

## 일부 종합병원 종사자의 심리적 주인의식이 직무태도에 미치는 영향

이동훈<sup>1</sup>, 류시원<sup>2</sup>‡

<sup>1</sup>인제대학교 서울백병원, <sup>2</sup>인제대학교 보건대학원

### Effects of Psychological Ownership on the Job Attitude of Employees in General Hospitals

Dong-Hoon Lee<sup>1</sup>, See-Won Ryu<sup>2</sup>‡

<sup>1</sup>*Inje University Seoul Paik Hospital,*

<sup>2</sup>*Graduate School of Public Health, Inje University*

#### <Abstract>

**Objectives** : This study investigated the effects of psychological ownership on job attitude markers (job satisfaction and affective commitment) of employees in general hospitals. **Methods** : Data were collected using self-administered questionnaire completed by employees in two hospitals in Seoul and Gyeonggi-do province, from May 21 to 26, 2014. Job attitude markers were measured by job satisfaction and affective commitment. We analyzed 300 cases using SPSS 21.0. **Results** : Psychological ownership of hospital employees had a significant effect on the job satisfaction and affective commitment. Psychological ownership explained a total of 20.5% and 9.9% of the variance in job satisfaction and affective commitment while controlling for gender, age, marital status, work position and work experience. **Conclusions** : Psychological ownership of hospital employees is a useful factor and key to recruiting and conducting training program for them, thus enhancing job attitudes.

---

**Key Words** : Psychological Ownership, Hospital Employees, Job Satisfaction, Affective Commitment

‡ Corresponding author : See-Won Ryu(saliko@hanmail.net) Graduate School of Public Health, Inje University  
• Received : May 23, 2017      • Revised : Jun 20, 2017      • Accepted : Jul 10, 2017

## I. 서론

변화하는 의료서비스산업 환경에서 의료기관의 발전과 경쟁력을 유지하기 위하여 조직적 차원의 경영전략과 관리방안도 필요하지만, 병원 종사자들의 업무에 대한 사명감과 자발적인 서비스 태도 역시 중요하다고 할 수 있다[1]. 특히 병원 종사자의 심리적 주인의식(psychological ownership)은 직무만족과 환자의 병원에 대한 서비스 만족도 향상에 중요하게 작용할 수 있다[1]. 의료서비스는 임상의료인력을 중심으로 전문적인 의료서비스뿐만 아니라 이를 지원 및 관리하는 다른 종사자들의 서비스와 함께 종합적으로 제공되며, 이 과정에서 모든 종사자들의 주인의식과 그에 따른 태도는 이용자가 인지하는 서비스 품질 및 서비스 성과에 영향을 미칠 수 있다[1][2][3]. 그러나 병원종사자의 주인의식이 조직태도에 대한 영향관계를 검증한 연구는 미흡한 실정이다.

조직 구성원의 심리적 주인의식의 직무태도 즉 직무만족과 정서적 조직몰입에 대한 영향연구는 임상 의사, 기업의 전문직 종사자, 외식기업 종사자, 회계법인 종사자 등 다양한 산업영역의 종사자들을 대상으로 이루어졌다. 심리적 주인의식이 조직 구성원의 직무만족에 영향을 주는 것을 확인한 연구로는 Paré et al.[4]은 임상 의사의 심리적 주인의식이 임상정보시스템에 대한 효용성 및 친근감에 긍정적인 연관성이 있음을 검증하였다. Dyne & Pierce[5]는 미국의 중서부 및 남동부의 다양한 조직에서 근무하는 회계사, 감사인, 구매대행인, 기계 엔지니어, 소프트웨어 엔지니어 등 전문직 종사자들이 조직에 대하여 주인의식을 느낄 때, 그들은 높은 수준의 일반적인 만족을 갖게 되고, 일반적인 만족은 직무만족에 영향을 준다고 하였다.

심리적 주인의식은 조직구성원의 전반적인 조직 몰입 또는 정서적 몰입에 영향을 준다고 한다. 심리적 주인의식은 조직몰입에도 영향을 미치며

[6][7], 애착과 소속감은 조직몰입의 기본적인 요소이며, 그것은 조직에 대한 심리적 주인의식과 조직 몰입간의 긍정적인 관계를 예측하는 근거를 제시한다고 한다[8][9]. 조직구성원의 높은 심리적 주인의식은 정서적 몰입에 영향을 미치는 것을 실증하였으며[10][11][12], O'driscoll et al.[13]은 7개의 영리 및 비영리 조직의 종사자들의 심리적 주인의식이 작업환경구조의 조직몰입 및 조직시민행동에 대한 영향관계에서 중개역할을 함을 확인하였다.

또한 조직 종사자들의 심리적 주인의식은 그들의 직무만족과 조직몰입에 영향을 준다는 연구가 있었다. Mayhew et al.[14]은 회계법인 종사자들의 심리적 주인의식이 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향요인임을 확인하였다. Van Dyne & Pierce[5]는 심리적 주인의식의 직무만족에 대한 영향뿐만 아니라 조직몰입에 대한 영향요인임을 제시하였다. 즉 조직의 구성원들은 조직에 대한 심리적 주인의식을 통하여 조직을 자신이 거주하는 집처럼 생각함과 동시에 심리적 안녕감과 안전을 제공하는 장소로 생각하며, 효능감과 자아정체성을 갖게 하며, 작업과 관련된 태도(즉 정서적 몰입과 직무만족)를 형성하는 중요한 열쇠라고 하였다.

이상에서 고찰한 선행연구는 심리적 주인의식이 조직 종사자들의 직무태도 즉 직무만족, 전반적 조직몰입, 정서적 몰입 등에 유의한 영향요인임을 검증하였다. 그러나 의료기관 종사자들의 심리적 주인의식이 직무만족과 조직몰입을 형성하고 의료서비스 품질에 기여할 수 있음에도 불구하고, 이에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 그러므로 경쟁적인 환경에서 병원서비스의 질과 성과의 향상을 위하여 병원 종사자들의 심리적 주인의식의 직무만족과 정서적 몰입에 대한 영향관계를 연구할 필요성을 인식하였다.

이에 본 연구는 종합병원 종사자들의 심리적 주인의식의 직무태도(job attitude) 즉 직무만족(job satisfaction)과 정서적 몰입(affective commitment)

에 대한 영향관계를 검증하고자 하였다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 병원종사자의 심리적 주인의식과 직무태도(직무만족과 정서적 몰입) 간의 관련성을 파악한다.

둘째, 일반적 및 근무특성을 통제한 상태에서 병원종사자의 심리적 주인의식이 직무태도(직무만족과 정서적 몰입)에 미치는 영향관계를 검증한다.

## II. 연구방법

### 1. 측정도구

#### 1) 심리적 주인의식

심리적 주인의식은 조직구성원이 공식적 또는 합법적 권리가 보장되어 있지 않더라도 대상에 대하여 느끼는 주인의식을 말한다[14]. 이 때 심리적 주인의식은 자신이 종사하는 조직에 대하여 합법적으로 보장받는 공식적인 소유(formal ownership)와는 구별되는 것이며, 조직의 구성원들이 소속한 조직을 자신이 소유한 것처럼 느끼는 심리적 상태로 정의된다[15][16].

측정도구는 Avey et al.[17]가 8개 측정문항으로 제시한 심리적 주인의식을 Chung & Yoo[14]가 탐색적 요인분석을 실시하여 사용한 6개의 항목을 활용하였다. Chung & Yoo[15]의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.886이며, 본 연구에서는 0.884으로 양호하였다.

#### 2) 정서적 몰입

조직몰입은 Meyer & Allen[9]의 정서적 몰입(affective commitment) 측정도구를 Chung & Yoo[15]가 활용한 것을 이용하였다. 구체적으로, 조직에 대해 정서적 애착, 조직과의 동일시, 조직에 대한 몰입의 정도 등을 “나는 병원에 강한 소

속감을 느끼지 못한다(역코딩)”, “우리 병원은 나에게 개인적으로 상당히 큰 의미가 있다” 등 4항목으로 측정하였다. 신뢰도 계수는 0.844이었으며, Chung & Yoo[15] 연구(0.846)와 유사하게 양호하였다.

### 3) 직무만족

직무만족은 미시간 조직진단 설문지(Michigan Organizational Assessment Questionnaire: MOAQ)의 직무만족 항목을 Chung & Yoo[15]가 활용한 것을 이용하였다. 사용된 문항은 “대체로 나는 나의 일에 만족한다”, “전반적으로 나는 내 일을 좋아하지 않는다(역코딩)” 등 3문항이었다. 신뢰도 계수는 0.848로서 Chung & Yoo[15]의 결과와(0.849) 유사하게 양호하였다.

## 2. 자료수집

본 연구는 인제대학교 생명윤리심의위원회(IRB) 심의를 완료 후 연구를 진행하였다 (심의번호: MTT-2014-13, 승인일: 2014. 2. 6).

자료수집도구는 설문지를 활용하였으며, 직무만족 특성 3문항, 심리적 주인의식 6문항, 정서적 몰입 4문항, 총 13문항으로 설문을 구성하였다. 측정 은 리커트 5점 척도를 사용하였으며, 각 문항의 척도점은 ‘①전혀 그렇지 않다’, ‘②그렇지 않다’, ‘③ 보통이다’, ‘④그렇다’, ‘⑤매우 그렇다’로 제시하였다. 설문도구는 연구자가 선행연구를 참조하여 본 연구의 내용 및 대상자에게 맞게 작성한 초안을 병원종사자 10명으로부터 사전 검증(pretest)을 받아서 용어와 문장을 수정 보완한 후 완성하였다.

조사는 2014년 5월 21일부터 5월 26일까지 서울시 및 경기도에 소재한 2개의 종합병원을 방문하여 연구목적과 취지를 설명하고 동의를 얻은 후 310명에게 설문지를 배포하여 자기기입방식(self-administered method)으로 실시하였다. 조사

대상자 수는 G\*Power 3.1.9. Program을 이용하여 유의수준 0.05, 중간정도의 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 예측(독립)변수 최대 14개 등을 기준으로 하였을 때 194명으로 산출되었으나, 미회수율을 고려하여 310명에게 배부하여 조사하였다. 회수된 설문지 303부 가운데 불성실한 응답이 있는 경우(무응답이 많은 경우 1부, 동일한 응답이 많은 경우 2부)를 제외한 300부를 분석에 활용하였다.

### 3. 자료분석방법

자료의 분석은 SPSS 21.0을 이용하여 다음과 같이 실시하였다.

첫째, 심리적 주인의식, 직무만족, 정서적 몰입 등의 개념 타당성 및 내적 신뢰도 분석은 요인 분석(factor analysis) 및 크론바하 알파 테스트(Cronbach alpha test)를 실시하였다.

둘째, 연구대상자의 인구통계학적 특성 파악은 빈도분석으로 실시하였다.

셋째, 표본의 일반적 특성과 직무태도(직무만족, 정서적 몰입)의 차이 및 관련성은 독립표본 T-검정, 일변량 분산분석(one-way ANOVA), 상관분석(correlation analysis) 등으로 파악하였다.

넷째, 심리적 주인의식의 직무태도(직무만족, 정서적 몰입)에 대한 영향관계는 다중회귀분석(multiple regression analysis)으로 실시하였다.

## III. 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 성별의 경우 여자가 76.0%를 차지하였으며, 20-29세가 31.3%, 30대가 42.7%, 40대가 21.3%, 50대가 4.7% 이었다. 기혼자가 55.9%, 최종학력의 경우 전

문대졸 이하 46.3%, 대졸이 33.7%, 대학원졸(석사)이 10% 등이었다. 종교를 살펴보면 기독교 25.9%, 천주교 11.8%, 불교 12.5%, 무교 49.8% 등이었다.

대상자들의 직무특성을 보면, 근무부서가 간호부 47.5%, 진료지원 28.8%, 행정/관리 23.7% 등이었다. 근무기간의 경우 3년 미만 17.7%, 3-5년 11.7%, 5-10년 19.3%, 10-20년 35.3%, 20년 이상 16% 등이었으며, 직위의 경우, 사원 68.6%, 주임 22.7%, 계장 이상 8.7% 등의 순이었다<Table 1>.

<Table 1> General characteristics of the participants

Characteristics	Frequency	Percentage(%)	
Gender	Female	228	76.0
	Male	72	24.0
Age (year)	20 - 29	94	31.3
	30 - 39	128	42.7
	40 - 49	64	21.3
	50 - 59	14	4.7
Marital status	Married	167	55.9
	Unmarried	132	44.1
Education	≤Associate's degree	139	46.3
	Bachelor's degree	131	43.7
	≥Master's degree	30	10.0
Religion	Protestant	77	25.9
	Catholic	35	11.8
	Buddhist	37	12.5
	None	148	49.8
Working area	Nursing	142	47.5
	Medical support	86	28.8
	Management	71	23.7
Work experience (year)	<3	53	17.7
	3-5	35	11.7
	5-10	58	19.3
	10-20	106	35.3
	≥ 20	48	16.0
Position	Clerk	205	68.6
	Chief	68	22.7
	≥ Section chief	26	8.7
	Total	300	100.0

## 2. 표본의 일반적 특성별 조직태도의 차이

성별에 따른 직무만족 및 조직몰입 요인은 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무만족도는 남자가(3.71점) 여자(3.30점)보다 유의하게 높았으며 ( $p<.001$ ), 조직몰입은 남자가(3.69점) 여자(3.20점)보다 유의하게 높았다( $p<.001$ ). 연령별 직무만족 요인은 20대와 30대 연령에 비해 40대 및 50대 연령 집단에서 평균값이 유의하게 높았다( $p<.01$ ). 조직몰입 요인은 20대 연령에 비해 40대 연령 집단에서 평균값이 유의하게 높았다( $p<.01$ ). 결혼여부별 직무만족 및 조직몰입 요인의 평균값 역시 모두 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무만족은 미혼(3.27)에 비해 기혼(3.50)이, 조직몰입은 미혼(3.21)에 비해 기혼(3.40)의 평균값이 높았다. 최종학력 및 종교별 직무만족과 조직몰입 요인의 평균값의 차이는 모두 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

직종별로 직무만족 및 조직몰입 요인의 평균에서 집단 간 유의한 차이가 있었다( $p<.001$ ). 사후분석 결과, 직무만족 요인은 간호부(3.25)에 비해 진료지원(3.66) 집단에서 평균값이 유의하게 높았다. 조직몰입 요인 역시 간호부(3.17)에 비해 진료지원(3.53) 집단에서 평균값이 유의하게 높았다. 직위별로 직무만족( $p<.01$ )과 조직몰입( $p<.001$ ) 요인의 평균에서 집단 간 유의한 차이가 있었다. 직무만족 요인은 사원(3.31)에 비해 계장 이상 집단(3.74)에서 평균값이 유의하게 높았다. 조직몰입 요인은 사원(3.25) 및 주임(3.33)에 비해 계장 이상(3.80) 집단이 유의하게 높았다.

근무기간별로 직무만족( $p<.01$ )과 조직몰입( $p<.01$ ) 요인의 평균에서 집단간 유의한 차이가 있었다. 직무만족 요인은 3년 미만(3.30), 5-10년(3.17), 10-20년(3.28) 집단에 비해 20년 이상 집단(3.74)에서 평균값이 유의하게 높았다. 조직몰입 요인은 3년 미만(3.25), 3-5년(3.25), 5-10년(3.17),

10-20년(3.27) 등의 집단이 20년 이상(3.66) 집단보다 유의하게 낮았다<Table 2>.

## 3. 심리적 주인의식의 직무만족과 정서적 몰입 간의 상관관계

심리적 주인의식과 직무만족 및 조직몰입과의 상관성을 살펴보았다<Table 3>. 심리적 주인의식 요인은 정서적 몰입( $r=.697$ ,  $p<.001$ ), 및 직무만족( $r=.690$ ,  $p<.001$ )과 높은 양의 상관성이 있었다. 심리적 주인의식의 평균은 3.33점이었으며, 직무만족은 3.40점, 조직몰입은 3.32점이었다.

## 4. 심리적 주인의식의 직무태도에 대한 영향

심리적 주인의식의 직무만족과 정서적 몰입 요인 각각에 대한 영향관계를 다중회귀분석으로 검증하였다<Table 4>. 회귀분석은 이변량분석에서 직무만족과 정서적 몰입에 유의하게 관련성이 있는 성별, 연령, 결혼여부, 직위, 근무기간 등 요인들을 통제하여 단계적으로 실시하였다.

직무만족에 대한 심리적 주인의식의 영향관계를 분석한 결과, 성별, 연령, 결혼여부, 직위, 근무기간 등은 직무만족에 유의한 영향관계를 보이지 않았다. 통제요인들만으로 구성된 모형1에서는 직무만족을 4.8% 정도 설명하였다. 모형 2에서는 모형1에 심리적 주인의식 변수를 추가하여 이것의 유의적 영향관계 및 추가적인 설명력을 분석하였다. 모형 2에서 심리적 주인의식은 직무만족에 대하여 유의한 영향이 있었으며( $\beta=0.464$ ,  $p<.001$ ), 이 때 심리적 주인의식은 직무만족을 20.5% 포인트만큼 추가적으로 설명하였다.

정서적 몰입에 대한 심리적 주인의식의 영향관계를 분석한 결과, 연령, 결혼여부, 직위, 근무기간 등은 직무만족에 유의한 영향관계를 보이지 않았으나, 남자에 비하여 여자( $\beta=-0.152$ ,  $p<.05$ )가 음의

방향으로 유의한 영향관계를 보였다. 이 때 조직몰입을 4.5% 설명하였다. 모형 2에서는 모형 1에 심리적 주인의식 변수를 추가하여 분석하였으며, 심리적 주인의식은 조직몰입에 유의한 영향이 있었다( $\beta=0.326$ ,  $p<.001$ ). 성별 요인도 여전히 유의한

영향요인이었으며 남자에 비해 여자가 유의한 영향관계를 보여주었다( $\beta=-0.159$ ,  $p<.01$ ). 이 때 심리적 주인의식은 정서적 몰입을 9.9% 포인트만큼 추가적으로 설명하였다.

<Table 2> Differences in job satisfaction and affective commitment by general characteristics

Characteristics	Job satisfaction		Affective commitment		
	Mean±SD	t, F value	Mean±SD	t, F value	
Gender	Male	3.71±.66	4.442***	3.69±.79	4.741***
	Female	3.30±.74		3.20±.64	
Age (year)	20 - 29	3.25±.80 <sup>a</sup>	5.001**	3.19±.68 <sup>A</sup>	4.215**
	30 - 39	3.35±.73 <sup>a</sup>		3.27±.70 <sup>AB</sup>	
	40 - 49	3.68±.58 <sup>b</sup>		3.51±.68 <sup>AB</sup>	
	50 - 59	3.60±.84 <sup>b</sup>		3.70±.82 <sup>B</sup>	
Marital status	Unmarried	3.27±.80	-2.612*	3.21±.67	-2.226*
	Married	3.50±.68		3.40±.73	
Education	Associate's degree	3.35±.79	2.821	3.25±.67	2.459
	Bachelor's degree	3.38±.70		3.33±.74	
	≥Master's degree	3.70±.66		3.57±.72	
Religion	Protestant	3.32±.66	1.169	3.39±.68	0.618
	Catholic	3.59±.82		3.36±.75	
	Buddhist	3.44±.77		3.33±.73	
	None	3.37±.76		3.26±.71	
Working area	Nursing	3.25±.74 <sup>A</sup>	8.840***	3.17±.63 <sup>A</sup>	7.428**
	Medical support	3.66±.72 <sup>B</sup>		3.53±.71 <sup>B</sup>	
	Management	3.39±.70 <sup>AB</sup>		3.35±.79 <sup>AB</sup>	
Position	Clerk	3.31±.76 <sup>a</sup>	6.204**	3.25±.67 <sup>A</sup>	7.057**
	Chief	3.53±.66 <sup>ab</sup>		3.33±.72 <sup>A</sup>	
	≥Section chief	3.78±.67 <sup>b</sup>		3.80±.82 <sup>B</sup>	
Work experience (year)	<3	3.30±.83 <sup>a</sup>	4.531**	3.25±.61 <sup>a</sup>	3.765**
	3-5	3.50±.84 <sup>ab</sup>		3.25±.84 <sup>a</sup>	
	5-10	3.17±.70 <sup>a</sup>		3.17±.63 <sup>a</sup>	
	10-20	3.38±.70 <sup>a</sup>		3.27±.69 <sup>a</sup>	
	> 20	3.74±.58 <sup>b</sup>		3.66±.76 <sup>b</sup>	

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$  \*\*\*  $p<.001$ , a<b (Dunnett T3), A<B (Scheffe)

<Table 3> Correlations between psychological ownership, job satisfaction, and affective commitment

	Mean	SD	1	2
1. Psychological ownership	3.33	.67	1	
2. Job satisfaction	3.40	.74	.690***	1
3. Affective commitment	3.32	.71	.697***	.599***

\*\*\*  $p<.001$

<Table 4> Effect of psychological ownership on job satisfaction and affective commitment

Independent Variables (Reference)	Standardized coefficient( $\beta$ )				
	Job satisfaction		Affective commitment		
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	
Gender(Male)	Female	-.110	-.045	-.197*	-.152*
Age		.042	.054	.152	.160
Marital status (Unmarried)	Married	.032	-.029	-.028	-.071
Position(Clerk)	$\geq$ Chief	.160	.125	-.028	-.004
Work experience(Year)		-.018	-.012	-.087	-.083
Psychological ownership			.464***		.326***
Adj R <sup>2</sup>		.048	.253	.045	.144
$\Delta$ Adj R <sup>2</sup>			.205		.099
F value		3.991**	17.664***	3.756**	9.298***

\*\* p<.01 \*\*\* p<.001

#### IV. 고찰

본 연구는 종합병원 종사자들의 심리적 주인의식이 직무태도 즉 직무만족과 정서적 몰입에 대한 유의한 영향요인임을 확인하였다. 병원종사자의 심리적 주인의식은 5점 만점에 3.33으로 보통을 상회하는 수준이었으며, 인구사회 및 직무 관련 요인들을 통제하고도 병원종사자의 심리적 주인의식은 직무만족과 정서적 몰입에 유의한 영향관계가 있었다.

병원 종사자의 심리적 주인의식은 성, 연령, 결혼여부, 직위, 경력 등을 통제한 상태에서 직무만족에 유의한 영향을 주었으며, 직무만족 변이의 20.5%를 설명하였다. 이러한 결과는 Van Dyne & Pierce[5]의 연구에서 연령, 학력, 성, 정규직여부 등의 인구사회학적 요인들을 통제한 상태에서 심리적 주인의식이 직무만족 변이의 16%를 추가로 설명한 결과와 유사한 수준의 설명력을 보였다. 또한 본 연구결과는 심리적 주인의식이 근로자들의 직무만족에 유의한 영향을 확인한 선행연구들 [4][5][18]과 일치하였다.

병원 종사자의 심리적 주인의식은 그들의 정서적 몰입에 대하여도 유의한 영향을 주었으며, 성, 연령, 결혼여부, 직위, 경력 등을 통제하고, 정서적

몰입의 9.9%를 추가적으로 설명하였다. 이러한 결과는 인구사회학적 요인들을 통제한 Van Dyne & Pierce[5]의 연구결과에서 심리적 주인의식이 조직 몰입의 변이의 15%를 추가로 설명한 결과보다는 낮지만 추가적인 설명을 함에 있어서는 일치하였다. 우리나라 외식기업 직원을 대상으로 한 Chu & Chong[10]의 연구결과에서와 같이 병원 종사자의 심리적 주인의식은 조직몰입에 유의한 양의 영향을 주었다. 또한 본 연구의 결과는 심리적 주인의식이 근로자들의 전반적인 조직몰입에 대한 유의한 영향연구[6][7]와 정서적 몰입에 대한 유의한 영향연구[14][11][12]의 결과와도 일치하였다. Paré et al.[4]의 연구에서 임상사들의 심리적 주인의식이 새로운 의료정보기술의 수용과정에서 중요한 역할을 하는 것과도 일치하였다.

본 연구는 병원 종사자들의 심리적 주인의식이 조직태도 즉 직무만족과 정서적 몰입의 많은 부분을 설명하는 것을 확인하였으며, 변화하는 환경에서 병원의 발전과 경쟁력 유지에 종사자들의 심리적 주인의식이 직무태도를 형성하여 중요한 역할을 할 수 있을 것이다. 특히, 병원 종사자들의 심리적 주인의식은 고령화에 의한 질병양상의 변화, 사회발전에 따른 환자들의 새로운 요구, 정보통신 기술 기반의 변화 등을 수용하는 과정에서도 직무

만족 및 정서적 몰입을 통하여 조직에 기여할 것이다.

요약하면, 본 연구의 결과는 기업 등 다른 조직에서 종사자의 심리적 주인의식이 직무태도 및 성과에 중요한 영향요인으로 밝힌 선행연구결과를 병원 종사자에게 적용하여 검증하였으며, 선행연구와 일치하는 결과를 얻었다. 병원 종사자의 심리적 주인의식이 직무태도에 긍정적인 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 병원종사자의 심리적 주인의식 함양을 통한 직무태도 형성 및 서비스 질 향상에 유용하게 활용할 수 있을 것으로 판단된다.

그러나, 본 연구는 다음과 같이 횡단자료 기반의 연구에서 발생하는 한계점이 내재하고 있으며, 이러한 점들을 충분히 고려한 결과의 활용이 이루어져야 할 것이다. 첫째, 표본의 선정을 서울 및 경기지역의 종합병원을 연구자가 자의적으로 선정하였고, 그 대상자들도 확률적으로 선정하지 않았기 때문에 연구결과를 일반화하여 적용하는 것은 제한적일 수 있다.

둘째, 본 연구에서는 연구결과가 일정시점에서 수집한 횡단적 조사자료를 활용하였으며, 측정도구 역시 우리나라 종합병원 종사자들의 업무환경에 적합시켜 충분히 검증하지 못하였다. 마지막으로, 본 연구는 병원조직의 종사자들을 대상으로 연구함에 있어서 직무태도에 영향을 줄 수 있는 다른 조직적 및 문화적 요인들을 충분히 통제하지 않았다. 즉 병원들간에 존재하는 조직적인 차이를 반영하지 않았다. 그러므로 이러한 요인들과의 상호작용 속에서 심리적 주인의식의 직무태도에 대한 영향관계가 달라질 수 있다.

## V. 결론

본 연구는 종합병원 종사자의 조직에 대한 심리적 주인의식이 조직태도(직무만족, 정서적 몰입)에 대한 영향관계를 규명하고자 서울과 경기지역 중

합병원 종사자를 대상으로 자료를 수집하여 분석하였다. 병원종사자의 심리적 주인의식은 인구사회 및 직무 관련 요인들을 통제하고도 직무만족과 정서적 몰입에 유의한 영향관계가 있음을 확인하였다.

이러한 연구결과는 종합병원 종사자의 심리적 주인의식이 직무만족과 정서적 몰입의 수준을 향상하고, 나아가 환자의 만족도 증진 및 병원의 경쟁력 향상을 위한 경영 및 관리전략에 유용하게 활용될 수 있음을 시사한다. 즉, 병원의 경쟁적인 환경이 심화되는 상황에서 병원종사자들의 심리적 주인의식은 종사자들의 직무만족 및 정서적 몰입을 유도할 수 있다. 또한 이를 위하여 인력채용과정에서 심리적 주인의식을 주요한 평가기준으로 활용할 수 있으며, 채용 이후 직무 교육 및 훈련과정에서 심리적 주인의식을 배양하는 방법을 적용하여야 할 것이다.

그러나 본 연구는 연구대상자의 편의적 선정, 횡단자료의 한계, 측정도구의 적합성, 조직 및 환경 요인을 고려하지 못함 등에서 제한점이 있는바, 연구결과의 일반화 및 활용에 유의하여야 하며, 이들을 극복한 연구가 계속되어 심리적 주인의식의 병원 종사자들에 대한 조직 유효성 증진에 기여할 것이다.

## REFERENCES

1. O.S. Park, J.H. Ryu, S.K. Bae(2016), A study on major factors of psychological ownership in a general hospital, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.10(3);39-50.
2. J.L. Pierce, T. Kostova, K.T. Dirks(2001), Toward a theory of psychological ownership in organizations, Academy of Management Review, Vol.26(2);298-310.
3. S.W. Kim(2007), The structural relationship



- among healthcare service quality, customer satisfaction, trust and customer loyalty, *Journal of Consumption Culture*, Vol.10(2);109-130.
4. G. Paré, C. Sicotte, H. Jacques(2006), The effects of creating psychological ownership on physicians' acceptance of clinical information systems, *Journal of American Medical Information Association*, Vol.13(2);197-205.
  5. L. Van Dyne, J.L. Pierce(2004), Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25(4);439-459.
  6. T.S. Han, H.H. Chiang, A. Chang(2010), Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: Mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations, *International Journal of Human Resource Management*, Vol.21;2218-2233.
  7. S.T. Hou, M.Y. Hsu, S.H. Wu(2009), Psychological ownership and franchise growth: An empirical study of a Taiwanese taxi franchise, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol.15;415-435.
  8. C. III. O'Reilly, J. Chatman(1986), Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol.71;492-499.
  9. J.P. Meyer, N.J. Allen(1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Vol.1(1);61-89.
  10. D.Y. Chu, Y.K. Chong(2010), Affect the validity of restaurant employees' psychological ownership and organizational effectiveness on the relationship, *Korean Journal of Business Administration*, Vol.23(2);1119-1137.
  11. P. Sieger, T. Zellweger, K. Aquino(2013), Turning agents into psychological principals: Aligning interests of non-owners through psychological ownership, *Journal of Management Studies*, Vol.50(3);361-388.
  12. J. Liu, H. Wang, C. Hui, C. Lee(2012), Psychological ownership: How having control matters, *Journal of Management Studies*, Vol.49(5);869-895.
  13. M.P. O'driscoll, J.L. Pierce, A.-M. Coghlan(2006), The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors, *Group & Organization Management*, Vol.31(3);388-416.
  14. M.G. Mayhew, N.M. Ashkanasy, T. Bramble, J.A. Gardner(2007), A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings, *The Journal of Social Psychology*, Vol.147(5);477-500.
  15. M.H. Chung, N. Yoo(2014), Minority group members' psychological ownership and work performance: The integration of relational demography and power perspectives, *Korean Journal of Management*, Vol.22(1);317-359.
  16. J.L. Pierce, S.A. Rubenfeld, S. Morgan(1991), Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, Vol.16(1);121-144.
  17. J.B. Avey, B.J. Avolio, C.R. Crossley, F. Luthans(2009), Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30(2);173-191.
  18. H. Peng, J.L. Pierce(2015), Job- and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.30(2);151-168.