

중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향

유경원*, 하윤주**, 문지영***†, 김진하****
조선간호대학교 교수*, 전남과학대학교 전임강사**,
조선대학교 박사과정***, 조선대학교 병원 외과전담간호사****

<Abstract>

The effect of job satisfaction and self leadership of members of small and middle-sized hospital on organizational commitment

Gyoung-Won Yu*, Yun-Ju Ha**, Ji-Young Moon***†, Jin-Ha Kim****
*Professor, Chosun Nursing College, Gwangju, Korea**
*Full-time Lecturer, Chonnam Techno University of Nursing, Chonnam, Korea***
*Doctor's course, Chosun University of Nursing, Gwangju, Korea****
*Surgical Part Physician Assistant, Chosun University Hospital, Gwangju, Korea*****

The study was a descriptive research to investigate the effect of job satisfaction and self-leadership of members of small and middle-sized hospital on organizational commitment. Collection of data was conducted throughout members of small and middle-sized hospitals with explanation of purpose from 2011, Oct, 1st to 10th. Collected data was analyzed by T-test, ANOVA, Scheffe test and hierarchical regression analysis with utilizing SPSS Win 16.0.

As a result of the expected effect, a degree of effect on organizational commitment has explanation 65.1%(F=183.804) on job satisfaction and self

* 투고일자 : 2012년 10월 30일, 수정일자 : 2012년 11월 23일, 게재확정일자 : 2012년 12월 10일

† 교신저자 : 문지영, 조선대학교 박사과정, Tel: 062-231-7367, E-mail : dallsh4001@hanmail.net

* 이 논문은 2012년도 조선간호대학교 학술연구비의 지원을 받아 연구되었음.

leadership. Also, it was job satisfaction that was found to be more effective, where explanation for it was $\beta = .755$ and self-leadership $\beta = .264$.

With considering these facts, both factors are effective for organizational commitment. Therefore, to improve organizational commitment, it pays systemized strategies and ever more proactive efforts. To strengthen the self leadership, it needs changes in cultural aspects of hospitals to enlarge accessibility to information and opportunities for education and to expand freedom in their responsibility. Great effort on changing in cultural aspects of hospital would, based on effective interrelationship with members, improve efficacies of organization and efficiency of management.

Keywords : Hospitals, Job Satisfaction, Self leadership, Organizational commitment

I. 서 론

1. 연구의 필요성

한국의 의료전달체계는 1차, 2차, 3차 서비스로 나누어 의료서비스를 제공하기 위한 틀을 갖추어 의료 기관들 간에 협력체계를 구축할 수 있도록 하고 있으나, 오히려 이러한 체계는 적절히 가동되지 않고 의료기관이 상호경쟁 할 수 밖에 없는 상황으로 변해가고 있다. 특히 중소병원은 대규모의 자본과 기술력, 인적자원을 확보하고 있는 대형병원의 증가로 경영의 어려움이 가중되고 있으며(이영신, 2005), 중소병원 구성원의 이직이 증가하면서 최소한의 인력 확보에서도 어려움을 경험하고 있다.

병원 조직은 인적자원의 의존도가 높은 조직이기 때문에 중소병원의 경쟁력과 생산성 향상을 위해서는 조직구성원이 중요하게 고려되어야 한다. 특히 구성원의 조직몰입은 이직률을 낮출 뿐 아니라 조직의 목표달성을 위해 수행하는 업무의 질에 중요한 영향을 미치므로, 이직률의 증가로 인해 어려움을 겪고 있는 중소병원에서 조직몰입은 매우 중요하게 관리되어야 할 변수이다(최효진, 이은주, 2012).

중소병원이 대형병원과 비교해서 경쟁력을 가지기 위해서는 고객 만족도를 향상시켜 병원을 재방문하도록 해야 한다. 한 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 호의적인 태도인 직무만족은 구성원에게 사기를 형성하는 주요 요소로 작용하여 조직구성원의 근무 의욕을 북돋우고 개인의 성장과 발전뿐만 아니라 조직의 발전에 까지 영향을 미

친다는 점에서 매우 중요하며, 직무만족의 증가는 환자의 만족도를 증가시켜 병원의 재 방문의도에도 영향을 미친다(박현희 등, 2006). 또한 직무만족은 조직 내 인간관계를 원만하게 유지할 수 있게 하고, 이직률과 결근율을 감소시켜 생산성 향상에도 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Kirkman, Shapitp, 2001). 따라서 조직몰입의 선행변수로 인식되고 있는 직무만족은 중소병원의 경쟁력 강화를 위해 중요한 요인으로 고려되어야 한다.

또한 최근 중소병원에서는 변화된 경영환경에 부응하기 위해서 조직구성원의 잠재된 능력을 최대한 이끌어내는 새로운 차원의 리더십이 요구되고 있다. Manz(1986)가 주장한 셀프리더십은 리더, 조직, 자신의 욕구에 영향을 받아 형성될 수 있는 자기 스스로를 리드하는 내재된 리더십이란 측면에서 조직몰입의 형성에 중요한 요소라 할 수 있으며(고상환, 서재현, 2012), 셀프리더십을 발휘하는 구성원들은 주인의식이 증가되며, 팀이나 조직에 대해 높은 수준의 몰입을 보인다는 점을 고려해 볼 때(Houghton & Yoho, 2005), 셀프리더십이 중소병원 조직구성원의 조직몰입에 중요한 요인임을 알 수 있다.

이처럼 병원 경영에서 조직몰입, 직무만족, 셀프리더십은 중요하게 다루어지고 연구되고 있는 개념들이다. 그러나 선행연구는 병원의 조직구성원 중 주로 간호사를 대상으로 조직몰입과 직무만족의 상관관계를 파악하거나(박금자, 김요나, 2010; 강명희 등, 2011; 성미혜 등, 2011; 이해원, 2011; 유미, 김경숙, 2011) 간호사나 기업 조직구성원의 셀프리더십과 조직몰입의 상관관계를 파악하는 연구가(박경남, 박미경, 2008; 고상환, 서재현; 2012; 이강욱 등, 2010) 대부분이다. 따라서 중소병원 구성원 전체를 대상으로 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하는 연구는 의의가 있겠다고 할 수 있으며, 본 연구를 통해 중소병원의 경쟁력 강화를 위한 효과적인 인력 관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 다음과 같은 구체적 목적이 있다.

첫째, 중소병원 구성원의 일반적 특성, 직무특성을 파악한다.

둘째, 중소병원 구성원의 일반적 특성, 직무특성에 따른 직무만족, 셀프리더십 및 조직몰입 정도를 파악한다.

셋째, 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

II. 이론적 배경 및 가설의 설정

1. 직무만족과 조직몰입

직무만족과 조직몰입에 대해서는 수없이 많은 개념적 정의가 있지만 대표적인 정의로 직무만족은 개인이 직무를 수행하면서 경험한 업무 만족에 대한 정도로, 업무에 대한 즐겁고 긍정적인 감정 상태를 의미한다(Locke, 1976). 조직구성원의 직무만족에 영향을 주는 내재적 요인으로 직무 자체에 내재되어 있는 성취감, 안정감, 도전감 등의 개인적 특성이 있으며, 외재적 요인으로는 직무 외적인 환경과 관련된 조직정책, 감독, 근무조건, 급여 및 안전 등이 제시되고 있다. 하지만 동일한 직무와 근무환경이라도 구성원 개인이 느끼는 직무만족의 수준에는 차이가 있으므로, 주어진 직무의 가치와 조직환경을 인식하고 판단하는 개인특성이 가지는 의미와 영향력에 대한 연구가 진행되고 있는 상황이다(Fulford & Enz, 1995).

직무만족이 구성원의 태도변수로 지속적으로 주목받고 있는 이유는 자신의 직무에 대한 만족여부에 따라 조직전체에 대하여 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있기 때문이다. 정윤희와 심원술(2004)은 조직에 몰입된 구성원은 조직에 부정적인 영향을 미치는 이직과 같은 행동을 자제하고 안정감을 추구하기 때문에, 직무만족이 높은 구성원은 조직몰입 정도가 높고 조직목표에 기꺼이 적응하며 조직에 전심을 다하여 조직유효성을 증진시키는 반면, 만족하지 않는 구성원은 최선을 다하지 않으므로 업무 수행 시 자신의 잠재력보다 적게 하고 조직에서 요구되는 행동에 대해 최소한의 가능성만을 보이면서 만족해하고 조직의 생산성이나 유효성을 낮추는 방해적인 행동을 할 수도 있음을 보고하였다(Ostoff, 1992).

고명숙(2003)은 간호사의 조직몰입은 직무만족과 순상관관계가 있고, 유미와 김경숙(2011)은 간호 관리자의 직무만족과 직무몰입이 양(+)적 상관관계가 있음을 제시하면서, 조직의 의사결정 참여를 통해 구성원들이 관리에 대한 통제의식이 증가하고, 동기 부여가 되어 직무만족이 증가하고 이에 따라 조직몰입도 증가될 수 있음을 보고하였다. 또한 박금자와 김요나(2010)는 병원 간호사의 조직몰입을 가장 잘 예측하는 변인을 직무만족으로 제시하였고, 강명희 등(2011)은 조직구성원의 직무만족이 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다고 보고하면서 우수인력이 선발된 후에는 직무에 대한 만족과 조직몰입을 높일 수 있는 조직문화와 업무환경 조성이 필요함을 강조하였다. 이해원(2011)의 연구에서는 직무만족과 조직몰입과 높은 정적 상관관계를 가지며 구성원의 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다.

이처럼 여러 선행연구들에서 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났는

데 병원의 경우 조직구성원들의 직무에 대한 만족은 의료서비스의 질에 직접적으로 영향을 줄 수 있기에 직무만족의 중요성을 간과할 수 없을 것이다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 중소병원 구성원의 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 셀프리더십과 조직몰입

리더십 이론은 리더에 초점을 맞추던 것에서 구성원에게 초점을 맞추는 것으로 전환되고 있으며 21세기에 들어서면서 집단 구성원 모두가 리더십을 가져야 하며, 교육을 통하여 리더십을 개발할 수 있다는 육성이론의 중요성이 강조되고 있다. 셀프리더십은 과업이나 직무를 성공적으로 수행하기 위해서 본인 스스로 자신의 사고나 행동을 바람직한 방향으로 영향력을 행사하는 과정을 말하며(Manz, 1986), 자기관리를 포함하는 개념이다(Pearce & Manz, 2004). 이는 부하들로 하여금 일반적으로 자신이 아닌 리더들에 의해 이행되어왔던 영향력 행사의 보다 많은 부분을 책임지게 함으로써, 리더가 가졌던 전통적인 권위형태들에 대한 의존도를 줄일 수 있는 기초를 제공하게 된다는 점이 특징적인 사항이다(Lovelace, Manz & Alves, 2007).

Manz(1986)는 셀프리더십을 임파워먼트 조직에서 종업원의 열정과 몰입 그리고 성과에 아주 중요한 요소로 보았다. 그리고 셀프리더십을 발휘하는 구성원들은 그들이 맡은 직무나 과업 이상의 주인의식을 나타내며, 그 결과 자신의 직무와 목표 그리고 팀과 조직에 대해 셀프리더십을 발휘하지 않는 구성원들에 비해 더 높은 수준의 몰입을 보임을 제시하였다(Houghton & Yoho, 2005). 즉 조직구성원이 직무에 대한 업무수행 과정에서 주인의식을 가지고 직무를 보다 열정적으로 수행함으로써 그렇지 않은 구성원들에 비해 보다 더 높은 성과가 나타나고 더불어 많은 만족을 느끼며 조직에 대해서도 더 몰입하게 되는 것이다.

간호사를 대상으로 한 박경남과 박미경(2008)의 연구에서 셀프리더십은 자기개발 학습활동을 할수록 리더십 정도가 높았으며, 조직몰입에 정(+)의 영향이 있음을 보고하였고, 고상환과 서재현(2012)은 조직구성원이 스스로 목표를 설정하고 그 목표달성을 위하여 즐겁게 일할 수 있게 하는 셀프리더십은 조직구성원들이 조직에 대한 긍정적인 태도를 형성하게 됨에 따라 조직몰입을 더욱 촉진하는 결과를 나타낸다고 제시하면서 셀프리더십 전략의 중요성을 강조하였다. 또한 이강옥 등(2010)은 셀프리더십의 하위변수인 자기설정목표가 조직의 정서적, 유지적 몰입에 영향을 주는 요인임을 밝히면서 조직원들이 조직 내 활동에 책임감을 가지고 참여하기 위해서는 셀프리더십이 필요함을 제시하였다.

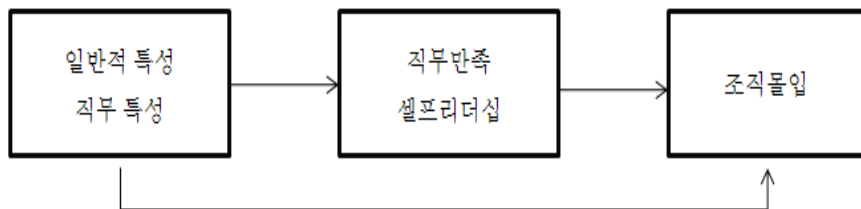
이상의 연구 결과들은 셀프리더십이 자신의 직무와 목표 그리고 팀과 조직에 바람직한 방향으로 영향력을 주어 조직몰입에 영향을 주는 요인임을 보여주며, 조직구성원에게 셀프리더십을 잘 이끌어 낸다면 자율통제를 통해 자발적인 헌신과 열정을 갖고 조직에 더욱 몰입할 수 있음을 나타낸다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 중소병원 구성원의 셀프리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구에서는 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보려고 한다. 이를 위해 직무만족, 셀프리더십, 일반적 특성 및 직무특성이 독립변수로 설정되었고 조직몰입이 종속변수로 설정되었다. 또한 일반적 특성과 직무특성에 따른 직무만족, 셀프리더십 및 조직몰입의 정도를 알아보려고 다음과 같은 연구모형을 도식화하였다<그림 1>.



<그림 1> 연구 모형

2. 조사대상 및 자료의 수집

본 연구는 G시와 G도의 10곳의 중소병원 구성원을 대상으로 병원에 연구의 목적과 취지를 설명한 뒤, 각 부서의 팀장을 통하여 2011년 10월 1일부터 10월 10일까지 자료수집 하였다. 병원 구성원에게 배부된 1,250부 중 불성실한 응답과 중심화 경향이 두드러진 응답지 등을 제외하고, 최종 1,200부를 회수(회수율: 96%)하여 최종 분석에 이용하였다.

3. 변수의 조작적 정의 및 측정

1) 직무만족

직무만족을 측정하는 척도는 다양하지만 Smith 등(1969)에 의해 개발된 JDI(job descriptive index)에서 10문항을 발췌하여 본 연구 목적에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 직무만족의 측정 변수로는 업무, 관리감독, 급여, 동료 및 승진기회이며 Likert 5점 척도로(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다) 측정하였고 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .813$ 이었다.

2) 셀프리더십

셀프리더십은 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위한 과정으로, 자기통제이론에 바탕을 둔 자기관리 개념을 확장한 것이다(Manz & Sims, 2001). Manz(1986)의 연구에 근거하여 사유적 셀프리더십, 자기관리, 자연보상 차원의 3개의 변수를 선정하여 측정하였으며 총 15문항으로 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높은 것을 의미하며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .910$ 이었다.

3) 조직몰입

조직 몰입을 측정하기 위해 Porter 등(1979)이 개발한 OCQ(organizational comitment questionnaire)를 김계정(1986)이 수정·보완한 것을 사용하였으며, 총 13 문항으로 구성되었다. 조직몰입의 측정 변수로는 자부심, 일체감의 정서적 몰입이며 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였고, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .893$ 이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료의 분석은 SPSS Win 16.0을 이용하였다. 일반적 특성 및 직무특성은 빈도와 백분율, 일반적 특성에 따른 계 변수는 T-검정, 분산분석(ANOVA)과 사후검정(scheffé test)으로 차이를 비교하였다. 가설 검증은 상관관계분석(pearson's correlation's)과 계층회귀분석(hierarchical regression analysis)을 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 특성

연구 대상자는 총 1200명으로 연령은 30대가 36%로 가장 많았고 20대 29.1%, 40대 24.8%순으로 나타났으며, 교육수준은 전문대 졸업이 61.4%로 가장 많았다. 직위는 일반직원이 79.5%로 가장 많았고, 결혼 상태는 기혼이 56.6%로 나타났다. 병원경력은 1-10년이 63.1%로 가장 많았고, 근무역할은 간호사가 53.4%로 가장 많았으며, 기타 20.4%, 행정직 15.2%, 의료기사 9.8%, 의사 1.3% 순으로 나타났다. 월 평균 소득은 200만원 미만이 71.3%로 가장 많았으며, 종교가 없는 사람이 39.7%로 나타났다. 상관의 리더십 유형은 비전제시형이 42.5%로 가장 많았으며, 전제형 31.2%, 방임형 14%, 보상형 12.2% 순으로 나타났다<표 1>.

2. 중소병원 구성원의 직무만족, 셀프리더십 및 조직몰입의 정도와 관계

중소병원 구성원의 직무만족은 5점 만점에서 평균 평점 3.2점으로 나타났고, 셀프리더십은 5점 만점 중 평균 평점 3.18점, 조직몰입의 경우 5점 만점 중 평균평점은 3.55점이었<표 2>. 중소병원 구성원의 직무만족은 조직몰입과 강한 상관관계($r=0.751$, $p<.001$)를 보였고, 셀프리더십과도 유의한 순상관관계($r=0.493$, $p<.001$)를 보여주었다. 또한 셀프리더십과 조직몰입도 순상관관계($r=0.569$, $p<.001$)를 나타냈다<표 3>.

3. 일반적 특성 및 직무특성에 따른 직무만족, 셀프리더십, 조직몰입의 정도

중소병원 구성원의 일반적 특성 및 직무특성에 따른 직무만족, 셀프리더십 및 조직몰입의 정도는 <표 4>와 같다. 직무만족은 직위, 근무역할, 급여, 종교, 근무 외 활동, 상사의 리더십 유형에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직위가 높을수록 직무만족이 높게 나타났고($F=13.28$, $p<.001$) 사후검정 결과 관장, 사무국장, 과장, 팀장이 일반직원이나 계약직 및 기타 구성원보다 직무만족이 높게 나타났다. 의사보다는 간호사, 의료기사, 행정직, 기타 집단에서 직무만족이 높게 나타났고($F=5.41$, $p<.001$), 급여를 많이 받을수록 직무만족도가 높게 나왔으나($F=3.61$, $p=.013$), 사후검정 결과 집단 간 유의한 차이는 없었다. 자기개발을 하고 있는 구성원의 직무만족이 높게 나타났고($F=17.17$, $p<.001$), 상사의 리더십 유형이 비전제시형일 때 직무만족이 높게 나타났다($F=33.88$, $p<.001$).

〈표 1〉 일반적 특성 및 직무특성

| 변 수 | 특 성 | 빈도(명) | (%) |
|------------|----------------|-------|------|
| 연령 | 20-29세 | 349 | 29.1 |
| | 30-39세 | 432 | 36.0 |
| | 40-49세 | 297 | 24.8 |
| | 50세 이상 | 122 | 10.2 |
| 교육수준 | 전문대졸업 | 737 | 61.4 |
| | 전문대 + 학사졸업 | 184 | 15.3 |
| | 대학졸업 | 210 | 17.5 |
| | 대학원 이상 | 69 | 5.8 |
| 직위 | 관장, 사무국장 | 18 | 1.5 |
| | 과장, 팀장 | 111 | 9.3 |
| | 일반직원 | 954 | 79.5 |
| | 계약직 및 기타 | 117 | 9.8 |
| 결혼상태 | 미혼 | 508 | 42.3 |
| | 기혼 | 679 | 56.6 |
| | 기타(이혼/별거/사망) | 13 | 1.1 |
| 병원경력 | 1년 미만 | 191 | 15.9 |
| | 1-10년 | 757 | 63.1 |
| | 11-20년 | 201 | 16.8 |
| 직종 | 간호사 | 641 | 53.4 |
| | 행정직 | 182 | 15.2 |
| | 의료기사 | 117 | 9.8 |
| | 기타 | 245 | 20.4 |
| | 의사 | 15 | 1.3 |
| 월 평균 소득 | 200만원 미만 | 855 | 71.3 |
| | 200만원-400만원 미만 | 319 | 26.6 |
| | 400만원-600만원 미만 | 17 | 1.4 |
| | 600만원 이상 | 9 | 0.8 |
| 종교 | 기독교 | 366 | 30.5 |
| | 천주교 | 133 | 11.1 |
| | 불교 | 106 | 8.8 |
| | 기타 | 119 | 9.9 |
| | 없음 | 476 | 39.7 |
| 근무 외 활동 | 자기개발 활동 | 450 | 37.5 |
| | 대학원 | 37 | 3.1 |
| | 기타 | 711 | 59.3 |
| 상사의 리더십 유형 | 전제형 | 374 | 31.2 |
| | 방임형 | 168 | 14.0 |
| | 보상형 | 146 | 12.2 |
| | 비전제시형 | 510 | 42.5 |

<표 2> 중소병원 구성원의 직무만족, 셀프리더십 및 조직몰입의 정도

| 변 수 | M±SD | Minimum | Maximum |
|-------|-----------|---------|---------|
| 직무만족 | 3.20±0.52 | 2.12 | 4.50 |
| 셀프리더십 | 3.18±0.59 | 2.08 | 4.52 |
| 조직몰입 | 3.55±0.53 | 2.23 | 4.71 |

<표 3> 중소병원 구성원의 직무만족, 셀프리더십 및 조직몰입 간의 관계

| 변수 | 직무만족 | 셀프리더십 | 조직몰입 |
|-------|---------------------|---------------------|-------|
| 직무만족 | 1.000 | | |
| 셀프리더십 | .493 ^{***} | 1.000 | |
| 조직몰입 | .751 ^{***} | .569 ^{***} | 1.000 |

^{***}P<.001

셀프리더십은 연령, 직위, 결혼상태, 병원경력, 종교, 근무 외 활동, 리더양상의 항목에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 20대, 30대 보다 40대, 50대 이상에서 셀프리더십이 더 높게 나타났다(F=3.08, $p=.027$), 직위가 높은 관장, 사무국장, 과장, 팀장 구성원의 셀프리더십이 높게 나왔으나(F=5.27, $p=.001$) 사후검정 결과 집단 간 유의한 차이는 없었다. 병원경력이 많을수록 셀프리더십이 높게 나타났으나(F=2.45, $p=.045$) 사후검정 결과 집단 간 유의한 차이는 없었으며, 자기개발을 하고 있는 구성원의 셀프리더십이 높게 나타났다(F=54.02, $p<.001$). 상관의 리더십 유형이 비전제시형일 때 전제형, 방임형, 보상형 보다 셀프리더십이 높게 나타났다(F=14.36, $p<.001$).

조직몰입은 40대, 50대 이상의 구성원에서(F=3.14, $p=.025$), 관장, 사무국장, 관장, 팀장 등의 직위가 높을수록(F=12.46, $p<.001$), 기혼자에서(F=5.13, $p=.006$), 21-30년, 31년 이상의 병원경력에서(F=8.51, $p<.001$), 근무 외 활동으로 자기개발을 하는 경우(F=7.75, $p<.001$), 비전제시형의 리더에서(F=34.01, $p<.001$) 높게 나타났다.

4. 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향

중소병원 구성원의 직무만족과 조직몰입과의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 검증한 결과는 <표 5>과 같다. 단계별 분석을 보면 1단계에서는 일반적 특성과 직무특성을 독립변수로 투입한 결과이며, 2단계는 직무만족을, 3단계는 셀프리더십을 투입한 결과로 단계 1, 2, 3 모두 $p<.001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 4> 구성원의 일반적 특성에 따른 직무만족, 셀프리더십, 조직몰입의 정도

| 특성 | 구분 | 직무만족 | | 셀프리더십 | | 조직몰입 | |
|-------------|-----------------------|-----------|--|----------|---|----------|--|
| | | M±SD | F/t(p) | M±SD | F/t(p) | M±SD | F/t(p) |
| 연령 | 20-29세 | 3,24±.51 | 1.80 (.145) | 3,50±.52 | 3.08 (.027) | 3,11±.55 | 3.14 (.025) |
| | 30-39세 | 3,21±.50 | | 3,53±.51 | | 3,18±.58 | |
| | 40-49세 | 3,17±.57 | | 3,62±.55 | | 3,24±.63 | |
| | 50세 이상 | 3,14±.55 | | 3,57±.53 | | 3,24±.63 | |
| 교육 수준 | 전문대졸 | 3,19±.51 | 2.11 (.097) | 3,54±.51 | 2.38 (.068) | 3,15±.58 | 2.75 (.042) |
| | 전문대+학사졸 | 3,15±.49 | | 3,50±.53 | | 3,16±.58 | |
| | 대학졸업 | 3,28±.53 | | 3,61±.55 | | 3,25±.59 | |
| | 대학원 이상 | 3,21±.76 | | 3,65±.56 | | 3,32±.73 | |
| 직위 | 관장, 사무국장 ^a | 3,63±.44 | 13.28 (.000) a,b>c,d [*] | 3,76±.46 | 5.27 (.001) | 3,47±.66 | 12.46 (.000) a,b>c,d [*] |
| | 관장, 팀장 ^b | 3,43±.50 | | 3,70±.57 | | 3,48±.55 | |
| | 일반직원 ^c | 3,18±.52 | | 3,52±.52 | | 3,15±.57 | |
| | 계약직 및 기타 ^d | 3,11±.59 | | 3,59±.47 | | 3,12±.66 | |
| 결혼 상태 | 미혼 ^a | 3,23±.51 | 1.37 (.255) | 3,52±.53 | 4.87 (.008) a,b>c [*] | 3,12±.56 | 5.13 (.006) |
| | 기혼 ^b | 3,18±.54 | | 3,58±.52 | | 3,23±.61 | |
| | 기타 ^c | 3,07±.39 | | 3,22±.48 | | 3,01±.51 | |
| 병원 경력 | 1년 미만 | 3,26±.55 | 1.60 (.174) | 3,59±.52 | 2.45 (.045) | 3,23±.54 | 8.51 (.000) |
| | 1-10년 | 3,19±.50 | | 3,53±.52 | | 3,14±.59 | |
| | 11-20년 | 3,15±.57 | | 3,53±.53 | | 3,17±.57 | |
| | 21-30년 | 3,26±.61 | | 3,75±.55 | | 3,60±.62 | |
| | 31년 이상 | 3,45±.51 | | 3,80±.55 | | 3,73±.64 | |
| 직종 | 간호사 ^a | 3,24±.50 | 5.41 (.000) a,b,c,d>e [*] | 3,57±.52 | 1.22 (.301) | 3,17±.57 | 1.87 (.113) |
| | 행정직 ^b | 3,26±.59 | | 3,57±.51 | | 3,26±.62 | |
| | 의료기사 ^c | 3,13±.51 | | 3,48±.57 | | 3,22±.57 | |
| | 기타 ^d | 3,19±.50 | | 3,51±.53 | | 3,15±.60 | |
| | 의사 ^e | 2,81±1.03 | | 3,60±.48 | | 2,92±.95 | |
| 월평균 소득 (만원) | 200 미만 | 3,20±.49 | 3.61 (.013) | 3,53±.51 | 1.88 (.130) | 3,15±.57 | 4.0 (.008) |
| | 200-400 미만 | 3,17±.62 | | 3,59±.55 | | 3,22±.64 | |
| | 400-600 미만 | 3,55±.52 | | 3,72±.64 | | 3,57±.54 | |
| | 600 이상 | 3,47±.45 | | 3,70±.50 | | 3,36±.46 | |
| 종교 | 기독교 ^a | 3,21±.50 | 7.98 (.000) a,b,c,e>d [*] | 3,59±.53 | 2.83 (.024) | 3,20±.59 | 2.73 (.028) d>a,c,e<b [*] |
| | 천주교 ^b | 3,28±.50 | | 3,60±.54 | | 3,28±.58 | |
| | 불교 ^c | 3,26±.52 | | 3,64±.56 | | 3,19±.62 | |
| | 기타 ^d | 2,95±.65 | | 3,48±.53 | | 3,04±.68 | |
| | 없음 ^e | 3,22±.51 | | 3,51±.50 | | 3,17±.55 | |
| 근무외 활동 | 자기개발 ^a | 3,31±.53 | 17.17 (.000) a>b [*] | 3,75±.52 | 54.03 (.000) a>b,c [*] | 3,26±.61 | 7.75 (.000) a>b [*] |
| | 대학원 ^b | 3,05±.71 | | 3,52±.47 | | 3,04±.64 | |
| | 기타 ^c | 3,14±.50 | | 3,43±.49 | | 3,13±.57 | |
| 상사의 리더십 유형 | 전제형 ^a | 3,04±.56 | 33.88 (.000) a,b<c<d [*] | 3,02±.58 | 34.01 (.000) a,b,c<d [*] | 3,02±.58 | 34.01 (.000) a,b,c<d [*] |
| | 방임형 ^b | 3,06±.50 | | 3,00±.55 | | 3,00±.55 | |
| | 보상형 ^c | 3,22±.44 | | 3,12±.52 | | 3,12±.52 | |
| | 비전제시형 ^d | 3,36±.49 | | 3,37±.58 | | 3,37±.58 | |

* Scheffe test

중속변수인 조직몰입에 대한 변수별 설명력을 살펴보면 일반적 특성 및 직무 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 설명하는 1단계에서는 직위, 근무 외 활동, 상관의 리더십 양상에서 유의하였고($p < .05$), 10.6%($F = 14.051$)의 설명력을 나타내었다. 직무만족을 추가한 2단계에서는 연령, 병원경력, 직종, 근무 외 활동, 상관의 리더십 양상 및 직무만족에서 유의하였고($p < .05$), 60%($F = 161.477$)의 설명력을 나타내었다. 셀프리더십을 추가한 3단계에서는 연령, 병원경력, 직종, 근무 외 활동, 상관의 리더십 유형, 직무만족 및 셀프리더십에서 유의하였으며($p < .05$), 65.1%($F = 183.804$)의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 그러므로 중소병원 구성원의 직무만족이 조직몰입에 정의 영향을 미칠 것이라는 가설 1과 중소병원 구성원의 셀프리더십이 조직몰입에 정의 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 채택되었다. 따라서 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 높을수록 조직몰입이 강하다고 설명할 수 있다.

〈표 5〉 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향

| 변수 | 1단계 | | | 2단계 | | | 3단계 | | |
|---------------|---------|--------|------|---------|--------|------|---------|--------|------|
| | β | t | p | β | t | p | β | t | p |
| 연령 | .042 | 1.110 | .000 | .087 | 3.450 | .001 | .057 | 2.374 | .018 |
| 교육수준 | .025 | .859 | .267 | .017 | .846 | .398 | .019 | 1.040 | .098 |
| 직위 | -.122 | -4.194 | .390 | -.008 | -.401 | .688 | -.019 | -1.053 | .293 |
| 결혼상태 | .040 | 1.079 | .281 | .023 | .919 | .358 | .021 | .920 | .358 |
| 병원경력 | -.001 | -.039 | .969 | .049 | 2.184 | .029 | .049 | 2.372 | .018 |
| 직종 | -.016 | -.570 | .569 | .049 | 2.554 | .011 | .058 | 3.238 | .001 |
| 급여 | .025 | .753 | .452 | .008 | .346 | .729 | -.001 | -.062 | .951 |
| 종교 | -.001 | -.026 | .979 | .003 | .168 | .867 | .005 | .302 | .762 |
| 근무 외 활동 | -.091 | -3.227 | .001 | .086 | 3.328 | .001 | .066 | 3.601 | .000 |
| 상관의 리더십 유형 | .255 | 9.251 | .000 | .055 | 2.894 | .004 | .056 | 3.109 | .002 |
| 직무만족 | | | | .755 | 38.261 | .000 | .633 | 30.403 | .000 |
| 셀프리더십 | | | | | | | .264 | 12.799 | .000 |
| R^2 | .106 | | | .600 | | | .651 | | |
| F | 14.051 | | | 161.477 | | | 183.804 | | |
| p | .000 | | | .000 | | | .000 | | |

V. 논의 및 결론

의료 환경의 변화, 수도권 지역의 대형병원 증가와 대형병원으로의 인력 이직으로 중소병원의 경영이 날로 어려워지고 있는 실정이다. 따라서 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 중소병원의 경쟁력 강화를 위한 인력관리에 도움을 주고자 본 연구가 시도되었으며 선행연구를 바탕으로 본 연구결과를 고찰하고자 한다.

중소병원 구성원의 직위가 높은 사무국장, 관장, 팀장에서 직무만족과 조직몰입이 높은 것으로 나타났는데 이는 임경태 등(2004)의 연구와 일치하는 결과이며, 오랜 근무로 인한 조직과 직무에 높은 관심과 애착이 반영된 결과로 여겨진다. 또한 자기개발활동을 하는 구성원과 상관의 리더십 유형이 비전제시형일 때 직무만족, 셀프리더십 및 조직몰입이 모두 높은 것으로 나타났다. 이는 이윤현(2007)의 연구와 일치하는 결과이며, 자기개발을 함으로써 얻는 자신감과 사기가 직무에도 영향을 미쳤을 것이다. 또한 리더십은 관리자와 조직구성원간의 상호작용의 결과로 발휘되는 것으로 비전제시형 상관이 구성원들의 내재적인 동기를 높여주어 그들의 직무만족과 조직몰입이 높아진 것으로 여겨진다. 따라서 상관은 동기부여자로서 구성원들에게 자기개발 활동을 격려하고 병원은 자기개발을 위한 소모임 육성과 이에 따른 교육기회 제공방안을 모색하여야 할 것이다.

중소병원 구성원의 직무만족은 조직몰입과 강한 상관관계를 보였고, 셀프리더십과도 유의한 순상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 셀프리더십과 조직몰입도 순상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 조직구성원의 직무만족과 조직몰입의 긍정적인 상관성을 보고한 강명희 등(2011)과, Ting(2011)의 연구와 일치하는 결과이며, 셀프리더십과 조직몰입의 긍정적인 상관성을 확인한 박경남과 박미경(2008), Houghton & Yoho(2005)의 연구와도 일치하는 결과이다. 따라서 직무만족과 셀프리더십을 높이는 교육 및 프로그램을 적극적으로 활용하여 조직몰입을 강화하고, 병원조직에서는 직무만족, 셀프리더십 및 조직몰입을 연결된 순환 고리로 인식하여야 할 것이다.

중소병원 구성원의 일반적 특성과 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향정도는 10.3%(F=14.051), 일반적 특성, 직무특성 및 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향정도는 60%(F=161.477), 일반적 특성, 직무특성, 직무만족 및 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향정도는 65.1%(F=183.804)의 설명력으로 나타났다. 이는 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 높을수록 조직몰입에 강하다고 판단할 수 있다. 따라서 구성원의 직무만족과 셀프리더십을 강화하기 위해 다양한 교육기회와 정보를 제공

하고 구성원이 셀프리더십을 발휘할 수 있도록 의사결정의 기회를 확대하는 방향으로 병원문화를 개선하는 전략이 필요하다.

본 연구는 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입을 높이는 선행변수임을 확인하였다. 따라서 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십에 긍정적인 영향을 주기위해서 중소병원은 본 논문의 연구결과를 바탕으로 자기개발 기회의 제공과 상사의 리더십을 비전제시형으로 바꾸는 변화를 모색하여 조직구성원이 업무에 능동적으로 참여할 수 있는 통로를 제공하여야 할 것이다. 이러한 변화는 결과적으로 조직구성원의 직무몰입을 높임으로서 중소병원 경쟁력 강화에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다. 하지만 G광역시와 G도 소재 중소병원 구성원을 대상으로 이루어졌으므로 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있으며, 향후 본 연구 변수를 이용하여 반복연구와 대형병원 구성원과의 비교연구가 필요함을 제언한다.

참 고 문 헌

- 강명희, 김부희, 유영란, 임현진(2011). 조직구성원의 감성지능, 직무만족, 조직몰입, 조직충성 간의 구조적 관계 규명. 기업교육연구, 13(2): 111-135
- 고명숙(2003). 임상간호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회지, 9(3): 315-327
- 고상환, 서재현(2012). 변혁적 리더십, 조직후원인식, 성취욕구가 조직몰입에 미치는 영향: 셀프리더십을 중심으로. 대한경영학회지, 25(1): 135-459
- 김계정(1986). 이직결정 과정 모형에 관한 실증적 연구. 고려대학교대학원 석사학위논문
- 박경님, 박미경(2008). 간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행도에 관한 연구. 간호행정학회지, 14(1): 63-71
- 박금자, 김요나(2010). 병원 간호사의 조직몰입 영향 요인. 간호행정학회지, 16(3): 250-258
- 박현희, 박경숙, 염영희, 김경희(2006). 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 대한간호학회지, 36(2): 244-254
- 성미혜, 최원주, 천혜경(2011). 병원간호사의 부정적 감정조절, 정서억제, 직무만족 및 조직몰입 간의 관계. 기본간호학회지, 18(2): 258-266
- 유미, 김경숙(2011). 조직분권화, 의사결정참여, 직무만족이 간호 관리자의 조직몰입에

- 미치는 영향. 대한간호학회지, 17(3): 357-367
- 이강옥, 신정아, 한복환(2010). 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한국비즈니스리뷰, 3(1): 73-93
- 이영신(2005). 의료환경 변화와 중소병원의 경쟁력 확보전략. 경영정보, 16(1): 19-26
- 이윤현(2007). 병원직원의 직무만족 요인분석. 보건과 사회과학, 20(1): 127-156
- 이혜원(2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 한국유아교육 보육행정연구, 15(2): 109-126
- 임경태, 강명근, 전재두, 박계남, 김기순(2004). 일부 중소병원 조직구성원의 갈등이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 조선대학교 의대논문집, 29(1): 252-273
- 정운호, 심원술(2004). 인구통계학적 특성에 따른 조직구성원의 조직몰입의 차이에 관한 연구. 인력개발연구, 6(2): 95-126
- 최효진, 이은주(2012). 중소병원 간호사의 내부마케팅과 조직몰입의 관계에 대한 직무만족의 매개효과. 간호행정학회지, 18(3): 329-337
- Fulford, M. D. & Enz, C. A.(1995). Human resources as a strategic partner in a multiunit-restaurants. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 36(3): 24-29
- Houhgton, J. D. & Yoho, S. K.(2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged? Journal of Leadership and Organization Studies, 11(4): 65-84
- Kirkman, B. L. & Shapito, D. L.(2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work team: The mediating role of employee resistance. Academy of Management Journal, 44(3): 557-569
- Locke, E. A.(1976). The nature and cause of job satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago, Rand McNally
- Lovelace, K. J., Manz, C. C. & Alves, J. C.(2007). Work stress and leadership development: the role of self-leadership shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. Human

Resources Management Review, 17: 374-387

Manz, C. C.(1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self influence processes in organizations. Academy of Management Review, 11(3): 585-600

Manz, C. C. & Sims, H. P.(2001). New super leadership: leading others to lead themselves. Berrett-Koehler, SF, CA

Ostoff, C.(1992). The relationship between satisfaction attitudes and performance: an organizational level analysis. Journal of Applied Psychology, 77(6): 963-974

Pearce, C. L. & Manz, C. C.(2004). Shared leadership: cultivate both shared and self-leadership. Executive excellence, 21(7): 21-39

Porter, L. W., Mowday, R. T. & Steer, R. M.(1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14: 224-247

Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L.(1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes. Chicago, Rand Mc Nally

Ting, S. C.(2011). The effect of internal marketing on organizational commitment: Job involvement and job satisfaction as mediators. Educational administration quarterly, 47(2): 353-382