

병원 구성원들의 직종별 조직몰입의 영향요인에 관한 연구

방용주*, 하호욱*, 손태용**†

건양대학교 경영행정대학원 병원경영학과*, 유한대학 의무행정과**

<Abstract>

Factors affecting the Organizational Commitment of Industrial Accident Hospital Employees by Job Category

Yong-Joo Bang*, Ho Wook Ha*, Tae Yong Sohn**†

*Department of Hospital Management The Graduate School, Konyang University**,

*Department of Health Services Administration, Yuhan College***

The purpose of this study was to analyze the characteristics of socio-demographic, organizational culture, organizational conflict and organizational commitment, and to examine the interrelation of influential factors in the organizational commitment. The data for this study were collected through a self-administrated survey with a structured questionnaire to 1,027 subjects from several medical doctor staff members, nursing staff members, administration staff members, pharmacist, and technical expert of eleven hospitals. The data were collected by self-reporting questionnaire from July 29 to September 7, 2002. In this analysis frequency test, t-test, ANOVA, multiple regression were used.

The main results of this research is as following;

1. According to socio-demographic characteristics the respondents' level of the organizational commitment was higher in a administration staff members than others, for males

† 교신저자 : 손태용, 유한대학 의무행정과(02-2610-0842, sohnty@yuhan.ac.kr)

than females, and for employees aged more than forty, as working for longer time, and as higher level of the working position.

2. According to the organizational culture characteristics the progressive culture, affiliative culture, and task-focused culture among many types of organizational culture were moderately and positively correlated with the level of the organizational commitment while the hierarchical culture was negatively correlated.

3. According to the organizational conflict characteristics as the respondents who got less conflict experience in the organization, their level of the organizational commitment was higher. And, technical conflict experiences were expressed greater than hierarchical conflict experiences.

4. According to the job satisfaction characteristics as his or her satisfaction that is about the promotion, working itself, salary, and fellowship in the organizational was higher, the level of the organizational commitment was higher. The most important factor of the satisfactions was the fellowship among the respondents while the level of job satisfaction for the promotion and salary was average.

5. Overall, according to the result of Multiple Regression as older age and longer working hours, the level of the organizational commitment was higher and as a higher level of the satisfaction for the promotion, working itself, salary, and fellowship in the organization, it caused more effective factors for the organizational commitment.

6. According to the result of Multiple Regression for the doctor staff members in special hospitals rather than general hospitals the hierarchical culture and task focused culture was positively correlated with the satisfaction of working itself while hierarchical conflict factors in the organizational conflict characteristics was negatively correlated with the organizational commitment.

For the nursing staff members the affiliative culture and the job satisfaction for the promotion, working itself, salary, and fellowship were positively correlated with the organizational commitment. For the administration staff members as the job satisfaction for the fellowship was positively correlated with the organizational commitment.

For medical and pharmacy staff members as more working experience, correlation with the organizational commitment was positive. Besides, as he or she has a high perception of

the affiliative culture, it caused statistically more effective factors for the organizational commitment. For the skill and technicians, male worker expressed greater organizational commitment in the organization than female worker. And also older age along with higher education also showed higher organizational commitment. Moreover, the job satisfaction for the fellowship was positively correlated with the organizational commitment.

This study identified the major effective factors of the organizational commitment and analyzed the differences among the job category. In that respect, it is significant for the study to be able to provide a reference for managing hospital of industrial accident and organizational development. However, this study has a problem, which is not to identify a valuable model for examining the relationship between organizational factors such as organizational culture, conflict, satisfaction, and commitment. Therefore, further study is needed and strengthened in the field of organizational commitment for hospital for industrial accident.

Key Words : organizational culture, organizational conflict, job satisfaction, organizational commitment.

I. 서론

1. 연구배경

오늘날의 병원산업은 IMF이후 구조조정의 과정을 거치면서 어려운 의료환경에서 살아남으려는 생존경쟁이 심화되고 있으며 이에 따라 경쟁력 강화는 물론 비교우위부문의 적극 육성이 필요하다 하겠다. 그런데 병원이 경쟁의 우위를 점하기 위한 중요한 관건중의 하나는 병원조직 구성원들의 태도와 이념이다. 즉, 사람이 조직의 성패를 좌우하는 핵심적인 변수일 뿐만 아니라 병원조직은 서비스 지배적이고, 기술집약성이 높은 매우 복잡한 조직이기 때문이다. 따라서 병원관리자는 조직관리에 요구되는 요인들의 움직임에 주의를 기울이며, 그 요인들의 현상을 정확히 파악하고 역기능적인 요인들을 제거할 필요가 있으며, 미래지향적이고

발전적인 조직관리 방향을 설정한 후 계획적인 변화를 위한 노력을 할 필요가 있다(김영훈, 2001).

지금까지의 병원관리자는 조직이 나아갈 방향을 제시하거나 변화시키는 것이 아니라 조직 내의 마찰을 줄이고 의사가 환자를 보는데 전념할 수 있도록 보조하는 역할을 수행할 뿐, 적극적이라기 보다는 대응적이었고 혁신적이라기 보다는 문제해결자에 불과하였다(Harrison et al, 1990). 따라서 병원관리자는 21세기 병원의 비전을 달성하기 위해서도 구성원들의 위기감을 공유하고 창의적이고 적극적으로 병원경영에 참여하도록 하는 조직문화의 개혁과 조직변혁이 필요하다(김한중, 1999). 또한 변화요구에 대해 문제가 발생한 후 단순히 수동적으로 대처하는 것과는 달리 관리자가 보다 적극적 입장을 취하며, 현재의 조직변화 압력뿐만 아니라 장기적으로 미래의 변화요구까지 예측하여 조직구성원들과 그들간의 관계를 계획적으로 변화시키려는 노력을 하여야 한다(서성무와 이지우, 1998).

그 동안 우리 나라에서 조직몰입도와 관련된 연구는 활발히 진행되고 있으나 실제적으로 병원조직관리 측면에서 의사직을 포함한 모든 직종들을 대상으로 각 직종의 효율적인 인력관리와 병원조직의 유효성 측면에서 아직 깊이 있게 연구 시도된 바 없다. 즉, 지금까지의 선행연구들이 여러 병원의 단일직종이거나 단일병원의 여러 직종을 대상으로 한 연구가 주를 이루고 있었으며, 조직관리의 주요 대상인 조직구성원들의 조직문화, 조직갈등, 직무만족 및 조직몰입 등을 일원적 혹은 이원적 관계 중심으로 분석한 연구가 대부분이어서 조직관리의 대상과 요소에 대한 단편적인 정보만을 전달하고 있었다(김영훈, 2001).

이에 본 연구는 기존의 문헌이나 연구의 제한점을 극복하고, 아직 타분야에 비해 상대적으로 초보적인 수준에 놓여있는 산재의료관리원 11개 기관에서 근무하고 있는 직종별 인력 등을 대상으로 조직몰입정도의 중요영향요인을 규명함과 동시에 직종별 차이를 비교 분석하여, 특히 인사 및 조직관리면에서 산재병원의 운영과 조직발전의 참고자료를 마련하였다는 것이 이 연구의 의의라고 할 수 있다.

2. 연구목적

이 연구는 병원 구성원들의 인적특성요인, 조직문화요인, 직무만족요인이 조직몰입에 미치는 영향 및 상호관계를 분석하여, 병원조직관리측면에서 변화되어야 할 직무몰입 향상방안을 모색하여 조직생활의 질을 높여주는데 필요한 기초자료를 제공하며, 나아가서는 산재전문병원으로서 21세기 선도적인 공기업으로 발전하는데 필요한 정책개발의 참고자료로 활용하는데

본 연구의 목적이 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같이 구체적인 연구목적을 설정하였다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 조직문화에 대한 인식도 및 조직갈등과 직무만족 및 조직몰입의 수준을 분석한다.

둘째, 직종별 구분에 따라 조직문화에 대한 인식도 및 조직갈등과 직무만족 및 조직몰입의 수준을 파악하고 그 차이를 비교 분석한다.

셋째, 직종별로 병원종사자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

넷째, 산재병원 조직관리의 발전적 개선방안을 도출한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집방법

이 연구의 대상병원은 전국에 소재한 산재의료관리원 산하의 종합병원 6개, 특수병원 3개, 재활공학연구소, 본부 등 11개 기관을 대상으로 하였으며, 설문조사의 대상은 해당병원에 소속되어 근무를 하고 있는 자 중 직종을 고려하여 선정하였다. 전체 모집단은 1,823명이며, 직종별 인원에 비례하여 표본을 추출하였으며, 총 표본의 크기는 1,224명이었으나 1,057명이 응답하여 회수율은 86.3%이었다. 이중 무성의한 답변을 한 30명을 제외한 1,027명을 최종분석 대상으로 사용하였다.

자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 병원종사자들이 직접 자기기입식으로 작성하는 방법을 택하였다. 설문지에 대한 사전조사는 조사내용을 확정된 후 서울시내 2개 병원에서 각각 30명을 대상으로 2002년 7월 25일부터 7월 26일 2일간 실시하였으며, 설문자료의 문체점과 오류를 보완하여 본 조사를 2002년 7월 29일부터 9월 7일까지 실시하였다. 조사는 대상병원의 직종별 간부의 협조를 구하여 설문지를 배포하고 48시간 이내에 자기기입식으로 응답하여 회수하는 방식으로 하였으며, 1인당 설문 작성시간은 20-35분 정도였다.

2. 변수의 설정 및 정의

이 연구에 사용된 종속변수는 조직몰입정도이며, 독립변수는 연구대상자의 인구사회학적

특성(연령, 근무기간, 직책, 직종 등)과 조직문화 특성(친화적 문화, 진취적 문화, 보수·위계적 문화, 과업적 문화), 조직갈등 특성(계층적 갈등, 기능적 갈등), 직무만족(승진, 직무자체, 급여, 동료 및 상사의 관계)으로 구성되었다. 본 연구에서는 분석시 직종을 5개 직종으로 분류하였는데 먼저 의사직은 병원의 별정직으로서 전문의 및 전공의를 포함한 직종을, 간호직은 정규간호사와 보조간호사를 의미한다. 일반직은 병원의 원무행정, 총무, 구매, 경리, 등의 일반행정 업무에 종사하고 있는 직원을 의미하며, 의무/약무직은 진료지원부서로서 의료기사(임상병리, 물리치료, 작업치료, 방사선 등)와 약제과에서 근무하고 있는 직원을 말한다. 기술기능직은 병원의 기계/기술, 배선, 장비 등의 기술·기능 업무에 종사하고 있는 직원이 이에 해당된다.

직무만족과 조직몰입 영향요인 중 조직문화특성은 24개 문항으로 구성되어 있는데 이들 문항을 요인 분석하여 크게 진취적 문화 요인, 친화적 문화 요인, 보수·위계적 문화 요인, 과업적 문화요인 4가지로 구성하였다. 진취적 문화 요인은 8문항(새로운 방법 모색, 선도적 위치 차지, 민원적극 수용, 새로운 사업활동 투자, 급변하는 환경에 대응, 의료장비 투자 및 지원, 직원 존중 및 아이디어 반영, 이미지 쇄신 노력)을 변수로 사용하였다. 친화적 문화요인은 5문항(공동체 의식, 인간적인 배려, 자주 토론 분위기, 인화·단결, 문제발생시 직원 감싸줌)으로 구성하였다. 보수·위계적 문화 요인은 6문항(기존 질서와 관행 존중, 업무처리 절차와 규칙 변경 용이하지 않음, 병원방침 일방적, 기존의 관리관행 유지, 서열중시, 근무연한 위주 승진 및 이동배치)을 변수로 사용하였다. 과업적 문화 요인은 5문항(직원교육 업무와 밀접, 업무수행 능력중심, 업무절차 상세규정, 업무명확규정, 효과적인 업무수행 위주)을 변수로 사용하였다.

여기에서 사용된 변수들은 ‘매우 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 진취적 문화 요인은 8점에서 40점, 친화적 문화 요인은 5점에서 25점, 보수·위계적 문화요인은 6점에서 30점, 과업적 문화 요인은 5점에서 25점까지이며 점수가 높을수록 병원문화를 강하게 인식하고 있는 것으로 정의하였다. 전체적으로 조직문화 특성에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8084이다.

조직몰입 영향요인 중 조직갈등 특성은 19개 문항으로 구성되어 있는데 이들 문항을 요인 분석하여 크게 기능적 갈등 요인, 계층적 갈등 요인 2가지로 구성하였다. 기능적 갈등은 9문항(목표의 희생, 자원의 불공정 배분, 과중한 업무, 행동, 사고의 차이, 자율적 권한의 제한, 언행, 태도의 불쾌, 일반적 처리, 역할의 중복 및 마찰)을 변수로 사용하였다. 계층적 갈등

요인은 10문항(상사의 일방적 명령, 상사의 지나친 권위의식, 상사의 공사혼동업무지시, 상사의 지나친 간섭, 상사의 차별대우, 상사의 책임의식부족, 부하의 억지주장, 부하의 공사혼동 업무수행, 부하의 책임회피)으로 구성하였다.

여기에서 사용된 변수들은 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점 척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 갈등경험이 많은 것으로 판단하였다. 전체적으로 조직갈등 특성에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.91이었다.

직무만족도는 24개 문항으로 구성되어 있으며 여기에 사용된 변수들은 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 점수분포는 24점부터 120점까지이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 정의하였으며 직무만족도에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8901이었다.

조직몰입정도는 12개 문항으로 구성되어 있는데 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 점수분포는 12점부터 60점까지이며 점수가 높을수록 조직몰입정도가 높은 것으로 정의하였다.

3. 연구도구 및 측정방법

가. 조직문화 조사도구

병원 조직문화 측정도구는 병원직원들이 병원조직문화를 어떻게 인식하는가를 측정하기 위해 이명하(1998)가 개발하여 사용한 도구를 반복 사용하였다. 이 도구는 4개 요인 총 24개 문항으로 이루어져 있는데 진취적 문화를 측정하는 8개 문항, 친화적 문화를 측정하는 5개 문항, 보수·위계적 문화를 측정하는 6개 문항, 과업적 문화를 측정하는 5개 문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 된 Likert형 척도로 측정되었다. 각 문화유형에 대한 점수가 높을수록 병원직원들이 그 문화를 강하게 인식하고 있음을 의미한다. 본 도구의 내적 일관된 신뢰도는 Chronbach Coefficient Alpha값이 진취적 문화 유형에서 0.8064, 친화적 문화 유형 0.8717, 보수·위계적 문화유형 0.6007, 과업적 문화 유형 0.7581였다. Alpha 계수값이 모두 0.60이상으로 신뢰도가 높았다.

나. 조직갈등(organizational conflict) 조사도구

조직갈등은 계층적 갈등과 기능적 갈등의 특성(Luthan, 1985; 김영훈, 2001)을 주요 연구변

수로 활용하였다. 계층적 갈등(hierarchical conflict)은 ① 상사의 일방적 명령 ② 상사의 지나친 권위의식 ③ 상사의 공사혼동 업무지시 ④ 상사의 지나친 간섭 ⑤ 상사의 차별대우 ⑥ 상사의 인격적 모독 ⑦ 상사의 업무 비협조 ⑧ 상사의 책임의식 부족 ⑨ 부하의 억지주장 ⑩ 부하의 공사혼동 업무수행 ⑪ 부하의 이기적 행위 ⑫ 부하의 책임회피를 연구변수로 활용하였고, 기능적 갈등(functional conflict)은 ① 목표의 차이 ② 목표의 희생 ③ 자원의 불공정한 배분 ④ 과중한 업무 ⑤ 병원당국의 불공정한 처리 ⑥ 행동과 사고의 차이 ⑦ 자율적 권한의 제한 ⑧ 언행과 태도의 불쾌 ⑨ 일방적 처리 ⑩ 간섭과 강요 ⑪ 역할의 중복과 마찰 ⑫ 상충된 요구를 연구변수로 활용하였으며, 모든 항목을 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점 척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 갈등경험이 많은 것으로 판단하였다. 본 도구의 내적 일관된 신뢰도는 Chronbach Coefficient Alpha값이 기능적 갈등은 0.8757, 계층적 갈등은 0.9025로 신뢰도가 비교적 높았다.

다. 직무만족도 조사도구

직무만족을 측정하기 위한 방법으로 통계적인 평가도구 보다는 조사 대상자의 태도를 평가도구로 사용하여 왔다. 그러나 이에 대한 측정은 표준화된 방법이 없어 오랫동안 연구자마다 각기 다른 방법을 사용하여 왔는데 그 중에서 신뢰도와 타당도가 높다고 인정받고 있는 측정방법은 Smith, Kendall 등(1969)에 의해 개발된 Job Descriptive Index(JDI)이다.

병원직원의 경우 측면만족(facet satisfaction)의 복합지표(composite index)의 관점에서 직무만족도를 측정하였다. 따라서 무수히 많은 직무의 측면중에서 직무자체, 상사의 감독, 급여, 승진, 동료들 등 다섯 가지 측면이 직무만족을 구성하는 요인이라는 이론을 수용하였다. 본 연구에서는 이론적 고찰 및 선행연구를 통해서 측정변수로 직무관련 변수와 인구사회학적 변수로 구성되어 있으며, 직무관련변수의 선정은 직무자체, 동료 및 상사관계, 급여, 승진, 직무만족도, 직무교육으로 구분하여 세부항목을 선정하였다.

직무에 관한 만족도는 직무의 다섯가지 기본요소인 직무자체(Work) 9문항, 동료(Co-Workers) 및 상사관계(Supervision) 5문항, 급여(Pay) 5문항, 승진(Promotion) 5문항, 직무교육 1문항, 직장경영환경 2문항, 환자서비스 수준 3문항 등 총 31문항이었으나 직장경영환경과 환자서비스 척도는 설문지 구성시 신뢰도가 매우 낮아 본 연구에서는 제외하고 총 24문항으로 구성하였다. 직무관련 측정변수들은 Likert식 5점척도로 점수가 높을수록 각 문항의 내용에 대한 만족도가 높게 인식되는 것으로 정의하였다. 본 도구의 내적 일관된 신뢰도는

Chronbach Coefficient Alpha값이 승진은 0.8148, 직무자체는 0.7855, 급여 0.8325, 동료 및 상사관계 0.8090으로 신뢰도가 비교적 높았다.

라. 직원의 조직몰입 조사도구

병원 조직몰입의 척도는 기존의 연구(Mowday et al, 1979; 김영훈, 2001)에서 개발한 조직몰입 측정도구를 수정 보완하여 이용하였다. 그 내용은 병원발전을 위한 노력, 근무하기 좋은 직장이라고 자랑, 병원에 대한 충성심, 계속 근무를 위해 어떤 업무도 수행, 유사업무의 경우 다른 병원에 비해 양호, 최선을 다해 업무 수행하도록 격려, 상황의 변화에 관계없이 계속 근무의지, 현 병원 입사선택에 대한 만족도, 계속 근무와 나의 이득, 병원 정책에 동의, 병원의 미래에 대한 관심, 일할 수 있는 좋은 직장 등 총 12개 문항으로 구성하였으며, '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 판단하였다. 조직몰입도 각 변수들의 측정을 위해 이용된 여러 항목들의 신뢰도 분석을 한 결과 조직몰입도의 Chronbach Coefficient Alpha값은 0.8740으로 신뢰도가 높았다.

4. 분석방법

설문조사 자료는 SPSS/PC+ 10.0을 사용하여 전산 통계 처리하였다. 먼저 빈도분석으로 연구변수의 분포를 파악하고 t-test와 분산분석(ANOVA)을 실시하여 인구사회학적 특성별, 직종별 조직문화, 조직갈등 직무만족, 조직몰입의 차이를 비교하였다.

직무만족과 조직몰입과 관련된 다양한 요인들을 동질적으로 분석하고자 직무만족 및 조직몰입 관련 영향요인 중 조직문화 특성과 조직갈등 특성에 대한 요인분석(factor analysis)을 실시한 다음, 요인분석 결과 추출된 요인 군들이 직종별로 차이가 있는지를 비교 분석하고자 분산분석을 실시하였다. 이 연구에서 직종별로 분석한 것은 종전의 선행연구 대부분이 단일 병원의 단일직종 중심이었거나, 복수이상의 직종이었다고 해도 병원을 대표하는 진료부문, 간호부문, 행정부문, 의료기사부문에 대한 비교분석은 제한적이었기 때문이다. 그리고 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 다중회귀분석(multiple regression)을 하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 조사대상자의 특성과 조직몰입정도 비교

가. 직종별 조사대상자의 인구사회학적 특성

응답자의 일반적인 특성을 보면 병원구분으로는 종합병원이 872명(85.35%) 특수병원에 비해, 성별로는 여자가 648명(64.0%)으로 남자에 비해 많았다. 연령은 30-35세가 35.7%로 가장 많았으며, 29세이하(28.1%), 40세이상(20.3%)의 순이었다. 29세이하는 간호직이 가장 많았고, 40세이상은 기술기능직이 가장 많았다. 학력은 응답자의 90.5%가 전문대졸 이상의 학력소지자였으며, 전문대졸이 540명(53.4%)으로 가장 많았고, 대졸 307명(30.4%), 고졸(9.5%)의 순이었다. 그리고 응답자의 70.0%가 기혼자였으며, 전체적으로 연령이 낮은 간호직의 미혼율이 타 직종에 비하여 높았다. 직위는 평직원이 71.3%였으며 대리급/수간호사(13.4%), 별정직의사(5.9%)의 순으로 많았고 전체적으로 일반직의 직위가 타 직종에 비하여 높은 편이었다. 현 병원의 근무년수는 전체 응답자의 35.1%가 5년미만이었으며, 10년이상 33.4%, 5-10년미만이 31.5%였다. 근무년수가 5년미만은 의사직이 많았고, 10년이상은 기술기능직이 가장 많았다.

나. 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입정도

조사대상자의 특성에 따른 조직몰입정도는 여자보다는 남자, 40세이상 연령, 근무년수 10년이상, 일반직, 차장급의 직위에서 높았다. 의사직의 조직몰입정도가 가장 낮았다<표 1>.

다. 직종별 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입정도

의사직의 경우 조사대상자의 특성에 따른 조직몰입정도는 특수병원이 종합병원에 비해, 여자가 남자에 비해, 연령이 많을수록, 근무년수가 많을수록 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다<표 2>. 간호직은 연령이 많을수록, 기혼자가 미혼자에 비해, 근무년수 10년이상, 월 평균 소득이 많을수록, 직위가 높을수록 조직몰입정도가 높았다. 일반직은 연령이 많을수록, 근무년수 10년이상, 월 평균 소득이 많을수록, 직위가 높을수록 조직몰입정도가 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 의무/약무직은 40세이상의 연령, 근무년수가 많을수록 조직몰입정도가 높았다. 그러나 학력수준이 전문대졸과 월평균 소득이 많은 경우에 조직몰입정도가 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 기술기능직은 남자가 여자에 비해, 연령

이 많을수록 조직몰입정도가 높았다. 그러나 특수병원이 종합병원에 비해, 학력수준이 높은 군에서 월평균 소득수준이 높은 경우에 조직몰입정도가 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

<표 1> 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입정도

단위 : 평균±표준편차

구분	조직몰입정도	t/F값
병원	종합병원	42.42±6.23
	특수병원	43.29±6.17
성별	남	43.44±7.02
	여	42.04±5.71
연령	29세이하	41.38±5.22
	30-35세	41.85±6.28
	36-39세	42.89±6.34
	40세이상	45.07±6.61
학력	고졸	44.11±6.23
	전문대졸	42.28±5.73
	대졸	43.14±6.70
	대학원졸	39.87±6.79
결혼상태	미혼	41.59±5.51
	기혼	42.89±6.43
근무년수	5년미만	41.23±6.42
	5-10년미만	42.05±5.87
	10년이상	44.38±5.95
소득구분 (만원)	-149	41.91±6.12
	150-199	42.02±5.68
	200+	43.64±6.80
직종	의사직	36.75±6.81
	간호직	41.75±5.62
	일반직	44.89±6.19
	의무/약무직	44.06±5.95
	기술기능직	43.75±6.64
직위	별정직의사	36.78±6.84
	부장급이상	45.46±5.69
	차장급	46.31±5.94
	대리급/ 수간호사	43.55±6.46
	평직원	42.39±5.88

** P < 0.01, *** P < 0.001

<표 2> 직종별 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입정도

단위 : 평균±표준편차

구 분		의사직	간호직	일반직	의무/ 약무직	기술기능직
병원	종합병원	36.44±6.83	41.65±5.56	45.02±6.60	44.20±5.90	42.98±6.49
	특수병원	38.56±6.78	42.44±6.09	44.56±5.02	42.21±6.55	45.87±6.74
	t값	-0.858	-1.045	0.402	1.207	1.810
성별	남	36.47±7.61	43.30±7.41	45.48±6.91	44.12±5.63	44.29±6.51
	여	37.71±2.79	41.69±5.56	44.23±5.14	43.97±6.69	37.63±4.90
	t값	-0.932	1.251	1.221	0.163	2.811**
연령	29세이하	0.00±0.00	41.09±4.93	42.67±4.10	42.82±7.35	41.13±6.60
	30-35세	35.14±7.38	41.57±5.66	44.33±6.76	43.51±5.48	41.50±5.46
	36-39세	36.87±4.16	43.04±5.66	44.63±6.39	43.05±5.45	44.29±9.67
	40세이상	39.17±7.25	43.96±7.45	46.55±5.98	46.25±5.79	45.59±5.64
	F값	1.977	4.548**	2.234	3.665*	2.572*
학력	고졸	0.00±0.00	42.78±8.13	46.06±5.04	35.00±0.00	43.47±5.88
	전문대졸	0.00±0.00	41.56±5.47	43.89±6.79	44.89±5.09	41.54±7.37
	대졸	36.85±7.91	42.28±5.72	45.86±5.80	43.72±6.24	45.17±9.08
	대학원졸	36.69±5.99	40.33±2.08	41.29±5.99	43.67±6.89	46.20±1.30
	F값	0.008	0.715	2.200	1.447	0.955
결혼상태	미혼	36.33±4.93	40.96±5.04	44.22±6.62	43.85±6.82	43.14±4.61
	기혼	36.78±6.93	42.34±6.01	45.04±6.20	44.14±5.76	43.37±6.36
	t값	-0.109	-2.806**	-0.519	-0.272	-0.125
근무년수	5년미만	36.31±6.65	41.17±5.16	44.68±6.31	42.19±7.02	42.50±7.75
	5-10년미만	37.92±7.56	40.93±5.66	43.91±6.15	43.46±4.97	44.73±5.63
	10년이상	44.00±0.00	43.25±5.82	45.96±6.15	45.80±5.39	43.86±6.58
	F값	0.837	8.824***	1.399	7.038**	0.709
소득구분 (만원)	-149	0.00±0.00	41.06±5.04	42.54±6.66	43.94±7.21	42.71±9.12
	150-199	42.00±0.00	41.07±5.30	44.81±6.61	43.39±5.22	42.86±6.81
	200+	36.64±6.89	44.76±6.15	45.66±5.72	44.67±6.06	45.00±5.24
	F값	0.594	18.848***	2.348	0.945	1.152
직위	별정직의사	36.78±6.84	0.00±0.00	0.00±0.00	0.00±0.00	0.00±0.00
	부장급이상	30.00±0.00	50.00±4.24	48.11±4.17	44.44±3.94	46.50±0.71
	차장급	0.00±0.00	48.00±8.76	46.70±5.34	45.54±5.95	46.00±6.13
	대리급/ 수간호사	0.00±0.00	43.20±5.67	43.41±6.85	43.81±6.92	44.33±7.31
	평직원	42.00±0.00	41.48±5.52	44.42±6.29	43.88±5.68	43.49±6.89
	F값	0.783	5.747**	2.422	0.629	0.370

* P < 0.05, ** P < 0.01, *** P < 0.001

2. 조직몰입정도와 관련된 선행요인에 대한 요인분석

가. 조직문화와 관련된 요인분석

다양한 조직몰입정도의 영향요인들을 범주화하기 위하여 요인분석을 실시하였으며 요인분석에서 이용된 모형은 직교회전(orthogonal rotation)을 이용하였다. 조직문화 특성에 대한 요인분석 결과 진취적 문화, 친화적 문화, 보수·위계적 문화, 과업적 문화 등 4개 요인으로 구분되었다<표 3>.

병원의 새로운 방법모색 실행, 병원의 의료계 선도적 위치, 보호자의 민원 적극 수용, 새로운 사업 지원, 급변환경에 대응, 새로운 의료장비 투자 개발 및 지원, 직원생각 경영에 반영, 이미지쇄신 노력 등을 묶어서 진취적 문화 요인(요인 1)으로 하였으며 요인 1로 설명할 수 있는 분산은 전체 분산의 32.1%, 그리고 0.490~0.763 범위의 요인 적재 값을 갖고 있다. 요인 1에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8064이다.

공동체 의식, 인간적인 배려와 관심, 자주 토론 분위기, 직원들간 인화 단결, 문제발생시 직원 감싸줌 등을 묶어서 친화적 문화 요인(요인 2)으로 하였다. 요인 2로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 7.7%, 그리고 0.661~0.738 범위의 요인 적재 값을 갖고 있다. 요인 2에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8717이다.

기존 관행 질서 강조, 업무처리 절차 규칙 변경무용이, 일반적인 병원방침, 기존 관리관행 유지, 직원간 서열의식 강조, 근무연한 위주의 승진 및 이동배치 등을 묶어서 보수·위계적 문화 요인(요인 3)으로 하였다. 요인 3으로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 6.2%, 그리고 0.347~0.759 범위의 요인 적재 값을 갖고 있다. 요인 3에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.6007이다.

직원교육 업무밀집, 업무수행능력 중심, 업무절차 및 규정 상세 제정, 업무규정 명확 규정, 효과적인 업무수행 위주 등을 묶어서 과업적 문화 요인(요인 4)으로 하였다. 요인 4로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 4.4%, 그리고 0.411~0.616 범위의 요인 적재 값을 갖고 있다. 요인 4에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.7581이다.

나. 직무만족과 관련된 요인분석

다양한 조직몰입 영향요인들을 범주화하기 위하여 요인분석을 실시하였으며 요인분석에서 이용된 모형은 직교회전(orthogonal rotation)을 이용하였다.

<표 3>

조직문화 특성에 대한 요인분석결과

항 목	요인 1 (진취적 문화)	요인 2 (친화적 문화)	요인 3 (보수·위계적 문화)	요인 4 (파업적 문화)
새로운 방법 모색, 실행	0.490			
병원의 선도적 위치	0.629			
환자 민원적극 수용	0.590			
사업활동 과감 지원	0.658			
조직변화 경영혁신추진	0.763			
의료기술개발 활동 지원	0.683			
직원창의성 경영과정 반영	0.713			
병원이미지 쇄신 노력	0.755			
공동체 의식		0.670		
인간적 배려와 관심		0.738		
자주 토론 분위기		0.688		
직원간 인화 단결		0.661		
문제발생시 보호		0.676		
기존 질서관행 유지			0.347	
업무절차 규정 무변경			0.372	
병원의 일방적 방침			0.460	
기존의 관리관행유지			0.739	
서열의식중시			0.759	
과감한 사업활동 지원			0.659	
직원교육 업무밀접				0.457
업무수행 능력중심				0.616
업무절차 상세규정				0.543
업무명확규정				0.411
효과적 업무수행 위주				0.525
고 유 근	7.695	1.849	1.503	1.058
요인/총분산(%)	32.061	7.706	6.262	4.408
누적분산(%)	32.061	39.767	46.029	50.437

직무만족 특성에 대한 승진, 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계 등 4개 요인으로 구분되었다<표 4>. 합리적 승진정책, 승진기회 및 가능성, 현재위치의 공정성, 승진 공정, 승진제도 및 분위기 등을 묶어서 승진 요인(요인 1)으로 하였으며 요인 1로 설명할 수 있는 분산은 전

체 분산의 32.0%, 그리고 0.663~0.720 범위의 요인 적재 값을 갖고 있다. 요인 1에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8148이다.

<표 4> 직무만족 특성에 대한 요인분석결과

항 목	요인 1 (승진)	요인 2 (직무자체)	요인 3 (급여)	요인 4 (동료/상사)
승진정책 합리성	0.709			
승진기회 및 가능성	0.720			
타부서에 비해 공정	0.674			
인사고과 공정	0.675			
업적평가분위기 조성	0.663			
자부심과 긍지		0.701		
타인에 대한 중요성 인식		0.606		
충분한 능력 발휘 기회 부여		0.487		
적정한 업무량		0.357		
일에 대한 보람과 성취감		0.661		
직무분장 적절		0.447		
직장의 장래/발전가능성		0.531		
직장의 안전성		0.466		
전반적 만족도		0.579		
봉급의 공정/합리성			0.811	
봉급의 적절성			0.827	
봉급액 우대			0.623	
근무환경/복지후생			0.492	
충분한 임금			0.697	
동료 존중 및 신뢰				0.563
동료간 서로 도움				0.723
동료 및 상사 인정				0.764
상사 존경심				0.741
상사에 불만토로				0.683
고 유 근	8.012	2.554	1.473	1.191
요인/총분산(%)	32.048	10.216	5.892	4.763
누적분산(%)	32.048	42.264	48.156	52.919

병원근무의 자부심과 긍지, 타인에 대한 인식, 능력발휘 기회, 업무량 적정, 업무보람과 성취감, 직무분장과 부서배치 적절, 직장의 장래성, 직장의 신분보장, 직장에 전반적 만족 등을 묶어서 직무자체 요인(요인 2)으로 하였다. 요인 2로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 10.2%, 그리고 0.357~0.701 범위의 요인 적재 값을 갖고 있다. 요인 2에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.7855이다.

급여의 공정 및 합리성, 급여 적절, 타부서와의 공정성, 근무환경 및 복지후생, 충분한 생활안정 등을 묶어서 급여 요인(요인 3)으로 하였다. 요인 3으로 설명할 수 있는 분산은 전체 분산의 5.9%, 그리고 0.492~0.827 범위의 요인 적재 값을 갖고 있다. 요인 3에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8325이다.

동료 신뢰 존중, 동료간 도움, 동료 및 상사 인정, 상사 존경심, 상사와 불만토론 기회 등을 묶어서 동료 및 상사관계 요인(요인 4)으로 하였다. 요인 4로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 4.7%, 그리고 0.563~0.764 범위의 요인 적재 값을 갖고 있다. 요인 4에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8090이다.

3. 조직문화에 대한 인식, 조직갈등 및 직무만족의 비교

가. 인구사회학적 특성별 조직문화에 대한 인식, 조직갈등 및 직무만족 비교

1) 조직문화에 대한 인식도

보수·위계적 문화유형만을 제외하고 모든 문화유형에서 남자가 여자보다, 그리고 연령이 많은 집단에서 문화의 특성을 강하게 인식하고 있었다. 특히 남자는 여자에 비해, 연령이 많을수록 진취적 문화와 과업적 문화에 대한 인식을 강하게 하고 있었으며, 보수·위계적 문화는 여자가 남자에 비해, 연령이 35세이하 집단에서 인식이 강하였다. 학력의 경우 진취적 문화는 고등학교 졸업자가, 보수·위계적 문화는 대학원졸업자가 강하게 인식하고 있었다. 그리고 근무년수 5-9년이하인 집단에서는 보수·위계적 문화에 대한 인식이 강하였으며, 그리고 직위가 높을수록 보수·위계적 문화만을 제외하고 진취적 문화, 친화적 문화, 과업적 문화의 특성을 강하게 인식하고 있었다. 직종별로는 진취적 문화는 기술/기능직, 친화적 문화는 의무/약무직, 보수·위계적 문화는 의사직, 과업문화는 의무/약무직에서 강하게 인식하고 있었다<표 5>.

<표 5> 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직문화에 대한 인식, 조직갈등 및 직무비교

단위 : 평균

구 분	조직문화				조직갈등		직무만족			동료/상사 관계	
	진취적 문화	친화적 문화	보수 위계적 문화	과업 문화	기능적 갈등	계층적 갈등	승진	직무 자체	급여		
병원	종합병원	23.36	15.15	21.16	14.66	27.25	24.80	12.21	29.32	13.43	17.71
	특수병원	24.33	15.52	20.72	14.99	27.00	23.39	12.39	29.96	13.49	17.89
	t값	-2.206*	-1.271	1.464	-1.246	0.473	2.519*	-0.632	-1.439	-0.196	-0.732
성별	남	24.01	15.38	20.48	15.04	25.29	24.69	12.71	29.52	13.42	17.61
	여	23.17	15.11	21.48	14.50	28.27	24.56	11.95	29.33	13.43	17.80
	t값	2.408*	1.236	-4.134***	2.717**	-7.835***	0.311	3.399**	0.545	-0.039	-0.977
연령	29세이하	23.41	15.31	21.26	14.85	28.39	25.12	12.65	29.05	13.20	17.70
	30-35세	22.98	14.86	21.64	14.31	27.74	24.86	11.76	28.67	13.26	17.63
	36-39세	23.20	15.43	20.90	14.65	26.73	24.19	11.46	29.86	13.16	17.90
	40세이상	24.82	15.50	20.04	15.27	25.03	23.61	13.10	30.88	14.27	17.83
	F값	6.387***	2.323	9.814***	4.885**	14.688***	2.656**	12.236***	9.602***	6.095***	0.456
학력	고졸	24.99	15.27	19.42	14.81	25.00	23.10	12.50	30.26	14.10	17.60
	전문대졸	23.51	15.10	21.15	14.72	27.77	24.82	12.17	29.30	13.49	17.84
	대졸	23.45	15.42	21.29	14.77	27.20	24.61	12.11	29.75	13.22	17.84
	대학원졸	21.40	15.12	22.21	14.28	26.06	24.60	12.88	27.66	13.06	16.66
	F값	7.000***	0.687	10.412***	0.542	6.870***	1.949	1.291	4.229**	2.260	3.791*
결혼 상태	미혼	23.29	15.39	21.39	14.71	28.26	25.14	12.57	29.20	13.42	17.82
	기혼	23.56	15.12	21.01	14.69	26.82	24.38	12.08	29.49	13.44	17.70
	t값	-0.836	1.182	1.733	0.128	3.725***	1.742	2.260*	-0.881	-0.072	0.626
근무 년수	-4	23.27	15.21	21.16	14.94	27.53	24.50	12.96	28.84	13.08	17.59
	5-9	23.27	15.15	21.58	14.49	27.79	25.39	11.75	28.99	13.42	17.60
	10+	23.94	15.27	20.58	14.68	26.26	23.90	11.94	30.43	13.86	18.02
F값	2.026	0.123	6.954**	1.954	6.403**	4.528*	13.914***	10.468***	5.227**	2.547	
소득 구분 (만원)	-149	23.48	15.32	21.06	15.01	28.23	25.20	12.73	29.21	12.76	17.45
	150-199	23.53	14.98	21.34	14.46	27.62	24.90	11.78	29.02	13.48	17.81
	200+	23.53	15.48	20.80	14.86	26.05	23.88	12.59	30.11	13.78	17.84
	F값	0.006	2.579	2.392	3.009	10.716***	3.654*	8.663***	4.930**	6.388**	1.313
직종	의사직	20.48	14.48	22.43	13.87	26.00	25.21	13.05	26.36	12.15	16.31
	간호직	23.12	14.99	21.59	14.51	28.88	25.06	11.75	28.99	13.31	17.87
	일반직	24.51	15.01	19.95	14.91	25.69	24.73	13.47	30.72	14.17	17.43
	의무/약무직	24.09	15.95	20.82	15.28	24.81	23.25	12.43	30.40	13.56	18.05
	기술기능직	24.79	15.60	19.85	14.82	25.93	24.12	12.11	29.60	13.66	17.62
	F값	10.393***	4.524**	12.612***	3.831**	24.749***	3.229*	9.664***	11.386***	4.915**	5.349***
직위	별정직의사	20.69	14.47	22.25	14.02	25.91	24.96	13.19	26.41	12.25	16.46
	부장급이상	26.42	16.88	18.25	16.33	24.87	22.17	14.63	31.58	14.67	18.42
	차장급	25.46	15.97	19.46	15.87	24.65	23.72	14.34	32.03	14.77	18.32
	대리급/수간호사	23.23	15.38	21.18	14.80	26.27	24.54	12.34	30.26	13.68	18.11
	평직원	23.45	15.12	21.23	14.58	27.76	24.70	11.89	29.18	13.34	17.70
	F값	9.872***	3.577**	10.064***	5.687***	7.365***	1.296	14.285***	12.864***	6.427***	4.794**

* P < 0.05, ** P < 0.01, *** P < 0.001

2) 조직갈등 경험

전체적으로 계층적 갈등보다는 기능적 갈등의 경험이 많았으며, 기능적 갈등은 여자가 남자보다 갈등경험이 많았고, 연령이 적을수록 갈등경험이 많았으며, 학력수준은 전문대학 졸업자에서, 근무년수는 5-9년이하가, 직종은 간호직, 직위가 낮을수록 갈등경험이 많았다. 그리고 계층적 갈등은 보통이하의 경험을 가지고 있었으나 특수병원보다는 종합병원, 연령이 적을수록, 근무년수가 5-9년이하, 소득이 적을수록, 직종은 의사직에서 갈등경험이 많았다. 직위가 높을 수록 계층적 갈등경험이 많았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다<표 5>.

3) 직무만족

직무만족을 크게 승진, 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계 등 네가지로 구분하여 인구사회학적 특성과 살펴본 결과 승진에 대한 만족은 남자가 여자에 비해, 연령은 40세이상, 근무년수 4년이하, 소득이 150만원미만, 직종은 일반직, 직위는 낮을수록 높았다.

직무자체에 대한 만족은 연령이 많을수록, 학력수준이 낮을수록, 근무년수가 많을수록, 소득이 많을수록, 직종은 일반직에서, 직위는 높을수록 만족도가 높았다. 급여에 대한 만족은 연령이 많을수록, 근무년수가 많을수록, 소득이 많을수록, 직종은 일반직에서, 직위가 높을수록 높았다. 동료 및 상사와의 관계에 대한 만족도는 의무/약무직과 직위가 높을수록 만족도가 높았다<표 5>.

나. 직종별 조직문화에 대한 인식도

조직문화 유형을 네가지로 구분하여 진취적 문화, 친화적 문화, 보수·위계적 문화, 과업적 문화의 특성에 대한 인식도를 구분하여 조사한 결과, 모든 직종에서 보수·위계적 문화의 특성에 대한 인식도가 타 문화보다 높았으며, 진취적 문화에 대한 인식도가 가장 낮았다<표 6>. 의사직은 보수·위계적 문화의 특성에 대한 인식도가 타 문화보다 높았으며, 진취적 문화에 대한 인식도가 가장 낮았다. 간호직과 의무/약무직은 보수·위계적 문화, 친화적 문화, 과업적 문화, 진취적 문화의 특성 순으로 인식하고 있었고, 일반직은 보수·위계적 문화, 진취적 문화, 친화적 문화, 과업적 문화의 순으로 인식하고 있었다. 기술기능직은 보수·위계적 문화 친화적 문화, 진취적 문화, 과업적 문화의 순으로 인식하고 있었다. 이를 다시 문화별 직종별 차이로 비교하여 보면, 진취적 문화에 대한 인식도는 기술기능직에서, 친화적 문화와 과업적 문화에 대한 인식도는 의무/약무직에서, 보수·위계적 문화에 대한 인식도는 의사직에서 타 직종에 비하여 상대적으로 높았다.

<표 6>

직종별 조직문화의 유형별 특성 인식도

단위 : 평균±표준편차

구 분	의사직	간호직	일반직	의무/ 약무직	기술/ 기능직	계	F값
진취적 문화	2.55±0.7	2.89±0.6	3.06±0.6	3.01±0.7	3.10±0.6	2.93±0.6	10.393***
친화적 문화	2.89±0.5	3.00±0.7	3.00±0.6	3.19±0.6	3.12±0.6	3.04±0.6	4.524**
보수·위계적 문화	3.74±0.7	3.60±0.5	3.32±0.5	3.47±0.7	3.30±0.5	3.51±0.6	12.612***
과업적 문화	2.77±0.7	2.90±0.5	2.98±0.6	3.05±0.5	2.96±0.6	2.94±0.6	3.831**
계	2.99±0.3	3.10±0.3	3.09±0.4	3.18±0.4	3.12±0.4	3.10±0.4	3.389**

** P < 0.01, *** P < 0.001

주) 1. 매우 부정 ~ 5. 매우 긍정.

다. 직종별 조직갈등 경험

병원 조직의 갈등을 타부서에 대한 기능적 갈등과 상하 계층간의 갈등으로 경험정도를 조사한 결과, 계층적 갈등 경험보다는 기능적 갈등 경험이 많았다. 항목별 갈등 경험을 비교하여 보면, 모든 직종에서 자원의 불공정 배분, 과중한 업무, 행동, 사고의 차이, 언행 및 태도의 불쾌, 역할의 중복 및 모호를 보통이상으로 경험하였으며, 타부서가 설정한 목표가 응답자가 근무하고 있는 부서의 뜻과 요구에 어긋나 느끼는 불만(목표의 희생)과 응답자의 고유 업무처리과정에서 타부의 일방적 처리, 간섭이나 강요에 대한 갈등 경험은 모든 직종에서 보통이하의 수준이었다. 전체적으로 직종별 기능적 갈등경험은 차이가 있었고, 항목별도 모든 항목에서 직종에 따라 기능적 갈등경험의 차이가 있었다.

상사에 대한 계층적 갈등 경험을 일방적 명령, 지나친 권위의식, 공사를 혼동한 업무지시, 지나친 간섭, 차별 대우, 인격적 모독감, 업무비협조와 이기적 행위 및 책임의식 부족 측면에서 조사하고, 부하직원에 대한 갈등경험은 억지주장, 공사를 혼동한 업무수행, 이기적인 행위로 협동심 파괴 및 직무책임의 기피측면에서 조사한 결과 모든 직종이 공통적으로 보통이하의 갈등을 경험한 바 있었고, 부하의 억지주장만을 제외한 모든 직종에 따라 차이가 있었다. 전체적으로 의사직, 간호직, 일반직, 기술기능직, 의무/약무직의 순으로 계층적 갈등이 많았으나 갈등의 정도가 낮아 우려할 정도는 아니었다.

라. 직종별 직무만족

병원 직무만족을 승진, 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계로 구분하여 조사한 결과 항목별 갈등 경험을 비교하여 보면, 직무자체와 동료 및 상사관계에 대한 만족은 보통이상의 만족도를 경험하였으며, 승진 및 급여에 대한 만족은 보통이하의 수준이었다. 전체적으로 항목별 만족도는 동료 및 상사관계에 대한 만족도가 가장 높았으며, 그 다음으로 직무자체, 급여, 승진의 순이었다. 직종별 직무만족은 일반직의 만족도가 가장 높았으며, 그 다음으로 의무/약무직, 기술기능직의 순으로 만족하였다. 항목별 직종별 직무만족은 승진의 경우 일반직, 의사직, 의무/약무직, 기술기능직의 순으로 만족도가 높았다. 직무자체는 일반직의 만족도가 가장 높았으며, 의무/약무직, 기술기능직의 순으로 만족도가 높았다. 급여는 일반직이 가장 높았으며, 기술기능직, 의무/약무직, 간호직의 순으로 높았다. 동료 및 상사와의 관계는 의무/약무직의 만족도가 가장 높았으며, 그 다음으로 간호직, 기술기능직, 일반직의 순으로 만족도가 높았다<표 7>.

<표 7>

직종별 직무만족

단위 : 평균±표준편차

구 분	의사직	간호직	일반직	의무/약무직	기술기능직	계	F값
승진	2.61±0.7	2.35±0.6	2.69±0.7	2.49±0.7	2.42±0.6	2.45±0.7	9.664***
직무자체	2.93±0.6	3.22±0.5	3.41±0.6	3.38±0.6	3.29±0.6	3.27±0.5	11.386***
급여	2.43±0.7	2.66±0.6	2.83±0.6	2.71±0.7	2.73±0.7	2.69±0.6	4.915**
동료 및 상사관계	3.26±0.7	3.57±0.5	3.49±0.6	3.61±0.6	3.52±0.6	3.55±0.6	5.349***
계	2.81±0.5	2.95±0.4	3.10±0.5	3.04±0.5	2.99±0.5	2.98±0.5	7.677***

** P < 0.01, *** P < 0.001

주) 1. 매우 부정 ~ 5. 매우 긍정.

마. 직종별 조직몰입

조직몰입 측정 설문을 이용하여 직종 조직몰입의 차이를 조사한 결과, 일반직의 조직몰입도가 가장 높았고, 의사직이 가장 낮았으며, 직종구분에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 의사직만을 제외하고 모든 직종에서 12개의 조직몰입도 항목 모두 보통이상의 조직몰

입이었다<표 8>. 그러나 의사직은 업무수행시 격려와 상황변화시 병원이직여부, 계속 근무에 대한 도움정도, 병원정책에 동의 정도 등 4개항목은 보통이하의 조직몰입이었다.

<표 8> 직종별 조직몰입정도 단위 : 평균±표준편차

구 분	의사직	간호직	일반직	의무/ 약무직	기술/ 기능직	계	F값
병원발전을 위한 노력	3.4±0.7	3.3±0.6	3.7±0.1	3.6±0.7	3.7±0.6	3.4±0.7	18.503***
근무하기 좋은 직장이라 자랑	3.0±0.9	3.5±0.7	3.8±0.7	3.7±0.7	3.7±0.7	3.6±0.8	14.163***
병원발전기여	3.6±0.7	3.9±0.6	4.1±0.6	4.1±0.6	4.0±0.5	4.0±0.6	12.580***
병원업무최선	3.5±0.7	4.0±0.6	4.2±0.7	4.0±0.6	4.0±0.6	4.0±0.6	12.450***
유사업무의 경우 다른병원에 비해 양호	3.1±0.7	3.8±0.8	4.0±0.8	4.0±0.6	3.6±0.8	3.8±0.8	20.521***
업무수행격려	2.7±0.9	3.0±0.7	3.3±0.8	3.2±0.8	3.1±0.8	3.1±0.8	9.799***
상황의 변화에 관계없이 계속 근무의지	2.3±0.9	3.1±0.8	3.3±0.9	3.3±0.9	3.3±0.9	3.1±0.9	18.853***
현병원입사 선택에 만족	3.0±0.8	3.5±0.8	3.6±0.8	3.6±0.9	3.6±0.7	3.5±0.8	9.120***
계속 근무는 나의 이득	2.7±0.9	3.2±0.8	3.6±0.8	3.5±0.8	3.5±0.8	3.3±0.8	17.764***
병원의 정책에 동의	2.7±0.9	3.2±0.8	3.5±0.8	3.3±0.9	3.3±0.9	3.3±0.8	12.830***
병원 미래에 대한 관심	3.5±0.8	3.8±0.7	4.0±3.2	4.1±0.6	4.3±3.2	3.9±1.2	8.144***
일할 수 있는 가장 좋은 직장	3.1±0.9	3.5±0.7	3.8±0.7	3.8±0.7	3.7±0.8	3.6±0.8	12.178***
계	3.06±0.6	3.47±0.5	3.74±0.5	3.67±0.5	3.64±0.6	3.54±0.5	26.842***

*** P < 0.001

주) 1. 매우 부정 ~ 5. 매우 긍정.

바. 직종별 조직문화인식 유형, 조직갈등 및 직무만족과 조직몰입의 관련성

조직문화에 대한 인식도, 조직갈등, 직무만족과 조직몰입의 관련성을 직종별로 살펴본 결

과 조직문화에 대한 인식도가 높을수록 조직몰입도가 높음을 알 수 있었다. 특히 보수·위계적 문화만을 제외하고 친화적 문화, 진취적 문화, 과업적 문화에 대한 인식도가 높을수록 조직몰입도가 높았다<표 9>. 또한 직종별 조직갈등과 조직몰입의 관련성은 조직갈등 유형중 기능적 갈등과 계층적 갈등에 대한 경험이 많을수록 조직몰입도가 낮았으며, 직무만족과 조직몰입도는 직무만족의 모든 항목 각각에 대한 직무만족도가 높을수록 조직몰입도가 높았다.

<표 9> 조직문화 인식유형, 직무만족 및 조직갈등과 조직몰입의 상관관계

단위 : 상관계수

특 성	의사직	간호직	일반직	의무/약무직	기술기능직
조직문화					
진취적 문화	0.485***	0.345***	0.397***	0.396***	0.366***
친화적 문화	0.356***	0.448***	0.467***	0.452***	0.229*
보수·위계적 문화	-0.221	-0.121	-0.095	-0.194***	-0.086
과업적 문화	0.418***	0.328***	0.424***	0.385***	0.371***
조직갈등					
기능적 갈등	-0.320	-0.197***	-0.401**	-0.386***	-0.492***
계층적 갈등	-0.481***	-0.240***	-0.361***	-0.333***	-0.421***
직무만족					
승진	0.331***	0.248***	0.426***	0.378***	0.339***
직무자체	0.769***	0.603***	0.621***	0.669***	0.655***
급여	0.513***	0.341***	0.387***	0.374***	0.367***
동료/상사관계	0.569***	0.447	0.637***	0.486***	0.471***

* P<0.05, **, P<0.01, *** P<0.001

4. 조직몰입에 미치는 영향요인에 대한 회귀분석

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성(multicollinearity)을 제거하여 상관분석을 실시하여 독립변수간의 상관관계수 값이 0.7이상인 변수중 종속변수와와의 상관관계수 값이 낮은 변수는 제거하였다. 이러한 과정을 거쳐 인구사회학적 특성에서는 성, 연령, 학력, 직종, 근무년수, 병원구분을, 조직문화 특성으로는 진취적 문화, 친화적 문화, 보수·위계적 문화, 과업적 문화 요인과 조직갈등 특성은 기능적 갈등, 계층적 갈등, 직무만족 특성으로는 승진, 직무자체, 급여, 동료 및 상사관

계 요인을 회귀분석시 독립변수로 사용하였다.

다중회귀분석 결과는 <표 10>과 같다. 독립변수인 성별, 학력구분, 직종은 가변수(dummy variable) 처리하여 분석하였다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 포함하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 조직몰입에 영향을 미치는 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 남자가 여자에 비해, 근무년수가 많을수록, 일반직을 기준으로 하였을 때 일반직이 다른 직종에 비해 영향을 미쳤으며, 조직문화 특성 중에는 친화문화의 특성을 강하게 인식할수록 조직몰입이 증가하였다. 조직갈등 특성중 조직몰입에 영향을 미친 변수는 없었으며, 직무만족 특성중에는 승진, 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계에 대한 4가지 요인이 영향을 미쳤다. 즉, 4가지 직무만족 항목에 만족할수록 조직몰입이 증가하는 결과를 보였다. 이 모형에 채택된 요인은 48.6%의 설명력을 가지고 있다.

<표 10> 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과

변 수	회귀계수	표준오차	P값
인구사회학적 특성			
병원(특수병원=1, 종합병원=0)	0.0221	0.4259	0.9582
성별(남자=1, 여자=0)	0.9253	0.3830	0.0162
연령	0.0375	0.0342	0.0210
학력(고졸=1, 전문대졸이상=0)	-0.0517	0.5290	0.9222
근무년수	0.0094	0.0032	0.0020
직종(일반직=1, 기타=0)	1.4223	0.4415	0.0012
조직문화 특성			
진취문화	1.4630	0.0437	0.7360
친화문화	0.1021	0.0667	0.0496
보수·위계문화	-0.0277	0.0462	0.9522
과업문화	-0.0317	0.0758	0.6729
조직갈등 특성			
기능갈등	-0.0312	0.0326	0.3320
계층갈등	-0.0233	0.0294	0.4166
직무만족 특성			
승진	0.1991	0.0647	0.0230
직무자체	0.5711	0.0437	0.0000
급여	0.2171	0.0607	0.0011
동료 및 상사관계	0.4037	0.0712	0.0000
상수	15.281	2.2840	0.0000
Adj R ² =0.486			
F값 = 58.069 (P = 0.000)			

조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대하여 각 직종별로 다중회귀분석을 실시하였다<표 11>. 이 모형에 채택된 요인은 약 39%에서 67%의 설명력을 가지고 있다.

<표 11> 직종별 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과

변 수	의사직		간호직		일반직		의무/약무직		기술기능직	
	회귀계수	P값	회귀계수	P값	회귀계수	P값	회귀계수	P값	회귀계수	P값
인구사회학적 특성										
병원(특수병원=1, 종합병원=0)	3.80	0.02	0.31	0.62	-0.95	0.30	-0.67	0.59	0.14	0.93
성별(남자=1, 여자=0)	-1.04	0.51	1.70	0.17	1.40	0.12	1.09	0.12	4.47	0.03
연령(세)	0.13	0.27	0.03	0.51	0.11	0.14	0.03	0.59	0.22	0.05
학력(고졸=1, 전문대졸이상=0)	-	-	0.20	0.86	1.41	0.21	-6.76	0.13	-3.23	0.02
근무년수(개월)	0.01	0.64	0.06	0.21	0.09	0.18	0.01	0.05	0.01	0.43
조직문화 특성										
진취문화	0.35	0.96	0.04	0.68	-0.09	0.38	-0.16	0.20	0.05	0.76
친화문화	-0.17	0.52	0.23	0.00	-0.30	0.87	0.19	0.05	-0.41	0.15
보수·위계문화	0.63	0.01	0.03	0.68	-0.13	0.31	0.01	0.81	0.23	0.24
과업문화	-0.51	0.05	-0.06	0.57	-0.14	0.48	-0.03	0.87	0.39	0.22
조직갈등 특성										
기능갈등	0.21	0.13	0.01	0.82	-0.06	0.42	-0.10	0.14	-0.13	0.39
계층갈등	-0.36	0.00	-0.02	0.68	-0.02	0.69	0.03	0.68	-0.02	0.89
직무만족 특성										
승진	0.06	0.80	-0.17	0.08	-0.10	0.54	-0.02	0.88	-0.11	0.68
직무자체	0.98	0.00	0.52	0.00	0.39	0.00	0.61	0.00	0.54	0.00
급여	0.13	0.57	0.20	0.02	0.12	0.49	0.10	0.44	0.15	0.48
동료 및 상사관계	0.08	0.78	0.30	0.00	0.82	0.00	0.39	0.00	0.29	0.28
상수	15.2	0.00	14.5	0.00	22.3	0.00	17.1	0.00	15.2	0.00
	Adj R ² =0.67		Adj R ² =0.39		Adj R ² =0.47		Adj R ² =0.49		Adj R ² =0.49	
	F값=9.32		F값=22.50		F값=9.46		F값=13.41		F값=5.94	
	(P=0.000)		(P=0.000)		(P=0.000)		(P=0.00)		(P=0.000)	

의사직의 경우 인구사회학적 특성중에는 특수병원이 종합병원에 비해, 조직문화 특성 중에는 보수·위계적 문화와 과업적 문화 요인이, 직무만족 특성중에는 직무자체 요인이 조직몰입에 영향을 미쳤으며, 조직몰입과 '정'의 관계를 보여주고 있다. 또한 조직갈등 특성중에는 계층갈등 요인이 조직몰입과 '부'의 관계가 있었다.

간호직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성 중에서 조직몰입에 영향을 미치는 변수가

없었으며, 조직문화 특성중에는 친화적 문화유형이 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 직무만족 특성중에는 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계 요인이 조직몰입에 영향을 미쳤다. 조직갈등 특성 중에는 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 없었다.

일반직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성과 조직문화, 조직갈등 특성 중에서 조직몰입에 영향을 미치는 변수는 없었으며, 직무만족 특성 중에는 직무자체와 동료 및 상사관계 요인이 조직몰입에 영향을 미쳤다.

의무약무직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 근무년수가 많을 수록 조직몰입에 통계적으로 유의한 '정'의 영향을 미쳤으며, 조직문화 특성중에는 친화적 문화에 대한 인식이 강할수록 조직몰입이 강함을 알 수 있었다. 조직갈등 특성 중에서 조직몰입에 영향을 미치는 변수는 없었으며, 직무만족 특성 중에는 직무자체와 동료 및 상사관계 요인이 조직몰입에 영향을 미쳤다.

기술기능직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 남자가 여자에 비해, 연령이 많을수록, 학력수준이 높을수록 조직몰입이 강하였으며, 조직문화 특성과 조직갈등 특성중에서 조직몰입에 영향을 미치는 변수는 없었다. 직무만족 특성 중에는 직무자체 요인이 조직몰입에 영향을 미쳤다.

IV. 고 찰

이 연구는 산재의료관리원에 근무하고 있는 직원들을 대상으로 조직문화, 조직갈등, 직무만족과 조직몰입간의 관계를 규명하고 조직몰입의 영향요인을 알아보고자 하는데 목적이 있다. 연구목적을 중심으로 조사결과를 살펴보면 다음과 같다.

연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입정도는 일반직이 기타직에 비해, 남자가 여자에 비해, 40세이상 연령, 현재 병원재직기간이 길수록, 직위가 높은 군에서 조직몰입정도가 통계적으로 유의하게 높았다. 이 결과는 Morris 등(1981)기존의 연구결과와 일치하고 있다. Hrebiniac 등(1972)은 연령과 조직몰입이 '정'의 상관관계를 갖는 이유를 나이가 많아지면 대부분 다른 조직에 대한 개인의 선택범위와 이동가능성이 줄어들기 때문이라고 주장하였다. 연령을 계층으로 나누어 조직몰입정도를 비교했을 때 29세이하 연령층에서 조직몰입정도가 가장 낮았는데, 이 연령층은 결혼 등으로 개인생활의 변동이 큰 시기로 직무나 조직보다는

개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애해야 하기 때문인 것으로 보인다.

간호직과 의무/약무직의 경우 연령이 낮고 근무경력이 낮은 군에서 조직몰입정도가 통계적으로 유의하게 낮아 McClose와 McCain(1987)의 연구와 일치하였다. 결국 대다수의 연구에서도 근무경력이 많을수록 조직몰입정도가 높았는데, Sheldon(1971)은 근무경력이 길어지면 조직에 대한 투자가 증가하게 되고 이직에 따른 비용발생으로 이직가능성이 감소하므로 경력이 높아짐에 따라 조직몰입정도가 높아진다고 설명하고 있다.

최종학력과 조직몰입과의 관계에서 모든 직종에서 통계적으로 유의하지는 않았지만 의무/약무직과 기술기능직의 경우는 전문대학이하의 졸업자에 비하여 대학졸업이나 대학원 학위를 취득한 직원의 조직몰입 정도가 높았다. 이러한 결과는 연구대상자들이 속한 병원조직에서 학력수준에 따라 승진기회나 보수에 차이를 두고 있지 않음에도 불구하고 대학이나 대학원을 졸업한 직원은 그렇지 않은 직원에 비하여 자발적인 자기계발 욕구가 높고 자신의 직무나 조직에 대해서 더 긍정적인 사고를 가지고 있는 것으로 추측되며, 이러한 요인이 높은 조직몰입으로 표현되었다고 생각된다.

그러나 본 연구에서 간호직과 일반직의 경우는 대학원 졸업자의 조직몰입정도가 가장 낮았는데 이는 전체 대상자중 대학원졸업자는 각각 5%미만으로 비율이 극히 낮아서 대학원 졸업자와 다른 학력집단의 조직몰입 차이에 대한 연구결과를 일반화시키기에는 무리가 있다고 본다.

전반적으로 모든 직종에서 직위가 높아짐에 따라 조직몰입이 높았는데 직위는 연령이나 근무경력과 밀접한 관계가 있기 때문에 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 추측되며, 이 결과는 직위가 높을수록 조직의 핵심가치에 더 가깝게 접근할 기회가 많고 조직의 가치에 정면 도전하는 경우가 드물기 때문에 조직몰입이 높다는 배병룡(1983)의 주장을 지지하고 있다. 결혼상태에 따른 조직몰입정도는 모든 직종에서 기혼자의 조직몰입정도가 미혼자에 비해 높았는데 이는 기혼자가 미혼자에 비하여 연령과 근무경력이 많으며, 심리적으로 보다 더 안정적이며 책임감이 더 크기 때문에 조직에 더욱 깊게 몰입하게 된다고 언급한 방유성(1987)의 연구결과와 일치한다.

연구대상자의 조직문화 특성요인에 따른 조직몰입정도는 모든 직종에서 조직문화 유형중 진취적 문화, 친화적 문화, 과업적 문화요인이 조직몰입정도와 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었으며, 보수·위계적 문화는 조직몰입정도와 '부(否)'의 상관관계가 있었다. 이상의 연구결과들을 종합해볼 때 본 연구대상자들이 가장 많이 인식하고 있는 문화는 보수·위계적인 문화유형이었다. 이명하(1998)의 연구에 의하면 간호사가 지각하고 있는 보편적

인 문화는 보수·위계적 문화이고, 병원간에 차이가 있었으며, 병원조직문화의 하위인 간호조직문화에 대해 일개 대학병원에 근무하고 있는 3개단위의 간호사와 간호관리자 21명을 대상으로 연구한 권성복(1999)의 연구결과에서 간호조직문화는 가족적 분위기와 성실하고 예의 바른 태도의 중시, 환자중심간호의 지향, 이를 수행하기 위한 보수적 통합 등의 문화적 요소를 포함하고 있다. 즉 병원간호조직문화는 환자중심간호의 지향과 가족적 분위기를 중시하며 성실함과 예의를 중시하는 인간중심의 친화적인 문화인 동시에 보수적 통합의 요소를 포함하는 보수문화의 특성을 갖고 있다고 하였다. 본 연구결과에서도 보수·위계적 문화는 의사와 간호직이 가장 많이 인식하고 있어 앞의 연구결과와 어느정도 일치하고 있었다. 1개 병원에서 514명의 병원직원(일반직원, 의료기사, 약사)들을 대상으로 한 장금성(1996)의 연구에서는 조직문화유형중에서 서열의식이 강조되고 절차와 규정에 명확하여 상하관리자의 통제가 강조되는 계층문화유형이 보편적인 문화로 나타났다. 본 연구결과에서 통계적으로 유의하지는 않았지만 일반직은 보수·위계적 문화에 대한 인식이 높고, 의무직과 약무직은 친화적 문화와 과업적 문화에 대한 인식이 높아 앞의 연구결과와 어느정도 일치하고 있었다. 친취적인 지배문화유형을 가진 병원이 경쟁문화나 보수지배문화를 가진 병원보다 병원종사자들의 조직몰입이 높고, 이 밖에 친취적인 문화나 개발문화유형에서 조직몰입수준이 가장 높다는 연구결과(이명하, 1998)를 볼 때 본 연구대상 병원의 종사자들이 많이 인식하고 있는 보수·위계적 문화는 비교적 이상적인 문화를 가지고 있다고 할 수 없다.

결론적으로 조직문화의 유형에서는 친취적 문화와 친화적 문화가 타 문화유형에 비하여 상대적으로 조직갈등과 조직몰입에 바람직한 결과를 만들어 내는 문화로 분류되며(김영훈, 2001), 보수·위계적 문화가 가장 바람직하지 못한 결과를 내는 문화로 평가된 결과에 대해서도 병원관리자의 관심이 요구된다. 따라서 본 연구에서 보수·위계적 문화만을 제외하고 나머지 조직문화유형은 직원들의 조직몰입간에 긍정적인 정의 상관관계가 있다는 사실에 주목할 필요가 있으며, 보수·위계적 문화에 대한 인식이 높은 여성직원, 직위가 낮은 집단과 의사와 간호직, 근무년수 5-9년미만 직원들을 대상으로 병원에 몰입할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것으로 본다.

연구대상자의 조직갈등특성 요인에 따른 조직몰입정도는 모든 직종에서 조직갈등 경험이 적을수록 조직몰입정도가 높았으며, 계층적 갈등보다는 기능적 갈등의 경험이 더 많았다. 모든 직종에서 자원의 불공정 배분, 과중한 업무, 행동과 사고의 차이, 언행과 태도의 불쾌, 역할의 중복과 마찰의 기능적 갈등을 보통이상으로 경험하고 있었다. 그리고 계층적 갈등으로는 보통이하의 경험을 가지고 있었다. 그리고 인구사회학적 특성에 따라서는 여자가 남자보다,

연령이 적을수록, 전문대학 졸업자, 근무년수는 5-9년이하, 직종은 간호직, 직위가 낮을수록 기능적 갈등경험이 많았다. 그리고 계층적 갈등은 특수병원보다는 종합병원, 연령이 적을수록, 근무년수가 5-9년이하, 소득이 적을수록, 직종은 의사직에서 계층적 갈등의 경험이 많았다.

이상의 연구결과를 선행연구결과와 비교 고찰해 보면, 기존 병원의 경우 30-39세 연령층에서 갈등수준이 높았고, 신설병원에서는 연령이 높을수록, 대학원 이상의 학력소지자가 부서간 갈등수준이 높았다는 연구결과(김종래 등, 1998)와 차이가 있었으며, 연령이 낮을수록, 남자보다 여자가 많은 갈등을 경험하고 있다는 연구결과(송영옥, 1997; 김영훈, 2001)와는 일치한다. 그리고 타직종에 비하여 간호직의 기능적 갈등이 높았던 것은 간호직의 기능이 독립적, 의존적, 상호의존적 기능의 속성이 타 직종에 비하여 크기 때문인 것으로 보인다(김영훈, 2001). 또한 본 연구에서 계층적 갈등 경험이 의사직, 간호직, 일반직 순으로 많았던 것은 이강노(1991)의 연구결과와 일치하지 않았다.

연구대상자의 직무만족특성 요인에 따른 조직몰입 정도는 직무에 만족할수록 조직몰입 정도는 모든 직종에서 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 즉, 승진, 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계 4가지 항목에 대해 만족도가 높을수록 조직의 몰입정도는 높아짐을 알 수 있었다. 본 연구에서 병원직원들이 가장 만족하는 유형은 동료 및 상사간의 관계에 측면이며, 급여 및 승진에 대한 만족도는 각각 평균 2.45점, 2.69점(5점척도)으로 그렇게 높지 않았다. 동료 및 상사간의 관계는 업무 수행중 어려운 일이 발생하였을 때 직원 및 상사와의 상호간에 얼마나 도움을 주느냐에 따라 만족도의 수준이 달라 질 수 있기 때문에 병원직원 상호간 및 상사와의 협조적인 인간관계는 직원들에게 인간적인 만족을 주고 직원들의 근로 의욕을 높아지게 한다는 의미에서는 바람직할 것이다. 그러나 이와 반대로 동료 및 상사와의 관계의 신뢰와 협조 체계 등 환경의 변화가 생기면 의식의 변화가 생겨 서로 인정하지 않으려는 경향이 있으며, 너무나 인간적인 관계가 유지되면 공사(公私)가 불분명하여 반드시 병원 경영측면에서 볼 때는 좋은 것이라고 할 수 없다.

Yoder(1995)는 연령, 근무기간, 근무경력, 직종이 White와 Maguire(1973)는 직무자체, 성취, 병원정책과 행정, 상호인간관계 등이 직무만족에 영향을 주는 요인이라 하였으며, 직업적 지위가 높을수록 만족도가 높다는 연구도 있었다. 본 연구에서도 직원들의 일반적인 특성에 따라 직무만족도에 차이가 있었으며, 특히 전반적으로 직위가 낮고, 직종별로는 의사직과 간호직에서 만족도 수준이 가장 낮았다.

병원직원들은 가장 불만은 승진과 급여에 관한 것으로 특히, 급여는 의사직과 간호직의 불만이 가장 높았는데 이와 같은 결과는 대구시 한 종합병원의 병원종사자 200명을 대상으로

한 연구(손화익, 2001)와 Herzberg(1959)의 연구와 일치하는 것이었으며 특히 간호사의 경우 직무만족 요인중 상호작용, 자율성, 전문직업적 수준 등에서는 만족수준이 높았으나 보수에 대해서는 불만수준이 높았으며(이상금, 1996; 한창복, 1996), 병원원무행정직의 경우에도 유사한 결과를 보였다(임규혁, 2000). 이상과 같은 연구결과는 일반적으로 어느 조직이나 급여·승진 등 후생복지 등에 대해 만족한다고 응답하는 경우는 많지 않기 때문에 다른 병원과 비교하여 상대적으로 심리적 욕구를 충족시킬 수 있는 제도개선이 요구된다.

조직몰입정도의 중요 영향요인은 의사직의 경우 인구사회학적 특성중에는 특수병원이 종합병원에 비해, 조직문화 특성 중에는 보수·위계적 문화와 과업적 문화 요인이, 직무만족 특성중에는 직무자체 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 조직몰입과 '정'의 관계를 보여주고 있다. 조직갈등 특성중에는 계층갈등 요인이 조직몰입과 '부'의 관계가 있었다. 이 결과는 의사직의 경우 기존 절차와 관행을 유지하고 공식적인 절차와 규칙 및 위계질서를 강조하는 보수·위계적 문화유형에 대한 인식이 강할수록 조직몰입이 증가됨을 알 수 있었다. 특히 기존의 연구(김영훈, 2001)에서도 제시하였듯이 보수·위계적 문화유형이 병원조직의 보편적인 문화임을 감안할 때 본 연구대상인 특수병원에서 근무하는 의사직은 관료적인 전통적 특성이 강하게 반영된 것으로 생각하며, 의료서비스의 안정성과 정확성을 확보하기 위한 절차와 규칙의 준수를 강조하는 업무수행양상에서도 이러한 결과가 기인되었을 것으로 사료된다.

간호직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성 중에서 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수가 없었으며, 조직문화 특성중에는 친화적 문화유형이 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤으며, 직무만족 특성중에는 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계 요인이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 조직갈등 특성 중에는 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 요인은 없었다. 결국 간호직은 직무에 만족할 때, 즉, 병원에서의 급여, 직무자체, 동료 및 상사관계에 대해 만족할수록 조직몰입이 증가하고 있으며, 특히 개개인보다는 공동체인 조직을 더 중시하여 인화, 단결 및 팀워크를 강조하고 공동체 의식을 형성하는데 노력을 기울이고 이러한 인간적인 배려와 관심을 기울이는 친화적 문화유형에 대한 인식이 강할수록 조직몰입에 영향을 주고 있음을 알 수 있었다. 즉, 병원의 간호조직문화는 환자중심간호의 지향과 가족적 분위기를 중시하며 성실성과 예의를 중시하는 인간중심의 친화적 문화인 동시에 보수적 통합의 요소를 포함하는 특성을 갖고 있기 때문에 간호조직의 문화유형에 영향을 받은 것으로 추측된다.

일반직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성과 조직문화, 조직갈등 특성 중에서 조직몰

입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었으며, 직무만족 특성 중에는 직무자체와 동료 및 상사관계 요인이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 결국 일반직은 본인이 하고 있는 일에 대해 흥미가 있고 성취감을 갖고 있으며, 일에 대한 책임이 명확하고 직무의 양이 적당할 때 조직몰입이 강해짐을 알 수 있었으며, 또한 동료 직원간의 우호적이며 병원에서 직원에 대한 지원이나 복지에 대한 관심정도가 높고 상하동료직원들간에 우호적이고 협력일 때 조직몰입이 증가하고 있음을 알 수 있었다.

의무/약무직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 근무년수가 많을 수록 조직몰입에 통계적 유의한 '정'의 영향을 미쳤으며, 조직문화 특성중에는 친화적 문화에 대한 인식이 강할수록 조직몰입이 강함을 알 수 있었다. 조직갈등 특성 중에서 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었으며, 직무만족 특성 중에는 직무자체와 동료 및 상사관계 요인이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 결국 의무/약무직은 조직문화와 직무만족도 특성이 간호직과 유사한 결과를 보였으며, 특히 근무년수가 많을수록 조직몰입이 강함을 주시해 볼 때, 이들 의무/약무직 집단에 대한 조직문화와 직무만족 특성을 간호직과 비교하면서 계속 비교 관찰해 볼 필요가 있다고 본다.

기술기능직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성중에는 남자가 여자에 비해, 연령이 많을수록, 학력수준이 높을수록 조직몰입이 강하였으며, 조직문화 특성과 조직갈등 특성중에서 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다. 직무만족 특성 중에는 직무 자체 요인이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 결국 기술기능직의 조직몰입은 조직문화에 인식이나 조직갈등에 의해 영향을 받는 것이 아니라 본인의 일에 대해 흥미와 성취감, 업무의 책임소재와 명확성이 조직몰입에 영향을 주고 있음을 인식할 필요가 있으며, 특히 연령이 많고 학력수준이 높은 남자집단에서 조직몰입수준이 높음을 인지하고 이들 집단에 대한 근무년수가 많을수록 조직몰입이 강해지고 결국 이러한 요인들이 조직몰입에 영향을 주는 중요한 요인임을 감안할 때 병원인사관리측면에서 이들이 병원에 더욱 몰입할 수 있는 전략이 마련되어야 할 것이다.

V. 결 론

본 연구는 병원조직관리측면에서 추구되어야 할 직무몰입 향상방안을 모색하여 조직생활

의 질을 높여주고 산재전문병원으로서 발전하는데 필요한 정책개발의 기초자료로 활용하고자 산재의료관리원 11개기관에 근무하고 있는 직원중에 1,027명을 대상으로 조직몰입 정도와 관련된 영향요인이 무엇이며, 직종간에 어느 정도 차이가 있는지를 비교 분석하였다. 연구의 분석단위는 개인이며 조사자료는 각 병원에서 근무하고 있는 의사직, 간호직, 일반직, 의무/약무직, 기술기능직 직원들을 대상으로 설문지를 통하여 획득하였으며, 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 정도는 일반직이 기타직에 비해, 남자가 여자에 비해, 40세이상 연령, 현재 병원재직기간이 길수록, 직위가 높은 군에서 조직몰입 정도가 높았다.

2. 연구대상자의 조직문화 특성요인에 따른 조직몰입 정도는 모든 직종에서 조직문화 유형 중 진취적 문화, 친화적 문화, 과업적 문화요인이 조직몰입 정도와 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었으며, 보수·위계적 문화는 조직몰입 정도와 '부(否)'의 상관관계가 있었다.

3. 연구대상자의 조직갈등특성 요인에 따른 조직몰입 정도는 모든 직종에서 조직갈등 경험이 적을수록 조직몰입 정도가 높았으며, 계층적 갈등보다는 기능적 갈등의 경험이 더욱 많았다.

4. 연구대상자의 직무만족특성 요인에 따른 조직몰입 정도는 모든 직종에서 승진, 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계 등 4가지 항목에 대해 만족도가 높을수록 조직몰입 정도는 높았다. 병원직원들이 가장 만족하는 유형은 동료 및 상사간의 관계 측면이며, 급여 및 승진에 대한 만족도는 보통이하였다.

5. 각 직종별 조직몰입 정도의 중요 영향요인을 규명하기 위한 다중회귀분석결과 의사직은 특수병원이 종합병원에 비해, 조직문화 특성 중에는 보수·위계적 문화와 과업적 문화 요인이, 직무자체에 대해 만족할수록 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 조직갈등 특성중에는 계층갈등 요인이 조직몰입과 '부'의 관계가 있었다. 간호직은 친화적 문화유형이 조직몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤으며, 직무만족 특성중에는 직무자체, 급여, 동료 및 상사관계 요인이 조직몰입에 통계적으로 유의한 '정'의 영향을 미쳤다. 일반직은 직무자체와 동료 및 상사관계에 대해 만족할수록 조직몰입에 통계적으로 유의한 '정'의 영향을 미쳤으며, 의무/약무직은 근무년수가 많을 수록 조직몰입에 통계적 유의한 '정'의 영향을 미쳤고, 친화적 문화에 대한 인식이 강할수록, 직무자체와 동료 및 상사관계 만족요인이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 기술기능직은 남자가 여자에 비해, 연령이 많을수록, 학력수준이 높을수록 조직몰입이 높았으며, 직무만족 특성 중에는 직무자체 요인이 조직몰입에 통계적으로

유의한 영향을 미쳤다.

본 연구는 산재의료관리원의 조직요인에 대한 관심을 자극하고, 미래의 보다 발전된 연구를 위한 방향을 제시하였다는 데에 연구의 의의가 있다. 본 연구결과에서 보듯이 친화적 문화유형이 조직몰입에 중요한 영향요인으로 작용하였기 때문에 앞으로 이에 대한 깊이 있는 관심과 노력을 경주하여야 할 것이며, 병원관리자는 이러한 병원직원들의 직무만족요인을 높일 수 있는 대책을 마련하여야 할 것이다. 특히, 병원직원들이 가장 만족하는 유형이 동료 및 상사간의 관계에 대한 측면이므로 병원은 원만한 인간관계가 지속될 수 있도록 노력할 필요가 있다고 본다.

참 고 문 헌

- 권성복(1999). 병원조직문화에 관한 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 김영훈(2001). 병원종사자의 조직구조 및 조직문화인식과 조직갈등경험, 조직몰입간의 관계, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종래, 유승흠, 손태용(1998). 신설 대학병원 행정직원과 기존 대학병원 행정직원의 갈등수준 비교분석", 한국병원경영학회지, 3(1): 81-82
- 김한중(1999). 21세기 의료환경의 변화와 의료인의 대응자세, 상계백병원 개원 10주년기념학술대회.
- 박은숙(2001). 임상간호사의 조직몰입영향요인과 조직유효성에 관한 연구, 건양대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 방유성(1987). 조직몰입의 다원적 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 배병룡(1993). 조직 Commitment에 관한 실증적 연구, 고려대학교 석사학위논문.
- 서성무, 이지우(1998). 경영학원론, 서울: 형설출판사.
- 손화익(2001). 병원종사자의 직무만족도에 관한 연구, 계명대학교 정책대학원. 이명하(1998). 병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계-간호사를 대상으로, 충남대학교 대학원.
- 이상금(1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와 관계, 서울대학교 대학원.
- 임규혁(2000). 원무부서 직원의 직무만족도에 관한 연구, 건양대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 장금성, 김영숙, 김안자(1996). 병원의 조직문화유형과 조직유효성간의 관계에 관한 연구, 간호과

학논집.

한창복(1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원.

Harrison S, Hunter DJ, Pollitt C(1990). The dynamics of British health policy, Allen & Unwin.

Herzberg F(1959). The Motivation to Work. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Hrebiniak SG, Alutto JA(1972). Personal and Role-Related in the Development of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly.

Luthans F(1985). Organizational Behavior. 4th ed.,New York, McGraw-Hill. JH, Steers RM(1980). Structural Influence on Organizational Commitment, Journal of Vocation Behavior.

Mowday RT, Steers RM, Poter LW(1979). The Measure of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior.

Sheldon ME(1971). Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization, Administrative Science Quarterly.