

권역 설정 방법을 제시하였다.

kshpa-2

병원의사의 직무만족과 조직성과

Relationship between Doctors' Job Satisfaction and Organizational Performance

강철완¹⁾, 유승흠²⁾, 박재산³⁾

1)공단일산병원, 2)연세대학교 의과대학, 3)한국보건산업진흥원

목적: 최근 개업의의 확산에 의해 병원의 전문의 구인난은 더욱 심해지고 있다. 더 나아가서는 전속의사의 높은 이직과 취약한 경쟁력에 의한 환자수 감소로 병원의 진료수입이 감소할 뿐 아니라 의사의 구인난은 인건비 지출 증가요인으로 작용하고 있다. 최근의 병원전문의 이직율을 보면 종합병원 및 국공립병원 중 성형외과가 31.6%, 가정의학과 29.5%, 안과 18.8%의 순으로 나타나고 있으며, 평균 이직률은 16.5%를 보여주고 있다. 중소병원은 더욱 심각하다. 중소병원은 성형외과 61.9%, 안과 47.2%, 신경외과 37.4%의 순으로 높게 나타나고 있으며 평균 이직율은 34.0%에 이르고 있다. 이러한 상황에서 병원들은 의사들의 이직률을 낮추고 근무환경 개선 등 다양한 대책을 마련하여야 할 시점이다. 지금까지 병원에 근무하는 의사들의 직무만족이 진료실적, 수입 등 재무적 성과에 미치는 영향을 연구한 사례는 많지 않다. 이에 본 연구에서는 의료종사자 중 특히 전문의를 대상으로 직무만족 등 조직유효성(organizational effectiveness)과 재무적 성과를 동시에 분석하고자 하였다.

방법: 본 연구의 분석자료는 수도권 국공립병원 5개 병원을 대상으로 하였다. 5개 병원 전문의를 대상으로 2003년 11월 1일부터 11월 22일까지 3주간 병원행정부서 책임자의 협조를 얻어 설문지를 배포하고 회수하였다. 또한 설문조사자료 외 병원현황 및 재무적 성과를 측정하기 위해 대한병원협회의 수련병원실태조사서 및 병원신입평가서의 병원현황부문, 2003 의사 전공의 배치현황, 진료과별 진료실적, 진료수입 현황, 그리고 개별 병원의 재무성과지표로서 한국보건산업진흥원 2001 경영통계분석 내용 중 전문의 1인당 월평균 의료수익($\frac{\text{의료수익}}{\text{월수}}/\text{전문의수}$), 전문의 1인당 월평균 조정환자수($\frac{\text{조정환자수}}{\text{월수}}/\text{전문의수}$)를 비교·활용하였다. 분석내용은 t-test와 분산분석을 실시하여 연구 및 업무특성, 병원 특성, 조직몰입, 조직인식, 직업인식, 직무만족의 평균 차이를 비교하였다. 그리고 상관분석과 함께 다중회귀분석을 통해 직무만족과 조직몰입 정도가 최종 종속변수인 전문의 1인당 월평균 의료수입과 조정환자수에 미치는 영향을 분석하였다.

결과: 1) 상관분석 결과 조직몰입은 월평균 소득과 일평균 근무시간에 따라 유의한 정(+)의 관계를 보였고, 조직인식은 월평균 소득이 높아질수록 유의한 정(+)의 관계를 보였다. 직업인식은 임상시험심사연구실적과 유의한 음(-)의 관계를 보였으며, 직무만족은 일평균 재원환자수와 유의한 정(+)의 관계를 보였다. 2) 의료수익과 조정환자수에 영향을 미치는 변수에 대한 회귀분석결과 의료수익의 경우 병원설립형태는 국립보다는 특수법인일때, 병상수와 규모에 따라 의료수익에 유의한 차이가 있었다. 조정환자수의 경우 병원설립형태가 국립보다는 특수법인일때, 병상수의 규모에 따라, 주평균 외래(수술) 세션수는 많을수록, 일평균 근무시간에 따라, 조직인식이 높을수록 조정환자수는 많았다.

결론: 조직성과에서 조정한자수와 조직인식이 유의한 정의 관계에 있기 때문에 이러한 조직인식을 제고할 수 있는 방안을 마련하여야 할 것이다. 따라서 국공립병원 의사의 직무만족을 통한 조직성과에서 가장 중요한 것은 조직인식에 유의한 관련 특성들을 중점 관리하여야 할 것으로 본다. 즉, 병원 의사인 전문의의 연령 분포비율을 낮게 조정하고, 안정된 소득과 성과에 대한 보상체계를 구축하며, 해외연수 기회를 균등하게 제공하며, 외부기관과의 임상의뢰연구 계약을 증대시켜 줄 것이며, 외부기관 초청 강의와 원내·외 강좌에 참여하는 기회 요소를 많이 부여해 주고, 전문의별 재원환자수의 적정진료 관리를 위하여 체계적인 분석에 따른 지도관리가 필요하며, 또한 전문의별 외래진료와 수술(마취)세션수의 체계적인 분석 관리가 필요하고, 좋은 진료환경에 근무할 경우가 조직인식이 가장 높은 것으로 연구결과에 의해 분석됨에 따라 이와 관련한 제도적인 장치가 국공립병원의 특성에 맞게 마련되어야 할 것이다.

kshpa-3

병원 CEO 리더십 스타일이 조직구성원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 The Impact of Hospital CEO Leadership Behaviors on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention in Korea

박재산¹⁾

1) 한국보건산업진흥원 의료산업경영팀

목적: 급속한 보건의료환경변화 속에서 병원조직은 조직의 경쟁력과 성과를 높이기 위한 다양한 경영전략을 수립하고 이를 실천에 옮기고 있다. 일반기업조직과 마찬가지로 병원조직의 경영 및 성과에 영향을 미치는 요소로서 최고경영자의 경영의지 및 리더십은 다른 영향요인들과 함께 큰 비중을 차지한다고 할 수 있다. 최고경영자(CEO)의 역할이 조직구성원들에게 영향력(리더십)을 얼마나 효과적으로 행사하는지 여부가 병원조직의 생존뿐 아니라 지속적인 발전을 위한 변화 모색 및 변화의 성패에 영향을 주는 중요한 요소로 간주되고 있는 것이다. 이에 본 연구에서는 국립병원에 근무하는 인력을 대상으로 최고경영자의 리더십 스타일이 병원직원들의 조직성과(organizational performance)로서 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

방법: 조사대상은 일개 국립병원을 선정하였으며, 진료부서를 포함하여 각 부서에 근무하는 인력을 연구대상으로 하였다. 자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 병원직원이 직접 자기기입식으로 작성하는 방법을 택하였다. 총 550부의 설문지를 배포한 결과 최종적으로 493부가 회수되어 설문문에 대한 응답률은 89.6%였다. Bass BM(1985)이 개발하여 기존의 변혁적 리더십 연구에서 가장 많이 활용되고 있는 다요인 리더십 설문지(Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ)의 Form-5를 병원조직에 적합하게 수정·보완하여 총 20문항으로 구성하였다. 조사된 설문을 토대로 측정도구의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위해 요인분석 및 신뢰도 계수인 Cronbach's Alpha값을 구하였다. 분석방법은 먼저 T-test와 분산분석을 통해 응답자의 인구사회학적 특성에 따른 병원 CEO 리더십 수준, 그리고 종속변수인 직무만족과 이직의도의 평균치 차이를 분석하였으며 통계적으로 유의한 변수에 대해서는 Scheffé 사후검증을 실시하였다. 마지막으로 병원 CEO의 리더십 유형과 직무만족 그리고 이직의도간의 상관관계를 살펴본 후, 다중회귀분석을 통해 리더십 유형이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다.