

제 목	국 문	병원근무자의 직장에착도에 관한 연구		
	영 문	Organizational Commitment of Hospital Employees		
저 자 및 소 속	국 문	서 영준 계명대학교 의과대학 예방의학교실		
	영 문	Young Joon Seo <i>Dept. of Preventive Medicine and Public Health School of Medicine, Keimyung University</i>		
분 야	병원관리	발 표 자	서 영준	
발표 형식	구 연	발표 시간	15분	
진행 상황	연구완료 (v), 연구중 () → 완료 예정 시기 : 년 월			
<p>1. 연구 목적</p> <p>기존의 직장에착에 관한 연구결과를 종합하여 하나의 이론적 인과모형을 설정하고 국내 병원근무자들을 대상으로 수집된 자료를 바탕으로 그 모형의 설명력을 검증함과 동시에 병원근무자들의 직장에착에 영향을 미치는 유의한 변수들을 밝혀냄으로써 병원의 합리적 인력관리에 참고자료를 제공하는데 그 목적이 있다.</p> <p>2. 연구 방법</p> <p>본 연구에 사용된 직장에착에 관한 이론적 모형의 종속변수는 직장에착도이고 독립변수들로는 외부취업기회, 배우자의 지원, 부모의 지원 (이상 환경적 변수), 기대충족도, 직업몰입, 긍정적 심성, 부정적 심성 (이상 심리적 변수), 직무의 자율성, 근무부서 통제권, 직무의 반복성, 직무의 모호성, 직무갈등, 직무의 양, 자원의 불충분성, 동료의 지원, 상사의 지원, 분배정의, 승진기회, 고용의 안정성, 근무환경 위해성, 임금 (이상 구조적 변수) 등이 사용되었으며 직무만족도는 매개 변수로, 성별, 연령, 교육수준, 근무병원은 통제변수로 분석에 포함되었다. 자료수집을 위하여 기존의 연구결과를 바탕으로 포괄적인 설문지를 개발하고 서울에 있는 625병상 규모의 한 대학병원(A병원)과 경기도의 한 시에 위치한 480병상 규모의 대학병원(B병원) 등 2개 대학병원의 교직원들을 대상으로 자기기입식 설문조사를 하였다. 전공의를 제외한 전직원을 대상으로 하여 1995년 5월부터 6월까지 병원내 행정경로를 통해 A병원 1,127부, B병원에 642부를 배부하였으며 회수된 응답지 중 사용가능한 1,164부(전직원의 65.8%)의 응답자료가 분석에 이용되었다. 이론적 변수의 측정은 5점척도의 다항목질문으로 이루어졌으며 응답의 신뢰도와 변수선정의 타당도가 검증되었다. 다변수 통계분석에 필요한 가정의 검증을 위해 상관 및 회귀분석을 이용하였고 모형의 설명력 및 직장에착도의 결정요인분석은 선형구조관계분석(LISREL)기법을 이용하였다.</p>				

3. 연구결과

1) 응답자의 직장에착도 수준을 보면 전체평균은 3.7점이고 연령이 많을수록, 병원 근무년수가 오래될수록 직장에착도가 높으며 기술직, 행정직의 애착도가 높고 의사직이 제일 낮은 것으로 나타났다.

2) 독립변수들과 직장에착도와의 상관관계를 보면 배우자의 지원, 직업몰입, 기대충족도, 긍정적 심성, 직무의 자율성, 근무부서통제권, 상사의 지원, 분배정의, 승진기회, 고용안정성, 임금 등은 직장에착도와 정(+)의 유의한 상관관계를 가지는 반면, 외부취업기회, 부정적 심성, 직무의 모호성, 직무갈등, 직무의 양, 자원의 불충분성, 근무환경위해성 등은 부(-)의 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

3) LISREL 추정결과 8개의 변수가 직장에착도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 중요도의 순서로 보면 직무만족도, 기대충족도, 고용안정성, 분배정의, 상사의 지원 순으로 긍정적 영향을 미치며 직무갈등, 승진기회, 외부취업기회의 순으로 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수 중에서는 교육수준이 직장에착도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4) 각 독립변수들이 직장에착도에 미치는 직접효과와 직무만족도를 통하여 미치는 간접효과를 합한 총효과의 측면에서 각 변수들의 상대적 중요성을 보면 직무만족도가 직장에착도에 가장 큰 영향을 미치고 있고, 그 다음으로 기대충족도, 상사의 지원, 고용안정성, 직무의 단순성, 부정적 심성, 분배정의의 순으로 나타났다.

5) 본 연구의 모형은 직장에착도의 변이를 59.1% 설명하는 것으로 나타나 기존의 다른 연구모형에 비해 높은 설명력을 보였다.

4. 고찰

이상의 연구결과를 종합해 보면 다음과 같은 결론을 도출할 수 있다.

1) 직장에착도에 영향을 미치는 변수의 선정은 매개변수(직무만족도)외에 환경적변수, 심리적 변수, 구조적 변수등이 골고루 포함되어야 한다.

2) 기대충족도는 직장에착도에 직무만족도 다음으로 큰 효과를 미치는 것으로 나타나 직장에착도 연구에 기대충족도가 반드시 포함되어야 할 것으로 보인다.

3) 심리적 변수인 긍정적 심성과 부정적 심성은 직무만족도를 통하여 간접적으로 직장에착도에 영향을 미치는데 특히 긍정적 심성의 직무만족도에 대한 순효과의 크기는 기대충족도 다음으로 크게 나타나 병원근무자를 채용할 때 긍정적 심성을 가진자를 채용할 수 있는 선발방식을 마련하는 것이 중요함을 시사해 주고 있다.

4) 통제변수로 사용된 성별, 연령, 교육수준, 근무병원 등의 인구특성 변수들중 직무만족도에는 연령 변수가, 직장에착도에는 교육수준 변수가 각각 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남에 따라 인구특성 변수를 직장에착도에 관한 인과모형에서 제외하기 전에 좀 더 신중한 추가연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

5) 병원근무자의 직장에착도 향상을 위해서는 직무갈등의 해소, 승진기회의 확대, 상사와의 의사소통 및 교류기회 확대, 분배정의의 실천, 고용안정 및 직무만족도 등의 향상을 위한 노력이 경영진에게 필요할 것으로 보인다.