

병원의 설립이념 인식이 직무만족에 미치는 영향

류 황 건[†], 장 효 강^{*}

고신대학교 의료경영학과, 부산 성분도병원^{*}

<Abstract>

Impact of Cognition of Mission Statement of Hospitals on the Job Satisfaction

Hwang Gun Ryu[†], Hyo Kang Jang^{*}

*Dept. Health Care Administration, Kosin University, Graduate School of Public Health,
Kosin University**

The purpose of study is to research employees cognizing their hospital mission statement impact on their job satisfaction. Survey was conducted with 100 employees as samples, totaling 400 samples from four of religious general hospitals located in Busan, Gyeongsang Namdo and Gyeongsang Bukdo. The survey data was statistically analyzed by *t*-test, ANOVA, Pearson correlation analysis. Summary of study results are as follows: First, the degree of cognizance of mission statement showed significant differences by age, education, religion, job categories and experience of employees. Second, the degree of job satisfaction showed significant differences by age, education and experience of employees. Finally, significant correlation existed between employees' cognition of mission statement and their job satisfaction.

Key Words : religious hospital, mission statement, job satisfaction.

† 교신저자 : 류황건(051-400-2341, ryuhg@kosin.ac.kr)

I. 서론

우리나라의 종교재단 병원은 의료선교라는 고유 사명과 환자 치유의 궁극적 목적을 가지고 한국전쟁 이후 본격적으로 설립되기 시작하였다. 초기 종교재단 병원의 형태는 대부분 소규모로 소외된 계층을 위해 자선적인 의료시혜를 베풀었으며, 조직 구성원들도 이러한 이념 수행에 적극적으로 동참함으로써 의료 소비자들의 긍정적 인식과 함께 적극적인 지지를 받아 왔다.

그러나 급속한 경제발전과 더불어 최근 의료환경의 급격한 변화는 병원계 전반은 물론 종교재단 병원의 경영에도 많은 변화를 가져왔다. 특히, 원가 이하의 의료수가와 의약분업의 실시 등 여러 가지 제도적 여건과 의료기관간 경쟁 심화로 인한 대형화 추세는 중소병원의 경영수지를 더욱 악화시키는 결과를 초래하였다. 따라서 종교재단 병원에 있어서도 과거 자선적 개념의 의료사업을 수행하던 것과는 달리 최근에는 수익 구조 개선을 위한 운영으로 그 경영중심이 변화되면서 병원의 설립 취지와 수행사업 면에서 타 의료기관과의 차이가 모호해지고 있는 실정이다. 또한 병원 종사자들도 설립이념 수행에 대한 인식과 동의를 통한 직무 만족보다는 급여 및 근무 환경을 통한 만족도에 우선적 가치를 두고 있으며, 이는 종교재단 병원들의 빈번한 노사갈등을 통해 드러나고 있다.

이러한 대내외적 환경변화는 결국 종교재단 병원의 고유한 목적을 충실히 이루어 나가는 데 있어 많은 한계점을 제공하며(이용호, 1986), 이를 해결하기 위한 방안으로 병원조직의 내적 환경요인 즉, 병원의 경제적인 지위, 행정개념의 가치, 조직체의 법규, 병원관리자의 리더쉽, 조직구성원의 가치관 등 미시환경(microenvironment)의 개선을 들고 있다(정동양, 2000). 또한 병원 이념의 정립은 곧 관리관행에 대하여 조직구성원들이 공유하는 가치관, 신념, 규범, 지식, 기술 등을 포함한 의사전달 방식 및 행동양식을 공유하는 것이며 이는 현실에 당면한 어려움을 극복하는 근원적 에너지를 갖게 된다. 그러므로 종교재단 병원의 경우 설립이념에 대한 인지와 실천을 바탕으로 조직구성원의 가치관 및 문화를 개선해 나간다면 병원의 정체성 확립은 물론 구체적 프로그램 개발을 통해 경영 여건을 개선시킬 수 있는 계기가 될 것이다.

따라서 본 연구에서는 종교재단 병원 종사자를 대상으로 병원의 설립이념 및 수행에 대한 인지도와 직무 만족도를 조사하고 관련성을 분석함으로써, 내적 환경 변화를 통한 종교재단 병원의 경영 개선 방안을 모색하고자 한다.

II. 연구자료 및 방법

1. 연구대상 및 자료수집

연구대상 병원은 부산과 경상남·북도 소재 가톨릭계 병원 4곳으로 설립주체에 따라 가톨릭 이념 하에 설립된 교구 유지재단 2개 병원과 수도회 설립 2개 병원을 선정하여 조사하였다. 설문조사 대상자는 조직문화에 대한 이해가 비교적 객관적이라 판단되는 1년 이상 근무자 중 의사직, 간호직, 의료기사직, 사무직을 대상으로 직종별 분포를 고려하여 추출하였으며, 각 병원별 100명씩 총 400명에게 배부하여 390명(회수율 98%)이 응답하였다. 이중 응답 내용에 문제가 있거나 무응답자 38명을 제외하고 352명을 최종 분석에 사용하였다.

자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 병원 직원이 48시간 이내 자기기입식으로 응답하여 회수하는 방식(hand-delivery self-administered questionnaire)을 이용하였다. 설문도구는 본 조사에 앞서 설문도구의 신뢰도 및 타당도를 검증하기 위해 2003년 3월 25일 C병원의 직원 30명에 대해 예비조사를 실시하였으며, 신뢰계수 0.7이상인 53개 문항(인구사회학적 특성 문항 비포함)을 확정하여 2003년 4월 1일부터 15일까지 본조사를 실시하였다.

2. 분석방법

첫째, 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따라 조직이념의 인지 수준에 차이가 있는지를 보고자 t검정과 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

둘째, 조사대상자의 근무 병원에 대한 가치의 우선 순위를 살펴보기 위해 기술통계를 실시하였다.

셋째, 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따라 조직문화, 능력개발 및 권한과 책임, 급여, 업무량과 환경, 업무의 가치 등 직무 만족도에 차이가 있는지를 보기 위해 t검정과 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

마지막으로 조직이념의 인지 수준과 직무 만족도간의 관련성을 보기 위해 상관분석(Pearson Coorelation Analysis)을 실시하였다.

3. 변수설정

본 연구의 종속변수는 조사대상자의 직무 만족도이며, 독립변수는 조사대상자의 인구사회학적 특성(8개 항목), 조직이념의 필요성 및 인식정도(10개 문항), 병원의 이념 교육과 실천 의지(6개 문항), 조직구성원의 이념 실천 의지(7개 문항), 조직문화(10개 문항), 관리체계(10개 문항), 급여 및 직무갈등(10개 문항)으로 구성되었다. 각 설문내용의 출처는 종교병원의 이념은 O'Hallaron(1996), 직무만족에서는 Buchanan(1980), 관리체계 급여 갈등문제는 Walton(1973)을 원용했으며, 기타 설문은 이선희(1999)와 유영희(1999)의 설문도구를 참고하여 본 연구에 맞게 구성하였다. 이 각 문항의 신뢰도는 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 검증하였으며, 그 결과 이념의 인지는 Cronbach's alpha 0.77, 이념의 실천 Cronbach's alpha 0.88, 관리체계 Cronbach's alpha 0.84, 만족도는 Cronbach's alpha 0.88로 비교적 문항의 내적 일관성이 있음을 보여주었다.

Ⅲ. 연구결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직이념의 인지 정도

조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직이념의 인지 정도는 연령, 학력, 종교, 직종, 근무기간에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령이 높을수록 조직이념에 대한 인지 정도가 높아져 50세 이상에서 평균 3.93으로 가장 높았고, 학력에서는 고졸이하가 평균 3.84로 가장 높은 것을 제외하면 학력이 높을수록 인지 수준이 높은 것으로 조사되었다. 종교의 경우 가톨릭이 평균 3.70으로 조직이념 인지 정도가 높았고 무종교인 경우가 가장 낮았다. 직종에서는 일반기능직이 평균 3.79, 간호사가 3.66 순으로 높았고 의사가 3.31로 가장 낮았으며, 근무기간의 경우는 만 10년 이상의 장기 종사자에서 평균 3.75로 가장 높았고 근무기간이 길수록 조직이념에 대한 인지 정도가 높았다.

<표 1> 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 조직이념 인지 정도의 차이

특 성	구 분	N	평균±표준편차	t 또는 F 값	p 값
성 별	남 자	100	3.57±0.47	0.409	0.683
	여 자	256	3.59±0.53		
연 령	20-29세	126	3.50±0.46	7.563	0.000
	30-39세	134	3.55±0.49		
	40-49세	68	3.75±0.51		
	50세 이상	22	3.93±0.58		
결혼상태	기 혼	162	3.64±0.47	1.352	0.177
	미 혼	190	3.56±0.52		
세대주여부	세대주	118	3.63±0.50	1.052	0.293
	비세대주	230	3.57±0.51		
학 력	고졸이하	22	3.84±0.36	3.678	0.012
	전문대졸	168	3.51±0.51		
	대 졸	127	3.62±0.47		
	대학원졸이상	36	3.68±0.67		
종 교	가톨릭	179	3.70±0.51	0.395	0.000
	개신교	21	3.49±0.57		
	불 교	25	3.64±0.44		
	무종교	122	3.43±0.42		
직 종	보조직/조무사	20	3.51±0.45	3.039	0.011
	일반기능직	13	3.79±0.45		
	행정직	80	3.55±0.61		
	의료기사	64	3.55±0.50		
	간호사	146	3.66±0.46		
	의 사	27	3.31±0.49		
근무기간	만3년미만	95	3.43±0.74	7.264	0.000
	만4~6년	64	3.54±0.32		
	만7~9년	59	3.58±0.42		
	만10년이상	131	3.75±0.50		

2. 조사대상자의 근무 병원에 대한 가치 순위

조사대상자가 근무중인 병원에서 우선적으로 고려해야 할 가치로 지역사회와의 관계인 사회적 가치를 가장 높게 평가하였고, 다음으로 가톨릭의 종교적 가치, 병원 경영성과의 경제적 가치, 우수한 의료수준의 전문적 가치 순으로 조사되었다. 특히 종교재단 병원에서 종교적 가치 보다 사회적 가치에 중점을 두는 것은 교회가 지역사회와의 융화를 통해 의료봉사를 실천하기를 희망하는 것으로 사료된다.

<표 2> 병원의 가치 우선 순위

	가톨릭의 종교적 가치	병원 경영성과의 경제적 가치	우수한 의료수준의 전문적 가치	지역사회와의 관계인 사회적 가치
N	363	362	364	362
최 소 값	1.00	1.00	1.00	1.00
최 대 값	4.00	4.00	4.00	4.00
평 균	2.77	2.43	1.57	3.22
표준편차	1.13	0.92	0.81	0.88

3. 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족도의 차이

조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족도를 살펴보면 남자가 여자에 비해, 연령이 높을수록, 종교가 가톨릭인 경우, 학력이 대학원졸 이상인 경우, 의사와 일반기능직 근무자의 경우, 근무기간이 만 7년 이상의 장기근무자인 경우에서 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높았다. 세부적으로 조직문화에 대해서는 연령이 높을수록 만족도가 유의하게 높았고 ($p<0.05$), 능력개발 및 권한과 책임에 대한 만족도에서는 연령이 높을수록($p<0.001$), 학력이 대학원졸 이상과 고졸이하 순으로 높게 조사되었다($p<0.05$).

급여에 대한 만족도는 연령이 높을수록($p<0.001$), 종교가 가톨릭과 개신교인 순으로 ($p<0.05$), 학력은 대학원졸 이상과 고졸이하 순으로($p<0.001$), 의사인 경우($p<0.001$), 만 7년 이상의 장기근무자에서 유의하게 높았다($p<0.05$).

업무량과 환경에 대한 만족도는 여자에 비해 남자가($p<0.05$), 연령이 높을수록($p<0.01$), 만

7년 이상의 장기근무자에서 유의하게 높았고($p<0.05$), 업무의 가치에 대해서는 연령이 20대 인 경우가 가장 높았고, 그 외는 연령이 높을수록($p<0.001$), 종교가 가톨릭인 경우($p<0.001$), 대학원졸 이상에서($p<0.001$), 일반 기능직 종사자인 경우($p<0.05$), 만 7년 이상 장기근무자에서 유의하게 높게 평가하였다($p<0.001$).

<표 3> 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족도

구분		조직문화		능력개발 및 권한과 책임		급여		업무량과 환경		업무의 가치	
		평균± 표준편차	t or F	평균± 표준편차	t or F	평균± 표준편차	t or F	평균± 표준편차	t or F	평균± 표준편차	t or F
성별	남자	3.39±0.58	0.010	3.45±0.61	0.046	2.48±0.80	1.485	3.15±0.65	2.063*	3.06±0.6	0.423
	여자	3.38±0.50		3.44±0.56		2.35±0.72		2.99±0.61		3.03±0.67	
연령	20~29세	3.34±0.50	3.119*	3.37±0.55	8.454***	2.21±0.68	11.048***	2.92±0.56	4.841**	3.22±0.63	15.603***
	30~39세	3.34±0.53		3.37±0.59		2.32±0.72		3.03±0.63		2.90±0.66	
	40~49세	3.52±0.52		3.63±0.47		2.73±0.73		3.23±0.66		3.09±0.62	
	50세 이상	3.57±0.55		3.86±0.54		2.87±0.80		3.30±0.66		3.41±0.61	
결혼 상태	기혼	3.35±0.55	1.239	3.48±0.57	0.867	2.41±0.76	0.561	3.09±0.63	1.296	3.09±0.64	1.014
	미혼	3.42±0.50		3.43±0.56		2.37±0.73		3.00±0.61		3.02±0.67	
세대주 여부	세대주	3.40±0.5	0.201	3.50±0.59	1.230	2.47±0.79	1.531	3.09±0.71	1.021	3.10±0.68	1.145
	비세대주	3.38±0.50		3.42±0.56		2.34±0.72		3.02±0.57		3.01±0.65	
종교	가톨릭	3.40±0.56	0.59	3.52±0.55	2.213	2.51±0.78	2.863*	3.07±0.65	0.907	3.27±0.62	12.214***
	개신교	3.29±0.54		3.43±0.60		2.32±0.68		3.07±0.71		2.89±0.78	
	불교	3.47±0.48		3.49±0.52		2.11±0.68		3.08±0.60		2.89±0.49	
	무종교	3.37±0.49		3.32±0.61		2.27±0.71		2.97±0.56		2.77±0.62	
학력	고졸이하	3.37±0.45	0.884	3.55±0.38	3.540*	2.68±0.65	11.139***	3.18±0.50	2.505	3.22±0.63	7.787**
	전문대졸	3.35±0.56		3.35±0.61		2.22±0.69		2.99±0.58		2.90±0.66	
	대졸	3.41±0.46		3.49±0.54		2.41±0.76		3.02±0.67		3.09±0.62	
	대학원졸이상	3.49±0.61		3.64±0.52		2.91±0.72		3.27±0.68		3.41±0.61	
직무	보조직/조무사	3.19±0.56	0.950	3.33±0.51	1.303	2.45±0.77	9.939***	3.05±0.69	1.398	3.23±0.62	2.666*
	일반기능직	3.45±0.58		3.60±0.32		2.60±0.84		3.29±0.43		3.41±0.72	
	행정직	3.37±0.51		3.39±0.68		2.41±0.76		2.97±0.60		3.00±0.63	
	의료기사	3.35±0.55		3.34±0.58		2.19±0.69		3.16±0.67		3.01±0.68	
	간호사	3.43±0.50		3.48±0.53		2.24±0.65		2.98±0.59		2.96±0.67	
	의사	3.31±0.59		3.58±0.57		3.20±0.58		3.06±0.71		3.32±0.58	
경력	만3년미만	3.33±0.32	1.743	3.34±0.32	2.714	2.36±0.43	3.243*	2.92±0.43	3.271*	2.94±0.32	6.143***
	만4~6년	3.29±0.30		3.32±0.72		2.12±0.72		2.72±0.32		2.80±0.54	
	만7~9년	3.47±0.11		3.49±0.32		2.56±0.32		3.24±0.73		3.12±0.43	
	만10년 이상	3.46±0.52		3.53±0.57		2.42±0.72		3.04±0.67		3.21±0.67	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

4. 조사대상자의 설립이념에 대한 인지 및 실천, 근무병원의 관리체계에 대한 평가와 직무 만족도 간의 상관관계

조사대상자의 근무병원에 대한 설립이념의 인지 정도 및 실천, 관리체계에 대한 평가와 직무 만족도간의 상관관계를 살펴보면, 직무 만족도는 근무병원의 관리체계에 대한 평가, 설립이념의 실천, 설립이념의 인지 정도 순으로 유의하게 높은 관련성을 보인다($p < 0.001$).

<표 4> 만족도에 대한 하위변수와의 상관관계

	이념 인지	병원역사 및 설립동기	병원의 이념 교육	병원의 대외적 이념수행	이념 실천	관리 체계	만족도	조직 문화	능력개발 및 권한과 책임	급여	업무량과 환경	업무의 가치
A 이념인지	1.000											
1. 병원역사 및 설립동기	0.654***	1.000										
2. 병원의 이념 교육	0.757***	0.340***	1.000									
3. 병원의 대외적 이념수행	0.850***	0.379***	0.410***	1.000								
B 이념실천	0.686***	0.457***	0.464***	0.630***	1.000							
C 관리체계	0.490***	0.162***	0.300***	0.515***	0.609***	1.000						
D 만족도	0.587***	0.343***	0.357***	0.506***	0.721***	0.767***	1.000					
1. 조직문화	0.517***	0.247***	0.349***	0.536***	0.573***	0.708***	0.841***	1.000				
2. 능력개발 및 권한과 책임	0.525***	0.330***	0.364***	0.505***	0.599***	0.663***	0.793***	0.631***	1.000			
3. 급여	0.327***	0.185***	0.164***	0.352***	0.475***	0.572***	0.733***	0.436***	0.483***	1.000		
4. 업무량과 환경	0.333***	0.217***	0.154***	0.350***	0.382***	0.335***	0.575***	0.364***	0.334***	0.399***	1.000	
5. 업무의 가치	0.464***	0.337***	0.257***	0.451***	0.622***	0.461***	0.716***	0.450***	0.489***	0.407***	0.348***	1.000

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

IV. 고찰 및 결론

본 연구는 종교재단 병원의 설립이념이 병원 종사자의 직무 만족도에 미치는 영향을 분석하고자 구조화된 설문지를 이용하여 부산과 경상남·북도 소재 4개 병원의 종사자 400명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 최종 352명에 대해 분석한 결과 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따라서는 연령이 높을수록, 고졸이하의 학력인 경우, 일반기능 종사자인 경우, 근무기간이 길수록, 종교가 가톨릭인 경우에서 조직이념의 인지 정도가 통계적으로 유의하게 높았다. 이는 이신숙(1989)의 연구에서 간호사의 연령 및 경력이 높을수록 조직이념에 대한 인지도가 높고 직무에 만족할 가능성이 많다는 결과와 송영옥(1997)의 연구에서 근무기간이 길수록 병원에 대한 인식도 및 성취욕구가 높게 나타난 것과 상통한다.

둘째, 근무중인 병원에서 우선적으로 고려해야 할 가치로는 지역사회와의 관계인 사회적 가치를 가장 높게 평가하였고, 다음으로 가톨릭의 종교적 가치, 병원 경영성과의 경제적 가치, 우수한 의료수준의 전문적 가치 순으로 조사되었다. 이 같은 결과는 종교재단 병원을 대상으로 한 유명희(1999)의 연구에서 종교적 가치, 우수한 의료수준의 전문적 가치, 경제적 가치, 사회적 가치 순으로 조사된 것과 다소 차이를 보인다.

셋째, 인구사회학적 특성에 따른 직무 만족도는 남자가 여자에 비해, 연령이 높을수록, 종교가 가톨릭인 경우, 학력이 대학원졸 이상인 경우, 의사와 일반기능직 근무자의 경우, 근무기간이 만 7년 이상의 장기근무자인 경우 직무 만족도가 통계적으로 유의하게 높았다. 이는 윤명희(1997)의 연구에서 과장 이상의 직급에서 직무에 대한 애착이 높게 나타난 것과 송영옥(1997)의 연구에서 직급이 높을수록 조직에 몰입정도가 높은 것과 동일한 경향을 보인다.

마지막으로 근무병원에 대한 설립이념의 인지 정도 및 실천, 관리체계에 대한 평가와 직무만족도간의 상관관계에서는 근무병원의 관리체계에 대한 평가, 설립이념의 실천, 설립이념의 인지정도 순으로 직무 만족도와 관련성이 통계적으로 유의하게 높았다.

우리나라의 급변하는 보건의료 환경과 여러 가지 불리한 제도적 여건으로 인해 병원 경영의 어려움은 계속되고 있고, 비교적 중소규모의 종교재단 병원인 경우 그 정도는 더욱 심각할 것이다. 그러나 이로 인해 종교재단이 가지고 있는 본래의 정체성을 상실할 경우 비종교 병원과의 차별성은 물론 병원운영의 의미는 퇴색케 될 것이다. 그러므로 병원조직이 설립목적에 맞도록 조직체를 운영하려면 현재의 상황 변화를 분석한 후 병원의 이념을 내포하면서 세부목표를 재정립하는 전략개념이 도입되어야 한다. 특히, 선진의료를 구현하고 있는 미국의 경우 병원의 설립이념에 대한 지속적인 교육과 홍보를 통해 직원들의 동기유발 및 직무만족도를 극대화시키고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다. 아울러 조직 및 조직 구성원들의 목표달성을 위한 성취노력 즉 조직성과의 중요성이 대두되고 조직성과의 향상을 위한 독특한 조직문화의 개발이 이루어져야 할 것이다. 이는 종교재단 설립 병원의 경우 비종교 병원과는 다른 독특한 목적을 가지고 있으며, 이는 병원 전반적인 운영에서도 늘 드러날 수밖에 없기 때문이다. 그러므로 이를 위해서 조직 구성원으로부터 적극적인 동기를 유발시키고 구

성원들간의 협조적인 분위기를 조성하는 등 활성화된 조직체를 형성하여 환경변화에 적응할 수 있게 만들어야 한다.

본 연구는 종교재단 병원 중 가톨릭 병원만을 대상으로 했다는 점, 그럼에도 불구하고 조직 이념을 구성하는 의미에서는 각 병원별로 차이가 존재하므로 이를 일반화하기 어렵다는 점, 다소 추상적인 조직이념에 대한 측정의 어려움, 설립주체별 분석이 이루어지지 않았다는 점 등에서 연구의 제한점이 존재한다. 그러나 급변하는 보건의료 환경 속에서 그 본래의 정체성을 실현하는데 어려움을 겪고 있는 종교재단 병원을 대상으로 병원 종사자들의 설립이념에 대한 인지 정도와 직무 만족도간에 상관성이 있음을 밝힘으로써 조직문화의 재정립 및 활성화 등 내적 환경 변화를 통한 병원 경영 개선의 가능성을 제시했다는 점에서 연구의 의의를 가진다.

참 고 문 헌

- 송영옥(1997). 병원조직내 구성원간의 갈등에 관한 실증적 연구. 경남대학교 행정대학원.
- 유영희(1999). 조직이념의 인식이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 경향에 관한 연구. 영남대학교 경영대학원.
- 윤명희(1997). 병원구성원들의 조직몰입 결정요인에 관한 연구. 부산대학교 행정대학원.
- 이선희·조희숙(1997). 종합병원 근무자의 근로생활의 결과 조직 유효성의 관련성, 병원경영학회지.
- 이용호(1986). 병원의 조직성과 결정요인. 연세대학교 대학원.
- 정동양(2000). 병원조직 인사론, 현문사.
- Buchanan B II(1980). Building organizational commitment; The socialization of managers in work organization. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc. pp.533-546.
- Maureen O(2001). Foster, Ascension Health, 영남가톨릭병원협의회 pp.24-51.
- Richard D. O Hallaron(1996), 가톨릭의료기관 이념의 형성과 관리, 가톨릭병원협의회, pp. 4-19.
- Walton R. E(1973). Quality of Working Life: What is it?, Sloan Management Review, Fall: 18-19.