

승진장벽(Glass Ceiling)의 유발요인과 지각이 직무몰입에 미치는 영향 분석: 방의료원과 민간의료원의 종사자들의 비교를 중심으로

서경도
금오공과대학교 경영학과

The Effect of Glass Ceiling Induced Factors and Perception on Job Commitment: Focusing on the Comparison between Local Medical Practitioners and Private Medical Practitioners

Kyung-Do Suh
Kumoh National Institute of Technology

요약 본 연구는 조직 내에 존재하는 승진장벽 유발요인과 승진장벽 지각에 대한 직무몰입의 제고에 어떠한 영향 관계가 있는가를 분석하고, 조직성과를 지방의료원과 민간의료원 종사자에 따른 영향효과 차이분석을 하는 것이 연구의 목적이다. 연구방법으로는 각 요인별 영향관계 규명을 위하여 구조방정식모형(structural equation model) 분석을 실시하였다. 특히, 공공과 민간의료원 종사자들 간 영향관계 차이분석을 위해 다중집단분석(multiple group analysis)을 실시하였다. 분석결과, 첫째, 승진장벽 유발요인이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 연구에서 고정관념과 조직문화에 따라 직무몰입에 영향을 미치며, 그 영향력의 크기도 다른 것으로 나타났다. 둘째, 지방의료원의 종사자들은 승진장벽 유발요인이 지각된 승진, 보직배치, 교육훈련, 포상, 근무평정 모두가 영향을 미쳤다. 셋째, 직무몰입은 승진장벽의 지각에 영향을 받을 것이라는 가설에 있어서 민간의료원의 종사자들만이 유의미한 결과가 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 의료분야의 여성종사자들이 고위 관리직에 더 많이 진출 할 수 있는 인사 및 제도개선을 위해 승진장벽 현상 인식 및 지위개선에 대한 정책방안이 필요할 것이다.

주제어 : 승진장벽, 직무몰입, 지방의료원, 여성인력, 지각

Abstract The purpose of this study is to analyze the effect of the glass ceiling induction factors on the improvement of the job Commitment on the glass ceiling perception and to analyze the effect of the organizational Commitment on the influence of the local medical institute and private medical institute employees. Purpose. As a research method, structural equation model analysis was carried out to investigate the influence relationship of each factor. In particular, multiple group analysis was performed to analyze the difference of influence relations between public and private medical personnel. Respectively. Result, First, empirical studies on the effect of the glass ceiling inducing factors on job Commitment showed that job Commitment was influenced by stereotype and organizational culture, and the magnitude of the influence was different. Second, the employees of the room medical center were influenced by perceived promotion, job placement, education and training, reward, and job satisfaction. Third, in the hypothesis that job Commitment will be affected by the perception of glass ceiling, only the workers of the private medical center showed significant results. Based on the results of this study, it will be necessary to plan policies to improve the perception of the glass ceiling phenomenon and improve its status in order to improve the personnel and system that women workers in the medical field can enter more senior management positions.

Key Words : Glass Ceiling, Job Commitment, Local Medical Center, Female Workforce, Perception

Received 30 September 2016, Revised 2 November 2016
Accepted 20 November 2016, Published 28 November 2016
Corresponding Author: Kyung-Do Suh
(Kumoh National Institute of Technology)
Email: bumsoskd@hanmail.net

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

여성인력의 활용은 국가의 지속가능한 발전을 가져오는 중요한 전략 중의 하나이다. 여성인력의 활용 제고는 경제성장 제고, 빈곤층 감소, 출산율 제고, 기업의 성과와 혁신 제고 등을 통해 지속가능한 발전을 가져 올 수 있다.

여성인력활용의 국가 간 편차는 주로 평등한 고용기회의 제공, 출산·육아와 같은 가족책임의 정도, 그리고 차별적인 고용관행과 기업문화 정도 등에 기인한다. 이에 따라 단순하고 양적인 측면만을 강조하여 여성고용을 제고시키는 정책을 실시하면 정책의 실효성이 떨어진다. 뿐만 아니라 고용차별적인 제도나 관행이 개선되지 않고 여성의 가족책임 등이 계속 지속되면, 여성의 취업이 제고되더라도 고용의 질은 개선되지 않고 출산율, 가족관계 그리고 아동빈곤 및 발달 등에도 영향을 준다. 이렇듯, 여성인력의 활용율이 증가됨에 따라 공공조직내 인식전환을 위한 노력이 요구되고 있다. 특히 이제까지 아무런 의식없이 관행과 관습으로 여겨오던 남성중심의 사회가 여성과 남성이 평등한 존재라는 생각을 가지고 성차별과 편견, 고정관념 등에 대해 점검해 보아야 한다는 요구가 커지고 있다(김은희 2009). 즉, 조직은 공식적으로 남녀 차별이 없다고 강조하지만 여성들은 고위직에 이르는 과정에서 보이지 않는 차별 즉, 승진장벽(Glass Ceiling)에 가로막혀 있다. 특히, 지방공기업의 경우 전체 임직원 중 여성인력은 16.9%(총 30,235명중 5,115명)이며, 구성비율은 임원 및 1~3급까지 관리직이 1%대, 4급 3.6%, 5급 8.2%, 6급이하는 14.2%로, 지방공기업에 종사하는 여성 인력은 인원수, 인력구조, 인력 운용면에서 국가 공기업 및 공무원 수준보다 열악한 실정으로 나타났다. 특히 공공의료기관인 지방의료원의 원장은 33개중 한명 뿐이며 부서장급 또한 비율이 다소 낮다.

여성인력 대부분이 하위직에 집중되어 있다. 조직에서 남성과 여성의 자질과 능력은 비슷하지만, 실제 승진이나 보직에 있어 남성과 여성의 취업이 보이지 않게 다르다고 인식하고 있다(Jackson, 2001). 즉, 사회에서 비록 동등한 자격 및 여건에서 채용되었다 하더라도 여성은 남성에 비해 단순, 반복적인 업무수행으로 승진이 늦어져 인사에 불만을 갖게 되고 사기가 저하될 수밖에 없다(유영미, 2003). 이러한 불만과 사기저하의 요인으로 인해 전반적인 조직성과에도 영향을 미칠 것이다(홍미영, 2004).

이와 같이 승진장벽과 관련된 성차별의 관행으로 인해 여성들의 경우 특정분야로의 진출이나 조직 내에서 고위직으로 승진하는데 있어서 보이지 않는 제약을 받게 되어 조직의 목표달성에 영향을 줄 수 있다. 또한, 정책결정과정에서 참여할 수 있는 지위의 고위 관리직 여성인력의 수가 낮다면 이에 대한 현상과 원인까지 심층적으로 분석해 볼 필요성이 있다(홍미영, 2004). 그러나, 이러한 주장들에 대한 이론이나 단편적으로 검증된 실증연구들은 많으나, 승진장벽현상의 전반적인 원인을 찾아내는 연구가 미흡하고, 더욱이, 성(gender)과 업무특성의 기능에 따라 분류시켜 연구한 것은 아직 찾아볼 수 없었다.

특히, 지방 공공의료기관의 승진과 보직배치 과정에서 차별받는 승진장벽 현상의 영향요인과 승진장벽 지각, 그리고 조직성과와의 인과관계에 대해 통합적으로 접근한 연구는 전반적으로 미흡하다. 더구나, 공공의료기관에 종사하는 구성원들을 대상으로 하는 연구는 더욱 취약한 실정이다. 따라서, 본 연구에서는 조직 내에 존재하는 승진장벽 유발요인과 승진장벽 지각에 대한 직무몰입의 제고에 어떠한 영향관계가 있는가를 분석하고, 조직성과를 지방의료원과 민간의료원 종사자에 따른 영향효과 차이¹⁾ 분석하고자 한다. 그리고 이를 토대로 각 부문의 효과적인 조직운영에 대한 함의를 모색하고자 한다.

2. 이론적 논의

2.1 승진장벽 현상 유발요인

Morrison(1992)에 의하면 여성의 승진장벽(Glass ceiling)을 유발하는 요인은 여성에게는 적합하지 않은 근무조건과 같은 사회적 배경, 관행화된 남성위주의 조직문화, 여성이 가정에 대해 남성보다 부담을 많이 갖는다는 사회적 편견, 여성의 내부적인 문제를 들 수 있으며, 이러한 요인들이 승진장벽(Glass ceiling)을 강화시키는 역할을 하고 있다고 하였다. 승진장벽(Glass ceiling)이 발생하는 여러 가지 요인 중에서 David & Woodward(1998)

1) 공공의료기관은 민간의료기관에 비해 운영 혹은 서비스부문들이 많은 차이를 보였다. 상대적으로 공공부문의 특유의 조직문화와 관습 등이 민간의료기관과 큰 차이가 있다는 것이다. 이러한 현상은 자칫 직무환경이 지나친 권위주의, 형식주의, 인정주의에 대한 비효율적인 업무관행이 구성원들의 직무몰입에 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

는 여성들이 자기 자신의 경력 개발에 있어서 가장 중요 한시기에 자녀양육에 많은 시간을 빼앗겨 기업에 많은 시간을 투자하지 못하고, 남편이 타의에 의해 자신의 경력을 희생하여 승진장벽(Glass ceiling)이 발생한다고 하였다. 홍미영·우양호(2007)는 여성 자신의 개인적인 문제나, 여성에 대한 고정관념이나 사회적인 편견, 남성 중심적 조직 구조, 여성에 대한 멘토링 부족을 승진장벽(Glass ceiling)의 유발요인으로 보고, 특히 복지와 승진차별의 원인에 대해 남성의 경우에는 여성 자신의 개인적 문제가 제일 큰 문제라고 보는 반면 여성들은 자신에 대한 제반 환경적 요소를 가장 큰 원인으로 보았다.

2.2 승진장벽과 직무몰입과의 관계

일반적으로 조직 내에서 승진장벽을 지각하게 되면 승진에 대한 기대를 저버리게 되고 따라서 전반적으로 직무에 대해서나 조직에 대해서 만족이 떨어지는 결과를 초래할 수 있다. 왜냐하면, 직무몰입은 일 자체, 임금, 승진, 복리 후생, 작업조건, 감독자, 동료, 회사의 관리 방법 등 다양한 요인들에 의해 영향을 받게 되기 때문이다(Locke,1976). 이 외에도 서철현·이상돈(2006)의 연구에서도 승진장벽 현상을 높게 지각할수록 직무몰입이 떨어짐을 실증연구로 확인하였다. 승진장벽은 단순히 승진에 대해서 뿐만 아니라 현 직급에서의 정체를 의미하는 것일 수도 있기 때문에 임금을 대해서 혹은 개인의 동기적 욕구 차원에도 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 승진장벽은 실제 개인적 차원에서의 직무몰입 뿐만 아니라 조직에 대해서도 부정적 인상을 형성할 수 있다. Foley, Kidder & Powell(2002)은 지각된 승진장벽과 실제의 승진장벽 효과에 대해 연구한 결과, 여성들이 조직 내에서 승진장벽을 지각하게 되면 승진에 대한 기대를 저버리게 되고, 따라서 전반적으로 직무에 대해서나 조직에 대해서 만족이 떨어지는 결과를 초래하게 되며, 나아가 이직 의도에 긍정적 영향을 미치게 된다는 사실을 발견했다.

2.3 의료분야의 승진장벽현상

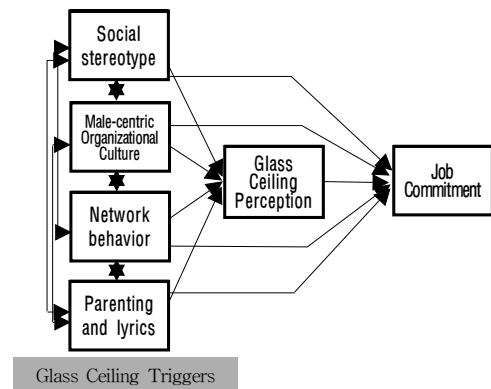
여성가족부는 2011년 6월부터 12월까지 사단법인 한국여자의사회에 의뢰해 '여의사의 결혼과 출산육아 환경 개선방안에 대한 연구'를 확인하여 보면 우리나라 의료 산업에 종사하는 여성의 성차별은 심각한 것으로 나타났다. 이 보고서에서 보면 특히 병원에 수련중인 전공의들

에게 많이 나타나는 경향이 있다, 국내 여의사 9명에 대한 심층 인터뷰와 한국여자의사회 소속 여의사 535명을 대상으로 실시한 조사결과, 여성 전공의 40.3%가 전공의 선발과정에서 성차별이 아주 많이 나타난다고 응답했으며 51.6%는 약간 있다고 답했다. 정도의 차이는 있지만 거의 모든 여성 전공의가 선발과정에서 성차별을 느끼고 있다는 것이다. 또한 약 3명 중 1명의 여의사가 직무 스트레스로 인해 출산에 실제적인 어려움을 겪고 있었다. 출산을 저해하는 요소로는 전공의 수련기간 중 90일의 출산휴가만 수련기간으로 인정되고 있는 현실과 출산휴가 시 대체인력 투입이 어려운 문제가 주로 꼽혔다. 또한 병원 내에서 출산으로 인한 불이익을 경험해 본 응답자는 전체의 44%에 달했으며, 직무스트레스로 인해 임신합병증·유산·불임 등을 경험한 비율이 39%에 이르렀다.

3. 연구모형 및 조사설계

3.1 연구모형

본 연구에서는 승진장벽의 유발요인에 대한 이론적 근거를 통한 의료원 내의 구성원들의 승진장벽 지각이 조직성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 그리고 이러한 영향이 과연 지방의료원과 민간의료원의 영향차이는 어떠한가를 알아보고자 하였다. 독립변수인 승진장벽의 유발요인으로 사회적 고정관념, 남성중심적 조직문화, 네트워크 행동, 양육과 가사를 적용하였다. 매개변수로는 승진장벽 지각으로서 의료원에서 종사하는 구성원들이 지각하는 승진, 보직배치, 교육훈련, 포상, 근무평정이 포



[Fig. 1] Research model

함되었다. 종속변수로 조직성과는 조직몰입을 사용하였다. 이상과 같은 논의를 바탕으로 이러한 변수들 간의 구조적 관계를 파악하고자 [Fig. 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.

3.2 개념의 조작화 및 측정지표

사회적 고정관념은 Morrison(1992)의 연구를 토대로 정의하면 사회적 고정관념은 대개 여성이 업무수행을 제대로 하지 못할 것이라는 인식이라고 정의하였다. 여성에 대한 사회적 고정관념은 조직에 침투하여 여성들이 관리자로서 승진하는 것을 꺼리는 조직문화를 강화시키고 여성의 적대적인 근무 환경을 지속시킨다고 정의하였다. 이러한 원인으로 관행중시, 규정과 절차 준수, 위계질서, 안정성 유지, 통제를 주요 원인으로 보았다.

남성중심적 조직문화는 홍미영·우양호(2007)의 연구를 토대로 보면 남성의 경우에는 여성 자신의 개인적 문제가 제일 큰 문제라고 보는 반면, 여성들은 자신에 대한 제반 환경적 요소를 가장 큰 원인으로 보았다. 이에 본 연구에서는 남성중심적 조직문화를 남성위주의 조직구조, 권위주의, 재량권을 포함시켰다.

네트워크 행동은 본 연구에서는 네트워크라는 단어로 자체로 사용하고자 한다. 따라서 본 연구에서는 조직내 네트워크행동을 ‘업무수행 또는 각종 정보나 조언을 얻기 위해 사람들과 맺고 있는 관계 행동’이라고 정의하고 Ibarra(1992), 송경재(2004), 이은아(1999)의 연구를 토대로 조직내 네트워크를 관계의 내용에 따라 업무네트워크와 친교네트워크로 구분하였다.

양육과 가사는 Largeand Saunders(1995)에 의하면 가정과 경력 모두에 균형 있는 관심을 두는 것은 매우 어려운 일이다. 김성국(1998)에 의하면 실제로 여성간부들이 직면하고 있는 특징은 가정생활과 직장생활을 양립시키기 위한 투쟁을 하고 있는 것으로 나타났다. Woodward(1998)는 여성들이 자기 자신의 경력 개발에 있어서 가장 중요한 시기에 자녀양육에 많은 시간을 빼앗겨 기업에 많은 시간을 투자하지 못하고, 남편이 타의에 의해 자신의 경력을 희생하여 유리천장(Glass ceiling)이 발생하고 있다고 보았다. 본 연구에서는 양육과 가사로 인한 인간적 관계, 공동체 의식, 가족적 분위기가 저하되는 요인으로 정의하였다.

승진장벽 지각은 본 연구에서는 장영·장수덕(2006)을

토대로 논자 재구성하여 승진과 부서배치에 대한 차별인식 뿐만 아니라, 교육훈련, 포상, 근무성적평정 등에서의 차별인식을 포함하여 총 10개 문항으로 측정하였다.

직무몰입은 조직 구성원이 조직(또는 기업)에 대한 관여(invovement)와 헌신(dedication)의 정도이며(Poter, Steers, Mowday & Boulian,1974), 조직의 목표수행에 대한 역할과 조직의 가치관에 대한 감정적 애착(Buchanan,1974)이라고 정의하였다.

승진장벽의 유발요인과 지각에 대한 직무몰입을 측정하기 위한 변수를 정리하면 다음 <Table 1>와 같다.

<Table 1> Measures of Glass Ceiling Trigger Factors, Perception, and Job Commitment

Division		Measurement variable
Glass Ceiling Triggers	Social stereotype	Adhere to regulations, procedures and procedures, hierarchy, stability, control
	Male-centric organizational culture	Male-oriented organizational structure, authoritarianism, discretion,
	Network behavior	Relationship with a boss, relationship with a colleague, small-group activities, business information exchange,
	Parenting and lyrics	Human relations, community consciousness, family atmosphere,
Glass Ceiling Perception	promotion	Promotion period, promotion opportunity (middle manager, senior position), promotion procedure fairness,
	Position placement	Aptitude and relevance, job environment, male preference
	education training	Job itself, education and training opportunities, overseas training selection,
	prize	Salary, relative level, job Commitment and contribution award opportunities
Work appraisal	Fair Commitment score against ability and Commitment	
Job Commitment	Selection and Inspection	Find and actively promote medical subjects in the region
	Management and administration	An active guide to the system that medical subjects can receive
	Providing medical services	Service linkage and support required for the needs of medical subjects
	Workload Management	Accurately and appropriately handle the amount of responsibility that is entrusted within a fixed period of time
	Suggest alternative behavior types	Provide a wide range of alternative behaviors needed to solve customer problems

3.3 자료수집 및 방법

본 연구의 자료는 대구·경북에 속한 3개의 지방의료원

(대구, 안동, 포항)과 민간의료원 3곳의 의료종사자들을 대상으로 자료수집을 실시하였다. 1차 자료취합을 위해 지방의료원 및 민간종합병원의 부서장들의 면접을 통해 적합한 대상자 우선적으로 선정하고자 한다. 그 다음으로 선정된 대상자의 우편조사, 메일, 직접방문 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다.

〈Table 2〉 Demographic characteristics of the sample [Unit: persons (%)]

Item	division	public Healthcare worker	private Healthcare worker	Item	division	public Healthcare worker	private Healthcare worker
gender	Woman	265(74.4)	218(59.9)	Education	high school	10(2.8)	98(26.9)
	man	91(25.6)	137(37.6)		College	218(61.0)	204(56.1)
	total	356(100)	364(100)		University	101(28.0)	37(10.2)
age	20-29	175(49.1)	239(65.7)	Graduate school	17(5.4)	20(5.5)	
	30-39	101(28.4)	76(20.9)	Etc	10(2.8)	5(0.13)	
	40-49	62(17.5)	24(6.6)	total	356(100)	364(100)	
	Over 50	18(5.0)	25(6.8)	Nursing	170(47.8)	182(50.0)	
	total	356(100)	364(100)	Medical device respiration	75(21.0)	79(21.7)	
Years of service	3 years	145(41.0)	154(42.3)	Office administration	70(19.7)	44(12.1)	
	5 years	72(20.0)	186(51.1)	Facility management	23(6.5)	24(6.6)	
	10 years	78(22.0)	12(3.3)	Etc	18(5.0)	35(9.6)	
	20 years	49(13.6)	8(2.2)	total	356(100)	364(100)	
	Over 20	12(3.40)	4(1.1)				
	total	356(100)	364(100)				

설문문항의 타당도와 신뢰도를 높이기 위해 2016년 03월 05일부터 4월 13일까지 경북지역 지방의료원을 대상으로 각 45명을 대상으로 사전조사(pilot test)를 실시하였다. 이러한 과정을 거친 후 완성된 설문지를 가지고 2016년 4월 24일부터 7월 28일까지 대구·경북에 속한 지방의료원(대구, 안동, 포항) 과 민간종합병원의 부서별 구성원을 대상으로 우편조사 및 대면접촉을 통한 설문조사를 실시하였다. 설문지는 배부조사를 통해 지방의료원은 400부 중 358부(회수율 89%)를 회수하였고 민간의료기관은 400부중 371부가 회수 되었다. 그러나 이중 2부와 6부가 분석에 부적합하다고 판단되어 제외하였으며, 지방의료원 356부, 민간의료원 364부를 최종 분석자료로 활용하였다. 분석방법은 우선 선정된 요인별 수준을 살펴보기 위해 각 평가영역들에 대한 평균 및 표준편차 등을 산출한다. 더불어 각 요인별 영향관계를 분석하기 위

하여 SPSS, AMOS 프로그램을 이용한 분석기법을 활용한다. 구체적으로 측정도구의 타당도 및 신뢰도 검증을 실시하며, 각 요인별 영향관계 규명을 위하여 구조방정식모형(structural equation model) 분석을 실시한다. 특히, 공공과 민간의료원 종사자들 간 영향관계 차이분석을 위해 다중집단분석(multiple group analysis)을 실시하며, 이러한 관계를 파악하기 위해 경로분석(path analysis)을 실시한다.

4. 분석결과 및 정책적 논의

측정변수의 유의성 검증은 지방의료원과 민간의료원 종사자들에서 각각 수집한 자료를 활용하여 승진장벽 유발원인과 지각이 직무몰입 간의 구조모형에 적합한가를 평가하는 과정이다. 다시말해 측정모형의 적합도를 추정하는 과정이다. 추정치의 일반적 기준치는 <Table 3> 전반적 적합도 평가에서 수용기준에 따르고 있다.

〈Table 3〉 Overall fit of the basic model

Suitability index	Optimal model index	Acceptance criteria	Suitability index	
			Provincial Medical Center	A private medical center
x ²	p>0.5	p>0.05	912.25 df: 274 p=0.065	1874.907 df: 430 p=0.00
RMR	0	0.05이하	0.052	0.046
GFI	1	0.9이상	0.92	0.91
AGFI	1	0.85이상	0.89	0.92
NFI	1	0.9이상	0.91	0.93
NNFI	1	0.9이상	0.89	0.88

지방의료원과 민간의료원 종사자 간 집단모형의 경로계수가 차이가 존재하는 검증하기 위하여 구성개념들의 회귀계수에 대한 추정치를 확인하고자 한다. 첫째, 지방의료원과 민간의료원의 종사자 간 집단모형의 경로계수가 차이가 동시에 존재하는 모형은 네트워크 → 지각(C·R= 2.379, 2.481)과 고정관념 → 지각(C·R= 4.154, 3.624)로 나타났다. 이 경로계수의 차이는 x² 차이검증에 의해 통계적 유의성이 나타났다. 그리고, 두 집단 모두가 양(+) 값이 나타났다고 할 수 있다. 둘째, 두 집단모형의 경로계수가 차이가 지방의료원 종사자에만 존재하는 것은 양육가사 → 지각(C·R= 2.189), 조직문화 → 지각(C·R= -2.208),

조직문화 → 직무몰입(C·R= 3.788)로 나타났다. 이 경로 계수의 차이의 통계적 유의성이 있는 변수들의 간의 관계는 양(+) 값과 음(-)이 동시에 나타났다고 할 수 있다. 셋째, 두 집단모형의 경로계수가 차이가 민간의료원 종사자에만 존재하는 것은 고정관념 → 직무몰입(C·R= 1.993), 지각 → 직무몰입(-2.609)로 나타났다. 이 경로계수의 차이의 통계적 유의성이 있는 변수들의 간의 관계는 양(+) 값과 음(-)이 동시에 나타났다고 할 수 있다.

(Table 4) Structural model evaluation results of local medical institutes and civilian medical workers

Division	Provincial Medical Center					A private medical center				
	Estimate	SE	CR	P	Label	Estimate	SE	CR	P	Label
Latent variables → observation variables										
Nursing Lyrics → Perception	.147	.067	2.189	.029	b6.1	.135	.066	1.404	.160	b6.2
Network Perception	.110	.046	2.379	.017	b7.1	.088	.035	2.481	.013	b7.2
Organizational Culture → Perception	-.088	.040	-2.208	.027	b8.1	.046	.046	.987	.323	b8.2
Stereotypes → perception	.413	.009	41.54	***	b9.1	.675	.186	3.624	***	b9.2
Stereotype → job Commitment	.126	.081	1.557	.117	b1.1	.391	.196	1.983	.046	b1.2
Organizational culture → Job Commitment	.124	.033	3.788	***	b2.1	.050	.048	1.044	.296	b2.2
Network → Job Commitment	.043	.037	1.176	.240	b3.1	.026	.036	.714	.475	b3.2
Nursery Lyrics → Job Commitment	-.051	.032	-1.985	.035	b4.1	.051	.032	.547	.585	b4.2
Perception → job Commitment	-.026	.032	-1.504	.134	b5.1	-.187	.071	-2.609	.009	b5.2

5. 결론 및 정책적 논의

본 연구는 조직 내에 존재하는 승진장벽 유발요인과 승진장벽 지각에 대한 직무몰입의 제고에 어떠한 영향관계가 있는가를 분석하고, 조직성과를 지방의료원과 민간의료원 종사자에 따른 영향효과 차이를 실증적 분석을 하였다. 지방의료원과 민간의료원 종사자들의 조직내 승진장벽 유발요인과 지각, 그리고 직무몰입 간 영향관계에 대한 분석결과를 바탕으로 두 부문간 각 경로에 따른 통계적 영향차이 여부를 검토하였다. 본 연구의 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 승진장벽 유발요인이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 연구에서 고정관념과 조직문화에 따라 직무몰입에 영향을 미치며,

그 영향력의 크기도 다른 것으로 나타났다. 둘째, 승진장벽 지각이 직무몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설에 있어서 지방의료원의 종사자들은 승진장벽 유발요인이 지각된 승진, 보직배치, 교육훈련, 포상, 근무평정 모두가 영향을 있을 것이라는 가설이 채택되었다. 하지만 민간의료원 종사자들은 승진장벽 유발요인인 네트워크와 고정관념에 따라 승진장벽의 지각이 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직무몰입은 승진장벽의 지각에 영향을 받을 것이라는 가설에 있어서 민간의료원의 종사자들만이 유의미한 결과가 나타났다.

이러한 분석결과를 제고하여 정책적 함의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 현재의 지방의료원 및 민간의료원의 구성원들은 승진장벽 현상에서 희망하는 조직문화상태간의 차이를 명확히 파악되었고, 이러한 영향은 직무몰입에 미치는 영향력 정도의 중요성을 확인되었다. 따라서 의료분야의 종사자들의 승진장벽과 차별은 사실상 존재하고 있음을 확인할 수 있었다. 그동안 정부의 여성채용목표제, 양성평등정책으로 차별적 요소는 많이 줄었음에도 불구하고 아직까지 이러한 차별은 존재함을 나타낸다. 둘째, 분석결과에서와 같이 의료분야 종사자들의 직무몰입을 향상시키기 위해서는 우선 과업수준과 동기부여 그리고, 피드백을 통해 승진장벽 부정적인 시각을 없애는데 중점을 둘 필요가 있을 것이다. 따라서 의료분야 여성종사자들이 정책, 기획 및 관리능력을 개발할 수 있도록 다양한 교육훈련의 기회를 보다 많이 제공하여야 한다. 여성종사자들의 능력개발을 위한 다양한 교육훈련의 내용과 방법에 대한 연구를 통하여 여성능력개발 장기계획을 수립하고 이를 집행하여 실질적으로 여성종사자들을 위한 정책·기획능력을 제고할 수 있도록 하여야 한다. 셋째, 민간의료원의 종사자들보다 지방의료원의 종사자들이 월등히 조직 내 승진장벽현상을 지각하고 있음을 확인된바, 의료분야 여성종사자들이 상대적으로 취약할 수 있는 경력, 보직배치 등에 의한 승진차별관행의 시정을 위한 시스템 도입과 그러한 시스템 운영이 가능하도록 제도적 방안이 마련되어야 할 것이다. 따라서 이러한 연구결과를 토대로 의료분야의 여성종사자들이 고위 관리직에 더 많이 진출 할 수 있는 인사 및 제도개선을 위해 승진장벽 현상 인식 및 지위개선에 대한 정책방안이 필요할 것이다. 본 연구의 한계부분은 지방의료원 뿐만아니라 보훈병원과 국군병원 등 공공기관의 전반

적인 조사가 필요함에도 불구하고 조사대상에서 제외되었다는 점에서 종합적인 측면에서의 민간의료원과 비교 연구가 미흡된점은 향후 연구과제로 남기고자 한다.

REFERENCES

- [1] J. E. Kim, "A Study on the Effect of Female Leadership Types on Organizational Performance: Focusing on Elementary School Female Teachers", Master Thesis, Kyung Hee University Techno Business School, 2008.
- [2] C. H. Seol & S. D. Lee, "The Effects of Promotional Barriers Perceived by Female Employees at Tourist Hotels on Job Attitudes," *Tourism Research*, Vol. 21, No. 3, pp.19-42, 2006.
- [3] Foley, S., "The Effects of the Actual and Perceived Glass Ceiling Perceptions of Promotion Fairness". Doctoral Dissertation, University of Connecticut, 1998.
- [4] Hyeon-gyu Ko, & Yoonhwan Lee, "A Study on the Influence of Organizational Capability of Investigation Police on Organizational Commitment." *Digital fusion research* Vol.10, No.9, pp.59-72, 2012.
- [5] Kim, Sang - Mi, et al. "Comparison of the performance of local medical institutes and medical corporations." *Digital Fusion Composite Research*, Vol.11, No.11, pp. 463-470, 2013.
- [6] Jackson, J. C, "Women Middle Managers' Perception of the Glass Ceiling", *Women in Management Review*. Vol. 16 No. 1, pp. 30-41,2001.
- [7] Jeong Se - hee, Sohn Ahn, and Cha Yun Seok. "The Relationship between Work-home Promotion and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Organizational Support Awareness." *Digital Convergence Research* Vol. 11, No.12, pp. 229-236, 2013.
- [8] Lee, Jin-woo, "A complex relationship between the degree of competition in medical institutions and business performance (centering on local medical centers)." *Digital Combined Research*, Vol.13, No.10, pp.405-413, 2015.
- [9] Lee, Jin - Woo, et al. "Building Complex Healthcare Strategies through Analysis of Selection Factors of Local Medical Centers." *Digital Combined Research*, Vol.13, No.5, pp. 297-307, 2015.
- [10] Locke. E. A. "The Nature and Causes Job Satisfaction in Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Rand McNall, No.1, pp. 1300-1307. 1976.
- [11] M. Y. Hong & Y. H. Woo, "Gender Differences in Promotion and Positive Discrimination for Women Officials in Local Governments," *Korean Local Government Studies*, Vol. 8, No, 65-87, 2007
- [12] M. Y. Hong "A Study on the Glass Ceiling Phenomenon for Female Public Officials: A Comparative Analysis of Gender Differences", *Korean Society and Administration Research*, Vol. 15, No. 3, pp. 329-363, 2004.
- [13] Morrison, W. & Velsor, V. *Breaking the Glass Ceiling: Can oman Reach the Top of America's Largest Corporation?* Reading, MA: Addison-Wesley. 1987.
- [14] Y. M. Yoo, "A Study on the Job Satisfaction of Female Public Officials: Focusing on the Cheonan 6th and Lower Local Education Administrative Work", Master Thesis, Chungnam National University, 2003.
- [15] Pearson, J. C. & D. M. "Serafini. Leadership Behavior and Sex Role Socialization: Two Sides of the Same Coin". *Southern Speech Communication Journal*, Vol. 3, No. 49, pp. 396-405, 1984.
- [16] Porter, L. W., & Steers, R. M. "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism". *Psychological Bulletin*, No. 80, pp. 151-176, 1973.
- [17] Rahim, M. A. & Psenicka. C. "Relationship between Emotional Intelligence and Effectiveness of Leader Role: A Dyadic Study in Four Countries". *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 13, No. 4, pp. 327-342, 2005.
- [18] Schwegker Jr. C. H. "Ethical Climates's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce". *Journal of*

Business Research, No. 54, pp. 39-52. 2001

[14] Still, L. V. "Breaking The Glass Ceiling: Another Perspective". Women in Management Review, Vol.7, No.5, pp. 3-8, 1992

[19] Wright, E. O. & Baxter, J. "The Glass Ceiling Hypothesis: A Reply to Critics". Gender and Society No. 14, pp. 814-821, 2000.

서 경 도(Suh, Kyung Do)



- 1987년 2월 : 대구대학교 행정학(행정학석사)
- 2012년 2월 : 금오공과대학교 경영학과(경영학박사)
- 2012년 2월 ~ 현재 : 금오공과대학교 경영학과 외래교수
- 관심분야 : 마케팅론, 산업빅데이터
- E-Mail : bumsoskd@hanmail.net