입 및 직무만족이 높게 나타났는데, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($p=.000$).
- 5) 군집분석에 따른 간호사의 학습조직화 유형에 따라 간호사의 조직유효성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후검정 결과 선도학습군, 보통학습군, 지체학습군의 순으로 조직몰입 및 직무만족이 유의하게 높게 나타났다($p=.000$).
- 6) 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향력 검증에서 비전공유와 팀 학습의 두 변인 전체가 조직몰입을 35.0%, 직무만족을 26.8% 설명하였다 ($p=.000$).
- 7) 간호사의 일반적 특성과 학습조직화의 관계에서, 간호사의 학력, 직위, 근무 형태, 재직기간, 근무병원 형태에 따라 간호사의 학습조직화 정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

8) 간호사의 조직유효성에 대한 예측변인 중, 먼저 조직몰입에 대해서는 비전공유가 가장 주요한 예측변인으로 나타났으며, 그 다음으로는 직위, 팀 학습, 근무병원 형태, 근무형태의 순으로 나타났는데 이들 변인 전체는 조직몰입을 41.4% 설명하였다. 또한 직무만족에 대해서는 팀 학습이 가장 주요한 예측변인으로 나타났으며, 그 다음은 비전공유로 나타났는데, 이들 두 변인 전체는 직무만족을 26.6% 설명하였다($p=.000$).

이상의 결과, 간호사의 학습조직화 정도 및 학습조직화 유형은 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 이러한 간호사의 학습조직화는 간호사의 일반적 특성에 의하여 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 학습조직 구성요소들 중 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 대한 유의한 예측변인으로 비전공유와 팀 학습이 제시되었다.

결론적으로 간호사의 학습조직화가 병원 조직의 성과를 달성하는데 매우 유효한 수단이 될 수 있다는 학습조직의 이론이 실증적으로 확인되었다.

이에 본 연구는 간호사를 대상으로 학습조직 이론의 간호상황에의 적용가능성을 실증적으로 검증해 봄으로써 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 유의한 영향을 미친다는 것을 밝혀냈으며, 이러한 결과는 학습조직을 통한 조직유효성 증진의 실행전략 개발에 유용하게 이용될 수 있다.

핵심되는 말 : 간호사, 학습조직, 조직유효성, 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형,
비전공유, 팀 학습, 조직몰입, 직무만족

I. 서 론

A. 연구의 필요성

지식과 정보가 결합한 지식정보시대인 21세기는 '제 3의 변혁기'라고 일컬어지는 지식기반사회로의 전환기이다. 이러한 변혁은 오는 2020년까지 계속될 전망이다. 미국 캘로그 재단 학자들에 의하면 전 세계 지식 정보량이 지금은 5년 단위로 배증하고 있으나 2020년이 되면 73일마다 2배씩 증가할 것이며, 2050년이 되면 현재 인류가 소유하고 있는 지식은 1%밖에 사용할 수 없게 될 것이라고 예상하고 있다(평생학습체제, 1999, 하인호, 1998; 한국표준협회, 2003). 이와 함께 세계적으로 정치·경제 환경의 변화와 기술혁신 등이 폭넓게 전개되고 있으며 변화의 속도 그 자체도 점점 더 빨라짐으로써 환경의 불확실성이 급속도로 증가하고 있다.

이러한 환경의 변화와 조직의 대응은 의료분야에서도 예외가 될 수 없다. 전 국민 의료보험의 실시와 경제발전은 국민의 건강에 대한 관심과 의료수요를 증가시켰으나, 낮은 의료보험 수가 등의 의료비부담 억제정책은 병원의 경영을 크게 위축시키는 결과를 초래하였다. 이와 더불어 의료인력의 증가와 의료기관의 양적 증가, 대기업의 대형 종합병원 설립 등의 의료공급의 과잉현상으로 병원들간의 경쟁이 심화되었다. 이로 인해 경영수지 악화로 파산하는 병원이 증가하게 되었으며, 병원들은 생존을 위해 새로운 경영전략을 모색하기 시작했다.

따라서 급격한 변화에 대한 통찰력 없이 21세기에 살아남는 것은 불가능하며, 오늘날 조직의 생존과 성장은 급변하는 환경변화에 대응할 수 있는 능력에 따라 좌우되는데, 피터 드러커(한국표준협회, 2003에 인용됨)는 지식과 정보가 바로 이러한 시대를 헤쳐나갈 가장 효과적인 도구라고 하였다. 즉 지식기반경제에서 조직의 경쟁력은 구성원들이 지식과 정보를 얼마나 잘 활용해 고부가가치를 창출하느냐에 달려있다. 그러므로 지식기반경제 시대에 조직이 살아남기 위해서는 조직 구성원들이 새로운 정보와 지식을 일상생활에서 자연스럽게 습득해 지속적으로 학습하며 활용해야 한다. 왜냐하면 정보와 지식이 폭발적으로 증가하고 변화의 속도

가 빠른 시대에서는 스스로 자신에게 필요한 것을 찾아가면서 학습하지 않으면 변화를 따라갈 수 없기 때문이다(오익재, 2003).

이러한 시대적 변화 흐름은 마치 학습을 하지 않으면 내일이라도 금방 망할 것 같은 엄청난 기세로 우리에게 압박을 가하고 있다. 즉, '학습은 새로운 형태의 노동' 이라든지 '학습은 이제 선택의 문제가 아니라 누구나 해야 하는 필수적인 과제' 라는 말 등이 오늘날 학습의 중요성과 절박성을 지적해 주고 있다(Marquardt, 1996). 따라서 급변하는 환경에서 경쟁력을 유지하고 조직유효성을 극대화시키며, 지속적이고 장기적으로 조직을 성장시키기 위해서는 학습에 대한 몰입이 절대적으로 필요하다(Garvin, 1993). 다시 말해 새로운 환경 하에서 경쟁우위를 확보하고 환경변화에 적합하게 조직의 변화를 시도하여 조직의 성과를 높이기 위해서는, 조직구성원들이 더 신속하고 효과적으로 학습해야 한다는 것이다.

그런데, 1990년대 이후 미국의 기업들을 중심으로 평상시에 조직의 학습활동을 강화함으로써 환경변화에 대한 대응뿐만 아니라 환경의 변화를 예측하고 유도할 수 있는 힘을 지닌 조직을 추구하게 되었는데, 이러한 관점에서 등장한 조직의 모습이 바로 학습조직(Learning Organization)이다(박성원, 1999). 즉, 고정적 핵심역량이 아니라 핵심역량 구축역량을, 일회적 혁신이 아니라 습관적 혁신을, 타율적 혁신이 아니라 자율적 혁신을 목표로 하는 학습조직이야말로 변화와 불확실성 시대의 이상적인 조직 비전이 될 수 있으며, 이러한 학습조직은 조직과 구성원이 학습하는 과정을 통하여 환경 적응력을 제고함으로써 지속적인 경쟁우위를 확보하여 조직의 성과를 달성하는데 매우 유효한 수단이 된다(박광량, 1996; Stata, 1989). 결국 지식기반 사회의 핵심 경쟁요인이 바로 지식이기 때문에, 이러한 지식의 생성, 저장, 공유, 활용이 활발히 일어나는 학습조직은 다른 조직에 비해 경쟁력을 확보할 수 있게 되는 것이다.

이에 우리나라에서도 2~3년 전부터 국가 정책차원에서 학습조직 구축의 필요성을 제기해오고 있다. 즉, 한국 교육개발원에서 2000년에 발간한 '국가 인적자원 개발정책의 방향과 과제'에서 학습조직 구축의 필요성이 제기되었으며, 2001년에 열린 국가정책 세미나에서도 지식기반 경제로의 이행에 대응하여 핵심 경쟁력을 확보하기 위해서는 기업이 학습조직으로 변모해야 한다고 제시되었다. 또한 국가

인적자원 개발의 주요 현안에 대한 정책방안으로 ‘기업의 학습조직화 및 지식근로자 육성’, ‘기업의 학습조직화를 통한 핵심경쟁력 확보’ 등 기업의 학습조직화에 대한 필요성이 활발히 제기되고 있다(교육인적자원정책위원회, 2001; 이원덕, 이병희, 2001).

따라서, 급변하는 환경여건에 신속하게 대응하여 지속적인 성장과 발전을 도모하기 위해서는 병원조직 역시 학습조직으로 변모해야 한다. 즉, 변화의 핵심을 적시에 학습하여 변화에 적절히 대처하며, 미래를 예측하고 관리할 수 있는 능력을 지속적으로 보유하는 조직이나 시스템이 필요한 것이다. 그런데 그 중에서도 간호조직의 학습조직으로의 전환이 가장 절실히 요구된다. 왜냐하면 간호사는 환자와 24시간 직접 접촉하면서 간호 및 의료서비스를 제공함은 물론, 그들의 다양한 반응과 요구를 통해 고객에 대한 가장 많은 정보를 획득하고 있어, 이를 이용하여 고객의 요구를 충족시킬 수 있는 새로운 간호 및 의료서비스를 개발하고 개선하는데 주도적인 역할을 수행하여 간호서비스를 다른 의료기관과 차별화 시킴으로써 병원이 경쟁우위를 창출하는데 중추적인 역할을 수행할 수 있기 때문이다.

이러한 요구에 따라, 최근 간호조직 내에서도 다양한 교육·훈련 프로그램들을 통하여 간호사들의 학습활동을 촉진시키기 위한 노력이 이루어지고 있으며, 계속적으로 학습의 중요성이 강조되고 있다. 병원조직 및 간호조직이 학습조직화 되기 위해서는 먼저 조직 구성원인 간호사 개개인의 개인 학습이 활성화되어야 하며, 간호사 자신의 학습인으로서의 변화가 필수적이기 때문이다.

최근 경영학에서 이루어지고 있는 학습조직 관련 연구는 크게 두 종류로 분류할 수 있는데, 하나는 학습조직 관련 요인에 대한 연구이고, 다른 하나는 학습조직의 성과에 관한 연구이다. 학습조직의 성과에 관한 여러 연구들에서 성과측정지표로는 비가시적 성과지표인 조직몰입, 직무만족, 상사만족, 제도만족, 조직문화만족, 적응성, 조직혁신, 경영혁신, 팀 학습 성과, 조직학습 기여도, 핵심역량 구축, 고객만족도, 작업효율 증대, 신제품 도입, 환경과의 조화, 환경변화에 대한 대처 등이 이용되고 있으며, 가시적 성과지표인 자기자본 이익율, 자산 이익율, 당기순이익, 수익성, 매출액 성장률, 시장 점유율, 신제품 출시기간 등이 사용되고 있다. 그런데 이 중에서도 학습조직의 성과지표로 가장 많이 사용된 변인은 조직몰입

및 직무만족으로, 여러 연구들에서 조직몰입 및 직무만족을 이용해 조직유효성을 측정하였으며, 학습조직 구축이 조직유효성을 증진시킨다고 보고하고 있다(권재범, 2002; 권혁영, 2000; 나병선, 2002; 온해영, 1999; 윤여표, 1998; 이선, 2000; 이한검, 전선봉, 1997; 손태원, 전상길, 1997; 정태용, 2001; 정한규, 1996).

따라서, 간호조직의 학습조직으로의 성공적인 전환을 위해서는 결국 간호사 개인의 학습이 활성화되어 간호사들이 학습인이 되어 하는데, 이를 촉진하고 증진시키기 위해서는 먼저 간호사들의 학습조직화 정도에 대한 탐색이 이루어져야 한다. 그러나 병원조직이나 간호조직의 학습조직화에 대한 연구는 아직 미진한 상태로, 병원조직이나 간호조직을 대상으로 한 실증적 연구는 찾아보기 힘들다.

병원 및 간호조직의 학습조직화를 위해서는 우선, 조직 구성원인 간호사의 학습조직화에 대한 탐색과 더불어 병원 및 간호조직 내에서 학습조직 이론의 유용성 및 효과를 확인하는 연구가 이루어져야 한다. 이러한 연구는 학습조직을 구축해야만 하는 당위성과 함께 학습조직을 효과적으로 구축하는데 필요한 근거자료를 제공할 수 있으며, 궁극적으로 간호대상자에게 최고의 간호서비스를 제공할 수 있는 간호조직의 핵심역량을 성취하는데 기여할 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 병원 조직 및 간호조직이 학습조직화를 이루기 위해 필수적으로 먼저 선행되어야 하는 간호사들의 학습조직화에 대해 알아보고, 다양한 성과변인 중 간호사 개인차원의 연구에 적절한 조직몰입 및 직무만족을 이용하여 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계를 살펴보고자 한다.

B. 연구목적

본 연구의 목적은 병원 간호사의 학습조직화 정도 및 학습조직화 유형을 확인하고, 이들 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하는 것으로써, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

1. 간호사의 학습조직화를 파악한다.
 - 1) 간호사의 학습조직화 정도를 파악한다.
 - 2) 간호사의 학습조직화 유형을 파악한다.
2. 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계를 파악한다.
3. 간호사의 학습조직화에 영향을 미치는 간호사의 일반적 특성요인을 규명한다.
4. 간호사의 조직유효성에 대한 예측변인을 파악한다.

C. 용어정의

1. 학습조직화

학습조직이란 조직구성원들이 진실로 원하는 성과를 달성할 수 있도록 지속적으로 역량을 확대시키고, 새롭고 포괄적인 사고능력을 함양하며, 집단적인 열망을 자유롭게 표출하고, 학습방법을 서로 공유하면서 지속적으로 배우는 조직을 말한다(Senge, 1990). 따라서 학습조직화란 이러한 학습조직으로의 이행 정도를 의미하며, Senge(1990)가 제시한 다섯 가지 학습조직 구성요소인 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀 학습이 구축된 정도를 나타낸다.

Senge(1990)가 제시한 학습조직의 다섯 가지 구성요소를 살펴보면, 시스템 사고(systems thinking)는 단편적인 사태에 대해 수동적으로 대응하는 접근법이 아닌 구조적 복잡성을 통찰할 수 있는 사고양식을 의미하며, 개인적 숙련(personal mastery)은 자신의 비전과 현재 상태 사이에 존재하는 차이를 메우기 위해 끊임없는 학습활동을 전개하여 삶의 전반에 걸쳐 전문가적 수준이 되는 것을 의미한다. 또한 사고모형(mental models)은 인식 대상을 바라보는 관점 또는 세계관으로 개인이 자신과 세상, 조직에 대해, 그리고 이것들에 적용해 가는 방식에 대해 가지는 신념과 가정을 말하며, 비전공유(shared vision)는 개인적 비전을 토대로 조직의 비전을 공유하는 것으로, 조직의 모든 구성원들이 그들 집단의 사명이나 목적에 대해 분명하게 이해하고, 이를 실천하기 위해서 그 비전에 강하게 몰입하는 것을 의미한다. 마지막으로 팀 학습(team learning)은 팀이 학습을 통하여 구성원 개인이 혼자 할 수 있는 것 이상의 성과를 함께 성취하는 것을 의미한다.

본 연구에서 학습조직화란 Senge(1990)가 제시한 다섯 가지 학습조직 구성요소로 이루어진 '정석희, 이경선, 이명하와 김인숙(2003)이 개발하고 본 연구자가 수정 보완한 학습조직화 측정도구'를 이용하여 얻어진 점수를 말하며, 점수가 높을수록 학습조직화 정도가 높음을 의미한다.

2. 조직유효성

조직유효성이란 조직의 다양한 목표를 달성하는 능력이나 목표달성 정도로, 본 연구에서는 조직몰입(Organizational Commitment)과 직무만족(Job Satisfaction)을 말한다.

1) 조직몰입

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타낸다(양창삼, 1994). 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter(1979)가 개발한 조직몰입척도(Organizational Commitment Questionnaires)를 이용하여 얻어진 점수를 말하며 점수가 높을수록 조직몰입 수준이 높음을 의미한다.

2) 직무만족

직무만족이란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무와 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다(신유근, 1986). 본 연구에서는 Taylor와 Bowers가 개발한 General Satisfaction Scale(Cook, Hepworth, Wall, & Warr, 1981에 인용됨)을 사용하여 얻어진 점수를 말하며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

II. 문 헌 고 찰

A. 학습조직

1990년대 초 Peter Senge가 시스템이론에 입각하여 학습조직을 논의하면서부터 학습조직은 변화와 불확실성 시대에 생존을 위한 이상적인 조직의 형태로 제시되어 오고 있다. 이에 학습조직 개념에 대한 많은 논의가 이루어져 오고 있는데, 학습조직의 개념적 포괄성과 추상성으로 인하여 학자들마다 다양한 정의를 제시하고 있다<표 1>.

<표 1> 학습조직의 정의

학자	학습조직의 정의
Senge (1990)	조직구성원들이 진실로 원하는 성과를 달성할 수 있도록 지속적으로 역량을 확대시키고, 새롭고 포괄적인 사고능력을 함양하며, 집단적인 열망을 자유롭게 표출하고, 학습방법을 서로 공유하면서 지속적으로 배우는 조직
Huber (1991)	조직 내의 정보처리 과정의 향상을 통하여 조직의 잠재적인 행동의 범위를 변화시키는 것
Nonaka (1991)	지식창출 조직 즉, 새로운 지식을 창출하는 것이 특별한 사람들의 활동이 아니라 모든 사람들이 지식 근로자로서의 과업을 수행하는 조직
Beck (1992)	지속적으로 조직이 그 자신을 변형시키면서 조직 내의 모든 근로자들의 학습과 개인적 발전을 촉진시키는 조직

학자	학습조직의 정의
Pedler, Burgoyne, & Boydell (1992)	모든 조직구성원들의 학습활동을 촉진시킴으로써 조직 전체에 대한 근본적인 변혁(transformation)을 지속적으로 촉진시키는 조직
Dodgson (1993)	조직의 행동과 문화 내에 지식과 정형성(routine)을 구축하고 조직화하여 기업 노동력의 포괄적 기술의 이용을 향상시킴으로써 조직의 효율성을 적용, 개발하여 나가는 조직
Garvin (1993)	선행적으로 지식을 창조하고, 습득하고, 변환시키며, 이렇게 얻어진 새로운 지식과 통찰력에 바탕을 두고 조직의 행동을 변화시켜나가는 조직
Melander (1993)	전체적으로 모든 근로자들이 사업에 대한 연대 책임감을 가질 수 있는 조건을 성공적으로 만드는 조직
Watkins, & Marsick (1993)	사람들에게 권한과 능력을 부여하고 작업생활의 질과 품질 혁신운동을 통합시키며 학습을 위한 여유를 찾고, 협력과 이익공유를 조장하고, 질의 및 연구를 촉진시키며, 지속적인 학습기회들을 창출하는 조직
Redding, & Catalanello (1994)	최종적인 해를 구하기보다는 끊임없이 실험하는 조직, 예측보다는 순간 대응력(즉흥성)을 존중하는 조직, 과거 행동을 방어하기보다는 새로운 행동을 고안하는 조직, 영원함보다는 영원하지 않음을 고안하는 조직, 조용함보다는 논쟁을 장려하는 조직, 문제 제기를 제거하기보다는 장려하는 조직, 모순을 없애기보다는 권장하는 조직
Geus (1997)	변신의 역량과 새로운 기술과 태도를 발전시킬 수 있는 역량을 가진 조직, 변화된 환경과 조화를 이룰 수 있도록 자신의 내적인 구조를 효과적으로 변화시키는 조직, 살아있으면서 학습하는 조직

학자	학습조직의 정의
박광량 (1994)	늘 새로운 학습을 일상적으로 되풀이함으로써, 위기상황이든 아니든 관계없이 자기변화가 신속하고 효과적으로 일어날 수 있는 상태에까지 이른 조직
유영만 (1995)	조직 내외적으로 정보를 발굴, 입수하여 조직의 전 구성원이 공유함은 물론 일상적 업무활동에 적용함으로써 새로운 지식을 창출하고, 이를 조직 전체에 전파 보급함으로써 급변하는 경영환경에 대한 대처능력과 국제경쟁력을 향상시켜 조직자체의 성장발전을 배가시킬 수 있도록 지속적인 학습 활동을 전개하는 조직
권석균 (1996)	개인, 집단 및 조직 등 모든 차원에서 새로운 지식의 창출이 자유롭게 이루어질 뿐만 아니라, 나아가서 이들 개인, 집단, 조직 수준간의 다차원적인 지식이전을 통한 이차원적인 지식 창출이 활성화되어 있는 조직
장승권 등 (1996)	일상적인 경영 및 업무활동 속에서 지식과 지혜를 신속하고 효과적으로 창출·공유하여 이를 바탕으로 경영환경에 적응하고 더 나아가 환경을 주도함으로써 지속적으로 경영성과를 향상시키고 고객을 만족시키며 조직 구성원의 삶의 질을 높여 가는 조직

그러나 이와 같은 다양한 정의는 그 표현만 달리할 뿐 새로운 조직비전으로서 학습조직의 중요성을 제시해주고 있다고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 많은 학자들의 학습조직에 대한 정의 중 Senge(1990)의 정의를 받아들이고자 한다. 즉 조직구성원들이 진실로 원하는 성과를 달성할 수 있도록 지속적으로 역량을 확대시

키고, 새롭고 포괄적인 사고능력을 함양하며, 집단적인 열망을 자유롭게 표출하고 학습방법을 서로 공유하면서 지속적으로 배우는 조직을 학습조직으로 정의하고자 한다.

학습조직은 다양한 특징을 가지고 있는데, 이러한 특징들을 간단히 규정하기는 어려운 일이나 대부분의 학습조직은 공통적으로 다음과 같은 특징들을 가지고 있다(Marquardt, & Reynolds, 1994). 즉, 성장을 위한 기회로 불확실성을 이용하며, 객관적인 정보, 주관적 통찰력, 상징, 육감으로 새로운 지식을 창조하고, 변화를 수용하며, 경영자가 코치, 리더, 그리고 학습의 촉진자가 되도록 한다. 또한 발표와 피드백의 문화를 가지고 있으며, 조직과 조직의 시스템, 조직의 프로세스와 조직의 연관 관계를 전체적이고 체계적인 관점으로 인식하며, 조직이 전체적인 비전 및 목적과 가치를 공유하고, 분권화된 의사 결정을 하고, 권한을 조직구성원들에게 위임하고 있다. 또한 학습을 공유하고 이를 활용할 수 있는 시스템이 있으며, 고객 지향적이며, 지역 사회와 네트워크가 구축되어 있고, 구성원의 자기 개발과 조직 개발을 연관시키며, 조직 내에서 기술적으로 네트워크를 만들고, 보다 큰 사업 공동체 내에 네트워크를 만든다. 뿐만 아니라 경험에서 학습할 수 있는 기회를 제공하고, 구성원의 창의성을 보상하고 이를 위한 구조를 제공하며, 조직 전체에 신뢰하는 분위기를 확산시키고, 지속적인 개선을 위하여 노력하며, 모든 형태의 팀을 구성하고 육성하며 보상하며, 통괄 기능적 작업팀을 사용한다. 그리고 기술 명세와 학습 능력 평가를 이용하며, 조직을 살아서 성장하는 유기체로 보며, 예기치 못한 일을 학습의 기회로 삼는다.

이 외에도 많은 학자들이 제시한 학습조직의 특징을 종합해 보면 지식의 창출, 공유, 활용이 뛰어나며, 창조적 변화능력이 촉진되며, 탈관료제를 지향하고, 현실을 이해하면서 현실의 변화방법을 탐구하고, 조직 및 학습자의 주체성·자발성·참여성이 존중되며, 연속적인 학습이 일어나고, 조직·조직구성원·고객을 만족시킨다는 것으로 요약될 수 있다(이영현, 정택수, 이의규, 김수원, 2001).

그런데 조직이 이러한 특징을 갖는 학습조직이 되면 학습해야 할 영역이 증대되어 학습의 필요성을 더욱 절실하게 느끼게 되고, 습관적으로 학습행위가 되풀이됨에 따라 더욱 빨리 학습조직화 되는 반면에, 조직의 학습이 정체되면 될수록 학

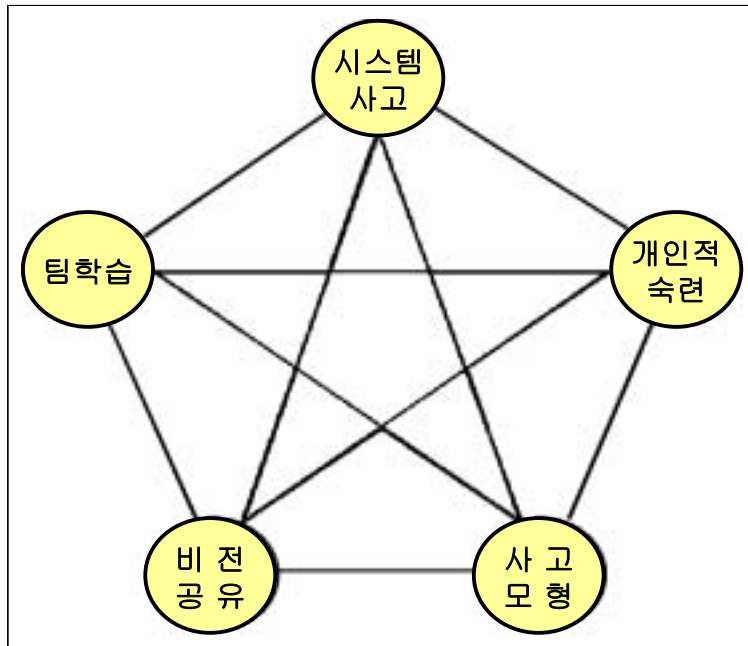
습의 필요성이 적어져 점점 덜 학습조직적으로 되는 빈익빈 부익부와 같은 양성적 피드백(positive feedback) 시스템을 갖게 된다. 또한 학습조직은 끝없이 추구하고 가까이 갈 수 있을 따름이지 벤치마킹이나 비즈니스 엔지니어링처럼 그 목표를 달성하고 끝낼 수 있는 혁신기법이 아니기 때문에 어느 시점에서 학습조직이 완료되었다고 말할 수 없다. 따라서 학습조직은 학습조직 구축을 위한 학습행위 자체가 학습조직이 될 수 있는 좋은 방법이고, 조직 나름의 학습조직 구축을 위한 시행착오적 노력이 바로 학습조직이 되어가는 과정이라고 할 수 있다(박광량, 1996).

위에서 살펴본 바와 같이 학습조직은 다양한 정의와 많은 특징을 갖는데, 이러한 학습조직의 정의 및 특징에 대한 이해를 바탕으로, 본 연구의 주요개념인 Senge(1990)의 학습조직 이론에 기초한 학습조직화 및 학습조직화 영향요인에 대해 고찰하고자 한다.

1. 학습조직화

학습하는 구성원으로 이루어진 조직은 새로운 시너지 효과를 발휘할 수 있다. Senge(1990)는 이러한 조직 구성원 개인의 학습이 조직의 힘으로써 그 시너지 효과를 발휘하기 위해서는 다섯 가지의 기본요소 - 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀 학습 - 가 필요하며<그림 1>, 이들 요소들이 충족될 경우 이를 학습조직이라고 할 수 있다고 하였다. 즉, 이들 다섯 가지 요소의 충족을 통해 전통적인 관료조직과는 근본적으로 다른 학습조직이 구축될 수 있는데, 학습조직화란 학습조직으로의 이행 정도를 나타내는 것으로, Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소들인 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀 학습이 구축된 정도를 의미한다.

이들 다섯 가지 학습조직 구성요소들은 다음과 같다(Senge, 1990).



<그림 1> 학습조직의 구성요소

첫째, 시스템 사고는 단편적인 사태에 대해 수동적으로 대응하는 접근법이 아니라 구조적 복잡성을 통찰할 수 있는 사고양식이다. 시스템 사고는 복잡한 변인 사이의 상호 의존 관계를 이해하고 역동적 변화과정을 이해하는 데 초점을 둔다.

둘째, 개인적 숙련은 때로는 자아완성이라는 용어로 표현되기도 하는데, 자신의 비전과 현재 상태 사이에 존재하는 차이를 메우기 위해 끊임없이 학습활동을 전개하여 삶의 전반에 걸쳐 전문가적 수준이 되는 것을 의미한다. 이는 개인의 비전과 현실 사이의 차이에서 유발되는 창조적 긴장이 유지될 때 발생한다.

셋째, 사고모형은 인식 대상을 바라보는 관점 또는 세계관으로, 개인이 자신과 세상, 조직에 대해, 그리고 이것들에 적응해 가는 방식에 대해 가지는 신념과 가정을 말한다. 이러한 사고모형은 학습조직 구축을 위한 철학적 기반으로, 무엇을 어떻게 보느냐를 결정하고 어떻게 생각하고 행동할지를 이끈다. 일단 개인의 세계관이 정립되고 나면 그것을 바꾸는 일은 쉽지 않으나, 학습문화 속에서는 자

신이 가지고 있는 기존의 사고모형을 지키고 정당화하려는 요구에서 벗어나 새로운 사고모형에 도전하고 시도해 볼 수 있으며, 자신과 다른 사람의 사고모형을 면밀히 재검토함으로써 자신을 둘러싼 복잡한 세상에 대한 이해를 넓히고 새로운 통찰력을 얻을 수 있다.

넷째, 비전공유는 지속적인 학습활동을 전개할 수 있는 에너지를 제공한다. 기존의 사고 방식을 뛰어 넘어 새로운 전략적 기회를 발견해 내는 생성적 학습을 위해서는 비전이 반드시 필요하다. 조직의 비전을 공유하기 위해서는 먼저 개인의 가치, 관심, 열망 등이 통합된 개인적 비전이 창출될 수 있도록 고무되어야 하며, 이러한 개인적 비전을 토대로 조직의 비전공유가 이루어져야 한다. 그런데 비전공유란 어느 한사람이 제시하고 다른 사람들은 이를 받아들여 통일된 비전을 갖는 것을 의미하는 것이 아니며 마치 홀로그램 같은 것으로 각 개인의 비전이 중첩되어 하나의 전체를 이루게 된다. 비전은 비전형성 프로젝트 같은 것을 통해 거대한 비전 선언문을 작성하고 그것을 금과옥조처럼 지키는 것이 아니라, 지속적인 상호 커뮤니케이션을 통해 지속적으로 형성해 나가는 과정이다. 즉, 비전은 조직의 지속적인 학습에 따라 지속적으로 형성되고 변화해 나감에 따라 역동성을 잃지 않게 되는 것이다.

다섯째, 팀 학습은 개인수준에서 학습을 증진시키는 동시에 개인 학습의 함보다 더 큰 학습효과를 달성하는 것이 목적이다. 팀 학습은 구성원들간의 대화와 공동 사고로부터 시작되며, 대화와 토론 문화의 정착이 팀 학습의 핵심적인 요소이다. 대화의 목적은 타인의 관점과 견해를 토대로 새로운 통찰력을 습득하는데 있다. 그러므로 팀 학습은 서로 대조적인 관점이 제시되더라도 더욱 생산적인 대화와 토론이 전개될 수 있는 방법 모색을 중심으로 진행되어야 한다. 따라서 성공적인 팀 학습을 위해서는 대화할 줄 알아야 하고, 타인의 건설적인 비판과 질문, 관찰기회를 공개적으로 제공하는 자세가 필요하며, 또한 모든 팀 구성원들을 동료로 생각할 수 있어야 하고 필요하면 대화 촉진자가 확보되어야 한다.

앞에서 제시된 Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소 외에도 여러 학자들이 다양한 학습조직 구성요소들을 제시하고 있다. 이는 조직구조, 조직문화, 정보시스템, 평가·보상시스템 등 학습조직이 성공적으로 구축되기 위해 부가적으로

요구되는 것들로, 이들 요소들은 집단이나 조직전체 차원에서의 학습조직화 정도를 측정하는데 유용하게 이용될 수 있다(박광량, 1994; 박성원, 1999; 신우철, 1998; 이상수, 2000; Fioi, 1985; Marquardt, 1996).

이러한 학습조직에 대한 이해를 중심으로 선행연구에서 제시된 학습조직화 정도를 살펴보면 다음과 같다.

남성곤(1998)의 다양한 기업의 조직구성원 300명을 대상으로 한 연구에서, Senge(1990)의 학습조직 구성요소는 7점 만점에 시스템 사고가 5.155점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 팀 학습(4.703점), 개인적 숙련(4.507점), 사고모형(4.319점), 비전공유(4.3점)의 순으로 나타나, 비교적 보통 이상의 학습조직화 정도를 나타냈다.

또한 이한검과 전선봉(1997)의 Marquardt(1996)의 시스템적 관점에 근거한 연구에서, 우리나라 은행조직 구성원들이 지각하고 있는 학습조직화 정도는 5점 만점에 3.20점으로 보통 정도의 학습조직화를 나타냈다.

그런데, 의료기관에서 이루어진 학습조직화에 대한 연구는 거의 찾아 볼 수 없었다. 이에, 학습조직을 이루기 위한 하부 단계인 개인학습, 집단학습, 조직학습 중의 하나인 조직학습에 대한 연구를 살펴보면, 우리나라 서울에 소재하는 477병상의 한 개 종합병원에 근무하는 직원 249명을 대상으로 한 조경도(2000)의 연구에서, 병원 구성원들의 조직학습행위 수준은 5점 만점에 3.46점으로 나타났으며, 직종별로는 간호직의 조직학습행위 수준이 $3.39 \pm .51$ 점으로 의사직($4.32 \pm .55$), 행정직($3.58 \pm .59$), 기능직($3.50 \pm .60$)을 포함한 모든 직종 중 가장 낮게 나타났다.

그리고 몇몇 연구에서는 대상자들의 학습조직화정도를 기초로 하여 학습조직화 유형을 제시하였는데, 손태원과 전상길(1997)은 한국의 특정건설업체의 학습패턴을 학습주도팀, 학습수용팀, 학습지체팀, 학습거부팀의 네 개의 학습군으로 제시하였으며, 권재범(2002)은 우리나라의 네 개 정보통신업체와 한 개 보험업계를 대상으로 한 연구에서 군집분석을 통해 학습주도팀, 학습수용팀, 학습지체팀의 세 개의 학습군을 도출해냈다. 위와 같은 결과를 통해 한 조직 내에 서로 유사한 학습패턴을 갖는 다른 특성의 학습군이 공존한다는 것을 알 수 있는데, 따라서 병원의 간호조직 내에도 유사한 학습패턴을 갖는 서로 다른 학습조직화 유형이 존재할 것으로 사료된다.

이에, 본 연구에서는 Senge(1990)의 학습조직 이론을 기초로 간호사의 학습조직화에 대해 탐색해 보고자 한다. 그런데 학습조직 이론들 중에서도 Senge(1990)의 학습조직 이론을 기초로 한 것은, 학습조직이 정착되어 있지 않은 우리 의료계의 현실과 간호조직의 상황 하에서, 학습조직에 대한 가장 기본적이고 구체적인 Senge (1990)의 다섯 가지 구성요소를 이용하여 학습조직화를 살펴보는 것이 학습조직의 씨앗을 발견할 수 있는 의미 있는 작업이라 생각되기 때문이다. 또한 다른 여러 학자들이 제시하고 있는 학습조직의 구성요소들은 학습조직에 영향을 미치는 조직차원의 변수로서, 분석단위가 개인차원인 본 연구에는 적절하지 않다고 판단되기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 개인차원의 학습조직화 연구에 부합하는 Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소를 이용하여 간호사의 학습조직화에 대해 탐색해 보고자 한다.

2. 학습조직화 영향요인

학습조직에 대한 이론들이 다양해짐에 따라 학습조직에 영향을 미치는 요인들을 밝히는 연구가 점점 증가하고 있는데, 여기서는 개인차원의 연구에 부합하는 대상자의 직무관련 특성이나 인구사회학적 특성 등과 같은 대상자 개인의 일반적 특성을 중심으로 이들이 학습조직화에 미치는 영향을 고찰해 보고자 한다.

먼저 일반 기업에 근무하는 직장인을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 국내 4개 대기업의 대상자 931명을 대상으로 한 나병선(2002)의 연구에서, 대상자의 일반적 특성에 따른 전략, 조직, 업무, 사람, 문화, 기술 등의 6개의 학습조직 구축요인의 차이를 분석한 결과, 학습조직 구축요인은 근무년수, 직무유형, 업종 등에 따라 유의한 차이가 있었다. 또한 정유희사 직원 130명을 대상으로 한 김종철(1999)의 연구에서는 업무분야 및 재직기간에 따라 학습조직의 관련 요인이 유의한 차이를 나타냈다. 그리고 Marquardt(1996)의 시스템적 관점에 근거하여 7개 은행조직 구성원 843명을 대상으로 한 이한검과 전선봉(1997)의 연구에서는 성별, 연령, 직급, 근무년수가 학습조직화 수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 남자가, 연령이 높을수록, 관리자일수록, 또한 근무년수가 많을수록 학습조직화 수준이 높았으며, 학력은 통계적으로 유의하지는 않았지만 대학원졸, 고졸이하, 대졸의 순으로 학습조직화 수준이 높았다. 또한 우리나라의 유통, 금융, 제조, 서비스업에 근무하는 직장인 232명을 대상으로 한 박현희(1996)의 연구에서 대상자의 직위, 근속연수, 성별, 연령, 교육수준, 업종, 직무, 학습능력에 따라 학습조직화 수준이 유의하게 차이가 있었다.

이외에도 정부출연연구기관의 정규직 직원 210명을 대상으로 한 정태용(2001)의 연구에서, 대상자의 직위는 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀 학습 등의 Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소와 전체 학습조직 구축수준의 유의한 예측변인으로 나타났으며, 성별은 다섯 가지 학습조직 구성요소 중 시스템 사고에 대해서만 유의한 예측력을 갖는 것으로 나타났다. 또한 다양한 기업의 조직구성원 300명을 대상으로 한 남성곤(1998)의 연구에서는, Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소에 대해 바람직하다고 생각되는 요구수준과 현재 느끼

고 있는 수준과의 차이를 나타내는 학습조직 활성화력이 조직구성원이 수행하는 직무의 특성, 즉 직무의 기능 다양성, 정체성, 중요성, 자율성, 피드백 수준에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 제시되었다.

다음으로 특정 직종의 근무자만을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 온혜영(1999)은 비서직 종사자 337명을 대상으로 개인특성 변수가 인간, 업무, 지식관리, 조직차원의 학습화수준에 미치는 영향을 조사하였는데, 그 결과 경력과 근무하고 있는 기업의 형태에 따라 학습화 수준에 유의한 차이를 나타냈다. 육군 45개 소대의 군인 315명을 대상으로 한 윤여표(1998)의 연구에서, Senge(1990)의 학습조직 구성요소에 대한 학습조직화 정도는 인구통계학적 특성에 따라 차이를 보였다. 즉, 계급에서 병장계급이 일병이나 이병에 비해 개인적 숙련, 사고모형, 팀 학습, 시스템 사고의 수준이 높았고, 학력에서 고졸 학력의 병사들이 전문대재학/졸업, 대학재학/졸업의 고학력을 가진 병사들에 비해 시스템 사고, 비전공유, 팀 학습의 수준이 높게 나타났으며, 성장환경에서는 읍·면에서 성장한 병사들에 비해 특별시나 광역시에서 성장한 병사들의 비전공유 수준이 높았고, 소속 대대에 따라서도 개인적 숙련에 차이를 나타냈다.

의료인이나 간호사를 대상으로 한 학습조직 연구는 찾아보기 힘들었는데, 서울에 소재하는 477병상의 한 개 종합병원에 근무하는 의사직, 간호직, 행정직, 기능직 직원 249명을 대상으로 조직학습에 대한 연구를 실시한 조경도(2000)의 연구에서는 여자에 비해 남자가, 연령이 많을수록, 근무년수가 많을수록, 학력이 높을수록, 평직원보다 간부직원이 조직학습행위의 수준이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

이상의 선행 연구결과들을 종합하여 볼 때, 근무기업 형태, 업종, 업무분야, 직무유형, 경력, 재직기간, 직위나 계급 등과 같은 직무관련 특성이나 성별, 연령, 학력 등과 같은 인구사회학적 특성의 대상자의 일반적 특성이 대상자의 학습조직화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 이들 특성변수들 중 업무분야 및 직무유형이 비교적 동일할 것으로 간주되는 일반병동 간호사들을 대상으로 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원 형태 등의 직무관련 특성과, 대부분 여성으로 성별이 같은 간호사를 대상으로 학력 등과 같은 인구사회학적 특성이 간호사의 학습조직화에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

B. 학습조직화와 조직유효성과의 관계

학습조직의 성과를 무엇으로 볼 것인가 하는 문제는 지극히 복잡하고 어려운 일이다. 아직도 학습조직에 대한 연구의 진전이 부진한 것은 개념 정의의 어려움과 함께 성과 혹은 유효성 지표의 개발이 지연되고 있기 때문이기도 하다(ASTD, 1996). 그럼에도 불구하고 이에 대한 연구들이 점차적으로 증가하고 있는데, 학습조직의 성과들을 환경, 조직, 업무, 인간의 네 개 영역으로 나누어 제시해보면 다음과 같다(박광량, 1996).

학습조직은 환경적 차원에서는 수익성과 성장성을 높인다. 고객의 만족뿐만 아니라 고객의 감탄을 받게 되며, 더 빨리 성장하게 되고 학습조직의 비교 우위는 비교적 장기간 지속될 수 있다. 조직차원에서는 학습곡선의 효과로 인해 지속적인 슬림화가 가능하고 마침내는 소수정예적 조직이 이루어질 수 있으며, 고임금 지불과 조직 내 거래(결재) 시간이나 비용이 줄어들어 관리비용 또한 절약될 수 있고, 비교적 쉽고 빠르게 조직을 재구축 할 수 있는 유연성도 발생한다. 업무차원에서는 생산성과 품질을 향상시키고 불량률을 감소시키며, 신제품 개발 및 출하 시간이 줄어들고 특허권의 증대를 기대할 수 있을 뿐 아니라, 자율적으로 업무 프로세스 개선이 일어나고 능력개발과 교육에 드는 추가적인 시간과 비용을 절약할 수 있다. 인간차원에서는 개개인의 능력개발이 이루어져 외부 노동시장에서 높은 가치를 인정받게 되고, 새로운 능력이나 지식의 지속적 습득이 주는 즐거움 내지는 재미로 인해 직무만족도가 높아지고 이직률이 줄어들게 되며, 조직 구성원들은 겸손해지고 인사를 둘러싼 불만이 비교적 줄어들게 되며, 우호적이고 역동적인 분위기로 인해 기존 인력들의 직장 만족도가 높아지고 능력 있는 인재들이 많이 모여 들게 된다.

미국 남가주대학의 조직연구센터(The Center for Effective Organization)는 학습조직이 회사의 실질적 재무성과에 긍정적 효과를 미치며, 구성원의 고객중심사와 몰입, 지속적 업무개선 및 전반적 업무성과 등과 같은 조직 구성원들의 성과 측면에도 상당한 효과가 있다고 보고하였다(Gephart et al., 1996). 또한 Dobson과

Tosh(1988)도 학습조직 구축이 조직유효성에 기여하였음을 사례연구를 통해 보고 하였다. 우리나라의 상장회사 및 지식산업에 속하는 주요 기업 106개를 대상으로 다섯 가지 학습유형을 도출하여 이에 따른 성과의 차이를 분석한 신상문(1998)의 연구에서도, 지식공유 집단과 혁신초점 집단이 다른 나머지 세 개의 집단에 비해 비가시적 성과와 경제적 성과 모두에서 높은 성과를 나타냈다.

이러한 학습조직의 성과들 중에 많은 연구들이 조직몰입 및 직무만족과 같은 인간차원의 성과측정 변수를 이용하여 학습조직의 조직유효성에 대한 효과를 제시하고 있는데, 본 연구도 인간차원에서의 조직유효성 변수인 구성원들의 조직몰입 및 직무만족을 중심으로 학습조직의 성과를 살펴보고자 한다.

우리나라에서도 다양한 조직의 구성원들을 대상으로 학습조직화와 조직유효성과의 관계를 밝히는 연구가 이루어져 오고 있다. 그런데 이러한 연구는 크게 Senge(1990)의 학습조직 이론을 연구의 기틀로 한 연구와, Senge(1990) 이외의 다른 학자들의 학습조직 이론을 기반으로 한 연구로 분류할 수 있다.

먼저 Senge(1990)의 이론을 중심으로 한 연구들을 살펴보면, 손태원과 전상길(1997)은 한국의 특정건설업체의 154개 팀을 대상으로 학습조직의 효과를 검증하였는데, 한 조직 내에 서로 유사한 학습패턴을 지닌 학습군이 공존하고 있었으며, 이러한 학습군간에 조직유효성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 학습 주도팀, 학습 수용팀, 학습 거부팀, 학습 지체팀의 순으로 조직몰입 및 직장생활만족이 더 높게 나타났다.

우리나라 건설업체 154개 팀의 팀원 512명을 대상으로 Senge(1990)의 학습조직 구성요소가 조직몰입 및 직장생활만족에 미치는 영향을 조사한 정한규(1996)의 연구에서는, 학습조직 구성요소 가운데 팀 학습이 조직몰입 및 직장생활만족과 가장 상관관계가 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 사고모형의 순으로 나타났다. 또한 다섯 가지 구성요소 모두에서 각 요소별 점수가 높은 집단이 낮은 집단에 비하여 유의하게 조직몰입 및 직장생활만족이 높게 나타났으며, 이들 학습조직 구성요소들은 조직몰입을 33.27% 설명하였으며 그 중에서도 팀 학습과 시스템 사고가 조직몰입의 유의한 예측변인으로 제시되었다. 그리고 이들 학습조직 구성요소들의 직장생활만족에 대한 설명력이

24.74%로 나타났으며, 팀 학습과 시스템 사고가 직장생활만족의 유의한 예측변인으로 제시되었다.

권혁영(2000)의 대학행정조직 구성원 161명을 대상으로 한 연구에서, Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소 중 개인적 숙련이 구성원의 직무만족과 가장 상관관계가 높았으며, 그 다음으로는 사고모형, 비전공유, 시스템 사고, 팀 학습의 순으로 나타났다. 또한 다섯 가지 구성요소 중 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 시스템 사고가 직무만족도에 대한 유의한 예측변인으로 나타났으며, 이들 네 개의 요소는 직무만족을 28.2% 설명하였다.

정부출연 연구기관의 정규직 직원 210명을 대상으로 한 정태용(2001)의 연구에서는 Senge(1990)의 학습조직 구성요소가 구성원의 만족도 - 조직만족, 직무만족, 상사만족, 제도만족, 조직문화만족 - 에 미치는 영향을 조사하였는데, 그 결과 조직만족과 상사만족은 비전공유와 가장 높은 상관관계를 나타냈으며, 그 다음으로는 개인적 숙련, 사고모형, 팀 학습, 시스템 사고의 순으로 나타났다. 또한 직무만족은 비전공유, 개인적 숙련, 팀 학습, 사고모형, 시스템 사고의 순으로 상관관계가 높게 나타났다. 학습조직 구성요소들은 조직만족을 31.0%, 상사만족을 25.4%, 직무만족을 31.6% 설명하였으며, 학습조직 구성요소 중 만족도에 대해 가장 유의한 예측력을 갖는 변인은 비전공유로, 비전공유는 조직만족, 상사만족, 직무만족 모두에서 유의한 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 또한 학습조직 구성요소들은 조직만족, 직무만족, 상사만족, 제도만족, 조직문화만족 등을 모두 포함한 만족도 전체를 51.1% 설명하였는데, 특히 비전공유가 가장 중요한 예측변인으로 제시되었으며, 그 다음으로 유의한 예측변인은 사고모형으로 나타났다.

육군 45개 소대의 315명을 대상으로 한 윤여표(1998)의 연구에서, 시스템 사고, 비전공유, 팀 학습의 수준이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 조직몰입, 군 생활만족, 신뢰감, 조직성과 변수가 높게 나타났다. 또한 학습조직 구성요소를 모두 고려하여 실시한 군집분석 결과 도출된 군들에서, 전체적으로 학습조직화정도가 높은 군, 중간군, 낮은 군의 순으로 조직몰입, 군 생활만족, 신뢰감, 조직성과 수준이 높게 나타났다. 그리고 학습조직 구성요소들이 조직성과에 미치는 영향력 분석결과, 조직몰입에는 시스템 사고와 팀 학습이, 군 생활만족에는 시스템 사고가, 신뢰감

에는 비전공유가, 조직성과 전체에는 비전공유와 팀 학습이 유의한 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

또한 Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소는 조직유효성 이외에도 경영혁신의 질과 속도에 유의한 영향을 미치며, 이러한 경영혁신 중 혁신의 양은 재무적 성과에, 혁신의 질과 속도는 재무적, 상징적, 행동적 경영성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되었다(최재영, 1998).

Senge(1990)의 이론에 기초한 이상의 연구들에서 학습조직화는 조직몰입 및 직무만족도를 비롯한 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다음으로 Senge(1990) 이외의 다른 학자들이 제시한 학습조직 이론을 기반으로 학습조직화와 조직유효성과의 관계를 밝힌 연구들을 살펴보면, 나병선(2002)은 우리나라 4개 대기업 대상자 931명을 대상으로 학습조직구축, 조직문화, 조직학습, 조직유효성의 관계를 조사하였는데, 그 결과 학습조직구축이 조직유효성에 미치는 직접효과가 가장 큰 것으로 나타났다. 이는 조직유효성 증대에 있어서의 직접효과는 학습조직구축을 통해 시도하는 것이 조직문화를 통해 시도하는 것보다 크다는 것을 시사하고 있다.

우리나라의 네 개 정보통신업체와 한 개 보험업계를 대상으로 Marquardt(1996)의 학습조직프로파일 및 신우철(1998)과 박광량(1994)의 학습조직 진단 설문지를 이용하여 실시한 학습조직인지수준과 조직유효성에 대한 권재범(2002)의 연구에서, 조직, 인간, 업무, 환경, 문화의 다섯 가지 차원으로 이루어진 학습조직과 조직유효성간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 군집분석을 통해 확인된 세 개의 학습군에서 학습주도팀, 학습수용팀, 학습지체팀의 순으로 조직몰입, 직무만족, 적응성 등의 조직유효성이 높게 나타났다.

우리나라 한 개 대기업의 다섯 개 계열회사 직원 321명을 대상으로 한 이선(2000)의 연구도 위의 권재범(2002)의 연구와 같은 측정도구를 이용하여 전략, 조직, 인간, 업무, 문화차원 등의 다섯 가지 학습조직 하위요인들이 직무만족, 조직몰입, 적응성 등의 조직유효성에 미치는 영향을 조사하였는데, 그 결과 전체 학습조직화 정도 및 학습조직의 다섯 가지 하위변인인 전략, 조직, 인간, 업무, 문화요인의 정도에 있어 상위집단과 하위집단간에 조직몰입 및 직무만족에 유의한 차이

가 있는 것으로 나타났으며, 학습조직 하위 요인들의 조직유효성에 대한 영향력 분석결과, 조직몰입에 대한 유의한 예측변인은 문화요인, 업무요인, 전략요인으로 이들은 조직몰입을 53.1% 설명하였으며, 직무만족에 대한 유의한 예측변인은 문화요인, 업무요인, 전략요인으로 이들은 직무만족을 40.6% 설명하였다. 이 중 조직몰입 및 직무만족에 대한 가장 주요한 예측변인은 문화요인으로 나타났다.

또한 온혜영(1999)은 비서직 종사자 337명을 대상으로 인간차원, 업무차원, 지식관리차원, 조직차원의 학습화수준이 조직몰입 및 직무만족의 조직성과에 미치는 영향을 조사하였는데, 인간, 업무, 조직차원의 학습화 수준이 조직몰입 및 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 이들이 조직몰입에 대해서는 43.2%의 설명력을, 직무만족에 대해서는 46.6%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

그리고 Marquardt(1996)의 시스템적 관점에 근거하여, 우리나라의 일곱 개 은행조직 구성원 843명을 대상으로 한 이한검과 전선봉(1997)의 연구결과, 경영성과가 상위군일수록 학습조직화 정도가 높게 나타났으며, 학습조직화의 제 변수인 학습의 역동성, 조직의 유연성, 구성원 활력, 지식관리, 기술적용 등의 수준은 경영성과 군에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 학습조직화 정도와 직무만족도 간에 비교적 높은 양적 상관관계를 나타냈다($r=.6017$).

한편, 의료기관 종사자를 대상으로 조직학습과 조직유효성과의 관계를 조사한 조경도(2000)의 연구에서 조직학습행위, 조직문화, 지식창조문화 모두가 조직유효성 변수인 직무만족도, 조직몰입도, 이직의사와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 그 중에서도 조직학습행위가 조직문화나 지식창조문화에 비해 직무만족과 조직몰입의 더 중요한 예측변인으로 확인되었다.

이상의 선행연구의 고찰에서 살펴본 바와 같이 학습조직은 구성원의 조직몰입이나 직무만족 등과 같은 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 연구들이 대부분 병원조직과는 그 특성이 다른 조직의 구성원을 대상으로 하고있어, 이러한 결과를 병원의 간호조직에 그대로 적용시켜 해석하기에는 다소 무리가 있다. 따라서 본 연구에서는 여러 연구들을 통해 제시된 학습조직의 조직유효성에 대한 영향 및 그 효과를 병원 간호조직의 간호사를 대상으로 실증적으로 검증해 보고자 한다.

Ⅲ. 개념적 기틀

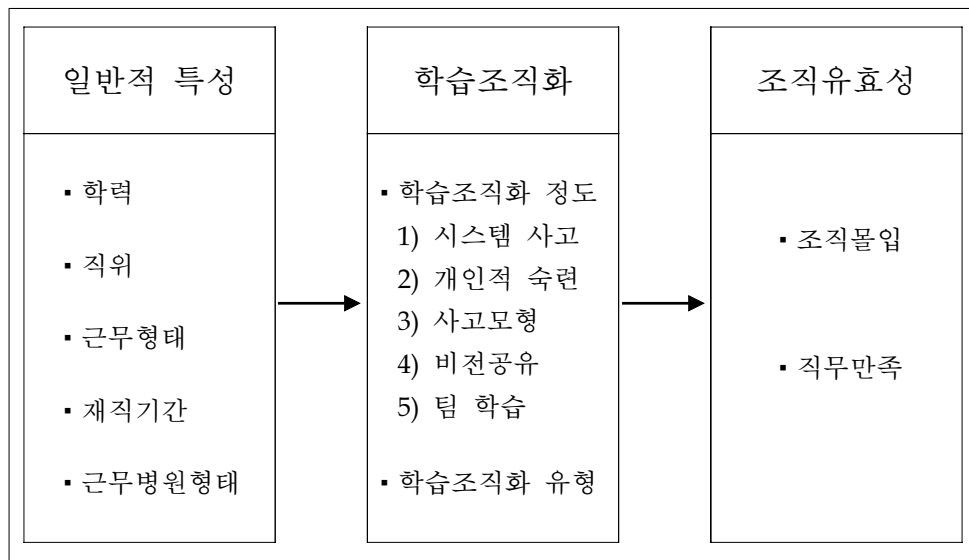
본 연구에서는 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다음과 같은 개념적 기틀을 사용하였다.

간호사의 학습조직화는 학습조직을 구성하는 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고 모형, 비전공유, 팀 학습의 다섯 가지 기본요소가 충족될 경우를 학습조직이라고 할 수 있다고 제시하는 Senge(1990)의 이론을 기초로, 이들 다섯 가지 요소의 충족정도에 의해 학습조직화가 결정된다고 가정하였다.

학습조직화 정도는 근무기업 형태, 업종, 업무분야, 직무유형, 경력이나 재직기간, 직위나 계급 등과 같은 개인의 직무관련 특성이나, 성별, 연령, 학력 등과 같은 개인의 인구사회학적 특성 등에 의하여 영향을 받는 것으로 여러 선행연구들에서 보고되고 있다(김종철, 1999; 나병선, 2002; 남성곤, 1998; 박현희, 1996; 오병국, 2000; 온혜영, 1999; 윤여표, 1998; 이한검, 전선봉, 1997; 정태용, 2001; 조경도, 2000). 이에 병원의 간호조직에서 비교적 업무분야 및 직무유형이 동질하다고 간주되는 일반병동 간호사들의 학습조직화는 직무관련 특성인 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원의 형태와 인구학적 특성인 학력에 의해 영향을 받을 수 있다고 가정하였다.

또한 Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소의 충족을 통해 완성되는 학습조직은 개인, 집단, 그리고 조직차원에 영향을 미쳐, 결국 조직의 성과에 영향을 주는데, 많은 선행연구들이 학습조직화 정도가 조직유효성을 나타내는 지표인 조직몰입 및 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 보고하고 있다(권재범, 2002; 권혁영, 2000; 나병선, 2002; 온혜영, 1999; 윤여표, 1998; 이선, 2000; 이한검, 전선봉, 1997; 손태원, 전상길, 1997; 정태용, 2001; 정한규, 1996). 이에 본 연구에서는 학습조직화가 조직의 유효성에 미치는 영향을 파악하기 위해 조직유효성의 측정변수로 간호분야에서 가장 많이 사용되고 있는 간호사의 조직몰입과 직무만족을 선정하였다.

이상의 내용에 기초하여 Senge(1990)의 학습조직 이론을 간호상황에 적용한 본 연구의 개념적 기틀은 다음 <그림 2>와 같다. 즉, 간호사의 학습조직화는 조직유효성에 영향을 미치며, 이러한 간호사의 학습조직화는 간호사의 일반적 특성에 의해 영향을 받는다.



<그림 2> 연구의 개념적 기틀

IV. 연구 방법

A. 연구설계

본 연구는 병원 간호사의 학습조직화 정도 및 학습조직화 유형을 확인하고, 이들의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

B. 연구대상 및 표집

본 연구의 표적 모집단은 병원에서 근무하는 간호사이며, 근접 모집단은 종합전문요양기관(3차 의료기관)에 근무하는 간호사이다.

종합전문요양기관의 간호사를 연구대상으로 한 이유는, 이들 병원들이 다른 의료기관, 즉 1·2차 의료기관에 비해 개인, 집단, 조직차원의 학습활동이 실제적으로 왕성하게 일어나고 있어 학습조직으로의 이행에 가장 선도적인 위치를 차지하므로 학습조직화에 대한 연구대상으로 가장 적절하기 때문이다. 또한 이들 병원들이 병원중심의 의료사업 및 임상 간호를 주도하고 있고, 병원조직의 환경과 특성이 비교적 유사하며, 간호사의 수도 상대적으로 많아 연구에의 접근이 용이하기 때문이다. 이들 종합전문요양기관은 크게 국·공립(대학) 병원, 사립대학 병원, 기업설립 병원으로 세분할 수 있는데, 본 연구에서는 이들 종합전문요양기관들 중 서울, 경기도, 전라북도, 전라남도에 위치한 국립대학 병원 2개, 사립대학 병원 5개, 기업설립 병원 2개의 총 9개의 종합전문요양기관을 의도표출 한 후, 각 기관의 간호사들 중 아래의 선정기준에 적합한 자를 대상으로 임의표출을 실시하였다. 대상자 선정기준은 다음과 같다.

1. 정규직 간호사로서,
2. 재직기간이 1년 이상이며,
3. 일반병동에 근무하는 자.

대상자 선정 시, 재직기간 1년 미만의 간호사나 비정규직 간호사를 제외시키고 재직기간 1년 이상의 정규직 간호사만을 연구대상으로 제한한 이유는 종합병원과 같은 큰 병원에 근무하는 간호사는 입사 첫 일년 동안에 직무만족과 조직몰입이 감소되며(McCloskey, & McCain, 1987), 비정규직 간호사는 각 병원마다 근무조건 및 대우가 다를 뿐만 아니라, 조직몰입이나 직무만족이 정규직 간호사와 다를 것으로 사료되기 때문이다. 또한 특수 간호단위를 제외한 일반병동에 근무하는 간호사만을 대상으로 한 이유는 직무의 특성이나 업무분야에 따라 대상자의 학습조직화 정도가 다르며(김종철, 1999; 남성곤, 1998; 박현희, 1996), 본 연구의 사전조사에서도 간호단위에 따라 간호사의 학습조직화 정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다기 때문에 외생변수로 작용할 수 있는 간호단위의 특성을 통제하기 위함이다.

이와 같은 방법을 통해 9개의 종합전문 요양기관에 근무하는 간호사 665명이 본 연구의 대상으로 선정되었다.

C. 연구도구

1. 학습조직화 측정도구

학습조직화를 측정하는 도구는 Senge(1990)의 학습조직 이론을 기초로 정석희 등(2003)이 개발한 간호사의 학습조직 구축수준 측정도구를 보완하여 사용하였다 <부록 5-1>.

정석희 등(2003)의 도구는 처음 개발 당시, 시스템 사고 5문항, 개인적 숙련 5문항, 사고모형 2문항, 비전공유 6문항, 팀 학습 5문항의 총 5요인 23문항으로 구성되었으며, 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .8807이었고, 전체 도구의 총 분산은 60.26%였다. 그런데, 이 중 두 문항으로 구성된 사고모형 요인의 신뢰도 Cronbach's α 값이 .5901로 낮게 나타났다.

이에 본 연구에서는 사고모형의 낮은 신뢰도를 보완하기 위하여, 다음의 과정을 통해 사고모형의 측정문항을 추가하였는데, 추가문항의 개발과정은 다음과 같다.

먼저, 이론적 기틀 및 관련 문헌고찰을 중심으로 간호학 교수 및 경영학 교수의 자문을 받아 사고모형을 측정하는 세 개의 문항을 개발하였다. 이들 세 개의 문항이 추가된 도구의 구성타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였는데, 요인분석의 모형선정에 있어서는 주요인 분석(PCA; Principal Components Analysis) 방식을 이용하였으며, 회전 방식은 Varimax 방식을 택하였고, 아이겐 값이 1.0 이상인 요인을 선정하였다. 그 결과 새롭게 추가된 세 개의 문항 중 한 문항만이 기존의 사고모형을 측정하는 문항들과 한 요인으로 묶여 기존의 사고모형 측정문항에 추가하였으며, 이렇게 24문항으로 보완된 도구의 총 분산은 60.95%였다<부록 1>.

학습조직화 측정도구는 시스템 사고 5문항, 개인적 숙련 5문항, 사고모형 3문항, 비전공유 6문항, 팀 학습 5문항의 총 5요인 24문항으로 구성되었으며, 각 문항은 「전혀 그렇지 않다」 1점에서 「매우 그렇다」 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 학습조직화가 높음을 의미한다. 본 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .8902이었고, 각 요인별로는 비전공유(요인 1)가 .8913, 개인적 숙련(요인 2)이 .8371, 시스템 사고(요인 3)가 .7707, 팀 학습(요인 4)이 .7500, 사고모형(요인 5)이 .7919로 나타났다<부록 2>.

2. 조직유효성 측정도구

1) 조직몰입 측정도구

조직몰입을 측정하는 도구는 Mowday 등(1979)이 개발한 영문도구를 이명하(1998)가 영문학 교수와 조직학 교수의 자문을 받아 우리말로 번역한 후, 간호사들을 대상으로 의미전달 여부와 어휘의 적절성을 조사한 후 수정을 거쳐 국문으로 완성한 도구를 사용하였다<부록 5-2>.

이 도구는 15문항으로 구성되어 있으며, 그 중 여섯 항목은 응답의 편중을 감소시키기 위해 부정문으로 이루어져있다. 각 문항은 「매우 부정」 1점에서 「매우 긍정」 7점까지의 7점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 개인이 조직에 더 강하게 몰입되어 있음을 의미한다.

여러 연구에서 간호사를 대상으로 이 도구를 사용했을 때의 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .81~.92를 보였으며(Batman, & Strausser, 1984; Lee, & Henderson, 1996; McCloskey, & McCain, 1987; McDermott, Laschinger, & Shamian, 1996; McNeese-Smith, 1995; Wetzell, Berg, & Gallagher, 1989; Wilson, & Laschinger, 1994), 800명상 이상의 병원에 근무하는 간호사 1,118명을 대상으로 한 이명하(1998)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .91로 나타났다. 본 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .8963으로 나타났다.

2) 직무만족 측정도구

직무만족을 측정하는 도구는 Taylor와 Bowers가 개발한 영문도구(Cook 등, 1981에 인용됨)를 이명하(1998)가 영문학 교수와 조직학 교수의 자문을 받아 우리 말로 번역하고, 간호사를 대상으로 번역한 도구의 의미전달 여부와 어휘의 적절성을 조사한 후 수정을 거쳐 국문으로 완성한 도구를 사용하였다<부록 5-3>. 이 도구는 급여에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 조직에 대한 전반적인 만족, 직무자체에 대한 만족, 동료들에 대한 만족, 발전에 대한 만족 등 여섯 개의 기본요소를 포함하고 있으며, 다섯 번째 요소까지는 각 한 문항씩, 그리고 여섯 번째 요소는 두 문항으로 총 일곱 문항으로 구성되어 있다(Cook 등, 1981).

각 문항은 「매우 불만이다」 1점에서부터 「매우 만족한다」 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

본 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 값은 .87이었으며, 800명상 이상의 병원에 근무하는 간호사 1,118명을 대상으로 한 이명하(1998)의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .81이었다. 본 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .8327로 나타났다.

D. 자료수집 방법

연구자료는 자가보고식 질문지를 사용하여 2003년 3월부터 2003년 5월까지 수집되었는데, 자료수집 방법은 다음과 같다.

먼저, 연구자가 대상 병원의 간호부를 방문하여 연구목적에 대해 설명하고 협조공문, 연구계획서, 자료수집용 질문지를 제출한 후 각 병원의 정해진 절차에 의해 협조승인을 받았다. 그 후 연구목적에 부합되는 일반병동 가운데에서 자료수집이 가능한 병동을 간호부서에서 선정해 주었으며, 선정된 병동의 간호사들 중, 본 연구의 대상자 선정기준을 충족시키는 간호사를 대상으로 자료수집을 실시하였다. 설문지 배부방법은 몇몇 병원은 본 연구자가 직접 자료수집을 하였으며, 일부 병원에서는 간호부서의 방침에 따라 교육 수간호사나 연구담당 간호관리자가 설문지를 해당병동에 일괄 배부하고 회수하였다. 설문응답에 대한 충실성과 회수율을 높이기 위하여 감사의 표시로 모든 대상자에게 선물을 제공하였으며, 대상자들이 설문에 솔직하게 응답할 수 있도록 하기 위해 응답 후 질문지를 넣을 수 있는 개별 봉투를 제공하고 완성된 질문지는 밀봉하여 제출토록 하였다.

이러한 방법을 통하여 9개의 종합전문요양기관에 총 665부의 질문지가 배부되었고, 그 중 635부가 회수되어 회수율은 95.5%였다. 그러나 이 중에서 질문지에 대한 응답이 불성실한 것을 제외하고, 총 629부의 질문지를 본 연구의 결과분석에 사용하였다.

E. 자료분석 방법

수집된 자료는 기호화하여 컴퓨터에 입력한 후 SPSS 10.0 for Windows 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 구체적인 자료분석 방법은 다음과 같다.

1. 학습조직화 측정도구의 구성 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였으며, 모든 측정도구의 내적 일관성 신뢰도를 파악하기 위하여 Cronbach's alpha Coefficients를 산출하였다.
2. 간호사의 학습조직화 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
3. 간호사의 학습조직화 유형을 규명하기 위하여 군집분석을 사용하였으며, 규명된 학습조직화 유형들의 타당성을 검증하기 위하여 일원배치 분산분석과 Scheffé test를 실시하였다.
4. 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계를 파악하기 위하여 편상관분석, 일원배치 분산분석 및 Scheffé test, 그리고 공변량분석을 실시하였으며, 학습조직화의 조직유효성에 대한 영향력을 파악하기 위하여 단계선택방법에 의한 다중회귀분석을 실시하였다.
5. 간호사의 학습조직화에 영향을 미치는 간호사의 일반적 특성요인을 규명하기 위하여 단순상관분석, 일원배치 분산분석, Scheffé test를 실시하였다.
6. 간호사의 조직유효성에 대한 예측변인을 파악하기 위하여 단계선택방법에 의한 다중회귀분석을 실시하였다.

V. 연구 결과

A. 대상자의 일반적 특성

연구대상은 종합전문요양기관(3차 의료기관)의 일반병동에 근무하는 재직기간 1년 이상의 정규직 간호사 629명으로, 이들의 일반적 특성은 다음과 같다<표 2>.

<표 2> 대상자의 일반적 특성

(n=629)				
특성	구 분	실수	백분율(%)	평균±표준편차
학력	전문대졸	249	40.2	
	대졸	325	52.4	
	대학원졸이상	46	7.4	
직위	일반간호사	522	84.6	
	책임간호사	47	7.6	
	수간호사	48	7.8	
근무형태	3교대 근무	544	87.7	
	2교대 근무	13	2.1	
	통상 근무	63	10.2	
재직기간	1년 이상 ~ 5년 미만	300	48.7	6.95±5.93 (범위: 1~30년)
	5년 이상 ~ 10년 미만	182	29.5	
	10년 이상 ~ 15년 미만	63	10.2	
	15년 이상 ~ 20년 미만	28	4.5	
	20년 이상 ~ 25년 미만	36	5.8	
	25년 이상 ~ 30년 이하	7	1.1	
근무병원 형태	국립대학 병원	305	48.5	
	사립대학 병원	244	38.8	
	기업설립 병원	80	12.7	

* 무응답은 분석에서 제외

대상자의 교육정도는 대졸이 52.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 전문대졸(40.2%), 대학원졸이상(7.4%)의 순으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 84.6%로 가장 많았으며, 수간호사(7.8%)와 책임간호사(7.6%)는 비슷한 비율로 나타났다. 근무형태는 3교대 근무가 87.7%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 통상근무(10.2%), 2교대 근무(2.1%)의 순으로 나타났다. 현 병원에서의 재직기간은 1년에서 30년의 범위에 있었으며, 재직기간의 평균은 6.95년(± 5.93)으로 나타났다. 근무하고 있는 병원의 형태는 국립대학병원이 48.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 사립대학병원(38.8%), 기업설립병원(12.7%)의 순으로 나타났다.

B. 간호사의 학습조직화

1. 간호사의 학습조직화 정도

학습조직을 구성하는 다섯 가지 요소 - 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀 학습 - 들을 통해 이루어지는 간호사들의 학습조직화 정도는 5점 만점에 $3.63 \pm .37$ 점으로, 간호사들의 학습조직화 정도는 보통수준으로 나타났다<표 3>. 이들 학습조직화 정도를 학습조직 구성요소별로 살펴보면, 사고모형이 5점 만점에 $4.31 \pm .53$ 점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 시스템 사고($3.73 \pm .46$), 개인적 숙련($3.50 \pm .56$), 팀 학습($3.36 \pm .57$)의 순으로 나타났으며, 비전공유가 $3.24 \pm .63$ 점으로 가장 낮았다.

또한 학습조직 구성요소별 문항의 평균점수는 다음과 같다<표 4>. 사고모형에서는 「나는 병원이 새로운 변화를 시도할 때 구성원의 의견을 충분히 반영해야 한다고 생각한다」가 $4.35 \pm .64$ 점으로 가장 높게 나타난 반면, 「나는 새로운 변화를 위한 노력은 필요하다고 생각한다」가 $4.28 \pm .64$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 시스템 사고에서는 「나는 동료들과 관련 있는 업무를 처리할 때, 동료들과 협의 후 업무를 처리한다」가 5점 만점에 $3.88 \pm .60$ 점으로 가장 높게 나타난 반면, 「나는 겉으로 드러난 문제들을 시급하게 해결하기보다는, 그 문제의 근본적인 원인을 규명하여 해결하려고 노력한다」가 $3.51 \pm .69$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 개인적 숙련에서는 「나는 내 자신의 부족한 점이 무엇인지 잘 알고 있으며, 이를 개선하기 위해 노력하고 있다」가 $3.76 \pm .58$ 점으로 가장 높게 나타난 반면, 「나는 간호의 전문영역을 확보하기 위해 꾸준히 자기개발 활동을 하고 있다」가 $3.34 \pm .74$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 팀 학습에서는 「나는 우리 병동의 구성원들은 서로를 도움을 주는 동료로서 인식하고 있다고 생각한다」가 $3.67 \pm .71$ 점으로 가장 높게 나타난 반면, 「나는 우리 병동의 운영이 공개적이고 개방적이어서, 모든 구성원들이 자유롭게 의견제시를 할 수 있다고 생각한다」가 $3.20 \pm .90$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 마지막으로 비전공유에서는 「나는 우리 병원의 비전이 무엇인지 알고 있다」가 $3.38 \pm .83$ 점으로 가장

높게 나타난 반면, 「나는 우리 병원의 비전을 달성하기 위해 자발적으로 참여한다」가 3.10±.73점으로 가장 낮게 나타났다.

<표 3> 학습조직 구성요소의 평균점수

(n=629)

학습조직 구성요소	평균±표준편차
사고모형	4.31 ± .53
시스템 사고	3.73 ± .46
개인적 숙련	3.50 ± .56
팀 학습	3.36 ± .57
비전공유	3.24 ± .63
전 체	3.63 ± .37

<표 4> 학습조직 구성요소별 문항의 평균점수

(n=629)

문 항	평균±표준편차
사고모형	
1. 병원이 새로운 변화를 시도할 때 구성원의 의견을 충분히 반영해야 한다.	4.35 ± .64
2. 사회의 급격한 변화 흐름에 맞춰, 우리 병원도 변화해야 한다.	4.29 ± .61
3. 새로운 변화를 위한 노력은 필요하다.	4.28 ± .64
시스템 사고	
1. 동료들과 관련있는 업무를 처리할 때, 동료들과 협의 후 업무를 처리한다.	3.88 ± .60
2. 내 업무가 동료나 우리 병동에 미치는 영향을 알고 있다.	3.88 ± .60
3. 병동 전체 업무를 파악할 때, 각 간호업무들 간의 상호 관련성을 고려한다.	3.76 ± .56
4. 나의 업무결과를 평가하여 다음 업무에 반영한다.	3.63 ± .67
5. 겉으로 드러난 문제들을 시급하게 해결하기보다는, 그 문제의 근본적인 원인을 규명하여 해결하려고 노력한다.	3.51 ± .69

문 항	평균±표준편차
개인적 숙련	
1. 내 자신의 부족한 점이 무엇인지 잘 알고 있으며, 이를 개선하기 위해 노력하고 있다.	3.76 ± .58
2. 주어진 상황에 순응하기보다는, 힘들어도 도전하는 자세로 환경을 변화시키며 살고 싶다.	3.55 ± .80
3. 숙련된 간호사가 되기 위해 꾸준히 자기개발 활동을 하고 있다.	3.42 ± .73
4. 간호사로서의 핵심역량을 개발하기 위해 지속적으로 학습하고있다.	3.41 ± .72
5. 간호의 전문영역을 확보하기 위해 꾸준히 자기개발 활동을 하고 있다.	3.34 ± .74
팀 학습	
1. 우리 병동의 구성원들은 서로를 도움을 주는 동료로서 인식하고 있다.	3.67 ± .71
2. 우리 병동에서는 간호사들의 활동의 결과에 대한 피드백이 이루어진다.	3.32 ± .75
3. 우리 병동에서 집담회(컨퍼런스)나 토론이 자주 일어난다.	3.31 ± .79
4. 우리 병동에서 의견을 제시할 수 있는 기회가 구성원들에게 균등하게 주어진다.	3.29 ± .84
5. 우리 병동의 운영이 공개적이고 개방적이어서, 모든 구성원들이 자유롭게 의견제시를 할 수 있다.	3.20 ± .90
비전공유	
1. 우리 병원의 비전이 무엇인지 알고 있다.	3.38 ± .83
2. 우리 병원의 비전이 달성 가능하다고 생각한다.	3.31 ± .73
3. 우리 병원의 비전이 얼마나 가치 있는 것인지 알고 있다.	3.31 ± .81
4. 우리 병원의 비전이 달성될 때, 나의 비전 또한 이루어진다.	3.24 ± .79
5. 우리 병원의 비전이 목적과 방향이 분명하여, 구성원들이 추구해야 할 방향을 제시해 준다.	3.10 ± .79
6. 우리 병원의 비전을 달성하기 위해 자발적으로 참여한다.	3.10 ± .73

2. 간호사의 학습조직화 유형

간호사의 학습조직화 유형에 대한 분류는 우선 학습조직을 구성하는 다섯 가지 구성요소에 따라 유형화할 수 있다. 즉, 구성요소들의 점수분포에 따라 집단을 구분할 수 있는데, 보통 측정값의 산술평균을 기준으로 평균보다 높은 집단과 낮은 집단의 두 집단으로 분류한다. 그러나 우리나라 사람들은 설문지의 평정척도에서 강한 긍정이나 강한 부정의 극단적인 응답보다는 '보통이다' 혹은 '그저 그렇다'의 중립적인 응답을 선호하는 경향이 있어서 응답의 분산이 극소화될 가능성이 있다(이은옥, 임난영, 박현애, 1998).

이에 본 연구에서는 이러한 문제점을 극복하기 위해, 학습조직의 다섯 가지 구성요소들을 각각 상위군, 중위군, 하위군의 세 유형의 집단으로 분류하였다<표 5>.

<표 5> 학습조직 구성요소별 학습조직 유형화

(n=629)

구성요소	유형	실수	평균±표준편차
시스템사고	시스템 사고 하위군	259	3.31 ± .32
	시스템 사고 중위군	116	3.80 ± .00
	시스템 사고 상위군	248	4.14 ± .23
개인적 숙련	개인적 숙련 하위군	222	2.92 ± .35
	개인적 숙련 중위군	160	3.48 ± .10
	개인적 숙련 상위군	238	4.04 ± .28
사고모형	사고모형 하위군	282	3.84 ± .36
	사고모형 중위군	209	4.50 ± .16
	사고모형 상위군	135	5.00 ± .00
비전공유	비전공유 하위군	257	2.67 ± .42
	비전공유 중위군	130	3.26 ± .08
	비전공유 상위군	235	3.86 ± .33
팀 학습	팀 학습 하위군	271	2.84 ± .36
	팀 학습 중위군	85	3.40 ± .00
	팀 학습 상위군	258	3.88 ± .28

즉, 학습조직 구성요소의 점수분포에 따라 대상자를 세 개의 동일크기 집단으로 나누는 절단점의 점수를 구한 후, 학습조직화 정도가 하위 1/3 절단점 이하인 군을 '하위군'으로, 상위 1/3 절단점 이상의 군을 '상위군'으로, 그리고 이들 사이에 존재하는 나머지 군을 '중위군'으로 분류하였다. 그런데 상위 1/3 절단점 및 하위 1/3 절단점에서 절단점 점수와 동점인 대상자는 모두 각각 상위군 및 하위군으로 포함되어져, 1/3로 절단한 상위군, 중위군 및 하위군 각각의 대상자의 실수 값이 다르게 나타났다.

또한 학습조직화 유형의 분류는 군집분석을 이용하여 대상자들의 다섯 가지 학습조직 구성요소들에 대한 유사성을 바탕으로 집단을 구분할 수 있다. 즉, 간호사의 학습조직화 정도에 따라 이들을 유사한 특성을 지닌 그룹으로 분류하기 위하여, 제곱 유클리디안 거리(Squared Euclidean Distance)와 워드법(Ward's method)을 이용한 계층적 군집분석(Hierarchical Cluster Analysis)을 실시하였다. 이때 군집의 수는 One-Way ANOVA와 Scheffé test의 사후검정을 이용한 군집분석의 타당성 검증결과 군집들간의 평균차이가 통계적으로 유의하며, 또한 조직학 전공 경영학 교수와 간호학 교수들로 이루어진 전문가팀의 분석결과 군집들간의 특성 차이가 명확히 나타나는 군집의 수를 선택하였는데, 그 결과 세 개의 학습조직화 유형이 도출되었다<표 6>. 이들 세 개의 학습조직화 유형들은 학습조직의 다섯 가지 구성요소 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 갖는 것으로 나타나 학습조직화 유형분류의 타당성이 지지되었다($p < .001$)<표 7>.

<표 6> 군집별 학습조직 구성요소의 평균점수

요소	군집	군집 1 (n=335)	군집 2 (n=177)	군집 3 (n=90)	전 체 (n=629)
		평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차
시스템 사고		3.79±.29	3.37±.47	4.24±.33	3.73±.45
개인적 숙련		3.59±.43	3.07±.52	3.97±.51	3.49±.56
사고모형		4.24±.48	4.20±.60	4.79±.28	4.31±.53
비전공유		3.35±.47	2.66±.51	3.93±.38	3.23±.63
팀 학습		3.46±.44	2.89±.49	3.91±.44	3.36±.57

<표 7> 군집에 따른 학습조직 구성요소의 차이 분석

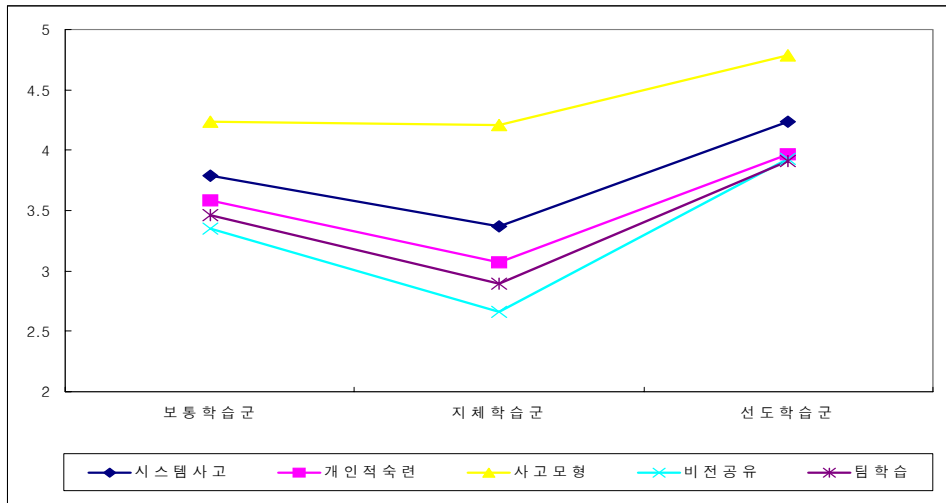
학습조직 구성요소	군 집	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
시스템	군집 1.	335	3.79	.29	47.13	2	23.56	183.47	.000	3>1>2
	군집 2.	177	3.37	.47	76.92	599	.13			
	군집 3.	90	4.24	.33						
개인적	군집 1.	335	3.59	.43	54.52	2	27.26	122.96	.000	3>1>2
	군집 2.	177	3.07	.52	132.81	599	.22			
	군집 3.	90	3.97	.51						
사 고	군집 1.	335	4.24	.48	24.02	2	12.01	49.24	.000	3>1,2
	군집 2.	177	4.20	.60	146.10	599	.24			
	군집 3.	90	4.79	.28						
비 전	군집 1.	335	3.35	.47	105.73	2	52.87	238.06	.000	3>1>2
	군집 2.	177	2.66	.51	133.02	599	.22			
	군집 3.	90	3.93	.38						
팀 학습	군집 1.	335	3.46	.44	69.34	2	34.67	168.39	.000	3>1>2
	군집 2.	177	2.89	.49	123.33	599	.21			
	군집 3.	90	3.91	.44						

이러한 방법을 통해 도출된 간호사들의 학습조직화 유형은 다음과 같다<그림 3~4>.

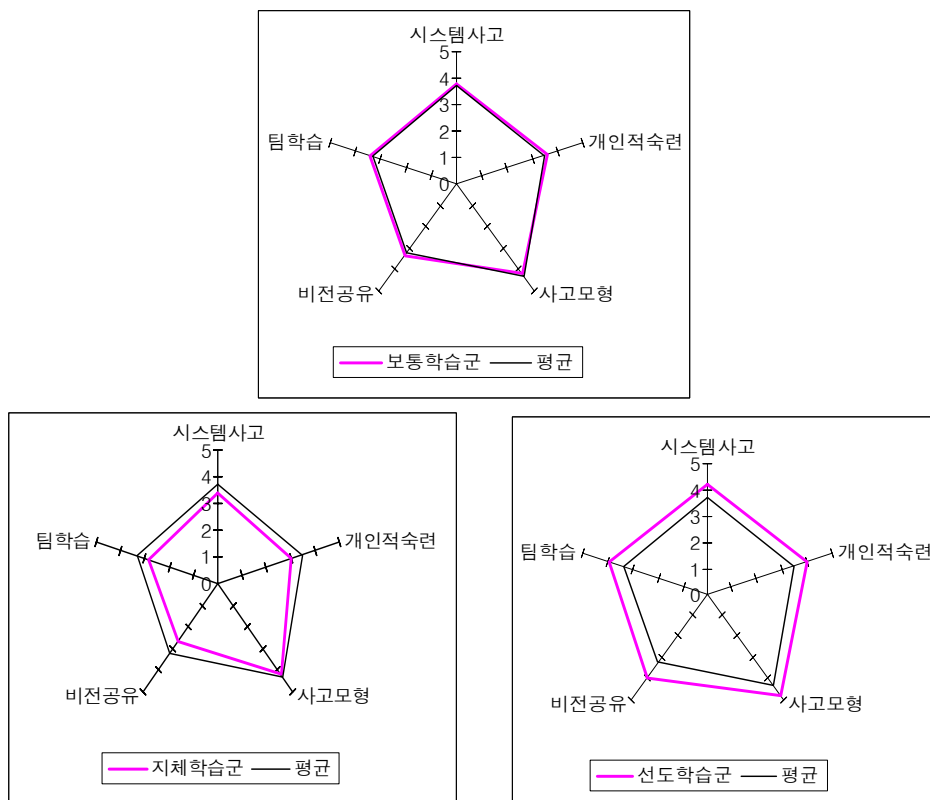
군집 1의 경우, 다섯 가지 학습조직 구성요소들 모두 5점 만점에 3.35점 이상 이었고, 다른 군집들과 비교해 볼 때 학습조직화 정도가 군집 3보다는 낮고, 군집 2보다는 높은 수준을 보였으며, 전반적으로 평균에 가장 일치하는 학습조직 구축 양상을 나타내고 있어서 '보통학습군'으로 명명하였다.

군집 2의 경우, 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀 학습의 5개의 학습조직 구성요소들 모두가 평균값에 비해 낮은 학습조직화 정도를 나타내고 있었고, 다른 군집들과 비교해 볼 때, 학습조직 구성요소들의 수준이 군집 1과 군집 3에 비해 모두 낮아 전체적으로 다른 군집에 비해 학습조직화가 활발하지 않고 지연되어 있어서 '지체학습군'으로 명명하였다. 또한 이 학습군은 다섯 가지 구성요소들의 점수범위가 2.66~4.20점으로 구성요소들간에 큰 차이를 보이고 있어 학습조직화 양상이 사고모형과 같은 특정 요소에 치우쳐 불균형적으로 이루어져 있는 양상을 나타냈다.

군집 3의 경우, 다섯 가지 학습조직 구성요소들의 평균점수가 3.91~4.79점으로 전체 평균값에 비해 모두 높았으며, 군집 1과 군집 2에 비해 모든 학습조직 구성요소들의 평균점수가 가장 높고, Senge(1990)의 학습조직 원형에 가장 가까이 근접해 있어서 '선도학습군'으로 명명하였다.



<그림 3> 군집분석에 따른 학습조직화 유형별 학습조직 구성요소의 점수비교



<그림 4> 군집분석에 따른 학습조직화 유형의 양상

C. 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계

간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계를 파악하기 위하여, 먼저 조직유효성 변수인 간호사의 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미쳐서 외생변수로 작용할 수 있는 간호사의 일반적 특성변수를 확인하였다. 그 결과 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 일반적 특성변수는 간호사의 학력, 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원 형태로 나타났으며, 직무만족에 영향을 미치는 일반적 특성 변수는 직위, 근무형태, 재직기간으로 나타났다<부록 3-3>.

1. 간호사의 학습조직화 정도와 조직유효성과의 관계

간호사의 조직몰입 및 직무만족에 영향을 미치는 외생변수의 영향력을 통제한 후, 간호사의 학습조직화 정도와 조직유효성과의 관계를 파악하기 위하여 편상관분석(Partial Correlation Analysis)을 실시하였는데, 그 결과 <표 8>에서 보여지는 바와 같이 간호사의 학습조직화 정도는 조직몰입 및 직무만족 모두와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다(각각 $r=.439; .365, p=.000$).

<표 8> 학습조직 구성요소와 조직몰입 및 직무만족과의 편상관분석

(n=629)

학습조직 구성요소	조직몰입*	직무만족**
시스템 사고	$r=.238 (p=.000)$	$r=.212 (p=.000)$
개인적 숙련	$r=.268 (p=.000)$	$r=.213 (p=.000)$
사고모형	$r=-.006 (p=.891)$	$r=-.042 (p=.315)$
비전공유	$r=.537 (p=.000)$	$r=.354 (p=.000)$
팀 학습	$r=.344 (p=.000)$	$r=.447 (p=.000)$
전 체	$r=.439 (p=.000)$	$r=.365 (p=.000)$

* 통제변수: 학력, 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원 형태

** 통제변수: 직위, 근무형태, 재직기간

학습조직 구성요소별로 조직몰입 및 직무만족과의 상관관계를 살펴보면, 먼저 간호사의 조직몰입과 가장 높은 상관관계를 갖는 학습조직 구성요소는 비전공유로 나타났으며($r=.537, p=.000$), 그 다음으로는 팀 학습($r=.344, p=.000$), 개인적 숙련($r=.268, p=.000$), 시스템 사고($r=.238, p=.000$)의 순으로 나타났다. 반면에 사고모형은 학습조직 구성요소들 중 유일하게 조직몰입과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

또한 간호사의 직무만족과 가장 높은 상관관계를 갖는 학습조직 구성요소는 팀 학습으로 나타났으며($r=.447, p=.000$), 그 다음으로는 비전공유($r=.354, p=.000$), 개인적 숙련($r=.213, p=.000$), 시스템 사고($r=.212, p=.000$)의 순으로 나타났다. 반면에 사고모형은 또한 학습조직 구성요소들 중 유일하게 직무만족과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

2. 간호사의 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계

1) 간호사의 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계

간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계에서, 학습조직을 구성하는 각각의 구성요소들과 조직유효성과의 관계를 좀 더 명확히 규명하기 위하여 다섯 가지의 학습조직 구성요소에 따라 학습조직화 유형을 분류하고 이들 유형과 조직유효성과의 관계를 파악하였다.

학습조직 구성요소별 학습조직화 유형은 각 학습조직 구성요소의 점수에 따라 대상자를 세 개의 동일크기 집단으로 나누는 절단점을 구한 후, 학습조직화 정도가 하위 1/3 절단점 이하인 군을 '하위군'으로, 상위 1/3 절단점 이상의 군을 '상위군'으로, 그리고 이들 사이에 존재하는 나머지 군을 '중위군'으로 분류하였다.

먼저 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 조직몰입의 차이를 파악하기 위하여 one-way ANOVA를 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 9>.

<표 9> 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 조직몰입의 차이 분석

구 분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffé' test
1. 시스템사고 하위군	253	4.08	.69	28.53	2	14.26	25.42	.000	3>1,2
2. 시스템사고 중위군	115	4.25	.70	339.52	605	.56			
3. 시스템사고 상위군	240	4.55	.83						
1. 개인적숙련 하위군	218	4.11	.73	29.97	2	14.99	27.15	.000	3>1,2
2. 개인적숙련 중위군	155	4.17	.77	332.86	603	.55			
3. 개인적숙련 상위군	233	4.59	.74						
1. 사고모형 하위군	276	4.28	.67	.87	2	.44	.72	.488	
2. 사고모형 중위군	202	4.35	.76	369.08	608	.61			
3. 사고모형 상위군	133	4.26	.99						
1. 비전공유 하위군	250	3.88	.72	84.83	2	42.41	90.94	.000	3>2>1
2. 비전공유 중위군	127	4.34	.58	281.70	604	.47			
3. 비전공유 상위군	230	4.72	.69						
1. 팀학습 하위군	264	4.01	.78	44.17	2	22.09	41.22	.000	
2. 팀학습 중위군	84	4.25	.65	319.91	597	.54			
3. 팀학습 상위군	252	4.60	.70						

시스템 사고에서 조직몰입은 시스템 사고 상위군이 가장 높았으며(4.55±.83), 그 다음으로는 시스템 사고 중위군(4.25±.70), 시스템 사고 하위군(4.08±.69)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=25.42, p=.000). 사후검정 결과 시스템 사고 상위군이 하위군 및 중위군 보다 조직몰입이 유의하게 높았다.

개인적 숙련에서 조직몰입은 개인적 숙련 상위군이 가장 높았으며(4.59±.74), 그 다음으로는 개인적 숙련 중위군(4.17±.77), 개인적 숙련 하위군(4.11±.73)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=27.15, p=.000). 사후검정 결과 개인적 숙련 상위군이 하위군 및 중위군 보다 조직몰입이 유의하게 높았다.

사고모형에서 조직몰입은 사고모형 중위군이 가장 높았으며(4.35±.76), 그 다음으로는 사고모형 하위군(4.28±.67), 사고모형 상위군(4.26±.99)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다($F=.72, p>.05$).

비전공유에서 조직몰입은 비전공유 상위군이 가장 높았으며(4.72±.69), 그 다음으로는 비전공유 중위군(4.34±.58), 비전공유 하위군(3.88±.72)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=90.94, p=.000$). 사후검정 결과 비전공유 상위군이 중위군 및 하위군 보다 조직몰입이 유의하게 높았으며, 비전공유 중위군이 하위군보다 조직몰입이 유의하게 높았다.

팀 학습에서 조직몰입은 팀 학습 상위군이 가장 높았으며(4.60±.70), 그 다음으로는 팀 학습 중위군(4.25±.65), 팀 학습 하위군(4.01±.78)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=41.22, p=.000$).

다음으로 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 직무만족의 차이를 파악하기 위하여 one-way ANOVA를 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 10>.

시스템 사고에서 직무만족은 시스템 사고 상위군이 가장 높았으며(3.34±.54), 그 다음으로는 시스템 사고 중위군(3.26±.45), 시스템 사고 하위군(3.04±.55)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=20.50, p=.000$). 사후검정 결과 시스템 사고 중위군과 상위군이 하위군 보다 직무만족이 유의하게 높았다.

개인적 숙련에서 직무만족은 개인적 숙련 상위군이 가장 높았으며(3.34±.54), 그 다음으로는 개인적 숙련 중위군(3.17±.53), 개인적 숙련 하위군(3.08±.54)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=13.16, p=.000$). 사후검정 결과 개인적 숙련 상위군이 하위군 및 중위군 보다 직무만족이 유의하게 높았다.

사고모형에서 직무만족은 사고모형 하위군이 가장 높았으며(3.22±.49), 그 다음으로는 사고모형 중위군(3.21±.57), 사고모형 상위군(3.14±.63)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다($F=.91, p>.05$).

비전공유에서 직무만족은 비전공유 상위군이 가장 높았으며(3.41±.48), 그 다음으로는 비전공유 중위군(3.20±.48), 비전공유 하위군(3.00±.57)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=37.79, p=.000$). 사후검정 결과 비전공유 상위군이 중위군 및 하위군 보다 직무만족이 유의하게 높았으며, 비전공유 중위군

이 하위군보다 직무만족이 유의하게 높았다.

팀 학습에서 직무만족은 팀 학습 상위군이 가장 높았으며(3.45±.42), 그 다음으로는 팀 학습 중위군(3.17±.44), 팀 학습 하위군(2.95±.58)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=65.02, p=.000). 사후검정 결과 팀 학습 상위군이 중위군 및 하위군 보다 직무만족이 유의하게 높았으며, 팀 학습 중위군이 하위군보다 직무만족이 유의하게 높았다.

<표 10> 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 직무만족의 차이 분석

구 분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
1. 시스템사고 하위군	251	3.04	.55	11.50	2	5.75	20.50	.000	2,3>1
2. 시스템사고 중위군	110	3.26	.45	168.62	601	.28			
3. 시스템사고 상위군	243	3.34	.54						
1. 개인적숙련 하위군	216	3.08	.54	7.64	2	3.82	13.16	.000	3>1,2
2. 개인적숙련 중위군	152	3.17	.53	173.44	598	.29			
3. 개인적숙련 상위군	233	3.34	.54						
1. 사고모형 하위군	271	3.22	.49	.55	2	.27	.91	.405	
2. 사고모형 중위군	205	3.21	.57	181.64	604	.30			
3. 사고모형 상위군	131	3.14	.63						
1. 비전공유 하위군	250	3.00	.57	20.29	2	10.14	37.79	.000	3>2>1
2. 비전공유 중위군	125	3.20	.48	161.06	600	.27			
3. 비전공유 상위군	228	3.41	.48						
1. 팀학습 하위군	262	2.95	.58	32.25	2	16.12	65.02	.000	3>2>1
2. 팀학습 중위군	80	3.17	.44	146.80	592	.25			
3. 팀학습 상위군	253	3.45	.42						

그런데 간호사의 일반적 특성과 조직몰입과의 관계 분석에서, 간호사의 조직몰입은 일반적 특성 중 간호사의 학력, 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원 형태에 따라 유의한 차이가 있었으며, 또한 직무만족은 간호사의 직위, 근무형태, 재직기간에 따라 유의한 차이가 있었다<부록 3-3>. 따라서 이러한 일반적 특성 변수들이 종속변수인 조직유효성, 즉 조직몰입 및 직무만족에 외생변수로 작용할 수 있기 때문에, 이러한 외생변수를 통제된 상태에서 간호사의 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계를 파악하기 위하여 <표 10>에서 조직유효성과 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 결과를 중심으로 다시 공변량분석을 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<부록 4-1>.

간호사의 조직몰입은 간호사의 학력, 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원 형태의 영향을 제거한 상태에서 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습의 유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(각각 $F=14.44; 18.13; 71.72; 30.80$, $p=.000$). 또한 간호사의 직무만족은 간호사의 직위, 근무형태, 재직기간의 영향을 제거한 상태에서도 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습의 유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(각각 $F=15.68; 8.82; 27.48; 55.61$, $p=.000$).

따라서 간호사의 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따라 간호사의 조직몰입과 직무만족은 유의한 차이가 있었으며, 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 유의한 영향을 미치는 학습조직 구성요소는 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습이었다.

2) 군집분석에 따른 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계

간호사의 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계를 파악하기 위하여 앞에서 군집분석 결과 제시된 세 개의 학습조직화 유형에 따른 조직유효성의 차이를 one-way ANOVA로 분석하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 11>.

먼저 간호사의 조직몰입은 선도학습군에서 가장 높았으며($4.88 \pm .69$), 그 다음으로는 보통학습군($4.44 \pm .66$), 지체학습군($3.74 \pm .69$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=101.10$, $p=.000$). 사후검정 결과 선도학습군이 보통학

습군과 지체학습군에 비해 조직몰입이 유의하게 높았으며, 보통학습군이 지체학습군에 비해 조직몰입이 유의하게 높았다.

다음으로 간호사의 직무만족은 선도학습군에서 가장 높았으며(3.52±.45), 그 다음으로는 보통학습군(3.29±.48), 지체학습군(2.84±.54)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=68.78, p=.000). 사후검정 결과 선도학습군이 보통학습군과 지체학습군에 비해 직무만족이 유의하게 높았으며, 보통학습군이 지체학습군에 비해 직무만족이 유의하게 높았다.

<표 11> 군집분석에 따른 학습조직화 유형의 조직몰입 및 직무만족의 차이분석

조직 유효성	유형	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
조직 몰입	1. 지체학습군	173	3.74	.69	90.57	2	45.29	101.10	.000	3>2>1
	2. 보통학습군	327	4.44	.66	262.49	586	.45			
	3. 선도학습군	89	4.88	.69						
직무 만족	1. 지체학습군	173	2.84	.54	33.78	2	16.89	68.78	.000	3>2>1
	2. 보통학습군	321	3.29	.48	142.45	580	.25			
	3. 선도학습군	89	3.52	.45						

그런데 간호사의 일반적 특성 가운데 간호사의 학력, 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원의 형태에 따라 간호사의 조직몰입에 유의한 차이가 있었으며, 또한 간호사의 직위, 근무형태, 재직기간에 따라 간호사의 직무만족에 유의한 차이가 있었다<부록 3-3>. 따라서 이러한 변수들이 종속변수인 조직유효성, 즉 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 영향을 줄 수 있으므로, 이러한 특성을 통제된 상태에서 간호사의 군집분석에 따른 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계를 파악하기 위하여 공변량분석을 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<부록 4-2>.

간호사의 조직몰입은 간호사의 학력, 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원 형태의 영향을 제거한 상태에서도 학습조직화 유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으

로 나타났으며($F=84.14, p=.000$), 간호사의 직무만족은 간호사의 직위, 근무형태, 재직기간의 영향을 제거한 상태에서도 학습조직화 유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=54.77, p=.000$).

따라서 군집분석에 따른 간호사의 학습조직화 유형에 따라 간호사의 조직몰입과 직무만족은 유의한 차이가 있었으며, 간호사의 조직몰입 및 직무만족이 가장 높은 학습조직화 유형은 선도학습군이었다.

3. 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향력

간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향력을 알아보기 위하여, 학습조직의 구성요소인 시스템 사고, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유, 팀 학습을 독립변수로 하고 조직몰입 및 직무만족을 종속변수로 하여 단계선택방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과 다섯 가지 학습조직 구성요소 중 비전공유와 팀 학습이 조직몰입에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났는데, 그 중 비전공유는 조직몰입을 32.2% 설명하였으며($\beta=.497, p=.000$), 팀 학습은 조직몰입을 2.7% 설명하였다($\beta=.180, p=.000$). 비전공유와 팀 학습의 이들 두 변인 전체는 조직몰입을 35.0% 설명하였다<표 12>.

<표 12> 학습조직 구성요소의 조직몰입에 대한 영향력

(n=629)						
변수	B	ΔR^2	R^2	β	F	p
Constant	1.486					
비전공유	.614	.322	.322	.497	279.06	.000
팀 학습	.246	.027	.350	.180	157.56	.000

또한 다섯 가지 학습조직 구성요소 중 팀 학습과 비전공유가 직무만족에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났는데, 그 중 팀 학습은 더 중요한 예측변인으로서 직무만족을 21.9% 설명하였으며($\beta=.372, p=.000$), 비전공유는 직무만족을 4.9% 설명하였다($\beta=.242, p=.000$). 팀 학습과 비전공유의 이들 두 변인 전체는 직무만족을 26.8% 설명하였다<표 13>.

<표 13> 학습조직 구성요소의 직무만족에 대한 영향력

(n=629)						
변수	B	ΔR^2	R^2	β	F	p
Constant	1.305					
팀 학습	.358	.219	.219	.372	162.68	.000
비전공유	.213	.049	.268	.242	106.23	.000

D. 간호사의 일반적 특성과 학습조직화의 관계

1. 간호사의 학력과 학습조직화 정도와의 관계

간호사의 학력과 학습조직화 정도와의 관계를 파악하기 위하여 one-way ANOVA를 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 14>.

간호사의 학습조직화 정도는 대학원졸 이상에서 가장 높았으며(3.83±.41), 그 다음으로는 전문대졸(3.62±.37), 대졸(3.60±.36)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=7.04, p=.001). 사후검정 결과 대학원졸 이상이 전문대졸이나 대졸에 비해 학습조직화 정도가 유의하게 높았다.

학력에 따른 학습조직 구성요소들의 점수차이를 살펴보면 다음과 같다.

시스템 사고는 대학원졸 이상에서 가장 높았으며(3.85±.52), 그 다음으로는 전문대졸(3.74±.44), 대졸(3.71±.45)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(p>.05).

개인적 숙련은 대학원졸 이상에서 가장 높았으며(3.90±.60), 그 다음으로는 대졸(3.47±.55), 전문대졸(3.46±.54)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=12.97, p=.000). 사후검정 결과 대학원졸 이상이 전문대졸이나 대졸에 비해 개인적 숙련이 유의하게 높았다.

사고모형은 대학원졸 이상에서 가장 높았으며(4.40±.54), 그 다음으로는 전문대졸(4.31±.51), 대졸(4.29±.55)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(p>.05).

비전공유는 대학원졸 이상에서 가장 높았으며(3.46±.72), 그 다음으로는 전문대졸(3.23±.59), 대졸(3.22±.64)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=3.06, p=.047). 사후검정 결과 대학원졸 이상이 대졸에 비해 비전공유가 유의하게 높았다.

팀 학습은 대학원졸 이상에서 가장 높았으며(3.56±.57), 그 다음으로는 전문대졸(3.38±.56), 대졸(3.31±.57)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하

였다(F=3.86, p=.022). 사후검정 결과 대학원졸 이상이 대졸에 비해 팀 학습이 유의하게 높았다.

<표 14> 간호사의 학력에 따른 학습조직화 정도의 차이분석

학습조직 구성요소	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
시스템 사 고	1. 전문대졸	249	3.74	.44	.71	2	.35	1.72	.180	
	2. 대졸	321	3.71	.45	125.86	611	.21			
	3. 대학원졸이상	44	3.85	.52						
개인적 숙 련	1. 전문대졸	247	3.46	.54	7.85	2	3.92	12.97	.000	3>1,2
	2. 대졸	319	3.47	.55	184.01	608	.30			
	3. 대학원졸이상	45	3.90	.60						
사 고 모 형	1. 전문대졸	249	4.31	.51	.46	2	.23	.82	.442	
	2. 대졸	323	4.29	.55	173.51	614	.28			
	3. 대학원졸이상	45	4.40	.54						
비 전 공 유	1. 전문대졸	248	3.23	.59	2.42	2	1.21	3.06	.047	3>2
	2. 대졸	320	3.22	.64	240.52	610	.39			
	3. 대학원졸이상	45	3.46	.72						
팀학습	1. 전문대졸	243	3.38	.56	2.47	2	1.24	3.86	.022	3>2
	2. 대졸	319	3.31	.57	192.83	602	.32			
	3. 대학원졸이상	43	3.56	.57						
전 체	1. 전문대졸	240	3.62	.37	1.91	2	.95	7.04	.001	3>1,2
	2. 대졸	310	3.60	.36	79.90	590	.14			
	3. 대학원졸이상	43	3.83	.41						

2. 간호사의 직위와 학습조직화 정도와의 관계

간호사의 직위와 학습조직화 정도와의 관계를 파악하기 위하여 one-way ANOVA를 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 15>.

간호사의 학습조직화 정도는 수간호사에서 가장 높았으며($4.00 \pm .34$), 그 다음으로는 책임간호사($3.76 \pm .38$), 일반간호사($3.58 \pm .35$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=32.06, p=.000$). 사후검정 결과 수간호사가 책임간호사와 일반간호사에 비해 학습조직화 정도가 유의하게 높았으며, 책임간호사가 일반간호사에 비해 학습조직화 정도가 유의하게 높았다.

직위에 따른 학습조직 구성요소들의 점수차이를 살펴보면 다음과 같다.

시스템 사고는 수간호사에서 가장 높았으며($4.09 \pm .40$), 그 다음으로는 책임간호사($3.88 \pm .41$), 일반간호사($3.69 \pm .45$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=20.52, p=.000$). 사후검정 결과 수간호사와 책임간호사가 일반간호사에 비해 시스템 사고가 유의하게 높았다.

개인적 숙련은 수간호사에서 가장 높았으며($3.85 \pm .56$), 그 다음으로는 책임간호사($3.61 \pm .58$), 일반간호사($3.45 \pm .54$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=12.75, p=.000$). 사후검정 결과 수간호사가 일반간호사에 비해 개인적 숙련이 유의하게 높았다.

사고모형은 수간호사에서 가장 높았으며($4.46 \pm .47$), 그 다음으로는 일반간호사($4.30 \pm .52$), 책임간호사($4.20 \pm .66$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=3.04, p=.049$).

비전공유는 수간호사에서 가장 높았으며($3.83 \pm .64$), 그 다음으로는 책임간호사($3.56 \pm .59$), 일반간호사($3.17 \pm .59$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=33.27, p=.000$). 사후검정 결과 수간호사와 책임간호사가 일반간호사에 비해 비전공유가 유의하게 높았다.

팀 학습은 수간호사에서 가장 높았으며($3.76 \pm .45$), 그 다음으로는 책임간호사($3.49 \pm .52$), 일반간호사($3.31 \pm .57$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=15.56, p=.000$). 사후검정 결과 수간호사가 일반간호사에 비해 팀 학습이 유의하게 높았다.

<표 15> 간호사의 직위에 따른 학습조직화 정도의 차이분석

학습조직 구성요소	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
시스템 사 고	1. 일반간호사	517	3.69	.45	7.96	2	3.98	20.52	.000	2,3>1
	2. 책임간호사	47	3.88	.41	117.99	608	.19			
	3. 수간호사	47	4.09	.40						
개인적 숙 련	1. 일반간호사	515	3.45	.54	7.64	2	3.82	12.75	.000	3>1
	2. 책임간호사	47	3.61	.58	181.35	605	.30			
	3. 수간호사	46	3.85	.56						
사 고 모 형	1. 일반간호사	520	4.30	.52	1.70	2	.85	3.04	.049	
	2. 책임간호사	47	4.20	.66	171.31	611	.28			
	3. 수간호사	47	4.46	.47						
비 전 공 유	1. 일반간호사	518	3.17	.59	23.68	2	11.84	33.27	.000	2,3>1
	2. 책임간호사	45	3.56	.59	216.04	607	.36			
	3. 수간호사	47	3.83	.64						
팀학습	1. 일반간호사	510	3.31	.57	9.59	2	4.79	15.56	.000	3>1
	2. 책임간호사	46	3.49	.52	184.62	599	.31			
	3. 수간호사	46	3.76	.45						
전 체	1. 일반간호사	501	3.58	.35	8.06	2	4.03	32.06	.000	3>2>1
	2. 책임간호사	44	3.76	.38	73.82	587	.13			
	3. 수간호사	45	4.00	.34						

3. 간호사의 근무형태와 학습조직화 정도와의 관계

간호사의 근무형태와 학습조직화 정도와의 관계를 파악하기 위하여 one-way ANOVA를 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 16>.

간호사의 학습조직화 정도는 통상근무가 가장 높았으며(3.91±.38), 그 다음으로는 2교대 근무(3.65±.43), 3교대 근무(3.59±.36)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=20.21, p=.000). 사후검정 결과 통상근무가 3교대근무에 비해 학습조직화 정도가 유의하게 높았다.

근무형태에 따른 학습조직 구성요소들의 점수차이를 살펴보면 다음과 같다. 시스템 사고는 통상근무에서 가장 높았으며(4.01±.44), 그 다음으로는 2교대 근무(3.78±.57), 3교대 근무(3.70±.44)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=13.06, p=.000). 사후검정 결과 통상근무가 3교대 근무에 비해 시스템 사고가 유의하게 높았다.

개인적 숙련은 통상근무에서 가장 높았으며(3.81±.59), 그 다음으로는 2교대 근무(3.46±.51), 3교대 근무(3.46±.54)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=11.30, p=.000). 사후검정 결과 통상근무가 3교대 근무에 비해 개인적 숙련이 유의하게 높았다.

사고모형은 통상근무에서 가장 높았으며(4.44±.50), 그 다음으로는 3교대근무(4.30±.52), 2교대 근무(3.90±.92)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=5.94, p=.003). 사후검정 결과 3교대 근무와 통상근무가 2교대 근무에 비해 사고모형이 유의하게 높았다.

비전공유는 통상근무에서 가장 높았으며(3.65±.71), 그 다음으로는 2교대 근무(3.54±.45), 3교대 근무(3.19±.60)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=16.89, p=.000). 사후검정 결과 통상근무가 3교대 근무에 비해 비전공유가 유의하게 높았다.

팀 학습은 통상근무에서 가장 높았으며(3.64±.51), 그 다음으로는 2교대 근무(3.57±.52), 3교대 근무(3.32±.57)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=10.05, p=.000). 사후검정 결과 통상근무가 3교대 근무에 비해 팀 학습이 유의하게 높았다.

<표 16> 간호사의 근무형태에 따른 학습조직화 정도의 차이분석

학습조직 구성요소	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
시스템 사 고	1. 3교대근무	539	3.70	.44	5.20	2	2.60	13.06	.000	3>1
	2. 2교대 근무	13	3.78	.57	121.58	611	.20			
	3. 통상근무	62	4.01	.44	126.78					
개인적 숙 련	1. 3교대근무	537	3.46	.54	6.80	2	3.40	11.30	.000	3>1
	2. 2교대 근무	13	3.46	.51	183.04	608	.30			
	3. 통상근무	61	3.81	.59	189.84					
사 고 모 형	1. 3교대근무	542	4.30	.52	3.30	2	1.65	5.94	.003	1,3>2
	2. 2교대 근무	13	3.90	.92	170.67	614	.28			
	3. 통상근무	62	4.44	.50	173.97					
비 전 공 유	1. 3교대근무	538	3.19	.60	12.71	2	6.36	16.89	.000	3>1
	2. 2교대 근무	13	3.54	.45	229.57	610	.38			
	3. 통상근무	62	3.65	.71	242.28					
팀학습	1. 3교대근무	531	3.32	.57	6.30	2	3.15	10.05	.000	3>1
	2. 2교대 근무	13	3.57	.52	188.89	602	.31			
	3. 통상근무	61	3.64	.51	195.20					
전 체	1. 3교대근무	520	3.59	.36	5.25	2	2.63	20.21	.000	3>1
	2. 2교대 근무	13	3.65	.43	76.71	590	.13			
	3. 통상근무	60	3.91	.38	81.96					

4. 간호사의 병원 재직기간과 학습조직화 정도와의 관계

간호사의 병원 재직기간과 학습조직화 정도와의 관계를 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시한 결과 <표 17>에서 보여지는 바와 같이, 간호사의 병원 재직기간은 학습조직화 정도와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다($r=.281, p=.000$).

이를 학습조직 구성요소별로 살펴보면, 간호사의 병원 재직기간과 가장 높은 상관관계를 갖는 학습조직 구성요소는 비전공유로 나타났으며($r=.313, p=.000$), 그 다음으로는 시스템 사고($r=.258, p=.000$), 개인적 숙련($r=.191, p=.000$), 팀 학습($r=.180, p=.000$)의 순으로 나타났다. 반면에 사고모형은 간호사의 병원 재직기간과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

<표 17> 간호사의 병원 재직기간과 학습조직화 정도와의 상관관계 분석
(n=629)

	학습조직 구성요소	시스템 사 고	개인적 숙 련	사 고 모 형	비 전 공 유	팀 학 습	전 체
병 원 재 직 기 간	$r=.258$ ($p=.000$)	$r=.191$ ($p=.000$)	$r=.003$ ($p=.932$)	$r=.313$ ($p=.000$)	$r=.180$ ($p=.000$)	$r=.281$ ($p=.000$)	

한편, Benner(1982, 1984)는 Dreyfus의 기술습득모형에서 각 실무단계마다 평균적인 임상경력기간을 초보자 단계(간호학생), 상급초보자 단계(신규간호사), 유능한 단계(2~3년), 숙련 단계(3~5년), 전문가 단계(5년 이상)로 제시하였다. 이에 기초하여 본 연구 대상자들을 재직기간에 따라 1년 이상~2년 미만, 2년 이상~3년 미만, 3년 이상~5년 미만, 5년 이상의 네 그룹으로 분류하여 병원 재직기간에 따른 학습조직화 정도의 차이를 분석하였다<표 18>.

간호사의 학습조직화 정도는 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며($3.70\pm.38$), 그 다음으로는 3년 이상~5년 미만($3.58\pm.33$), 1년 이상~2년 미만($3.54\pm.33$), 2년 이상~3년 미만($3.53\pm.37$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다

($F=8.73$, $p=.000$). 사후검정 결과, 재직기간 5년 이상이 1년 이상~2년 미만, 2년 이상~3년 미만, 3년 이상~5년 미만에 비해 학습조직화 정도가 유의하게 높았다.

병원 재직기간에 따른 학습조직 구성요소들의 점수차이를 살펴보면 다음과 같다.

시스템 사고는 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며($3.84\pm.44$), 그 다음으로는 2년 이상~3년 미만($3.65\pm.49$), 3년 이상~5년 미만($3.63\pm.40$), 1년 이상~2년 미만($3.60\pm.46$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=11.99$, $p=.000$). 사후검정 결과, 재직기간 5년 이상이 1년 이상~2년 미만, 2년 이상~3년 미만, 3년 이상~5년 미만에 비해 시스템 사고가 유의하게 높았다.

개인적 숙련은 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며($3.56\pm.58$), 그 다음으로는 3년 이상~5년 미만($3.48\pm.54$), 2년 이상~3년 미만($3.44\pm.55$), 1년 이상~2년 미만($3.36\pm.45$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=3.30$, $p=.020$).

사고모형은 재직기간 3년 이상~5년 미만이 가장 높았으며($4.31\pm.50$), 그 다음으로는 2년 이상~3년 미만($4.31\pm.51$), 5년 이상($4.31\pm.55$), 1년 이상~2년 미만($4.30\pm.53$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다($F=.00$, $p>.05$).

비전공유는 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며($3.37\pm.66$), 그 다음으로는 3년 이상~5년 미만($3.23\pm.55$), 1년 이상~2년 미만($3.11\pm.48$), 2년 이상~3년 미만($3.00\pm.61$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=11.91$, $p=.000$). 사후검정 결과, 재직기간 3년 이상~5년 미만이 2년 이상~3년 미만에 비해 비전공유가 유의하게 높았으며, 재직기간 5년 이상이 1년 이상~2년 미만, 2년 이상~3년 미만에 비해 비전공유가 유의하게 높았다.

팀 학습은 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며($3.44\pm.57$), 그 다음으로는 1년 이상~2년 미만($3.32\pm.48$), 3년 이상~5년 미만($3.27\pm.55$), 2년 이상~3년 미만($3.26\pm.62$)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($F=4.16$, $p=.006$). 사후검정 결과, 5년 이상이 2년 이상~3년 미만에 비해 팀 학습이 유의하게 높았다.

<표 18> 간호사의 병원 재직기간에 따른 학습조직화 정도의 차이분석

학습조직 구성요소	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
시스템 사 고	1. 1년~2년미만	73	3.60	.46	7.06	3	2.35	11.99	.000	4>1,2,3
	2. 2년~3년미만	115	3.65	.49	118.97	606	.20			
	3. 3년~5년미만	110	3.63	.40						
	4. 5년이상	312	3.84	.44						
개인적 숙 련	1. 1년~2년미만	71	3.36	.45	3.06	3	1.02	3.30	.020	
	2. 2년~3년미만	114	3.44	.55	186.21	603	.31			
	3. 3년~5년미만	111	3.48	.54						
	4. 5년이상	311	3.56	.58						
사 고 모 형	1. 1년~2년미만	73	4.30	.53	.00	3	.00	.00	1.000	
	2. 2년~3년미만	115	4.31	.51	173.30	609	.29			
	3. 3년~5년미만	112	4.31	.50						
	4. 5년이상	313	4.31	.55						
비 전 공 유	1. 1년~2년미만	73	3.11	.48	13.44	3	4.48	11.91	.000	3>2 4>1,2
	2. 2년~3년미만	115	3.00	.61	227.50	605	.37			
	3. 3년~5년미만	111	3.23	.55						
	4. 5년이상	310	3.37	.66						
팀학습	1. 1년~2년미만	72	3.32	.48	3.98	3	1.33	4.16	.006	4>2
	2. 2년~3년미만	114	3.26	.62	190.41	597	.32			
	3. 3년~5년미만	109	3.27	.55						
	4. 5년이상	306	3.44	.57						
전 체	1. 1년~2년미만	70	3.54	.33	3.48	3	1.16	8.73	.000	4>1,2,3
	2. 2년~3년미만	113	3.53	.37	77.70	585	.13			
	3. 3년~5년미만	105	3.58	.33						
	4. 5년이상	301	3.70	.38						

그런데 본 연구에서 일반간호사를 제외한 나머지 직위의 간호사들의 재직기간이 책임간호사는 모두 7년 이상, 수간호사는 모두 8년 이상인 점을 고려할 때, 이들 책임간호사와 수간호사가 모두 재직기간 5년 이상에 포함되어 있어서 간호사 직위 차이가 재직기간과 학습조직화와의 관계에 영향을 미칠 수 있다. 그러므로, 이러한 직위의 영향력을 배제하기 위하여 일반간호사만을 대상으로 재직기간과 학습조직화 정도와의 관계를 살펴보면 다음과 같다<표 19>.

일반간호사의 학습조직화 정도는 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며(3.63 ±.36), 그 다음으로는 3년 이상~5년 미만(3.58±.34), 1년 이상~2년 미만(3.54 ±.33), 2년 이상~3년 미만(3.53±.37)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(F=2.22, p>.05).

일반간호사의 병원 재직기간에 따른 학습조직 구성요소들의 점수차이를 살펴보면 다음과 같다.

시스템 사고는 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며(3.77±.43), 그 다음으로는 2년 이상~3년 미만(3.65±.49), 3년 이상~5년 미만(3.62±.40), 1년 이상~2년 미만(3.60±.46)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=4.89, p=.002). 사후검정 결과, 재직기간 5년 이상이 1년 이상~2년 미만 및 3년 이상~5년 미만에 비해 시스템 사고가 유의하게 높았다.

개인적 숙련은 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며(3.48±.56), 그 다음으로는 3년 이상~5년 미만(3.47±.54), 2년 이상~3년 미만(3.44±.56), 1년 이상~2년 미만(3.36±.45)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(F=.88, p>.05).

사고모형은 재직기간 2년 이상~3년 미만이 가장 높았으며(4.31±.51), 그 다음으로는 3년 이상~5년 미만(4.30±.50), 1년 이상~2년 미만(4.30±.53), 5년 이상(4.29±.54)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(F=.03, p>.05).

비전공유는 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며(3.25±.62), 그 다음으로는 3년 이상~5년 미만(3.24±.56), 1년 이상~2년 미만(3.11±.48), 2년 이상~3년 미만(2.99 ±.60)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=5.62, p=.001). 사후검정 결과, 재직기간 3년 이상~5년 미만과 5년 이상이 2년 이상~3년 미만에

비해 비전공유가 유의하게 높았다.

팀 학습은 재직기간 5년 이상이 가장 높았으며(3.35±.58), 그 다음으로는 1년 이상~2년 미만(3.32±.48), 3년 이상~5년 미만(3.27±.55), 2년 이상~3년 미만(3.25±.62)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(F=.97, p>.05).

<표 19> 일반간호사의 병원 재직기간에 따른 학습조직화 정도의 차이분석

학습조직 구성요소	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
시스템 사 고	1. 1년~2년미만	73	3.60	.46	2.86	3	.95	4.89	.002	4>1,3
	2. 2년~3년미만	114	3.65	.49	99.15	509	.20			
	3. 3년~5년미만	109	3.62	.40						
	4. 5년이상	217	3.77	.43						
개인적 숙 련	1. 1년~2년미만	71	3.36	.45	.78	3	.26	.88	.449	
	2. 2년~3년미만	113	3.44	.56	149.13	507	.29			
	3. 3년~5년미만	110	3.47	.54						
	4. 5년이상	217	3.48	.56						
사 고 모 형	1. 1년~2년미만	73	4.30	.53	.02	3	.01	.03	.995	
	2. 2년~3년미만	114	4.31	.51	140.35	512	.27			
	3. 3년~5년미만	111	4.30	.50						
	4. 5년이상	218	4.29	.54						
비 전 공 유	1. 1년~2년미만	73	3.11	.48	5.78	3	1.93	5.62	.001	3,4>2
	2. 2년~3년미만	114	2.99	.60	174.86	510	.34			
	3. 3년~5년미만	110	3.24	.56						
	4. 5년이상	217	3.25	.62						
팀학습	1. 1년~2년미만	72	3.32	.48	.94	3	.31	.97	.405	
	2. 2년~3년미만	113	3.25	.62	161.37	502	.32			
	3. 3년~5년미만	108	3.27	.55						
	4. 5년이상	213	3.35	.58						
전 체	1. 1년~2년미만	70	3.54	.33	.83	3	.28	2.22	.085	
	2. 2년~3년미만	112	3.53	.37	60.99	493	.124			
	3. 3년~5년미만	104	3.58	.34						
	4. 5년이상	211	3.63	.36						

5. 간호사의 근무병원 형태와 학습조직화 정도와의 관계

간호사의 근무병원 형태와 학습조직화 정도와의 관계를 파악하기 위하여 one-way ANOVA를 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 20>.

간호사의 학습조직화 정도는 기업설립병원이 가장 높았으며(3.82±.39), 그 다음으로는 사립대학병원(3.66±.34), 국립대학병원(3.55±.37)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=16.93, p=.000). 사후검정 결과 기업설립병원이 국립대학병원과 사립대학병원에 비해 학습조직화 정도가 유의하게 높았다.

근무병원 형태에 따른 학습조직 구성요소들의 점수차이를 살펴보면 다음과 같다.

시스템 사고는 기업설립병원이 가장 높았으며(3.92±.46), 그 다음으로는 사립대학병원(3.72±.45), 국립대학병원(3.69±.44)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=8.35, p=.000). 사후검정 결과 기업설립병원이 국립대학병원과 사립대학병원에 비해 시스템 사고가 유의하게 높았다.

개인적 숙련은 기업설립병원이 가장 높았으며(3.73±.53), 그 다음으로는 사립대학병원(3.49±.53), 국립대학병원(3.44±.57)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=8.43, p=.000). 사후검정 결과 기업설립병원이 국립대학병원과 사립대학병원에 비해 개인적 숙련이 유의하게 높았다.

사고모형은 기업설립병원이 가장 높았으며(4.62±.42), 그 다음으로는 사립대학병원(4.40±.47), 국립대학병원(4.15±.55)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=34.12, p=.000). 사후검정 결과 기업설립병원이 사립대학병원과 국립대학병원에 비해 사고모형이 유의하게 높았으며, 사립대학병원이 국립대학병원에 비해 사고모형이 유의하게 높았다.

비전공유는 기업설립병원이 가장 높았으며(3.39±.68), 그 다음으로는 사립대학병원(3.30±.61), 국립대학병원(3.16±.62)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(F=5.89, p=.003). 사후검정 결과 사립대학병원과 기업설립병원이 국립대학병원에 비해 비전공유가 유의하게 높았다.

팀 학습은 사립대학병원이 가장 높았으며(3.38±.56), 그 다음으로는 기업설립병

원(3.37±.61), 국립대학병원(3.33±.56)의 순으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(p>.05).

따라서 간호사의 일반적 특성에 따라 간호사의 학습조직화에 유의한 차이가 있었으며, 간호사의 학습조직화에 유의한 영향을 미치는 간호사의 일반적 특성은 학력, 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원 형태였다.

<표 20> 간호사의 근무병원 형태에 따른 학습조직화 정도의 차이분석

학습조직 구성요소	구분	실수	Mean	SD	SSb SSw	df (b/w)	MSb MSw	F	p	scheffe' test
시스템 사 고	1. 국립대학병원	302	3.69	.44	3.37	2	1.69	8.35	.000	3>1,2
	2. 사립대학병원	242	3.72	.45	125.12	620	.20			
	3. 기업설립병원	79	3.92	.46	128.49					
개인적 숙 련	1. 국립대학병원	301	3.44	.57	5.12	2	2.56	8.43	.000	3>1,2
	2. 사립대학병원	241	3.49	.53	187.47	617	.30			
	3. 기업설립병원	78	3.73	.53	192.59					
사 고 모 형	1. 국립대학병원	303	4.15	.55	17.34	2	8.67	34.12	.000	3>2>1
	2. 사립대학병원	243	4.40	.47	158.29	623	.25			
	3. 기업설립병원	80	4.62	.42	175.63					
비 전 공 유	1. 국립대학병원	301	3.16	.62	4.59	2	2.30	5.89	.003	2,3>1
	2. 사립대학병원	241	3.30	.61	241.36	619	.39			
	3. 기업설립병원	80	3.39	.68	245.95					
팀학습	1. 국립대학병원	296	3.33	.56	.31	2	.16	.49	.615	
	2. 사립대학병원	241	3.38	.56	196.84	611	.32			
	3. 기업설립병원	77	3.37	.61	197.15					
전 체	1. 국립대학병원	292	3.55	.37	4.43	2	2.21	16.93	.000	3>1,2
	2. 사립대학병원	236	3.66	.34	78.29	599	.13			
	3. 기업설립병원	74	3.82	.39	82.71					

E. 조직유효성에 대한 예측변인

조직유효성에 대한 예측변인을 알아보기 위하여, 간호사의 일반적 특성 및 학습조직 구성요소를 독립변수로 하고, 조직몰입 및 직무만족의 조직유효성을 종속변수로 하여 단계선택방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였다. 이를 위하여 대상자의 학력, 직위, 근무형태, 근무병원 형태 등의 명목변수는 가변수(Dummy Variables)로 처리하였다.

1. 간호사의 조직몰입에 대한 예측변인

간호사의 학습조직화 및 일반적 특성이 조직몰입의 예측변인으로 작용하는지를 알아보기 위하여 본 연구에서 조직몰입과 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 간호사의 일반적 특성 변인인 학력, 직위, 근무형태, 재직기간, 근무병원 형태와 학습조직 구성 변인인 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 21>.

<표 21> 간호사의 조직몰입에 대한 예측변인

(n=629)						
변수	B	ΔR^2	R^2	β	F	p
Constant	1.752					
비전공유	.589	.319	.319	.477	267.77	.000
직위(수간호사)	.447	.031	.350	.156	153.64	.000
팀 학습	.218	.022	.372	.161	112.42	.000
병원형태(기업설립병원)	-.416	.020	.392	-.177	91.56	.000
병원형태(사립대학병원)	-.203	.016	.408	-.128	78.21	.000
근무형태(2교대근무)	.412	.006	.414	.076	66.61	.000

조직몰입의 가장 주요한 예측변인은 비전공유로 조직몰입을 31.9% 설명하였으며($\beta=.477, p=.000$), 그 다음으로 조직몰입에 대한 설명력이 높은 변인은 직위($\beta=.156, p=.000$), 팀 학습($\beta=.161, p=.000$), 근무병원 형태(기업설립병원, 사립대학병원 각각 $\beta=-.177, -.128, p=.000$), 근무형태($\beta=.076, p=.000$)의 순으로 나타났다. 이들 여섯 개 변인전체는 조직몰입을 41.4% 설명하였으며, 이러한 결과를 통하여 도출된 조직몰입에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{조직몰입}(Y) = & 1.752 + 0.589(\text{비전공유}) + 0.447(\text{직위:수간호사}) \\ & + 0.218(\text{팀 학습}) - 0.416(\text{병원형태:기업설립병원}) \\ & - 0.203(\text{병원형태:사립대학병원}) + 0.412(\text{근무형태:2교대}). \end{aligned}$$

2. 간호사의 직무만족에 대한 예측변인

간호사의 학습조직화 및 일반적 특성이 직무만족의 예측변인으로 작용하는지를 알아보기 위하여 본 연구에서 직무만족과 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 간호사의 일반적 특성 변인인 직위, 근무형태, 재직기간과 학습조직 구성 변인인 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였는데, 그 결과는 다음과 같다<표 22>.

<표 22> 간호사의 직무만족에 대한 예측변인

(n=629)						
변수	B	ΔR^2	R^2	β	F	p
Constant	1.342					
팀 학습	.355	.220	.220	.373	160.94	.000
비전공유	.206	.047	.266	.236	103.53	.000

직무만족의 가장 주요한 예측변인은 팀 학습으로 직무만족을 22.0% 설명하였으며($\beta=.373$, $p=.000$), 그 다음으로 설명력이 높은 변인은 비전공유로 직무만족을 4.7% 설명하였다($\beta=.236$, $p=.000$). 팀 학습 및 비전공유의 이들 두 변인 전체는 직무만족을 26.6% 설명하였으며, 이러한 결과를 통하여 도출된 직무만족에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$\bullet \text{ 직무만족}(Y) = 1.342 + 0.355(\text{팀 학습}) + 0.206(\text{비전공유})$$

VI. 논 의

A. 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향

1. 간호사의 학습조직화

종합전문요양기관(3차 의료기관)의 간호사를 대상으로 한 본 연구에서 간호사의 학습조직화 정도는 5점 만점에 $3.63 \pm .37$ 점으로 보통수준으로 나타났다. 학습조직 구성요소별로는 사고모형($4.31 \pm .53$)이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 시스템 사고($3.73 \pm .46$), 개인적 숙련($3.50 \pm .56$), 팀 학습($3.36 \pm .57$), 비전공유($3.24 \pm .63$)의 순으로 나타났다.

사고모형이 상당히 높게 나타난 연구결과는 간호사들의 학습조직 구축을 위한 철학적 기반이 형성되어 있다는 것을 의미하는 것으로, 이는 앞으로 학습조직을 구축하는데 기틀이 될 것으로 사료된다. 또한 비전공유가 가장 낮게 나타난 것은 지속적인 학습활동을 전개할 수 있는 힘이 낮다는 것을 의미하므로, 성공적인 학습조직을 구축하기 위해서는 효과적인 비전공유 전략을 개발·실행함으로써 지속적인 학습활동을 활발하게 전개할 수 있는 힘을 보유해야 할 것으로 생각된다.

학습조직화 정도를 다른 연구와 비교해보면, 본 연구와 같이 Senge(1990)의 학습조직 이론을 중심으로 기업의 조직구성원을 대상으로 한 남성곤(1998)의 연구결과를 5점 만점으로 환산하였을 때 본 연구와 팀 학습만이 거의 비슷한 수준으로 나타났을 뿐, 그 외 네 개의 학습조직 구성요소와 전체 학습조직화 정도는 본 연구 즉, 간호사의 학습조직화 정도가 더 높게 나타났다.

또한 본 연구와 달리 Marquardt(1996)의 시스템적 관점에 근거하여 은행조직 구성원을 대상으로 한 이한검과 전선봉(1997)의 연구에서 학습조직화 정도는 3.20 점으로, 본 연구와 비교할 때 간호사들의 학습조직화 정도가 은행조직 구성원들보다 좀 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 한 개 종합병원에 근무하는 직원을 대상으로 조직학습행위 수준을 조사한 조경도(2000)의 연구에서 전체 직원의 조직학습

행위의 평균은 5점 만점에 3.46점이었으며, 간호직의 조직학습행위 수준이 3.39 ±.51점으로 의사직, 행정직, 기능직을 포함한 모든 직종 중에서 가장 낮게 나타난 결과와 비교할 때, 본 연구에서 나타난 간호사들의 학습조직화 수준은 조경도(2000) 연구의 전체 병원 직원과 간호직의 조직학습 수준보다 더 높게 나타났다. 이는 조경도(2000)의 연구 대상자가 소속된 병원은 477병상의 종합병원으로 본 연구의 대상자가 소속된 종합전문요양기관과는 조직특성 및 간호직을 구성하고 있는 간호사들의 특성이 상당히 상이하므로, 종합전문요양기관에 근무하는 간호사의 학습조직화 수준은 1,2차 병원에 근무하는 간호사와는 다를 것으로 사료된다.

따라서, 종합전문요양기관에 근무하는 다양한 직종간의 학습조직화 정도를 비교하는 즉, 간호사와 병원 내 다른 직종과의 학습조직화 정도를 비교 분석하는 추후연구가 이루어질 필요가 있다.

또한 구성요소별 학습조직화 정도의 순서는 본 연구에서 사고모형, 시스템 사고, 개인적 숙련, 팀 학습, 비전공유의 순으로 높게 나타난 반면, 남성근(1998)의 연구에서는 시스템 사고, 팀 학습, 개인적 숙련, 사고모형, 비전공유의 순으로 높게 나타났다. 즉, 다섯 가지 학습조직 구성요소 중 비전공유 정도가 가장 낮은 것은 본 연구결과와 일치하였으나, 그 외 구성요소들의 학습조직화 정도의 순서는 본 연구결과와 다르게 나타났다.

이와 같이 학습조직의 구성요소별로 학습조직화 정도가 다르게 나타난 것은, 학습조직을 구축하는데 있어 학습조직 구성요소들이 동시에 비슷한 속도로 구축되는 것이 아니라, 서로들간의 관계나 영향력에 따라 학습조직 구성요소들간의 구축순서나 경로가 다를 수 있다고 판단된다. 그러므로 이들 학습조직 구성요소들간의 영향력이나 경로를 확인하는 추후연구가 시도되어야 할 것으로 생각된다.

간호사의 학습조직화 유형에서는 학습조직을 구성하는 모든 요소들의 점수양상에 대한 상이성과 유사성에 따라 군집분석을 실시한 결과, 지체학습군, 보통학습군, 선도학습군의 세 개의 유형이 분류되었다.

본 연구와 같이 Senge(1990)의 학습조직 이론을 기초로 한 손태원과 전상길(1997)의 연구에서는, 건설업체 팀들의 학습유형으로 학습주도팀, 학습수용팀, 학습

거부팀, 학습지체팀의 네 개의 유형이 나타났다. 또한 육군 군인들을 대상으로 한 윤여표(1998)의 연구에서도 학습조직 구성요소를 모두 고려하여 실시한 군집분석 결과 전체적으로 학습조직화 정도가 높은 군, 중간 군, 낮은 군 등의 세 개의 집단으로 분류되었으며, Marquardt(1996)의 이론을 중심으로 정보통신업체와 보험업계를 대상으로 한 권재범(2002)의 연구에서도 조직, 인간, 업무, 환경, 문화 등의 다섯 가지 차원의 구성요소에 대한 학습조직 수준을 군집분석 한 결과 학습주도팀, 학습수용팀, 학습지체팀의 세 개의 유형이 나타났다.

본 연구결과를 이들 연구결과들과 비교해보면, 간호사들의 학습조직화 유형이 세 개로 나타난 것은 유사하였으나, 간호사들에게는 다른 직종에서 나타난 학습거부군과 같은 아주 낮은 수준의 학습조직화 유형은 존재하지 않았다. 이는 전문직으로서 간호직의 특성상 대학졸업 이후에도 계속적으로 전문지식에 대한 습득이 요구되므로 의료기관에서 조직적 차원으로 끊임없는 실무교육을 실시하고 팀 학습을 자극하고 있을 뿐 아니라, 간호사 개인차원에서도 전문직 간호사로서의 능력개발을 위해 지속적으로 노력을 기울이고 있기 때문에 학습거부군과 같은 낮은 학습조직화 유형이 발견되지 않은 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서는 1·2차 의료기관에 비해 학습활동이 더욱 활발히 일어나고 있는 3차 의료기관만을 대상으로 하였기 때문에 나타난 결과일 수 있다. 따라서 1·2차 의료기관의 간호사를 대상으로 학습조직화를 유형화하는 추후연구들이 실시되면 타 직업과의 비교나 의료기관의 특성 및 형태에 따른 다양한 비교분석이 가능할 것으로 사료된다.

2. 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계

간호사의 학습조직화 정도는 조직몰입 및 직무만족 모두와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 또한 학습조직 구성요소 중 사고모형을 제외한 나머지 네 개 요소에서, 간호사의 조직몰입은 비전공유, 팀 학습, 개인적 숙련, 시스템 사고의 순으로 상관관계가 높게 나타났으며, 간호사의 직무만족은 팀 학습, 비전공유, 개인적 숙련, 시스템 사고의 순으로 상관관계가 높게 나타났다.

Senge(1990)의 학습조직 구성요소와 조직유효성과의 상관관계를 제시한 다른 연구들을 살펴보면, 조직몰입은 건설업체의 팀원을 대상으로 한 정한규(1996)의 연구에서는 팀 학습, 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 사고모형의 순으로, 그리고 정부출연기관 정직원을 대상으로 한 정태용(2001)의 연구에서는 비전공유, 개인적 숙련, 사고모형, 팀 학습, 시스템 사고의 순으로 상관관계가 높게 나타났다. 또한 직무만족은 정한규(1996)의 연구에서는 팀 학습, 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 사고모형의 순으로, 정태용(2001)의 연구에서는 비전공유, 개인적 숙련, 팀 학습, 사고모형, 시스템 사고의 순으로, 대학행정조직 구성원을 대상으로 한 권혁영(2000)의 연구에서는 개인적 숙련, 비전공유, 사고모형, 시스템 사고, 팀 학습의 순으로 유의하게 상관관계가 높게 나타났다. 그런데 이들 연구결과와 달리 간호사를 대상으로 한 본 연구결과에서는 사고모형이 조직몰입 및 직무만족과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

이는 본 연구에서는 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 영향을 미치는 외생변수로 작용할 수 있는 간호사의 일반적 특성을 통제한 후 편상관분석을 실시한 반면, 다른 연구들에서는 이러한 외생변수들을 통제하지 않은데서 기인한 차이일 수 있다. 또한 연구대상자나 측정도구의 차이에서 비롯될 수 있기 때문에, 다양한 연구대상자를 대상으로 반복연구를 실시할 필요가 있다. 그리고 본 연구결과와 달리 기업이나 학교 구성원을 대상으로 한 다른 연구에서 조직몰입 및 직무만족과 상관관계가 높은 학습조직 구성요소들의 순서가 다르게 나타난 것은 조직특성과 직무특성을 비롯하여 대상자들의 개인적 특성 등이 다르며, 이들 특성이 학습조직화와 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향이 다르기 때문에 기인된 것으로 볼 수 있다.

간호사의 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계에서, 사고모형을 제외한 나머지 네 개의 구성요소 - 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습 - 모두에서 상위군, 중위군, 하위군의 순으로 조직몰입 및 직무만족이 높게 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다.

이는 우리나라 건설업체의 154개 팀의 팀원 512명을 대상으로 한 정한규(1996)의 연구에서, 학습조직의 다섯 가지 구성요소 모두에서 점수가 높은 집단이 낮은

집단에 비하여 조직몰입 및 직장생활만족이 유의하게 높게 나타난 연구결과와 유사하였다.

또한 Senge(1990)의 이론에 기초한 연구는 아니지만, Marquardt(1996)의 학습조직모델 및 박광량(1994)의 학습조직 진단지를 중심으로 한 이선(2000)의 연구결과에서, 전체 학습조직 정도 및 학습조직의 다섯 가지 하위변인인 전략, 조직, 인간, 업무, 문화요인의 정도가 높은 집단과 낮은 집단 간에 조직몰입 및 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 결과와도 유사하였다.

그리고 우리나라의 일곱 개 은행조직 구성원 843명을 대상으로 한 이한검과 전선봉(1997)의 연구결과에서 경영성도가 상위군일수록 학습조직화 수준이 높게 나타났으며, 학습조직화의 제 변수인 학습의 역동성, 조직의 유연성, 구성원 활력, 지식관리, 기술적용 등도 경영성도군에 따라 유의한 차이를 보였다. 이 연구결과는 본 연구와는 다른 관점에서 분석이 이루어졌지만, 결국 이 연구에서 학습조직화 정도와 조직유효성과의 유의한 관련성은 본 연구결과를 지지해 주는 것으로 볼 수 있다.

또한 간호사의 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에서 다섯 개의 학습조직 구성요소들 중 사고모형 정도가 높은 군과 낮은 군간의 조직몰입 및 직무만족은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났는데, 이는 정한규(1996)의 연구에서 다른 학습조직 구성요소들에 비해 사고모형과 조직성과간의 상관관계가 낮게 제시된 것과 유사한 결과로 볼 수 있다. 따라서 이러한 결과가 사고모형이 다른 학습조직 구성요소들에 비해 다차원적인 속성을 지니고 있어 이에 대한 타당한 측정이 어렵기 때문에 나타난 결과인지 혹은 실제로 조직몰입이나 직무만족 등의 조직유효성 변수와 관련성이 없기 때문에 나타난 결과인지를 규명하기 위해서는 더 많은 대상자를 대상으로 한 실증적 연구가 필요할 것으로 사료된다.

군집분석에 따른 간호사의 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계에서, 간호사의 학습조직화 유형에 따라 조직유효성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후검정 결과 선도학습군, 보통학습군, 지체학습군의 순으로 조직몰입 및 직무만족이 유의하게 높게 나타났다.

이러한 연구결과는 육군 45개 소대의 315명을 대상으로 Senge(1990)의 학습조직 구성요소들에 대한 군집분석 결과 도출된 학습조직화정도가 높은 군, 중간 군, 낮은 군의 순으로 조직몰입, 군생활만족, 신뢰감, 조직성과들의 수준이 높게 나타난 윤여표(1998)의 연구결과와 정보통신업체와 보험업계를 대상으로 Marquardt(1996)의 이론을 기초로 학습조직 인지수준을 유형화한 3개의 학습군, 즉 학습주도팀, 학습수용팀, 학습지체팀의 순으로 조직몰입, 직무만족, 적응성으로 측정된 조직유효성이 높게 나타난 권재범(2002)의 연구결과와 일치하였다. 또한 Senge(1990)의 학습조직화 이론에 근거하여 건설업체의 154개 팀을 대상으로 한 손태원과 전상길(1997)의 연구에서도 학습주도팀, 학습수용팀, 학습거부팀, 학습지체팀의 순으로 조직몰입 및 직장생활만족이 더 높게 나타나 본 연구결과와 유사한 결과를 보였다.

군집분석에 따른 간호사의 학습조직화 유형에 따라 조직유효성에 유의한 차이를 나타낸 본 연구 결과는 학습이 잘 이루어질수록 우수한 성과가 나온다는 학습조직 이론의 기본 명제와, 학습조직의 인간차원의 성과로서 새로운 능력이나 지식을 지속적으로 습득하는 즐거움과 재미로 인해 직무만족도가 높아지고, 우호적이고 역동적인 직장 분위기로 인해 직장만족도가 높아진다는 박광량(1996)의 주장을 실증적으로 뒷받침 해주고 있다고 볼 수 있다. 또한 이러한 결과는 조직 전체의 장기적인 학습역량을 확보하고 조직유효성을 증진시키기 위해서는 지체학습군 및 보통학습군에 대해 조직차원의 동기부여를 제공하는 등 학습조직화 유형간에 서로 다른 조직개발 기법을 적용할 필요가 있음을 시사하고 있다. 또한 앞으로 간호사의 학습조직화 유형에 적합한 조직개발기법이나 관리전략 등을 개발하고 그 효과를 검증하는 추후연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

간호사의 학습조직화의 조직유효성에 대한 영향력 검증에서, 비전공유와 팀 학습의 두 변인이 조직몰입을 35.0%, 직무만족을 26.8% 설명하는 것으로 나타났다.

이는 다른 연구결과에서 제시된 조직몰입에 대한 설명력과 비교해 볼 때 본 연구에서 나타난 비전공유와 팀 학습의 조직몰입에 대한 설명력이 가장 높았다. 팀 학습이 조직몰입에 대한 유의한 예측변인으로 제시된 본 연구결과는 정한규

(1996)와 윤여표(1998)의 연구결과와 일치하였으나, 다른 연구결과와 달리 비전공유는 본 연구에서만 조직몰입에 대한 유의한 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

또한 직무만족에 대한 설명력은 비전공유와 팀 학습의 두 변인이 26.8%의 직무만족을 설명하는 것으로 나타났는데, 이는 정한규(1996)의 연구에서 학습조직 구성요소들의 직장생활만족에 대한 설명력 24.74% 보다는 다소 높았으나, 권혁영(2000)과 정태용(2001) 연구에서 제시한 설명력 보다는 낮게 나타났다. 그리고 비전공유와 팀 학습이 직무만족에 대한 유의한 설명력을 갖는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 비전공유가 직무만족에 대해 유의한 설명력을 갖는다고 보고한 권혁영(2000)의 연구와, 팀 학습이 직무만족에 대해 유의한 설명력을 갖는다고 제시한 정한규(1996)의 연구결과를 지지하였다.

비전공유와 팀 학습이 조직몰입과 직무만족에 유의한 설명력을 갖는 것으로 나타났는데, 비전공유는 조직구성원들이 목적과 방향성을 제시하여 조직활동에 보다 더 자발적, 열정적으로 참여할 수 있게 됨으로써 자신의 직무에 대한 만족 및 조직에 대한 일체감을 증진시켜 조직유효성을 향상시키는데 기여할 것으로 생각된다. 또한 팀 학습은 팀 내에서의 팀원간의 협력과 신의에 바탕을 둔 상호작용을 통해 팀원 서로간에 긍정적인 인간관계를 이루어가며, 뿐만 아니라 활발한 정보공유 및 자유스러운 의사결정이 이루어져 직무만족이 향상되며, 이러한 긍정적인 요소들에 바탕을 둔 팀을 통해 개개인의 역량이 함께 모일 때 개인 혼자 힘으로 해 낼 수 있는 것보다 더 크고 효과적인 성과를 성취하도록 촉진됨으로써 조직유효성을 증진시키는데 기여할 것으로 사료된다.

따라서, 간호사의 조직몰입과 직무만족을 증진시키기 위해서는 학습조직 구성요소 가운데 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀진 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습 각각에 대한 활성화가 요구되며, 그 중에서도 특히 유의한 설명력을 갖는 것으로 나타난 비전공유와 팀 학습에 중점을 두어 활성화 전략 및 증진 프로그램이 개발되고 실행되어야 할 것으로 사료된다.

3. 간호사의 일반적 특성과 학습조직화의 관계

간호사의 일반적 특성과 학습조직화와의 관계에서 간호사의 학력, 직위, 근무 형태, 재직기간, 근무병원 형태에 따라 간호사의 학습조직화 정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

본 연구결과는 김종철(1999)의 연구에서는 학력이, 김종철(1999), 이한검과 전선봉(1997), 정태용(2001), 윤여표(1998)의 연구에서는 직위가, 나병선(2002), 김종철(1999), 이한검과 전선봉(1997), 조경도(2000)의 연구에서는 재직기간이, 온혜영(1999)의 연구에서는 근무기업의 형태가 각각 학습조직화에 유의한 영향을 미친다고 제시된 결과를 지지하였다.

간호사의 학력과 학습조직화의 관계에서, 전문대졸의 간호사가 대졸의 간호사보다 시스템 사고, 사고모형, 비전공유, 팀 학습이 높게 나타났는데, 이는 은행조직 구성원을 대상으로 한 이한검과 전선봉(1997)의 연구에서 통계적으로 유의하지는 않았지만 고졸이하가 대졸보다 더 높은 학습조직화 수준을 나타낸 것과 유사한 결과를 나타냈다.

그런데 의료인 가운데 간호사만이 면허취득을 위해 요구되는 학력의 기본요건이 3년제 대학 졸업자나 4년제 학사로 이원화 되어있는 것을 감안할 때 본 연구결과는 다양한 해석의 여지가 있겠으나, 사후검정 결과에서 대학원졸 이상만이 전문대졸이나 대졸에 비해 학습조직화 수준이 높게 나타났을 뿐, 전문대졸과 대졸 사이에는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 이러한 결과는 전문대학을 졸업한 많은 간호사들이 RN-BSN과정이나 방송통신대학 등으로의 편입을 통해 학사학위를 취득하고 있는 현실을 감안할 때, 현재의 학력이 아닌 간호사 면허 취득 당시의 학력상태가 학습조직화에 미치는 영향을 탐색하는 연구가 필요하다고 본다.

직위와 학습조직화의 관계에서, 간호사의 직위에 따라 다섯 가지 학습조직 구성요소 및 전체 학습조직화 정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후검정 결과 일반간호사에 비해 책임간호와 수간호사의 시스템 사고 및 비전공유가 높았으며, 일반간호사에 비해 수간호사의 개인적 숙련과 팀 학습이 높았으며, 전체 학습조직화 정도는 수간호사, 책임간호사, 일반간호사의 순으로 높게 나타났다.

그런데 이러한 결과는 재직기간과 학습조직화의 관계에서 Benner(1982, 1984)의 모형에 의하여 재직기간을 분류했을 때, 책임간호사와 수간호사는 모두 재직기간이 5년 이상이므로 책임간호사와 수간호사를 제외시키고 일반간호사만을 대상으로 재직기간과 학습조직화와의 관계를 살펴보았을 경우 시스템 사고와 비전공유에서만 재직기간에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그런데 책임간호사와 수간호사를 포함시켜서 재직기간과 학습조직화의 관계를 분석했을 경우에는 시스템 사고와 비전공유 이외에도 개인적 숙련, 팀 학습, 그리고 전체 학습조직화정도가 재직기간에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 결과를 연계하여 생각해 볼 때, 조직 내에서 간호사에게 주어지는 책임간호사나 수간호사라는 직책이나 지위 그 자체가 그들로 하여금 더욱 학습조직화를 추구하도록 촉진시키는 촉매역할을 하는 것으로 사료된다.

이러한 현상은 일반간호사가 책임간호사나 수간호사의 직위에 오르게 되면, 그 역할을 수행하는데 필요한 능력을 개발하려는 간호사 개인적인 요구와 함께, 병원 및 간호조직의 역할기대에 부응하여 역량을 확대시켜 나가는 노력 과정에서 일반간호사들보다 학습조직화로 전환이 더 촉진되는 것으로 생각된다. 또한 대부분의 조직에서 직위에 따라 구성원들에게 공유되는 조직 정보의 수준과 양이 다르다는 점을 고려해 볼 때, 책임간호사나 수간호사들은 일반간호사에 비해 더 많은 조직의 정보를 공유하게 되고 이러한 정보의 공유 및 활용을 통해 더 쉽게 시스템적 사고를 하게 될 뿐만 아니라 조직의 비전을 더 많이 공유할 수 있게 되어 결국, 학습조직화가 촉진되는 것으로 사료된다.

근무형태와 학습조직화의 관계에서, 간호사의 근무형태에 따라 학습조직화에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사고모형은 통상근무, 3교대근무, 2교대근무 순으로, 나머지 네 개의 학습조직 구성요소 및 전체 학습조직화 정도는 모두 통상근무, 2교대근무, 3교대근무의 순으로 높게 나타났다.

이러한 결과는 교대근무를 할 경우에 근무시간 이외의 시간을 특정영역에 대한 학습이나 자기개발을 위해 정기적으로 사용하기가 어렵고 보수교육이나 실무교육에 충실히 참석하지 못하기 때문에 개인적 숙련의 장애요인으로 작용할 뿐 아니라 또한 교대근무의 경우 통상근무보다 팀원들끼리 만날 수 있는 기회나 시

간이 줄어들어서 팀 학습의 활성화에 장애요인으로 작용하기 때문인 것으로 사료된다.

병원 재직기간과 학습조직화의 관계에서, 사고모형을 제외한 나머지 네 개의 학습조직 구성요소 및 전체 학습조직화가 재직기간과 유의한 정 상관관계를 가져 재직기간이 길 수록 학습조직화 정도가 높은 것으로 나타났다.

따라서 학습조직이 어느 수준에서 완성되거나 도달되는 것이 아니고 단기간의 노력이나 단기간의 훈련을 통해 성취되기보다는 장기적으로 지속적인 노력을 통해 이루어져 가는 것임을 고려할 때, 재직기간이 늘어가면서 개인의 전문적 역량도 성장해 가며 이를 통해 학습조직 구성요소 하나 하나가 점진적으로 증진·개발되어 감으로써 개인의 학습조직화도 점차적으로 높아져 가는 것으로 생각된다.

근무병원 형태와 학습조직화의 관계에서, 팀 학습을 제외한 나머지 네 개의 학습조직 구성요소 및 전체 학습조직화 정도는 기업설립병원, 사립대학병원, 국립대학병원의 순으로 학습조직화가 높게 나타났다.

시대의 흐름 및 경영환경의 변화에 빠르고 민감하게 대처해 나가는 기업에서 설립한 병원에서 학습조직화가 가장 높게 나타난 것은 예상할 수 있었던 결과인데, 이는 기업들이 병원조직에 비해 일찍이 학습조직의 필요성을 깨닫고 학습조직으로의 전환을 위해 먼저 노력해오고 있었기 때문에 기업설립병원이 사립대학병원이나 국립대학병원에 비해 모(母)기업으로부터 학습조직 구축에 대해 이미 축적된 전략 및 기술, 정보를 쉽고 빠르게 받아들일 수 있어서 나타난 결과로 볼 수 있다. 그리고 국립대학병원에 비해 사립대학병원에서 학습조직화 정도가 더욱 높은 것은, 국립대학병원은 국가로부터 어느 정도의 재정적 지원을 받는데 반해, 사립대학병원은 독립적으로 자생하여 병원을 경영해 나가야 하기 때문에 상대적으로 환경변화에 대한 위기의식이 국립대학병원에 비해 더욱 높아서 생존과 성장을 위한 변화요구를 직시하여 더 빨리 그리고 더 적극적으로 학습조직으로의 전환을 추구하기 때문인 것으로 사료된다.

4. 조직유효성에 대한 예측변인

간호사의 조직몰입에 대한 가장 주요한 예측변인은 비전공유였으며, 그 다음으로는 직위, 팀 학습, 근무병원 형태, 근무형태의 순으로 나타났는데, 이들 변인 전체는 조직몰입을 41.4% 설명하였다. 직무만족에 대한 가장 주요한 예측변인은 팀 학습이었으며, 그 다음으로 유의한 예측변수는 비전공유로 나타났는데, 이들 두 변인 전체는 직무만족을 26.6% 설명하였다.

이 결과를 앞에서 제시한 간호사의 학습조직화 정도가 조직유효성에 미치는 영향력에 대한 검증 결과와 관련시켜서 살펴보면, 조직몰입 및 직무만족에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타난 비전공유와 팀 학습은 간호사의 일반적 특성변수와 함께 투입됐을 때도 유의한 예측변인으로 나타남으로써 비전공유와 팀 학습의 중요성을 다시 한번 더 확인해 주고 있다.

따라서 앞에서 제시한 바와 같이 조직유효성을 증진시키기 위해서는 Senge(1990)의 다섯 가지 학습조직 구성요소 중 특히 비전공유 및 팀 학습을 중심으로 학습조직화를 촉진시키는 것이 효과적일 것이므로, 비전공유와 팀 학습 증진에 중점을 둔 프로그램 및 전략개발이 이루어져야 할 것이다.

비전공유를 위해서는 먼저 조직구성원 개인의 가치, 관심, 열망 등이 통합된 개인적 비전이 창출될 수 있도록 고무되어야 한다. 그런 후, 이러한 개인적 비전을 토대로 구성원 모두가 공유할 수 있는 비전을 만드는 작업이 이루어져야 하는데, 이를 위해서 조직의 비전은 외부적인 비전과 내부적인 비전이 잘 혼합되어 있으며, 내용이 명확하고 상상가능하며, 모두가 원하고, 실현가능성, 현실성, 구체성, 전파성, 신뢰성이 있으며, 구성원의 비전과 잘 연결되어 있어야 한다. 이러한 조직의 비전은 명문화된 비전 선언문을 작성하고 비전 선포식을 하는 등의 과정을 통해 구성원들에게 효과적으로 알려지고 홍보될 수도 있지만, 비전공유는 이러한 일회성의 이벤트나 단기간의 교육을 통해 이루어지는 것이 아닌 지속적인 상호 커뮤니케이션을 통해 지속적으로 형성해 나가는 과정이므로, 조직의 비전이 구성원들에게 공유될 수 있도록 하기 위해서 끊임없는 노력이 이루어져야 하며, 이러한

과정에 많은 사람이 참여할 때 비전은 더욱 명확해지고 빠르게 실현될 수 있다(박인출, 2001; 박현선, 김정아, 김주현, 1999).

또한 팀 학습은 새로운 조직구조인 팀제로의 전환을 통해 촉진될 수도 있다. 왜냐하면 이러한 팀제를 통해 업무단위의 규모가 축소되어 구조가 합리화되고, 팀의 자율성이 확대되고, 의사결정이 신속해짐으로써 팀 학습을 활성화시킬 수 있기 때문이다. 또한 이러한 팀 학습은 '학습조직 콘테스트'와 같은 팀 학습 경진대회(남중해, 2001; 연세의료원, 2001a, 2001b)나 최근 대부분의 의료기관에서 활발히 이루어지고 있는 팀 단위의 의료 질 향상(QI: Quality Improvement) 활동 등을 통해서도 동기부여 되고 촉진될 수 있을 것으로 사료된다.

이상을 모두 종합하여 볼 때, 학습조직이 변화와 불확실성 시대의 이상적인 조직 비전이 될 수 있으며, 학습조직이 조직과 구성원이 학습하는 과정을 통하여 환경 적응력을 제고함으로써 지속적인 경쟁우위를 확보하여 조직의 성과를 달성하는데 매우 유효한 수단이 될 수 있다는 학습조직의 이론이 본 연구를 통해 실증적으로 확인되었다.

따라서 결론적으로 학습조직화는 조직유효성 증진에 매우 효과적이므로 오늘날과 같은 변화의 시대에 병원조직의 존속 및 성장, 발전을 위해서는 학습조직으로의 이행이 적극적으로 이루어져야 한다. 그러나 학습조직으로의 변환을 시도하기에 앞서 학습조직의 필요성과 유용성을 명확하게 인식하고, 이러한 필요성을 조직 구성원 모두가 공감할 수 있도록 충분한 공감대를 조성한 후, 병원 및 간호조직의 특성과 문화에 적합한 학습조직 구축전략을 수립해야 할 것이다. 이러한 과정을 거쳐 학습조직을 구축하기 위한 노력이 병원 및 간호조직 곳곳에서 다각도로 전개될 때, 병원의 중요한 인적 자원인 간호사들의 조직몰입 및 직무만족도가 증가되어 더 높은 생산성과 성과를 창출하게 될 것이다. 따라서 이를 위해서는 본 연구결과 확인된 비전공유와 팀 학습 같은 핵심적인 학습조직 구성요소를 중심으로 성공적인 학습조직화 전략을 마련하여 끊임없이 실행해 나가야 할 것이다.

B. 연구의 의의

1. 간호이론 측면

본 연구는 병원조직의 간호사를 대상으로 처음 실시한 학습조직이론에 대한 실증적 연구로서, 학습조직 이론의 적용범위를 병원 및 간호조직으로 확대시켰으며, 간호사의 학습조직화 현상을 확인하고 조직유효성과의 관계를 규명하여 서술적, 설명적 지식체를 생성해냄으로써 간호지식체 증대에 기여한다.

2. 간호연구 측면

본 연구는 새롭게 보안된 학습조직화 측정도구를 이용하여 다양한 병원의 간호사를 대상으로 측정도구의 신뢰도와 타당도를 재검증하였으며, 이를 통해 재검증된 학습조직화 측정도구는 앞으로 학습조직관련 연구를 활성화시키는데 기여할 수 있을 것이다. 또한 본 연구는 지금까지 미비했던 병원 및 간호조직의 학습조직화에 대한 실증적 연구로서, 관련 영역에 대한 연구관심을 자극하고, 미래의 연구를 위한 새로운 방향을 제시하며, 본 연구결과를 기초로 관련변인에 대한 다양한 새로운 가설 도출을 가능케 함과 동시에, 그러한 추후연구들을 위한 기초자료를 제공한다.

3. 간호실무 측면

본 연구는 간호사의 학습조직화 효과를 밝힘으로써 간호조직이 학습조직으로 전환하도록 동기부여하며, 간호사의 학습조직화 정도 및 유형을 제시함으로써 병원 및 간호조직이 현 상황을 파악하여 앞으로의 발전목표를 설정하는데 유용하게 이용될 수 있다. 또한 조직유효성 증진에 유의한 영향을 미치는 학습조직 구성요소를 밝힌 본 연구결과는 조직유효성 증진을 위한 효과적인 관리방안을 개발하는데 유용한 기초자료를 제공한다.

VII. 결론 및 제언

A. 결론

본 연구는 Senge(1990)의 학습조직 이론을 기초로 병원 간호사의 학습조직화 정도 및 학습조직화 유형을 규명하고, 이들의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상은 국립대학병원 2개, 사립대학병원 5개, 기업설립병원 2개의 총 9개 종합전문요양기관에 근무하는 정규직 간호사 중, 재직기간 1년 이상의 일반병동 근무자 665명이다.

자료수집은 질문지를 사용하여 2003년 3월부터 5월까지 이루어졌으며, 총 629명의 자료가 최종 분석되었다.

연구도구는 정석희 등(2003)이 개발하고 본 연구자가 수정·보완한 학습조직화 측정도구, Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입측정도구, Taylor와 Bowers가 개발한 직무만족척도(Cook 등, 1981에 인용됨)등을 사용하였다.

자료분석은 SPSS 10.0 for Windows 프로그램을 이용하였고, 학습조직화 측정도구의 구성 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 사용하였으며, 간호사의 학습조직화 유형을 규명하기 위하여 군집분석을 실시하였다. 또한 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계 및 간호사의 학습조직화에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 편상관분석, 일원배치 분산분석 및 Scheffé test, 공변량분석을 실시하였으며, 학습조직화의 조직유효성에 대한 영향력 및 간호사의 조직유효성에 대한 예측변인을 파악하기 위해서 단계선택방법에 의한 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- 1) 간호사의 학습조직화에서, 간호사의 학습조직화 정도는 5점 만점에 3.63 ±.37점으로 보통수준으로 나타났으며, 구성요소별로는 사고모형이 5점 만점에 4.31±.53점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 시스템 사고 (3.73±.46), 개인적 숙련(3.50±.56), 팀 학습(3.36±.57), 비전공유(3.24±.63)의 순으로 나타났다.
- 2) 군집분석에 따른 간호사의 학습조직화 유형은 지체학습군, 보통학습군, 선도 학습군의 세 개의 유형으로 분류되었으며, 이들 유형들은 학습조직의 다섯 가지 구성요소 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 갖는 것으로 나타나 유형분류의 타당성이 지지되었다($p<.001$).
- 3) 간호사의 학습조직화 정도와 조직유효성과의 관계에서, 간호사의 학습조직화 정도는 조직몰입 및 직무만족 모두와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다($p=.000$). 이를 학습조직 구성요소별로 살펴보면, 사고모형을 제외한 나머지 네 개의 요소가 간호사의 조직몰입 및 직무만족과 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났는데, 간호사의 조직몰입은 비전공유, 팀 학습, 개인적 숙련, 시스템 사고의 순으로 상관관계가 높게 나타났으며, 간호사의 직무만족은 팀 학습, 비전공유, 개인적 숙련, 시스템 사고의 순으로 상관관계가 높게 나타났다($p=.000$).
- 4) 간호사의 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계에서, 사고모형을 제외한 나머지 네 개의 학습조직 구성요소 - 시스템 사고, 개인적 숙련, 비전공유, 팀 학습 - 에서 각 구성요소의 상위군, 중위군, 하위군의 순으로 조직몰입 및 직무만족이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($p=.000$). 또한 조직몰입 및 직무만족에 영향을 주는 간호사의 일반적 특성변수를 통제한 후에도 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따라 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p=.000$)

- 5) 군집분석에 따른 간호사의 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계에서, 간호사의 조직몰입과 직무만족은 선도학습군에서 가장 높았으며, 그 다음으로 보통학습군, 지체학습군의 순으로 나타났는데, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($p=.000$). 사후검정 결과 선도학습군이 보통학습군과 지체학습군에 비해 조직몰입과 직무만족이 유의하게 높았으며, 보통학습군이 지체학습군에 비해 조직몰입과 직무만족이 유의하게 높았다. 또한 조직몰입 및 직무만족에 영향을 주는 간호사의 일반적 특성변수를 통제한 후에도 군집분석에 의한 간호사의 학습조직화 유형에 따라 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p=.000$).
- 6) 간호사의 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향력 검증에서 비전공유와 팀 학습의 두 변인 전체가 조직몰입을 35.0%, 직무만족을 26.8% 설명하였다 ($p=.000$).
- 7) 간호사의 일반적 특성과 학습조직화의 관계에서, 간호사의 학력, 직위, 근무형태, 근무병원 형태에 따라 간호사의 학습조직화 정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 간호사의 재직기간과 학습조직화 정도간에는 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 학습조직 구성요소 각각에 대해서는 학력에 따라서는 시스템 사고와 사고모형을 제외한 나머지 세 개 요소에서, 근무병원 형태에 따라서는 팀 학습을 제외한 나머지 네 개 요소에서, 그리고 직위와 근무형태에 따라서는 다섯 개 요소 모두에서 간호사의 학습조직화 정도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 간호사의 재직기간은 사고모형을 제외한 나머지 네 개의 요소와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다 ($p<.05$).
- 8) 간호사의 조직유효성에 대한 예측변인 중, 먼저 조직몰입에 대해서는 비전공유가 가장 주요한 예측변인으로 나타났으며, 그 다음으로는 직위, 팀 학습, 근무병원 형태, 근무형태의 순으로 나타났다($p=.000$). 이들 변인 전체는 조

직몰입을 41.4% 설명하였으며, 이를 통해 도출된 회귀식은 다음과 같다: [조직몰입(Y) = 1.752 + 0.589(비전공유) + 0.447(직위:수간호사) + 0.218(팀 학습) - 0.416(병원형태:기업설립병원) - 0.203(병원형태:사립대학병원) + 0.412(근무형태:2교대)]. 다음으로 직무만족에 대해서는 팀 학습이 가장 주요한 예측변인으로 나타났으며, 그 다음으로 유의한 예측변인은 비전공유로 나타났다($p=0.000$). 이들 두 변인 전체는 직무만족을 26.6% 설명하였으며, 이를 통해 도출된 회귀식은 다음과 같다: [직무만족(Y) = 1.342 + 0.355(팀 학습) + 0.206(비전공유)].

이상의 결과, 간호사의 학습조직화 정도 및 학습조직화 유형은 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 간호사의 학습조직화는 간호사의 일반적 특성에 의하여 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 학습조직 구성요소들 중 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 대한 유의한 예측변인으로 비전공유와 팀 학습이 제시되었다. 이러한 결과는 학습조직을 통한 조직유효성 증진의 실행전략 개발에 유용하게 이용될 수 있다.

결론적으로 간호사를 대상으로 학습조직 이론의 간호상황에의 적용가능성을 검증한 본 연구를 통해, 학습조직이 변화와 불확실성 시대의 이상적인 조직 비전이 될 수 있으며, 학습조직이 조직과 구성원이 학습하는 과정을 통하여 환경 적응력을 제고함으로써 지속적인 경쟁우위를 확보하여 조직의 성과를 달성하는데 매우 유효한 수단이 될 수 있다는 학습조직의 이론이 실증적으로 확인되었다.

따라서 학습조직화는 조직유효성 증진에 매우 효과적이므로 오늘날과 같은 변화의 시대에 병원조직의 존속 및 성장, 발전을 위해서 학습조직으로의 이행이 적극적으로 이루어져야 하며, 이를 위해서는 본 연구결과 확인된 비전공유와 팀 학습 같은 핵심적인 학습조직 구성요소를 중심으로 성공적인 학습조직화 전략을 마련하여 끊임없이 실행해 나가야 할 것이다.

B. 제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 미래의 연구를 위한 제언

- 1) 간호사의 학습조직화와 조직유효성과의 관계에 대한 연구결과의 일반화를 위하여 본 연구 대상과 특성이 다른 병원조직 및 간호사를 대상으로 반복 연구를 제언한다.
- 2) 본 연구는 간호사의 학습조직화에 대한 개인차원의 연구로, 간호사집단이나 간호조직을 분석단위로 하는 집단 및 조직차원의 연구를 제언한다.
- 3) 학습조직의 효과를 검증하기 위해, 조직몰입 및 직무만족과 같은 주관적·심리적 차원의 변수 이외에 좀 더 객관적이고 실질적인 성과변수 및 유효성 변수와의 관계를 밝히는 연구를 제언한다.
- 4) 일반적 특성변수 이외에 리더십, 조직특성, 조직문화 등과 같은 집단적·조직적 특성요인과 간호사의 학습조직화의 관계를 규명하는 연구를 제언한다.
- 5) 간호사의 학습조직화 유형에 따라 적합한 관리전략을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

2. 간호관리 실무를 위한 제언

- 1) 학습조직으로의 성공적인 이행을 촉진시키기 위해서 간호사의 학습조직화 유형에 따라 적합한 관리전략을 개발·적용할 것을 제언한다.
- 2) 간호사의 조직유효성을 증대시키기 위해, 조직유효성에 유의한 예측력을 갖는 것으로 확인된 비전공유와 팀 학습을 중심으로 간호사의 학습조직화를 촉진시키기 위한 전략을 모색하여 지속적이고 체계적으로 실천할 것을 제언한다.
- 3) 간호사의 학습조직화와 이에 영향을 미치는 간호사의 일반적 특성 등의 학습조직화 관련사항을 간호사 신규채용과 능력개발 등 간호인력의 인적 자원 관리에 적절히 활용할 것을 제언한다.
- 4) 최근 대두되고 있는 균형성과표(BSC; Balanced Scorecard)를 병원조직에 도입할 때, 학습조직이론에 기초한 학습조직화 요인을 고려하여 BSC의 '학습 및 성장관점' 지표를 개발할 것을 제언한다.

참 고 문 헌

- 강무섭(2001). 학습조직과 인적자원 개발. *교육마당*21, 229, 47-51.
- 고성돈(2001). 리더십과 조직몰입간의 학습경험에 따른 조절효과. *경상연구*, 6(1), 29-44.
- 곽명순(1999). Peter M. Senge의 학습조직에 관한 고찰. *공주문화대학논문집*, 26, 371-392.
- 교육인적자원정책위원회(2001). 21세기 지식강국을 주도할 국가인적자원개발 정책 보고서(2001. 6. 29).
- 권석균(1996). 조직학습의 이론과 논쟁. 삼성경제연구소(편), *학습조직의 이론과 실제*(pp. 27-70), 서울 : 삼성경제연구소.
- 권재범(2002). 학습조직인 지수준과 조직유효성에 관한 연구-Knowledge management system 도입 기업 중심으로-. 한국외국어대학교 경영정보대학원 석사학위논문.
- 권혁영(2000). 학습조직의 구축요인과 구성원 만족에 관한 연구. 한양대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김동환(1998). 기업의 교육훈련 : 학습조직 이론을 중심으로. *청주대산업경영연구*, 27, 363-378.
- 김동환(1999). 개인학습과 조직학습의 이론. *청주대산업경영연구*, 30, 183~202.
- 김동환(2002). 학습조직의 구축과 장애요인. *산업경영연구*, 25(1), 315-332.
- 김명형(1996). 조직학습능력과 조직학습성과에 관한 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은중(2003). 지식경영 성공 위한 아이디어 경쟁. *품질경영*, 38(6), 42-44.
- 김인숙, 이명하, 하나선, 장금성, 홍윤미, 이태화, 강선주(2003). *최신 간호관리학(개정판)*. 서울 : 현문사.
- 김종철(1999). 학습조직의 촉진요인 및 실천요인 분석. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종철, 이영진(번역). (1995). *학습조직 만들기*. 서울 : 21세기북스.

- 김종훈(1998). *학습조직 구축을 위한 HRD 담당자의 역할에 관한 연구*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김진관(1997). *학습조직과 조직성과의 관계에 관한 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김철인(번역). (2001). *늑대 뛰어넘기*. 서울 : 바다출판사.
- 김철인(번역). (2002). *레밍 딜레마*. 서울 : 바다출판사.
- 나병선(2002). *대기업집단의 학습조직과 조직문화, 조직학습, 조직유효성의 관계분석*. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 남궁성은(1999). 신설 한국병원경영연구원에 바란다. *대한병원협회지*, 3,4월호, 4-5.
- 남성곤(1998). *기업내 업무유형 및 직무특성에 따른 학습조직 활성화 요인에 대한 연구 : Senge의 학습조직 구축요인을 중심으로*. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 남종해(2001). 병원에서의 학습조직 운영과 성과. *대한병원협회지*, 271, 87-98.
- 매일경제 지식프로젝트팀(1998). *지식혁명보고서*. 서울 : 매일경제신문사.
- 민승기(1996). *기업내 학습조직 활성화에 영향을 미치는 장애요인에 관한 연구*. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 박계홍(1999). 학습조직 구축의 영향요인에 관한 연구. *대전대사회과학논문집*, 31, 187-213.
- 박광량(1994). 학습조직의 측정과 구축에 관한 연구. *경영연구*, 18, 63-91.
- 박광량(1996). 조직학습, 학습조직 그리고 학습인. 삼성경제연구소(편), *학습조직의 이론과 실제*(pp. 71-101). 서울 : 삼성경제연구소.
- 박성원(1999). *학습조직화의 장애요인에 관한 경험적 연구 : 지방자치단체를 대상으로*. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 박인출(2001). *병원을 경영하라*. 서울 : 몸과마음.
- 박현선, 김정아, 김주현(1999). *굿 마인드 8가지*. 서울 : 삶과꿈
- 박현희(1996). *인적자원개발을 위한 학습조직전략의 연구 : 학습조직요인, 학습분위기 및 학습능력간의 관계분석*. 상지대학교 경영대학원 석사학위논문.

- 박형권(2002). 조직의 학습지향성이 조직성과에 미치는 영향과 상황요인의 조절효과에 관한 연구. 세명대학교 대학원 석사학위논문.
- 서강관리회계연구회(2001). 디지털시대의 경영관리기법. 서울 : 박영사.
- 서동욱(2001). 팀 학습행동의 영향요인에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 성상현(1999). 팀다양성과 학습조직 구축정도가 성과에 미치는 영향 : 프로젝트팀에 대한 사례연구. 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 손태원(1999). 경영혁신사조의 변천과정에서 본 지식경영과 학습조직의 위상 연구. 명지대경제론총, 18, 465-488.
- 손태원, 박광량(번역). (1996). 학습조직의 5가지 수련. 서울 : 21세기북스.
- 손태원, 전상길(1997), 학습군과 조직유효성의 관련성에 관한 탐색적 연구 : Senge의 학습조직모형에 대한 분류적 접근. 한양대경영연구, 4, 83-106.
- 송경근(번역). (1995). 글로벌 학습조직. 서울 : 한국언론자료간행회.
- 송미령(1996). 의사소통장애가 기업체의 학습조직 형성에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 송병식, 고성돈(2001). 리더십과 조직몰입, 임파워먼트 간의 학습경험에 따른 조절효과. 인사관리연구, 24(2), 167-191.
- 신경주(2000). 병원 직원들의 지식경영에 대한 인지도 및 준비도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 신동희(번역). (2001). 네안데르탈인의 그림자. 서울 : 바다출판사.
- 신상문(1998). 지식경제시대 경쟁전략으로서의 학습조직 : 유용성검증과 국가수준으로의 확장. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 신우철(1998). 학습조직 구축을 위한 효과적인 경영혁신 전략. 한국과학기술원 석사학위논문.
- 신유근(1986). 기업문화와 조직성과. 이학중, 정구현(편), 한국기업의 구조와 전략. 서울 : 법문사.
- 심상우(1997). 부서활성화가 개인학습활성화에 미치는 영향력에 관한 실증적 연구 : D 산업을 중심으로. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 안응호(1994). 기업내 커뮤니케이션과 학습. *서강Harvard Business*, 59, 100-110.
- 양창삼(1994). *조직이론*. 서울 : 박영사.
- 양창삼(2001). *e조직이론 : 디지털조직과 지식경영*. 서울 : 박영사.
- 연세대학교 의료원(2001a). 2001년도 학습조직 보고서 上.
- 연세대학교 의료원(2001b). 2001년도 학습조직 보고서 下.
- 오병국(2000). *군 조직학습에 영향을 미치는 요인에 관한 실증적 연구*. 국방대학원 석사학위논문.
- 오익재(2003). 지식기반경제와 디지털 콘텐츠. *품질경영*, 38(7). 115-119.
- 오인수(번역). (2002). *핵심역량과 학습조직 : 성공적 역량기반 학습프로그램 구축 전략*. 서울 : 시그마프레스.
- 오정근(1995). *변혁적 리더십이 개인학습 활성화에 미치는 영향력에 관한 연구 : H 그룹을 중심으로*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오해진(1999). *기업문화를 바꿔야 지식경영이 산다*. 서울 : 21세기북스.
- 은혜영(1999). *비서직 종사자의 학습화수준이 조직성파에 미치는 영향에 관한 분석*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 유영만(1995). *지식경제시대의 학습조직*. 용인 : 삼성인력개발원.
- 유영만(번역). (1997). *超 학습조직 구축법*. 안양 : 창현출판사.
- 유영만(번역). (2000). *살아있는 학습조직*. 서울 : 세종서적.
- 윤여표(1998). *Senge의 학습조직모형에 의한 학습조직화정도가 군의 조직성파에 미치는 영향에 대한 실증적 연구 : 육군 수도기계화보병단의 소대를 중심으로*. 국방대학원 석사학위논문.
- 이건직(1999). 의료기관의 지식경영 전략 및 정책제언. *병원신보*, 1176.
- 이도연(2001). *병원조직의 지식경영 준비수준에 관한 실증적 연구*. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 이명하(1998). *병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계 : 간호사를 대상으로*. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이상수(2000). 학습조직 진단을 위한 준거 개발. *교육연구*, 23, 83-102.

- 이선(2000). *학습조직 구축요인이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영현, 정택수, 이의규, 김수원(2001). *기본연구 : 기업의 학습조직화 촉진방안*. 한국직업능력개발원.
- 이원덕, 이병희(2001). *지식경제와 인적자원개발정책의 방향(세미나 자료집)*. 서울 : 서울대학교 행정대학원.
- 이은옥, 임난영, 박현애(1998). *간호 · 의료연구와 통계분석(제3판)*. 서울 : 수문사.
- 이한검, 전선봉(1997). 은행조직의 학습 조직화 수준과 조직 유효성에 관한 실증적 연구. *명지대경제론총*, 16, 109-129.
- 임영택(2001). *HRD부서의 학습유형에 따른 조직성과에 관한 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 임찬빈(2000). *팀활성화가 개인학습활성화에 미치는 영향력에 관한 실증적 연구 : H사를 중심으로*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임창희(번역). (1994). *스마트 학습조직*. 서울 : 한국언론자료간행회.
- 장승권, 현진석, 신영옥, 전유현, 이영진, 이동훈(1996). 학습조직과 경영혁신. 삼성경제연구소(편), *학습조직의 이론과 실제*(pp. 369-396). 서울 : 삼성경제연구소.
- 전상수(1999). *조직학습, 고객지향성, 내부고객만족이 사업성과에 미치는 영향*. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 정석희(2002, 11월). *학습조직 구축전략 : 간호조직에의 적용*. 원광보건대학 간호학술연구소 추계학술대회 자료집, 익산.
- 정석희, 이경선, 이명하, 김인숙(2003). 학습조직화 측정도구 개발을 위한 연구. *간호행정학회지*, 9(1), 75-88.
- 정충영, 최이규(2001). *SPSSWIN을 이용한 통계분석*. 서울 : 무역경영사.
- 정태용(2001). *학습조직 구축요인이 구성원의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구*. 창원대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 정한규(1996). *학습조직 구축요인이 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문.

- 조경도(2000). 병원 조직학습과 조직유효성에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조승원(1997). 국내 기업의 학습조직 도입에 관한 사례연구 : 3개 회사의 HRD 부문을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최윤정(2000). 의료기관의 지식경영활동 및 성과측정에 관한 연구. 성균관대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 최재영(1998). 학습조직구성요인이 경영혁신과 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 한국외국어대학교 대학원 석사학위논문.
- 최종택(1996). 학습조직 구축을 위한 수퍼리더십과 셀프-리더십 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최해진, 조정호(2000). 개별학습, 조직학습, 학습조직의 연계성에 관한 연구. *동의대 산경론집*, 18, 59-89.
- 평생학습체제-21C국가혁신핵심(1999. 4. 14). *한국경제*.
- 포스코 경영연구소(1998). 한국기업의 생존과 재도약의 길, 한국경제를 위한 제안 : 지식경영. 서울 : 더난출판사.
- 하윤정(1998). 학습리더의 리더십 유형과 학습조직 구축정도에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 하인호(1998). 지식사회로 가는 길. 서울 : 청하.
- 한국표준협회(2003). 지식과 품질. *품질경영*, 38(6). 31-44.
- 한용석(1996). 학습조직의 효용성에 관한 연구 : R사의 조직학습을 중심으로. 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.
- ASTD(1996). *Guide to learning organization assessment instruments*. American Society for Training and Development.
- Bateman, T.S., & Strasser, S.(1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 1, 95-112.
- Bechtold, B.L.(2000). Evolving to organizational learning. *Hospital materiel management quarterly*, 21(3), 11-25.

- Beck, M.(1992). Learning organization : How to create them. *Industrial and Commercial Training*, 21(3), 21-28.
- Benner, P.(1982). From novice to expert. *The American Journal of Nursing*, 82(3), 402-407.
- Benner, P.(1984). *From beginner to expert: excellence and Power in clinical nursing practice*. Menlo Park : Addison-Wesley.
- Cathon, D.E.(2000). The learning organization : Adapted from the fifth discipline by Peter Senge. *Hospital materiel management quarterly*, 21(3), 4-10.
- Ceppetelli, E.B.(1995). Building a learning organization beyond the walls. *The Journal of Nursing Administration*, 25(10), 56-60.
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D., & Warr, P.B.(1981). *The experience of work : A compendium and review of 249 measures and their use*. New York : Academic Press.
- Davenport, T.H., & Prusak, L.(1998). *Working knowledge*. Boston : Harvard Business School Press.
- Dobson, P.C., & Tosh, M.(1988). Creating a learning organization : Training and development in British Steel's university beam mill. *Total Quality Management*, 9(4), 66-70.
- Dodgson, M.(1993). Organizational learning : A review of some literatures. *organization studies*, 14, 375-394.
- Fiol, C.M.(1985). Organizational learning. *The Academy of Management Review*, 10(4).
- Garvin, D.A.(1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- Gephart, M.A., Marsick, V.J., Buren, M.E., & Spino, M.S.(1996). Learning organization: Come alive. *Training & Development*, 50(12), 35-45.
- Hair, J.F., Jr. Rolph, E., Anderson Ronald L.T., & Willam, C.B.(1995). *Multivariate data analysis with readings(4th ed.)*. Prentice-Hall, Fourth Edition.

- Huber, G.P.(1991). Organizational learning : The contributing processes and the literature. *Organization Science : A Journal of the Institute of Management Sciences*, 2, 88-115.
- Lee, V., & Henderson, M.C.(1996). Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators. *The Journal of Nursing Administration*, 26(5), 21-28.
- March, J.(1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science : A Journal of the Institute of Management Sciences*, 2(1), 71-87.
- Marquardt, M., & Reynolds, A.(1994). *The global learning organization : gaining competitive advantage through continuous learning*. New York : McGraw-Hill.
- Marquardt, M.(1996). *Building the learning organization : a system approach to quantum improvement and global success*. New York : McGraw-Hill.
- McCloskey, J.C., & McCain, B.E.(1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image : The Journal of Nursing Scholarship*, 19(1), 20-24.
- McDermott, K., Laschinger, H.S, & Shamian, J.(1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27(5), 44-48.
- McNeese-Smith, D.(1995). Job satisfaction, productivity, and organizational commitment. The result of leadership. *The Journal of Nursing Administration*, 25(9), 17-26.
- Melander, K.(1993). *The power of learning homewood*. IL : Business One Irwin.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W.(1979). The management of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nonaka, I.(1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, 69(6), 96-104.
- Nonaka, I., & Hirotaka, T.(1995). *The Knowledge creating company*. Oxford : Oxford University Press.

- Nutley, S.M., & Davies, H.T.(2001). Developing organizational learning in the NHS. *Medical Education*, 35(1), 35-42.
- O'Dell, C., & Grayson, C.J.(1998). If only we knew what we know : Identification and transfer of internal best practice. *California Management Review*, 40(3), 154-174.
- Parris, U.(2000). An access to care center as a learning organization. *Healthcare Management Forum*, 13(1), 50-56.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T.(1992). *The Learning company*. Maidegead : McGraw-Hill.
- Prahalad, C.K., & Hamel, G.(1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3).
- Redding, J.C., & Catalanello, R.F.(1994). *Strategic readiness : The waking of the learning organization*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Ruggles, R.L.(1997). *Knowledge management tools.*, Butterworth-Heinemann.
- Senge, P.M.(1990). The leader's new work; Building learning organization, *Sloan Management Review*, 32(1), 7-22.
- Simpson, R.L.(1996). Creating a true learning organization. *Nursing Management*, 27(4), 18-20.
- Stata, R.(1989). Organizational learning: The key to management innovation. *Sloan Management Review*, 30(3), 63-74.
- Sviokla, J.J.(1996). Knowledge workers and radically new technology. *Sloan Management Review*, 37(4), 25-40.
- Tuomi, I.(2000). Data is more than knowledge ; Implications of the reversed knowledge hierarchy for knowledge management and organizational memory. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 103-117.
- Walsh, J.P., & Ungson, G.R.(1991). Organizational memory. *Academy of Management Review*, 16(1), 57-91.

- Watkins, K.E., & Marsick, V.J.(1993). *Sculpting the learning organization : Lessons in the art and science of systemic change*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Wetzel, K., Berg, S., & Gallagher, D.(1989). Nursing education and organizational commitment : degree versus diploma programs. *Canadian Journal of Nursing Administration*, 2(4), 9-14.
- Wiig, K.M.(1997). Knowledge management; Where did it come from and where will it go?. *Expert Systems with Applications*, 13(1), 1-14.
- Wiig, K.M., de Hoog, R., & van der Spek, R(1997). Supporting knowledge management : A selection of methods and techniques. *Expert Systems with Applications*, 13(1), 15-27.
- Wilson, B., & Laschinger, H.K.(1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. A test of Kanter's theory of structural power in organizations. *The Journal of Nursing Administration*, 24(4 Suppl), 39-47.

<부록 1> 학습조직화 측정도구의 요인분석

(n=629)

문항번호	Factor 1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
20	.836	.122	.193	.150	.104
21	.815	.114	7.389E-03	.191	1.621E-02
19	.793	.108	.257	7.548E-02	.106
22	.786	.137	8.931E-02	7.965E-02	4.866E-02
23	.717	.339	.101	.133	-3.370E-02
24	.647	.188	8.678E-02	.135	-3.527E-02
16	.223	.861	.145	8.590E-02	4.822E-02
17	.218	.852	.128	.139	4.015E-02
15	.191	.837	.127	5.851E-02	3.277E-02
18	.149	.562	.172	6.382E-02	.192
14	.118	.416	.401	7.452E-02	.218
10	.113	1.103E-03	.763	8.885E-02	.141
11	2.091E-02	5.848E-02	.727	.144	9.821E-02
9	.159	.202	.668	.143	4.249E-02
13	.182	.197	.613	.150	.124
12	.136	.304	.537	.201	1.402E-02
5	.142	2.180E-02	8.747E-02	.789	4.693E-02
4	.113	.116	-8.471E-03	.730	.133
7	4.567E-02	6.461E-02	.302	.622	5.386E-02
6	.167	6.124E-02	.152	.620	-.108
8	.206	.144	.334	.560	-8.590E-02
3	-5.110E-03	6.631E-02	.115	1.508E-03	.832
2	3.796E-02	.134	7.831E-02	3.370E-02	.830
1	8.284E-02	7.695E-02	.166	1.257E-02	.799

<부록 2> 학습조직화 측정도구의 신뢰도

(n=629)

문 항 번 호	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	.3061	.8897
2	.2863	.8900
3	.2331	.8913
4	.3890	.8889
5	.4131	.8879
6	.3691	.8888
7	.4112	.8875
8	.4950	.8854
9	.5087	.8852
10	.4361	.8869
11	.4074	.8875
12	.4975	.8854
13	.5179	.8854
14	.4765	.8862
15	.5352	.8844
16	.5901	.8830
17	.5980	.8827
18	.4458	.8868
19	.6195	.8818
20	.6583	.8808
21	.5462	.8840
22	.5425	.8842
23	.6096	.8825
24	.4854	.8857

Alpha = .8902

<부록 3> 간호사의 조직유효성

3-1. 간호사 조직몰입의 문항별 평균점수

(n=629)

문 항	평균*±표준편차
1. 나는 우리병원의 발전을 위해 다른 사람들 보다 더 많은 노력을 기울인다.	4.29 ± 1.06
2. 나는 친구들에게 우리 병원이 근무하기 좋은 직장이라고 말한다.	4.27 ± 1.30
3. 나는 우리 병원에 대해 충성심을 거의 느끼지 못한다.	3.65 ± 1.27
4. 나는 우리 병원에서 계속 근무하기 위해 어떤 업무가 주어지더라도 수행할 것이다.	4.07 ± 1.32
5. 나의 가치관과 우리 병원의 경영철학은 매우 비슷하다.	3.88 ± 1.15
6. 나는 내가 우리 병원의 일원임을 남에게 자랑스럽게 말한다.	4.69 ± 1.15
7. 나는 업무가 비슷하다면, 차라리 다른 병원에서 일하는 편이 낫다고 생각한다.	3.51 ± 1.34
8. 우리 병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려해준다.	4.02 ± 1.06
9. 현재의 내 상황이 조금만 바뀌어도 나는 이 병원을 떠날 것이다.	3.88 ± 1.39
10. 나는 내가 입사할 때 다른 병원이 아닌 우리 병원을 선택한 것을 무척 잘했다고 생각한다.	4.54 ± 1.21
11. 나는 이 병원에 계속 있어봐야 나에게 별 이득이 없다고 생각한다.	3.52 ± 1.29
12. 나는 직원들에 관한 중요한 문제를 다루는 우리 병원의 정책에 대해 종종 동의하기가 어렵다.	4.39 ± 1.03
13. 나는 우리 병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.	4.65 ± 1.17
14. 나는 우리 병원이 내가 일할 수 있는 직장 중에서 가장 좋은 곳이라고 생각한다.	4.02 ± 1.26
15. 나는 내가 이 병원에서 근무하기로 결정한 것이 명백한 나의 실수라고 생각한다.	2.96 ± 1.28
전 체	4.30 ± .78

* 조직몰입 : 7점 만점

3-2. 간호사 직무만족의 문항별 평균점수

(n=629)

문 항	평균*±표준편차
1. 병동(또는 업무 집단)내의 동료간호사에 대한 만족정도	3.65 ± .67
2. 직속상관에 대한 만족정도	3.55 ± .81
3. 자신의 직무에 대한 만족 정도	3.46 ± .68
4. 다른 병원과 비교할 때, 우리 병원에 대한 만족 정도	3.28 ± .83
5. 직무에 대한 자신의 능력이나 노력을 고려할 때, 현재 받고 있는 급여에 대한 만족 정도	2.85 ± .86
6. 우리 병원에서 최근에 성취한 업적이나 승진·승급에 대한 만족정도	2.82 ± .79
7. 장래에 우리 병원에서 성장 할 수 있는 기회에 대한 만족 정도	2.79 ± .79
전 체	3.20 ± .55

*직무만족: 5점 만점

3-3. 간호사의 일반적 특성과 조직유효성과의 관계

1) 간호사의 일반적 특성에 따른 조직유효성의 차이 분석

일반적 특 성	구분	실수	Mean	SD	SSb	df	MSb	F	p	scheffe' test
					SSw	(b/w)	MSw			
조직 몰입	1.전문대졸	242	4.21	.71	18.38	2	9.19	15.67	.000	3>1,2
	2.대졸	318	4.30	.76	353.06	603	.59			
	3.대학원졸이상	46	4.90	1.01						
직위	1.일반간호사	509	4.20	.71	49.44	2	24.72	46.29	.000	3>2>1
	2.책임간호사	47	4.63	.82	320.42	600	.53			
	3.수간호사	47	5.21	.82						
근무 형태	1.3교대근무	531	4.22	.73	34.46	2	17.23	30.88	.000	2,3>1
	2.2교대근무	13	5.00	.69	336.49	603	.56			
	3.통상근무	62	4.93	.90						
병원 형태	1.국립대학병원	296	4.40	.78	6.64	2	3.32	5.51	.004	1>3
	2.사립대학병원	240	4.25	.76	368.62	611	.60			
	3.기업설립병원	78	4.11	.82						
직무 만족	1.전문대졸	243	3.22	.56	1.73	2	.86	2.88	.057	
	2.대졸	320	3.17	.52	181.90	605	.30			
	3.대학원졸이상	45	3.37	.68						
직위	1.일반간호사	513	3.16	.54	7.78	2	3.89	13.43	.000	2,3>1
	2.책임간호사	46	3.39	.57	174.45	602	.29			
	3.수간호사	46	3.53	.53						
근무 형태	1.3교대근무	534	3.16	.54	6.41	2	3.20	10.92	.000	3>1
	2.2교대근무	13	3.52	.32	177.58	605	.29			
	3.통상근무	61	3.47	.57						
병원 형태	1.국립대학병원	298	3.24	.55	1.17	2	.586	1.95	.144	
	2.사립대학병원	235	3.18	.53	182.90	607	.301			
	3.기업설립병원	77	3.11	.61						

2) 간호사의 병원 재직기간과 조직유효성과의 상관관계

(n=629)

	조직몰입	직무만족
재직기간	r=.342 (p=.000)	r=.185 (p=.000)

<부록 4> 간호사의 일반적 특성 통제 후 학습조직화 유형과 조직유효성과의 관계

4-1. 간호사의 일반적 특성 통제 후 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 조직유효성의 차이 분석

1) 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 조직몰입의 차이 분석

(n=629)

Source	Sum of square	df	Mean square	F	p
학력	.24	1	.24	.49	.483
직위	7.06	1	7.06	14.40	.000
근무형태	.03	1	.03	.06	.800
재직기간	.58	1	.58	1.19	.276
병원형태	5.37	1	5.37	10.96	.001
시스템 사고 점수군	14.15	2	7.07	14.44	.000
Error	286.12	584	.49		
Total	11365.41	592			
학력	.03	1	.03	.06	.808
직위	6.96	1	6.96	14.51	.000
근무형태	.03	1	.03	.07	.795
재직기간	.83	1	.83	1.73	.189
병원형태	5.37	1	5.37	11.19	.001
개인적 숙련 점수군	17.40	2	8.70	18.13	.000
Error	279.26	582	.48		
Total	11364.51	590			
학력	.80	1	.80	1.93	.165
직위	4.30	1	4.30	10.43	.001
근무형태	.13	1	.13	.31	.578
재직기간	.00	1	.00	.01	.929
병원형태	8.86	1	8.86	21.49	.000
비전공유 점수군	59.15	2	29.57	71.72	.000
Error	240.40	583	.41		
Total	11335.95	591			
학력	.19	1	.19	.42	.520
직위	5.17	1	5.17	11.02	.001
근무형태	.03	1	.03	.06	.809
재직기간	1.39	1	1.39	2.96	.086
병원형태	4.61	1	4.61	9.84	.002
팀 학습 점수군	28.90	2	14.45	30.80	.000
Error	270.18	576	.47		
Total	11193.48	584			

2) 학습조직 구성요소별 학습조직화 유형에 따른 직무만족의 차이 분석

(n=629)

Source	Sum of square	df	Mean square	F	p
직위	.44	1	.44	1.64	.200
근무형태	.28	1	.28	1.06	.304
재직기간	.01	1	.01	.02	.886
시스템 사고 점수군	8.40	2	4.20	15.68	.000
Error	157.62	588	.27		
Total	6280.96	594			
직위	.40	1	.40	1.44	.230
근무형태	.23	1	.23	.83	.364
재직기간	.04	1	.04	.13	.718
개인적 숙련 점수군	4.90	2	2.45	8.82	.000
Error	162.42	585	.28		
Total	6258.69	591			
직위	.14	1	.14	.54	.463
근무형태	.57	1	.57	2.19	.139
재직기간	.05	1	.05	.17	.678
비전공유 점수군	14.33	2	7.17	27.48	.000
Error	153.07	587	.26		
Total	6275.06	593			
직위	.08	1	.08	.36	.552
근무형태	.33	1	.33	1.38	.241
재직기간	.03	1	.03	.12	.734
팀 학습 점수군	26.62	2	13.31	55.61	.000
Error	138.58	579	.24		
Total	6165.45	585			

4-2. 간호사의 일반적 특성 통제 후 군집분석에 의한 학습조직화 유형에 따른
조직유효성의 차이 분석 (n=629)

조직유효성	Source	Sum of square	df	Mean square	F	p
조직 몰입	학력	.35	1	.35	.87	.350
	직위	4.36	1	4.36	10.98	.001
	근무형태	.02	1	.02	.05	.830
	재직기간	.01	1	.01	.02	.902
	병원형태	8.60	1	8.60	21.64	.000
	학습조직화 유형	66.85	2	33.43	84.14	.000
	Error	224.45	565	.40		
	Total	10997.68	573			
직무 만족	직위	.14	1	.14	.60	.439
	근무형태	.37	1	.37	1.55	.214
	재직기간	.08	1	.08	.34	.562
	학습조직화 유형	26.39	2	13.19	54.77	.000
	Error	136.58	567	.24		
	Total	6049.61	573			

<부록 5> 연구도구

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 조사에 참여해 주신 것을 감사드립니다.

본 설문지는 '간호사의 학습행태와 조직성과'를 알아보기 위해 마련된 것입니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 익명으로 통계처리 하여 연구목적으로만 사용되며, 절대로 개인에 관한 어떠한 인적사항이나 정보도 노출하지 않을 것을 약속드립니다.

평소에 생각하고 느끼신 바를 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답해 주시길 부탁드립니다.

기타 문의사항이 있으시면 아래 연락처로 연락 주시기 바랍니다.

다시 한번, 귀하의 소중한 시간을 할애해 주신 것에 대해 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 감사합니다!

연세대학교 대학원 간호학과
박사과정생 **정 석희** 올림

[연락처]: ☎ 063-250-2004

[E-Mail]: jsh1008@yonsei.ac.kr

5-1. 학습조직화 측정 도구

※ 다음 문항을 읽고 귀하의 느낌이나 생각을 가장 잘 나타내는 해당 번호에 표시해 주십시오.

참고로, 설문문항에 제시되어 있는 '병동'은 귀하가 '근무하는 간호단위'를 의미합니다. (예: 51병동, 수술실, 중환자실 등)

문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 나는 새로운 변화를 위한 노력은 필요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 사회의 급격한 변화 흐름에 맞춰, 우리 병원도 변화해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 병원이 새로운 변화를 시도할 때 구성원의 의견을 충분히 반영해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 우리 병동의 운영이 공개적이고 개방적이어서, 모든 구성원들이 자유롭게 의견제시를 할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 우리 병동에서 의견을 제시할 수 있는 기회가 구성원들에게 균등하게 주어진다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 우리 병동에서 집담회(컨퍼런스)나 토론이 자주 일어난다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 우리 병동의 구성원들은 서로를 도움을 주는 동료로서 인식하고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 우리 병동에서는 간호사들의 활동의 결과에 대한 피드백(feedback)이 이루어진다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 나의 업무결과를 평가하여 다음 업무에 반영한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 내 업무가 동료나 우리 병동에 미치는 영향을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 동료들과 관련있는 업무를 처리할 때, 동료들과 협의 후 업무를 처리한다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 겉으로 드러난 문제들을 시급하게 해결하기보다는, 그 문제의 근본적인 원인을 규명하여 해결하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤

문	항	전	대체로	그	대체로	매
		혀 그렇지 않	그렇지 않	저 그렇다	그렇다	우 그렇다
13.	나는 병동 전체 업무를 파악할 때, 각 간호업무들 간의 상호 관련성을 고려한다.	①	②	③	④	⑤
14.	나는 내 자신의 부족한 점이 무엇인지 잘 알고 있으며, 이를 개선하기 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
15.	나는 간호사로서의 핵심역량을 개발하기 위해 지속적으로 학습하고 있다.	①	②	③	④	⑤
16.	나는 숙련된 간호사가 되기 위해 꾸준히 자기개발 활동을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
17.	나는 간호의 전문영역을 확보하기 위해 꾸준히 자기개발 활동을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18.	나는 주어진 상황에 순응하기보다는, 힘들어도 도전하는 자세로 환경을 변화시키며 살고 싶다.	①	②	③	④	⑤
19.	나는 우리 병원의 비전이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
20.	나는 우리병원의 비전이 얼마나 가치 있는 것인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
21.	나는 우리 병원의 비전이 목적과 방향이 분명하여, 구성원들이 추구해야 할 방향을 제시해 준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
22.	나는 우리 병원의 비전이 달성 가능하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
23.	나는 우리 병원의 비전을 달성하기 위해 자발적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
24.	나는 우리병원의 비전이 달성될 때, 나의 비전 또한 이루어진다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

5-2. 조직몰입 측정 도구

※ 다음 문항을 읽고 귀하의 느낌이나 생각을 가장 잘 나타내는 해당 번호에 표시해 주십시오.

문항	매우	대체로	약간	긍정도	약간	대체로	매우
	부정	부정	부정	부정도 아님	긍정	긍정	긍정
1. 나는 우리병원의 발전을 위해 다른 사람들 보다 더 많은 노력을 기울인다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. 나는 친구들에게 우리 병원이 근무하기 좋은 직장이라고 말한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. 나는 우리 병원에 대해 충성심을 거의 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. 나는 우리 병원에서 계속 근무하기 위해 어떤 업무가 주어지더라도 수행할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. 나의 가치관과 우리 병원의 경영철학은 매우 비슷하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. 나는 내가 우리 병원의 일원임을 남에게 자랑스럽게 말한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. 나는 업무가 비슷하다면, 차라리 다른 병원에서 일하는 편이 낫다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. 우리 병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려해준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. 현재의 내 상황이 조금만 바뀌어도 나는 이 병원을 떠날 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. 나는 내가 입사할 때 다른 병원이 아닌 우리 병원을 선택한 것을 무척 잘했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. 나는 이 병원에 계속 있어봐야 나에게 별 이득이 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. 나는 직원들에 관한 중요한 문제를 다루는 우리 병원의 정책에 대해 종종 동의하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. 나는 우리 병원의 장래에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. 나는 우리 병원이 내가 일할 수 있는 직장 중에서 가장 좋은 곳이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15. 나는 내가 이 병원에서 근무하기로 결정한 것이 명백한 나의 실수라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

5-3. 직무만족 측정 도구

※ 다음 문항을 읽고 귀하의 느낌이나 생각을 가장 잘 나타내는 해당 번호에 표시해 주십시오.

문항	매우 불만족	약간 불만족	그저 그렇다.	대체로 만족	매우 만족
1. 병동(또는 업무 집단)내의 동료간호사에 대한 만족정도	①	②	③	④	⑤
2. 직속상관에 대한 만족정도	①	②	③	④	⑤
3. 자신의 직무에 대한 만족 정도	①	②	③	④	⑤
4. 다른 병원과 비교할 때, 우리 병원에 대한 만족 정도	①	②	③	④	⑤
5. 직무에 대한 자신의 능력이나 노력을 고려할 때, 현재 받고 있는 급여에 대한 만족 정도	①	②	③	④	⑤
6. 우리 병원에서 최근에 성취한 업적이나 승진·승급에 대한 만족정도	①	②	③	④	⑤
7. 장래에 우리 병원에서 성장 할 수 있는 기회에 대한 만족 정도	①	②	③	④	⑤

5-4. 일반적 특성 기록지

※ 아래 글을 읽고 해당 번호에 표시해 주시거나, 직접 기입해 주십시오.

1. 귀하의 학력은?	<input type="checkbox"/> 1) 전문대졸	<input type="checkbox"/> 2) 대졸	<input type="checkbox"/> 3) 대학원졸(석사)	<input type="checkbox"/> 4) 박사과정 재학이상
2. 귀하의 직위는?	<input type="checkbox"/> 1) 일반간호사	<input type="checkbox"/> 2) 책임간호사	<input type="checkbox"/> 3) 수간호사	<input type="checkbox"/> 4) 과장
	<input type="checkbox"/> 5) 팀장	<input type="checkbox"/> 6) 수습직 또는 계약직 간호사	<input type="checkbox"/> 7) 기타 ()	
3. 귀하의 근무형태는?	<input type="checkbox"/> 1) 3교대 근무	<input type="checkbox"/> 2) 2교대 근무	<input type="checkbox"/> 3) 통상 근무	<input type="checkbox"/> 4) 기타 ()
4. 귀하의 간호사로서의 근무 기간은?	()년 ()개월			
5. 귀하의 현재 이 병원에서의 근무기간은?	()년 ()개월			
6. 귀하의 현재 이 병동(간호단위)에서의 근무기간은?	()년 ()개월			
7. 귀하가 현재 근무하는 곳은?				
	<input type="checkbox"/> 1) 내과계 병동	<input type="checkbox"/> 2) 외과계 병동	<input type="checkbox"/> 3) 내과계 외래	<input type="checkbox"/> 4) 외과계 외래
	<input type="checkbox"/> 5) 외래 특수(검사)파트	<input type="checkbox"/> 6) 수술·마취회복실	<input type="checkbox"/> 7) 중환자실	<input type="checkbox"/> 8) 정신과병동
	<input type="checkbox"/> 9) 분만실	<input type="checkbox"/> 10) 신생아실	<input type="checkbox"/> 11) 인공신장실	<input type="checkbox"/> 12) 응급실
	<input type="checkbox"/> 13) 중앙공급실	<input type="checkbox"/> 14) 기타 ()		

ABSTRACT

The Effect of Learning Organization on Organizational Effectiveness in Nurses

Jeong, Seok Hee
Dept. of Nursing
The Graduate School
Yonsei University

The purpose of this study was to investigate the degree and pattern of learning organization in clinical nurses, and to identify the effect of learning organization on organizational effectiveness.

Participants were 665 regular clinical nurses who had worked for over 1 year in general units of 9 tertiary medical hospitals including 2 national university hospitals, 5 university hospitals, and 2 hospitals founded by business enterprises.

Data were collected from March to May 2003 through questionnaires.

Four structured instruments were used to collect the data: Learning Organization Scale(Jeong, Lee, Lee, & Kim, 2003), Organizational Commitment Questionnaire (Mowday, Steers, & Porter, 1979), General Satisfaction Scale(Cook, Hepworth, Wall, & Warr, 1981), and one for general characteristics.

The data were analyzed using percentages, factor analysis, cluster analysis, partial correlation analysis, one-way ANOVA, Scheffé test, analysis of

covariance(ANCOVA), and multiple regression analysis with the SPSS for Windows 10.0 program.

The Results are as follows:

- 1) The average score for learning organization in nurses was $3.63 \pm .37$ on a 5-point Likert scale. In order from highest mean score, the elements of learning organization, were mental models, systems thinking, personal mastery, team learning, and shared vision.
- 2) Three learning organizational patterns for nurses, which were derived from cluster analysis, were delayed pattern of learning, ordinary pattern of learning, and leading pattern of learning.
- 3) Degree of learning organization and 4 elements of learning organization, systems thinking, personal mastery, shared vision, and team learning, were significantly correlated with nurses' organizational commitment and job satisfaction($p=.000$).
- 4) The nurses' organizational commitment and job satisfaction showed significant differences according to learning organizational patterns of the learning organizational elements in the high level group, middle level group, and low level group for systems thinking, personal mastery, shared vision, and team learning($p=.000$).
- 5) The nurses' organizational commitment and job satisfaction showed significant differences according to the learning organizational patterns derived from cluster analysis of leading pattern, ordinary pattern, and delayed pattern($p=.000$).

- 6) The 2 variables, shared vision and team learning, explained 35.0% of the total variance of nurses' organizational commitment and 26.8% of the total variance of nurses' job satisfaction($p=.000$).
- 7) The degree of nurses' learning organization showed a significant difference according to education level, position in hospital, duty shift style, continuous total numbers of years working at the present hospital, and the type of hospital($p<.001$).
- 8) As a result of multiple regression analysis, the key determinant of organizational commitment for nurses was shared vision. Shared vision, position in hospital, team learning, the type of hospital, and duty shift style explained 41.4% of the total variance of organizational commitment. The key determinant of job satisfaction for nurses was team learning. Team learning and shared vision explained 26.6% of the total variance of job satisfaction($p=.000$).

In conclusion these results suggest that learning organization positively affects the nurses' organizational commitment and job satisfaction. Shared vision and team learning are the key determinants of organizational effectiveness.

From the above findings, learning organization is empirically verified as a useful and effective method to increase organizational effectiveness, and develop the organization.

Key words : nurse, learning organization, organizational effectiveness, systems thinking, personal mastery, mental model, shared vision, team learning, organizational commitment, job satisfaction.