

군 병원 행정관리직의 조직성과 요인에 관한 실증연구 : 직무만족과 조직몰입을 중심으로

우제구* 조창현** 최무현***†

상지대학교 인문사회연구원*, 연세대학교 빈곤문제국제개발연구원**, 상지대학교 행정학부***

<Abstract>

The Study on The Effects on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Military Hospital Administrators

Woo, Jae-Gu*, Jo, Chang-Hyon**, Choi, Moo-Hyun***

Visiting Researcher, Institute for Human Art and Social Science, Sangji University,
Professional Research Fellow, Institute for Poverty Alleviation and International Development (IPAID), Yonsei University**,
Associate Professor, Department of Public Administration, Sangji University****

This study included empirical methods of study such as surveys and interviews with military hospital administrators from 14 military hospitals across the country. The results of the study is described below. First, results by demographic characteristics show that higher level of organizational commitment was found in males than females and in singles than married couples. Also, by organizational units, major units of military hospitals showed higher level of organizational commitment as well as job satisfaction. Second, Fair compensation had positive(+) effects on the study participants' job satisfaction and organizational commitment as the research hypothesized. Compensation included monetary and social benefits for the work performed. A transparent compensation system to reward members that performed the best for the department and the corps with appropriate amounts must be in place. Third, the organization culture of being considerate had positive(+) effects on job satisfaction and organizational commitment while the culture of giving commands had negative(-) effects. Fourth, Conflict factors had negative(-) effects on job satisfaction with no direct effect on organizational commitment. Any organization must take measures when adverse effects of conflicts surface. As shown by the analysis results, conflict factors bring negative results to job satisfaction and organizational commitments. Department managers should utilize the proper function of conflicts as an accelerator in organization operation.

Keywords: military hospital administration, job satisfaction, organizational commitment, compensation, organizational culture, conflict

<요 약>

전국 14개 군 병원 행정부에 근무하는 행정관리직 281

명을 대상으로 공정한 보상요인, 조직문화, 갈등요인을 독립변수로하여 행정 관리직에 종사하는 인원들이 종속변수인 직무만족과 조직몰입도에 미치는 영향에 대해 연구

* 투고일자 : 2014년 7월 23일, 수정일자 : 2014년 9월 1일, 게재확정일자 : 2014년 9월 17일

* 논문은 우제구(2014), “군병원 행정관리자의 직무만족 및 직무몰입 영향요인에 관한 연구”, 상지대학교 대학원 박사학위논문을 바탕으로 작성되었습니다.

* 제 1 저자 : 우제구, 상지대학교 인문사회연구원 객원연구원, medicwoo@yahoo.co.kr

† 교신저자 : 최무현, 상지대학교 행정학부 교수, mhchoi@sangji.ac.kr

* 이 논문 또는 저서는 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A5B8A01055336)

하였으며 그 결과 공정한 보상요인과 배려적 조직문화는 공히 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미쳤으며 지시적 조직문화와 갈등요인은 직무만족과 조직몰입에 각각 부(-)의 영향을 미쳤다. 또한 인구사회학적 특성중 공정한 보상요인과 갈등요인에 대해 남군이 여군보다 좀 더 긍정적이었으며 이에 따른 직무만족과 조직몰입도 또한 남군이 여군보다 높게 나타났다. 결혼여부에 있어서는 기혼이 미혼보다 직무만족도와 조직몰입도가 높았으며, 직급에 따른 차이중 직무만족은 부사관이, 갈등은 군무원이 조직몰입은 부사관이 각각 높게 나타났다. 근무지역은 유의미한 결과를 나타내지 못했으며 소속과별 차이는 공정한 보상요인은 인행과가, 직무만족은 후송중대가 갈등요인은 다른과보다 인행과와 원무과가 많은 갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 조직몰입도는 기타과를 제외하면 인행과가 높게 나타났다. 이러한 문제 해결을 위한 정책적 제언을 한다면 투명하고 공정한 보상체계, 합리적인 조직문화의 구축, 갈등의 조기해소 및 순기능적 기능의 확대 등이다.

키워드: 직무만족, 조직몰입, 갈등, 보상, 조직문화, 군 병원, 행정관리

I. 서 론

현대를 살아가고 있는 우리들은 모두가 조직의 한 구성원이라고 해도 과언이 아닐 것이다. 일반 직장은 물론이고 가정에서 또한, 조직의 한 구성원으로서의 개인으로 살아가고 있다. 이러한 의미에서 볼 때 조직이란 공동의 목표를 달성하기 위해 분업과 통합의 활동 체계를 갖춘 사회적 단위(social unit)라고 정의할 수 있다.

軍이라는 조직내에서의 군 병원은 철저히 계서적이며 계급구조로 형성된 사회이자 예·배속된 상급부대의 업무통제, 환자의 90% 이상이 20대 초반으로 구성되어 있으며, 주로 정양을 목적으로 하는 환자들의 관리, 부대 운영 전반에 걸친 업무 관여 등 이러한 병원부대의 행정관

리의 업무특성으로 인해 민간병원의 운영과는 사뭇 다른 군 병원내 행정 간부의 직무만족과 조직몰입의 중요성은 매우 높다고 하겠다.

<표 1>에서 보는 바와 같이 군 병원은 국방부 직할부대인 국군의무사령부의 예하 부대중 하나이며, 전국에 걸쳐 13개의 병원이 산재되어 있다. 이러한 군 병원은 그 병원의 임무, 규모, 위치 등에 따라 크게 군단 지원병원과 군 지원병원 그리고 후방병원 등으로 나누게 된다. 또한 의무사령부 예하 부대는 아니지만 육군 본부, 훈련소 등과 같이 병력이 밀집된 지역에서 지역을 지원하는 병원도 전국에 산재되어 있다. 군 병원은 병원 본부, 진료부, 치과부, 간호부, 행정부, 본부근무대로 구성되어 있으며 행정부는 다시 행정부장실, 인사행정과, 군수과, 원무과, 시설과 등으로 구성 되어 있으며 이는 병원의 규모별로 조금씩 차이가 있다. 군단 지원병원은 각 군단지역내 발생환자에 대해 의무지원을 실시하는 병원으로서 경기도 고양, 일동, 양주지역에 각각 1개 병원씩 있으며 강원도에는 춘천과 홍천, 그리고 강릉지역에 1개 병원씩 배치되어 있다. 이들 병원은 평시에 통상 200~300병상을 운영하고 있다.

그 동안의 많은 연구 결과 또한 어느 정도 소속된 조직에 몰입하느냐에 따라 조직에 대한 조직 구성원들의 자신의 태도와 소속 조직의 목표에 영향을 미치고, 조직몰입 정도에 따라 조직의 목표성취의 효과성을 달성하고 미래의 발전에도 영향을 미친다고 주장되어 오고 있다 (Morrowetal., 1993; Williams & Anderson, 1991; Zeffane, 1994). 하지만 현재까지 군 병원 행정관리자들에 대한 연구는 “군 병원 행정 간부의 직무만족도와 조직 효과성의 상관성에 관한 연구” (유상욱, 2005), “군 병원내 행정간부의 직무만족과 갈등정도 및 갈등 해소 유형에 관한 실증적 연구”(김수경, 1999)와 “군 병원 행정직 간부의 조직몰입 영향요인에 관한 연구”(문준필, 2004)등 극히 소수에 불과하다. 그리고 이들 연구는 제한된 대상으로 하여 있어, 전국 13개 군 병원 전체와 논산훈련소 병원을 포함한 총 14개 병원 행정관리자를 대상으로 직무만족과 조직몰입에 대한 연구는 전무한 실정이었다.

<표 1> 우리나라 군 병원 현황

구분	군단지원병원	군지원병원	후방병원	기타병원 (각 군 소속)
내용	고양, 일동, 양주, 춘천, 홍천, 강릉	청평, 원주	수도, 대전, 대구, 부산, 함평	논산, 계룡대, 향의원, 해의원, 포항 등

<표 2> 군 병원과 민간병원의 주요 차이점

구분	군 병원	민간병원
환자 특성	<ul style="list-style-type: none"> • 20대 초중반 / 남성위주 • 장기적 재원기간(정양목적) • 정양을 목적의 후방병원 후송 	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 연령대/남성위주가 아닌 여성환자도 군 병원에 비해 많음 • 주로 단기적 재원기간 (정양을 목적으로 하지 않음)
병원운영 특성	<ul style="list-style-type: none"> • 전액 무료진료 • 일부(검사료)진료에 대해 유료 • 상황에 따라 민간병원 진료 후 진료비 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 유료진료 • 특진비 부담(종합병원의 경우) ※ 동일 병상 규모의 군 병원과 비교시
진료 자원	<ul style="list-style-type: none"> • 전문의 자격취득 1~3년차의 단기 복무 군의관 • 간호사 등 보조인력의 상대적 부족 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문성이 높은 의료진으로 구성 • 간호사 및 보조인력이 상대적으로 충분함
주요 질병	<ul style="list-style-type: none"> • 단순 급성기 질환/외상질환 위주 	<ul style="list-style-type: none"> • 만성질환/다양한 형태의 질병
시설 장비	<ul style="list-style-type: none"> • 최신 첨단 진료 및 진단장비의 상대적 부족 	<ul style="list-style-type: none"> • 의료기관간의 경쟁 등에 의한 첨단 장비 보유
행정 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 예·배속부대의 통제 및 정보 작전 등 전시 • 부대 운영을 위한 행정업무 • 환자관리를 위한 행정업무 	<ul style="list-style-type: none"> • 환자 관리 및 진료비 수납위주의 행정업무
운영 목표	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 향상을 통한 군 병원의 위상 정립에 운영 목표를 둬. 	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 향상을 통한 이윤의 극대화에 운영목표를 둬.

출처: 국군 의무사령부(1990), “한국군 의무지원체계 개선에 관한 연구”를 인용 및 편집

본 연구는 이러한 문제인식을 바탕으로 군병원 행정 관리직(간부)들의 성과(직무만족과 조직몰입)에 미치는 요인들이 무엇이고 이들이 어느 정도 영향을 미치는지를 분석하여, 앞으로 군병원 운영에 있는 바람직한 방향을 정책 제언하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 다음과 같은 연구 내용을 갖는다. 첫째, 독립변수로 선정한 공정한 보상요인, 그리고 행정부의 관리자들이 느끼고 있는 조직문화, 부서 내·외의 갈등요인이 각각 직무만족과 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고, 둘째, 인구사회학적 특성 즉, 연령, 성별, 직급, 재직기간, 최종학력, 결혼여부, 소속과, 근무지역에 따라 직무만족과 조직몰입에 어떠한 차이가 있는지를 분석하며, 셋째, 이러한 분석결과를 바탕으로 군 병원 행정관리자의 직무만족과 조직몰입 향상에 대한 정책적인 제언을 제시하여 군 병원 행정관리자 개인의 발전은 물론 군 병원의 발전에 기여하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 군 병원과 민간병원의 주요 차이점

군 병원은 민간병원과는 차별되는 여러 가지 특성을 지니고 있으며 이는 <표 2>와 같다. 군 병원의 경우, 주로 대부분 20대 남성 군인을 대상으로 치료하는 것을 목적으로

로 하기 때문에 정양을 위해서 장기적인 재원으로 운영되고, 전액 무료진료를 원칙이지만 전문성 낮은 군의관과 부족한 보조 인력으로 운영되고, 최첨단 의료 장비가 상대적으로 부족하며, 단순급성질환과 외상질환이 주로 치료되고 있다. 그리고 행정업무도 환자 관리와 진료비 수납을 위해서 이루어지기보다 예·배속 부대의 통제 및 정보 작전 등 전시부대 운영을 위해서 이루어지게 되고, 군 병원의 운영 목표는 이윤극대화를 추구하기보다 군 병원의 위상 정립에 두고 있다.

2. 선행연구

본 논문에서는 군병원 관리자를 대상으로 조직성과 변수에 영향을 미치는 변수를 군병원 관리에 관한 실증연구였던 유상욱(2005), 김수경(1999), 그리고 문준필(2004) 등과 같은 선행연구를 검토하여 공정한 보상요인, 조직문화, 갈등요인 등으로 압축하였다. 그리고 조직성과로는 직무만족과 조직몰입의 두 변수를 사용하였다. 아래에서는 보상요인, 조직문화, 갈등요인이 직무만족과 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지에 대한 선행연구를 정리한 것이다.

1) 공정한 보상

먼저 공정한 보상과 직무만족 및 조직몰입에 대한 관계

연구에서는 많은 논란의 대상이 되었지만 Adams(1965)의 조직의 공정한 보상분배에 적용되는 법칙으로서 형평규범은 여전히 핵심적인 가정으로 받아들여지고 있다. 즉, 조직원들은 자신의 직무에 기울인 본인의 노력에 비례하여 보상을 받기를 기대하므로, 해당조직은 당연히 조직을 위해 많이 노력하고 기여한 사람에게 보상을 더 분배해야 한다는 것이 형평규범이다. 또한 민경호·조국행(2002)의 공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구에 의하면, 분배공정성과 조직몰입의 관계는 분배공정성을 높게 지각할수록 조직몰입도 높아지는 것으로 나타났다. 기존 연구들에서는 분배공정성이 조직몰입에 주요한 역할을 미치고 있는 것으로 연구되어 왔다. 또한, 분배공정성과 직무만족의 관계는 분배공정성이 높을수록 직무만족도가 높다는 가설 역시 지지되었다. 이는 지금까지의 분배공정성과 직무만족 간에 정(+)의 관계가 있다는 사실을 재 입증한 셈이 된다. 또한, 절차공정성과 조직몰입과의 관계에 있어서도 절차공정성이 높을수록 조직몰입이 높을 것이라는 가설도 지지되었다.

2) 조직문화

조직문화와 직무만족 및 조직몰입에 대한 관계에 관한 연구로는 다음과 같은 것이 있다. 신황용·이희선(2013)은 농·수·산립협동조합을 대상으로, 조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계를 분석하였다. 이는 구성원의 배려와 관심도가 높고 인간적이며 가족적인 분위기 창출의 특징을 가진 인간관계모형인 합의문화(consensus culture), 둘째, 조직변화와 혁신을 중시하며, 창의성, 모험성, 도전성 등의 가치를 존중하고, 외부환경에의 적극적 적응과 변화, 신축성을 특징으로 하는 개방체계모형 유형인 개발문화(development culture), 외부지향과 안정성을 특징으로 하는 문화로, 생산성, 효율성, 합리성 등의 가치를 중시하며, 효율적인 업무 수행과 합리적 목표달성을 강조하는 조직문화 유형인 합리문화(rational culture), 내부과정모형이며 공식적인 명령과 규칙, 감시와 통제를 강조하는 관료제의 가치와 규범을 강조하고 안정성을 중시하는 관료제적 조직문화인 위계문화(hierarchy culture)로 구분하여 연구를 진행하였다. 연구결과 조직문화는 구성원의 직무만족과 조직몰입에 강하게 영향을 미치기 때문에 협동조합 조직에서는 직무만족과 조

직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 조직문화 구축을 위해 노력할 필요가 있다고 하였으며, 개발문화는 직원의 직무만족을 높이며, 합의문화와 위계문화는 조직몰입을 제고하므로 직원의 직무만족을 높이기 위해서는 위계질서 및 명령계통, 통제, 권한, 절차와 규칙 등을 강조하는 위계문화보다는 조직변화와 혁신, 창의성, 모험성, 도전성 등의 가치를 존중하는 개발문화에 더욱 더 관심을 가져야 할 것이라고 하였다. 한편 이환범·이수창(2006)은 경찰조직문화 유형별 특성과 조직몰입간의 영향관계 분석에서 합리, 집단, 발전문화는 경찰공무원의 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위계문화는 규범적 몰입에는 (-)의 영향을 정서적, 근속적 몰입에는 영향을 미치지 못하는 것으로 분석하였다. 본 연구에서는 조직문화를 위계질서, 명령계통, 권한, 절차 등을 강조하는 지시적 조직문화와 의사소통, 설득, 합의 등을 강조하는 배려적 조직문화로 구분하여 이들이 직무만족과 조직몰입에 상이한 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

3) 갈등

갈등과 직무만족 및 조직몰입에 대한 관계 연구에서는 Bruning et. al (1980)은 사회봉사 기관에서 근무하는 조직원들을 대상으로 조직갈등과 조직몰입의 관계를 조사하였으며 그 결과는 조직갈등이 조직몰입과 높은 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 파악되었다. Morris & Sherman(1981)은 연구결과에서 역할갈등이 조직몰입과의 관계에서 부(-)의 결과를 확인 하였는바, 이것은 개인들이 역할갈등에 대한 지각이 높으면 높을수록 조직에 대한 몰입정도는 낮아진다는 것이었다. 따라서 본 논문에서는 계서적 계급사회인 군 조직에서 두 개의 종속변수가 각각 갈등요인에 직접적인 영향을 받는지, 또한 어느 정도의 강도를 받는지에 대해 알아볼 필요가 있다.

4) 직무만족과 조직몰입

직무만족과 조직몰입에 대한 관계 연구에서는 Buchanan (1974)에 의해 실제로 직무만족을 독립변수로 하여 조직몰입과의 관계를 분석하고 이들 변수간에는 유의적으로 높은 정(+)의 상관관계가 있음을 발견하였다. 정부출연 연구기관 소속의 연구원들을 대상으로 한 연구에서 직무

만족과 조직몰입과의 정(+)의 상관관계가 있음을 제시하면서 직무만족의 수준이 높으면 조직몰입의 수준도 높아지고 있다는 것을 주장한 박대식(1999)의 연구결과도 있었다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형 및 가설설정

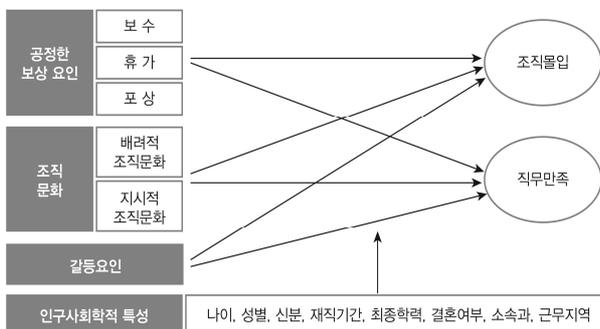
1) 연구모형

본 연구는 앞서 살펴본 선행연구들을 바탕으로 하여 총 14개의 군 병원 행정관리자들이 판단하고 있는 군 병원내에서의 공정한 보상요인, 조직문화, 갈등요인이 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 군 병원 행정관리자들이 생각하는 공정한 보상요인과 조직문화, 그리고 갈등요인을 독립변수로 사용하였다. 조직문화의 하위변수는 배려적 조직문화와 지시적 조직문화로 구성하였다. 이러한 독립변수인 공정한 보상요인, 조직문화, 갈등요인이 종속변수인 즉, 직무만족과 조직몰입에 어떠한 그리고 얼마나 많은 영향을 미치는 지 알아보고 또한, 어떠한 인구통계학적 특성이 각각 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 제시하였다.

2) 가설설정

앞선 선행연구에서 살펴 본 내용을 토대로 <표 3>에서와 같이 다섯 가지의 가설을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 측정도구 설계

1) 측정도구의 타당성과 신뢰성 검증

본 연구에서는 Nunnally(1978)가 제시한 측정타당화 과정을 바탕으로 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 당직근무 후 휴무보장 및 원하는 날짜 및 기간에 휴가를 가는 문항은 서로 분산되어 묶이지 않아 분석에서 제외 시켰고, 배려적·지시적 조직문화의 상호존중과 신뢰, 긍정적이고 동적인 조직, 상호 경쟁적 분위기는 신뢰도가 0.189수준대로 매우 낮아 제외 하였다.

또한 “상관의 관행중시” 및 “기존업무절차를 따르는 문항”은 신뢰도에 혼란을 야기 시켜 제외하였으며, 업무의 차별성 중시, “새로운 업무추진시 시행착오의 허용”, “부서의 중요성”, “경제적 회의문화”는 신뢰도가 0.560으로 낮게 나오고 “업무의 차별성 중시”를 제외 하면 0.468로 나와서 제외하였다. 분석결과 공정한 보상요인(.786)과 배려적 조직문화(.837), 지시적 조직문화(.811), 갈등요인(.896)의 변수가 같은 차원으로 묶여졌다.

다음으로, 종속변수의 요인분석 결과로 직무만족에서는 불필요한 업무, 업무 우선순위를 정하는데 대한 문제점과 규정에 벗어난 업무추진, 업무협조의 애로는 역문항과 상관없이 동일하게 묶였으나, 문항의 의미가 특별하게 분리될 만큼 차별적이지 않은 상태에서 분리되어 나온다면 역문항에 대한 이해와 답변의 오류가 발생하여 이후 분석에서 제거 하였다.

<표 3> 가설설정

1	공정한 보상요인은 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
2	배려적 조직문화는 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
3	지시적 조직문화는 직무만족과 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다
4	갈등요인이 직무만족과 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
5	인구사회학적 특성은 항목별로 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

<표 4> 독립변수의 요인분석 및 신뢰도

구분	문항 내용	요인				신뢰도
		1	2	3	4	
갈등 요인	공정한 처리가 되지 않아 불만	.758	-.153	-.249	-.137	.896
	일방적인 일처리로 갈등	.754	-.261	.015	-.042	
	업무한계성의 모호로 갈등	.741	-.056	-.193	-.180	
	타부서의 간섭이나 강요	.718	-.097	-.272	-.291	
	물자 등의 불공정한 배분	.709	-.108	-.202	-.134	
	타 부서에 비해 많은 업무량	.681	-.126	-.279	-.103	
	부서의견 배제	.651	-.212	.090	-.312	
	목표상이로 갈등발생	.633	-.157	-.050	-.290	
배려적 조직 문화	상관이 업무종결에 도움	-.161	.831	.191	.207	.837
	상관이 나의 업무를 이해	-.192	.817	.162	.208	
	안정성 중요시	-.149	.724	.123	-.017	
	상관과 논의	-.135	.721	.077	.173	
공정한 보상 요인	공정한 성과상여금	-.100	.060	.786	.208	.786
	보수수준	-.054	.074	.727	.045	
	특정성과 포상	-.364	.301	.676	.052	
	상벌절차 및 시행의 공정	-.357	.324	.640	.044	
지시적 조직 문화	상급자의 승인없이 업무진행 어려움(R)	-.113	.026	.081	.819	.811
	필요이상의 지시와 간섭(R)	-.339	.233	.174	.704	
	상관으로 인해 보직을 그만두고 싶음(R)	-.396	.395	.115	.593	
	상관의 지시가 업무에 혼돈(R)	-.408	.259	.105	.582	
Initial Eigenvalues		8.065	1.894	1.603	1.180	
% of Variance		40.326	9.472	8.014	5.899	
Cumulative %		40.326	49.799	57.813	63.712	

KMO=.912 Bartlett Chi-Square=2911.582 (df=190, Sig=.000)

<표 5> 종속변수의 요인분석 및 신뢰도

	문항 내용	요인		신뢰도
		1	2	
조직 몰입 (EE1)	부대와 상관에 대한 충성심	.811	.326	.933
	부대목표 우선	.810	.174	
	부대가 원할 시 언제든지 복귀	.802	.239	
	부대이상의 긍정적 의미	.775	.326	
	부대를 위해 최선을 다함	.754	.109	
	부대원 모두 가족이라는 생각	.749	.302	
	주요정책등에 대한 부대의 결정에 동의	.742	.302	
	나는 부대에서 매우 중요한 구성원임	.699	.386	
	타부대 동료에게 우리부대 자랑	.650	.417	
직무 만족 (CC1)	타인의 선망이 높음	.094	.859	.919
	타인에게도 추천	.191	.828	
	나의 적성과 맞음	.247	.782	
	진급에도 긍정적 영향	.254	.747	
	체계화로 순조로움	.264	.719	
	능력개발에도 도움	.356	.715	
	나의 보직에 대한 자랑스러움을 느낌	.414	.680	
	의사결정 참여기회가 많음	.272	.637	
	새로운 것을 배우는 기회가 많음	.333	.558	
	나의 업무로 군 발전에 기여	.420	.494	
Initial Eigenvalues		9.795	2.115	.946
% of Variance		51.553	11.132	
Cumulative %		51.553	62.685	

KMO=.940 Bartlett Chi-Square=3792.202 (df=171, Sig=.000)

<표 6> 신뢰도 계수

측정 변수		항목 수	신뢰도 계수
공정한 보상요인		4	.786
조직문화	배려적 조직문화	4	.837
	지시적 조직문화	4	.811
갈등요인		8	.896
직무만족		10	.919
조직몰입		9	.933

<표 7> 응답자의 일반적 특성

변수	구분	빈도	백분율	변수	구분	빈도	백분율
성별	남	185	65.8	결혼	기혼	162	57.7
	여	96	34.2		미혼	118	42.0
연령	20-29세	91	32.4		기타	1	0.4
	30-39세	104	37.0	근무지역	강원지역	84	29.9
	40-49세	65	23.1		후방지역	94	33.5
	50-59세	21	7.5		경기지역	103	36.7
소속과	인행과	65	23.1	신분	장교	118	42.0
	군수과	71	25.3		부사관	83	29.5
	원무과	31	11.0		군무원	80	28.5
	본부대	21	7.5	재직기간	1-5년	121	43.1
	후송중대	23	8.2		6-10년	49	17.4
	기타	70	24.9		11-15년	38	13.5
최종학력	고졸	39	13.9		16-20년	28	10.0
	전문대졸	41	14.6		21-25년	26	9.3
	대졸	160	56.9	26-30년	12	4.3	
	대학원졸	35	12.5	30년이상	7	2.5	
	기타	6	2.1				

2) 신뢰성 검증

일반적으로 신뢰성 분석은 요인분석을 통해 단일차원성이 확보된 후에 알파계수가 신뢰성 측정을 위한 유의한 도구로 쓰이게 된다. 신뢰도 측정방법으로는 여러 가지가 있지만, 일반적으로 동일한 측정을 위한 항목간의 평균적인 관계에 근거한 신뢰도 측정방법은 내적 일관성을 고려하는 것이 타당하다. <표 6>에서는 신뢰도 계수를 나타내고 있다.

3. 표본선정 및 자료수집

1) 표본의 선정

본 연구를 위해 육군 훈련소 지구병원을 포함한 군 병

원 총 14개 병원 행정부에서 근무하는 장교, 부사관, 군무원을 대상을 설문하였다. 설문지는 총 320부를 배부하고, 이중 297부를 회수하였으며, 회수한 297부중 성의가 없거나 중복 작성한 설문지 16부를 제외한 281부를 분석 자료로 사용하였다. 군 병원 행정간부에 대한 설문시 근무부대의 사전 보안성검토를 받아 승인된 후 승인서를 설문지와 동봉하여 우편으로 각 병원 행정부장을 통해 설문 취지 설명 및 협조를 구하였다. 설문조사 기간은 2013년 4월 29일부터 5월 24일까지이다.

2) 자료수집 결과

경기지역 신분별 응답자는 장교 35명, 부사관 32명, 군무원이 36명으로 타 지역에 비해 경기지역의 군무원 응답자수가 많았다. 강원지역은 장교 38명, 부사관 25명,

군무원 21명 등으로 나타났으며, 후방지역은 장교 45명, 부사관 26명, 군무원 23명 등으로 응답자수를 나타냈으며, 응답자 중에는 장교가 총 118명으로 가장 많은 수를 보였고 그 다음으로 부사관, 군무원 순이었으며 응답자의 일반적 특성은 <표 7>과 같다.

IV. 분석결과

1. 집단간 차이분석

여기에서는 연령, 성별, 직급, 재직기간, 최종학력, 결혼여부, 소속과, 근무지역 중에서 변수간에 상호연관성이 적은 성별, 결혼여부, 직급, 소속과를 중심으로 차이분석을 분석하고자 한다.

1) 성별에 따른 집단간 차이분석

성별에 따른 두 집단간 차이를 알아보기 위해 *t*-검정을 실시하였다. *t*-검정의 분석 결과, 모든 변수에서 등분산 특성을 보이고 있는 가운데 ‘공정한 보상요인’(0.005), ‘배려적 조직문화’(0.007), ‘지시적 조직문화’(0.026), ‘직무만족’(0.000), ‘갈등요인’(0.003), ‘조직몰입’(0.000)에 대해서 남성과 여성의 평균응답에 유의미한 차이가 나타나고 있다. 그리고 이들 변수의 평균 차이에서 남성이 여성보다 높은 것으로 나타나고 있다. 갈등요인은 여군들보다 남군들이 긍정적인 사고를 가지고 있었다. 직무만족과 조직몰입도는 다른 변수의 평균차이 보다 많은 차이로 남군들이

더 높은 것으로 나타났다.

2) 결혼여부에 따른 집단 간 차이분석

둘째, 결혼여부에 따른 두 집단 간 차이를 *t*-검정을 통해 분석한 결과, 모든 변수가 등분산 특성을 보이고 있는 가운데 ‘조직몰입’(0.023)에 대해서 기혼과 미혼의 평균응답에 유의미한 차이가 나타나고 있었다.

3) 직급에 따른 집단간 차이분석

다음은 직급에 따른 검증은 *F*-검증과 LSD사후검증을 실시하였다. Fisher의 LSD 방법은 신뢰구간을 이용한 다중비교방식으로 자유도 $n-k$ 의 *t*-분포가 사용된다. 직급에 있어 지시적 조직문화, 직무만족, 갈등요인, 조직몰입은 LSD사후검증에서 보는 바와 같이 유의성이 있었다. 지시적 조직문화에서는 장교보다는 부사관 일수록 상관으로 인한 업무간섭 등을 많이 받는 것으로 나타났으며, 직무만족에서는 군무원보다는 장교가, 장교보다는 부사관이, 군무원보다는 부사관이 높게 나타났다.

4) 소속과별에 따른 집단간 차이분석

소속별 분산 분석 결과, 배려적 조직문화를 제외한 나머지 변수에서 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 공정한 보상요인에서는 인사행정과와 기타과과 타 과보다 우선한다고 볼 수 있다. 직무만족 변수에서는 후송중대가 타 과보다 긍정적으로 응답하였다. 갈등요인은 다른 과 보다 인행과, 원무과가 많은 갈등을 경험하는 것으로

<표 8> 성별에 따른 집단간 차이 분석

구분	Levene's Test for Equality of Variances		<i>t</i> -test for		Equality of Means		
	<i>F</i>	<i>sig.</i>	<i>t</i>	<i>sig.</i>	남	여	평균 차이
공정한 보상요인	2.247	.135	2.849	.005	3.38	3.10	0.28
배려적조직문화	1.526	.218	2.722	.007	4.04	3.80	0.24
지시적조직문화	1.059	.304	2.245	.026	3.65	3.41	0.24
직무 만족	.190	.663	3.823	.000	3.60	3.27	0.33
갈등 요인	1.575	.210	-2.980	.003	2.49	2.78	-0.29
조직 몰입	.499	.481	4.281	.000	4.05	3.67	0.38

<표 9> 결혼여부에 따른 집단간 차이 분석

구분	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for		Equality of Means		
	F	sig.	t	sig.	기혼	미혼	평균 차이
공정한 보상요인	.764	.383	.361	.718	3.30	3.27	0.03
배려적조직문화	.537	.464	1.934	.054	4.02	3.86	0.16
지시적조직문화	.039	.844	-.423	.672	3.55	3.59	-0.04
직무 만족	.036	.850	1.476	.141	3.54	3.41	0.13
갈등 요인	.000	.994	-.447	.655	2.57	2.62	-0.05
조직 몰입	.051	.822	2.281	.023	4.00	3.81	0.19

<표 10> 직급에 따른 집단간 차이 분석

변수	F값	유의도	LSD 사후검정
공정한 보상요인	2.327	0.075	-
배려적 조직문화	2.094	0.101	-
지시적 조직문화	5.224	0.002	부서관>장교 / 부서관>군무원
직무만족	9.275	0.000	장교>군무원 / 부서관>장교 부서관>군무원
갈등요인	4.794	0.003	장교>부서관 / 군무원>부서관
조직몰입	4.518	0.004	부서관>장교 / 부서관>군무원

<표 11> 소속과에 따른 집단간 차이 분석

변수	F값	sig.	LSD 사후검정
공정한 보상요인	5.523	0.000	인행과>원무과, 후송중대>군수과 / 후송중대>원무과, 기타>인행과 / 기타>군수과, 기타>원무과, 기타>본부대
배려적 조직문화	1.768	0.120	-
지시적 조직문화	4.435	0.001	인행과>원무과, 군수과>원무과 / 본부대>원무과, 후송중대>원무과 / 기타>인행과, 기타>군수과, 기타>원무과
직무만족	8.093	0.000	후송중대>인행과, 후송중대>군수과, 후송중대>원무과, 후송중대>본부대 기타>인행과, 기타>군수과 / 기타>원무과, 기타>본부대
갈등요인	5.158	0.000	인행과>후송중대, 인행과>기타 / 군수과>후송중대, 군수과>기타 / 원무과>후송중대, 원무과>기타
조직몰입	4.381	0.001	인행과>원무과, 본부대>원무과 / 후송중대>원무과, 기타>인행과 / 기타>군수과, 기타>원무과

나타났다. 인행과는 부대 전반적인 운영을 하는 임무를 수행하는 곳으로서 부서내 과 별로 업무 교환뿐 아니라 진료부나 간호부와도 업무접촉이 가장 많은 과이다. 다음은 조직몰입 변수로서 마찬가지로 과별 조직몰입중 타과 보다 높은 몰입도를 보이는 과는 기타과를 제외하면 인사 행정과이다.

2. 상관관계분석 및 회귀분석

1) 상관관계 분석 결과

상관관계 분석과 회귀분석을 위해 변수중에서 더미변수(가변수, dummy variable)로 전환 할 수 있는 성별, 결혼변수는 더미변수화 하였다. 그리고 소속과와 근무지

역은 명목척도이기는 하나 서열척도화 하여 상관관계 분석과 회귀분석에 임하였다. 소속과와 근무지역에 대한 서열 중 먼저 소속과는 병원 전반적인 운영에 미치는 권력의 강도에 따라 인행과, 군수과, 원무과, 시설과로 서열화 하였다. 근무지역은 차이분석에서와 같은 이유인 병원부대 행정간부들이 근무하고 싶어 하는 지역 선호도에 따라 서열화 하였으며 경기도, 후방, 강원도 순이다. 경기도는 서울인접지역에 병원들이 위치하여 자녀 교육, 각종 문화적 혜택, 교통 편리성 등이 경기지역 선호의 이유이다. 변수들 간의 상관관계는 통계학적으로 적절한 것으로 나타났다. 공정한 보상요인은 배려적 조직문화($r=.442^{**}$)와, 직무만족($r=.599^{**}$), 조직몰입($r=.577^{**}$)에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 하지만 지시적 조직문화($r=.409^{**}$)에서는 역문항 처리결과로 인해 부(-)의 상관관계로 해석할 수 있었다. 그리고 공정한 보상요인과 갈등요인($r = -.504^{**}$)과의 상관관계에서는 부(-)의

상관관계를 보였으며, 배려적 조직문화도, 직무만족($r = .537^{**}$), 조직몰입($r = .525^{**}$)에 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 반면 역문항으로 처리한 지시적 조직문화($r = .504^{**}$)는 부(-)의 관계를 가진다고 할 수 있다. 마찬가지로 갈등요인은 배려적 조직문화와 부(-)의 상관관계를 나타내고 있었다. 지시적 조직문화는 역문항 처리를 한 결과 직무만족($r = .537^{**}$)과 조직몰입($r = .525^{**}$)에 부(-)의 상관관계를 보이는 것으로 해석할 수 있었다. 갈등요인($-.636^{**}$)과 역문항으로 처리한 지시적조직문화의 상관관계는 정(+)의 상관관계를 가진다고 할 수 있다. 직무만족과 갈등요인($r = -.565^{**}$), 조직몰입($r = .683^{**}$)은 각각 부(-)와, 정(+)의 관계를 나타냈으며, 이는 직무만족이 높을수록 갈등요인은 낮았으며, 조직몰입과는 매우 높은 상관관계를 나타냈다. 갈등요인은 조직몰입과 부(-)의 관계를 나타냈다.

<표 12> 상관관계 분석

	성별 더미	결혼 더미	소속과	근무 지역	보상 요인	배려적문화	지시적문화	갈등 요인	직무 만족	조직 몰입
성별 더미	1									
결혼 더미	.178 (**)	1								
	.003									
소속과	.199 (**)	-.027	1							
	.001	.655								
근무 지역	.023	.035	.096	1						
	.701	.556	.107							
보상 요인	.168 (**)	.020	.135 (*)	.102	1					
	.005	.745	.024	.087						
배려적 문화	.161 (**)	.116	.057	-.086	.442 (**)	1				
	.007	.051	.341	.150	.000					
지시적 문화	.133 (*)	-.022	.144 (*)	.054	.409 (**)	.504 (**)	1			
	.026	.715	.015	.369	.000	.000				
갈등 요인	-.176 (**)	-.028	-.230 (**)	-.051	-.504 (**)	-.442 (**)	-.639 (**)	1		
	.003	.645	.000	.392	.000	.000	.000			
직무 만족	.223 (**)	.093	.241 (**)	.026	.599 (**)	.552 (**)	.537 (**)	-.565 (**)	1	
	.000	.122	.000	.659	.000	.000	.000	.000		
조직 몰입	.248 (**)	.139 (*)	.153 (*)	.017	.577 (**)	.542 (**)	.525 (**)	-.520 (**)	.683 (**)	1
	.000	.020	.010	.775	.000	.000	.000	.000	.000	

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

<표 13> 직무만족에 대한 위계적 회귀분석

변 수	Model I		Model II	
	β	t	β	t
(Constant)	3.400***	12.635	1.582***	3.967
성별더미	.238**	2.630	.061	.929
결혼더미	.261*	2.577	.172*	2.350
연령	-.124	-1.398	-.068	-1.069
직급	-.102	-1.710	-.087*	-2.033
재직기간	-.001	-.001	.005	.145
최종학력	-.017	-.339	.005	.144
소속과	.134***	3.868	.079**	3.145
근무지역	.016	.320	-.006	-.152
보상요인			.295***	6.425
배려적 문화			.224***	4.336
지시적 문화			.134**	2.736
갈등요인			-.163**	-2.971
R^2	.133		.563	
조정된 R^2	.107		.543	
R^2 변화량	-		.430	
F	5.212***		28.764***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

본 상관분석과 설정한 가설을 종합하여 볼 때 공정한 보상요인이 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 가설을 충족하였으며, 배려적 조직문화유형도 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친 것으로 보아 가설을 입증하였다. 그리고 지시적 조직문화와 갈등요인은 직무만족과 직무몰입에 공히 부(-)의 영향을 미쳐 마찬가지로 앞선 가설을 입증하였다. 다만 인구통계학적 특성 중에는 성별과 소속과를 제외하면 크게 유의미한 상관관계를 찾을 수가 없었다.

2) 회귀분석 결과

<표 13>에서는 개별 독립변수(공정한 보상요인, 배려적 조직문화, 지시적 조직문화, 갈등요인)가 개별 종속변수(직무만족, 조직몰입)에 미치는 효과를 위계적 회귀분석을 통해 살펴보았다.

먼저 독립변수를 포함하지 않은 인구통계학적 변수들이 직무만족에 미치는 영향을 분석하였으며 성별더미($\beta = .238^{**}$), 결혼더미($\beta = .261^*$), 소속과($\beta = .134^{***}$)가

유의미한 영향을 보였으며 설명력(R^2)은 .133으로 나타났다. 독립변수를 포함하였을 경우에 인구통계학적 변수 중에는 결혼더미($\beta = .172^*$)와 직급($\beta = -.087^*$), 소속과($\beta = .079^{**}$)로 유의미한 영향을 보였다. 그리고 독립변수인 공정한 보상요인($\beta = .295^{***}$), 배려적 조직문화($\beta = .224^{***}$), 지시적 조직문화(역문항 처리, $\beta = .134^{**}$), 갈등요인($\beta = -.163^{**}$) 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 공정한 보상요인과 배려적 조직문화는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 반면, 역문항 처리를 한 지시적 조직문화와 갈등요인은 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 파악할 수 있었다. 특히 지시적 조직문화가 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 결과는 이환범·이수창(2006)의 연구의 결과와 일치하는 것이다. 독립변수를 포함한 회귀분석의 설명력(R^2)은 .563으로 나타났다.

다음으로 <표 14>에서는 공정한 보상요인, 배려적 조직문화, 지시적 조직문화, 갈등요인, 인구통계학적 변수가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았다. 인구통계학적 변수에서 독립변수를 포함하지 않는 경우 성별더미(β

=.276^{**})와 소속과($\beta=.072^*$)가 통계학적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 회귀분석의 설명력(R^2)은 .085로 나타났다.

그리고 독립변수를 포함한 경우에는 인구통계학적 변수 중에서 어떠한 변수도 통계학적으로 유의미한 영향을 미치지 못했다. 즉 성별더미, 결혼더미, 연령, 직급, 재직기간, 최종학력, 결혼여부, 소속과 및 근무지역은 유의미한 결과를 보여주지 못했다. 공정한 보상요인($\beta=.305^{***}$)과 배려적 조직문화($\beta=.209^{***}$), 지시적 조직문화($\beta=.170^{**}$)는 조직몰입에 통계학적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 공정한 보상요인과 배려적 조직문화에 긍정적인 응답자 일수록 조직몰입에 대한 응답도 긍정적이었다. 하지만, 갈등요인($\beta=-.111$)과 역방향 처리를 한 지시적 조직문화($\beta=.173^{**}$)는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 갈등요인은 통계학적으로는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 독립변수를 포함한 회귀분석의 설명력(R^2)은 .518로

나타났다.

또한 직무만족을 독립변수에 포함시킬 경우 역시 인구통계학적 변수는 모두 유의미한 결과를 보여주지 못하였다. 공정한 보상요인($\beta=.198^{***}$), 배려적 조직문화($\beta=.137^*$), 지시적 조직문화($\beta=.119^*$), 직무만족($\beta=.351^{***}$)는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독립변수를 포함한 회귀분석의 설명력(R^2)은 .570으로 나타났다. ModelIII의 모형에서 조직몰입에 대한 보상요인의 영향력은 줄어들고, 오히려 직무만족의 영향력이 상대적으로 더 큰 것으로 나타났다.

요컨대, 개별 종속변수 직무만족에 대한 개별 독립변수의 상대적인 영향력을 살펴보면, 공정한 보상요인, 배려적 조직문화, 지시적 조직문화, 갈등요인, 그리고 조직몰입에 대한 공정한 보상요인, 배려적 조직문화, 지시적 조직문화, 직무만족은 유의미한 영향을 주고 있지만 조직몰입에 대한 갈등요인은 다른 독립변수에 비해 유의미한 영향을 주지 못하고 있다.

<표 14> 조직몰입에 대한 위계적 회귀분석

변 수	Model I		Model II		Model III	
	β	t	β	t	β	t
(Constant)	3.607	10.903	1.743	3.986	1.084	2.524
통제변수						
성별더미	0.276	2.918**	0.119	1.678	0.096	1.428
결혼더미	0.162	1.542	0.103	1.298	0.040	0.527
연령	-0.003	-0.270	-0.005	-0.690	0.002	0.209
직급	-0.090	-1.596	-0.059	-1.407	-0.043	-1.081
재직기간	0.005	0.496	0.010	1.473	0.006	0.930
최종학력	-0.013	-0.270	-0.008	-0.229	-0.015	-0.439
소속과	0.072	3.123**	0.018	0.993	-0.001	-0.086
근무지역	0.054	0.595	0.048	0.713	0.057	0.889
독립변수						
보상요인			0.305	6.257***	0.198	3.974***
배려적 문화			0.209	3.807***	0.137	2.557*
지시적 문화			0.170	3.284**	0.119	2.407*
갈등요인			-0.111	-1.945	-0.058	-1.048
직무만족					0.351	5.659***
R^2	0.112		0.518		0.570	
조정된 R^2	0.085		0.496		0.549	
R^2 변화량	-		0.406		0.052	
F	4.175***		23.436***		26.659***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 결 론 : 정책적 함의

이상의 연구결과와 같이 군 병원 행정관리자의 직무만족과 조직몰입에 영향요인을 갈등요인, 조직문화, 갈등요인을 중심으로 확인하였다. 모든 조직이 그러하겠지만 조직원들의 직무만족과 조직몰입은 조직을 형성해나가고 운영하는 데 매우 중요한 요인임을 부정할 수 없다.

본 연구에서 도출된 전반적인 연구 결과는 선행연구에서 도출된 일반적인 연구 결과와 거의 유사한 모습을 보여주고 있었다. 그러나 세부적으로 차이점을 살펴본다면 직무만족에 대한 갈등요인은 유의미한 변수이지만, 조직몰입에 대한 갈등요인은 유의미하지 않은 변수로 도출되었다. 이는 군병원에서 자기 업무의 갈등에 따라 직무만족에 대한 부정적인 영향을 받고 있지만, 조직몰입에 대한 갈등요인은 군병원의 조직문화적 특성 등에 의해서 조직 차원에서 표출되지 않고 있는 것으로 보여진다.

상기의 연구 결과와 전문가 면접결과를 토대로 다음 몇 가지 정책적인 제언을 한다면, 첫째, 투명하고 공정한 보상체계이다. 투명하고 투명하지 않고는 본인이 아닌 다른 조직원들에게 평가되는 요소이다. 본인이 아무리 투명한 보상체계를 운영한다 할지라도 조직원들의 입장에서 투명하지 않다면 반드시 문제가 있는 보상체계임이 틀림이 없다. 보상은 조직원 모두가 공감하고 공평하게 추진 될 수 있도록 현재의 같은 부대 같은 부서내 과별 경쟁에서 경기, 강원, 후방지역 등 권역별로 규모가 동일한 부대별로 같은 과를 대상으로 평가할 수 있는 체계라든지, 좀 더 체계적인 시스템이 구축되어야 할 것이다. 두 번째, 합리적인 조직문화의 구축이다. 20대 초중반의 신세대인 초급간부와 40세 혹은 그 이상의 연령대가 서로 다른 계급으로 한 사무실에서 근무한다는 것은 쉬운 일이 아니다. 연령대가 많으면서 계급이 낮은 구성원, 이제 갓 임관한 초급간부들이 문화의 동질성을 찾기가 쉽지 않을 것이다.

계급과 경험요소에서 비롯한 업무량 조정, 규정에 입각한 업무통제, 결재과정의 최소화, 전결범위의 확대시행 등 많은 제도적 장치가 요망된다. 세 번째, 갈등의 조기 해소 및 순기능적 역할의 확대이다.

군 병원은 부대로서의 역할과 병원기능을 같이 하고 있는 복잡한 조직임에 틀림이 없다. 의사이지만 군의관으로 대위 계급장을 부착하고 있고, 간호사이지만 간호장교로서 위관급, 그리고 소령 계급장을 부착하고 있고, 행정직

이지만 소령, 중령 계급에 있는 인원들로 구성된 군 병원에 갈등이 있는 것이 현실이다. 또한 업무의 성격상 자기 부서의 업무에 대한 중요성, 업무량 등에 대해 비교한다면 어느 누구도 갈등을 피해 갈 수 없는 상황이다.

따라서 부서장의 각 부서원에 대한 실질적이고 제도적인 상담 활성화, 그리고 각종 정책과정에서의 부서원 참여를 통해 각 부서의 업무에 대한 이해도를 높여 나가는 것도 반드시 고려해야 할 사항이다.

서론에서 언급한 바와 같이 본 연구는 군 병원 조직원 중 행정관리직만을 대상으로 연구하여 군 병원 전체의 직무만족과 조직몰입에 대한 상황을 대변하기에는 많은 제한사항이 있었다. 향후 군 병원의 위상과 지속적인 체계발전이 있음을 감안할 때, 군 병원에 근무하는 실질적인 의료진 즉, 군의관들과 간호장교들을 대상으로 직무만족과 조직몰입상태를 연구하여 어떠한 영향들이 의료진들의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는지 또한 그 영향은 환자에게 어떠한지를 확인하는 것이 보다 나은 군 병원의 진료시스템을 구축하기 위해 남겨진 연구과제라 할 수 있다.

<참고문헌>

- 강호영·박현일(2009). “교육훈련과 보상시스템이 동기부여를 통해 기업 성과에 미치는 영향”, 한국회계학회 논문발표자료.
- 김상욱(2002). “공공부문과 민간부문의 직업몰입과 조직몰입: 사회복지사의 사례”, 「한국사회복지학」, 36(3): 87-115.
- 김수경 (1999). “군병원 조직내 행정간부의 직무만족과 갈등 정도 및 갈등해소 유형에 관한 실증적 연구”. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김태영·김윤석(2000). “군 조직에서의 의사결정 참가가 직무만족에 미치는 영향”, 「경영연구」, 4(1): 19~39.
- 문준필(2004). “군 병원 행정직 간부의 조직몰입 영향요인에 관한 연구”, 건양대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 민경호·조국행(2009). “공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 「한인사관리연구지」, 26(3).
- 민진(2008). “군대 조직의 특성에 관한 연구”, 「국방연구」, 51(3).

- 박대식(1999). “정부출연연구기관 연구원들의 직무만족과 조직몰입”, 『한국행정논총』, 11(1): 51-66.
- 방하남·김상욱(2009). “직무만족도와 조직몰입도의 결정 요인과 구조 분석” 『한국사회학』, 43(1): 56~88.
- 신황용·이희선(2013). “조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계” :농·수·산림협동조합을 중심으로, 『한국행정학보』, 47(1): 143~144.
- 유상욱 (2005). “군병원 행정간부의 직무 만족도와 조직효과성의 상관성에 관한 연구”. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문.
- 육군본부(2013). “육군규정”, 부서관 인사관리 규정 112장, 제5조 부서관 서열.
- 육군본부(2013). “육군규정”, 장교 인사관리규정 110장, 제20조 병과특기 관리.
- 이운현(2007). “병원직원의 직무만족 요인분석”, 『보건과 사회과학』, 20.
- 이환범·이수창(2006). “경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직 의도간의 상호관계에 관한 연구”, 『한국조직학회보』, 3(2): 83-101.
- 임준철·윤정구(1998). “분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구”, 『경영학 연구』, 27(1): 93-111.
- Adams, J. S.(1965). “Inequity in social exchange”, In L. Berkowitz(ed), *Advance Experimental social Psychology*, Vol. 2. New York: Academic Press.
- Buchanan, B.(1974). *Building organizational Commitment : The Socializational of Managers in work organizations*, *Adiministrative Science Quartrely*, 19: 533-546.
- Likert, R.(1967). *The Human Organization*, New York : McGraw-Hill.
- Porter, L. W. & Lawer, E. E. (1965). *The Effect of Performance on the Job Satisfaction*, *Industrial*, 7: 20-28.
- Quinn, R. E. & M. R. McGrath. (1985). *The Transformation of Organizational Cultures: A Competing Value Perspective*, *Organizational Culture*, London: Sage, 1985.
- Simons, T. L. & Peterson, R. S.(2000). *Task conflict and relationship conflict In top management teams: The pivota role of intragroup trust*, *Journal of Applied Psychology*, 85(1).