병원행정직 종사자중 전공분야별 직무만족과 조직몰입
Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hospital Administrative Staffs according to Their Majors

황병덕
충남대 보건행정과

Byung-Deog Hwang(hwangbd@ch.ac.kr)

요약
본 연구는 병원행정직 종사자의 직무만족과 조직몰입도를 파악하고자 울산과 부산지역의 의료기관 행정직원에게 설문조사를 한 결과 338명이 연구대상자로 선정되었다. 직무만족도(임금요인, 담당직무, 승진, 대인관계요인) 조직몰입은 Likert 5점 척도로 5점(매우 그렇다)부터 1점(매우 그렇지 않다)으로 구성되었 다. 자료 분석은 빈도분석, 분산분석(ANOVA), 상관관계와 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다.
직무만족도는 의료기사전공, 보건(원무)행정전공, 간호사전공 그리고 고졸 및 기타 전공 순으로 높았다. 조직몰입도는 의료기사전공, 간호사전공, 보건(원무)행정전공, 그리고 고졸 및 기타 전공 순으로 높았다. 직무만족과 조직몰입 변수간의 상관관계는 임금, 담당직무, 승진, 대인, 조직몰입도 모두 뚜렷한 정의 관계로 나타났다.

■ 중심어 : | 직무만족 | 조직몰입도 | 병원행정직 |

Abstract
The purpose of this study is to analyze the level of job satisfaction and organizational commitment of administrative staffs in hospitals. The data for this study were collected through a self-administered survey with a structured questionnaire for 338 persons from administrative staffs working in hospitals in Ulsan and Busan Metropolitan cities.

The job satisfaction(factors such as wage, performance, duty, promotion and personal relations) and organizational commitment were scored from 5(very satisfied) to 1(very unsatisfied). The collected data from the survey were analyzed by frequency, ANOVA, correlation analysis and multiple regression analysis. The results are as follows:

Medical technicians, health administrators, nurses and the others were ranked in order in the job satisfaction. Medical technicians, nurses, health administrators, and the others were ranked in order in the organizational commitment. The correlation analysis showed that the job satisfaction and the organizational commitment had positive correlation in the factors of wage, performance duty, promotion and personal relations.

■ Keyword: | Job Satisfaction | Organizational Commitment | Administrative Staff |
1. 서론

오늘날 보건의료분야에서 병원경영환경은 매우
적절한 변화와 경쟁에 직면한 상황에서 복잡하고 다양
하게 변화되고 있다. 즉 우리나라의 병원조직은 환자중
심의 시장변화, 의료기술의 혁신적인 변화, 병원간 경쟁
의 심화 및 의료시장의 개방 등 급격한 환경변화에 노
출되어 있다[1]. 이렇듯 오늘날의 병원 내·외적경영환
경은 세계화, 무한경쟁, 의료기관 선택기회의 다양화 그
리고 고객의 기대상승 등의 영향을 해결한 것을 요구하
고 있고 이러한 문제를 실시간으로 극복하여야만 의료기
관의 생존이 가능하다고 단언하여도 지나친 말이 아닐
것이다.

의료시장 환경이 급변하고 병원기관간 경쟁이 심화
되면서 안정적인 시장을 확보하는 방안으로 '외부고
객의 중심도' 높이는 것이 대한 관심이 증대되고 있
다. 특히 예전에는 고객을 만족시킬 경우 재이용과 수
익증대를 연결될 것으로 기대되었으나 고객만족이 반
드시 재이용 및 수익증대에 이어지지만은 얽히는 연
구결과들이 제시되면서 소비자의 이용행태를 이해하기
위한 새로운 개념으로서 고객중심도에 관심이 모아지
고 있다[2]. 그러나 외부고객의 중심도를 확보하기 내기
위해로서 우선적으로 충족되어야 할 사항으로 반드시
내부고객의 만족이 달성을해야한다. 즉 내부고객이 그
조직의 비전, 인사고, 교육연수, 보수 등 영경험적에
만족하고 있어야만 조직의 분위기가 활성화되고 조직
의 생동감이 외부고객으로의 만족으로 전환되어 외부
고객중심도를 높이게 되고 비로소 그 조직이 목표하는
경영목표로 나타나게 되어 조직성과가 제고된다.

이러한 이유에서 모든 경영조직의 효율화에 대한 방
안은 인적자원관리, 생산관리, 직무만족의 환경화 등
여러 가지 요소가 영향을 미치지만 그 중 인적자원관리
가 제일 중요한 요인으로 인식되고 있고, 특히 노동집
약적인 특성을 가진 병원조직에서의 인적요인의 사기
와 인간관계는 그 어떤 조직보다 조직의 목표달성에 중
요한 영향요인이 된다.

병원조직을 구성하고 있는 모든 인적자원들 간의 유
기적인 협력과 만족한 관계가 유지될 때, 즉 병원조직
구성원들 간의 병원조직체계에 만족할 수 있을 때에 고
객인 환자에게 최선의 의료서비스를 제공할 수 있어 타
병원에 비해 경쟁의 우위를 확보할 수 있을 것이다. 그
러나 병원조직의 한 구성요인으로서 병원행정직 종사
자들이 업무수행을 위한 동기부여 혹은 성취욕구 부족
으로 인하여 업무생산성 낮은 경우 인력활용의 효율
성은 낮아질 것[3]이며, 이와 같이 인력활용의 효율성
은 낮을 경우 노동집약적 성격이 강한 병원조직의 경쟁력
이 약화되어 의료경영의 대내외적, 외적인 환경변화에 대
처하기 어렵게 될 것이다[4].

우리나라 병원조직의 한 측면에는 의료적지 지배적인
위치에 있고, 행정 관리적은 상대적으로 하위계층의 지
위를 확보하고 있어 행정관리직종사자들의 활동을 유발
하고 소외감의 느끼도록 하는 중요한 원인이 된다. 이
러한 현실은 현재 병원경제에서 노동이동 현상으로 나
타나오고 있으며 반면으로 조직의 성과는 분명한 것이 사
명할 만한 경향이 있는 실정이다. 따라서 경영자나 관리자들
은 전에 없이 종업원의 전직에 많은 신경을 쓰게 되었
고 전직요인이 무엇인가에 관심을 갖게 되었다. 특히
임금, 복리후생, 업무시간, 작업조건과 관련된 품질으
로 인한 자발적 전직의 경우에는 불만의 해소를 통하여
전직을 막거나 감소시킬 수 있으므로 구성원들의 전직
요인을 파악하는 것은 조직유지를 위한 측면에서 볼 때 유
용할 수 있다[5].

급변하는 의료환경에 능동적으로 대처하고 경영력
있는 의료조직으로 거듭나기 위해서는 병원조직구성원
들의 직무만족을 높이는 것에 관여하지 않으면, 특히 병원
행정직 종사자들은 나타 내어 차지하는 비중이 점점 높아지고 있다. 그러
나 아직까지 그 역할의 중요성을 간과하고 있는 병원들
은 직무만족 직무만족을 수행하는 측면에 지속적
으로 유지·관리하려는 노력을 아직 미친한 실정이
다.

직무만족(job satisfaction)이란 종업원이 담당직무와
조직간의 관계에 있어 가지는 주관적인 감정과 태도를
말하며 직무만족도가 높은 사람일수록 그 조직에서 계
속하여 근무하고자하는 동기유발이 강해지며 이런 힘은 소속감을 강하게 하여 이직률이 낮아진다. 또한 조직 구성원의 직무만족을 중요시하는 두 가지 요인으로 첫째, 직장생활의 직무만족이 생활전반에 큰 영향을 미쳐 생활의 질을 결정하게 되며, 둘째, 높은 직무만족은 높은 직무몰입을 유발하여 높은 생산성을 가져온다 [6][7]. 이러한 이유로 오랫동안 조직 구성원들의 직무만족 정도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되고 있다.

조직성과로서 조직몰입(organizational commitment)은 직무만족 뿐만 아니라 조직 구성원들의 업무성취로 조직의 목표와 가치를 수행하려는 신념과 조직에 대한 충성심과 신념 등으로 나타난다[8].

행정직 종사자의 직무만족도 조직몰입이 낮아 높은 이직률을 나타낸다면 그 조직은 잃은 업무공백으로 생산성이 저하되어 결국 의료기관간의 경쟁에서 도태되는 결과를 초래할 것이다. 즉 의료기관에 종사하는 다양한 직종에 비해 상대적으로 전문직종에서 소외되어 있었던 행정직이 안정화되어지지 못할 가능성이 병원행정직의 성과로 나타난 것이다.

따라서 본 연구는 병원에 종사하고 있는 다양한 전문직종에 비해 전문부서의 업무지원과 병원경영을 위한 업무를 수행하는 중요한 전문직종으로서 그 직무의 중요성과 그 역할이 강조되고 있는 병원행정직 종사자들 중 그들의 전공분야에 따른 직무만족도 조직몰입의 수 준 및 직무만족도 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인력관리에 기여하고 병원행정관리부문의 안정된 운영을 도모하여 병원 조직 관리 및 발전에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 변수 및 측정도구


2.1 인구사회학적 특성

인구사회학적 특성으로는 성, 연령, 학력, 전공분야, 결혼여부, 급여수준, 근속연수, 정규직, 병원규모, 지역 등으로 구성하였다.

2.2 직무만족

직무만족도(job satisfaction)의 척도는 The Job Descriptive Index를 근거로 하여 ‘임금관련’ 5문항, ‘당직부담관계’ 5문항, ‘승진관련’ 4문항 그리고 ‘대인관계’ 4문항 등 18문항으로 구성하였다. 직무만족도의 하위변수 각각의 Cronbach’s alpha 값은 임금 0.735, 당직부담 0.662, 승진 0.624 그리고 대인관계 0.735 이었다.

2.3 조직몰입

발한 정서적 몰입(6문항), 유지적 또는 규범적 몰입(5문항), 계속적 몰입(6문항) 중 이은주와 김광철[10]이 사용한 정서적 몰입 6가항으로 구성하였다. 조직몰입의 Cronbach's alpha 값은 0.826이었다.

3. 분석방법
자료의 통계분석은 한글 SPSS 12.0을 이용하여 인구사회학적특성은 빈도분석과 χ²-test를 실시하였고, 직무만족도와 관련된 임금, 담당직무, 승진, 대인관계 그리고 조직몰입도의 평균값의 차이를 분석하기 위하여 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 변수추정에 사용된 설문문항들의 신뢰도를 분석하기 위하여 Cronbach's alpha를 구하였다. 직무만족과 조직몰입 변수간의 상관관계(correlation analysis)와 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

### III. 결과
대상자의 전공분야에 따른 인구사회학적 특성은[표 1]과 같다. 대상자 338명 중 보건(의무)행정 전공 198명 (58.6%), 의료의사 26명(7.7%), 간호사 22명(6.5%) 그리고 고졸 및 기타 전공자 92명(27.2%)이었다. 통계적으로

| 표 1. 전공분야에 따른 인구사회학적 특성 |
|------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| | 구분 | 보건(의무)행정 | 의료의사 | 간호사 | 고졸 및 기타 |
| 연령(세) | 25 | 26(13.1) | 25(0.0) | 25(0.0) | 26(13.1) |
| 35-39 | 25-30 | 72(36.4) | 27(2.7) | 41(18.2) | 39(12.8) | 121(33.1) |
| 40-44 | 36(19.2) | 10(38.5) | 41(18.2) | 39(12.8) | 121(33.1) |
| 45-49 | 36(14.1) | 6(23.1) | 36(14.1) | 18(6.9) | 61(17.8) |
| 50+ | 41(14.5) | 4(15.4) | 19(7.1) | 6(1.8) | 36(10.7) |
| 성별 | 남 | 83(43.4) | 20(7.9) | 30(54.3) | 156(46.2) |
| | 여 | 112(56.6) | 6(2.3) | 22(100.0) | 42(14.7) | 182(53.8) |
| 학력 | 대학 | 112(56.6) | 6(2.3) | 22(100.0) | 42(14.7) | 182(53.8) |
| | 대학과목 | 22(10.9) | 6(2.3) | 22(100.0) | 42(14.7) | 182(53.8) |
| | 전문대학 | 124(62.6) | 22(8.6) | 14(63.6) | 34(12.0) | 194(57.4) |
| | 전문대학과목 | 62(31.3) | 27(10.7) | 36(14.1) | 102(32.2) | 122(35.8) |
| 결혼 여부 | 미혼 | 106(53.5) | 8(3.0) | 41(14.3) | 156(46.2) |
| | 기혼 | 92(44.5) | 18(6.9) | 54(18.7) | 182(53.8) |
| | 단임 | 52(26.3) | 0(0.0) | 0(0.0) | 26(8.4) | 78(22.9) |
| | 향간 | 52(26.3) | 41(14.5) | 20(7.1) | 24(7.1) | 82(24.3) |
| | 경력 | 38(19.2) | 10(38.5) | 41(14.3) | 20(7.1) | 72(21.3) |
| | 고졸 | 56(28.2) | 12(46.1) | 16(57.1) | 22(6.9) | 106(31.3) |
| 직위 | 사원 | 120(60.0) | 27(10.0) | 46(50.0) | 172(50.9) |
| | 주임 | 18(9.1) | 6(23.1) | 20(7.1) | 12(3.6) | 38(11.2) |
| | 계약직 | 22(11.1) | 4(14.5) | 6(21.7) | 16(5.7) | 48(14.2) |
| | 경력 | 26(13.1) | 8(30.8) | 15(54.8) | 56(16.8) |
| | 차관 이상 | 26(13.1) | 8(30.8) | 15(54.8) | 56(16.8) |
| | 100 | 18(9.1) | 0(0.0) | 0(0.0) | 8(2.7) | 26(7.7) |
| | 100-150 | 84(42.4) | 15(54.8) | 52(87.5) | 144(42.6) |
| | 150-200 | 44(22.2) | 8(30.8) | 16(57.1) | 78(23.1) |
| | 200-250 | 22(11.1) | 4(14.5) | 8(2.7) | 38(11.2) |
| | 250+ | 30(15.2) | 10(33.3) | 27(9.3) | 52(15.4) |
| 병원 규모 (평균) | 30 | 42(20.0) | 27(17.5) | 29(17.5) | 16(10.0) |
| | 51-80 | 34(17.2) | 6(32.1) | 36(18.6) | 62(31.3) |
| | 81-150 | 65(33.3) | 10(50.0) | 48(24.2) | 128(67.3) |
| | 151+ | 94(47.5) | 8(30.8) | 10(50.0) | 134(69.6) |
| 지역 | 동남 | 110(55.6) | 16(86.1) | 20(90.9) | 60(60.9) |
| | 북부 | 58(24.4) | 10(50.0) | 3(15.0) | 32(32.4) | 132(39.1) |
| | 계 | 168(58.6) | 26(7.7) | 52(17.5) | 33(11.7) | 338(100.0) |
로 유의한 변수로는 다음과 같다. 성별은 여자 53.8%(p<0.000), 학력은 전문대졸업 57.4%(p<0.000), 결혼여부는 기혼이 53.8%(p<0.002), 근속년수는 15년 이상이 31.3%(p<0.000), 병원규모는 151병상 이상이 39.6%(p<0.000) 그리고 지역은 용산이 60.9%(p<0.006) 이었다.

직무만족과 조직몰입도의 측정 문항별 평균점수는 [표 2]와 같으며 직무만족 요인의 측정문항별 유의한 차이를 나타낸 항목은 다음과 같다. 임금만족도 문항은 '임금 적정', '비교 임금은 적절', '타병원보다 고임금' 그리고 '임금체계를 잘 알고 있다'이었다. 담당직무 만족도 문항은 '가치 있는 일', '직책의 직무수행', '능력개발' 도 문항은 '가치 있는 일', '직책의 직무수행', '능력개발' 에 투입' 그리고 ' 업무수행의 결정권 보유' 등이었다. 승진만족도 문항은 '능력仅供 승진선호'와 '승진기회 공평'이었다. 대인관계만족도 문항은 '동료의 인정' '팀을 위해 책임'이었다.

조직몰입도는 '직장 이야기를 즐기함', '공정한 대우', '직장문화는 나의 문화로 인식' 그리고 '직장 의사결정' 등

<table>
<thead>
<tr>
<th>변수명</th>
<th>측정문항</th>
<th>보건(일부)</th>
<th>의료사</th>
<th>간호사</th>
<th>교육 및 기타</th>
<th>F</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>임금</td>
<td>나의 임금은 적정수준이다.</td>
<td>2.75 ± 1.032</td>
<td>2.38 ± 0.752</td>
<td>3.27 ± 0.632</td>
<td>2.66 ± 0.961</td>
<td>4.56**</td>
</tr>
<tr>
<td>담당 직무</td>
<td>다른 직원과 비교해 본 나의 임금은 적절하다.</td>
<td>2.77 ± 1.084</td>
<td>2.31 ± 0.736</td>
<td>3.18 ± 1.053</td>
<td>2.50 ± 0.777</td>
<td>4.69**</td>
</tr>
<tr>
<td>작업</td>
<td>직무수행의 임금수준은 타 병원보다 높다.</td>
<td>2.58 ± 1.086</td>
<td>2.46 ± 0.761</td>
<td>3.27 ± 0.767</td>
<td>2.33 ± 0.939</td>
<td>5.39***</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>직무수행의 임금체계를 잘 이해하고 있다.</td>
<td>2.64 ± 1.042</td>
<td>2.69 ± 0.928</td>
<td>2.55 ± 0.800</td>
<td>2.65 ± 0.670</td>
<td>1.09</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>제의할 가치 있는 일 중하고 있다.</td>
<td>2.57 ± 1.260</td>
<td>3.15 ± 1.190</td>
<td>3.00 ± 0.617</td>
<td>2.57 ± 0.929</td>
<td>2.90*</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>팀사로 직무수행이 적절하게 이루어지고 있다.</td>
<td>2.85 ± 0.949</td>
<td>3.23 ± 0.980</td>
<td>3.09 ± 0.294</td>
<td>2.63 ± 0.794</td>
<td>4.07**</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>나의 직무 내 능력개발에 많은 도움을 준다.</td>
<td>3.28 ± 0.988</td>
<td>3.46 ± 0.102</td>
<td>3.00 ± 0.617</td>
<td>2.98 ± 0.949</td>
<td>3.07*</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>동료 간에 업무 배분은 효율적이다.</td>
<td>2.97 ± 0.895</td>
<td>3.15 ± 0.967</td>
<td>2.64 ± 0.658</td>
<td>2.89 ± 0.733</td>
<td>1.60</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>내 직무와 관련된 의사결정에 만족할 만한 결정 권을 갖고 있다.</td>
<td>2.97 ± 0.992</td>
<td>3.62 ± 0.852</td>
<td>3.00 ± 0.756</td>
<td>2.76 ± 0.987</td>
<td>5.29***</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>의료에 대한 나의 승진 전망은 넓다.</td>
<td>2.64 ± 1.012</td>
<td>2.92 ± 0.107</td>
<td>2.64 ± 0.558</td>
<td>2.46 ± 0.331</td>
<td>1.718</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>나의 병원은 직장으로의 승진 전망은 넓다.</td>
<td>2.78 ± 0.940</td>
<td>1.92 ± 0.845</td>
<td>2.55 ± 0.912</td>
<td>2.70 ± 1.003</td>
<td>6.36***</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>나의 병원은 전반적으로 직장의 문화에 만족하고 있다.</td>
<td>2.84 ± 0.994</td>
<td>3.08 ± 1.017</td>
<td>2.64 ± 0.492</td>
<td>2.74 ± 1.015</td>
<td>1.088</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>나의 병원은 낮·여 간의 승진기회가 공평하다.</td>
<td>2.89 ± 0.944</td>
<td>3.54 ± 0.761</td>
<td>2.91 ± 1.192</td>
<td>2.72 ± 1.061</td>
<td>4.72***</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>병원의 개인적인 직무와 관련된 역할의 이해도를 높이고 있다.</td>
<td>3.72 ± 0.967</td>
<td>4.08 ± 0.935</td>
<td>3.55 ± 0.912</td>
<td>3.74 ± 0.971</td>
<td>1.400</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>동료들과의 노동 상호작용이 팀의 일원으로 나를 인정한다.</td>
<td>3.49 ± 0.859</td>
<td>4.00 ± 0.693</td>
<td>3.55 ± 0.510</td>
<td>3.33 ± 0.813</td>
<td>4.64***</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>동료들과의 노동 상호작용이 팀의 일원으로 나를 인정한다.</td>
<td>3.39 ± 0.738</td>
<td>3.77 ± 0.587</td>
<td>3.36 ± 0.658</td>
<td>3.41 ± 0.854</td>
<td>1.960</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족도</td>
<td>필요하다면 내가 속한 팀의 목표를 위해 병원의 노력이 나 책임을 지었다.</td>
<td>3.59 ± 0.890</td>
<td>4.34 ± 0.637</td>
<td>3.45 ± 0.912</td>
<td>3.78 ± 0.836</td>
<td>7.518***</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001
이었다.
전공분야에 따른 직무만족과 조직몰입의 수준비교는 [표 3]과 같다. 직무만족 요인 중 임금만족도는 간호사
전이 가장 높았고, 그 다음이 보건(원무)행정, 의료기
사 그리고 고용 및 기타 순이었으며 (p<0.017), 담당직
무만족도는 의료기사전공이 가장 높았고, 그 다음이 보
건(원무)행정, 간호사 그리고 고용 및 기타 순이었다
(p<0.000). 대인관계만족도는 의료기사전공이 가장 높
았고 그 다음이 고용 및 기타, 보건(원무)행정 그리고
간호사 순이었다 (p<0.002).

조직몰입도는 의료기사전공이 가장 높았고 그 다음
이 간호사, 보건(원무)행정 그리고 고용 및 기타 순이었
다 (p<0.015).

직무만족과 조직몰입 변수간의 상관관계는 [표 4]와
같다. 임금만족도와 대인관계만족도가 약한 상관관계
로 나타났으나, 나머지 변수들은 모두 높은 상관관계
를 나타내었다. 특히 담당직무만족도와 조직몰입도
간에는 가장 높은 상관관계가 나타났다.

표 3. 전공분야에 따른 직무만족과 조직몰입수준 비교

단위: 평균±표준편차

<table>
<thead>
<tr>
<th>요구변수</th>
<th>축정변수</th>
<th>보건(원무)행정</th>
<th>의료기사전공</th>
<th>간호사전공</th>
<th>고용 및 기타</th>
<th>F</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>직무만족</td>
<td>임금</td>
<td>2.646</td>
<td>0.804</td>
<td>2.600</td>
<td>0.625</td>
<td>3.055</td>
<td>0.479</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>담당직무</td>
<td>3.133</td>
<td>0.633</td>
<td>3.539</td>
<td>0.713</td>
<td>3.055</td>
<td>0.510</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>승진</td>
<td>2.785</td>
<td>0.574</td>
<td>2.866</td>
<td>0.496</td>
<td>2.682</td>
<td>0.513</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>대인관계</td>
<td>3.548</td>
<td>0.629</td>
<td>4.058</td>
<td>0.521</td>
<td>3.477</td>
<td>0.650</td>
</tr>
<tr>
<td>조직몰입</td>
<td></td>
<td>3.179</td>
<td>0.746</td>
<td>3.950</td>
<td>0.774</td>
<td>3.197</td>
<td>0.658</td>
</tr>
</tbody>
</table>

표 4. 직무만족과 조직몰입 변수간의 상관관계

<table>
<thead>
<tr>
<th>변수</th>
<th>임금</th>
<th>담당직무</th>
<th>승진</th>
<th>대인관계</th>
<th>조직몰입</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>직무만족</td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>임금</td>
<td>0.318**</td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>담당직무</td>
<td>0.311**</td>
<td>0.461**</td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>승진</td>
<td>0.152**</td>
<td>0.405**</td>
<td>0.307**</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>대인관계</td>
<td>0.490**</td>
<td>0.599**</td>
<td>0.418**</td>
<td>0.420**</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**p<0.01

표 5. 전공분야에 따른 직무만족이 조직몰임에 미치는 영향

<table>
<thead>
<tr>
<th>독립변수</th>
<th>종속변수</th>
<th>조직몰입</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>보건(원무)행정</td>
<td>의료기사전공</td>
</tr>
<tr>
<td>변수</td>
<td>β</td>
<td>t</td>
</tr>
<tr>
<td>통계 변수</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>면역</td>
<td>4.08***</td>
<td>3.609</td>
</tr>
<tr>
<td>생별</td>
<td>.051</td>
<td>.834</td>
</tr>
<tr>
<td>학력</td>
<td>-0.96</td>
<td>-1.566</td>
</tr>
<tr>
<td>결혼</td>
<td>-0.13</td>
<td>-1.83</td>
</tr>
<tr>
<td>근속년수</td>
<td>-3.32**</td>
<td>-3.185</td>
</tr>
<tr>
<td>직력</td>
<td>-0.023</td>
<td>-2.83</td>
</tr>
<tr>
<td>직무만족</td>
<td>.308***</td>
<td>5.096</td>
</tr>
<tr>
<td>임금</td>
<td>.413***</td>
<td>6.099</td>
</tr>
<tr>
<td>승진</td>
<td>.015</td>
<td>.223</td>
</tr>
<tr>
<td>대인관계</td>
<td>.139*</td>
<td>2.176</td>
</tr>
<tr>
<td>R²</td>
<td>.523</td>
<td>.995</td>
</tr>
<tr>
<td>F</td>
<td>20.503***</td>
<td>309.654***</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001
조직물질도를 총속수로서 한 전공분야에 따른 직무만족이 조직물질에 미치는 영향은 [표 5]와 같다.
보건(위무) 행정 전공은 전원(p<0.001), 임금 (p<0.001), 탐당직무(p<0.001) 그리고 대인관계(p<0.05)로 유의한 정(+)의 관계가, 근속년수( p<0.001)는 유의한 부(-)의 관계로 나타났다.

의료 기사 전공은 모든 항목에서 유의한 관계가 나타났는데 정(+)의 관계로 나타난 항목은 성별(p<0.001), 학력(p<0.01), 결혼(p<0.01), 직위( p<0.001), 탐당직무 (p<0.001) 그리고 승진(p<0.001)이었다. 연령(p<0.001), 근속년수(p<0.001), 임금(p<0.01) 그리고 대인관계 (p<0.001)는 부(-)의 관계로 나타났다.

간호사 전공은 근속년수(p<0.01)와 탐당직무(p<0.01)는 정(+)의 관계로, 결혼(p<0.05)은 부(-)의 관계로 나타났다.

고졸 및 기타 전공은 결혼(p<0.01), 임금(p<0.001), 승진(p<0.01) 그리고 대인관계(p<0.001)가 정(+)의 관계로 나타났다.

IV. 결론

본 연구는 병원 행정직종에 근무하고 있는 사람들을 전공분야에 따라 직무만족과 조직물질 수준에 차이가 있는지 그리고 전공분야에 따라 분야에 직무만족과 조직물질간의 관계에 미치는 영향에 대한 분석을 시도한 연구로 그 결과와 의미는 다음과 같다.


조직물질이 영향을 미치는 요인으로는 근속년수 길수록[12][15], 여자보다는 남자가 미혼보다는 기혼자가 연령이 높음수록, 교육수준이 높음수록(대학원졸), 직급이 높음수록(과장급) 그리고 근속년수는 길수록(15 년 이상) 높았다[12].

본 연구에서는 직무만족요인 중 임금만족도는 간호사가 가장 높고, 고졸 및 기타가 가장 낮았고, 탐당직무 만족도는 의료기사가 가장 높고 고졸 및 기타가 가장 낮았다. 중립 만족도는 의료기사가 가장 높고 고졸 및 기타가 가장 높았고, 대인관계 만족도는 의료기사가 가장 높고 간호사가 가장 높았다. 행정직 종사자 중 직무만족도가 가장 높은 전공분야는 의료기사, 보건(위무) 행정, 간호사 그리고 고졸 및 기타이었다.

조직물질도는 의료기사가 가장 높고 간호사, 보건(위무)행정 그리고 고졸 및 기타 순이었다. 전공분야에 따른 직무만족도 조직물질에 미치는 영향은 의료기사 전공이 연령, 성별, 학력, 결혼, 근속년수, 직위, 임금, 탐당직무, 승진 그리고 대인관계 모두에서 유의한 영향을 미쳤다. 보건(위무)행정 전공은 연령, 근속년수, 임금, 탐당직무 그리고 대인관계가 유의한 영향을 미쳤다. 간호사 전공은 결혼, 근속년수 그리고 탐당 직무가 유의한 영향을 미쳤으며 고졸 및 기타 전공은 결혼, 임금, 승진 그리고 대인관계가 유의한 영향을 미쳤다.


본연구의 한계점 및 향후 연구과제는 다음과 같다.
첫째, 조사대상자가 응답과 부친의 5개 의료기관을 대상으로 조사하였으나 현재 행정직에 종사하고 있는 의료기관과 간호사의 소수만이 연구대상자로 선정되었음은 강인한 단 연구결과를 일반화하기에는 무리가 따름 것으로 판단된다.

둘째, 본 연구는 설문을 통하여 실시되었기 때문에 연구대상자의 주관적 판단에 의존할 수밖에 없어 설문 조사가 가지고 있는 고유한 한계점을 내포하고 있으며 직무만족 요인 중 담당직무요인과 승진관련요인의 경우 내적신뢰도(cronbach’s a)의 값이 각각 0.662와 0.624로 그저 내적신뢰도의 기준인 0.7을 넘지 못하여 신뢰도의 문제를 가지고 있다. 따라서 향후에는 내적 신뢰도가 확보된 설문문항을 개발하여 사용하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌


[18] S. G. Hrebiaksi and J. A. Alutto, “Personal and


저자 소개

황병덕(Byung-Deog Hwang)  정회원

• 2000년 2월 : 경북대학교 보건학과(보건학박사)
• 2002년 2월 ~ 현재 : 춘천대학교 보건행정과 교수
  <관심분야> : 보건관리학, 병원인사, 조직관리