

직장정신건강			번호: II - C - 4		
제 목	국문	국민건강보험공단 직원들의 직무만족과 직장에착에 관한 연구			
	영문	A Study on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employee in National Health Insurance Corporation			
저 자 및 소 속	국문	이정찬 <sup>1)</sup> , 감신 <sup>2)</sup> , 문옥륜 <sup>1)</sup> , 홍성철 <sup>3)</sup> , 이상이 <sup>3)</sup> 서울대학교 보건대학원 보건정책학교실 <sup>1)</sup> 경북대학교 의과대학 예방의학교실 <sup>2)</sup> 제주대학교 의과대학 예방의학교실 <sup>3)</sup>			
	영문	Jung Chan Lee <sup>1)</sup> , Sin Kam <sup>2)</sup> , Ok Ryun Moon <sup>1)</sup> , Sang-Yi Lee <sup>3)</sup> , Seong-Chul Hong <sup>3)</sup> Graduate School of Public Health, Seoul National University <sup>1)</sup> , Department of Preventive Medicine and Public Health, School of Medicine, Kyungpook National University <sup>2)</sup> , Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Cheju National University <sup>3)</sup>			
분 야	보건관리 의료자원-기타	발 표 자	이정찬	발표형식	구 연
			일반회원		
진행상황	연구중 → 완료예정시기: 2002년 12월				
<p>1. 목적</p> <p>본 연구에서는 완전 조직통합 이후 국민건강보험공단조직의 내적 효율화를 위한 직원들의 직무만족도(Job Satisfaction)와 직장에착도(Organizational Commitment)를 연구함으로써 공단조직 운영상의 문제점과 해결방안을 고찰하고자 한다. 국내에서 지금까지 연구되어온 직무만족과 직장에착에 관한 연구는 일반기업체나 종합병원의 직원들을 대상으로 한 것이 일반적이었고, 국내 단일보험자인 공단에 대한 연구는 없었다. 따라서, 직무만족과 직장에착에 관한 서구의 이론과 국내외의 실증적 연구결과를 바탕으로 공단직원들의 직무만족과 직장에착에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수들을 설정하고, 공단 직원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 직무만족과 직장에착에 영향을 미치는 유의한 변수들을 밝혀냄으로써 합리적 인력관리와 업무생산성 향상에 기여할 수 있는 기초자료를 제공하는 것이 본 연구의 목적이다.</p> <p>2. 방법</p> <p>1) 연구 대상</p> <p>국민건강보험공단(중앙)본부, 지역본부 2개소(서울지역본부, 대구지역본부), 지역가입자와 직장가입자를 모두 관할하는 지사 6개소(강남지사, 대구북부지사, 구미지사, 목포지사, 광주북부지사, 제주지사), 직장가입자만을 관할하는 출장소 2개소(관훈동 출장소, 양평동 출장소), 그리고 지역가입자만을 관할하는 지사 6개소(달서지사, 청송지사, 나주지사, 곡성지사, 서귀포지사, 강북지사)에서 2001년 3월 현재 근무하고 있는 전체 직원으로서 설문대상인원은 1,071이었다.</p> <p>2) 연구 기간</p> <p>2001년 3월 한달 간이었으며, 공단본부와 지역본부 그리고 지사의 협조 하에 설문조사를 실시하였</p>					

다.

### 3) 연구 도구

설문 문항은 외국의 갈등수준 측정 문항 중 이강노(1991)가 개발한 항목을 사용하였으며, 서영준(1995)의 직장에착항목, Mowday(1982)이 개발한 조직에착항목을 참조하였다. 직무만족도와 직장에착도는 각각 Brayfield Rothe(1951)척도와 Allen Meyer(1990)척도를 사용하였다.

### 4) 연구 변수

일반적 특성 변수로서 사회인구학적 변수, 근무지, 통합 이전근무지, 직급, 근무기간, 담당업무, 현 근무지의 희망여부 등의 항목을 포함시켰다. 근무조건 변수로서 환경적(3문항), 심리적(5), 구조적 변수(14)에 해당되는 항목을 추가하였으며, 조직갈등수준 변수로는 수직적 갈등(4), 수평적 갈등(4) 항목을 포함시켰다. 마지막으로 직무만족도 변수(6)와 직장에착도 변수(6)를 추가하였다.

### 5) 분석 방법

일반적 특성변수에 따른 공단직원들의 직무만족도 및 직장에착도에 차이가 있는지를 검증하고, 직원들의 직무만족 및 직장에착과 관련변수들간의 상관관계를 분석하며, 직무만족 및 직장에착에 크게 영향을 미치는 주요변수들을 분석하였다.

## 3. 결과

1) 사회인구학적 변수와 일반적 특성에 따른 직무만족도와 직장에착도의 차이를 분석해 본 결과 성별, 혼인관계, 종교유무, 현 근무지 희망여부 등의 변수는 직무만족도와 직장에착도 모두에서 유의한 결과를 보였으며, 이전 근무지와 직급 등의 변수는 직무만족도에서만 유의한 차이를 보였고, 연령과 근무기간변수 등은 직장에착도에서만 유의한 차이를 나타내었다.

2) 직원들의 직무만족 및 직장에착과 근무조건 변수, 조직갈등수준 변수와의 상관관계를 분석한 결과 모두 유의하였으며( $p < 0.01$ ), 근무조건 변수 중 직무만족도와 가장 큰 (+)(-)상관관계를 보인 변수는 각각 심리적 변수인 기대충족도(0.564)와 구조적 변수인 자원의 불충분성(-0.224)이었으며, 직장에착도와 가장 큰 (+)(-)상관관계를 보인 변수 역시 각각 심리적 변수인 기대충족도(0.527)와 부정적 심성(-0.256)이었다. 조직갈등수준 변수에서는 직무만족도가 수직적 갈등(-0.547)과 수평적 갈등(-0.295)에서 모두(-)의 상관관계를 보였고, 직장에착도 역시 수직적 갈등(-0.390)과 수평적 갈등(-0.302)에서 모두(-)의 상관관계를 나타내었다.

3) 직무만족 및 직장에착에 영향을 미치는 주요변수를 분석한 결과, 직무만족도에는 근무조건 변수 중 심리적 변수인 기대충족도(0.166)와 조직갈등수준 변수인 수직적 갈등(-0.250)이 각각 가장 큰 (+)(-)영향을 미쳤으며, 직장에착도에는 근무조건 변수 중 심리적 변수인 기대충족도(0.142)와 환경적 변수인 외부취업기회(-0.106)가 가장 큰 영향을 미쳤다.

## 4. 고찰

현재 연구 진행 중