

병원간호사의 학습조직화와 학습지향성이 조직유효성에 미치는 영향*

강 경 화¹ · 송 기 준²

¹ 한림대학교 간호학부 부교수, ² 연세대학교 의과대학 의학통계학교실 연구교수

* 본 연구는 2008년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 기초연구사업임.
(KRF-2008-331-E00426).

* This work was supported by Basic Science Research Foundation of Korea (NRF) funded by the Ministry of Education, Science and Technology(KRF-2008-331-E00426).

*The Effect of Learning Organization Construction and Learning Orientation on Organizational Effectiveness among Hospital Nurses**

Kang, Kyeong Hwa¹ · Song, Gi Jun²

¹ Associate Professor, Division of Nursing, Hallym University

² Research Professor, Department of Biostatistics, College of Medicine, Yonsei University

주요어

학습조직, 조직유효성, 간호조직

Key words

Commitment, Innovation, Learning, Nursing Organization

Correspondence

Kang, Kyeong Hwa
Division of Nursing,
Hallym University
39 Hallymdahak-gil, Chuncheon
200-702, Korea
Tel: 82-33-248-2716
Fax: 82-33-248-2734
Email: kkh05@hallym.ac.kr

투 고 일: 2010년 6월 26일

수 정 일: 2010년 8월 30일

심사완료일: 2010년 9월 13일

Abstract

Purpose: This study conducted to identify the effect of learning organization construction and learning orientation on organizational effectiveness among hospital nurses. **Method:** Data was collected from convenient sample of 296 nurses who worked for the major hospitals in Seoul, Gyeonggi-do and Gangwoon-do. The self-reported questionnaire was used to assess the general characteristics, the level of the learning organization construction, learning orientation and organizational effectiveness. The data were analyzed using descriptive statistics, pearson's correlation coefficient and multiple regression. **Result:** The mean score of learning organization construction was $3.61(\pm.32)$, learning orientation got $3.26(\pm.39)$, and organizational effectiveness obtained $3.38(\pm.42)$. The learning organization construction affects of organizational effectiveness by 44.18% and learning orientation by 37.43%. **Conclusion:** This finding indicates that learning organization construction and learning orientation affects the nurses' organizational effectiveness in hospital.

서 론

1. 연구의 필요성

현대조직은 변화의 속도가 대단히 빠른 환경 하에서 다양한 변수들로 인하여 불확실성이 높아지고 있다. 이는 조직과 조직구성원들이 현재와 미래에 무엇을 어떻게 해야 하는가에 대한

의사결정을 매우 어렵게 하며 때때로 조직의 존재 자체에 위협을 가하기도 한다. 이에 대하여 많은 조직관리 또는 경영전문가들은 조직이 환경변화에 대하여 유연하게 대처할 수 있도록 적응력을 갖추어야하며 이는 조직구성원들의 능력과 역량에 기초함을 강조해 왔다(Pedle, Burgoyne, & Boydell, 1992; Garvin, 1993; Sinkula, Baker & Noordewier, 1997).

병원조직도 다른 조직들과 마찬가지로 빠르게 변화하고 있는

경영환경 하에서 민첩하게 대응할 것을 요구받고 있다. 우리나라의 경우, 이러한 양상은 1990년대 이후, 병원의 양적 증가, 규모의 대형화, 영역별 전문화가 가속되면서 더욱 두드러졌으며 병원을 찾는 환자(소비자)의 병원 이용패턴 등도 빠르게 변화하고 있다. 이에 적응하고 대처하기 위해 많은 병원들은 다양한 경영기법들을 도입하고 전략들을 구축해왔으며 인적자원개발에도 깊은 관심을 가져왔다.

병원의 하위조직인 간호부서도 현대조직들 전략적 인적자원개발(Strategic Human Resource Development)에 대해 관심을 갖는 것과 맥락을 같이하여 조직구성원으로서의 간호사의 능력과 역량 개발에 대한 중요성을 새롭게 인식하고 있다. 현재 병원 간호부서에서 시도되고 있는 임상경력개발제도의 일종인 임상경력관리제도(clinical ladder system)의 도입, 성과중심의 평가 강화, 멘토링 프로그램 운영, 학습의 학점은행제 운영 등은 전략적 인적자원개발의 구체적인 실천방범들이라 볼 수 있다.

전략적 인적자원개발에 대해서 Gilley와 Maycunich(2000)는 조직의 성과향상, 역량, 경쟁우위 및 혁신을 위해 조직화된 중재 및 경영 활동을 통하여 조직학습, 성과 및 변화를 촉진하는 과정이라고 정의하고 있으며 대부분의 학자들은 공통적으로 인적자원개발의 역할과 기능이 전략과 통합되어야 하며 조직내 학습문화가 전제되어야하며 학습활동을 강조하고 있다(Garavan, 1991; McGoldrick & Stewart, 1996). 즉, 조직의 학습기반을 구축하고 지속적으로 학습활동을 하는 것이 변화하는 환경 하에서 적응하고 성과를 이끌어내기 위한 기초가 된다고 할 수 있다.

최근 인적자원개발 부문에서는 조직의 학습활동이 강조되는 가운데 조직학습과 학습조직화를 추구하는데 문화적 특성요인으로 학습지향성(learning orientation)에 주목하고 있다. 선행 연구들에서 학습지향성은 조직구성원이 고객의 욕구나 환경경변화에 대한 유용한 정보를 경쟁조직보다 먼저 획득하고 공유하며 새로운 지식 개발을 위한 활동을 포함하며 불확실한 환경하에서 조직을 관리하는 유용한 관리전략으로 평가 받기도 한다(Sinkular & Baker, 1999; Park & Park, 2003; Kim & Chae, 2008). 이러한 학습지향성에 대한 탐구는 주로 조직성과 및 조직유효성의 관계를 파악하는 것이 방향으로 진행되었고 대부분의 연구결과에서 학습지향성이 조직성과 및 조직 유효성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Sinkular & Baker, 1999; Park & Park, 2003; Kim & Chae, 2008).

병원 및 간호부서를 대상으로 진행되었던 조직학습 또는 학습조직 관련 선행연구들을 살펴보면, Cho(2000)는 중소병원의 조직구성원을 대상으로 학습조직에 대한 인식을 파악하였으며 Nam(2003)은 일 종합병원에서 학습조직을 운영한 경험과 성과를 파악하였고 Choi(2007)는 조직구조와 조직문화가 조직학습에

미치는 영향에 대한 연구를 시도하였다. 한편, 병원 간호부서를 대상으로 진행한 Jeong(2003)는 학습조직화가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하여 간호부서의 학습조직화 구축정도에 따라 조직유효성에 차이가 있음을 보고하였고 Kim, Lim과 Lee(2005)와 Kim, Lim, Kim과 Lee(2007)의 연구는 간호사의 성격 유형이 학습조직구축에 미치는 영향에 대하여 파악하고 학습조직을 구축할 때 개인적 측면을 고려해야 함을 강조하였다. 위의 선행연구들은 공통적으로 다른 조직과 마찬가지로 병원 및 간호부서에 있어서도 조직의 학습활동이 조직구성원의 역량과 능력을 개발하는 데에 매우 중요한 요소임을 인식하고 있었고 미래 조직의 생존전략이며 성장과 발전의 원천임을 강조하고 있다. 그러나, 연구대상 병원의 학습조직 운영에 대한 경험을 파악한다거나 학습조직화 구축정도를 파악하는 데에 그쳤으며 조직내 학습관련 문화적 특성이나 조직의 학습활동이 조직에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구에서는 병원간호부서의 학습조직화, 학습지향성이 조직유효성에 미치는 영향을 파악함으로써 병원 간호부서의 인적자원관리와 성과관리에 있어 구체적인 프로그램과 시스템을 구축하는 데에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 학습조직화와 학습지향성 정도가 조직유효성에 미치는 영향을 파악하고자하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 병원간호사가 인지하고 있는 학습조직화, 학습지향성, 조직유효성 정도를 파악한다.
- 둘째, 학습조직화, 학습지향성과 조직유효성 간의 관계를 확인한다.
- 셋째, 학습조직화, 학습지향성과 제 변수가 조직유효성에 미치는 영향을 분석한다.

3. 용어 정의

1) 학습조직화

학습조직이란 격변하는 외부환경에 대처하고 조직의 내적 성장능력을 극대화하기 위해 조직구성원이 끊임없이 새로운 지식을 창조, 습득, 전파하고 이러한 활동 속에서 학습방법을 서로 공유하고 지속적으로 배우는 조직을 말하며 학습조직화란 이러한 학습조직으로의 이행정도를 의미한다(Senge, 1990). 본 연구에서의 학습조직화는 병원 간호조직의 구성원인 간호사들이 조직의 내적 성장능력을 극대화하고자 새로운 지식을 창조, 습득, 전파하고 학습방법을 서로 공유하는 조직으로의 이행정도를 의

미한다.

2) 학습지향성

학습지향성에 대하여 Sinkula, Baker와 Noordewier(1997)은 고유의 조직성향에 학습가치를 부여하는 조직의 가치체계라고 정의하고 있으며 이는 조직학습이 이루어지는 방식과 성격 등을 결정하는 방향성을 의미한다. 본 연구에서의 학습지향성은 병원 간호사들이 인지하는 조직의 학습가치수준을 의미한다.

3) 조직유효성

조직유효성이란 조직이 주어진 자원과 여건 하에서 조직의 다양한 목표를 달성하는 능력이나 목표달성 정도이며 조직의 수익성과 욕구충족 및 사회에 대한 기여도를 포함하는 개념으로 기술적인 측면, 경제적인 측면 및 인간적인 측면으로 구분된다(Nam, 2003). 본 연구에서는 조직유효성을 인간적인 측면에서 조직구성원의 심리적이며 주관적인 특성으로 제한하였으며 간호사가 인지하는 조직몰입(Organizational Commitment)과 혁신성(Innovative Operations)을 의미한다.

조직몰입이란 조직구성원이 속한 조직에 대한 동일시, 일체감, 애착심을 나타내는 것이며 혁신성이란 사회체계 내에서 다른 사람들과 비교하여 상대적으로 새로운 것을 보다 빨리 채택하는 정도로 정의된다(Hult & Teigen, 1977).

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 병원 간호사의 학습조직화, 학습지향성이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 수도권 및 강원도에 소재한 일 대학병원 부속 5개 종합병원 간호부에 연구목적과 설명하고 협조를 구한 후, 각 병원 간호사를 대상으로 연구의 목적과 취지를 이해하고 참여에 동의한 320명을 임의로 표집하였다.

자료수집은 구조화된 설문지를 이용하였으며 간호사가 직접 작성하도록 한 후 회수하였다. 자료수집기간은 2008년 9월 15일부터 2008년 10월 30일까지 약 45일간이었다. 회수된 320부의 설문지 중 응답내용이 불성실한 26부를 제외한 294부를 최종 분석하였다.

3. 연구 도구

본 연구에서는 병원간호사의 학습조직화와 학습지향성이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위해 구조화된 설문지를 이용하였으며 설문지는 4개 항목으로 일반적인 사항 문항, 학습조직화, 학습지향성, 조직유효성으로 구성하였으며 각 항목별 구체적인 내용은 아래와 같다.

1) 학습조직화

학습조직화 정도를 측정하기 위한 도구는 Jeong(2003)이 간호사의 학습조직 구축화 정도를 파악하기 위해 Senge(1990)의 학습조직화 도구에 기초하여 개발한 도구를 사용하였다. 이 측정 도구는 총 25문항으로 사고모형 3문항, 팀학습 5문항, 시스템사고 5문항, 개인적숙련 5문항, 비전공유 6문항이며 5점척도로 측정하도록 구성되어있으며 점수가 높을수록 학습조직화가 잘 구축되어 있음을 의미한다. 개발당시 Cronbach's α 는 .88이었고 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .81이었다.

2) 학습지향성

학습지향성을 측정하기 위한 도구는 Sinkula, Baker와 Noordewier(1997)가 개발한 도구를 수정·보완하여 간호사를 대상으로 예비조사를 거쳐 문장을 재수정하여 사용하였다. 도구는 총 12문항으로 학습몰입 6문항과 개방성 6문항이며 5점척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 학습지향성이 높음을 의미한다. Cronbach's α 는 .73이었다.

3) 조직유효성

조직유효성은 Park과 Park(2003)이 Meyer와 Allen의 조직몰입 측정도구와 Hurly와 Hult(1998)의 혁신성 측정도구를 수정·보완하여 사용한 도구에 기초하여 대상자인 간호사에게 적합하도록 문장을 수정하여 사용하였다. 총 12문항으로 조직몰입 7문항과 혁신성 5문항이며 5점 척도로 측정하도록 구성되어 있다. 조직유효성의 Cronbach's α 는 .81이었으며 조직몰입과 혁신성의 Cronbach's α 는 각각 .77과 .75였다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS 8.1프로그램을 이용하여 연구목적에 맞게 다음과 같이 분석하였다.

대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 산출하였고 학습조직구축, 학습지향성, 조직유효성 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.

학습조직구축, 학습지향성, 조직유효성 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson Correlation Coefficient를 이용하여 분석하였고 학습조직구축, 학습지향성과 일반적 특성이 조직유효성에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 294명이었으며 일반적인 특성은 <Table 1>과 같다. 성별은 여자가 94.56%로 대부분이었고 연령은 35.33세였으며 25세 이하가 37.07%, 26세~30세가 36.39%로 30세 이하가 과반수였고 결혼상태는 미혼이 69.73%, 기혼이 30.27%였다. 교육정도는 전문대학졸업이 58.16%로 과반수였고 4년제 대학교 졸업이 35.03%, 대학원 이상이 6.80%였다. 근무부서는 외과계가 35.37%로 가장 많았고 내과계가 21.43%, 중환자실이

<Table 1> General characteristics of subjects (n=294)

Variables	Categories	n	%
Gender	Female	278	94.56
	male	16	5.44
Age(yr)	Under 25	109	37.07
	26~30	107	36.39
	31~35	37	12.59
	36~40	20	6.80
	41 or more	21	7.14
Marital status	Single	205	69.73
	Married	89	30.27
Educational background	Diploma	171	58.16
	Bachelor	103	35.03
	MSN or higher	20	6.80
Type of department	Medical	63	21.43
	Surgical	104	35.37
	ICU	36	12.24
	OR/Anesthesiology	33	11.22
	ER	10	3.40
	OB&GI	9	3.06
	Other	39	13.27
Clinical career (yr)	Under 1	57	19.39
	1~under 3	109	37.07
	3~under 5	48	16.33
	5~under 10	74	25.17
	≥10	6	2.04
Type of duty	3shift	251	85.37
	2shift	21	7.14
	General hour	22	7.48
Job position	Staff	258	87.76
	Charge	24	8.16
	Manager	12	4.08

12.24%, 수술실과 마취과가 11.22% 순이었다. 근무경력에는 평균 5.94년이며 1년~3년이 37.07%로 가장 많았고 5년~10년이 25.17%, 1년 미만이 19.39%, 3년~5년이 16.33%였다. 근무형태는 3교대와 2교대가 각각 85.37%와 7.14%로 거의 교대근무를 하고 있었고 정상시간 근무는 7.48%였다. 직위는 일반간호사가 87.76%, 책임간호사가 8.16%, 간호관리자가 4.08%였다.

2. 학습조직화, 학습지향성, 조직유효성 정도

학습조직화, 학습지향성과 조직유효성에 정도를 파악하기 위해 구성요소별 각 문항에 대해 5점척도로 측정한 결과 평균값과 표준편차는 <Table 2>와 같았다.

학습조직화는 구성요소별로 사고모형은 4.33 ± 0.48 로 비교적 높았고 시스템사고, 팀학습, 개인적 숙련이 각각 3.66 ± 0.44 , 3.43 ± 0.51 , 3.43 ± 0.51 로 그다지 높지 않은 편이었으며 비전공유가 3.18 ± 0.53 가 가장 낮았다. 학습조직화의 전체 평균은 3.61 ± 0.32 였다.

학습지향성은 학습몰입이 3.37 ± 0.50 , 개방성이 3.14 ± 0.40 , 전체 평균이 3.26 ± 0.39 였다.

조직유효성은 구성요소인 조직몰입과 혁신성이 각각 3.47 ± 0.52 , 3.28 ± 0.45 였고 전체 평균은 3.38 ± 0.42 였다.

<Table 2> Level of learning organization construction, learning orientation, organizational effectiveness (n=294)

Variable	Component	M ± SD
Learning organization construction	Mental models	4.33 ± 0.48
	Team learning	3.43 ± 0.51
	Systems thinking	3.66 ± 0.44
	Personal mastery	3.43 ± 0.51
	Shared vision	3.18 ± 0.53
	Total	3.61 ± 0.32
Learning orientation	Learning commitment	3.37 ± 0.50
	Openness	3.14 ± 0.40
	Total	3.26 ± 0.39
Organizational effectiveness	Organizational commitment	3.47 ± 0.52
	Innovative operations	3.28 ± 0.45
	Total	3.38 ± 0.42

3. 학습조직구축, 학습지향성, 조직유효성 간의 상관관계

병원 간호사들이 인지하는 학습조직화, 학습지향성, 조직유효성 간의 상관관계를 파악하기 위해 각 구성요소별 상관관계를 분석하였다.

전체적으로 학습조직화의 5개 구성요소(사고모형, 팀학습, 시스템사고, 개인적 숙련, 비전공유), 학습지향성의 2개 구성요소

(학습몰입, 개방성), 조직유효성의 2개 구성요소(조직몰입, 혁신성) 등 9개 구성요소 상호간 상관관계에서 사고모형-비전공유, 사고모형-학습몰입, 사고모형-개방성, 사고모형-조직몰입 간 관계를 제외하고 모두 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3). 가장 높은 상관관계를 보인 것은 개방성-조직몰입($r=0.586$, $p<.001$)이었고 비전공유-혁신성($r=0.554$, $p<.001$), 개방성-혁신성($r=0.504$, $p<.001$), 학습몰입-개방성($r=0.517$, $p<.001$) 순으로 비교적 높은 상관관계를 나타냈다. 반면, 개인적 숙련-학습몰입($r=0.1189$, $p=0.043$)이 가장 낮은 상관관계를 보였고 사고모형-팀학습($r=0.148$, $p=0.011$), 사고모형-시스템사고($r=0.222$, $p<$

$.001$)도 비교적 상관관계가 낮은 것으로 나타났다.

4. 조직유효성의 영향요인

학습조직화, 학습지향성과 제 변수들이 조직유효성에 미치는 영향정도를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 통계적으로 유의한 회귀계수는 학습조직화와 학습지향성이었고 위의 변수들이 조직유효성에 대해 45.1%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다(Table 4).

또한, 학습조직화와 학습지향성의 구성요소들이 조직유효성의

〈Table 3〉 Correlations among learning organization, learning orientation and organizational effectiveness

(n=294)

Variable	Learning organization				Learning orientation		Organizational effectiveness		
	Mental models	Team learning	Systems thinking	Personal mastery	Shared vision	Learning commitment	Openness	organizational commitment	Innovative operations
Mental models	1								
Team learning	0.148 (.011)	1							
Systems thinking	0.222 (.001)	0.322 (.001)	1						
Personal mastery	0.171 (.003)	0.247 (.001)	0.424 (.001)	1					
Shared vision	0.069 (.241)	0.341 (.001)	0.407 (.001)	0.340 (.001)	1				
Learning commitment	0.084 (.156)	0.294 (.001)	0.284 (.001)	0.229 (.001)	0.395 (.001)	1			
Openness	0.072 (.225)	0.404 (.001)	0.192 (.001)	0.119 (.043)	0.435 (.001)	0.517 (.001)	1		
Organizational commitment	0.0790 (.178)	0.306 (.001)	0.220 (.000)	0.150 (.010)	0.338 (.001)	0.360 (.001)	0.586 (.001)	1	
Innovative operations	0.133 (.023)	0.349 (.001)	0.362 (.001)	0.349 (.001)	0.554 (.001)	0.436 (.001)	0.504 (.001)	0.483 (.001)	1

〈Table 4〉 Factors predicting organizational effectiveness

(n=294)

	B	Std. Error	β	t	p
(constant)	0.373	0.229	0	1.63	.105
Learning organization construction	0.336	0.069	0.253	4.90***	.001
Learning orientation	0.522	0.054	0.491	9.64***	.001
Age	0.042	0.029	0.119	1.43	.153
Clinical career	-0.005	0.018	-0.013	-0.26	.793
Educational background					
Diploma ^a					
Bachelor	0.036	0.044	0.041	0.81	.417
MSN or higher	0.101	0.089	0.062	1.14	.257
Job position					
Staff ^a					
Charge	0.060	0.096	0.040	0.62	.535
Manager	-0.193	0.141	-0.093	-1.37	.171
$R^2 = 0.467$		Adj $R^2 = 0.451$			
$F = 29.88(p = .001)$					

a : Reference Category

구성요소인 조직몰입과 혁신성에 미치는 영향을 파악하기 위해 학습조직화와 학습지향성의 구성요소인 사고모형, 팀학습, 시스템사고, 개인적 숙련, 비전공유와 일변량분석에서 조직몰입에 유의한 차이를 보였던 연령, 교육정도, 직위, 혁신성에 유의한 차이를 보였던 연령, 경력, 교육정도, 직위를 가변수 처리한 후 독

립변수로 포함하여 조직유효성의 조직몰입과 혁신성을 각각 종속변수로 상정하여 다중회귀 분석을 실시하였다. 조직몰입의 영향요인을 분석한 결과 통계적으로 유의한 회귀계수는 개인적 숙련, 비전공유, 개방성이었고 위의 변수들이 조직몰입에 대해 44.18%의 설명력을 갖는 것으로 나타났고(Table 5), 혁신성에

〈Table 5〉 Factors predicting organizational commitment

(n=294)

	B	Std. Error	β	t	p
(constant)	0.222	0.271	0	0.82	0.413
Mental models	0.017	0.045	0.018	0.38	0.706
Team learning	0.052	0.046	0.059	1.13	0.259
Systems thinking	0.091	0.057	0.087	1.60	0.112
Personal mastery	0.104	0.048	0.119	2.19*	0.029
Shared vision	0.248	0.048	0.287	5.13***	<.001
Learning commitment	0.092	0.050	0.102	1.84	0.067
Openness	0.309	0.066	0.270	4.72***	<.001
Age	0.024	0.030	0.062	0.78	0.437
Educational background					
Diploma ^a					
Bachelor	-0.033	0.048	-0.035	-0.68	0.496
MSN or higher	0.076	0.100	0.043	0.76	0.450
Job position					
Staff ^a					
Charge	0.094	0.102	0.058	0.92	0.358
Manager	-0.190	0.146	-0.085	-1.30	0.193
R ² = 0.466 Adj R ² = 0.442					
F = 19.53(p= <.001)					

a : Reference Category

〈Table 6〉 Factors predicting Innovative operations

(n=294)

	B	Std. Error	β	t	p
(constant)	0.572	0.331	0	1.73	0.085
Mental models	-0.040	0.055	-0.036	-0.72	0.473
Team learning	0.059	0.056	0.058	1.05	0.296
Systems thinking	0.031	0.069	0.026	0.44	0.659
Personal mastery	0.063	0.059	0.062	1.08	0.281
Shared vision	0.023	0.059	0.023	0.39	0.698
Learning commitment	0.027	0.060	0.027	0.45	0.653
Openness	0.686	0.080	0.523	8.63***	<.001
Age	0.040	0.039	0.091	1.01	0.315
Clinical career	0.038	0.025	0.082	1.54	0.125
Educational background					
Diploma ^a					
Bachelor	0.111	0.058	0.103	1.90	0.058
MSN or higher	0.002	0.122	0.001	0.01	0.990
Job position					
Staff ^a					
Charge	0.138	0.128	0.074	1.08	0.283
Manager	-0.128	0.188	-0.050	-0.68	0.450
R ² = 0.403 Adj R ² = 0.374					
F = 13.93(p= <.001)					

a : Reference Category

대한 분석결과는 개방성이 유일하게 통계적으로 유의한 회귀계수인 것으로 나타났으며 변수의 설명력은 37.43%였다(Table 6).

논 의

최근 조직들은 불확실성이 환경 하에서 성과를 내기 위해서 무엇을 어떻게 해야 하는가에 대해 관심을 가지고 조직 경쟁력의 원천이며 미래 조직성과의 원동력으로 조직구성원들의 역량과 능력에 초점을 두고 전략으로써 학습조직을 강조하고 있다(Norton & Kaplan, 1992; Yu, 1995; Niven, 2002). 그럼에도 불구하고 조직의 인적자원 역량과 능력 개발을 위한 학습활동과 조직성과 및 조직유효성에 관련된 연구가 국내·외에서 그리고 병원산업내외를 막론하고 활성화되지는 못하였다. 이러한 맥락에서 본 연구는 전략적 인적자원관리의 관점에서 병원 간호부서의 학습조직화, 학습지향성이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구를 시도하여 인적자원관리와 성과관리를 위한 기초자료를 제공하고자 하였다는 데에 의의가 있다고 본다. 병원간호부서의 학습활동과 성과로써 조직유효성을 파악하고자한 초기 연구로서 연구에서 다루었던 주요변수와 분석된 연구결과를 토대로 논의를 진행하고자 한다.

본 연구에서는 학습조직화, 학습지향성과 조직유효성 등 세 가지 주요변수 가운데 조직유효성은 다른 변수들이 선행연구들에서 일관성있는 구성요소와 도구들로 측정된 반면 다양하게 측정되고 있었다. 본 연구에서는 조직유효성을 측정하기 위해 조직몰입과 혁신성을 구성요소로 조사하였다. 조직유효성은 조직의 성과를 평가하는 기준으로 조직의 목표와 목적을 실현하는 정도로 정의되며 조직유효성을 설정하는 기준과 변수는 학자마다 다르게 표현하고 있다. Jeong(2003)은 간호사를 대상으로 학습조직화 정도와 조직유효성 간의 관계를 파악하는 연구에서 조직유효성을 측정하는 변수로 조직몰입과 구성원의 직무만족을 파악하였으며 병원을 대상으로 진행했던 Lee, Cho와 Nam(2005)의 연구에서는 조직유효성 변수로 직무향상 능력, 직무에 대한 만족도, 조직몰입을 파악하였고 Cho(2000)의 연구에서는 조직유효성을 직무만족, 조직몰입, 이직의사로 파악하였다. 한편, 병원 조직을 대상으로 한 연구는 아니었으나 Park과 Park(2003)는 학습지향성이 조직성과에 미치는 영향을 탐구한 연구에서 조직성과를 재무적 성과와 비재무적 성과로 구분하고 비재무적 성과로 조직혁신성과 조직몰입을 조사하였다. 공통적으로 조직유효성 또는 조직성과를 측정하는 대안적 변수로 조직몰입을 측정해 왔으나 본 연구에서 조직유효성을 측정하기 위한 변수로 포함하였던 혁신성은 공통적으로 포함하고 있지는 않았다. 이는 조직유효성에 대한 선행연구들에서도 지적하고 있는 바와 같이 연구

목적과 연구자의 관점에 따라 조직유효성을 측정하는 변수를 다르게 사용되었던 것으로 보인다(Cambell, Bownas, Beteron, & Dunette, 1974; Mott, 1972). 본 연구에서 조직유효성을 조직몰입과 혁신성으로 파악한 이유는 전략적 인적자원 관점에서 조직의 학습조직화와 학습지향성을 파악하고 두 개의 변수가 조직에 어떠한 영향을 미치는가를 탐구하고자 한 연구로써 기본 전제가 불확실성이 증가하고 있는 조직환경 하에서 조직의 적응력을 확보하는 전략으로써 학습을 바라보았기 때문에 조직의 혁신성을 조직유효성의 구성요소로 측정한 것은 적절하였다고 판단되나 조직 학습활동의 다양한 유용성을 검증하여 실무에 적용하기 위해서는 향후 다양한 관점에서 선행연구들에서 포함하였던 직무능력 향상, 직무만족도, 재무적 성과 등도 고려할 필요가 있다.

병원 간호부서의 학습조직화, 학습지향성, 조직유효성에 대하여 정도와 관련성을 분석한 연구결과를 중심으로 논의는 다음과 같다.

대상 병원 간호사가 인지하고 있는 학습조직화 정도를 파악하기 위해 5개 구성요소인 사고모형, 시스템사고, 팀학습, 개인적 숙련, 비전공유에 대하여 조사한 결과 5점 만점에 전체 평균이 3.26 ± 0.53 이었고, 구성요소별 평균값을 살펴보면 사고모형이 4.33 ± 0.48 로 가장 높았고 시스템사고가 3.66 ± 0.44 , 팀학습과 개인적 숙련이 각각 3.43 ± 0.53 으로 동일하였고, 비전공유가 3.18 ± 0.53 으로 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 병원 간호사를 대상으로 학습조직화 정도를 파악하였던 Jeong(2003)의 연구와 유사한 경향을 보였다. Senge(1990)는 사고모형을 인식 대상을 바라보는 관점 또는 세계관으로 학습조직 구축을 위한 철학적 기반으로 정의하고 있는데 본 연구결과 사고모형이 다른 구성요인에 비해 상대적으로 높게 나타나 이는 병원 간호부서가 학습조직을 운영하기 위한 기본적 토대를 갖추었다고 사료된다. 그러나, 본 연구결과 가장 낮은 점수를 보인 비전공유는 조직이 추구하는 방향에 대한 조직구성원들의 공감함을 의미하는 것으로 학습의 방향을 제시하는 역할을 하는데(Senge, 1990; Jeong, 2003) 비전공유에 대한 점수가 낮았다는 것은 학습방향성에 대한 동의가 없는 것을 의미하며 학습에 대한 동기부여가 부족할 것이라 판단할 수 있다. 즉, 조직의 학습활동이 조직적이고 체계적으로 진행될 수 없음을 보여주는 것으로 병원 간호부서가 조직차원에서 성공적인 학습활동을 지속적으로 전개해 가기 위해서는 조직구성원인 간호사들이 소속되어 있는 병원과 간호부서의 비전을 효과적으로 공유할 수 있는 전략과 실천 프로그램들이 모색되어야 할 것이다.

학습지향성은 조직 내 모든 수준에서 발생하는 학습활동과 학습과정을 유도하는 것으로 본 연구에서 간호사를 대상으로 조사한 결과 5점 만점에 전체 평균은 3.26 ± 0.39 로 비교적 높지 않은 편이었고 구성요소별로 보면 학습몰입이 3.37 ± 0.50 으로 개

방성이 3.14 ± 0.40 으로 나타났다. 학습지향성에 대한 간호조직을 대상으로 진행한 연구를 찾기 어려웠으며 타 분야에서 역시 많지 않아 선행연구의 결과와 비교하여 논의하기는 어려우나 중소기업을 대상으로 진행했던 Kim과 Na(2008)의 연구결과 개방성이 3.48 ± 0.49 , 학습몰입이 3.28 ± 0.58 로 평균값 자체는 큰 차이가 없었으나 개방성이 학습몰입에 비해 다소 높게 나타나 학습지향성의 구성요소 간 평균값에서는 다소 상이함이 있었다. 학습몰입은 학습지향성의 중심개념으로 조직의 학습문화를 촉진시키는데 영향을 미치며 학습에 대한 몰입이 없으면 학습은 거의 발생하지 않는다고 있으며 개방성은 조직구성원의 사고 및 행동방식을 통제하는 정신모형에 대한 문제제기 및 이에 대한 수용성을 의미하는 것으로 개방성이 낮다는 것은 조직의 과거 관습이나 신념 등에 문제제기가 있을 때, 새로운 개념이나 지식을 창출하기 어렵다는 것을 의미한다(Sinkular, Baker, & Noordewier, 1997). 이러한 맥락에서 본 연구결과를 살펴보면 간호사의 학습몰입과 개방성 모두는 그다지 높다고 볼 수 없으며 특히, 개방성이 낮게 나타나 병원 간호부서가 전략적 인적자원관리 차원에서 조직의 학습활동을 활성화 시키고 체계적으로 관리하기 위해서는 학습지향성을 강화하기 위한 핵심요인들을 찾아내어 접근할 필요가 있다고 본다.

연구대상 간호사가 인지하고 있는 조직유효성은 조직몰입이 3.47 ± 0.52 로 보통 수준이었고 혁신성은 3.28 ± 0.45 로 다소 낮은 편이었다. 조직유효성의 조직몰입과 혁신성 정도는 각 개별 정도를 살펴보는 것보다는 본 연구에서는 학습조직화와 학습지향성이 어떻게 영향을 주는가의 측면에서 논의하는 것이 보다 중요하다고 볼 수 있다. 먼저, 병원 간호사들이 인지하는 학습조직화, 학습지향성, 조직유효성 간의 상관관계를 파악하기 위해 학습조직화의 5개 구성요소(사고모형, 팀학습, 시스템사고, 개인적 숙련, 비전공유), 학습지향성의 2개 구성요소(학습몰입, 개방성), 조직유효성의 2개 구성요소(조직몰입, 혁신성) 등 9개 구성요소 상호간 상관관계를 분석한 결과 개방성-조직몰입($r=0.586$, $p<.001$), 비전공유-혁신성($r=0.554$, $p<.001$), 개방성-혁신성($r=0.504$, $p<.001$)에서 상당히 높은 상관관계가 있음을 보여주었다. 개방성은 조직구성원의 사고 및 행동방식을 통제하는 정신모형에 대한 문제제기 및 수용성을 의미하는 것으로 조직몰입과 혁신성에서 높은 상관관계를 보였는데 Lee와 Kim(2009)는 조직문화와 조직몰입에 대한 연구에서 조직문화유형 가운데 개발문화가 합의문화, 위계문화와 함께 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보고하였는데 이 연구에서 개발문화라 함은 외부환경에 대한 적응, 혁신, 창의성, 모험성 등을 통한 성장 및 외부환경으로부터의 자원획득을 중시하는 것을 의미한다. 이는 본 연구와 일맥상통한 결과라 할 수 있다. 또한, 비전공유는 조직이 추구하는 방향과 중요성에 대해

여 조직구성원이 공감하는 것으로 혁신성과 높은 상관관계를 보였는데 이는 조직이 변화한 미래의 모습인 비전을 공유한다는 것이 조직의 변화한 모습을 수용하고 변화를 위한 방법을 실천할 의지가 있음을 나타내는 것이라 사료된다.

한편, 학습조직화와 학습지향성이 조직유효성에 미치는 영향을 파악한 결과 두 개의 변수가 통계적으로 45.1%의 설명력을 보였다. Farrell(1999)와 Park과 Park(2003)의 연구에서 학습지향성이 조직성과 측정변수인 조직몰입과 조직혁신성에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보고한 것과 Jeong(2003)이 학습조직화 정도와 조직유효성에 영향을 미친다는 결과와 맥을 같이 한다고 볼 수 있다.

또한, 조직유효성의 구성요소인 조직몰입과 혁신성 각각에 대하여 학습조직화와 학습지향성의 각 구성요소가 미치는 영향을 파악하기위해 분석한 결과 조직몰입의 경우, 통계적으로 유의한 회귀계수는 개인적 숙련, 비전공유, 개방성이었고 위의 변수들이 조직몰입에 대해 44.18%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 이는 Jeong(2003)이 학습조직화 정도와 조직유효성에 대한 연구에서 학습조직화의 구성요소 중 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 비전공유와 팀학습을 예측변인으로 보고한 것과 다소 상이하나 비전공유가 주요 예측인자임은 같은 결과를 보였다. 조직유효성의 혁신성에 대한 영향요인을 분석결과는 개방성이 유일하게 통계적으로 유의한 회귀계수이고 설명력은 37.43%로 나타났다. 이러한 분석결과는 학습조직화와 학습지향성의 구성요소인 비전공유와 개방성이 조직유효성의 조직몰입과 혁신성에 영향을 미치는 주요인자임을 확인하는 것이라 볼 수 있다. 비전공유는 조직구성원에게 조직의 방향을 인지함으로써 학습활동의 방향성을 제시해주며 개방성은 지속된 조직의 사고 및 행동방식에 대해 문제제기를 하고 이를 수용하는 것으로 조직구성원들의 학습활동에 대한 태도나 성향에 영향을 준다고 볼 수 있다(Park & Park, 2003). 비전공유와 개방성이 조직유효성의 매우 중요한 예측인자임에도 불구하고 본 연구결과에서 병원 간호사의 비전공유와 개방성 정도 낮은 것으로 조사되었는데 이는 병원 간호부서는 조직구성원인 간호사들이 역량과 능력 개발을 위한 학습활동의 방향성이나 조직적 풍토가 마련되어 있지 못함을 의미하는 것으로 이에 대한 효과적이고 체계적인 방안이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

결론 및 제언

병원은 조직을 관리 경영해가는 데에 있어서 환경의 불확실성 하에서 조직의 생존과 성장이라는 어려운 문제에 직면해 있고 간호부서도 역시도 예외없이 이를 해결해야하는 입장에 있다.

많은 조직과 경영학자들이 이를 위한 해결 전략으로 조직구성원의 역량과 능력을 조직차원에서 개발하고 체계적으로 관리하여 조직성으로 연계할 것을 강조해왔다.

본 연구는 최근 전략적 인적자원관리 관점에서 중요하게 다루고 있는 학습조직이라는 주제를 병원 간호부서에 적용하여 학습조직화, 학습지향성이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하고자 시도하였으며 분석결과 간호부서의 간호사들의 학습조직화와 학습지향성이 조직유효성에 유효한 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 또한, 학습조직화와 학습지향성의 구성요소인 개인적 숙련, 비전공유, 개방성 등이 조직유효성의 구성요소인 조직몰입과 혁신성에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 병원 간호부서가 전략적 인적자원관리 차원에서 조직의 학습활동을 활성화 시키고 체계적으로 관리하기 위해서는 학습조직화와 학습지향성을 강화하기 위한 핵심요인들을 찾아내어 접근해야 함을 시사하고 있다. 특히, 간호사들이 능력과 역량을 개발하기 위한 학습활동의 방향성이나 조직적 풍토가 마련되어야 할 것이며 향후 이를 토대로 학습활동을 활성화할 수 있는 구체적인 전략과 실천 프로그램들을 개발해야 할 것이다. 또한, 조직의 체계적 학습활동의 유용성을 확인하기 위해서는 학습활동의 성과를 바라보는 관점을 다각화하여 심층적 연구들이 진행되어야 할 것이다.

REFERENCES

- Cho, K. D. (2000). *The effects of organizational learning behavior on organizational effectiveness of a hospital employees*. Unpublished master's thesis, University of Kyung Hee, Seoul.
- Champbell, K. P., Bonas, D. A. Bwteron, N. G., & Dunette, M. D. (1974). *The management of organizational effectiveness: A review of the relevant research and opinion, personnel R & D center Report*, San Diego.
- Choi, J. H. (2007). *Influence of organizaional structure and organizational culture on organizational learning among hospital employees*. Unpublished doctoral dissertation, University of Inje, Pusan
- Farrell, M. A. (1999). Antecedents and consequences of a learning orientation. *Mark Bull*, 10, 38-51
- Garavan, T. N. (1991). Strategic human resource development. *J of Eur Industrial Training*, 15(1), 17-30
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harv Bus Rev*, 71(4), 78-91.
- Gilley, J. W., & Maycunich, A. (2000). *Organizational learning, performance and change: An introduction to strategic human resource development*. Perseus Publishing.
- Hurt, T. H., & Teigen, C. W. (1977). The development of a measure of perceived organizational innovativeness. *Communication Yearbook*, 1(1), 377-385
- Jeong, S. H. (2003). *The effect of learning organization on organizational effectiveness in nurse*. Unpublished doctoral dissertation, University of Yonsei, Seoul.
- Kim, E. J., Lim, J. Y., & Lee. H. I. (2005). A study on MBTI personality type and learning organization. *J Korean Acad Nurs Admin*, 11(3), 265-273.
- Kim, E. A., Lim, J. Y., Kim, E. J., & Lee. H. I. (2007). An Analysis of learning organization affecting on organizational commitment - According to MBTI personality type -. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(1), 24-31.
- Kim, S. G., & Chae, M. S. (2008). An empirical study on the impact of the strategic human resource development on organization effectiveness -Focusing on intermediating effect of learning organization-. *J Hum Resour Manag Res*, 15(4), 21-55.
- Lee, J., & Kim, M. (2009). An study on te relationships between organizational culture and organizational effectiveness-Focusing on moderating effects of leadership. *J Hum Resour Dev*, 12(2), 32-49.
- Lee, S. H., Cho, W. H., & Nam, J. H. (2005). Relationship between the development levels of learning organization and organization effectiveness in hospital. *Korean J Health Policy Adm*, 15(3), 1-16.
- McGoldrick, J., & Stewart, J. (1996). The HRM-HRD nexus. in J. Stewart & J.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effectiveness organizations*. New York: Harper & Row
- Nam, J. H. (2003). *A study on the effectiveness of learning organization managed by medical center*. Unpublished doctoral dissertation, University of Yonsei, Seoul.
- .Niven, P. (2002). *Balanced scorecard: Step-by-step: Maximizing performance and maintaining results*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Norton, P., & Kaplan, S. (1992). The balanced Scorecard-measures that drive performance. *Harv Bus Rev*, 70(1), 71-79.
- Park, Y. B., & Park, H. K. (2003). A study on the effect of the learning organization on organizational performance and the moderating effect of contingent variables. *J Korean Acad Organ Manag*, 27(2), 83-109.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1992). *The learning company*. Maidegead: MacGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Sinkula, J. M., Baker, W., & Noordewier, T. G. (1997). A framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge and behavior. *J Acad Mark Sci*, 25, 305-318.
- Yu, Y. M. (1994). *Organization as a learning system*. The Korean Society for Educational Technology.