

정신병원 구성원의 공정성 지각과
관련한 조직몰입과 이직의도의
영향요인

연세대학교 보건대학원
병원행정학과
은 광 석

정신병원 구성원의 공정성 지각과
관련한 조직몰입과 이직의도의
영향요인

지도 유 승 흠 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2001년 12월 일

연세대학교 보건대학원

병원행정학과

은 광 석

은광석의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원_____인

심사위원_____인

심사위원_____인

연세대학교 보건대학원

2001년 12월 일

감사의 글

이 논문을 아쉬움 속에서 마치려고 하니 앞으로 더욱 정진하여야 하겠다는 마음이 새롭습니다. 또한 범사에 감사하라는 성구의 의미가 절실하게 마음에 다가옵니다. 아무리 작은 결과라고 하더라도 혼자 힘으로 달성할 수 없는 것이 바른 이치임을 벌써 깨달았으나 2년 반동안 받았던 여러 사람들의 도움을 일일이 거론하기가 어렵습니다.

먼저 부족하지만 열매를 맺게 하여 주신 하나님께 감사드리며, 본 논문이 완성되기까지 세심한 지도와 배려를 아끼지 않으신 유승훈 교수님, 신문영 교수님, 김영훈 교수님에게 깊은 감사를 드립니다.

또한, 그 동안의 학업을 위하여 여러 가지로 배려하여 주신 빛고을의 료재단 임직원 여러분에게 감사드리며 설문지 배부와 수집에 성실히 답변하여 주신 대한정신병원협회산하 12개 정신병원 임직원 여러분에게도 심심한 사의를 표합니다.

끝으로 이 조그마한 결실을 맺기까지 힘이 되어준 사랑하는 가족과 함께 이 기쁨을 나누고 싶습니다.

2001. 12 은 광 석 드림.

차 례

국문요약

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	5
II. 이론고찰	6
1. 공정성	6
2. 조직몰입	11
3. 이직의도	16
가. 이직의 요인	18
나. 이직의 기능	22
4. 공정성과 조직몰입이 이직에 미치는 영향	24
III. 연구방법	25
1. 연구모형	25
2. 연구가설	26
3. 연구대상 및 자료수집 방법	27
4. 연구도구 및 측정방법	28
가. 공정성지각	28
나. 조직몰입	29
다. 이직의도	29
5. 분석방법	30

IV. 연구 결과	31
1. 연구대상자의 일반적 특성	31
2. 긍정성 지각, 조직몰입 및 이직의도 문항분석	33
가. 긍정성 지각에 관한 문항분석	33
나. 조직몰입에 관한 문항분석	35
다. 이직의도에 관한 문항분석	36
3. 일반적 특성에 따른 긍정성 지각, 조직몰입 및 이직의도	36
가. 긍정성 지각 정도	36
나. 조직몰입 정도	38
다. 이직의도	40
4. 긍정성 지각, 조직몰입 및 이직의도와의 관계	43
5. 긍정성과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향	44
V. 고 찰	46
1. 고 찰	46
2. 본 연구의 한계점	51
VI. 결 론	55
* 참고 문헌	56
* 부 록	62
1. 설문지	62
2. 도구의 신뢰도	69
* 영문 초록	70

표 차 례

<표 1> 연구대상병원의 현황	27
<표 2> 대상자의 일반적 특성	32
<표 3> 긍정성 지각 문항분석	34
<표 4> 조직몰입 문항분석	35
<표 5> 이직의도 문항분석	36
<표 6> 일반적 특성에 따른 긍정성 지각정도	37
<표 7> 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도	39
<표 8> 일반적 특성에 따른 이직의도	41
<표 9> 긍정성 지각과 조직몰입, 이직의도와 의 상관관계	43
<표10> 이직의도에 영향을 미치는 예측변수 분석	45

그림 차례

<그림 1> 공정성 이론의 개요 -----	8
<그림 2> 이직의 분류 -----	16
<그림 3> 순기능적 이직과 역기능적 이직 -----	24
<그림 4> 연구의 모형 -----	25

국문요약

정신병원의 경우에는 타과에 비해 환자의 장기입원으로 치료프로그램 또한 장기적인 접근이 필요로 하고 있어 구성원들의 조기이직에 대한 대비책과 조직몰입 유인책이 절실히 필요한 실정이다. 그래서 공정성지각과 관련한 조직몰입과 이직의도의 영향요인에 관한 연구를 함으로 이를 근거로 효율적인 구성원인사관리에 중요한 자료제공에 도움이 되도록 하고자 전국 12개 정신병원을 선정하였고, 2001년 10월 15일부터 11월13일까지 조사한 255개 자료들을 분석하였으며 그 주요결과를 정리하면 다음과 같았다.

첫째, 정신병원에 관련된 구성원들은 조직공정성 지각의 정도가 긍정적으로 높으면 병원조직에 대한 애착심과 헌신하려는 개인의사(個人意思)적도의 개념인 조직몰입도 또한 높았으며, 둘째, 정신병원 구성원들이 정신병원 공정성의 지각정도가 긍정적으로 높으면 정신병원 구성원들의 병원으로부터 자발적 이탈행동에측지표인 이직의도 또한 상대적으로 낮았다. 셋째, 정신병원 구성원들이 병원조직에 대한 애착심과 헌신하려는 개인의사적도의인 조직몰입도가 긍정적으로 높으면, 상대적으로 이직의도는 낮았었다. 넷째, 정신병원조직 관리에 있어 구성원들의 조직몰입도 상승과 이직의도 하향조정에는 조직의 적정보상시스템이 아니라 이 시스템에서의 상사의 기능에 대한 공정성 지각이 영향을 주었고, 구성원의 이직의도엔 구성원의 개인적인 노력인 조직몰입보다는 상사의 역할이 더 영향을 미쳤다는 결과를 볼 수 있었다.

따라서 조직구성원의 역할이 중요한 전문특수병원인 정신병원의 생존과 발전을 위해서는 구성원들의 변화와 혁신을 추구하는 조직몰입을 위한 병원의 합리적인 정책추진과 더불어 상사의 기능에 대한 공정성을 향상시키기 위한 상사기능회복 및 강화정책의 병행운동이 절실히 필요하며, 이를 통하여 구성원들의 조기이직현상을 예방하고 조직몰입을 촉진함으로써 병원경영이 경쟁력을 갖추는 기반을 형성할 수 있게 된다는 것이다.

※ 핵심되는 말 : 공정성, 조직몰입, 이직의도.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료계는 의약분업, 건강보험의 통합, 포괄수가제 등과 같은 의료정책 및 제도변화로 인한 혼란 속에 의료수가적정보상책 미흡과 의료기관간의 난립, 과도한 경쟁, 그리고 의료사고의 높은 의료분쟁화 추세 등으로 많은 어려움에 직면해 있다. 또한, 의권의 추락과 의료소비자의 인권신장으로 질적 의료서비스 향상을 강하게 요구하고 있어 병원들은 내·외부 환경 개선을 위한 지속적인 노력을 해야만 하는 입장이며 경영 혁신이나 고객만족 등의 병원생존전략을 강구해야만 하는 상황에 처해 있다.

최근에 국내 대형병원은 물론 경쟁력이 약해 부도위기에 몰린 중소병원까지도 고객만족과 병원조직 재구축 등 병원경쟁력제고와 생존전략으로 여러 가지 경영혁신활동 등이 활발히 전개하고 있는 것은 주지의 사실이다. 그러나 경영혁신과 고객만족 등 제반 병원생존전략들이 성공적으로 수행되기 위해서는 조직 구성원들의 역할이 중요하며 이 구성원들이 우선 경영혁신에 동의하고 적극적으로 개혁에 동참하여야 가능하리라 본다.

각 병원들이 업무와 관련하여 나름대로의 평가시스템에 의한 평가와 분배

를 하게 되는데 평가와 승진, 보수, 성과에 대한 보상 등이 긍정하다고 구성원들이 긍정적으로 지각할 때에 구성원들은 조직에 몰입하게 되고 이직의사 없이 근로의욕이나 생산성 향상 등 각개인의 동기부여가 가능하게 되며 병원들이 추진하는 경영혁신의 목표를 달성하게 될 것이다. 즉, 병원 구성원들이 병원조직에 대하여 긍정적으로 지각하고 긍정적인 태도를 유지하게 된다면 병원구성원들은 병원조직에 대한 애착심, 동일시, 책임감 등을 갖고 조직에 충성을 다하고 열성적인 지지를 하게 되므로 병원조직의 이념과 목적을 순탄하게 성취할 수 있게 된다는 것이다.

반면에 구성원들이 업무와 관련하여 평가나 보상 등에 있어 긍정하지 못하다고 지각하게 되면 조직에 계속 남아 있으려는 욕구를 가지고 병원조직의 목적과 가치관에 대한 수용과 강한 신념, 조직을 위해 상당한 노력을 하려는 의지로 설명할 수 있는 조직몰입의 정도가 낮아지며 또한, 병원조직을 이탈하거나 잠정적 이탈의사를 갖은 구성원들로 인하여 갈등이 증폭되는 등의 결과를 낳아 병원조직의 경쟁력을 크게 훼손시킬 수도 있다.

물론, 조직체에 대해서 무성의하거나 불평, 불만이 많은 구성원들의 이직은 갈등의 감소를 가져오기 때문에 조직효과성을 높이는 계기가 되며, 조직내 인사이동을 원활하게 하는 결과를 가져오며 새로운 임직자들이 해당 조직체에 개혁적인 요인을 제공함으로써 조직의 혁신성을 증가시키고 조직의 효과성을 높이게 된다는 차원에서(Dalton & Todor, 1979) 인력흐름의 통풍구의 구실을 해준다는 긍정적인 점도 있다고 보는 견해도 있다.

하지만 인명과 질병문제를 의학적, 자연과학적, 생물학적, 인간학적 측면

에서 포괄적으로 다루는 노동 집약적 조직체인 병원조직의 경우 조직인사 관리상 효율적으로 볼 수 있는 적정기간 재직이후 이직이 아니라 단기이직은 의료기관에서 의료기술 축적을 어렵게 하며 잔류 구성원에 대한 사기저하의 요인이 됨으로서 병원조직의 효율성을 떨어뜨리고 새로운 인력의 모집, 선발, 훈련 등에 따른 막대한 비용을 추가 지출하게 하여 병원경영에 손실을 초래할 가능성이 높다. 특히, 새로운 구성원은 경험있는 구성원보다 사고나 실수가 많을 수 있다는 점을 고려할 때 실제 병원의 직원대체비용은 신규직원을 모집, 채용, 훈련하는 신규고용비 및 새로운 교육 훈련비의 비용을 훨씬 상회하게 되어(Maier, 1973) 단기이직은 병원에 바람직스럽지 못한 영향을 주게 될 것이다.

그러나 전국 1백 80개 병원을 대상으로 대한간호협회에서 조사한 결과에 의하면 연간 이직률이 30% 이상인 곳이 30곳(16.7%)이나 되었으며, 20~30%인 병원은 24곳(13.3%), 10~20%인 병원은 68곳(37.8%)이었다(간협신보, 1994)는 것이 우리 병원계의 일면이다.

이와 같이 숙련된 구성원들의 잦은 이직은 병원조직이 양질의 인력확보와 유지를 어렵게 하여 병원의료서비스의 질적 수준저하로 이어지게 될 것이므로 병원구성원들의 단기이직은 병원경영자뿐 아니라 국민의 의료서비스 욕구 충족이라는 측면에서 부정적인 요인으로 작용할 것이다.

특히, 정신병원의 경우에는 타과에 비해 환자의 입원기간이 장기적이고 치료프로그램과 재활치료프로그램들 또한 장기적 접근을 필요로 하고 있으며 정신과적 특수성으로 환자들의 돌발적인 행위들로 인한 의료사고 및 우발적

인 물리적 충돌사고 또한 많아 정신과적·심리학적·의료사회복지학적·전문적 지식과 충분한 경험들을 요구하고 있으나 근무하고 있는 병원 조직에 대해 공정성을 긍정적으로 지각하지 못할 경우에는 다른 병원으로의 이직을 고려하게 되고, 현재 근무하고 있는 병원에서 조직의 이념과 목적에 헌신하여 환자들에게 최선의 서비스를 제공하려고 하지 않을 것이다.

이에 본 연구에서는 종전의 선행연구와는 달리 전문병원에 해당하는 정신병원 구성원들에 대한 공정성 지각과 관련한 조직몰입과 이직의도의 영향요인에 관한 연구를 함으로서 정신병원의 인사조직관리에 유용한 정보를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 정신병원 구성원들의 공정성 지각과 관련한 조직몰입과 이직의도에 영향을 주는 요인들을 파악 분석함으로써, 전문병원 조직의 인력관리 방안수립은 물론, 효율적인 병원 인력관리 운영을 위한 기본적 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성에 따른 공정성지각 정도, 조직몰입 정도 및 이직의도를 파악한다.

둘째, 공정성 지각, 조직몰입 및 이직의도의 상관 관계와 공정성지각 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석한다.

II. 이론적 고찰

1. 공정성

공정성(Equity)이란 원래 운동경기에서 경기 참가자들에게 똑같은 기회를 부여하는 것을 의미한다. 사람들은 자신이 기대한 것과 비교하여 보상경도와 그 결정절차가 적절하지 못하다고 생각했을 때 그에 대해 어떤 행동을 하고자 한다. 조직을 구성하는 구성원들은 자신이 받는 보상과 다른 사람이 받는 보상을 비교하거나 자신이 속한 조직과 다른 조직에서 주는 보상에 대해 평가를 하게 된다.

병원조직의 경우 현존하는 많은 조직체 가운데 가장 다양하고 복잡한 전문인력들로 구성된 노동 집약적 조직체인 특성을 갖고 있으며(조한동, 1998) 다양한 과로 구성되어 있다. 또한 각 병원마다의 조직환경의 특색이 있기 마련이다. 그러나 구성원들은 항상 자신에게 주어진 보상에 대해 다른 구성원과, 다른 병원조직들과 비교 평가하게 된다.

병원구성원들은 병원조직에서 보상이나 보상결정절차가 부적절하다라고 느낄 때에는 일부 구성원들은 그럼에도 불구하고 그들이 원하는 바를 얻기 위해 더욱 조직에 몰입하고 직무에 충실하려고 노력할 것이다. 하지만 대부

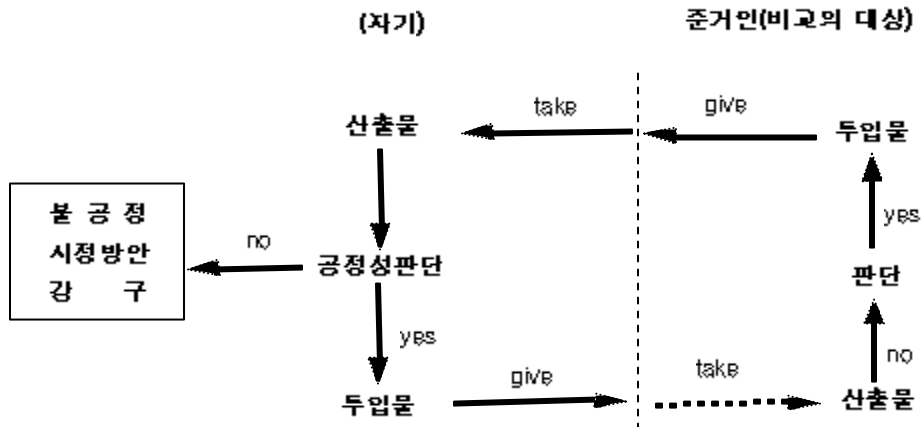
본의 구성원들은 자신에게 주어진 직무를 게을리 하거나 병원조직 몰입하는 정도가 낮아지고 결근, 또는 병원을 이직하게 될 것이다. 그러나 정신병원계의 취약한 수익모델과 제한된 자원들과 정신병원의 취약한 근무여건들로 모든 구성원들이 자기가 받아야 한다고 생각하는 만큼 받을 수 없기 때문에 병원의 경영자들은 구성원들에 대한 보상과 관련한 공정성에 보다 많은 관심과 주의를 기울여야만 한다.

공정성 이론(Equity Theory)은 Festinger(1957)의 인지부조화 이론(Cognitive Dissonance Theory)과 Homans(1961)의 분배정의(Distributive Justice)개념에 기초하여 Adams가 1963년에 발표한 동기이론이다.

공정성에 관한 연구는 Adams가 기존의 연구를 정리하여 체계를 세워 발표한 이래 많은 연구가 진행되었으나, 실제 공정성에 대해 종합·구체적인 이론을 세운 사람은 Homans라 할 수 있다.

그는 인간의 사회적 행동을 상호간의 교환에 투입하는 희생(Cost)을 최소화시키면서, 동시에 교환으로부터 획득하는 보상(Reward)을 최대화시키려는 것으로 파악하고, 공정성(Justice)은 행위자가 교환관계에서 발생하는 희생과 보상간의 비율에 대해, 개인이 가지고 있는 기대치라고 보았다. 인간의 사회적 교환관계가 계속 유지되기 위해서는 쌍방이 교환으로부터 이익을 얻을 수 있어야 하며 상호간의 이익이 균형을 잃을 경우 즉, 공정성이 확보되지 않을 경우 상호간의 사회적 행위가 사라지게 된다고 한다.

그래서 공정성 이론은 개인과 개인 또는 개인과 조직간의 교환관계(Exchange Relationship)에 초점을 둔다. 즉, 교환과정에 있어서의 지각된 불균형이 갖는 동기효과를 설명하는 이론이다. 이 이론을 도식화하면 <그림 1>과 같다(백기복, 2001).



<그림 1> 공정성 이론의 개요

<그림 1>에서 보는 바와 같이 공정성 이론은 '자기'와 '상대방'과의 주고 받는 교환과정을 분석의 대상으로 삼는다. '자기'가 '상대방'에게 투입물을 투자하면 '상대방'은 그에 상응한 보상을 하게 되는데 이것을 '자기'입장에서 산출물이라고 부른다. 결국 사람들은 자기가 준 것(투입물: Input)과 받은 것(산출물: Outcome)을 상대방이 준 것과 받은 것에 비교하여 교환관계가 공정성을 유지하고 있는지를 판단하게 된다. 구성원의 공정성여부의 판단결과 공정하다고 지각되면 현재의 공정한 관계를 지속하기 위한 투자를 계속할 것이다. 그러나 공정치 않다고 판단되면 불공정을 시정하기 위한 여러 가지 방안들을 강구하게 된다.

한편, 개인이 이 교환관계에서 획득하는 산출물도 그가 보상이라고 지각하는 모든 것, 즉 급여, 칭찬, 지위, 작업환경, 상사의 관심과 감독 등 모든 요소를 포함한다.

구성원이 자신의 투입에 대한 성과보상(산출물)의 비율이 타인의 그것과 비슷하게 나타날 때는 공정성을 지각하고, 자신의 비율이 크다고 느낄 때에는 과대보상으로 인한 불공정성을, 자신의 비율이 작다고 느낄 때에는 과소보상으로 인한 불공정성을 지각하게 되며 불공정성을 지각한 개인은 긴장(Tension)을 경험하게 되고 이 긴장을 해소하기 위한 적응행동을 하게 된다고 하였다(Luthans, 1985).

병원조직에서 구성원들이 자신들이 받는 보상에 대해 어떻게 반응할 것인가를 이해하기 위해서는 두 가지 공정성 개념을 고려해야 하는데, 분배공정성(Distributive Justice)과 절차공정성(Procedural Justice)으로 구분할 수 있다.

분배공정성이란 최종적으로 지급되는 임금, 승진, 조직 내에서의 인정 등의 결과물에 대한 분배와 관련하여 조직구성원들이 느끼는 공정성의 지각 정도를 의미한다(Folger, 1989).

그러나 학자들은 분배공정성만으로 설명되지 않는 의문들을 제기하면서 분배공정성 이론으로는 설명되지 않는 다양한 조직환경에서의 공정성에 대한 의문을 제기하기 시작하였다. 즉, 사람들은 자신이 받는 보상이 어떤 결정이었는가 보다는 어떻게 결정되었는가에 관심을 기울인 것이다. 그래서 절차공정성도 병원조직에서 고려해야 할 요소이다.

Folger & Konovsky(1989)의 연구결과 절차공정성이 분배공정성보다 조직에 대한 종업원의 태도에 더 큰 영향을 미치는 반면, 분배공정성은 절차공정성보다 보상만족에 보다 강한 관계를 가진다는 가설을 검증하였다.

McFarlin & Sweeney(1992)는 미국 중서부 은행원들을 대상으로 한 연구 결과 분배공정성 지각은 조직구성원들의 임금만족과 직무몰입에, 절차공정성은 조직몰입과 상사평가에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 보여주고 있다.

공정성 지각과 조직몰입과의 관계에 관한 연구는 상당히 이루어지고 있는데 내용은 대체적으로 다음과 같다(허철부, 1983).

미숙련 단계에서는 수동적이고, 의존적이며, 행동유형이 몇 가지 밖에 없었고, 흥미가 적으며, 근시안적인 안목을 가지고 있었으며, 존속적인 입장을 감수하고, 자아각성이 적은 특질로 나타나고 있는 반면에 성숙한 과정에 나가면 보다 활동적이며, 독립적이고, 행동의 다양성, 깊은 흥미, 그리고 장기적 전망을 가지게 되며, 지배적 입장에 있게 되고, 통제를 하려하며, 자아각성도가 높아진다고 말하고 있다.

2. 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)이란, 직무만족, 직무몰입과 함께 조직구성원 개인이 조직에 대해 갖는 성향을 나타내고, 이해하는 개념으로서 중시되고 있으며, 조직관리자 및 조직행동 연구자들 사이에서 다양하고 광범위하게 규정되어 측정 및 연구되어 오고 있다(박내희, 1990).

몰입(Commitment)의 사전적 의미는 어떤 행동을 하겠다는 약속, 혹은 사상과 행동에 대한 충성심(Loyalty)이다. 곧 종업원이 조직에 대해 얼마나 애착심을 가지고 헌신하려는 의사가 있는가를 보여주는 개념으로 조직몰입도가 높을수록 구성원들의 만족은 증대될 수 있다(신유근, 1997).

조직몰입에 관한 지금까지의 연구결과에 의하면 조직몰입이 직무만족도보다 조직구성원의 이직률 등을 보다 잘 설명해 주며, 조직몰입도가 높을수록 구성원의 성과가 높게 나타날 가능성이 많아지고, 조직몰입이 조직유효성의 유용한 지표라는 것이 밝혀졌다.

또한, Batman & Strasser(1984)는 조직몰입에 대한 관심의 증대 이유를 첫째, 직무탐색 활동, 이직률, 결근율 및 성과의 유효성과 같은 종업원의 행동, 둘째, 직무만족, 직무몰입 및 직무긴장과 같은 태도, 정서 및 인지적 체계, 셋째, 자율성과 책임감, 의무의 다양성과 과업의 정체성 및 역할갈등과 역할 모호성과 같은 종업원의 직무와 관련된 역할 특성, 넷째, 연령, 성별, 성취욕구, 근속년수와 같은 종업원의 개인적인 특성과 일관성이 있기 때문이라고 밝히고 있다.

많은 행동과학자들이 조직몰입을 설명해 왔지만 조직몰입에 대한 개념상

의 정의와 측정의 합의가 이루어지지 않고 있음으로 인하여 학자마다 다른 다양한 조직몰입의 정의가 존재하고 있다.

Sheldon(1971)은 심리학적 관점에서 조직몰입을 정의했는데, 그는 개인이 조직을 긍정적으로 평가하고 조직을 위해서 일하려는 의도 즉, 개인의 주체성을 조직에 결부시켜 애착을 갖게 되는 상태를 조직몰입이라고 하였다.

Porter 등(1979)은 '한 개인이 자신의 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐'하는 정도를 의미하는 것으로, 조직몰입을 "개인의 동일시와 몰입(Involvement)의 상대적 정도"로 정의하고 있다. 그리고 조직몰입의 특성으로서 조직목표 및 가치에 대한 신뢰, 조직목표 달성을 위해 노력하려는 자발적 의사, 조직구성원의 자격을 유지하고 싶은 강력한 욕구 등을 조직몰입이라고 정의했다. 또한 개인과 조직과의 관계에서 조직몰입이 높은 개인은 특정 조직체에 구성원으로써 남아 있으려는 욕구가 강하고, 조직을 위해 높은 성취를 할 용의가 있으며, 조직의 목표와 가치를 수락할 확고한 신념을 갖고 있다고 한다. Porter 등은 위와 같은 개념으로 정의된 조직몰입의 측정을 위해 15문항으로 구성된 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)를 개발하였고, 이는 현재까지 많은 학자들이 조직몰입의 측정에 사용하고 있다.

허철부(1990)는 조직동일시와 관련된 개념으로써 소속감이나 충성심의 정도를 의미한다고 보았다. 이것은 조직이 직무를 수행하는 체계라 할 때 조직구성원 개개인이 그가 수행하는 일에 중요성을 부여하고, 또 최선의 노력을 기울인다는 것은 조직으로 보아서 큰 자산이 된다는 것을 의미하는 것이다. 흔히 조직몰입은 조직애착도, 조직소속, 조직귀속 등으로 대신할 수 있는 말로써 우리가 일상적으로 사용하는 애사심, 애국심, 애교심이라는 말도 이 범주에 포함된다고 할 수 있다. 곧 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 일체

감을 가지고 몰두하느냐는 정도를 가리키는 말이다. 이러한 측면에서 조직몰입도는 조직에 대한 단순한 충성심과는 달리 조직의 궁극적인 목표 달성을 위해 구성원이 조직을 위해 어떤 형태로든 무엇인가를 하려고 하는 적극적인 태도로서의 성격을 갖는다.

Buchanan(1974)은 여러 학자의 정의를 검토한 후, 조직몰입을 조직의 목표와 가치, 이와 관련하여 역할과 도구적 가치와는 별개로 조직 그 자체에 대한 정서적 애착(Affective Attachment)으로 파악하고 조직몰입의 개념을 다음의 세 가지로 논하였다.

첫째, 조직의 목표와 가치관을 자기 자신의 것으로 채택하려는 동일시(Identification).

둘째, 자신의 역할행동에 대한 심리적인 몰두 또는 전력을 다하는 몰입(Involvement).

셋째, 조직에의 애착과 조직에 대한 정의적인 감정을 나타내는 충성심(Loyalty).

여러 연구들 중에서 주로 사용되어온 조직몰입의 개념은 심리학적 측면, 사회학적 측면, 결속적인 측면 등으로 구분하여 볼 수가 있다.

심리학적 측면에서 조직몰입을 파악한 학자들은, 조직몰입을 태도와 관련시켜 조직을 향한 개인의 긍정적 지향(Positive Orientation)으로 파악하고 있다. 즉, 교환이론이나 근속몰입에서 나타나는 계산적 요인보다는 구성원의 심리적 태도과정을 중시하고 있다(김무호, 1996).

심리학적 접근법은 조직에 대한 충성심, 조직목표와 가치에 대한 일체감 등을 포함하는 보다 활동적이고 긍정적인 지향으로 몰입을 보는 견해라고 할

수 있다. 결국 조직몰입은 단순히 조직에 대한 충성과는 다른 개념으로 파악되는데 조직이 존속하고 발전하도록 구성원이 조직을 위해 무언가를 하는 적극적인 관계로 볼 수 있다(한철, 1992).

사회학적 측면에서는 조직몰입을 조직과 구성원간의 유인의 상호작용의 결과로서 파악하고 있다. Herbiniaik 등(1972)은 조직몰입을 "시간의 경과에 따른 투자에 있어서 개인과 조직간의 거래(Transactions)나 변경의 결과로 발생하는 구조적 현상"으로 설명하며, 몰입을 '현재의 조직에 계속해서 머무르겠다'는 근속의 개념으로 정의하였다. 이들은 March & Simon의 균형이론에 Becker의 '엎어 걸기(Side-bets) 이론'을 접합하여 조직몰입도를 '임금이나 직급 전문적 자유가 증가되고, 현재보다 더 우호적인 동료가 있다 하더라도 현재의 조직을 떠나지 않겠다는 의사'라고 정의하였다.

이와 같은 정의의 다양함에도 불구하고 조직몰입의 개념에는 다음과 같은 세 가지 공통된 요소가 포함되어 있음이 지적되고 있다(신유근, 1997).

첫째, 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용

둘째, 조직을 위하여 애쓰려는 의사

셋째 조직의 구성원으로서 남아 있으려는 강한 욕구

이렇게 볼 때 조직몰입은 조직에 대한 단순한 충성심과는 다소 다른 개념임을 알 수 있다. 즉 이는 조직이 성공하고 번창하게끔 돕기 위해서 개인이 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극적인 관계인 것이다.

현재는 Allen & Meyer(1984)가 정의하고 있는 3가지 차원의 조직몰입 정의가 일반적으로 연구에 사용되고 있다. 그들은 몰입의 개념을 감정적 몰입(Affective Commitment), 타산적 몰입(Continuance Commitment), 규범적 몰

입(Normative Commitment)의 3가지 차원에서 접근하고 있다.

우선 감정적 몰입이란 종업원의 조직에 대한 감정적 충성의도, 애착 및 조직 멤버쉽을 유지하려는 욕구와 관여된 상태로 볼 수 있다. 타산적 몰입은 감정적인 측면보다는 계산적인 측면을 반영한 것으로서 예를 들면, 이직과 관련된 비용지각으로부터 생길 수 있는 손실 때문에 다른 사회적 대안을 선택하는데 불가능을 인식하거나, 개인의 명성에 해를 끼칠 수 있는 사항으로 인하여 현 조직에 몰입하는 정도를 의미한다. 마지막으로 규범적 몰입이란 한 개인이 재직기간에 따른 지위상승이나 회사가 그에게 주는 만족과 상관없이 그 회사에 계속 재직하는 것이 옳다고 믿거나 도덕적으로 맞다라고 믿기 때문에 나타난다고 보았다.

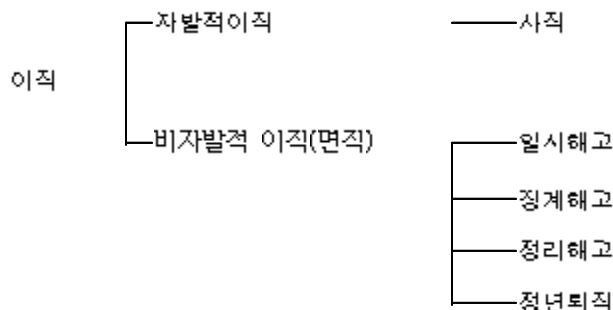
조직몰입에 대한 최근의 연구에서 조직몰입은 이직 등의 조직상황에 대한 예측력이 높다는 점에서 많은 관심을 받고 있다. 즉, 조직몰입이 높은 구성원은 조직활동에 적극적으로 참여하고 결근도 하지 않으며, 조직에 남아 있으려는 욕망이 크고 조직 목표 달성에 계속 기여하려 하며, 조직을 위해 더욱 노력을 기울이는 것으로 밝혀졌다(김병창, 1992; 김영훈, 2001).

3. 이직 의도

이직(Turnover)이라 함은 기존기업과의 고용관계가 단절됨을 의미한다. 이직은 근로자가 한 지역으로부터 다른 지역으로 이동하는 지역간 이동, 한 직업으로부터 다른 직업으로 전직하는 직업간 이동, 한 산업에서 다른 산업으로 이동하는 산업간 이동을 뜻하기도 하지만 보통은 조직 구성원의 조직 외부로의 이동을 의미하며 한 조직을 단위로 하는 인적자원관리의 측면에서는 이러한 좁은 의미의 이직에 초점을 맞추게 된다. 이러한 좁은 의미의 이직은 “어떤 조직 구성원의 경계를 가로지르는 신분상의 이동(Movement across the membership boundary of a work organization)”이다(Price, 1977).

Mobley(1982)는 이직을 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원으로서의 자격을 종결짓는 것”으로, Steers & Stone(1982)은 “어느 조직에 가입해 있는 구성원이 그 조직으로부터 이탈하는 행위”로 정의하였다.

이러한 조직과의 단절은 종업원 자신의 자의에 의하여 발생할 수도 있고 자의와 관계없이 발생할 수도 있다. 전자를 자발적 이직(Voluntary Turnover)이라고 하고, 후자를 비자발적 이직(Involuntary Turnover)이라고 한다.



<그림 2> 이직의 분류

자발적 이직은 사직(Resignation)이라고도 하는데, 이는 회사에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾기 위하여 다른 직장으로 옮기는 전직과 결혼, 임신, 출산, 질병, 가족의 이주 등으로 회사를 그만 두는 협의의 이직으로 나누어진다.

많은 연구자들은 조직구성원의 자발적 이직의 원인을 구명(究明)하기 위하여 이직과 그 선행변수에 대한 분석을 시도해 왔는데, 이직의 직전단계인 이직의도(Turnover Intention)는 행동변수인 이직의 예측을 위한 지표로 사용되고 있다.

Ajzen과 Fishbein(1980)은 일련의 연구를 통해 인재-태도-행동의도-행동간의 관계를 모형화 했다. 이들에 따르면 개인의 행동에 대한 직접적인 결정요인은 그 행동을 취할 것인가에 대한 개인의 의도이다. 물론 행동의도와 행동이 완전히 일치하지는 않지만 사람들은 대개 자신의 의도에 따라 행동하게 된다. 따라서 이직을 조직구성원의 구체적 행동이라고 할 때 이직의도는 행동의도라고 할 수 있다.

직무만족과 이직행동 사이의 일련의 심리적 의사결정 단계를 모형화 하면 이직의도는 이직의 전 단계로 설명될 수 있다. 즉 현재의 직무에 대한 평가로 시작하여, 직무의 만족과 불만족을 경험하며 이로 인한 두 가지 행동이 나타나게 된다. 현 직장을 떠나려고 생각할 수도 있고, 또는 결근과 같은 이탈행위를 취할 수도 있다. 조직을 떠나려고 생각했다면, 다른 직무 탐색의 비용과 새 직장에서의 효용을 평가하게 된다. 이직의 효용보다 비용이 크다고 인식하면 다른 직장을 구하려는 의도를 가지게 되며, 이러한 의도는 다양한 요인에 의해 영향을 받게 된다. 다른 직장을 구하려는 의도는 실제적인 행동인 탐색으로 옮겨지고, 마땅한 직장이 나타나면 이를 평가하게 된다. 이 과정

에서 새로운 직장과 현재의 직장을 비교하여 재평가하게 되며, 이후 실제적인 행동의도와 행동으로 옮기게 된다(Mobley 등, 1977).

협의를 이직은 회사규칙의 위반이나 불충분한 업무수행으로 인한 징계해고(Discharge)와 경제적 불황이나 인력과다로 인한 인력감축의 일환으로 사용되는 일시해고(Lay off), 정리해고(D dismissal), 그리고 정년퇴직(Retirement)으로 구분된다.

가. 이직의 요인

이직과 관련된 일반적 요인은 연령, 성별, 근무시간, 결혼여부, 근무 만족도, 이직경험 등 여러 가지를 볼 수 있다(김숙자, 1992). 그러나 이직의 원인은 한가지만 존재하는 것이 아니고 여러 가지가 복합적으로 작용한다(이근영, 2000).

1) 조직전체 요인

조직전체의 요인은 작업집단과 가까운 외부의 사람들이나 사건에 의해 기본적으로 결정되는 임금 및 승진정책, 그리고 조직의 규모 등 개인에게 영향을 미치는 변수들을 의미한다(Porter 등, 1977).

임금 및 승진이 미치는 효과에 대한 설명은 기대와 예상가치에 의해 이루어질 수 있다. 즉, 구성원들은 임금이나 승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않는 경우 실망하여 이직을 결정하게 된다. 임금인상액이나 승진율은 그것 자체가 중요한 것이기도 하지만은 직원의 기대를 고려하고 자

신이 느끼는 공헌수준이 참작되지 않으면 큰 의미가 없어진다. 기대와 공헌 수준을 고려한 그의 만족, 불만족의 정도에 따라서 더 나은 직무를 탐색할 것인가 아니면 그대로 남아 있을 것인가를 결정하는데 영향을 미치기 때문이다.

2) 작업환경 요인

구성원들의 이직결정에 영향을 미치는 또 다른 요인은 자신이 처해 있는 작업환경과 관련을 맺고 있으며, 여기에는 감독자의 스타일, 작업단위의 크기, 동료집단과의 상호작용 등이 있다(Porter 등, 1973).

첫째, 감독자의 스타일은 관리자의 능력, 인격 및 인간관계가 하부의 직무 만족에 영향을 미치며 이직의 한 요인이 될 수 있다. 여기에는 감독유형, 영향력, 기술력, 인간적 관계 및 관리기술이 포함된다.

둘째, 생산직 직원에 있어서 작업집단의 크기와 이직과의 관계에 대한 연구에서는 작업단위의 크기가 증가할수록 이직률이 높게 나타난다. 작업집단 규모의 증가는 내재적 보상에 대한 불만을 초래함으로써, 낮은 집단응집력, 작업의 전문화, 의사소통의 장애를 느끼게 되고, 이것은 이직을 증가시킨다.

셋째, 인적관계의 이직요인 중에서 감독자와의 관계를 수직적 관계라 하면, 동료집단과의 관계를 수평적 관계라 할 수 있다. 동료간의 협동이나 친밀성이 주요내용이며 이들 상호작용으로 적응과 응집이 되지 못하면 이직요인으로 발전할 가능성이 있다. 동료와의 불협화음은 조직의 이탈원인이 될 수도 있다(신유근, 1997).

3) 직무자체 요인

개인이 담당하고 있는 특정직무의 수행에 요구되는 의무와 활동은 그가 계속 조직에 남을 것인가 그렇지 않으면 이직할 것인가에 중요한 요인이 된다. 이와 같은 직무요건은 개인의 욕구충족 및 만족의 수단이나 좌절, 내부갈등 및 불만족의 원천을 나타내 주는 것으로 생각되어 왔다(Porter 등, 1982).

그러나 최근에는 이직과정에 있어서 몇 가지 직무자체요인의 역할과 요인들이 밝혀지게 되었는데, 개인이 담당하고 있는 특정직무의 수행에 요구되는 직무내용, 과업반복성, 직무자율성 및 책임, 역할 명료성 등의 변수를 말한다.

첫째, 직무내용으로 직원이 담당하고 있는 자신의 직무내용이 흥미로운가 또는 적성에 맞는가 하는 문제와 그 직무가 조직내 또는 사회적으로 가치가 있는가에 따라 만족의 정도도 달라질 것이며, 이에 대한 부정적 견해를 갖는 직원은 이직의 한 요소로 발전될 가능성이 있다.

둘째, 역할명료성으로서 맡은 직무에 대한 자기의 역할을 확실하게 인식한다는 것은 자기직무에 대한 경제적 보상의 정당성을 판단하는데 도움이 된다. 그리하여 자신의 역할모호성은 이직의 요인이 될 수 있다.

4) 개인적 요인

개인적 요인은 개인에게 귀속되는 특유의 요인들, 즉 연령, 성별, 근속연수, 가족관계, 교육수준, 과업적성, 성격, 가족관계 등의 변수를 말하며 인구통계학적 요인이라고도 한다.

첫째, 연령 및 성별은 너무 연소하여 직무에 적응하지 못하는 경우와 비

자발적 요인인 정년, 퇴직 등이 있고, 여성의 결혼 및 임신 출산과 남성의 경우 군입대 등은 연령 및 성별, 간호사의 경우 근무 병원 만족도, 이직경험 등 여러 가지를 볼 수 있다(김숙자, 1992). 병원구성원의 이직원인은 부적당한 보상으로 인한 동기유발의 상실(Wolf, 1981)과 작업환경에서의 자율성 부족에 대한 인식, 학교에서 배운 이론과 병원에서 행하는 차이에서 오는 갈등에서 초래되며(Alexander, 1982) 전문직 수행을 방해하는 근무환경에 처했을 때 이직요인이 발생하게 된다(Wandalt, 1981).

둘째, 근속연수는 해당 분야에서의 근속연수가 길수록 고용상의 안정과 보수 및 승진의 기회가 많으므로 이직률은 감소된다.

셋째, 가족관계인데, 이는 결혼유무, 자녀수, 부양 가족수 등 가족상황을 말하며, 특히 부양가족의 의존도가 자신에게 높게 작용하느냐의 여부에 따라 이직성향이 다르게 나타난다.

넷째, 교육수준에 따라 이직의 성향이 다르게 나타나게 된다. 특히 준거집단의 영향에 따른 이직은 교육수준에 따라 다르다.

다섯째, 성격은 개인의 행동을 유발시키는 심리적 요인으로서, 개인의 동기, 학습, 지각 및 개성이 작용하는지의 문제로 성취동기, 배타성, 독립성, 자신감 등이 강한 사람은 훨씬 큰 이직현상을 보인다.

5) 기타 요인

Pigors & Myers(1984)는 구체적인 이직사유를 다음과 같이 들고 있다.

첫째, 보다 나은 다른 직무를 찾아서

둘째, 통근조건·작업조건·교대근무의 어려움 때문에

셋째, 다른 사원이나 동료 때문에

넷째, 성취감을 얻지 못해서

다섯째, 집안사정·학교복학·결혼·임신·배우자 이등 때문에 일할 수 없게 되어서 등이다.

나. 이직의 기능

이직의 조직에 대한 영향은 순기능적 이직이 있고, 역기능적 이직이 있으며, 또한 순기능과 역기능을 동시에 나타낼 수도 있기 때문에 일음적이지 않다. 기존의 이직에 관한 연구는 대체로 이직의 조직에 대한 부정적 효과에 주목하고 있다. 자발적 이직이 조직에 부정적인 효과를 가지는 것으로 전체하고 가능한한 자발적 이직을 통제하기 위한 방안을 모색해 온 것이다.

이들은 부정적 효과의 근거로 이직에 의해서 유능한 구성원이 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 이들의 모집, 선발, 훈련에 막대한 비용이 소요된다는 점을 들고 있다. 또한 이직률이 높은 경우 이탈해 버리는 인력에 투자했던 비용이 회수 불가능하게 되고, 타사와의 구인경쟁에서 나타나는 임금상승의 부담이 가중된다는 점이 지적되고 있다(성우상, 1997).

이직률이 높으면 정착성이 없는 인력이 많아지게 되고, 이는 조직구성원

들의 귀속감이 결여되기 쉬어 조직통합의 장애가 발생하며, 숙련인력의 이탈로 기술축적하기 어렵게 되는 등 기업의 생산성을 저해하는 현상을 빚게 된다(Mobley, 1982).

한편으로 이직자 개인의 입장에서는 이직으로 인해 고참으로 누릴 수 있는 선임권의 손실과 사회적 관계의 손실, 이직에 따른 스트레스, 경력기회의 쇠퇴 가능성 등의 역기능을 겪는 반면에 소득증대, 경력기회의 확대, 적합한 조직에로의 이동에 따른 스트레스 감소, 새로운 환경에 따른 동기부여 등의 순기능을 얻기도 한다.

또한 이직자의 동료작업자, 감독자들은 이직자의 이직행위로 인해 태도적, 행위적 변화를 겪게 됨으로써 조직의 잔류자에게도 일정한 기능을 갖는다. 대인관계 의사소통 패턴의 파괴, 호의적 동료의 손실, 만족, 단결, 몰입의 감소, 부하 작업량의 증가 등의 역기능과 내부 이동 기회의 증가, 신참자에 의한 자극과 신기술의 습득기회 증가, 만족, 단결 등의 순기능을 발휘한다(Mobley, 1982).

이처럼 이직의 효과는 양면성을 나타내기 때문에 조직의 이직관리는 세심한 고려를 바탕으로 조직유효성을 제고시키는 방향으로 이루어질 필요가 있다. 이를 위해서는 조직구성원의 이직행동에 영향을 미치는 제반 요인을 이해하려는 노력이 필요하다.

		조직의 종업원에 대한 평가			
		긍정적	부정적		
종업원의 조직에 대한 평가	긍정적	㉔잔류	㉕고용종료	없음	자발적 이직 의사
	부정적	㉖역기능적 이직	㉗순기능적 이직	있음	

출처 : Dalton, DR., Tudor, WD, and Krackhardt, DM.
Turnover overstated: The functional taxonomy, *Academy
of Management Review*, 1982:(7):117~123.

<그림 3> 순기능적 이직과 역기능적 이직

4. 공정성과 조직몰입이 이직에 미치는 영향

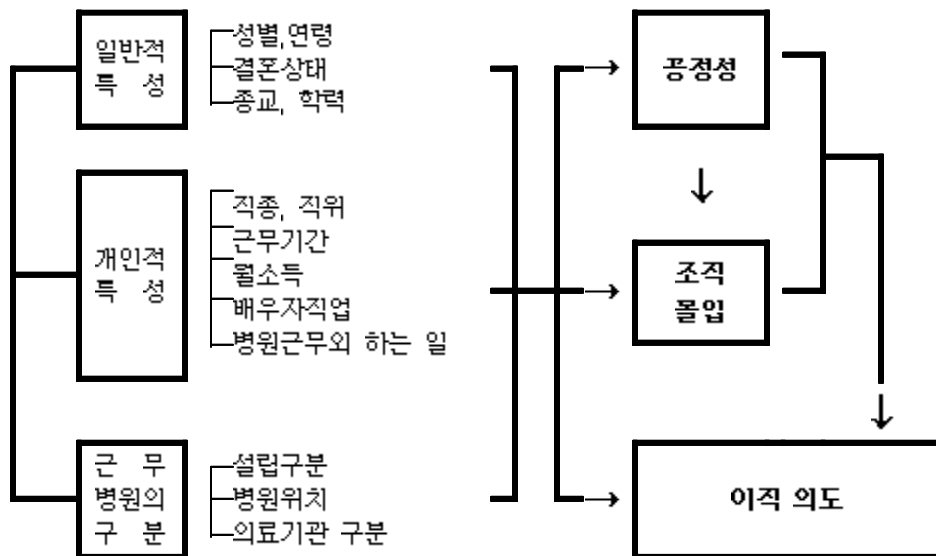
Steers(1977)에 의하면 개인을 조직에 몰입하게 하는 결정변수는 개인 특성으로 성취욕구, 나이, 교육, 역할긴장, 인생의 중심적 관심음, 직무특성으로는 과업자체, 선택적 상호작용, 피드백음, 작업 경험적 요소로는 집단태도, 조직의 의존가능성과 신뢰, 개인중요성, 기대의 실현 등 세 가지의 주요한 범주로 조직몰입의 결정변수를 분류하였다. 조직몰입의 결과변수로는 잔존의 욕구, 잔존의 의지, 출근, 이직, 전체적인 성과, 승진요건 준비 등이 있다.

조직몰입의 선행변수인 절차공정성, 분배공정성의 지각정도에 따라 구성원의 조직몰입 정도가 달라지게 되고, 조직몰입의 정도에 따라 조직몰입의 결과변수 중 하나인 이직에 영향을 미치게 된다.

III. 연구 방법

1. 연구모형

본 연구에 사용된 연구 모형 및 분석의 틀은 <그림 4>와 같다. 본 연구는 정신병원 구성원들에 대한 공정성과 직무몰입 이직의도와와의 관계를 일반적 특성(성별, 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력), 개인적 특성(직종, 직위, 근무기간, 월소득, 배우자직업, 병원근무외 하는 일), 근무 병원의 구분(설립구분, 병원위치, 의료기관구분) 등을 고려하였으며, 각 특성에 따른 공정성, 조직몰입, 이직의도를 비교분석 하였으며, 공정성, 조직몰입 및 이직의도간의 상관관계와 공정성과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다.



<그림 4> 연구의 모형

2. 연구가설

본 연구에서는 연구 결과 공정성을 높게 지각하는 조직 구성원일수록 조직몰입 수준이 높을 것이라는 Folger & Konovsky(1989), Mcfarlin & Sweeney(1992), 문권현(1999)의 연구에 기초하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 공정성에 대한 지각에 있어 긍정적인 정도가 높으면 조직몰입 수준도 높을 것이다.

그리고 병원조직의 공정성과 이직의도에 대한 관계를 연구하기 위해 Wolf(1981), Williams & Hazer(1986), 이영자(1991), 김영미(1994)의 연구를 기초로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2. 공정성에 대한 지각에 있어 긍정적인 정도가 높으면 이직의도의 정도가 낮을 것이다.

또한 조직몰입과 이직의도에 대한 관계를 연구하기 위해 김영훈(2001)의 연구를 기초로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3. 조직몰입의 정도가 높으면 이직의도의 정도가 낮을 것이다.

3. 연구대상 및 자료수집 방법

국내 110개 정신병원 중에서 국공립이 아닌 의료법인, 사회복지법인 중에서 전국 광역시, 일반시, 군에 소재한 12개 정신병원을 연구대상으로 선정하였으며, 설문조사는 대상병원의 이사장 및 병원장의 협조아래 우편설문조사로 2001년 10월 15일부터 11월13일까지의 기간에 실시하였다. 전체 291부의 설문지를 배부하여 12개에서 병원 255부의 설문이 회수되어 이를 분석자료로 활용하였다. 병원별 설문회수 현황은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상병원의 현황

병원 구분	설립년도 (년)	설립구분	병상수 (명)	설문지배포 수 (매)	응답자 수 (인)	회수율 (%)
A	1997	의료법인	200	25	24	96
B	1997	의료법인	420	20	17	85
C	1999	의료법인	200	20	19	95
D	2000	사회복지법인	300	25	21	84
E	1998	의료법인	596	30	28	93.3
F	2000	의료법인	349	20	17	85
G	1988	사회복지법인	540	30	28	93.3
H	1998	의료법인	522	30	23	76.7
I	1986	의료법인	450	20	20	100
J	1997	의료법인	522	20	15	75
K	1999	의료법인	510	20	12	60
L	1989	의료법인	586	31	31	100
계			5,195	291	255	87.6

4. 연구도구 및 측정방법

본 연구의 자료를 수집하기 위하여 구조화된 질문지를 이용하였으며, 질문지 구성은 크게 4개 그룹으로 분류하여 48개 문항으로 하였다.

설문지 내용은 조직공정성 지각에 대한 성향 문항, 조직몰입에 대한 성향 문항, 이직의도에 대한 성향 문항, 일반적 특성 문항으로 다음과 같이 구성되었다.

가. 공정성 지각

공정성지각(Equity Perception)의 정도를 측정하기 위하여 선행연구(배수한, 1994; 나품은, 1998)의 설문문항을 보완하여 사용하였다.

그 내용은 '① 책임의 양과 적정보상 ② 경험의 양과 적정보상 ③ 노력의 양과 적정보상 ④ 업무성과와 적정보상 ⑤ 교육, 훈련의 양과 적정보상 ⑥ 업무 스트레스 양과 적정보상 ⑦ 보상기준과 절차의 지각 ⑧ 보상결정의 객관성 지각 ⑨ 보상결정시 이해관계인의 의견수렴 ⑩ 보상결정기준의 일관성 ⑪ 보상기준적용의 형평성 ⑫ 부하직무에 대한 상사의 인지정도 ⑬ 부하직무성과에 대한 상부보고의 정확성 ⑭ 보상결정시 개인욕구고려정도 ⑮ 보상결정시 편견 배제여부 ⑯ 보상결정내용 피드백 여부 ⑰ 보상결정결과 이의제기 수렴도'로 하였으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 5점 척도로 측정하여 점수가 높으면 공정성 지각이 높은 것으로 판단하였다.

나. 조직 몰입

조직몰입(Organizational Commitment)의 정도를 측정하기 위해서는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 수정 보완하여 이용한 선행연구(김영훈, 2001)의 설문문항중 이직의도와 중복된 1개 문항을 제외하여 사용하였다.

그 내용은 '① 병원발전을 위한 노력 ② 근무하기 좋은 직장이라 전언 ③ 병원에 대한 충성심 ④ 계속근무를 위해 어떤 업무도 수행 ⑤ 유사업무의 경우 다른 병원에 비해 양호 ⑥ 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려 ⑦ 현 병원입사선택에 만족 ⑧ 계속근무와 나의 이득 ⑨ 병원의 정책에 동의 ⑩ 병원의 미래에 대한 관심 ⑪ 일할 수 있는 좋은 직장'으로 하였으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 5점 척도로 측정하여 7개 항목은 점수가 높으면, 4개 항목은 점수가 낮으면, 조직몰입도가 높은 것으로 판단하였다.

다. 이직의도

본 연구에서는 선행연구를 참고로 전문가와 의논하여 이직의도(Turnover Intention) 문항을 구성하였고, 그 내용은 '① 가까운 장래 이직의향 ② 근무상황변화와 이직의향 ③ 어떤 경우든 계속근무 ④ 개인목적 달성과 이직의향 ⑤ 유인조건과 이직의향'으로 하였으며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 5점 척도로 측정하여 3개 항목은 점수가 높으면, 2개 항목은 점수가 낮으면, 이직의도가 높은 것으로 판단하였다.

5. 분석 방법

자료분석은 SPSS PC*(version 10.0)를 이용하여 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Test)를 하였고, 일반적 특성에 따른 공정성, 조직몰입, 이직의도를 비교하기 위하여 t-test, 분산분석(ANOVA)를 실시하였다. 그리고 공정성, 조직몰입, 이직의도와 의 관계를 알아보기 위하여 피어슨 상관(Pearson Correlation)분석을 하였으며, 공정성과 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 영향을 알아보기 위하여 공정성과 조직몰입에 대한 요인분석(Factor Analysis)를 실시한 후, 유효한 요인군을 독립변수로 하여 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

본 연구에서 선정된 각 변수들의 측정을 위해 이용된 여러 항목들의 신뢰성을 검증하기 위하여 신뢰도분석을 한 결과, 신뢰도(Chronbach's α)는 조직 공정성 지각이 0.9296, 조직몰입이 0.9017, 이직의도가 0.8716이었다.

IV. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

응답자의 일반적 특성을 보면, 나이가 31~40세이상(42.9%)이 가장 많았으며, 30세이하(47.6%), 41세 이상(9.5%) 순이었다. 성은 여성(64.2%)이 남성(35.8%)보다 많았고, 결혼상태는 기혼(52%)이 미혼(46.9%)보다 많았으며, 최종학력은 전문대 졸업자(49.2%)가 가장 많았으며 대학졸(27.8%), 고졸(23%)의 순이었다. 직종은 간호사직(37.8%)이 가장 많았으며, 기타(22.3%), 사무직(21%), 의료기술직(18.7%)의 순이었다. 직위는 일반 평직원(79.6%), 관리직(주임급이상)(20.4%)의 순이었다.

병원근무년수는 1년~2년미만(27.9%)이 가장 많았으며, 4년이상(21.9%), 2년~3년미만(19.5%), 1년미만(18.7%), 3년~4년미만(12%)의 순이었다. 병원계 총근무년수는 1년~5년미만(54.4%)이 가장 많았으며 5년~10년미만(22.2%), 1년미만(12.3%), 10년이상(11.1%)의 순이었다. 근무기간이 1년~2년미만과 1년미만이 많은 것은 정신병원의 특수성도 있을 수 있으나 12개 연구대상 정신병원중 10개 정신병원의 역사가 5년 미만이었던 것과 밀접한 관계가 있는 것으로 보인다.

월소득은 91~110만원(31.6%)이 가장 높았으며, 111~130만원(23.1%), 13

1~150만원 (21.9%), 151만원 이상과 90만원 이하가 11.7%의 순이었다. 근무병원은 의료법인(91.8%), 사회복지법인(8.2%)의 순이었다. 병원위치는 시(54.1%)가 가장 많았고, 광역시(32.5%), 군(13.3)의 순이었다.

〈표 2〉 연구대상자의 일반적 특성

	구 분	응답자수	%
연 령	30세이하	120	47.6
	31세~40세	108	42.9
	41세이상	24	9.5
성 별	남	91	35.8
	여	163	64.2
결혼상태	미혼	119	46.9
	기혼	132	52.0
	기타	3	1.2
종 교	기독교	90	36.9
	천주교	31	12.7
	불교	39	16.0
	기타	84	34.4
최종학력	고졸	58	23.0
	전문대졸	124	49.2
	대학졸이상	70	27.8
직 종	간호직	95	37.8
	사무직	53	21.1
	의료기술직	47	18.7
	기타	56	22.3
직 위	관리직(주임급이상)	51	20.4
	평직원	199	79.6
현병원 근무년수	1년미만	47	18.7
	1년~2년미만	70	27.9
	2년~3년미만	49	19.5
	3년~4년미만	30	12.0
	4년이상	55	21.9

(계 속)

구 분		응답자수	%
병원계	1년미만	31	12.3
종근무년수	1년~5년미만	137	54.4
	5년~10년미만	56	22.2
	10년이상	28	11.1
월평균 소득	90만원이하	29	11.7
	91~110만원	78	31.6
	111~130만원	57	23.1
	131~150만원	54	21.9
	151만원이상	29	11.7
설립 구분	복지법인	21	8.2
	의료법인	234	91.8
병원 소재지	광역시	83	32.5
	시	138	54.1
	군	34	13.3
의료기관 구분	병원	15	5.9
	정신병원	240	94.1

2. 공정성 지각, 조직몰입 및 이직의도 문항분석

가. 공정성 지각에 관한 문항분석

공정성 지각에 관한 문항을 지각순위별로 분석해보면, <표3>과 같이 부하 직무성과에 대한 상부보고의 정확성(3.24)이 가장 높았으며, 부하직무에 대한 상사의 인지정도(3.22), 업무성과와 적정보상(3.05)의 순으로 상위 순위였고, 보상결정의 객관성 지각(2.69), 보상결정시 이해관계인의 의견수렴(2.68), 보상

결정시 개인욕구고려정도(2.64)의 순으로 하위 순위였다.

<표 3> 공정성 지각 문항분석

구분	문	항	평균	순위
13	부하직무성과에 대한 상부보고의 정확성		3.24	1
12	부하직무에 대한 상사의 인지정도		3.22	2
4	업무성과와 적정보상		3.05	3
3	노력의 양과 적정보상		3.04	4
1	책임의 양과 적정보상		3.03	5
15	보상결정시 편견배제여부		3.00	6
2	경험의 양과 적정보상		2.95	7
5	교육, 훈련의 양과 적정보상		2.93	8
17	보상결정결과 이의제기 수렴도		2.90	9
16	보상결정내용 피드백 여부		2.83	10
10	보상결정기준의 일관성		2.81	11
7	보상기준과 절차의 지각		2.77	12
11	보상기준적용의 형평성		2.75	13
6	업무 스트레스 양과 적정보상		2.73	14
8	보상결정의 객관성 지각		2.69	15
9	보상결정시 이해관계인의 의견수렴		2.68	16
14	보상결정시 개인욕구고려정도		2.64	17

나. 조직몰입에 관한 문항분석

조직몰입에 관한 내용을 분석해 보면, <표 4>와 같이 병원의 미래에 대한 관심(3.77)이 가장 높았으며, 병원발전을 위한 노력(3.62), 유사업무의 경우 다른 병원에 비해 양호(3.47)의 순으로 상위 순위였고, 계속근무는 나의 이득(3.21), 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려(3.07), 일할 수 있는 가장 좋은 직장 문항(3.01)의 순으로 하위 순위였다.

<표 4> 조직몰입 문항분석

구분	문	항	평균	순위
27	병원의 미래에 대한 관심		3.77	1
18	병원발전을 위한 노력		3.62	2
22	유사업무의 경우 다른 병원에 비해 양호		3.47	3
20	병원에 대한 충성심		3.39	4
19	근무하기 좋은 직장이라 전언		3.38	5
24	현 병원 입사선택에 만족		3.27	6
26	병원의 정책에 동의		3.25	7
21	계속근무를 위해 어떤 업무도 수행		3.23	8
25	계속근무는 나의 이득		3.21	9
23	최선을 다해 업무를 수행하도록 격려		3.07	10
28	일할 수 있는 가장 좋은 직장		3.01	11

다. 이직의도에 관한 문항분석

이직의도에 관한 문항을 분석해 보면, <표 5>와 같이 개인목적 달성과 이직의향(2.88)이 가장 높게 나타났으며, 유인조건과 이직의향(2.84), 가까운 장래 이직의향(2.75), 어떤 경우도 계속근무(2.58)의 순으로 상위 순위였고, 근무상황 변화와 이직의향(2.60), 어떤 경우도 계속근무(2.58)의 순으로 하위 순위였다.

<표 5> 이직의도 문항분석

구분	문항	평균	순위
32	개인목적 달성과 이직의향	2.88	1
33	유인조건과 이직의향	2.84	2
29	가까운 장래 이직의향	2.75	3
30	근무상황 변화와 이직의향	2.60	4
31	어떤 경우도 계속근무	2.58	5

3. 일반적 특성에 따른 공정성 지각, 조직몰입 및 이직의도

가. 공정성 지각정도

연령, 최종학력, 직종, 월평균소득 및 병원소재지 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다($P < 0.05$, $P < 0.01$).

연령에서는 41세이상(3.11), 31세~40세(3.01), 30세이하의 순이었고, 최종학력에 따라서는 고졸(3.20), 대학졸이상(2.98), 전문대졸(2.77)의 순이었다.

직종별로는 사무직(3.19), 의료기술직(3.15) 기타(3.01), 간호직(2.61%)의 순이었고, 월평균소득은 151만원이상(3.11), 131~150만원(3.08), 90만원이하(3.01), 111~130만원(2.84), 91~110만원(2.78)의 순이었으며, 병원소재지에서는 시(3.06), 군(2.98), 광역시(2.66)의 순이었다 <표 6>.

<표 6> 일반적 특성에 따른 긍정성 지각정도

	구 분	M	SD	t or F	P
연령	30세이하	2.81	0.66	3.31	0.038
	31세~40세	3.01	0.70		
	41세이상	3.11	0.67		
성별	남	3.15	0.71	0.14	0.710
	여	2.80	0.64		
결혼상태	미혼	2.75	0.65	0.05	0.821
	기혼	3.07	0.68		
종교	기독교	2.93	0.73	0.32	0.813
	천주교	2.90	0.63		
	불교	3.03	0.70		
	기타	2.92	0.65		
최종학력	고졸	3.20	0.54	8.64	0.000
	전문대졸	2.77	0.65		
	대학졸이상	2.98	0.76		
직종	간호직	2.61	0.58	13.11	0.000
	사무직	3.19	0.76		
	의료기술직	3.15	0.67		
	기타	3.01	0.59		

(계 속)

구 분		M	SD	t or F	P
직위	관리직(주임급이상)	3.09	0.77	1.77	0.185
	평직원	2.88	0.66		
현병원 근무년수	1년미만	2.95	0.69	0.75	0.562
	1년~2년미만	3.03	0.68		
	2년~3년미만	2.86	0.71		
	3년~4년미만	2.97	0.69		
	4년이상	2.85	0.62		
병원계 총근무년수	1년미만	3.11	0.63	1.94	0.123
	1년~5년미만	2.89	0.74		
	5년~10년미만	3.02	0.60		
	10년이상	2.74	0.52		
월평균소득	90만원이하	3.01	0.64	2.49	0.044
	91~110만원	2.78	0.70		
	111~130만원	2.84	0.63		
	131~150만원	3.08	0.66		
	151만원이상	3.11	0.76		
설립구분	복지법인	3.45	0.74	0.99	0.319
	의료법인	2.88	0.66		
병원소재지	광역시	2.66	0.56	9.60	0.000
	시	3.06	0.67		
	군	2.98	0.85		

나. 조직몰입 정도

연령, 성별, 최종학력, 직종 및 월평균소득 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다($P < 0.05$, $P < 0.01$).

연령에서는 41세이상(3.95)이 가장 높았으며, 31~40세(3.36), 26~30세

(3.08)의 순이었고, 성별로는 남(3.42), 여(3.20)의 순이었으며, 최종학력에 따라서는 고졸(3.47), 대학졸이상(3.34), 전문대졸(3.17)의 순이었다.

직종별로는 의료기술직(3.52), 사무직(3.47), 기타(3.28), 간호직(3.06)의 순이었으며, 월평균소득은 151만원이상(3.48), 131~150만원(3.30), 90만원이하(3.27), 91~110만원(3.24), 111~130만원(3.15)의 순이었다.

결혼상태는 기혼(3.47)이 미혼(3.04)보다 조직몰입정도가 높은 경향이었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다 <표 7>.

<표 7> 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도

	구 분	M	SD	t or F	P
연령	30세이하	3.08	0.66	15.70	0.000
	31세~40세	3.36	0.78		
	41세이상	3.95	0.69		
성별	남	3.42	0.83	4.95	0.027
	여	3.20	0.70		
결혼상태	미혼	3.05	0.68	3.65	0.057
	기혼	3.47	0.76		
종교	기독교	3.37	0.85	1.44	0.232
	천주교	3.20	0.59		
	불교	3.44	0.83		
	기타	3.19	0.65		
최종학력	고졸	3.47	0.76	3.30	0.038
	전문대졸	3.17	0.69		
	대학졸이상	3.34	0.85		
직종	간호직	3.06	0.66	5.56	0.001
	사무직	3.47	0.79		
	의료기술직	3.52	0.67		
	기타	3.28	0.86		

(계 속)

구 분		M	± SD	t or F	P
직위	관리직(주임급이상)	3.59	0.79	1.18	0.279
	평직원	3.19	0.73		
현병원 근무년수	1년미만	3.32	0.68	1.30	0.269
	1년~2년미만	3.28	0.79		
	2년~3년미만	3.13	0.72		
	3년~4년미만	3.51	0.71		
	4년이상	3.34	0.74		
병원계 총근무년수	1년미만	3.40	0.76	2.01	0.114
	1년~5년미만	3.19	0.77		
	5년~10년미만	3.38	0.73		
	10년이상	3.49	0.62		
월평균소득	90만원이하	3.27	0.77	2.62	0.036
	91~110만원	3.24	0.82		
	111~130만원	3.15	0.64		
	131~150만원	3.30	0.71		
	151만원이상	3.68	0.72		
설립구분	복지법인	3.47	0.72	0.09	0.756
	의료법인	3.26	0.76		
병원소재지	광역시	3.20	0.72	1.38	0.255
	시	3.29	0.72		
	군	3.45	0.93		

다. 이직의도

연령, 성별, 현병원 근무년수 및 병원계 총근무년수의 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다($P < 0.05$, $P < 0.01$).

연령에서는 30세 이하(2.96), 31~40세(2.73), 41세 이상(2.19)의 순이었고,

성별로는 여(2.83), 남(2.72)의 순이었으며, 현병원 근무년수로는 2년~3년미만(2.96), 1년~2년미만(2.84), 4년이상(2.71), 1년미만(2.67), 3년~4년미만(2.58)의 순이었고, 병원계 총근무년수로는 1년~5년미만(2.94), 1년미만(2.63), 5년~10년미만(2.59), 10년이상(2.56)의 순이었다 <표 8>.

<표 8> 일반적 특성에 따른 이직의도

	구 분	M	SD	t or F	P
연령	30세이하	2.96	0.99	6.90	0.001
	31세~40세	2.73	0.90		
	41세이상	2.19	0.96		
성별	남	2.72	1.07	4.82	0.029
	여	2.83	0.91		
결혼상태	미혼	3.04	0.95	0.00	0.963
	기혼	2.58	0.94		
종교	기독교	2.75	1.08	0.74	0.530
	천주교	2.84	0.90		
	불교	2.59	1.07		
	기타	2.86	0.79		
최종학력	고졸	2.70	0.93	0.60	0.548
	전문대졸	2.77	0.95		
	대학졸이상	2.88	1.01		
직종	간호직	2.97	0.89	2.07	0.11
	사무직	2.61	0.95		
	의료기술직	2.63	0.91		
	기타	2.79	1.13		

(계 속)

구 분		M	SD	t or F	P
직위	관리직(주임급이상)	2.53	0.94	0.01	0.916
	평직원	2.86	0.97		
현병원 근무년수	1년미만	2.67	1.03	1.05	0.0380
	1년~2년미만	2.84	0.98		
	2년~3년미만	2.96	0.89		
	3년~4년미만	2.58	0.94		
	4년이상	2.71	0.91		
병원계 총근무년수	1년미만	2.63	1.08	2.71	0.046
	1년~5년미만	2.94	1.01		
	5년~10년미만	2.59	0.79		
	10년이상	2.56	0.79		
월평균소득	90만원이하	2.66	1.10	1.34	0.254
	91~110만원	2.80	1.09		
	111~130만원	2.98	0.90		
	131~150만원	2.74	0.79		
	151만원이상	2.50	0.88		
설립구분	복지법인	2.34	0.84	0.31	0.579
	의료법인	2.84	0.97		
병원소재지	광역시	2.87	0.94	1.06	0.348
	시	2.80	0.93		
	군	2.58	1.16		

4. 공정성 지각, 조직몰입 및 이직의도와 의 관계

연구가설을 검증하기 위하여 공정성 지각, 조직몰입 및 이직의도의 관계를 분석하여 본 결과, 본 연구의 가설인 대상자가 공정성에 대한 지각에 있어 긍정적인 정도가 높으면 조직몰입 수준도 높고(가설1), 이직의도의 정도가 낮을 것이다(가설2)라는 가설과 조직몰입이 높으면 이직의도가 낮을 것이라는 가설(가설3)이 지지되었다 <표 9>.

즉, 정신병원 직원들이 공정성에 대해 긍정적으로 높게 지각할 경우 직원들의 병원조직 몰입의 정도도 높았고, 현 병원에 대한 이직의도는 낮았으며 조직몰입도가 긍정적으로 높은 경우에도 이직의도는 낮은 부의(-)상관관계를 보였다.

<표 9> 공정성 지각, 조직몰입, 이직의도의 상관관계

변수 명	공정성	조직몰입도	이직의도
공정성	1.000		
조직몰입도	0.685**	1.000	
이직의도	-0.551**	-0.795**	1.000

** : P<0.01

5. 공정성과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

공정성과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 공정성 문항과 조직몰입문항을 요인분석으로 분류하여 본 결과 공정성문항이 3개의 요인군으로 분류되었다. 즉, 공정성 항목중 책임의 양과 적정보상, 경험의 양과 적정보상, 노력의 양과 적정보상, 업무성과와 적정보상, 교육과 훈련의 양과 적정보상, 업무 스트레스 양과 적정보상이 하나의 요인군(이하 "적정보상에 대한 공정성")이었으며, 보상결정의 객관성 지각, 보상결정시 이해관계인의 의견수렴, 보상결정기준의 일관성, 보상기준적용의 형평성, 보상결정시 개인목구 고려정도, 보상결정내용 피드백 여부가 다른 하나의 요인군(이하 "보상기준 및 결정에 대한 공정성")이었고, 부하직무에 대한 상사의 인지정도, 부하직무성과에 대한 상부보고의 정확성, 보상결정시 편견배제여부가 또 다른 하나의 요인군(이하 "상사의 기능에 대한 공정성")으로 분류되었다.

위 3개 공정성요인과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 한 결과, 공정성지각 중에서 적정보상에 대한 공정성, 보상기준 및 결정에 대한 공정성은 이직의도에 영향을 미치지 않았으며, 공정성지각중 상사의 기능에 대한 공정성과 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 요인이었다.<표 10>

즉, 공정성지각 중에서 부하직무에 대한 상사의 인지정도, 부하직무성과에 대한 상부보고의 정확성, 보상결정시 편견배제여부인 "상사의 기능에 대한 공정성"이 이직의도에 부(-)의 영향을 미쳤으며, 그 다음으로 조직몰입이 이직

의도에 부(-)의 영향을 미쳤고 상사의 기능에 대한 공정성과 조직몰입이 이직 의도에 미치는 설명력은 66%였다.

그리고 독립변수간의 상관성 여부는 허용도(Tolerance)가 0.3이상이고, 허용도와 같은 기능을 하는 통계량인 분산팽창계수(VIF, Variance Inflation Factor)가 모두 10이하로서 통계학적으로 별다른 문제가 되지 않는 것으로 보인다.

허용도의 값은 0~1의 값을 지니고 0.3이하이면 독립변수간의 상관성이 문제가 되며(이창규외, 1998), 분산팽창요인이 10이상이면 독립변수간의 관련성이 있는 것으로 판정된다(이은표, 1998).

<표 10> 이직의도에 영향을 미치는 예측변수 분석

변 수 명	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P	Collinearity Statistics	
	B	S.E	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.21E-02	0.04					
적정보상에 대한 공정성	1.57E-03	0.05	0.00	0.03	0.97	0.66	1.52
보상기준 및 결정에 대한 공정성	3.48E-02	0.04	0.04	0.84	0.40	0.81	1.24
상사의 기능에 대한 공정성	-9.1E-02	0.04	-0.09	-2.18	0.03	0.79	1.27
조직몰입	-0.79	0.05	-0.79	-14.90	0.00	0.49	2.02

F: 119.92** R²: 0.662 Adj.R²: 0.656

V. 고 찰

1. 고 찰

본 연구는 정신병원 구성원들의 긍정성 지각 정도, 조직몰입정도 및 이직 의도를, 이들의 관계를 구명하며, 긍정성지각과 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는가를 알아보기 위하여 시도되었다. 본 연구의 결과를 중심으로 고찰해보면,

연령에 있어 40세 이상이 30세 이하보다 긍정성지각이 긍정적이었고 조직몰입도도 높았으며 이직의도는 낮았던 것은 선행논문에선 나이가 많다는 것은 한 조직에서 근무년수가 오래 되었다는 것으로 개인이 조직에 투자한 것이 많은 것으로 보고 있다(Herbiniak & Alutto, 1973). 따라서 개인이 조직을 떠나 다른 조직으로 옮길 가능성이 적어지므로 조직몰입이 높아진다(Sheldon, 1971)고 하였다(안위순, 1989). 반면, 상관관계가 없는 것으로 밝혀진 연구결과도 있으나(Herbiniak & Alutto, 1973) 본 연구는 4년미만 병원이 대부분이었던 점을 고려할 때 이 결과의 해석을 개인이 조직에 투자한 것이 많았기 때문이라기보다는 이직 후 한 개인이 선택할 수 있는 대안(alternative)의 인지차이와 30세 이하에 간호직이 많았다는 것에 기인하는 결과로 이해된다.

성별에 있어 Herbiniaak & Alutto의 연구결과에서 남자가 여자에 비해 조직몰입이 낮았고, Stevens 등의 연구결과에서는 상관관계가 없었으며 안위순의 성별의 조직몰입에 대한 연구결과에서는 남자가 여자에 비해 조직몰입이 높았으나 본 연구에서는 남성이 여성보다 공정성지각에서 긍정적인 경향을 보였고 조직몰입도가 높았으며 이직의도가 낮았다. 이는 남성은 가족의 생계를 책임져야 한다는 점과 무관하지 않으며 여성구성원 대부분이 공정성지각과 조직몰입도가 상대적으로 낮고 이직의도가 높은 간호직이라는 점이 영향을 주었던 것으로 판단된다.

최종학력에 있어서는 고졸자의 공정성지각이 긍정적으로 높았고 조직몰입도도 높았으며 이직의도는 낮은 경향을 보였는데, 이는 학력수준이 낮은 계층이 직무에 불만족을 가지게 되고 이직의도가 높다는 허혜경(1982)의 연구결과와 상반된 결과를 보여주었다. 허혜경의 연구에서 학력이 조직몰입 및 이직의도에 영향을 미친다는 결과와는 일치하였지만 학력수준이 낮은 계층은 직무에 불만족을 가지게 되고 이직의도가 높지만 학력수준이 높은 계층에 비해 병원의 대체가능성이 낮아 실제 이직을 하지 못하지만 학력수준이 높은 구성원의 경우 병원의 대체성이 높아 이직의도가 실제 이직으로 이어질 가능성이 높다고 한 것과는 반대로, 본 연구에서는 고졸자의 공정성, 직무만족도가 높은 반면 이직의도는 낮은 경향을 보였고, 전문대졸업자의 공정성, 조직몰입도가 낮았으며, 이직의도는 높은 경향을 보였다. 이는 정신병원의 업무에서 고졸출신의 사무직과 간호조무사의 업무와 보상이 다른 학력계층의 구성원과의 큰 차이가 없는 것에 기인된 것으로 사료된다.

정신병원의 경우 학력과 관련하여 공정성지각, 조직몰입도와 이직의도가 기존논문의 결과와 다른 차이를 보이는 경향이 있다는 것은 정신병원 간호분야에 있어 학력이 일원화되어 있지 않다는 것과 이로 인하여 정신병원조직내의 문제점 가운데 하나로서 학력과 연관된 계층간의 갈등이 존재할 수 있다는 것을 시사한다.

직종에 있어 사무직이 다른 직종보다 공정성지각도 긍정적이었고 조직몰입도도 높았으며 이직의도도 낮은 경향을 보였던 것은 병원업무를 직접 또는 총체적 상황의 정보를 충분히 취득하고 병원의 흐름을 접할 수 있는 직종이었기 때문인 것 같으며 이는 노무관리상 적정정보공유의 유효성을 암시한다고 볼 수 있다. 또한 사무직이 간호직과 달리 정신병원에서 상대적으로 좋은 근무조건으로 평가하는 주간근무를 모두 하는 것과 중소병원경영의 핵심에 있다고 생각하는 것과도 무관하지 않은 것 같다.

간호직이 다른 직종보다 현격하게 공정성지각도 부정적이고 조직몰입도도 낮았으며 이직의도도 높은 경향을 보였던 것은 3교대의 취약한 병원근무여건과 낮은 급료체계도 영향을 주었을 것으로 생각되나 이보다는 현재 간호직의 의료계에서 전문성 확보 및 직무에 대한 적정인정 평가 및 보상이 이뤄지지 않고 있는 문제점과 최근 의료기관의 난립에 따른 취업기회의 급증에 따른 조직몰입도 감소와 이직의도 증가가 영향을 주고 있다고 생각된다.

근무년수에 있어서 이직의도에는 2~3년 미만 근무자가 이직의도가 높았던 반면에 3~4년 미만이 가장 낮았으며 조직몰입도는 3~4년 미만이 가장 높은 경향을 보였고 공정성 지각에는 유의한 차이가 없었다. 이는 정신병원

구성원이 1~2년까지는 병원근무를 시작한 이후 직무습득과 업무과중 부과 등 어려움이 있어도 근무시작이라는 점에서 참고 근무를 했지만, 2~3년의 경우에는 업무과약도 되어 업무수행이 원활한 반면 의사만이 중심이 된 의료계에서 간호직 등 타 분야의 전문성 확보 및 직무에 대한 적정인정 평가 및 보상이 이뤄지지 않고 있는 문제점의 인식과 최근 의료기관의 난립에 따른 취업기회의 급증으로 다른 병원으로의 이직이 손쉬운 점도 심리적 이직충동을 더 갖게 하는 것 같다.

반면에 3~4년 미만에서 조직몰입도는 높았고 이직의도는 낮았던 것은 이 시기에 조직내 적정위치 확보와 적정 역할수행 뿐만 아니라 단기이직의 충동을 극복한 경우이기 때문으로 사료되며, 조사한 12개 병원중 10개 병원이 4년 미만이라는 점을 고려할 때 확대해석상에는 무리가 있겠으나 정신병원조직내 분위기를 주도하면서 적정역할을 수행해야하는 구성원 중간책임자는 3~4년의 현 병원 근무자로 함이 조직의 긍정적인 근무분위기를 유지시킴에 있어 유익할 것이라는 점을 시사한다.

월평균소득에 있어서 고소득자가 저소득자에 비해 긍정성지각이 긍정적인 경향을 보였고 조직몰입도도 높은 경향을 보였으며 이직의도도 낮은 경향을 보였으나 여기엔 직종별 급여차이가 나고있다는 점을 고려할 때 본 연구에서는 별 의미를 찾을 수는 없을 것 같다.

병원소재지에 있어 일반시, 군이 광역시보다도 긍정성 지각에 긍정적인 반응을 보였고 조직몰입엔 긍정적 반응의 경향을 보였으며 이직의도도 낮은 경향을 보였던 것은 정신병원이 근무직장으로서 그 지역에서 갖는 위상의 차

와 무관하지 않은 것 같다.

선행 변수인 공정성을 긍정적으로 높게 지각하면 조직몰입도도 높은 것이라는 분석결과 상관관계계수가 모두 통계적으로 유의하며($P < 0.05$), 공정성 지각과 조직몰입간의 정(+)의 상관관계를 나타내고 있으므로 분배공정성을 높게 지각하는 조직구성원, 절차공정성을 높게 지각하는 조직구성원일수록 조직몰입도는 높은 것이라는 윤권현(1999)의 연구결과와 일치한다.

또한 공정성을 긍정적으로 높게 지각하면 이직의도는 낮은 것으로 파악되었는데 이는 Wolf(1981), 김영미(1994)의 연구결과와 일치한다. 공정성이 높으면 조직몰입이 증가하게 되고 병원에 대한 애착심과 소속에 대한 자긍심이 생기게 되고, 이는 이직에 대한 의사를 감소시켰다고 볼 수 있다.

공정성지각중 적정보상에 대한 공정성, 보상기준 및 결정에 대한 공정성은 이직의도에 영향을 미치지 못했고 상사의 기능에 대한 공정성만이 조직몰입과 함께 이직의도에 영향을 미쳤다($P < 0.05$)는 것은 병원의 조직몰입과 이직의도를 낮추기 위해 구성원의 노력과 업무 등에 대비한 적정보상 혜택이나 적정평가 및 객관적인 보상시스템을 갖추는 것은 공정성제고 차원에서 반드시 필요로 한 조직관리의 틀이겠으나 이 조직관리의 틀에서의 상사의 섬세한 관심과 부하직원의 직무 및 스트레스를 주는 책임성을 정확히 파악하고 구성원에 대한 편견배제의 노력과 정확한 상부보고 등의 '상사의 기능에 대한 공정성'이야말로 무엇보다도 중요하다는 것을 보여주고 있다.

또한, 상사의 기능에 대한 긍정성이 그 상황 속에서 구성원의 개인적 노력으로 볼 수 있는 '조직몰입정도'보다 구성원의 이직의도에 더 영향을 미쳤음을 볼 수 있는데 이는 최근 병원에서 시행되고 있는 성과급제, 연봉평가제, 신인사정책 등의 노무관리에 있어서 상사의 적절한 역할수행을 위한 정책수립이 반드시 필요하며 상사들의 구성원들에 대한 적절한 상사의 기능 회복이야말로 병원조직의 하부구성원들에 강요되어지는 여러 가지 생존전략과 효율성증대방안 등보다 효율성에서 앞선다는 것을 보여주고 있다. 구성원들의 변화와 혁신을 추구하는 조직몰입을 위한 정책과 상사기능회복 및 강화정책의 병행전략은 병원조직의 경쟁력 강화와 병원경영혁신활동을 성공적으로 이끄는 데 크게 기여할 수 있을 것으로 본다.

2. 본 연구의 한계점

본 연구는 다음과 같은 한계를 지니고 있다.

첫째, 연구대상병원 12개 중 10개 병원이 개원기간이 4년 미만이어서 구성원의 현 병원 근무기간이 1년 미만(18.7%), 1년~2년 미만(27.9%)인 관계로 정신병원 직원중 일부가 긍정성지각을 객관적이고 정확히 논하기엔 재직기간이 너무 짧았을 수도 있었다는 점이다.

둘째, 병원조직 구성원의 이직의도에 상사의 기능에 대한 공정성이 크게 영향을 주었는데 병원조직에 중추적인 역할과 상사의 기능으로서 구성원에게 가장 크게 영향을 주고 있는 의사의 경우, 우편설문조사에 전혀 참여하지 않았으며 이로 인해 12개 정신병원중 단 1명의 의사설문만 기타로 분류하여 통계분석되었다는 점이다.

셋째, 실제로 이직현상을 측정하지 않고 이직의도를 측정하였던 바, 공정성 지각과 조직몰입이 실제 이직현상에 똑같이 유의한 영향을 끼칠 것인지에 대한 의문의 여지가 있다.

넷째, 월평균소득에 있어서 고소득자가 저소득자에 비해 공정성지각이 긍정적인 경향을 보였고 조직몰입도도 높은 경향을 보였으며 이직의도도 낮은 경향을 보였으나 직종별 급여차이를 고려한 분석을 하지 못하여 소득수준과 변수와의 의미를 찾아보지 못했다는 점이다.

그러나 본 연구는 일반병원이 아닌 정신병원이라는 특수한 조건에 있는 구성원들의 공정성지각정도와 조직몰입 및 이직의도를 분석하여 봄으로서 향후 정신병원의 인사·조직관리에 유용한 정보를 제공하는데 긍정적인 연구로 판단된다.

VI. 결 론

우수한 구성원들을 정신병원에 유치하고 병원에 오래 머물도록 하며 아울러 병원조직의 목표를 달성하기 위해 효과적인 동기부여가 되는 병원조직의 공정성을 어느 정도 지각하느냐에 따라 병원조직에 동화되고 얼마나 병원조직에 몰입하느냐, 아울러 병원조직 이직의도는 어떠 하느냐를 연구함으로써 이를 근거로 병원 조직관리시스템에 유효성 제공과 합리적인 인력관리 방안 수립은 물론, 효율적인 병원 인력 관리운영을 위한 기본적 자료제공에 도움이 되도록 하는데 그 목적이 있다. 이를 위하여 전국 광역시, 일반시, 군지역의 110개 정신병원중 12개 병원을 선정, 조사하여 자료들을 빈도분석(Frequency Test), t-test, 분산분석(ANOVA), 요인분석(Factor Analysis) 및 다중회귀분석(Multiple Regression)으로 분석한 주요결과를 정리하면, 첫째, '공정성에 대한 지각에 있어 긍정적인 정도가 높으면 조직몰입 수준도 높은 것이다.'라는 가설이 채택되었다. 이 같은 결과는 정신병원에 관련된 구성원들은 조직공정성 지각의 정도가 긍정적으로 높으면 병원조직에 대한 애착심과 헌신하려는 개인의사(個人意思)적도의 개념인 조직몰입도 또한 높다는 것이다. 둘째, '공정성에 대한 지각에 있어 긍정적인 정도가 높으면 이직의도의 정도가 낮을 것이다.'라는 가설이 채택되었다. 즉, 정신병원 구성원들이 정신병원 공정성의 지각정도가 긍정적으로 높으면 정신병원 구성원들의 병원으로부터 자발적 이탈행동예측지표인 이직의도 또한 상대적으로 낮다는 것이다. 셋째, '조직몰입의 정도가 높으면 이직의도의 정도가 낮을 것이다.'라는 가설이 채택되었다. 즉, 정신병원 구성원들이 병원조직에 대한 애착심과 헌신하려

는 개인의사척도인 조직몰입도가 긍정적으로 높으면, 상대적으로 이직의도는 낮아지는 결과였다.

아울러 긍정성지각중 상사의 기능에 대한 긍정성만이 조직몰입과 함께 이직의도에 영향을 미쳤으며 이중 상사의 기능에 대한 긍정성이 더 영향을 주었다고 구명되었다. 이는 정신병원조직관리에 있어 구성원들의 조직몰입도 상승과 이직의도 하향조정에는 적정보상시스템이 아니라 이 시스템에서의 상사의 기능에 대한 긍정성이 영향을 주었고, 구성원의 이직의도엔 구성원의 개인적인 노력보다는 상사의 역할이 더 영향을 미쳤다는 결과였다.

이상의 연구결과를 종합하여 결론을 내리면, 첫째, 조직공정성의 지각에 영향을 주는 요인이면서도 본 연구중 정신병원 조직에서 상대적으로 낮게 지각되고 있는 '보상결정시 개인욕구고려정도, 보상결정시 이해관계인의 의견수렴, 보상결정의 객관성, 업무 스트레스 양과 적정보상, 보상기준적용의 형평성, 보상기준과 절차, 보상결정기준의 일관성, 보상결정내용 피드백 여부, 보상결정결과 이의제기 수렴도 등 공정성 지각요인들을 병원경영인들이 특별히 합리적으로 보완 관리함으로 병원조직의 구성원들에게 공정성 지각의 정도를 높여줄 수 있을 것이며, 이로 인하여 병원조직활성화를 통한 경쟁력 향상에 큰 영향을 줄 수 있는 정신병원 구성원들의 병원조직 몰입도 또한 높여 줄 수 있다는 것이다. 둘째, 정신병원 경영자가 공정성 지각의 정도를 긍정적으로 높이므로 정신병원들의 큰 고민거리인 구성원의 높은 단기 이직률을 낮출 수 있다는 것이다. 셋째, 구성원들의 변화와 혁신을 추구하는 조직몰입을 위한 정책과 상사의 기능회복 및 강화정책의 병행은병원전략은 정신병원조직의 효율적인 인사관리와 병원경영혁신활동을 성공적으로 이끄는데 크게 기여할

수 있다는 것이다.

이직의도에 영향을 주는 정신병원조직의 타 변수에 관한 연구와 정신병원 조직의 공정성 지각을 긍정적으로 높이는 방안들과 이직의도를 낮출 수 있는 대안들의 연구를 해 볼 것을 제안한다.

참 고 문 헌

- 강현숙, 일부 종합병원 간호사의 이직의사요인에 관한 연구, 충남대학교, 1985.
- 김무호, 조직몰입과 직무몰입이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대학교 경영대학원, 1995.
- 김세영, 조직행위론, 다산출판사, 1988.
- 김숙자, 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원, 1992.
- 김영미, 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구, - 일개 대학병원을 중심으로 - 서울대학교 간호대학원, 1994.
- 김영훈, 병원종사자의 조직구조 및 조직문화인식과 조직갈등경험, 조직몰입간의 관계, 연세대학교 대학원, 2001.
- 박내희, 조직행동론, 박영사, 1990.
- 박내희, 현대리더쉽론, 범문사, 1987.
- 배수한, 보상에 대한 공정성 지각이 조직몰입 및 노조몰입에 미치는 영향에 관한 연구 - MBC 조직 구성원을 중심으로 - 연세대학교 경영대학원, 1994.
- 백기복, 조직행동연구, 범문사, 2001.
- 신광룡, 회사와 노동조합의 이종전념도에 관한 연구 - 평형모델을 중심으로 - 서강대학교 대학원, 1994.
- 신유근, 인간존중의 경영, 다산출판사, 1997.

- 신유근, 조직행위론, 다신출판사, 1985.
- 안위순, 우리나라 중소기업 종업원의 근속년수, 조직몰입 및 이직의 상관관계에 관한 연구, 연세대학교 경영대학원, 1989.
- 안인숙, 조직의 공정성과 조직몰입, 계명대학교 경영대학원, 1997.
- 이근영, 병원직원의 조직몰입과 이직의도와와의 관계 연구, 조선대학교 경영대학원, 2000.
- 이영자, 임상간호사의 이직양상과 요인에 관한 조사연구, 한양대학교 행정대학원, 1991.
- 유승흠, 병원행정강의, 수문사, 1990.
- 유승흠, 병원경영이론과 실제, 수문사, 1998.
- 윤권현, 보상에 대한 공정성 지각이 임금만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 서강대학교 경영대학원, 1999.
- 조한동, 병원 근무자의 조직몰입에 관한 연구. - 간호사, 의료기사, 행정/사무직원을 중심으로 - 동국대학교 경영학, 1998.
- 채서일, 김범봉, 이선근, SPSS/PC+를 이용한 통계분석, 학연사, 1997.
- 최정웅, 병원조직구성원의 조직몰입의 선행변수와 결과변수, 경북대학교 경상대학원, 1991.
- 한국환, 승진 공정성 지각의 결정요인에 관한 연구 - 우리나라의 은행원을 중심으로 - 조선대학교 경영대학원, 1994.
- 한철, 조직몰입의 영향요인과 조직효과성과의 관계에 관한 실증적 연구, 고려대학교 경상대학원, 1992.
- 허철부, 조직 코미트먼트에 관한 연구, 중앙대학교대학원, 1983.
- 허철부, 조직행동론, 형설출판사, 1990.
- 허혜경, 임상간호사의 이직반응에 미치는 제 요인에 관한 연구, 연세대학교 보

건대학원, 1982.

Adams SJ, Toward an understanding of inequity, *J of Abnormal and Social Psychology* 1963; 67: 422~436.

Ajzen I, Fishbein M, Understanding attitudes and predicting social behavior, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall: 1980.

Alexander CS, Welsman CS, Chase GA, Determinants of staff nurses perception of autonomy within different clinical contexts, *N.R.* 1982; 31(1): 48~52.

Angle H, Perry H, An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *A.S.Q.* 1981; 26: 1~14.

Angle H, Perry JL, Organizational commitment: individual and organizational effectiveness, *Work and Occupations* 1977., O'Reilly and Caldwell, op. cit, 1983.

Batman TS, Strasser S, Analysis of the antecedents of organizational commitment, *Academy of Management J* 1984; 27(1): 95~112.

Blau G, Testing the generalization of a concept a career commitment measure and its impact on employee turnover, *Academy of Management Proceedings* 1989.

Brown M, Identification and some conditions of organizational involvement, *A.S.Q.* 1969; 14(3): 346~355.

Buchanan B II, Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations, *A.S.Q.* 1974; 19: 533.

Dalton DR, & Todor WD, Turnover turned over: an expanded and positive

- perspective, *Academy of Management Review* 1979; 4(2): 226.
- Durry JP, Wakefield DS, Price JL, Mueller CW, On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment, *Academy of Management J* 1986; 29: 849~858.
- Festinger L, *Theory of cognitive dissonance*, Stanford, Ca: Stanford University Press: 1957.
- Hatfield E, Sprecher S, Equity theory and behavior in organization, *research in the sociology of organizations* 1979; 3: 97.
- Herbiniak LG, Alutto JA, Personal and role-related factors in the development of organizational commitment, *A.S.Q.* 1972; 17(4): 556, 557, 569.
- Homans GC, *Social behavior: its elementary forms*, harcourt, brace and world: 1961.
- Lee SM, An empirical analysis of organizational identification, *Academy of Management J* 1971; 14: 214.
- Luthans F, *Organizational behavior*, McGrawhill 1985; ?(4): 212.
- Meyer JP, Allen NJ, Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations, *J of Applied Psychology* 1984; 69(3): 372~378.
- Mobley WH, Griffeth RW, Hand HH, Meglinp BM, Review and conceptual analysis of employee turnover process, *Psychological Bulletin* 1979; 89: 493.
- Morris JH, Steers RM, Structural influences on organizational commitment,

- J of Vocational Behavior 1980: 17: 50~57,
- O'Reilly C III, Chatman J, Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, J of Applied Psychology 1986: 71: 492~493,
- Peter LW, Mowday TT, Steers RM, The measurement of organizational commitment, J of Vocational Behavior 1979: 14: 226,
- Porter LW, Steers RM, Mowday TT, Boulian PV, Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, J of Applied Psychology 1974: 59: 603~609,
- Price JL, The study of turnover, Iowa State University Press: 1997,
- Reichers AE, A review and reconceptualization of organizational commitment, Academy of Management Review 1985: 10(3): 467, 469,
- Sheldon ME, Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization, A.S.Q. 1971: 16: 143, 145,
- Steers RM, Antecedents and outcomes of organizational commitment, A.S.Q. 1977: 12: 46~56,
- Steers RM, Stone TH, Organizational exit, In: Rowland KM & Ferris GR, (ED), Personnel Management, Allyn-Bacon 1982,,
- Stevens JM, Beuer JM, Trice HM, Assessing personal role and organizational predictors of managerial commitment, Academy of Management J 1978: 21: 380~396,
- Wandalt MA, Pierce PM, Warkson RR, Why nurse leave nursing and

what can be done about it, Nurse American J 1981: 81(1): 72~77,

Wolf GA, Nursing turnover same causes and solution nursing out-look

1981: 29(4): 233~236,

부록 1.

연구 설문지

설문번호	-
------	---

<p>안녕하십니까?</p> <p>귀하께 드리는 질문지는 여러분이 병원에 근무하면서 병원 조직의 공정성에 어떻게 지각하고 계시며 아울러 병원조직에 얼마나 몰입하고 있는지를 알아보고자 합니다.</p> <p>귀하께서 응답해 주신 내용은 무기명이며, 연구 목적에만 사용될 것이오니 평소에 생각하시는 대로 솔직한 의견을 부탁드립니다.</p> <p>귀한 시간을 내주셔서 감사합니다.</p> <p>항상 건강하시기 바랍니다.</p> <p style="text-align: center;">2001년 11월</p> <p style="text-align: center;">연세대학교 보건대학원 연구자 큰 광 석</p>	
귀하의 병원에 해당하는 곳에 표시("V")하여 주시기 바랍니다.	
설립구분	특수법인() 학교법인() 사단법인() 재단법인() 복지법인() 의료법인() 개 인() 기 타()
병원 위치	서울특별시() 광역시() 시() 군()
의료기관구분	종합병원() 병원() 정신병원() 기타()

1. 귀하께서 현재 병원의 공정성(배분, 절차)에 대해 느끼시는 바를 바탕으로 자신의 의견과 가장 비슷하다고 생각하시는 곳에 표시("V")하여 주시기 바랍니다.

번호	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	내가 맡은 책임의 양에 비추어 볼 때, 이 병원은 공정한 보상을 해 준다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 쌓아 온 경험의 양에 비추어 볼 때, 이 병원은 공정한 보상을 해 준다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 업무에 기울인 노력의 양에 비추어 볼 때, 이 병원은 공정한 보상을 해 준다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 달성한 업무성취에 비추어 볼 때, 이 병원은 공정한 보상을 해 준다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 받은 교육, 훈련의 양에 비추어 볼 때, 이 병원은 공정한 보상을 해 준다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 맡은 업무에서 받는 스트레스나 긴장에 비추어 볼 때, 이 병원은 공정한 보상을 해 준다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 이 병원의 보상기준 및 절차(승진, 인사고과, 임금)의 기준 및 절차를 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	이 병원은 정확하고 적절한 자료와 정보를 통해 나의 보상을 결정하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	이 병원은 보상에 대한 결정은 모든 이해관계자의 의견을 수렴하여 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
10	이 병원의 보상 결정은 일관된 기준에 따라 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
11	이 병원은 보상결정에 적용하는 기준은 누구에게나 일관되게 적용된다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 나의 상사가 내 일(직무)의 세부내용과 요구되는 책임을 잘 알고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

번호	설 문 내 용	전혀	약간	보통이다	약간	매우
		그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	그렇다
13	나는 나의 상사가 차상금자에게 나의 직무성과를 정확하게 보고한다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
14	이 병원은 보상과 관련된 의사결정을 할 때, 내가 가진 개인적인 욕구를 고려한다.	①	②	③	④	⑤
15	상사는 보상과 관련된 의사결정을 할 때, 자신의 개인적인 편견을 억제하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
16	이 병원은 내가 받는 보상의 양과 결정과정에 대해 적절한 피드백을 제공해 준다.	①	②	③	④	⑤
17	보상이 적절하지 않다 생각될 경우, 나는 이 병원에 이의를 제기 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

11. 귀하께서 현재 직장에 대해 느끼시는 바를 바탕으로 해당된다고 생각하시는 곳에 표시("V")하여 주시기 바랍니다.

번호	설 문 내 용	전혀	약간	보통이다	약간	매우
		그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	그렇다
18	나는 이 병원의 발전을 위해 다른 사람들보다 더 많은 노력을 기울인다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 친구들에게 이 병원이 근무하기 좋은 직장이라고 말하고 있다.	①	②	③	④	⑤
★ 20	나는 이 병원에 대해 충성심을 별로 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
21	이 병원에서 계속 근무하기 위해 어떤 업무가 주어지더라도 수행할 것이다.	①	②	③	④	⑤

번호	설 문 내 용	전혀	약간	보통이다	약간	매우
		그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	그렇다
22	나는 업무가 비슷한 경우 다른 병원에서 일하는 것보다 이 병원에서 일하는 편이 낫다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 이 병원에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행하도록 격려해 준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 내가 입사할 때 다른 병원이 아닌 이 병원을 선택한 것을 무척 잘했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
★ 25	나는 이 병원에서 계속 근무하더라도 나에게 별로 이득이 있을 것 같지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
★ 26	나는 직원들에 관한 중요한 문제를 다루는 병원의 정책에 동의하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
★ 27	나는 이 병원의 장래에 대해 별로 관심을 가지고 있지 않다.	①	②	③	④	⑤
28	나는 이 병원이 내가 일할 수 있는 직장 중에서 가장 좋은 곳이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

III. 귀하께서 현재 직장에 대한 이직의향이 어떠한지에 대해 묻는 질문입니다. 자신의 의견과 가장 비슷하다고 느끼는 곳에 표시("V")하여 주시기 바랍니다.

번호	설 문 내 용	전혀	약간	보통이다	약간	매우
		그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	그렇다
★ 29	나는 가까운 장래에 현 직장에서 다른 직장으로 옮길 마음이 없다.	①	②	③	④	⑤
30	나는 현재의 상황이 조금만 바뀌어도 이 병원을 떠나리라 생각한다.	①	②	③	④	⑤

번호	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
★ 31	나는 피치 못할 경우가 생기지 않는 한 계속 현 직장에서 근무하려고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
32	나는 내 개인적인 목적이 달성되면 바로 현 직장을 그만 둘 생각이다.	①	②	③	④	⑤
33	나는 보다 나은 직장이 생기기만 하면 언제나 이 병원을 떠나리라 생각한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 개인적 특성에 관련된 사항들로서 동계분리를 위한 질문내용입니다. 귀하께서 해당하는 곳에 표시("V")하여 주시기 바랍니다.

34. 귀하의 연령은?

- ① 25세 이하 () ② 26세 이상~30세() ③ 31세 이상~40세 ()
 ④ 41세 이상 ()

35. 귀하의 성은?

- ① 남성 () ② 여성 ()

36. 결혼상태는?

- ① 미혼 () ② 기혼 () ③ 기타(이혼, 별거, 사별) ()

37. 귀하의 종교는?

- ① 기독교 () ② 천주교 () ③ 불 교 () ④ 기 타 ()

38. 귀하의 최종학력은?

- ① 고졸 () ② 전문대졸 () ③ 대학졸이상 ()

39. 귀하의 직종은?

- ① 의사직 () ② 간호직 () ③ 사무직 ()
④ 의료기술직(임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 작업치료사, 심리사) ()
⑤ 보호(관리) 및 간호조무사 () ⑥ 기 타 ()

40. 귀하의 직위는?

- ① 과장급이상 () ② 계장급 ()
③ 주임급 () ④ 일반평직원 ()

41. 귀하의 현 병원 근무년수는?

- ① 1년미만 () ② 1년~2년미만 () ③ 2년~3년미만 ()
④ 3년~4년미만 () ⑤ 4년이상 ()

42. 귀하의병원계 총 근무년수는?

- ① 1년미만 () ② 1년~5년미만 () ③ 5년~10년미만 ()
④ 10년~15년미만 () ⑤ 15년이상 ()

43. 귀하의 월 소득은?

- ① 90만원이하 () ② 91~110만원 () ③ 111~130만원 ()
④ 131~150만원 () ⑤ 151~170만원 () ⑥ 171만원이상 ()

44. 배우자의 직업은?

- ① 공무원 및 회사원 () ② 교 사 () ③ 자영업 ()
④ 전문직 () ⑤ 기타(무직) () ⑥ 배우자가없다 ()

45. 병원근무외 하고 있는 일은?

- ① 취미생활 () ② 공무(대학원포함) () ③ 문 동 ()
④ 기 타 () ⑤ 하는 게 없음 ()

★ 수고 많이 하셨습니다. 대단히 감사합니다.

부록 2.

도구의 신뢰도

증경성 ¹⁾		조직몰입 ²⁾		이직의도 ³⁾	
V1	0.9208	V18	0.9100	V29	0.8542
V2	0.9204	V19	0.8929	V30	0.8388
V3	0.9205	V20	0.8982	V31	0.8298
V4	0.9208	V21	0.8995	V32	0.8541
V5	0.9209	V22	0.8942	V33	0.8360
V6	0.9223	V23	0.8918		
V7	0.9277	V24	0.8875		
V8	0.9209	V25	0.8888		
V9	0.9227	V26	0.8992		
V10	0.9238	V27	0.8955		
V11	0.9221	V28	0.8885		
V12	0.9275				
V13	0.9262				
V14	0.9232				
V15	0.9247				
V16	0.9197				
V17	0.9281				

1) Alpha = 0.9273, Standardized item alpha = 0.9296

2) Alpha = 0.9035, Standardized item alpha = 0.9017

3) Alpha = 0.8699, Standardized item alpha = 0.8716

ABSTRACT

A study on the influencing factors of organizational commitment and turnover intention related to the equity perception of the personnel of mental hospitals.

Kwang Seok Eun

Dept. of Hospital Adm.

Graduate School of

Health Science Management

Yonsei University

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

Since a mental hospital needs a longer-term approach of medical treatment due to a longer-term hospitalization compared to other hospitals, the preparation of early turnover of the personnel and their organizational commitment are strongly required. The purpose of this study was to provide basic materials regarding the organizational commitment related to the equity perception and the influencing factors of turnover. The investigated are 255 workers among the personnel of 12 mental hospitals in a megalopolis during Sep. 15 - Nov. 13, 2001 and systematic questionnaires were used for this study.

Using SPSS PC+(Version 10.0) computational program, the results of the investigated personnel complying with general characteristics were analyzed by frequency test, and those of equity, organizational commitment and turnover intention complying with general characteristics were analyzed by t-test and ANOVA, and those of the relationship between equity and organizational commitment, and between equity and turnover intention were analyzed by Pearson correlation coefficient. In order to investigate the effect of equity and organizational commitment to turnover intention, after the equity items of questionnaires were analyzed by factor analysis regarding equity and organizational commitment, the effective factors as independent variables were analyzed by Multiple Regression.

The research results are as follows:

1. The positively higher perception of equity for the investigated personnel in mental hospitals afforded the higher affection of hospital organization and the higher organizational commitment as a measure of personal intention.
2. The positively higher perception of equity for the investigated personnel in mental hospitals afforded their relatively lower turnover as a prediction index of voluntarily deviation action from the hospital.
3. The positively higher affection of hospital organization for the investigated personnel and the positively higher organizational commitment as a measure of personal intention afforded their relatively lower turnover.

4. In the system management in mental hospitals, the increase of organizational commitment of the personnel and the decrease of turnover intention were not affected by a proper compensation system in the organization but by the equity perception of the function of the senior workers in this system. Furthermore, the turnover intention of the workers was influenced by the role of the senior workers rather than the organizational commitment of their personal effort.

Therefore, for the survival and development of mental hospital as a special hospital where the role of organization members is essential, not only the rational policy driving of the hospital for organizational commitment to look for the change and reform of the personnel but also the function recovery of the senior workers and the parallel reinforcement policy to improve the equity of the function of the senior workers are absolutely required. Based on these results, the early turnover of the personnel might be prevented and the hospital management could establish the basis for competitive power through the stimulation of organizational commitment.

Key words: equity, organizational commitment, turnover intention.