

병원조직의 경력관리활동이 행정직종사자들의 고용불안 심리에 미치는 영향

하오현*

¹학교법인 춘해병원 원무팀

Effect of Career Management Activity in Hospital Organization on the Job Instability for Hospital Administrative Staff's

Oh-Hyun Ha^{1*}

¹Choon-hae Hospital

요약 본 연구는 병원의 조직차원 경력관리활동이 병원행정직 종사자들의 고용불안 심리에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하여, 내·외부 고객과의 상호작용을 강화하기 위한 조직차원의 효율적인 경력관리방안을 제시하고자 하였다. 연구대상은 부산권역에 소재한 종합병원 7개, 병원 7개, 총 14개 병원의 행정직종사자 192명을 대상으로 하였으며, 연구방법은 SPSS통계 프로그램을 이용하여 요인분석 및 신뢰도 검증, 회귀분석, 상관분석을 실시하였다. 조직차원의 경력관리활동은 타당성과 내적일관성 검증결과 직접적인 경력관리활동과 간접적인 경력관리활동으로 구분되었으며, 고용불안 심리는 직접적인 경력관리활동에 의해 유의한 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다. 그리고 조직차원의 직접적인 경력관리활동 중 ‘조직구성원들의 경력을 위해 필요한 훈련을 받을 수 있는 대책강구’가 고용불안 심리와 가장 강한 상관관계가 있었으며, ‘새로운 직무기회에 관한 충분한 정보제공’ 과 ‘직원들을 참여시켜 경력관리 계획과정 개발’도 상대적으로 높은 상관관계를 가지고 있었다. 따라서 고객과의 상호작용을 강화하기 위한 조직차원의 효율적인 경력관리방안은 경력관리 대책 수립 시 조직구성원들을 참여시키는 것이 바람직함을 시사하였다.

Abstract This study has performed to propose the plan of effective career management systematically for the enhancement of mutual communication with internal and external customers based on the effect of career management activity in hospital organization on the job instability for administrative staff's. Data was collected from 192 hospital administrative staff's located in Busan area where 7 general hospitals and 7 hospitals were involved, and examined the factor analysis, the reliability, the regression analysis and the correlation analysis using SPSS statistical program. The organizational career management activities were classified into direct and indirect activities through the verification of validity and internal consistency, and the job instability was influenced by the direct career management activities. "Consider of countermeasure of necessary training required for the career of staff's" has the strongest relationship with the job instability among the organizational direct career management activities, and "Provide sufficient information service for new job opportunity" and "Develop career management plan participate with the staff's" were also relatively shown the higher relationship. Thus, it was indicated that the organizational effective career management activities for the enhancement of mutual communication with customers were necessary for the strategy establishment of career management activities.

Keywords : Hospital Organization, Career Management Activity, Administrative Staff's, Job Instability

*Corresponding Author : Oh-Hyun Ha(Choon-hae Hospital)

Tel: +82-51-608-0117 email: micalo@nate.com

Received April 17, 2015

Revised (1st June 12, 2015, 2nd June 17, 2015)

Accepted July 16, 2015

Published July 31, 2015

1. 서론

기업들은 21세기 들어와 고용환경의 변화와 사업구조의 효율화를 실천해야 하는 경영환경을 맞이하고 있으며, 이를 위해 탄력적인 인력구조 시스템을 구축하고 고용관계를 관계적 계약관계로부터 거래적 계약관계로 변경하고 있다. 따라서 조직 구성원들은 과거와 같이 평생직장을 보장받기가 어려워졌다[1].

과거 조직구성원들은 평생고용을 기본전제로 하여 조직이 구성원 개인에게 안정된 고용을 제공하고, 반대급부로 구성원들은 조직에 충성심을 유발시켜 조직과 개인이 상호 신뢰하에 서로의 목표를 달성하였다. 그러나 현재는 조직과 구성원의 관계가 단기적인 성과와 보상이라는 단기계약 위주의 거래적 특성이 두드러지고 있다. 즉 기업들은 새로운 경영환경 시대에 걸맞는 탄력적인 인력관리 시스템을 구축하기 위하여 고용관계를 관계적 계약관계에서 거래적 계약관계로 변경하고 있는 것이다. 이로 인하여 구성원들의 조직몰입도는 약화되고, 자신이 선택한 직업에 대한 일반적인 태도인 경력몰입이 상대적으로 높아져 구성원 개개인의 경력개발에 대한 기업의 관심은 새로운 차원으로 발전하고 있다[2].

기본적으로 경력관리란 개인적 활동에 속하는 것이긴 하지만, 많은 경우 조직이 개인을 위해 관리해 줄 필요 또한 있다[3]. 개인은 경력관리를 통해 자신의 가치관, 적성, 능력 등을 기준으로 그 조직에서의 발전 가능성을 평가하여 조직을 선택하는 진입에서부터 이직에 이르는 과정을 총체적으로 관리하게 된다. 반면에 조직은 조직 목표 달성과 직무수행에 요구되는 능력을 판단기준으로 개인을 선발하며, 체계적 절차와 제도를 통해 조직구성원 개인의 경력관리 노력을 지원함으로써 조직유효성을 보다 증대시킬 수 있다. 따라서 개인은 경력계획 및 경력관리를 통해서 핵심역량을 축적하고 자기성장을 실현하여 직장생활의 질을 향상시킬 수 있으며, 조직은 전문 인력을 양성하여 경쟁력을 향상시켜 일체감을 드높이는 효과를 기대할 수 있기 때문에 조직구성원으로서의 개인차원의 경력관리 노력과 더불어 조직차원의 경력관리 제도가 조화롭게 운용되어야 할 것이다[4].

일반적으로 조직 내의 경력은 개인들이 시간의 흐름에 따라 맡게 되는 직무의 변화와 직위의 변화를 경력에 연관시키는 경향이 있다. 과거에는 경력이란 높은 계층으로 이동 또는 빠른 승진을 의미하는 것으로 인식되었

으나, 현재에는 직종과 조직의 계층과는 관계없이 직장생활을 하는 동안에 개인이 담당했던 직무의 연속으로 이해되고 있다[2].

조직차원에서의 경력관리는 조직이 구성원 개개인의 경력을 조직 내에서 개발하도록 격려하며, 그 과정에서 조직 목표달성에 필요한 개인의 능력을 개발하기 위한 제도를 운영하기 때문에 경력개발과 동일한 의미로 이해될 수 있는데[5], Hall[6]은 개인과 조직이 상호 노력하는 과정을 경력개발이라고 정의하였다.

그러므로 경력관리의 성공을 위해서는 개인과 조직 모두가 조직구성원 개인의 경력변화에 관심을 가져야 할 것이며[4], 조직은 개인들이 자신의 목표를 달성할 수 있도록 다양한 제도 및 방법을 제공하는 등 경력을 개발하고 관리해야 할 필요성이 있다[7].

경력관리가 조직차원에서 필요한 이유는 구성원들의 승진정책, 훈련 및 개발, 고용안정, 경력에 관한 상사의 지원과 협조 등과 같은 경력관리 정책이나 제도가 조직에서 활용하고 있다고 인식할 때 개인은 조직에 보다 몰입하는 경향이 있기 때문이다[5].

조직차원의 경력관리를 개인측면에서 볼 때, 조직은 내부승진, 고용안정, 협조 및 지원 등을 제공해야하는 의무가 있으며, 개인들은 조직에 대한 충성심이나 최소한의 공헌 의도를 이행할 의무를 지니고 있다는 심리적 계약을 체결하고 있다는 것을 의미한다. 그러나 이러한 심리적 계약 사항을 조직이 이행하지 않고 있다고 인지하는 개인은 조직에 대한 신뢰감과 만족이 저하되고 이직하려는 의도가 증가될 것이며[8], 이는 직무불안이나 고용불안의 중요한 요인이 될 수 있을 것이다.

즉, 고용불안은 조직과 구성원 사이에 체결되는 일종의 묵시적인 계약인 심리적 계약이 상당부분 해제되었기 때문으로 볼 수 있는데, 이는 조직구성원들이 열심히 일하고 조직에 충성하는 것에 대한 보상으로 조직이 장기간의 직업에 대한 안정성을 제공한다는 전통적인 개념의 심리적 계약을 더 이상 갖기가 어렵게 된 것을 의미한다[9].

Greenhalgh & Rosenblatt[10]는 위협적인 상황으로 인해 자신의 직무가 없어질 수 있다고 지각하기 때문에 발생하는 조직구성원들의 고용불안 심리는 직무상위 위협의 심각성과 그 위협을 억제하지 못함으로 인해 발생하는 무력감 두 차원으로 설명될 수 있다고 하였다. 특히 재훈련 기회의 부재 시 더욱 위협요인으로 지각되며, 신

체적 위험과 관련된 직무의 경우 직무불안에 대한 중요한 요인이 될 수 있다[11]. 따라서 고용관계는 조직차원에서 이행되는 경력관리활동과 묵시적인 심리적 계약이 존재함을 의미한다고 할 수 있을 것이다.

이러한 조직과 구성원 간의 심리적 계약의 존재는 병원조직이라도 예외일 수는 없을 것이다. 따라서 본 연구는 병원조직에서의 조직차원 경력관리활동과 조직구성원들의 고용불안 간의 관계에 대해 살펴보고자 한다.

병원조직은 전문직업성을 보유한 지식 노동력의 주체인 직원들의 태도가 고객들의 서비스 평가에 지대한 영향을 미친다[12]. 따라서 의료서비스 제공에 있어서 서비스 제공자와 고객과의 상호작용이 매우 중요한데, 자신의 업무나 경력에 만족한 직원일수록 양질의 서비스 제공이 가능하다는 것은 여러 선행연구들에서 밝혀지고 있다[13]. 특히 병원행정직은 의료서비스 제공과 조직관리에 있어서 일차적이면서 최종적인 내·외부 고객접점으로서 조직성과를 위하여 직무수행에 요구되는 기술과 능력의 요구도는 더욱 높아지고 있는 실정이나 병원행정직을 대상으로 경력관리에 관한 연구는 아직까지 미흡한 실정이다. 이에 본 연구는 병원조직에서 의료서비스 제공과 조직관리에 있어 내·외부 고객과의 일차적이면서 최종적인 고객접점인 병원행정직 종사자들을 대상으로 조직차원 경력관리활동이 고용불안 심리에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하여, 병원행정직 종사자들이 내·외부 고객과의 상호작용을 강화하기 위한 조직차원의 효율적인 경력관리방안을 제시하고자 한다.

2. 연구방법

본 연구는 부산권역에 소재한 종합병원 7개, 병원 7개, 총 14개 병원의 행정직종사자를 대상으로 하였다.

본 연구의 연구도구는 선행연구를 참조하여 조직차원 경력관리활동은 문목민[2], 최혜수[14], 문인오[15]의 경력관리 측정내용 중 조직차원의 경력관리에 해당하는 5 문항과 전윤희[11]의 조직의 경력개발 지원 측정내용 10 문항으로 총 15문항으로 구성하였으며, 고용불안 심리는 전윤희[11]의 고용불안정 5문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

고용불안은 단지 위기상황을 겪고 있는 조직뿐만 아니라 상대적으로 안정적인 고용환경 하의 조직에서도 지각될 수 있는데[16], 조직구성들은 조직이 자신에 대해

지원과 후원을 해준다고 인식할 경우에 조직에 대한 태도는 달라질 수 있다[17]. 조직의 경력관리 정책과 제도는 조직구성원들로 하여금 조직에 더 몰입하게 만드는 역할을 하는데[5], 조직구성원들은 조직이 경력개발 기회를 제공해주는 것으로 지각될 때 고용에 대한 심리적 안정감으로 조직에 대한 몰입이나 직무의 집중도를 높일 수 있을 것이다[18].

따라서 본 연구는 병원조직의 조직차원 경력관리활동과 고용불안 심리 간에 어떠한 인과관계가 존재하는지를 파악하기 위하여 SPSS 21.0을 이용하여 회귀분석과 상관분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 구성

연구대상자의 구성은 Table 1과 같이 성별은 남자 38.0(73명)·여자 62.0%(119명), 직무분야는 원무행정 76.0%(146명)·일반행정 18.8%(36명)·전산분야 5.2%(10명), 근무하는 의료기관 종류는 종합병원 65.1%(125명)·병원 34.9%(67명), 직위는 실무자 59.9%(115명)·주임/계장/대리 32.8%(63명)·과장급 이상 7.3%(14명)이었다.

Table 1. Characteristics of Experimental Group

Division	Classification	Frequency (person)	Rate (%)
Gender	Male	73	38.0
	Female	119	62.0
Occupation	Patient Affair Administration	146	76.0
	General Administration & Computing Division	46	24.0
Working Hospital Type	General Hospital	125	65.1
	Hospital	67	34.9
Position	Staff	115	59.9
	Manager	63	32.8
	over Chief Manager	14	7.3
Total		192	100.0

3.2 측정도구의 타당성 및 신뢰도

본 연구에서 사용한 측정도구의 타당성과 내적일관성 검증은 위하여 요인분석(Factor analysis)과 신뢰도 검증(Reliability analysis)을 실시한 결과 다음과 같다.

첫째, 타당성 검증을 위하여 실시한 요인분석은 주성분 분석(principal component analysis)방법으로 요인추

Table 2. Factor Analysis and Reliability Analysis of Organizational Career Management

Measurement of Organizational Career Management	Factor Loading		Cronbach`α	Variables
	Factor1	Factor2		
Evaluate and support private career development effort	.825	.197	.941	Organizational Direct Career Management Activity
Provide sufficient information service for new job opportunity	.773	.362		
Develop career management plan participate with the staff`s	.813	.325		
Use promotion as reward of working result	.725	.264		
Consider of countermeasure of necessary training required for the career of staff`s	.778	.380		
Formulate a plan for staff`s developing capability and career	.785	.311		
Provide duty to the staff about developing capability and skill for their future	.817	.286		
Provide clear feedback about result	.722	.386	.883	Organizational Indirect Career Management Activity
Introduce the staff who can be able to help for career development	.397	.801		
Provide adviser who can be of help to career development	.323	.842		
Introduce the staff who can be of help to superior`s career development	.253	.871		
Eigen-value	7.051	1.077	Total : .943	
	% Cumulative y		73.888	

Table 3. Factor Analysis and Reliability Analysis of Job Instability

Measurement of Job Instability	Factor Loading	Cronbach`α	Variable
Need to leave the office irrespectively of my opinion	.823	.884	Job Instability
Be much of possible of layoff or kick out	.869		
Anxiety of uncertain about layoff or kick out	.857		
Unclarity future of department or work	.808		
Unsatisfaction about employment instability of current work	.787		
Eigen Value(% Cumulative y)	3.438(68.761)		

출을 하였으며, 요인선택은 직교회전 방법 중 베리맥스 (varimax)방식을 이용하여 중복적재가 되지 않으면서 요인적재량의 절대값이 0.6이상인 측정내용을 선정하였다. 그 결과 조직차원 경력관리활동 측정 내용은 최초 15문항 중 11문항이 2개 요인으로 분류되었으며, 고용불안 심리 측정내용은 최초의 5문항이 모두 요인 1개로 분류되었다.

둘째, 요인분석 결과 선정된 측정문항에 대해 요인별 내적일관성을 확인하기 위하여 신뢰도 검증을 실시한 결과, 신뢰도 계수인 Cronbach`α가 모두 0.8 이상(조직차원 경력관리활동 요인1: 0.941, 요인2: 0.883, 고용불안 심리 요인: 0.884)으로 신뢰성이 확보되었음을 확인하였다.

셋째, 타당성과 내적일관성이 확인된 각 요인의 변수명은 기존연구에 의존하지 않고, 측정내용에 대해 공통성을 가지면서 의미전달이 명확하게 할 수 있도록 조직차원 경력관리활동 요인1은 ‘조직차원의 직접적인 경력관리활동’, 요인2는 ‘조직차원의 간접적인 경력관리활동’, 고용불안과 관계되어서는 ‘고용불안 심리’로 변수명을 설정하였다.

3.3 조직차원의 경력관리활동과 고용불안 심리에 대한 인식

병원행정직 종사자들이 인식하는 조직차원의 경력관리활동과 고용불안 심리를 5점 척도로 측정한 결과 Table 4와 같다.

조직차원의 경력관리활동은 점수가 높을수록 조직의 경력관리활동에 대한 인식이 강함을 의미하는데, 조직차원의 직접적인 경력관리활동은 2.89점으로 보통 수준 이하로 인식하고 있었으며, 조직차원의 간접적인 경력관리활동은 3.04점으로 보통수준으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

그리고 고용불안 심리는 점수가 높을수록 고용불안에 대한 인식이 높음을 의미하는데, 5점 척도로 측정 시 2.51점으로 비교적 낮은 수준으로 나타났다.

Table 4. Perception of Hospital Administrative Staff`s

Variable	Mean±S.D.
Organizational Direct Career Management Activity	2.89± .77
Organizational Indirect Career Management Activity	3.04± .89
Job Instability	2.51± .71

note) Likert five-point scale

Table 5. Effect of Organizational Career Management Activity on Job Instability

Variables	Unstandardized Coefficients		Std. Beta	t(p)	VIF
	B	SE			
Constant	4.136	.609		6.794***	
Organizational Direct Career Management Activity	-.369	.087	-.398	-4.266***	2.136
Organizational Indirect Career Management Activity	-.036	.078	-.045	-.465	2.284
Gender(Male=0, Female=1)	-.064	.107	-.044	-.596	1.308
Age	.054	.104	.058	.516	3.055
Current Hospital Long-service period(month)	.000	.001	.031	.283	2.893
Total Clinical Career(year)	-.003	.015	-.028	-.211	4.419
Working Hospital Size(Number of Brds)	-.001	.001	-.095	-.937	2.533
Working Hospital Type(General Hospital=0, Hospital=1)	-.167	.148	-.112	-1.122	2.425
Occupation(Patient Affair Administration=0, General Administration=1)	-.226	.117	-.135	-1.931	1.204
Position 1(Staff=0, over Manager =1)	.184	.139	.127	1.323	2.260
Position 2(Staff & Manager=0, over Chief Manager=1)	.124	.217	.045	.570	1.545
R ² : .220, F(p) : 5.909(.000)					

note) Dependent Variable : Job Instability, *** : p<.001

3.4 조직차원의 경력관리활동과 고용불안 심리 간의 관계

3.4.1 조직차원 경력관리활동이 병원행정직 종사자들의 고용불안 심리에 미치는 영향

Meckler & Levinson[18]은 조직구성원들은 조직이 경력개발 기회를 제공해 주는 것으로 지각될 때 고용에 대한 심리적 안정감으로 조직에 대한 몰입이나 직무의 집중도를 높일 수 있을 것이라고 하였다, 이에 본 연구는 병원조직에서 의료서비스 제공과 조직관리에 있어 내·외부 고객과의 일차적이면서 최종적인 고객접점인 병원 행정직 종사자들을 대상으로 조직차원의 경력관리활동이 고용불안 심리에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 고용불안 심리를 종속변수로 회귀분석을 실시한 결과 Table 5와 같이 경력개발을 위한 조직차원의 직접적인 경력관리활동이 고용불안 심리에 유의하게 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직차원의 직접적인 경력관리활동이 강할수록 병원행정직 종사자들의 고용불안 심리가 낮아진다는 것이 확인되었다.

반면에 병원행정직 종사자들의 성별, 연령, 근무기간, 임상 총 경력, 근무의료기관의 규모, 근무의료기관의 종류, 직무분야, 직위 등의 특성은 고용불안 심리와 유의한 영향관계가 나타나지 않았다.

3.4.2 조직차원의 직접적인 경력관리활동 구성내용과 고용불안 심리 간의 상관관계

Table 5에서 병원행정직 종사자들의 고용불안 심리에 유의한 영향관계를 나타낸 조직차원의 직접적인 경력관

리활동 구성내용들이 고용불안 심리와 어느 정도 관련성을 가지고 있는지, 그리고 가장 큰 관련성을 갖는 내용은 무엇인지를 상관관계를 살펴본 결과 Table 6과 같이, 조직차원의 직접적인 경력관리활동의 모든 구성내용들이 병원행정직 종사자들의 고용불안 심리와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났는데, 특히 ‘조직구성원들의 경력을 위해 필요한 훈련을 받을 수 있는 대책 강구’·‘새로운 직무기회에 관한 충분한 정보제공’·‘직원들을 참여시켜 경력관리 계획을 개발’ 순으로 고용불안 심리와 높은 상관관계를 가지고 있다는 것을 알 수 있었다.

Table 6. Correlation between Contents of Organizational Direct Career Management Activity and Job Instability

Contents of Organizational Direct Career Management Activities	Pearson Correlation Coefficient(p)
Evaluate and Support private career development effort	-.381***
Provide sufficient information service for new job opportunity	-.416***
Develop career management plan participate with the staff's	-.413***
Use promotion as reward of working result	-.377***
Consider of countermeasure of necessary training required for the career of staff's	-.434***
Formulate a plan for staff's developing capability and career	-.336***
Provide duty to the staff about developing capability and skill for their future	-.369***
Provide clear feedback about result	-.387***

note) *** : p<.001

4. 고찰 및 결론

경력관리는 개인이 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 경력계획을 수립하고, 조직의 욕구와 자신의 욕구가 합치될 수 있도록 개인의 경력을 개발하는 활동을 의미한다. 따라서 경력관리란 개인차원에서 볼 때는 개인이 경력목표와 전략을 수립하고 실천하며 점검하는 활동과정을 말하며, 동시에 조직차원에서는 조직이 일의 필요성에 대비하여 자격 있는 사람들의 인력풀을 제공하기 위하여 구성원을 선발, 평가, 할당, 개발과정을 포함하기도 한다[19]. 그러므로 경력관리는 개인과 조직의 상호협력에 의해서만 성공적으로 진행될 수 있을 것이다[7].

또한 조직구성원들의 경력몰입은 지식기반사회에서 개인의 직업적 생존을 하는데 결정적인 역할을 하는데, 이는 조직내외의 노동시장이 보다 유동적이 되고 구조조정이나 인력감축과 같은 고용안정을 덜 보장하는 불확실한 상황에서 자신이 내적으로 설정한 경력목표에 몰입을 해야지만 직업의 의미와 계속성을 유지할 수 있기 때문이다[20].

병원조직은 직원들의 태도가 전체적인 병원서비스에 대한 고객들의 평가에 매우 큰 영향을 줄 수 있기 때문에 서비스 제공자와 고객과의 상호작용이 매우 중요하기 때문에 조직차원에서 구성원들이 서비스제공능력 향상을 위한 경력개발이나 관리에 관심을 가져야 할 것이다.

이에 본 연구는 의료서비스 제공과 조직관리에 있어서 내·외부 고객과의 일차적이면서 최종적인 고객접점인 병원행정직 종사자들을 대상으로 병원의 조직차원 경력관리활동이 고용불안 심리에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하여, 고객과의 상호작용을 강화하기 위한 조직차원의 효율적인 경력관리방안을 제시하고자 부산권역에 소재한 종합병원 7개, 병원 7개, 총 14개 병원의 행정직종사자 192명을 대상으로 분석하였다.

연구결과, 조직차원 경력관리활동 측정도구는 타당성과 내적일관성 검증 결과 조직차원의 직접적인 경력관리활동과 간접적인 경력관리활동으로 분류되었는데, 병원행정직 종사자들은 조직차원의 직접적인 경력관리활동에 대해서는 보통 이하의 수준, 간접적인 경력활동에 대해서는 보통수준으로 인식하고 있었다. 그리고 고용불안 심리는 조직차원의 직접적인 경력관리활동에 의해 유의한 영향을 받는다는 것을 알 수 있었는데, 조직차원의 직접적인 경력관리활동 중 ‘조직구성원들의 경력을 위해 필요한 훈련을 받을 수 있는 대책 강구’가 고용불안 심

리와 가장 강한 상관관계를 보였으며, ‘새로운 직무기회에 관한 충분한 정보제공’ 과 ‘직원들을 참여시켜 체계적인 경력관리를 위한 계획과정 개발’도 고용불안 심리에 상대적으로 높은 상관관계를 가지고 있는 것으로 확인되었다.

조직구성원들이 개인의 경험에 의한 지식을 효율적으로 활용하는데 있어 개인의 차이는 있겠지만 조직의 목표 달성에 부정적이거나 소극적인 형태로 나타날 수 있을 가능성을 배제하지 못할 것이다. 개인은 조직이 자신에 대해 지원과 후원을 해준다고 인식할 경우에 조직에 대한 태도는 달라질 수 있다[17].

따라서 경력관리제도는 개인의 조직몰입을 증대시키고[2, 14], 경력개발기회 제공 및 경영정보 공개가 포괄적 접근법에 의한 인적자원관리제도에 유의한 요인[21]이라는 선행연구들의 결과와 조직차원의 직접적인 경력관리활동은 고용불안 심리에 유의한 영향을 미친다는 본 연구결과를 바탕으로 볼 때, 병원행정직 종사자들이 내·외부 고객과의 상호작용을 강화하기 위한 조직의 효율적인 경력관리를 위해서는 조직차원의 직접적인 경력관리가 매우 필요하며, 특히 조직구성원들이 경력관리를 위해 필요한 훈련을 받을 수 있는 대책수립에 적극적으로 대응하여야 할 것이다.

이를 위해서는 본 연구결과에서 고용불안 심리와 상대적으로 관련성이 높았던 ‘새로운 직무기회에 관한 충분한 정보제공’을 포함하여 조직차원의 경력관리에 조직구성원들을 참여시켜 경력관리 계획을 수립하는 것도 필요할 것으로 사료된다.

그러나 본 연구는 지역적으로 부산지역에 한정하였기에 일반화하기에는 한계점이 있으므로 향후 대상범위를 확대하여 조직구성원들의 경력을 위해 필요한 훈련을 받을 수 있는 대책에 대해서는 보다 구체적으로 연구할 필요성이 제기된다.

References

- [1] M. B. Arthur, D. M. Rousseau, "A Career Lexicon for the 21st Century," Academy of Management Executive, Vol.10, No.1, pp.28-29, 1996.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/ame.1996.3145317>
- [2] M. N. Moon, "The Impact of Career Management On Dual Commitments of Hotel Employees: Focusing of the Mediation Role of Self-efficacy and Internalization",

- Kyonggi University doctoral thesis, pp.1-9, 105-106, 122-126, 2010.
- [3] Baruch, Y., "Integrated Career System for The 2000s," International Journal of Management, Vol.20, No.7, pp.432-457, 1999.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/01437729910292239>
- [4] J. G. Lee, J. I. Choi, " Organization: Toward a Multiple Career Paradigm," Korean Journal of Management, Special issue, pp.167-208 ,1998.
- [5] E. M. Jang, "Individual Career Variables and Organizational Commitment," Korean Management Review, Vol.26, No.2, pp.271-286, 1997.
- [6] D. T. Hall, "Careers in Organization", Santa Monica, Baliff: Goodyear Publishing, Co, pp.4-5, 1976.
- [7] S. G. Kim, Y. J. Lee, G. H. Park, "The Impacts of Gender on the Relationship between Employees's Career Planning and Its Related Variables," Korean Journal of Management, Vol. 6, No.2, pp.161-194, 1998.
- [8] E. Morrison, S. Robinson, "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops," Academy of Management Review, Vol.22, No.1, pp.226-256, 1997.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/259230>
- [9] R. R. Sims, "Human Resource Management's Role in Clarifying the New Psychological Contract," Human Resource Management, Vol.33, pp.373-382, 1994.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.3930330306>
- [10] L. Greenhalgh, Z. Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity," Academy of Management Review, Vol.9, No.3, pp.438-448, 1984.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/258284>
- [11] Y. H. Jeon, "The Effect of Personal Perception of Job Insecurity and Organizational Career Management on Turnover Intention, Hanyang University master's thesis, pp.17-19, 60-61, 73-76, 2010.
- [12] H. Y. Kim, "A study of influence on the psychological state of hospital employees and career effectiveness through career management system", Kyung Hee University master's thesis, pp. 1-16, 2010.
- [13] H. B. Kim, J. H. Kim, J. Y. Lim, "Effects of Organizational Support on Hotel Employees' Occupational Identity: Focussing on the Analysis of Hotel Grade," Korean Journal of Hotel Administration, Vol.19, No.1, pp.35-54, 2010.
- [14] H. S. Choi, "A study influence on career satisfaction and career commitment of hotel employees through career management of individual and organization", Sejong University doctoral thesis, pp.74-85, 97-100, 2005.
- [15] I. O. Moon, "The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment", Chonbuk National University doctoral thesis, pp.80-85, 2010.
- [16] Z. Rosenblatt, A. Ruvio, "A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers", Journal of Organizational Behavior, Vol.17, pp.587-605. 1996.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S)
- [17] J. Brockner, S. L. Grover, T. F. Read, R. L DeWitt, "Layoffs, Job Insecurity, and Survivor's Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship," Academy of Management Journal, Vol.35, pp.413-425, 1992.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256380>
- [18] M. Meckler, B. H. Drake, H. Levinson, H. "Putting psychology back into psychological contracts", Journal of Management Inquiry, Vol.12, No. 3, pp.217-228. 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1056492603256338>
- [19] T. Y. Chen, P. L. Chang, C. W. Yeh, "Square of Correspondence Between Career Needs and Career Development Programs for R&D Personnel," Journal of High Technology Management Research, Vol.14, No.2, pp.189-211, 2003.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S1047-8310\(03\)00021-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1047-8310(03)00021-X)
- [20] K. D. Carson, A. G. Bedeian, "Career Commitment: Construction of A Measure and Examination of Its Psychometric Properties," Journal of Vocational Behavior, Vol.44, pp.237-262, 1994.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- [21] H. C. Lee, J. D. Lim, "The Prediction of Discrimination Groups by Human Resource Management Individual System: focused on the Workers for one National University Hospital," Journal of The Korea Contents Association, Vol.14, No.5, pp.298-308, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.05.298>

하 오 현(Ha-oh Hyun)

[정회원]



- 2012년 2월 : 부산가톨릭대학교 대학원 병원경영학과 (보건학석사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 부산대학교 대학원 의료산업관리 (박사과정)
- 2000년 3월 ~ 현재 : 학교법인 춘해병원 원무팀

<관심분야>

병원경영, 병원조직관리, 의료정보