

병원직원들의 노동조합 몰입에
영향을 미치는 요인

연세대학교 보건대학원

병원행정학과

남 철 식

병원직원들의 노동조합 몰입에
영향을 미치는 요인

지도 유 승 흠 교수

이 논문을 보건학석사학위 논문으로 제출함

2004년 6월 일

연세대학교 보건대학원

병원 행정학과

남 철 식

남철식의 보건학석사 학위논문을 인준함.

심사위원 _____ (인)

심사위원 _____ (인)

심사위원 _____ (인)

연세대학교 보건대학원

2004년 6월 일

감사의 말씀

한여름의 태양만큼 뜨거운 학구열로 만학의 힘든 길을 걸어온 7년.
또 하나의 인생의 봉우리를 넘는다는 희열보다는 반성과 아쉬움이 더해갑니다.
논문이 완성될 때까지 물심양면 지도와 격려로 용기를 주신 교수님과 선·후배
님께 감사드립니다.

이 논문이 완성되기까지 올바른 학문의 길을 갈 수 있도록 학문의 자세를
일깨워주신 유승흠 대학원장님께 머리 숙여 깊이 감사드립니다.

배움에 대한 필요성과 동기부여로 어려울 때마다 많은 격려와 칭찬을 아끼
지 않은 손태용 교수님, 바쁘신 시간에도 논문의 세심한 지도와 조언을 해주신
박웅섭 교수님과 보건대학원 교수님께 감사드립니다. 연구에 도움을 주신 김정
인 선배, 번역에 도움을 준 이재승, 자료수집과 분석에 많은 도움을 준 이창재,
이창희 후배님께 감사를 드립니다. 오랜 시간 학업에 임할 수 있도록 많은 관
심과 배려를 아끼지 않으신 이창근 병원장님과 김영호, 유명호 외 직장동료 여
러분께 감사의 마음을 전합니다.

가족애와 함께 항상 따뜻한 마음으로 격려와 용기를 주신 둘째 형님, 누님,
혜영, 현미에게 고마움을 전합니다. 언제나 따뜻한 마음으로 바라보기만 하시는
장모님, 큰 처남, 둘째 처형께 감사를 드립니다.

부족함이 많은 남편 곁에서 어려운 시간 항상 따뜻한 사랑과 칭찬으로 용기
를 주는 세상에서 제일 사랑하는 나의 아내 순화, 아빠의 부족한 시간 때문에
언제나 불만인 독수리 3형제 지윤, 이, 세진이와 이 기쁨을 나누고자합니다.

끝으로, 대학원 입학시험 때 별세하신 아버지님, 최근 뇌출혈로 쓰러져 고생하
시는 어머님께 오늘의 기쁨을 드립니다.

힘찬 내일이 와도 어제처럼 오늘을 열심히 살아가겠습니다.

2004 년 7 월

남 철 식 올림

차 례

국문요약	iii
I. 서 론	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구목적	3
II. 이론적 배경	4
1. 노조몰입에 대한 연구	4
2. 노조몰입과 직무만족	8
3. 노동조합과 노조몰입	11
III. 연구방법	13
1. 연구대상 및 자료수집 방법	13
2. 변수의 설정	14
3. 변수의 조작적 정의	14
4. 연구도구 및 측정방법	18
5. 분석방법	21
IV. 연구결과	23
1. 연구대상자의 특성 비교	23
2. 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준 비교	29
3. 노조몰입 수준 선행요인 비교	34
4. 노조몰입 수준에 미치는 영향 요인	38
V. 고 찰	45
1. 연구방법에 대한 고찰	45
2. 연구결과에 대한 고찰	46
VI. 결 론	53
참고문헌	56
부 록	61
영문초록	71

표 차 례

표 1. 연구대상 병원특성	13
표 2. 연구에 사용된 변수	17
표 3. 연구대상자의 특성 병원별 비교	24
표 4. 직무만족, 직장애착도, 노조 및 노사관계 특성에 따른 병원별 비교	25
표 5. 연구대상자 특성의 직종별 비교	27
표 6. 직무만족, 직장애착도, 노조 및 노사관계 특성에 따른 직종별 비교	28
표 7. 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준	30
표 8. 병원별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준 비교	31
표 9. 직종별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준 비교	33
표 10. 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계 특성 및 노조몰입 수준의 상관관계	35
표 11. 병원별 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계 특성 및 노조몰입 수준 상관관계	36
표 12. 직종별 만족도, 직장애착도, 노사와 노조관계 특성 및 노조몰입 수준 상관관계	38
표 13. 노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석 결과	40
표 14. 병원별 노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석 결과	42
표 15. 직종별 노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석 결과	44

그 립 차 례

그림 1. 연구 및 분석의 틀	22
------------------------	----

국문요약

이 연구는 병원조직관리 측면에서 노조관리 향상방안을 모색하여 조직생활의 질을 높여주는데 있다. 연구대상은 수도권 소재 1개의 대학병원과 3개의 종합병원에 근무하고 있는 직원 510명을 대상으로 하여 2004년 4월 26일부터 5월 7일까지 각 병원에서 근무하고 있는 행정기술직, 간호직, 의료기사직 직원들을 대상으로 설문지를 통하여 자료를 수집하였으며, 주요 결과는 다음과 같다.

1. 노조몰입 수준은 종합병원이 대학병원에 비해, 연령이 적을수록, 의료기사직이 기타직에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을수록, 노조지위가 높은 군에서 높았다.

2. 만족도 특성요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 행정기술직에서 직무에 불만족 할수록 높았으며, 의료기사직의 경우 관리자의 태도에 불만족 할수록 높았다.

3. 직장애착도 요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 전 직종에서 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을수록 높았다.

4. 노동조합관계 요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 전 직종에서 노조에 대해 만족도가 높을수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식할수록 높았다. 노사관계 분위기와 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 전 직종에서 노사관계 분위기가 좋을수록 높았다.

5. 노조몰입 수준의 중요 영향 요인을 구명하기 위한 다중회귀분석 결과 노

조몰입 수준은 노조경력이 많을수록, 직무만족 및 관리자의 태도에 불만족 할수록, 직장에 대한 감성적 애착도는 '정(正)'의 상관관계, 노조관계와 노사분위기는 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 특히 대학병원의 경우 노조경력이 많을수록, 노조간부인 경우, 규범적 애착수준이 높을수록, 동료들의 태도 요인이 '정(正)'의 상관관계를 보였다. 종합병원은 노조지위가 높을수록, 노조몰입 수준이 높았으며 관리자의 태도 및 운영요인과는 '부(否)'의 상관관계, 직장에 대한 감성적 애착수준은 '정(正)'의 상관관계, 노조와 동료들의 태도는 '정(正)'의 상관관계가 있었다.

6. 직종별 노조몰입 수준의 중요영향 요인은 행정기술직의 경우 남자가 여자에 비해, 노조와 동료들의 태도 등 노조와의 관계와 노조몰입 수준이 '정(正)'의 상관관계에 있었다. 간호직은 학력수준이 낮고, 직무에 만족할수록, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높은 경우와 노조와의 관계가 좋고 만족할수록 노조몰입 수준이 높았으며, 의료기사직은 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을수록 노조몰입 수준이 높았다.

결론적으로 병원경영자는 병원장의 태도 및 경영요인이 노조몰입에 직접적인 영향을 주므로 병원경영의 투명성 제고와 노조에 대한 민주적이고 유연한 자세로의 태도 전환이 필요하며, 직무만족을 높일 수 있는 대책을 마련되어야 할 것이다. 특히 종합병원 근무자와 간호직종 근무자의 직무만족을 높이기 위한 요인이 동료 및 상사간의 관계에 대한 측면이므로 원만한 인간관계가 지속될 수 있는 노력이 필요하다. 병원노조는 노조에 대한 만족도를 제고할 때 노조몰입은 증대되며, 병원 내에서의 사회화 경험이 노조몰입에 중요한 영향을 주므로 노조에 대해 우호적 태도와 광범위한 지지를 확보하는 것이 필요하다고 본다.

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.

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.

핵심 되는 말: 노동조합, 노조몰입, 병원직원

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 중 대방안으로 조직의 기본 철학, 신념, 또는 가치관을 체계적으로 수용하도록 유도하기 위한 조직문화 전략이 강조되고 있다(김정환, 1995).

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 조합원 대중의 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 고용목표를 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 연

구가 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(신광영, 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 병원조직구성원들의 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 병원 조직관리 측면에서 변화되어야 할 노조관리 향상방안을 모색하여 병원운영의 효율성과 조직생활의 질을 높이고자 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. 이론적 배경

1. 노조몰입에 대한 연구

개인은 한 개 이상의 대상에 동시에 몰입할 수 있으며(예를 들어 조직, 노조, 직종 등), 개인이 몰입한다는 것은 특정한 대상에 대한 가치관의 일치를 통한 심리적인 애착이나 소속욕구로 인하여 그것에 대해 동일시 감정을 소유하거나 특정한 대상에 헌신하는 것을 의미하는 것이다(O'Reilly & Chatman, 1986). 몰입을 연구하는 학자들은 개인이 몰입하게 되는 특정한 대상에 관심이 있는 것이 아니라 어떻게 개인이 특정한 대상에 대해 애착하는가에 관심을 기울이고 있다(서재현, 이진규, 1994).

가. 노조몰입의 정의

조직 구성원들의 조직에 대한 몰입을 유도하는 심리적 요인을 다룬 연구는 많이 있었으나 노동조합과 관련된 심리적 요인을 다룬 연구는 상대적으로 많지 않다(Gordon et al., 1980). 그러나 조직 구성원들이 노조에 관여하게 되는 심리적 요인을 밝히려는 시도가 비록 노조에 몰입하게 되는 기준설정과, 애착을 갖게 되는 행동적 측면을 구체적으로 밝히지는 못했지만, 회사와 노조에 동시에 충성심을 갖는다는 이중 충성심(dual allegiance)을 다룬 연구에서 출발되었다(Fukami & Larson, 1984). 그 후에 연구들은 조직 구성원들이 노조에 가입하게 되는 원인과 노조대의원 투표행동에 영향을 미치는 요인을 밝히는데 주로 관심을 가져온 편이다.

노조몰입(union commitment)에 대한 연구가 이루어지게 된 계기는 노동조합의 힘을 나타내는 지표로 간주되어온 노조 조합율이 노조의 힘이 실제 발휘된 것으로 볼 수 있는 스트라이크활동과 유익적인 상관관계를 보이지 못함에 따라, 이 약점을 극복할 수 있는 새로운 지표에 대한 관심이 높아졌기 때문이었

다(박호환,1985). Gordon(1980) 등은 노조가 목표를 달성하려면 구성원의 충성심, 노동조합의 목표에 대한 신념, 자발적 봉사정신 등이 전제되어야 한다는 점에 착안하여 노조몰입에 대한 연구를 하였다(Gordon et al., 1980).

나. 노조몰입에 대한 접근방법

초기의 노조몰입에 관한 연구들은 조직몰입의 측정수단에서 ‘조직’ 대신에 ‘노조’를 사용하였고(Conlon & Gallagher, 1987; Martin, Mageneau & Peterson, 1982) 때로는 조직몰입을 측정하기 위하여 사용하였던 설문을 그대로 사용하기도 하였다(Fukami & Larson, 1984). 노조몰입을 준비된 개념으로 측정해 보려는 노력은 Gordon 등(1980)의 연구로 이어졌으며, 이들은 나름대로의 노조몰입 척도(commitment to the union scale)를 고안하였다. 이들은 태도적인 몰입이 행동으로 이어질 수 있다는 접근방법을 사용하였으며, 요인분석을 통하여 노조몰입의 개념을 다음과 같은 4가지로 요약하였다:

- (1) 노조에 대한 충성심 (loyalty to the union)
- (2) 노조에 대한 책임감 (responsibility to the union)
- (3) 노조를 위한 자발적 노력 (willingness to work for the union)
- (4) 노조주의에 대한 믿음 (belief in unionism)

비록 Gordon과 그의 동료들(1980)은 과거에 진행되었던 노조몰입에 대한 연구의 틀에서 벗어나 노조몰입에 대한 새로운 정의를 내리고 노조몰입을 측정하기 위한 새로운 측정수단을 제시하였지만, 이들의 연구는 앞에서 언급한 조직몰입의 기본개념의 틀은 벗어나지 못하고 있었다. 노조에 대한 책임감이라는 새로운 개념을 제외하고는 Mowday와 그의 동료들(1982)이 조직몰입의 특성이라 제시하였던 기본적인 차원을 그대로 사용하였다. 노조에 대한 충성심은 노조에 남아있으려는 욕구(Porter & smith, 1976)와 조합원으로서의 자격을 유지하려는 욕구와 흡사한 개념인 반면에, 노조를 위한 노력과 노조주의에 대한 믿음은 조

직을 위한 자발적인 노력과 조직의 가치를 믿고 수용한다는 조직몰입의 특징을 그대로 응용하고 있다고 할 수 있다. 결국 Gordon과 그의 동료들(1980)은 조직몰입에 기초를 두고 노조몰입을 측정하기 위하여 노조몰입 척도(scale of union commitment)를 만들었다. 그들이 정의한 노조몰입이 개념적으로 조직몰입에 의존하고 있다는 것은 노조몰입 척도의 문항들이 조직몰입 설문지에 사용하는 많은 문항을 대상만 변경해서 그대로 사용하고 있다는 점에도 잘 나타나고 있다.

Ladd, Gordon, Beauvais와 Morgan(1982)은 Gordon 등(1980)의 노조몰입 척도에 대한 신뢰도와 요인구조의 타당성을 검증하기 위해서 사무직 노조원들(전문직 334명과 비전문직 426명)에게 설문조사를 실시하였다. 자료의 분석 결과 4가지 요인이 추출되었는데 Gordon 등(1980)의 결과와 같은 방식으로 해석될 수 있었다. 표집을 전문직 노조원과 비전문직 노조원으로 나누어서 요인 분석한 결과도 서로 차이 없이 일관성 있게 4가지 요인이 추출되었다. 따라서 이 구성개념의 일반화 가능성이 높은 것으로 나타났다.

Fullarger(1986)는 생산직 사원과 사무직 사원을 대상으로 Gordon 등(1980)의 노조몰입 척도를 검증한 결과, 노조에 대한 충성심 요인이 노조충성심과 도구적으로 분리되고, 별도로 조직과 일에 대한 충성심 요인이 추가로 나타난다는 사실을 보고하고 있다. 특히 사무직과 생산직간의 관여도는 차이를 나타내지 않았으나, 생산직 사원들의 경우 더 낮은 책임감을 보였다.

최근 국내 연구에서 Gordon 등(1980)의 노조몰입 척도를 생산직 사원을 대상으로 검증한 어윤태(1989)의 연구결과는 Gordon 등(1980)의 요인과 일치하였다. 김기석, 성영신, 김철민(1989)은 사무직 근로자 237명과 생산직 근로자 146명을 대상으로 노조에 대한 가치관, 직무만족도, 노조몰입도(어윤태의 척도)를 측정하였다. 그 결과 응답자들은 직무만족이 낮고 우리나라의 산업 민주화수준이 낮고, 소속회사 노조의 힘이 강하다고 평가할수록 노조에 대한 몰입수준이 더 높아짐을 발견하였다. 또한 노사관계에 대해서 급진적 성향을 가진 근로자들이 다원론적 성향(개인이나 소집단이 갖는 목표나 이해는 일치될 수도 있고 상충될 수도 있지만, 계약과 협상을 통하여 상호협력과 절충이 가능하다고 보는

입장)을 가진 근로자보다 노조에 더 몰입하는 경향을 보였다. 노조몰입과 직무만족과의 관계는 직종에 따라 차이가 있었는데 생산직 근로자의 경우 급여 및 동료에 대한 만족변인의 예측력이 컸고, 사무실에서는 업무의 양과 질에 대한 만족의 변인이 주요했었다. 개인특성(연령, 학력, 경제수준)에 따른 노조몰입에서는 차이가 없었다.

박재호(1991)는 2개의 제조업생산직 근로자 399명을 대상으로 노조몰입, 사회화과정, 노조활동참여, 직무만족, 노조만족, 노조가치관을 측정하였다. 노조몰입 척도를 요인 분석한 결과 ① 노조충성심, ② 조직 및 업무에 대한 충성심, ③ 노조에 대한 책임감, ④ 자발적 의지, ⑤ 도구성의 요인이 추출되었다. 노조에 대한 만족도가 높을수록, 노조활동 참여도가 높을수록, 그리고 임금, 관리방식 복리후생에 대한 불만이 클수록 노조에 더 많이 몰입하는 경향을 보여 주었다. 남자가 여자보다 노조에 더 몰입하였으나 연령, 결혼유무, 근무연한에 따라서는 의미 있는 차이를 보여주지 못했다.

노조몰입에 관련된 대부분의 선행연구들은 조직구성원이 노동조합에 가입하는 원인, 노조신임을 묻는 투표행동, 일반적인 노조참여 등에 초점을 맞추었다. 특히 비전문직종의 사무직 사원을 대상으로 노조몰입도를 측정한 연구결과에서 (Gordon, Philport, Thompson & Spiller, 1980) 노조충성심, 노조에 대한 책임감, 노조에 대한 자발적 봉사, 노조에 대한 신념 등이 노조관여도에 작용하는 주요한 요인으로 나타났다. Gordon 등(1980)은 조직에 들어와 체험하는 사회화 과정이 노조몰입요인 중 노조에 대한 충성심과 노조에 대한 신념을 잘 반영하고, 과거 또는 현재의 노조활동 경험이 노조에 대한 자발적 봉사와 노조에 대한 책임감을 예언하는 중요한 요인이라고 밝히고 있다.

Purcell(1960)은 근로자들은 노조와 경영진 양쪽에 충성심을 보이는 이중충성심을 가지고 있다고 밝히고, 노조에 대한 만족도는 직무 및 회사에 대한 만족도와 정적인 상관을 갖는다고 보고하였다(Purcell, 1960; Hemner & Smith, 1978).

2. 노조몰입과 직무만족

가. 직무관련 변수

직무만족이란 자신의 직무나 직무경험에 대한 평가로부터 비롯되는 유쾌하거나 긍정적인 감정 상태나 직무로부터 개인이 가치 있다고 생각하는 것을 실제로 얻는 다는 지각에서 나온다. 그러므로 직무만족은 조직구성원들이 지니고 있는 태도들의 특수한 하위세트이다(Locke, 1976). 이를 간단히 요약하면 직무만족이란 조직구성원이 자신의 직무에 대해서 갖고 있는 태도로서 직무에 대한 개인의 정서반응이라고 할 수 있다(Steers, 1981).

노조몰입에 영향을 주는 요인 중 직무만족에 관한 연구로는 Gordon 등(1980, 1984)의 연구를 시작으로 Colon과 Gallagher(1987), Fields(1987), Mellor(1990), Jeong(1990) 등이 있으며, 여기에서 직무관련변수는 노사 모두가 관심을 갖는 변수로서 노조몰입 연구에서 많이 검증된 변수이지만, 노조몰입과의 관계는 일반적으로 명확하지 않은 것으로 나타나고 있다. 노조몰입에서 가장 많이 언급된 직무만족은 외재적 직무만족과 내재적 직무만족으로 구분되고 있는데 이 요인은 노조의 성격, 노동관계 분위기 등의 조절효과로 인해 다르게 나타날 수도 있지만 일반적으로 내재적, 외재적 직무불만족은 노조결성과 노조몰입과 연관이 있는 것으로 나타났다(Fullagar & Barling, 1989; Gordon et al., 1980).

일반노조가입 근로자의 직무만족도를 분석한 몇몇 연구들을 살펴보면, Borjas(1979)는 임금, 인구통계학적 특성을 통제하고서 전체적 직무만족에 대한 노조의 영향을 분석한 결과 부적상관이 있음을 발견했다. 비슷한 시기에 Freeman(1978)도 그와 같은 결과를 얻었다. 그런데 이들 연구는 직무만족의 개별 측면들에 대한 효과를 밝힐 수는 없었다. 이들 연구에서는 직무만족을 단일 문항에 의한 전체적 만족도로 측정했기 때문에 이러한 단일 문항에 의한 측정은 신뢰도가 문제될 수 있다.

Kochan(1980)은 개별측면별 만족과 노조가입의 관계를 일당 임금 근로자를 대상으로 구명하였는데, 임금수준을 통제하지 않은 분석에서 노조가입은 보상에 대한 만족과 의미 있는 정적관계를 갖고 있었으며, 직무내용, 자원의 적절성에 대한 만족에는 부적관계를 갖고 있었으며 승진과 감독에 대한 만족과는 관계가 없는 것으로 나타났다. 그러나 임금수준을 통제한 분석에서는 노조가입이 보상에 대한 만족과 의미 있는 관계가 없는 것으로 밝혀졌으며, 승진, 직무내용, 자원적절성에 대한 만족과는 부적관계를 갖고 있었다.

또 Getman과 Goldberg(1976)의 연구에서도 친노조투표와 노동조합태도와는 -.62, 직무만족 전체와는 -.53으로 유사한 결과를 보였었다. 그는 노조에 대한 태도가 투표행동을 강력하게 설명해 주었으며, 이러한 경향은 매우 일반적이어서 지역, 업종, 규모가 달라도 공통적으로 나타났다는 사실을 강조하였다.

Hamner와 Smith(1978)의 연구에 의하면, 노조가 설립된 회사와 노조가 없는 회사의 종업원들 사이에 직무만족도에서 유의미한 차이를 보이는 요인은 감독, 동료, 회사에 대한 일체감, 업무량, 물리적 환경, 일의 종류 등으로 나타났다. 따라서 경영관리자들은 이들 요인에 대한 조사를 통해서 만족을 증진시켜 주면 노조화를 피할 수 있다고 주장하였다.

Odewahn과 Petty(1980)의 연구에서는 노조원과 비노조원의 차이를 분석하였는데, 비조합원은 작업조건과 임금에 대한 만족이 더 높았고 승진, 동료, 감독에 대한 만족은 조합원과 차이를 보이지 않았다.

한편 Berger, Olson 및 Boudreau(1983)의 연구에서는 노동조합이 설립됨으로써, 근로자들의 직무에 대한 만족을 증진시켜 주었을 뿐, 일 자체에 대한 만족, 동료와 감독자에 대한 만족, 승진에 대한 만족은 오히려 감소시키는 효과를 가져왔다.

Getman과 그의 동료들은 노조에 대한 찬성투표에 영향을 미치는 변인을 밝히고 직무만족은 노조에 대한 일반적인 태도와 유의미한 부적상관이 있다는 사실을 보고하였다(Getman Goldberg & Herman, 1976). 여기에 추가하여 노조선거와 개인의 만족도간의 상관분석에서 경제적인 문제가 비경제적인 문제보다

더 큰 영향을 미치는 결정인자가 될 수 있다는 사실도 시사하였다.

국내 연구로는 김준곤(1992)은 직무만족의 각 단면들과 노동조합에 대한 태도와 의 관계를 실증적으로 검증하였다. 그 결과 노조의 필요성에 대한 태도와 직무만족의 각 단면인 상사 및 간부의 감독에 대한 만족과는 -.15, 병원정책에 대한 만족과는 -.13, 임금과는 -.26, 복지후생과는 -.23, 승진 및 자기발전과는 -.25, 동료관계와는 -.01, 근무조건과는 -.25 그리고 일체감과는 -.23의 상관을 보였다. 직무만족 문항 전체 값과는 -.26의 상관관계를 보였다. 회사와의 투쟁에 대한 태도와는 일관성 있는 부적상관을 보였다. 그러나 한 가지 특이한 점은 직무만족이 높을수록 노조활동 결과에서도 만족을 보였다($r=.30$). 이에 대한 회귀분석 결과 임금수준과 복지후생요인이 11.93%를 유의미하게 설명을 해주었다. 이밖에 김기석 등(1989), 박재호(1991), 송학준(1992), 김정환(1994), 윤홍우(1997), 김제운(2001)이 있으며, 직무만족 요인은 노조몰입의 결정 요인으로 입증된바 있다.

그런데 이 연구에서 주목할 점은 직무만족과 노조에 대한 만족이 부적상관이 아니라 상당히 높은 정적상관을 나타내고 있다는 점이다. 이러한 경향은 일찍이 Dean(1954)과 Purcell(1960)의 자료에서 발견되었으나, 그 이유를 적절히 설명하지는 못하였다. 그러나 Porter 등(1975)에 의해서 조직몰입에 대한 개념이 확립되고 그 측정도구가 출현했으며, Gordon 등(1980)이 노조몰입 척도를 개발함으로써 다시 관심을 끌기 시작했다.

나. 관리자

고용관계에서 개별적으로 약자일 수밖에 없는 근로자들은 노동조합을 결성하여 대등한 입장에서 교섭하고 이익을 추구하고 한다. 마찬가지로 경영자나 관리자들도 태도가 노조몰입에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 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 관리자들의 태도가 노조몰입에 영향을 미친다고 하였다.

3. 노동조합과 노조몰입

가. 노사관계 분위기

역할갈등이론에 의하면 역할기대와 역할행동이 일치할수록 조직에 몰입한다는 것이다. 그러나 직장조직과 노동조합조직에 동시에 속해있는 조합원들로서는 두 조직에 대해 역할 갈등을 경험하게 되는데 노사관계 분위기가 좋을수록 조합원은 직장과 노조조직에 동시에 몰입하게 될 것으로 가정된다.

Gallagher(1989)는 노조와 직장에 동시 충성심과 노사관계 특성에 관한 연구에서 조사대상의 과반수가 노조와 직장에 동시에 높은 몰입수준을 보였다. 즉, 협동적 노사관계를 진작하는 것이 노조와 직장몰입을 동시에 제고하는 방안이라는 결과를 보였다.

나. 노동조합에 대한 만족

노동조합의 기능은 임금과 근로조건 향상을 위해 노력하는 경제적 기능과 노사간의 교섭과 분쟁을 조정하고 관계법령, 제도, 세제, 사회보험제도, 기타 정부의 정책 등이 근로자와 노동조합에 유리하도록 활동하는 정치적 기능과 조합이 기금을 조성하여 조합원의 후생복지 향상을 위하여 활동하는 공제적기능이 있다. 이러한 노동조합의 활동에 대한 만족이 높을수록 또한 조합원의 의견수렴 과정과 노조내 민주적 절차 등에 대한 만족이 높을수록 노동조합 몰입도가 높아질 것으로 가정된다. Gordon(1984)의 연구에 의하면 노동조합에 대한 만족과 노동조합

몰입간의 관계는 조합에 대한 충성심을 제외한 나머지 구성요인들과는 통계적으로 유의하지 않았다고 하였다. 국내연구에서는 김정한(1984), 윤홍우(1986), 김령희(1995)의 연구에서 노조만족과 노조몰입도는 '정(正)'의 관련성이 있었다.

다. 동료들의 태도(사회화 경험)

신규 회사원은 신입사원 교육기간 중 노동조합이 주관하여 신규 종업원에게 실시하는 교육 즉, 공식적 사회화과정과 노동조합에 의해 간접적인 비공식적 사회화 과정을 통해 사회화된다. 특히 비공식적 사회화 과정은 조직생활에서 얻은 경험과 그가 속한 집단의 동료나 친구가 그 조직에 대해 지닌 태도에 의해 사회화되어 가는 과정을 말한다. 준거집단이론에 의하면 개인은 자신이 속해있는 준거집단 즉, 가족, 친구, 동료, 조합원 등에 의해 태도와 행동이 형성되고 강화된다는 것이다. 따라서 조합원은 동료들의 노동조합에 대한 태도에 영향을 받아 노조에 대한 태도가 형성되고 노조몰입도가 결정된다는 것이다. 선행연구에 의하면 Gordon 등(1980), Fullagar과 Barling(1989)의 연구에서 사회화 경험과 노동조합 몰입 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있다고 하였다. 국내연구에서는 김정한(1984)의 연구에서는 공식적 비공식적 사회화 경험이 모두 노조몰입과 정적 상관관계가 있었으며, 송학준(1992)의 연구에서는 노조에서의 초기사회화 경험을 긍정적으로 인지한 조합원은 부정적으로 인지한 조합원보다 노조몰입 수준이 높았다. 신윤성(1997)의 연구에서도 사회적 관계와 노조몰입이 정적 상관관계를 보였다.

Ⅲ. 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 탈퇴가 자유로운 병원이었다. 연구대상은 현재 연구대상 병원에서 근무하고 있는 종사자 600명으로 그들에게 설문지를 배포하여 이 중 526명의 설문지를 회수하였으며, 자료가 불완전하거나 무성의한 답변을 한 16명을 제외한 510명의 설문지를 최종분석에 사용하였다(표 1).

표 1. 연구대상 병원특성

병원명	병상수	설립구분	배부된 설문지	회수된 설문지	응답율
Y병원	750	학교법인	200	153	76.5
I병원	700	지방공사	150	142	94.6
C병원	400	특수법인	150	140	93.3
S병원	150	의료법인	100	91	91.0
계			600	526	87.6

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

2. 변수의 설정

이 연구에 사용된 종속변수는 노조몰입 정도이며, 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(표 2). 이 연구에서는 분석시 직종을 3개 직종으로 분류하였는데 먼저 간호직은 정규간호사와 보조간호사를 의미한다. 행정기술직은 병원의 원무행정, 총무, 구매, 경리, 등의 일반 행정 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, 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념이다. 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 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, 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념 요인은 3점에서 15점까지이며 점수가 높을수록 노조몰입도가 높은 것으로 정의하였다. 전체적으로 노조몰입에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8765이다.

노조몰입 영향요인 중 직무관련 변수 중 직무만족은 10개 문항으로 구성

되어 있는데 이들 문항은 직무수행 인정, 동료직원간의 관계, 상사와의 관계, 업무에 대한 확신, 급여수준 등이다. 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 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 6개 문항이며, 그 내용은 병원운영의 민주성, 노조에 호의적, 정보공개, 노조활동보장, 단체교섭 태도 등으로 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 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 8개 문항으로 구성되어 있으며 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 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 10개 문항으로 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇

다'의 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 4개 문항으로 구성하여 동료직원들이 노조활동에 회의적인지, 총회에 참석하기를 권유하는지, 노조활동을 강력하게 지지하는지, 노조가입직원들을 좋아하는지에 대한 내용으로 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 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 5개 문항으로 노조와 병원경영 및 관리자 사이의 노사간 분위기를 알아보기 위한 내용으로 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 5점까지 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 노사관계 분위기가 좋은 것으로 정의하였다. 노사관계 분위기에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.8909이다.

표 2. 연구에 사용된 변수

변 수	세 부 내 용	측 정 수 준
독립 변수		
인구사회학적 특성		
연 령		만 _____세
부서경력		단위: 개월
학 령		1)고졸 2)전문대졸 3)대졸 4)대학원졸
결혼상태		1)결혼 2)미혼
직 위		1)의사 2)부장급이상 3)차장급 4)대리/수간호사급 5)평직원
직 종		1) 행정기술직 2) 간호직 3) 의료기사직
노동조합관련 특성		
		5점척도
	노동조합 만족(10문항)	10 ~ 50점
	사회화 경험(4문항)	4 ~ 20점
노사관련 특성		
		5점척도
	노사관계분위기(5문항)	5 ~ 25점
직장애착도 특성		
		7점척도
	감성적 애착(8문항)	8 ~ 56점
	계산적 애착(8문항)	8 ~ 56점
	규범적 애착(8문항)	8 ~ 56점
직무관련 특성		
		5점척도
	진반적 직무만족(10문항)	10 ~ 50점
	관리자 운영 태도(6문항)	6 ~ 30점
종속 변수	노조몰입수준(30문항)	5점척도(30 ~ 150점)

4. 연구도구 및 측정방법

가. 노동조합몰입 조사도구

이 연구의 종속변수인 노동조합 몰입수준은 Gordon 등(1980)의 연구를 바탕으로 병원 특성에 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, 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념이다. 여기에서는 총 30개 문항으로 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 연구

와 송학준(1992), 김정한(1994), 윤홍우(1996), 김령희(1995) 등의 조사도구를 이 연구목적에 맞게 수정 보완하여 재구성하였다.

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 Likert 식 5점 척도로 점수가 높을수록 각 문항의 내용에 대한 만족도가 높게 인식 되는 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 이 연구 목적에 맞게 수정 보완하여 이용하였다. 그 내용은 병원장의 운영과 태도에 관한 내용으로 병원운영의 민주성, 노조에 호의적, 정보공개, 노조활동 보장 등이 다.

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 병원 간 인력확보 경쟁이 치열해 짐에 따라 병원근로자들의 직장애착심을 고취시키기 위한 경영자들의 관심이 높아지고 있으나 이를 뒷받침할 실증적 연구결과는 극히 제한된 수준에 머물고 있는 실정이다.

이 연구에서 직장애착은 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 직장애착이라고 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((Meyer와 Allen, 1990). 따라서 이 연구에서는 Meyer와 Allen(1990)의 연구를 기반으로 감성적 애착, 계산적 애착, 규범적 애착의 세 가지 차원의 직장애착도를 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 단일 병원의 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 병원 간 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(그림 1).

IV. 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 병원 간 차이가 없었다(표 3).

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 200만원 이상이, 종합병원은 200만원미만의 응답자가 많았다.

병원경력의 경우 대학병원에는 10년 이상자가, 종합병원에는 10년 미만자가 많았으며, 노조경력은 10년 이상인 경우 대학병원에서 많았으며 종합병원은 10년 미만인 경우가 많았다. 병원직위와 노조직위는 모두 일반평직원이나 평조합원의 응답자가 가장 많았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

표 3. 연구대상자의 특성 병원별 비교

단위: 명(%)

	특성	대학병원	종합병원	χ^2 값	유의확률
성	남	60(43.8)	87(23.3)	25.70	0.00
	여	71(51.8)	280(75.1)		
	무응답	6(4.4)	6(1.6)		
연령	29세이하	26(19.0)	145(38.9)	28.17	0.00
	30-35세	45(32.8)	85(22.8)		
	36세이상	50(36.5)	77(20.6)		
	무응답	16(11.7)	66(17.7)		
결혼상태	미혼	39(28.5)	173(46.4)	13.73	0.00
	기혼	93(67.9)	193(51.7)		
	무응답	5(3.6)	7(1.9)		
학력	고졸이하	33(24.1)	44(11.8)	60.92	0.00
	초대졸	45(32.8)	261(70.0)		
	대졸이상	52(38.0)	65(17.4)		
	무응답	7(5.1)	3(0.8)		
월수입 (만원)	-149	2(1.5)	75(20.1)	90.96	0.00
	150-199	19(13.9)	96(25.7)		
	200+	90(65.7)	83(22.3)		
	무응답	26(19.0)	119(31.9)		
직종	행정기술직	76(55.5)	86(23.1)	52.79	0.00
	간호직	35(25.5)	209(56.0)		
	의료기사직	26(19.0)	78(20.9)		
병원경력 (년)	-4	16(11.7)	140(37.5)	47.49	0.00
	5-9	35(25.5)	100(26.8)		
	10+	76(55.5)	98(26.3)		
	무응답	10(7.3)	35(9.4)		
노조경력 (년)	-4	20(14.6)	149(39.9)	57.70	0.00
	5-9	28(20.4)	86(23.1)		
	10+	64(46.7)	61(16.4)		
	무응답	25(18.2)	77(20.6)		
병원직위	차장급	0(0.0)	8(2.1)	5.87	0.11
	대리/수간호사	11(8.0)	31(8.3)		
	일반 평직원	118(86.1)	295(79.1)		
	무응답	8(5.8)	39(10.5)		
노조지위	평조합원	114(89.8)	329(89.6)	3.96	0.13
	대의원	3(2.4)	20(5.4)		
	노조간부	1(0.8)	12(3.3)		
	무응답	9(7.1)	6(1.6)		
계		137(100.0)	373(100.0)		

나. 직무관련, 직장애착, 노조 및 노사관계 특성의 병원비교

직무관련특성을 병원 간에 비교해 보면 전반적 직무만족에 대해서는 대학병원이 종합병원에 비해 높았으나, 관리자의 태도와 만족도에서는 종합병원이 대학병원에 비해 높았다(표 4). 직장애착도에서는 대학병원과 종합병원 간에 통계적으로 유의한 차이가 없었으며, 노조 및 노사관계 특성에서는 노조만족, 동료들의 태도, 노사분위기는 모두 종합병원이 대학병원에 비해 좋았다.

표 4. 직무만족, 직장애착도, 노조 및 노사관계 특성에 따른 병원별 비교

단위 : 평균±표준편차

특 성	대학병원	종합병원	t값	유의 확률
직무관련특성				
전반적 직무만족	33.49± 5.39	31.96± 5.46	2.81	0.00
관리자태도/만족	15.81± 4.25	17.17± 3.53	-3.61	0.00
직장애착도 특성				
감성적 애착	36.98± 7.51	36.24± 6.89	1.04	0.29
계산적 애착	31.99± 6.97	32.14± 5.93	-0.25	0.79
규범적 애착	30.98± 7.28	31.91± 5.32	-1.57	0.17
노사/노조관계 특성				
노조만족	23.32± 7.41	30.87± 5.79	-10.76	0.00
동료들의 태도	9.57± 3.04	12.73± 2.31	-11.01	0.00
노사분위기	13.90± 3.11	15.10± 2.66	-4.01	0.00

다. 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 직종 간 차이가 없었다(표 5).

직종별로 연구대상자의 특성을 보면 행정기술직은 대학병원, 간호직은 종합병원에서 많았으며, 연령별로는 행정기술직은 36세 이상, 간호직은 29세 이하의 연령층이 많았다. 병원경력별로는 행정기술직은 10년 이상이, 간호직은 10년 미만이 많았으며, 노조경력은 행정기술직은 10년 이상이, 간호직은 10년 미만이 많았다. 노조직위는 모든 직종에서 일반평직원이나 평조합원의 응답자가 가장 많았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

표 5. 연구대상자 특성의 직종별 비교

단위: 명(%)

	특성	행정기술직	간호직	의료기사직	χ^2 값	유의확률
병원구분	대학병원	76(46.9)	35(14.3)	26(25.0)	52.79	0.00
	종합병원	86(53.1)	209(85.7)	78(75.0)		
성	남	79(48.8)	10(4.1)	58(55.8)	98.96	0.00
	여	76(46.9)	231(94.7)	44(42.3)		
	무응답	7(4.3)	3(1.2)	2(1.9)		
연령	29세이하	37(22.8)	101(41.4)	33(31.7)	26.39	0.00
	30-35세	40(24.7)	62(25.4)	28(26.9)		
	36세이상	59(36.4)	40(16.4)	28(26.9)		
	무응답	26(16.0)	41(16.8)	15(14.4)		
결혼상태	미혼	51(32.1)	123(50.4)	37(35.6)	16.81	0.01
	기혼	105(64.8)	118(48.4)	63(60.6)		
	무응답	5(3.1)	3(1.2)	4(3.8)		
학력	고졸이하	59(36.4)	15(6.1)	3(2.9)	98.93	0.00
	초대졸	48(29.6)	187(76.6)	71(68.3)		
	대졸이상	48(29.6)	40(16.4)	29(27.9)		
	무응답	7(4.3)	2(0.8)	1(1.0)		
월수입 (만원)	-149	28(17.3)	41(16.8)	8(7.7)	9.37	0.15
	150-199	39(24.1)	53(21.7)	23(22.1)		
	200+	56(34.6)	74(30.3)	43(41.3)		
	무응답	39(24.1)	76(31.1)	30(28.8)		
병원경력 (년)	-4	38(23.5)	87(35.7)	31(29.8)	15.66	0.01
	5-9	41(25.3)	69(28.3)	25(24.0)		
	10+	72(44.4)	66(27.0)	36(34.6)		
	무응답	11(6.8)	22(9.0)	12(11.5)		
노조경력 (년)	-4	40(24.7)	94(38.5)	35(33.7)	20.87	0.00
	5-9	35(21.6)	63(25.8)	16(15.4)		
	10+	54(33.3)	45(18.4)	26(25.0)		
	무응답	33(20.4)	42(17.2)	27(26.0)		
병원직위	차장급	3(1.9)	1(0.4)	4(3.8)	20.44	0.00
	대리/수간호사	16(9.9)	15(6.1)	11(10.6)		
	일반 평직원	133(82.1)	209(85.7)	71(68.3)		
	무응답	10(6.2)	19(7.8)	18(17.3)		
노조지위	평조합원	136(88.9)	224(93.3)	83(82.2)	13.32	0.06
	대의원	6(3.9)	10(4.2)	7(6.9)		
	노조간부	4(2.6)	3(1.3)	6(5.9)		
	무응답	7(4.6)	3(1.3)	5(5.0)		
계		156(100.0)	244(100.0)	99(100.0)		

라. 직무관련, 직장애착, 노조 및 노사관계 특성의 직종간 비교

직무관련특성을 직종 간에 비교해 보면 전반적 직무만족에 대해서는 의료기사직이 다른 직종에 비해 높았으며, 관리자의 태도와 만족도에서는 행정기술직이 다른 직종에 비해 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 6). 직장애착도에서는 직종간에 통계적으로 유의한 차이가 없었으며, 노조 및 노사관계 특성에서 노조에 대한 만족과 동료들의 태도는 간호직이 다른 직종에 비해 좋았다.

표 6. 직무만족, 직장애착도, 노조 및 노사관계 특성에 따른 직종별 비교

단위 : 평균±표준편차

특 성	행정기술직	간호직	의료기사직	Ft값	유의 확률
직무관련특성					
전반적 직무만족	32.80± 5.64	31.72± 5.45	33.22± 5.14	3.49	0.03
관리자태도/만족	17.22± 3.99	16.68± 3.57	16.43± 3.89	1.58	0.20
직장애착도 특성					
감성적 애착	36.71± 7.57	36.09± 6.78	36.84± 6.93	0.58	0.56
계산적 애착	32.65± 6.53	31.60± 6.12	32.42± 5.90	1.58	0.21
규범적 애착	31.72± 6.71	31.57± 5.77	31.76± 4.89	0.04	0.95
노사/노조관계 특성					
노조만족	27.02± 7.99	29.80± 6.04	29.42± 7.45	8.07	0.00
동료들의 태도	11.06± 3.25	12.28± 2.43	12.20± 3.02	9.82	0.00
노사분위기	14.62± 2.83	14.95± 2.65	14.61± 3.24	0.92	0.39

2. 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준 비교

가. 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준

연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준은 종합병원이 대학병원에 비해, 연령이 낮을수록, 미혼인 경우, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을수록, 노조간부인 경우가 노조몰입 수준이 높았다(표 7).

월수입과 노조몰입 수준은 월수입이 150-200만원 미만인 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 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력이 적을수록 노조몰입 수준이 높았으나 통계적으로 유의한 관련성은 없었다(표 8).

표 7. 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준

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 (만원)	-149	92.70±11.54	1.104	0.333
	150-199	92.92±11.83		
	200+	90.99±12.07		
직종	행정직술직	90.13±11.46	3.572	0.029
	간호직	92.87±10.15		
	의료기사직	93.24±12.65		
병원경력 (년)	-4	93.94±10.53	3.223	0.041
	5-9	91.59±11.05		
	10+	90.89±12.08		
노조경력 (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 8. 병원별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준 비교

단위 : 평균±표준편차

특 성		대학병원	t/F값	유의 확률	종합병원	t/F값	유의 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 (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 (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 (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		

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 5년 미만인 경우 노조몰입 수준이 높았으나 통계적으로 유의한 관련성이 없었다(표 9).

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 대학병원근무자에 비해, 노조지위가 간부인 경우에 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 높았다. 그러나 36세 이상의 연령층과 학력수준이 낮을수록, 월수입이 150만원 미만인 경우, 병원직위가 일반평직원인 경우에 노조몰입 수준이 낮았으나 통계적으로 유의한 관련성은 없었다.

표 9. 직종별 연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준 비교

단위 : 평균±표준편차

특 성		행정기술직	유의 확률	간호직	유의 확률	의료기사직	유의 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 (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 (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 (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	

3. 노조몰입 수준 선행요인 비교

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

만족도 특성 요인을 분석하기 위하여 이전 연구결과로 얻어진 직무만족도와 병원장 태도요인을 노조몰입 수준과 관련성을 비교해본 결과 직무에 만족할수록 노조몰입 수준이 통계적으로 유의하게 낮았다. 또한 병원장의 태도에 대해 만족할수록 노조몰입 수준은 낮았으나 통계적으로 유의한 관련성은 없었다(표 10).

직장애착도 특성은 이전 연구결과로 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 만족할수록, 사회화 경험을 긍정적으로 인지할수록 노조몰입 수준 향상에 기여하고 있었다.

노사관계분위기와 노조몰입 수준을 비교분석한 결과 노사관계 분위기가 좋을수록 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다.

표 10. 만족도, 직장에착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입 수준의 상관관계

단위 : 상관계수

항 목	노조몰입수준	유의확률
만족도 특성		
직무만족도	-0.139	0.000
병원장 태도 및 만족도	-0.030	0.303
직장에착도		
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

나. 병원별 만족도, 직장에착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입 수준관련성

노조몰입 수준의 영향 요인 중 만족도, 직장에착도, 노동조합 관계, 노사관계 특성과 노조몰입 수준의 관련성을 병원별로 보면 표 11과 같다.

대학병원의 경우 만족도 특성 중 직무만족도 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '부(否)'의 상관관계가 있었다. 병원장의 태도와 운영에 관한 만족은 노조몰입 수준과 '부(否)'의 관련성이 있었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 직장에착도 특성 중에는 감성적 애착과 규범적 애착요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의

하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노사관계 분위기와 노조몰입 수준은 '정(正)'의 상관관계가 있었으나 통계적으로 유의한 관련성은 없었다.

종합병원의 경우 만족도 특성 중 직무만족도에 대해 만족할수록 노조몰입 수준은 통계적으로 유의하게 낮았다. 직장에착도 특성 중에는 감성적 애착 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 특성 중에는 노조만족과 동료들의 태도 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노사관계 분위기와 노조몰입 수준은 통계적으로 유의한 '정(正)'의 상관관계가 있었다.

표 11. 병원별 만족도, 직장에착도, 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
직장에착도				
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, 직장에착도, 노사와 노조관계특성 및 노조몰입수준 관련성

노조몰입 수준의 영향 요인 중 만족도, 직장에착도, 노동조합 관계, 노사관계 특성과 노조몰입 수준의 관련성을 직종별로 보면 표 12와 같다.

행정기술직의 경우 만족도 특성 중 직무만족도 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '부(否)'의 상관관계가 있었다. 병원장의 태도와 운영에 관한 만족은 노조몰입 수준과 '부(否)'의 관련성이 있었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 직장에착도 특성 중에는 감성적 애착 요인이 노조몰입 수준과 통계적으로 유의하게 '정(正)'의 상관관계가 있었다. 노동조합관계 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.

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

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

표 12. 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

4. 노조몰입 수준에 미치는 영향 요인

가. 노조몰입 수준에 미치는 영향 요인에 대한 회귀분석

노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성(multicollinearity)을 제거하여 상관분석을 실시하여 독립변수간의 상관계수 값이 0.7이상인 변수 중 종속변수와의 상관계수 값이 낮은 변수는 제거하였다. 이러한 과정을 거쳐 인구사회학적 특성에서는 병원구분, 성, 직종, 노조경력, 노조직위를 만족도 특성으로는 직무만족

도, 관리자 태도 및 운영, 직장에착도 특성으로는 감성적 애착, 계산적 애착, 규범적 애착요인을, 노사 및 노조관계 특성으로는 노조만족, 동료들의 태도, 노사관계 분위기 요인을 회귀분석시 독립변수로 사용하였다.

다중회귀분석 결과는 표 13과 같다. 독립변수인 병원구분과 직종은 가변수(dummy variable) 처리하여 분석하였다.

노조몰입 수준에 영향을 미치는 연구대상자의 특성 중에는 노조경력이 많을수록, 노조간부가 평조합원에 비해 노조몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 만족도 특성 중에는 직무만족도와 관리자 태도 및 운영 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 직무와 관리자의 태도와 운영에 불만족 할수록 노조몰입 수준이 높았다. 직장에착도 특성 중에는 감성적 애착이 통계적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조만족, 동료들의 태도, 노사관계 분위기 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 노조에 대해 만족할수록, 사회화 경험을 긍정적으로 인지할수록, 노사관계 분위기가 좋을수록 노조몰입수준은 높았다. 이 모형에 채택된 요인은 48.8%의 설명력을 가지고 있다.

표 13. 노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석 결과

변수	회귀계수	표준오차	유의확률
인구사회학적 특성			
병원구분(종합병원=1,대학병원=0)	-1.710	1.187	0.150
성(여=1, 남자=0)	-0.460	0.902	0.610
직종(간호직=1, 기타직=0)	0.880	0.950	0.355
노조경력	1.003	0.395	0.011
노조직위(노조간부=1,평조합원=0)	16.605	2.630	0.000
만족도 특성			
직무만족도	-0.270	0.094	0.004
관리자 태도 및 운영	-0.355	0.121	0.003
직장애착도			
감성적 애착	0.291	0.071	0.000
계산적 애착	-0.113	0.068	0.097
규범적 애착	0.143	0.081	0.076
노사 및 노조관계			
노조만족	0.644	0.077	0.000
동료들의 태도(사회화 경험)	1.177	0.182	0.000
노사관계 분위기	0.682	0.163	0.000
상수	51.877	3.888	0.000
Adj R ² =0.488			

나. 병원별 노조몰입 수준에 미치는 영향요인에 대한 회귀분석

노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인에 대하여 각 병원별로 다중회귀분석을 실시하였다(표 14). 이 모형에 채택된 요인은 약 45%와 57%의 설명력을 가지고 있다.

대학병원의 경우 연구대상자 특성 중에는 노조경력과, 노조직위가 통계적으로 유의한 영향을 미쳤는데 노조경력이 많을수록, 노조직위가 높을수록 노조몰입수준이 높음을 보여주었다. 만족도 특성 중에는 직무만족도와 관리자 태도 및 운영 요인이 노조몰입 수준과 '부(否)'의 관계를 보였으나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 못하였다. 직장애착도 특성 중에는 노조몰입에 영향을 미치는 변수는 규범적 애착이 노조몰입 수준과 '정(正)'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 강할수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인지할수록 노조몰입 수준이 증가함을 알 수 있었다.

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

표 14. 병원별 노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석 결과

변수	대학병원			종합병원		
	회귀계수	표준오차	P값	회귀계수	표준오차	P값
인구사회학적 특성						
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
만족도 특성						
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
직장애착도						
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
노사 및 노조관계						
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 ² =0.565			adj R ² = 0.450			

다. 직종별 노조몰입 수준에 미치는 영향 요인에 대한 회귀분석

노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인에 대하여 각 직종별로 다중회귀분석을 실시하였다(표 15). 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 운영요인이 노조몰입 수준과 '부(否)'의 관계를 보였으나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 못하였다. 직장애착도 특성 중에는 노조몰입에 영향을 미치는 변수는 없었으며, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조만족과 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 인지할수록 노조몰입 수준이 증가함을 알 수 있었다.

간호직의 경우 연구대상자의 특성 중에서 학력수준이 고졸이하인 경우, 노조직위가 높을수록 노조몰입 수준에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 만족도 특성 중에는 직무만족이 통계적으로 유의한 '부(否)'의 관련성이 있었으며, 직장애착도 중에는 감성적 애착이, 노사 및 노조관계 특성 중에는 노조만족, 동료들의 태도, 노사관계 분위기 요인이 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 결국 간호직의 노조몰입은 노조원의 학력수준이 낮고, 직무에 불만족하고, 직장에 대한 감성적 애착이 높을수록, 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.

표 15. 직종별 노조몰입수준에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석 결과

변수	행정기술직		간호직		의료기사직		
	회귀계수	P값	회귀계수	P값	회귀계수	P값	
인구사회학적 특성							
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	
만족도 특성							
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	
직장애착도							
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	
노사 및 노조관계							
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 ² =0.365		adj R ² =0.449		adj R ² =0.452	

V. 고찰

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 병원별 인구사회학적 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 어려웠다. 이에 대한 사전준비와 설문 문항의 구성상 기술이 좀 더 보완되어야 할 것으로 본다. 따라서 좀 더 체계적인 연구 설계가 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

이 연구는 서울지역 1개의 대학병원과 3개의 종합병원에 근무하고 있는 병원노조원들을 대상으로 직무만족, 직장에착도, 노사 및 노조관련 특성과 노조몰입간의 관계를 구명하고 노조몰입의 영향 요인을 알아보하고자 하는데 목적이 있다.

연구대상자의 특성을 조사한 결과 병원 간 급여수준과 병원경력에 차이가 있었으나 이 연구대상자의 주요 특성인 노조직위 등의 분포에 차이가 없어 병원별이나 직종별로 비교시 큰 무리는 없을 것으로 판단된다. 이 연구의 주요결과를 살펴보면 다음과 같다.

가. 이변량분석 결과

연구대상자의 특성에 따른 노조몰입 수준은 종합병원이 대학병원에 비해, 연령이 적을수록, 미혼인 경우, 의료기사직이 다른 직종에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을수록, 노조간부인 경우에 노조몰입 수준이 높았다. 이 결과는 Gordon 등(1980)과 어운태(1989)의 연구결과와 일치하고 있는데 연령과 노조몰입이 '부(否)'의 상관관계를 갖는 이유를 연령이 높은 경우는 개인생활의 변동이 큰 시기를 벗어나 직무나 조직 보다는 가정 및 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애해야하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 김기석 등(1989)과 박재호(1991)의 연구에서는 연령, 결혼여부 근무연한 등 개인적인 특성에 따른 노조몰입에서는 차이가 없었다고 주장하였다. 그러나 박재호(1991)의 연구에서 남자가 여자보다, 급여수준이 낮을수록 노조에 몰입 한다고 하였으나 이 연구결과에서는 성별과 급여수준에 따라 노조몰입 수준의 차이는 없었다.

간호직의 경우 연령이 낮고 근무경력이 낮은 군에서 조직몰입 정도가 통계적으로 유의하게 낮아 McClose와 McCain(1987)의 연구와 일치하였다. 결국 대

다수의 연구에서도 근무경력이 많을수록 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 일반화시키기에는 무리가 있다고 본다.

전반적으로 병원별로는 차이가 없었지만 모든 직종에서 노조간부직이 일반 평균합원에 비해 노조몰입 수준이 높은 것은 당연한 결과라고 생각되며, 병원 직위에 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 높을수록 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 때

문일 것으로 생각된다.

연구대상자의 만족도 특성 요인에 따른 노조몰입 수준을 살펴보면 직무에 만족 할수록 노조몰입 정도는 통계적으로 유의하게 '부(否)'의 상관관계가 있었다. 특히 대학병원과 종합병원 모두 행정기술직에서 승진, 급여, 동료 및 상사관계 등에 대해 만족도가 높을수록 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 관리자들의 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 관리자리의 태도가 노조몰입에 영향을 미친다고 하였다. 이 연구에서도 모든 병원에서 특히 의료기사직의 경우 이전의 연구결과와 유사한 결과를 보였다.

이 연구에서 병원직원들이 가장 만족하는 유형은 동료 및 상사간의 관계에 측면이며, 급여 및 승진에 대한 만족도는 각각 평균 2.45점, 2.69점(5점 척도)으로 그렇게 높지 않았다. 동료 및 상사간의 관계는 업무수행 중 어려운 일이 발생하였을 때 직원 및 상사와의 상호간에 얼마나 도움을 주느냐에 따라 만족도의 수준이 달라질 수 있기 때문에 병원직원 상호간 및 상사와의 협조적인 인간관계는 직원들에게 인간적인 만족을 주고 직원들의 근로의욕을 높아지게 한다는 의미에서는 바람직할 것이다. 그러나 이와 반대로 동료 및 상사와의 신뢰와 협조체계 등 환경의 변화가 생기면 의식의 변화가 생겨 서로 인정하지 않으려는 경향이 있으며, 너무나 인간적인 관계가 유지되면 공사(公私)가 불분명하여 반드시 병원 경영측면에서 볼 때는 좋은 것이라고 할 수 없다.

Yoder(1995)는 연령, 근무기간, 근무경력, 직종이 White와 Maguire(1973)는 직무자체, 성취, 병원정책과 행정, 상호인간관계 등이 직무만족에 영향을 주는 요인이라 하였으며, 직업적 지위가 높을수록 만족도가 높다는 연구도 있었다(Slavitt et al, 1978). 이 연구에서도 직원들의 일반적인 특성에 따라 직무만족도에 차이가 있었으며, 특히 전반적으로 직위가 낮고, 대학병원보다는 종합병원급에서, 직종별로는 간호직과 의료기사직에서 만족도 수준이 낮았다.

병원직원들의 가장 불만은 승진과 급여에 관한 것으로 특히, 급여는 간호사의 불만이 가장 높았는데 이와 같은 결과는 대구시 한 종합병원의 병원종사자 200명을 대상으로 한 연구(손화익, 2001)와 일치하는 것이었으며 특히 간호사의 경우 직무만족 요인 중 상호작용, 자율성, 전문직업적 수준 등에서는 만족수준이 높았으나 보수에 대해서는 불만수준이 높았으며(이상금, 1996; 한창복, 1996), 병원원무행정직의 경우에도 유사한 결과를 보였다(임규혁, 2000). 이상과 같은 연구결과는 일반적으로 어느 조직이나 급여·승진 등 후생복지 등에 대해 만족한다고 응답하는 경우는 많지 않기 때문에 다른 병원과 비교하여 상대적으로 심리적 욕구를 충족시킬 수 있는 제도개선이 요구된다.

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

동료들의 태도(사회화 경험)와 노조몰입 수준의 관련성을 살펴보면 모든 병원과 직종별로 동료들의 태도에 긍정적으로 인지할수록 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. 신운성(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 분위기가 좋을수록 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 좋을수록 조합원은 직장과 노조조직에 동시에 몰입하게 될 것으로 가정된다.

직장에착도와 노조몰입 수준의 관련성은 모든 병원의 전 직종에서 3가지 직장에착도 유형중 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을수록 노조몰입 수준이 높았다. 즉, 직장인 자기 자신을 병원과 일체화시키고 그 병원의 구성원임을 기쁘게 생각하는 것을 애착수준이 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 연구 결과와도 어느 정도 일치하는 것이다.

나. 다변량분석 결과

노조몰입 수준의 중요 영향 요인은 병원별로 차이가 있을 것이므로 병원별로 다중회귀분석을 한 결과 대학병원의 노조몰입은 노조경력이 많을수록, 노조

간부인 경우, 규범적 애착수준이 강할수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식할수록 영향을 주었으며, 종합병원은 노조직위가 간부인 경우, 관리자의 태도 및 운영에 불만족 할수록, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을수록, 노조와 동료들의 태도에 만족할수록 노조몰입에 영향을 주어 병원별로 차이가 있음을 보여 주었다.

이상과 같은 결과로 미루어 볼 때 대학병원 노조원들의 노조몰입 수준은 직장이거나 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 것이다.

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(正)'의 관계를 보여주고 있다. 이 결과는 행정직의 노조몰입 수준은 직무와 직장에 대한 만족도나 애착정도가 수준에서 결정되는 것이 아니라 남자들을 중심으로 노조

와의 관계에 많은 영향을 받고 있음을 보여준 결과라고 할 수 있다.

간호직의 노조몰입 수준은 학력수준이 낮고, 직무에 만족할수록, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높은 경우와 노조와의 관계가 좋고 만족할수록 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤는데 결국 간호직은 직무에 만족할 때, 즉, 병원에서의 급여, 승진, 동료 및 상사관계에 대해 만족할수록 노조몰입이 증가하고 있으며, 특히 개개인보다는 공동체인 조직을 더 중시하여 직장과 본인을 일체화 시키려는 감성적 애착수준을 강조하고 동료들과 노조활동, 노사관계 분위기 등 공동체 의식을 형성하는데 노력을 기울이려는 인식이 강할수록 노조몰입에 영향을 주고 있음을 알 수 있었다.

의료기사직의 경우 조사대상자의 인구사회학적 특성과 만족도 특성 중에서 노조몰입에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었으며, 직장애착도 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.

VI. 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, 병원 간 또는 직종 간에 어느 정도 차이가 있는지를 비교 분석하였다. 연구의 분석단위는 개인이며 조사자료는 각 병원에서 근무하고 있는 행정기술직, 간호직, 의료기사직 직원들을 대상으로 설문지를 통하여 획득하였으며, 이 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 노조몰입 수준은 종합병원이 대학병원에 비해, 연령이 적을수록, 의료기사직이 기타직에 비해, 병원경력과 노조경력이 짧을수록, 노조지위가 높은 군에서 높았다.

2. 만족도 특성요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 행정기술직에서 직무에 불만족 할수록 높았으며, 특히 의료기사직의 경우 관리자의 태도에 불만족 할수록 높았다.

3. 연구대상자의 직장에착도 요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 전 직종에서 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을수록 높았다.

4. 연구대상자의 노동조합 관계 요인에 따른 노조몰입 수준은 대학병원과 종합병원 모두 전 직종에서 노조에 대해 만족도가 높을수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식할수록 높았다. 노사관계 분위기와 노조몰입 수준은 대학병원과

종합병원 모두 전 직종에서 노사관계 분위기가 좋을수록 높았다.

5. 노조몰입 정도의 중요 영향 요인을 구명하기 위한 다중회귀분석 결과 노조경력이 많을수록, 노조지위가 높은 경우, 직무만족 및 관리자의 태도에 불만족 할수록, 직장에 대한 감성적 애착이 높을수록, 노조관계에 만족하고, 노사분위기가 좋을수록 노조몰입 수준은 높았다.

6. 병원별 노조몰입 수준의 중요 영향 요인을 구명하기 위한 다중회귀분석 결과 대학병원은 노조경력이 많을수록, 노조간부인 경우, 규범적 애착수준이 높을수록, 동료들의 태도에 긍정적으로 인식할수록 노조몰입에 영향을 주었으며, 종합병원은 노조직위가 간부인 경우, 관리자의 태도 및 운영에 불만족 할수록, 직장에 대한 감성적 애착수준이 높을수록, 노조와 동료들의 태도에 만족할수록 노조몰입에 영향을 주었다.

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

이 연구는 직무만족, 직장애착, 노사 및 노조관계 및 노조몰입이라는 조직요인들 간의 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 노조

에 대한 태도, 노사분위기 등 여러 가지 요인에 의해 결정된다고 할 수 있다.

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

참고문헌

- 김규정. 신판 행정학 원론. 법무사, 1997
- 김기석, 성영신, 김철민. 노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지 산업 및 조직, 1989; 2(1): 14-43
- 김령희. 노동조합 몰입의 결정요인에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 1995
- 김수곤. 한국의 노사문제. 한국경제신문사, 1987
- 김시운. 교원의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 결정요인 분석. 인하대학교 대학원 박사학위논문, 2001
- 김영훈. 병원종사자의 조직구조 및 조직문화 인식과 조직 갈등 경험 조직몰입간의 관계. 연세대학교 대학원 박사학위논문, 2001
- 김정한. 노동조합 몰입도의 결정요인에 관한 연구. 서강대학교 대학원 박사학위논문, 1995
- 박재호. 노조관여에 영향을 미치는 조직 심리학적 변인에 관한 연구. 영남대학교 인문과학연구소 인문연구, 1991; 12(2): 229-233
- 박호환. 노조몰입과 주요관련 변수에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1985
- 서재현, 이진규. 노조몰입과 조직몰입의 구성 타당성 연구. 경영학연구, 1994; 23(38): 41-56
- 송호근. 노동조합의 성격분화와 리더쉽의 안전성. 경영학연구, 1991; 9
- 손화익. 병원종사자의 직무만족에 관한 연구. 계명대학교 정책대학원 석사학위논문, 2001
- 송학준. 근로자의 노동조합에 대한 몰입에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992

- 신광영, 박준식. 노동조합의 조직과 운영에 관한 실태조사. 한국사회연구소(편).
노동조합 조직연구. 백산서당, 1990
- 신유근. 조직행위론. 다산출판사, 1985
- 신윤성. 노동조합 몰입에 대한 행위론적 영향요인에 관한 연구. 부산대학교 행정대학원 석사학위논문, 1997
- 어운태. 노조참여 척도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 1989
- 유승흠. 병원경영 이론과 실제. 수문사, 1998
- 윤홍우. 화이트칼라 노동조합원의 이중 몰입에 관한 연구. 동국대학교 대학원 박사학위논문, 1996
- 이상준. 한국병원 노조몰입도의 실증적 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문, 1996
- 임규혁. 원무부서 직원들의 직무만족에 관한 연구. 건양대학교 경영행정대학원 석사학위논문, 2000
- 정한택. 산업경영심리학. 박영사, 1974
- 허철부. 조직행동론. 영실출판사, 1990
- Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. J of Occupational Psychology 1990; 63: 1-18
- Borjas GT. Job satisfactions, wages and unions. Journal of Human Resources 1979; 14: 21-40
- Berger CJ, Olson CA, Boudreau JW. Effects of unions on job satisfaction: The role of work-related values and perceived rewards. Organizational Behavior and Human Performance 1983; 32: 289-324
- Barling J, Wade B, Fullagar. Predicting Employee Commitment to company and Union: Divergent Models. Journal of Occupational Organizational Psychology 1992; 65: 234-240
- Colon E, Gallagher D. Commitment to Employer and Union: Effects of

- Membership Status. *Academy of Management Journal* 1987; 30: 151-162
- Dean LR. Union Activity and Dual Loyalty. *Industrial and Labor Relations Review* 1954; 7: 526-536
- Etzioni AA. *Comparative Analysis of complex Organizations*. New York: The Free Press Co, 1975.
- Ernest J, McCormick, Daniel Ilgan. *Industrial Psychology*. Prentice Hall, 1980.
- Fullagar C. A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology* 1986; 71(1): 129-136
- Fields MW, Master MF, Thacker JW. Union commitment and membership support for political action: an exploratory analysis. *Journal of Labor Research* 1987; 8(2): 121-130
- Freeman RB. Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review* 1978; 68: 135-141
- Fukami CV, Larson EW. Commitment to Company and Union: Parallel Models. *Journal of Applied Psychology* 1984; 69: 367-371
- Fullagar C, Barling J. A longitudinal test of a model of the antecedents of union loyalty. *Journal of Applied Psychology* 1989; 74: 213-227
- Gallagher DG, Clark PF. Research on Union Commitment: Implications for Labor. *Labor Studies Journal* 1989; 14(1): 189-196
- Gilmer BH. *Industrial psychology*. Tokyo: McGraw-Hill, Kogakusha, 1976
- Gordon ME, Philpot JW, Burt RE, et al. Commitment to the Union Development of a Measure and an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology* 1980; 65: 479-499
- Getman JG, Goldverg SB, Herman JB. *Union representation elections: Law and reality*. New York: Russell Sage Foundation, 1976

- Gordon ME, Ladd RT, Beauvai LL. The Job Satisfaction and Union Commitment of Unionized Engineers. *Industrial and Labor Relations Review* 1984; 37: 359-370
- Hammer W, Dennis W. *Organizational behavior. an applied psychology, approach.* Dallas: Business Publication Inc., 1978
- Hammer WC, Smith FJ. Work attitudes as predictors of unionization activity. *Journal of Applied Psychology* 1978; 63: 415-421
- Herzberg F. *Work and Nature of Men.* Cleveland ohio: World Pub. Co, 1966
- Jeong Y. *Determinants of Employee's multiple Commitments to the Company and Union in Canada and Sweden: Parallel Models.* Ph. D. Dissertation, 1990
- Kochan T. How American Workers View Labor Unions. *Monthly Labor Review* 1979: 102
- Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *J of Applied Psychology* 1982; 67: 341-349
- Ladd RT, Gordon ME, Beauvais LL, et al. Union commitment: replication and extension. *Journal of Applied Psychology* 1982: 67: 350-357
- Locke EA. The nature and causes of job satisfaction, In M. D. Dunnett(Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology.* Chicago: Rand McNally, 1976.
- Macdonald S. MacIntyre P. The generic job satisfaction scale: scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly* 1997; 13(2): 89-94
- Martin JE, Magenau JM, Peterson MF. Variables differentiating patterns of commitment among union stewards. New York: paper presented at the 42nd annual meeting of the academy of management, 1982
- Martin, JE, Magenau JM, Peterson MF, Variables related to patterns of union

- stewards commitment. *Journal of Labor Research* 1986; 7(4): 67-78
- Magenau JM, Martin JE. Dual and unilateral commitment among stewards and rank-and file union members *Academy of Management Journal* 1988; 31: 359-376
- Mellors. The relationship between membership decline and union commitment: a field study of local unions in crisis. *Journal of Applied Psychology* 1990; 75(3): 56-63
- Mowday RT, Steer RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *J of vacation behavior* 1979; 14: 224-247
- Odewahn CA, Petty MM. A comparison of levels of job satisfaction, role stress, and personnel competence between union members and nonmembers. *Academy of Management Journal* 1980; 23: 150-155
- O'Rrilly C, Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology* 1986; 71: 492-499
- Porter LW, Lawler EE, Hackman JR. *Behavior in organization*. New York: McGraw-Hill, 1975
- Purcell TV. *Blue Collar man*. Cambridge. MA: Harvard University Press, 1960.
- Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes*. Chicago IL: Rand McNally & Co., 1969
- Sheldon ME. Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly* 1971: 16

부록

병원직원들의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 요인

안녕하십니까?

최근 일련의 병원환경의 소용돌이 속에서도 국민건강 및 보건을 위해 애쓰시는 선생님들께 존경과 감사를 드립니다. 병원노조원들이 노동조합과의 유대를 강화하고 노조를 발전시키기 위한 방법을 모색하기 위해서는 이러한 연구가 뒷받침되어야 하지만 이에 대한 연구는 아직 국내에서 이루어지지 못한 형편입니다.

이에 이 설문지는 노조원의 노조몰입에 영향을 미치는 요인들을 살펴보기 위하여 작성되었으며, 이 연구 목적 이외에는 일절 다른 용도로 사용하지 않을 것임을 약속드립니다. 설문작성 소요시간은 5분-10분 정도이니 바쁘시더라도, 우리나라 노동조합에 대한 연구를 위해 소중한 답변 부탁드립니다. 감사합니다.

※ 본 설문지는 병원직원노조 조합원만을 대상으로 실시합니다.

2004. 04.

연세대학교 보건대학원 병원행정전공
지도교수 : 유 승 흠
석사학위과정 남 철 식 올림

※ 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(✓)해주시기 바랍니다.

A. 선생님께 병원생활의 전반적인 직무만족도를 알고자하는 항목입니다.

문 항 번 호	설 문 내 용	전혀 그렇 지 않다	약간 그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
		1	2	3	4	5
1	나는 병원종사자로서의 직무수행을 통해 인정을 받는다.					
2	우리 병원은 동료직원간에 상호 신뢰한다.					
3	나는 병원일을 좋아하며, 현재 생활에 보람을 느낀다.					
4	나는 나의 업무에 대해서 확신한다.					
5	경영진이 나에게 대해서 신뢰한다.					
6	나는 직장이 나의 건강에 좋은 영향을 미치고 있다고 믿는다.					
7	나의 급여수준에 대해서 만족한다.					
8	나의 모든 재능과 기술이 병원에서 발휘되고 있다.					
9	나는 업무에 대해서 좋은 감정을 가지고 있다.					
10	상급자와의 인간관계는 좋은 편이다.					

B. 선생님께서 병원장의 병원운영과 태도에 대한 질문입니다.

문 항 번 호	설 문 내 용	전혀 그렇 지 않다	약간 그렇 지 않다	보 통 이 다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
		1	2	3	4	5
1	우리 병원장의 병원운영은 민주적으로 잘 운영되고 있다.					
2	우리 병원장은 노조에 대하여 호의적이다.					
3	우리 병원장은 병원 경영정보(예·결산, 병원운영위원회 심의사항 등)를 공개하고, 직원들에게 알려준다.					
4	병원장의 노조의 활동 보장 정도에 만족한다.					
5	병원장의 단체교섭에 임하는 태도에 만족한다.					
6	병원장 등 상급기관의 징계권 행사에 대하여 만족한다.					

C. 선생님의 직장 애착도에 대한 질문입니다.

문항번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5	6	7
1	나는 병원에서 나의 경력을 쌓아가는 것이 행복하다.							
2	나는 내가 속한 병원직원들과 토론을 좋아한다.							
3	나는 내가 속한 조직의 문제가 나의 문제라고 생각한다.							
4	나는 내가 속하지 않는 조직의 일에도 관심이 많다.							
5	나는 병원의 한가족이라고 생각하지는 않는다 .							
6	나는 병원에 감성적으로 애착을 느끼고 있지는 않다 .							
7	이 병원은 내게 있어 많은 일신상의 의미가 있다.							
8	나는 내가 속한 병원에 대해 매우 강한 소속감을 가지고 있지는 않다 .							
9	만약 내가 다른 계획없이 병원을 그만둔다고 해도 미래를 크게 걱정하지 않는다 .							
10	이 병원을 떠나기를 내가 원한다 할지라도 즉시 떠나는 것은 어렵다 .							
11	내가 병원을 즉시 떠나게 된다면 나의 삶은 매우 어려워 질 것이다.							
12	내가 직장을 떠나더라도 내가 너무 크게 잃을 것은 없다 .							
13	내가 속한 조직에 유입되는 것은 내 희망만큼 필수적인 중요한 일이다.							
14	퇴사 후에 선택하여 할 수 있는 것들이 없기 때문에 이 조직을 떠나는 것을 생각할 수 없다.							
15	내가 이 병원을 떠난 후 겪게 될 심각한 결과 중 하나는 대안이 없다는 점이다.							
16	내가 이 조직에서 계속 남아서 일을 하는 이유는 다른 조직이 내가 여기서 누릴 수 있는 이익을 보장 못하며 퇴사는 일신상의 상당한 희생을 요구하기 때문이다.							
17	나는 요즘 사람들이 병원을 너무 자주 옮긴다고 생각한다.							

문항 번호	설 문 내 용	전혀 그렇 지 않다	조금 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그저 그렇 다	조금 그렇 다	매우 그렇 다
		1	2	3	4	5	6	7
18	직장인들이 어떠한 경우에도 자신의 조직에 충성해야 한다고는 생각하지 않는다.							
19	직장의 스카웃을 비윤리적이라고는 생각하지 않는다.							
20	내가 병원에 몸담고 계속 일하는 이유는 신뢰가 가장 중요한 덕목이라고 믿고 그러기에 병원에 순응한다.							
21	만약 어디서 지금보다 더 나은 일에 대한 제안이 들어와도 나는 이 병원을 즉시 떠날 수 없다.							
22	나는 한 병원에 남아 충성을 다하는 것이 가치 있다고 배워왔다.							
23	경력的大部分을 한 병원에서 보내는 것이 좋다고 생각한다.							
24	“병원의 편에 서는 사람”이 되는 것을 현명하다고 생각하지 않는다.							

D. 선생님께서 느끼시는 노동조합 만족도를 알고자 하는 항목입니다.

문항번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
1	노조의 임금수준향상과 관련된 활동에 대해 만족한다.					
2	노조의 조합원들의 관심사에 대한 의견 수렴활동에 만족한다.					
3	노조의 근무여건 개선을 위한 노력에 만족한다.					
4	노조의 복지증진과 관련된 활동에 만족한다.					
5	직무내용 자체 개선을 위하여 노조가 병원에 행하는 압력활동에 만족한다.					
6	직장의 안정성을 위한 노조의 활동에 만족한다.					
7	노조의 홍보활동에 만족한다.					
8	노조의 직원 및 직장 자율성 신장을 위한 노력에 만족한다.					
9	직원의 전문성 신장을 위한 노력에 만족한다.					
10	노조의 병원발전을 위한 연구·개발활동에 만족한다.					

E. 다음은 동료직원들의 노조에 대한 태도를 알아보기 위한 항목입니다.

문항번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
1	동료직원들은 대체로 노조활동에 호의적이다.					
2	동료직원들은 나에게 노조총회나 분회에 참석하기를 권유한다.					
3	우리병원 동료직원들은 노조 활동을 강력하게 지지하고 있다.					
4	우리병원 직원들은 노조 가입직원들을 좋아한다.					

F. 다음은 노조와 병원경영 및 관리자 사이의 노사간 분위기를 알아보기 위한 항목입니다.

1. 우호성	아주 적대적이다	적대적인 편이다	보통이다	우호적인 편이다	아주 우호적이다
	①	②	③	④	⑤
2. 신뢰성	신뢰가 전혀 없다	신뢰하지 않는 편이다	보통이다	신뢰하는 편이다	아주 신뢰한다
	①	②	③	④	⑤
3. 관계성	아주 나쁜 관계이다	나쁜 편이다	보통이다	좋은 편이다	아주 좋은 관계이다
	①	②	③	④	⑤
4. 협력성	서로 공격적이다	공격적인 편이다	보통이다	협력하는 편이다	아주 협력적이다
	①	②	③	④	⑤
5. 생산성	아주 비생산적이다	비생산적인 편이다	보통이다	생산적인 편이다	아주 생산적이다
	①	②	③	④	⑤

G. 선생님의 노동조합활동에 대한 몰입 정도와 관련된 항목입니다.

문 항 번 호	설 문 내 용	전혀 그 렇 지 않 다	약간 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	약간 그 렇 다	매우 그 렇 다
		1	2	3	4	5
1	나의 노조의 일원이라는 것을 자랑스럽게 생각한다.					
2	내가 이 병원을 위해 일하는 시간의 나머지는 노조원으로서 임무를 수행할 것이다.					
3	노조원의 경력을 쌓는 것이 헌신적인 사람이 할 수 있는 가장 좋은 것이다.					
4	노조의 문제는 나의 문제이다.					
5	일부 불만이 있더라도 노조가 체결한 단체협약에 최선을 다해 따라야 한다.					
6	나는 노조보다는 나 자신에게 충실하다.					
7	병원이 노사간의 협약을 지키는 지를 감시하는 것은 노조원의 책임이다.					
8	나는 노조에 유익한 정보를 획득하기 위해 노력하는 것은 노조원의 의무라고 생각한다.					
9	노조에 대한 강한 헌신성을 모든 조합원들이 가지고 있을 것으로 <u>기대하지 않는다.</u>					
10	노조원들은 관리직원들에 비해 더 보안에 강하다.					
11	나는 노조에 대해 충성심을 느끼고 있다.					
12	내가 즐기는 일을 할 때에 내가 노조에 속해 있다는 사실은 <u>중요치 않다.</u>					
13	동료 노조원의 고충 절차 사용을 돕는 것은 모든 노조원의 의무이다.					
14	노조를 위해 필요하다면 더 열심히 일할 용의가 있다.					
15	나는 내가 하고 있는 일과 비슷하다면, 노조가 없는 병원에서도 일할 수 있다.					
16	나는 노조원들에 대한 확신이나 믿음이 <u>크지 않다.</u>					
17	나는 우리 노조가 노조원을 위해 애쓰는 좋은 노조라고 친구에게 말한다.					
18	나는 노조활동에 참여함으로써 얻는 것이 많다고 생각한다.					
19	내가 노조에 큰 도움이 된다고는 <u>생각하지 않는다.</u>					

문항 번호	설 문 내 용	전혀 그렇 지 않다	약간 그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
		1	2	3	4	5
20	나에게 있어서 노조에 가입하려고 결정한 것은 매우 잘한 일이다.					
21	나의 가치관과 노조의 가치관은 서로 비슷하다.					
22	모든 노조원들은 노사간의 협약이 무엇인지를 정확히 알아야 할 의무가 있다.					
23	내가 노조원이라는 것을 다른 사람에게 잘 알리지는 않는다.					
24	노사간의 모든 협약이 다른 노조원들에게도 지켜지는지를 감시하는 것은 모든 노조원의 책임이다.					
25	노조에서 원한다면 노조위원회에서 활동할 수 있다.					
26	나는 노조간부로 일해 달라고 하면 기꺼이 응할 것이다.					
27	나는 이 병원에서 일하는 한 계속해서 노조에 가입해 있고자 한다.					
28	노조에서 중요한 역할을 하고 싶은 노조원은 그리 많지 않다.					
29	노조원들은 노조에 의해 얻어진 보상을 충분히 받고 있지 않다.					
30	모든 노조원들은 고통이나 위험을 감수할 만한 준비가 되어있어야 한다.					

H. 익명의 응답자를 분류하여 통계 처리를 하고자 하오니, 다음 각 항목의 해당번호에 표시(✓)해주시기 바랍니다.

1. 성/연령 ① 남 ② 여 만_____세
2. 결혼상태 ①미혼 ② 기혼
3. 최종학력 ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸
4. 병원경력 _____년 _____개월
5. 월평균임금(세금공제전) 약_____만원
6. 직종 ① 일반행정직 ② 간호직 ③ 의료기사직 ④ 약무직
 ⑤ 기술기능직 ⑥ 기타직_____
7. 직위 ① 부장급이상 ② 차장급 ③대리/수간호사 ④ 일반 평직원
8. 근무부서 ① 진료부 ② 간호부 ③ 원무부 ④ 관리부
 ⑤ 약제부 ⑥ 물리치료 ⑦ 방사선과 ⑧ 기계전기실
 ⑨ 임상병리과 ⑩ 건강관리센터 ⑪기타_____
9. 병원설립별 ① 법인 ② 개인 ③국공립/공사 ④ 기타_____
10. 노조에서의 지위 ① 평조합원 ② 대의원
 ③ 노조간부 ④ 비노조원
11. 노조 가입년수 _____년 _____개월

- 답변해주셔서 감사합니다. -

ABSTRACT

Factors Influencing Hospital Employees' Commitment in Labor Union

Cheol Shik Nam
Graduate School of
Public Health
Yonsei University

(Directed by Professor Seung Hum Yu, M.D., Dr. P.H.)

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:

1. The commitment level of the subjects according to their characteristics was higher in younger employees than the older ones, medical technicians than any other occupation in the hospital, those who had worked for shorter period in hospital and labor union and those who had higher positions in labor union.
2. The commitment level of the subjects according to their satisfaction was higher when the administrators both in University Hospitals and General Hospitals were not satisfied in their works. Especially in medical technicians, those who were not satisfied with the managers' attitude showed higher commitment in labor union.
3. The commitment level of the subjects according to the subjects' job dedication level was higher those who had higher emotional attachment to their job in all vocations in both University Hospitals and General Hospitals.
4. The commitment level of the subjects according to the subjects' labor union involvement was higher in those who had higher satisfaction in labor union and perceived their colleagues' attitudes more positively in all vocations in both University Hospitals and General Hospitals. Regarding the atmosphere of the relationship between Union and Employer and the level of commitment in labor union, the better the atmosphere of the relationship between

Union and Employer was, the higher the level of commitment in labor union was in all vocations in both University Hospitals and General Hospitals.

5. From the results of multiple regression analysis to identify major influencing factors of labor union commitment level, In University hospitals, males than females, and 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. The level of commitment in labor union had negative correlation with job satisfaction, positive correlation with emotional attachment to their job and positive correlation with attitudes of union and their colleagues and the atmosphere the relationship between Union and Employer.
6. 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 the 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