

醫療서비스組織의 職務特性과 組織沒入에 관한 研究

봉 경 중 신부

(가톨릭 중앙의료원 관리실장)

1. 서 론

1-1. 문제의 제기 및 연구 목적

병원의 조직은 급속한 의학의 발달로 전문 분야별로 세분화가 이루어지면서 조직 구조가 복잡하게 되었고 구성원의 이질성이 높아 많은 조직 이론가들의 연구 대상이 되어 왔다. 조직을 연구하는 학자들과 조직 관리를 담당하고 있는 실무자들이 가장 많은 관심을 가져 온 주제중 하나는 組織沒入(organizational commitment)이다.¹⁾ 즉 조직의 목표를 달성하기 위하여 조직 구성원의 태도와 행동, 환경, 성과 등을 체계적으로 파악하고, 조정·통제하기 위하여 많은 연구가 계속되어 왔고 그와 관련된 도구적 개념들이 사용되어 왔는데 조직 몰입도 그 중의 하나이다.²⁾

組織沒入에 대하여 여러 기업체나 사무직을 대상으로한 연구가 이루어지고 있으나 일종의 서비스 조직인 病院 從事者들의 조직 몰입에 관한 연구는 많지 않다. 최근 재벌 기업들의 대형 종합병원 설립으로 병원간 우수 인력 확보 경쟁이 치열해지고 인적 자원 관리 측면에

서도 노조의 활성화와 더불어 근무 조건 개선 및 환경 개선 요구가 높아지고 있는 시점에서 조직 몰입에 관한 연구는 병원 경영자들에게 많은 시사점을 안겨줄 것이다.

本 研究의 目的은 첫째, 병원종사자들의 조직몰입에 영향을 주는 직무특성은 어떤 것들이 있는가를 알아봄으로써 병원 종사자들의 조직 몰입도 제고를 위한 이론적 근거를 마련하고자 한다. 둘째, 연구 모형을 토대로 병원 종사자들에 대한 실증 분석을 하여 組織沒入에 영향을 미치는 선행 변수가 실제로 그들에게 어떠한 영향을 미치는가를 알아본다. 특히 본 연구에서는 병원 종사자들 중 간호직, 의료기사직 및 사무직 종사자들의 직무특성 변수들이 직종별로 어떻게 다르게 나타나는가를 분석함으로써 직종별 조직 몰입도 제고를 위한 자료로 삼고자 한다. 셋째, 병원종사자들의 조직 몰입도에 미치는 영향요인을 밝혀 병원 인력을 효율적으로 관리함으로써 병원의 발전과 나아가 의료 서비스의 質을 향상시키는데 기여할 수 있는 자료를 제공하고자 한다.

1-2. 연구의 범위와 구성

本 研究 범위는 서울 및 경기 지역의 12개의 과대학 부속병원 및 대형 종합병원을 대상으로

1) R. T. Mowday, L. W. Poter & R. M. Steers, *Employee-Organization Linkages*, (New York, Academic Press, 1982), p. 19

2) 林唱喜, “커미트먼트 概念化를 위한 多元의 接近”, 韓國經營學會, 1986, 第16卷, 第1號, pp. 252-253.

하여 그 구성원들의 조직 몰입에 영향을 미치는 요인과 조직 몰입 수준 그리고 조직 몰입이 그들의 태도와 행위에 미치는 영향 요인들을 알아보는 것으로 한정하였다. 그리고 조직 몰입의 결정요인으로 간주되는 제반 선행 요인들 중에서 직무 내용 특성과 직무 상황 특성에 관한 것을 선별하여 이들 요인이 병원 종사자들의 조직 몰입에 어느 정도의 영향을 미치는가를 분석하고, 병원 종사자들의 직무 특성별 조직몰입도의 차이를 분석하였다. 그러나 조직 몰입의 결과 변수인 이직, 결근, 성과 등에 관한 검증은 본 연구의 범위에서 제외하였다.

2. 직무 특성과 조직 몰입의 이론

2-1. 직무특성

職務特性 이론이란 직무의 객관적 특성에 초점을 맞추고 있는 것으로 직무 자체가 작업자의 직무 동기나 만족 및 성과 등을 높일 수 있는 특성을 갖추고 있다는 점이다.³⁾ 이는 동일한 직무에 대해서 사람마다 반응이 다르게 나타난다는 것을 의미하는 것이다. 따라서 직무 몰입과 조직 몰입의 정도가 직무 특성에 따라 달라질 수 있으며 직무 설계를 위해 이를 고려해야 한다.

2-1-1. 직무 내용 특성

직무 특성은 직무 설계를 위한 이론으로 작업자의 내재적 동기 및 전반적 직무 만족에 영향을 미치는 구체적인 직무 특성을 규명하고 이를 바탕으로 직무 재설계를 위한 시행 원리를 개발해 내려는 것이며 이러한 노력의 결과

가 핵크만과 올드햄에 의해서 개발된 직무 특성 모형이다.⁴⁾

핵크만과 올드햄은 직무 특성 모형에서 작업자의 주요 심리상태에 영향을 미치는 핵심 직무 특성을 技術多樣性(skill variety), 課業正體性(task identity), 課業重要性(task significance), 自律性(autonomy), 피드백(feedback) 등 5가지로 설명하고 이를 직무 결과와 관련하여 매개 요소로 성장 욕구의 강도를 들고 있다.

2-1-2. 직무 상황 특성

직무 상황특성 즉 조직의 특성이 組織沒入에 영향을 미치는 요인에 대한 연구도 이루어졌다. 스티븐스(Stevens et al.)등은 조직몰입을 초래하는 조직특성 변수로는 조직의 규모, 노동조합의 영향, 권한의 집중정도, 관리층의 비율 등을 들었다.⁵⁾ 푸카미와 라르손(Fukami & Larson)등은 조직 몰입에 영향을 미치는 조직 특성 변수로서 보상의 공정성, 상사 및 동료와의 우호성, 참여가치 및 고용보장성 등을 들고 있다.⁶⁾

2-2. 조직 몰입

조직 몰입에 대한 기존 연구들을 종합해 보면 크게 세 가지로 분류해 볼 수 있다.⁷⁾ 첫번째 부류는 조직 몰입의 概念과 관련된 연구로서 조직 몰입을 어떻게 정의하고 이해할 것인가를 주로 연구하고 있다. 두번째 부류는 조직 몰입

4) J. R. Hackman & G. R. Oldham, "Development of Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, No. 2, 1975, pp. 159-170.

5) J. M. Stevens, J. M. Beyer & H. M. Trice, "Assessing Personal, Role and Organizational Predictors of Managerial Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 21, No. 3, 1978, p. 388.

6) C. V. Fukami & W. Larson, "Commitment to Company and Parallel Models", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, 1984, p. 370.

7) 鄭然昂, 「전개논문」, p. 6.

3) J. R. Hackman & G. R. Oldham, "Development of Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, 1975, Vol. 60, No. 2, pp. 159-170.

의 先行 決定 要因에 관한 연구이다. 여기에서는 조직 몰입에 영향을 주는 변수들을 실증 조사와 통계분석을 통하여 밝히고 조직 입장에서 구성원들의 조직 몰입을 증대시키기 위한 방안을 모색하는 것이다. 조직 몰입과 관련된 연구 중 가장 많은 부분을 차지하고 있으며, 선행 결정 요인들과 조직 몰입간의 관계를 연구하는 것이 일반적이다. 세번째 부류는 조직 몰입이 원인이 되어 나타나는 여러 가지 결과를 연구하고 있다. 즉 조직 몰입을 독립변수로 하여 나타나는 조직상의 결과를 파악하고 있다.

조직 몰입의 정의에 대해서도 여러 가지로 분류되고 있다. 여러 학자들의 연구를 중심으로 조직 몰입의 개념을 정의해 보면, 組織 沒入이란 조직 구성원이 자기가 속해 있는 조직과 동일시하고 조직에 관여하며 그 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직 구성원의 의향을 말하는 것이라 할 수 있다. 이러한 조직 몰입은 구성원의 태도와 관련된 심리적 특성으로 규정될 수 있으며 다음과 같은 요소가 담겨져 있다고 할 수 있다.⁸⁾

첫째, 조직에 대한 충성심(loyalty) 둘째, 조직을 위해 노력을 다하려는 마음(willingness) 셋째, 조직에 대한 구성원의 자기 동일시(identification)

조직 몰입의 정의는 크게 行爲的 沒入과 態度的 沒入이라는 두 가지 범주로 구분된다.

조직 몰입에 대한 行爲的 沒入에 대한 이론은 교환 이론과 부분 투자 이론(side-bet theory)에 근거를 두고 있다. 베커(Becker)가 몰입이란 '만약 행동이 비연속적이면 잃게 되는 부수적 투자의 축적 때문에 개인이 계속적

인 행동을 하게 되는 성향'이라고 설명하였고, 이를 근거로 하여 흐레비니아크와 알루토(Hrebiniak & Alluto)는 조직 몰입이란 '개인과 조직 사이의 거래와 시간의 경과에 따른 부수적 투자 및 투자의 결과로 발생하는 구조적 현상'이라고 정의하였다.⁹⁾ 부캐난(Buchanan II)은 조직 몰입이란 수단적 가치와는 관계없이 조직의 목표와 가치에 관련한 자기의 역할 그리고 조직을 위하여 가지는 애착심이라고 정의하였다.¹⁰⁾

조직 몰입에 대한 태도적 접근에서 가장 대표적인 정의로는 포터(Porter, Mowday & Steers)와 그 동료들의 정의이다.¹¹⁾ 그들은 조직 몰입을 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 셋째, 조직 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등 세 가지 요소를 가지고 있는 개념으로 정의하고 있다. 포터와 그 동료들은 이 세 가지 기본적인 의미를 바탕으로 하여 조직 몰입을 측정하기 위한 설문들을 개발하였으며 지금까지 여러 학자들에 의하여 사용되고 있다.

이상의 내용을 살펴보면 결국 조직 몰입이란 조직 구성원이 자신의 조직에 대하여 가지는 긍지, 조직의 목표와 가치에 대한 내면화 즉 동일시, 조직을 위하여 또 조직에 대해 개인적으로 투자하겠다는 의지인 정서적 몰입을 의미하는 것으로 정의 할 수 있다.

8) T. S. Bateman & S. Strasser, *op. cit.*, p. 95.

盧淳圭, "職務 特性과 組織 特性이 組織 沒入에 미치는 影響에 관한 研究", 박사학위논문, 동국대학교, 1993, p. 5.

9) L. G. Hrebiniak & J. A. Alutto, "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 4, 1972, p. 563.

10) B. Buchanan II, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, No. 3, 1974, p. 533

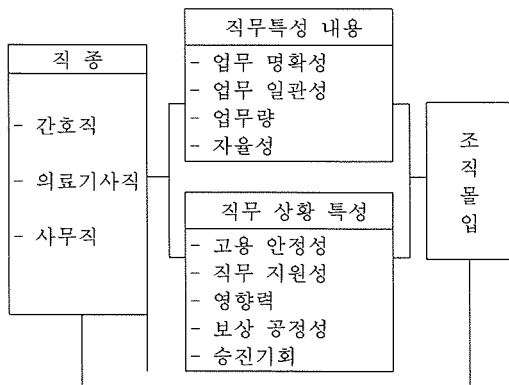
11) R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 1979, p. 27.

3. 연구 방법

3-1. 연구 모형의 설정

본 연구에서는 병원 종사자들 중에서 간호사, 의료기사, 사무직등 3개 직종만을 분석의 대상으로 하였다. 조직 몰입을 초래하게 하는 선행 변수로는 여러 선행 연구를 참고로 하여 職務內容特性과 職務狀況特性을 포함하였다. 직무 내용 특성으로는 역할 갈등과 역할 모호성을 업무의 명확성과 업무의 일관성으로 표현하여 포함하고, 직무와 관련하여 직무 자율성과 업무의량을 포함하였다. 직무 상황 특성으로는 승진의 기회, 보상의 공정성, 직무의 지원성, 고용 안정성 그리고 자신의 조직 안에서의 영향력을 포함하였다.

본 연구에서는 조직 몰입의 결과 변수와 개인 특성 변수에 대해서는 연구 모형에 포함시키지 않았다. 그 이유는 결과 변수와 개인 특성 변수, 그 자체가 조직 몰입에 인과적 영향력을 가지는 것은 아니라는 최근의 연구 결과를 수용하였기 때문이다. 개인적 특성 변수들은 이미 독립 변수들로서 모형에 포함되어 있으므로 별도로 하나의 독립 변수로 볼 필요는 없다는 것이다. 위의 변수들을 기초로 조직 몰입과 그 선행 변수와의 관계를 알아보기 위하여 <그림3-1>과 같은 연구 모형을 설정한다.



<그림 3-1> 本 研究의 模型

3-2. 측정도구

實證 研究의 분석의 대상으로는 서울 및 경기 지역의 대학 부속병원과 대형 종합병원을 선정하였고, 분석하고자 하는 직종은 병원에서 환자를 진료하는데 있어서 임상 의사 다음으로 환자들과 밀접한 관계를 가지고 있는 看護師 및 醫療技士 그리고 병원 전반적인 지원을 하고 있는 事務職만을 대상으로 한정하였다.

연구방법으로는 설문지를 통한 설문 조사를 채택하였으며, 연구를 위한 특정변수로는 직무 내용 변수, 직무 상황 변수 및 조직 몰입에 관한 항목을 채택하였다. 설문은 모두 리커트 타입(Likert type)의 5점尺度(five point scale)로 구성되어 있으며, 특히 질문 항목에 대한 응답자의 반응 세트(response set)나 반응 스타일(response style) 등의 편기현상(bias)을 방지하고 보다 정확한 측정을 위하여 긍정적인 척도에 반대되는 내용의 항목을 포함시켜 설문지 조사 방법이 지닌 근본적인 한계점을 극복하려고 노력하였다. 측정도구인 설문지는 외국의 선행 연구자들이 이미 그 타당성을 검증하였던 것을 이용하였기 때문에 기본적으로 타당성을 확보하고 있는 것으로 판단된다.

본 연구에서는 내적 일관성에 의한 신뢰성 검사 방법을 채택하였다. 이는 신뢰성을 향상시키기 위해 변수들간의 크론바하의 알파 계수 (Cronbach's alpha coefficients)를 계산하고 상관관계 계수가 낮아 기여도가 낮은 변수를 제외시키는 방법이다. 이는 여러 요인들 중에서 공통 요인을 추출할 때 많이 사용된다. 일반적으로 크론바하의 알파 계수가 0.60이상 이 되면 신뢰도가 높다고 판단한다. 분석 결과, 각 변수의 신뢰도 지표(Cronbach's Alpha)를 보면 0.39에서 0.90까지 걸쳐 있으며 평균 0.65로 대체로 수용할 만한 신뢰도를 보이고

있다. 그러나 업무의 명확성, 업무의 일관성, 업무의 량, 직무 위험성 등은 학자들이 주장하는 수용 가능한 최저 신뢰도 수준인 0.6에도 못 미치므로 결과의 해석에 신중을 기할 필요가 있다. 인구통계학적 변수들인 성별, 연령, 교육 수준 등은 신뢰도를 계산하지 않았으나 본 연구에서는 합당한 신뢰도를 가진 것으로 가정하였다.

본 연구에서는 서울 및 경기 지역의 대학병원과 대형 종합병원등 12개 의료 기관을 대상으로 표본 조사를 실시하였다. 설문지의 항목은 서영준이 외국의 문헌에서 차용하여 번역 보완한 것을 이용하였다. 배포된 설문지는 간호직 300부, 의료 기술직 300부, 행정 사무직 300부로 총 900부이다. 그 중에서 간호직 293부, 의료 기술직 284부, 사무직 286부가 회수되어 총 863부로 95.8%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 가운데 조사에 사용된 수는 861부로 사용율은 95.7% 이었다.

수집된 자료는 다변량 분석을 위한 전문 통계 패키지인 SAS (Statistical Analysis System)를 이용하여 분석하였다. 본 연구 자료의 분석에 이용된 통계적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 이용된 측정 도구는 선행 연구에서 그 타당성과 신뢰성이 인정된 도구 이기는 하나, 신뢰성 검증을 위하여 크론바하의 알파 계수(Cronbach's alpha coefficient)를 이용하였다. 둘째, 각 인구, 통계적 변수의 분포를 살펴보기 위하여 단순 빈도 분석(simple frequency analysis)을 실시하였다. 셋째, 각 변수에 대한 집단간의 차이를 살펴보기 위해 아노바분석(ANOVA)과 던컨분석(DUNCAN)을 실시하였다. 넷째, 변수간의 상관관계 분석을 위하여 피어슨의 상관관계 분석(Pearson correlation coefficient)을 행하였다.

4. 실증적 연구: 가설의 설정과 검증

본 연구에서는 우리 나라 병원 종사자들의 직무 특성과 조직 몰입간에 어떠한 상관관계가 있는가를 알아보기 위해 가설을 설정하고 설문 조사를 통한 실증적 연구 결과를 토대로 검증하고자 하였다.

本 研究에서의 가설은 크게 두 부분으로 나누어 설정하였다. 첫 번째 부분은 직무 특성과 직무 상황특성이 조직 몰입에 미치는 영향의 정도가 어느 직종에 더 미치는가를 비교하여 알아 보기 위한 가설을 설정하였다. 두 번째 부분은 병원 종사자들에게 있어서 직무 내용 특성과 직무 상황 특성이 조직 몰입에 유의적인 관계가 있는지를 알아보기 위한 가설을 설정하였다.

4-1. 가설 1의 설정과 검증:

직종과 직무 특성간의 관계

가설1. 간호직 종사자들의 직무 특성 직무 상황 특성은 의료 기사직 및 사무직 종사원들의 그것과 다를 것이다.

가설1-1. 간호직 종사자들의 직무 특성 내용인 업무의 명확성, 업무의 일관성, 업무량의 적절성 및 자율성 정도는 의료 기사직 및 사무직 종사자들의 그것보다 높을 것이다.

가설1-2. 간호직 종사자들의 직무 상황특성인 고용의 안정성, 직무 지원성, 조직에서의 영향력 정도, 승진 기회 및 보상의 공정성 정도는 의료 기사직 및 사무직 종사원들의 그것보다 더 높을 것이다.

병원 종사자들은 근무 조건이나 자격요건, 업무의 수행방법, 환자를 접촉하는 정도, 직종별 전문성 등이 대단히 상이하다. 특히 간호직, 의료기사직 및 사무직 종사자들의 경우 그

것이 뚜렷하게 구별되고 있다. 따라서 직무특성내용과 직무 상황특성들이 어느 직종에 더 높게 나타나는지에 대한 비교 분석이 필요하다고 생각되어 가설 1을 설정하였다.

이 가설은 두 가지 하위 가설로 구분하였다. 이 가설은 직무 특성 내용들이 직종간에 어떠한 차이가 있는가를 알아보기 위한 가설과 직무 상황특성이 직종간에 어떠한 차이가 있는가를 알아보기 위한 가설이다. 이 가설을 검증하기 위하여 분산 분석(ANOVA)을 하여 차이가 있는가를 알아보았다. 차이가 있는 경우에는 유의적인 차이가 있는지 알아보기 위해 던컨의 多衆 範圍 分析(Duncan's multiple range test)을 실시하였다.

4-1-1. 가설1-1에 대한 검증

가설1-1을 검증하기 위하여 업무의 명확성, 업무의 일관성, 업무량의 적절성 그리고 자율성 정도의 순서로 분석하면 다음과 같다.

① 업무의 명확성에 대한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA분석의 결과는 <표4-1>과 같다.

<표4-1> 업무의 명확성에 대한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr> F
Model	2	0.790	0.395	1.00	0.369
Error	847	335.765	0.396		
Corrected total	849	336.556			
	R-Square	C.V.	Root MSE	명확성Mean	
	0.002	15.449	0.629	4.075	

<표4-1>에서 나타난 바와 같이 직종별 업무 명확성의 차이 분석결과 $F(2, 847) = 1.00$ ($p > 0.05$)로서 통계적으로 유의적인 차이가 나타나지 않았다.

그 이유는 병원의 직무 특성상 환자를 진료하는데 있어서 간호사와 의료기사직의 직무가 전문화되어있고, 분야별로 뚜렷하게 구별되어

수행되기 때문이라 추측된다. 그리고 사무직의 직무수행도 병원의 특성상 각 부서의 업무 분장이 명확해야 하기 때문이라 추측된다.

② 업무의 일관성에 관한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA분석의 결과는 <표4-2>과 같다.

<표4-2> 업무의 일관성에 대한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr> F
Model	2	0.421	0.210	0.41	0.667
Error	835	433.904	0.519		
Corrected total	837	434.325			
	R-Square	C.V.	Root MSE	일관성Mean	
	0.001	21.703	0.720	3.321	

<표4-2>에서 나타난 바와 같이 직종별 업무 일관성의 차이 분석결과 $F(2, 835) = 0.41$ ($p > 0.05$)로서 통계적으로 유의적인 차이가 나타나지 않았다. 그 이유는 직종별로 환자를 진료하는데 있어서 일관성이 매우 필요하기 때문이라 추측된다.

③ 업무량의 적절성에 관한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA 분석의 결과는 <표4-3>과 같다.

<표4-3> 업무량의 적절성에 관한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr> F
Model	2	13.493	6.746	11.79	0.0001
Error	842	481.694	0.572		
Corrected total	844	495.187			
	R-Square	C.V.	Root MSE	업무량Mean	
	0.027	30.034	0.756	2.518	

<표4-3>에서 나타난 바와 같이 직종별 업무량의 적정도의 차이 분석결과 $F(2, 842) = 11.79$ ($p < 0.01$)로서 통계적으로 직종간 유의적인 차이가 있음을 알 수 있다.

즉 업무량의 적절성에 있어서 3개 직종별 차이가 있다고 말할 수 있다.따라서 직종간의 차

이가 어디에 존재하는지를 알아보기 위해 던컨의 多衆範圍分析(Duncan's multiple range test)을 실시하였다. 업무의 양에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과를 요약하면 다음 <표 4-4>와 같다.

<표4-4> 업무량의 적절성에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과

Duncan Grouping	Mean	N	직 종
A	2.635	277	의료기사직
A	2.580	281	사 무 직
B	2.349	287	간 호 직

<표4-4>에 나타난 던컨의 다중 범위 분석 결과를 보면 2개의 그룹으로 나누어짐을 알 수 있다.

즉 업무량의 적절성 정도는 의료 기사직과 행정 사무직 그룹이 높게 나타나고 간호직은 낮게 나타났다.

④ 업무의 자율성에 대한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA분석의 결과는 <표4-5>와 같다.

<표4-5> 업무의 자율성에 대한 ANOVA 분석결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr > F
Model	2	4.444	2.222	3.28	0.038
Error	829	562.103	0.678		
Corrected total	831	566.548			
	R-Square	C.V.	Root MSE	자율성Mean	
	0.007	24.467	0.823	3.365	

<표4-5>에서 나타난 바와 같이 직종별 업무의 자율성의 차이 분석결과 $F(2, 829) = 3.28$ ($p < 0.05$)로서 통계적으로 직종간 유의적인 차이가 있음을 알 수 있다.

따라서 직종간의 차이가 어디에 존재하는지를 알아보기 위해 던컨의 多衆範圍分析(Duncan's multiple range test)을 실시하였다. 업무의 자율성에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과를 요약하면 다음<표4-6>과 같다.

<표4-6> 업무의 자율성에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과

Duncan Grouping	Mean	N	직 종
A	3.469	275	사 무 직
B	3.321	274	의료기사직
B	3.307	283	간 호 직

<표4-6>에 나타난 던컨의 다중 범위 분석 결과를 보면 2개의 그룹으로 나누어짐을 알 수 있다. 즉 업무의 자율성에 있어서는 사무직이 높고, 의료 기사직과 간호직 그룹은 낮게 나타났다.

그러므로 가설1-1의 직무 특성 내용에 대한 분석 결과를 정리해 보면 업무의 명확성과 업무의 일관성의 경우에는 직종간 차이가 없다. 그러나 업무량의 적절성 정도에서는 의료 기사직과 사무직이 간호직 보다 더 적절한 것으로 나타났다. 그리고 업무의 자율성 정도는 사무직이 의료 기사직 및 간호직 보다 더 높은 것으로 나타났고, 의료 기사직과 간호직은 같은 것으로 나타났다. 따라서 가설1-1은 棄却되었다. 즉 간호직 종사자들의 업무의 명확성, 일관성 그리고 업무량의 적절성 및 자율성 정도가 다른 직종인 의료 기사직, 사무직 종사자들 보다 높다고 말할 수 없다.

그 이유는 간호직 종사자를 비롯한 의료 기사직이나 사무직 종사들의 경우에도 전문성이 높기 때문이다. 업무의 적절성이나 자율성이 간호직 종사자들이 높지 않은 것은 그들의 환자 간호 업무가 과중하고 의사들의 지시를 따라 수행되기 때문이다.

4-1-2. 가설1-2에 대한 검증

가설1-2를 검증하기 위하여 고용의 안정성, 직무지원성, 조직에서의 영향력 정도, 승진 기회 그리고 보상의 공정성 정도의 순서로 분석하면 다음과 같다.

① 고용의 안정성에 대한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA분석의 결과는 <표4-7>와 같다.

<표4-7> 고용의 안정성에 대한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr> F
Model	2	2.365	1.182	1.71	0.181
Error	853	590.019	0.691		
Corrected total	855	592.384			
	R-Square	C.V.	Root MSE	안정성Mean	
	0.003	21.488	0.831	3.870	

<표4-7>에서 나타난 바와 같이 직종별 고용 안정성의 차이 분석결과 $F(2, 853) = 1.71$ ($p > 0.05$)로서 통계적으로 유의적인 차이가 나타나지 않았다. 그 이유는 우리나라의 근로기준법과 勞·使 단체협약에 의해 특별한 경우가 아니고는 종업원을 해고 시킬 수 없기 때문이라 생각된다.

② 직무 지원성에 대한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA분석의 결과는 <표4-8>와 같다.

<표4-8> 직무 지원성에 대한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr> F
Model	2	5.547	2.773	8.67	0.0002
Error	832	266.303	0.320		
Corrected total	834	271.850			
	R-Square	C.V.	Root MSE	지원성Mean	
	0.020	16.430	0.831	3.870	

<표4-8>에서 나타난 바와 같이 직종별 직무의 지원성의 차이 분석결과 $F(2, 832) = 8.67$ ($p < 0.05$)로서 통계적으로 직종간 유의적인 차이가 있음을 알 수 있다.

따라서 직종간의 차이가 어디에 존재하는지를 알아보기 위해 던컨의 多衆範圍分析(Duncan's multiple range test)을 실시하였다. 직무의 지원성에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과를 요약하면 <표4-9>과 같다.

<표4-9>

직무 지원 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과

Duncan Grouping	Mean	N	직 종
A	3.508	288	간 호 직
A	3.491	270	사 무 직
B	3.328	277	의료기사직

<표4-9>에 나타난 던컨의 다중 범위 분석 결과를 보면 2개의 그룹으로 나누어짐을 알 수 있다.

즉 직무 지원성 있어서는 간호직과 사무직이 높고, 의료 기사직 그룹은 낮게 나타났다. 그 이유는 간호직 종사자들이 환자를 돌보는데 의료 기사직 종사자 보다 더 직접적인 영향을 미치기 때문에 상사나 재원의 지원을 원할하게 받기 때문이라 추측된다.

③ 조직에서의 영향력에 대한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA분석의 결과는 <표4-10>와 같다.

<표4-10> 조직에서의 영향력 대한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr> F
Model	2	27.284	13.642	19.27	0.0001
Error	831	588.350	0.708		
Corrected total	833	615.634			
	R-Square	C.V.	Root MSE	영향력Mean	
	0.044	28.393	0.841	2.963	

<표4-10>에서 나타난 바와 같이 직종별 조직에서의 영향력의 차이 분석결과 $F(2, 831) = 19.27$ ($p < 0.05$)로서 통계적으로 직종간 유의적인 차이가 있음을 알 수 있다.

따라서 직종간의 차이가 어디에 존재하는지를 알아보기 위해 던컨의 多衆範圍分析(Duncan's multiple range test)을 실시하였다. 조직에서의 영향력에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과를 요약하면 <표4-11>과 같다.

<표4-11> 영향력에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과

Duncan Grouping	Mean	N	직 종
A	3.131	285	간 호 직
A	3.041	274	사 무 직
B	2.710	275	의료기사직

<표4-11>에 나타난 던컨의 다중 범위 분석 결과를 보면 2개의 그룹으로 나누어짐을 알 수 있다. 즉 간호직과 사무직이 높고, 의료기사직 그룹은 낮게 나타났다. 그 이유는 간호직 종사자들의 경우 환자를 돌보고 간호하는 방식이나 절차에 있어서 영향력이 많기 때문이며, 사무직 종사자들의 경우 진료 부서를 지원하는데 영향력이 많기 때문이라 추측된다.

④ 승진의 기회에 대한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA분석의 결과는 <표4-12>와 같다.

<표4-12> 승진의 기회에 대한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr> F
Model	2	3.312	1.656	2.03	0.132
Error	836	683.491	0.817		
Corrected total	838	686.804			
	R-Square	C.V.	Root MSE	승진기회Mean	
	0.004	41.095	0.904	2.200	

<표4-12>에서 나타난 바와 같이 직종별 조직에서의 승진의 기회에 대한 차이 분석결과 $F(2, 836) = 2.03$ ($p > 0.05$)로서 통계적으로 직종간 유의적인 차이가 없음을 알 수 있다.

⑤ 보상의 공정성에 대한 직종간의 차이를 나타낸 ANOVA분석의 결과는 <표4-13>과 같다.

<표4-13> 보상 공정성에 관한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr> F
Model	2	5.643	2.821	4.47	0.0118
Error	846	534.502	0.631		
Corrected total	848	540.146			
	R-Square	C.V.	Root MSE	보상공정성Mean	
	0.010	31.084	0.794	2.557	

<표4-13>에서 나타난 바와 같이 직종별 보상 공정성의 차이 분석결과 $F(2, 846) = 4.47$ ($p < 0.05$)로서 통계적으로 직종간 유의적인 차이가 있음을 알 수 있다.

따라서 직종간의 차이가 어디에 존재하는지를 알아보기 위해 던컨의 多衆範圍分析(Duncan's multiple range test)을 실시하였다. 보상 공정성에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과를 요약하면 <표4-14>와 같다.

<표4-14> 보상 공정성에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과

Duncan Grouping	Mean	N	직 종
A	2.654	276	사 무 직
B A	2.564	291	간 호 직
B	2.453	282	의료기사직

<표4-14>에 나타난 던컨의 다중 범위 분석 결과를 보면 사무직과 의료 기사직은 명확한 차이가 있으나, 간호직의 경우에는 사무직과 유사하기도 하고 동시에 의료 기사직과 유사함을 알 수 있다.

가설1-2의 직무 상황 특성에 대한 분석 결과를 정리하면 고용의 안정성과 승진 기회는 직종간에 차이가 없다. 그러나 직무지원성, 조직에서의 영향력, 보상의 공정성에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 직무 지원성의 경우 간호직 종사자들이 사무직과 차이가 없으나 의료 기사직 보다는 높은 것으로 나타났고, 조직에서의 영향력의 경우에도 간호직 종사자들이 사무직과는 차이가 없으나 의료 기사직 보다 높은 것으로 나타났다. 그리고 보상의 공정성의 경우 간호직 종사자들은 사무직과 유사하기도 하고 의료기사직과 유사하기도 하다.

그러므로 假說1의 분석 결과를 정리해 보면 가설1-1의 직무 특성 내용에 대한 분석 결과 업무의 명확성과 업무의 일관성의 경우에는 직종간 차이가 없다. 그러나 업무량의 적절성

정도에서는 간호직 종사자들이 의료 기사직과 사무직 보다 더 낮은 것으로 나타났다. 그리고 업무의 자율성 정도는 간호직 종사자들이 사무직 보다 더 낮은 것으로 나타났고, 의료 기사직과 간호직은 같은 것으로 나타났다. 가설 1-2의 직무 상황특성에 대한 분석 결과 고용의 안정성과 승진 기회는 직종간에 차이가 없다. 그러나 직무지원성, 조직에서의 영향력, 보상의 공정성에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

따라서 지금까지의 분석 결과를 바탕으로 假說 1에 대한 結論을 내리면 假說1은 棄却되었다. 즉 가설1-1의 직무 특성 내용에서 간호직, 의료 기사직 및 사무직 종사자들의 그것과 같은 것으로 나타난 업무의 명확성 및 업무의 일관성은 棄却되었고, 다른 것으로 나타난 업무량의 적절성 정도 및 업무의 자율성도 간호직보다 의료 기사직과 사무직이 더 높은 것으로 나타나 棄却되었다. 가설1-2의 직무 상황 특성에서 간호직, 의료 기사직 및 사무직 종사자들의 그것과 같은 것으로 나타난 고용의 안정성, 승진의 기회 등은 棄却되었다. 그러나 다른 것으로 나타난 직무지원성, 조직에서의 영향력, 보상의 공정성 등은 간호직이 의료 기사직보다는 높고 사무직과는 같은 그룹을 형성하거나 높으므로 부분적으로 採擇되었다.

4-2. 가설2의 설정과 검증:

직종별 몰입도의 차이

가설2. 간호직의 조직 몰입의 정도는 의료기사직 및 사무직보다 높을 것이다.

가설2는 병원 종사자들의 조직 몰입의 정도를 직종별로 비교 분석함으로써 그 실태를 알아내어, 그들의 조직 몰입을 제고하기 위한 자료로 삼고자 설정하였다. 본 연구의 목적이 병원 종사자들의 조직 몰입에 대한 분석을 통하

여 병원의 인적 자원의 관리에 합리적 자료로 삼고, 병원 종사자들의 조직 몰입도를 제고함으로써 병원의 발전과 의료 서비스의 질을 향상시키위한 것이기 때문이다.

이 가설을 분석하기 위하여 분산 분석(ANOVA)을 하였고, 차이가 있는 경우에는 던컨의 多衆範圍分析(Duncan's multiple range test)을 실시하였다.

직종간 조직 몰입도에 대한 차이 분석 결과는 다음 <표4-15>, <표4-16>과 같다.

<표4-15>

직종별 조직 몰입도에 대한 ANOVA 분석 결과

분산의 원천	자유도	자승합계	평균자승	F값	Pr > F
Model	2	5.179	2.589	4.83	0.0082
Error	835	447.735	0.536		
Corrected total	837	452.91			
	R-Square	C.V.	Root MSE	몰입도Mean	
	0.011	22.051	0.732	3.320	

<표4-15>에서 나타난 바와 같이 직종별 조직 몰입도의 차이 분석결과 $F(2, 835) = 4.83$ ($p < 0.05$)로서 통계적으로 직종간 유의적인 차이가 있음을 알 수 있다.

따라서 직종간의 차이가 어디에 존재하는지를 알아보기 위해 던컨의 多衆範圍分析(Duncan's multiple range test)을 실시하였다. 조직 몰입도에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과를 요약하면 <표4-16>와 같다.

<표4-16>

직종별 조직 몰입도에 대한 던컨의 다중 범위 분석 결과

Duncan Grouping	Mean	N	직 종
A	3.433	272	사무직
B	3.276	287	간호직
B	3.256	279	의료기사직

<표4-16>을 보면 직종별 조직 몰입은 두 그룹으로 구분됨을 알 수 있다. 사무직의 조직 몰입도가 가장 높고 간호직과 의료 기사직은

같은 그룹에 속해 있으며 사무직보다는 조직 몰입도가 낮은 것으로 나타났다.

따라서 지금까지의 분석을 바탕으로 하여 假設2에 대한 결론을 내리면 이 가설은 棄却되었다. 기각된 이유는 假說1에서 나타난 바와 같이 조직몰입에 영향을 미치는 제반 요인들중 간호직 종사자들이 더 높게 나타난 것은 직무 지원성, 조직에서의 영향력 그리고 보상공정성 등으로서 비교적 간호직 종사자들의 조직몰입 제고에 부족함이 있기 때문이라 생각된다.

4-3. 가설3의 설정과 검증:

직무 내용 특성과 조직 몰입간의 관계

가설3. 병원 종사자들의 직무 내용 특성과 그들의 조직 몰입간에는 유의적인 관계가 있을 것이다.

가설3-1. 병원 종사자들은 그들이 수행하는 업무가 명확할수록 조직 몰입이 더 높을 것이다.

가설3-2. 병원 종사자들은 그들이 수행하는 업무의 일관성이 높을수록 조직 몰입이 높을 것이다.

가설3-3. 병원 종사자들은 그들이 수행하는 업무의 양이 적절할 수록 조직 몰입은 높을 것이다.

가설3-4 병원 종사자들은 그들이 수행하는 직무에 자율성이 더 많이 부여 될수록 조직 몰입이 높게 나타날 것이다.

직무 내용 특성 변수로서의 업무의 明確性과 업무의 一貫性의 경우 우리 나라에서는 직무 분석이나 직무 수행 자체가 명확하지 않거나 일관성이 없는 경우가 많기 때문에 이러한 변수들이 조직 몰입에 어떤 영향을 미치고 있는지를 파악하는 것은 유의적일 것이다. 또한 구성원의 가치관이나 의식 구조가 날로 바뀌어 가고 있는 시대에 업무에 대한 자율성 욕구

는 더욱 강하게 나타나고 있다. 따라서 타인으로부터 필요 이상의 간섭을 받지 않고 스스로 업무를 설계·계획하고 추진하려는 의지는 조직 몰입과 밀접한 관계가 있을 것으로 보인다. 조직 몰입에 영향을 미치는 변수로서 적절한 업무의 양도 유의적이라고 생각된다.

그러므로 가설3은 병원 종사자들의 직무 내용 특성과 그들의 조직 몰입간에는 실제로 어떠한 상관관계가 있는가를 알아보기 위하여 설정하였다.

가설3-1, 가설3-2, 가설3-3, 가설3-4 등을 검증하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였는데 그 결과는 <표4-17>와 같다.

<표4-17>

직무 특성 내용과 조직 몰입간의 상관관계 분석

		업무자율성	업무명확성	업무일관성	업무량
조직 몰입 도	상관계수	0.30	0.20	0.23	0.23
	P값	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	표본수	809	827	817	823

d <표4-17>를 살펴보면 업무의 자율성과 조직몰입도 간의 관계는 상관계수 $r=0.30$ ($p<0.01$)으로서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원종사자들이 수행하는 업무의 자율성 정도가 높으면 높을수록 그들의 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

업무의 명확성과 조직몰입도 간의 관계는 상관계수 $r=0.20$ ($p<0.01$)으로서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원종사자들이 수행하는 업무의 명확성 정도가 높으면 높을수록 그들의 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

업무의 일관성과 조직몰입도 간의 관계는 상관계수 $r=0.23$ ($p<0.01$)으로서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원종사자들이 수행하는 업무의 일관성 정도가 높으면 높을수록 그들의 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

업무의 양과 조직몰입도 간의 관계는 상관 계수 $r=0.23$ ($p<0.01$)이어서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원종사자들이 수행하는 업무의 양이 적절할수록 그들의 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

따라서 假說3은 採擇되었다. 즉 업무의 자율성, 업무의 명확성, 업무의 일관성 및 업무량의 적절성은 조직 몰입과 유의한 상관관계가 있으므로 가설3-1, 가설3-2, 가설3-3, 가설3-4는 모두 採擇되었다.

4-4. 가설4의 설정과 검증:

직무상황 특성과 조직몰입간의 관계

가설4. 병원 종사자들의 직무 상황특성과 그들의 조직 몰입간에는 유의적인 관계가 있을 것이다.

가설4-1. 병원 종사자들은 그들의 고용의 안정성을 더 많이 지각할 수록 조직 몰입이 높을 것이다.

가설4-2. 병원 종사자들은 그들이 직무를 수행하는데 타인으로부터 직무수행에 관련한 지원을 더 많이 받을수록 조직 몰입이 높을 것이다.

가설4-3. 병원 종사자들은 그들이 속한 부서에서의 영향력이 높다고 생각 할수록 조직 몰입이 높을 것이다.

가설4-4. 병원 종사자들은 승진기회를 많다고 지각할수록 조직몰입도는 높게 나타날 것이다.

가설4-5. 병원 종사자들은 그들의 보상에 대해 공정성을 많이 지각하면 할수록 조직 몰입도는 더 높을 것이다.

직무 상황특성 변수로서의 昇進의 機會는 구성원들이 신분의 수직적 상승 욕구나 자신의 미래에 대한 보다 유리한 조건을 확보한다는 측면에서 조직 몰입에 영향을 미칠 것으로 생각된다.

보상에 대한 公正性의 경우 자신이 소속된 조직에서 자신이 노력한 만큼 보상을 받는다는 생각은 조직에 대한 애착심을 더 강하게 할 것이라고 본다. 구성원 자신이 조직에 투입한 것에 대한 보상의 비율이 타인의 투입에 대한 보상 비율과 같다고 생각할 때 구성원은 보상에 대하여 공정하다고 느끼게 되고 이러한 공정성에 대한 지각은 조직에 대한 애착심을 더욱 크게 할 것이다. 반면 보상에 대한 공정성을 느끼지 못하거나 불공정하다고 느끼면 구성원들의 조직에 대한 애착심이나 몰입은 낮아질 것이다.

상사의 지원이나 동료들의 지원 또는 상사들이 자신의 부하를 관리하는 방식이나 상사와의 좋은 관계는 조직 몰입에 영향을 미치게 되는 데 특히 상사와의 관계가 좋고 상사에 대해 만족감을 느낄수록 또 상사나 동료들의 지원이 충분할수록 조직 몰입이 높아진다는 것이다. 우리나라의 경우 조직내의 업무보다는 인간관계를 중요시하는 경우가 많으므로 상급자들과의 관계는 조직의 몰입도나 애착심을 제고시키는데 중요한 요인이 될 수 있다.

고용의 安定性은 구성원 자신의 신분이나 직업에 대한 보장이다. 고용 안정성은 조직의 애착심과 밀접한 관계를 유지하는 요인이 된다. 만일 조직 구성원들이 자신의 신분에 대하여 불안하게 되면 조직을 떠나려는 생각을 하게 될 것이다. 조직을 떠나려는 생각은 새로운 직업을 찾는 결과를 초래하고 결국 조직 몰입을 저하시키게 된다.

구성원 자신이 가지고 있는 影響力의 경우 조직에 대한 애착심이나 몰입에 영향을 미치는 요인이 된다. 구성원은 자신들이 속한 부서에서 영향력이 높게 되면 조직에 보다 헌신적이고 애착심을 가지게 될 것이다.

그러므로 假說4는 병원종사자들의 직무 상황 특성과 그들의 조직몰입간에는 어떠한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 설정하였다.

가설4-1, 가설4-2, 가설4-3, 가설4-4, 가설4-5를 검증하기 위하여 상관관계 분석을 하였는데 그 결과는 <표4-18>과 같다.

<표4-18>

직무 상황 특성과 조직 몰입간의 상관관계 분석

		고용안정성	직무지원성	영향력	승진기회	보상공정성
조직몰입도	상관계수	0.40	0.48	0.37	0.37	0.48
	P값	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	표본수	834	818	812	823	832

<표4-18>을 살펴보면 고용의 안정성과 조직 몰입도간의 관계는 상관계수 $r=0.40$ ($p<0.01$)으로서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원 종사자들이 직업의 안정성 정도가 높으면 높을수록 그들의 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

직무의 지원성과 조직 몰입도 간의 관계는 상관계수 $r=0.48$ ($p<0.01$)으로서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원 종사자들이 그들의 직무를 수행하는데 타인으로부터 직무에 관련된 지원을 더 많이 받을수록 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

부서에서의 영향력과 조직 몰입도 간의 관계는 상관계수 $r=0.37$ ($p<0.01$)으로서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원 종사자들이 수행하는 데 있어서 부서에서의 영향력이 높다고 생각할수록 그들의 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

승진의 기회와 조직몰입도 간의 관계는 상관계수 $r=0.37$ ($p<0.01$)으로서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원종사자들이 조직내에서 승진의 기회가 많을 수록 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

보상의 공정성과 조직몰입도 간의 관계는

상관계수 $r=0.48$ ($p<0.01$)으로서 유의적인 것으로 나타났다. 즉 병원종사자들은 그들의 보상에 대해 공정성을 지각하면 할수록 조직몰입도는 높은 것으로 나타난 것이다.

따라서 假說4는 採擇되었다. 즉 고용의 안정성, 직무지원성, 영향력, 승진의 기회, 보상의 공정성 등은 조직 몰입과 정(+)의 상관관계가 있으므로 가설4-1, 가설4-2, 가설4-3, 가설4-4, 가설4-5 등은 모두 採擇되었다.

5. 결론

本 研究에서는 職務特性和 組織沒入에 대한 몇 가지 假說을 설정하여 검증하였는데, 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직무 특성 내용 및 직무 상황 특성이 병원 종사자들의 직종간에 어떠한 차이가 있는가에 대한 분석 결과는 직무 특성 내용에서 업무의 명확성 및 업무의 일관성은 직종간 차이가 없는 것으로 나타났고, 업무량의 적절성 정도 및 업무의 자율성은 직종간에 차이가 있으나 간호직보다 의료 기사직과 사무직이 높은 것으로 나타났다. 그리고 직무 상황 특성에서는 고용의 안정성, 승진의 기회는 직종간에 차이가 없었고, 직무지원성, 조직에서의 영향력 및 보상의 공정성 등은 직종간에 차이가 있으나 간호직이 의료 기사직보다는 높고 사무직과는 같은 그룹을 형성하였다.

둘째, 병원 종사자들의 직종별 조직 몰입의 차이 분석 결과 사무직이 간호직 및 의료 기사직보다 조직 몰입도가 높은 것으로 나타났다. 즉 세 직종의 조직 몰입도 차이 분석 결과 두 그룹으로 구분되었고, 간호직은 의료 기사직과 같은 그룹에 속해 있으면서 사무직보다 조직 몰입도가 낮았다.

셋째, 병원 종사자들의 직무 내용 특성과 조직 몰입간의 상관관계를 보면 업무의 자율성, 업무의 명확성, 업무의 일관성 및 업무량의 적절성 등은 모두가 조직몰입과 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 병원 종사자들의 직무 상황 특성과 조직 몰입간의 상관관계를 보면 고용의 안정성, 직무지원성, 부서에서의 영향력, 승진의 기회 및 보상의 공정성 등이 조직몰입과 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

본 연구가 실무에 시사하는 점은 첫째, 간호직, 의료 기사직 및 사무직 종사자들의 병원 조직에 대한 몰입의 결정요인을 실증적 자료를 통해 연구함으로써 그들의 근로의욕을 높이기 위한 자료로 이용할 수 있다. 둘째, 병원의 직무를 재 설계할 경우 조직에 대한 전념도를 높이는 데에 참고 자료로 이용할 수 있다. 셋째, 병원의 인력관리를 보다 효율적이고 합리적으로 운영하는 자료로 이용될 수 있다는 점이다.

참고문헌

- 1) Mowday, R. T., L. W. Porter, & R. M. Steers, *Employee Organization Linkages. The Psychological, Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York, Academic Press, 1982.
- 2) 任唱喜. "커미트먼트 概念化를 위한 多元的 접근", 韓國經營學會, 1986, 第16卷, 第1號.
- 3) Hackman, J. R. & E. E. Lawler, "Employee reaction to job characteristics", *Journal of Applied Psychology*, June, 1971, pp. 259-286.
- 4) Hackman, J. R. & G. R. Oldham, "Development of Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, No. 2, 1975, pp. 151-170.
- 5) Stevens, J. M., J. M. Beyer & H. M. Trice, "Assessing Personal, Role and Organizational Predictors Managerial Commitment", *Academy of Management Journal*, vol. 21, No. 3, 1978, pp. 380-396.
- 6) Fukami, C. V. & W. Larson, "Commitment to Company and Parallel Models", *Journal of Applied Psychology*, vol. 69, No. 3, 1984, pp. 367-371
- 7) 鄭然昂. "組織沒入의 決定 要因에 관한 研究", 韓國勞動研究 第3輯, 1992, pp. 5-25.
- 8) Bateman, T. S. & S. Strasser, "A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 1, 1984, pp. 95-112.
- 9) Hrebiniak, L. G. & J. A. Alutto, "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 4, 1972, pp. 555-573.
- 10) Buchanan II, B., "Building Organizational Commitment : The Socialization of Manager in work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, No. 3, 1974, pp. 533-546.
- 11) Mowday, R. T., R. M. Steers & L. W. Porter, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 1979, pp. 19-27., pp. 224-247.