

보건소공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구

정혜경¹, 김미숙^{2*}

¹의정부 시청, ²신한대학교 리나시타교양대학

A Study on Public Health Center Officials' Job Satisfaction and Organizational Commitment

Hye Kyeong Jeong¹, Mi Sook Kim^{2*}

¹Eujungbu City Hall,

²Rinascita College of Liberal Arts and Science, Shinhan University

요약 본 연구의 목적은 보건소공무원들의 직무만족과 조직몰입 간의 상관관계, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하고자 하는 것이다. 연구대상자는 경기도에 소재하는 일개 시의 보건소에 재직중인 148명의 공무원이며, 자료수집은 2020년 10월 5일부터 11월 8일까지 이루어졌다. 직무만족의 하위변인은 인사관리, 인간관계, 업무만족, 보수후생으로 하였고, 조직몰입의 하위변인은 정의적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성하였다. 연구방법은 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 파악하기 위하여 상관분석을 하였고, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석 및 경로분석을 실행하였다. 연구결과를 요약하면, 연구대상자들의 직무만족과 조직몰입 간에는 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 이는 직무만족이 높을수록 조직몰입을 많이 하는 것으로 나왔다. 또한 직무만족의 하위변인인 인사관리, 인간관계, 업무만족, 보수후생 모두가 정의적 몰입, 규범적 몰입과는 상관이 있으나, 모든 하위변인이 지속적 몰입과는 상관이 없었다. 그리고 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 각 하위요인별로 보면, 인간관계, 업무만족은 정의적 몰입에 영향을 미치지만, 인사제도와 보수후생은 정의적 몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나왔다. 또한 직무만족의 모든 하위변인이 지속적 몰입과 규범적 몰입에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Abstract The purposes of this study were to verify the correlation between job satisfaction and organizational commitment and the effects of job satisfaction on the organizational commitment of officials in the public health center. The research subjects were 148 officials who worked in a city health center in Gyunggi-do, Korea. The data were collected from October 5 to November 8, 2020. The sub-variables of job satisfaction consisted of personnel management, interpersonal relationship, task satisfaction, remuneration and welfare. The sub-variables of organizational commitment were composed of affective commitment, continuous commitment and normative commitment. We utilized correlation analysis in order to verify the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Multiple regression analysis and path analysis were used to prove the effect of job satisfaction on organizational commitment. All sub-variables of job satisfaction were correlated with affective and normative commitment. However, all sub-variables of job satisfaction were not correlated with continuous commitment. Interpersonal relationship and task satisfaction influenced affective commitment, but personnel management, remuneration and welfare didn't influence affective commitment. Also, all variables of job satisfaction didn't affect continuous and normative commitment.

Keywords : Public Health Officials, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Health and Medical Services, Affective Commitment

*Corresponding Author : Mi Sook Kim(Shinhan Univ.)

email: mskim@shc.ac.kr

Received October 14, 2021

Accepted December 6, 2021

Revised November 10, 2021

Published December 31, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

모든 조직에 있어서 조직구성원이 자신의 직무에 대해 만족하거나 자신이 소속된 조직에 대해 충성심을 보이는 것은 자신뿐만 아니라 조직의 성과에도 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 특히 공공기관에 근무하는 구성원들의 경우에는 자신의 직무에 대한 만족과 조직에 대한 충성을 토대로 하여 공공서비스를 원만하게 전달할 수 있다.

직무만족은 조직구성원이 직무와 관련하여 갖는 태도, 목표, 신념, 가치 등의 감정적인 상태를 의미하고, 조직구성원 자신이 수행하는 업무를 긍정적으로 받아들이는 정도를 의미한다[1]. 직무만족은 조직몰입이라는 긍정적인 행동을 예측할 수 있는 보편적 개념이라고 할 수 있다[2]. 즉, 직무만족은 조직몰입과 밀접하게 관련되어 있으며[3], 조직구성원의 전반적인 직무만족이 높아질수록 조직몰입의 수준도 높아지며[4], 조직몰입이 일종의 심리적 자본으로서 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 충성심을 나타내는 것을 의미한다. 이러한 조직몰입 정도가 높아지게 되면 조직이 추구하는 목표나 신념에 대한 신뢰의 정도가 커져 수용도가 높아지고, 조직을 위해 헌신하고 노력하고자 하는 구성원의 의지가 커진다는 것이다[5].

직무만족과 조직몰입에 관한 선행연구를 보면, 직무만족은 조직몰입의 선행적 결정요인이고[6], 직무만족과 조직몰입은 조직구성원이 조직에 갖는 성향을 의미하며 조직의 유효성을 설명하고 있으며, 직무만족이 높아질수록 조직몰입이 높아지는 것으로서 조직몰입 자체를 하나의 독립적 개념으로 볼 수 없다는 주장이 있다[7]. 다른 한편에서는 직무만족과 조직몰입은 인과적 관계에서 선행요인에 대한 논의가 있으며, 직무만족과 조직몰입은 유사한 개념으로 상호 통제요인으로 보고 있기도 하다. 직무만족과 조직몰입은 경력몰입에 유의한 영향을 미치고, 직무만족은 개인-직무적합성, 개인-상사적합성과 경력몰입간의 관계에 있어 매개변수로서 작용하며[8], 직무만족은 직무성과, 조직시민행동, 조직몰입, 이직의도, 태업 등과 같은 조직구성원의 행동 결정에 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다[9].

일반회사나 기관에서는 업무성과를 높이기 위한 측면에서 직무만족과 조직몰입의 관계를 연구해 왔고, 공공기관에서도 공공서비스의 질을 향상시키기 위해서 공무원을 대상으로 직무만족과 조직몰입에 대한 연구를 하고 있다. 중앙부처 공무원의 직무만족과 조직몰입 간의 상관

성 여부의 검증에서는 직무만족과 조직몰입 간에 유의미한 높은 수준의 상관관계가 있고[10], 지방공무원을 대상으로 이루어진 연구에서 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 효과를 미치는 요인으로 직무몰입을 설명하고 있으며, 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 요인은 직무스트레스라는 것이 확인되었다[11,12]. 또 다른 공무원 대상의 연구에서 직무만족과 조직몰입에는 서비스의 질에 대한 조직의 관심이 영향을 주고, 서비스 성과에 이르게 하는 인과경로가 있다는 것을 설명하기도 하였다[13]. 조직몰입은 업무성과 향상과 보건소조직의 발전에 필수적인 요소이고, 업무성과를 높이기 위해 조직몰입과 업무성과 간의 지속적 연구와 관리가 필요하다고 볼 수 있다[14]. 지역주민의 건강을 증진시키는 업무를 수행하고 있는 보건소공무원이 양질의 보건의료서비스를 제공하기 위해서 직무만족과 함께 조직몰입이 심리적 자본으로서의 가치가 있으며, 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 충성심을 갖고 있어야 할 것이다[15].

본 연구에서는 국민보건 향상을 위해 일선에서 근무하고 있는 보건소공무원의 직무만족과 조직몰입의 관련성, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 연구하여 보건소공무원의 직무만족과 조직몰입을 향상시키기 위한 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 보건소 공무원들을 대상으로 직무만족과 조직몰입의 관계를 파악하고, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 직무만족과 조직몰입의 상관관계를 각각의 하위변인별로 분석한다.

둘째, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 각각의 하위변인별로 분석한다.

2. 연구방법

2.1 표본의 선정 및 자료수집

연구대상은 경기도에 소재하는 일개 시의 보건소에 근무하는 공무원을 표본의 모집단으로 정의하였으며, 비확률 표본추출방법 중의 하나인 판단표본추출법을 통해 총 148명의 표본을 획득하였다. COVID-19 환경이라는 특수한 상황이지만, 연구자가 보건소의 내부구성원이기 때

문에 표본의 수집이 가능하였으며, 보건소의 승인 하에 정해진 절차에 따라 자료수집이 이루어졌다. 연구자가 연구취지와 설문내용을 설명하고, 폐쇄형 설문지에 직접 작성토록 하는 자기기입식(self-report) 방식을 이용하였다. 연구대상자들은 자발적인 의사에 따라 사전동의서를 작성하였으며, 설문지는 2020년 10월 5일부터 2020년 11월 8일까지 수집되어 분석에 사용하였다.

2.2 연구분석방법

직무만족과 조직몰입의 각 하위변인 간의 관계를 파악하기 위하여 상관관계분석을 하였고, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단순회귀분석, 다중회귀분석과 경로분석을 시행하였다. 통계 프로그램은 SPSS/AMOS 26.0을 활용하였으며, 모든 분석에서의 통계적 유의수준은 0.05로 설정하였다.

2.3 측정도구

2.3.1 직무만족

직무만족에 대한 측정은 윤한홍[16]이 개발한 도구를 사용하였는데, 본 도구는 4개의 하부영역으로 구분되어 있으며, 총 22개 문항으로 인사관리 6개, 인간관계 6개, 업무만족 5개, 보수후생 4개의 문항으로 구성되어 있다. 본 도구의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 인사관리 0.928, 인간관계 0.862, 업무만족 0.882, 보수후생 0.879로 나왔다. 각 문항의 점수는 Likert 유형의 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점), 매우 그렇다(5점)'를 부여하였으며, 점수가 높을수록 전반적인 직무에 대한 만족 정도와 각 하위변인에 대한 만족 정도가 높다는 것을 의미한다.

2.3.2 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해서 Meyer & Allen[16]이 개발했던 것을 윤한홍[17]이 타당도 및 신뢰도 검증을 통해 재구성한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 14개의 문항으로 구성되어 있으며, 하위영역별로 보면, 정의적 몰입 7개, 지속적 몰입은 4개, 규범적 몰입은 3개의 문항으로 구성되어 있다. 본 도구의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 정의적 몰입 0.872, 지속적 몰입 0.858, 규범적 몰입 0.843 으로 나왔다.

각 문항의 점수는 Likert 유형의 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점), 매우 그렇다(5점)'로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 전반적인 조직에 대한 몰입 정도와 각 하위변인에 대한 몰입 정도가 높다는 것을 의미한다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 사회인구적 특성

본 연구의 대상은 경기도에 소재하는 일 개시 보건소 공무원 148명이며, 사회인구학적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. Sociodemographic characteristics of study subjects (N=148)

	Variables	Frequency	%
Gender	Male	25	16.9
	Female	122	82.4
	No response	1	0.7
Age	20-29	23	15.5
	30-39	41	27.7
	40-49	45	30.4
	Above 50	35	23.6
	No response	4	2.7
Marriage	Unmarried	50	33.8
	Married	95	64.2
	No response	3	2.0
Education	High school graduation	9	6.1
	Aassociate degree	42	28.4
	Bachelor's degree	83	56.1
	Master's degree or above	11	7.4
	No response	3	2.0
Work type	Regular worker	88	59.5
	'Indefinite term contract' worker	17	11.5
	Non-regular worker	28	18.9
	No response	15	10.1
Employment period	Under 5 years	69	46.6
	5 years and above ~ under 10 years	16	10.8
	10 years and above	46	31.1
	No response	17	11.5
Total		148	100.0

3.2 직무만족과 조직몰입의 하위변인 간의 상관관계

직무만족과 조직몰입의 하위변인 간의 상관관계를 확인한 결과는 Table 2와 같다. 직무만족과 조직몰입은 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데($r=.51, p<.001$). 이는 직무만족이 높을수록 더 많이 조직몰입을 한다는 것을 의미한다. 또한 직무만족의 모든 하위변인과 정의적 몰입 및 규범적 몰입 간에 유의한 정(+)의 상관관

계를 보였다. 반면에 직무만족의 모든 하위변인이 지속적 몰입과는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나왔다.

3.3 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 결과적으로 직무만족이 조직몰입에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나왔다($t=6.93, p<.001$). 인구사회학적 변인을 통

제한 후 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해서 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 성별, 연령, 결혼 여부, 학력, 근무 형태, 근무 기간을 더미 처리한 이후 하위변인으로 투입을 하고, 조직몰입을 종속변수로 분석하였다. 2단계에서는 직무만족을 추가로 투입하여 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 2. Correlation between research variables of job satisfaction and organizational commitment

Variables	Job satisfaction	Personnel management system	Interpersonal relationship	Task satisfaction	Remuneration & welfare	Organizational commitment	Affective commitment	Continuous commitment	Normative commitment
Job satisfaction	1								
Personnel management	.85 ^{***}	1							
Interpersonal relationship	.82 ^{***}	.60 ^{***}	1						
Task satisfaction	.86 ^{***}	.57 ^{***}	.70 ^{***}	1					
Remuneration & welfare	.81 ^{***}	.59 ^{***}	.50 ^{***}	.57 ^{***}	1				
Organizational commitment	.51 ^{***}	.40 ^{***}	.43 ^{***}	.48 ^{***}	.38 ^{***}	1			
Affective commitment	.69 ^{***}	.49 ^{***}	.62 ^{***}	.71 ^{***}	.47 ^{***}	.75 ^{***}	1		
Continuous commitment	-.03	.02	-.11	-.06	.06	.49 ^{***}	-.02	1	
Normative commitment	.37 ^{***}	.28 ^{***}	.37 ^{***}	.32 ^{***}	.22 ^{***}	.64 ^{***}	.51 ^{***}	-.23	1

** $p<.01$, *** $p<.001$

Table 3. Effect of job satisfaction on organizational commitment (control of sociodemographic variables)

Variables	First step (Control → Dependent)			Second step (Independent → Dependent)		
	B	SE	$\Delta(p)$	B	SE	$\Delta(p)$
Constant	3.61	.16		2.18	.23	
Gender	-.25	.12	-.20 [*]	-.09	.10	-.07
Age	.40	.13	.41 ^{**}	.33	.10	.34
Marriage	-.20	.13	-.20	-.19	.10	-.18
Education	.09	.10	.08	-.01	.08	-.01
Work type	-.09	.11	-.09	-.16	.09	-.15
Employment period	-.12	.11	-.12	-.03	.09	-.03
Task satisfaction				.42	.06	.57 ^{***}
F		2.50 [*]			10.07 ^{***}	
R ²		.14			.44	
Adj - R ²		.09			.39	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

3.4 직무만족의 하위변인이 조직몰입의 하위변인에 미치는 영향

3.4.1 직무만족의 하위변인이 정의적 몰입에 미치는 영향

직무만족의 하위변인이 정의적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 4와 같다. 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무분석의 하위변인인 인간관계($t=2.59, p<.05$)와 업무만족($t=5.83, p<.001$)은 정의적 몰입에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 인사제도($t=.23, p>.05$)와 보수후생($t=.62, p>.05$)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 공차한계는 모두 .10 이상의 수치를 나타내는 것으로 나타나 독립변인들 간의 다중공선성에는 문제가 없었다.

3.4.2 직무만족의 하위변인이 지속적 몰입에 미치는 영향

직무만족의 하위변인이 정의적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 5과 같다. 다중회귀분석 결과, 회귀식은 유의하지 않은 것으로 나왔다($R^2=.03, F=1.02,$

$p>.05$).

3.4.3 영향직무만족의 하위변인이 규범적 몰입에 미치는 영향

직무만족의 하위변인인 인사제도($t=1.09, p>.05$), 인간관계($t=2.63, p>.05$), 업무만족($t=1.47, p>.05$)과 보수후생($t=-.55, p>.05$) 중인간관계만이 유일하게 정(+)의 방향으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나왔으며, 그 결과는 Table 6과 같다.

3.5 경로분석(Path analysis) 결과

3.5.1 모형적합도

모형적합도는 Table 7에서 보이는 바와 같이 χ^2/df 는 .162로 기준인 3보다 적고, p값은 0.05보다 컸고, CFI, TLI, GFI 모두 기준값인 0.9보다 컸다. 또한 RMR은 0.5이하, RMSEA은 0.08이하로 모두 기준치를 통과하여 분석에 적합함을 확인하였다.

Table 4. Effect of sub-variables of job satisfaction on affective commitment

Variables	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t-value	Collinearity Statistics	
	B	Standard error	β		Tolerance	VIF
constant	.74	.24		3.06		
Personnel management	.02	.07	.02	.23	.51	1.95
Interpersonal relationship	.23	.09	.22	2.59*	.46	2.19
Task satisfaction	.48	.08	.52	5.83***	.42	2.39
Remuneration & welfare	.04	.07	.05	.62	.56	1.77
$R^2 = .54, F = 40.58^{***}$ Durbin-Watson=1.88						

* $p<.05$, *** $p<.001$

Table 5. Effect of sub-variables of job satisfaction on continuous commitment.

Variables	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t-value	Collinearity Statistics	
	B	Standard error	β		Tolerance	VIF
Constant	3.80	.44		8.62		
Personnel management	.06	.12	.06	.52	.51	1.95
Interpersonal relationship	-.22	.16	-.17	-1.38	.46	2.19
Task satisfaction	-.06	.15	-.05	-.41	.42	2.39
Remuneration & welfare	.15	.13	.13	1.16	.56	1.77
$R^2 = .03, F = 1.02$ Durbin-Watson=1.95						

Table 6. Effect of sub-variables of job satisfaction on normative commitment.

Variables	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t-value	Collinearity Statistics	
	B	Standard error	β		Tolerance	VIF
Constant	1.95	.34		5.65		
Personnel management	.11	.10	.12	1.09	.51	1.95
Interpersonal relationship	.25	.13	.20	2.63	.46	2.19
Task satisfaction	.17	.12	.18	1.47	.42	2.39
Remuneration & welfare	-.06	.10	-.06	-0.55	.56	1.77
R ² = .16, F= 6.49*** Durbin-Watson=2.02						

***p<.001

Table 7. Model's gooo fit

goodness of fit	χ^2/df	p	CFI	GFI	TLI	RMR	RMSEA
	.162	.687	1.000	1.000	1.000	.003	.000
criteria	< 3	> .05	> 0.9	> 0.9	> 0.9	<0.05	<0.08

Table 8. Path estimate

path	non-standardized coefficient				standardiz-ed coefficient	SMC
	Estimate	SE	C.R.	p		
personnel management → affective commitment	.043	.063	.674	.501	.052	.535
interpersonal relationship→ affective commitment	.194	.082	2.370	.018	.188	
task satisfaction → affective commitment	.491	.076	6.421	<.000	.531	
remuneration & welfare → affective commitment	.039	.068	.571	.568	.042	
personnel management →continuous commitment	.083	.115	.719	.472	.080	.030
interpersonal relationship→continuous commitment	-.215	.148	-1.446	.148	-.166	
task satisfaction →continuous commitment	-.077	.139	-.557	.578	-.067	
remuneration & welfare →continuous commitment	.152	.123	1.232	.218	.132	
personal management → normative commitment	.072	.092	.785	.432	.082	.148
interpersonal relationship→ normative commitment	.283	.118	2.384	.017	.256	
task satisfaction → normative commitment	.117	.111	1.052	.293	.118	
remuneration & welfare → normative commitment	-.028	.098	-.285	.776	-.029	

3.5.2 분석결과

인사제도, 인간관계, 업무만족, 보수후생 등 직무만족 하위요인들을 독립변인, 정의적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 등 직무몰입 하위변인들을 종속변인으로 하여 경로분석을 실시한 결과는 Table 8과 Fig. 1에서 보는 바와 같다.

이를 보면, 인간관계 $\beta=.188(p<.05)$, 업무만족 $\beta=.531(p<.001)$ 이 정의적 몰입에 대해 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 인간관계가 규범적 몰입에 대해 $\beta=.256(p<.05)$ 으로 유의하게 정(+)의 영

향을 미친다는 것도 확인하였다. 결과적으로 정의적 몰입에 대해서는 인간관계와 업무만족이 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 포함하여 이들 독립변인들은 정의적 몰입에 대해 53.5%의 설명력을 보이고 있다. 지속적 몰입에 대해서 유의하게 영향을 미치는 직무만족 하위요인들은 하나도 없는 것으로 나타났고, 규범적 몰입에 대해서는 인간관계만이 유일하게 정(+)의 방향으로 유의하게 영향을 미쳐 규범적 몰입에 대해 14.8%를 설명하는 것으로 나타났다.

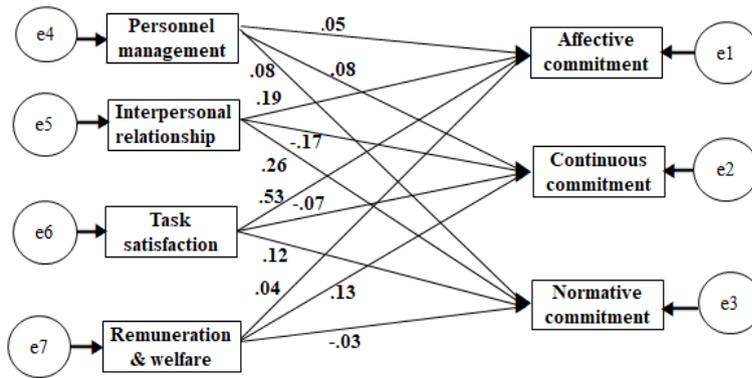


Fig. 1. Results of path analysis (standardized coefficient)

4. 논의

본 연구에서는 보건소공무원의 직무만족과 조직몰입은 유의한 정(+)의 상관성이 있음을 보여주었는데, 이는 직무만족도가 조직몰입도의 선행적 결정요인을 확인한 연구[18]와 동일한 결과를 보여주고 있다. 아울러 직무만족과 조직몰입의 관계는 서로 깊은 상관성이 있으며, 실제로 직무만족과 조직몰입과의 관계에서 이들 변수간에는 유의적으로 높은 정(+)의 상관관계가 있고, 직무만족과 조직몰입간에 높은 인과관계가 존재한다[19]는 것을 확인할 수 있었다. 아울러 직무만족이 조직몰입에 대해 긍정적인 행동을 예측할 수 있는 변인이며[20], 조직구성원의 직무만족이 높을수록 조직몰입의 수준도 높아진다는 결과[21]와도 일치하고 있다. 직무만족과 조직몰입 간의 상관성 여부의 검증에서는 직무만족과 조직몰입 간에 유의미한 높은 수준의 상관관계가 있고[22], 지방공무원의 직무만족이 조직몰입에 큰 영향을 끼친다는 결과는 [23] 본 연구에서 직무만족과 조직몰입 간에 상관관계가 있어서 직무만족이 높을수록 조직몰입을 더 많이 한다고 나온 것과 동일한 결과를 보이고 있다.

한편, 본 연구에서 직무만족의 하위변인 중 인간관계와 업무만족이 정의적 몰입에 유의하게 영향을 미치고, 반면에 인사제도와 보수후생은 영향을 미치는 않는다는 것은 직무만족 요인 중에서 업무중요성, 인간관계, 보수, 승진, 후생복지 등의 변인이 직무만족이나 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다는 결과[3].를 지지하고 있다. 그리고 조직내 공정성이 조직몰입과 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 주요변인이며[24], 공무원과 공공기관 종사자의 인사, 보상 등에 대한 인식을 조직공정성으로 규정

하여 이루어진 연구에서도 공정성에 관한 인식 정도가 근로자의 조직몰입에 영향을 주고, 근로자의 조직공정에 대한 인식을 하고 있는 근로자들의 조직몰입이 높게 나타났다[25]. 또한 지방자치단체 공무원을 대상의 연구에서 정의적 몰입이 공무원의 직무만족에 영향을 미치고 [16], 경찰공무원들의 인사 성과, 근무환경, 후생복지, 의사소통 요인들이 모두 전반적인 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 주며[26], 일선 소방공무원들의 외재적 직무만족이 조직몰입에 영향을 미친다[27]는 연구결과들이 있다, 이를 본 연구의 결과와 비교해보면, 직무만족의 하위변인인 인사관리, 인간관계, 업무만족, 보수후생과 같은 직무만족의 외재적 변인 모두가 정의적 몰입, 규범적 몰입과 상관성이 있다는 결과와 일치한다. 절차공정성에 대한 인식이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동과 더 강한 긍정적 관계를 가지는 것으로 나타났다[28]. 조직공정성은 직무만족과 조직몰입에 직접적인 정(+)의 영향을 미치나, 혁신행동에는 간접적 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있었고, 조직몰입은 혁신행동에 직접적인 요인이나, 직무만족은 그렇지 않아 양자 간의 차별적 영향력이 있음을 알 수 있다[29]. 이는 본 연구에서 인간관계와 업무만족이 조직몰입을 향상시킨다는 것과는 차이를 보이고 있음을 알 수 있는데, 이런 결과는 직무만족을 구성하는 변인들이 서로 다르게 설정했기 때문이라고 하겠다.

보건소 종사자의 직무만족도와 관련요인은 감정노동과 직무스트레스이므로 보건소 종사자의 직무만족도를 높이기 위하여 직무스트레스를 예방하고 관리하는 노력이 필요하다는 것[30]은 공무원과 공공기관 종사자와 마찬가지로 보건소공무원의 직무만족에도 직무스트레스가

영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 그리고 직무만족을 향상시키기 위해서는 근무환경요인 중에서 상사와의 관계 요인과 개인 및 조직관계 요인에 중점을 두고 정책대안의 필요성을 주장하였는데[31], 이는 본 연구의 직무만족 하위변인 중 인간관계, 업무만족이 정의적 몰입에 영향을 미친다는 결과를 지지하고 있다. 보건소에 근무하는 보건소장의 직무만족과 조직몰입 그리고 직무수행의 역학적 관계를 분석한 결과, 직무만족과 조직몰입이 높아지면 직무수행능력이 높아지는 것을 확인하였다[32]. 또한 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮았음을 볼 때, 이직의도를 낮추기 위해서는 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 다양한 예측요인을 확인하여야 하며, 특히 조직몰입 중 정의적 몰입이 이직에 대한 의지에 가장 높은 영향을 검증하였다[33]. 한편으로는 조직몰입 중 정의적 몰입과 지속적 몰입 수준이 높을수록 공공봉사동기에도 긍정적인 영향을 미친다는 결과[7]도 본 연구에서 직무만족이 정의적 몰입과 규범적 몰입과 상관이 있다는 결과와 같은 맥락으로 이해할 수 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 보건소공무원의 직무만족과 조직몰입의 상관관계, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 시도되었다. 연구결과를 요약하면, 연구대상자들의 직무만족과 조직몰입은 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 직무만족이 높을수록 조직몰입을 더 많이 한다는 것을 의미한다. 그리고 직무만족의 하위변인인 인사관리, 인간관계, 업무만족, 보수후생 모두가 정의적 몰입, 규범적 몰입과는 상관이 있었으나, 지속적 몰입과는 상관이 없었다. 그리고 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 각 하위요인별로 보면, 인간관계, 업무만족은 정의적 몰입에 영향을 미치지만, 인사관리와 보수후생은 정의적 몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나왔다. 직무만족 하위요인들 중 지속적 몰입에 대해서 유의하게 영향을 미치는 것은 하나도 없는 것으로 나왔고, 직무만족 하위변인 중 인간관계만이 유일하게 정(+)의 방향으로 유의하게 규범적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나왔다. 이상의 본 연구결과를 바탕으로 제언을 하면, 보건소공무원의 직무만족 중 인간관계와 업무에 대한 만족이 정의적 몰입을 높여 조직에 대한 애착을 갖고 헌신하게 되므로, 업무환경 및 복리후생의 향상, 직원들 간의 팀워크 향상방안, 업무에 대한 정당한 평가 시스템 도입과 같은 현실적

인 정책을 시행할 필요가 있다. 이는 보건소공무원의 직무만족과 조직몰입을 높이면, 지역주민들을 대상으로 하는 공공보건의료서비스의 질을 향상을 기대할 수 있기 때문이다. 또한 지역사회 주민의 생활밀착적인 업무를 수행하는 보건소공무원들의 효율적인 업무수행과 지역보건의료서비스 제공의 질 향상을 위한 역량 발휘를 위해서는 직무만족도와 조직몰입도를 제고할 수 있는 프로그램 개발이 필요하다.

한편, 본 연구는 경기도에 있는 일개 보건소공무원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 얻은 자료를 분석하였기 때문에 연구결과를 일반화하거나 대표성에 있어서는 한계가 있다고 하겠다. 따라서 향후 다양한 지역의 보건소공무원들을 대상으로 한 연구를 통해서 국민의 공공보건 의료서비스의 향상을 위하여 보건소 공무원들의 보건소공무원들의 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변인들에 대한 후속 연구가 진행될 필요가 있다.

References

- [1] K. Y. Lee, J. S. Song, The Effects of Job Characteristics on Organizational Trust, Acceptance of Organizational Change and Organizational Commitment, *J. Korea Saf. Manag.*, vol.20, no.2, pp. 45-53, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.12812/ksms.2018.20.2.045>
- [2] M. K. Hwang, Study on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Social Workers in Public Sector : Focused on Organizational Environments and Administrative Supervision Functions, *Journal of Organization and Management*, Vol.31, No.4, pp.1-24, 2007.
UCI : G704-000984.2007.31.4.005
- [3] H. S. Yoon, D. W. Lee, M. H. Kim, An Empirical Study on Organizational Commitment of Marine Police, *The Journal of Humanities and Social science*, vol.8, no.6, pp. 619-636, 2017.
DOI: <http://doi.org/10.22143/HSS21.8.6.42>
- [4] C. W. Jeong, N. B. Choi, An empirical study on the job satisfaction factors influencing organizational commitment, *J Korean Police Studies Association*, vol.13, no.2, pp. 369-392, 2014.
<http://www.riss.kr/link?id=A100056846>
- [5] J. Min, *Organizational Management Theory*, pp.477, *Dayeongmoonhwa Inc.*, 2014.
<http://www.riss.kr/link?id=M13387534>
- [6] H. N. Phang & S. W Kim, Structural Relationship and Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Korean Journal of Sociology*, Vol. 43, No. 1, pp. 56-88, 2009.

- [7] G. W. Kang, Y. H. Kim J. H. Chang, J. S. Woo, W. J. Han, The Effect of Job Satisfaction and Organization Commitment of Health Center members on Public Service, Motivation, *The Society of Convergence Knowledge Transactions*, Vol.7, No.2, pp.33-42, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22716/sckt.2019.7.2.023>
- [8] Chul Woo Lee, The Effect of Health Care Professional Employees' Person-Environment Fit on Career Commitment, *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol.25, No.4, pp.2,549-2,573(25 pages), 2012.
- [9] Ye Na Choi, The Effect of Job Satisfaction, Organizational Engagement, Job Autonomy as Organizational Friendship Management on Innovation Behavior - Focused on the Moderating Effects of Civic Responsiveness, *The Korean Association for Local Government & Administration Studies*, Vol.33, No.1, pp.49-71(23 pages), 2019. DOI: <https://doi.org/10.18398/kjlgas.2019.33.1.49>
- [10] K. G. Park, A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Local Governments - Focused on Civil Servants' Recognition on the Job Stressors, *The Korea Local Administration Review* vol.22, no.2, pp.171-202, 2008. DOI: <https://doi.org/10.22783/krila.2008.22.2.171>
- [11] Byung Gue Kim, Ki Wong Yun, Don Jagal, Effect Analysis of Local Official's Organizational Commitment, *Korean Public Administration Quarterly*. vol.28., no.2, 141-170(pages), 2016. UCI : G704-000253.2015.27.1.002
- [12] Don Jagal, Wook Jegal, Min Sang Cho, The Effect of Job Involvement on Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Firefighters in South Korea, *Crisisonomy* vol. 15, No.10, 137 - 155(19 pages), 2019. DOI:<https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2019.15.10.137>
- [13] Park, Cheol-Min, Min, Kee, The Effect of Organizational Concern to Service Quality(OCSQ) on Frontline Public Employees' Job Satisfaction, Organization Commitment and Service Recovery Performance, *The Korean Journal of Local Government Studies*, Vol.20., No.3, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.20484/klog.20.3.02>
- [14] Su Jin Lee, Nam Hee Park, Hee Nam, Factors Affecting the Job Performance of Health Center Nurses, *Global Health Nurs.*, Vol. 11 No. 2, pp.123-131, 2021. DOI: <https://doi.org/10.35144/ghn.2021.11.2.123>
- [15] J. K. Yang, D. J. Lee, Structural relationship among Internal Marketing, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance on Commercial Sports Facilities, *Korea Sports Science Association*, vol..25, no.1, pp. 173-185, 2016. <http://www.riss.kr/link?id=A101791367>
- [16] Meyer, J. P. & N.J. Allen, Commitment in the workplace. Theory, Research, and Application, Development of organizational commitment during the first year of employment : A longitudinal study of pre and post entryinfluences, *Journal of Management*, 17 pp.717-733, 1993.
- [17] H. H. Yoon, An analysis on the job satisfaction and organizational commitment of local government officials, Ph. D. dissertation, Department of Public Administration, University of Seoul City, South Korea, pp.80-83, 2014.
- [18] Ki Gwan Park, , A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Local Governments - Focused on Civil Servants' Recognition on the Job Stressors, *The Korea Local Administration Review*, vol.22, no.2, pp. 171~202, 2008. DOI: <https://doi.org/10.22783/krila.2008.22.2.171>
- [19] Hae Soo Choi, Da-peng Xu, The Moderated Mediation Effect of Organizational Culture among Job Autonomy, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, vol.25, no.5, pp. 235 -250 (16 pages), 2016. UCI: G704-001024.2016.25.5.004
- [20] J. K. Yang, D. J. Lee, Structural relationship among Internal Marketing, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance on Commercial Sports Facilities, *Korea Sports Science Association*, vol.25, no.1, pp. 173-185, 2016. <http://www.riss.kr/link?id=A101791367>
- [21] J. C. Woo, N. B.Choi, An empirical study on the job satisfaction factors influencing organizational commitment, *Korean Police Studies Association*, vol.13, no.2, pp. 369-392, 2014.
- [22] Geum Ah Jung, Moon Jeong Kim, Work performance and calling as factors influencing job satisfaction among nurse midwives working in the delivery room, *Korean Journal of Women Health Nursing* vol.26, no.1, pp.10-18, 2020. DOI: <https://doi.org/10.4069/kjwhn.2020.02.27>
- [23] K. C. Ahn, A Study on Effectiveness of Organizational Capacity and Job Satisfaction on Organizational Commitment, *The Korean Association for Local Government & Administration Studies*, vol.29, no.3, pp.25-40, 2015. DOI: <https://doi.org/10.18398/kjlgas.2015.29.3.25>
- [24] M. S. Ha, Y. S. Kwan, A Study of Antecedents and Consequences of Job Stress in the Korean Public Sector, *Korea Administration Research*, Vol. 11, No. 3, pp.214-245, 2002.
- [25] Mi Sun Kim, Sung Soo Park, The influence of organizational justice perceptions on Organizational Commitment in the female correctional official - Focused on the Mediating role of job satisfaction, *Correction review*Vol.- No.66, 2015.DOI: [https://doi.org/66.6.145-168\(2015\)10.14819/krscs.2015.66.6.145](https://doi.org/66.6.145-168(2015)10.14819/krscs.2015.66.6.145)
- [26] C. W. Jung, N. B. Choi, An empirical study on the job satisfaction factors influencing organizational

commitment Korean Police Studies Association Vol. 13, No. 2, pp.369-392, 2014.
URL: <https://www.earticle.net/Article/A2238>

- [27] Jong Hwan Eun, Jae Wan, Lee, A Study on the Effect of Frontline Fire Officers-Job Satisfaction on Their Organizational Commitment: Focusing on the Moderator Effect of Job Types, *The Korean Journal of Local Government Studies*, Vol.19 No.2 (273 - 297 pages), 2015. UCI: G704-000508.2015.19.2.005
- [28] Sun-Young Pyo, Do Distributive and Procedural Justice Perceptions Matter for Public Employees?: Evaluating the Role of the Occupational Status and Organizational Culture, *Korean Public Administration Quarterly*, Vol. 32 No.3, pp., 611-642(33 pages), 2020. DOI: <https://doi.org/10.21888/KPAQ.2020.09.32.3.611>
- [29] Dae Wook Kim, Hee Jae Lee, A Study on Structural Relationship among Organizational Fairness, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Innovation Activity: Focusing on Local Public Employees, *The Korea Local Administration Review*, Vol. 30, No. 3, pp. 155~180 2016. DOI: <https://doi.org/10.22783/krla.2016.30.3.155>
- [30] A. R. Lee, J. K. Park, G. K. Kim, D.Y. Lee, Factors Affecting Job satisfaction of Community Health Workers, *AJMAHS*, Vol. 5, pp. 171-183, 2015. DOI: <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2015.5.4.019>
- [31] J. K. Lee, A study on the effect of work environment awareness on job satisfaction and organizational commitment : focusing on government officials in Sejong city Ph. D. dissertation, Department of Public Administration, Gachon University, South Korea, pp.88, 2019.
- [32] Jong In, Kim, Hyun Sook, Lee, Association between Job Analysis Factors and Health Service Programmes for the Health Center Directors, *Health and Welfare*, Vol.13, pp. 9-16, 2011. DOI: <https://doi.org/10.23948/kshw.2011.12.13.9>
- [33] Min Kweon Ahn, Myung Ha Lee, Hyun Kyung Kim, Seok Jeong, *Korean Acad Nurs Adm*, Vol. 21 No. 2, pp. 203-211, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.203>

정혜경(Hye Kyeong Jeong)

[정회원]



- 1987년 2월 : 중앙대 약학과 (약학사)
- 2020년 2월 : 신한대 대학원 졸업 (보건학석사)
- 2014년 7월 ~ 2021년 2월 : 의정부시보건소 재직
- 2021년 2월 ~ 현재 : 의정부시 의정부1동 보건복지팀장

<관심분야>

의약관리, 보건복지

김미숙(Mi Sook Kim)

[정회원]



- 1984년 2월 : 한양대학교 간호학과 (간호학사)
- 1993년 8월 : 연세대학교 보건대학원 병원행정학과 (보건학석사)
- 2005년 2월 : 연세대학교 대학원 보건행정학과 졸업 (보건학박사)
- 1995년 3월 ~ 2014년 2월 : 신홍대학 보건행정과 교수
- 2014년 3월 ~ 2020년 2월 : 신한대학교 간호학과 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 신한대학교 리나시타교양대학 교수

<관심분야>

기초의학, 보건관리, 의료정보관리