

군병원 간호장교의 조직애착에 영향을 미치는 요인

김은희¹⁾, 감신^{1)†}, 이경은²⁾, 한창현¹⁾, 박기수²⁾
경북대학교 보건대학원¹⁾, 경북대학교 의과대학 예방의학교실²⁾

<Abstract>

Factors Affecting on Organizational Commitment of Military Hospital Nursing Officers

Eun Hee Kim¹⁾, Sin Kam¹⁾, Kyung Eun Lee²⁾, Chang Hyun Han¹⁾, Ki Soo Park²⁾
Graduate School of Public Health, Kyungpook National University¹⁾
Department of Preventive Medicine, School of Medicine, Kyungpook National University²⁾

This study was conducted to investigate the factors affecting on organizational commitment of military hospital nursing officers. For the purpose of this study, the self-administered questionnaire survey was done with 440 military hospital nursing officers during February, 2001.

The major results of the study were summarized as follows:

By path analysis using LISREL 7.0, variables such as met expectations, work involvement, pay, work definiteness, positive affectivity, family support, peer support, promotion opportunity, expectations before entering a military hospital had significant positive effect on job satisfaction in order of size, however, vertical conflict and horizontal conflict had significant negative effect in order of size.

Variables such as job satisfaction, met expectations, promotion opportunity, positive affectivity, pay had significant positive direct effect on organizational commitment in order of size, however, job routinization, job opportunity had significant negative direct effect in order of size.

† 교신저자 : 감신(053-420-6967, kamshin@knu.ac.kr)

It was found that the following variables, listed in order of size, had significant total effects on organizational commitment: job satisfaction, met expectations, positive affectivity, promotion opportunity, pay, vertical conflict, job routinization, family support, work involvement, work definiteness, job opportunity.

In considering above findings, the program or plan for job satisfaction promotion, met expectations, fair promotion opportunity, adequate pay, work definiteness, solving conflict, positive affectivity promotion would be implemented to increase organizational commitment of military hospital nursing officers.

Key Words : military hospital nursing officers, organizational commitment

I. 서 론

1977년 의료보험이 시작된 이래로 12년 만인 1989년에 전국민의료보험이 실현되어 국민의 의료수요가 가속화되어 병원이 양적으로 급성장 하는 등, 최근의 급변하는 의료환경은 병원을 둘러싼 경영환경을 보다 경쟁적으로 변화시키고 있어 무한경쟁시대에 적합한 경쟁력을 갖추도록 요구하고 있으며, 특히 소비자 의식수준의 향상은 고객의 만족도에 중요성을 부여하고 있다(서영준, 1995; 이규식 등, 1997; 이선희 등, 2001).

현재 많은 병원들이 병원의 시설과 업무 시스템을 환자 위주로 개편하고 오랜 대기시간 등 환자들의 불편을 줄이기 위한 구조적 측면의 개선 노력을 기울이고 있는 한편으로 병원 서비스에 대한 가장 큰 불만 사항으로 빈번하게 지적되어온 병원 직원들의 불친절과 권위주의적인 자세를 개선하기 위해 직원들에 대한 의식 개혁 및 친절 교육을 실시하고 있는데(병원신보, 1995. 4.20), 군병원도 예외는 아니다.

병원 종사자들의 이러한 노력과 태도는 조직과 직무에 영향을 미치며, 조직과 직무에 대한 애착심을 느낄 때 진정으로 고객에게 최선을 다할 수 있으므로 병원 구성원들의 애착심과 책임감 등을 체계적으로 연구 해 볼 필요와 가치가 있다(대한병원협회, 1995). 과거의 많은 연구에서도 개인의 욕구와 조직의 목표를 일치시키기 위한 노력들이 다각도로 시도되었으며 이러한 시도의 일환으로 산업심리학자들과 조직심리학자들은 조직애착을 중요한 연구 대상으로 하였다.

조직애착은 조직 구성원들의 성과, 결근율, 이직률, 유효성 등을 예측하기 위한 지표들 중

의 하나로써 직무만족도에 대체되는 개념이고(Koch와 Steers, 1978; Mowday 등, 1982), 유능한 구성원을 계속 조직 안에 머무르게 하고 직무성과를 향상시키는 요인으로, 조직에 대한 소극적인 충성심 이상의 것이며 조직구성원들이 조직발전에 적극적으로 기여하려는 것과 같은 것이다.

우리나라에서도 최근 몇 년 동안 조직애착(직장애착)에 대한 연구가 활발히 진행되고 있는데, 이들은 주로 일반 기업체나 공무원, 학교, 은행, 민간병원종사자 등을 대상으로 하고 있으며 군병원을 대상으로 한 연구는 매우 미흡하다.

군병원은 양질의 의료를 제공하여 군인들의 전투력을 보전하는데 일차적 목적을 두고 있는 의료기관이다. 군병원은 모든 군인들과 그 가족들에게 직·간접적으로 편익을 주는 진료기관으로서, 군인들의 진료뿐만 아니라 사기진작과 전투력 보전을 위해서 중요한 역할을 수행하고 있다(장준영 등, 1996).

군병원은 규모에 따라 후방병원, 야전군 지원병원, 군단지원병원, 이동외과병원 등으로 나뉘어져 있다. 이러한 병원의 구분은 병원의 지리적 위치 및 규모 등에 준한 것이다. 후방병원은 완전치료를 위한 입원 및 고도의 전문화된 장기치료를 수행하고 있다. 야전군 지원병원과 군단지원병원은 지역내 부대에 대한 환자진료 및 입원을 지원하며, 이동외과병원은 주로 외과 환자를 수용 진료한다.

군병원내 조직은 크게 진료부, 간호부, 행정부 등 세 집단으로 나누어진다. 간호부는 국군간호사관학교 졸업자나 간호 후보생 과정 이수자로 구성되는데, 국군간호사관학교 졸업자의 의무복무 기간은 6년이고, 간호 후보생 이수자의 의무복무기간은 2년이다. 군병원 간호장교는 민간 의료기관의 간호사와는 달리 한 병원에 근무하지 않고, 보직순환을 통하여 이동함으로써 구성원들의 소속감이나 진료업무의 연속성이 보장되기 힘들다.

군병원은 조직의 생존을 위해서 경제성 및 효율성을 중요시하게 되는 일반 민간병원과는 구분되는 속성을 가지고 있다. 군병원이 갖는 중요성이나 그 독특한 성격에 비추어 볼 때 군병원의 조직애착에 대한 연구는 병원조직 연구의 폭을 넓히는데 기여할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 조직애착에 관한 이론적 인과모형에 의한 국내의 실증적 연구 결과를 바탕으로 군병원 간호장교를 대상으로 조직애착에 관한 이론적 인과모형을 적용하여 보고, 조직애착에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 간호장교가 긍지와 보람을 갖고 즐거운 마음으로 근무에 임함으로써 장병에게 질 높은 의료서비스를 제공하는 방안을 강구하는데 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 조사방법

8개 후방병원, 2개 야전군 지원병원, 5개 군단 지원병원, 3개 이동외과병원, 2개 해군후방 병원에 근무하는 간호장교 495명 모두를 대상으로 하였다. 각 병원의 간호부장에게 협조를 요청하고, 2001년 2월 중에 설문에 대한 설명문과 구조화된 설문지를 우편으로 보내어 간호 부장이 설문지를 배부하고 자기기입식으로 작성하여 회수한 후 우편으로 회송하도록 하였다. 설문에 완전히 응답한 대상자는 440명이었으며, 이들의 설문지를 분석대상으로 하였다. 설문지 응답률은 89%였다<표 1>.

2. 조직애착에 관한 인과모형과 모형의 구성요소

이 연구에서는 서영준(1995)의 기대이론(expectancy theory)에 바탕을 둔 직장애착에 관한 이론적 인과모형을 토대로 기존의 참고문헌을 고찰하여 일부 수정한 이상곤 등(1999)의 모형을 근거로 하였다.

<표 1>

설문지 응답률

(단위 : 명)

| | 설문지배포수 (A) | 설문지응답자수 (B) | B/A |
|----------|---------------|----------------|------|
| 이동외과병원 | 23 | 23 | 1.00 |
| 군단지원병원 | 117 | 100 | 0.85 |
| 야전군지원병원 | 55 | 53 | 0.96 |
| 후방병원(해군) | 19 | 18 | 0.95 |
| 후방병원 | 281 | 246 | 0.88 |
| 계 | 495 | 440 | 0.89 |

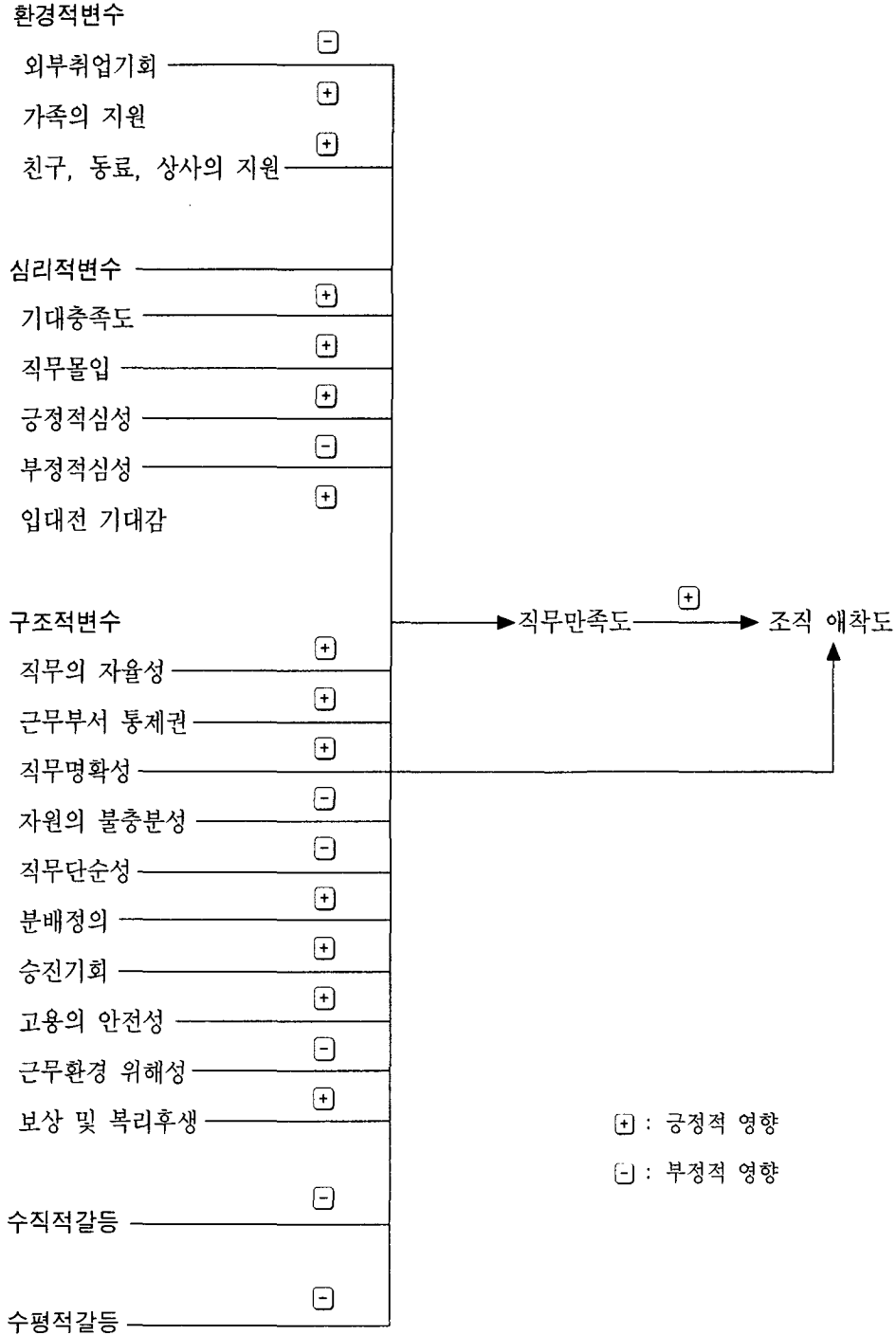
서영준(1995)은 직장 밖의 환경과 관련되는 '환경적 변수', 직장구성원들은 개인적으로 서로 다른 인간성을 가지고 직장생활을 하게 되는데 이러한 개인적 심성과 관련되는 요인들인 '심리적 변수', 근무조건과 관련되는 요인들인 '구조적 변수'들로 직장애착에 관한 인과모형을

구성하였는데, 직장에서의 조직 갈등이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 알려져 있어(이강노, 1991; 신점순 등, 1997), 이상곤 등(1999)의 모형에서는 조직 갈등을 수직적 갈등과 수평적 갈등으로 측정하여 독립적인 요인으로 포함하였으며, 갈등수준 항목은 Katz와 Kahn(1966) 등이 분류한 갈등수준항목의 설문 문항 중 이강노(1991)가 실제로 병원조직 특성에 적합한 것을 선정하여 개발한 설문항목을 사용하였다. 서영준(1995)의 구조적 변수 중 직무갈등, 직무의 양, 동료의 지원, 상사의 지원 항목은 조직 갈등과 중복되므로 제외하였다. 또한 이상곤 등(1999)의 모형에서는 가족이나 친구, 직장내부의 동료나 상사의 지원이 직무를 충실히 수행하는데 영향을 미치고 있다고 하여(House, 1981), 환경적 변수의 외부인적 지원에 친구·동료·상사의 도움을 묻는 문항을 추가하였으며, 조직구성원들은 자기가 근무하게 될 조직과 맡게 될 직무에 대해 어떤 기대를 가지고 직장에 들어오게 되며 그러한 기대가 충족될 때 직장에 애착심을 가지게 된다고 하여(Vroom, 1964), 입대전 기대감에 대한 문항을 '심리적 변수'에 포함하였다.

설문지 구성은 대상자의 일반적 특성 10문항, 갈등수준 8문항, 조직애착과 관련된 30문항으로 총 48문항이었다. 이 연구의 기본적인 틀과 각 독립변수와 매개변수, 그리고 종속변수와의 상관관계는 [그림 1]과 같으며, 분석에 포함된 변수들과 내용은 <표 2>와 같다.

이 연구에서 제시된 조직애착에 관한 인과모형에서는 직무만족도를 매개변수(intervening variable)로 하였는데, 직무만족도와 조직애착심의 인과적 순위는 아직 확립된 정설이 없으며(Vandenberg와 Lance, 1992), 제시된 독립변수들이 조직애착심에 직접적 영향을 미치는지 아니면 직무만족도를 통해 간접적 영향을 미치는 지에 관해서도 논란이 있다. 그러나 이 연구에서는 최근의 연구결과(Lincoln과 Kalleberg, 1992; 서영준, 1995; 이상곤 등, 1999)를 참조하여 직무만족도를 조직애착심의 매개변수로 하였고, 모든 독립변수들은 조직애착심에 대하여 직접적 영향과 직무만족도를 통한 간접적 영향을 모두 가지는 것으로 모형을 설정하였다 [그림 1].

또한 이 연구에서는 연령, 교육수준, 근무병원 등의 일반적 특성변수는 그 자체가 조직애착에 인과적 영향력을 가지는 것은 아니라는 연구결과(Price, 1995; Seo, 1995)를 수용하여 모형에서 제외하였다. 즉, 교육수준이 높은 사람은 낮은 사람보다 임금, 승진기회 등 여러 가지에서 긍정적인 요인이 상대적으로 많을 것이며 이러한 변수들은 이미 독립변수로서 모형에 포함되어 있으므로 별도로 교육수준 자체를 하나의 독립변수로 볼 필요가 없다는 것이다.



[그림 1] 조직애착도에 관한 인과모형

<표 2> 연구에 사용된 변수와 내용

| 측정 변수 | 측정 내용 | 문항수 |
|-------------|--|-----|
| 사회인구학적 특성 | 성, 연령, 결혼상태, 교육수준, 종교, 가족과의 동거여부 | 6 |
| 군 특성 및 근무병원 | 군복무기간, 현 근무병원 복무기간, 계급, 복무구분, 근무병원 | 5 |
| 근무조건 | | |
| 환경적 변수 | 외부취업기회, 가족지원, 친구·동료·상사지원 | 3 |
| 심리적 변수 | 기대충족도, 직무몰입, 긍정적 심성, 부정적 심성, 입대전 기대감 | 5 |
| 구조적 변수 | 직무의 자율성, 근무부서 통제권, 직무 명확성, 자원 불충분성, 직무 단순성, 분배정의, 승진기회, 고용안전성, 근무환경 위해성, 보상 및 복리후생 | 10 |
| 갈등수준 | | |
| 수직적 갈등 | 의견상충, 의견수용, 상하역할, 고충처리 | 4 |
| 수평적 갈등 | 의견충돌, 역할갈등, 과업갈등, 지각갈등 | 4 |
| 직무만족도 | 병원에 대한 인식, 직무, 임금, 동료, 상사와의 관계 병원의 근무조건이나 분위기에 대한 만족 | 6 |
| 조직애착도 | 전망, 보수로 인한 이직성, 충성심, 일체감, 능력을 더 발휘할 직장으로의 이직성, 신념 | 6 |

3. 분석방법

설문지 응답의 신뢰성 평가는 직무만족도와 조직애착도 문항에 대한 알파계수(Cronbach's alpha)를 구하여 평가하였는데, 직무만족도와 조직애착도 문항에 대한 알파계수는 각각 0.763, 0.697로 내적 일관성을 보여 어느 정도 신뢰성을 확보할 수 있었다. 분석방법은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지의 리커트(Likert)형의 5점 척도를 이용하였으며, 갈등수준, 직무만족도, 조직애착도의 측정은 각 문항의 점수를 더하여 문항수로 나눈 평균 점수로 하였다. 이때 수직적 갈등수준의 의견수용, 상하역할, 고충처리 문항은 부정형의 설문으로서 '전혀 그렇지 않다' 5점에서 '매우 그렇다' 1점으로 환산하여 평균 점수를 구하였으며, 조직애착도의 '더 많은 보수를 주는 직장', '능력을 발휘할 수 있는 직장'에로의 이직가능성에 대한 문항도 부정형의 설문으로 역환산하여 평균 점수를 구하였다.

수집된 자료는 사회인구학적 특성, 대상자의 군 특성과 근무병원에 따른 각 변수들의 차

이 여부를 알아보기 위하여 평균을 비교하였는데, 통계적 검증은 t-test와 분산분석(analysis of variance: ANOVA)을 실시하였다. 갈등 정도, 근무조건, 직무만족도, 조직애착도 상호간의 관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였으며, 조직애착도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 LISREL 7.0을 이용하여 경로분석을 실시하였다. 이때 독립변수들간의 상관관계를 의미하는 다중공선성의 문제를 알아보기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)으로 분산확대지수(variable inflation factor: VIF)를 구하여 평가하였다. 분산확대지수 값이 작을수록(1에 가까울수록) 독립변수들의 다중공선성의 문제는 없는데, Marquardt(1970)는 분산확대지수의 판별 기준으로 어느 한 분산확대지수 값이 10보다 큰 경우 다중공선성의 문제가 존재한다고 제시하였다. 본 연구에서는 다중회귀분석 결과 분산확대지수 범위가 1.08-2.52로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다.

III. 연구 결과

대상자 440명의 사회인구학적 특성별 분포 및 대상자의 직무만족도와 조직애착도 점수는 <표 3>과 같다. 여자가 97.6%로 대부분을 차지하였고, 연령은 25-29세가 39.8%, 30세 이상이 39.3%였다. 결혼상태별로는 기혼이 52.3%였으며, 교육수준은 대졸 및 전문대졸이 91.8%로 대부분을 차지하였다. 종교는 없는 사람이 72.7%였으며, 가족과 동거하지 않는 사람이 62.2%로 가장 많았고, 현근무지를 희망한 경우가 49.1%, 희망하지 않은 경우는 40.2%였다. 직무만족도 점수는 5점 만점에 3.38점이었는데, 연령($P<0.01$), 결혼상태($P<0.01$), 교육수준($P<0.01$), 종교 유무($P<0.01$), 가족과의 동거여부($P<0.01$), 그리고 현근무지 희망여부($P<0.01$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 조직애착도 점수는 2.87점이었으며, 연령($P<0.01$), 결혼상태($P<0.05$), 교육수준($P<0.01$), 종교 유무($P<0.01$), 가족과의 동거여부($P<0.01$)에 따라 유의한 차이가 있었다.

대상자의 군 특성과 근무병원별 분포 및 직무만족도와 조직애착도 정도는 <표 4>와 같다. 군복무기간은 6-9년이 36.6%로 가장 많았고, 2-5년(26.4%), 2년 미만(19.5%), 10년 이상(17.5%)의 순이었으며, 현 근무병원 복무기간은 12개월 미만이 38.2%, 12-23개월이 35.7%, 24개월 이상이 26.1%였다. 계급은 대위가 53.0%로 가장 많았고, 다음이 중위로 26.3%였으며, 복무구분은 단기근무가 45.2%, 장기근무가 30.0%, 연장근무가 24.85%였다. 근무병원은 후방병원이 56.0%로 가장 많았고, 군단지원병원(22.7%), 야전군지원병원(12.0%), 이동외과병원(5.2%), 해군후방병원(4.1%)의 순이었다. 군 특성과 근무병원별로 직무만족도와 조직애착도 점수는 대상자의 모든 군 특성과 근무병원에 따라 유의한 차이가 있었다($P<0.05$).

<표 3> 대상자의 사회인구학적 특성에 따른 직무만족도, 조직애착도

| | 대상자수(%) | 직무만족도 | 조직애착도 |
|-----------|------------|-------------|-------------|
| 성별 | | | |
| 남 | 9(2.4) | 3.03±0.38 | 2.57±0.50 |
| 여 | 431(97.6) | 3.38±0.59 | 2.87±0.56 |
| 연령(세) | | | |
| -24 | 92(20.9) | 3.30±0.61** | 2.88±0.47** |
| 25-29 | 175(39.8) | 3.27±0.55 | 2.70±0.51 |
| 30- | 173(39.3) | 3.53±0.60 | 3.02±0.61 |
| 결혼상태 | | | |
| 기혼 | 230(52.3) | 3.47±0.61** | 2.93±0.59* |
| 미혼 등 | 210(47.7) | 3.28±0.56 | 2.79±0.52 |
| 교육수준 | | | |
| 대졸 및 전문대졸 | 404(91.8) | 3.33±0.56** | 2.82±0.53** |
| 대학원졸 | 36(8.2) | 3.87±0.68 | 3.35±0.72 |
| 종교 | | | |
| 무 | 320(72.7) | 3.43±0.59** | 2.92±0.58** |
| 유 | 120(27.3) | 3.23±0.59 | 2.71±0.49 |
| 가족과의 동거여부 | | | |
| 가족전체 | 83(18.9) | 3.43±0.56** | 2.87±0.60** |
| 가족일부 | 83(18.9) | 3.58±0.61 | 3.03±0.62 |
| 비동거 | 274(62.2) | 3.30±0.58 | 2.81±0.52 |
| 현근무지 희망여부 | | | |
| 희망지 | 216(49.1) | 3.50±0.60** | 2.91±0.56 |
| 비희망지 | 177(40.2) | 3.27±0.59 | 2.82±0.58 |
| 기타 | 47(10.7) | 3.21±0.48 | 2.80±0.49 |
| 계 | 440(100.0) | 3.38±0.58 | 2.87±0.56 |

* P<0.05, ** P<0.01

<표 4> 대상자의 군 특성과 근무병원에 따른 직무만족도, 조직애착도
(단위 : 평균±표준편차)

| | 대상자수(%) | 직무만족도 | 조직애착도 |
|-----------------|------------|-------------|-------------|
| 군복무기간(년) | | | |
| <2 | 86(19.5) | 3.30±0.59** | 2.88±0.44** |
| 2-5 | 116(26.4) | 3.26±0.50 | 2.76±0.50 |
| 6-9 | 161(36.6) | 3.35±0.58 | 2.73±0.53 |
| 10≤ | 77(17.5) | 3.70±0.64 | 3.27±0.65 |
| 현 근무병원 복무기간(개월) | | | |
| <12 | 168(38.2) | 3.48±0.61* | 2.96±0.62* |
| 12-23 | 157(35.7) | 3.29±0.60 | 2.77±0.54 |
| 24≤ | 115(26.1) | 3.34±0.53 | 2.85±0.48 |
| 계급 | | | |
| 소위 | 52(11.8) | 3.38±0.64** | 2.95±0.45** |
| 중위 | 116(26.3) | 3.20±0.50 | 2.79±0.51 |
| 대위 | 233(53.0) | 3.36±0.57 | 2.76±0.52 |
| 소령 이상 | 39(8.9) | 3.97±0.57 | 3.56±0.58 |
| 복무구분 | | | |
| 단기근무 | 199(45.2) | 3.25±0.54** | 2.74±0.51** |
| 연장근무 | 109(24.8) | 3.34±0.52 | 2.70±0.48 |
| 장기근무 | 132(30.0) | 3.61±0.66 | 3.18±0.58 |
| 근무병원 | | | |
| 이동외과 | 23(5.2) | 3.64±0.63** | 3.05±0.63** |
| 군단지원병원 | 100(22.7) | 3.38±0.53 | 2.86±0.57 |
| 야전군지원병원 | 53(12.0) | 3.19±0.56 | 2.77±0.52 |
| 해군후방병원 | 18(4.1) | 4.02±0.51 | 3.47±0.58 |
| 후방병원 | 246(56.0) | 3.35±0.59 | 2.82±0.53 |
| 계 | 440(100.0) | 3.38±0.58 | 2.87±0.55 |

* P<0.05, ** P<0.01

독립변수(근무조건, 갈등수준)와 직무만족도, 조직애착도간의 상관관계는 <표 5>와 같다. 독립변수들과 직무만족도간의 상관관계는 陽(+), 負(-)의 방향이 모형에서 예측한 것과 모두

일치하였으며, 20개 변수 중 외부취업기회, 입대전 기대감, 근무환경위해성을 제외한 17개 변수에서 유의한 상관이 있었다. 조직애착도와 상관계도 방향이 예측한 것과 일치하였고, 직무만족도를 포함한 21개 변수 중 외부취업기회, 입대전 기대감, 고용의 안정성, 근무환경위해성을 제외한 17개 변수에서 유의한 상관이 있었다. 조직애착도와 가장 강한 陽의 상관이 있었던 것은 직무만족도였다.

<표 5> 근무조건 및 갈등수준의 독립변수와 직무만족도, 조직애착도간의 상관관계

| 변 수 | 상 관 계 수 | |
|--------------|-----------|-----------|
| | 직무만족도 | 조직애착도 |
| 직무만족도 | - | 0.6294** |
| 환경적 변수 | | |
| 외부취업기회 | -0.0050 | -0.0703 |
| 가족의 지원 | 0.3077** | 0.2459** |
| 친구·동료·상사의 지원 | 0.4292** | 0.2976** |
| 심리적 변수 | | |
| 기대충족도 | 0.5973** | 0.5126** |
| 직무몰입 | 0.4647** | 0.4007** |
| · 긍정적심성 | 0.4566** | 0.4302** |
| 부정적심성 | -0.2462** | -0.2731** |
| 입대전 기대감 | 0.0783 | 0.0306 |
| 구조적 변수 | | |
| 직무의 자율성 | 0.3435** | 0.2780** |
| 근무부서 통제권 | 0.1810** | 0.2125** |
| 직무명확성 | 0.4131** | 0.3414** |
| 자원의 불충분성 | -0.1220* | -0.1137* |
| 직무단순성 | -0.2128** | -0.2661** |
| 분배정의 | 0.3582** | 0.3446** |
| 승진기회 | 0.3721** | 0.3803** |
| 고용의 안정성 | 0.1648** | 0.0994 |
| 근무환경 위해성 | -0.0720 | -0.0779 |
| 보상 및 복리후생 | 0.3583** | 0.3408** |
| 수직적갈등 | -0.4937** | -0.3951** |
| 수평적갈등 | -0.2169** | -0.1595** |

* P<0.01, ** P<0.001

독립변수와 직무만족도, 조직애착도간의 경로분석을 한 결과는 <표 6>과 같은데, 군 특성 상 고용안정성은 승진과 밀접한 관계가 있어 제외하였다. 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수는 11개였다. 이 중 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는 유의한 변수는 중요도의 순서로 기대충족도(0.25), 직무몰입(0.14), 보상 및 복리후생(0.13), 직무명확성(0.13), 긍정적 심성(0.12), 가족의 지원(0.12), 친구·동료·상사의 지원(0.09), 승진 기회(0.08), 입대전 기대감(0.08)의 순이었으며, 부정적 영향을 미치는 유의한 변수는 수직적 갈등(-0.20), 수평적 갈등(-0.08)의 순이었다.

조직애착도에 직접적으로 영향을 미치는 유의한 변수는 7개로 중요도의 순서로 직무만족도(0.29), 기대충족도(0.16), 승진기회(0.12), 긍정적 심성(0.11), 보상 및 복리후생(0.10)의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었고, 직무 단순성(-0.11), 외부취업기회(-0.07)의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었다. 조직애착도에 직무만족도를 통하여 미치는 간접효과를 고려한 총효과의 측면에서 가변수들의 조직애착도에 대한 상대적 중요성을 살펴보면, 직무만족도가 가장 큰 영향을 미치고 있었고, 그 다음으로 기대충족도, 긍정적 심성, 승진기회, 보상 및 복리후생, 수직적 갈등, 직무단순성, 가족의 지원, 직무몰입, 직무명확성, 외부취업기회의 순이었다.

이 모형의 적합도 지표는 goodness of fit index가 0.999로 0.90을 넘고 root mean square residual은 0.008로 0에 가까워 적합도는 문제가 없는 것으로 보인다. 종속변수의 변이에 대한 설명력으로 볼 때 조직애착도의 변이는 51%를 설명하는 것으로 나타났다.

IV. 고 찰

본 연구는 조직애착에 관한 서구의 이론과 국내외의 실증적 연구 결과를 바탕으로 한 이론적 인과모형을 군 병원 간호장교들을 대상으로 적용하여 보고, 군 병원 간호장교의 조직애착에 영향을 미치는 요인을 분석하여 군 병원관리의 비효율성을 줄이고 합리적인 조직·인사관리로 운영합리화 노력과 환경 변화에 적응하여 군인에게 양질의 의료서비스를 제공하는데 기초자료를 제시하고자 하였다.

직무만족도 점수와 조직애착도 점수는 여러 사회인구학적 특성, 대상자의 군 특성, 근무병원에 따라 차이가 있었는데, 대체적으로 교육수준이 높고 영관급 장교에서 점수가 높았다. 이는 신분이 뚜렷하고 조직 내에서 평가를 높이 받는 집단과 이직성향과 보수에 대한 불만이 없을 때 조직몰입의 수준이 높은 것으로 유추하는 이강노(1991)의 연구와 일치하는 소견이었다.

환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수, 수직적 갈등, 수평적 갈등의 각 독립변수와 직무만족도, 그리고 조직애착도간의 상관관계에서는 대부분의 독립변수가 유의한 상관관계를 보

<표 6> 인과모형의 추정계수와 조직애착도에 대한 변수들의 효과

| | 추 정 계 수 | | | |
|--------------|---------|--------|-------|--------|
| | 직무만족도 | 조직애착도 | | |
| | | 직접효과 | 간접효과 | 총효과 |
| 매개변수 | | | | |
| 직무만족도 | | 0.29* | | 0.29* |
| 환경적 변수 | | | | |
| 외부취업기회 | -0.03 | -0.07* | -0.01 | -0.08* |
| 가족의 지원 | 0.12* | 0.07 | 0.03 | 0.10* |
| 친구 동료·상사의 지원 | 0.09* | -0.07 | 0.03 | -0.04 |
| 심리적 변수 | | | | |
| 기대 충족도 | 0.25* | 0.16* | 0.07 | 0.23* |
| 직무몰입 | 0.14* | 0.05 | 0.04 | 0.10* |
| 긍정적 심성 | 0.12* | 0.11* | 0.03 | 0.15* |
| 부정적 심성 | -0.01 | -0.08 | 0.00 | -0.08 |
| 입대전 기대 | 0.08* | 0.03 | 0.02 | 0.05 |
| 구조적 변수 | | | | |
| 직무의 자율성 | -0.02 | -0.06 | -0.01 | -0.07 |
| 근무부서 통제권 | -0.03 | 0.04 | -0.01 | 0.03 |
| 직무 명확성 | 0.13* | 0.05 | 0.04 | 0.08* |
| 자원의 불충분성 | -0.03 | 0.00 | -0.01 | -0.01 |
| 직무단순성 | -0.01 | -0.11* | 0.00 | -0.12* |
| 분배정의 | 0.03 | 0.04 | 0.01 | 0.05 |
| 승진기회 | 0.08* | 0.12* | 0.02 | 0.14* |
| 근무환경 위해성 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.02 |
| 보상 및 복리후생 | 0.13* | 0.10* | 0.04 | 0.14* |
| 수직적 갈등 | -0.20* | -0.06 | -0.06 | -0.12* |
| 수평적 갈등 | -0.08* | 0.00 | -0.02 | -0.02 |

R² : 0.51, * P<0.05

이고 있었으며, 陽(+), 負(-)의 방향도 모형에서 예측한 것과 일치하고 있어 단순 분석상 모형의 설정이 유효했음을 알 수 있었다.

본 연구에서 경로분석 결과 일부 독립변수의 직무만족도에 대한 추정계수와 조직애착도에 대한 추정계수의 부호가 서로 다르게 나타나는 경우가 있는데, 상관관계는 부호가 모두 일치하는 것을 볼 때 많은 변수들을 동시에 통계처리할 때 가끔 나타나는 방법론적인 가공성(methodological artifact)에 의한 것으로 해석될 수 있다(서영준, 1995).

경로분석에서 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수는 11개였다. 이 중 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는 유의한 변수는 중요도의 순서로 기대충족도(0.25), 직무몰입(0.14), 보상 및 복리후생(0.13), 직무명확성(0.13), 긍정적 심성(0.12), 가족의 지원(0.12), 친구·동료·상사의 지원(0.09), 승진 기회(0.08), 입대전 기대감(0.08)의 순이었으며, 부정적 영향을 미치는 유의한 변수는 수직적 갈등(-0.20), 수평적 갈등(-0.08)의 순이었다.

이 연구와 모형이 같고 민간 병원의 간호직을 대상으로 한 이상곤 등(1999)의 경로분석에서는 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수는 9개 였는데, 긍정적 영향을 미치는 유의한 변수는 중요도의 순서로 기대충족도, 보상 및 복리후생, 긍정적 심성, 직무명확성, 고용의 안정성, 직무몰입, 친구·동료·상사의 지원의 순이었으며, 부정적 영향을 미치는 유의한 변수는 수직적 갈등, 외부취업기회의 순으로 중요도의 순서에는 약간의 차이가 있으나 비슷한 결과를 보였고, 본 연구에서 유의한 변수가 더 많았다. 본 연구와 약간의 차이는 있지만 변수가 유사하고 민간병원 전직원을 대상으로 선형구조분석(LISREL)을 한 서영준(1995)의 연구에서는 유의한 변수가 9개였는데, 기대충족도, 긍정적 심성, 상사의 지원, 직무몰입, 임금의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었으며, 직무의 단순성, 직무의 모호성, 부정적 심성, 외부취업기회의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었고, 민간병원 보험심사간호사를 대상으로 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 한 서영준과 김정희(2001)의 연구에서는 보상의 공정성, 동기부여, 직무의 다양성, 기대충족도, 직무의 자율성, 긍정적 심성, 상사의 지원의 순으로 긍정적 영향력을, 직무의 모호성, 부정적 심성의 순으로 부정적 영향력을 미치고 있어 본 연구와 부분적으로 부합되고 있었다.

조직애착도에 직접적으로 영향을 미치는 유의한 변수는 7개로 중요도의 순서로 직무만족도(0.29), 기대충족도(0.16), 승진기회(0.12), 긍정적 심성(0.11), 보상 및 복리후생(0.10)의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었고, 직무 단순성(-0.11), 외부취업기회(-0.07)의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었다. 민간병원 간호직을 대상으로 한 이상곤 등(1999)의 연구에서는 직장 애착도에 직접적으로 영향을 미치는 유의한 변수는 9개로, 중요도의 순서로 보면 직무만족도, 고용의 안정성, 기대충족도, 직무몰입, 긍정적 심성, 수직적 갈등의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었으며, 외부취업기회, 자원의 불충분성, 근무환경 위해성의 순으로 부정적 영향을

미치고 있었다. 민간병원 전직원을 대상으로 한 서영준(1995)의 연구에서는 유의한 변수가 8개로 직무만족도, 기대충족도, 고용안정성, 분배정의, 상사의 지원 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었으며, 직무갈등, 승진기회, 외부취업기회의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었고, 민간병원 보험심사간호사를 대상으로 한 서영준과 김정희(2001)의 연구에서는 기대충족도, 직무몰입, 보상의 공정성, 직업의 안정성, 직무의 다양성, 긍정적 심성 순으로 긍정적 영향력을, 부정적 심성, 자원의 부적절성 등이 부정적 영향력을 미치고 있었다. 이런 결과는 본 연구결과와 어느 정도 일치하는 결과였다.

본 연구에서 조직애착도에 직무만족도를 통하여 미치는 간접효과를 고려한 총효과의 측면에서 각 변수들의 조직애착도에 대한 상대적 중요성을 살펴보면, 직무만족도가 가장 큰 영향을 미치고 있었고, 그 다음으로 기대충족도, 긍정적 심성, 승진기회, 보상 및 복리후생, 수직적 갈등, 직무단순성, 가족의 지원, 직무몰입, 직무명확성, 외부취업기회의 순이었다. 이상곤 등(1999)의 연구에서는 직무 만족도가 가장 큰 영향을 미치고 있었고, 그 다음으로 고용의 안정성, 기대충족도, 직무몰입, 긍정적 심성, 외부취업기회, 보상 및 복리후생, 자원의 불충분성, 근무환경 위해성, 근무부서 통제권의 순이었으며, 서영준(1995)의 연구에서는 직무만족도, 기대충족도, 상사의 지원, 고용안정성, 직무의 단순성, 외부취업기회, 부정적 심성, 분배정의, 승진기회, 긍정적 심성의 순으로 중요도의 순서에는 약간의 차이가 있으나 본 연구결과와 비슷하였다.

이상곤 등(1999)의 연구에서는 수직적 갈등이 모형에서 예측한 것과는 달리 조직애착에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 본 연구에서는 모형에서 예측한 것과 같이 유의하게 부정적인 효과를 나타내고 있었다. 이는 이상곤 등(1999)의 연구에서 많은 변수를 동시에 통계처리할 때 가끔 나타나는 방법론적인 가공성에 의한 것으로 해석될 수도 있으나, 군병원과 민간병원이라는 특성의 차이로도 생각할 수 있는데, 민간병원의 경우 갈등 등으로 유발되는 스트레스는 경우에 따라서는 동기부여의 자극제로서의 역할을 하여 조직의 목표성취가 촉진되기도 할 수 있으나(이종목, 1989; 남영탁, 1990), 군병원은 특성상 계급구조에 의한 명령체계조직이므로 갈등은 부정적인 영향으로 작용하는 것으로 생각된다.

종속변수의 변이에 대한 설명력으로 볼 때 조직애착도의 변이는 51%를 설명하는 것으로 나타나 우리나라에서 민간 병원 직원을 대상으로 한 서영준(1995)의 연구 59.4%, 이상곤 등(1999)의 연구 52% 보다는 약간 낮으나, 보험심사간호사를 대상으로 한 서영준과 김정희(2001)의 연구 39.1%보다는 높았는데, 과거의 일반적인 행동과학 연구에서 사용된 모형들의 설명력이 20-30% 선에 머물렀던 것과 비교하면(Price와 Muller, 1986), 높은 설명력을 나타낸 것으로 해석된다. 또한 이 모형의 적합도 지표는 goodness of fit index가 0.999로 0.90을 넘고 root mean square residual은 0.008로 0에 가까워 적합도도 문제가 없는 것으로 나타났다.

고, 결과가 예측한 것과 부합되어 이 모형을 우리나라 군 병원조직의 조직에착도 연구에 적용할 수 있을 것으로 생각된다.

이 연구에서 조직에착도에 영향을 미치는 변수들을 총효과의 측면에서 고찰하면, 우선 가장 중요한 것으로 직무만족도를 꼽을 수 있다. 직무만족은 이직률, 결근율, 그리고 노조활동 등과는 일정한 관계를 보인다고 하며, 조직에착도와와의 관련성에 대해서도 그 중요성이 강조되고 있으므로(서영준, 1995; 한동운 등, 1995; 이상곤 등, 1999), 직무만족도를 높일 수 있는 방안이 강구되어야 하겠다.

환경적 변수에서는 외부취업기회가 부정적 영향을 미치고 있었는데, 간호장교는 전문인력으로 의무복무 후에는 외부취업이 비교적 쉬운 편이다. 간호장교의 이직의사를 줄이고 조직에착도를 높이기 위하여는 전후방 순환 근무로 인한 잦은 이동과 주거환경이 열악한 격오지 근무 등, 군 간호 복무여건상 불안정한 주거생활의 개선 및 후생복지 시설 확충에 힘쓰고, 가족과의 별거 등 사기저하 요인을 감소시키기 위해서 부부군인 혜택으로 같은 지역내 근무, 또는 연고지 근무를 최대한 고려한 인사정책에 대한 지속적인 연구가 필요하며(정옥주, 1996), 다양한 교육기회 제공으로 새로운 지식습득 및 기술향상으로 성취감을 느낄 수 있는 환경을 조성하여 조직에착도를 높여 나가도록 하여야 하겠다.

심리적 변수에서는 기대충족도, 직무몰입, 긍정적 심성이 긍정적 영향을 미치고 있었는데, 조직구성원들은 자기가 근무하게 될 조직과 맡게 될 직무에 대해 어떤 기대를 가지고 직장에 들어오게 되며 그러한 기대가 충족될 때, 직장에 애착심을 가진다(Vroom, 1964)는 기대이론과 일치하며, 긍정적 심성이 유의한 영향을 미치므로 국군간호사관학교 생도나 간호장교를 모집할 때 다른 조건이 비슷하다면 긍정적 심성을 가진 자를 모집할 수 있는 선발방식이 필요하다. 그리고 모집 이후에도 교육훈련과 긍정적인 조직문화를 형성하여 긍정적 심성을 배양하도록 하여야 하겠다. 또한 이렇게 함으로써 직무에 몰입할 수 있도록 할 수 있을 것이다.

구조적 변수에서는 승진기회, 보상 및 복리후생, 직무명확성 등이 영향을 미치고 있었다. 특히 승진기회와 보상 및 복리후생은 구조적 변수 중 총효과가 가장 큰 변수였다. 따라서 공정한 승진기회가 부여되도록 하는 것이 중요하며 보상 및 복리후생을 포함하는 임금은 직장구성원들의 근무동기를 부여하는 중요한 요소임은 기존의 연구를 통해 많이 보고된 바 있다(Lawler, 1973). 따라서 장기근무수당, 기술수당의 인상 및 위험부서 근무수당, 격오지 근무수당 등의 신설 등 군간호복무여건의 특수성을 고려한 고유수당의 지속적인 개발과 보완적인 처우개선으로 보수수준을 향상시킬 것이 요구되며, 이로 인한 복지향상은 직무만족도 및 조직에착도를 높이는 데 기여할 것으로 생각된다.

수직적 갈등과 수평적 갈등이 직무만족도에 부정적 영향을 미치고 수직적 갈등이 조직에

착도에 부정적 영향을 미치고 있어 모형에서 기대한 것과 같았다. 서로 신뢰하고 업무협조가 잘 될수록 갈등이 적으므로(장준영 등, 1996), 상급자와 하급자 상호간 충분한 대화를 통한 의견상충을 줄이며 상급자는 권위적인 명령체계의 지시, 감독보다는 하급자의 의견을 수용하고 고충처리에 관심을 가지고 해결함으로써 갈등을 예방하고 최소화하여 조직구성원간의 인화단결에 노력을 하여야 하겠다.

이 연구의 제한점으로는 첫째, 자기기입식 설문조사 자체가 안고 있는 제한점으로 조사의 타당성에 문제가 있을 수 있고, 변수의 측정이 주관적 인식을 바탕으로 하여 개인적으로 느끼는 각 변수들에 대한 평가가 다를 수 있다는 것이다. 그러나 이 연구에서 응답에 어느 정도 신뢰성을 확보할 수 있었고, 조직에착도 자체가 주관적 평가이므로 영향요인들도 주관적으로 평가하는 것이 문제가 없을 것으로 생각된다. 현실적으로 어려움이 있겠지만 추후 연구의 질 향상을 위해 이러한 제한점을 극복하는 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다. 둘째, 이 연구는 횡단연구이므로 독립변수, 매개변수, 종속변수간의 진정한 인과관계를 알기가 어렵다는 것이다. 그러나 자료분석 결과 이 연구의 모형에서 설정한 가설과 일치하게 나타나고 기존의 이론과 부합되고 있어 향후 연구에 참고가 될 것으로 생각되며, 이러한 제한점을 극복하는 종단연구가 이루어져야 하겠다. 셋째, 이 연구에서 사용한 독립변수가 직무만족도와 조직에착도를 설명하기에 충분하며 적절한가에 대한 의문이 있을 수 있는데, 많은 독립변수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형이 적합하고 설명력이 높아 변수선정의 적절성을 뒷받침하는 것으로 생각된다.

이상의 결과로 보아, 군 병원 간호장교의 조직에착심을 높이기 위하여는 우선 직무만족도를 높여야 하겠다. 또한 장병들의 건강증진과 간호를 담당하고 있는 간호장교의 기대감 충족, 공정한 근무평정에 의한 승진기회, 각종 수당의 인상 및 신설 등의 적절한 보상 및 복리후생, 직무명확성, 갈등해소 등을 통하여 근무의욕을 높이며 기대에 충족하도록 하고, 교육훈련과 긍정적인 조직문화를 형성하여 구성원들이 긍정적 심성을 가지도록 하여야 하겠다.

V. 요약 및 결론

군 병원 간호장교의 조직에착에 영향을 미치는 영향을 알아보고자 8개 후방병원, 2개 야전군지원병원, 5개 군단지원병원, 3개 이동외과병원, 2개 해군후방병원에 근무하는 간호장교 440명을 대상으로 2001년 2월 중에 실시한 설문조사를 분석한 결과는 다음과 같다

각 독립변수와 직무만족도간의 상관관계는 陽(+), 負(-)의 방향이 모형에서 예측한 것과 모두 일치하였으며, 20개 변수 중 외부취업기회, 입대전 기대감, 근무환경 위해성을 제외한 17개 변수에서 유의한 상관이 있었다. 조직에착도와의 상관관계에서도 방향이 예측한 것과

일치하였고, 직무만족도를 포함한 21개 변수 중 외부취업기회, 입대전 기대감, 고용의 안정성, 근무환경 위해성을 제외한 17개 변수에서 유의한 상관이 있었다. 조직애착도와 가장 강한 陽의 상관이 있었던 변수는 직무만족도였다.

독립변수와 직무만족도, 조직애착도간의 경로분석을 한 결과, 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수는 11개였다. 이 중 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는 유의한 변수는 중요도의 순서로 기대충족도(0.25), 직무몰입(0.14), 보상 및 복리후생(0.13), 직무명확성(0.13), 긍정적 심성(0.12), 가족의 지원(0.12), 친구·동료·상사의 지원(0.09), 승진 기회(0.08), 입대전 기대감(0.08)의 순이었으며, 부정적 영향을 미치는 유의한 변수는 수직적 갈등(-0.20), 수평적 갈등(-0.08)의 순이었다.

조직애착도에 직접적으로 영향을 미치는 유의한 변수는 7개로 중요도의 순서로 직무만족도(0.29), 기대충족도(0.16), 승진기회(0.12), 긍정적 심성(0.11), 보상 및 복리후생(0.10)의 순으로 긍정적 영향을 미치고 있었고, 직무 단순성(-0.11), 외부취업기회(-0.07)의 순으로 부정적 영향을 미치고 있었다. 조직애착도에 직무 만족도를 통하여 미치는 간접효과를 고려한 총효과의 측면에서 가변수들의 조직애착도에 대한 상대적 중요성을 살펴보면, 직무만족도가 가장 큰 영향을 미치고 있었고, 그 다음으로 기대충족도, 긍정적 심성, 승진기회, 보상 및 복리후생, 수직적 갈등, 직무단순성, 가족의 지원, 직무몰입, 직무명확성, 외부취업기회의 순이었다.

이 모형의 적합도 지표는 goodness of fit index가 0.999로 0.90을 넘고 root mean square residual은 0.008로 0에 가까워 적합도는 문제가 없는 것으로 보인다. 종속변수의 변이에 대한 설명력으로 볼 때 직장애착도의 변이는 51%를 설명하는 것으로 나타났다.

이상의 결과로 보아, 군 병원 간호장교의 조직애착심을 높이기 위하여는 우선 직무만족도를 높여야 하겠다. 구체적으로는 기대감 충족, 공정한 승진기회, 적절한 보상 및 복리후생, 직무명확성, 갈등해소 등을 통하여 근무의욕을 높이며 기대에 충족하도록 하고, 교육훈련과 긍정적인 조직문화를 형성하여 구성원들이 긍정적 심성을 가지도록 하여야 하겠다.

참 고 문 헌

- 남영탁. 병원조직 구성원의 역할스트레스와 직무몰입과의 관계-대구시내 병원조직을 중심으로
- 석사학위논문, 경북대학교 경영대학원, 1990
- 대한병원협회. 병원관리 종합학술대회 연제집-국민을 위한 의료서비스 향상방안- 제11차,
1995.11; 107~110
- 병원신보. 1995. 4. 20
- 서영준. 병원근무자의 직장애착에 관한 연구. 보건행정학회지 1995; 5(2): 173~201

- 서영준, 김정희. 보험심사간호사의 직무만족과 직장에착에 관한 연구. 보건행정학회지 2001; 11(1): 62~86
- 신점순, 박재용, 감신, 주리. 병원직원의 갈등과 환자에 대한 태도. 병원경영학회지 1997; 2(1): 114~136
- 이강노. 병원조직내 전문직간의 갈등에 관한 경험적 연구. 박사학위논문, 청주대학교 대학원, 1992
- 이규식, 이해중, 조경숙, 설동진. 국립대학병원의 환자 만족도 분석-7개 국립대학병원의 입원·외래간 비교-. 병원경영학회지 1998; 3(1):165~191
- 이상근, 감신, 박재용, 한창현, 김건엽, 이원기, 차병준. 병원조직 구성원의 직장에착에 영향을 미치는 요인. 보건행정학회지 1999; 9(1):201~233
- 이선희, 조우현, 최귀선, 강명근. 병원 고객만족도 측정방법에 대한 비교분석. 예방의학회지 2001;34(1):55~60
- 이종목. 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울, 도서출판 성원사, 1989
- 장준영, 김한중, 진기남. 군 병원 부서간 갈등에 관한 연구. 보건행정학회지 1996; 6(2): 43~57
- 정옥주. 간호장교의 조직특성 인식, 역할스트레스 인지정도 및 이직의사. 석사학위논문, 경북대학교 보건대학원, 1996.
- 한동운, 엄승섭, 문옥륜. 종합병원인력의 직무만족요인과 충성지수. 예방의학회지 1995; 28(3): 588~608
- House JS. Work stress and social support. Reading, MA. Addison-Wesley, 1981.
- Katz D, Kahn R. The social psychology of organization. 2nd, N. Y., John Wiley & Sons, Inc., 1978: 204-205
- Koch JL, Steers RM. Job attachment, satisfaction, and turnover among public employees. Journal of Vocational Behavior 1978; 12: 119~128
- Lawler EE. Motivation in work organizations. Brooks/Cole Monterey, 1973
- Lincoln JR, Kallenberg AL. Culture, control, and commitment: A study of organization and work attitudes in the United States and Japan. Cambridge University Press, New York, 1990
- Marquardt DW. Generalized inverse, rigid regression, biased linear estimation and nonlinear estimation. Technometric 1970; 12: 591~612
- Mowday RT, Porter LW, Steers KM. Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover, New York, Academic Press 1982: 212-284
- Price JL. A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover. The

international Journal of Career Management, 1995

Price JL, Muller CW. Absenteeism and turnover among hospital employees. Greenwich, JAI Press, 1986

Seo YJ, Ko JW, Price JL. Estimating a causal model of job satisfaction in a Korean hospital. Korean Journal of Health policy and Administration 1995; 5(1): 161~191

Vandenberg RJ, Lance DE. Examining the causal order of job satisfaction and organization commitment. Journal of management 1992; 18(1): 153~167

Vroom VH. Work and motivation. John Wiley and Sons, Inc., New York, 1964