

민간병원과 공공병원 직원들의 노동조합몰입수준 비교분석

정 현 정[‡]

유한대학 보건의료행정과

Comparison of Commitment in Labor Union Employees' in the Private Hospitals and Public Hospitals

Hyun-Chong Chong[‡]

Dept. of Health Services Administration, Yuhan University

<Abstract>

The purpose of this study was to provide basic materials needed to enhance quality of organizational life by identifying the improvements of labor union management in the perspective of hospital organization management. Materials were collected from administrators, nurses and medical technicians in target hospitals from March 3 to March 30, 2010 through survey questionnaires. The main results of this study were as follows:

1. The commitment level of the subjects according to their satisfaction was higher when the administrators both in Private hospitals and Public hospitals were not satisfied in their works.

2. The commitment level of the subjects according to the subjects' job dedication level was higher those who had higher emotional attachment to their job in all vocations in both Private hospitals and Public hospitals.

3. The commitment level of the subjects according to the subjects' labor union involvement was higher in those who had higher satisfaction in labor union and perceived their colleagues' attitudes more positively in all vocations in both Private Hospitals and Public Hospitals.

4. From the results of multiple regression analysis to identify major influencing factors of labor union commitment level, In Private hospital employees, those who had senior officer posts in labor union and higher normative commitment showed higher commitment union.

Therefore hospital managers should have democratic and flexible attitudes toward labor union. Additionally, as colleagues attitudes is important determinant in union commitment, hospital managers should have countermeasures to enhance the work atmosphere of hospital employees.

Key Words : Union Commitment, Private Hospital Employees, Public Hospital Employees

I. 서론

1. 연구의 배경

노동조합 몰입은 조합의 유효성을 결정짓는 중요한 요인이고, 조직구성원의 행동을 예측할 수 있는 사전지표로 활용될 수 있다는 점에서 많은 시사점을 안겨주고 있다[1]. 특히 노동조합 몰입에 대한 연구는 몰입 그 자체가 추상적인 개념 또는 수동적인 태도를 나타내는 것이 아니라 행동으로 전환될 수 있는 기본적 개념이며, 조합원이 노동조합에 가입하고, 노동조합 활동에 참여하고 지지하는 이유를 설명하는 중요한 근거가 된다는 점에서 중요하다[2].

병원은 다양한 직종의 직원으로 구성되어 있기 때문에 직급·보수체계에 대해 직종간 갈등이 상존해 있는데 이를 조정·수렴할 수 있는 합리적이고 공정한 관리체계가 편성되어 있지 않다는 구조적인 문제점을 가진다. 병원분규 과정에서 나타난 양당사자의 괴리현상은 표면적인 이유에 불과하며, 오히려 병원의 조직특수성에 기인한 구조적인 문제점들이 대부분의 병원에 내재되어 있다가 이들이 노사분규과정에서 감정적 요인으로 작용했다고 본다.

최근 외국에서는 노사관계의 안정만이 기업의 국제경쟁력 회복의 지름길이라는 인식하에 노동조합이 오히려 임금인상을 억제하면서 노조원의 고용 목표를 더욱 중요시하는 경향이 있다. 더구나 외국에서 실시된 노동조합몰입에 관한 연구는 노동조합의 조직구조와 조직행태 및 목적 등에 따라 상이한 것으로 파악되기도 하였다[3].

1987년부터 최근에 이르기까지 노사관계 및 노사문제를 다룬 국내의 연구는 비교적 활발히 진행되고 있다. 그러나 이들 연구의 특징은 노사관계와 노사문제에 접근함에 있어서 몇 편의 논문을 제외하고는 문제자체를 경제적, 제도적, 그리고 법적

관점에서 다루고 있거나 또는 노사분규의 형태나 특성, 노사분규 발생의 원인 등을 구명하거나[4], 노동조합 내에서 노조지도자의 개인적 속성[5]과 단위노조 지도자의 지도성의 불안정성을 강제하는 요인과 더불어 지도성의 재생산[6]을 연구하는 수준에 머물고 있다.

이처럼 노사분규 발생의 원인을 구명한다든가 노조몰입이나 조직몰입의 선행변인을 구명하는 연구 및 조직몰입과 직무만족, 그리고 노조몰입과 직무만족 각각에 관한 연구는 어느 정도 이루어졌지만, 직무만족, 직장애착도, 노사관계 및 노조관련 특성을 함께 고려해서 노조몰입과의 관계를 밝히려는 연구는 부족한 상황이다.

이 연구에서는 위에서 언급한 노사관계의 경향에 맞추어서 병원별 병원조직 구성원들의 노조몰입이 유의미한 차이가 있는지를 연구하여 직무수행과 조직의 효율성을 제고할 수 있는 방안을 찾아보고자 한다.

2. 연구목적

이 연구는 병원직원들의 특성, 직무만족 특성, 노사관계 특성, 노조관련 특성이 노조몰입에 미치는 영향 및 상호관계를 민간병원과 공공병원별로 분석하고 병원조직관리 측면에서 변화되어야 할 노조관리 향상방안을 모색하여 조직생활의 질을 높이고자 한다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 직무만족, 직장애착도, 노사관계 및 노조관련 특성과 노조몰입의 수준을 병원별로 분석한다.

둘째, 병원별로 직무만족, 직장애착도, 노사관계 및 노조관련특성 및 노조몰입의 수준을 파악하고 그 차이를 비교 분석한다.

셋째, 병원별로 병원직원의 노조몰입 영향요인을 구명한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집방법

이 연구의 대상병원은 서울 및 경기도 지역에 소재하고 있는 400병상 이상의 규모를 가진 4개 종합병원을 임의 선정하였으며, 연구대상 병원은 노조가 결성되었으며 노조의 가입과 탈퇴가 자유로운 병원이었다. 연구대상은 현재 연구대상 병원에서 근무하고 있는 종사자 650명에게 설문지를 배포하였으나 이중 526명이 회수되었으며, 이중 자료가 불완전하거나 무성의한 답변을 한 16명을 제외하고 514명을 최종분석에 사용하였다<표 1>.

<표 1> 연구대상 병원특성

병원명	병상수	설립구분	배부된 설문지	회수된 설문지	응답율	병원 구분
A병원	750	학교법인	200	153	76.5	민간 병원
B병원	450	의료법인	150	91	60.6	민간 병원
C병원	700	지방공사	150	142	94.6	공공 병원
D병원	400	특수법인	150	140	93.3	공공 병원
계			650	526	80.9	

자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 병원종사자들이 직접 자기기입식으로 작성하는 방법을 택하였으며, 설문조사는 2010년 3월 3일부터 3월 30일까지 실시하였다. 조사는 대상병원의 직종별 간부의 협조를 구하여 설문지를 배포하고 48시간 이내에 자기기입식으로 응답하여 회수하는 방식으로 하였다.

2. 변수의 설정

이 연구에 사용된 종속변수는 노조몰입정도이며, 독립변수는 연구대상자의 인구사회학적 특성(연령, 근무기간, 직책, 직종 등)과 노사관계 변수

(노사관계 분위기), 노조관련변수(동료들의 태도, 노조만족), 직무만족(내적만족, 외적만족), 직장에차도(관리자 태도)로 구성되었다<표 2>. 본 연구에서는 분석 시 직종을 3개 직종으로 분류하였는데 먼저 간호직은 정규간호사와 보조간호사를 의미한다. 행정기술직은 병원의 원무행정, 총무, 구매, 경리, 등의 일반행정 업무에 종사하고 있는 행정직원과 병원의 기계/기술, 배선, 장비 등의 기술·기능 업무에 종사하고 있는 기술직원을 의미하며, 의료기사직은 진료지원부서로서 의료기사(임상병리, 물리치료, 작업치료, 방사선 등)와 약제과에서 근무하고 있는 직원을 말한다.

병원구분은 병원성격상 설립구분에 따라 학교법인과 의료법인은 '민간병원', 지방공사와 특수법인은 '공공병원'으로 분류하였다.

3. 변수의 조작적 정의

이 연구의 종속변수인 노동조합 몰입도 수준은 다음의 네 가지로 구성되었다. 첫째, 노동조합에 대한 충성심, 둘째, 노동조합에 대한 책임감, 셋째, 노동조합을 위해 노력할 의사, 넷째, 노조의 목표와 이념에 대한 신념이다. 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 노동조합에 대한 충성심 요인은 16점에서 80점, 노동조합에 대한 책임감 요인은 7점에서 35점, 노동조합을 위해 노력할 의사 요인은 4점에서 20점, 노조의 목표와 이념에 대한 신념요인은 3점에서 15점까지이며 점수가 높을수록 노조몰입도가 높은 것으로 정의하였다. 전체적으로 노조몰입에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach Alpha값은 0.8213이다.

노조몰입 영향요인 중 직무관련 변수 중 직무만족은 10개 문항으로 구성되어 있는데 이들 문항은 직무수행 인정, 동료직원간의 관계, 상사와의 관계,

업무에 대한 확신, 급여수준 등이다. 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였으며 전체적으로 10점에서 50점까지이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 정의하였다.

병원장의 운영과 태도에 관한 내용은 6개문항이며, 그 내용은 병원운영의 민주성, 노조에 호의적, 정보공개, 노조활동보장, 단체교섭 태도 등으로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였으며 전체적으로 6점에서 30점까지이며 점수가 높을수록 병원장의 운영과 태도에 대해서 만족하거나 긍정적인 것으로 정의하였다.

직장에착도에 관한 변수는 24문항으로 크게 다음의 세 가지로 구성되어 있다. 첫째, 조직에 대한 애정 8개 문항, 둘째, 조직에 유입되어 계속하고자 하는지에 대한 8개 문항, 셋째, 조직에 대해 갖는 일반적인 사고에 대한 8개문항으로 구성되어 있으며 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 7점까지 7점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 감성적 애착 요인은 8점에서 56점, 조직에 유입되어 계속하고자 하는지에 대한 계산적 애착 요인은 8점에서 56점, 조직에 대한 일반적인 사고인 규범적 애착요인은 8점에서 56점까지이며 점수가 높을수록 직장에착도가 높은 것으로 정의하였다. 전체적으로 직장에착도에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach Alpha값은 0.8931이다.

노동조합 관련변수는 선행연구의 분석을 통하여 밝혀진 내용 중 노동조합에 대한 만족과 사회화 경험으로 구분하여 정의하였다. 노동조합에 대한 만족은 노조활동, 의견수렴, 근무여건 개선, 복지증진, 직장안정, 홍보활동, 자율성 신장 등 총 10개문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다'

5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 노동조합에 대한 만족은 10점부터 50점까지이며, 점수가 높을수록 노동조합에 만족도가 높은 것으로 정의하였다. 전체적으로 노동조합에 대한 만족도에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach Alpha값은 0.7892이다.

사회화 경험에 대한 만족은 동료직원들의 노조에 대한 태도를 알아보기 위한 항목으로 총 4개문항으로 구성되어 있는데 동료직원들의 노조활동에 회의적인지, 총회에 참석하기를 권유하는지, 노조활동의 강력지지 여부, 노조가입직원들을 좋아하는지에 대한 내용으로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 4점부터 20점까지이며 점수가 높을수록 사회화 경험을 긍정적으로 인지하는 것으로 정의하였다. 전체적으로 사회화 경험에 대한 만족도에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach Alpha값은 0.7989이다.

노사관계 관련변수는 전체 5개 문항으로 노조와 병원경영 및 관리자 사이의 노사간 분위기를 알아보기 위한 내용으로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 노사관계분위기가 좋은 것으로 정의하였다. 노사관계 분위기에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach Alpha값은 0.8123이다.

4. 연구도구 및 측정방법

1) 노동조합몰입 조사도구

종속변수인 노동조합 몰입수준은 Gordon 등[7]의 연구를 바탕으로 병원특성에 적합하게 재구성하여 노동조합 몰입수준을 측정하였다. 결과적으로 노동조합의 몰입은 다음의 네 가지로 구성되었다.

<표 2> 연구에 사용된 변수

변 수	세 부 내 용	측 정 수 준
독 립 변 수		
인구사회학적 특성		
	연 령	만 ____세
	부서경력	단위: 개월
	학 령	1)고졸 2)전문대졸 3)대졸 4)대학원졸
	결혼상태	1)결혼 2)미혼
	직 위	1)의사 2)부장급이상 3)차장급 4)대리/수간호사급 5)평직원
	직 종	1) 행정기술직 2) 간호직 3) 의료기사직
	병원구분	1) 민간병원 2)공공병원
노동조합관련 특성		
	노동조합 만족(10문항)	5점척도 10 ~ 50점
	사회화 경험(4문항)	4 ~ 20점
노사관련 특성		
	노사관계분위기(5문항)	5점척도 5 ~ 25점
직장애착도 특성		
	감성적 애착(8문항)	7점척도 8 ~ 56점
	계산적 애착(8문항)	8 ~ 56점
	규범적 애착(8문항)	8 ~ 56점
직무관련 특성		
	전반적 직무만족(10문항)	5점척도 10 ~ 50점
	관리자 운영 태도(6문항)	6 ~ 30점
종 속 변 수	노조몰입수준(30문항)	5점척도(30 ~ 150점)

첫째, 노동조합에 대한 충성심, 둘째, 노동조합에 대한 책임감, 셋째, 노동조합을 위해 노력할 의사, 넷째, 노조의 목표와 이념에 대한 신념이다. 여기에서는 총 30개문항으로 구성하였으며, '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 노조몰입도가 높은 것으로 판단하였다.

2) 노사관계 분위기 조사도구

노사관계 분위기 조사도구는 Fukami과 Larson의 연구[8]와 Gallagher[1]의 도구를 인용하고 연구한 김제운[9]의 조사도구를 병원특성에 적합하게

수정 보완하여 이용하였다.

3) 노동조합 관련 조사도구

노동조합 관련 조사도구는 노동조합에 대한 만족변수와 사회화 경험변수로 나뉘는데, 두 가지 변수를 측정하기 위한 조사도구는 Gordon 등[7]의 연구와 송학준[10], 김정환[11], 윤홍우[12], 김령희[13] 등의 조사도구를 이 연구목적에 맞게 수정 보완하여 재구성하였다.

4) 직무관련 조사도구

(1) 직무만족

직무만족은 기존의 Macdonald와 Macintyre[14]가 연구한 직무만족도 측정도구를 이용하였으며, 그 내용은 무수히 많은 직무의 측면 중에서 직무 자체, 상사의 감독, 급여, 승진, 동료들 등의 내용이 직무만족을 구성하는 요인이라는 이론을 수용하였다. 직무에 관한 만족도는 총 10문항으로 구성되었으며, 직무관련 측정변수들은 Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 각 문항의 내용에 대한 만족도가 높게 인식되는 것으로 정의하였다. 본 도구의 내적 일관된 신뢰도는 Chronbach Alpha값이 0.8148로 신뢰도가 비교적 높았다.

(2) 관리자 태도

관리자 태도에 관한 조사도구는 Barling 등[15]과 Martin 등[16]이 개발한 관리자태도 측정도구를 인용한 김제운[9]의 도구를 본 연구목적에 맞게 수정 보완하여 이용하였다. 그 내용은 병원장의 운영과 태도에 관한 내용으로 병원운영의 민주성, 노조에 호의적, 정보공개, 노조활동 보장 등이다.

5) 직장에착도 조사도구

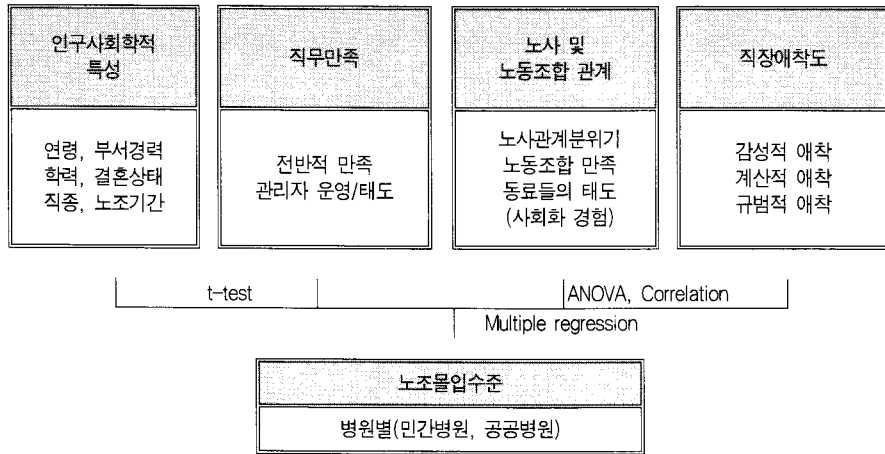
직장에착은 개념적인 측면에서 감성적 애착(affective commitment), 계산적 애착(continuance commitment), 규범적 애착(normative commitment)의 세 가지 차원으로 분류될 수 있다. 감성적 애착은 직장에착이라고 하며 바로 감성적 애착을 일컫는 경우가 많으며 직장인 자기 자신을 조직과 일체화시키고 그 조직의 구성원임을 기쁘게 생각하는 것을 의미한다. 반면 계산적 애착은 한 개인이 조직을 떠날 경우 얻게 되는 이익과 그동

안 조직에 투자한 물질적 정신적 노력의 손실정도를 평가하여 손실이 더 클 경우 조직에 계속 머물러 있고자하는 경향을 의미하는 것이며, 규범적 애착이란 조직의 목표에 부응하여 일하는 것으로 직장인으로서 당연한 의무이며 도덕적인 일이라고 생각하는 경향을 말한다. 본 연구에서는 감성적 애착, 계산적 애착, 규범적 애착의 세 가지 차원의 직장에착도를 측정하고자 하였다.

5. 분석방법

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

이 연구에서 병원별로 분석한 것은 종전의 선행 연구 대부분이 단일병원 중심으로 병원별 비교분석은 제한적이었기 때문이다. 여기에서 병원의 특성을 '민간'과 '공공병원'으로 분류하기 위하여 2개의 민간병원과 2개의 공공병원간의 차이를 비교분석한 결과 병원별로 월수입에서만 통계적으로 유의한 차이가 있었을 뿐 성, 연령, 결혼여부, 부서, 직급, 경력 등 대부분의 개인특성이 병원간 차이가 없어 4개의 병원 중 2개의 병원은 '민간병원', 2개의 병원은 '공공병원'으로 명명한 다음 비교분석하였다. 노조몰입에 미치는 영향을 파악하고자 다중회귀분석(multiple regression)을 하였다. 노조몰입에 대한 회귀분석은 독립변수인 인구사회학적 변수, 직무 및 관리자 변수를 포함하여 분석하였다 <그림 1>.



<그림 1> 연구 및 분석의 틀

III. 연구결과

1. 연구대상자의 특성 비교

연구대상자의 특성을 민간병원과 공공병원의 차이를 비교한 결과 성, 학력, 급여수준, 직종, 노조경력에서 차이가 있었으며, 병원경력, 병원직위와 노조직위 등은 병원간 차이가 없었다<표 3>.

민간병원과 공공병원별로 연구대상자의 특성을 보면 민간병원에는 남자, 공공병원에는 여자가 많았다. 직종별로 민간병원은 행정기술직과 대졸이상의 학력소지자, 공공병원은 간호직과 초대졸의 학력 소지자가 많았다. 월수입의 경우 민간병원은 200만원이상이, 공공병원은 150만원미만의 응답자가 많았다.

노조경력의 경우 민간병원에는 10년 이상자가, 공공병원에는 10년미만자가 많았다. 병원직위와 노조직위는 모두 일반평직원이거나 평조합원의 응답자가 가장 많았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

2 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준 비교

1) 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준

연구대상자의 특성에 따른 노조몰입수준은 공공병원이 민간병원에 비해, 연령이 낮을수록, 미혼인 경우, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을수록, 노조간부인 경우가 노조몰입수준이 높았다<표 4>.

월수입과 노조몰입 수준은 월수입이 150-200만원미만인 경우에 노조몰입 수준이 가장 높고, 학력별로는 초대졸이 노조몰입 수준이 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 3> 연구대상자의 특성 병원별 비교

		단위: 명(%)			
	특성	민간병원	공공병원	χ^2 값	유의확률
성	남	84(38.2)	63(22.7)	14.22	0.000
	여	136(61.8)	215(77.3)		
연령	29세이하	67(34.0)	104(45.0)	5.47	0.065
	30-35세	67(34.0)	63(27.3)		
	36세이상	63(32.0)	64(27.7)		
결혼상태	미혼	90(40.9)	122(43.9)	0.44	0.505
	기혼	130(59.1)	156(56.1)		
학력	고졸이하	52(23.6)	25(8.9)	30.58	0.000
	초대졸	107(48.6)	199(71.1)		
	대졸이상	61(27.7)	56(20.0)		
월수입 (만원)	-149	24(13.6)	53(28.0)	13.24	0.001
	150-199	55(31.3)	60(31.7)		
	200+	97(55.1)	76(40.2)		
직종	행정기술직	101(44.3)	61(21.6)	36.65	0.000
	간호직	78(34.2)	166(58.9)		
	의료기사직	49(21.5)	55(19.5)		
병원경력 (년)	-4	61(29.2)	95(37.1)	6.36	0.052
	5-9	57(27.3)	78(30.5)		
	10+	91(43.5)	83(32.4)		
노조경력 (년)	-4	69(36.3)	100(45.9)	10.18	0.006
	5-9	48(25.3)	66(30.3)		
	10+	73(38.4)	52(23.9)		
병원직위	차장급	1(0.5)	7(2.8)	4.77	0.092
	대리/수간호사	17(7.8)	25(10.2)		
	일반 평직원	199(91.7)	214(87.0)		
노조지위	평조회원	194(93.3)	249(91.9)	0.76	0.683
	대의원	8(3.8)	15(5.5)		
	노조간부	6(2.9)	7(2.6)		
계		228(100.0)	282(100.0)		

* 무응답 제외

<표 4> 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입수준

단위: 평균±표준편차

특 성	노조몰입수준	t/F값	유의 확률
병원구분	민간병원 공공병원	89.27±14.94 93.58± 9.92	-3.742 0.000
성	남 여	92.95±10.44 91.61±11.35	1.235 0.217
연령	29세이하 30-35세 36세이상	93.88±10.22 91.02±11.31 90.78±12.18	3.658 0.027
결혼상태	미혼 기혼	93.33±10.07 91.00±12.00	2.285 0.023
학력	고졸이하 초대졸 대졸이상	91.99±13.05 92.82±10.37 90.09±11.96	2.524 0.081
월수입 (만원)	-149 150-199 200+	92.70±11.54 92.92±11.83 90.99±12.07	1.104 0.333
직종	행정기술직 간호직 의료기사직	90.13±11.46 92.87±10.15 93.24±12.65	3.572 0.029
병원경력 (년)	-4 5-9 10+	93.94±10.53 91.59±11.05 90.89±12.08	3.223 0.041
노조경력 (년)	-4 5-9 10+	95.12± 9.60 91.56±11.31 91.48±11.72	4.735 0.009
병원직위	차장급 대리/수간호사 일반 평직원	96.63±11.95 88.88± 9.83 92.25±11.57	2.315 0.100
노조지위	평조합원 대의원 노조간부	91.60±10.08 96.48± 8.88 114.62±19.27	32.956 0.000

2) 병원별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준

민간병원의 노조몰입수준은 남자가 여자에 비해, 간호직이 다른 직종에 비해, 병원경력이 적을수록, 노조지위가 간부인 경우에 노조몰입 수준이 높았다. 또한 연령이 적을수록, 학력수준이 낮을수록 노조몰입 수준이 높았으나 통계적으로 유의한

차이가 없었다.

공공병원의 노조몰입수준은 연령이 적을수록, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 노조지위가 간부인 경우에 노조몰입 수준이 높았다. 그러나 병원경력이 적을수록 일반 평직원이 다른 직위에 비해 노조몰입수준이 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다<표 5>.

<표 5> 병원별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입수준 비교

단위 : 평균±표준편차

특 성		민간병원	t/F값	유의확률	공공병원	t/F값	유의확률
성	남	92.80±11.54	2.413	0.017	93.16± 8.86	-0.221	0.826
	여	88.67±12.79			93.47± 9.93		
연령	29세이하	92.40±11.85	1.762	0.174	94.83± 8.96	2.422	0.027
	30-35세	89.12±12.57			93.05± 9.50		
	36세이상	88.94±11.39			92.59±12.75		
학력	고졸이하	91.42±13.06	1.249	0.289	93.16±13.26	0.629	0.534
	초대졸	90.66±12.15			93.98± 9.10		
	대졸이상	88.03±12.35			92.32±11.21		
월수입 (만원)	-149	91.29±16.58	2.411	0.093	93.34± 8.47	0.502	0.606
	150-199	92.51±13.68			93.30± 9.96		
	200+	87.94±11.19			94.88±12.10		
직종	행정기술직	86.49±17.08	3.203	0.043	92.41±10.85	2.550	0.043
	간호직	91.49±12.12			93.52± 9.05		
	의료기사직	91.47±13.56			95.07±11.31		
병원경력 (년)	-4	93.11±12.36	2.710	0.039	94.47± 9.21	0.331	0.718
	5-9	89.05±13.05			93.45± 8.97		
	10+	88.63±11.66			93.36±12.13		
노조경력 (년)	-4	92.81±13.66	1.002	0.369	94.97± 8.70	1.003	0.368
	5-9	90.29± 9.96			92.97± 9.29		
	10+	90.27±11.12			93.06±13.47		
병원직위	차장급	90.00±11.12	1.154	0.170	93.29± 7.91	0.876	0.418
	대부수간사	85.53±10.92			91.16± 8.50		
	일반 평직원	90.12±12.44			94.00±10.43		
노조지위	평조합원	89.79±10.86	22.543	0.000	93.00± 9.22	11.949	0.000
	대의원	98.50± 8.52			95.40± 9.05		
	노조간부	118.83±15.39			111.00±22.64		

3. 노조몰입 수준 선행요인 비교

1) 병원별 직무만족도, 직장에착도, 노사와 노조관계특성 비교

직무관련특성을 병원간에 비교해 보면 전반적 직무만족에 대해서는 민간병원이 공공병원에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 관리자의 태도와 만족도에서는 공공병원이 민간병원에 비해 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다<표 6>. 직장에착도에서는 감성적 애착은 민간병원이 공공병원에

비해 높았으나 계산적 애착은 공공병원이 민간병원에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 노조 및 노사관계 특성에서는 노조만족, 동료들의 태도, 노사분위기는 모두 공공병원이 민간병원에 비해 높았다.

<표 6> 직무만족, 직장에착도, 노조 및 노사관계 특성에 따른 병원별 비교

단위 : 평균±표준편차

특 성	민간병원	공공병원	t값	유의확률
직무관련특성				
전반적 직무만족	33.00± 5.60	31.87± 5.34	2.33	0.020
관리자태도/만족	16.54± 4.29	17.02± 3.31	-1.40	0.163
직장에착도 특성				
감성적 애착	37.18± 7.55	35.84± 6.61	2.14	0.033
계산적 애착	31.49± 6.63	32.60± 5.84	-1.97	0.049
규범적 애착	31.54± 6.68	31.76± 5.24	-0.40	0.690
노사/노조관계 특성				
노조만족	26.37± 8.22	30.84± 5.28	-7.11	0.000
동료들의 태도	10.84± 3.37	12.72± 2.10	-7.36	0.000
노사분위기	14.24± 3.15	15.21± 2.49	-3.79	0.000

2) 병원별 만족도, 직장에착도, 노사와 노조관계 특성 및 노조몰입수준 관련성

노조몰입 수준의 영향 요인 중 만족도, 직장에착도, 노동조합 관계, 노사관계 특성과 노조몰입 수준의 관련성을 병원별로 보면 <표 7>과 같다.

민간병원의 경우 만족도 특성 중 직무만족도 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '부'의 상관관계가 있었다. 병원장의 태도와 운영에 관한 만족은 노조몰입 수준과 부의 관련성이 있었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 직장에착도 특성 중에는 감성적 애착과 규범적 애착 요인이 노조몰입수준과 통계적으로 유의하게 '정'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도 요인이 노조몰입 수준과 통계적

으로 유의하게 '정'의 상관관계가 있었다. 노사관계 분위기와 노조몰입 수준은 통계적으로 유의한 '정'의 관련성이 있었다.

공공병원의 경우 만족도 특성 중 직무만족도에 대해 불만족할수록 노조몰입 수준은 통계적으로 유의하게 높았다. 직장에착도 특성 중에는 감성적 애착 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정'의 상관관계가 있었다. 노사관계 분위기와 노조몰입 수준은 통계적으로 유의한 '정'의 상관관계가 있었다.

<표 7> 병원별 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입수준 상관관계

단위 : 상관계수

항 목	민간병원		공공병원	
	노조몰입수준	유의확률	노조몰입수준	유의확률
만족도 특성				
직무만족도	-0.141	0.033	-0.160	0.007
병원장 태도 및 만족도	-0.060	0.368	-0.011	0.855
직장애착도				
감성적 애착	-0.328	0.000	-0.313	0.000
계산적 애착	0.050	0.452	-0.004	0.946
규범적 애착	-0.393	0.000	-0.024	0.692
노동조합 관계				
노조만족	-0.596	0.000	-0.474	0.000
동료들의 태도(사회화 경험)	-0.564	0.000	-0.425	0.000
노사관계				
노사관계분위기	-0.518	0.000	-0.045	0.455

4. 노조몰입 수준에 미치는 영향 요인

1) 노조몰입 수준에 미치는 영향 요인에 대한 회귀분석

노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성(multicollinearity)을 제거하여 상관분석을 실시하여 독립변수간의 상관계수 값이 0.7이상인 변수 중 종속변수와의 상관계수 값이 낮은 변수는 제거하였다. 이러한 과정을 거쳐 인구사회학적 특성에서는 병원구분, 연령, 직종, 노조경력, 노조직위를 만족도 특성으로는 직무만족도, 관리자 태도 및 운영, 직장애착도 특성으로는 감성적 애착, 계산적 애착, 규범적 애착 요인을 노사 및 노조관계 특성으로는 노조만족, 동료들의 태도, 노사관계 분위기 요인을 회귀분석시 독립변수로 사용하였다.

다중회귀분석 결과는 <표 8>과 같다. 독립변수인 병원구분과 직종은 가변수(dummy variable) 처리하여 분석하였다.

노조몰입 수준에 영향을 미치는 연구대상자의

특성 중에는 노조경력이 많을수록, 노조간부가 평조합원에 비해 노조몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 만족도 특성 중에는 직무만족도와 관리자 태도 및 운영 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 직무와 관리자의 태도와 운영에 불만족 할수록 노조몰입 수준이 높았다. 직장애착도 특성 중에는 감성적 애착이 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조만족, 동료들의 태도, 노사관계 분위기 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 노조에 대해 만족할수록, 사회화 경험을 긍정적으로 인지할수록, 노사관계 분위기가 좋을수록 노조몰입수준은 높았다. 이 모형에 채택된 요인은 48.5%의 설명력을 가지고 있다.

<표 8> 노조몰입수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과

변수	회귀계수	표준오차	유의확률
인구사회학적 특성			
병원구분(공공병원=1, 민간병원=0)	-0.576	0.894	0.520
연령	-0.013	0.033	0.695
직종(의료기사직=1, 기타직=0)	0.862	1.010	0.394
노조경력	0.017	0.007	0.011
노조직위(노조간부=1, 평조합원=0)	15.813	2.632	0.000
만족도 특성			
직무만족도	-0.265	0.093	0.004
관리자 태도 및 운영	-0.367	0.120	0.002
직장애착도			
감성적 애착	0.294	0.071	0.000
계산적 애착	-0.109	0.068	0.110
규범적 애착	0.140	0.081	0.085
노사 및 노조관계			
노조만족	0.631	0.076	0.000
동료들의 태도(사회화 경험)	1.139	0.177	0.000
노사관계 분위기	0.697	0.164	0.000
상수	51.606	3.609	0.000
Adj R ² =0.485			

2) 병원별 노조몰입수준에 미치는 영향요인에 대한 회귀분석

노조몰입수준에 영향을 미치는 요인에 대하여 각 병원별로 다중회귀분석을 실시하였다<표 9>. 이 모형에 채택된 요인은 약 56%와 36%의 설명력을 가지고 있다.

민간병원의 경우 연구대상자 특성 중에는 노조직위가 통계적으로 유의한 영향을 미쳤는데 노조직위가 높을수록 노조몰입수준이 높음을 보여주었다. 만족도 특성 중에는 관리자 태도 및 운영 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의한 '부'의 관계를 보였다. 직장애착도 특성 중에는 노조몰입에 영향을 미치는 변수는 규범적 애착이 노조몰입 수준과 '정'의 관계를 보였으며, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조만족, 동료들의 태도, 노사관계 분위기 요인이 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 이 결과는 곧 민간병원은 노조직위가 높은 경우, 조직의 목표에 부응하려는 애착이 강한 규범적 애

착 수준이 강할수록, 노조에 만족할수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인지할수록, 노사관계를 긍정적으로 인식할수록 노조몰입 수준이 증가함을 알 수 있었다.

공공병원의 경우 연구대상자의 특성 중에서 연령이 적을수록, 노조직위가 높을수록 노조몰입 수준에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 만족도 특성 중에는 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 없었으며, 직장애착도 중에는 감성적 애착이, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조만족, 동료들의 태도 요인이 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 결국 공공병원의 노조몰입은 연령이 적고, 노조직위가 간부인 경우, 감성적 애착이 높을수록, 노조에 만족하고, 동료들의 태도에 긍정적으로 인지하는 경우에 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다.

<표 9> 병원별 노조몰입수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과

변수	민간병원			공공병원		
	회귀계수	표준오차	P값	회귀계수	표준오차	P값
인구사회학적 특성						
연령	-0.108	0.061	0.790	-0.313	0.404	0.039
직종(의료기사직=1, 기타직=0)	0.617	1.662	0.711	0.271	1.234	0.826
병원경력	-0.004	0.011	0.709	-0.012	0.008	0.129
노조직위(노조간부=1, 평조합원=0)	22.183	4.311	0.000	13.908	3.189	0.000
만족도 특성						
직무만족도	-0.235	0.159	0.142	-0.120	0.114	0.283
관리자 태도 및 운영	-0.514	0.171	0.003	-0.117	0.165	0.479
직장애착도						
감성적 애착	0.179	0.126	0.157	0.289	0.085	0.001
계산적 애착	-0.063	0.107	0.558	-0.032	0.090	0.718
규범적 애착	0.362	0.125	0.004	-0.131	0.105	0.213
노사 및 노조관계						
노조만족	0.492	0.114	0.000	0.665	0.102	0.000
동료들의 태도	1.098	0.258	0.000	1.151	0.255	0.000
노사관계분위기	1.185	0.259	0.000	0.051	0.210	0.806
adj R ² =0.564			adj R ² = 0.362			

IV. 고 찰

1. 연구방법에 대한 고찰

이 연구는 서울을 포함한 수도권에 소재하고 있는 2개의 민간병원과 2개의 공공병원에 재직 중인 병원 노조원들을 대상으로 노조몰입 영향 요인을 알아봄으로써 병원 인사 및 조직발전의 기초 자료를 제공하려는 목적으로 추진되었다. 그러나 이 연구의 진행상 다음과 같은 몇 가지 연구 상의 제한점이 있었다.

첫째, 수도권 소재 4개 종합병원만을 연구대상 병원으로 선정하였기 때문에 각종 병원유형별이나 지역적인 특성을 대표하기 곤란하다.

둘째, 조사대상 병원직원에 대해 2주간 설문 조사하였기 때문에 이에 따른 시간적인 한계로 인해 대표성 문제와 설문응답의 차이가 있을 수 있다.

셋째, 연구대상자의 표본추출에 있어 인구사회학적 변수의 균등분포가 이루어지지 않아 병원별

인구사회학적 특성에 따른 요소를 배제하지 못하였다. 즉, 대학병원과 종합병원간의 연령, 학력, 급여수준, 병원 및 노조경력에 차이가 있어, 연구결과에 대한 영향을 배제하지 못하였다.

넷째, 일부 설문항목에 대한 내용이 설문 응답 시 누락되었거나, 적은 인원이 응답하여 이에 대한 검증이 어려웠다. 이에 대한 사전준비와 설문 문항의 구성상 기술이 좀 더 보완되어야 할 것으로 본다. 따라서 좀 더 체계적인 연구설계가 필요하다.

이 연구는 이러한 조사의 제한점에도 불구하고, 나름대로의 타당성과 신뢰성을 가지고 설문지를 개발하여 설문 조사하였으며, 특히 민간병원과 공공병원의 병원특성에 따라 노조몰입의 영향 요인에 대한 차이점을 비교 분석하였다는 것이 연구의 의의라 할 수 있다.

2. 연구결과에 대한 고찰

이 연구는 수도권 소재 4개의 종합병원에 근무

하고 있는 병원노조원들을 대상으로 직무만족, 직장애착도, 노사 및 노조관련 특성과 노조몰입간의 관계를 구명하고 노조몰입의 영향요인을 알아보고자 하는데 목적이 있다.

연구대상자의 특성을 조사한 결과 병원간 급여 수준에 차이가 있었으나 이 연구대상자의 주요 특성인 병원경력, 병원직위, 노조직위 등의 분포에 차이가 없어 병원별 비교시 큰 무리는 없을 것으로 판단된다. 이 연구의 주요결과를 살펴보면 다음과 같다.

1) 이변량분석 결과

연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준은 공공병원이 민간병원에 비해, 연령이 적을수록, 미혼인 경우, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을수록, 노조간부인 경우에 노조몰입 수준이 높았다. 이 결과는 Gordon 등[7]과 어윤태[17]의 연구결과와 일치하고 있는데 특히 공공병원의 경우 연령과 노조몰입은 '부'의 관련성을 가졌는데, 연령과 노조몰입이 '부'의 상관관계를 갖는 이유를 연령이 높은 경우는 개인생활의 변동이 큰 시기를 벗어나 직무나 조직 보다는 가정 및 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애해야 하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 김기석 등[18]과 박재호[4]의 연구에서는 연령, 결혼여부, 근무연한 등 개인적인 특성에 따른 노조몰입에서는 차이가 없었다고 주장하였다.

또한 민간병원의 경우 근무경력이 적은 군에서 노조몰입수준이 통계적으로 유의하게 높아 이전의 연구와 일치하였다. 결국 대부분의 연구에서 근무경력이 적을수록 노조몰입수준이 높았는데 이는 근무경력이 길어지면 조직에 대한 투자가 증가하게 되고 이직에 따른 비용발생으로 이직가능성이 감소하므로 근무경력이 많아짐에 따라 노조몰입수준은 낮아진다고 할 수 있다[19].

전반적으로 모든 병원에서 노조간부직이 일반 평조합원에 비해 노조몰입 수준이 높은 것은 당연한 결과라고 생각되며, 병원직위에 따른 노조몰입 수준을 살펴보면 병원직위가 낮은 경우가 노조몰입 수준이 높았는데 직위는 연령이나 근무경력과의 밀접한 관계가 있기 때문에 노조몰입에 영향을 미치는 것으로 추측되며, 이 결과는 직위가 높을수록 조직의 핵심가치에 더 가깝게 접근할 기회가 많고 조직의 가치에 정면도전하는 경우가 드물기 때문에 노조몰입이 낮다는 이전의 주장을 지지하고 있다.

연구대상자의 만족도 특성 요인에 따른 노조몰입 수준을 살펴보면 직무에 만족할수록 노조몰입 정도는 통계적으로 유의하게 '부'의 상관관계가 있었다. 특히 민간병원과 공공병원 모두 승진, 급여, 동료 및 상사관계 등에 대해 만족도가 높을수록 노조몰입 수준은 낮아짐을 알 수 있었다. 노조몰입에서 가장 많이 언급된 직무만족은 노조의 성격, 노동관계 분위기 등의 조절효과로 인해 다르게 나타날 수도 있지만 일반적으로 직무불만족은 노조결성과 노조몰입과 연관이 있다는 연구결과[3][7][20]와 일치하였다. 또한 경영자나 관리자들의 태도가 노조몰입에 영향을 미칠 것으로 생각되는데 즉, 관리자와 관계가 좋지 않은 조합원들은 노동조합을 통하여 관리자들의 부당한 행위에 자신을 보호하려는 의도에서 노동조합에 몰입할 것으로 가정된다. Magenau와 Martin[21], Fukami와 Larson[8]은 조합원들의 관리자들에 대한 태도와 노동조합 몰입간의 관계는 부정적일 수록 노조에 더 몰입한다고 하였으며, Barling 등[15], Jeong[22], Martin[16]등의 연구에서는 노동조합에 대한 관리자 태도가 노조몰입에 영향을 미친다고 하였다.

이 연구에서는 모든 병원에서 이전의 연구결과와 유사한 결과를 보였으나 통계적으로 유의한 관련성은 없었다. 그러나 전반적 직무만족의 경우 공

공병원이 민간병원에 비해 불만족하므로 이러한 불만족이 노조몰입수준에 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

직장애착도와 노조몰입 수준의 관련성은 모든 병원에서 3가지 직장애착도 유형중 직장에 대한 감성적 애착 수준이 높을수록 노조몰입 수준이 높았다. 특히 민간병원은 공공병원에 비해 직장인 자기 자신을 병원과 일체화시키고 그 병원의 구성원임을 기쁘게 생각하는 애착 수준이 노조몰입을 높이는 결과를 보였다는 것이다. 이러한 결과는 노조원들은 노조와 직장 및 경영진 양쪽에 충성심을 보이는 이중충성심을 가지고 있으며, 노조에 대한 만족도는 직무 및 직장에 대한 애착도와 밀접한 관련이 있다는 연구결과[23][24]와 일치하는 것이다. 또한 Gallagher[1]의 노조와 직장에 동시 충성심과 노사관계 특성에 관한 연구에서 조사대상의 과반수가 노조와 직장에 동시에 높은 몰입수준을 보였다는 연구결과와도 어느 정도 일치하는 것이다.

노동조합관계와 노조몰입의 관련성을 살펴보면 먼저 모든 병원에서 노조에 만족할수록 노조몰입 수준이 높았는데 이 결과는 이전의 연구, 특히 Gordon[25]과 김정한[11], 윤홍우[12], 김령희[13]의 연구에서 노조만족과 노조몰입도는 '정'의 관련성이 있었다는 연구결과와 일치하는 결과이다. 특히 공공병원은 민간병원에 비해 노조만족수준이 높아 공공병원의 경우 노동조합의 활동에 대한 만족이 높고 조합원의 의견수렴 과정과 노조내 민주적 절차 등에 대한 만족이 높을수록 노동조합 몰입도가 높아질 것으로 가정된다.

동료들의 태도(사회화 경험)와 노조몰입 수준의 관련성을 살펴보면 모든 병원에서 동료들의 태도에 긍정적으로 인지할수록 노조몰입 수준이 높았는데, 이 결과는 Gordon 등[7], Fullagar과 Barling[3]의 연구에서 사회화 경험과 노동조합 몰입 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다

는 결과와 일치하는 것이다. 또한 김정한[11]과 송학준[10]의 연구에서는 노조에서의 초기사회화 경험을 긍정적으로 인지한 조합원은 부정적으로 인지한 조합원보다 노조몰입 수준이 높았다고 하였다. 신윤성[26]의 연구에서도 사회적 관계와 노조몰입이 정의 관련성을 보였다. 결국 이 결과는 조합원은 동료들의 노동조합에 대한 태도에 영향을 받아 노조에 대한 태도가 형성되고 노조몰입도가 결정된다는 것을 유추해 볼 수 있으며 특히 공공병원이 민간병원에 비해 더욱 그러하다고 판단된다.

노사관계 분위기와 노조몰입 수준의 관련성을 살펴보면 공공병원보다는 민간병원에서 노사관계의 분위기가 좋을수록 노조몰입 수준이 높았는데, 이 연구결과는 노조와 직장에 동시 충성심과 노사관계 특성에 관한 연구[1]와 일치하는 것으로 협동적 노사관계를 진작하는 것이 노조와 직장몰입을 동시에 제고하는 방안이라는 결과를 보였다. 즉 직장조직과 노동조합조직에 동시에 속해있는 조합원들로서는 두 조직에 대해 역할 갈등을 경험하게 되는데 노사관계 분위기가 좋을수록 조합원은 직장파 노조 조직에 동시에 몰입하게 될 것으로 가정된다.

2) 다변량분석 결과

노조몰입 수준의 중요 영향 요인은 병원별로 차이가 있을 것이므로 병원별로 다중회귀분석을 한 결과 민간병원의 노조몰입은 노조간부인 경우, 관리자의 태도 및 운영에 불만족할수록, 규범적 애착 수준이 강할수록, 노조에 만족할수록, 동료들의 태도와 노사관계를 긍정적으로 인식할수록 영향을 주었다. 공공병원은 연령이 적을수록, 노조직위가 간부인 경우, 직장에 대한 감성적 애착 수준이 높을수록, 노조와 동료들의 태도에 만족할수록 노조몰입에 영향을 주어 병원별로 차이가 있음을 보여 주었다.

이상과 같은 결과로 미루어 볼 때 민간병원 노조원들의 노조몰입 수준은 자기 주위의 노조원들의 태도와 병원조직의 목표에 부응하여 일하려는 규범적 애착수준, 노조만족과 병원장의 운영태도, 노사분위기 등 병원경영자의 직무와 직장 또는 노조관계를 비롯한 다양한 요인에 의해 노조몰입 수준이 결정됨을 알 수 있었다.

즉, 민간병원 노조몰입수준 영향요인으로 노조에 대한 동료들의 태도요인과 규범적 애착수준이 노조몰입에 큰 영향을 미친다는 결과는 민간병원 조합원들은 자신이 속해 있는 증거집단에서의 사회화 경험과 좋은 노사분위기가 중요하고 자신은 병원조직의 목표달성을 위해 일하는 것이 당연한 의무이면서 도덕적인 일이라고 생각한다는 것을 의미한다.

공공병원 노조원들의 노조몰입 수준은 주로 노조지위가 간부인 경우, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높은 경우와 노조 및 동료들의 태도에 만족하는 경우 등 직무에 대한 만족에 의해 결정되는 것이 아니라 직장에 대한 애착뿐만 아니라 노조로서의 기능과 역할을 제대로 수행하고 조합원들의 요구와 의견을 수렴하여 노조에 대한 만족도를 제고할 때 노조몰입 수준은 증대될 것으로 예측되었다.

V. 결 론

이 연구는 병원조직관리 측면에서 추구되어야 할 노조관리 향상방안을 모색하여 조직생활의 질을 높여주고 각 병원의 발전을 위해 필요한 정책개발의 기초자료로 활용하고자 2개의 민간병원과 2개의 공공병원에 근무하고 있는 직원 중에 510명을 대상으로 노조몰입 정도와 관련된 영향 요인이 무엇이며, 병원 간에 어느 정도 차이가 있는지를 비교 분석하였다. 연구의 분석단위는 개인이며 조사자료는 각 병원에서 근무하고 있는 조합원들을

대상으로 설문지를 통하여 획득하였으며, 이 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 노조몰입 수준은 공공병원이 민간병원에 비해, 연령이 적을수록, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을수록, 노조지위가 높은 군에서 높았다.

2. 만족도 특성요인에 따른 노조몰입수준은 민간병원과 공공병원 모두 직무에 불만족할수록 높았다. 관리자의 태도에 불만족할수록 노조몰입수준은 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다.

3. 연구대상자의 직장애착도 요인에 따른 노조몰입 수준은 민간병원과 공공병원 모두 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을수록 높았다. 특히 민간병원의 경우는 규범적 애착수준이 높을수록 노조몰입수준은 높았다.

4. 연구대상자의 노동조합 관계 요인에 따른 노조몰입 수준은 민간병원과 공공병원 모두 노조에 대해 만족도가 높을수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식할수록 높았다. 노사관계 분위기와 노조몰입 수준은 민간병원에서 노사관계 분위기가 좋을수록 높았다.

5. 노조몰입수준의 중요 영향 요인을 구명하기 위한 다중회귀분석 결과 노조경력이 많을수록, 노조지위가 높은 경우, 직무만족 및 관리자의 태도에 불만족할수록, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을수록, 노조관계에 만족하고, 사회화 경험을 긍정적으로 인식할수록, 노사분위기가 좋을수록 노조몰입수준은 높았다.

6. 병원별 노조몰입 수준의 중요 영향 요인을 구명하기 위한 다중회귀분석결과 민간병원은 노조간부인 경우, 규범적 애착수준이 높을수록, 노조에 대해 만족할수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식할수록, 노사관계를 긍정적으로 인식할수록 노조몰입에 영향을 주었다. 공공병원은 연령이 적을수록, 노조지위가 간부인 경우, 직장에 대한 감성

적 애착수준이 높을수록, 노조와 동료들의 태도에 만족할수록 노조몰입에 영향을 주었다.

이 연구는 직무만족, 직장애착, 노사 및 노조관계 및 노조몰입이라는 조직요인들간의 관계를 구명하는데 유용한 틀을 제시하지 못한 제한점은 있지만 노조관리에 대한 연구관심을 자극하고, 미래의 보다 발전된 연구를 위한 방향을 제시하였다는 데에 연구의 의의가 있다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 민간병원 직원들의 노조몰입수준은 직무만족에 의해 결정되는 것이 아니라 관리자의 태도, 규범적 애착, 노조만족 요인 그리고 동료직원들에 대한 노조에 대한 태도, 노사분위기 등 여러 가지 요인에 의해 결정된다고 할 수 있다. 또한 공공병원 직원들의 노조몰입수준은 직무에 대한 만족과 병원장의 운영태도, 노사분위기 등에 의해 결정되는 것이 아니라 짧은 연령층과 감성적 애착수준, 노조 및 동료들의 태도에 의해 결정된다고 할 수 있다.

결론적으로 민간병원과 공공병원 직원들의 노조몰입수준 결정요인은 약간 차이가 있어, 병원의 효율적인 인사관리 측면에서 각 병원직원들의 노조몰입 관련결정요인이 중요한 자료로 제공될 것으로 판단한다. 또한 민간병원의 경우 병원장의 경영요인이 노조몰입에 직접적인 영향 요인이므로 병원경영의 투명성이 제고와 노조에 대한 민주적이고 유연한 자세로의 태도 전환이 필요하다.

병원노조는 노조로서의 역할과 기능을 제대로 수행하고 조합원의 요구와 의견을 수렴하여 노조에 대한 만족도를 제고할 때 노조몰입 수준은 증대될 것으로 본다. 특히 병원직원이 속해있는 준거 집단에서의 사회화 경험이 노조몰입에 중요한 영향을 주므로 노조에 대해 우호적 태도와 광범위한 지지를 확보하는 것이 필요하다고 본다.

향후 병원직원들의 노조몰입 연구를 위해서는 조직요인들의 종합적인 관계를 판단 평가할 수 있

는 좀 더 과학적이고 객관적인 도구의 개발과 함께 이 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 반복 연구가 이루어지길 기대한다.

참고문헌

1. Gallagher D.G., Clark P.F.(1989), Research on Union Commitment: Implications for Labor, *Labor Studies Journal*, Vol.14(1);189-196.
2. 이상준(1996), 한국병원 노조몰입도의 실증적 연구, 경희대학교 대학원 석사학위논문.
3. Fullagar C., Barling J.(1989), A longitudinal test of a model of the antecedents of union loyalty, *Journal of Applied Psychology*, Vol.74;213-227.
4. 박재호(1991), 노조관여에 영향을 미치는 조직 심리학적 변인에 관한 연구, 영남대학교 인문과학연구소 인문연구, Vol.12(2);229-233.
5. 신광영, 박준식(1990), 노동조합의 조직과 운영에 관한 실태조사, 한국사회연구소(편), 노동조합 조직연구, 백산서당.
6. 송호근(1991), 노동조합의 성격분화와 리더십의 안전성, 경영학연구, p.9.
7. Gordon M.E, Philpot J.W, Burt R.E, et al(1980), Commitment to the Union Development of a Measure and an Examination of its Correlates, *Journal of Applied Psychology*, Vol.65;479-499.
8. Fukami C.V., Larson E.W.(1984), Commitment to Company and Union: Parrallel Models. *Journal of Applied Psychology*, Vol.69;367-371.
9. 김계운(2001), 교원의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 결정요인분석, 인하대학교 대학원 박사학위논문.
10. 송학준(1992), 근로자의 노동조합에 대한 몰입에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
11. 김정환(1994), 노동조합 몰입도의 결정요인에 관한 연구, 서강대학교 대학원 박사학위논문.

12. 윤홍우(1996), 화이트칼라 노동조합원의 이중 몰입에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사학위논문.
13. 김령희(1995), 노동조합 몰입의 결정요인에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
14. Macdonald S., MacIntyre P.(1997), The generic job satisfaction scale: scale development and its correlates, *Employee Assistance Quarterly*, Vol.13(2);89-94.
15. Barling J., Wade B., Fullagar(1992), Predicting Employee Commitment to company and Union: Divergent Models, *Journal of Occupational Organizational Psychology*, Vol.65;234-240.
16. Martin, J.E., Magenau J.M., Peterson M.F.(1986), Variables related to patterns of union stewards commitment, *Journal of Labor Research*, Vol.7(4);67-78.
17. 어윤태(1989), 노조관여 척도에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
18. 김기석, 성영신(1989), 김철민, 노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향, *한국심리학회지 산업 및 조직*, Vol.2(1);14-43.
19. Sheldon M.E(1971), Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*, Vol.16;143-150.
20. Borjas G.T.(1979), Job satisfactions, wages and unions, *Journal of Human Resources*, Vol.14;21-40.
21. Martin J.E., Magenau J.M., Peterson M.F.(1982), Variables differentiating patterns of commitment among union stewards, New York: paper presented at the 42nd annual meeting of the academy of management.
22. Jeong Y(1990), Determinants of Employee's multiple Commitments to the Company and Union in Canada and Sweden: Parallel Models, Ph. D. Dissertation.
23. Purcell T.V.(1960), *Blue Collar man*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
24. Hammer W.C, Smith F.J.(1978), Work attitudes as predictors of unionization activity, *Journal of Applied Psychology*, Vol.63;415-421.
25. Gordon M.E, Ladd R.T, Beauvai L.L(1984), The Job Satisfaction and Union Commitment of Unionized Engineers, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.37;359-370.
26. 신윤성(1997), 노동조합 몰입에 대한 행위론적 영향요인에 관한 연구, 부산대학교 행정대학원 석사학위논문.

접수일자 4월 25일

심사일자 6월 10일

게재확정일자 6월 15일