

병원근무자의 직장에착에 관한 연구¹⁾²⁾

-한 인과모형의 검증을 중심으로-

계명대학교 의과대학 예방의학교실

서 영 준

<Abstract>

Organizational Commitment of Hospital Employees :

Testing a Causal Model in Korean Hospitals

Young Joon Seo

Department of Preventive Medicine and Public Health School of Medicine, Keimyung University

A causal model of organizational commitment on the basis of Western literature was tested with a sample of 1,164 employees from two university hospitals in Korea. The model contains three groups of determinants : environmental variables(job opportunity, spouse support, and parent support), psychological variables(met expectations, work involvement, positive affectivity, and negative affectivity), and structural variables (job autonomy, work unit control, routinization, supervisor support, coworker support, role ambiguity, role conflict, workload, resource inadequacy, distributive justice, promotional chances, job security, job hazards, and pay). The data were collected with questionnaires and analyzed with the LISREL maximum likelihood method.

It is found that (1) the following variables, listed in order of size, have significant total

1) 본 연구는 1995년도 계명대학교 비사연구기금으로 이루어졌음.

2) 본 연구의 자료수집 및 분석과정에 도움을 주신 박하영 교수(가톨릭 의대 예방의학 교실), 고종욱 선생(미국 아이오와대 사회학과)께 감사드립니다.

effects on organizational commitment : job satisfaction, met expectations, supervisor support, job security, routinization, job opportunity, negative affectivity, work involvement, distributive justice, and promotional opportunity, (2) the model explains fifty-nine percent of the variance in organizational commitment, and (3) the link with expectancy theory is justified by the results for met expectations. Two conclusions can be drawn from these findings. First, the model of organizational commitment appears to be generalizable to Korean hospitals. Second, the model of organizational commitment should include such theoretical variables as environmental, psychological, and structural factors.

Key Words : The causal model of organizational commitment, Hospital employees, LISREL

I. 서 론

최근 기업간의 경쟁이 심화되고 소비자들의 권리의식이 신장됨에 따라 많은 기업들이 '고객위주의 기업'으로 거듭나기 위한 노력을 하고 있는 가운데 이러한 현상은 병원계에도 확산되어 '환자위주의 병원'이라는 당연하지만 새삼스러운 변신의 노력을 많은 병원들이 하고 있는 중이다. 실제로 많은 병원들이 병원의 시설과 업무시스템을 환자위주로 개편하고 오랜 대기시간 등 환자들의 불편을 줄이기 위한 구조적 측면의 개선노력을 기울이고 있는 한편으로 병원서비스에 대한 소비자들의 가장 큰 불만사항으로 빈번하게 지적되어온 병원 직원들의 불친절과 권위주의적인 자세를 개선하기 위해 직원들에 대한 의식개혁 및 친절교육을 실시하고 있다(병원신보, 1995. 4. 20., pp. 9-29). 그러나 직원들에 대한 의식개혁 및 친절교육이 병원서비스에 대한 소비자들의 만족도 향상이라는 결실을 맺기 위해서는 먼저 직원들이 자기 직무에 대해 만족하고 병원에 대한 애착심이 높아야 한다는 사실 (Brown et al., 1993)을 병원의 경영자들이 인식하는 것이 또한 중요하다.

직장애착 또는 조직애착(organizational commitment)은 근로자가 자기직장에 대해 가지는 애정 또는 긍정적 태도를 의미하는데 외국문헌의 연구결과들을 보면 직장애착이 직장인의 결근율 및 이직율과 역상관관계를 가지며(Porter 등, 1976; Steers, 1977; Mobley 등, 1979; Mowday 등, 1982; Mottaz, 1988; Allen과 Meyer, 1990; Mathieu와 Zajac, 1990), 근무업적(job performance)과

는 정상관관계를 가지는 것으로 보고되고 있다(Mowday 등, 1974; Steers, 1977; Jauch 등, 1978). 실제로 결근율, 이직율, 근무업적 등 일련의 조직행위들은 조직의 효율성(efficiency)에 영향을 미치는 중요한 변수들로 인식되고 있으며 또한 근로자들이 자기직장에 대해 가지는 애착도가 자기직무에 대해 느끼는 직무만족도(job satisfaction)보다 이러한 조직행위들에 더 큰 영향을 미친다는 연구결과들이 보고됨에 따라 조직연구에 있어 직장애착의 중요성이 커지고 있다(Koch와 Steers, 1978; Mowday 등, 1982, Han, 1992).

반면에 국내의 직장애착에 관한 연구는 양적으로 극히 제한되어 있으며 질적으로도 이론적인 결함등 많은 제한점을 내포하고 있다. 이들 연구는 주로 일반 기업체나 학교, 군대 등을 중심으로 제한된 독립 변수들만을 선정하여 직장애착과의 상관성을 연구한 논문이 대부분인데, 연구결과를 보면 직무의 자율성, 다양성, 명료성 등 직무특성변수(job characteristics)와 승진기회, 임금, 전문성 등의 변수가 직장애착과 유의한 상관관계를 가지는 것으로 보고하고 있다 (허중경, 1986; 황영호, 1987; 이동규, 1988; 김범국 등, 1990).

한편 직장애착은 개념적인 측면에서 감성적 애착 (affective commitment), 계산적 애착 (continuance commitment), 규범적 애착 (normative commitment)의 세가지 차원으로 분류할 수 있다 (Meyer와 Allen, 1987). 감성적 애착은 일명 태도적 애착 (attitudinal commitment)이라고도 하는데 일반적으로 직장애착이라고 하면 바로 이 감성적 애착을 일컫는 경우가 많으며 직장인이 자기자신을 조직과 일체화 시키고 그 조직의 구성원임을 기쁘게 생각하는 것을 의미한다. 반면 계산적 애착이란 한 개인이 조직을 떠날 경우 얻게되는 이익과 그동안 조직에 투자한 물질적 정신적 노력의 손실정도를 평가하여 손실이 더 클 경우 조직에 계속 머물러 있고자 하는 경향을 의미하는 것이며 (Becker, 1960), 규범적 애착이란 조직의 목표에 부응하여 일하는 것은 직장인으로서 당연한 의무이며 도덕적인 일이라고 생각하는 경향을 말한다(Wiener, 1982). 본 연구에서의 직장애착은 감성적 애착에 초점을 두기로 한다.

근로자의 직장애착과 관련하여 그동안 경제학, 경영학, 사회학, 심리학 등 다양한 학문분야에서 독립적인 연구가 이루어져 왔으나 학문적 관점에 따라 직장애착도의 변화를 예측하고 설명하는 변수의 선정이 편향되어 있고 직장애착이라는 개념을 포괄적으로 설명하지 못하였으며 서구의 이론과 표본을 중심으로 실증적 연구들이 주로 이루어져 왔기 때문에 직장애착에 관한 이론적 모형의 일반화에 한계를 지녀왔다(Price와 Mueller, 1986). 특히 국내에서 병원근로자들의 노동조합결성과 더불어 근무조건 및 작업환경에 대한 개선요구가 높아지고 대형종합병원의 잇따른 설립에 따른 병원간 인력확보 경쟁이 치

열해 짐에 따라 병원근로자들의 직장에착심을 고취시키기 위한 경영자들의 관심도 높아지고 있으나 이를 뒷받침할 실증적 연구결과는 극히 제한된 수준에 머물고 있는 실정이다. 본 연구는 직장에착에 관한 서구의 이론과 국내외의 실증적 연구결과를 바탕으로 하나의 이론적 인과모형을 설정하고 국내병원의 근무자들을 대상으로 한 설문조사자료를 이용하여 그 모형의 설명력을 검증함과 동시에 병원근로자들의 직장에착에 영향을 미치는 유의한 변수들을 밝혀냄으로써 병원의 합리적 인력관리에 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

II. 모형의 설정

1. 모형의 개요

본 연구에서 설정된 모형은 기대이론(expectancy theory)에 그 바탕을 두고 있다. 기대이론의 기본명제를 요약하면 근로자들은 자기가 근무하게될 조직과 맡게될 직무에 대해 어떤 기대를 가지고 직장에 들어오게 되며 그러한 기대가 충족될 때 근로자들은 자기 직무에 만족하고 직장에 애착심을 가지게 된다는 것이다(Vroom, 1964). 직무만족이나 직장에착에 관한 실증적 연구들을 보면 근로자들은 근무조건 및 외부환경과 관련된 요인들에 대해 어떤 기대를 가지고 근무하고 있으며 그러한 기대와 현실의 차이가 작을수록 직무만족과 직장에착의 정도가 높아지고 있음을 알 수 있다. 본 연구의 모형에서는 이러한 근무조건과 관련되는 요인들을 “구조적 변수”(structural variable)로 명명하고 외부취업기회 등 직장밖의 환경과 관련되는 요인들을 “환경적 변수”(environmental variable)로 명명하였다. 한편으로 근로자들은 조직에 대한 기대뿐만 아니라 개인적으로 서로 다른 인간성을 가지고 직장생활을 하게 되는데 이러한 개인적 심성과 관련되는 요인들은 전통적 기대이론에서는 간과되어 오다가 최근 일부 심리학자들에 의해 그 중요성이 강조되고 있는 것으로 본 모형에서는 “심리적 변수”(psychological variable)로 명명하였다.

본 연구에서는 병원이라는 직장과 그 곳에서 일하는 근로자간에 상호작용이 있음을 가정하고 있다. 즉 근로자들은 병원의 유지와 발전에 기여한 댓가로 보상을 받으며 그 보상이 기대에 가깝거나 기대보다 클 때 직무에 만족을 느끼고 병원에 더욱 애착을 가지고 열심히 일하게 된다는 것이다.

2. 직장애착모형의 구성요소

본 연구에 사용된 직장애착에 관한 이론적 인과모형을 구성하는 각 변수들의 정의는 <표 1>에, 각 독립변수와 매개변수 및 종속변수와의 상관관계는 <그림 1>에 제시되어 있다.

1) 환경적 변수

직장애착에 영향을 미치는 환경적 변수로 외부취업기회와 외부인적지원이 모형에 포함되었다. 외부취업기회(job opportunity)는 경제학자들이 주장하는 외부노동시장(external labor market)과 같은 개념으로서 본 연구에서는 근로자들은 외부에서 현재보다 나은 직장을 구할 수 있을 때 직무만족도나 직장애착심이 낮아질 것이라는 가설을 설정하였다(Kalleberg와 Sorenson, 1979). 특히 병원은 자격증을 가진 전문인력이 많이 근무하고 있으며 이들은 다른 병원에 취업하기가 타직종보다 상대적으로 용이하다는 점이 근무병원에 대한 애착심을 낮게 만드는 요인으로 작용할 것으로 보인다.

외부인적지원 (external social support)이란 직무의 수행과 관련하여 가족 또는 친구로부터 주어지는 정신적, 물질적 지원을 일컫는 것으로서 가족의 지원은 다시 배우자의 지원과 부모의 지원으로 구분된다. 기존의 문헌을 보면 근로자들이 직무를 보다 충실히 수행하는데 있어 직장내부의 동료나 상사의 지원 못지않게 가족이나 친구의 지원이 영향을 미치는 것으로 나타나 있다 (House, 1981)

2) 심리적 변수

직장애착에 영향을 미치는 심리적 변수로는 기대의 충족도 (met expectations), 직업몰입 (work involvement), 긍정적 심성 (positive affectivity), 부정적 심성 (negative affectivity) 등의 변수들이 모형에 포함되었다. 기대의 충족도는 근로자가 직장에 입사하기 전에 가졌던 기대가 충족되어진 정도와 직장애착심과의 관계를 검증하기 위한 변수이며 직업몰입은 평소에 직업 (일반적인 개념으로 '일한다는 것')에 대해 가지고 있는 개인적 가치관과 직장애착과의 관계를 검증하는 변수이다. 즉, 기대의 충족도가 높을수록, 직업을 가진다는 것에 대한 동기부여가 높은 사람일수록 직무만족도와 직장애착심이 높을 것이라는 가설이 성립될 수 있다.

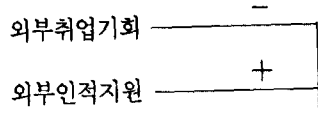
긍정적 심성과 부정적 심성은 최근 일부 심리학자들에 의해 그 중요성이 강조되고 있는데 흔히 "기질적 변수" (dispositional variables)라고도 불려진다(Watson과 Tellegen, 1985; Clark와 Watson, 1991). 기존의 연구결과에 따르면 이러한 기질적 변수들은 근로자가 직무스트레스나 환경적 요인 등에

<표 1>

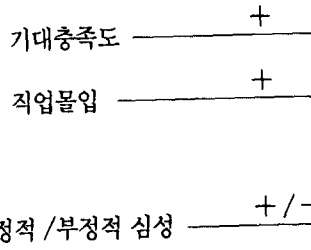
이론적 변수들의 정의

변 수	정 의
1) 직장애착	직장과 자기자신을 일체화시키고 애정을 가지는 정도
2) 직무만족	직무에 대해 만족하고 좋아하는 정도
<u>환경적 변수</u>	
3) 외부취업기회	외부에서 다른 직장을 구할 수 있는 가능성의 정도
4) 배우자 지원	배우자로부터의 지원
5) 부모의 지원	부모로부터의 지원
<u>심리적 변수</u>	
6) 기대 충족도	직장에 대해 가졌던 기대가 충족된 정도
7) 직업몰입	직업이 인생에 있어 가지는 중요도
8) 긍정적 심성	매사를 적극적, 긍정적으로 보는 심성
9) 부정적 심성	매사를 소극적, 부정적으로 보는 심성
<u>구조적 변수</u>	
10) 직무의 자율성	직무수행에 있어 재량권의 정도
11) 근무부서통제권	근무부서에서 타직원에 대한 통제권의 정도
12) 직무의 반복성	직무가 반복적이고 지루한 정도
13) 직무의 모호성	직무의 범위가 명확하지 않은 정도
14) 직무갈등	요구되는 직무가 양립할 수 없거나 상충되는 정도
15) 직무의 양	직무의 양이 지나친 정도
16) 자원의 불충분성	직무수행에 요구되는 자원이 불충분한 정도
17) 동료의 지원	근무부서에서 친한 동료들 가진 정도
18) 상사의 지원	직무와 관련하여 상사와의 우호적인 관계 정도
19) 분배정의	보상과 징계가 노력 및 성과와 관계되는 정도
20) 승진기회	승진기회의 정도
21) 고용의 안정성	고용상태가 안정적인 정도
22) 근무환경 위해성	신체적으로 위해한 근무환경에 노출된 정도
23) 임금	근로의 댓가로 받는 금전적 보상

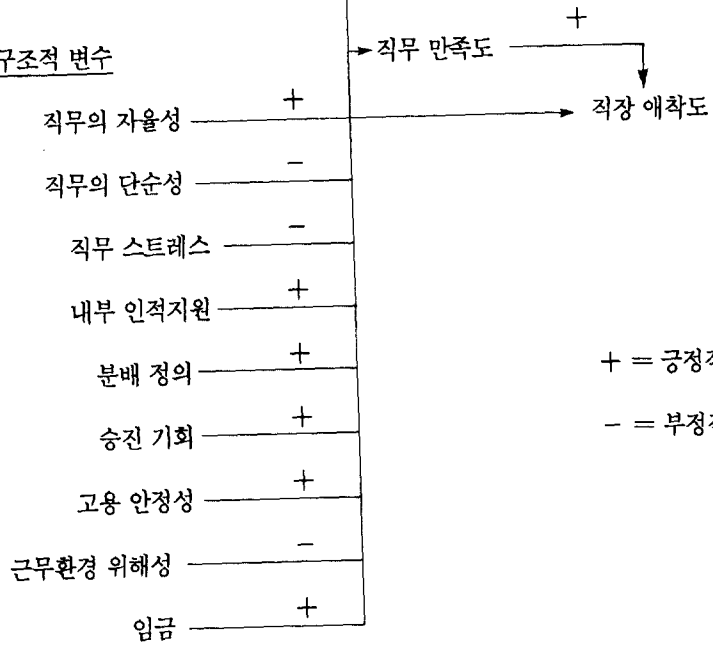
환경적 변수



심리적 변수



구조적 변수



+ = 긍정적 영향
- = 부정적 영향

<그림 1> 직장애착도의 인과모형

대해 개인적으로 느끼는 강도에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 즉, 긍정적 심성을 가지고 있는 사람은 같은 근무조건 하에서도 부정적 심성을 가지고 있는 사람보다 직무스트레스를 덜 느끼며 따라서 직무만족도나 직장에착심도 상대적으로 높을 가능성이 크다는 것이다(Brief et al., 1988).

3) 구조적 변수

근로자의 직장에착도에 영향을 미치는 구조적 변수로는 자율성, 직무의 반복성, 직무스트레스, 내부 인적지원, 분배정의, 승진기회, 고용안정성, 근무환경위해성, 임금 등이 모형에 포함되었다.

자율성 (autonomy)은 근로자가 직무수행과정에서 가지는 재량권을 의미하는데 기존문헌에서는 중앙집중(centralization), 통제권(control), 참여관리(participative management), 권한(power) 등의 개념을 논할 때 자주 등장하는 용어이다 (Price와 Mueller, 1981, 1986b). 본 연구에서는 자율성이 크면 직무만족도와 직장에착심도 커진다는 가설하에 자율성을 직무의 자율성 (job autonomy)과 근무부서통제권 (work unit control)의 두가지 차원으로 측정하였는데 직무의 자율성은 근로자가 자기 직무를 수행하는 과정에서 행사할 수 있는 재량권의 정도를 의미하고 근무부서통제권은 근로자가 같은 부서에 근무하는 타직원에 대해 가지는 권한행사의 정도를 의미한다.

직무의 단순성(routinization)은 직무수행의 종류와 과정이 단순하고 반복적인 정도를 의미하는데 어떤 연구에서는 반대로 “직무의 다양성”(variety)이라는 용어를 쓰기도 한다 (Hackman과 Oldham, 1975). 즉, 직무가 단순하고 반복적일수록 근로자의 직무만족도와 직장에착심은 낮아지고 반대로 직무가 다양하고 과정이 지루하지 않을수록 직무만족도나 직장에착심이 높아진다는 것이다.

직무스트레스를 나타내는 변수들은 미시간 대학 조사연구소 (Survey Research Center: SRC)의 연구결과를 바탕으로 직무의 모호성 (role ambiguity), 직무갈등 (role conflict), 직무의 양 (workload), 자원의 불충분성 (resource inadequacy) 등이 선정되었다 (House, 1980, 1981). 즉, 요구되는 직무의 범위와 수준이 모호하고 양립할 수 없으며 양이 과다할 수록, 그리고 직무수행에 필요한 자원의 지원이 불충분할수록, 직무만족도나 직장에착심이 낮아진다는 가설이 설정되었다.

사회적 지원(social support)이란 근로자가 사회생활에서 가지는 인적교류를 통해 얻게되는 여러가지 지원을 의미하는데 이는 내부인적지원(internal social support)과 외부인적지원(external social support)으로 나눌 수 있다. 1920년대 후반의 호손 실험(Hawthorne Experiment) 이후 발전되어 온 인간관계이론에 따르면 직장내의 동료관계나 상하관계의 원만함이 근무조건이나 임금수준 못지않게 생산성과 중요한 관계가 있다는 것이다(Roethlisberger와 Dickson, 1938). 따라서 본 연구에서는 직

무와 관련하여 동료나 상사로부터 받는 심적, 물질 지원의 정도가 클수록 근로자의 직무만족도나 직장에착심이 높아질 것이라는 가설을 설정하였다. 외부인적지원은 앞서 환경적 변수에서 언급된 바 있다.

분배정의(distributive justice)는 기존의 공평성 이론(equity theory)에 근거를 둔 것으로 근로자들은 조직에 대한 기여의 정도에 합당한 보상을 받을 때 직무만족도나 직장에착심이 높아지며 특히 비슷한 근무조건과 기여도를 가진 타 근로자와 비교하여 공정성과 형평성이 유지되는것이 직무만족도나 직장에착심에 중요한 영향을 미친다는 것이다(Adams, 1963, 1965). 특히 병원은 구조적으로 의사직과 비의사직, 전문직과 비전문직간에 보상의 분배를 둘러싸고 갈등이 요인이 내재되어 있는 조직이므로 분배정의는 직장에착도와 유의한 상관관계가 있을 것으로 기대된다.

승진기회(promotional chances), 즉 조직내에서 수직적 직위상승의 기회는 미래의 신분의 상승과 물질적 보상의 증가를 동시에 내포하고 있는 변수로서 기존문헌에서도 승진기회는 근로자에게 미래의 보상의 증가를 약속하여 직무만족도와 직장에착심에 유의한 영향을 미치는 중요한 변수로 보고되고 있다(Mobley, 1982). 우리나라의 경우 대부분 병원의 최고경영자는 경영능력에 관계없이 의사가 많고 있으므로 비의사직의 승진에는 구조적으로 한계가 있고 그나마 직종에 따라 심한 적체현상을 보이고 있어 승진기회는 직무만족 및 직장에착에 유의한 영향을 미칠것으로 기대된다(Seo, 1995).

고용안정성(job security)이란 근로자의 신분 또는 고용상태의 지속적인 안정성의 정도를 의미하는데 기존의 연구를 보면 고용안정성이 높을수록 직무만족도나 직장에착심이 높아지는 것으로 나타나 있다(Hodson과 Kaufman, 1982).

근무환경위해성(job hazard)은 물리적 작업환경의 위험성을 의미하는데 직장에착심과의 관련성에 대해 아직 광범위한 연구가 이루어진 바 없으나 다양한 환자를 치료하는 종합병원은 특히 근무중 직원들의 원내감염 및 사고의 위험성이 높아 직무만족도나 직장에착에 부정적 영향을 미칠 것으로 기대된다(Viscusi, 1979).

임금(pay)이 근로자들의 근무동기를 부여하는 중요한 요소임은 기존의 많은 연구를 통해 보고된 바 있으며(Lawler, 1973) 본 연구에서는 현금과 그에 준하는 급여성 복지혜택(fringe benefits)을 포함하는 개념으로 보았다.

본 연구에서 제시된 직장에착의 인과모형에서는 직무만족도가 매개변수(intervening variable)로 포함되어 있다. 사실 직무만족도와 직장에착심과의 인과적 순위(causal order)는 아직 확립된 정설이 없으며(Vandenberg와 Lance, 1992), 또한 제시된 독립변수들이 직장에착심에 직접적 영향을 미치는지 아니면 직무만족도를 통해 간접적 영향을 미치는 지에 관해서도 논란이 있으나 본 연구에서는 최

근의 연구결과(Lincoln과 Kalleberg, 1990)를 참조하여 직무만족도를 직장에착심의 매개변수로 보는 한편 모든 독립변수들은 직장에착심에 대하여 직접적 영향 과 직무만족도를 통한 간접적 영향을 모두 가지는 것으로 모형을 설정하였다. 본 연구에서 제시된 모형의 또 다른 특징은 인구특성 변수(demographic variables)를 모형에서 제외하였다는 점인데 이는 연령, 성별, 교육수준, 근무병원 등은 그 자체가 직장에착에 인과적 영향력을 가지는 것은 아니라는 최근의 연구결과를 수용하였기 때문이다(Seo, 1995; Price, 1995), 예를 들어 교육수준이 높은 사람은 낮은 사람보다 임금, 자율성, 승진기회, 직무의 다양성 등에서 긍정적 요인이 상대적으로 많을 것이며 이러한 변수들은 이미 독립변수들로서 모형에 포함되어 있으므로 별도로 교육수준 자체를 하나의 독립변수로 볼 필요는 없다는 것이다.

그러나 모형에 포함된 이론적 변수들이 모두 설명하지 못하는 부분이 있을 수 있기 때문에 인구특성 변수들을 통제변수(control variables)로 간주하여 그 유의성 여부를 검증하였다. 만약 인과모형에 포함된 독립변수들이 인구특성 변수들을 적절히 대변하고 있다면 인구특성 변수들은 직장에착도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타날 것이다. 일반적으로 많이 이용되고 있는 인구특성 변수중의 하나인 근무년수는 연령과의 상관관계가 너무 높아 다중공선성(multicollinearity)이 우려되어 유의성 평가시 통제변수에서 제외하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 표본 및 자료수집

본 연구의 자료수집은 서울에 있는 625병상 규모의 한 대학병원(이하 A병원)과 경기도의 한 시에 위치한 480병상 규모의 대학병원(이하 B병원) 등 두개 대학병원의 직원 들을 대상으로 자기기입식 설문조사를 통해 이루어 졌다. 설문지의 항목은 주로 외국문헌에서 차용하여 구성된 관계로 번역상의 오류를 줄이기 위해 한국어와 영어가 모두 능숙하고 병원관리학 및 사회학 분야에 종사하는 5명의 국내학자에 의해 수차례의 공동번역과 검토를 통해 이루어 졌다. 1차 번역된 설문지는 대구에 있는 한 대학병원의 일부직원을 대상으로 예비조사(pretest)를 거쳐 보완한 후 최종 번역판을 완성하였다.

완성된 설문지는 교수를 포함한 전직원을 대상으로 하여 1995년 5월 중순부터 6월 중순까지 병원내 행정경로를 통해 A병원에 1,127부, B병원에 642부가 배부되었으며 회수된 응답지는 A병원 1,015부,

B병원 427부로 각각 90.1%와 66.5%의 응답율을 보였다. B병원의 응답율이 상대적으로 낮은 것은 본 연구자가 설문조사기간 중 경기도에 위치한 B병원을 자주 방문하여 회수과정을 직접 점검하고 독려하지 못하였으며 또한 설문조사의 취지에 대한 병원경영진과 직원들의 인식이 부족하였던데 기인한 것으로 판단된다. 회수후 무응답항목이 많은 설문지를 제외하고 A병원 811부(전직원의 72%), B병원 353부(전직원의 55%)등 총 1,164부의 응답자료가 분석에 사용되었다. 응답자의 특성별 분포에 관한 자료는 <표 2>에 제시되어 있다.

2. 변수의 측정

<표 2> 응답자의 특성별 분포

변 수		A병원(811명)(%)	B병원(353명)(%)	전 체
성 별	남	280(34.5)	103(29.2)	383(32.9)
	여	531(65.5)	250(70.8)	781(67.1)
연 령	24세 이하	200(24.7)	120(34.0)	320(27.5)
	25-29세	220(27.1)	109(30.9)	329(28.3)
	30-39세	240(29.6)	92(26.1)	332(28.5)
	40세 이상	151(18.6)	32(9.1)	183(15.7)
교 육 수 준	고졸이하	299(36.9)	116(32.9)	415(35.7)
	2년제 대졸	174(21.5)	140(39.7)	314(27.0)
	4년제 대졸	238(29.3)	70(19.8)	308(26.8)
	대학원졸	100(12.3)	27(7.6)	127(10.8)
직 종	교수직	56(6.9)	15(4.2)	71(6.1)
	수련의	90(11.1)	2(0.6)	92(7.9)
	행정직	98(12.1)	77(21.7)	175(15.0)
	간호직	159(19.6)	97(27.4)	256(22.0)
	기술직	171(21.1)	91(25.9)	262(22.5)
	기능직	237(29.2)	71(20.2)	308(26.5)
근 무 년 수	1년 미만	75(9.2)	28(7.8)	103(8.8)
	1-2년	105(12.9)	84(23.7)	189(16.2)
	2-5년	240(29.6)	160(45.4)	400(34.4)
	5-10년	188(23.2)	49(13.9)	237(20.4)
	10년 이상	203(25.1)	32(9.2)	235(20.2)

모든 변수들은 기존의 조직행위 관련연구에서 널리 사용되어 온 항목들을 이용하여 측정하였다. 직무만족도와 직장에착도는 각각 브레이필드-로쓰 척도(Brayfield와 Rothe, 1951)와 마이어-알렌 척도(Meyer와 Allen, 1990)를 사용하여 전반적 만족도와 애착도를 측정하였다. 각 척도는 1점에서 5점까지의 범위를 가지며 5점이 가장 좋은 상태, 1점이 가장 나쁜 상태, 그리고 3점은 보통을 의미하는 것으로 해석할 수 있다. 변수별 분석항목의 수, 평균, 표준편차, 범위, 신뢰도, 출처 등이 <표 3>에 요약되어 있다. 직무만족도와 임금을 제외한 모든 변수들은 3항목의 질문으로 측정되었으나 요인분석(factor analysis)과 신뢰도 측정을 통해 같은 변수를 측정하는 것으로 분류되지 않는 항목이나 신뢰도를 크게 낮추는 항목들은 분석에서 제외하였다. <표 3>에서 각 변수의 신뢰도 지표(Cronbach's Alpha)를 보면 0.49에서 0.96까지 걸쳐 있으며 평균 0.76으로 대체로 수용할만 한 신뢰도를 보이고 있다. 그러나 직무갈등이나 직무의 단순성 등은 일부 학자들이 주장하는 수용가능한 최저 신뢰도 수준인 0.6에도 못미치므로 결과의 해석에 신중을 기할 필요가 있다(Price와 Mueller, 1986a). 임금, 근무병원, 성별, 연령, 교육수준 등은 단일항목으로 측정되어 신뢰도를 계산할 수 없으나 본 연구에서는 합당한 신뢰도를 가진것으로 가정하였다.

3. 자료의 분석

수집된 자료는 선형구조관계분석(LISREL)과 다중회귀분석(multiple regression)기법에 의해 통계처리 되었다. LISREL은 일반적으로 다중회귀분석의 적용시 요구되는 측정의 무오차성(no measurement errors)이나 잔차간의 무상관성(residuals not being correlated) 등의 가정이 위반되더라도 그에 따른 영향을 덜 받으며 변수들간의 선형관계를 보다 정확히 추정할 수 있기 때문에 태도 및 행동연구와 같은 다항목 변수(multiple-item indicators)를 분석할 때 적합한 통계기법이다(Joreskog와 Sorbom, 1989, 1993; Pedhazur, 19. 82). LISREL은 행동연구에서 흔히 발생하는 측정오차를 보정해주고 회귀분석의 표준회귀계수와 같은 의미로 해석될 수 있는 추정계수를 구할 수 있으며 종속변수의 변이를 설명해주는 결정계수(unadjusted R²)도 구할 수 있다.

그러나 복수의 변수들간의 관계를 분석할 때 사전에 검증이 요구되는 선형성(linearity), 다중공선성(multicollinearity) 등의 통계적 검증에는 LISREL 보다 더욱 실용적인 회귀분석을 이용하였다. SPSS MEANS 프로그램을 이용하여 각 독립변수와 직무만족도 및 직장에착도간의 선형관계에 대한 유의성 검증과 그래프를 이용한 관찰 결과 선형성 가정은 충족되는 것으로 나타났다. 독립변수들간의

〈표 3〉 기술통계 및 신뢰도

변 수	항목수	평균	표준편차	범위	신뢰도	출 처
직장애착도	3	3.07	1.01	1-5	.87	Meyer-Allen, 1990 ^a
직무만족도	5	3.14	.85	1-5	.84	Brayfield-Rothe, 1951 ^a
외부취업기회	3	2.87	.80	1-5	.77	Price-Mueller, 1986b
배우자 지원	3	1.75	1.90	0-5	.96	Price-Mueller, 1990
부모의 지원	3	3.12	1.31	0-5	.87	New Measure
기대 충족도	3	2.44	.86	1-5	.62	New Measure
직업 몰입	2	3.95	.89	1-5	.77	Kanungo, 1982 ^a
긍정적 심성	3	3.28	.79	1-5	.80	Tellegen, 1985 ^a
부정적 심성	3	3.09	.79	1-5	.64	Tellegen, 1985 ^a
직무의 자율성	2	2.60	.92	1-5	.71	Breugh, 1985 ^a
근무부서통제권	2	2.59	1.02	1-5	.85	New Measure
직무의 모호성	2	2.18	1.12	1-5	.49	Rizzo et al., 1970 ^a
직무 갈등	2	2.84	.93	1-5	.74	Rizzo et al., 1970 ^a
직무의 양	2	3.21	.97	1-5	.73	Rizzo et al., 1970 ^a
자원불충분성	2	3.25	1.06	1-5	.61	Price-Mueller, 1990
동료의 지원	2	3.77	1.05	1-5	.66	Price-Mueller, 1986
상사의 지원	3	3.24	.93	1-5	.77	Price-Mueller, 1990
직무의 단순성	2	3.14	.99	1-5	.56	Sims et al., 1976 ^a
분배정의	2	2.67	.99	1-5	.89	Price-Mueller, 1986b
승진 기회	2	2.41	1.01	1-5	.71	Price-Mueller, 1986b
고용 안정성	2	3.68	1.01	1-5	.65	Roy-Ierson, 1994
근무환경위해성	3	3.33	1.13	1-5	.80	Price-Mueller, 1990

(평균 = .76)

^a 측정애 사용된 설문항목의 출처

〈표 4〉 독립변수들간의 상관계수(N=1164)

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
외부취업기회(1)	1.000														
배우자 지원(2)	.012	1.000													
부부의 지원(3)	.095**	-.008	1.000												
직업몰입(4)	-.0828	.121***	.017	1.000											
기대충족도(5)	-.220***	.074**	-.032	.099**	1.000										
공정적 심정(6)	.092	-.195***	.117***	-.152***	-.177***	1.000									
부정적 심정(7)	-.070*	-.186***	.094**	-.080*	.343***	-.180***	1.000								
직무의 자율성(8)	.005	.207***	-.061*	.084**	.243***	.114**	.178***	1.000							
근무부사통제권(9)	-.140***	-.114***	-.023	.038	-.164***	.085**	.188***	.536***	1.000						
직무의 단순성(10)	.077*	.148***	.170***	.083*	.336***	.178***	.007	.295***	.204**	1.000					
상사의 지원(11)	.044	-.079*	.047	.063	.233***	.083*	.237***	.014	-.017	.065	1.000				
동료의 지원(12)	.069	-.112**	.027	-.126***	.095**	-.083*	.254***	-.172***	-.097**	.176***	.004	1.000			
직무갈등(14)	.108**	.188***	.075*	.040	.246***	.096**	.254***	-.223***	-.090**	.154***	.062	.627***	1.000		
자원의 불충분성(16)	.267***	.014	.131***	-.004	.416***	-.140***	.156***	-.212***	-.109**	.069*	.027	.393***	.320***	1.000	
분배정의(17)	-.296***	.061*	-.062*	.036	.544***	.147**	.067*	.227***	.112***	.028	.004	-.089*	.116***	.124**	1.000
공진기회(18)	.021	.041	.001	-.072*	.433***	.074*	-.074*	.325***	.194***	.176***	.331***	.036	-.136***	.067*	.345***
고용안정성(19)	-.153***	.045	-.032	.117**	.253***	.171**	-.092**	.200***	.175***	.011	.224***	.101**	-.309***	.146***	.103***
근무환경위해성(20)	.169***	.027	.100**	.057	-.299***	-.065*	-.080*	-.234***	.116***	.043	.069*	.026	.073*	.093**	.364***
인근(21)	.022	.223***	.053*	.036	.038	.054*	.089***	.267***	.257***	.012	.072*	-.072*	.115***	.054	.076*
근무병원 ^a (22)	.071*	.146***	-.011	.035	.065**	.054*	-.112***	.038	.015	.016	.104***	.084*	.032	.051***	-.074*
성별 ^b (23)	.102*	.302***	-.006***	-.006***	.008	.004	.187***	.195***	.094**	.080**	.006	.033	.032	.021***	-.074*
연령(24)	.103*	.483***	-.370***	.235	.188***	.132***	-.295***	.206***	.274***	.125***	.065*	.102**	-.091**	.148	-.074*
교육수준(25)	.217***	-.060*	.134***	-.012	.087	.007	-.028	.003	.047	.199***	.215***	.066*	-.004	-.006	.117***

변수	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)
자원의 불충분성(16)	1.000									
분배정의(17)	-.537***	1.000								
승진기회(18)	-.138***	.297**	1.000							
고용안정성(19)	-.361**	.286**	.194***	1.000						
근무환경위해성(20)	.472***	-.306**	-.229***	-.163***	1.000					
인근(21)	.122***	-.059*	.182***	.052	.003	1.000				
근무병원 ^b (22)	.259**	-.186***	.006	.134***	.056*	.010	1.000			
성별 ^b (23)	.061	-.082**	.123***	-.060*	-.013	.285***	.054*	1.000		
연령(24)	-.052	.035	.083**	.116***	-.038	.360***	.141***	.456***	1.000	
교육수준(25)	.165***	-.165**	.012	-.107***	.165***	-.171**	-.018	-.022	-.237***	1.000*

*P<.05, **P<.01, ***P<.001 (one-tailed)

a. 1=A병원, 0=B병원

b. 1=남, 0=여

상관관계를 의미하는 다중공선성은 그 상관성이 높으면 회귀계수의 추정이 부정확하게 되므로 주의하여야 한다. 다중공선성을 검증하기 위해 GAUSS 통계패키지로 아이겐값 분할법(eigenvalue decomposition method) (Gunst, 1983)을 이용하였다. 만약 어떤 독립변수와 독립변수와의 아이겐값이 0.05 이하이면 그 독립변수는 다중공선성의 문제를 가지고 있는 것으로 간주되는데 본 모형에 사용된 독립변수들간의 아이겐값 중 0.05이하인 것은 하나도 없었다. 또한 각 독립변수들간의 상관계수를 보더라도 일반적으로 다중공선성이 있는 것으로 간주되는 0.8을 넘는 상관계수가 하나도 없다는 사실은 본 연구모형에 사용된 독립변수들간의 다중공선성은 문제가 없다는 결론을 내릴 수 있다. 각 독립변수들간의 상관계수 자료는 <표 4>에 제시되어 있다.

수집된 자료에 대한 모형의 적합도(goodness-of-fit) 검사는 기존의 연구에서 제시된 방법을 따라 Normed Fit Index (NFI; Bentler 와 Bonnet, 1980), Comparative Fit Index (CFI; Bentler, 1990), Incremental Fit Index (IFI; Bollen, 1989)의 세가지 지표를 이용하여 검증하였으며 <표 6>에 나타난 바와 같이 세 지표 모두 0.90을 넘고 있으므로 본 연구에 제시된 모형과 수집된 자료와의 적합도는 문제가 없는 것으로 보인다.

IV. 연구결과

1. 응답자 특성별 비교

응답자의 특성별 직무만족도 및 직장에착도 수준을 비교한 결과가 <표 5>에 제시되어 있다. 직무만족도의 경우 전체평균은 3.14점이고 특성별로 보면 남자이고, 연령이 많고, 교육수준이 높고, 현 병원 근무년수가 많을 수록 직무만족도가 높은 경향이 있으며 직종별로는 의사(교수)와 수련의들의 직무만족도가 제일 높고 기술직, 간호직, 행정직, 기능직의 순으로 나타났다. 직장에착도의 경우 전체평균은 3.07점이며 특성별로는 연령이 많을 수록, 현 병원 근무년수가 오래될 수록 직장에착도가 높으며 직종별로는 기술직 및 행정직의 직장에착도가 높고 수련의들의 직장에착도가 제일 낮은 것으로 나타났다. 일반적으로 수련의들은 수련과정이 끝나면 그 병원을 떠나 개업하거나 타병원에 취업하게 되므로 수련 병원에 대한 직장에착도가 낮을 것이라는 점은 예견할 수 있는 결과이다. 또한 교수나 전임의사와 같은 전문직 종사자들은 현재의 직장 못지않게 자기가 속한 전문직종에 대한 애착심이 크고 타직종에 비해

외부취업기회가 크기 때문에 직무만족도에 비해 직장애착도는 상대적으로 낮은 것으로 해석할 수 있다.

2. 상관관계분석 (Zero-order Correlations)

<표 5> 응답자 특성별 차이분석

변 수		직무만족도	F-Test	직장애착도	F-Test
전 체		3.14		3.07	
성 별	남	3.27	Sig.	3.09	N.S
	여	3.07		3.06	
연 령	24세 이하	2.76	Sig.	2.91	Sig.
	25-29세이하	3.12		2.98	
	30-39세이하	3.29		3.10	
	40세 이상	3.57		3.46	
교 육 수 준	고졸이하	3.00	Sig.	3.08	N.S.
	2년제 대졸	3.14		3.15	
	4년제 대졸	3.19		2.95	
	대학원 이상	3.51		3.17	
직 종	교수직	3.47	Sig.	3.15	Sig.
	수련의	3.30		2.43	
	행정직	3.03		3.24	
	간호직	3.14		3.04	
	기술직	3.28		3.24	
	기능직	2.95		3.01	
근 무 년 수	1년 미만	3.11	Sig.	3.14	Sig.
	1-2년미만	2.92		2.89	
	2-5년미만	3.01		2.91	
	5-10년미만	3.25		3.15	
	10년 이상	3.45		3.38	
입 금	80만원 미만	2.97	Sig.	2.97	Sig.
	80-99만원	2.96		2.96	
	100-139만원	3.19		3.10	
	140만원 이상	3.50		3.32	

각 독립변수와 종속변수간의 상관계수 및 추정계수 (LISREL estimates)가 <표 6>에 제시되어 있다. 각 독립변수와 직무만족도간의 상관관계를 보면 부모의 지원과 동료의 지원을 제외한 19개 변수가 모두 유의한 상관관계를 보이고 있으며 정(+), 부(-)의 방향도 모형에서 예측한 것과 일치하고 있다.

직장에착도와와의 상관관계를 보면 역시 부모의 지원과 동료의 지원을 제외한 20개(이번에는 직무만족도도 독립변수에 포함됨) 변수들이 모두 유의한 상관관계를 보였으며 정(+), 부(+의 방향도 부모의 지원 요인만 제외하고 모두 모형에서 예측된 것과 일치하였다. 즉, 배우자의 지원, 직업몰입, 기대충족도, 긍정적 심성, 직무의 자율성, 근무부서통제권, 상사의 지원, 분배정의, 승진기회, 고용안정성 및 임금 은 직장에착도와 정(+의 상관관계를 가지는 반면, 외부취업기회, 부정적 심성, 직무의 모호성, 직무갈등, 직무의 양, 자원의 불충분성 및 근무환경위해성은 직장에착도와 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 부모의 지원이 직장에착도와 유의한 상관관계를 보이지 않은 것은 산업화에 따른 핵가족화로 인해 직장생활과 관련한 부모의 영향력이 현저히 감소된 결과로 해석되며, 예상과 달리 동료의 지원이 유의한 관계를 보이지 않은 것은 날로 치열해지고 있는 직장내 능력위주의 경쟁풍토에서 동료보다는 상사와의 관계가 더욱 중시되고 있는 현상을 반영한 것으로 보인다.

3. 인과모형의 추정계수

<표 6>에 제시된 LISREL 추정결과를 보면 9개의 독립변수가 직무만족도에 유의한 영향(net effect)을 미치는 것으로 나타났다. 중요도의 순서로 보면 기대충족도(.282), 적극적 심성(.260), 상사의 지원(.114), 직업몰입(.109), 임금(.090)의 순으로 직무만족도에 긍정적 영향을 미치고 있으며 직무의 단순성(-.213), 직무의 모호성(-.144), 소극적 심성(-.114), 외부취업기회(-.086)의 순으로 직무만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 통제변수 중에서는 연령이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편 직장에착도에 대해서는 8개의 변수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 중요도의 순서로 보면 직무만족도(.469), 기대충족도(.224), 고용안정성(.122), 분배정의(.099), 상사의 지원(.080) 순으로 긍정적 영향을 미치며, 직무갈등(-.081), 승진기회(-.078), 외부취업기회(-.061)의 순으로 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 승진기회가 예상과 달리 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나 승진기회와 직장에착과의 상관관계가 정(+의 관계인 것을 볼 때 많은 변수를 동시에 통제처리할 때

<표 6>

인과모형의 LISREL 추정계수

변 수	상 관 계 수		추 정 계 수	
	직무만족도	직장애착도	직무만족도	직장애착도
매개변수				
직무만족도		.672		.469***
환경적 변수				
외부취업기회	-.116	-.238	-.086**	-.061*
배우자 지원	.231	.110	.013	.005
부모의 지원	.017	-.027	.029	-.027
심리적변수				
직업몰입	.243***	.204***	.109***	.039
기대충족도	.528***	.582***	.282***	.224***
긍정적 심성	.445***	.268***	.260***	-.055
부정적 심성	-.374***	-.267***	-.114**	-.043
구조적 변수				
직무의 자율성	.370***	.317***	.065	-.012
근무부서통제권	.272***	.259***	-.026	.051
직무의 단순성	-.368***	-.232***	-.213***	-.012
상사의 지원	.365***	.371***	.114***	.080*
동료의 지원	.025	.022	.000	.021
직무의 모호성	-.347***	-.331***	-.144*	.000
직무 갈등	-.262***	-.296***	.076	-.081*
직무의 양	-.151***	-.158***	-.063	.053
자원의 불충분성	-.276***	-.373***	-.045	.006
분배정의	.259***	.405***	-.028	.099***
승진기회	.261***	.230***	-.001	-.078*
고용안정성	.250***	.359***	.009	.122***
근무환경위해성	-.115***	-.207***	.051	-.043
임금	-.179***	.091***	.090**	.009
통제변수				
근무병원 ^a	.037	-.067**	.035	-.026
성별 ^b	.106***	.009	-.015	-.007
연령	.335***	.214***	.127***	-.045
교육수준	.006	-.075**	.025	-.046*
R ²			.584	.591
NFI			.905	
CFI			.947	
IFI			.948	

*P<.05, **P<.01, ***P<.001 (one-tailed)

a, 1=A병원, 0=B병원

b, 1=남, 0=여.

가끔 나타나는 방법론적인 가공성 (methodological artifact)에 의한 것으로 해석된다. 또한 통제변수 중에서는 교육수준이 직장애착에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

종속변수의 변이에 대한 설명력으로 볼 때 본 연구의 인과모형은 직무만족도의 변이는 58.4%, 직장애착도의 변이는 59.1% 설명하는 것으로 나타났다.

4. 직접효과 (direct effect)와 간접효과 (indirect effect)

각 독립변수들이 직장애착도에 미치는 직접적인 효과와 직무만족도를 통하여 미치는 간접적 효과가 어느 정도인지를 분석한 결과가 <표 7>에 제시되어 있다. 분석결과에 의하면 직무만족도, 직무갈등, 분배정의, 승진기회 및 고용안정성은 직무만족도를 통한 간접효과가 없이 직장애착도에 직접적 영향만 미치는 것으로 나타났으며, 직업몰입, 긍정적 심성, 부정적 심성, 직무의 단순성, 직무갈등 및 임금은 직장애착도에 직접적 효과없이 직무만족을 통한 간접적 효과만 있는 것으로 나타났다. 한편, 외부취업기회, 기대충족도 및 상사의 지원 등은 직접효과와 간접효과를 모두 가지는 것으로 나타났는데 간접효과보다는 직접효과가 더 크다는 것을 보여주고 있다. 간접효과와 직접효과를 합한 총효과(total effect)의 측면에서 각 변수들의 직장애착도에 대한 상대적 중요성을 살펴보면, 직무만족도가 직장애착도에 가장 큰 영향을 미치고 있고, 그 다음으로 기대충족도, 상사의 지원, 고용안정성, 직무의 단순성, 외부취업기회, 부정적 심성, 분배정의, 승진기회, 긍정적 심성의 순으로 나타났다.

<표 7>

직접효과와 간접효과

변 수	직접효과	간접효과	총효과
매개변수			
직무만족도	.469 ***	.469 ***	
환경적 변수			
외부취업기회	-.061 *	-.040 **	-.101 **
배우자 지원	.005	.006	.011
부모의 지원	-.027	.014	-.013
심리적변수			
직업몰입	.039	.051 ***	.090 **
기대충족도	.224 ***	.132 ***	.356 ***
긍정적 심성	-.055	.122 ***	.067 *
부정적 심성	-.043	-.053 ***	-.096 **
구조적 변수			
직무의 자율성	-.012	.030	.018
근무부서통제권	.051	-.012	.039
직무의 단순성	-.012	-.100 ***	-.112 ***
상사의 지원	.080 *	.054 **	.134 ***
동료의 지원	.021	.000	.021
직무의 모호성	.000	-.067 **	-.067
직무 갈등	-.081 *	.036	-.045
직무의 양	.053	-.030	.023
자원의 불충분성	.006	-.021	-.015
분배정의	.099 **	-.013	.086 *
승진기회	-.078 *	.000	-.078 *
고용안정성	.122 **	.004	.126 ***
근무환경위해성	-.043	.024	-.019
임금	-.009	.043 **	.034
통제변수			
병원	-.026	.016	-.010
성별	-.007	-.007	-.014
연령	-.045	.059 ***	.014
교육수준	-.046 *	.012	-.034

*P<.05, **P<.01, ***P<.001 (one-tailed)

V. 고 찰

1. 주요 연구결과

본 연구는 아래 두가지 점에서 기존의 직장애착에 관한 연구에 기여하고 있다.

첫째, 직장애착에 유의한 영향을 미치는 변수들을 보면 매개변수(직무만족도) 외에 환경적 변수(외부취업기회), 심리적 변수(기대충족도), 구조적 변수(상사의 지원, 직무의 갈등, 분배정의, 승진기회, 고용안정성) 등으로 구성되어 있음을 알 수 있다. 과거의 직장애착에 관한 연구들이 주로 구조적 변수를 위주로 이루어져 왔음에 비추어 볼 때(Mottaz, 1988), 본 연구결과는 직장애착에 영향을 미치는 변수들의 선정범위가 보다 확대되어야 함을 보여주고 있다. 또한 본 연구가 한 시점에서만 자료수집이 이루어진 횡단연구(cross-sectional study)이므로 직무만족도와 직장애착도간에 인과관계의 순위를 확증할 수는 없으나 본 연구의 자료분석결과 직무만족도가 직장애착도에 영향을 미칠 것이라는 가설과 일치하게 나타나고 있음은 향후 두 변수간의 인과관계연구에 참고자료를 제공해주고 있다.

둘째, 본 연구모형에 의해 직장애착도의 변이가 59.4% 설명될 수 있다는 것은 과거의 일반적인 행동과학 연구에서 사용된 모형들의 설명력이 20-30%선에 머물렀던 것과 비교해 볼 때, 상대적으로 높은 설명력을 나타낸 것으로 해석할 수 있다(Price와 Mueller, 1986b). 또한 본 모형의 적합도 검사에서도 나타났듯이 본 모형과 수집된 자료와의 적합도에도 아무런 문제가 없었다. 결론적으로 서구의 이론과 실증적연구를 바탕으로 구성된 본 연구의 모형이 우리나라의 종합병원에서도 무리없이 적용될 수 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

2. 유의한 독립변수의 해석

본 연구에서 직장애착도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 변수들을 보면, 먼저 가장 중요한 것으로 직무만족도를 꼽을 수 있다. 직무만족도, 즉 근로자가 자기 직무에 대해 만족하고 좋아하는 정도가 직장생활의 질 뿐만 아니라 삶의 질에도 영향을 미친다는 것은 이미 기존의 많은 연구에서 보고된 바 있으며, 직장애착도와와의 관련성에 대해서도 그 중요성이 강조되고 있다(Han, 1992). 따라서 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 변수들에 대해서도 관심을 가질 필요가 있다(표 6 참조). 환경적 변수인 외부취업기회의 경우 병원에 근무하는 직원의 다수가 자격증을 가진 전문인력으로서 다른 병원에 취업하기가 상대적으로 용이하다는 점이 직장애착도에 부정적 영향을 미치는 것으로 보인다. 따라

서 병원경영자의 입장에서 외부취업기회 자체를 통제하기는 어려우므로 내부적인 유인책과 더불어 성취감을 느낄 수 있는 근무환경을 조성해 줌으로서 전문인력들의 이직의사(intent to leave)를 줄이고 직장애착도를 높여나가는 노력이 필요할 것으로 보인다.

또한 본 연구모형이 바탕을 두고 있는 기대이론에 의하면 모든 근로자는 직장에 입사하기전에 나름대로의 기대치를 가지고 들어오게 되며 현실이 기대치에 못미칠 때 불만을 느끼게 된다는 것이다. 그러나 본 연구에서는 병원 근무자가 병원에 입사하기전에 가졌던 기대치를 측정하는 것이 현실적으로 불가능하였으므로 현재 느끼는 전반적인 기대충족도를 대신 측정하여 하나의 변수로 사용하였다. 분석결과 심리적 변수인 기대충족도는 직무만족도에 가장 큰 순효과를 미치며 직장애착도에도 직무만족도 다음으로 큰 효과를 미치는 것으로 나타나 기대이론의 타당성을 뒷받침함과 동시에 향후 직무만족도나 직장애착도에 관한 연구에는 기대충족도 변수가 반드시 포함되어야 함을 보여 주었다.

직장애착도에 유의한 영향을 미치는 구조적 변수들 중 직무의 갈등은 병원조직이 가지는 행정과 진료의 이중적 명령구조로 인해 근로자들이 양립할 수 없거나 상충되는 직무의 수행을 요구받음으로서 나타나는 현상으로 이의 해소를 위해서는 명확한 직무분장과 더불어 명령계통의 일원화가 필요할 것으로 보인다. 승진기회는 앞서 모형설정 부문에서 언급한 바와 같이 비의사직의 경우 구조적인 승진한계와 적체현상은 대부분 병원의 공통현상이며 특히 우리나라와 같이 직장에서의 지위가 사회적 지위와 거의 동일시 되고 연공서열식 인사관행이 뿌리깊은 유교문화권의 사회에서는 승진에 대한 불만은 병원이 자기를 푸대접한 것으로 인식되어 곧 병원에 대한 불만으로 이어질 것임은 쉽게 짐작할 수 있다.

따라서 병원의 조직구조를 재편하여 승진의 기회를 확대하고 능력위주의 인사제도를 과감히 실시하여 비효율적인 인사관행을 타파하려는 경영자의 노력이 요구된다고 할 것이다. 상사의 지원이 또 하나의 유의한 영향요인으로 밝혀진 것은 능력과 경쟁이 강조되고 있는 최근의 전반적인 사회분위기의 영향으로 병원근로자들도 개인의 발전을 위해서는 동료보다는 상사와의 원만한 관계를 더욱 중요시하고 있음을 나타낸 것으로 보인다. 즉, 상사의 지원을 받지 못하는 근로자는 직장자체에 부정적 태도를 가지게 됨을 의미하며 이는 근무현장에서 근로자들을 지도, 감독하는 중간관리자들의 능력과 역할이 강화되어야 함을 시사하고 있다.

분배정의는 전통적으로 병원내에서 의사직과 비의사직, 또는 전문직과 비전문직간에 주로 존재해온 보상의 공정성 문제가 직장애착도에 영향을 미치고 있음을 나타낸 것으로, 병원내부적으로는 보상에 따른 지나친 위화감이 생기지 않도록 해야하고 노력과 능력에 따른 분배과정의 정당성이 확보되어야 할 것이며 외부적으로는 타 병원의 동일직종 근로자들과 비교하여 열등하지 않은 보상을 해주어야 할 의무

가 경영자에게 있음을 보여주고 있다. 끝으로 고용안정성 요인은 전국민 의료보험 실시 이후 병원계에 서 강조되고 있는 경영합리화의 흐름과 더불어 인건비 절감으로 인한 잠재적 고용의 불안이 병원근무자들의 직장에착도에 부정적 영향을 미치는 것으로 보인다. 그러나 앞으로의 병원경영은 합리성과 효율성이 더욱 강조되고 자동화, 전산화로 인한 소수정예의 인력관리가 필요한 시점이 곧 다가올 것이므로 연공서열식의 종신고용제가 아닌 능력위주의 보상을 중심으로한 인사제도로의 변화가 더욱 요망된다고 할 것이다.

3. 심리적 변수의 유의성

본 연구모형에서는 최근 심리학자들에 의해 강조되고 있는 개인적 심성과 관련된 변수들의 직무만족도 및 직장에착도에 대한 영향력을 검증해 본 결과 긍정적 심성과 부정적 심성 모두 직장에착도에 대한 직접적 영향은 없이 직무만족도를 통한 간접적 영향만 있는 것으로 나타났다. 특히 적극적 심성의 직무만족도에 대한 순효과의 크기는 기대충족도 다음으로 크게 나타나 병원근무자를 채용할 때 다른 조건이 비슷하다면 긍정적 심성을 가진자를 채용할 수 있는 선발방식이 필요하며 채용이후에도 긍정적 심성을 배양할 수 있는 교육훈련의 강화와 긍정적인 조직문화의 형성이 중요함을 시사해 주고 있다.

4. 인구특성변수

앞의 모형설정 부분에서 이미 언급하였듯이 성별, 연령, 교육수준, 근무병원 등의 인구특성 변수들은 직장에착도에 영향을 미치는 인과적 변수가 아니라는 주장을 검증한 결과 직무만족도에는 연령 변수가, 직장에착도에는 교육수준 변수가 각각 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 연령 또는 교육수준이 내포하고 있는 직무만족도나 직장에착에 영향을 미치는 어떤 인과요인들이 본 연구모형에 포함되어 있지 않음을 시사하고 있으므로 인구특성 변수를 무조건 연구모형에서 제외하기 전에 또 다른 인과요인들에 대한 추가연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

5. 변수선택의 적절성

본 연구에 사용된 22개의 이론적 변수 중 11개의 변수들이 유의한 총효과를 미치는 것으로 나타났다

<표 7 참조>. 이는 선정된 변수들의 50%만이 유의하다는 것이므로 변수선정의 적절성에 의문을 제기할 수 있다. 그러나 본 연구의 자료수집이 두개의 종합병원에서만 이루어졌고 사용된 변수의 수가 많으며 병원의 특성상 변수들간에 변이의 차가 크지 않을 수 있다는 점 등을 감안하면 큰 문제가 아닌 것으로 볼 수 있다. 본 연구의 모형에 포함된 변수들은 이미 기존의 많은 실증적 연구에서 그 유의성이 보고된 바 있으므로 향후 다른 병원 또는 다른 조직에서 본 모형을 검증한다면 보다 많은 변수들이 직장에착에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타날 수 있을 것이다. 무엇보다도 본 모형에 포함된 독립변수들과 종속변수간의 상관관계가 거의 대부분 기존의 가설과 일치하고 있다는 점이 변수선정의 적절성을 뒷받침해 주고 있다.

VI. 추후 연구를 위한 제언

근로자의 직장에착에 관한 추후 연구를 위하여 다음과 같은 몇가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에 사용된 모형은 서울과 경기지역의 두개 대학병원만을 대상으로 수집된 자료를 바탕으로 검증이 이루어졌으므로 모형의 일반성을 확대해석하기에는 무리가 있다. 따라서 향후 다양한 지역, 다양한 형태의 병원을 대상으로 추가검증이 이루어 질 필요가 있으며 병원이 아닌 다른 조직체에서도 검증하여 그 결과를 상호비교하고 모형을 수정, 보완함으로써 본 모형의 일반성을 높여나갈 수 있을 것이다.

둘째, 많은 조직행위 관련연구에서 방법론상의 제한점으로 빈번하게 지적되는 것이 동일방법변이(common method variance)에 의한 문제점이다. 즉 직장에착에 관한 조사가 자기기입식 설문조사라는 한가지 방법에 의해서만 이루어 지기 때문에 그 조사의 타당성에 문제가 있을 수 있다는 것이다. 이러한 제한점을 극복하는 방법으로 응답자의 직속상사나 동료로 하여금 응답자의 직장에착도를 평가하게 하여 그 결과를 비교해 보는 방안 등이 제시되기도 하나 현실적으로 시행하는데 어려움이 따를 것으로 보인다. 그러나 이 문제는 조직행위연구에 있어서 연구의 질을 높이기 위해 반드시 해결되어야 할 과제 의 하나로 제시하고자 한다.

셋째, 앞에서도 언급한 바와 같이 독립변수와 종속변수간의 진정한 인과관계를 알기 위해서는 종단연구(longitudinal study)가 이루어져야 한다. 예를 들면 본 연구에서는 직업몰입이 직장에착에 영향을 미치는 것으로 가설을 설정하였으나 실제로는 직장에착이 직업몰입에 영향을 미치는 변수일지도 모르

기 때문이다. 그러므로 적어도 2회 또는 3회에 걸쳐 설문조사가 이루어지고 그에 따른 변수들의 변이를 분석하게 되면 실질적인 인과관계의 분석이 가능하게 될 것이다. 다만 자료조사시점간의 간격이 어느 정도가 적정한가에 대해서는 확립된 정설이 없으나 3개월 내지 1년정도의 간격이 권유되고 있다(Agho, 1993).

넷째, 본 연구에서는 변수들의 측정을 근로자 개인의 주관적 인식을 바탕으로 한 설문조사를 통하여 이루어 졌으므로 같은 근무조건에서 일하고 있는 근로자들 간에도 개인적으로 느끼는 각 변수들에 대한 평가는 다를수 있다는 것이다. 물론 직장에착도라는 변수 자체가 개인의 주관적 평가이므로 영향요인들도 주관적으로 평가하는 것이 바람직하나 한편으로는 이러한 변수들을 조직구조적인 측면에서 객관적인 측정을 시도하여 직장에착도와와의 상관관계를 추정해 볼 필요성도 제기되고 있다. 예를 들면 직무의 자율성이라는 변수를 조직구조상의 계층의 수, 결재권의 유무, 의사결정회의체에 참여여부 등으로 측정하여 유의성을 검증해 봄으로서 직무의 자율성에 대한 주관적 평가의 타당성을 보완하고 조직구조개선의 참고자료로도 활용할 수 있을 것이다.

다섯째, 본 연구에서는 조직행위에 관한 일부분헌에서 제기되어온 다음과 같은 몇가지 중요한 조정효과를 다루지 못하였다. 즉, 전통적 기대이론에 의하면 직무만족도나 직장에착도와 거기에 관계되는 요인들간의 상관관계는 근로자가 그러한 요인들에 대해 부여하는 중요도의 크기에 따라 달라진다는 것이다. 예를 들면 직무의 자율성에 대해 별 의미를 두지 않거나 중요하게 생각하지 않는 근로자에게는 직무의 자율성이 많고 작음은 아무 의미가 없다는 것이다. 또 하나는 직장에착에 대한 직무스트레스의 부정적 효과는 사회적 지원이나 직무의 자율성에 의해 그 효과가 조정될 수 있다는 것이다(Cohen과 Wills, 1983; Karasek과 Theorell, 1990). 즉, 직장 상사나 동료와의 관계가 좋고 직무의 자율성이 많은 사람은 직무스트레스가 직무만족도나 직장에착도에 그다지 영향을 미치지 않는다는 것이다. 이러한 조정효과에 대한 검증이 추가로 이루어진다면 변수들간의 보다 정확한 관계설정이 가능해 질것이다.

참 고 문 헌

김범국, 강성국 (1990), 조직에착의 결정요인 및 과정의 모형에 관한 연구, 제주대학교 : 산경논집, 4 : 127-162.

병원신보, 1995. 4. 20. pp. 9-29

- 이동규 (1988), 조직애착에 관한 규범적 접근, *홍익대학교 : 경영논집*, 11 : 237-265.
- 허중경 (1986), 조직애착의 결정요인에 관한 연구, *한국방송통신대논문집*, 6 : 441-462.
- 황영호 (1987), 공무원의 조직애착에 관한 연구, *서울대학교 행정대학원, 석사논문*
- Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J.S. (1965). Inequality in social change, in L.Berkowitz, ed : *Advances in experimental and social psychology*, 266-279, New York : Academic Press.
- Agho, A.D., Mueller, C.W. and Price, J.L. (1993). Determinants of employee job satisfaction : An empirical test of a causal model, *Human Relations*, 46, 1007-1027.
- Allen, N.J and Meyer, J.P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Applied Psychology*, 63, 1-18.
- Becker, H.S. (1960), Note on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bentler, P.M. (1990), Comparative fit indexes in structural models, *Psychological Bulletin*, 107, 238-246
- Bentler, P.M. and Bonnet, D.G. (1980), Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures, *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bollen, K. (1989), *Structural equations with latent variables*, New York : Wiley.
- Brayfield, A.H. and Rothe, H.F. (1951), An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brief, A.P., Burke, M.J., Atieh, J. M., Robinson, B.S. and Webster, J. (1988), Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress, *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 193-198.
- Brown, S.W., Nelson, A., Bronkesh, S. J., Wood, S.D., (1993), *Patient satisfaction says : Quality service for practice success*, An Aspen Publication, Gaithersburg, Maryland. pp. 109-146.

- Cohen, S. and Wills, T.A. (1985), Stress, social support, and the buffering hypothesis, *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Clark, L.A. and Watson, D. (1991), General affective dispositions in physical and personality health, In C.R. Cynder and D.R., ed : *Handbook of social and clinical psychology*, 221-245, New York : Pergamon Press.
- Gunst, R.F. (1983), Regression analysis with multicollinear predictor variables : definition, detection, and effects. *Communications in Statistics, Theory, Methods*, 12, 2217-2260.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975), Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of the Applied Psychology*, 60, 151-170.
- Han, N.C. (1992) *Organizational Commitment in South Korea*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Iowa.
- House, J.S. (1980), *Occupational stress and the mental and physical health of factory workers*, Ann Arbor, MI : Survey Research Center, University of Michigan.
- House, J.S. (1981), *Work stress and social support*, Reading, MA : Addison-Wesley.
- Jauch, R.M, Glueck, W.F., and Osborn, R.N. (1978), Organizational loyalty, professional commitment, and academic research productivity, *Academy of Management Journal*, 21:84-92.
- Joreskog, K.G. and Sorbom, D. (1989), *LISREL 7 : A guide to the program and applications*, Chicago : SPSS publications.
- Joreskog, K.G. and Sorbom, D. (1993), *LISREL 8 : User's reference guide*, Chicago : Scientific International Software, Inc.
- Kalleberg, A.L. and Sorensen, A.B. (1979), The sociology of labor markets, *Annual Review of Sociology*, 5, 351-379.
- Karasek, R. and Theorell, T. (1990), *Healthy work*, New York : Basic Books.
- Koch, J.L., and Steers, R.M. (1978), Job attachment, satisfaction, and turnover among public employees, *Journal of Vocational Behavior*, 12 : 119-128.
- Lawler, E.E. III. (1973), *Motivation in work organizations*, CA:Brooks /Cole Monterey.

- Lincoln, J.R. and Kalleberg, A.L. (1990), Culture, control, and commitment : A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan, New York : Cambridge University Press.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990), A review and meta-analysis of the Antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108 : 171-194.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1987), Organizational commitment : Toward a three-component model, Research Bulletin No. 660, The University of Ontario, Department of Psychology, London.
- Mobley, W.H. (1982), Employee turnover, Reading : Addison-Wesley.
- Mobley, W.H., Griffith, R.W., Hand, H.H. and Meglino, B.M. (1979), Review and conceptual analysis of the employee turnover process, *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mottaz, C.J. (1988), Determinants of organizational commitment, *Human Relations*, 41, 467-482.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Dubin, R. (1974), Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units, *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982), Employee-organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover, New York : Academic Press.
- Pedhazur, E.J. (1982), Multiple regression in behavioral research : Explanation and prediction, 2nd. Ed. New York : Holt, Rinehart, and Winston.
- Porter, L.W., and Steers, R.M. (1973), Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychological Bulletin*, 90, 151-176.
- Price, J.L. (1995), A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover, *The International Journal of Career Management* (Forthcoming).
- Price, J.L. and Mueller, C.W. (1981), Professional turnover : The case of nurses, Bridgeport : Luce.

- Price, J.L. and Mueller, C.W. (1986a), Handbook of organizational measurement, Scran-
ton : Harper Collins.
- Price, J.L. and Mueller, C.W. (1986b), Absenteeism and turnover among hospital employ-
ees, Greenwich, CT : JAI Press.
- Roethlisberger F.J., and Dickson, W.K. (1938), Management and the worker, Cambridge,
Ma : Harvard University Press.
- Seo, Y.J., Ko, J.W., and Price, J.L. (1995) Estimating a Causal Model of Job Satisfaction
in a Korean Hospital, Korean Journal of Health Policy and Administration, 5(1),
161-191.
- Steers, R.M. (1977), Antecedents and outcomes of organizational commitment, Adminis-
trative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Vandenberg, R.J. and Lance, D.E. (1992), Examining the causal order of job satisfaction
and organizational commitment, Journal of Management, 18(1), 153-167.
- Viscusi, W.K. (1979), Employment hazards, Cambridge, MA : Havard University Press.
- Vroom, V.H. (1964), Work and motivation, New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Watson, D. and Tellegen, A. (1985), Toward a consensual structure of mood, Psychological
Bulletin, 98, 219-235.
- Wiener, Y. (1982), Commitment in organizations : A normative view, Academy of Man-
agement Review, 7, 418-428.