

## 병원직원의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 요인

남철식\*, 유승흠<sup>†</sup>, 손태용\*\*, 박웅섭\*\*\*

연세대 보건대학원\*, 유한대학 의무행정과\*\*, 관동의대 예방의학교실\*\*\*

### <Abstract>

### Factors Influencing Hospital Employees' Commitment in Labor Union

Cheol-Shik Nam<sup>\*†</sup>, Seung Hum Yu<sup>\*</sup>, Tae Yong Sohn<sup>\*\*</sup>, Woong Sub Park<sup>\*\*\*</sup>

*Dept. of Hospital Administration, Graduate School of Public Health, Yonsei University\**

*Dept. of Health Services Administration, Yuhan College\*\**

*Dept. of Preventive Medicine and Public Health, College of Medicine, Kwandong University\*\*\**

The purpose of this study was to provide basic materials needed to enhance quality of organizational life by identifying the improvements of labor union management in the perspective of hospital organization management. The subjects of this study were 510 employees in 1 University Hospital and 3 General Hospitals in Metro Capital including Seoul. Materials were collected from administrators, nurses and medical technicians in target hospitals from April 26 to May 7, 2004 through survey questionnaires. The main results of this study were as follows:

First, From the results of multiple regression analysis to identify major influencing factors of labor union commitment level, In University hospitals, males than females, and

---

† 교신저자 : 유승흠(02-361-5345, seunghumyu@yumc.yonsei.ac.kr)

those who had senior officer posts in labor union showed higher positive correlation with the attitude of their colleagues. In general hospitals, those who had served in Union for shorter period showed higher commitment in union.

Second, When looking into the major influencing factors on the level of commitment in labor union according to their jobs, male administrators showed higher positive correlation in the level of commitment in labor union and the relationship with union. Among nurses, those who had lower education level, those who had higher job satisfaction, those who had higher emotional attachment to their job, those who had better relationship with union and better satisfaction in union showed higher commitment level. In medical technicians, those who had higher emotional attachment to their job showed higher commitment level.

To summarize study results, the level of commitment in labor union depends on job satisfaction, managers' attitudes, emotional attachment to their jobs, union satisfaction factors, their colleagues attitudes toward union and thee atmosphere of employer-employee relationship. Therefore hospital managers should have democratic and flexible attitudes toward labor union. Additionally, as job satisfaction is important determinant in union commitment, hospital managers should have countermeasures to enhance the job satisfaction level of hospital employees. Moreover, as managerial factors of the principal of hospital influence union commitment directly, the attitudes of hospital managers toward union and transparency of hospital management should be improved.

*Key Words : Union Commitment, Hospital Employees*

## I. 서 론

### 1. 연구의 배경

모든 조직은 목표달성을 위해 끊임없이 새로운 전략과 방법을 강구하여야 한다. 이와 같은

전략 중 구성원이 조직에 몰입하는 정도를 제고하기 위한 노력은 특히 중요한 것으로 인식되고 있다(Etzioni, 1975). 조직구성원의 조직몰입 증대방안으로 조직의 기본 철학, 신념, 또는 가치관을 체계적으로 수용하도록 유도하기 위한 조직문화 전략이 강조되고 있다(김정한, 1994).

이와 같은 상황 속에서 노동조합 또한 과거와 크게 달라졌고 그 활동이 매우 활발해졌다. 이러한 노조활동은 사회·정치적 변화, 노동조합의 양적 팽창, 조직구성원들의 가치관, 태도 그리고 욕구의 급격한 변화 등과 상승작용 하여 노사간의 대립과 갈등뿐만 아니라 나아가 산업구조자체의 개편까지도 고려해야 할 단계로 나타나고 있다(박재호, 1991)

한국사회에서도 1980년대 이후 중공업 중심의 자본주의 체제가 발전함에 따라 노동자 스스로에 의한 노동조합결성이 보편화되고, 조직의 사회적 영향력이 점차로 확대되어 가고 있다. 특히 1987년 이후 약 2년간에 걸쳐 노동조합의 수는 급격히 증가하였을 뿐만 아니라 내적 운영에 있어서도 조합원대중의 의사가 적극적으로 반영될 수 있는 제도들이 정착되기 시작했고 조합원 대중의 의사에 반하는 행동을 하는 노조집행부에 대해서는 강한 압력을 행사하기 시작했다.

그러나 최근 외국에서는 노사관계의 안정만이 기업의 국제경쟁력 회복의 지름길이라는 인식하에 노동조합이 오히려 임금인상을 억제하면서 노조원의 고용 목표를 더욱 중요시하는 경향이 나타나고 있다. 특히 초우량기업인 경우에 노사관계는 더욱 협력적 노사관계를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다(김수곤, 1987). 특히 1980년대 이후 미국에서는 이중몰입(dual commitment)에 관한 연구가 증가하고 있는데 그 이유는 조직구성원들이 노동조합과 기업 모두를 자기의 생활을 위하여 필요한 조직체로 여기며, 기업의 생존을 위태롭게 할 수 있는 노동조합의 파업은 부정하며 동시에 노조를 붕괴시키려는 기업의 시도 또한 지지하지 않는다는 것이다.

이런 현실을 고려할 때 협력적 노사관계를 유도할 수 있는 요인들을 밝히려는 노력이 절실히 요구되고 있다. 조직의 일원이면서 동시에 노동조합 가입대상인 조직구성원들이 조직과 노동조합에 대해 갖고 있는 몰입과 조직의 유효성 지표와의 관계를 밝혀보려는 노력은 그런 연구필요성을 어느 정도 충족시켜줄 수 있을 것이다.

1987년부터 최근에 이르기까지 노사관계 및 노사문제를 다룬 국내의 연구는 비교적 활발히 진행되고 있다. 그러나 이들 연구의 특징은 노사관계와 노사문제에 접근함에 있어서 몇 편의 논문을 제외하고는 문제자체를 경제적, 제도적, 그리고 법적 관점에서 다루고 있거나 또는 노사분규의 형태나 특성, 노사분규 발생의 원인 등을 구명하거나(박재호, 1991), 노동조합 내에서 노조지도자의 개인적 속성(신광영과 박준식, 1990)과 단위노조 지도자의 지도성의

불안전성을 강제하는 요인과 더불어 지도성의 재생산(송호근, 1991)을 연구하는 수준에 머물고 있다.

이처럼 노사분규 발생의 원인을 구명한다든가 노조몰입이나 조직몰입의 선행변인을 구명하는 연구 및 조직몰입과 직무만족, 그리고 노조몰입과 직무만족 각각에 관한 연구는 어느 정도 이루어졌지만, 직무만족, 직장에착도, 노사관계 및 노조관련 특성을 함께 고려해서 노조몰입과의 관계를 밝히려는 연구는 부족한 상황이다.

이 연구에서는 위에서 언급한 노사관계의 경향에 맞추어서 병원별 병원조직 구성원들의 노조몰입이 유의미한 차이가 있는지를 연구하여 직무수행과 조직의 효율성을 제고할 수 있는 방안을 찾아보고자 한다.

## 2. 연구목적

이 연구는 병원 구성원들의 특성, 직무만족 특성, 노사관계 특성, 노조관련 특성이 노조몰입에 미치는 영향 및 상호관계를 병원과 직종별로 분석하고 병원조직관리 측면에서 변화되어야 할 노조관리 향상방안을 모색하여 조직생활의 질을 높이하고자 한다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 직무만족, 직장에착도, 노사관계 및 노조관련 특성과 노조몰입의 수준을 분석한다.

둘째, 직무만족, 직장에착도, 노사관계 및 노조관련특성 및 노조몰입의 수준을 파악하고 그 차이를 비교 분석한다.

셋째, 병원구분과 직종에 따라 병원직원의 노조몰입 영향요인을 구명한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료수집방법

이 연구의 대상병원은 서울 및 경기도 지역에 소재하고 있는 150병상 이상의 규모를 가진 4개 종합병원을 임의 선정하였으며, 연구대상 병원은 노조가 결성되었으며 노조의 가입과 탈

퇴가 자유로운 병원이었다. 연구대상은 현재 연구대상 병원에서 근무하고 있는 종사자 600명에게 설문지를 배포하였으나 이중 526명이 회수되었으며, 이중 자료가 불완전하거나 무성의한 답변을 제외한 16명을 제외하고 대학병원 137명, 종합병원 373명을 합한 전체 510명을 최종분석에 사용하였다.

자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 병원종사자들이 직접 자기기입식으로 작성하는 방법을 택하였으며, 설문조사는 2004년 4월 26일부터 5월 7일까지 실시하였다. 조사는 대상병원의 직종별 간부의 협조를 구하여 설문지를 배포하고 48시간 이내에 자기기입식으로 응답하여 회수하는 방식으로 하였다.

## 2. 변수의 설정

이 연구에 사용된 종속변수는 노조몰입정도이며, 독립변수는 연구대상자의 인구사회학적 특성(연령, 근무기간, 직책, 직종 등)과 노사관계 변수(노사관계 분위기), 노조관련변수(동료들의 태도, 노조만족), 직무만족(내적만족, 외적만족), 직장에착도(관리자 태도)로 구성되었다. 본 연구에서는 분석 시 직종을 3개 직종으로 분류하였는데 먼저 간호직은 정규간호사와 보조간호사를 의미한다. 행정기술직은 병원의 원무행정, 총무, 구매, 경리, 등의 일반행정 업무에 종사하고 있는 행정직원과 병원의 기계/기술, 배선, 장비 등의 기술·기능 업무에 종사하고 있는 기술직원을 의미하며, 의료기사직은 진료지원부서로서 의료기사(임상병리, 물리치료, 작업치료, 방사선 등)와 약제과에서 근무하고 있는 직원을 말한다.

## 3. 변수의 조작적 정의

이 연구의 종속변수인 노동조합 몰입도 수준은 다음의 네 가지로 구성되었다. 첫째, 노동조합에 대한 충성심, 둘째, 노동조합에 대한 책임감, 셋째, 노동조합을 위해 노력할 의사, 넷째, 노조의 목표와 이념에 대한 신념이다. 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 노동조합에 대한 충성심 요인은 16점에서 80점, 노동조합에 대한 책임감 요인은 7점에서 35점, 노동조합을 위해 노력할 의사 요인은 4점에서 20점, 노조의 목표와 이념에 대한 신념 요인은 3점에서 15점까지이며 점수가 높을수록 노조몰입도가 높은 것으로 정의하였다. 전체적으로 노조몰입에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.8765

이다.

노조몰입 영향요인 중 직무관련 변수 중 직무만족은 10개 문항으로 구성되어 있는데 이들 문항은 직무수행 인정, 동료직원간의 관계, 상사와의 관계, 업무에 대한 확신, 급여수준 등이다. 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였으며 전체적으로 10점에서 50점까지이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 정의하였다.

병원장의 운영과 태도에 관한 내용은 6개문항이며, 그 내용은 병원운영의 민주성, 노조에 호의적, 정보공개, 노조활동보장, 단체교섭 태도 등으로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였으며 전체적으로 6점에서 30점까지이며 점수가 높을수록 병원장의 운영과 태도에 대해서 만족하거나 긍정적인 것으로 정의하였다

직장애착도에 관한 변수는 24문항으로 크게 다음의 세 가지로 구성되어 있다. 첫째, 조직에 대한 애정 8개 문항, 둘째, 조직에 유입되어 계속하고자 하는지에 대한 8개 문항, 셋째, 조직에 대해 갖는 일반적인 사고에 대한 8개문항으로 구성되어 있으며 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 7점까지 7점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 감성적 애착 요인은 8점에서 56점, 조직에 유입되어 계속하고자 하는지에 대한 계산적 애착 요인은 8점에서 56점, 조직에 대한 일반적인 사고인 규범적 애착요인은 8점에서 56점까지이며 점수가 높을수록 직장애착도가 높은 것으로 정의하였다. 전체적으로 직장애착도에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.9084이다.

노동조합 관련변수는 선행연구의 분석을 통하여 밝혀진 내용 중 노동조합에 대한 만족과 사회화 경험으로 구분하여 정의하였다. 노동조합에 대한 만족은 노조활동, 의견수렴, 근무여건 개선, 복지증진, 직장안정, 홍보활동, 자율성 신장 등 총 10개문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 노동조합에 대한 만족은 10점부터 50점까지이며, 점수가 높을수록 노동조합에 만족도가 높은 것으로 정의하였다. 전체적으로 노동조합에 대한 만족도에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8324이다.

사회화 경험에 대한 만족은 동료직원들의 노조에 대한 태도를 알아보기 위한 항목으로 총 4개문항으로 구성되어 있는데 동료직원들의 노조활동에 회의적인지, 총회에 참석하기를 권유하는지, 노조활동을 강력지지 여부, 노조가입직원들을 좋아하는지에 대한 내용으로 '전혀 그

렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 4점부터 20점까지이며 점수가 높을수록 사회화 경험을 긍정적으로 인지하는 것으로 정의하였다. 전체적으로 사회화 경험에 대한 만족도에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8876이다.

노사관계 관련변수는 전체 5개문항으로 노조와 병원경영 및 관리자 사이의 노사간 분위기를 알아보기 위한 내용으로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 노사관계분위기가 좋은 것으로 정의하였다. 노사관계 분위기에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8909이다.

#### 4. 연구도구 및 측정방법

##### 가. 노동조합몰입 조사도구

이 연구의 종속변수인 노동조합 몰입수준은 Gordon 등(1980)의 연구를 바탕으로 병원특성에 적합하게 재구성하여 노동조합 몰입수준을 측정하고자 한다. 결과적으로 노동조합의 몰입은 다음의 네 가지로 구성되었다. 첫째, 노동조합에 대한 충성심, 둘째, 노동조합에 대한 책임감, 셋째, 노동조합을 위해 노력할 의사, 넷째, 노조의 목표와 이념에 대한 신념이다. 여기에서는 총 30개문항으로 구성하였으며, '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 5점 척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 노조몰입도가 높은 것으로 판단하였다.

##### 나. 노사관계 분위기 조사도구

노사관련변수 중에서 노사관계 분위기 변수는 노동조합몰입과 조직몰입을 동시에 다루는 이중몰입에 관한 연구에서 조합몰입과 전술한 결정요인간의 관계를 조절하는 변수로 주로 연구되었다. 이 연구에서 노사관계 분위기 조사도구는 Fukami and Larson의 연구(1984)와 Gallagher(1989)의 도구를 인용하고 연구한 김제운(2001)의 조사도구를 병원특성에 적합하게 수정 보완하여 이용하였다.

##### 다. 노동조합 관련 조사도구

노동조합 관련 조사도구는 노동조합에 대한 만족변수와 사회화 경험변수로 나뉘는데, 두 가지 변수를 측정하기 위한 조사도구는 Gordon 등(1984)의 연구와 송학준(1992), 김정한(1994), 윤홍우(1996), 김명희(1995) 등의 조사도구를 이 연구목적에 맞게 수정 보완하여 재구

성하였다.

#### 라. 직무관련 조사도구

##### 1) 직무만족

직무만족을 측정하기 위한 방법으로 통계적인 평가도구 보다는 조사 대상자의 태도를 평가도구로 사용하여 왔다. 그러나 이에 대한 측정은 표준화된 방법이 없어 오랫동안 연구자마다 각기 다른 방법을 사용하여 왔는데 그 중에서 신뢰도와 타당도가 높다고 인정받고 있는 측정방법은 Smith, Kendall 등(1969)에 의해 개발된 Job Descriptive Index(JDI)이다. 그러나 이 연구에서는 직무만족을 기존의 선행연구를 참고하였는데, Macdonald와 Macintyre(1997)가 연구한 직무만족도 측정도구를 이용하였으며, 그 내용은 무수히 많은 직무의 측면 중에서 직무자체, 상사의 감독, 급여, 승진, 동료들 등의 내용이 직무만족을 구성하는 요인이라는 이론을 수용하였다. 직무에 관한 만족도는 총 10문항으로 구성되었으며, 직무관련 측정변수들은 Likert식 5점척도로 점수가 높을수록 각 문항의 내용에 대한 만족도가 높게 인식되는 것으로 정의하였다. 본 도구의 내적 일관된 신뢰도는 Chronbach Coefficient Alpha값이 0.8148로 신뢰도가 비교적 높았다.

##### 2) 관리자 태도

이 연구에서 관리자 태도에 관한 조사도구는 Barling 등(1992)과 Martin 등(1986)이 개발한 관리자태도 측정도구를 인용한 김제운(2001)의 도구를 본 연구목적에 맞게 수정 보완하여 이용하였다. 그 내용은 병원장의 운영과 태도에 관한 내용으로 병원운영의 민주성, 노조에 호의적, 정보공개, 노조활동 보장 등이다.

#### 마. 직장애착도 조사도구

근로자의 직장애착과 관련하여 그동안 경제학, 경영학, 사회학, 심리학 등 다양한 학문분야에서 독립적인 연구가 이루어져 왔으나 학문적 관점에 따라 직장애착도의 변화를 예측하고 설명하는 변수의 선정이 편향되어 있고 직장애착이라는 개념을 포괄적으로 설명하지 못하였으며, 서구의 이론과 표본을 중심으로 실증적 연구들이 주를 이루어져 왔기 때문에 직장애착에 관한 이론적 모형의 일반화에 한계를 지녀왔다(Price and Mueller, 1986). 특히 국내에서 병원근로자들이 노동조합결성과 더불어 근무조건 및 작업환경에 대한 개선요구가 높아지고 대형종합병원의 잇따른 설립에 따른 병원간 인력확보경쟁이 치열해 짐에 따라 병원근로자들



의 직장에착심을 고취시키기 위한 경영자들의 관심이 높아지고 있으나 이를 뒷받침할 실증적 연구결과는 극히 제한된 수준에 머물고 있는 실정이다.

이 연구에서 직장에착은 개념적인 측면에서 감성적 애착(affective commitment), 계산적 애착(continuance commitment), 규범적 애착(normative commitment)의 세 가지 차원으로 분류될 수 있다. 감성적 애착은 일명 태도적 애착(attitudinal commitment)이라고도 하는데 일반적으로 직장에착이라고 하면 바로 감성적 애착을 일컫는 경우가 많으며 직장인 자기 자신을 조직과 일체화시키고 그 조직의 구성원임을 기쁘게 생각하는 것을 의미한다. 반면 계산적 애착은 한 개인이 조직을 떠날 경우 얻게 되는 이익과 그동안 조직에 투자한 물질적 정신적 노력의 손실정도를 평가하여 손실이 더 클 경우 조직에 계속 머물러 있고자하는 경향을 의미하는 것이며, 규범적 애착이란 조직의 목표에 부응하여 일하는 것으로 직장인으로서 당연한 의무이며 도덕적인 일이라고 생각하는 경향을 말한다(Allen과 Meyer, 1990). 따라서 본 연구에서는 Allen과 Meyer(1990)의 연구를 기반으로 감성적 애착, 계산적 애착, 규범적 애착의 세 가지 차원의 직장에착도를 측정하고자 하였다.

## 5. 분석방법

설문조사 자료는 SPSS/PC+ 10.0을 사용하여 전산 통계 처리하였다. 먼저 빈도분석으로 연구변수의 분포를 파악하고 t-test와 분산분석(ANOVA)을 실시하여 인구사회학적 특성별, 직무 및 경영만족, 조직몰입의 차이를 비교하였다.

이 연구에서 병원과 직종별로 분석한 것은 종전의 선행연구 대부분이 단일병원의 단일직종 중심이었거나, 복수이상의 직종이었다고 해도 병원을 대표하는 진료부문, 간호부문, 행정부문, 의료기사부문에 대한 비교분석은 제한적이었기 때문이다. 그러나 진료부문은 아직 노조가입자가 적어 분석에서 제외하였다. 여기에서 병원의 특성을 '대학병원'과 '종합병원'으로 분류하기 위하여 3개의 종합병원과 1개의 대학병원간의 차이를 비교분석한 결과 병원별로 월수입에서만 통계적으로 유의한 차이가 있었을 뿐 성, 연령, 결혼여부, 부서, 직급, 경력 등 대부분의 개인특성이 병원간 차이가 없어 4개의 병원 중 1개의 대학병원은 '대학병원', 3개의 종합병원은 '종합병원'으로 명명한 다음 비교분석하였다.

그리고 노조몰입에 미치는 영향을 파악하고자 다중회귀분석(multiple regression)을 하였다. 노조몰입에 대한 회귀분석은 독립변수인 인구사회학적 변수, 직무 및 관리자 변수를 포함하여 분석하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 연구대상자의 특성 비교

##### 가. 연구대상자 특성의 병원비교

연구대상자의 특성을 대학병원과 법인병원의 차이를 비교한 결과 성, 연령, 결혼상태, 학력, 급여수준, 병원경력, 노조경력에서 차이가 있었으며, 병원직위와 노조직위 등은 병원간 차이가 없었다.

대학병원과 종합병원별로 연구대상자의 특성을 보면 대학병원에는 남자, 30대 이상 연령층이, 종합병원에는 여자와 20대 연령층이 많았다. 직종별로 대학병원은 행정기술직과 대졸이상의 학력소지자, 종합병원은 간호직과 초대졸의 학력 소지자가 많았다. 월수입의 경우 대학병원은 200만원이상이, 종합병원은 200만원미만의 응답자가 많았다.

병원경력의 경우 대학병원에는 10년 이상자가, 종합병원에는 10년미만자가 많았으며, 노조 경력은 10년이상인 경우 대학병원에서 많았으며 종합병원은 10년미만인 경우가 많았다. 병원 직위와 노조직위는 모두 일반평직원이거나 평조합원의 응답자가 가장 많았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

##### 나. 연구대상자 특성의 직종별 비교

연구대상자의 특성을 행정기술직, 간호직, 의료기사직의 차이를 비교한 결과 병원구분, 성, 연령, 결혼상태, 학력, 병원경력, 노조경력, 병원직위에서 차이가 있었으며, 월수입과 노조직위 등은 직종간 차이가 없었다.

직종별로 연구대상자의 특성을 보면 행정기술직은 대학병원, 간호직은 종합병원에서 많았으며, 연령별로는 행정기술직은 36세이상, 간호직은 29세이하의 연령층이 많았다. 병원경력별로는 행정기술직은 10년이상인, 간호직은 10년미만이 많았으며, 노조경력은 행정기술직은 10년이상인, 간호직은 10년미만이 많았다. 노조직위는 모든 직종에서 일반평직원이거나 평조합원의 응답자가 가장 많았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

## 2. 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준 비교

### 가. 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준

연구대상자의 특성에 따른 노조몰입수준은 종합병원이 대학병원에 비해, 연령이 낮을수록, 미혼인 경우, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을수록, 노조간부인 경우가 노조몰입 수준이 높았다(표 1).

월수입과 노조몰입 수준은 월수입이 150-200만원미만인 경우에 노조몰입 수준이 가장 높고, 학력별로는 초대졸이 노조몰입 수준이 높았으나 통계적으로 유의한 관련성이 없었다.

### 나. 병원별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준

대학병원의 경우 연구대상자 특성에 따른 노조몰입 수준은 남자가 여자에 비해, 노조지위가 간부인 경우에 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 높았다. 또한 연령이 많을수록, 학력수준이 낮을수록, 월수입이 적을수록, 행정기술직이 다른 직종에 비해, 병원경력이 많을수록 노조몰입 수준이 높았으나 통계적으로 유의한 관련성이 없었다.

종합병원의 경우 연구대상자 특성에 따른 노조몰입 수준은 미혼인 경우, 노조지위가 간부인 경우에 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 높았다. 그러나 연령이 적을수록, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력이 적을수록 노조몰입수준이 높았으나 통계적으로 유의한 관련성은 없었다(표 2).

### 다. 직종별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준

행정기술직의 경우 연구대상자 특성에 따른 노조몰입 수준은 종합병원 근무자가 대학병원 근무자에 비해, 남자가 여자에 비해, 노조지위가 간부인 경우에 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 높았다. 또한 연령이 많을수록, 학력수준이 고졸이하인 경우, 병원경력이 5년미만인 경우 노조몰입 수준이 높았으나 통계적으로 유의한 관련성이 없었다(표 3).

간호직의 경우 연구대상자 특성에 따른 노조몰입 수준은 종합병원근무자가 대학병원근무자에 비해, 연령이 적을수록, 학력수준이 낮을수록, 월수입이 낮을수록, 병원경력과 노조경력이 적을수록, 노조지위가 간부인 경우에 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 높았다.

의료기사직의 경우 연구대상자 특성에 따른 노조몰입 수준은 종합병원근무자가 대학병원 근무자에 비해, 노조지위가 간부인 경우에 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 높았다. 그

<표 1>

연구대상자의 특성에 따른 노조몰입수준

단위: 평균±표준편차

| 특 성         |         | 노조몰입수준       | t/F값   | 유의확률  |
|-------------|---------|--------------|--------|-------|
| 병원구분        | 대학병원    | 87.47±10.50  | -5.659 | 0.000 |
|             | 종합병원    | 93.66±11.03  |        |       |
| 성           | 남       | 92.95±10.44  | 1.235  | 0.217 |
|             | 여       | 91.61±11.35  |        |       |
| 연령          | 29세이하   | 93.88±10.22  | 3.658  | 0.027 |
|             | 30-35세  | 91.02±11.31  |        |       |
|             | 36세이상   | 90.78±12.18  |        |       |
| 결혼상태        | 미혼      | 93.33±10.07  | 2.285  | 0.023 |
|             | 기혼      | 91.00±12.00  |        |       |
| 학력          | 고졸이하    | 91.99±13.05  | 2.524  | 0.081 |
|             | 초대졸     | 92.82±10.37  |        |       |
|             | 대졸이상    | 90.09±11.96  |        |       |
| 월수입<br>(만원) | -149    | 92.70±11.54  | 1.104  | 0.333 |
|             | 150-199 | 92.92±11.83  |        |       |
|             | 200+    | 90.99±12.07  |        |       |
| 직종          | 행정직·기술직 | 90.13±11.46  | 3.572  | 0.029 |
|             | 간호직     | 92.87±10.15  |        |       |
|             | 의료기사직   | 93.24±12.65  |        |       |
| 병원경력<br>(년) | -4      | 93.94±10.53  | 3.223  | 0.041 |
|             | 5-9     | 91.59±11.05  |        |       |
|             | 10+     | 90.89±12.08  |        |       |
| 노조경력<br>(년) | -4      | 95.12± 9.60  | 4.735  | 0.009 |
|             | 5-9     | 91.56±11.31  |        |       |
|             | 10+     | 91.48±11.72  |        |       |
| 병원직위        | 차장급     | 96.63±11.95  | 2.315  | 0.100 |
|             | 대리/수간호사 | 88.88± 9.83  |        |       |
|             | 일반 평직원  | 92.25±11.57  |        |       |
| 노조지위        | 평조합원    | 91.60±10.08  | 32.956 | 0.000 |
|             | 대의원     | 96.48± 8.88  |        |       |
|             | 노조간부    | 114.62±19.27 |        |       |

<표 2>

병원별 연구대상자의 특성에 따른 노조물입수준 비교

단위 : 평균±표준편차

| 특 성         |         | 대학병원         | t/F값   | 유의<br>확률 | 종합병원         | t/F값  | 유의<br>확률 |
|-------------|---------|--------------|--------|----------|--------------|-------|----------|
| 성           | 남       | 90.12± 9.57  | 2.585  | 0.011    | 94.91±10.61  | 1.303 | 0.194    |
|             | 여       | 85.44±10.91  |        |          | 93.93±10.93  |       |          |
| 연령          | 29세이하   | 87.08± 8.46  | 0.265  | 0.767    | 95.10±10.05  | 1.945 | 0.145    |
|             | 30-35세  | 87.20±11.68  |        |          | 93.05±10.63  |       |          |
|             | 36세이상   | 88.54± 9.86  |        |          | 92.23±13.33  |       |          |
| 결혼상태        | 미혼      | 86.21± 8.12  | -0.883 | 0.379    | 94.93± 9.79  | 2.131 | 0.034    |
|             | 기혼      | 87.97±11.29  |        |          | 92.46±12.09  |       |          |
| 학력          | 고졸이하    | 88.91± 9.56  | 0.525  | 0.593    | 94.30±14.83  | 0.216 | 0.806    |
|             | 초대졸     | 87.49±10.19  |        |          | 93.74±10.14  |       |          |
|             | 대졸이상    | 86.52±11.25  |        |          | 92.94±11.83  |       |          |
| 월수입<br>(만원) | -149    | 76.50±17.67  | 1.117  | 0.331    | 93.13±11.19  | 0.255 | 0.775    |
|             | 150-199 | 87.47± 8.12  |        |          | 94.00±12.18  |       |          |
|             | 200+    | 87.77±10.86  |        |          | 94.48±12.39  |       |          |
| 직종          | 행정기술직   | 87.84± 9.24  | 0.005  | 0.995    | 91.99±12.74  | 1.730 | 0.179    |
|             | 간호직     | 87.66±10.68  |        |          | 93.74± 9.18  |       |          |
|             | 의료기사직   | 87.65±12.56  |        |          | 95.23±12.15  |       |          |
| 병원경력<br>(년) | -4      | 86.31± 9.50  | 0.489  | 0.614    | 94.81±10.32  | 1.123 | 0.327    |
|             | 5-9     | 86.89±10.70  |        |          | 93.24±10.74  |       |          |
|             | 10+     | 88.51±10.23  |        |          | 92.72±13.10  |       |          |
| 노조경력<br>(년) | -4      | 89.45± 6.51  | 0.791  | 0.456    | 95.65± 9.69  | 1.987 | 0.139    |
|             | 5-9     | 86.93± 9.20  |        |          | 92.75±11.58  |       |          |
|             | 10+     | 89.55± 9.81  |        |          | 93.41±13.14  |       |          |
| 병원직위        | 차장급     | 00.00± 0.00  | 1.152  | 0.285    | 96.63±11.95  | 1.600 | 0.203    |
|             | 대리/수간호사 | 84.27± 8.21  |        |          | 90.52± 9.95  |       |          |
|             | 일반 평직원  | 87.82±10.63  |        |          | 94.02±11.46  |       |          |
| 노조지위        | 평조합원    | 88.05± 9.67  | 5.282  | 0.006    | 92.82± 9.95  | 25.80 | 0.000    |
|             | 대의원     | 93.67± 2.08  |        |          | 96.90± 9.36  |       |          |
|             | 노조간부    | 118.00±15.46 |        |          | 114.33±20.10 |       |          |

러나 36세이상의 연령층과 학력수준이 낮을수록, 월수입이 150만원미만인 경우, 병원직위가 일반평직원인 경우에 노조몰입 수준이 낮았으나 통계적으로 유의한 관련성은 없었다.

### 3. 노조몰입 수준 선행요인 비교

#### 가. 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입 수준의 관련성

만족도 특성 요인을 분석하기 위하여 이전 연구결과(Macdonald와 Macintyre, 1997)로 얻어진 직무만족도와 병원장 태도요인을 노조몰입 수준과 관련성을 비교해본 결과 직무에 만족할 수록 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 낮았다. 또한 병원장의 태도에 대해 만족할 수록 노조몰입 수준은 낮았으나 통계적으로 유의한 관련성은 없었다(표 4).

직장애착도 특성은 이전 연구결과(Allen과 Meyer, 1990)로 얻어진 직장애착 요인 중 감성적 애착, 계산적 애착, 규범적 애착 요인을 노조몰입 수준과 관련성을 비교해본 결과 감성적 애착과 규범적 애착 수준이 높을수록 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 높았으나, 계산적 애착과 노조몰입 수준은 통계적으로 유의한 관련성이 없었다. 노동조합 관련성 요인 중 노동조합 만족과 동료들의 태도요인을 노조몰입 수준과 비교해 본 결과 노조에 만족할 수록, 사회화 경험을 긍정적으로 인지할수록 노조몰입 수준 향상에 기여하고 있었다.

노사관계분위기와 노조몰입 수준을 비교분석한 결과 노사관계 분위기가 좋을수록 노조몰입 수준은 통계적으로 유의하게 높았다.

#### 나. 병원별 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입수준 관련성

노조몰입 수준의 영향 요인 중 만족도, 직장애착도, 노동조합 관계, 노사관계 특성과 노조몰입 수준의 관련성을 병원별로 살펴보면 대학병원의 경우 만족도 특성 중 직무만족도 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '부(否)'의 상관관계가 있었으며 직장애착도 특성 중에는 감성적 애착과 규범적 애착 요인이 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도 요인이 노조몰입 수준과 '정(正)'의 상관관계가 있었다(표 5).

종합병원의 경우 만족도 특성 중 직무만족도에 대해 만족할 수록 노조몰입 수준은 낮았으며, 직장애착도 특성 중에는 감성적 애착 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도 요인이, 노사관계 분위기와 노조몰입 수준과 '정(正)'의 상관관계가 있었다.

<표 3> 직종별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입수준 비교

단위 : 평균±표준편차

| 특 성         |         | 행정기술직        | 유의<br>확률 | 간호직          | 유의<br>확률 | 의료기사직        | 유의<br>확률 |
|-------------|---------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|
| 병원구분        | 대학병원    | 87.84± 9.24  | 0.024    | 87.66±10.68  | 0.001    | 87.65±12.56  | 0.008    |
|             | 종합병원    | 91.99±12.74  |          | 93.74± 9.81  |          | 95.23±12.15  |          |
| 성           | 남       | 92.31± 9.55  | 0.024    | 92.00± 9.30  | 0.768    | 94.45±11.24  | 0.141    |
|             | 여       | 88.08±12.98  |          | 92.91±10.15  |          | 90.77±12.98  |          |
| 연령          | 29세이하   | 90.51±11.77  | 0.970    | 95.09±10.16  | 0.001    | 93.39± 7.16  | 0.402    |
|             | 30-35세  | 90.74±10.79  |          | 91.60± 9.79  |          | 90.36±15.11  |          |
|             | 36세이상   | 91.09±11.28  |          | 88.10±10.51  |          | 94.86±14.60  |          |
| 결혼상태        | 미혼      | 90.88±11.11  | 0.521    | 94.17± 9.60  | 0.054    | 93.63± 9.65  | 0.800    |
|             | 기혼      | 89.61±11.72  |          | 91.66±10.47  |          | 92.93±14.40  |          |
| 학력          | 고졸이하    | 90.75±14.15  | 0.824    | 96.33± 8.08  | 0.038    | 95.50±14.83  | 0.577    |
|             | 초대졸     | 89.38±10.34  |          | 93.30± 9.79  |          | 94.07±11.13  |          |
|             | 대졸이상    | 90.40± 8.20  |          | 89.48±11.99  |          | 91.14±16.32  |          |
| 월수입<br>(만원) | -149    | 88.18±13.09  | 0.587    | 94.93± 9.78  | 0.049    | 95.00± 8.96  | 0.879    |
|             | 150-199 | 91.08±13.12  |          | 94.60±10.10  |          | 92.17±13.17  |          |
|             | 200+    | 89.89± 8.64  |          | 90.62±11.59  |          | 93.60±15.59  |          |
| 병원경력<br>(년) | -4      | 91.08±11.27  | 0.643    | 95.06± 9.69  | 0.010    | 93.76±11.43  | 0.978    |
|             | 5-9     | 89.07±11.13  |          | 92.29±10.15  |          | 93.80±12.88  |          |
|             | 10+     | 90.97±11.29  |          | 89.98±10.40  |          | 93.17±15.00  |          |
| 노조경력<br>(년) | -4      | 94.03±10.32  | 0.150    | 95.33± 9.17  | 0.043    | 95.28± 9.95  | 0.657    |
|             | 5-9     | 89.03±10.80  |          | 92.36±10.61  |          | 92.42±13.88  |          |
|             | 10+     | 90.42±10.56  |          | 90.84±11.03  |          | 95.54±15.13  |          |
| 병원직위        | 차장급     | 97.33±10.24  | 0.500    | 90.63±11.95  | 0.203    | 90.25± 9.74  | 0.568    |
|             | 대리/수간호사 | 91.53± 7.72  |          | 86.87± 8.87  |          | 90.09±11.23  |          |
|             | 일반 평직원  | 89.98±11.89  |          | 92.91±10.17  |          | 94.31±14.18  |          |
| 노조지위        | 평조합원    | 89.44±10.14  | 0.000    | 92.42± 9.68  | 0.000    | 92.66±10.67  | 0.005    |
|             | 대의원     | 94.00±11.76  |          | 99.10± 9.63  |          | 94.86± 9.36  |          |
|             | 노조간부    | 120.75±15.30 |          | 117.00± 7.50 |          | 109.33±25.77 |          |

<표 4> 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입수준의 상관관계

단위 : 상관계수

| 항 목             | 노조몰입수준 | 유의확률  |
|-----------------|--------|-------|
| 만족도 특성          |        |       |
| 직무만족도           | -0.139 | 0.000 |
| 병원장 태도 및 만족도    | -0.030 | 0.303 |
| 직장애착도           |        |       |
| 감성적 애착          | -0.283 | 0.003 |
| 계산적 애착          | -0.006 | 0.231 |
| 규범적 애착          | -0.097 | 0.321 |
| 노동조합 관계         |        |       |
| 노조만족            | -0.359 | 0.000 |
| 동료들의 태도(사회화 경험) | -0.418 | 0.000 |
| 노사관계            |        |       |
| 노사관계분위기         | -0.216 | 0.004 |

<표 5> 병원별 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입수준 상관관계

단위 : 상관계수

| 항 목             | 대학병원   |       | 종합병원   |       |
|-----------------|--------|-------|--------|-------|
|                 | 노조몰입수준 | 유의확률  | 노조몰입수준 | 유의확률  |
| 만족도 특성          |        |       |        |       |
| 직무만족도           | -0.161 | 0.043 | -0.172 | 0.001 |
| 병원장 태도 및 만족도    | -0.078 | 0.374 | -0.027 | 0.598 |
| 직장애착도           |        |       |        |       |
| 감성적 애착          | -0.163 | 0.049 | -0.346 | 0.000 |
| 계산적 애착          | 0.126  | 0.145 | -0.044 | 0.399 |
| 규범적 애착          | -0.174 | 0.043 | -0.050 | 0.334 |
| 노동조합 관계         |        |       |        |       |
| 노조만족            | -0.388 | 0.000 | -0.527 | 0.000 |
| 동료들의 태도(사회화 경험) | -0.394 | 0.000 | -0.458 | 0.000 |
| 노사관계            |        |       |        |       |
| 노사관계분위기         | -0.163 | 0.060 | -0.190 | 0.000 |



다. 직종별 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입수준 관련성

노조몰입 수준의 영향 요인 중 만족도, 직장애착도, 노동조합 관계, 노사관계 특성과 노조몰입 수준의 관련성을 직종별로 보면 표 6과 같다.

행정기술직의 경우 만족도 특성 중 직무만족도 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '부(否)'의 상관관계가 있었다. 병원장의 태도와 운영에 관한 만족은 노조몰입 수준과 부의 관련성이 있었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 직장애착도 특성 중에는 감성적 애착 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노동조합 관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노사관계분위기와 노조몰입 수준은 통계적으로 유의한 '정(正)'의 상관관계가 있었다.

<표 6> 직종별 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입수준 상관관계

단위 : 상관계수

| 항 목           | 행정기술직   |       | 간호직     |       | 의료기사직   |       |
|---------------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
|               | 노조몰입 수준 | 유의 확률 | 노조몰입 수준 | 유의 확률 | 노조몰입 수준 | 유의 확률 |
| 만족도 특성        |         |       |         |       |         |       |
| 직무만족도         | -0.164  | 0.041 | 0.122   | 0.057 | 0.191   | 0.058 |
| 병원장 태도 및 만족도  | 0.046   | 0.572 | -0.012  | 0.856 | -0.199  | 0.049 |
| 직장애착도         |         |       |         |       |         |       |
| 감성적 애착        | -0.289  | 0.000 | 0.278   | 0.000 | -0.284  | 0.004 |
| 계산적 애착        | -0.072  | 0.373 | 0.037   | 0.569 | 0.113   | 0.263 |
| 규범적 애착        | -0.146  | 0.069 | -0.056  | 0.386 | -0.165  | 0.104 |
| 노동조합 관계       |         |       |         |       |         |       |
| 노조만족          | -0.491  | 0.000 | -0.513  | 0.000 | -0.562  | 0.000 |
| 동료들 태도(사회화경험) | -0.428  | 0.000 | -0.474  | 0.000 | -0.537  | 0.000 |
| 노사관계          |         |       |         |       |         |       |
| 노사관계분위기       | -0.286  | 0.000 | -0.154  | 0.017 | -0.293  | 0.003 |

간호직의 경우 만족도 특성 중에는 통계적으로 유의하게 관련성이 있는 변수는 없었다. 직장애척도 특성 중에는 감성적 애착 요인이 노조물입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도 요인이 노조물입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노사관계 분위기와 노조물입 수준은 통계적으로 유의한 '정(正)'의 상관관계가 있었다.

의료기사직의 경우 만족도 특성 중 병원장의 태도와 운영에 관한 만족은 노조물입 수준과 통계적으로 유의한 '부(否)'의 관련성이 있었다. 직장애척도 특성 중에는 감성적 애착 요인이 노조물입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도 요인이 노조물입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노사관계 분위기와 노조물입 수준은 통계적으로 유의한 '정(正)'의 상관관계가 있었다.

#### 4. 노조물입 수준에 미치는 영향 요인

가. 병원별 노조물입 수준에 미치는 영향 요인에 대한 회귀분석

노조물입 수준에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성(multicollinearity) 제거를 위하여 상관분석을 실시하여 독립변수간의 상관계수 값이 0.7이상인 변수 중 종속변수와의 상관계수 값이 낮은 변수는 제거하였다. 다중회귀분석 결과는 표 7과 같다.

노조물입수준에 영향을 미치는 요인에 대하여 각 병원별로 다중회귀분석을 실시하였다. 이 모형에 채택된 요인은 약 45%와 57%의 설명력을 가지고 있다.

대학병원의 경우 연구대상자 특성 중에는 노조경력과, 노조직위가 통계적으로 유의한 영향을 미쳤는데 노조경력이 많을 수록, 노조직위가 높을 수록 노조물입수준이 높음을 보여주었다. 만족도 특성 중에는 직무만족도와 관리자 태도 및 운영 요인이 노조물입 수준과 '부'의 관계를 보였으나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 못하였다. 직장애척도 특성 중에는 노조물입에 영향을 미치는 변수는 규범적 애착이 노조물입 수준과 '정'의 관계를 보였으며, 노사 및 노조관계 특성 중에는 동료들의 태도 요인이 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 이 결과는 곧 대학병원은 노조경력이 많으면서, 노조직위가 높은 경우, 조직의 목표에 부응하려는 애착이 강한 규범적 애착 수준이 강할 수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인지할 수록 노조물입 수준이 증가함을 알 수 있었다.

종합병원의 경우 연구대상자의 특성 중에서 간호직이 기타직종에 비해, 노조직위가 높을 수록 노조몰입 수준에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 만족도 특성 중에는 관리자의 태도 및 운영 요인이 노조몰입 수준에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤으며, 직장에착도 중에는 감성적 애착이, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조만족, 동료들의 태도 요인이 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 결국 종합병원의 노조몰입은 간호직이면서 경영자의 태도와 운영에 불만족할 수록, 감성적 애착이 높을 수록, 노조에 만족하고, 동료들의 태도에 긍정적으로 인지하는 경우에 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다.

<표 7> 병원별 노조몰입수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과

| 변수                        | 대학병원   |        |                            | 종합병원   |       |       |
|---------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|-------|-------|
|                           | 회귀계수   | 표준오차   | P값                         | 회귀계수   | 표준오차  | P값    |
| <b>인구사회학적 특성</b>          |        |        |                            |        |       |       |
| 성(여=1, 남=0)               | -0.227 | 1.596  | 0.887                      | -1.688 | 1.069 | 0.115 |
| 직종(간호직=1, 기타직=0)          | -0.467 | 2.128  | 0.826                      | 2.416  | 1.026 | 0.019 |
| 노조경력                      | 3.107  | 0.773  | 0.000                      | -0.318 | 0.441 | 0.472 |
| 노조직위(노조간부=1, 평조합원=0)      | 38.578 | 11.332 | 0.001                      | 16.242 | 2.518 | 0.000 |
| <b>만족도 특성</b>             |        |        |                            |        |       |       |
| 직무만족도                     | -0.300 | 0.212  | 0.159                      | -0.180 | 0.102 | 0.078 |
| 관리자 태도 및 운영               | -0.256 | 0.209  | 0.222                      | -0.336 | 0.146 | 0.022 |
| <b>직장에착도</b>              |        |        |                            |        |       |       |
| 감성적 애착                    | 0.147  | 0.168  | 0.382                      | 0.297  | 0.075 | 0.000 |
| 계산적 애착                    | 0.021  | 0.140  | 0.879                      | -0.108 | 0.077 | 0.160 |
| 규범적 애착                    | 0.394  | 0.149  | 0.009                      | -0.043 | 0.096 | 0.657 |
| <b>노사 및 노조관계</b>          |        |        |                            |        |       |       |
| 노조만족                      | 0.309  | 0.159  | 0.054                      | 0.738  | 0.087 | 0.000 |
| 동료들의 태도                   | 1.211  | 0.341  | 0.018                      | 1.046  | 0.209 | 0.000 |
| 노사관계분위기                   | 1.536  | 0.340  | 0.078                      | 0.311  | 0.180 | 0.086 |
| adj R <sup>2</sup> =0.565 |        |        | adj R <sup>2</sup> = 0.450 |        |       |       |

나. 직종별 노조물입 수준에 미치는 영향 요인에 대한 회귀분석

노조물입 수준에 영향을 미치는 요인에 대하여 각 직종별로 다중회귀분석을 실시하였다 (표 8). 이 모형에 채택된 요인은 약 36%에서 45%의 설명력을 가지고 있다.

행정기술직의 경우 연구대상자 특성 중에는 남자가 여자에 비해, 노조직위가 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 만족도 특성 중에는 직무만족도와 관리자 태도 및 운영 요인이 노조물입 수준과 '부'의 관계를 보였으나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 못하였다. 직장애착도 특성 중에는 노조물입에 영향을 미치는 변수는 없었으며, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조

<표 8> 직종별 노조물입수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과

| 변수                   | 행정기술직   |                           | 간호직     |                           | 의료기사직   |                           |  |
|----------------------|---------|---------------------------|---------|---------------------------|---------|---------------------------|--|
|                      | 회귀계수    | P값                        | 회귀계수    | P값                        | 회귀계수    | P값                        |  |
| <b>인구사회학적 특성</b>     |         |                           |         |                           |         |                           |  |
| 성(여=1, 남=0)          | -3.4557 | 0.038                     | 1.2567  | 0.702                     | -0.2257 | 0.923                     |  |
| 병원(종합병원=1, 대학병원=0)   | -2.2857 | 0.278                     | -1.2997 | 0.489                     | -6.7878 | 0.062                     |  |
| 학력(초대졸이하=1, 대졸이상=0)  | 0.0312  | 0.875                     | 4.3322  | 0.032                     | 3.1212  | 0.231                     |  |
| 노조경력                 | -0.1862 | 0.869                     | -1.0402 | 0.166                     | 1.1052  | 0.458                     |  |
| 노조직위(노조간부=1, 평조합원=0) | 19.3645 | 0.000                     | 18.8635 | 0.000                     | 15.2945 | 0.203                     |  |
| <b>만족도 특성</b>        |         |                           |         |                           |         |                           |  |
| 직무만족도                | -0.0265 | 0.990                     | -0.2515 | 0.043                     | -0.5035 | 0.081                     |  |
| 관리자 태도 및 운영          | -0.2822 | 0.215                     | -0.3662 | 0.083                     | -0.5082 | 0.215                     |  |
| <b>직장애착도</b>         |         |                           |         |                           |         |                           |  |
| 감성적 애착               | 0.2608  | 0.107                     | 0.3498  | 0.001                     | 0.4678  | 0.040                     |  |
| 계산적 애착               | -0.1117 | 0.425                     | -0.0397 | 0.691                     | -0.4297 | 0.111                     |  |
| 규범적 애착               | -0.1155 | 0.514                     | -0.2595 | 0.303                     | 0.1495  | 0.646                     |  |
| <b>노사 및 노조관계</b>     |         |                           |         |                           |         |                           |  |
| 노조만족                 | 0.5208  | 0.001                     | 0.6288  | 0.000                     | 0.6898  | 0.003                     |  |
| 동료들의 태도              | 0.6834  | 0.038                     | 1.1234  | 0.000                     | 1.5154  | 0.003                     |  |
| 노사관계분위기              | 0.2795  | 0.469                     | 0.5055  | 0.042                     | 0.8265  | 0.062                     |  |
|                      |         | adj R <sup>2</sup> =0.365 |         | adj R <sup>2</sup> =0.449 |         | adj R <sup>2</sup> =0.452 |  |

만족과 동료들의 태도 요인이 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 이 결과는 곧 행정기술직의 노조몰입 수준은 직무 및 직장에 대한 만족도와 애착에 영향을 받는 것이 아니라 노조에 만족하고 동료들의 태도에 긍정적으로 인지할 수록 노조몰입 수준이 증가함을 알 수 있었다.

간호직의 경우 연구대상자의 특성 중에서 학력수준이 고졸이하인 경우, 노조직위가 높을 수록 노조몰입 수준에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 만족도 특성 중에는 직무만족이 조관계 특성 중에는 노조만족, 동료들의 태도, 노사관계 분위기 요인이 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 결국 간호직의 노조몰입은 노조원의 학력수준이 낮고, 직무에 불만족하고, 직장에 대한 감성적 애착이 높을 수록, 노조에 만족하고, 동료들의 태도에 긍정적으로 인지하는 경우, 노사관계 분위기가 좋은 경우에 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다.

의료기사직의 경우 연구대상자의 특성과 만족도 특성 중에서 노조몰입 수준에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 없었다. 직장애착도 중에는 감성적 애착이, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조만족, 동료들의 태도 요인이 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 결국 의료기사직의 노조몰입은 감성적 애착이 높고, 노조에 만족하며 동료들의 태도에 긍정적으로 인지하는 경우에 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다.

## IV. 고 찰

### 1. 연구방법에 대한 고찰

이 연구는 서울을 포함한 수도권에 소재하고 있는 1개의 대학병원과 3개의 종합병원에 재직 중인 병원 노조원들을 대상으로 노조몰입 영향 요인을 알아봄으로써 병원 인사 및 조직발전의 기초 자료를 제공하려는 목적으로 추진되었다. 그러나 이 연구의 진행상 다음과 같은 몇 가지 연구상의 제한점이 있었다.

첫째, 서울지역 1개의 대학병원과 3개 종합병원만을 연구대상 병원으로 선정하였기 때문에 각종 병원유형별이나 지역적인 특성을 대표하기 곤란하다.

둘째, 조사대상 병원직원에 대해 2주간 설문 조사하였기 때문에 이에 따른 시간적인 한계로 인해 대표성 문제와 설문응답의 차이가 있을 수 있다.

셋째, 연구대상자의 표본추출에 있어 인구사회학적 변수의 균등분포가 이루어지지 않아 병

원별 인구나사회학적 특성에 따른 요소를 배제하지 못하였다. 즉, 대학병원과 종합병원간의 연령, 학력, 급여수준, 병원 및 노조경력에 차이가 있어, 연구결과에 대한 영향을 배제하지 못하였다.

넷째, 일부 설문항목에 대한 내용이 설문 응답시 누락되었거나, 적은 인원이 응답하여 이에 대한 검증이 어려워 사전준비와 설문 문항의 구성상 기술이 좀 더 보완되어야 할 것으로 본다. 따라서 좀 더 체계적인 연구설계가 필요하다.

이 연구는 이러한 조사의 제한점에도 불구하고, 나름대로의 타당성과 신뢰성을 가지고 설문지를 개발하여 설문 조사하였으며, 특히 대학병원과 종합병원의 병원특성과 직종에 따라 노조몰입의 영향 요인에 대한 차이점을 비교 분석하였다는 것이 연구의 의의라 할 수 있다.

## 2. 연구결과에 대한 고찰

### 가. 이변량분석 결과

연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준은 종합병원이 대학병원에 비해, 연령이 적을 수록, 미혼인 경우, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을 수록, 노조간부인 경우에 노조몰입 수준이 높았다. 이 결과는 Gordon 등(1980)과 어운태(1989)의 연구결과와 일치하고 있는데 연령과 노조몰입이 '부'의 상관관계를 갖는 이유를 연령이 높은 경우는 개인생활의 변동이 큰 시기를 벗어나 직무나 조직 보다는 가정 및 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애해야 하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 김기석 등(1989)과 박재호(1991)의 연구에서는 연령, 결혼여부 근무연한 등 개인적인 특성에 따른 노조몰입에서는 차이가 없었다고 주장하였다.

간호직의 경우 연령이 낮고 근무경력이 낮은 군에서 조직몰입 정도가 통계적으로 유의하게 낮아 McClose와 McCain(1987)의 연구와 일치하였다. 결국 대다수의 연구에서도 근무경력이 많을 수록 노조몰입 수준이 낮았는데, Sheldon(1971)은 근무경력이 길어지면 조직에 대한 투자가 증가하게 되고 이직에 따른 비용 발생으로 이직 가능성이 감소하므로 경력이 많아짐에 따라 노조몰입 수준은 낮아진다고 설명하고 있다.

최종학력과 노조몰입과의 관계에서 모든 직종에서 통계적으로 유의하지는 않았지만 간호직의 경우는 고졸이하 직원이 대학졸업이나 대학원 학위를 취득한 직원들에 비하여 노조몰입 수준이 높았다. 이러한 결과는 연구대상자들이 속한 병원조직에서 학력수준에 따라 승진 기회나 보수에 차이를 두고 있지 않았나 생각되며, 가령 학력수준에 따라 차이가 없더라도

대학이나 대학원을 졸업한 직원은 그렇지 않은 직원에 비하여 자발적인 자기개발 욕구가 높고 자신의 직무나 조직에 대해서 더 긍정적인 사고를 가지고 있는 것으로 추측되며, 이러한 요인이 높은 노조몰입을 낮추는 것으로 표현되었다고 생각된다. 그러나 이 연구에서 모든 병원에서 간호직과 의료기사직의 경우는 고졸이하 졸업자의 노조몰입 수준이 가장 낮았는데 이는 전체 대상자중 고졸이하 졸업자는 각각 2%와 6%정도로 비율이 극히 낮아서 고졸이하 학력자와 다른 학력집단의 노조몰입 차이에 대한 연구결과를 일반화 시키기에는 무리가 있다고 본다.

전반적으로 병원별로는 차이가 없었지만 모든 직종에서 노조간부직이 일반 평조합원에 비해 노조몰입 수준이 높은 것은 당연한 결과라고 생각되며, 병원직위에 따른 노조몰입 수준을 살펴보면 간호직과 의료기사직은 병원직위가 낮은 경우가 노조몰입 수준이 높았는데 직위는 연령이나 근무경력과 밀접한 관계가 있기 때문에 노조몰입에 영향을 미치는 것으로 추측되며, 이 결과는 직위가 높을 수록 조직의 핵심가치에 더 가깝게 접근할 기회가 많고 조직의 가치에 정면도전하는 경우가 드물기 때문에 노조몰입이 낮다는 배병룡(1983)의 주장을 지지하고 있다.

결혼상태에 따른 조직몰입 정도는 특히 종합병원과 간호직에서 기혼자의 노조몰입 수준이 미혼자에 비해 낮았는데 이는 기혼자가 미혼자에 비하여 연령과 근무경력이 많으며, 심리적으로 보다 더 안정적이며 책임감이 더 크기 때문일 것으로 생각된다.

연구대상자의 만족도 특성 요인에 따른 노조몰입 수준을 살펴보면 직무에 만족할 수록 노조몰입 정도는 통계적으로 유의하게 '부(否)'의 상관관계가 있었다. 특히 대학병원과 종합병원 모두 행정기술직에서 승진, 급여, 동료 및 상사관계 등에 대해 만족도가 높을 수록 노조몰입 수준은 낮아짐을 알 수 있었다. 노조몰입에서 가장 많이 언급된 직무만족은 노조의 성격, 노동관계 분위기 등의 조절효과로 인해 다르게 나타날 수도 있지만 일반적으로 직무불만족은 노조결성과 노조몰입과 연관이 있다는 연구결과(Fullagar & Barling, 1989; Gordon et al., 1980; Borjas, 1979)와 일치하였다. 또한 경영자나 관리자들의 태도가 노조몰입에 영향을 미칠 것으로 생각되는데 즉, 관리자와 관계가 좋지 않은 조합원들은 노동조합을 통하여 관리자들에 대한 부당한 행위에 자신을 보호하려는 의도에서 노동조합에 몰입할 것으로 가정된다. Magenau와 Martin(1985), Fukami와 Larson(1984)은 조합원들의 관리자들에 대한 태도와 노동조합 몰입간의 관계는 부정적일 수록 노조에 더 몰입한다고 하였으며, Barling 등(1992), Jeong(1990), Martin(1986)등의 연구에서는 노동조합에 대한 관리자들에 대한 태도가 노조몰입에 영향을 미친다고 하였다. 이 연구에서도 모든 병원에서 특히 의료기사직의 경우 이전의 연구

결과와 유사한 결과를 보였다.

노동조합관계와 노조몰입의 관련성을 살펴보면 먼저 노조에 만족할 수록 노조몰입 수준이 높았는데 이 결과는 이전의 연구, 특히 Gordon(1984)과 김정한(1984), 윤홍우(1986), 김령희(1995)의 연구에서 노조만족과 노조몰입도는 '정'의 관련성이 있었다는 연구결과와 일치하는 결과이다. 즉, 노동조합의 활동에 대한 만족이 높을 수록 또한 조합원의 의견수렴 과정과 노조내 민주적 절차 등에 대한 만족이 높을 수록 노동조합 몰입도가 높아질 것으로 가정된다.

동료들의 태도(사회화 경험)와 노조몰입 수준의 관련성을 살펴보면 모든 병원과 직종별로 동료들의 태도에 긍정적으로 인지할 수록 노조몰입 수준이 높았는데 이 결과는 Gordon 등(1980), Fullagar과 Barling(1989)의 연구에서 사회화 경험과 노동조합 몰입 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다는 결과와 일치하는 것이다. 또한 김정한(1984)과 송학준(1992)의 연구에서는 노조에서의 초기사회화 경험을 긍정적으로 인지한 조합원은 부정적으로 인지한 조합원보다 노조몰입 수준이 높았다고 하였다. 신윤성(1997)의 연구에서도 사회적 관계와 노조몰입이 정적 상관관계를 보였다. 결국 이 결과는 조합원은 동료들의 노동조합에 대한 태도에 영향을 받아 노조에 대한 태도가 형성되고 노조몰입도가 결정된다는 것을 유추해 볼 수 있다.

노사관계 분위기와 노조몰입 수준의 관련성을 살펴보면 대학병원보다는 종합병원에서, 특히 모든 직종에서 노사관계 분위기 좋을 수록 노조몰입 수준이 높았는데, 이 연구결과는 노조와 직장에 동시 충성심과 노사관계 특성에 관한 연구(Gallagher,1989)와 일치하는 것으로 협동적 노사관계를 진작하는 것이 노조와 직장몰입을 동시에 제고하는 방안이라는 결과를 보였다. 즉 직장조직과 노동조합조직에 동시에 속해있는 조합원들로서는 두 조직에 대해 역할 갈등을 경험하게 되는데 노사관계 분위기가 좋을 수록 조합원은 직장과 노조조직에 동시에 몰입하게 될 것으로 가정된다.

직장애착도와 노조몰입 수준의 관련성은 모든 병원의 전 직종에서 3가지 직장애착도 유형 중 직장에 대한 감성적 애착 수준이 높을 수록 노조몰입 수준이 높았다. 즉, 직장인 자기 자신을 병원과 일체화시키고 그 병원의 구성원임을 기쁘게 생각하는 것을 애착 수준이 노조몰입을 높이는 결과를 보였다는 것이다. 이러한 결과는 노조원들은 노조와 직장 및 경영진 양쪽에 충성심을 보이는 이중충성심을 가지고 있으며, 노조에 대한 만족도는 직무 및 직장에 대한 애착도와 밀접한 관련이 있다는 연구결과(Purcell, 1960; Hemner & Smith, 1978)와 일치하는 것이다. 또한 Gallagher(1989)의 노조와 직장에 동시 충성심과 노사관계 특성에 관한 연구에서 조사대상의 과반수가 노조와 직장에 동시에 높은 몰입수준을 보였다는 연구결



과와도 어느 정도 일치하는 것이다.

#### 나. 다변량분석 결과

노조몰입 수준의 중요 영향 요인은 병원별로 차이가 있을 것이므로 병원별로 다중회귀분석을 한 결과 대학병원의 노조몰입은 노조경력이 많을 수록, 노조간부인 경우, 규범적 애착 수준이 강할 수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식할 수록 영향을 주었으며, 종합병원은 노조직위가 간부인 경우, 관리자의 태도 및 운영에 불만족 할 수록, 직장에 대한 감성적 애착 수준이 높을 수록, 노조와 동료들의 태도에 만족할 수록 노조몰입에 영향을 주어 병원별로 차이가 있음을 보여 주었다.

이상과 같은 결과로 미루어 볼때 대학병원 노조원들의 노조몰입 수준은 직장이나 직무에 대한 만족에 의해 결정되는 것이 아니라 자기 주위의 노조원들의 태도와 병원조직의 목표에 부응하여 일하려는 규범적 애착수준 등의 요인에 의하여 영향을 받고 있음을 알 수 있었다. 즉, 대학병원 노조몰입 수준 영향 요인으로 노조에 대한 동료들의 태도요인과 규범적 애착수준이 노조몰입에 큰 영향을 미친다는 결과는 대학병원 조합원들은 자신이 속해 있는 준거집단에서의 사회화 경험이 중요하고 병원조직의 목표달성을 위해 일하는 것이 당연한 의무면서 도덕적인 일이라고 생각한다는 의미한다.

종합병원 노조원들의 노조몰입 수준은 주로 노조지위가 간부인 경우, 관리자의 태도 및 운영에 불만족 하거나 직장에 대한 감성적 애착수준이 높은 경우와 노조 및 동료들의 태도에 만족하는 경우 등 병원경영자의 직무와 직장 또는 노조관계 등 다양한 요인에 의해 노조몰입 수준이 결정됨을 알 수 있었다. 즉, 종합병원 노조몰입 수준은 병원경영자 태도 만족과 직장에 대한 애착 뿐만 아니라 노조로서의 기능과 역할을 제대로 수행하고 조합원들의 요구와 의견을 수렴하여 노조에 대한 만족도를 제고할 때 노조몰입 수준은 증대될 것으로 예측되었다.

노조몰입 수준이 직종별로도 차이가 있을 것으로 가정되어 직종별로 노조몰입수준에 영향을 미치는 요인을 다중회귀분석하여 살펴본 결과 행정기술직의 경우 인구사회학적 특성 중에는 남자가 여자에 비해, 노조직위가 높은 경우, 노조와 동료들의 태도 등 노조와의 관계가 좋은 경우에 노조몰입과 '정'의 관계를 보여주고 있다. 이 결과는 행정직의 노조몰입 수준은 직무와 직장에 대한 만족도나 애착정도가 수준에서 결정되는 것이 아니라 남자들을 중심으로 노조와의 관계에 많은 영향을 받고 있음을 보여준 결과라고 할 수 있다.

간호직의 노조몰입 수준은 학력수준이 낮고, 직무에 만족할 수록, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높은 경우와 노조와의 관계가 좋고 만족할 수록 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤

는데 결국 간호직은 직무에 만족할 때, 즉, 병원에서의 급여, 승진, 동료 및 상사관계에 대해 만족할 수록 노조몰입이 증가하고 있으며, 특히 개인보다는 공동체인 조직을 더 중시하여 직장과 본인을 일체화 시키려는 감성적 애착수준을 강조하고 동료들과 노조활동, 노사관계 분위기 등 공동체 의식을 형성하는데 노력을 기울이려는 인식이 강할 수록 노조몰입에 영향을 주고 있음을 알 수 있었다.

의료기사직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성과 만족도 특성 중에서 노조몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었으며, 직장에착도 특성 중에는 감성적 애착 요인이 노조몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 결국 의료기사직은 본인이 직장과 일체감을 느끼며, 직장의 일원으로서 본인이 하고 있는 일에 대해 흥미가 있고 성취감을 갖고 있을 때 노조몰입이 강해짐을 알 수 있었으며, 또한 동료 직원간의 우호적이며 노조활동에 만족하고 협력적일 때 노조몰입이 증가하고 있음을 알 수 있었다.

## V. 결 론

이 연구는 병원조직관리 측면에서 추구되어야 할 노조관리 향상방안을 모색하여 조직생활의 질을 높여주고 각 병원의 발전을 위해 필요한 정책개발의 기초자료로 활용하고자 1개의 대학병원과 3개의 종합병원에 근무하고 있는 직원 중에 510명을 대상으로 노조몰입 정도와 관련된 영향 요인이 무엇이며, 병원간 또는 직종간에 어느 정도 차이가 있는지를 비교 분석하였다. 연구의 분석단위는 개인이며 조사자료는 각 병원에서 근무하고 있는 행정기술직, 간호직, 의료기사직직원들을 대상으로 설문지를 통하여 획득하였으며, 이 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 노조몰입 수준은 종합병원이 대학병원에 비해, 연령이 적을 수록, 의료기사직이 기타직에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을 수록, 노조지위가 높은 군에서 높았다.
2. 만족도 특성요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 행정기술직에서 직무에 불만족 할 수록 높았으며, 특히 의료기사직의 경우 관리자의 태도에 불만족 할 수록 높았다.
3. 연구대상자의 직장에착도 요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 전 직종에서 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을 수록 높았다.

4. 연구대상자의 노동조합 관계 요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 전 직종에서 노조에 대해 만족도가 높을 수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식할 수록 높았다. 노사관계 분위기와 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 전 직종에서 노사관계 분위기가 좋을 수록 높았다.

5. 노조몰입 정도의 중요 영향 요인을 구명하기 위한 다중회귀분석 결과 노조경력이 많을 수록, 노조지위가 높은 경우, 직무만족 및 관리자의 태도에 불만족할 수록, 직장에 대한 감성적 애착이 높을 수록, 노조관계에 만족하고, 노사분위기가 좋을 수록 노조몰입 수준은 높았다.

6. 병원별 노조몰입 수준의 중요 영향 요인을 구명하기 위한 다중회귀분석결과 대학병원은 노조경력이 많을 수록, 노조간부인 경우, 규범적 애착수준이 높을 수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식 할수록 노조몰입에 영향을 주었으며, 종합병원은 노조직위가 간부인 경우, 관리자의 태도 및 운영에 불만족 할 수록, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을 수록, 노조와 동료들의 태도에 만족할 수록 노조몰입에 영향을 주었다.

7. 각 직종별 노조몰입 수준의 중요 영향요인은 행정기술직의 경우 남자가 여자에 비해, 노조직위가 높은 경우, 노조와 동료들의 태도 등 노조와의 관계가 좋은 경우에 그 수준이 높았다. 간호직은 학력수준이 낮고, 직무에 만족할 수록, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높은 경우와 노조와의 관계가 좋고 만족할 수록 그 수준이 높았으며, 의료기사직은 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을 수록 노조몰입 수준이 높았다.

이 연구는 직무만족, 직장애착, 노사 및 노조관계 및 노조몰입이라는 조직요인들간의 관계를 구명하는데 유용한 틀을 제시하지 못한 제한점은 있지만 노조관리에 대한 연구관심을 자극하고, 미래의 보다 발전된 연구를 위한 방향을 제시하였다는 데에 연구의 의의가 있다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 병원직원들의 노조몰입 수준은 직무만족과 관리자의 태도, 감성적 직장애착, 노조만족 요인 그리고 동료직원들에 대한 노조에 대한 태도, 노사분위기 등 여러 가지 요인에 의해 결정된다고 할 수 있다.

결론적으로 병원경영자는 병원장의 경영요인이 노조몰입에 직접적인 영향 요인이므로 병원경영의 투명성이 제고와 노조에 대한 민주적이고 유연한 자세로의 태도 전환이 필요하며, 노조몰입의 중요영향 요인인 직무만족을 높일 수 있는 대책을 마련되어야 할 것이다. 특히 종합병원 근무자와 간호직종 근무자의 가장 만족하는 유형이 동료 및 상사간의 관계에 대한 측면이므로 원만한 인간관계가 지속될 수 있는 노력이 필요하다. 병원노조는 노조로서의 역할과 기능을 제대로 수행하고 조합원의 요구와 의견을 수렴하여 노조에 대한 만족도를 제고

할 때 노조몰입 수준은 증대될 것으로 본다. 특히 병원직원이 속해있는 준거집단에서의 사회화 경험이 노조몰입에 중요한 영향을 주므로 노조에 대해 우호적 태도와 광범위한 지지를 확보하는 것이 필요하다고 본다.

향후 병원직원들의 노조몰입 연구를 위해서는 조직요인들의 종합적인 관계를 판단 평가할 수 있는 좀 더 과학적이고 객관적인 도구의 개발과 함께 이 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 반복 연구가 이루어지길 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 김규정(1997). 신판 행정학 원론. 서울: 법무사
- 김기석, 성영신(1989). 김철민. 노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지 산업 및 조직, 2(1): 14-43
- 김령희(1995). 노동조합 몰입의 결정요인에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문
- 김수곤(1987). 한국의 노사문제. 한국경제신문사
- 김시운(2001). 교원의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 결정요인분석. 인하대학교 대학원 박사학위논문
- 김영훈(2001). 병원종사자의 조직구조 및 조직문화 인식과 조직 갈등 경험 조직몰입간의 관계. 연세대학교 대학원 박사학위 논문
- 김정한(1994). 노동조합 몰입도의 결정요인에 관한 연구. 서강대학교 대학원 박사학위논문
- 박재호(1991). 노조관여에 영향을 미치는 조직 심리학적 변인에 관한 연구. 영남대학교 인문과학연구소 인문연구, 12(2): 229-233
- 박호환(1985). 노조몰입과 주요관련 변수에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위 논문
- 서재현, 이진규(1994). 노조몰입과 조직몰입의 구성 타당성 연구. 경영학연구, 23(38): 41-56
- 송호근(1991). 노동조합의 성격분화와 리더십의 안전성. 경영학연구, 9
- 손화익(2001). 병원종사자의 직무만족에 관한 연구. 계명대학교 정책대학원 석사학위 논문
- 송학준(1992). 근로자의 노동조합에 대한 몰입에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문
- 신광영, 박준식(1990). 노동조합의 조직과 운영에 관한 실태조사. 한국사회연구소(편). 노동조합 조직연구. 백산서당
- 신유근(1985). 조직행위론. 다산출판사
- 신윤성(1997). 노동조합 몰입에 대한 행위론적 영향요인에 관한 연구. 부산대학교 행정대학원 석

사학위논문

- 어윤태(1989). 노조관여 척도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문
- 유승흠(1998). 병원경영 이론과 실제. 서울: 수문사
- 윤홍우(1996). 화이트칼라 노동조합원의 이중 몰입에 관한 연구. 동국대학교 대학원 박사학위논문
- 이상준(1996). 한국병원 노조몰입도의 실증적 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문
- Allen NJ, Meyer JP(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *J of Occupational Psychology* 63: 1-18
- Borjas GT(1979). Job satisfactions, wages and unions. *Journal of Human Resources*, 14: 21-40
- Berger CJ, Olson CA, Boudreau JW(1983). Effects of unions on job satisfaction: The role of work-related values and perceived rewards. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32: 289-324
- Barling J, Wade B, Fullagar(1992). Predicting Employee Commitment to company and Union: Divergent Models. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 65: 234-240
- Colon E, Gallagher D(1987). Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status. *Academy of Management Journal*, 30: 151-162
- Etzioni AA(1975). *Comparative Analysis of complex Organizations*. New York: The Free Press Co.
- Fullagar C(1986). A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology*, 71(1): 129-136
- Fields MW, Master MF, Thacker JW(1987). Union commitment and membership support for political action: an exploratory analysis. *Journal of Labor Research*, 8(2): 121-130
- Freeman RB(1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 68: 135-141
- Fukami CV, Larson EW(1984). Commitment to Company and Union: Parallel Models. *Journal of Applied Psychology*, 69: 367-371
- Fullagar C, Barling J(1989). A longitudinal test of a model of the antecedents of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74: 213-227
- Gallagher DG, Clark PF(1989). Research on Union Commitment: Implications for Labor. *Labor Studies Journal*, 14(1): 189-196
- Gordon ME, Philpot JW, Burt RE, et al(1980). Commitment to the Union Development of a

- Measure and an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65: 479-499
- Gordon ME, Ladd RT, Beauvai LL(1984). The Job Satisfaction and Union Commitment of Unionized Engineers. *Industrial and Labor Relations Review*, 37: 359-370
- Hammer WC, Smith FJ(1978). Work attitudes as predictors of unionization activity. *Journal of Applied Psychology*, 63: 415-421
- Jeong Y(1990). Determinants of Employee's multiple Commitments to the Company and Union in Canada and Sweden: Parallel Models. Ph. D. Dissertation.
- Kanungo RN(1982). Measurement of job and work involvement. *J of Applied Psychology*, 67: 341-349
- Ladd RT, Gordon ME, Beauvais LL, et al(1982). Union commitment: replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 67: 350-357
- Macdonald S. Macntyre P(1997). The generic job satisfaction scale: scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2): 89-94
- Martin, JE, Magenau JM, Peterson MF(1986), Variables related to patterns of union stewards commitment. *Journal of Labor Research*, 7(4): 67-78
- Magenau JM, Martin JE(1988). Dual and unilateral commitment among stewards and rank-and file union members *Academy of Management Journal*, 31: 359-376
- Mellors(1990). The relationship between membership decline and union commitment: a field study of local unions in crisis. *Journal of Applied Psychology*, 75(3): 56-63
- Mowday RT, Steer RM, Porter LW(1979). The measurement of organizational commitment. *J of vacation behavior*, 14: 224-247
- Odehahn CA, Petty MM(1980). A comparison of levels of job satisfaction, role stress, and personnel competence between union members and nonmembers. *Academy of Management Journal*, 23: 150-155