

의료기관의 조직문화와 직무만족의 관계에 있어서 동기부여 및 혁신행동의 조절효과 연구

조성민* · 윤천성**

초 록

경영환경의 불확실성으로 의료기관들은 효율성 향상을 위한 경영의 새로운 패러다임에 적응하기 위해 의료기관 종사자들에게 혁신행동(innovative behaviors)을 강조하고 있다. 따라서 본 연구의 목적은 의료기관 종사자들의 동기부여 및 혁신행동을 통하여 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가를 살펴보고, 의료기관의 효율적인 조직운동을 위한 기초자료를 제시하고자 하였다. 대전·세종·충남지역의 일반병원 및 요양병원을 중심으로 현재 근무하고 있는 종사자를 대상으로 설문지 총 150부가 배부되었고 148부가 회수되었다. 설문지의 회수율은 98.6%이며, 회수된 설문지는 모두 자료 분석에 사용되었다. 연구방법은 실증 분석으로 SPSS WIN 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구결과, 의료기관의 조직문화 하위변인에서 집단문화, 개발문화, 합리문화는 직무만족과 동기부여 및 혁신행동에 미치는 영향과 동기부여 및 혁신행동이 직무만족에 미치는 영향이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 의료기관의 조직문화의 하위변인 중 위계문화는 직무만족과 동기부여, 혁신행동에 미치는 영향이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과가 의료기관의 효율성 향상을 위해서 근무하는 직원들 간의 신뢰와 협력이 돈독해질 수 있는 직무만족과 조직문화의 개선에 기여할 수 있다고 판단된다.

주제어 : 조직문화, 직무만족, 동기부여, 혁신행동

* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 박사수료 (E-mail: 01050327142@daum.net)

** 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수 (E-mail: staryoun@svu.ac.kr)

투고일: 2019년 5월 27일, 수정일: 2019년 6월 3일, 게재확정일: 2019년 6월 14일

I. 서론

경영환경의 불확실성과 경쟁지향적 조직환경의 변화로 경영 위기에 직면한 의료기관들은 조직의 지속적이고 창조적인 혁신(innovation) 없이는 조직의 장기 생존과 성장이 불가능하다는 인식이 팽배하다. 김대원(2014)은 인적자원에 의해 경영품질과 서비스 환경의 향상이 결정되는 의료기관은 세분화된 전문 인력과 노동집약적인 특성으로 인적자원에 대한 조직혁신이 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 이선찬(2018)은 의료기관이 이러한 환경 변화에 효과적으로 적응하고, 경영목표를 달성하기 위해서는 의료기관 스스로가 가지고 있는 혁신 역량을 극대화하며 조직혁신을 위한 우수한 인적자원을 확보하고 관리하여 구성원 각자의 능력을 결집해서 최상의 상태로 업무에 임하도록 만드는 것이 경쟁력의 확보와 차별화된 서비스의 질 향상을 이루는 방법이라고 하였다. 이와 같이 의료기관 경영의 새로운 패러다임에 적응하기 위해 의료기관 종사자들의 혁신행동(innovative behaviors)이 강조되고 있다. 그러므로 의료기관은 양질의 진료서비스 제공과 조직의 생산성 향상을 통한 경제적인 가치의 목표를 달성하기 위하여 새로운 변화를 모색해야 할 시기이다. 또한 의료기관은 환경 변화에 대처하여 효율적인 재정관리와 향상된 질적의료서비스를 제공할 인력관리 및 조직의 목표를 달성하기 위한 효율적인 전략이 요구된다.

본 연구자는 의료기관 조직의 특성을 파악하여 효율적인 조직 관리에 대한 연구의 필요성이 있다고 본다. 그리하여 의료기관의 조직문화가 직무만족과의 관계에서 동기부여 및 혁신행동이 어떤 영향을 주는지에 대하여 연구하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 의료기관

국민의 건강 보호 및 증진을 목적으로 제정된 「의료법」에서의 의료기관이란 “의료인이 공중 혹은 특정 다수를 위하여 의료·조산업을 하는 곳”이라고 정의하고 있다(의료법, 법률 제13108호, 2015. 1. 28.).

「의료법」에서는 병원이란 “병원·치과병원·한방병원, 요양병원을 말하며, 요양병원은 병상 또는 요양병상을 30개 이상 갖추고 있어야 한다”라고 규정하고 있다. 따라서 의원, 치과의원, 한의원 및 보건소 등은 병원에 속하지 않는 의료기관이다(정채용, 2015재인용).

2. 조직문화

조직문화라는 용어는 Deal과 Kennedy(1982)가 출간한 조직문화라는 제목의 서적을 통하여 알려졌으며, 국내 학계에서 조직문화가 연구되기 시작한 것은 서인덕(1986)의 연구 이후이다. Quinn과 McGrath(1985)는 조직문화 유형에 경쟁가치 모형을 이용하여 유연성과 통제, 내부와 외부지향 차원에 따라 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화의 네 가지 관점으로 구분하였다. 조직문화의 하위변인은 다음과 같다.

1) 집단문화

집단문화는 규범과 가치, 조직에 대한 애착 등을 기초로 하고 있다. 조직의 요구에 대한 개인적인 순응은 신뢰, 전통, 그리고 구성원의 장기적인 조직몰입에서 연유한다. 집단문화는 인적자원개발을 강조하고 의사결정에 구성원이 참여하는 것에 가치를 부여한다.

2) 개발문화

개발문화는 변화의 가정을 전제로 하며 조직구성원은 수행되는 과업의 중요성이나 이데올로기적인 호소에 의해 동기가 부여된다. 개발문화의 조직은 성장, 자원획득을 목표로 하고 강조한다.

3) 위계문화

위계문화는 관료제와 관련된 가치와 규범을 반영하며, 이러한 가치체계는 안정성의 가정을 기초로 한다. 역할이 공식적으로 진술되고 규칙과 규정을 통해 강화되기 때문에 개인에게는 조직의 명령에 동의할 것을 요구한다. 통제가치와 내부통합에 초점을 두는 문화이다.

4) 합리문화

합리문화는 성취의 가정을 전제로 하고, 일차적으로 계획, 생산성, 효율성에 목표를 둔다. 구성원은 원하는 조직목표로 이끄는 충분한 성과와 보상을 받을 것이라는 신념에 의해 동기화 된다. 합리문화는 통제가치와 외부적응에 초점을 두는 문화이다.

의료기관의 조직문화는 의료전문가로서 배경과 훈련에 기반을 둔 문화를 조직구성원들의 행동에 영향을 미치는 것이다. 또한 조직 내의 구성원들 대다수가 공통적으로 가지고 있는 신념, 가치관, 인지, 행위규범, 행동양식 등을 총칭하는 개념이다(최황빈, 2018). 조직문화는 기업 고유의 특성으로 기업조직 전반에 대해 작용하며 구성원의 행동, 의사소통, 행동규범, 조직의 정체성 등을 지배한다고 볼 수 있다(김용준, 2017). 김길옥(2018)은 전문

적인 조직문화는 각자의 전문성과 자율성 안에서 셀프리더십의 중요성을 강조하였다, 본 연구에서 의료조직문화란 의료조직이 내, 외부의 환경 변화에 적응하는 과정에서 조직구성원들의 행동에 영향을 미치는 조직구성원들이 가지고 있는 공통된 가치가 행동과 사고를 지배하고 조직구조와 상호작용하는 것으로 정의하고 연구하고자 한다.

3. 직무만족

Hoppock(1935)는 구성원의 심리·생리·환경적 상황의 결합상태를 직무만족으로 정의하면서 개념을 처음 제시하였으며, Porter와 Lawler(1968)는 정당한 보상의 수준을 초과한 정도를 직무만족으로 정의하였다. 그리고 Locke(1976)는 직무만족을 직무를 통한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 긍정적인 정서적 상태라고 하였으며, Hellman(1997)은 직무만족을 조직구성원들이 조직에서 실제 얻을 수 있는 것과 희망하는 것에 대한 인지적이고 감정적인 반응의 조합으로 정의하였다(박설학, 2014). 의료조직에서의 직무만족이란 자신의 직무와 관련하여 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구와 같은 수준이나 차원에 따라 자신의 직무에서 누릴 수 있는 임금, 승진기회, 성취, 회사경영방침 등과 같은 여러 가지 직무조건에 대하여 얼마나 만족하는가 하는 물리적·심리적 만족에 대한 인식의 정도라고 정의하였다(정홍길, 2016)

본 연구에서는 개인이 직무에 대하여 스스로 평가하고 그 결과에 대하여 긍정적인 상태로 정의하여 연구하고자한다.

4. 동기부여

동기부여에 대하여 여러 학자들의 정의를 살펴보면, Robbins(1998)은 개인적 욕구충족을 위한 조건에서 조직목표를 달성하려는 의지라고 하였으며, W. E. Vinacke(1962)는 조직구성원의 행동의 강도, 질, 방향에 대한 변화를 결정하는 조건으로 정의하고 있으며, Steers & Porter(1997)는 동기부여가 인간의 행동을 활성화시키는 역할로 방향을 정하고 정해진 목표를 지향하도록 시킨다고 하였다. 동기부여는 인간의 욕구, 인지, 정서가 함께 인간의 행위를 일으키고 유지시키는 것으로 조직이 추구하는 목표달성을 위하여 행동하는 과정을 말한다(권옥, 2018). 또한 동기부여란 업무성적을 높이기 위한 정신적, 육체적 자극 요인이며, 동기유발, 동기부여, 혹은 동기화라고도 하며, 심리적·정신적 요소로서 지속성, 노력, 방향성, 강도 등에 영향을 미치는 일련의 힘이다(안용기, 2012). 관리자 또는 경영자들은 적절한 동기부여로 조직구성원을 이끌고, 높은 성과를 나타나게 하며, 조직의 각 구성원은 적절한 동기부여로 인하여 조직에 잘 적응하며, 효율적인 업무를 가능하게 한다고 정의하였다(박현일, 2010)

본 연구에서는 조직 내에서 업무성적을 높이기 위한 정신적, 육체적 자극 요인으로 정의하고자 한다.

5. 혁신행동(innovative behavior)

혁신행동이란 자신의 과업 또는 조직의 성과향상에 기여할 수 있는 일련의 행동이며(West, 1989), 특히 자신의 업무와 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 개발하거나 적용하는 활동(Scott & Bruce, 1994; West & Farr, 1990)이라 정의할 수 있다(김세은, 2018 재인용). 불확실성이 증대되는 기업을 비롯한 모든 조직들은 경쟁력을 높이기 위해 치열한 환경 속에서 생존하기 위해서 조직을 이끌어야 되는 리더의 역할을 강조하고 있다(이준근, 2018).

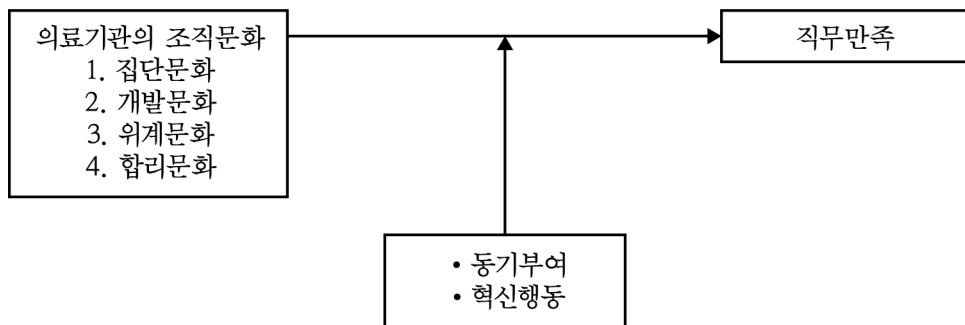
Scott & Bruce(1994)는 조직의 리더를 위한 지원과 신뢰, 자율성의 부여가 조직구성원들의 창의적 아이디어 창출과 혁신적인 행동과 관련이 있음을 주장하고 있다. 이러한 혁신행동은 과거의 관행이나 표준적인 운영절차에 도전하는 새로운 아이디어와 방법을 인식하고 생성하는 데서 발생한다(LePine & Van Dyne, 1998).

본 연구에서는 혁신행동을 업무와 관련된 새로운 아이디어의 제안 그리고 이러한 아이디어를 업무에 활용하고자 하는 노력의 정도로 정의하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형과 가설설정

본 연구는 동기부여와 혁신행동이 의료기관의 조직문화와 직무만족의 관계에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이에 따라 독립변수를 의료기관의 조직문화로 설정하였고, 종속변수는 직무만족으로 설정하였으며 조절변수는 동기부여와 혁신행동으로 설정하여 각 변수에 미치는 영향을 검증하고자 다음 <그림 1>과 같은 연구모형과 가설을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

H1. 의료기관의 조직문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

- H1-1. 위계문화는 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-2. 개발문화는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-3. 합리문화는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-4. 집단문화는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2. 동기부여는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3. 혁신행동은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H4. 동기부여는 의료기관의 조직문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

- H4-1. 동기부여는 위계문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H4-2. 동기부여는 개발문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H4-3. 동기부여는 합리문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H4-4. 동기부여는 집단문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

H5. 혁신행동은 의료기관의 조직문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

- H5-1. 혁신행동은 위계문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H5-2. 혁신행동은 개발문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H5-3. 혁신행동은 합리문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H5-4. 혁신행동은 집단문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

2. 측정도구

본 연구는 자료수집을 위해 설문지법을 사용하였으며, 설문문항은 조직문화, 직무만족, 동기부여, 혁신행동, 일반적 특성으로 구성하였으며, 리커트 5점척도를 사용하였다. 측정도구의 구성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 측정도구의 구성

구분	변수명	구성요소	문항 수	출처
독립변수	조직문화	I	24	Kimberly & Quinn(1984) Quinn & McGrath(1985) Dension & Spreitzer(1991) 김용준(2017)
종속변수	직무만족	II	24	Spector(1997) 김용준(2017)
조절변수	동기부여	III	6	서진욱 외(2002) 안용기(2012)
	혁신행동	IV	9	Scott,etal.,(1994) 안용기(2012)
일반적 특성		V	7	연구자

3. 자료수집 및 분석방법

1) 자료수집

본 연구는 대전 · 세종 · 충남지역의 의료기관 종사자를 대상으로 조사가 이루어졌다. 설문지는 총 150부가 배부되었으며, 148부가 회수되었다. 설문지의 회수율은 98.6%이며, 회수된 설문지는 모두 자료 분석에 사용되었다.

2) 분석방법

본 연구를 수행하는데 있어서 회수된 자료에 사용된 구체적인 실증분석방법으로 SPSS WIN 21.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 기술통계분석, 상관관계 분석, 선형회귀분석, 조절회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 분석결과 성별은 남성 34명(23.0%), 여성 114명(77.0%)으로 나타났고, 연령은 30대 이하 42명(28.4%), 40대 61명(41.2%), 50대 33명(22.3%), 60대 이상 12명(6.1%)으로 나타났다. 경력은 1년 미만 15명(10.1%), 1-3년 미만 48명(32.4%), 3-5년 미만 39명(26.4%),

5-10년 미만 29명(19.6%), 10년 이상 17명(11.5%)으로 나타났고, 결혼여부는 기혼 111명(75.0%), 미혼 37명(25.0%)으로 나타났다. 고용형태는 정규직 104명(70.3%), 계약직 44명(29.7%)으로 나타났고, 일일 근무시간은 8시간 117명(79.1%), 9시간 이상 31명(20.9%)으로 나타났으며, 지역은 중소도시 92명(62.2%), 농어촌 42명(28.4%), 대도시 14명(9.5%)으로 나타났다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

	구분	빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남성	34	23.0
	여성	114	77.0
연령	30대 이하	42	28.4
	40대	61	41.2
	50대	33	22.3
	60대 이상	12	8.1
경력	1년 미만	15	10.1
	1-3년 미만	48	32.4
	3-5년 미만	39	26.4
	5-10년 미만	29	19.6
	10년 이상	17	11.5
결혼여부	기혼	111	75.0
	미혼	37	25.0
고용형태	계약직	44	29.7
	정규직	104	70.3
일일 근무시간	8시간	117	79.1
	9시간 이상	31	20.9
지역	대도시	14	9.5
	중소도시	92	62.2
	농어촌	42	28.4
전체		148	100.0

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

측정도구의 타당성 검증을 위한 요인분석은 다수의 측정변수들의 상관관계를 분석하여 서로 독립된 차원으로 구성된 새로운 변수로 축약하는 통계기법이다. 본 연구는 Kaiser정규화가 있는 직각회전인 베리맥스 방식(varimax rotation method)을 이용한 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였고, 각 요인이 전체 분산에 대해 설명하는 정도를 나타내는

고유값(eigen value)을 기준으로 1.0보다 크면서 각 변수와 요인 간의 상관관계 정도를 나타내는 요인 적재량이 0.4 이상인 경우를 유효한 변수로 판단하였다(채서일, 2005).

측정도구의 신뢰성은 일정한 시간을 두고 반복적으로 측정했을 때 일관성 있는 결과가 산출되는 정도를 말하며, 내적일관성은 크론바하 알파(Cronbach's α) 계수로 분석하는데, 이 값이 0.8~0.9이상이면 바람직하고 0.6~0.7이면 수용할만한 것이다(이학식, 임지훈, 2011).

1) 조직문화에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직문화에 대한 총 24문항의 요인분석을 실시한 결과, <표 3>에서와 같이 고유치 1 이상인 4개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 62.152%로 나타났다. 각 하위요인으로 요인 1(17.004%)은 ‘개발문화’, 요인 2(16.182%)는 ‘집단문화’로, 요인 3(15.345%)은 ‘합리문화’로, 요인 4(13.621%)는 ‘위계문화’로 명명하였다. 또한 4개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

<표 3> 조직문화에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분			
	개발 문화	집단 문화	합리 문화	위계 문화
10. 우리 기관은 새로운 사업 활동에 과감하게 지원할 수 있다.	.849	.119	.120	.028
11. 우리 기관은 새로운 도전을 항상 강조한다.	.809	.183	.262	-.004
12. 우리 기관은 제안 또는 창의적인 제도가 충분히 활용되고 있다.	.773	.289	.073	-.061
7. 우리 기관은 창의적이며, 새로운 아이디어를 찾기를 강조한다.	.768	.178	.040	.237
8. 우리 기관은 선도적인 성장 발전이 강조된다.	.719	.164	.158	.213
9. 우리 기관은 업무처리의 절차와 규칙의 변경이 편하고 쉽다.	.682	.089	-.003	-.072
20. 우리 기관의 구성원들은 서로 협조적인 근무 분위기에서 근무한다.	.027	.868	.103	.224
21. 우리 기관에서는 인간친화를 강조한다.	.105	.783	.195	.136
24. 우리 기관은 구성원들이 서로 활발한 교류를 하고 있다.	.170	.772	-.005	.109
19. 우리 기관의 구성원들은 서로 우호적인 관계를 유지하며, 서로 노력한다.	.138	.766	.043	.153
23. 우리 기관은 문제발생 시 서로 감싸준다.	.307	.735	-.034	-.054
22. 우리 기관의 관리자는 상급자라기보다는 친근감으로 다가서는 선배 같은 존재이다.	.251	.601	-.128	-.054
15. 우리 기관에서는 실적위주로 구성원을 평가한다.	.079	-.049	.896	.082
18. 우리 기관에서는 목표달성과 능력이 떨어지는 구성원은 밀려난다.	.082	-.170	.762	.063
16. 우리 기관에서는 모든 일들이 목표달성 위주로 진행된다.	.128	-.051	.761	.169
13. 우리 기관에서는 효율성을 가장 중요한 목표로 강조한다.	.146	.176	.707	.098

<표 3 계속> 조직문화에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분			
	개발 문화	집단 문화	합리 문화	위계 문화
14. 우리 기관의 모든 관리와 부서는 목표달성을 강조한다.	.286	.163	.692	.093
17. 우리 기관에서는 주어진 여건에서 최대의 성과를 올리는 것을 강조한다.	-.144	.129	.635	.246
2. 우리 기관 전체의 통솔, 통제는 엄격한 결과과정으로 하는 것을 강조한다.	.228	.170	.099	.798
5. 우리 기관은 새로운 방법을 찾기보다는 규정을 준수하면서, 실수 없는 일처리를 강조한다.	-.007	.113	.113	.750
4. 우리 기관의 관리자는 통제함으로써 이끌어 나간다.	.162	.077	.235	.670
3. 우리 기관의 업무처리 방식은 절차와 규정이 세심하게 이루어져 있다.	.150	.212	-.070	.656
1. 우리 기관은 상, 하 간의 서열이 매우 강조되는 기관이다.	-.030	-.174	.226	.655
6. 우리 기관은 안정과 질서를 변화보다 우선시 한다.	-.255	.079	.148	.651
고유값	4.081	3.884	3.683	3.269
분산설명(%)	17.004	16.182	15.345	13.621
누적분산설명(%)	17.004	33.186	48.531	62.152
신뢰도	.889	.872	.853	.814

KMO=.837, Bartlett's test $\chi^2=1929.717$ (df=276, p=.000)

2) 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

정서적 몰입에 대한 총 24문항의 요인분석을 실시한 결과, <표 4>에서와 같이 7문항(1, 2, 3, 4, 10, 13, 14번)이 제거, 고유치 1 이상인 1개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 53.711%로 나타났다. 즉, 하위요인으로 요인 1(53.711%)은 ‘직무만족’으로 명명하였다. 또한 1개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

3) 동기부여에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

동기부여에 대한 총 6문항의 요인분석을 실시한 결과, <표 5>에서와 같이 고유치 1 이상인 1개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 60.184%로 나타났다. 즉, 하위요인으로 요인 1(60.184%)은 ‘동기부여’로 명명하였다. 또한 1개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분
	직무만족
7. 나는 월 기관에서 받는 임금이, 내가 인정을 못 받는다고 생각을 할 때가 있다(R).	.861
9. 우리 기관은 승진 기회가 좀처럼 오지 않는다(R).	.804
18. 내가 우리 기관에서 받는 복리후생은 다른 기관의 복리후생만큼 좋다.	.796
6. 우리 기관은 임금인상 될 수 있는 기관이 길며, 좀처럼 기회도 오지 않는다(R).	.772
17. 나는 월 기관의 복리후생에 만족하지 않는다(R).	.767
23. 우리 기관에서 무슨 일이 일어나고 있는지 나는 모르고 있다라고 느낄 때가 있다(R)	.761
5. 나는 내가 받는 임금이 하는 일에 합당하다고 생각한다.	.755
22. 우리 기관의 목표에 대해서 이해하기 어려운 부분이 있다(R)	.751
12. 우리 기관에서 주는 승진기회에 대하여 나는 만족한다.	.745
20. 우리 기관에는 필수항목인 복리후생이 빠져있는 항목이 있다.	.719
15. 우리 기관의 상급관리자는 구성원들의 감정에 관심이 없다(R).	.707
19. 우리 기관은 공정한 복리후생제도를 한다.	.700
24. 나에게 맡겨진 일에 대하여 충분한 설명이 안될 때가 많이 있다(R).	.675
16. 나는 우리 기관의 상급관리자를 신뢰할 수 있다.	.663
8. 나는 우리 기관에서 주어지는 임금인상 기회에 대하여 만족한다.	.661
21. 우리 기관에서는 동료들간의 의사소통이 원활하다.	.658
11. 우리 기관은 다른 기관과 비슷한 승진 기회를 준다.	.621
고유값	9.131
분산설명(%)	53.711
누적분산설명(%)	53.711
신뢰도	.945

KMO=.910, Bartlett's test $\chi^2=1745.154$ (df=136, p=.000)

*Reverse

<표 5> 동기부여에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분
	동기부여
3. 우리 기관에서 나의 성과가 상사와 동료들에게 인정받는다고 생각한다.	.872
2. 우리 기관에서 내가 받는 보상은 업무량에 적절하다고 생각한다.	.775
4. 우리 기관에서 내가 이룬 좋은 성과에 대해서 성취감을 많이 느낀다.	.775
6. 내가 가지고 있는 가치관은 나를 더욱 의욕적으로 일하게 한다.	.761
5. 나는 위험할지라도 목표를 달성하고자 하는 강한 의지가 있다.	.743
1. 우리 기관의 문화는 나를 의욕적으로 일하게 만든다.	.719
고유값	3.611
분산설명(%)	60.184
누적분산설명(%)	60.184
신뢰도	.866

KMO=.819, Bartlett's test $\chi^2=410.454$ (df=15, p=.000)

4) 혁신행동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

혁신행동에 대한 총 9문항의 요인분석을 실시한 결과, <표 6>에서와 같이 고유치 1 이상인 1개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 66.107%로 나타났다. 즉, 하위요인으로 요인 1(66.107%)은 ‘혁신행동’로 명명하였다. 또한 1개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

<표 6> 혁신행동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분
	혁신행동
5. 나는 우리 기관에서 공감하는 혁신적인 아이디어를 위해 노력한다.	.854
8. 나는 우리 기관의 업무에 나의 혁신적인 아이디어를 체계적으로 도입한다.	.850
7. 나는 우리 기관에서 나의 혁신적인 아이디어를 잘 사용할 수 있도록 한다.	.849
6. 나는 월 기관의 상급관리자가 나의 혁신적 아이디어를 지지하도록 노력한다.	.820
3. 나는 우리 기관의 업무에 새롭고 독창적인 방법을 고안해낸다.	.812
4. 나는 혁신적인 아이디어를 개발함으로써, 우리 기관의 지원을 받을 수 있도록 노력한다.	.805
9. 나는 나의 혁신적 아이디어가 실용적 가치가 있는지를 정확하게 알아본다.	.788
1. 나는 새로운 아이디어를 개발함으로써 우리 기관의 어려운 업무의 문제를 해결한다.	.778
2. 나는 새로운 아이디어를 찾아서, 우리 기관의 업무에 활용하고자 애쓴다.	.756
고유값	5.950
분산설명(%)	66.107
누적분산설명(%)	66.107
신뢰도	.934

KMO=.926, Bartlett's test $\chi^2=969.798$ (df=36, p=.000)

3. 기술통계 및 상관관계 검증

주요 변수의 기술통계 및 각 변수간 상관관계를 분석한 결과는 <표 7>와 같다. 먼저 주요 변수의 기술통계분석 결과 의료기관의 조직문화는 하위요인별 ‘집단문화’가 평균 3.44점, ‘위계문화’가 평균 3.25점, ‘합리문화’가 평균 2.90점 ‘개발문화’가 평균 2.88점 순으로 나타났고, 직무만족은 평균 2.99점, 동기부여와 2.96점, 혁신행동은 평균 2.87점으로 나타났다.

각 변수간 상관관계를 분석한 결과 의료기관 조직문화의 하위요인별 개발문화, 집단문화는 직무만족, 동기부여와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고 (p<.001), 의료기관 조직문화의 하위요인별 개발문화, 합리문화, 집단문화는 혁신행동과 통

계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 또한 직무만족은 동기부여, 혁신행동과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

<표 7> 기술통계 및 상관관계 검증

구분	M±SD	의료조직문화				직무만족	동기부여	혁신행동
		위계문화	개발문화	합리문화	집단문화			
위계문화	3.25±.584	1						
개발문화	2.88±.647	.175*	1					
합리문화	2.90±.644	.343***	.267**	1				
집단문화	3.44±.590	.240**	.416***	.123	1			
직무만족	2.99±.627	-.051	.493***	-.008	.370***	1		
동기부여	2.96±.512	.055	.316***	-.009	.452***	.415***	1	
혁신행동	2.87±.538	.098	.468***	.166*	.172*	.415***	.430***	1

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

4. 가설의 검증

1) 가설1의 검증

H1. 의료기관의 조직문화는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

- H1-1. 위계문화는 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-2. 개발문화는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-3. 합리문화는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-4. 집단문화는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

의료기관의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다. 분석결과 설명력(R^2)은 31.7%로 나타났으며 F값은 16.566($p=0.000$)으로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수별로는 의료기관 조직문화의 하위요인별 개발문화($\beta=.451, p<.001$), 집단문화($\beta=.232, p<.01$)가 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 위계문화($\beta=-.150, p<.05$)는 직무만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 의료기관 조직의 개발문화, 집단문화가 높을수록, 위계문화가 낮을수록 종사자의 직무만족은 높아지는 것으로 볼 수 있다.

<표 8> 의료기관의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj.R ²)
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.709	.341		5.010	.000	16.566***	.317 (.298)
위계문화	-.161	.081	-.150	-1.989*	.049		
개발문화	.437	.076	.451	5.763***	.000		
합리문화	-.103	.074	-.106	-1.397	.165		
집단문화	.246	.082	.232	2.990**	.003		

종속변수 : 직무만족

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

2) 가설2의 검증

H2. 동기부여는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

동기부여가 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는 <표 9>과 같다. 분석결과 설명력(R²)은 17.3%로 나타났으며 F값은 30.436(p=0.000)으로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수로서 동기부여($\beta=.415$, p<.01)는 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 종사자의 동기부여가 높을수록 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

<표 9> 동기부여가 직무만족에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj.R ²)
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.490	.277		5.381	.000	30.436***	.173 (.167)
동기부여	.509	.092	.415	5.517***	.000		

종속변수 : 직무만족

***p<.001

3) 가설3의 검증

H3. 혁신행동은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

혁신행동이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는

<표 10>와 같다. 분석결과 설명력(R²)은 17.2%로 나타났으며 F값은 30.409(p=0.000)로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수로서 혁신행동($\beta=.415, p<.01$)은 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 종사자의 혁신행동이 높을수록 직무만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

<표 10> 혁신행동이 직무만족에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj.R ²)
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.604	.257		6.252	.000	30.409***	.172 (.167)
혁신행동	.484	.088	.415	5.514***	.000		

종속변수 : 직무만족

***p<.001

4) 가설4의 검증

H4. 동기부여는 조직문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

- H4-1. 동기부여는 위계문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H4-2. 동기부여는 개발문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H4-3. 동기부여는 합리문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H4-4. 동기부여는 집단문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

종사자의 직무만족에 영향을 미치는 의료기관의 조직문화가 동기부여에 의해 조절되는지를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시한 결과는 <표 11>과 같다. 먼저 직무만족에 영향을 미치는 의료기관의 조직문화가 동기부여에 의해 조절되는지를 확인하기 위해 독립변수로 의료기관의 조직문화를 모델 I 에, 조절변수로 동기부여를 모델 II 에, 의료기관의 조직문화와 동기부여의 상호작용 변수를 모델 III 에 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

모델 I 의 설명력은 31.7%였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=16.566, p<.001). 독립변수별로는 의료기관 조직문화의 하위요인별 개발문화($\beta=.451, p<.001$), 집단문화($\beta=.232, p<.01$)가 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 위계문화($\beta=-.150, p<.05$)는 직무만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 동기부여가 추가적으로 투입된 모델 II 의 설명력은 35.7%로 4.0%가 추가적으로 증가하였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=15.754, p<.001). 이는 추가적으로 투입된 동기부여($\beta=.229, p<.01$)가 직무만족에 유의미한 변수인

것을 의미한다.

동기부여가 가지는 조절효과를 검증하기 위해 의료기관의 조직문화와 동기부여의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델Ⅲ의 설명력은 38.1%로 2.4%가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=9.434, p<.001$). 즉, 추가적으로 투입된 상호작용 변수 중에는 위계문화와 동기부여의 상호작용 변수($\beta=-.163, p<.05$)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나, 동기부여는 의료기관 조직문화의 하위요인별 위계문화와 직무만족 간의 관계를 조절하는 것으로 볼 수 있다.

<표 11> 의료기관의 조직문화와 직무만족의 관계에서 동기부여의 조절효과

구분	모델 I			모델 II			모델 III		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
위계문화(A)	-.150	-1.989*	.049	-.140	-1.914	.058	-.112	-1.480	.141
개발문화(B)	.451	5.763**	.000	.409	5.279**	.000	.439	5.533**	.000
합리문화(C)	-.106	-1.397	.165	-.084	-1.139	.256	-.135	-1.703	.091
집단문화(D)	.232	2.990**	.003	.140	1.727	.086	.132	1.586	.115
동기부여(M1)				.229	2.977**	.003	.210	2.712**	.008
(A)×(M1)							-.163	-2.056*	.042
(B)×(M1)							.036	.477	.634
(C)×(M1)							.133	1.686	.094
(D)×(M1)							-.033	-.436	.664
<i>F-value(p)</i>	16.566***(.000)			15.754***(.000)			9.434***(.000)		
<i>R</i> ²	.317			.357			.381		
Change of <i>R</i> ²	-			.040			.024		

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

5) 가설5의 검증

H5. 혁신행동은 조직문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

- H5-1. 혁신행동은 위계문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H5-2. 혁신행동은 개발문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H5-3. 혁신행동은 합리문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.
- H5-4. 혁신행동은 집단문화와 직무만족의 관계를 조절할 것이다.

종사자의 직무만족에 영향을 미치는 의료기관의 조직문화가 혁신행동에 의해 조절되는

지를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시한 결과는 <표 12>와 같다. 먼저 직무만족에 영향을 미치는 의료기관의 조직문화가 혁신행동에 의해 조절되는지를 확인하기 위해 독립변수로 의료기관의 조직문화를 모델 I 에, 조절변수로 혁신행동을 모델 II 에, 의료기관의 조직문화와 혁신행동의 상호작용 변수를 모델 III 에 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

모델 I 의 설명력은 31.7%였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=16.566, p<.001). 독립변수별로는 의료기관 조직문화의 하위요인별 개발문화($\beta=.451$, p<.001), 집단문화($\beta=.232$, p<.01)가 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 위계문화($\beta=-.150$, p<.05)는 직무만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 혁신행동이 추가적으로 투입된 모델 II 의 설명력은 36.6%로 4.9%가 추가적으로 증가하였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=16.414, p<.001). 이는 추가적으로 투입된 혁신행동($\beta=.252$, p<.01)이 직무만족에 유의미한 변수인 것을 의미한다. 혁신행동이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 의료기관의 조직문화와 혁신행동의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델 III 의 설명력은 41.3%로 4.7%가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=10.775, p<.001). 즉, 추가적으로 투입된 상호작용 변수 중에는 개발문화와 혁신행동의 상호작용 변수($\beta=.238$, p<.01)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나, 혁신행동은 의료기관 조직문화의 하위요인별 개발문화와 직무만족 간의 관계를 조절하는 것으로 볼 수 있다.

<표 12> 의료기관의 조직문화와 직무만족의 관계에서 혁신행동의 조절효과

구분	모델 I			모델 II			모델 III		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
위계문화(A)	-.150	-1.989*	.049	-.152	-2.088*	.039	-.167	-2.328*	.021
개발문화(B)	.451	5.763***	.000	.333	3.990***	.000	.307	3.676***	.000
합리문화(C)	-.106	-1.397	.165	-.116	-1.588	.115	-.144	-1.947	.054
집단문화(D)	.232	2.990**	.003	.239	3.193**	.002	.288	3.767***	.000
혁신행동(M2)				.252	3.334**	.001	.247	3.217**	.002
(A)×(M2)							.059	.770	.443
(B)×(M2)							.238	3.148**	.002
(C)×(M2)							.004	.049	.961
(D)×(M2)							-.136	-1.791	.075
F-value(p)	16.566*** (.000)			16.414*** (.000)			10.775*** (.000)		
R ²	.317			.366			.413		
Change of R ²	-			.049			.047		

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

V. 결론

1. 연구결과 요약 및 시사점

본 연구자가 의료기관 조직의 특성을 파악하여 효율적인 조직관리에 대한 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조직문화, 직무만족, 동기부여, 혁신행동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증은 문제가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 각 변수간 상관관계를 분석한 결과 조직문화의 하위요인별 개발문화, 합리문화, 집단문화는 직무만족, 동기부여, 혁신행동에 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 직무만족은 동기부여, 혁신행동에 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 조직문화가 직무만족에 미치는 영향은 조직문화 하위요인인 개발문화, 집단문화는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 위계문화는 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발문화, 집단문화가 높을수록 직무만족은 높아지며, 위계문화는 낮을수록 직무만족은 높아지는 것으로 나타났다.

넷째, 동기부여와 혁신행동이 직무만족에 미치는 영향은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 종사자의 동기부여와 혁신행동이 높을수록 직무만족도 높아지는 것으로 나타났다.

다섯째, 직무만족에 영향을 미치는 조직문화가 동기부여 및 혁신행동에 의해 조절되는지를 확인한 결과, 조직문화의 하위변인인 개발문화, 집단문화가 직무만족에 정(+)의 영향을, 위계문화는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동기부여가 가지는 조절효과를 검증하기 위해 조직문화와 동기부여, 혁신행동의 상호작용 결과 위계문화와 동기부여, 개발문화와 혁신행동의 변수가 유의미한 것으로 나타나며 직무만족 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과 조직문화의 하위요인인 개발문화, 집단문화와 동기부여, 혁신행동이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 조직문화의 하위요인인 위계문화는 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발문화, 집단문화와 동기부여, 혁신행동이 높을수록, 위계문화는 낮을수록 직무만족은 높은 것으로 나타났다. 그러므로 의료기관의 효율성 향상과 직무만족을 위해서는 근무하는 직원들 간의 신뢰와 협력이 돈독해질 수 있는 조직문화와 동기부여, 혁신행동을 개선하는데 중점을 두어야 함을 시사한다. 본 연구에 대한 한계는 한정된 지역에서 표집된 자료수집의 결과로서 다양한 의료기관을 대상으로 적용 및 표준화하기에는 어려움이 있을 수 있다. 향후에는 다양한 지역과 폭넓은 의료기관을 통해 연구가 이루어져 의료기관이 고민하고 있는 효율성 향상과 근무하는 직원들의 직무만족을 개선하기 위한 구체적인 연구가 이루어지기를 바란다.

참고문헌

- 권욱(2018). 긍정리더십이 구성원의 직무열의에 미치는 영향에 관한 연구 : 내재적 동기부여와 상사신뢰의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문, 동신대학교 일반대학원.
- 김길옥(2018). 요양보호사의 성격유형이 개인혁신행동과 서비스 질의 관계에서 셀프 리더십 매개효과와 직업정체성 조절효과에 관한연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- 김대원(2014). 중소 의료기관 종사자들의 핵심자기평가와 셀프리더십이 혁신행동 의지에 미치는 영향 분석: 부산지역 중소병원을 중심으로. 보건사회 연구. 34(1). 408-435.
- 김세은(2018). 혁신행동에 영향을 미치는 긍정심리, 직장내관계, 업무환경 간의 구조 관계 규명, 박사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 김용준(2017). 사회복지관의 조직문화와 조직성과 관계에서 변혁적 리더십의 매개 효과에 관한 연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- 박설학(2014). 장애인거주시설장의 리더십과 사회복지사의 직무만족 및 조직몰입 간 관계: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문, 위덕대학교 사회복지 대학원.
- 박현일(2010). 교육훈련과 보상시스템이 동기부여를 통해 기업성장에 미치는 영향: 은행 A사를 중심으로. 한국국제회계학회 추계 학술발표대회. 11-488.
- 서인덕(1986). 한국기업의 조직문화유형에 관한 연구. 인사관리연구. 10(0). 103-133.
- 서진욱 · 유중서 · 윤종락(2002). 호텔 내 종업원 동기부여에 영향을 미치는 커뮤니케이션의 요인에 관한 연구. 서비스경영학회지. 3(2). 114-135.
- 안용기(2012). 호텔 조직문화가 혁신행동에 미치는 영향 : 동기부여의 매개효과를 중심으로, 석사학위논문, 세종대학교 관광대학원.
- 의료법, 법률 제13108호, 2015. 1. 28.
- 이선찬(2018). 의료기관의 조직문화와 최고경영자의 리더십이 조직혁신성에 미치는 영향, 박사학위논문, 고신대학교 대학원.
- 이준근(2018). 공유리더십이 직무성과와 혁신행동에 미치는 영향 : 긍정심리자본과 공유 멘탈의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문, 청주대학교 대학원.
- 이학식 · 임지훈(2011). SPSS 18.0 매뉴얼. 서울: 집현재.
- 정채용(2015). 의료기관의 개인정보보호 인증 수용의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 정홍길(2016). 병원경영관리 종사자의 고용불안이 직무만족에 미치는 영향과 자기효능감 및 통제위치의 조절효과, 박사학위논문, 부산가톨릭대학교 대학원.
- 채서일(2005). 사회과학조사방법론 제3판. 서울: 비엠엔북.
- 최황빈(2018). 자기효능감과 조직문화가 조직몰입, 조직시민행동 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 서경대학교 대학원.

- Deal, T. E. & Kennedy, A. A.(1982). *Corporate culture: The rite and rituals of organization*. Reading massachusetts: Addison-Wesley, pp.245-298.
- Dension, D. R. & Spreitzer, G. M.(1991). Organizational culture and Organizational development: A competing values approach. *Research in Organizational Chang and Development*, 5, 1-21.
- Hellman, C.(1997). Job Satisfaction and Intend to Leave. *Journalof Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- Hoppock, R.(1935). *Job Satisf faction*. New York: Harper& Row.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L.(1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83, 853-868.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology.
- Porter, L. W., & Lawler III, E. E.(1968). *Managerialattitudes and performance*. Irwin, Homewood, IL. PorterManagerial Attitudes and Performance1968.
- Quinn, R. E., & McGrath, M. R.(1985). The transformation of organizational cultures: a competing values perspective. *Organizational Culture*, 315-334.
- Quinn, R. E., & Kimberly, J. R.(1984). Paradox, Planning, and Perseverance: Guidelines for Managerial Practice.
- Robbins, S. P.(1998). *Organizational Behavior* (8th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Spector, R. E.(1997). *Jop Satisfaction*. Thousand Oake, CA: Sage.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational work and personnel factors in employee turnover and absenteeism in contemporary problems in personnel, rev. ed., by WC Hammer and FL Schmidt, Chicago: st. Chicago: st.
- Vinacke, W. E. (1962). Motivation as a complex problem. In *Nebraska symposium on motivation* (Vol. 10, pp. 1-45).
- West, M. A.(1989). Innovation among health care professionals. *Social Behavior*, 4, 173-84.
- West, M. A., & Farr, J. L.(1990). Innovation at work. In M. A. West J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work* (pp. 1-13). Chichester, England: Wiley. Google Scholar.

ABSTRACT

A Study on the Moderating Effect of Motivation and Innovation Behavior on the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction in Medical Institutions

Cho, Sung-Min* · Youn, Chun-Sung**

*Ph.D. Candidate, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University
(E-mail: 01050327142@daum.net)

**Professor, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University(Corresponding author)
(E-mail: staryoun@svu.ac.kr)

Due to the uncertainty in the business environment, health care organizations are stressing innovative behaviors among health care workers to adapt to a new paradigm of management to improve efficiency. Therefore, the purpose of this study was to examine how it affects job satisfaction through motivation and innovation behavior of medical workers and to present basic data for efficient organizational management of medical institutions. A total of 150 questionnaires were distributed and 148 were collected for those currently working in general hospitals and nursing hospitals in Daejeon, Sejong, and Chungnam. The return rate of the questionnaire was 98.6%, and all the collected questionnaires were used for data analysis. The research method was analyzed using the SPSS WIN 21.0 program. The results of the study showed that group culture, development culture, and rational culture had a positive effect on job satisfaction, motivation and innovation behavior, and the effect of motivation and innovation behavior on job satisfaction in the organizational culture sub-variables. It appeared to be mad. In addition, the hierarchical culture among the sub-variables of the organizational culture of medical institutions has a negative effect on job satisfaction, motivation, and innovative behavior.

The results of this study are believed to contribute to the improvement of job satisfaction and organizational culture, which can enhance trust and cooperation among employees working to improve the efficiency of medical institutions.

Keywords : Organizational Culture, Job satisfaction, Motivation, Innovation behavior,
Moderating effect