

대학병원 간호사의 조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향*

민 순¹ · 김 혜 숙²

¹ 조선간호대학, ² 초당대학교 간호학과

* 이 논문은 2012년도 조선간호
대학교 학술연구비의 지원을
받아 연구되었음.

* This study was supported by
research funds from Chosun
Nursing College in 2012.

Effects of Nurse's Organizational Conflict on Organizational Commitment and Labor Union Commitment in University Hospitals

Min, Soon¹ · Kim, Hye Sook²

¹ Chosun Nursing College

² Department of Nursing, Chodang University

주요어

조직갈등, 조직몰입, 노조몰입

Key words

Organization conflict,
Organization commitment,
Labor union commitment

Correspondence

Kim, Hye Sook
Department of Nursing,
Chodang University
1644, Muan-gun, Muan-eup,
Jeonlanamdo 534-701, Korea
Tel: 82-61-450-1812
E-mail: khs5@chodang.ac.kr

투 고 일: 2012년 2월 25일
수 정 일: 2012년 11월 3일
심사완료일: 2012년 11월 30일

Abstract

Purpose: This study was done to investigate the effects of university hospital nurses' organizational conflict between organizational commitment and labor union commitment, so as to provide data on prevention of conflict with the hospital and to improve work achievement with commitment of two different groups: hospital and labor union commitment. **Methods:** Data collection was conducted from May 15 to 31, 2011 for nurses registered in the labor union of a university hospital. The collected data were analyzed using t-test, ANOVA, Scheffe test and multiple regression. **Results:** Organizational commitment of the nurses showed significant differences according to age, position and work experience, and degree of labor union commitment according to academic achievement. The factors affecting labor union commitment were organizational conflict and recognition of need for labor union, which accounted for 19% of the variance. Factors affecting organizational commitment were organizational conflict, recognition of need for labor union, participation in organizational events, and renewal of membership in the union, which accounted for 33% of the variance. **Conclusion:** The results of this study indicate that there is a need to improve work achievement by minimizing conflict and preventing labor disputes for better organizational commitment and labor union commitment of nurses.

서 론

1. 연구의 필요성

모든 조직은 목표달성을 위해 끊임없이 새로운 전략과 방법을
강구한다. 새로운 전략 중 조직구성원들이 조직에 몰입하기 위

해 제고하는 노력으로 인식되고(Etzioni, 1975), 조직 연구에서
주로 탐색되는 주제 중 하나가 조직구성원들의 근로몰입(work
commitment)이다(Morrow, 1983). 근로몰입은 가치에 대한 몰입
(종교적 윤리몰입), 직무에 대한 몰입(직무몰입), 직장에 대한 몰
입(조직몰입), 노동조합에 대한 몰입(노조몰입) 및 직업에 대한
몰입(직업몰입) 등으로 다섯 유형으로 나뉘며, 모두 개인과 대상

간의 심리적 유대를 증대시킨다는 공통점을 가지고 있다(Morrow, 1983).

병원 조직은 인간의 생명과 건강을 다루는 진료와 간호서비스를 생산하는 특이성과 영리와 비영리가 공존하는 경영의 특수성을 가진 기관이며, 직무에 맞는 전문교육을 받은 전문인력으로 구성되어 있어서, 섬세하고 정교한 인적자원 및 조직의 관리가 필요하다(Park, Kim, & Yoon, 2008). 또한 조직 행위의 주체인 구성원의 직종, 전문성, 교육수준이 다양하면서도, 병원의 기본 기능인 진료업무는 여러 직종간의 밀접한 상호작용을 통해 수행되는 특성을 안고 있기 때문에 병원조직은 다른 일반 조직들과는 다른 차원의 갈등을 경험하고 있다. 특히 조직 구성원 간의 상호 의존성과 동시에 갈등의 여지가 높다고 할 수 있다(Schulz & Johnson, 1990). 이렇듯 오늘날과 같이 조직 재편성과 구조적 변화가 요구되고 있는 환경에서는 또 다른 형태의 갈등도 야기될 가능성이 크다. 특히 병원조직의 특성상 노·사간의 갈등은 환자의 건강과 직결될 수 있는 상황에서 병원 노사관계의 발전과 활성화를 이룩하고자 하는 필요성은 절실히 요구되고 있다. 조직구성원들은 기업의 생존을 위태롭게 할 수 있는 노동조합의 파업은 부정하며, 동시에 노조를 봉기시키려는 기업의 시도 또한 지지하지 않고 있어 노동조합과 기업을, 자기 생활을 영위하기 위하여 필요한 조직체로 여기고 있는 것으로 나타났다(Hong, 2005).

이러한 상황 속에서 노동조합 또한 과거와 위상과는 많이 달라졌고, 그 활동도 매우 활발해졌다. 이러한 노조활동은 사회·정치적 변화, 노동조합의 양적 팽창, 조직구성원들의 가치관, 태도 그리고 욕구의 급격한 변화 등과 작용하여 노사 간의 대립과 갈등뿐만 아니라 나아가 산업구조 자체의 개편까지도 고려해야 하는 단계로 나타나고 있다(Park, 1991).

한국사회에서도 1980년대 이후 중공업 중심의 자본주의 체제가 발전함에 따라 노동자 스스로에 의한 노동조합결성이 보편화되고, 조직의 사회적 영향력이 점차로 확대되어 가고 있으며, 특히 1987년 이후 약 2년간에 걸쳐 노동조합의 수는 급격히 증가하였을 뿐만 아니라 내적 운영에 있어서도 조합원 대중 의사가 적극적으로 반영될 수 있는 제도들이 정착되기 시작했다(Nam, 2004). 또한 조합원 대중의 의사에 반하는 행동을 하는 노조집행부에 대해서는 강한 압력을 행사하기도 한다(Nam, 2004). 하지만 2010년 1월부터 복수노조제가 시행되고 교섭창구단일화제도와 교섭단위원칙의 노동조합 및 노동관계조정법의 해석을 두고 고용부와 노동계는 첨예하게 대립하며, 조직 내에서도 갈등이 심화되고 있는 실정이다. 이와 같은 상황 속에서 사회구조의 변혁과 불안정기에는 기능주의적 접근보다는 갈등론적 접근이 더 용이하고, 논리적으로 설명되는 장점이 있다. 또한 조직의 효

과성을 확보하기 위해서 조직 구성원들이 조직 및 그 속에서 이루어지는 여러 가지 활동 및 관계에 대해 어떠한 태도를 가지는가 하는 것도 큰 관심의 대상이 될 수 있다. 즉 노동조합에 대한 몰입(commitment) 정도의 중요성이 크게 강조된다고 볼 수 있다.

조직관리 측면에서 이질적인 집합체로서의 병원조직은 내부에 있어 조직구성원의 다양한 동기, 계층구조의 차별의식, 경영주체의 단일성 등으로 매년 되풀이 되는 단체교섭의 난항과 노사분규를 겪고 있다. 또한 경영측면에서의 노사분규는 기존환자의 이탈, 신규환자의 외면 등으로 금전적 손실과 사회적 역할수행의 상실뿐만 아니라 대외적 이미지 실추 등으로 인하여 막대한 기회비용의 손실을 초래한다(Nam, 2004). 이러한 현실을 고려할 때 우리나라 병원 등의 조직에서 노조원의 조직 갈등경험과 노조몰입간의 관계를 밝혀 협력적 노사관계를 유도하고 국민의 건강을 담보하여, 의료의 질을 향상시키기 위한 연구가 요구된다.

현재까지 노동조합과 기업에 해당하는 병원을 대상으로 연구한 논문들은 노사관계의 선행변인과 결과변수를 탐색하였거나(Deery & Iverson, 2005), 근로자의 노조몰입에 관한 실증적 분석(Hong, 2005), 조직 구성원인 개인이나 조직의 갈등요인들이 조직구조나 조직문화 등에 직·간접적으로 영향을 받는 역기능적인 요인(Nam, 2004)들은 어느 정도 확인되었지만, Union shop으로 이루어진 간호직종을 대상으로 조직갈등 경험과 조직몰입, 노조몰입에 대한 관계를 밝혀 조직 관리 및 노조의 발전된 방향을 제시하려는 연구는 부족한 상태이다. Union shop이란 노동조합 조직 형태가 근로자를 채용할 때 특정 노동조합의 조합원의 사실유무와 관계없이 일단 채용된 후 일정 기간 내에 특정 노동조합에 가입하는 것을 의미한다.

이에 본 연구에서는 Union shop 형태의 노동조합 조직을 가진 대학병원 간호사의 조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향 요인을 규명함으로써 노사분규를 사전에 예방하고, 동시에 두 조직에 몰입하여 업무성과를 향상시키기 위한 방안을 마련하는 자료로 활용하는데 그 목적이 있다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 노조 조직이 Union shop 형태로 되어있는 대학병원의 구성원 중 간호사의 조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향을 확인하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 조직갈등과 조직몰입 및 노조몰입 정도를 파악한다.

셋째, 일반적 특성에 따른 조직갈등, 조직몰입 및 노조몰입의 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 조직갈등과 조직몰입, 노조몰입의 관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어 정의

1) 조직갈등(organizational conflict)

조직갈등이란 다른 구성원과 대립되는 행위로서 상반되는 활동이 발생하는 곳에서는 언제든지 존재 가능한 현상으로 (Lanford, 1981), 본 연구에서는 Luthans (1985)의 계층적 갈등과 기능적 갈등의 특성, Schermerhorn, Hunt와 Osborn (1978)의 개인적 갈등과 개인과 집단 간 갈등의 설문지 내용을 참고로 Park 등(2008)이 번역하고 수정 보완한 28문항을 이용하여, 본 연구자가 요인분석을 통하여 줄인 20문항으로 측정할 점수를 의미한다.

2) 조직몰입(organizational commitment)

자신이 속한 조직에 대해 일체감을 가지고 몰두하며, 조직 내에 활동을 계속 참여하려는 정도로 (Mowday, Steers, & Poter, 1979), Mowday 등(1979)이 개발하고 Park, Yun과 Han (2009)이 사용한 7문항의 조직몰입 측정도구를 이용하여 측정할 점수를 의미한다.

3) 노조몰입(labor union commitment)

노동조합의 구성원으로 조합원 개개인이 노조와 자신을 동일시하여 노조의 목표에 헌신하는 것으로(Gordon, Philpot, Bunt, Tompson, & Spiller, 1980), Gordon 등(1980)이 개발하고 Lee (2003)가 사용한 11문항을 이용하여, 본 연구자가 요인분석을 통하여 줄인 8문항으로 측정할 점수를 의미한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 대학병원 간호사의 조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

2. 연구 대상 및 자료수집방법

본 연구는 2011년 5월 15일부터 5월 31일까지 G시 소재의 대

학 병원 간호사를 대상으로 하였다. 조사 대상 병원은 간호등급 3등급의 수련병원 지정기관이며, 노동조합은 1988년에 설립되었다. 총 노조원은 간호직을 포함하여 600여명 정도이며, 이 중 간호조무사를 포함한 간호직이 400여명으로 다수를 차지한다. 노조원의 구성은 간호직의 경우 주임간호사급을 포함하여 그 하부 직원으로 이루어 졌다. 노조위원장 및 핵심 간부의 인적 구성은 간호직 출신들이 2/3이상으로 구성되어 활동하고 있다. 노조에 가입된 350여명의 간호사만을 대상으로, 연구목적에 이해하고 연구 참여에 동의한 215명에게 설문조사 하였고, 회수된 자료 중 내용이 불완전하거나 응답이 불충분한 10부의 설문지를 제외한 총 205부의 설문지를 최종 분석에 이용하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 측정도구 타당성 검증을 하기 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였고, 변수간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타내는 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 검정 결과는 .82이었으며, Bartlett의 구형성 검정에서 유의확률이 .001이하로 본 자료가 요인분석으로 적절함이 확인되었다. 다음으로 정보의 손실을 최대한 줄이면서 많은 변수를 가능한 적은 수의 요인으로 추출하기 위한 목적의 주성분 분석(principal component analysis)을 사용하였고, 요인회전 방식은 요인간의 상호독립성을 유지하며 회전하는 직각 회전방법(varimax rotation)을 사용하였다. 요인추출의 기준으로는 선행연구를 통하여 확정된 각 도구의 요인 수를 미리 정하는 사전결정 방법을 따랐고, 고유값이 1.0이상인 요인만을 선택하였으며, 요인적재치 .3이상을 유의적 수준으로 보았다.

1) 조직갈등(organizational conflict)

조직갈등이란 다른 구성원과 대립되는 행위로서 상반되는 활동이 발생하는 곳에서는 언제든지 존재 가능한 현상으로 (Lanford, 1981), Luthans (1985)의 계층적 갈등과 기능적 갈등의 특성, Schermerhorn 등(1978)의 개인적 갈등과 개인과 집단 간 갈등의 설문내용을 참고로 Park 등(2008)이 번역하고 수정 보완한 도구 28문항의 도구를 본 연구에 적합하도록 타당도 검증으로 요인분석을 통하여 요인적재량이 .65이상이며, 다른 요인과의 요인적재량에서도 .3이상을 넘지 않는 20문항을 선택하여 사용하였다. 본 도구의 세부항목으로는 비노조원인 보직자 중 직책 등의 특정한 상급자를 지정하지 않고 일반적 개념의 상사를 표방으로 상사의 지나친 권위주의, 상사의 공사혼동 업무 지시, 상사의 일반적 차별대우, 상사의 인격적 모독, 책임의식 부족 등을 측정하는 계층적 갈등 5문항, 병원의 불공정한 처리. 자원의

불공정한 배분, 자율적 권한의 제한, 간섭과 강요, 역할의 중복과 마찰의 기능적 갈등 6문항, 직무보상, 병원 공헌도, 직무의 자긍심, 직무의 다양성, 직무의 양의 개인적 갈등의 4문항, 조직 목표 인식, 집단의식 수준, 상호의존성, 성취욕구, 집단 상호간의 갈등, 과업갈등의 개인과 집단 간의 갈등의 5문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 된 Likert형 척도로 각 유형의 갈등 점수가 높을수록 조직갈등이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 계층적 갈등이 Cronbach's $\alpha=.90$, 기능적 갈등 Cronbach's $\alpha=.91$, 개인적 갈등 Cronbach's $\alpha=.78$, 개인과 집단 간의 갈등 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었으며, 전체적인 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었다.

2) 조직몰입(organizational commitment)

자신이 속한 조직에 대해 일체감을 가지고 몰두하며 조직 내에 계속 참여하려는 정도로(Mowday et al., 1979), Mowday 등(1979)이 개발하고 Park 등(2009)이 사용한 7문항의 조직몰입 측정도구를 사용하였으며, 점수의 범위는 1-5점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park 등(2009)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었고, 본 연구에서는 .89이었다.

3) 노조몰입(labor union commitment)

노조의 구성원으로서 조합원 개인이 자신을 노조와 동일시하여 노조의 목표에 헌신하는 것으로(Gordon et al., 1980), Gordon 등(1980)이 개발하고 Lee (2003)가 사용한 11문항의 노조몰입 측정도구를 요인분석을 통하여 요인적재량이 .7이상이면서 다른 요인과의 요인적재량이 .3이상이 아닌 8문항을 사용하였다. 점수의 범위는 1-5점으로 점수가 높을수록 노조몰입이 높음을 의미하며, 도구의 신뢰도는 Lee (2003)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 .87이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WINDOW 16.0 프로그램으로 대상자의 일반적 특성 및 연구변수는 실수와 백분율로 분석하였고, 본 연구에서 사용한 측정도구의 신뢰도를 파악하기 위하여 Cronbach's α 값과 타당도를 분석하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직갈등, 조직몰입, 노조몰입의 비교는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffe test를 이용하였다. 조직갈등, 조직몰입, 노조몰입과 관련 요인 간의 관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다. 또한 조직

몰입과 노조몰입에 미치는 영향요인은 다중회귀분석(명목척도 dummy 변수로 전환)으로 검정하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 노조관련 인식

연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령은 26-30세 82명(40.0%), 학력은 3년제 간호대 졸업이 108명(52.7%), 직위는 일반간호사가 191명(93.2%), 근무연수는 5년 미만인 119명(58.0%)으로 가장 많았다. 노조관련 인식에서는 노조를 필요한 조직으로 생각하고 있는 군이 137명(66.8%), 노조의 모든 행사에 절반이상 참석하고 있다고 응답한 경우가 144명(70.2%), 앞으로도 계속 노조 가입을 원하는 경우가 109명(53.1%)으로 많았다.

Table1. General Characteristics of the Participants (N=205)

Variables	Category	n (%)
Gender	Male	5 (2.4)
	Female	200 (97.6)
Age (yr)	≥25	49 (23.9)
	26-30	82 (40.0)
	31-35	31 (15.1)
	36-40	20 (9.8)
	≥41	23 (11.2)
Education level	College (3yr)	108 (52.7)
	Bachelor (4yr)	71 (34.6)
	Master degree	26 (12.7)
Position	Staff nurse	191 (93.2)
	Charge nurse	14 (6.8)
Total length of clinical career (yr)	<5	119 (58.0)
	6-10	31 (15.1)
	11-15	23 (11.2)
	16-20	14 (6.8)
	>21	18 (8.8)
Cognition of need for labor union	Yes	137 (66.8)
	No	68 (33.2)
Degree of participation in events	All events	22 (10.7)
	Half	122 (59.5)
	1-2	54 (26.3)
	No	7 (3.4)
Continual registration in the union	Yes	109 (53.1)
	No	96 (46.9)

2. 조직갈등, 조직몰입과 노조몰입 정도

대상자의 조직갈등, 조직몰입과 노조몰입 정도는 Table 2와 같다. 조직 갈등은 5점 만점에 평균 평점 2.84점 이었고, 세부 항목으로 개인 갈등 3.08점, 기능적 갈등 2.98점, 개인과 집단

간의 갈등 2.83점, 계층적 갈등이 2.47점 순으로 나타났으며, 조직 몰입은 3.08점, 노조몰입은 2.98점 이었다(Table 2).

Table 2. Mean and Standard Deviation of Variables (*N*=205)

Variables	Mean±SD	Minimum-maximum
Organizational conflict	2.84±0.03	1.25-3.79
Hierarchical conflict	2.47±0.04	1.00-4.29
Functional conflict	2.98±0.04	1.05-4.25
Personal conflict	3.08±0.02	2.00-4.00
Person-to-group conflict	2.83±0.04	1.03-4.14
Organizational commitment	3.08±0.03	1.82-4.91
Labor union commitment	2.98±0.03	1.09-4.27

3. 일반적 특성에 따른 조직몰입과 노조몰입의 차이

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입과 노조몰입 정도

는 Table 3과 같다. 일반적 특성에 따라 조직몰입에 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령, 직위, 근무기간 등이었으며, 사후 검정 결과 41세 이상 군이($F=6.05$, $p<.001$), 주임간호사가($t=-2.91$, $p<.01$), 21년 이상 근무한 군이($F=4.24$, $p<.01$) 조직 몰입 정도가 높은 것으로 나타났다. 노조몰입 정도는 학력에서 유의한 차이를 나타냈는데, 사후 검정 결과 4년제 대학 졸업군보다 대학원 이상 군에서 노조몰입 정도가 높은 것으로 나타났다($F=3.41$, $p<.05$)(Table 3).

4. 노조몰입과 관련요인 간 상관관계

대상자의 조직갈등, 조직몰입과 노조몰입 간 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 조직갈등과 노조몰입($r=-.19$, $p<.01$), 조직갈등과 조직몰입($r=-.38$, $p<.001$) 등은 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 조직몰입과 노조몰입($r=.31$, $p<.001$)은 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

Table 3. Differences in Variable by General Characteristics

(*N*=205)

Variables	Category	n	Organizational conflict		Organizational commitment		Labor union commitment	
			Mean±SD	t/F (<i>p</i>)	Mean±SD	t/F (<i>p</i>)	Mean±SD	t/F (<i>p</i>)
Gender	Male	5	2.72±0.05	-.55	3.32±0.51	1.12	3.29±0.55	1.77
	Female	200	2.84±0.48	(.583)	3.07±0.51	(.266)	2.92±0.45	(.078)
Age (yr)	≥25a	49	2.74±0.50	.81	3.17±0.43	6.05	2.97±0.41	2.37
	26-30b	82	2.89±0.44	(.522)	2.91±0.46	($<.001$)	2.85±0.45	(.054)
	31-35c	31	2.87±0.59		3.20±0.58		2.87±0.46	
	36-40d	20	2.83±0.65		3.03±0.39		2.96±0.39	
	≥41e	23	2.80±0.29		3.37±0.45		3.16±0.57	
	Scheffe test					e>b		
Education level	College (3yr) ^a	108	2.87±0.45	.77	3.05±0.44	2.46	2.92±0.42	3.41
	Bachelor (4yr) ^b	71	2.82±0.55	(.466)	3.05±0.57	(.088)	2.87±0.48	(.035)
	Master degree ^c	26	2.74±0.46		3.28±0.43		3.14±0.49	
	Scheffe test							c>b
Position	Staff nurse	191	2.83±0.50	-.54	3.05±0.48	-2.91	2.91±0.44	-1.61
	Charge nurse	14	2.91±0.33	(.588)	3.44±0.48	(.004)	3.12±0.58	(.108)
Total length of clinical career (yr)	<5 ^a	119	2.78±0.50	1.61	3.04±0.50	4.24	2.91±0.43	1.78
	6-10 ^b	31	3.01±0.37	(.172)	3.00±0.45	(.003)	2.87±0.45	(.134)
	11-15 ^c	23	2.89±0.68		3.18±0.48		2.90±0.45	
	16-20 ^d	14	2.70±0.41		2.91±0.35		2.89±0.43	
	>21 ^e	18	2.85±0.30		3.48±0.43		3.20±0.58	
	Scheffe test					e>a,b,d		

Table 4. Correlations among Variables

(*N*=205)

Variables	Labor union commitment (<i>p</i>)	Organizational conflict (<i>p</i>)	Organizational commitment (<i>p</i>)
Labor union commitment	1		
Organizational conflict	-.19 (.006)	1	
Organizational commitment	.31 ($<.001$)	-.38 ($<.001$)	1

5. 조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향

조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 직위, 근무기간, 학력 등의 일반적 변수와 노조조직의 필요성 인식, 노조행사 참여도, 노조가입을 지속적으로 원함 등의 노조 관련 변수는 가상변수로 변환한 이들 요인과 조직갈등을 독립변수로 하여 조직몰입과 노조몰입에 대한 다중회귀분석 한 결과는 Table 5와 같다.

먼저, 조직몰입 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=77.28$, $p<.001$), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R^2)는 .19로 설명력은 19%였다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 조직갈등($\beta=-.39$, $p<.001$)과 노조조직의 필요성 인식($\beta=-.14$, $p<.05$) 등이 나타났다. 이 중에서 조직몰입에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 조직갈등으로 나타났다($\beta=-.39$, $p<.001$).

또한 노조몰입의 회귀모형 분석 결과, 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=20.82$, $p<.001$), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adjusted R^2)는 .33로 설명력은 33%였다. 노조몰입에 영향을 미치는 요인은 조직갈등($\beta=-.01$, $p<.05$)과 노조조직의 필요성 인식($\beta=.32$, $p<.001$), 노조행사의 참여도($\beta=.26$, $p<.001$), 지속적으로 노조가입을 원함($\beta=.19$, $p<.01$)으로 나타났으며, 이 중에서 노조몰입에는 노조조직의 필요성을 인식하고 있는 경우가 가장 큰 영향 요인임이 확인되었다. 이 중에서 노조몰입에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 노조조직의 필요성 인

식으로 나타났다($\beta=.32$, $p<.001$).

회귀모형 진단은 다중공선성값을 진단한 결과, 조직몰입과 노조몰입에 영향을 미치는 일반적 변수와 노조관련 변수인 노조조직의 필요성 인식, 노조행사의 참여성, 노조가입 원함에 대한 오차 하에 대한 기본 가정을 검증한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.77과 1.72로 자기상관이 없었고, 다중공선성의 문제는 공차 한계(tolerance)는 0.60-0.87로 0.1이상으로 나타났으며, 분산팽창 인자(Variance Inflation Factor [VIF])도 1.14-2.64로 문제없었다. 특히 잔차의 가정을 충족하기 오차의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)의 가정도 만족하였으며, 특이값을 검토하기 위한 Cook's distance 값도 1.0을 초과하는 값도 없음이 확인되어 회귀분석 결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다.

논 의

본 연구는 Union shop 형태의 일개 대학병원 간호사의 조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향을 규명하여, 노사분규를 사전에 예방하고, 간호조직 노조원들이 동시에 두 조직에 몰입하여 업무성과를 향상시키기 위한 방안을 마련하는 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 노사분규 관련 탐색적 연구는 타 학과나 타 직종에선 많은 편이나 과감히 간호사만을 대상으로 노조관련 변수를 적용한 연구는 국내에 거의 없는 실정으로, 본 연구의 의의가 크다고 하겠으나 비교 논의할 대상의 연구가 적

Table 5. Effects of Nurses' Organizational Conflict and Union-related Characteristics on Organizational Commitment and Labor Union Commitment ($N=205$)

Organizational commitment					Labor union commitment				
Variables	B	β	t	p	Variables	B	β	t	p
Constant	3.94		14.45	<.001	Constant	2.00		8.47	<.001
Organizational conflict	-.39	-.39	-6.19	.000	Organizational conflict	-.19	-.01	-2.56	.011
Cognition of need for labor union	-.15	-.14	-2.00	.047	Cognition of need for labor union	.31	.32	5.26	<.001
Degree of participation in events	.03	.04	.56	.578	Degree of participation in events	1.00	.26	4.30	<.001
Continual registration in the union	.10	.09	1.23	.221	Continual registration in the union	.21	.19	3.07	.002
General character-istics					Education level	-.00	-.01	-.10	.919
Age	-.00	-.00	-.02	.980					
Position	.20	.12	1.62	.106					
Total length of clinical career	.05	.13	.78	.437					
R^2		.22			R^2		.34		
Adj R^2		.19			Adj R^2		.33		
F		7.73			F		20.82		
p		<.001			p		<.001		
Dubin-Watson		1.77			Dubin-Watson		1.72		

어 본 연구의 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구의 종속변수인 간호사의 조직몰입 정도는 5점 만점에서 3.08점이고, 노조몰입 정도는 2.98점으로 나타났다. 모두 평균이상의 점수로, 이는 설문에 응답한 많은 간호사들이 정규직 간호사로 노조몰입 보다는 조직의 업무성으로 연결되는 조직몰입에 더 몰입하고 있다고 해석할 수 있다. 또한 학력에서는 4년제 졸업군 보다는 대학원이상 군에서 노조몰입 정도가 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 Nam (2004)과 Park 등(2008)의 연구결과와 상반된 결과로 본 연구의 대상자들이 속한 병원조직에서 학력수준 변동에 따라 승진 기회나 보수에 차등을 두지 않기 때문에, 승진을 앞두고 있는 층에서 더 노동조합에 관심을 기울이고 있는 것으로 해석되며, Nam (2004)과 Park 등(2008)의 결과는 본 연구와 달리 연구 대상자의 간호인력 중에서 간호사뿐만 아니라 간호조무사도 포함하여 간호인력으로 보고하고 있기 때문으로 판단된다. 또한 3년제 졸업군과 대학원이상군에서는 별다른 차이가 없었다. 이는 본 연구의 대상자가 일개 병원의 간호사만을 대상으로 하였기에 나타나는 특성일 수 있으므로 이에 대한 추후 연구가 필요한 부분이다. 직위에서는 노조몰입에 대한 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 직급이 낮은 일반간호사 군에서 노조몰입 정도가 더 높게 나타난 Park 등(2008)의 연구결과와 다른 결과로 직급에 따라 노조몰입의 차이는 없는 것으로 나타났다.

조직갈등은 연령, 교육정도, 직위, 근무기간에 통계학적으로 유의한 차이를 보이지 않았는데, 이는 병원에서 간호조직 자체가 일반 조직처럼 단순하지 않기 때문에 일반적 특성만으로 설명할 수 없는 다른 업무 차원의 조직갈등이 문제이기 때문이라고 생각한다.

간호사의 조직몰입은 5점 만점에서 3점 이상인 3.08점의 평균 이상의 점수를 나타냈는데, Han, Sohn과 Kim (2009) 연구의 3.39점보다는 낮은 점수이며, Park 등(2009)의 보고와 비슷한 점수로 조직몰입은 연령, 직위, 근무연수에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 조직몰입의 영향 요인이 되었다. 연령과 근무연수가 높은 경우에 조직몰입 정도가 높은 것으로 나타났는데, 특히 연령에서 41세 이상군과 근무연수에서 21년 이상 근무한 군에서 조직몰입 정도가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 근무경력이 오래 될수록 조직에 대한 투자가 증가하게 되고, 이직에 따른 비용 발생으로 이직 가능성이 감소하므로 경력이 많아짐에 따라 노조몰입 수준은 낮아지고 조직몰입이 높아지는 Sheldon (1971)의 연구 결과와 비슷한 것으로, 타 분야의 조직처럼 간호조직의 간호사들도 간호사의 연령과 근무경력이 높아질수록 조직의 중요성을 알고, 조직의 성과에 관심을 가지면서, 조직에 대한 목표와 가치에 대해 감정적인 애착을 가지고 조직몰입에 심

혈을 기울여 노력하고 있음을 의미한다고 할 수 있다.

노조관련 변수에서 66.8%정도가 노조는 꼭 필요한 조직으로 간호사들은 인식하고 있었고, 노조 모임이나 행사에 절반이상 참석하고 있는 경우가 70.2%로 나타났으며, 앞으로 노조 가입을 지속적으로 유지 하겠다고 응답한 경우도 53.1%로 나타났는데, 이는 병원인력 중 가장 많은 수를 차지하며 활동적이고 무엇이든 열심히 참여하려는 간호사들의 특성으로도 해석될 수 있다.

조직갈등과 조직몰입 및 노조몰입과는 음의 상관관계가 있었으며, 조직몰입과 노조몰입과는 정의 상관관계가 나타났다. 이는 조직갈등과 노조몰입과 정의 상관관계를 나타낸 Park 등(2008)의 연구와 상반된 결과로, 조직갈등과 노조몰입 관계는 간호사의 업무 기능이 독립적·상호의존적 속성이 강하기 때문에 조직갈등이 없을수록 어떤 조직이든 몰입력이 강하며, 또한 조직에서의 갈등을 곧 병원 조직 전체적인 것이라고 생각하는 경향이 강하기 때문에 노조몰입에도 영향을 받는 것으로 판단된다. 그리고 간호사들은 순환근무제 특성으로 낮시간이나 다른 직원들이 근무하는 시간에는 공석일 가능성이 높아 그때 그때의 갈등 경험을 조직이나 노동조합에서 곧바로 응답받지 못하여, 부정적인 영향을 받은 것으로 더불어 해석된다. 하지만 직장구성원과 노조원의 역할, 직원으로서의 역할간의 갈등, 조합 활동으로 인한 가까운 준거집단과의 갈등 등은 노조몰입에 정의 영향을 미친다고 보고한 Fullagar와 Barling (1989)의 결과와 상반된 결과이므로, 차후 연구가 더 필요한 부분이라고 생각한다.

조직몰입의 영향요인은 조직갈등과 노조조직의 필요성 인식으로 나타났으며, 설명력은 19%였다. 이는 조직갈등이 적고, 조직과의 갈등이 없어 노조조직의 필요성을 인지하지 못할 때 조직몰입이 높은 것으로 생각된다. 이 부분도 간호사와 노조관련 연구가 적어 비교 논의하기가 어려운 점이 있으므로 차후 연구가 필요한 부분이라 하겠다.

마지막으로 노조몰입의 영향요인은 조직갈등과 노조조직의 필요성 인식, 노조행사의 참여성, 지속적으로 노조가입 원함 등으로 나타났으며, 설명력은 33%였다. 이는 Gallagher과 Clark (1989)의 연구결과와 같이 노사관계 분위기와 노조몰입 수준의 관련성이라고 할 수 있는데, 노사관계 분위기가 좋을수록 노조조직을 필요한 조직으로 인식할 뿐만 아니라 노조행사와 집회를 모두 참여하고 또 그렇게 참석하고 좋은 분위기가 지속된다면 계속 노조가입을 원할 것으로 생각된다.

따라서, 간호조직의 조직몰입과 노조몰입의 향상을 위해서는 조직 갈등을 줄이려는 노력이 필요하고, 노조몰입력을 통하여 조직몰입을 향상시켜, 노사분규 등을 사전에 예방하고, 노조원들이 두 조직에 몰입하여 업무성적을 향상시킬 수 있도록 하는 방안 마련이 적극적으로 필요한 것으로 사료된다.

결론

본 연구는 대학병원 간호사의 조직갈등이 조직몰입과 노조몰입에 영향을 미치는 관련 요인을 규명함으로써 노사분규를 사전에 예방하고, 노조원들이 동시에 두 조직에 몰입하여 업무성과를 향상시키기 위한 방안을 마련하는데 그 목적이 있다.

자료수집은 대학병원의 노조에 가입된 간호사를 대상으로 2011년 5월 15일부터 5월 31일까지 설문 조사하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 16.0을 이용하여 t-test, ANOVA, Scheffe test 및 다중회귀분석을 실시하였다.

분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 간호사의 66.8%정도가 노조는 필요한 조직으로 인식하고 있었고, 노조 모임이나 행사에 절반이상 참여해 본 경우가 70.2%로 나타났으며, 앞으로도 노조 가입을 계속 유지하겠다는 53.1%로 나타났다. 둘째, 노조몰입과 관련 요인들의 정도는 조직 갈등은 2.84점, 조직몰입은 3.08점, 노조몰입은 2.98점으로 나타났다. 셋째, 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직 몰입 정도는 연령, 직위, 근무기간에서 유의한 차이를 나타냈으며, 노조몰입 정도는 학력에서 유의한 차이를 나타냈다. 넷째, 대상자의 조직갈등과 조직몰입 및 노조몰입은 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 조직몰입과 노조몰입은 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 다섯째, 조직몰입의 영향요인은 조직갈등과 노조조직의 필요성 인식 등 이었고, 설명력은 19%였다. 노조몰입의 영향요인은 조직갈등, 노조조직의 필요성 인식, 노조행사의 참여성, 지속적으로 노조가입 원함으로 나타났으며, 설명력은 33%였다.

결론적으로 간호조직의 조직몰입과 노조몰입의 향상을 위해서는 조직 갈등을 줄이려는 노력이 필요하고, 노조몰입력을 통하여 조직몰입을 향상시켜, 노사분규 등을 사전에 예방하고, 노조원들이 두 조직에 몰입하여 업무성과를 향상시킬 수 있도록 하는 방안 마련이 적극적으로 필요한 것으로 사료된다.

이상의 결론을 토대로 다음과 제언하고자 한다.

본 연구는 노조조직 형태가 Union shop으로 이루어진 병원의 노조원 중 다수를 차지하고 있는 간호사만을 대상으로 조직갈등과 조직몰입, 노조몰입에 영향을 미치는 요인을 분석하여 향후 노조 및 조직 관리의 보다 발전된 방향을 제시하였는데 그 의의가 있지만, 일개 대학병원만을 대상으로 하였기에 연구결과를 일반화하기는 어려움이 있다. 또한 이러한 한계를 극복하기 위해서는 노동조합 형태가 비슷한 여러 병원을 대상으로 하여 폭넓은 연구가 필요가 있다.

REFERENCE

- Deery, S. J., & Iverson, R. D. (2005). Labor-management cooperation: Antecedents and impact on organizational performance. *Industrial & Labor Relations Review*, 58(4), 588-609.
- Etzioni, A. A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Fullagar, C., & Barling, J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74, 213-227. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.213>
- Gallagher, D. G., & Clark, P. F. (1989). Research on union commitment: Implications for labor. *Labor Studies Journal*, 14(1), 189-196.
- Gordon, M., Philpot, J., Bunt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.65.4.479>
- Han, S. S., Sohn, I. S., & Kim, N. E. (2009). New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39, 878-887. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- Hong, S. A. (2005). An empirical study on the hospital employee's commitment in labor union. *Korean Society and Public Administration*, 16(2), 77-96.
- Lanford, H. W. (1981). *System management*. Port Washington, New York: Kennikat Press.
- Lee, I. K. (2003). *A study on dual commitment of teachers in unions*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul, Korea.
- Luthans, F. (1985). *Organizational behavior* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Poter, L. W. (1979). The management of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. <http://dx.doi.org/10.1053/jpmn.2000.8322>
- Nam, C. S. (2004). *Factors influencing hospital employees' commitment in labor union*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Park, J. H. (1991). A study on the psycho-social variables on the union commitment. *The Journal of the Humanities*, 12(2), 229-250.
- Park, J. H., Yun, E. K., & Han, S. S. (2009). Factors influencing nurses' organizational citizenship behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39, 499-507. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.4.499>
- Park, Y. H., Kim, Y. S., & Yoon, T. H. (2008). Organization conflict and affecting factors on labor union commitment

- among nurses in Seoul and Gyeong-Gi Province hospital.
Korea Society of Hospital Administration, 13(3), 17-43.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1978).
Managing organizational behavior (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Schulz, R., & Johnson, A. C. (1990). *Management of hospital and health services: Strategic issues and performance*. St. Louis, MO: C.V. Mosby Company.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization.
Administrative Science Quarterly, 16, 143-150.