

의료기관 종사자들의 상사인식, 직무가치 자긍심, 직장에 대한 자부심

정용모¹, 이재훈^{2*}

¹인본의료재단, ²인제대학교 병원전략경영연구소

Recognition of Seniors, Self-esteem for Job Value, Pride of Workplace on Hospital Workers

Yong-Mo Jung¹, Jae-Hoon Ji^{2*}

¹*Inbon Medical Corporation,*

²*Center for Health Care Strategic Management, Inje University*

<Abstract>

This study is focusing on the fact that Medical bodies are a labor-intensive organization in the technological field which needs technical knowledge and concerted efforts and then explaining the job value and the workplace value on the basis of trust in terms of a sense of organizational unity.

The study reveals that, the higher recognition of their seniors the medical workers have, the higher level of self-esteem for job value they have. In terms of personal characteristics, educational experience has a meaningful influence on self-esteem for job value; in terms of job characteristics, the period of one's service and monthly salary have a meaningful influence on it.

And, it is found, the higher the pride on workplace, respect and trust in seniors, loyalty to seniors and self-esteem for job value are, the more proud they feel of workplace.

Key Words : Recognition of Seniors, Self-esteem for Job Value, Pride of Workplace, Hospital Workers

I. 서론

조직의 경영환경은 끊임없이 변화하고, 다양한 변화를 요구하고 있다. 즉, 환경변화에 신속하게 적응하지 못하는 조직은 경쟁에서 도태되는 반면, 그 변화를 잘 활용하는 기업은 발전할 수 있다는 것이다. 따라서 조직은 지속적인 경쟁력을 확보하기 위하여 환경변화에 신속하고 유연하게 대처할 수 있는 인적자원의 역량을 확보하는 것이 필요하게 된다.

또한 정보지식 사회로 발전되고 있는 현실에서는 조직이 경쟁력을 갖추기 위하여 가치창출에 직접적으로 영향을 미치는 인적자원을 확보하고 개발하는 것이 중요한 경쟁력의 지표가 될 수 있을 것이다. 즉, 조직의 경쟁 원천은 다른 어떤 자원보다 인적자원에 있다고 할 수 있는데, 인적자원은 조직의 본질적 자원으로서 기업 경쟁력을 좌우하는 가장 중요한 원천이라는 것이다.

그러므로 조직이 경쟁력 확보와 성과향상을 위해서는 역량 있는 인적자원을 확보하고, 이들 인적자원의 의욕과 창의성을 극대화할 수 있는 인력개발관리시스템을 구축하는 것이 조직의 지속적인 유지와 성장에 우선적으로 요구되고 있다고 할 수 있을 것이다. 뿐만 아니라, 조직이 생존하고 지속적으로 성장을 하기 위해서는 조직구성원들의 신뢰가 전제되어야 한다. 즉, 조직구성원들이 자신이 속한 조직과 리더에 대하여 신뢰할 때 긍정적인 직무태도를 가지게 되고 이는 조직의 성과로 이어질 것이다. 따라서 신뢰는 조직의 성공과 실패에 커다란 영향을 주고 경쟁적이고 복잡한 환경 속에서는 조직이 생존하기 위한 필수적인 요건이 되었다고 할 수 있다[1].

이러한 조직관리에 대해 김현영[2]은 조직구성원 자신이 미래의 행위나 과업을 성공적으로 수행하거나 일정한 결과에 도달할 수 있을 것이라는 가능성에 대한 믿음인 자기효능감이 높아지면, 더

높은 목표를 세우고, 목표에 더욱 몰입하게 되며, 달성하고자 하는 욕구가 증가하게 됨으로써 개인의 과업지향적인 동기인 내재적 동기가 높아지고, 그로 인하여 조직에 대한 몰입과 직무에 대한 만족이 증가하게 될 것이라고 하였다. 그리고 홍순복[3]은 공공부문에 종사하는 공무원들은 상사에 대한 신뢰가 높을수록 조직몰입, 의사결정참여, 직무성과 등 조직유효성이 높아지는 유의한 영향을 미친다고 하였으며, 구본기[4]는 조직구성원들이 자신의 능력에 대한 개인적 판단인 자기유능감과 직무만족간의 관계에서 상사부하 간의 긴밀한 관계와 계속적인 지원은 구성원들의 직무를 만족시키는데 더욱 효과적일 수 있다고 하였다. 그리고 자기유능감은 조직몰입에도 유의한 영향을 미치는데, 자기유능감이 높은 구성원들이 심리적인 애착 정도인 정서적 몰입도 높아지며, 상사의 리더십 및 상호관계에 대한 교환관계 질을 지각하고 있는 정도인 상사부하 교환관계가 높게 나타날수록 정서적 조직몰입이 증가한다고 하였다. 또한 김용학[5]은 상사의 지식적 신뢰와 동질적 신뢰가 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였으며, Rousseau 등[6]과 Waldo[7]는 상사에 대한 신뢰 정도는 개인이 조직에 대한 심리적일체감과 동일시 의식을 의미하는 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다.

우리나라 의료서비스 산업은 정부의 각종 규제정책의 증가와 사회문화적 변화에 따른 의료소비자들의 욕구 증가, 그리고 의료기관 간의 경쟁심화 등으로 의료서비스산업의 경영환경은 급속하게 변화하고 있으며, 분야별로 전문화 및 세분화가 되어 있어서 조직구성원이 다양하면서 많은 인력을 요구하는 특성을 가지고 있다. 즉, 의료기관 조직은 각기 다른 전문분야 직종들의 전문적인 지식과 공동의 노력이 요구되는 전문기술분야의 노동집약적 조직체라고 할 수 있다. 그러나 지금까지 의료기관 종사자들을 대상으로 인적자원관리와 관련되어서

는 주로 직무만족, 조직몰입, 리더십 등에 관한 선행연구는 많았으나 단일직종을 대상으로 한 연구가 대부분으로, 병원조직의 직무형태나 직무특성에 따라 직종을 구분하여 분석한 연구는 드물었다.

이에 본 연구는 의료기관 조직의 직무형태나 직무특성에 따라 직종을 구분하여 조직 일체감 측면에서 상사에 대한 신뢰를 바탕으로 직무가치 자긍심과 직장에 대한 자부심을 살펴보고자 한다. 이러한 연구는 의료기관 조직의 직종 및 직무특성에 따른 효율적인 조직관리에 유용한 시사점을 제공할 수 있을 것이라 사료된다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료의 수집

본 연구는 의료기관종사자들의 상사인식, 직무가치 자긍심, 직장에 대한 자부심을 파악하기 위하여 자료수집의 협조가 가능한 부산지역에 소재한 의료기관에 근무하고 있는 종사자들을 대상으로 하였다. 자료의 수집은 2010년 9월부터 11월까지 자기기입식 설문조사 방법을 이용하였으며, 설문지는 총 1,000부를 배부하여 895부가 회수(회수율 89.5%)되었으나, 의원 52부를 제외한 후(일반화 하는데 한계가 있다는 판단으로) 병원급 이상 의료기관 종사자의 응답설문 843부를 분석에 이용하였다.

2. 연구도구의 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구는 선행연구에서 인적자원관리와 관련되어 사용되어 왔던 리더십, 내재적 동기부여, 조직몰입 등의 측정도구를 참조하였으며, 본 연구의 목적에 따라 상사에 대한 인식, 직무가치 자긍심, 직장에 대한 자부심을 다음과 같이 구성하여 Likert

5점 척도로 측정하였다.

첫째, 조직과 리더에 대한 신뢰는 주로 리더십과 관련되어 측정되어 왔다. 일반적으로 리더십(Leadership)은 지도력·지휘력·영향력 등으로 불리고 있으며, 한 개인이 다른 구성원으로 하여금 목표를 이루기 위해 노력하도록 영향력을 행사하는 과정으로 정의하고 있다. 이러한 리더십은 주어진 상황에서 목적을 달성하기 위해 개인이나 집단의 행동에 영향을 미치는 과정으로, Robinson & Wolf[8]는 조직구성원들이 목적달성을 위해 일할 수 있도록 리더가 영향을 미치는 과정이라고 하였다.

따라서 본 연구에서는 상사에 대한 인식을 선행연구들에서 사용된 리더십의 측정항목 중 조직생활과 직무수행에 있어서 조직구성원 각 개인이 갖고 있는 상사에 대한 몰입과 상사에 대한 신뢰를 상사에 대한 인식으로 규정하여, 상사에 대한 존경·상사와 근무하는 것에 대한 자부심·상사에 대한 애착·상사의 업무능력·상사의 언행 정의성과 일치성·상사의 배려·상사와의 관계에 대한 의무감으로서 상사와의 공동체 인식 등으로 구성하였다.

둘째, 조직구성원들이 직무를 수행하는데 있어 자기 자신 스스로 긍지를 가지는 마음에 대해 선행연구들에서는 직무만족이나 자기 효능감 또는 내재적 동기부여 등에 포함하여 사용되어 왔는데, 대표적으로 내재적 동기부여로 표현되고 있다. 즉, 내재적 동기(Intrinsic Motivation)는 구성원과 업무간의 직접적인 관계에서 발생하는 것으로 과업을 수행하면서 얻는 성취감, 도전감, 신뢰감 등을 통해 노력이 발동되는 상태를 의미한다.

따라서 본 연구에서는 직무가치 자긍심을 조직구성원들이 자기 자신 스스로 긍지를 가지는 마음으로 내재적 동기부여 측정항목 중 직무자체에 대한 흥미·성취감·직무에 대한 자부심·도전가치성 등으로 구성하였다.

셋째, 조직몰입(Organizational Commitment)은 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미하는 것으로, 조직구성원이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰입하는가의 정도를 뜻한다. Meyer & Allen[9]은 조직몰입의 형태를 조직구성원이 소속된 조직에 대하여 느끼는 감정적 애착으로서, 조직에 대한 충성심·호의·소속감·행복감·유쾌함 등과 같은 감정을 느끼는 정서적 몰입, 조직구성원이 조직에 머무름으로써 얻게 되는 이익과 조직을 떠남으로써 당면하게 되는 손실을 고려하는 경제적 측면의 유지적 몰입, 조직의 목표달성을 위하여 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계인 규범적 몰입으로 분류하였다.

따라서 본 연구에서는 직장에 대한 자부심을 조직구성원들이 직장에 대한 가치나 능력을 믿고 당당히 여기는 마음으로 조직몰입의 측정항목 중 직장에 대한 자량과 긍지·계속적 근무 의지·직장과의 가치관 일치성·직장에 대한 소속감·동기부여와 격려 등으로 구성하였다.

그리고 본 연구에서 사용된 측정 자료에 대해 타당성 검증을 위하여 요인적재량의 절대값이 0.6 이상으로 설정하여 주성분분석 방법과 베리맥스 요인회전을 이용한 요인분석 결과, 상사에 대한 인

식은 상사에 대한 존경과 신뢰 13문항, 상사에 대한 의리와 결속 5문항으로 요인 분류되었으며, 직무가치 자긍심은 6문항, 직장에 대한 자부심은 5문항으로 요인 분류되었다.

연구도구의 타당성이 확인된 측정항목에 대해 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 검증 결과, 측정항목의 전체신뢰도는 0.965이었고, 상사에 대한 인식 측정항목 신뢰도는 상사에 대한 존경과 신뢰 0.964, 상사에 대한 의리와 결속 0.896, 직무가치 자긍심 측정항목 신뢰도는 0.921, 직장에 대한 자부심 측정항목 신뢰도는 0.914이었다. 이를 정리하면 <표 1>과 같다.

3. 자료분석 방법

수집된 자료의 처리 및 분석은 SPSS 19.0을 이용하였다. 본 연구의 분석단계는 다음과 같다.

1단계 분석 : 의료기관종사자들의 상사에 대한 존경과 신뢰, 상사에 대한 의리와 결속, 직무가치 자긍심, 직장에 대한 자부심을 측정하여 연구대상자들의 개인적 특성과 직무특성에 따른 차이를 살펴보기 위하여 t-test와 분산분석(ANOVA)을 실시하고, 집단별 사후검증은 Scheffe로 하였다.

<표 1> 측정자료의 타당성과 신뢰도 검증 및 변수의 정의

구분	최초 문항	요인 분류	요인 고유값	Cronbach's α	조직적 정의	
					요인변수명	요인변수의 내용
상사에 대한 인식	21	13	19.982	.964	상사에 대한 존경과 신뢰	상사에 대한 존경, 상사와 근무하는 것에 대한 자부심, 상사에 대한 애착, 상사의 업무능력, 상사의 언행 정의성과 일치성, 상사의 배려 등
		5	1.482	.896	상사에 대한 의리와 결속	상사와의 관계에 대한 의무감으로서 상사와의 의식적인 공동체 등
내재적 동기부여	9	6	1.880	.921	직무가치 자긍심	자기자신 스스로 긍지를 가지는 마음으로서 직무자체에 대한 흥미, 성취감, 직무에 대한 자부심, 도전가치성 등
조직몰입	6	5	3.282	.914	직장에 대한 자부심	직장에 대한 가치나 능력을 믿고 당당히 여기는 마음으로 직장에 대한 자량과 긍지, 계속적 근무 의지, 직장과의 가치관 일치성, 직장에 대한 소속감, 동기부여와 격려 등
계	36	29			누적 적재값(%) : 68.407	전체 신뢰도 : .965

2단계 분석 : 의료기관종사자들의 조직 일체감 측면에서 신뢰를 바탕으로 한 직무가치 자긍심의 영향요인을 파악하기 위하여 상사에 대한 인식 2개 요인변수(상사에 대한 존경과 신뢰, 상사에 대한 의리와 결속)와 연구대상자들의 개인적 특성 및 직무특성을 독립변수로 하여 연구대상자 전체·근무의료기관 종류별(병원, 종합병원)·직종직군(간호직군, 의료기사/보건지원직군, 행정직군, 영양/시설관리/기타직군) 별로 회귀분석을 실시하였다.

3단계 분석 : 의료기관종사자들의 직장에 대한 자부심의 영향요인을 파악하기 위하여 상사에 대한 인식 2개 요인변수(상사에 대한 존경과 신뢰, 상사에 대한 의리와 결속)와 직무가치 자긍심, 그리고 연구대상자들의 개인적 특성 및 직무특성을 독립변수로 하여 연구대상자 전체·근무의료기관 종류별(병원, 종합병원)·직종직군(간호직군, 의료

기사/보건지원직군, 행정직군, 영양/시설관리/기타직군) 별로 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자의 특성

본 연구 대상자의 특성은 <표 2>와 같다.

연구대상자는 총 843명으로 근무의료기관이 병원인 경우는 408명(48.4%)·종합병원인 경우 435명(51.6%)이었다. 그리고 개인적 특성(성별, 연령, 결혼유무, 학력)과 직무특성(직급유무, 고용형태, 직종직군)에 따른 근무의료기관별 구성비율은 유사하게 분포하였다.

<표 2> 연구대상자의 특성

단위 : 명(%)

구 분	근무의료기관		계		
	병원	종합병원			
성별	남자	147(36.0)	145(33.3)	292(34.6)	
	여자	261(64.0)	290(66.7)	551(65.4)	
개인적 특성	연령	26세 미만	76(18.6)	78(17.9)	154(18.3)
		25-30세 미만	191(46.8)	161(37.0)	352(41.8)
		30-35세 미만	80(19.6)	90(20.7)	170(20.2)
		35-40세 미만	38(9.3)	55(12.6)	93(11.0)
		40세 이상	23(5.6)	51(11.7)	74(8.8)
결혼유무	기혼	124(30.4)	162(37.2)	286(33.9)	
	미혼	284(69.6)	273(62.8)	557(66.1)	
학력	전문대학 졸업 이하	229(56.1)	205(47.1)	434(51.5)	
	대학교 졸업 이상	179(43.9)	230(52.9)	409(48.5)	
직급유무	없음(사원)	335(82.1)	371(85.3)	706(83.7)	
	있음(계장이상)	73(17.9)	64(14.7)	137(16.3)	
직무특성	고용형태	정규직	380(93.1)	354(81.4)	734(87.1)
		비정규직	28(6.9)	81(18.6)	109(12.9)
	직종직군	간호직군	76(18.6)	117(26.9)	193(22.9)
의료기사/보건지원직군		229(56.1)	134(30.8)	363(43.1)	
행정직군		93(22.8)	158(36.3)	251(29.8)	
영양/시설관리/기타직군		10(2.5)	26(6.0)	36(4.3)	
합계		408(100.0)	435(100.0)	843(100.0)	

주) 의료기사 및 보건지원직군 : 물리치료사, 방사선사, 임상병리사, 작업치료사, 치위생사, 응급구조사, 사회복지사, 안경사, 언어청각치료사

개인적 특성에 따른 구성은 성별로 남자 292명(34.6%)·여자 551명(65.4%), 연령은 25세 미만 154명(18.3%)·25-30세 미만 352명(41.8%)·30-35세 미만 170명(20.2%)·35-40세 미만 93명(11.0%)·40세 이상 74명(8.8%), 결혼유무는 기혼 286명(33.9%)·미혼 557명(66.1%), 학력은 전문대학 졸업 이하 434명(51.5%)·대학교 졸업 이상 409명(48.5%)이었다.

직무특성에 따른 구성은 직급유무는 직급이 없는 경우(사원) 706명(83.7%)·직급이 있는 경우(계장 이상) 137명(16.3%), 고용형태는 정규직 734명

(87.1%)·비정규직 109명(12.9%), 직종직군은 간호직군 193명(22.9%)·의료기사/보건지원직군 363명(43.1%)·행정직군 251명(29.8%)·영양/시설관리/기타직군 36명(4.3%)이었다.

2. 개인적 특성 및 직무특성에 따른 차이

연구대상자들의 상사에 대한 존경과 신뢰는 3.30점, 상사에 대한 의리와 결속은 2.98점, 직무가치 자긍심은 3.27점, 직장에 대한 자부심은 3.12점이었다<표 3>.

<표 3> 개인적 특성 및 직무특성에 따른 차이

구분		상사에 대한 존경과 신뢰	상사에 대한 의리와 결속	직무가치 자긍심	직장에 대한 자부심
성별	남자	3.39 ±0.73	3.08 ±0.76	3.37 ±0.71	3.23 ±0.85
	여자	3.26 ±0.69	2.92 ±0.76	3.22 ±0.60	3.07 ±0.69
	t(p)	2.599(.010)	2.901(.004)	2.892(.002)	2.804(.003)
연령	25세 미만	3.24 ±0.59	2.93 ±0.73a	3.20 ±0.52	2.98 ±0.67a
	25-30세 미만	3.31 ±0.71	2.96±0.75a,b	3.26 ±0.64	3.04±0.74a,b
	30-35세 미만	3.27 ±0.78	2.93 ±0.80a	3.30 ±0.74	3.16±0.81a,b
	35-40세 미만	3.31 ±0.71	3.01±0.70a,b	3.30 ±0.57	3.31±0.63b,c
	40세 이상	3.45 ±0.73	3.23 ±0.87b	3.41 ±0.70	3.48 ±0.77c
F(p)	1.263(.283)	2.381(.050)	1.476(.207)	8.453(.000)	
결혼유무	기혼	3.33 ±0.76	3.03 ±0.82	3.31 ±0.68	3.27 ±0.76
	미혼	3.29 ±0.68	2.95 ±0.74	3.25 ±0.62	3.05 ±0.73
	t(p)	.860(.390)	1.426(.154)	1.200(.231)	4.209(.000)
학력	전문대학 졸업 이하	3.27 ±0.67	2.97 ±0.73	3.19 ±0.58	3.05 ±0.71
	대학교 졸업 이상	3.33 ±0.75	2.99 ±0.80	3.37 ±0.69	3.20 ±0.79
	t(p)	-1.154(.249)	-.454(.650)	-4.131(.000)	-2.920(.004)
근무의료기관	병원	3.33 ±0.71	3.01 ±0.76	3.25 ±0.63	3.11 ±0.75
	종합병원	3.27 ±0.71	2.96 ±0.77	3.29 ±0.65	3.14 ±0.75
	t(p)	1.168(.243)	.959(.338)	-.999(.318)	-.673(.501)
직급유무	없음(사원)	3.29 ±0.70	2.98 ±0.76	3.26 ±0.64	3.09 ±0.74
	있음(계장이상)	3.35 ±0.72	2.99 ±0.80	3.34 ±0.65	3.30 ±0.76
	t(p)	-.906(.365)	-.215(.830)	-1.405(.161)	-3.005(.003)
고용형태	정규직	3.30 ±0.70	2.97 ±0.74	3.26 ±0.62	3.11 ±0.74
	비정규직	3.34 ±0.78	3.03 ±0.91	3.36 ±0.75	3.20 ±0.84
	t(p)	-.561(.575)	-.601(.549)	-1.338(.183)	-1.218(.223)
직종직군	간호직군	3.27±0.62a,b	2.93 ±0.67a	3.17±0.56a	2.94 ±0.70a
	의료기사/보건지원직군	3.36±0.65a,b	3.02±0.76a,b	3.39±0.62a	3.16±0.74a,b
	행정직군	3.21 ±0.81a	2.92 ±0.80a	3.17±0.68a	3.18±0.75a,b
	영양/시설관리/기타직군	3.50 ±0.82b	3.28 ±0.89b	3.31±0.77a	3.37 ±0.92b
	F(p)	3.271(.021)	3.002(.030)	8.152(.000)	6.231(.001)
전체		3.30±0.71	2.98±0.76	3.27±0.64	3.12±0.75

연구대상자들의 개인적 특성에 따라 살펴보면, 성별에서는 상사에 대한 존경과 신뢰·상사에 대한 의리와 결속·직무가치 자긍심·직장에 대한 자부심이 모두 남자(3.39점, 3.08점, 3.37점, 3.23점)가 여자(3.26점, 2.92점, 3.22점, 3.07점)보다 높은 것으로 유의한 차이가 있었다($p<.05$). 연령에 따라서는 상사에 대한 의리와 결속·직장에 대한 자부심이 유의한 차이가 있었는데($p<.05$), 사후검증 결과 상사에 대한 의리와 결속은 25세 미만 및 30-35세 미만 집단(2.93점)과 40세 이상 집단(3.23점)으로 구분되어 40세 이상 집단이 상사에 대한 의리와 결속에 대한 인식이 더 높았고, 직장에 대한 자부심은 25세 미만 집단(2.98점)과 40세 이상 집단(3.48점)으로 구분되어 연령이 높을수록 직장에 대한 자부심이 더 높았다.

결혼유무에 따라서는 직장에 대한 자부심이 기혼인 경우(3.27점)가 미혼인 경우(3.05점)보다 높은 것으로 유의한 차이가 있었으며($p<.05$), 학력에서는 직무가치 자긍심과 직장에 대한 자부심이 전문대학 졸업 이하인 경우(3.19점, 3.05점)보다 대학교 졸업 이상인 경우(3.37점, 3.20점)가 높은 것으로 유의한 차이가 있었다($p<.05$).

연구대상자들의 직무특성에 따라 살펴보면, 근무의료기관과 고용형태에서 따라서는 상사에 대한 존경과 신뢰·상사에 대한 의리와 결속·직무가치 자긍심·직장에 대한 자부심은 유의한 차이를 보이지 않았다($p>.05$). 직급유무에서는 직장에 대한 자부심이 직급이 없는 경우(3.09점)보다 직급이 있는 경우(3.30점)에 높은 것으로 유의한 차이가 있었다($p<.05$).

직종직군에 따라 살펴보면, 상사에 대한 존경과 신뢰 및 상사에 대한 의리와 결속은 영양/시설관리/기타직군 3.50점·3.28점, 의료기사/보건지원직군 3.36점·3.02점, 간호직군 3.27점·2.93점, 행정직군 3.21점·2.92점 순으로 유의한 차이가 있었는데($p<.05$), 사후검증 결과 상사에 대한 존경과 신

뢰는 행정직군과 영양/시설관리/기타직군으로 구분되었으며, 상사에 대한 의리와 결속은 행정직군 및 간호직과 영양/시설관리/기타직군으로 구분되었다.

직무가치 자긍심은 의료기사/보건지원직군 3.39점, 영양/시설관리/기타직군 3.31점, 간호직군과 행정직군 3.17점 순으로 유의한 차이가 있었다($p<.05$).

직장에 대한 자부심은 영양/시설관리/기타직군 3.37점, 행정직군 3.18점, 의료기사/보건지원직군 3.16점, 간호직군 2.94점 순으로 유의한 차이가 있었는데($p<.05$), 사후검증 결과 간호직군과 영양/시설관리/기타직군으로 구분되었다.

3. 직무가치 자긍심 및 직장에 대한 자부심 영향요인

의료기관종사자들의 조직 일체감 측면에서 신뢰를 바탕으로 한 직무가치 자긍심과 직장에 대한 자부심에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 직무가치 자긍심과 직장에 대한 자부심을 종속변수로 회귀분석을 실시한 결과 <표 4>, <표 5>, <표 6>과 같다.

직무가치 자긍심은 상사에 대한 존경과 신뢰·상사에 대한 의리와 결속이 연구대상자들의 근무의료기관 종류와 관계없이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인이었으며, 개인적 특성과 직무특성에서는 연구대상자 전체의 경우 학력·월평균 급여·현병원 근무년수, 근무의료기관이 병원인 경우에는 학력·월평균 급여, 근무의료기관이 종합병원인 경우에는 학력이 유의한 영향을 미치는 요인이었다.

그리고 직장에 대한 자부심은 상사에 대한 존경과 신뢰·상사에 대한 의리와 결속·직무가치 자긍심이 연구대상자들의 근무의료기관 종류와 관계없이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인이었으며, 개인적 특성과 직무특성에서는 연구대상자 전체의

경우와 근무의료기관이 종합병원인 경우에는 유의한 영향요인이 확인되지 않았으며, 근무의료기관이

병원인 경우에는 연령이 유의한 영향을 미치는 요인이었다.

<표 4> 의료기관 종사자들의 직무가치 자긍심 및 직장에 대한 자부심 영향요인

종속변수 : 직무가치 자긍심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)	종속변수 : 직장에 대한 자부심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차				B	표준 오차		
상수	1.156	.241		.795***	상수	-.080	.251		-.318
상사에 대한 존경과 신뢰	.380	.037	.418	10.336***	상사에 대한 존경과 신뢰	.222	.040	.209	.526***
상사에 대한 의리와 결속	.132	.034	.157	.879***	상사에 대한 의리와 결속	.241	.035	.245	.844***
성별(남자:0)	-.023	.040	-.017	-.561	직무가치 자긍심	.403	.036	.345	11.304***
연령	.002	.005	.020	.463	성별(남자:0)	.014	.041	.009	.350
결혼유무(기혼:0)	-.010	.052	-.008	-.197	연령	.009	.005	.074	1.914
학력(전문대학 졸업이하:0)	.131	.038	.102	3.461**	결혼유무(기혼:0)	-.055	.053	-.035	-1.038
직급유무(없음:0)	-.004	.061	-.002	-.065	학력(전문대학 졸업이하:0)	.038	.039	.025	.965
고용형태(정규직:0)	.072	.060	.038	1.190	직급유무(없음:0)	.005	.063	.002	.079
월평균 급여	.049	.020	.097	2.453*	고용형태(정규직:0)	.089	.062	.040	1.427
현병원 근무년수	-.041	.018	-.094	-2.327*	월평균 급여	.013	.021	.022	.638
근무의료기관(병원:0)	.060	.039	.047	1.515	현병원 근무년수	.021	.018	.041	1.159
					근무의료기관(병원:0)	-.009	.041	-.006	-.226
R ² = .337 F(p) : 38.433***					R ² = .488 F(p) : 65.826***				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 5> 근무의료기관이 병원인 경우 종사자들의 직무가치 자긍심 및 직장에 대한 자부심 영향요인

종속변수 : 직무가치 자긍심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)	종속변수 : 직장에 대한 자부심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차				B	표준 오차		
상수	1.474	.368		4.008***	상수	-.699	.370		-1.888
상사에 대한 존경과 신뢰	.349	.052	.391	.696***	상사에 대한 존경과 신뢰	.320	.054	.300	.902***
상사에 대한 의리와 결속	.126	.048	.152	2.626**	상사에 대한 의리와 결속	.208	.048	.209	.358***
성별(남자:0)	-.035	.059	-.027	-.596	직무가치 자긍심	.431	.050	.360	.693***
연령	-.005	.007	-.044	-.710	성별(남자:0)	.077	.058	.049	1.333
결혼유무(기혼:0)	.012	.071	.009	-.173	연령	.018	.007	.133	2.569*
학력(전문대학 졸업이하:0)	.158	.054	.125	2.936**	결혼유무(기혼:0)	-.021	.070	-.013	-.305
직급유무(없음:0)	-.042	.087	-.026	-.484	학력(전문대학 졸업이하:0)	.054	.054	.036	1.006
고용형태(정규직:0)	.057	.107	.023	.530	직급유무(없음:0)	.035	.086	.018	.405
월평균 급여	.090	.032	.155	2.832**	고용형태(정규직:0)	.115	.106	.039	1.086
현병원 근무년수	-.036	.025	-.072	-1.457	월평균 급여	-.044	.032	-.063	-1.381
					현병원 근무년수	-.006	.025	-.011	-.261
R ² = .321 F(p) : 18.802***					R ² = .540 F(p) : 42.228**				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 6> 근무의료기관 종합병원인 경우 종사자들의 직무가치 자긍심 및 직장에 대한 자부심 영향요인

종속변수 : 직무가치 자긍심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)	종속변수 : 직장에 대한 자부심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차				B	표준 오차		
상수	1.278	.324		3.941***	상수	.282	.346		.816
상사에 대한 존경과 신뢰	.407	.052	.441	.771***	상사에 대한 존경과 신뢰	.119	.059	.113	2.034*
상사에 대한 의리와 결속	.134	.049	.157	2.747**	상사에 대한 의리와 결속	.282	.052	.290	.478***
성별(남자:0)	-.013	.056	-.010	-.235	직무가치 자긍심	.395	.051	.346	.764***
연령	.005	.006	.053	.848	성별(남자:0)	-.056	.059	-.036	-.950
결혼유무(기혼:0)	-.044	.077	-.033	-.571	연령	.004	.006	.034	.599
학력(전문대학 졸업이하:0)	.108	.053	.082	2.022*	결혼유무(기혼:0)	-.068	.081	-.044	-.841
직급유무(없음:0)	.060	.090	.032	.666	학력(전문대학 졸업이하:0)	.001	.056	.001	.026
고용형태(정규직:0)	.051	.076	.030	.669	직급유무(없음:0)	-.021	.094	-.010	-.225
월평균 급여	.022	.026	.048	.843	고용형태(정규직:0)	.150	.079	.078	1.891
현병원 근무년수	-.046	.027	-.110	-1.732	월평균 급여	.045	.028	.085	1.627
					현병원 근무년수	.038	.028	.080	1.370
R² = .360 F(p) : 23.887***					R² = .463 F(p) : 33.194***				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

조직 일체감 측면에서 신뢰를 바탕으로 한 직무가치 자긍심과 직장에 대한 자부심 영향요인을 직종 직군에 따라 살펴보았다.

간호직군은 <표 7>과 같이 직무가치 자긍심은 상사에 대한 인식 중 상사에 대한 존경과 신뢰가 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 개인적 특성과 직무특성 중에서는 유의한 영향을 미치는 요인이 확인되지 않았다. 그리고 직장에 대한 자부심은 상사에 대한 의리와 결속· 직무가치 자긍심이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 개인적 특성 및 직무특성 중에서는 연령이 유의한 영향을 미치는 요인이었다.

의료기사/보건지원직군은 <표 8>과 같이 직무가치 자긍심은 상사에 대한 인식 중 상사에 대한 존경과 신뢰가 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인이었으며, 개인적 특성 및 직무특성 중에서는 성별·학력· 월평균 급여가 유의한 영향을 미치는 요인이었고, 직장에 대한 자부심은 상사에 대한 인식(상사에 대한 존경과 신뢰, 상사에 대한 의리와

결속)요인 모두 그리고 직무가치 자긍심이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 개인적 특성 및 직무특성 중에서는 유의한 영향을 미치는 요인이 확인되지 않았다.

행정직군은 <표 9>와 같이 직무가치 자긍심은 상사에 대한 인식 요인(상사에 대한 존경과 신뢰, 상사에 대한 의리와 결속)이 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인이었으며, 개인적 특성 및 직무특성 중에서는 성별· 현병원 근무년수· 근무의료기관이 유의한 영향을 미치는 요인이었다. 그리고 직장에 대한 자부심은 상사에 대한 인식(상사에 대한 존경과 신뢰, 상사에 대한 의리와 결속)요인 모두 그리고 직무가치 자긍심이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인이었으며, 개인적 특성 및 직무특성 중에서는 유의한 영향을 미치는 요인이 확인되지 않았다.

영양/시설관리/기타직군은 <표 10>과 같이 직무가치 자긍심은 상사에 대한 인식 중 상사에 대한 의리와 결속이 유의한 정(+)의 영향을 미치는

것으로 확인되었으며, 개인적 특성 및 직무특성 중에서는 유의한 영향을 미치는 요인이 확인되지 않았고, 직장에 대한 자부심은 직무가치 자긍심이 유

의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 개인적 특성 및 직무특성 중에서는 결혼유무가 유의한 영향을 미치는 요인이었다.

<표 7> 간호직군 종사자들의 직무가치 자긍심 및 직장에 대한 자부심 영향요인

종속변수 : 직무가치 자긍심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)	종속변수 : 직장에 대한 자부심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차				B	표준 오차		
상수	1.680	.605		2.776**	상수	-.834	.684		-1.220
상사에 대한 존경과 신뢰	.381	.082	.422	.649***	상사에 대한 존경과 신뢰	.049	.096	.043	.511
상사에 대한 의리와 결속	.047	.074	.057	.641	상사에 대한 의리와 결속	.358	.082	.344	.373***
성별(남자:0)	-.086	.161	-.035	-.531	직무가치 자긍심	.372	.082	.298	.520***
연령	.003	.009	.038	.368	성별(남자:0)	.225	.178	.074	1.260
결혼유무(기혼:0)	.003	.111	.003	.030	연령	.025	.010	.220	2.377*
학력(전문대학 졸업이하:0)	.152	.107	.109	1.422	결혼유무(기혼:0)	-.156	.122	-.099	-1.273
직급유무(없음:0)	.084	.199	.033	.423	학력(전문대학졸업이하:0)	-.026	.119	-.015	-.219
고용형태(정규직:0)	-.010	.161	-.005	-.063	직급유무(없음:0)	.137	.220	.043	.623
월평균 급여	-.019	.044	-.039	-.421	고용형태(정규직:0)	.251	.178	.090	1.412
현병원 근무년수	-.004	.039	-.011	-.113	월평균 급여	-.015	.049	-.024	-.301
근무의료기관(병원:0)	-.009	.087	-.007	-.098	현병원 근무년수	-.056	.043	-.112	-1.304
					근무의료기관(병원:0)	.128	.096	.089	1.329
R ² = .240 F(p) : 5.202***					R ² = .406 F(p) : 10.257***				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 8> 의료기사/보건지원직군 종사자들의 직무가치 자긍심 및 직장에 대한 자부심 영향요인

종속변수 : 직무가치 자긍심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)	종속변수 : 직장에 대한 자부심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차				B	표준 오차		
상수	1.333	.401		3.322**	상수	-.410	.395		-1.038
상사에 대한 존경과 신뢰	.476	.058	.494	.209***	상사에 대한 존경과 신뢰	.423	.061	.372	.885***
상사에 대한 의리와 결속	.032	.049	.039	.657	상사에 대한 의리와 결속	.204	.047	.210	.288***
성별(남자:0)	-.118	.059	-.094	-2.009*	직무가치 자긍심	.356	.052	.301	.870***
연령	-.011	.010	-.087	-1.119	성별(남자:0)	-.004	.057	-.003	-.076
결혼유무(기혼:0)	.036	.080	.026	.445	연령	.013	.009	.090	1.396
학력(전문대학 졸업이하:0)	.206	.057	.162	.640***	결혼유무(기혼:0)	-.022	.078	-.013	-.278
직급유무(없음:0)	-.005	.090	-.003	-.052	학력(전문대학졸업이하:0)	-.037	.056	-.025	-.669
고용형태(정규직:0)	.128	.087	.069	1.476	직급유무(없음:0)	-.106	.087	-.055	-1.216
월평균 급여	.088	.034	.162	2.613**	고용형태(정규직:0)	.053	.084	.024	.625
현병원 근무년수	-.019	.028	-.042	-.671	월평균 급여	.054	.033	.084	1.638
근무의료기관(병원:0)	.034	.062	.026	.539	현병원 근무년수	.008	.028	.014	.273
					근무의료기관(병원:0)	-.032	.061	-.021	-.525
R ² = .374 F(p) : 19.092***					R ² = .578 F(p) : 40.027***				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 9> 행정직군 종사자들의 직무가치 자긍심 및 직장에 대한 자부심 영향요인

종속변수 : 직무가치 자긍심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)	종속변수 : 직장에 대한 자부심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차				B	표준 오차		
상수	.672	.471		1.427	상수	.288	.490		.588
상사에 대한 존경과 신뢰	.315	.066	.378	.800***	상사에 대한 존경과 신뢰	.255	.071	.275	.584***
상사에 대한 의리와 결속	.252	.066	.299	.833***	상사에 대한 의리와 결속	.146	.070	.155	2.075*
성별(남자:0)	.161	.079	.114	2.041*	직무가치 자긍심	.435	.067	.391	.490***
연령	-.003	.011	-.031	-.316	성별(남자:0)	.105	.083	.066	1.264
결혼유무(기혼:0)	-.019	.091	-.014	-.213	연령	-.2E7	.011	.000	-.001
학력(전문대학 졸업이하:0)	-.061	.073	-.045	-.843	결혼유무(기혼:0)	-.084	.094	-.055	-.893
직급유무(없음:0)	.135	.104	.084	1.300	학력(전문대학졸업이하:0)	-.027	.076	-.018	-.354
고용형태(정규직:0)	-.163	.118	-.079	-1.381	직급유무(없음:0)	.002	.108	.001	.023
월평균 급여	.052	.038	.114	1.357	고용형태(정규직:0)	.097	.123	.042	.788
현병원 근무년수	-.087	.033	-.196	-2.652**	월평균 급여	.019	.040	.038	.485
근무의료기관(병원:0)	.322	.080	.230	.025***	현병원 근무년수	.024	.034	.049	.697
					근무의료기관(병원:0)	.007	.086	.005	.082
R ² = .415 F(p) : 15.400***					R ² = .495 F(p) : 19.474***				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 10> 영양/시설관리/기타직군 종사자들의 직무가치 자긍심 및 직장에 대한 자부심 영향요인

종속변수 : 직무가치 자긍심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)	종속변수 : 직장에 대한 자부심	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차				B	표준 오차		
상수	.524	.980		.534	상수	.674	1.296		-.520
상사에 대한 존경과 신뢰	-.049	.122	-.053	-.403	상사에 대한 존경과 신뢰	-.160	.161	-.143	-.993
상사에 대한 의리와 결속	.764	.138	.881	5.527***	상사에 대한 의리와 결속	.443	.274	.429	1.618
성별(남자:0)	.086	.213	.056	.407	직무가치 자긍심	.687	.268	.577	2.561*
연령	.000	.015	.006	.029	성별(남자:0)	-.443	.280	-.239	-1.581
결혼유무(기혼:0)	-.371	.301	-.244	-1.232	연령	.033	.019	.374	1.721
학력(전문대학 졸업이하:0)	.437	.235	.281	1.857	결혼유무(기혼:0)	.853	.408	.471	2.088*
직급유무(없음:0)	.422	.389	.154	1.083	학력(전문대학졸업이하:0)	-.263	.331	-.142	-.796
고용형태(정규직:0)	-.143	.219	-.094	-.653	직급유무(없음:0)	-.925	.525	-.283	-1.763
월평균 급여	-.079	.087	-.131	-.909	고용형태(정규직:0)	-.394	.291	-.218	-1.354
현병원 근무년수	-.009	.086	-.014	-.108	월평균 급여	.215	.117	.298	1.847
근무의료기관(병원:0)	.075	.207	.044	.360	현병원 근무년수	.132	.113	.171	1.170
					근무의료기관(병원:0)	-.379	.273	-.188	-1.386
R ² = .792 F(p) : 8.324***					R ² = .757 F(p) : 15.987***				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

IV. 고찰 및 결론

조직의 경영환경은 내·외적으로 급속한 변화로 인하여 경영의 불확실성이 증가되고 있다. 따라서 조직은 유연성을 발휘하고 끊임없는 변화와 혁신을 추구하여야만 한다.

조직의 성공적인 미래는 조직 내 하위부문들 간 조화와 협력을 통한 효과적 인적자원관리 개발과 운영에 달려있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 즉, 조직의 지속적인 성장과 장기적 존속을 위해서는 우수한 구성원을 확보하고 구성원들이 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

특히, 의료서비스 산업은 분야별로 전문화 및 세분화가 되어 각기 다른 전문분야 직종들의 전문적인 지식과 공동의 노력이 요구되는 전문기술분야의 노동집약적 조직체로서, 고도의 의술과 관련 체계가 적절히 조화되어 환자를 진료하게 되는 조직체이다.

이에 본 연구는 의료기관 조직의 직무형태나 직무특성에 따라 직종을 구분하여 조직 일체감 측면에서 상사에 대한 신뢰를 바탕으로 직무가치 자긍심과 직장에 대한 자부심을 살펴보고자 부산지역에 소재한 의료기관 종사자 843명을 대상으로 자기기입식 구조화된 설문지를 이용하여 분석을 실시하였다.

병원종사자들을 대상으로 인적자원관리와 관련된 선행연구들은 주로 직무만족이나 내재적 동기부여 그리고 조직몰입에 중점을 두었다.

그러나 본 연구에서는 포괄적 의미의 직무만족이나 내재적 동기부여 측정항목 중 조직구성원들이 자기 자신 스스로 긍지를 가지는 마음으로서 직무자체에 대한 흥미·성취감·직무에 대한 자부심·도전가치성 등을 측정항목의 내용에 따라 직무가치 자긍심으로 정의하였고, 포괄적 의미의 조직몰입 측정항목 중 조직구성원들이 직장에 대한 가치나 능력을 믿고 당당히 여기는 마음으로서 직

장에 대한 자랑과 긍지·계속적 근무 의지·직장과의 가치관 일치성·직장에 대한 소속감·동기부여와 격려 등을 측정항목의 내용에 따라 직장에 대한 자부심으로 정의하였다.

이에 따른 본 연구결과, 의료기관종사자들의 상사에 대한 존경과 신뢰는 성별·직종직군에 따라 유의한 차이가 있었으며, 상사에 대한 의리와 결속은 성별·연령·직종직군에 따라 유의한 차이가 있었다. 그리고 직무가치 자긍심은 성별·학력·직종직군에 따라 유의한 차이가 있었으며, 직장에 대한 자부심은 성별·연령·결혼유무·학력·직급유무·직종직군에 따라 유의한 차이가 있었다.

의료기관종사자들의 조직 일체감 측면에서 신뢰를 바탕으로 한 직무가치 자긍심은 상사에 대한 인식 요인인 상사에 대한 존경과 신뢰와 상사에 대한 의리와 결속에 대한 인식이 높을수록 직무가치 자긍심에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하였음을 알 수 있었다. 그리고 전체 연구대상자에서는 개인적 특성과 직무특성 중 학력이 전문대 졸업 이하보다 대학교 졸업 이상인 경우, 월평균 급여가 높을수록, 현병원 근무년수가 낮을수록 직무가치 자긍심에 긍정적인 영향을 미치는 요인이었으나, 의료기관 종류에 따라 영향요인이 차이가 있었다.

또한 직장에 대한 자부심은 상사에 대한 인식 요인인 상사에 대한 존경과 신뢰·상사에 대한 의리와 결속·직무가치 자긍심이 높을수록 직장에 대한 자부심에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하였음을 알 수 있었다. 그리고 전체 연구대상자에서는 개인적 특성과 직무특성은 직장에 대한 자부심에 영향요인으로 확인되지 않았으나, 의료기관 종류에 따라서는 영향요인이 차이가 있었다.

이러한 결과는 이민경[10]의 병원종사자들은 조직커뮤니케이션 중 상사와의 만족도가 높을수록 조직몰입이 높았다는 결과, 윤창원[11]의 병원조직구성원들은 상사의 신뢰가 조직몰입에 유의한 긍

정적인 영향을 미친다는 결과와 유사하다고 할 수 있겠으나, 본 연구는 이들 선행연구에 비해 조직몰입과 상사와의 관계를 보다 구체적으로 분류하였다는 데 차이가 있다.

의료기관 종사자들의 직종직군에 따라 조직 일체감 측면에서 신뢰를 바탕으로 한 직무가치 자긍심과 직장에 대한 자부심의 영향요인을 살펴본 결과, 직무가치의 자긍심에 대해서는 간호직군·의료기사/보건지원직군은 상사에 대한 인식 중 상사에 대한 존경과 신뢰에 대한 인식이 높을수록, 행정직군은 상사에 대한 인식 2개 요인(요인상사에 대한 존경과 신뢰·상사에 대한 의리와 결속)의 인식이 높을수록, 영양/시설관리/기타직군은 상사에 대한 인식 중 상사에 대한 의리와 결속에 대한 인식이 높을수록 직무가치 자긍심에 긍정적인 영향요인으로 작용하였음을 알 수 있었다. 그러나 개인적 특성과 직무특성은 직종직군에 따라 직무가치 자긍심에 영향을 미치는 요인이 차이가 있었다.

또한 직종직군별 직장에 대한 자부심의 영향요인을 살펴보면, 간호직군은 상사에 대한 인식 중 상사에 대한 의리와 결속·직무가치 자긍심이 높을수록, 의료기사/보건지원직군과 행정직군은 상사에 대한 인식인 상사에 대한 존경과 신뢰·상사에 대한 의리와 결속·직무가치 자긍심이 높을수록, 영양/시설관리/기타직군은 직무가치 자긍심이 높을수록 직장에 대한 자부심에 긍정적인 영향요인으로 작용함을 알 수 있었다. 그러나 개인적 특성과 직무특성은 직종직군에 따라 직무가치 자긍심에 영향을 미치는 요인이 차이가 있었다.

이러한 결과를 간호직에 대해서만 선행연구들과 비교하여 보면, 이경희[12]는 상사의 행동과 의사결정 참여 등 윤리적 리더십이 높을수록 조직몰입이 높았다고 하였는데, 본 연구에서는 윤리적 리더십에 해당하는 상사의 언행 정의성과 일치성이 상사에 대한 존경과 신뢰로 요인분류 되었으며, 간호직의 직장에 대한 자부심에는 유의한 영향요인으

로 확인되지 않았다. 반면 이경희[12]의 간호직 종사자들은 자신의 기여 등에 관한 전반적 신념인 조직후원인식이 높을수록 조직몰입이 높았다고 하였으며, 한용희 등[13]은 직업에 대한 소명의식 등을 포함한 직업에 대한 태도 등 직업전문성이 높을수록 직무자체에 대한 몰두인 직무몰입과 조직과의 동일시 하는 마음에 해당하는 조직몰입이 높았다고 하였다. 그리고 김원경 등[14]도 간호직 종사자들은 전문직 직업인으로서의 만족감 등을 포함한 자기자아에 대한 정신적 지각인 자아개념과 직무에 대한 긍정적인 감정상태인 직무만족, 조직에 대한 일체감 및 애착심인 조직몰입 간에는 순상관관계가 있는 것으로 확인되었다고 하였는데, 본 연구결과 이들 연구에서 사용된 공통적 의미를 내포한 직무가치 자긍심이 직장에 대한 자부심에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 유사하다고 할 수 있겠으나, 본 연구는 이들 선행연구에 비해 조직몰입과 상사와의 관계를 보다 구체적으로 분류하였다는 데 차이가 있다. 즉, 이들 선행연구에서는 리더십, 직무만족, 조직몰입 등에 대해 포괄적인 항목으로 접근하였기에 본 연구에서 분류된 직무와 직장에 대한 조직 일체감 측면에서 상사에 대한 신뢰를 바탕으로 직무가치 자긍심과 직장에 대한 자부심과는 차이가 있다고 할 수 있겠다.

본 연구 결과를 종합하여 보면, 조직 일체감 측면에서 신뢰를 바탕으로 한 의료기관종사자들의 직무가치 자긍심은 상사에 대한 인식 중 상사에 대한 존경과 신뢰가 가장 큰 영향력을 갖는 요인이었으며, 직장에 대한 자부심에는 직무가치 자긍심이 가장 큰 영향력을 갖는 요인이었다. 그러나 직종직군에 따라 다소 차이가 있음을 알 수 있었다. 따라서 의료기관의 조직관리는 직무형태나 직무특성을 고려하여야 할 것이다.

그러나 본 연구는 연구대상이 부산지역에 한정하였다는 한계점이 있다. 따라서 향후 이러한 한계점을 보완하여 연구가 이루어진다면 보다 유용

한 이론적 및 관리적 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

참고문헌

1. Staw B.M. & Salancik G.R.(1997), Motivation in organizations: Toward synthesis and redirection, New directions in organizational behavior, St. Clair Press.
2. 김현영(2005), 구성원의 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-분배공정성과 절차공정성 인식의 조절효과와 내재적 동기부여의 매개효과를 중심으로, 연세대학교 석사학위논문, p.41.
3. 홍순복(2007), 공공조직에서 상사신뢰와 조직유효성에 미치는 영향, 한국콘텐츠학회논문지, Vol.17(3);197-206.
4. 구본기(2008), 자기유능감과 직무성과간 관계에 대한 상사부하 교환관계 및 조직지원의 조절효과, 안동대학교 박사학위논문, pp.68-69.
5. 김용학(2010), 서번트리더십과 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트와 상사신뢰의 매개효과, 영남대학교 박사학위논문, pp.126-131.
6. Rousseau D.M., Sitkin S.B., Burt R.S., and Cmerer C.(1998), Not so Different After All: Across-Discipline View of Trust, Academy of Management Review, Vol.23;393-404.
7. Waldo D.(1977), Developments in public administration, The politics of federal bureaucracy, Harper & Row, pp.17-36.
8. Robinson S.L., & Wolf E.(1995), Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behaviour, Journal of organizational behaviors, Vol.16;289-298.
9. Meyer J.P. and Allen N.J.(1984), Testing the side-bet theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. Journal of Applied Psychology, Vol.69;372-378.
10. 이민경(2005), 병원종사자의 조직커뮤니케이션 특성이 조직몰입에 미치는 영향, 연세대학교 석사학위논문, pp.70-71.
11. 윤창원(2009), 병원조직에서의 서번트리더십이 직무태도와 직무성과에 미치는 영향, 동의대학교 박사학위논문, pp.79-80.
12. 이경희(2010), 일개 대학병원 간호사의 윤리적 리더십이 조직후원인식과 조직몰입에 미치는 영향, 간호행정학회지, Vol.16(4);419-427
13. 한용희, 손인순, 박광옥, 강경화(2010), 병원간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직의도와의 관계, 임상간호연구, Vol.16(2);17-31.
14. 김원경, 정경희(2008), 중소병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입 및 직무만족과의 관계, 간호행정학회지, Vol.14(3);287-296.

접수일자 2011년 6월 2일

심사일자 2011년 6월 24일

게재확정일자 2011년 6월 27일