

## 병원종사자의 조직갈등 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

김영훈<sup>\*†</sup>, 김한중<sup>\*\*</sup>, 조우현<sup>\*\*</sup>, 이해종<sup>\*\*\*</sup>, 박종연<sup>\*\*\*\*</sup>, 이선희<sup>\*\*\*\*\*</sup>  
서울보건대학 병원경영과<sup>\*</sup>, 연세대학교 의과대학 예방의학교실<sup>\*\*</sup>  
연세대학교 보건행정학과<sup>\*\*\*</sup>, 연세대학교 보건대학원<sup>\*\*\*\*</sup>  
이화여자대학교 의과대학 예방의학교실<sup>\*\*\*\*\*</sup>

### <Abstract>

#### A study on the interrelation of influential factors in organizational conflict and organizational commitment

Young Hoon Kim<sup>\*</sup>, Han Joong Kim<sup>\*\*</sup>, Woo Hyun Cho<sup>\*\*</sup>, Hae Jong Lee<sup>\*\*\*</sup>  
Chong Yon Park<sup>\*\*\*\*</sup>, Sun Hee Lee<sup>\*\*\*\*\*</sup>

*Dept. of Hospital Management, Seoul Health College<sup>\*</sup>*

*Dept. of Preventive Medicine, Medical College of Yonsei University<sup>\*\*</sup>*

*Dept. of Health Administration, Yonsei University<sup>\*\*\*</sup>*

*The Graduate School of Health Science and Management, Yonsei University<sup>\*\*\*\*</sup>*

*Dept. of Preventive Medicine, Medical College of Ewha Women University<sup>\*\*\*\*\*</sup>*

The purpose of this study is to analyze the interrelation of influential factors in organizational conflict and organizational commitment. The data for this study were collected through a self-administered survey with a structured questionnaire to 1,167 subjects from several nursing staff members, administration staff members and medical

---

† 교신저자 : 김영훈, 서울보건대학 병원경영과(031-740-7150, kyh224@shjc.ac.kr)

technicians of six hospitals. In this analysis frequency test, t-test, ANOVA, hierarchical multiple regression and structural equation model were used.

The main findings of this study are as follows.

1. Factors which influence organizational conflict were analyzed. The type of occupation and the year of service were socio-demographic variables which influenced organizational conflict positively. Adjusted R square was 0.03. Perceptions on organizational structure and organizational culture were analyzed with two-level variables that were added. The findings were as follows.

Adjusted R square increased to 0.25. The year of service, internal process culture and rational goal culture were positive variables. The design of organizational structure, human relations culture and open system culture were negative variables.

2. Variables which influence organizational commitment were analyzed. Age and the year of service were positive variables, while academic background based on high school education was a negative variable. Adjusted R square was 0.16. Perceptions on organizational structure and organizational culture were analyzed with two-level variables that were added. The findings were as follows.

The characteristics of organizational structure, human relations culture and organizational culture were positive variables. Adjusted R square increased to 0.55. The variables of organizational conflict were added in 3 steps. Findings were as follows. The variables of hierarchical conflict showed negative influence and were included in two-level influential variables. Adjusted R square increased to 0.56.

3. Structural equation model was analyzed in order to examine the relation between organizational structure and the variables of organizational culture, organizational conflict and organizational commitment. Thirteen path coefficients out of seventeen path coefficients were significant. Age had negative influence on organizational conflict and positive influence on organizational commitment. The year of service had positive influence on organizational conflict and organizational commitment. The design of organizational structure, human relations culture and open system culture had negative influence on organizational conflict. They had positive influence on organizational commitment. Internal process culture and rational goal culture had positive influence on organizational conflict. Organizational conflict had negative influence on organizational commitment. The squared multiple correlation of

this model was 25.1% in organizational conflict and 52.7% in organizational commitment.

The conclusion of this study is as follows. Factors in organizational structure and organizational culture, rather than socio-demographic factors, had a stronger influence on the organizational conflict and organizational commitment of hospitals. In order to decrease organizational conflict, to increase organizational commitment and to maximize the effectiveness of hospital management, it is necessary to understand the overall relation between organizational structure, organizational culture, organizational conflict and organizational commitment, with the effort of improving personalized factors and individual factors of organization management.

*Key Words : hospital, organizational structure, organizational culture, organizational conflict, organizational commitment.*

## I. 연구배경 및 목적

현대의 병원은 20세기 이후 급속한 의학의 발달로 인한 전문분야의 세분화와 대형화 추세에 따라 직무기능과 관리통제 기능에 따른 횡적 분화와 종적 분화가 고도화된 복잡한 조직이다. 또한 구성원들이 기술적·전문적 개별성이 뚜렷하여 다른 어느 조직보다도 다양성과 이질성이 현저하며, 업무의 특성상 구성원간에 상호의존성이 높은 조직이다. 뿐만 아니라 병원조직은 일반 대기업조직에서 나타나는 분과주의, 책임회피, 부서간의 의사소통 단절, 의사결정의 지연, 냉소주의와 갈등의 심화, 경직화에 따른 유연성의 상실 등과 같은 이른바 관료제 조직의 병리현상을 야기할 수 있는 역기능적 속성을 가지고 있다. 때문에 병원관리자는 조직관리에 요구되는 요인들의 움직임에 주의를 기울이며 그 요인들의 현상을 정확히 파악하고 역기능적인 요인들을 제거할 필요가 있으며, 미래지향적이고 발전적인 조직관리 방향을 설정한 후, 적극적인 입장에서 계획적 변화를 위한 노력을 할 필요가 있다.

특히 21세기가 과거나 현재의 기준으로서는 예측 불가능한 경영환경이 조성되는 패러다임 역전의 시대로 예견되고 있는 현실은, 과거나 현재의 조직관리 방식이 미래에도 동일한 효과가 있을 것이라는 기대를 무색하게 하고 있다. 이미 일반기업에서는 이런 조직관리에 관한

문제를 진단하고 문제를 해결하고자 하는 노력을 오래전부터 기울여 오고 있으나, 지금까지의 보건의료분야는 소위 외교모형(diplomacy model)의 관리방식으로 관리자가 조직이 나아가 갈 방향을 제시하거나 변화시키는 것이 아니라 조직내의 마찰을 줄이고 의사가 환자를 보는데 전념할 수 있도록 보조하는 역할을 수행할 뿐으로, 적극적이라기 보다는 대응적이었고 혁신자라기 보다는 문제해결자에 불과하였다(Harrison, et al, 1990).

더욱이 병원관리자들은 미래지향적인 조직관리 관점에서 이해할 수 있는 이론적 정보를 충분히 제공받지 못하고 있으며, 특히 조직병리현상에 대한 대안적 성격의 정보는 별로 접하지 못하고 있다. 병원관리학 분야의 문헌들 대부분이 현상적 입장만을 기술하고 있을 뿐만 아니라 중복되는 내용이 많아 질적으로 제한적이며, 일부는 이론적·실무적 입장에서 검증되지 않은 주관적인 견해를 기술하고 있어 정설로 받아들이기 어렵거나 오히려 병원조직을 이해하는데 장애요인으로 작용될 가능성조차 있다. 또한 선행연구들도 여러 병원의 단일직종이거나 단일병원의 여러 직종을 대상으로 한 연구가 주를 이루고 있으며, 조직관리의 주요대상인 조직구성원, 조직구조, 조직문화, 조직갈등 및 조직몰입 등을 일원적 혹은 이원적 관계 중심으로 분석한 연구가 대부분이어서 조직관리의 대상과 요소에 대한 단편적인 정보만을 전달하고 있다.

이에 본 연구에서는 기존의 문헌이나 연구의 제한점을 극복하고, 조직갈등 및 조직몰입에 미치는 영향요인과 상호관계를 규명하여 궁극적으로 조직관리 요인의 계획적 변화방향에 대한 실용적이며 종합적인 정보를 제공하고자 한다.

구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 병원 조직갈등 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하고,

둘째, 병원조직 구성원의 인구사회학적 특성, 조직구조 요인, 조직문화 요인과 조직갈등 및 조직몰입의 관계모형을 도출한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료수집 방법

이 연구에서는 개설자가 개인이나 국가, 지방자치단체가 아니며 정부투자기관관리기본법의

규정에 의하여 설립된 병원이 아닌 의료법인, 학교법인, 재단법인, 사회복지법인 중 경인지역에 개설되어 있는 6개 병원을 연구대상으로 선정하였다(표 1). 설문조사의 대상은 해당병원에서 1년 이상 계속 근무를 하고 있는 자 중 직위분포를 고려하여 선정하였으며, 직종에 있어서는 병원조직의 요인보다 고도의 전문성에 의존한 개인적 요인에 많은 영향을 받고 있는 의사직을 제외한 간호직, 사무직 및 의료기술직을 대상으로 하였다.

<표 1> 연구대상병원의 설문조사 현황

병원구분	설립년도	설립구분	병상수	설문배부수	응답자수	회수율
A병원	1995	의료법인	702	250	192	76.8
B병원	1995	의료법인	611	250	193	77.2
C병원	1989	재단법인	2,200	250	218	87.2
D병원	1994	사회복지법인	1,263	250	215	86.0
E병원	1983	학교법인	762	250	166	66.4
F병원	1980	학교법인	834	250	183	73.2

조사는 대상병원의 직종별(간호직, 사무직, 의료기술직) 간부의 협조를 구하여 설문지를 배포하고 48시간 이내에 자기기입식으로 응답하여 회수하는 방식으로 실시하였으며, 전체 1,500부의 설문을 배부하여 1,197부(79.8%)의 설문이 회수되었고, 그중 불성실한 설문 30부를 제외한 1,167부(77.8%)를 분석자료로 활용하였다.

## 2. 연구도구 및 측정방법

연구도구는 선행연구 및 문헌고찰과 연구과제를 토대로 구조화하여 고안한 설문지로 하였으며, 설문지 구성은 크게 7개 그룹으로 분류하여 73개 문항으로 하였다(표 2). 본 연구에서 선정한 각 변수들의 측정을 위해 이용된 여러 항목들의 신뢰성을 검증하기 위하여 신뢰도분석을 한 결과, Cronbach- $\alpha$ 은 조직구조변수가 0.8861, 조직문화변수가 0.8864, 조직갈등변수가 0.9260, 조직몰입이 0.9301이었다.

그리고 연구도구는 조직구조, 조직문화, 조직갈등, 조직몰입을 측정하기 위한 것으로 다음과 같이 하였다.

### 1) 조직구조(organizational structure)

병원조직구조의 특성과 문제점을 규명하기 위하여 조직설계원칙(Likert, 1967), 즉 ① 리더십, ② 동기유발, ③ 의사소통, ④ 상호작용, ⑤ 의사결정, ⑥ 목표설정, ⑦ 통제, ⑧ 업무목표 과정을 연구변수로 활용하였으며, '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점 척도로 측정하였다. 설계모형을 기준으로 한 유기적 조직과 기계적 조직의 특성(Robey, 1994; Schermerhorn, 1996), 즉, ① 권한, ② 규칙과 절차, ③ 일의 분할, ④ 관리의 폭, ⑤ 조정의 공식성, ⑥ 상호작용, ⑦ 책임, ⑧ 의사소통을 연구변수로 활용하였으며, 척도를 '-3 ~ +3'까지로 하여 '-3'에 가까울수록 유기적 조직구조, '+3'에 가까울수록 기계적 조직구조로 평가하였다.

### 2) 조직문화(organizational culture)

조직문화의 유형을 신축성, 질서의 차원과 외부지향, 내부통합의 차원으로 구분하여 인적 자원문화, 개방체계문화, 위계서열문화 및 생산중심문화로 구분하고(Quinn, 1991) 문화별 특성, 즉 ① 주요특성, ② 조직풍토, ③ 성공기준, ④ 관리스타일을 연구변수로 활용하였고, 경영환경에 적합한 조직문화 특성(서성무 외, 1998)을 나타내는 ① 행동지향 정도, ② 환자최우선주의 정도, ③ 조직의 사명에 대한 가치지향 정도, ④ 직무의 솔선수범 정도, ⑤ 경쟁력의 핵심으로서 인력의 가치정도를 연구변수로 선정하였다. 그리고 문화의 유형과 문화의 특성은 모두 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점 척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 문화의 특성을 강하게 인식하는 것으로 판단하였다.

### 3) 조직갈등(organizational conflict)

계층적 갈등과 기능적 갈등의 특성(Luthans, 1985)을 주요 연구변수로 활용하였다. 계층적 갈등(hierarchical conflict)은 ① 상사의 일방적 명령 ② 상사의 지나친 권위의식 ③ 상사의 공사혼동 업무지시 ④ 상사의 지나친 간섭 ⑤ 상사의 차별대우 ⑥ 상사의 인격적 모독 ⑦ 상사의 업무 비협조 ⑧ 상사의 책임의식 부족 ⑨ 부하의 억지주장 ⑩ 부하의 공사혼동 업무수행 ⑪ 부하의 이기적 행위 ⑫ 부하의 책임회피를 연구변수로 활용하였고, 기능적 갈등(functional conflict)은 ① 목표의 차이 ② 목표의 희생 ③ 자원의 불공정한 배분 ④ 과중한 업무 ⑤ 병원당국의 불공정한 처리 ⑥ 행동과 사고의 차이 ⑦ 자율적 권한의 제한 ⑧ 언행과 태도의 불쾌 ⑨ 일방적 처리 ⑩ 간섭과 강요 ⑪ 역할의 중복과 마찰 ⑫ 상충된 요구를 연구변수로 활용하였으며, 모든 항목을 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점

척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 갈등경험이 많은 것으로 판단하였다.

4) 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입의 척도는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입측정도구를 수정 보완하여 이용하였다. 그 내용은 ① 병원발전을 위한 노력 ② 근무하기 좋은 직장이라 전언 ③ 병원에 대한 충성심 ④ 계속근무를 위해 어떤 업무도 수행 ⑤ 유사업무의 경우 다른 병원에 비해 양호 ⑥ 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려 ⑦ 상황의 변화에 관계없이 계속근무 의지 ⑧ 현 병원입사선택에 만족 ⑨ 계속근무와 나의 이득 ⑩ 병원의 정책에 동의 ⑪ 병원의 미래에 대한 관심 ⑫ 일할 수 있는 좋은 직장으로 하였으며, '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점 척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 판단하였다.

<표 2> 설문지 구성 내용

구 분	문항수	문항분류기준	내 용
조직구조	16	Likert의 조직설계원칙	리더쉽, 동기유발, 의사소통, 상호작용, 의사결정, 목표설정, 통제, 업무목표과정
		유기적 조직/기계적 조직	권한, 규칙과 절차, 일의 분할, 관리의 폭, 조정의 공식성, 상호작용, 책임, 의사소통
조직문화	21	조직문화의 유형	인적자원문화, 개방체계문화, 위계서열문화, 생산중심문화
		경영환경에 적합한 조직문화의 특성	행동지향정도, 환자최우선주의정도, 조직의사명에 대한 가치지향정도, 직무의 솔선수범정도, 인력의 핵심가치정도
조직갈등	24	기능적 갈등경험	목표의 차이, 목표의 희생, 자원의 불공정배분, 과중한 업무, 병원당국의 불공정, 행동·사고방식, 권한, 언행 및 태도, 일방적 처리, 간섭과 강요, 역할중복, 상충된 요구
		계층적 갈등경험	상사에 대한 갈등, 부하직원에 대한 갈등
조직몰입	15	조직몰입	Mowday의 조직몰입 측정설문
일반사항		인적사항	연령, 성별, 학력, 직종, 직위, 현병원 근무연월수

### 3. 분석방법

설문조사자료는 SPSS PC+(Version 10.0)와 AMOS(Analysis of MOment Structure) 4.0 패키지를 이용하였으며, 조직갈등 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 위계적 다중회귀 분석(hierarchical multiple regression)을 하였다. 조직갈등에 대한 회귀분석은 독립변수인 인구사회학적 변수, 조직구조·조직문화 변수를 순차적으로 포함하여 분석하였으며, 조직몰입에 대한 회귀분석은 독립변수인 인구사회학적 변수, 조직구조·조직문화 변수, 조직갈등 변수를 순차적으로 포함하여 분석하였다. 그리고 하나의 종속변수만을 갖는 회귀분석으로 해결할 수 없는 변수들의 상호관계를 파악하기 위하여 구조방정식모형 분석(SEM : Structural Equation Model)을 실시하였다. 구조방정식모형 분석절차는 연구모형과 연구가설의 설정(제1단계), 경로도형구축(제2단계), 모형분석 및 모형인정평가(제3단계), 모형의 해석(제4단계), 최종모형의 선택(제5단계)의 단계로 하였다.

## Ⅲ. 연구결과

### 1. 조직갈등 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인

#### 1) 조직갈등 관련요인

조직갈등에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 인구사회학적 특성변수와 조직구조 및 조직문화에 대한 변수를 독립변수로 하고 조직갈등을 종속변수로 하여 위계적 다중회귀분석을 하였다(표 3).

인구사회학적 특성변수만을 독립변수로 한 결과에서는 직종(의료기술직)과 근무기간이 유의한 변수로서, 근무기간이 길수록 조직갈등이 증가하였으며 조정결정계수는 0.03이었다.

2단계로 조직구조 및 조직문화에 대한 인식도를 나타내는 변수들을 위 회귀식에 추가하여 분석한 결과, 연구모델의 적합성을 의미하는 조정결정계수가 처음의 0.03에서 0.25로 0.22만큼 증가하여, 독립변수가 종속변수 변이의 25%를 설명하였다. 그러나 회귀계수의 유의성을 보면, 2단계로 추가된 변수인 조직구조설계, 인적자원문화, 개방체계문화, 위계서열문화, 생산중심문화, 건전한 조직문화의 특성은 조직갈등에 영향을 미치는 변수였으나, 1단계에서 유의



하였던 의료기술직은 유의하지 않았다. 즉, 근무기간이 길수록, 위계서열문화와 생산중심문화 일수록 조직갈등은 증가하였으며, 조직구조설계에 대한 인식이 긍정적일수록, 인적자원문화와 개방체계문화일수록 그리고 경영환경에 적합한 조직문화의 특성을 강하게 인식할수록 조직갈등은 감소하였다.

<표 3> 조직갈등에 대한 위계적 다중회귀분석 결과

구분	1 단계		2 단계		
	B	S.E.	B	S.E.	
성	남자(0=여자)	-4.12E-02	0.05	2.91E-02	0.04
연령		-3.04E-03	0.01	-8.46E-03	0.01
학력	전문대졸 (0=고졸)	-2.84E-02	0.07	-8.53E-02	0.06
	대졸	3.81E-02	0.07	-3.33E-02	0.06
	대학원졸	-3.66E-02	0.09	-0.10	0.08
직종	사무직 (0=간호직)	5.10E-02	0.05	-4.49E-02	0.04
	의료기술직	0.12*	0.05	4.52E-02	0.04
직위	과장급 (0=부장급이상)	1.28E-02	0.18	-4.80E-03	0.16
	계장급	0.11	0.18	-2.53E-02	0.16
	주임급	0.19	0.18	-1.92E-02	0.16
	평직원	0.28	0.18	1.80E-02	0.16
근무기간		1.16E-03*	0.00	1.56E-03**	0.00
조직구조	설계			-0.17**	0.04
	형태			-8.96E-03	0.02
조직문화	인적자원문화			-0.12**	0.03
	개방체계문화			-9.68E-02**	0.03
	위계서열문화			0.15**	0.03
	생산중심문화			0.12**	0.03
	문화의 적합성			-8.90*	0.04
constant		2.60**	0.27	3.68**	0.27
Adj. R <sup>2</sup>		0.03		0.25	
F		3.77*		21.24**	

\*p<0.05, \*\*p<0.01

## 2) 조직몰입 관련요인

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 인구사회학적 특성변수, 조직구조 및 조직문화에 대한 변수, 조직갈등에 대한 변수를 독립변수로 하고 조직몰입을 종속변수로 하여 위계적 다중회귀분석을 하였다(표 4). 인구사회학적 특성변수만을 독립변수로 한 결과에서는 연령, 학력(전문대졸, 대졸, 대학원졸) 근무기간이 조직몰입에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 변수로 조정결정계수가 0.16이었다. 즉, 연령과 근무기간은 양의 영향관계로 이 두 변수가 증가할수록 조직몰입이 높아졌으며, 고졸을 기준으로 한 학력은 음의 영향관계로 전문대졸, 대졸, 대학원졸 순으로 조직몰입이 낮아졌다.

2단계로 조직구조 및 조직문화에 대한 인식도를 나타내는 변수들을 위 회귀식에 추가하여 분석해 본 결과, 연구모델의 적합성을 의미하는 조정결정계수가 처음의 0.16에서 0.55로 0.39만큼 증가하여, 독립변수가 종속변수 변이의 55%를 설명하였다. 그러나 1단계에서 유의하였던 학력은 유의하지 않았으며, 인구사회학적 특성변수 중 직종(사무직)이 유의한 변수로 추가되었고, 2단계로 추가된 변수 중 조직구조설계, 인적자원문화, 건전한 조직문화의 특성이 유의한 변수였다. 회귀계수의 값으로 보면, 유의한 변수 모두가 양의 영향 관계로 연령과 근무기간이 증가할수록 그리고 간호직을 기준으로 하였을 때 사무직의 조직몰입도가 높았으며, 조직구조설계, 인적자원문화, 경영환경에 적합한 조직문화의 특성을 강하게 인식할수록 조직몰입이 증가하였다.

여기에 3단계로 조직갈등변수를 추가하여 본 결과, 2단계의 모든 영향 변수에 계층적 갈등 변수가 유의한 영향을 미치는 변수로 추가되어, 계층적 갈등이 많을수록 조직몰입은 감소하는 결과였으며, 조정결정계수는 0.55에서 0.56으로 0.01증가되었다.

## 2. 조직갈등 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인들간의 관계

인구사회학적 변수와 조직구조 변수 및 조직문화유형 변수를 외생변수(exogenous variable)로 하고 조직갈등은 내생변수이면서 조직몰입에 영향을 미치는 변수로, 그리고 조직몰입을 최종 내생변수(endogenous variable)로 하여 변수간의 관계 모형을 분석하고자 구조방정식모형 분석을 하였다. 다만, 구조방정식모형 분석은 명목척도를 모조변수(Dummy 변수)화하여 사용할 수 없는 제한적 특성을 가지고 있어(Hair, et al, 1998; 김계수, 2001), 인구사회학적 변수로 연령과 현 병원근무기간만을 포함하여 분석하였으나, 앞의 위계적 다중회귀분석의 결과에서도 인구사회학적 특성 중 연령과 근무기간이 조직몰입에 영향을 미치는 주요

<표 4> 조직몰입에 대한 위계적 다중회귀분석 결과

구 분	1 단계		2 단계		3 단계		
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	
성	남자(0=여자)	0.15	0.05	2.25E-02	0.04	2.35E-02	0.04
연령		6.33E-03**	0.00	1.30E-02**	0.00	1.29E-02**	0.01
학력	전문대졸 (0=고졸)	-0.18*	0.08	-2.28E-02	0.06	-2.86E-02	0.06
	대졸	-0.16*	0.08	-5.80E-02	0.06	-6.34E-02	0.06
	대학원졸	-0.12	0.10	-4.18E-02	0.08	-5.40E-02	0.08
직종	사무직 (0=간호직)	-4.23E-02	0.06	8.75E-02*	0.04	8.13E-02*	0.04
	의료기술직	-0.11	0.05	-1.19E-02	0.04	-7.68E-03	0.04
직위	과장급 (0=부장급이상)	0.18	0.20	0.17	0.15	0.18	0.15
	계장급	-0.11	0.20	0.12	0.15	0.12	0.15
	주임급	-0.31	0.20	1.75E-02	0.15	1.79E-02	0.15
	평직원	-0.38	0.21	4.02E-02	0.15	4.63E-02	0.15
근무기간		1.91E-03**	0.00	1.29E-03**	0.00	1.37E-03**	0.00
조직구조	설계			0.21**	0.03	0.20**	0.03
	형태			-2.29E-02	0.02	-2.26E-03	0.02
조직문화	인적자원문화			0.23**	0.03	0.22**	0.03
	개방체계문화			4.01E-02	0.03	2.98E-02	0.03
	위계서열문화			3.22E-02	0.03	3.84E-02	0.03
	생산중심문화			-4.36E-02	0.02	-3.54E-02	0.02
	문화의 적합성			0.24**	0.03	0.24**	0.03
조직갈등	기능적갈등					-1.87E-02	0.03
	계층적갈등					-5.35E-02*	0.02
constant		3.23**	0.31	0.39	0.26	0.65*	0.28
Adj. R <sup>2</sup>		0.16		0.55		0.56	
F		18.70**		74.83**		68.70**	

\*p<0.05, \*\*p<0.01

변수였고 그 외의 인구사회학적 변수는 유의한 영향을 미치지 않거나 영향의 정도가 작아 특별한 문제가 없는 것으로 판단된다. 그리고 조직문화는 4개의 문화가 각기 다른 특성을 가지고 있는 바 개별적으로 평가하였고, 갈등은 기능적 갈등과 계층적 갈등을 통합하여 하나의 변수로 하였다. 또한 모형에서 포함된 오차항의 영향력은 모두 회귀가중치(regression

weight)를 1로 고정시켜 모형적합도를 판정하였다. 이 방법은 구조방정식모형 분석에서 실시하는 변형적합방법 중의 하나이기도 하며, 만약 회귀가중치를 일정하게 고정시키지 않았을 경우 이 연구에서 파악하고자 하는 변수간의 영향력을 제대로 파악할 수 없는 결과를 초래할 수 있는 위험부담이 있었기 때문이다.

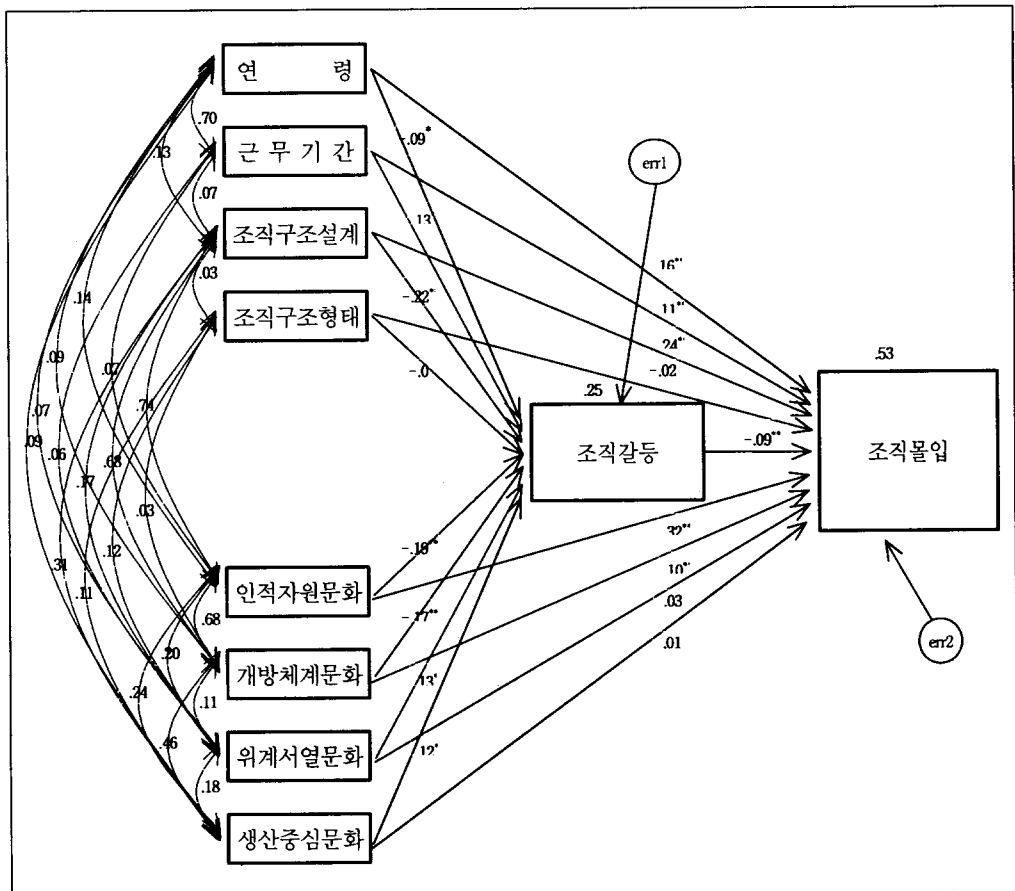
<표 5> 조직몰입에 영향을 미치는 요인들의 관계

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E	P
연령 → 조직갈등	-0.008	-0.092	0.003	0.012
근무기간 → 조직갈등	0.001	0.134	0.000	0.000
조직구조설계 → 조직갈등	-0.182	-0.219	0.034	0.000
조직구조형태 → 조직갈등	-0.011	-0.013	0.021	0.608
인적자원문화 → 조직갈등	-0.147	-0.191	0.032	0.000
개방체계문화 → 조직갈등	-0.132	-0.172	0.031	0.000
위계서열문화 → 조직갈등	-0.154	0.135	0.030	0.000
생산중심문화 → 조직갈등	-0.097	0.115	0.025	0.000
연령 → 조직몰입	0.017	0.158	0.003	0.000
근무기간 → 조직몰입	0.001	0.114	0.000	0.000
조직구조설계 → 조직몰입	0.236	0.237	0.033	0.000
조직구조형태 → 조직몰입	-0.017	-0.018	0.020	0.378
인적자원문화 → 조직몰입	0.292	0.317	0.031	0.000
개방체계문화 → 조직몰입	0.095	0.104	0.030	0.001
위계서열문화 → 조직몰입	0.047	0.034	0.029	0.110
생산중심문화 → 조직몰입	0.008	0.008	0.024	0.744
조직갈등 → 조직몰입	-0.104	-0.087	0.028	0.000

\* Squared Multiple Correlations : 조직갈등=0.251, 조직몰입=0.527

분석결과 17개의 경로계수 중 4개의 경로계수(조직구조형태→조직갈등, 조직구조형태→조직몰입, 위계서열문화→조직몰입, 생산중심문화→조직몰입)를 제외한 13개의 경로계수가 유의하였으며 P값이 0.07로 모형의 적합도 기준에 일치하였다. 즉, 연령이 증가할수록 갈등은 감소하였고 조직몰입은 증가하였으며, 병원근무기간이 길수록 조직갈등과 조직몰입이 증가되었고, 조직구조 설계에 대한 인식도가 긍정적일수록, 그리고 인적자원문화와 개방체계문화에 대한 인식도가 높을수록 조직갈등은 줄어들고, 조직몰입은 증가되었다. 반면 위계서열문화와

생산중심문화에 대한 인식도가 높을수록 조직갈등이 증가하였다. 그리고 조직갈등이 많을수록 조직몰입은 감소하였다(표5, 그림1). 그림 3에 나타나 있는 변수들간의 전체 관계모형을 중심으로 살펴보면, 조직갈등을 감소시키는 변수들의 영향력은 조직구조설계(-0.22), 인적자원문화(-0.19), 개방체계문화(-0.17), 연령(-0.09)의 순이었으며, 조직갈등을 증가시키는 변수들의 영향력은 위계서열문화(0.13), 근무기간(0.13), 생산중심문화(0.12)의 순이었다. 그리고 조직몰입을 증가시키는 변수들의 영향력은 인적자원문화(0.32), 조직구조설계(0.24), 연령(0.16), 근무기간(0.11), 개방체계문화(0.10)의 순이었으며, 조직갈등은 조직몰입에 -0.09의 영향을 미치는 관계였다. 이 모형의 다중상관치는 조직갈등이 25.1%였으며, 조직몰입이 52.7%였다.



$\chi^2=10.18(df=5)$ ,  $P=0.070$ , \* $P<0.05$ , \*\* $P<0.01$

그림 1. 조직갈등 및 조직몰입에 대한 관련요인들간의 관계

## IV. 고 찰

### 1. 연구방법에 대한 고찰

먼저, 연구대상 및 자료에 대하여 고찰해 보면, 첫째, 조직에 관련한 변수들의 측정이 조직구성원의 지각된 반응이라는 주관적인 측정방법에 의존함에 따라, 이 연구결과에 대한 이해는 응답자들의 지각수준이 실제상황을 얼마만큼 반영하고 있겠는가에 대한 판단여부에 따라 차이가 있을 수 있다. 이에 본 연구에서는 이를 보완하기 위해 연구대상의 크기를 크게 하여 조직구성원들의 지각반응이 조직의 특성을 잘 반영할 수 있도록, 그에 따라 연구결과의 객관성을 확보하고자 하였다.

둘째, 연구대상 직종중 의사직을 포함시키지 못함으로서 병원의 핵심직종인 의사의 조직구조, 조직문화에 대한 인식도와 조직갈등 및 조직몰입에 대한 반응을 측정하지 못하였다. 그러나 의사직은 병원내 종사하는 직종중 전문성이 가장 강하여 조직에 대한 충성도 보다 동일 전문가집단에 대한 충성도가 높고, 개인적 특성이 강하여 조직의 구조적·문화적 요인에 의한 영향을 타 직종에 비하여 상대적으로 적게 받으며, 전체 직종별 구성비율에서도 간호직, 사무직, 의료기술직에 비하여 상대적으로 차지하는 비율이 낮은 바, 의사직을 제외하더라도 병원의 조직요인을 이해하는데 무리가 없다고 본다.

다음으로 분석방법에 대하여 고찰해 보면, 본 연구에서 사용된 위계적 다중회귀분석은 독립변수군을 연구모델에서의 인과적 순서에 따라서 순차적으로 회귀식에 포함하여 회귀계수(bs)와 결정계수( $R^2$ )의 변화를 분석하는 방법이다. 그러나 본 연구모형에서는 분석모형의 가정에 따른 논리적 흐름에 따른 순서를 설정하여 인구사회학적 변수를 1단계로, 조직구조 및 조직문화변수를 2단계로, 그리고 조직몰입을 종속변수로 하는 분석에서는 조직갈등변수를 3단계로 투입하여 분석하였다. 이는 인구사회학적 변수를 중심으로 하였던 선행연구 결과와의 비교 용이는 물론, 선행연구와는 달리 조직구조에 대한 인식과 조직문화에 인식을 독립변수군으로 하여 그 영향의 정도를 보기 위함이었다.

그리고 본 연구에서 사용한 구조방정식모형 분석방법은 경로분석과는 달리 유의한 경로계수와 유의하지 않은 경로계수를 일목에 제시하여 각 변수들간의 관계설정을 명백히 제시할 수 있으며, 모형의 적합도를 평가할 수 있는 장점을 가지고 있는 분석방법이며, 기존의 통계분석과 비교할 때, 유의수준에 대한 결과의 해석상 차이가 있다. 이 연구에서 모형의 적합도

판정시 이용된  $\chi^2$  는 관찰치와 이론모형간의 공분산행렬의 적합도를 비교평가때 사용되는 것이다. 이때 영가설은 '관찰치의 공분산 행렬이 이론모형의 공분산행렬과 일치한다'이며, 대립가설은 '관찰치의 공분산 행렬이 다른 행렬을 갖는다'는 것이다. 때문에  $\chi^2$  값이 크면 적합도가 떨어지고, 그 값이 작아지면 좋은 적합의 관계를 나타내는 것으로, 통계학적으로 유의하지 않을 때 모형의 적합 관계가 성립되는 것이다(Dillon & Goldstein, 1984).

그리고 이 구조방정식모형은 다중변수관계를 포괄적으로 측정할 수 있으며, 회귀분석, 분산분석, 경로분석과는 달리 모형에 내재되어 있는 측정오차를 알 수 있으며, 측정변수와 이론개념과의 관계를 전체적인 관점에서 검증할 수 있는 방법으로서, 조직구조와 조직문화, 조직갈등, 조직몰입의 관계를 보고자 하였던 연구목적에 적합한 분석방법으로 이해된다.

## 2. 연구결과에 대한 고찰

본 연구의 결과, 근무기간, 조직구조설계, 문화의 인식도가 조직갈등에 영향을 미쳤고, 연령, 직종, 근무기간, 조직구조설계, 인적자원문화, 환경변화에 적합한 조직문화의 특성이 조직몰입에 영향을 미쳤으며, 인구사회학적 변수와 조직구조변수, 조직문화변수에 의하여 조직갈등 및 조직몰입이 영향을 받는 모형의 관계에 있었다. 물론 본 연구의 틀과 선행연구의 틀에 근본적인 차이가 있어 직접적인 비교에는 한계가 있지만, 조직갈등과 조직몰입을 구분하여 제한적 입장에서 비교해 보면 다음과 같다.

### 1) 조직갈등에 영향을 미치는 요인 및 관계

본 연구에서는 갈등에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 인구사회학적 변수로 유일하게 근무기간이 포함되어 있다. 그것도 근무기간이 길수록 조직갈등이 증가하는 관계에 놓여 있어 일반적인 인식과 차이가 있다. 그러나, 의사직과 간호직을 연구대상으로 하였던 과거의 연구(권병창, 1989)에서도 의사직의 경우에는 매우 낮은 감소의 관계가 있었으나, 간호직의 경우에는 상관관계가 없었으며, 오히려 1년 미만 재직자의 갈등수준이 매우 낮았다. 그리고 조직갈등의 주요 요인중의 하나가 조직구조와 조직문화였음은, 여러 문헌에서 조직갈등의 관리방법으로 조직구조의 재설계와 조직문화의 개선을 논하고 있는 것(Litterer, 1965; 신유근, 1987; 신태현, 1988; 박운성, 1998; 이상수 외, 1998; 홍기원, 1997)과 동일한 결과이다.

Litterer(1965)는 갈등을 해소할 수 있는 방법으로, ① 갈등 당사자간에 완충지대를 설치하는 방법 ② 갈등 당사자들에게 감수성훈련을 통하여 통찰력을 길러주는 방법, ③ 갈등을

감소시키기 위해 조직을 재설계하는 방법을 제안한 바 있었고, 이종익(1983)은 구조적 접근을 시도하는 것도 갈등의 해결방안이라 하였으며, 신유근(1987)은 제한적인 효과가 있는 전략과 장기적으로 효과가 있는 전략으로 구분하여 갈등관리의 방향을 제시하면서 조직구조의 개편과 기타 구조적 요인의 개선을 장기적으로 효과가 있는 전략이라 하였다. 그리고 West와 Anderson(1996)은 최고경영자팀의 개혁이라는 보고서에서 선과 박스(box)로 이루어져 있는 전통적인 병원조직구조가 원형조직구조(circular structure)로 바뀌어야 하며, 원형조직구조의 장점적인 측면을 설명하며 그 중의 하나로 이런 형태의 조직이 부서간의 갈등을 해결하는 방안이 된다고 하였다. 즉, 갈등을 해결하는데 조직구조의 변화도 하나의 방법으로 이용될 수 있다는 견해였다. 이밖에도 조직구조의 변경이 갈등관리의 방법임을 시사한 보고가 다수 있었으며(박운성, 1998; 이상수 외, 1998), 갈등관계를 해소하기 위하여 조직설계와 관리전략을 모색할 필요가 있고 조직모형은 분화된 형태가 바람직하다는 연구결과(홍기원, 1997)도 있었다.

그리고 조직문화가 갈등에 영향을 미치는 본 연구결과는, 조직문화를 조직풍토와 동일한 개념으로 간주하여 분석하여 조직풍토가 갈등에 매우 강한 영향을 미친다는 신태현(1988)의 연구결과와 일치하며, Conflict Resolving System(송광한역, 1995)에서 갈등을 해결하는 핵심 요인 중의 하나가 조직문화임을 제시한 보고와 일치하는 견해이다.

## 2) 조직몰입에 영향을 미치는 요인 및 관계

개개인이 조직속에서 목표를 달성할 수 있는 능력이나 욕구를 충족시키는 정도로 정의되는 조직유효성은 조직몰입, 직무만족, 이직의사가 구체적인 측정지표로 사용되는 경우가 많으며(이선희 외, 1999), 이런 조직유효성에 대한 관심이 증대되고 있다. 최근 국내 병원을 대상으로 조직몰입에 영향을 주는 요인들을 밝히고자 하는 선행연구들(고종욱 외, 1999; 조희숙 외, 1999; 이선희 외, 1999; 박미현 외, 1999)이 증가하고 있는 것도 위와 같은 맥락일 것이다.

이렇게 관심이 증대되고 있는 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 본 결과를 선행연구와 비교 고찰하면, 우선 본 연구에서 3단계의 위계적 다중회귀분석시 모두 유의한 영향을 미치는 변수였던 연령과 근무기간은 선행연구의 결과(Hrebiniak & Alluto, 1972; Alluto et al, 1973; Welsh & Lavan, 1981; 최정웅, 1991)와 일치하는 것이다. 아마도 이와 같은 결과는 연령이 증가할수록 선택의 범위와 이동의 가능성이 줄어들게 되고(Hrebiniak & Alluto, 1972), 근무기간이 길어질수록 상위의 직급을 취득할 가능성이 증가되며, 이직에 따른 비용발생으로



이직 가능성이 감소되므로 조직몰입 수준이 높아진다(Sheldon, 1971)는 학설과 일치하는 결과로 이해된다. 이선희 외(1999)의 연구결과에서도 연령이 증가할수록 조직몰입이 높았다. 그리고 학력수준이 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 분석된 본 연구의 결과는 조덕찬(1994)의 연구결과와 일치하고, 최정웅(1991)의 연구결과와는 불일치하는 결과이다. 그리고 2단계와 3단계에서 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 조직구조(설계)는 선행연구(Morris & Steers, 1980)와 일치하는 결과였다. 다만, 본 연구에서는 선행연구와는 달리 조직구조의 문항별 영향의 정도 파악이 아닌 전체 평균값을 기준으로 하여 조직몰입과의 관계를 분석하였던 바, 항목별 비교는 할 수 없었다.

조직문화의 영향에 대하여 고찰해 보면, 허갑수(1993)의 연구에서는 조직문화를 긍정적으로 인식하고 있는 구성원의 직무성수가 조직문화를 부정적으로 인식하고 있는 조직구성원의 직무성보다 높았다. 그리고 이명하(1998)의 연구에서는 진취지배문화유형을 가진 병원이 경쟁문화나 보수지배문화를 가진 병원보다 간호사의 조직몰입이 유의하게 높았으며, 경쟁문화패턴을 가진 병원이 보수지배문화를 가진 병원보다 조직몰입이 유의하게 높았다. 또한, Quinn과 MacGrath(1985)의 이론을 바탕으로 문화의 유형을 합의문화(consensual culture), 개발문화(developmental culture), 위계문화(hierarchical culture), 합리문화(rational culture)로 구분하여 조직유효성과의 관계를 분석한 조희숙 외(1999)의 연구에서는 조직문화를 개발문화로 인식하고 있는 경우에서 합의문화로 인식하고 있는 경우보다 조직몰입도가 유의하게 높았다. 이밖에도 진취적 문화나 개발문화유형에서 조직몰입수준이 가장 높았다는 연구보고(최만기, 1994; 민승기와 고종식, 1994; 장금성 외, 1996)가 있었다. 물론, 이상의 선행연구들과 본 연구의 문화유형에 차이가 있어 직접적인 비교에 한계가 있지만, 문화유형의 차이를 인정한다고 하더라도 인적자원문화에서 조직몰입이 가장 높았던 것으로 나타난 본 연구의 결과와는 차이가 있는 것으로 판단된다. 반면, 본 연구의 인적자원문화와 비교적 유사한 속성을 가지고 있는 우호적이고 상호관계 지향적인 친화적 문화유형에서 조직몰입 수준이 가장 높았던 연구결과(서인덕, 1986; 김원석, 1991; 안춘식 외, 1991; 김영조, 1994; 정준교 외, 1996)와는 일치하는 결과이다. 종합적으로 정리해보면, 연구에 따라 조직문화유형의 분류가 다르고 조직유효성 변인이 다양하나 조직문화유형에 따라 조직유효성은 차이가 있으며, 조직문화유형에 따라 조직구성원의 조직몰입이 다르다는 일관된 연구결과를 보여주었다. 그리고 조직문화가 조직몰입에 영향을 미치는 관리자원이라는 연구관점과 조직문화에 대한 적절한 관리를 해야한다는 연구관점은 같은 것으로 이해된다.

## V. 요약 및 결론

### 1. 연구결과의 요약

본 연구는 조직갈등과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하고, 각 영향요인들간의 제 관계를 하나의 모형으로 분석하고자 시도하였다. 연구대상은 6개의 병원에 근무하는 1,167명으로 하였으며, 연구의 도구는 구조화된 설문지를 이용하였고, 분석방법으로는 위계적 다중회귀분석 및 구조방정식모형 분석을 이용하였다. 이 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 조직갈등에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 인구사회학적 특성변수만을 독립변수로 한 결과에서는 직종(의료기술직)과 근무기간이 길수록 조직갈등이 증가하였으며, 조정결정계수는 0.03이었다. 조직구조 및 조직문화에 대한 인식도를 나타내는 변수들을 2단계로 추가하여 분석한 결과, 조정결정계수가 처음의 0.03에서 0.25로 0.22만큼 증가하였고, 1단계에서 유의하였던 의료기술직은 유의하지 않았으며, 근무기간이 길수록, 위계서열문화와 생산중심문화일수록 조직갈등이 증가하였고, 조직구조설계에 대한 인식이 긍정적일수록, 인적자원문화와 개방체계문화일수록 조직갈등이 감소하였다.

2. 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 인구사회학적 특성변수만을 독립변수로 한 결과, 연령과 근무기간이 많거나 길수록 조직몰입이 증가하였고, 학력이 높을수록 조직몰입이 감소하였으며, 조정결정계수는 0.16이었다. 여기에 조직구조 및 조직문화에 대한 인식도를 나타내는 변수들을 2단계로 추가하면, 조정결정계수가 처음의 0.16에서 0.55로 0.39만큼 증가하였다. 그리고 1단계에서 유의하였던 학력은 유의하지 않았으며, 인구사회학적 특성변수 중 직종(행정직)이 유의한 변수로 추가되었고, 2단계로 추가된 변수 중 조직구조설계, 인적자원문화, 건전한 조직문화의 특성이 모두 조직몰입을 증가시키는 영향을 미치는 변수였으며 조정결정계가 0.55로 증가하였다. 즉, 조직구조설계를 긍정적으로 인식할수록, 인적자원문화와 조직문화의 특성이 강할수록 조직몰입은 증가하였다. 그리고 3단계로 조직갈등변수를 추가하여 본 결과, 2단계의 결과로 나타난 변수외에 계층적 갈등이 유의한 변수로 추가되었으며, 계층적 갈등경험이 많을수록 조직몰입이 감소하였으며, 조정결정계수는 0.56으로 증가하였다.

3. 인구사회학적 변수와 조직구조 변수 및 조직문화 유형 변수를 외생변수로 하고 조직갈등은 내생변수이면서 조직몰입에 영향을 미치는 변수로, 그리고 조직몰입을 최종 내생변수로 하여 변수간의 관계를 구조방정식모형으로 분석한 결과, 분석결과 17개의 경로계수 중 4개의 경로계수(조직구조형태→조직갈등, 조직구조형태→조직몰입, 위계서열문화→조직몰입, 생산중심문화→조직몰입)를 제외한 13개의 경로계수가 유의하였으며 P값이 0.07로 모형의 적합도 기준에 일치하였다. 즉, 연령이 많을수록 조직갈등은 감소하고 조직몰입은 증가하였으며, 병원근무기간이 길수록 조직갈등과 조직몰입이 증가하였다. 그리고 조직구조 설계를 긍정적으로 인식할수록, 인적자원문화와 개방체계문화일수록 조직갈등은 감소하였고 조직몰입은 증가하였으며, 위계서열문화와 생산중심문화일수록 조직갈등은 증가하였다. 이 모형의 다중상관치는 조직갈등이 25.1%였으며, 조직몰입이 52.7%였다.

## 2. 결론 및 제언

이상의 연구결과를 근거로 하여, 연구에서 도출된 조직구조, 조직문화, 조직갈등 및 조직몰입의 주요 문제점을 중심으로 하여 향후 병원조직관리를 위한 포괄적인 대안과 방향을 조직구조와 조직문화의 개선측면에서 제언 하고자 한다. 이는 본 연구가 개인적 변수의 특성 그 자체보다는 조직관리 전체적 측면에서 이해하고 조직관리의 방향을 모색하려는 의도가 있었으며, 조직구조와 조직문화의 영향으로 인한 조직갈등과 조직몰입의 변화를 분석하여, 조직갈등을 줄이고 조직몰입을 증가시키고자 하는 연구자의 의도가 있었기 때문이다.

### 1) 조직구조의 설계 및 형태의 개선에 대한 제언

조직구성원들이 조직의 임무와 목표를 달성할 수 있도록 하며, 그들의 행위를 체계화하고 서로 조정·협동하면서 업무를 수행하도록 하는 조직구조는 조직의 가장 기초가 되는 개념이며 핵심적인 요소이다. 더욱이 앞의 위계적 회귀분석의 결과, 조직구조설계는 조직갈등과 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로서, 조직갈등을 줄이고 조직몰입을 증가시키기 위해서는 조직구조의 설계를 잘해야 한다는 결론이다. 때문에 바람직한 방향으로 조직구조를 설계하고자 하는 노력이 있어야 한다는 결론의 유추도 가능해진다. 즉, 병원조직의 갈등이나 조직유효성의 하나인 조직몰입이 절대적인 조직구조의 영향이라 할 수는 없지만, 병원조직구조가 직접 또는 간접적으로 조직갈등과 조직몰입에 영향을 미치는 것만큼은 확인된 사실이다.

## 2) 조직문화의 개선과 개발에 대한 제언

조직문화라고 하는 것이 비가시적인 것이기는 하지만, 조직문화를 변화시키는 것은 가능하다는 연구발표가 있었으며(Martin, Sitkin & Boehm, 1985; Walton, 1985), 조직의 리더는 조직문화의 형성자이자 관리자이다. 그렇다면 병원관리자는 역기능적인 조직문화를 변화시키고, 현재의 병원조직이 갖고 있는 문화를 보다 건전하고 강하게 변화시키려는 노력을 하여야 해야 함이 당연하다. 본 연구에서도 조직문화는 조직구조와 함께 조직갈등과 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 변수였으며, 개선되어야 할 요인이 있었다.

문화의 유형에서는 인적자원문화와 개방체계문화가 타 문화유형에 비하여 상대적으로 조직갈등과 조직몰입에 바람직한 결과를 만들어 내는 문화로 분류되며, 위계서열문화가 가장 바람직하지 못한 결과를 내는 문화로 평가된 결과에 대하여도 병원관리자의 관심이 요구된다. 그리고 문화를 개선 혹은 개발하기 위해서는 병원관리자의 적극적인 개입과 계획적인 변화 노력이 반드시 수반되어야 할 것이며, 개입과 변화를 위한 유도적, 관리적, 정착적 단계에 대한 단계별 계획이 수립되어야 할 것이다. 또한, 조직문화의 개선이나 개발시 조직문화를 단일과제로 인식하기 보다는 앞의 조직구조와 연동되는 과제로 인식하여, 추구하고자 하는 문화와 조직구조가 일관성을 갖도록 해야 할 것이다.

## 3) 향후 연구를 위한 제언

병원조직관리와 관리의 변화를 위해서는 먼저 조직요인에 대한 평가가 선행되어야 한다. 즉, 조직의 현상을 정확히 파악하고 변화시켜야 할 요인과 방향을 설정해야 한다는 것이다. 이런 측면에서 본 연구는 병원의 조직요인에 대한 연구관심을 자극하고, 미래의 발전된 연구를 위한 방향을 제시하였다는 것과 조직구조, 조직문화, 조직갈등 및 조직몰입이라는 조직요인들 간의 관계를 규명하는데 유용한 연구의 틀을 제시하였다는데 의의가 있다고 본다. 그러나 본 연구는 고찰부문에서 살펴 본 바와 같이 몇가지 제한점이 있었던 바, 향후에는 본 연구의 제한점을 극복한 비교 연구가 진행되길 바라며, 조직요인들의 종합적인 관계를 판단 평가할 수 있는 좀더 과학적이고 객관적인 도구의 개발과 함께 본 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 반복 연구가 이루어지길 기대한다.

## 참 고 문 헌

고종욱, 서영준(1999) 대학병원 의사의 조직애착과 직업애착에 관한 연구. 보건행정학회지 9(1):

178-199

- 권병창(1989). 병원조직내 의료직간의 갈등의 수준 및 영향요인에 관한 연구. 고려대학교 경영대학원.
- 김계수(2001). 구조방정식모형분석, SPSS 아카데미.
- 김성국(1998). 조직과 인간행동(제2판). 명경사.
- 김영조(1994). 소유와 경영의 분리가 조직특성 및 조직성파에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원.
- 김운신, 남은우(1999). 기독교병원과 일반병원의 조직문화 특성에 따른 조직성과 분석. 한국병원경영학회지 4(2): 242-265
- 김원석(1991). 기업문화와 기업전략이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구. 서강대학교 대학원.
- 김재수, 김영훈, 안태현(1998). 병원인사관리. 수문사.
- 김재영(1996). 집단간 갈등이 기업조직의 유효성에 미치는 영향. 인하대학교 경영대학원.
- 김한중(1999). 21세기 의료환경의 변화와 의료인의 대응자세. 상계백병원 개원 10주년기념학술대회.
- 민승기, 고종식(1994). 기업문화의 특성에 대한 조직성파에 관한 연구. 인사관리연구 18: 65-90
- 박미현, 조우현, 서영준, 이선희(1999). 종합병원 질향상 사업 담당자의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 한국QA학회지 5(2): 278-294
- 박운성(1998). 현대조직행동. 박영사.
- 서성무, 이지우(1998). 경영학원론. 형설출판사.
- 서인덕(1986). 한국기업의 조직문화유형과 조직특성간의 관련성 연구. 서울대학교 대학원.
- 송광한(역)(1995). CRS를 통한 조직내 갈등해결법. 도서출판 동풍.
- 신유근(1987), 박준성 외. 조직환경론. 다산출판사.
- 신유근(1999). 인간존중의 경영 : 조직행위론적 접근. 다산출판사.
- 신태현(1988). 조직풍토 및 개인요인이 개인간 갈등과 부서간 갈등에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원.
- 안춘식, 전찬열(1992). 한국기업의 조직문화와 유효성에 관한 연구. 전북대학교 대학원.
- 이명하(1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계-간호사를 대상으로-. 충남대학교 대학원.
- 이상수, 이상갑(1998). 조직행동의 이해. 도서출판 양지.
- 이선희, 조희숙(1999). 종합병원 근무자의 근로생활의 질과 조직유효성의 관련성. 병원경영학회지 4(2): 1-20

- 이종익(1983). 병원행정론. 법문사.
- 장금성, 김영숙, 김안자(1996). 병원의 조직문화유형과 조직유효성간의 관계에 관한 연구간호과학논집 1: 125-143
- 정준교, 박상언, 김영조(1996). 조직문화, 조직구조, 조직성과의 관계에 관한 연구. 산업개발연구 6: 295-327
- 조덕찬(1994). 조직몰입의 결정요인과 결과변수와의 관계에 관한 연구. 부산대학교 행정대학원.
- 조희숙, 이선희외(1999). 종합병원에서 조직문화와 조직유효성과의 관계. 예방의학회지 32(3): 374-382
- 최만기(1994). 조직의 문화유형, 전략유형 및 행동성과. 인사관리연구 18: 283-328
- 최정웅(1991). 병원조직 구성원의 조직몰입의 선행변수와 결과변수. 경북대학교 경영대학원.
- 허갑수(1993). 병원조직의 문화적 특성과 직무성과간의 관계에 관한 실증적 연구. 동아대학교대학원.
- 홍기원(1997). 병원조직의 갈등해소를 위한 조직관리전략, 전남대학교 행정대학원.
- Dillon WR, Goldstein M(1984). Multivariate Analysis : Methods and Applications. John Wiley & Sons.
- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black W(1998). Multivariate Data Analysis. 5th ed., Prentice-Hall.
- Harrison S, Hunter DJ, Pollitt C(1990). The dynamics of British health policy. Allen & Unwin.
- Hrebiniak SG, Alutto JA(1972). Personal and Role-Related in the Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly 17(4): 555-573
- Likert R(1967). The Human Organization : Its Management and Value. McGraw-Hill.
- Luthans F(1985). Organizational Behavior. 4th ed., New York, McGraw-Hill.
- Martin J, Sitkin SM, Boehm M(1985). Founders and the Elusiveness of Culture Legacy. quoted in Frost PJ et al, Organizational Culture, Beverly Hills.
- Morris JH, Steers RM(1980). Structural Influence on Organizational Commitment. Journal of Vocation Behavior 17: 50-57
- Mowday RT, Steers RM(1979), Poter LW. The Measure of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior 14: 142-147,224-247
- Quinn RE(1991). Beyond Rational Management :Mastering the Paradoxes and Competing Demand of High Performance. San Francisco : Jossey-Bass.

Robey D(1994). Designing Organizations. 4th ed., McGraw-Hill.

Schermerhorn JR(1996). Management for Productivity. 5th ed., John Wiley & Sons.

Sheldon ME(1971). Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly 16(2): 143-150

Walton RE(1985). From Control to Commitment in the Workplace. Harvard Business Press.