

병원근로자의 근로가치관에 대한 연구

윤 방 섭*, 이 해 종**†

연세대학교 경법대학 경영학과*, 연세대학교 보건과학대학 보건행정학과**

<Abstract>

A Study on Work Values of Hospital Employees

Bang Seob Yoon*, Hae Jong Lee**

Dept. of Business Management, Yonsei Univ, Dept of Health Administration, Yonsei Univ.***

The purpose of this study is to evaluate work values of hospital employees. Their work values was compared with that of other corporate's employees or among that of specialties in hospital. It was surveyed to 893 persons: 164 in hospital and 709 in others.

The work values of hospital employees are similar to that of other corporate's employees. But they have first priority to working environment, and emphasize monetary incentive much more than hierarchical development. There are some gap in work value between age groups in hospital, different from other corporate. That means hospital manager need to development the more developed work value in hospital.

The work values are different in monetary incentive, hierarchical development, safety, working environment, creativity among specialties in hospital. The more special employees emphasize much more to monetary incentive, hierarchical development, working environment and the less special employees have priority to safety work value. Specially, because the hospital managers want to have safety than creativity, it must to make some changing program of work value for advance of future hospital.

Key Words : work values, hospital employee, value gap

† 교신저자 : 이해종, 연세대학교 보건과학대 보건행정학과(0371-760-2416, hjlee@dragon.yonsei.ac.kr)

I. 서 론

병원 근로자들의 직장생활의 질을 높이고, 근로자 스스로의 만족과 환자에 대한 서비스를 향상시키기 위해서는 직무를 충실하게(enrich) 설계할 필요가 있다. 널리 알려진 직무특성이론(Job Characteristic Theory, Hackman & Oldham, 1980)에 의하면, 근로자가 직무활동을 통하여 자신의 다양한 기술을 활용할 수 있고, 자신의 하는 일에 대한 정체성을 지니고, 그 일이 중요하다고 생각하면, 그 일에 대한 보람을 느껴서, 결국 직무에 대한 만족과 성과의 향상을 가져온다고 한다. 즉, 기술의 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성을 높이는 방향으로 외적인 직무의 특성을 설계하면, 직무에 대한 보람과 만족을 얻는 것이다. 그러나, 사람이 직장에서 만족을 얻고, 보람을 느끼는 것은 외적인 직무의 특성 때문인 것 이외에, 자신이 주관적으로 중요하다고 생각하는 것을 직장으로부터 얻을 수 있거나, 또는 적극적으로 자신의 직무에 의미를 부여하기 때문이기도 하다. 즉, 사람들이 지닌 근로가치관에 따라 동일한 직무활동을 수행하면서도 어떤 사람들은 보람과 만족을 얻는 반면, 어떤 사람들은 그렇지 못하다.

근로가치관은 이처럼 사람들이 일을 통하여 무엇을 얻고자 하는가와 관련된 개념이다. 그러므로, 병원근로자들의 근로가치관을 아는 것은 그들을 관리하고, 동기부여를 시키기 위해 매우 중요하다. 병원근로자들이 얻고자하는 중요한 것을 파악하여 충족시켜줄 수 있어야, 그들은 보람과 만족을 느낄 수 있을 것이다.

사람들은 자신의 근로가치관에 따라 직장을 선택한다. 공정성을 중요시하는 사람은 공정성이 강조되는 직장을 선택하며, 타인에 대한 관심을 중요시하는 사람은 그것이 강조되는 직장을 선택한다(Judge & Bretz, Jr., 1992). 병원은 기업조직과 같은 측면이 있는 반면, 의료서비스 제공이라는 사회적인 공익성이 강조되는 조직이기도 하다. 동시에 각 구성원들은 각 분야에서 전문성을 요구하기 때문에 일반 근로관에 기초하기보다는 자기가 습득한 의료기술을 활용에 중점을 두고 의료기관을 선택하기도 한다. 그러므로 병원을 직장으로 선택한 사람들은 기업을 선택한 사람과는 근로가치관의 차이가 날 것이다.

한편, 자신이 직장에서 추구하는 것을 얻지 못하는 사람들은 직장에서 보람과 만족을 느끼지 못하고, 성과를 나타내지 못하며, 결국 이직할 가능성이 높다. 그런 점에서, 병원경영자는 병원 근로자를 선발할 때, 그들의 근로가치관을 확인할 필요가 있다. 왜냐하면, 가치관은 상황의 변화에 상관없이 비교적 안정적으로 개인의 행동에 영향을 주는 개인차(individual difference) 변수이기 때문이다.

사람들이 일을 통하여 얻고자 하는 것은 시대에 따라 변천한다. 과거의 근로자들에게는 경제적 목적이 우선적으로 중요했다면, 최근에는 편안한 직무 여건, 능력의 발휘, 성취감 등이 더 중요시되고 있다. 근로가치관은 오랜 기간 사회 문화적인 학습을 통하여 형성되는 것이므로,

개인의 교육수준, 나이, 성별, 소득수준 등 인구통계 요인에 따라 차이가 날 수 있다 (Cherrington, Condie, & England, 1979). 그러므로, 병원경영자는 인구통계 요인에서 많은 차이가 있는 병원근로자들의 근로가치관의 차이를 이해하고, 그에 따른 관리를 수행해야 할 것이다. 또, 같은 병원조직 내에서도 서로 다른 직종에 근무하는 사람들의 근로가치관은 서로 다를 것이다. 전문가들로 구성되어 있는 병원의 조직문화의 특성 때문에 각 전문성에 따라 독특한 가치관을 가질 수 있기 때문이다.

본 연구는 병원 근로자의 근로가치관에 대하여 연구하고자 한다. 병원 종업원의 근로가치관, 즉 병원근로자들이 일을 통하여 무엇을 중요하게 추구하는지를 살펴보고, 병원근로자들의 근로가치관이 다른 조직 구성원들의 근로가치관과는 어떤 의미 있는 차이를 보이는지를 살펴보고자 한다. 또, 같은 병원 조직 내에서도 상이한 직종 종사자들 사이에 근로가치관에 있어서 어떤 의미 있는 차이를 보이는지를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

근로가치관(work value)은 가치관의 한 유형이다. 가치관은 개인의 준거 틀을 구성하는 중요한 요소로서, 개인 행동의 결정에 기준이 된다. Rokeach(1973)에 의하면 가치관은 개인이 개인적으로나 사회적으로 선호하는 어떠한 구체적인 행동방식(modes of conduct)이나 결과적 상태(end-state of existence)에 대한 신념이다. 가치관에 대한 Rokeach의 정의를 바탕으로 Nord 등(Nord et al., 1990)은 근로가치관을 “사람들이 일을 통하여 실현하기를 원하고, 또 실현할 수 있어야 한다고 생각하는 궁극적인 상태”로 정의하였다. 근로가치관은 개인의 준거 틀을 구성하는 중요한 요소로서, 그것에 의하여 경험을 해석하고, 여러 직무와 관련된 행동의 대안을 판단하고, 선택하는 규범적인 기준이 된다.

Nord 등의 근로가치관 정의에는 개인이 실제로 원하는 것으로서의 가치와 이상적인 것으로서의 가치개념이 포함되어 있다. 그런데 이러한 정의가 보여주듯이, 실제로 원하는 것과 이상적인 것은 서로 상이한 개념임에도 불구하고, 포괄적으로 근로가치관이라는 개념으로 규정하면 근로가치관의 개념이 오히려 불분명해진다. Nord 등의 개념 정의는 그 동안 기존 문헌에서 혼란스럽게 사용되었던 근로가치관의 개념을 포괄적으로 정의한 것이기는 하지만, 본 연구에서는 이를 구분하여 근로가치관의 개념을 정의하고자 한다.

개인이 실제로 원하는 것(the desired)으로서의 가치는 가치의 강도(중요도)와 관련된 것이며, 그것이 나에게 얼마나 중요한 것이냐를 통하여 측정될 수 있다. 반면, 이상적인 것 혹은 사회적으로 바람직한 것(the desirable)으로서의 가치는 가치의 방향(옳다/그르다)과 관련된 것으로서 모든 사람에게 있어서 그것이 얼마나 옳은가의 형태로 측정될 수 있다(Hofstede, 1980).

개인이 실제로 원하는 것(the desired)으로서의 근로가치는 '근로목표'(work goal)와 유사한 개념으로서, '근로목표'는 그것을 얼마나 중요시 여기는 지로 평가된다. 반면, 이상적인 것 혹은 사회적으로 바람직한 것(the desirable)으로서의 근로가치는 흔히 '근로윤리'(work ethic)라고 부르는 개념으로 볼 수 있다.

대부분의 근로가치관에 대한 연구는 근로가치관 개념을 사용할 때, '근로목표'와 '근로윤리'의 개념적 구분을 하지 않은 채 혼란스럽게 사용하여 근로가치관에 대한 이해를 어렵게 만들고 있다. 예를 들어, Rosenberg(1957)의 Occupational Value Scale, Super(1973)의 Work Values Inventory, Gay 등(Gay et al., 1971)의 Minnesota Importance Questionnaire, Pryor(1980)의 Work Aspect Preference Scale, Johnson 등(Johnson, Messe, & Crano, 1984)의 Work Opinion Questionnaire, Elizur(1984)와 England & Whitely(1990)의 근로가치관 측정은 모두 개인이 중시하는 '근로목표'로서의 근로가치를 측정하는 것이다. 그러나 Wollack 등(Wollack et al., 1971)의 The Survey of Work Values와, Cherrington, Condie, & England(1979), Hulin & Blood(1968), Aldag & Brief(1975), Ravlin, & Meglino(1987)의 근로가치관에 대한 측정은 엄밀히 말하면 '근로윤리'에 대한 측정이라고 할 수 있다.

이처럼 근로가치관을 근로목표와 근로윤리로 구분하는 것은 그 동안 기존의 문헌들이 혼란스럽게 사용하여왔던 근로가치관의 개념을 구분하여 이해하는데 유용하다. 본 연구에서는 병원 근로자들의 근로가치관을 연구함에 있어서, '근로목표', 즉 개인이 일을 통하여 무엇을 중요하게 추구하는가에 초점을 두고 연구하고자 한다.

근로목표는 개인이 일을 통하여 실현하기를 원하는 가치를 말한다. 근로가치관은 개인의 태도와 행동에 영향을 주는 중요한 개인차 변수로서 많은 연구가 이루어져 왔다. 근로가치관은 개인의 직무경험을 해석하는 준거 틀의 역할을 하며, 자신의 직무에 의미와 중요성을 부여하는 기준이 된다. 그러므로 근로가치관은 종업원이 직무에 대한 개인적 의미를 형성하는데 영향을 줄 수 있다. 즉, 서로 다른 근로가치관을 지닌 종업원은 동일한 직무환경에서 동일한 특성을 지닌 직무를 수행한다 하더라도 직무수행을 통하여 추구하는 바가 다르므로 직무경험을 상이한 의미로 받아들이거나 직무경험에 상이한 의미를 부여할 수 있다.

개인의 근로목표는 개인의 사회적, 문화적 경험과 학습에 의하여 형성된다. 즉, 사회는 개인이 일을 통하여 어떤 결과를 기대해야 하는지를 가르쳐 준다. 근로목표는 퍼스낼리티처럼 상황의 변화에 상관없이 비교적 안정적인 개인차(individual difference) 변수이다(Pryor, 1980; Roberson, 1990). 한편 근로목표는 학습을 통해서 형성되고, 변화 가능하다(Hazer & Alvares, 1981; Weiss, 1978)는 점에서 개인의 욕구(need)와는 차이가 있다. 또 근로가치관은 개인에게 있어서 "중요한가/중요하지 않은가"의 문제로서, "좋아하는가/싫어하는가"의 문제인 "일의 흥미"(work interest)와는 차이가 있다(Dawis, 1991).

개인이 일을 통하여 추구하는 근로목표의 차원은 학자에 따라 다르게 분류하고 있다. Work Values Inventory(Super, 1973)는 '이타성', '창의성', '독립성' 등 15개의 가치 항목으로 분류하고 있으며, Minnesota Importance Questionnaire(Gay et al., 1971)는 '능력발휘', '성취감' 등 20개 항목, Work Opinion Questionnaire(Johnson, Messe, & Crano, 1984)는 '협동', '자신감' 등 6개 항목, Elizur(1984)는 '책임감', '직무안정성' 등 21개 항목과 England & Whitely(1990)는 '학습기회', '좋은 인간관계' 등 11개 가치항목으로 분류하고 있다. Dawis(1991)는 근로가치 대한 기존의 분류를 종합하여 12개의 차원으로 재분류하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료의 수집

본 연구는 설문조사의 방법을 통하여 자료를 수집하였다. 설문조사는 경기도에 위치한 대형 병원에 근무하는 직원 250명을 대상으로 이루어졌다. 병원 내의 직종간 근로가치관의 차이를 살펴보기 위하여 적절한 인원을 지니고 있는 간호직, 사무/행정직, 약무직, 의료기사직에 근무하는 사람들을 중심으로 설문조사가 이루어졌다. 총 164매가 회수되어(응답률 65.6%) 자료분석에 사용되었다. 설문은 익명성과 자발성이 보장되었다. 응답자는 직종별로 간호직이 70명, 사무/행정직이 20명, 약무직이 24명, 의료기사직이 42명이며, 기타 8명이었다. 응답자의 인구통계 특성을 살펴보면, 남자가 28%, 여자가 72%이며, 평균 나이는 27.8세, 월평균 가계소득이 219.8만원이며, 교육수준은 고졸 18%, 전문대졸 60%, 대졸 이상 22%였다. 기혼자가 37%, 미혼자가 63%였다.

한편 병원근무자들의 근로가치관과 비교하기 위하여 서울 경기지역에 있는 네 개의 다른 조직의 종업원들을 대상으로 동일한 근로가치관을 측정하였다. 즉, 종업원 약 2만 명 규모의 대규모 공기업, 비영리 조직과 영리기업의 특징을 모두 갖춘 조직으로서 종업원 약 2만 5천명 규모의 X협동조합의 중앙회, 재벌사의 자동차 판매회사, 그리고 은행에 근무하는 종업원들을 대상으로 설문조사가 이루어졌다. 은행 종사자의 경우는, 여러 은행에서 연수에 참가한 직원 250명을 대상으로 설문조사가 이루어졌으며, 나머지는 각 회사에 250부씩 배포하여 회수하였다. 설문은 익명성과 자발성이 보장되었다. 회수된 설문지의 수는 총 732부로서 응답률 73.2%를 보였으며, 조직별로는 공기업 230부, X협동조합 185부, 자동차 판매회사 139부, 그리고 은행종사자 178부로서, 조직별 응답률은 각각, 92%, 74%, 55.6%, 71.2%였다. 또 회수된 설문지 중에서 불성실한 응답을 보인 23부를 분석에서 제외시켜, 최종적으로 709부를 분석에 사용하였다. 이들 응답자들의 인구통계 특성을 살펴보면, 남자가 91%, 여자가 9%이며, 평균 나이는 35.7세, 월

평균 가계소득이 215.8만원이며, 교육수준은 고졸 29%, 전문대졸 11%, 대졸 이상 57%였다. 기혼자가 81%, 미혼자가 19%였다.

병원근로자와 일반 조직근로자들의 인구통계학적 특성을 비교하면, 성별, 나이, 결혼여부에 있어서 큰 차이가 나는 것을 알 수 있다. 따라서, 자료의 분석에 있어서 이들 요인들의 효과를 염두에 두어야 할 것이다.

2. 변수의 측정

먼저 기존 문헌들 가운데 근로가치를 측정하기 위하여 개발된 척도들(Occupational Value Scale(Rosenberg, 1957), Work Values Inventory(Super, 1973), Minnesota Importance Questionnaire(Gay et al., 1971), Work Aspect Preference Scale(Pryor, 1980), Work Concerns Inventory(Roberson, 1989), Work Opinion Questionnaire(Johnson, Messe, & Crano, 1984), Elizur(1984), England & Whitely(1990))을 의미 있게 다시 분류하고, Taylor & Thompson (1976), Dawis(1991), Keller 등(Keller et al., 1992)의 연구들을 참조로 하여, 개념적으로 독립적이라고 판단된 15개의 근로가치 변수를 선정하였다.

측정할 15개의 근로가치의 변수는 간편성을 위하여 단일 문항을 개발하여 측정하였다. 그러나 단일 문항의 척도에 대한 신뢰도를 검증하기 위하여 다음과 같은 절차를 거쳤다. 첫째, 인사관리를 수강하는 120명의 학생을 대상으로 15개의 근로가치를 측정할 수 있는 문항을 각각 3개씩 만들어 총 45개의 문항으로 근로가치관을 측정하였다. 그리고 측정된 각 근로가치의 신뢰도를 조사하여 신뢰도를 현저히 저해하거나 의미의 손상을 가져오는 문항을 제거한 후, 그 중에서 문항-전체(item-total)의 상관관계가 가장 높은 문항을 측정에 사용될 단일 문항을 선정하였다. 둘째, 선정된 15개의 측정 문항에 대한 test-retest 신뢰도를 측정하였다. 즉, 선정된 15개의 측정 문항을 또 다른 학생집단인 조직행동을 수강하는 148명의 학생을 대상으로 3주 간격으로 반복 측정하여 각 문항의 test-retest 신뢰도를 측정하였다. 셋째, 앞의 두 과정을 통하여 신뢰도에 의심이 가는 세 개의 측정문항을 제외하였다. 즉, '인간관계'(문항의 예: 동료/상사와의 좋은 인간관계를 형성하는 것), '삶의 방식'(문항의 예: 개인적 생활을 즐기기 위한 충분한 여가를 갖는 것), 그리고 '영향력'(문항의 예: 직장 내 다른 사람에게 영향을 주는 것)의 세 가지 근로가치 척도는 test-retest 신뢰도(각각 .41, .51, .54)가 낮고, 측정 항목을 선정하기 위한 단계에서도 문항-전체의 상관관계(각각 .56, .49, .51)가 비교적 낮아 최종 측정 문항에서 제외하였다. 최종적으로 실제 자료조사에 사용된 12개의 근로가치의 변수와 그것을 측정하기 위하여 선정된 문항, 그리고 그 척도의 test-retest 결과는 <표 1>과 같다.

<표 1>에 나타난 근로가치 척도의 신뢰도는 대체로 측정도구로서 받아들여지지만, 전체적으로 높지 않은 것이 사실이다. 그러나 Pryor(1980)가 지적하듯이 첫째, 개인차이에 대한 측정도구는 인지적 측정도구보다는 일반적으로 낮은 신뢰도를 보이는 점, 둘째, 신뢰도가 측정항목의 수에 좌우되기 때문에 단일 항목은 최소한의 신뢰도를 보여준다는 점, 셋째, 대부분의 경우, test-retest 신뢰도는 신뢰도의 가장 엄격한 추정치라는 점 등을 고려하면 [표 1]에 나타난 단일 측정 문항의 신뢰도는 낮다고 볼 수 없다.

<표 1> 근로가치 변수, 측정 문항, test-retest 신뢰도

근로가치	측 정 문 항	test-retest 신뢰도
1. 보수	많은 보수를 받는 것	.65
2. 승진	빠른 승진	.61
3. 다양성	여러 가지 기술이 요구되는 일을 하는 것	.67
4. 안정	안정된 직장을 유지하는 것	.66
5. 작업환경	주위환경(공간, 청결도, 공기, 소음)이 좋은 곳에서 일하는 것	.56
6. 이타성	이웃과 사회에 기여하는 것	.64
7. 성취감	성취감을 느끼는 것	.66
8. 창의성	일을 통하여 새로운 것을 창조하고 개발하는 것	.58
9. 독립성	내가 원하는 시기에 내가 원하는 방법으로 일을 하는 것	.64
10. 인정	내가 하는 일을 사회적으로 인정받는 것	.67
11. 흥미	흥미 있는 일을 하는 것	.62
12. 자기개발	일을 통하여 자기개발을 하는 것	.71

근로가치관은 <표 1>에 나타난 12개의 근로가치 항목 각각에 대하여 개인적으로 중요시하는 정도를 7점 척도(거의 중요하지 않음 - 매우 중요함)로 측정하였다.

그리고 응답자의 인적인 특성을 살펴보기 위하여, 응답자의 나이, 경력, 교육수준, 소득, 성별, 결혼유무를 측정하였다. 나이와 경력은 년 단위로 표시하였으며, 교육수준은 고졸부터 대학원 이상의 5단계로 표시하였고, 소득은 만원 단위로 표시하였다. 성별은 남자를 1, 여자를 2로 표시하였고, 결혼유무는 기혼을 1, 미혼을 2로 표시하였다.

IV. 결 과

1. 근로 가치관 변수 간의 상관관계

먼저 병원근로자들이 지닌 근로가치관 사이의 상관관계를 살펴보면 [표 2]와 같다. 총 66개의 상관관계 중 48개의 상관관계가 유의한 관계이며, 최소 -.018에서 최고 .508, 평균 상관관계가 .223으로 근로가치 사이에 비교적 높은 상관관계를 나타내었다.

<표 2> 병원근로자의 근로가치관의 상관관계 분석

근로가치	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 보수	1.000										
2. 승진	.282**	1.000									
3. 다양성	.140	.196*	1.000								
4. 안정	.099	.177*	.285**	1.000							
5. 작업환경	.296**	.129	.202*	.169*	1.000						
6. 이타성	.126	.295**	.206**	.143	.165*	1.000					
7. 성취감	.328**	.205**	.085	.162*	.372**	.330**	1.000				
8. 창의성	.227**	.102	.240**	.220**	.271**	.189*	.417**	1.000			
9. 독립성	.069	.178*	.148	.096	.164*	.051	.182*	.430**	1.000		
10. 인정	.284**	.300**	.210**	.157*	.304**	.241**	.424**	.366**	.397**	1.000	
11. 흥미	.083	.235**	-.018	.003	.254**	.222**	.227**	.307**	.266**	.294**	1.000
12. 자기개발	.148	.029	.112	.104	.228**	.272**	.370**	.432**	.307**	.394**	.508**

주) * : P < 0.05

** : P < 0.1

2. 병원과 일반기업 종사자간의 근로가치관 비교분석

병원근로자들이 12개의 근로가치 각각에 대하여 중요시하는 정도는 작업환경(공간, 공기, 청결도, 소음)이 가장 높았으며, 그 다음이 안정, 성취감, 자기개발, 보수의 순이었다<표 3>. 가장

덜 중요하게 여기는 근로가치는 승진, 다양성(다양한 기술의 활용), 독립성(독립적 일의 수행)이었다. 그러나 승진(4.90)을 제외하고는 모두 7점 척도 중 최소 5.53 이상으로서 대부분의 근로가치에 대하여 높은 중요성을 부여하였다.

병원근로자들과 일반조직에 근무하는 근로자(4개 조직의 평균)와의 근로가치관의 차이는 <표 3>에 나타나있다. 일반조직의 근로자들은 직장의 안정을 가장 중요한 것으로 여겼으며, 그 다음으로 성취감, 작업환경, 보수의 순이었다. 가장 덜 중요하게 여기는 근로가치는 다양성(다양한 기술의 활용), 독립성(독립적 일의 수행), 승진이었다.

전체적으로 병원근로자들은 일반조직의 근로자들에 비하여 근로가치의 각 항목에 대하여 중요성을 더 부여하는 것으로 나타났다. 병원근로자들이 12개의 근로가치에 응답한 중요도의 평균은 6.00인데 비해, 일반조직 근무자들의 평균은 5.84이었다. 병원근로자들과 일반조직에 근무하는 근로자들이 중요시하는 근로가치의 순위는 크게 다르지 않으나, 몇 개의 근로가치는 두 집단간에 평균값의 차이를 보여주었다. T-TEST 결과, 병원근로자들은 일반조직의 근로자들에 비하여 승진을 유의하게 덜 중요하다고 여기고 있으나, 보수, 다양성, 작업환경, 인정, 흥미, 자기개발은 모두 유의하게 더 중요하다고 여기고 있다.

<표 3> 병원근로자와 일반직 근로자의 근로가치관의 차이 분석

근로가치	병 원			일반 조직			t	sig.
	평 균	표준편차	순 위	평 균	표준편차	순 위		
1. 보수	6.29	1.03	5	6.02	1.13	4	-2.824	.005
2. 승진	4.90	1.50	12	5.56	1.27	10	5.610	.000
3. 다양성	5.53	1.40	11	5.21	1.42	12	-2.583	.010
4. 안정	6.39	1.02	2	6.36	1.01	1	-.360	.719
5. 작업환경	6.45	0.91	1	6.10	1.12	3	-3.753	.000
6. 이타성	5.79	1.20	9	5.79	1.11	7	-.019	.985
7. 성취감	6.31	1.09	3	6.19	1.05	2	-1.322	.186
8. 창의성	6.02	1.08	8	5.83	1.09	6	-1.947	.052
9. 독립성	5.71	1.31	10	5.51	1.20	11	-1.956	.051
10. 인정	6.21	1.05	6	5.76	1.22	9	-4.298	.000
11. 흥미	6.07	1.19	7	5.77	1.19	8	-2.933	.003
12. 자기개발	6.30	1.02	4	6.01	1.10	5	-2.992	.003

주) 측정값은 1에서 7사이의 값임

근로가치관에 있어서 이러한 병원근로자와 일반조직 근로자의 차이는 본 연구의 설문 응답자의 인구통계적 차이로 인한 것이라는 주장이 있을 수 있다. 일반적인 병원근로자 집단이 지닌 인구통계적 특징이(즉, 나이가 젊고, 여성근로자가 많다) 일반조직 근로자 집단과 차이가 나는 것은 당연하므로, 이러한 차이는 원래 모집단의 차이를 반영하는 것이라 할 수 있다. 그러나, 비슷한 인구통계적 특징을 지녔더라도, 병원근로자와 일반조직 근로자와는 근로가치에 있어서 차이가 있을 수 있다. 본 연구에서는 이 중에서도 비슷한 나이를 지닌 사람들만을 선택하여, 양 집단의 근로가치관의 차이를 분석해보았다.

이를 위하여, 병원근로자의 평균나이(27.8)에 표준편차(4.6)를 더하거나 뺀 나이인 23세에서부터 33세까지의 나이를 두 집단에서 선택하여 두 집단간의 차이를 살펴보았다. 23세에서 33까지의 병원근로자는 모두 129명이, 일반조직 근로자는 306명이었다. 두 집단간 근로가치관에 대한 비교는 <표 4>에 나타나있다.

<표 4>에 나타난 바와 같이 23세에서 33세의 병원근로자들은 작업환경(공간, 공기, 청결도, 소음)을 가장 중요시하였으며, 그 다음이 성취감, 자기개발 및 보수의 순이었다. 가장 덜 중요하게 여기는 근로가치는 승진, 다양성(다양한 기술의 활용), 독립성(독립적 일의 수행)이었다. 안정 대신 성취감이 중요해진 것 외에는 <표 3>의 결과와 큰 차이가 없었다.

반면, 23세에서 33세의 일반조직의 근로자들은 직장의 안정을 가장 중요한 것으로 여겼으며, 그 다음으로 성취감, 작업환경, 보수의 순이었다. 가장 덜 중요하게 여기는 근로가치는 다양성(다양한 기술의 활용), 승진, 독립성(독립적 일의 수행)이었다. 이는 <표 3>의 결과와 큰 차이가 없는 것이다.

가장 두드러진 차이는 일반조직 근로자들이 가장 중요시 여기는 직장안정을 병원근로자들은 5번째 정도로 중요하게 여기는 것이다. 이를 제외하고는 병원근로자들과 일반조직 근로자들은 중요시하는 근로가치의 순위가 크게 다르지 않았다. 그러나 두 집단은 각각의 근로가치에 대한 평균값에 있어서 차이를 보여주었다. T-TEST 결과, 병원근로자들은 일반조직의 근로자들에 비하여 승진을 유의하게 덜 중요하다고 여기고 있으나, 보수, 다양성, 작업환경, 인정, 자기개발은 모두 유의하게 더 중요하다고 여기고 있다.

3. 병원 직종별 근로가치관 차이분석

한편, 병원 내 직종별 근로가치의 차이를 살펴보면, 근로가치에 따라 직종별로 유의한 차이를 나타내었다. <표 5>를 보면, 직종을 간호직, 사무/행정직, 약무직, 의료기사직으로 나누어 살펴 보았을 때, 각 집단은 12개의 근로가치 중 5개, 즉, 보수, 승진, 안정, 작업환경, 창의성의 근로가치에서 중요성 부여는 5%내에서 유의한 차이를 보였으며, 다양성과 성취감은 10%내에서 유의한 차이를 보였다.

〈표 4〉 병원근로자와 일반직 근로자의 근로가치관의 차이 분석(23세 이상 33세 이하)

근로가치	병 원			일반 조직			t	sig.
	평 균	표준편차	순 위	평 균	표준편차	순 위		
1. 보수	6.33	1.03	3	6.06	1.14	4	-2.336	.020
2. 승진	4.86	1.45	12	5.48	1.28	11	4.391	.000
3. 다양성	5.47	1.16	11	5.16	1.41	12	-2.066	.039
4. 안정	6.30	1.10	5	6.29	1.02	1	-.850	.933
5. 작업환경	6.43	0.94	1	6.10	1.08	3	-3.044	.002
6. 이타성	5.73	1.20	9	5.77	1.09	8	.311	.756
7. 성취감	6.38	0.99	2	6.23	1.07	2	-1.329	.185
8. 창의성	5.98	1.10	8	5.82	1.06	6	-1.426	.154
9. 독립성	5.70	1.30	10	5.59	1.14	10	-.888	.375
10. 인정	6.24	0.95	6	5.77	1.25	8	-3.804	.000
11. 흥미	6.09	1.17	7	5.78	1.13	7	-2.508	.013
12. 자기개발	6.33	0.99	3	5.98	1.13	5	-3.059	.002

주) 측정값은 1에서 7사이의 값임

좀더 구체적으로, 보수에 있어서, 간호직과 의료기사직이 사무/행정과 약무직에 비하여 더 많은 중요성을 부여하였으며, 승진에 있어서는 의료기사직이 약무직에 비하여 더 많은 중요성을 부여하였다. 안정에 대해서는 사무/행정직과 의료기사직이 약무직에 비해 더 많은 중요성을 부여하였으며, 작업환경에 대해서는 간호직이 약무직에 비하여 더 많은 중요성을 부여하였다. 또, 창의성에 대해서는 의료기사직이 약무직보다 더 많은 중요성을 부여하였다. 대체로 약무직은 보수, 이타성을 제외한 대부분의 근로가치에서 가장 낮거나 비교적 낮은 중요성을 부여하였다.

〈표 5〉 병원내 직종별 근로가치의 차이 분석

근로가치	직 종	평 균	표준편차	F	sig.	유의한 집단차이
1. 보수	①간호	6.52	.80	5.753	.001	간호직 대 사무/행정직 의료기사직 대 사무/행정직
	②사무/행정	5.53	1.22			
	③약무	6.13	1.26			
	④의료기사	6.40	.89			
2. 승진	①간호	5.03	1.21	3.432	.019	약무직 대 의료기사직
	②사무/행정	4.47	1.62			
	③약무	4.27	1.70			
	④의료기사	5.33	1.48			
3. 다양성	①간호	5.72	1.26	2.548	.058	
	②사무/행정	5.33	1.64			
	③약무	4.87	1.36			
	④의료기사	5.66	1.37			
4. 안정	①간호	6.29	1.00	4.668	.004	사무/행정직 대 약무직 약무직 대 의료기사직
	②사무/행정	6.84	.37			
	③약무	5.83	1.34			
	④의료기사	6.62	.99			
5. 작업환경	①간호	6.62	.67	2.891	.037	간호직 대 약무직
	②사무/행정	6.32	.95			
	③약무	6.00	1.44			
	④의료기사	6.48	.83			
6. 이타성	①간호	5.65	1.07	.874	.456	
	②사무/행정	6.00	1.15			
	③약무	6.04	1.43			
	④의료기사	5.83	1.25			
7. 성취감	①간호	6.46	.83	2.209	.089	
	②사무/행정	5.89	1.73			
	③약무	6.08	1.18			
	④의료기사	6.50	.94			
8. 창의성	①간호	6.01	.92	3.049	.030	약무직 대 의료기사직
	②사무/행정	5.85	1.18			
	③약무	5.58	1.53			
	④의료기사	6.36	.79			
9. 독립성	①간호	5.96	1.12	1.687	.172	
	②사무/행정	5.35	1.31			
	③약무	5.42	1.67			
	④의료기사	5.86	1.16			
10. 인정	①간호	6.37	.90	1.912	.130	
	②사무/행정	5.95	1.05			
	③약무	5.96	1.20			
	④의료기사	6.36	.88			
11. 흥미	①간호	6.03	1.22	.645	.587	
	②사무/행정	6.00	1.26			
	③약무	5.92	1.21			
	④의료기사	6.29	1.09			
12. 자기개발	①간호	6.34	.89	.776	.509	
	②사무/행정	6.55	.83			
	③약무	6.09	1.28			
	④의료기사	6.29	.98			

주) 측정값은 1에서 7사이의 값임

V. 고 찰

1. 연구 결과에 대한 고찰

병원근로자와 일반기업 근로자 간에 근로가치관의 우선 순위에서 큰 차이가 없는 것은 병원 근로자와 일반기업 근로자의 근로가치관에는 큰 차이가 없음을 의미한다. 이는 병원도 일반기업과 동일한 근로가치관에 입각한 관리개념을 도입할 수 있다는 것을 의미한다.

다만 병원 근로자는 일반기업 근로자와는 달리 근로가치관 각 항목에 대한 절대값에 대해 더 높은 값을 부여하고 있는데, 이는 병원근로자들이 다른 기업근로자보다 보다 기술적이고 전문화된 직종이 많기 때문에 나타나는 현상이라고 판단된다. 또한 작업환경을 보다 강조한다는 점은 병원의 특성을 잘 반영하는 결과이며, 승진에 대해서는 덜 강조한다는 점도 병원이 승진의 기회가 상대적으로 적다는 점을 반영한 결과라고 생각된다.

일반 기업근로자의 경우는 20세에서 33세까지의 젊은 근로자들과 34세 이상의 근로자간에 가치관 인식차이가 없었다. 그러나 병원의 경우는 20세에서 33세까지는 성취감, 보수들을 강조한 반면, 34세 이상의 근로자의 경우는 안정을 강조하고 있다. 이는 일반기업의 근로자들은 현재의 변화하는 가치관을 쉽게 받아들여 나이에 상관없이 동화하고 있는데 반해, 병원의 경우는 아직도 연령간에 인식의 차이가 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 다시 말해, 병원근로자들은 아직도 안정적인 병원경영환경에 익숙해 있어, 환경변화에 적절히 대응하고 있지 못함을 나타내며, 동시에 같은 병원조직 안에서도 연령계층 간에 갈등관계가 존재할 수 있음을 의미한다.

한편, 직종간의 비교에서는 보수, 승진, 안정, 작업환경, 창의성 등에서 직종간 차이를 보이고 있다. 보수에서는 사무 행정직보다는 간호직 및 의료기사직에서 더 많은 가치를 부여하고 있다. 이는 전문직이 일반직보다는 전문성에 대한 보수를 더 강조하고 있음을 의미한다. 승진은 약무직과 의료기사직에서 차이를 보이고, 의료기사직에서 더 많은 가치를 두고 있다.

안정에서는 약무직에 비해 사무행정직과 의료기사직에서 더 많은 가치를 부여하고 있는데, 이는 두 직종이 약무직에 비해 상대적으로 대체가능성이 쉽기 때문에 나타나는 현상이라고 할 수 있다. 즉 상대적으로 대체가능성이 어려운 약무직은 안정에 대해서 그리 큰 가치관을 부여하지 않고 있다. 작업환경에서는 간호직과 약무직간의 차이가 존재하는데, 특히 작업환경에 영향을 많이 받는 간호직이 보다 민감한 반응을 보이고 있다. 창의성에서는 의료기사직과 약무직간에 차이가 나며, 의료기사직에서 보다 많은 가치를 부여하고 있다. 특히 사무행정직에서 창의성에 그리 큰 가치를 부여하고 있지 않음은 큰 의미를 갖는다고 할 수 있다. 행정직들이 단순히 주어진 현 업무만을 수행하는 수동적인 입장에서 업무를 하고 있는 것으로, 창의적인 업무 개발과 조직을 창의적으로 이끌어 가기 위한 가치관 정립이 더 강조되어야 함을 의미한다. 통

계적으로 유의하지는 않지만 성취감, 독립성 분야에서도 사무행정직이 전반적으로 낮은 가치관을 부여하고 있다는 점은 향후 병원관리의 발전을 어둡게 하는 부분이다. 사무행정직에 대한 가치관 개발은 앞으로 우리나라 병원들이 관심을 가지고 수행하여야 할 주요 개발분야이다.

2. 연구의 한계점

이 연구의 한계점은 대상 병원을 한 개로 하였기 때문에 대상병원의 근로자들이 가질 수 있는 개별병원의 특성을 구분해 내지 못했다는 점이다. 즉, 한 병원근로자의 특성을 병원전체 근로자의 특성으로 부각했다는 점은 이 연구가 가지는 한계점이다. 그러나 이 연구는 한 개의 병원과 다른 기업과를 비교함으로써 병원근로자가 가지는 근로가치관이 일반기업과 다른 특성이 있는지 여부를 분석하고자 한 최초의 시도이다. 따라서 이 연구를 시발점으로 앞으로는 보다 많은 병원을 조사하여 병원근로자의 근로가치관을 일반화 하는 작업이 필요할 것이다.

동시에 비교대상이 되는 일반조직도 각 조직의 특성을 반영할 수 있는 충분한 수가 분석되지 않아 종업원의 특성을 제대로 반영하지 못할 수 있다는 한계가 있다. 따라서 전체 조직 구성원 간의 비교를 일반화하기 위해서는 이러한 연구가 계속적으로 진행되어야 한다.

VI. 결 론

이 연구에서 병원근로자도 일반기업의 근로자들과 몇 가지 항목에서의 차이를 제외하면 거의 비슷한 근로가치관을 가지고 있다고 할 수 있다. 따라서 병원에서의 근로자들의 가치관 개발은 기본적으로 일반기업의 가치관 개발을 그대로 적용할 수 있다.

다만 병원의 경우는 일반기업에 비해 작업환경에 보다 많은 가치관을 두고 있다는 점을 반영하여 향후 여러 작업환경들을 개선하는 것이 중요함을 알 수 있다. 또한 보수에 비해 승진은 거의 중요성을 가지지 않기 때문에, 병원의 인센티브는 승진보다는 보수를 보다 강조하는 것이 의미가 있을 것으로 판단된다. 또한 병원직원의 연령층에서 근로가치관에 대한 인식의 차이가 발생하는데, 특히 젊은 연령에서는 안정보다 보수와 성취감에 더 많은 비중을 두고 있다.

직종간의 차이에서는 보수, 승진, 안정, 작업환경, 창의성 등에서 직종간 차이가 나타났다. 전문직종일수록 보수, 승진, 작업환경에 보다 많은 가치관을 부여한 반면, 일반직종일수록 안정을 강조함으로써 직종의 특성을 그대로 반영하고 있다. 특히 미래의 병원 발전에 주 영역을 담당하는 사무행정직이 안정을 추구하면서도 창의성이 상대적으로 적다는 것은 향후 병원 경영자가 사무행정직들의 가치관 변화 및 개발에 노력할 필요가 있음을 보여주고 있다.

병원 근로자와 일반근로자 간에 근로가치관의 인식에서 큰 차이가 없음을 병원근로자들과

일반기업의 근로자를 같이 이해하여도 무방함을 간접적으로 나타낸다. 병원을 하나의 기업체로 이해하고 병원에 종사하는 근로자도 일반기업의 근로자와 동일하게 가치관 개발을 시도할 수 있을 것이다. 또한 병원의 발전을 위해서는 직종별로 근로가치관에서 차이가 있음을 인식하고 이를 통해 직종별로 근로가치관을 개발하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

- Aldag, R. J., and Brief, A. P., 1975, "Some Correlates of Work Values", *Journal of Applied Psychology*, 60: 757-760.
- Cherrington, D. J., Condie, S. J., and England, J. L., 1979, "Age and Work Values", *Academy of Management Journal*, 22: 617-23.
- Dawis, R. V., 1991, "Vocational Interests, Values, and Preferences", In M. D. Dunnette & L. M. Hough(Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 2: 833-871.
- Elizur, D., 1984, "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, 69: 379-389.
- England, G. W., and Whitely, W. T., 1990, "Cross-National Meanings of Working", In A. P. Brief & W. R. Nord(Eds.), *Meanings of Occupational Work*, Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Gay, E. G., Weiss, D. H., Hendel, D. D., Dawis, R. V., and Logquist, L. H., 1971, "Manual for the Minnesota Importance Questionnaire", *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, No.28.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R., 1980, *Work Redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Hazer, J. T., and Alvares, K. M., 1981, "Police Work Values during Organizational Entry and Assimilation", *Journal of Applied Psychology*, 66: 12-18.
- Hofstede, G., 1980, *Cultural Consequences: International Differences in Work-Related Values*. 김성수(역), 「경영문화의 국제비교」(한국생산성본부).
- Hullin, C. L., and Blood, M. R., 1968, "Job Enlargement, Individual Differences, and Worker Responses", *Psychological Bulletin*, 97: 41-55.
- Johnson, C. D., Messe, L. A., and Crano, W. D., 1984, "Predicting Job Performance of Low Income Workers: The Work Opinion Questionnaire", *Personnel Psychology*, 37: 291-299.
- Judge, R. A., and Bretz, Jr., R. D., 1992, "Effects of Work Values on Job Choice Decisions", *Journal of Applied Psychology*, 77: 261-271.

- Keller, L. M., Bouchard, Jr., T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L., and Dawis, R. V., 1992, "Work Values: Genetic and Environmental Influences", *Journal of Applied Psychology*, 77: 79-88.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., and Doherty, E. M., 1990, "Studying Meanings of Work: The Case of Work Values", In A. P. Brief & W. R. Nord(Eds.), *Meanings of Occupational Work*, Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Pryor, R. L., 1980, "Some Types of Stability in the Study of Students' Work Values", *Journal of Vocational Behavior*, 16: 146-157.
- Ravlin, E. C., and Meglino, B. M., 1987, "Effects of Values on Perception and Decision Making: A Study of Alternative Work Value Measures", *Journal of Applied Psychology*, 72: 666-673.
- Roberson, L., 1990, "Functions of Work Meanings in Organizations: Work Meaning and Work Motivation", In A. P. Brief & W. R. Nord(Eds.), *Meanings of Occupational Work*, Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Rokeach, M., 1973, *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Rosenberg, M., 1957, *Occupations and Values*. Glencoe, IL: Free Press.
- Super, D. E., 1973, "The Work Value Inventory", In D. G. Zytowski(Ed.), *Contemporary Approaches to Interest Measurement*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Taylor, R. N., and Thompson, M., 1976, "Work Value Systems of Younger Workers'", *Academy of Management Journal*, 19: 522-536.
- Weiss, H. M., 1978, "Social Learning of Work Values in Organizations", *Journal of Applied Psychology*, 63: 711-718.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., and Smith P. C., 1971, "Development of the Survey of Work Value", *Journal of Applied Psychology*, 55: 331-338.