

병원종사자들의 조직유효성

임정도‡

부산가톨릭대학교 병원경영학과

Organizational Effectiveness of Hospital Workers

Jung-Do Lim‡

Dept. of Healthcare Management, Catholic University of Busan

<Abstract>

It is necessary to access managing human resources of hospitals with diversity in order to operate hospital organization successfully and efficiently. The research tries to analyze affecting factors of organizational effectiveness of hospital workers according to their positions. The research has been performed on the 836 hospital workers of 8 different positions in the Busan & Gyeong-nam area, utilizing SPSS version 19.0 for processing and analyzing the data.

The major results of the research are as following.

First, among such factors of organizational effectiveness as sense of belonging to work, pride, work settlement, wage satisfaction, job satisfaction, colleague perception, and unstable consciousness of their job, there is a meaningful difference according to the kinds of working institution and positions. Second, there was higher organizational effectiveness(a sense of belonging and pride) as to higher work settlement and wage satisfaction within all kinds of positions.

In addition, there was higher organizational effectiveness(a sense of belonging and pride) as to higher job satisfaction and colleague perception within all kinds of positions except for physical therapist, general administration, facilities, nutrition, and etc. There was higher organizational effectiveness(a sense of belonging and pride) within all kinds of positions except for general administration, facilities, nutrition, and etc, as to lower job or work complaint.

Key Words : Organizational Effectiveness, Hospital Workers, Position of Hospital Workers

* 본 논문은 2010년도 부산가톨릭대학교 교내학술연구비 지원에 의하여 수행된 것임

I. 서 론

조직은 공동의 목표를 달성하기 위한 사람들의 결합체로서, 분업과 권한 체계에 의해 효율적인 목표 달성을 추구하며, 조직문화는 조직 구성원 자신이 조직의 목표와 일치된 신념 및 가치를 공유하도록 하여 조직의 효율성을 극대화시키는 방향으로 이끌어 주는 역할을 한다.

따라서 조직이 경쟁 환경에서 성장과 발전을 위해서는 보다 유능한 인적자원을 조직 내에 유인할 수 있어야 할 것이며, 이와 더불어 끊임없는 조직 구성원들에게 동기부여를 통하여 그들의 노력이 조직의 목표달성과 연결될 수 있어야 한다. 오늘날 조직사회에서 경쟁력 있는 조직으로 성장하기 위해서는 조직문화의 창출이 중요한 요소 중의 하나이다.

병원 조직은 의료서비스의 특성상 분야별 전문화 및 세분화되어 있어 조직구성원이 다양하면서 많은 인력을 요구하는 특성을 가지고 있다. 즉, 병원 조직은 수많은 직종의 전문적인 지식이 요구되는 공동의 노력에 의하여 환자의 건강을 유지시키는 노동집약적 조직체라는 특성으로 병원 조직 역시 조직문화 창출의 중요성에서 예외가 될 수 없다. 그러나 다양한 직종의 전문 인력들로 구성되어 있는 병원 조직은 이들을 한데 묶어 자발적으로 병원 전체의 목표에 헌신하게 한다는 것은 매우 어려운 현실이다.

따라서 병원 조직을 성공적이고 효율적으로 운영하기 위해서는 병원종사자들의 인적자원 관리는 다양성을 두고 접근하여 할 필요성이 있다. 특히 단기적 동기부여보다는 조직구성원들의 자발적이고 창의적인 조직행동을 이끌어 내기 위한 장기적 관점의 노력이 더욱 중요하다는 점을 유의할 필요가 있을 것이다.

조직성과를 측정하는 지표중의 하나로 조직유효성이 사용되고 있는데, 조직유효성(Organizational

Effectiveness)은 조직이 환경의 변화에 적절한 적응을 취함과 동시에 스스로 내부구조를 유지하고 안정시켜 구성원들의 업적을 높임으로써 존속과 발전이 가능한 상태를 의미한다고 하였다[1]. 이러한 조직유효성의 측정기준이나 방법은 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동 등 매우 다양하게 사용되고 있다.

조직유효성과 관련되어 선행연구들을 살펴보면, 신유근[1]은 개인이 직무에 대해 가지고 있는 정서적 반응 즉, 인식·감정·행위 등의 복합적인 태도로 직무와 직무경험을 인식하는 상태를 직무만족(Job Satisfaction)이라고 하였다. Mowday, Steers & Porter[2]는 개인이 조직과 동일시하고 조직에 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도로서, 조직구성원들이 자기자신을 조직목적이나 가치관을 수용하고 동일시하려는 행동이나 조직을 위하여 상당한 노력을 하려는 의지, 그리고 조직에 계속 남아있으려는 욕구 등을 조직몰입이라고 하였으며, 이러한 조직몰입은 자신이 속한 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 조직과 관련된 개인의 심리적 상태를 말하는 것이라고 하였다. 그리고 Streers[3]는 조직몰입이 조직유효성의 중요한 지표라는 것을 확인하였다고 하였다. 또한 Organ[4][5]은 조직이 효과적으로 기능하는데 도움이 되는 조직유효성을 증진시키는데 기여하는 조직구성원들의 자유재량적 행동 즉, 조직이 외부환경에 대한 유연한 대처와 조직의 존속을 위한 조직구성원들의 혁신적이고 자발적인 행동을 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior)이라고 하였다.

이에 본 연구는 조직유효성과 관련된 변수들에 대해 병원종사자들의 근무 의료기관 종류별, 직종별로 살펴보고, 조직유효성의 다양한 측정방법 중에서 대표적인 변수를 선정하여 직종별로 이를 조직유효성 관련변수들이 어떠한 영향을 미치는지를 파악하고자 한다. 이러한 연구는 병원 조직의 효율적인 인적자원관리를 위한 직종별 참고자료로서

유용하게 사용될 수 있을 것이다.

II. 연구방법

1. 분석대상 및 자료의 수집

본 연구는 부산·경남지역 소재한 병원급 이상 53개 의료기관에 근무 중인 병원종사자를 대상으로 자기기입법 설문조사 방법을 이용하여 2011년 1월20일부터 3월31일 까지 총 1050부의 설문지를 배포, 905부를 회수하여(응답율 86.2%) 오류표기 및 부정확한 내용을 제외하고 사용 가능한 836부를 분석하였다.

본 연구의 분석대상은 간호직 193명, 물리치료사 218명, 방사선사 51명, 임상병리사 19명, 작업치료사 68명, 원무행정직 193명, 일반행정직 58명, 영양/시설/기타직종 36명, 총 836명으로 개인적 특성과 직무특성에 따라 구분하여 보면 <표 1>과 같다.

개인특성에 따른 구성은 성별로 남자290명(34.7%) · 여자 546명(65.3%), 결혼유무는 기혼 281명(33.6%) · 미혼 555명(66.4%), 연령은 25세 미만 154명(18.4%) · 25-30세 미만 350명(41.9%) · 30-35세 미만 165명(19.7%) · 35-40세 미만 93명(11.1%) · 40세 이상 74명(8.9%), 학력은 고졸이하 36명(4.3%) · 전문대출업 397명(47.5%) · 대학교 졸업 364명(43.5%) · 대학원 이상 39명(4.7%)이었다.

근무특성은 고용형태가 정규직 727명(87.0%) · 비정규직 109명(13.0%), 직급은 사원 702명(84.0%) · 계장 및 대리 105명(12.6%) · 과장급 이상 29명(3.4%), 현 병원 근속기간은 1년 미만 194명(23.2%) · 1-3년 미만 253명(30.3%) · 3-5년 미만 148명(17.7%) · 5-10년 미만 119명(14.2%) · 10-15년 미만 79명(9.4%) · 15년 이상 43명(5.1%), 근무의료기

관의 종류는 병원 366명(43.8%) · 요양병원/한방병원 37명(4.4%) · 종합병원 362명(43.3%) · 대학병원 71명(8.5%)이었다.

<표 1> 분석대상의 구성

	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	290	34.7
	여자	546	65.3
결혼 유무	기혼	281	33.6
	미혼	555	66.4
개인 특성	25세 미만	154	18.4
	25-30세 미만	350	41.9
	30-35세 미만	165	19.7
	35-40세 미만	93	11.1
	40세 이상	74	8.9
학력	고졸 이하	36	4.3
	전문대출업	397	47.5
	대학교 졸업	364	43.5
	대학원 이상	39	4.7
고용 형태	정규직	727	87.0
	비정규직	109	13.0
직종	간호직	193	23.1
	물리치료사	218	26.1
	방사선사	51	6.1
	임상병리사	19	2.3
	작업치료사	68	8.1
	원무행정직	193	23.1
	일반행정직	58	6.9
	영양/시설/기타	36	4.3
근무 특성	사원	702	84.0
	계장, 대리	105	12.6
	과장급 이상	29	3.4
현 병원	1년 미만	194	23.2
	1-3년 미만	253	30.3
	3-5년 미만	148	17.7
	5-10년 미만	119	14.2
근속 기간	10-15년 미만	79	9.4
	15년 이상	43	5.1
근무 의료 기관 종류	병원	366	43.8
	요양/한방병원	37	4.4
	종합병원	362	43.3
	대학병원	71	8.5
계		836	100.0

주1) 간호직 : 간호업무에 종사하는 간호사 및 간호조무사

주2) 원무행정 : 원무, 심사청구, 의무기록

주3) 일반행정 : 기획, 총무, 경리, 인사, 구매

2. 분석방법

본 연구에서 사용된 측정도구는 선행연구를 참조하여 본 연구에 적합하도록 수정 보완하여 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 수집된 자료의 처리 및 분석은 SPSS 통계프로그램 version 19.0을 이용하였다.

분석방법은 수집된 자료에 대하여 요인분석(Factor Analysis)과 신뢰도 검증(Reliability Analysis)을 실시하여 측정항목에 대한 요인을 분류한 후, 각 요인별 근무의료기관의 종류와 의료기관 종사자들의 직종에 따른 차이를 확인하기 위하여 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 조직유효성의 영향요인을 파악하기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

3. 요인분석 및 신뢰도 검증

본 연구에서 사용된 측정도구의 타당성 검증을 위하여 선행연구들에서 사용한 측정문항들을 중심으로 조직몰입 19개 항목·직무만족 14개 항목·조직시민행동 15개 항목, 총 최초 48개의 측정항목에 대해 요인분석을 실시하였다.

요인추출은 주성분 분석(Principal Component Analysis) 방법을 사용하였고, 요인회전은 직교회전 방법 중 베리맥스(Varimax) 방식을 이용하였다. 요인의 선택은 요인적재량의 절대값이 0.6 이상으로 설정하였으며, 어느 한 요인에 적재되지 못하거나 교차적재가 의심되는 항목은 제외하였다. 그 결과 최종 35개 측정항목이 8개의 요인으로 분류되었으며, 누적적재값은 68.413%이었다. 그리고 측정항목의 내적일관성을 확인하기 위하여 내적일관성 지수인 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시한 결과, 전체 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 0.920 이었다.

이러한 요인분석과 신뢰도 검증 결과는 <표 2>

와 같다.

<표 2> 요인분석 및 신뢰도검증

선행연구들의 분류	요인	최종 문항	eigen - values
조직몰입	요인1	8	11.104
조직몰입, 직무만족	요인2	5	3.554
직무만족	요인3	6	2.563
조직시민행동	요인4	5	1.634
조직시민행동	요인5	3	1.418
직무만족	요인6	3	1.344
조직시민행동	요인7	3	1.227
조직몰입	요인8	2	1.099
	계	35	누적적재값: 68.413
	전체 Cronbach's α		0.920

4. 변수의 정의

요인분석에 의하여 분류된 조직몰입·직무만족·조직시민행동 35개 측정항목을 내용에 따라 <표 3>과 같이 제1요인은 직장소속감과 자부심, 제2요인은 직장정착 및 보수만족, 제3요인은 직무보람 및 동료인지, 제4요인은 직장규정 준수 정도, 제5요인은 동료의 업무지원, 제6요인은 상사의 도움과 공정성, 제7요인은 직장 및 직무에 대한 불평, 제8요인은 직장이탈에 대한 불안감으로 정의하였다.

그리고 Mowday, Steers & Porter[2]와 Streeter[3]의 정의에 의해, 본 연구에서는 요인분석 결과 조직유효성과 관련된 변수 들 중에서 직장선택과 생활에 대한 만족, 직장에 대한 소속감과 긍지, 조직구성원으로 일체감 등을 포함하고 있는 직장소속감과 자부심을 조직유효성의 대표적인 측정 기준으로 선정하였다.

<표 3> 변수의 정의

구분	변수의 정의	내용
종속 변수	직장소속감과 자부심	직장선택과 생활에 대한 만족, 직장에 대한 소속감과 긍지, 조직구성원으로 일체감 등
	직장정착 및 보수만족	이익 추구를 위한 직장 이동에 대한 반대, 나의 생활을 위한 보수의 적절성 등
	직무보람 및 동료인지	업무에 대한 관심과 보람, 일의 도전성 및 창의성, 동료의 업무 책임감과 협조성에 대한 인식 등
	직장규정 준수 정도	약속시간, 조직의 규칙과 절차, 조직의 변화, 조직 행사의 참여 등에 대한 준수 여부
독립 변수	동료의 업무지원	동료의 업무지원 등
	상사의 도움과 공정성	상사의 역할에 관한 인식으로 상사의 업무적 지원, 조언, 공정성 등
	직장 및 직무에 대한 불평	조직 내의 문제, 조직의 단점, 직무의 탈피 등에 대한 불평의 표현
	직장이탈에 대한 불안감	직장을 떠나는 것에 대한 대안이 없거나, 직장을 떠남으로 인하여 발생할 수 있는 생활의 혼란

IV. 연구결과

1. 근무 의료기관 종류별 차이분석

연구대상 병원종사자들의 조직유효성 관련 요인 변수들에 대한 인식을 근무 의료기관 종류에 따라 살펴보면 <표 4>와 같이 직장소속감과 자부심, 직장정착 및 보수만족, 직무보람 및 동료인지, 직장 규정 준수 정도, 직장이탈에 대한 불안감이 근무의료기관의 종류에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

<표 4> 기초통계량

요인변수	근무 의료기관	평균	표준 편차	F(p)
직장소속감과 자부심	병원	3.36 ^a	.68	11.087***
	요양/한방	3.35 ^a	.67	
	종합병원	3.27 ^a	.68	
	대학병원	3.78 ^b	.67	
계	3.36	.69		
직장정착 및 보수만족	병원	2.65 ^a	.80	10.780***
	요양/한방	2.78 ^a	.71	
	종합병원	2.61 ^a	.80	
	대학병원	3.17 ^b	.67	
계	2.68	.80		
직무보람 및 동료인지	병원	3.55 ^{a,b}	.63	4.192**
	요양/한방	3.33 ^a	.42	
	종합병원	3.44 ^{a,b}	.59	
	대학병원	3.62 ^b	.58	
계	3.50	.60		
직장규정 준수 정도	병원	3.61 ^{a,b}	.58	3.376*
	요양/한방	3.44 ^a	.54	
	종합병원	3.62 ^{a,b}	.53	
	대학병원	3.79 ^b	.58	
계	3.62	.56		
동료의 업무지원	병원	3.54	.60	.541
	요양/한방	3.44	.65	
	종합병원	3.57	.57	
	대학병원	3.55	.79	
계	3.55	.61		
상사의 도움과 공정성	병원	3.25 ^{a,b}	.76	1.681
	요양/한방	3.02 ^a	.71	
	종합병원	3.22 ^{a,b}	.69	
	대학병원	3.34 ^a	.80	
계	3.24	.73		
직장 및 직무에 대한 불평	병원	2.88	.69	.499
	요양/한방	2.75	.70	
	종합병원	2.89	.69	
	대학병원	2.85	.81	
계	2.87	.70		
직장이탈에 대한 불안감	병원	2.86 ^a	.76	10.098***
	요양/한방	2.97 ^a	.72	
	종합병원	3.07 ^{a,b}	.80	
	대학병원	3.36 ^b	.83	
계	3.00	.79		

주1) 측정단위: Likert 5점 척도

측정값이 높을수록 인식도가 높음을 의미

주2) * : $p<.05$ ** : $p<.01$ *** : $p<.001$

주3) a, b : Scheff 사후검증 동일집단군

구체적으로 살펴보면, 직장소속감과 자부심과 직장정착 및 보수만족은 전체평균이 3.36점으로, 대학병원에 근무하는 경우에 가장 높았으며 종합

병원에 근무하는 경우에 가장 낮았다. 직장이탈에 대한 불안감은 전체평균이 3.50점으로, 대학병원에 근무하는 경우에 가장 높았으며 병원에 근무하는 경우에 가장 낮았다. 직무보람 및 동료인지와 직장 규정 준수 정도는 전체평균이 3.30점으로, 대학병원에 근무하는 경우에 가장 높았고 요양/한방병원에 근무하는 경우에 가장 낮았다.

그리고 동일집단군 사후검증 결과, 직장소속감과 자부심 그리고 직장정착 및 보수만족은 대학병원과 그 외 병원급으로 구분되었으며, 직무보람 및 동료인지는 요양/한방병원과 대학병원으로 구분되었고(병원과 종합병원은 두 집단 모두에 해당), 직장이탈에 대한 불안감은 병원 및 요양/한방병원과 대학병원으로 구분되었다(종합병원은 두 집단 모두에 해당).

2. 직종별 차이분석

조직유효성 관련 요인변수들에 대한 인식을 연구대상자들의 직종별로 살펴보면 <표 5>와 같이 직종에 따라 유의한 차이($p<0.05$)가 있었는데, 직장소속감과 자부심은 물리치료사와 일반행정직이 3.49점으로 가장 높았으며 방사선사가 3.09점으로 가장 낮았다. 직장정착과 보수만족은 영양/시설/기타직이 3.02점으로 가장 높았고 방사선사가 2.42점으로 가장 낮았다. 직무보람과 동료인지는 물리치료사가 3.68점으로 가장 높았고 방사선사가 3.30점으로 가장 낮았다. 직장규정 준수 정도는 일반행정직이 3.67점으로 가장 높았고 임상병리사가 3.50점으로 가장 낮았다. 직장이탈에 대한 불안감은 임상병리사가 3.39점으로 가장 높았고 간호직이 2.85점으로 가장 낮았다.

그리고 동일집단군 사후검증 결과, 직장소속감과 자부심 · 직무보람 및 동료인지 · 직장규정 준수 정도 · 직장이탈에 대한 불안감은 모든 직종이 동일집단군으로 파악되었다. 반면, 직장정착 및 보수

만족은 방사선사 직종과 영양/시설/기타직종으로 구분되었다(간호직종, 물리치료사, 임상병리사, 작업치료사, 원무행정직, 일반행정직은 두 집단 모두에 해당).

<표 5> 직종별 차이분석

요인 변수	직종	평균	표준 편차	F(p)
직장소 속감과 자부심	간호직	3.15 ^a	.56	5.423***
	물리치료사	3.49 ^a	.70	
	방사선사	3.09 ^a	.79	
	임상병리사	3.48 ^a	.45	
	작업치료사	3.38 ^a	.68	
	원무행정직	3.43 ^a	.70	
	일반행정직	3.49 ^a	.69	
	영양/시설/기타	3.37 ^a	.86	
직장정 착 및 보수 만족	간호직	2.52 ^{a,b}	.78	5.181***
	물리치료사	2.85 ^{a,b}	.81	
	방사선사	2.42 ^a	.78	
	임상병리사	2.70 ^{a,b}	.64	
	작업치료사	2.46 ^{a,b}	.71	
	원무행정직	2.72 ^{a,b}	.77	
	일반행정직	2.71 ^{a,b}	.84	
	영양/시설/기타	3.02 ^b	.88	
직무 보람 및 동료 인지	간호직	3.40 ^a	.53	5.228***
	물리치료사	3.68 ^a	.63	
	방사선사	3.30 ^a	.69	
	임상병리사	3.50 ^a	.36	
	작업치료사	3.60 ^a	.57	
	원무행정직	3.42 ^a	.61	
	일반행정직	3.50 ^a	.54	
	영양/시설/기타	3.47 ^a	.66	
직장 규정 준수 정도	간호직	3.51 ^a	.50	2.325*
	물리치료사	3.68 ^a	.58	
	방사선사	3.61 ^a	.53	
	임상병리사	3.50 ^a	.46	
	작업치료사	3.53 ^a	.55	
	원무행정직	3.67 ^a	.54	
	일반행정직	3.72 ^a	.57	
	영양/시설/기타	3.67 ^a	.78	
동료의 업무 지원	간호직	3.54	.52	.441
	물리치료사	3.57	.64	
	방사선사	3.46	.60	
	임상병리사	3.56	.55	
	작업치료사	3.49	.48	
	원무행정직	3.55	.67	
	일반행정직	3.58	.66	
	영양/시설/기타	3.65	.71	

<표 5> 직종별 차이분석(계속)

요인 변수	직종	평균	표준 편차	F(p)
상사의 도움과 공정성	간호직	3.21 ^{a,b}	.59	1.798
	물리치료사	3.32 ^{a,b}	.73	
	방사선사	3.01 ^a	.72	
	임상병리사	3.46 ^b	.57	
	작업치료사	3.21 ^{a,b}	.76	
	원무행정직	3.27 ^b	.77	
	일반행정직	3.09 ^{a,b}	.98	
직장 및 직무에 대한 불평	영양/시설/기타	3.25 ^{a,b}	.71	
	간호직	2.93	.66	
	물리치료사	2.79	.75	
	방사선사	2.97	.65	
	임상병리사	2.70	.79	
	작업치료사	2.82	.51	
	원무행정직	2.88	.70	
직장이 탈에 대한 불안감	일반행정직	2.93	.75	1.415
	영양/시설/기타	3.07	.82	
	간호직	2.85 ^a	.78	
	물리치료사	2.94 ^a	.81	
	방사선사	3.01 ^a	.69	
	임상병리사	3.39 ^a	.76	
	작업치료사	2.96 ^a	.78	
직장 및 직무에 대한 불평	원무행정직	3.09 ^a	.75	2.879**
	일반행정직	3.18 ^a	.83	
	영양/시설/기타	3.15 ^a	.98	

주1) 측정단위: Likert 5점 척도

측정값이 높을수록 인식도가 높음을 의미

주2) * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

주3) a,b : Scheff 시후검증 동일집단군

3. 병원종사자들 조직유효성 영향요인

연구대상자들의 조직유효성 영향요인을 살펴보기 위하여 병원종사자들의 직종 구분 없이 전체 연구대상자들에 대하여, 본 연구에서 조직유효성의 대표적인 측정기준으로 정의한 직장소속감과 자부심을 종속변수로 영향요인 분석결과 <표 6>과 같다.

직장정착 및 보수만족, 직무보람 및 동료인지, 직장규정 준수 정도, 동료의 업무지원, 상사 도움과 공정성, 직장이탈에 대한 불안감이 유의한 양(+)의 영향요인이었으며, 직장 및 직무에 대한 불

평이 유의한 음(-)의 영향요인이었다($p<0.05$).

그러나 병원종사자들의 직종 구분 없이 전체 연구대상자들에서는 직장소속감과 자부심에 유의한 영향을 미치는 개인특성과 근무특성 요인이 확인되지 않았다($p>0.05$).

그리고 독립변수들 간의 상관관계를 확인하기 위하여 다중공선성 진단을 실시한 결과, 모든 독립 변수의 VIF(Variance Inflation Factor: 분산팽창요인)가 10이하로 독립변수들 간의 상관관계를 의미하는 다중공선성은 약한 것으로 판단되었다.

1) 간호직 종사자 조직유효성 영향요인

간호직 종사자들을 대상으로 조직유효성 관련변수들 간의 관계를 살펴본 결과 <표 7>과 같이, 직장소속감과 자부심에는 직장정착 및 보수만족, 직무보람 및 동료인지, 직장이탈에 대한 불안감이 유의한 양(+)의 영향요인이었으며, 직장 및 직무에 대한 불평이 유의한 음(-)의 영향요인이었으며, 개인특성과 근무특성 중에서는 근무기관의 종류가 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다($p<0.05$).

2) 의료기사직 종사자 조직유효성 영향요인

의료기사직 종사자들을 대상으로 조직유효성 관련변수들 간의 관련성을 살펴본 결과 <표 8>과 같다. 물리치료사 직종의 직장소속감과 자부심에는 직장정착 및 보수만족, 직장규정 준수 정도, 상사 도움과 공정성이 유의한 양(+)의 영향요인이었으며, 직장 및 직무에 대한 불평이 유의한 음(-)의 영향요인이었으며, 개인특성과 근무특성 중 성별과 현재 근속기간이 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다($p<0.05$).

방사선사 직종의 직장소속감과 자부심에는 직장정착 및 보수만족, 직무보람 및 동료인지, 상사 도움과 공정성이 유의한 양(+)의 영향요인이었으며, 직장 및 직무에 대한 불평이 유의한 음(-)의 영향

요인이었으며, 개인특성과 근무특성 중에서는 직급 유무가 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다 ($p<0.05$).

작업치료사 직종의 직장소속감과 자부심에는 직장정착 및 보수만족, 직무보람 및 동료인지가 유의한 양(+)의 영향요인이었으며, 직장 및 직무에 대한 불평이 유의한 음(-)의 영향요인이었으며, 개인특성과 근무특성 중에서는 연령이 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다($p<0.05$). 반면에, 임상병리사 직종에서는 회귀모형이 통계적으로 적합하지 않았다.

3) 행정직 종사자 조직유효성 영향요인

행정직 직종을 대상으로 조직유효성 관련변수들 간의 관계를 살펴본 결과 <표 9>와 같다. 원무행정직 종사자들의 직장소속감과 자부심에는 직장정착 및 보수만족, 직무보람 및 동료인지가 유의한

양(+)의 영향요인이었으며, 직장 및 직무에 대한 불평이 유의한 음(-)의 영향요인이었으며, 개인특성과 근무특성 중에서는 연령이 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다($p<0.05$). 일반행정직 종사자들의 직장소속감과 자부심에는 직장정착 및 보수만족, 상사 도움과 공정성, 직장이탈에 대한 불안감이 유의한 양(+)의 영향요인이었다. 그러나 유의한 영향을 미치는 개인특성과 근무특성 요인은 확인되지 않았다($p>0.05$).

4) 영양/시설/기타 직종의 조직유효성 영향요인

영양/시설/기타직 종사자들을 대상으로 조직유효성 관련변수들 간의 관계를 살펴본 결과 <표 10>과 같이, 직장소속감과 자부심은 직장정착 및 보수만족이 유의한 양(+)의 영향요인이었다 ($p<0.05$). 그러나 유의한 영향을 미치는 개인특성과 근무특성 요인은 확인되지 않았다($p>0.05$).

<표 6> 병원종사자들의 조직유효성 영향요인

변수	비표준화 계수		표준화계수 베타	t(p)	VIF
	B	표준오차			
상수	.412	.233		1.768	
직장정착 및 보수만족	.306	.024	.353	12.707***	1.456
직무보람 및 동료인지	.305	.035	.266	8.637***	1.791
직장규정 준수 정도	.131	.036	.106	3.679***	1.567
동료의 업무지원	.064	.032	.056	1.996*	1.483
상사도움과 공정성	.161	.028	.169	5.834***	1.590
직장 및 직무불평	-.175	.024	-.177	-7.277***	1.113
직장이탈 불안감	.089	.022	.103	4.083***	1.192
성별(남자: 0)	-.041	.036	-.028	-1.166	1.128
결혼유무(기혼: 0)	.031	.046	.021	.674	1.832
연령	.004	.004	.033	.924	2.468
학력(전문대출 이하: 0)	.015	.033	.011	.453	1.103
고용형태(정규직: 0)	-.036	.053	-.017	-.674	1.263
직급유무(없음: 0)	-.011	.055	-.006	-.207	1.616
현재 근속기간	.029	.016	.062	1.868	2.092
월평균급여	-.002	.018	-.003	-.085	2.030
근무기관(병원급: 0)	-.045	.035	-.032	-1.271	1.216
		$R^2 = .566$	$F(p) : 66.835^{***}$		

주1) 종속변수 : 직장소속감과 자부심

주2) * : $p<.05$ ** : $p<.01$ *** : $p<.001$

<표 7> 간호직 종사자의 조직유효성 영향요인

변수	비표준화 계수		표준화계수 베타	t(p)	VIF
	B	표준오차			
상수	1.076	.574		1.875	
직장정착 및 보수만족	.314	.044	.426	7.077***	1.412
직무보람 및 동료인지	.288	.071	.265	4.047***	1.670
직장규정 준수 정도	.127	.072	.110	1.751	1.531
동료의 업무지원	.053	.068	.048	.779	1.498
상사도움과 공정성	.069	.058	.070	1.194	1.350
직장 및 직무불평	-.225	.048	-.257	-4.646***	1.188
직장이탈 불안감	.099	.043	.135	2.309*	1.325
성별(남자: 0)	.050	.128	.020	.389	1.050
결혼유무(기혼: 0)	.019	.090	.015	.209	1.917
연령	.005	.008	.054	.646	2.744
학력(전문대출 이하: 0)	.030	.086	.021	.352	1.425
고용형태(정규직: 0)	-.161	.128	-.071	-1.261	1.221
직급유무(없음: 0)	-.048	.161	-.018	-.296	1.514
현재 근속기간	.010	.033	.025	.316	2.465
월평균급여	-.019	.035	-.038	-.535	2.010
근무기관(병원급: 0)	-.142	.071	-.121	-2.008*	1.425

$$R^2 = .548 \quad F(p) : 13.353^{***}$$

주1) 종속변수 : 직장소속감과 자부심

주2) * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

<표 8> 의료기사직 종사자의 조직유효성 영향요인

대상 : 물리치료사	비표준화 계수		표준화계수 베타	t(p)	VIF
	B	표준오차			
상수	.490	.547		.895	
직장정착 및 보수만족	.210	.054	.244	3.925***	1.749
직무보람 및 동료인지	.040	.074	.036	.536	2.021
직장규정 준수 정도	.365	.081	.304	4.501***	2.072
동료의 업무지원	.058	.066	.053	.866	1.690
상사도움과 공정성	.278	.067	.291	4.126***	2.261
직장 및 직무불평	-.155	.051	-.167	-3.033**	1.375
직장이탈 불안감	.067	.048	.077	1.383	1.409
성별(남자: 0)	-.176	.078	-.126	-2.260*	1.411
결혼유무(기혼: 0)	.149	.098	.101	1.517	2.007
연령	-.009	.013	-.062	-.673	3.895
학력(전문대출 이하: 0)	-.069	.075	-.046	-.915	1.151
고용형태(정규직: 0)	-.048	.117	-.021	-.413	1.214
직급유무(없음: 0)	.009	.117	.005	.075	2.129
현재 근속기간	.072	.035	.145	2.072*	2.227
월평균급여	.062	.043	.106	1.451	2.410
근무기관(병원급: 0)	.026	.083	.018	.314	1.436

$$R^2 = .558 \quad F(p) : 15.833^{***}$$

대상 : 방사선사	비표준화 계수		표준화계수 베타	t(p)	VIF
	B	표준오차			
상수	1.169	1.352		.865	
직장정착 및 보수만족	.241	.107	.238	2.248*	1.982
직무보람 및 동료인지	.438	.144	.382	3.040**	2.796
직장규정 준수 정도	-.097	.155	-.066	-.626	1.959
동료의 업무지원	.057	.150	.044	.382	2.329
상사도움과 공정성	.385	.138	.351	2.783**	2.821
직장 및 직무불평	-.266	.123	-.219	-2.164*	1.809
직장이탈 불안감	-.177	.114	-.154	-1.552	1.746
성별(남자: 0)	.350	.178	.207	1.960	1.986
결혼유무(기혼: 0)	-.210	.243	-.122	-.863	3.551
연령	.003	.028	.024	.114	8.060
학력(전문대출 이하: 0)	.049	.144	.031	.339	1.492
고용형태(정규직: 0)	-.265	.209	-.129	-1.268	1.833
직급유무(없음: 0)	.463	.227	.215	2.042*	1.966
현재 근속기간	-.071	.077	-.130	-.920	3.550
월평균급여	-.016	.090	-.024	-.183	3.021
근무기관(병원급: 0)	-.022	.147	-.014	-.151	1.567
		R ² = .808	F(p) : 8.966***		

대상 : 작업치료사	비표준화 계수		표준화계수 베타	t(p)	VIF
	B	표준오차			
상수	2.884	1.710		1.686	
직장정착 및 보수만족	.248	.101	.258	2.447*	1.326
직무보람 및 동료인지	.406	.138	.341	2.937**	1.607
직장규정 준수 정도	-.042	.125	-.034	-.339	1.224
동료의 업무지원	.286	.162	.200	1.764	1.529
상사도움과 공정성	-.080	.111	-.089	-.721	1.838
직장 및 직무불평	-.481	.148	-.361	-3.256**	1.467
직장이탈 불안감	.152	.089	.173	1.703	1.229
성별(남자: 0)	-.198	.173	-.126	-1.148	1.449
결혼유무(기혼: 0)	.071	.254	.032	.281	1.543
연령	-.088	.037	-.362	-2.379*	2.767
학력(전문대출 이하: 0)	.151	.157	.111	.967	1.579
고용형태(정규직: 0)	.067	.219	.038	.305	1.807
직급유무(없음: 0)	.147	.584	.026	.251	1.284
현재 근속기간	.056	.097	.072	.578	1.864
월평균급여	.297	.155	.246	1.919	1.967
근무기관(병원급: 0)	-.068	.189	-.047	-.359	2.023
		R ² = .573	F(p) : 4.282***		

주1) 종속변수 : 직장소속감과 자부심

주2) * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

<표 9> 행정직 종사자의 조직유효성 영향요인

대상 : 원무행정직	비표준화 계수		표준화계수 베타	t(p)	VIF
	B	표준오차			
상수	.257	.464		.554	
직장정착 및 보수만족	.346	.055	.379	6.345***	1.808
직무보람 및 동료인지	.366	.081	.319	4.528***	2.507
직장규정 준수 정도	.099	.072	.077	1.372	1.576
동료의 업무지원	.045	.058	.043	.770	1.553
상시도움과 공정성	.098	.061	.107	1.614	2.223
직장 및 직무불평	-.158	.049	-.159	-3.237**	1.215
직장이탈 불안감	.066	.047	.071	1.408	1.301
성별(남자: 0)	-.062	.075	-.041	-.823	1.260
결혼유무(기혼: 0)	.105	.088	.075	1.192	1.983
연령	.021	.010	.196	2.140*	4.257
학력(전문대출 이하: 0)	.012	.068	.009	.183	1.204
고용형태(정규직: 0)	-.018	.111	-.009	-.162	1.433
직급유무(없음: 0)	-.103	.100	-.062	-1.039	1.776
현재 근속기간	-.016	.031	-.036	-.508	2.529
월평균급여	-.038	.036	-.082	-1.057	3.083
근무기관(병원급: 0)	-.023	.079	-.016	-.292	1.567
		$R^2 = .652$		$F(p) : 20.653***$	

대상 : 일반행정직	비표준화 계수		표준화계수 베타	t(p)	VIF
	B	표준오차			
상수	-.701	1.297		-.541	
직장정착 및 보수만족	.363	.108	.439	3.354**	2.084
직무보람 및 동료인지	.251	.161	.198	1.564	1.948
직장규정 준수 정도	-.053	.142	-.044	-.371	1.675
동료의 업무지원	.089	.120	.084	.741	1.577
상시도움과 공정성	.293	.086	.415	3.414**	1.798
직장 및 직무불평	-.097	.103	-.106	-.946	1.517
직장이탈 불안감	.245	.090	.292	2.732**	1.395
성별(남자: 0)	.163	.163	.118	1.002	1.700
결혼유무(기혼: 0)	-.050	.191	-.036	-.265	2.220
연령	.016	.023	.124	.700	3.815
학력(전문대출 이하: 0)	-.120	.167	-.083	-.722	1.591
고용형태(정규직: 0)	.268	.346	.119	.773	2.887
직급유무(없음: 0)	-.307	.220	-.196	-1.395	2.413
현재 근속기간	.001	.085	.003	.016	3.159
월평균급여	.136	.096	.269	1.422	4.362
근무기관(병원급: 0)	.007	.164	.004	.040	1.214
		$R^2 = .663$		$F(p) : 5.052***$	

주1) 종속변수 : 직장소속감과 자부심

주2) * : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001

<표 10> 영양/시설/기타직종 직장소속감과 자부심 영향요인

대상 : 영양/시설/기타직	비표준화 계수		표준화계수 베타	t(p)	VIF
	B	표준오차			
상수	.725	1.033		.702	
직장정착 및 보수만족	.757	.158	.772	4.800***	3.905
직무보람 및 동료인지	.205	.198	.156	1.034	3.449
직장규정 준수 정도	.188	.191	.171	.980	4.587
동료의 업무지원	-.189	.225	-.155	-.839	5.160
상사도움과 공정성	.009	.158	.008	.057	2.607
직장 및 직무불평	.074	.120	.070	.615	1.970
직장이탈 불안감	-.057	.108	-.065	-.525	2.328
성별(남자: 0)	.558	.268	.321	2.079	3.593
결혼유무(기혼: 0)	-.614	.344	-.361	-1.785	6.182
연령	-.022	.019	-.265	-1.182	7.563
학력(전문대출 이하: 0)	.330	.264	.190	1.254	3.468
고용형태(정규직: 0)	-.267	.235	-.157	-1.133	2.906
직급유무(없음: 0)	.094	.441	.031	.213	3.127
현재 근속기간	.089	.088	.123	1.013	2.217
월평균급여	.012	.095	.017	.122	3.001
근무기관(병원급: 0)	-.010	.215	-.005	-.045	1.953

$$R^2 = .874 \quad F(p) : 8.244***$$

주1) 종속변수 : 직장소속감과 자부심

주2) * : $p < .05$ ** : $p < .01$ *** : $p < .001$

V. 고찰 및 결론

병원 조직은 본질적 속성상 병원의 성과 및 의료서비스 품질이 조직구성원의 헌신 또는 자발적 참여에 의해 결정되는 측면이 강하므로, 병원 조직을 구성하는 전문인력들로 하여금 자발적으로 조직 목표 달성을 위한 바람직한 행동을하도록 관리하는 것은 무엇보다 중요한 일이 된다.

Steers[3]는 조직성과는 조직몰입 수준이 높을수록 향상될 가능성이 높고, 조직몰입이 조직유효성의 중요한 지표라고 하였으며, Mathieu & Zajac[6]은 조직몰입 수준이 높은 사람은 고객지향적인 행동을 할 것이라고 하였다. 그리고 고객지향적인 행동에 대해 Heskett 등[7]은 고객만족 실현을 위해서는 종업원의 만족이 선행되어야 한다고 하면서 종업원들의 만족을 높일 수 있는 방안으로 권한위임, 교육과 훈련, 각종 지원시스템, 보상 등이라고

하였다.

그리고 병원 조직의 인적자원과 관련되어 강영명[8]은 우리나라 5개 보훈병원 종사자들을 대상으로 한 연구에서 경력관리와 채용관리가 조직유효성(조직시민행동)의 긍정적인 간접영향, 교육훈련은 긍정적인 직접영향을 보였다고 하였다.

조직유효성(Organizational Effectiveness)이란 조직이 환경의 변화에 적절한 적응을 취함과 동시에 스스로 내부구조를 유지하고 안정시켜 구성원들의 업적을 높임으로써 존속과 발전이 가능한 상태를 의미한다[1]. 따라서 다양한 직종의 전문인력으로 구성된 병원조직이 성공적이고 효율적으로 운영하기 위하여 병원조직의 인적자원관리는 다양성을 두고 접근할 필요성이 있다. 이성호 등[9]은 병원의 내부마케팅과 조직유효성에 관한 연구에서 병원종사자들은 직종에 따라 조직유효성인 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 내부마케팅 요인으로

는 간호직과 의료기사직은 의사결정 참여였으며, 행정 및 관리직은 휴가제도였다고 하였다.

이에 본 연구는 병원 조직의 효율적인 인적자원 관리를 위하여 부산·경남지역 소재한 병원급 이상 53개 의료기관에 근무 중인 병원종사자 836명을 대상으로 직종에 따라 조직유효성과 관련된 변수들 간의 관계를 파악하고자하였다.

조직유효성과 관련된 측정기준이나 방법은 다양하다. 본 연구에서는 병원종사자들의 조직유효성을 살펴보기 위하여 선행연구들에서 공통적으로 사용된 조직몰입·직무만족·조직시민행동 측정항목들에 대한 요인분석을 실시하여, 조직유효성과 관련된 측정항목을 8개 요인변수로 분류하였다. 이들 요인변수를 이용한 병원종사자들의 조직유효성 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직유효성과 관련된 요인들에 대한 인식이 근무 의료기관 종류에 따른 차이를 살펴본 결과, 병원종사자들은 직장소속감과 자부심·직장정착 및 보수만족·직무보람 및 동료인지·직장규정 준수 정도·직장이탈에 대한 불안감이 근무 의료기관의 종류와 직종에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

둘째, 요인분석 결과 Mowday, Steers & Porter[2]의 정의를 토대로 병원종사자들의 조직유효성을 직장선택과 생활에 대한 만족, 직장에 대한 소속감과 궁지, 조직구성원으로 일체감들을 포함하고 있는 직장소속감과 자부심 요인변수를 조직유효성의 대표적인 측정기준으로 선정하여 조직유효성 관련 요인들 간의 관계를 살펴본 결과, 병원종사자들은 직장정착 및 보수만족·직무보람 및 동료인지·직장규정 준수 정도·동료의 업무지원·상사 도움과 공정성·직장이탈에 대한 불안감에 대한 인식이 높을수록, 그리고 직장 및 직무에 대한 불평이 낮을수록 직장소속감과 자부심이 높았다.

그러나 직장소속감과 자부심에 영향을 미치는

조직유효성 관련 요인들은 직종에 따라 차이가 있었는데, 병원종사자들은 모든 직종에서 직장소속감과 자부심에 직장정착 및 보수만족 요인(이익 추구를 위한 직장이동에 대한 반대 및 나의 생활을 위한 보수의 적절성 등) 만이 공통적인 영향요인이었다.

그리고 직종에 따라 직장소속감과 자부심에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 간호직종과 원무행정직 그리고 영양/시설/기타 직종에서는 이익 추구를 위한 직장이동에 대한 반대 및 나의 생활을 위한 보수의 적절성 등을 포함한 직장정착 및 보수만족 요인, 물리치료사 직종에서는 약속시간·조직의 규칙과 절차·조직의 변화·조직 행사의 참여 등에 대한 준수정도를 포함하는 직장규정 준수 정도 요인, 방사선사 직종에서는 업무에 대한 관심과 보람·일의 도전성 및 창의성·동료의 업무책임감과 협조성에 대한 인식 등을 포함하는 직무보람 및 동료인지 요인, 작업치료사 직종에서는 조직 내의 문제·조직의 단점·직무의 탈피 등에 대한 불평의 표현 등을 포함하는 직장 및 직무불평 요인, 일반행정직에서는 상사의 역할에 관한 인식으로 상사의 업무적 지원·조언·공정성 등을 포함하는 상사의 도움과 공정성 요인이었다.

병원조직의 조직유효성과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 간호사를 대상으로 한 연구에서 최정[10]과 한지영[11]은 조직문화가 조직유효성(조직몰입, 직무만족)에 긍정적인 영향요인이었다고 하였으며, 물리치료사를 대상으로 한 연구에서 한용수 등[12]은 물리치료사를 대상으로 한 연구에서 상사와 부하직원과의 관계에서 공동체 의식을 가지고 있을 때 직무만족과 조직 몰입이 제고되어 진다고 하였으며, 임정도 등[13]은 물리치료사의 집단응집성은 조직시민행동을 매개하는 요인으로 조직시민행동에 가장 큰 정의 직접효과를 가지는 것으로 나타났다고 하였다. 이러한 내용은 병원조직의 조직유효성 관련요인들 간에는 상호 긍정적인 관련

성이 있다는 측면에서 본 연구의 결과와 유사성이 있었다. 그러나 병원조직을 대상으로 한 선행연구들은 단일직종을 대상으로 한 경우가 대부분이었다.

병원조직은 일반기업조직과 달리 다양한 전문분야의 직종들로 구성되어 하나의 조직을 이루고 있다. 따라서 병원조직을 효율적으로 관리하기 위해서는 조직 전체적인 측면과 직종별 특성에 따른 측면을 함께 고려하여야 할 것이다. 본 연구는 이러한 점에서 기존의 선행연구와 차이가 있다고 할 수 있다. 즉, 본 연구결과에서 확인되었듯이 병원 조직의 조직유효성 관련요인들 간의 관계는 전체 병원조직구성원들을 대상으로 한 경우와 직종별로 살펴본 경우가 차이가 있었다.

이에 본 연구는 인적자원의 의존도가 높은 병원 종사자들의 조직유효성에 대하여 병원 조직의 특성인 분야별 전문화된 직종별로 다양성을 두고 다루었다는 점에서 의미가 있다고 하겠다. 그러나 연구대상이 부산·경남지역에 소재한 병원급 이상 의료기관의 종사자들을 대상으로 한정하였다는 한계가 있다. 따라서 향후 이러한 한계점을 보완하여 전국의 의료기관별 종사자들을 대상으로 연구가 이루어진다면 보다 유용한 이론적 및 관리적 시사점을 얻을 수 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

1. 신유근(1986), 기업문화와 조직성과, 동의대산업논집, Vol.18.
2. Mowday R., Steers R. and Porter L.(1979), The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, Vol.14;224-225.
3. Streers P.M.(1977), Antecedent and Outcome of Commitment, Administrative Science Quarterly, Vol.22(1);46-56.
4. Organ D.W.(1988), Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrom, Lexington, MA: Lexington Books.
5. Organ D.W., Konovsky M.(1989), Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior, Journal of Applied Psychology, Vol.74(1);157-164.
6. Mathieu J.E. and Zajac D.M.(1990), A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlate and Consequences of Organizational Commitment, Psychological Bulletin, Vol.108 (2);171-194.
7. Heskett J.L., Jones T.O., Lovemen G.W., Sasser W.E., and Schneider L.A.(1994), Putting the Service-Profit Chain to Work, Harvard Business Review, Vol.72(2);164-174.
8. 강영명(2011), 전략적 인적자원관리관행과 조직시민행동 및 고객지향성 간의 관계에 관한 연구-조직지원인식의 매개효과를 중심으로, 영남대학교 석사학위논문.
9. 이성호, 이용철, 정용모(2010), 병원의 내부마케팅과 조직유효성, 한국콘텐츠학회논문지, Vol.10(5); 333-342.
10. 최정(2003), 간호 조직문화 특성과 조직유효성, 고려대학교 박사학위논문.
11. 한지영(2007), 간호조직 내의 팔로워십이 조직유 효성에 미치는 영향, 경북대학교 박사학위논문.
12. 한용수, 임정도(2011), 물리치료 관리자의 서번트 리더십이 조직유효성에 미치는 영향, 보건의료산업학회지, Vol.5(1);111-123.
13. 임정도, 이기호, 김원중(2003), 물리치료사의 개인 및 직무특성, 전문직업성, 집단응집성이 조직시민 행동에 미치는 영향, 병원경영학회지, Vol.8(2);70-92.

접수일자 2011년 5월 20일

심사일자 2011년 6월 21일

게재확정일자 2011년 6월 26일