

일개 대학병원 직원의 인사고과성적 예측요인

권 순 창, 서 영 준*†

영동세브란스병원, 연세대학교 보건행정학과*

<Abstract>

The Predictors of Employees' Personnel Rating at a University Hospital in Korea

Soon Chang Kwon, Young Joon Seo*†

Yongdong Severance Hospital, Yonsei Medical Center

*Dept. of Health Administration, Yonsei University**

This study purports to investigate the determinants of individual personnel rating of the employees at a university hospital in Seoul, Korea. The sample used in this study consisted of 63 nurses, 41 para-medical staff (Clinical Pathologist, and Radiologist), and 67 administrative staff. Independent variables of the study included the achievement level of the selection test (English, major subject, and interview), post-entrance development factors (education and training, career development, supervisory support, co-worker support, and organizational support), and demographic characteristics.

Data for the achievement level of the entrance exam and years for the first promotion were collected from the administrative records of the study hospital, while data for the post-entrance development factors were collected from the survey with self-administered

† 교신저자 : 서영준(033-760-2415, yjseo@dragon.yonsei.ac.kr)

questionnaires using 5-point Likert Scale during June 10-25, 2003. Collected data were analyzed using hierarchical multiple regression.

The results of the study showed that achievement level of the interview and English exam at the selection test, education and training, organizational support, and supervisory support while working at the hospital, and length of duration (below 8 years) and educational background (4-year college graduates) among demographic variables had significant positive effects on the personnel rating.

The results of the study imply that hospital administrators should make an effort to improve the validity of the selection test, and to motivate the employees to receive more education and training.

Key Words : Predictors, Employees' Personnel Rating, University Hospital

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 국내 의료계에서도 병원 근무자들의 근무조건 및 작업환경에 대한 개선 요구가 높아지는 한편 대형 종합병원의 잇따른 설립으로 우수한 인력 확보 경쟁이 치열해짐에 따라 병원 경영에 있어 구성원들의 동기부여와 조직유효성을 증대시키는 문제가 주요 과제로 대두되고 있다(서영준, 1995). 의료산업은 일반 제조업과는 달리 총수익 대비 인건비가 차지하는 비율이 40-45%(보건산업진흥원, 병원경영분석, 2001)를 상회하는 노동집약적 산업으로 타 산업에 비하여 우수한 인재의 확보와 유지관리의 중요성이 매우 크다고 할 수 있다. 뿐만 아니라 효과적인 인적자원의 선발 및 관리는 업무성과를 높이는데 절대적으로 중요한 요소이며 업무성과는 인적자원의 질과 그들의 기술 수준에 의해 크게 영향을 받는다(서영준, 2004). 조직에서 선발활동의 중요성에 대하여 Huber & Neale(1987)은 효율적인 선발활동을 통하여 자격 있는 종업원을 채용하게 되면 종업원 1인당 연간 약20,000불의 생산성 향상을 기대할 수 있음을 확인하였고, 우수인재를 선발할 경우 평이한 근로자 보다 2-3배 더 생산성을 향상시킨

다고 주장하였다(Mondy, 1999).

병원에서도 새로운 인적자원을 채용하기 위한 인사선발제도는 오랫동안 경영진의 관심 대상이 되어 왔다. 특히 한번 고용하면 별 다른 문책사유가 없는 한 종신고용이 보장되는 우리나라 병원의 경우 인력선발의 중요성은 더욱 크다. 따라서 대부분의 병원에서는 조직목적 달성에 가장 적합한 인적자원을 선발하기 위해 중소병원의 경우 추천을 통해, 대형병원의 경우 서류전형에 비롯한 필기시험, 면접 등 다양한 선발도구를 활용해 우수 인재를 선발하는데 많은 노력을 기울여 왔다. 그러나 이러한 인재 선발도구를 이용한 선발 당시의 평가 성적들이 실제적으로 개인의 업무성과와는 어떻게 연관되는지에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

뿐만 아니라 병원 인사관리에서 우수인재 선발 못지않게 중요한 임무는 선발된 직원이 조직목표 달성에 기여할 수 있도록 그들을 개발시키고 지원하는 것이다. 따라서 인력채용에 따른 평가요소와 병원직원들의 입사 후 개발요소 즉, 교육훈련, 경력개발, 조직지원, 상사지원, 동료지원 등이 업무성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석해 보는 것은 향후 병원인력관리의 효율성 제고에 중요한 참고자료로 활용될 것으로 기대된다.

2. 연구목적

본 연구는 한 대학병원의 직원들을 대상으로 입사 시 채용평가요소 및 입사 후 능력 개발 요소가 인사고과 성적에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있다. 연구목적은 달성하기 위한 구체적인 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상자의 인구사회학적 특성과 인사고과 성적과의 관계를 분석한다.

둘째, 입사 시 채용평가 요소의 인사고과 성적에 대한 예측력을 분석한다.

셋째, 입사 후 개발요소의 인사고과 성적에 대한 예측력을 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 인사고과

인사고과(personnel rating)는 종업원의 능력과 업적을 평가하여 그가 보유하고 있는 현재적 내지 잠재적 유용성(present and potential usefulness)을 조직적으로 파악하는 방법이다(최중태, 1991). 인사고과는 일상의 직무수행을 통하여 발휘된 능력을 평가하여 승급, 상여, 승진, 배치전환, 교육훈련 및 표창기준 등을 결정하는데 주로 활용된다. 근로자의 업무수행상의 업적은 업무성과의 한 측면으로 정의할 수 있는데 업무성과는 목표달성의 정도, 생산성, 신축성, 적응력 등 다양한 차원에서 살펴볼 수 있으며, 업무성과를 어떤 측면에서 조명할 것인가에 따라 성과의 개념과 성과의 측정방법이 달라지게 된다. 따라서 업무성과는 효율성 또는 상사의 평가, 목표성취 등과 밀접한 관계가 있다(Pincus, 1986).

업무성과를 측정하는 기준 내지는 지표 간에는 조직의 특성 및 그 조직이 처한 상황과 여건에 따라 여러 가지가 있을 수 있어 현실적으로 어려운 점이 따른다. 즉 객관적이고 구체적인 결과를 측정하는 것이 실제 매우 어렵다는 것이다. 본 연구에서는 업무성과가 높은 직원은 직장의 상사로부터 능력을 인정받고 인사고과에서 좋은 평가를 받을 것이라는 전제하에 업무성과의 측정변수로 인사고과 성적을 선택하였다. 인사고과에서 능력은 업무지식과 업무수행 능력을 의미하며 업적 또는 성과는 보통 1년 미만의 기간 내에 개인이 이루어 놓은 구체적인 실적으로 측정된다. 본 연구에서는 근로자의 업무성과를 평가하는 대표적 지표의 하나로 인사고과 성적을 채택하여 채용평가요소 및 입사 후 개발요소 그리고 인구사회학적 특성과의 관계를 구명하고자 한다.

2. 연구변수의 선정

1) 채용평가 요소

일반적인 채용평가요소로는 지원서, 선발시험, 면접, 종합평가제도 및 인턴사원제도가 있으며 선발시험의 종류에는 지적 능력검사, 성격검사, 취미검사, 성취도 검사, 심리동작 검사, 정

직성 검사 등이 활용된다(Mondy, 1999). 또한 기업의 입사희망자에 대한 평가는 서류전형 → 시험 → 인성 및 적성검사 → 면접 → 신체검사 순으로 진행되는 것이 일반적이다. 서류전형에서는 어학 및 학교성적으로 기본자질을 판단하고, 필기시험, 인성 및 적성검사를 통하여 가치관과 직무능력을 파악하며, 최종 관문인 면접에서는 능력, 자질, 소양, 태도 및 가치관을 종합 점검하고 자신의 견해를 얼마나 논리적으로 설득력 있게 표현하는가를 평가하고 있다.

이러한 선발도구가 합리적이기 위해서는 신뢰성과 타당성이 있어야 한다. 신뢰성이란 선발도구를 통해 얻은 측정치가 언제, 누가 측정하더라도 측정치의 특성이 일관되게 나타나는 측정치의 일관성을 말한다. 타당성이란 선발도구가 측정하려는 것 즉, 선발도구를 통하여 얻은 측정치와 직무수행 성과와의 관련성을 말한다. 즉, 선발도구를 통하여 측정된 결과(시험점수, 면접점수 등)를 예측요인으로, 입사 후 일정기간이 경과한 후의 실제 직무성과(인사고과 결과, 결근율, 이직률, 승진기간 등)를 결과요인으로 보고 관계를 분석하는 것이다(박인희, 1997).

선행연구 결과 국내의 한 제조업체의 입사자 2개 직군(기계직, 사무직)을 대상으로 채용성적(인물면접, 전공면접, 학과성적, 및 외국어)을 분석한 결과 외국어(영어)성적이 인사고과 성적과 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(조종아, 1997). 또한 한 대학병원의 간호사를 대상으로 적성과 실기평가 성적이 근무성과가 가지는 상관성 연구에서는 적성검사 결과만이 근무성과와 양(+)의 상관관계가 있음을 보고하였다(최원자, 1992).

본 연구에서는 채용평가요소로 영어, 전공, 면접, 그리고 이 세 가지의 점수를 합한 총점을 선택하여 이러한 요소들의 점수가 높을수록 업무성과도 높아질 것이라고 가설을 설정하였다.

2) 입사 후 개발요소

(1) 교육훈련

교육훈련과 인력개발은 조직구성원의 직무성과와 능력향상 그리고 경력발전을 위한 지식, 기술, 자질, 행동의 개발을 의미한다(Anthony et al., 1999). 현대조직에서 인적자원의 도태는 환경변화가 심할수록 더욱 많이 나타난다. 인적자원의 반감기(half-life cycle)설에 의하면 인적자원의 지식과 기술은 3년마다 50%씩 감소되어 10년 후에는 조직체에서 거의 무용지물로 변해 버린다(이성용, 1999). 이를 환산하면 대졸신입사원의 경우 입사시 역량지수 100%에서 3년 경과 후 50%로 감소하고 6년 후 25%, 9년 후 12%로 감소된다는 추정이 성립된다. 따라서 우수한 기업체일수록 교육훈련과 인력개발을 중요시하고 이를 경영이념화, 전략화 하여

모든 관리자의 중요한 임무의 하나로 강조하고 있다(Collins & Porras, 1994). 특히 병원에 종사하는 직원들의 교육훈련의 필요성은 최근 의료기술의 발전과 의료제도의 변화에 따라 크게 강조되고 있다(정두채, 1988). 병원에서의 교육훈련은 인력의 효율성 증진, 의료서비스의 질 향상, 병원과 직원들 간에 협동성 증진, 병원직원들과 외부고객들 간의 관계개선 및 상호 이해의 증진 등을 목적으로 주로 이루어진다.

본 연구에서는 교육훈련이 조직 구성원들에게 능력개발과 태도변화를 유도하고 작업장 생활의 질에도 영향을 주며 궁극적으로 조직의 운영성과와도 관계되는 중요한 수단이라고 판단되어 교육훈련을 많이 받을수록 업무성도가 높아질 것이라는 가설을 설정하였다.

(2) 경력개발

경력개발 프로그램(CDP : Career Development Program)이란 인적 자원의 개발을 통해 조직구성원들의 개인목표와 조직목표를 균형적으로 달성하기 위하여 인적자원관리의 주요과제인 개발 지향적 인사고과, 교육훈련, 승진, 직무순환 등에 초점을 두고 근로자들의 경력을 관리하는 프로그램이라고 정의할 수 있다. 최근 조직체 내외의 환경변화와 더불어 개인 및 조직체의 통합이 점점 중요해 짐에 따라 인력개발에 있어서 조직구성원의 경력개발 문제가 점차적으로 중요시되고 있다. 경력개발 제도는 개인과 조직의 성공적인 경력개발을 촉진하여 개인의 성공뿐 만아니라 조직의 성과 향상에도 영향을 미친다(Jackson, 1993). 따라서 본 연구에서는 경력개발이 많이 이루어질수록 개인의 업무성도가 높아질 것이라는 가설을 설정하였다.

(3) 조직지원

조직지원(organizational support)이란 조직이 구성원들의 공헌에 가치를 두고 있으며, 복지에 관심을 기울이고 있는 정도를 의미한다(Eisenberger, et al, 1986). Shore 등(1995)은 조직 지원에 대한 구성원들의 인식이 조직 목표를 달성하려는 직무관련 행동으로 나타나며, 조직에 보답하려는 구성원을 잘 대우하게 되면 그들은 조직의 목표를 충실히 이행하려는 의무감을 갖게 된다고 하였다. Eisenberger(1986)는 종업원이 직장에서부터 칭찬, 인정을 받게 되면 조직지원 인식이 증가하게 되고, 조직에 더욱 몰입하게 되어 작업참여와 성과에 긍정적인 효과가 발생한다고 하였다. 따라서 본 연구에서는 조직지원에 대한 근로자의 인식이 높을수록 업무성도도 높아지는 것으로 가설을 설정하였다.

(4) 상사의 지원과 동료의 지원

1920년대 후반의 호오손 실험(Hawthorne Experiment)이후 발전되어 온 인간관계 이론에 따르면 직장 내의 상하관계나 동료관계의 원만함이 근무조건이나 임금수준 못지않게 생산성과 중요한 관계가 있다는 것이다(Roethlisberger와 Dickson, 1938). 상사의 지원은 상사가 종업원에게 지원, 격려 및 관심을 제공하는 것에 대해 종업원이 지각하는 정도로 정의된다(Burke et al, 1992). Barry 등(1996)은 상사의 지원에 대한 종업원의 지각은 직무만족에 정(+)의 관계가 있음을 확인하였고, Ashford(1989)는 직무만족의 여러 가지 결정요인 중에서 상사에 의한 존중 및 동료에 의한 존중은 시간의 경과에도 불구하고 변화가 없음을 규명하였다. 또 다른 연구에서는 상사에 대한 몰입이 조직몰입 보다도 직무성과와 더욱 긍정적인 관계를 갖는다는 것을 밝히고 상사의 역할을 강조하였다(Becker et al, 1996).

병원조직을 대상으로 한 연구에서는 상사의 전폭적인 지원과 신뢰, 그리고 동료들의 믿음과 신뢰는 자기업무에 몰입할 수 있는 분위기를 형성한다고 하였으며(Steffen, 1992), 의사를 포함한 한 대학병원 직원 전체를 대상으로 한 연구에서 상사의 지원이 높을수록 병원근로자들의 직무만족도, 조직몰입도 및 근속성향이 높아지는 것으로 나타났다(고종욱 등, 1996). 따라서 본 연구에서는 상사의 지원과 동료의 지원에 대한 근로자들의 인식이 높을수록 업무성과가 높아지는 것으로 가설을 설정하였다.

3) 인구사회학적 특성변수

본 연구에서는 채용평가요소와 입사 후 개발요소 외에 성, 학력, 직종, 연령, 근속년수, 적극적 심성 등의 인구사회학적 특성 변수들이 근로자들의 업무성과에 미치는 영향력을 통제하기 위하여 통제변수로 연구모형에 포함하였다.

2. 연구의 모형

이상의 가설을 바탕으로 아래 <그림 1>과 같은 연구모형을 완성하였다.

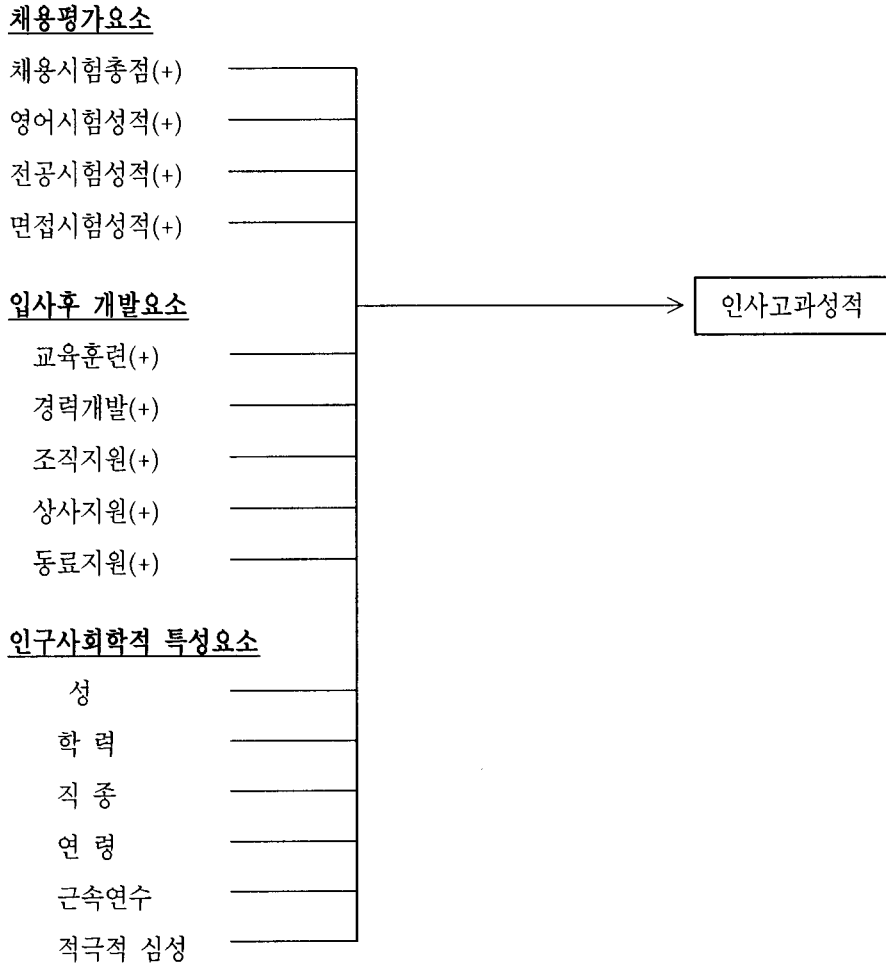


그림 1. 연구의 모형

Ⅲ. 연구방법

1. 자료수집 및 측정방법

본 연구는 서울소재 한 사립대학병원에 근무하고 있는 간호직, 의료기술직(임상병리사, 방사선사) 및 행정직을 대상으로 이루어졌다. 연구대상 병원은 2004년 현재 1,550병상의 규모

이며, 간호직 955명, 의료기술직 369명, 행정직 424명이 근무하고 있다. 연구대상으로 3개 직종만 선정한 이유는 전체적으로 전문대졸 이상의 고학력자들로서 병원에서 차지하는 인력규모(약 62%)와 역할 측면에서 비중이 높기 때문이다. 먼저 연구대상자들 중 1991년 이후 입사하여 현재까지 근무하고 있는 직원만을 대상으로 인구사회학적 특성별 분포 및 각 직종과 직급, 부서의 사정을 고려하여 층화 표본추출을 한 결과 간호직 227명(추출률 23.8%), 의료기사직 118명(추출률 32.2%), 행정직 199명(추출률 46.9%) 등 총 548명이 일차 표본으로 선정되었다.

자료 수집은 설문조사와 인사파일 조사를 병행하였는데, 설문조사 내용은 입사 후 직무수행 능력에 영향을 줄 수 있는 인구사회학적 특성과 입사 후 개발요소(교육훈련, 경력개발, 조직지원, 상사지원, 동료지원)에 대하여 실시하였다. 설문조사는 2003년 6월10일부터 25일까지 실시하였으며 표본으로 선정된 전원에게 반송봉투를 동봉하여 해당 부서장의 협조를 받아 배부 및 회수하였다. 설문항목은 서영준(2001)의 연구에서 사용된 설문내용을 일부 수정하여 사용하였으며 리커트(Likert)의 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 총 548매를 배포하였고 그 중 278매가 회수되어 50.7%의 회수율을 보였으며 회수된 설문지 278매 중에서 자료가 불충분한 응답지 6매를 제외한 272매가 사용 가능하였다. 설문조사와 동시에 일차 표본 548명에 대한 입사 당시의 채용평가 요소인 필기시험(영어, 전공) 및 면접시험 성적, 그리고 1996년부터 2002년까지 7년간의 인사고과 성적 평균자료를 수집한 결과 312명의 자료가 수집 가능하였다. 대상 병원의 인사고과 성적은 각 직종별로 의욕 및 태도 30%(자기개발, 책임감, 근무자세 각 10%), 업무능력 40%(전문지식, 숙련도, 업무수행능력, 개선창의력 각 10%), 인간관계 30%(협조성, 신망도, 친절봉사정신 각 10%) 등의 요소에 대해 평정척도법을 이용

<표 1> 설문지 및 인사파일 조사 현황

구 분	조사대상	설 문 지		인사 파일 조사		최종표본(명) (설문지와 인사파일 동시 총족)
		회수(매)	회수율 (%)	확인(명)	조사율 (%)	
간호직	227	105	46.2	137	60.3	65
의료기술직 ¹⁾	118	58	50.1	71	58.2	41
행정직	199	111	55.7	104	52.2	67
계	548	278	50.7	312	56.9	173

주 1) 임상병리사, 방사선사

하여 평가되며 100점 만점으로 산출된 자료이다. 이상의 조사를 통해 채용평가 성적, 입사 후 개발요소에 대한 설문자료, 그리고 인사고과성적 등 3가지 자료를 모두 갖춘 연구대상만을 정리한 결과 최종적으로 173명이 분석대상 표본으로 선정되었다.

연구대상 병원의 신입직원 채용 방법은 직종별, 채용년도별로 제도 변화에 따른 차이는 다소 있으나 1단계 서류전형, 2단계 필기시험, 3단계 필기시험 합격자 중 모집인원의 약 3배수에 해당하는 인원 에 대한 면접시험 순으로 진행하고 있다. 채용평가요소는 총점, 영어, 전공, 면접 각 부문에 대하여 대상자들이 취득한 점수를 100점 만점으로 환산하여 사용하였다. 설문조사로 수집한 입사 후 개발요소 자료에서는 교육훈련만 채용 후 조사시점까지 병원 내에서 실시하는 각종 교육훈련의 참여횟수로 측정하였고, 나머지 입사 후 개발요소는 5점 척도(매우 긍정 5점 - 매우 부정 1점)로 기입된 설문지의 응답결과를 채용평가요소와의 비교분석이 용이하도록 100점 만점으로 환산하여 사용하였다. 개인별 인사고과 성적은 1998년부터 2002년까지 5년간의 인사고과 성적을 100점 만점으로 평균하여 사용하였다.

2. 분석방법

먼저 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity) 여부를 확인하기 위하여 변수들 간의 상관관계를 분석해 본 결과 0.8이상의 상관관계를 보이는 변수들은 없어 심각한 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었으나, 통제변수인 인구사회학적 특성 중 연령은 근속기간과의 상관성(0.61)이 타 변수와 비교하여 높을 뿐 아니라 조사병원의 경우 경력직 보다는 신규 대졸직 채용에 더욱 많은 비중을 두고 있기 때문에 연령과 근속기간은 매우 밀접한 관계가 있는 것으로 판단되어 연령변수를 제외하고 분석하였다. 수집된 자료의 통계분석은 SAS Program을 이용하여 t-test, ANOVA 및 상관관계 분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 인구사회학적 특성

분석대상자의 인구사회학적 특성별 분포는 <표 2>와 같다. 성별로는 남자 64명(36.9%),

여자 109명(63.1%)이며, 학력별 분포는 전문대 졸 54명(31.2%), 대졸 119명(68.8)이었고, 직종별로는 간호직 65명(37.6%), 의료기사직 41명(24.2%), 행정직 67명(38.8%)으로 구성되었으며, 직급별로는 5급직 42명(24.2%), 4급직 94명(54.3%), 3급직 37명(21.5%)으로 구성되어 있다. 연령별로는 30세 이하 51명(29.4%), 31-35세 84명(48.5%) 및 36세 이상은 38명(22.1%)의 분포를 나타내고 있으며, 근속기간 별 분포는 8년차 이하 84명(48.6%)와 9년차 이상 89명(51.4%)으로 구성되어 있다.

<표 2> 인구사회학적 특성별 분포

구 분		사례수(명)	백분율(%)
성 별	남자	64	36.9
	여자	109	63.1
학 력 별	전문대졸	54	31.2
	대졸	119	68.8
직 종 별	간호사	65	37.6
	의료기술직	41	24.2
	행정직	67	38.8
직 급 별	5급	42	24.2
	4급	94	54.3
	3급	37	21.5
연 령 별	30세 이하	51	29.4
	31-35세	84	48.5
	36세 이상	38	22.1
근속년수별	9년 이상	89	51.4
	8년 이하	84	48.6
계		173	100.0

2. 채용평가 요소, 입사 후 개발요소, 인사고과의 점수 분포

분석 대상자 173명의 채용평가 요소, 입사 후 개발요소, 인사고과 점수의 평균, 표준편차, 최저 및 최고 점수는 <표 3>과 같다. 채용 평가 성적을 각 100점 만점으로 환산하여 평균을

구한 결과 총점 72.3점, 영어시험 49.3점, 전공 72.2점, 면접시험 평균 80.2점으로 조사되어 면접시험 성적이 가장 높은 반면 영어 성적이 가장 낮은 것으로 조사되었다. 설문조사로 수집한 입사 후 개발요소 자료에서 교육훈련은 채용 후 조사시점까지 병원 내.외에서 실시하는 각종 교육훈련의 참여횟수를 나타내고 있다. 기타 입사 후 개발요소는 5점 척도(매우 긍정 5점 - 매우 부정 1점)로 기입된 설문지의 응답결과를 다른 비교 변수와 분석의 일관성을 위하여 100점 만점으로 환산하여 분석하였다. 분석결과 교육훈련 참여 횟수는 채용 후 현재까지 평균 12회 참석한 것으로 나타났으며 최고 39회로 적극적으로 참여한 직원이 있는 반면 전혀 교육훈련의 참여 실적이 없는 직원도 있었다. 입사 후 개발요소 중에는 경력개발이 가장 높은 수준(74.5점)을 보였고, 조직지원이 가장 낮은 수준(53.1점)을 보였다. 인사고과 평균 점수는 70.5점으로 연구 대상병원의 경우 상대평가제도(부서평균을 70점으로 강제 조정)를 운영하고 있음을 감안할 때 당연한 결과로 보여 진다.

<표 3> 평가요소별 성적분포

구 분	사례수	평 균	표준편차	최 저	최 고
채용평가요소					
총 점	173	72.8	9.22	24.5	90.0
영 어	173	49.3	18.13	12.0	90.0
전 공	173	72.2	7.52	38.0	90.0
면 접	173	80.2	5.41	62.9	98.0
입사 후 개발요소					
교육훈련	173	12.0(회)	7.84	0	39.0
경력개발	173	74.5	13.97	20.0	100.0
조직지원	173	53.1	13.98	13.3	100.0
상사지원	173	63.2	16.39	20.0	100.0
동료지원	173	72.0	12.97	13.3	100.0
업무성과					
인사고과	173	70.5	4.26	60.0	82.0

3. 인구사회학적 특성별 업무성과 차이 분석

조사대상자의 성별, 학력별, 직종별, 근속년수별로 인사고과 성적에 차이가 있는지를 분석한 결과가 <표 4>에 제시되어 있다. 성별로 보면 남자(72.4점)가 여자(69.4점)보다 약 3점 정도 높은 것으로 나타났으며($p < 0.001$), 학력별(대졸과 전문대 졸)로는 대졸직원(71.6점)이 전문대졸 직원보다 약 3.5점 높게 나타났다($p < 0.001$). 직종별로는 행정직(72.5점)이 의료기술직(69.4점)과 간호직(69.2점)보다 높았으며($p < 0.001$), 근속년수별로는 9년차 이상(71.6점)이 8년차 이하(69.4점)보다 높은 것으로 나타났다($p < 0.001$). 종합해 보면 인사고과에서는 남자이면서 대졸직원으로 9년 이상 근속한 직원이 상대적으로 높은 평가를 받은 것으로 요약할 수 있다.

<표 4> 인구사회학적 특성별 업무성과 차이 분석

변 수	인사고과성적			
	평균	표준편차	P	
성 별	남	72.39	4.69	0.001
	여	69.42		
학력별	전문졸	68.18	3.57	0.001
	대졸	71.58	4.13	
직종별 ²⁾	간호직	69.17	4.36	0.001
	의료기술직	69.41	6.78	
	행정직	72.51	4.11	
근속년수	8년이하	69.36	3.86	0.001
	9년이상	71.60	4.35	

주2) Sheffe's test(post-hoc-test) 결과: 행정직 > 간호직 = 의료기술직

4. 채용평가 요소 및 입사 후 개발요소와 업무성과와의 관계

채용평가 요소 및 입사 후 개발요소와 인사고과 외의 상관관계를 분석한 결과가 <표 5>

에 제시되어 있다. 먼저 채용평가 요소와 인사고과 성적과의 상관관계를 본 결과 영어, 전공 및 면접시험 성적은 인사고과 성적과 유의한 양(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 상관계수의 부호는 모두 모형에서 예측한대로 양의 관계를 나타내었다. 입사 후 개발요소와 인사고과 성적과의 관계에서는 교육훈련, 상사지원 및 조직지원이 인사고과와 유의한 양(+)의 관계를 보였으며, 경력개발, 동료지원 및 적극적 심성은 유의한 관계가 없었다. 이러한 결과를 종합해 보면 채용평가 요소와 채용 후 개발요소에 포함된 대부분의 독립변수들이 모형에서 예측한 방향으로 종속변수와의 관계를 나타내었으므로 이는 본 연구에서 채택된 연구모형이 이론적으로 타당함을 뒷받침 하는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 채용평가 요소, 입사 후 개발 요소가 인사고과 성적에 대한 예측력을 확인하기 위하여 인구사회학적 특성을 포함하여 3단계 다중회귀분석을 실시한 결과를 <표 5>에 제시하였다. 모형 1에서는 채용시험성적의 인사고과 성적에 대한 예측력을 파악하였고, 모형 2는 채용평가 요소에 입사 후 개발요소를 추가하여 분석하였으며, 모형 3은 채용평가 요소, 입사 후 개발요소 및 인구사회학적 특성변수에 해당하는 모든 변수를 포함하여 분석하였다. 인구사회학적 변수의 일부는 가변수(dummy variable) 값으로 전환하여 분석하였다.

분석결과 채용평가 요소만을 투입한 모형 1에서는 약 18%의 예측력으로 면접, 영어, 전공, 총점이 인사고과 성적에 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 1에 입사 후 개발요소를 추가한 모형 2에서는 약 32%의 예측력을 가지고 채용평가 요소 중에서는 면접, 총점 및 영어 성적이, 입사 후 개발요소 중에서는 교육훈련, 조직지원 및 상사지원이 인사고과에 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에 인구사회학적 특성변수를 추가한 모형 3에서는 38%의 예측력을 가지고 채용평가 요소에서는 면접과 영어, 입사 후 개발요소에서는 교육훈련, 조직지원 및 상사지원이 인사고과에 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있으며 인구사회학적 특성변수에서는 근속기간(8년이하)과 대졸 학력이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 3의 결과를 바탕으로 종합해 보면 조사대상 병원 직원들의 인사고과 성적은 채용 시 영어 성적과 면접점수가 높을수록, 채용 후 교육훈련을 많이 받고 병원이 자신의 견해, 복지, 공헌에 대해 많은 관심을 보인다고 인식할수록, 상사로부터 자신의 업무수행에 많은 도움을 받고 상사와의 인간관계가 양호할수록, 그리고 근속년수가 8년 이하이고 학력이 대졸일수록 인사고과에 있어서 좋은 평가를 받을 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다.

<표 5> 인사고과 성적에 영향을 미치는 요인

변 수	상관계수	회 귀 계 수		
		모형1	모형2	모형3
채용평가요소				
총 점	0.08	0.08*	0.08*	0.01
영 어	0.36**	0.09*	0.06***	0.04*
전 공	0.19**	0.08*	0.04	-0.01
면 접	0.09*	0.13*	0.17**	0.13*
입사 후 개발요소				
교육훈련	0.40***		0.16***	0.12*
경력개발	0.06		0.01	0.01
상사지원	0.27***		0.03 [†]	0.03 [†]
동료지원	0.01		0.01	0.01
조직지원	0.18*		0.04*	0.05*
인구사회학적특성³⁾				
성별(남)				0.83
직종(행정직)				0.56
근속(9년이상)				1.83**
학력(대졸)				0.90**
적극적 심성				-0.01
R ²		0.18	0.32	0.38
ΔR ²			0.14	0.06

† < 0.1 * p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001

주3) 성별 : 남자 1, 여자 0, 직종별 ; 행정직 1, 기타 0; 학력 : 대졸 1, 전문대 졸 0;
 근속년수 : 8년이하 1, 기타 0

V. 고 찰

위의 <표 5>에 제시된 다중회귀분석 결과 중 모형 3에서 유의한 예측변수로 나타난 변수들을 중심으로 그 의미를 고찰해보기로 한다.

1. 채용평가 요소에 대한 고찰

채용평가 요소 중에서는 영어($p<.05$)와 면접시험($p<.05$) 성적이 유의한 예측변수로 나타났다. 영어시험 성적의 경우 표준편차가 18.1로 다른 평가요소에 비하여 2배 이상의 편차를 나타내고 있어 사례병원에서는 채용시험의 합격여부가 영어성적에 크게 좌우됨을 보여주고 있다. 영어시험의 경우 병원의 업무특성상 일상 업무 수행과정에서 전문적인 의학용어 등 영어 사용이 타 업종에 비하여 높을 뿐만 아니라 국내 외국인 진료, 나아가 의료시장 개방을 통한 해외 의료시장으로의 진출까지도 염두에 둘 때 영어 실력이 우수한 직원을 선발하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 읽기, 쓰기, 듣기, 말하기 등 영어 구사능력의 다양한 측면을 포괄하면서 각 직종별 특성에 적합한 변별력 있는 영어능력 평가체계를 개발하는 것이 중요할 것으로 판단된다.

면접시험은 가장 공통적인 선발기법의 하나로 면접자는 지원자가 채용에 적임자인지를 결정하기 위하여 직무에 대한 자격을 분석하고 가치관, 성장배경 등을 탐색하는 쌍방향 커뮤니케이션 과정이다(신유근, 2002). 사례병원의 면접전형은 집단면접(Group interview)방법으로 6-7명의 면접위원이 3-5명의 피면접자를 대상으로 약 15-20분의 짧은 시간에 평가하는 방식이어서 외형적 인상 또는 이미지적 평가에 의존할 가능성이 높다. 특히 면접에 참여하는 병원장을 비롯한 주요 보직자들이 의사인 경우가 많아 진료 등 중복된 업무일정으로 신입직원 면접전형을 위한 충분한 정보를 습득하지 못한 채 면접에 참여하고 있었다. 즉 면접위원들이 면접을 통하여 면접 대상자들에 대한 어떤 정보를 어떻게 얻어야 하는지에 대한 사전 지침 공유 및 면접기술훈련이 제대로 이루어지지 않은 상태에서 상당히 즉흥적으로 면접이 이루어지고 있었으며 이는 다른 많은 병원에서도 볼 수 있는 현상이다. 따라서 인사 담당부서에서는 면접위원들에게 병원에서 선발하고자 하는 우수 인재에 대한 정의와 평가기준을 미리 공지하고, 면접에 필요한 기술 등을 사전에 교육해야 한다. 뿐만 아니라 제한된 시간에 고정된 장소에서 면접을 통하여 다수의 면접 대상자들 중에서 우수인재를 선발하는 데는 한계가

있으므로 면접위원의 구성, 면접 장소 및 면접방식을 다양화하여 면접평가의 타당성과 신뢰성을 높이는 노력이 필요하다. 예를 들어 연령대가 유사한 젊은 직원이나 초급간부들을 면접에 참여하게 하고, 집단게임이나 역할연기, 집단토론 등을 통하여 협동심과 창의력, 순발력, 나아가, 병원인으로서 갖추어야 할 기본적인 윤리성을 평가하는 방법들을 적극 개발해 나가는 노력이 필요할 것이다.

2. 입사 후 개발요소에 대한 고찰

입사 후 개발요소와 인사고과와의 관계에서는 교육훈련($p < .001$)과 조직지원($p < .05$), 그리고 상사지원($p < .1$)이 인사고과 성적에 대한 유의한 예측변수로 나타났다.

교육훈련은 구성원들에게 학습기회를 제공하여 조직구성원들의 능력개발과 태도변화를 유도하는 가장 효과적인 수단이라고 할 수 있다. 그러나 병원내에서 직원들을 대상으로 실시하는 교육훈련 프로그램의 경우 일부 대학병원을 제외하고는 아직 대부분의 병원들이 체계적이고 구체적인 교육훈련 프로그램을 운영하지 못하고 있는 실정이다(정영호 등, 2004, p. 316). 우리나라 병원의 교육훈련 실태를 조사한 한 연구에서 제시된 문제점들을 보면 교육훈련에 대한 종사자의 인식부족, 교육훈련 실시여건의 미비, 교육훈련 전략의 부재, 교육훈련 평가 및 보상체계의 취약 등이 지적되고 있다(김석환, 2003). 또한 병원 외부교육의 경우 일회성 연수교육과 1년 이상의 야간대학(원) 정식학위과정 등록을 생각해 볼 수 있는데 일회성 교육의 경우에는 필요에 따라 병원의 지원이 일부 이루어지나 1년 이상의 장기 학위과정에 등록하는 경우에는 개인의 선택으로 간주하여 지원하지 않는 경우가 대부분이다. 이것은 아직까지 교육훈련의 중요성에 대한 병원경영자들의 인식 수준이 그다지 높지 않음을 보여주는 결과로서 교육훈련의 활성화에는 경영자들의 인식전환이 가장 중요한 과제임을 알 수 있다. 실제로 많은 병원들이 겉으로는 교육훈련의 중요성을 강조하고 있지만 경영환경이 조금만 어려워지면 비용절감이라는 명목 하에 우선적으로 교육훈련 비용을 삭감하는 경우가 많다. 그 이유는 교육훈련 비용을 절감하면 즉각적으로 금전적 이익으로 나타나지만 그것으로 인한 경쟁력 감소는 뚜렷하게 보이지 않을 뿐 아니라 먼 미래에 일어나게 될 것이라는 인식 때문이다(Pfeffer, 1994). 그러나 경영이 어려울 때 일수록 병원의 경쟁력은 인력의 자질과 서비스의 수준에 크게 영향을 받으므로 교육훈련에 대한 경영진의 투자와 지원이 더욱 확대되어야 할 것이다.

사내교육의 경우 구체적으로 교육대상자들의 특성과 요구에 부합하는 교육프로그램의 계

획을 통해 직무능력이나 직원 개인의 능력 개발을 실질적으로 돕는 수요자 중심의 성과지향형 교육훈련 프로그램을 마련하는 것이 필요하다. 즉, 직원 개개인의 경력개발(career development) 차원에서 구체적이고 실제적인 교육계획을 수립하고, 직종별, 직급별로 병원에서 요구되는 수준을 구체적으로 제시하여 무슨 교육을, 언제까지, 어떻게 이수할 것인가 등이 제시되어야 한다. 이렇게 수립된 교육계획에 따라 교육주제와 내용 선정 및 적합한 교육강사를 위촉하고 시행일정을 교육 대상자들에게 사전에 공지할 필요가 있다. 또한 병원에서 가장 많은 인력구성비를 갖고 있는 간호사를 포함한 1일 3교대 근무체계를 운영하는 인력이 약 40%를 점유하고 있는 조직의 특성상 교육 일정과 시간계획 수립 시 세심한 배려가 필요하다. 이를 위하여 시간과 장소의 제약을 받지 않고 비용경제적인 Cyber 교육프로그램을 더욱 확대 개발할 필요가 있다. Cyber 교육은 병원의 근무특성상 교대근무로 인한 교육기회의 불평등 문제를 해소하고 직원 교육훈련 방식의 다양화와 제한된 교육훈련 예산의 문제도 극복할 수 있을 것으로 기대된다.

사외교육의 경우에는 교육 참가비용을 전액 지원하되 교육 후 결과보고를 통해 습득한 지식을 사내에 공유하도록 하는 것이 필요하다. 또한 현재 많은 병원에서 실시하고 있는 자녀 학자금 지원제도를 개선하여 재원의 일부를 야간대학(원)에 등록하는 직원들에게 지원하는 방안이 강구되어야 할 것이다. 실제로 직원복지차원에서 이루어지는 자녀 학자금 지원제도는 학교를 다니는 자녀를 둔 일부 직원에게만 혜택이 갈뿐 미혼직원이거나 학교를 다니지 않는 자녀를 둔 직원에게는 아무런 혜택이 없어 형평성에도 맞지 않을 뿐 아니라 직원 자신의 능력 개발과도 아무런 관계가 없는 제도로서 시급히 개선되어야 할 제도이다.

나아가 교육훈련의 결과가 객관적으로 평가되지 않고 인사고과에 반영되지 않을 경우 교육훈련에 대한 동기를 부여하기가 어려우므로 교육 훈련의 결과를 객관적으로 평가할 수 있는 항목과 기준, 평가방법 등을 개발하는 작업이 필요하다.

두 번째로 유의한 예측 변수로 나타난 조직지원은 직원들이 병원으로부터 그들의 공헌도와 복지에 대하여 어느 정도 인정과 보상을 받고 있는가를 측정된 것으로, 조직지원 인식이 높은 직원일수록 인사고과 성적이 높게 나타날 가능성이 높음을 보여주는 결과이다. 이는 직원이 조직으로부터 자신의 기여에 대한 보상, 칭찬, 인정을 받게 되면 조직지원 인식이 증가하게 되고 이는 다시 조직에 대한 몰입의 정도를 높여 적극적인 작업참여와 성과에 긍정적인 효과를 미친다는 선행연구 결과와 일치하였다(Eisenberger, 1986). 즉, 근로자들은 자신의 공헌도에 대한 조직의 인정에 해당되는 재정적 보상과 아울러 조직이 자신의 견해에 귀를 기울여 주고 복지에 관심을 보이며 공헌도를 인정해 줄 때 높은 업무성과를 보일 가능성이

높음을 본 연구결과는 시사하고 있다. 이는 그동안 전통적으로 재정적 지원에 치중해오던 조직지원 전략에서 근로자의 의사결정 참여기회 확대, 근로자 복지요구에 대한 개인적 특성 배려 등 다양한 조직지원 전략이 구사되어야 함을 말해 주고 있다.

마지막으로 상사지원 변수가 인사고과 성적의 유의한 예측변수로 나타났는데, 하급직원이 상사로부터 받는 관심과 지원은 직무만족에 직접적으로 영향을 미치는 동시에 직무에 몰입할 수 있도록 하여 결과적으로 업무성과 향상에 기여할 수 있음을 의미한다. 이는 병원에서 상사의 전폭적인 지원과 신뢰는 자기업무에 몰입할 수 있는 분위기를 형성하여 성과 향상을 가져올 수 있다는 기존의 연구결과를 뒷받침 하는 것으로 볼 수 있다(Steffen, 1992). 병원조직은 구성원들이 갖고 있는 직무특성상 상하관계가 뚜렷한 위계적 구조를 가지고 있다. 따라서 상사로부터 업무와 관련하여 지속적인 지도와 지원, 그리고 피드백을 받는 직원의 경우 그렇지 않은 직원보다 업무에 대한 애착을 더욱 강하게 가지게 되며 상사와의 우호적 관계를 유지하게 되고 이것이 업무성과에도 영향을 미쳐 우수한 인사고과 성적으로 나타날 가능성이 크다. 나아가 부하직원이 상사와 우호적 상호관계를 유지한다면 창의적 아이디어의 실천 및 확산에 대한 상사의 지원을 이끌어낼 개연성이 높아질 것이다. 디지털시대의 인적자원 관리에서는 모든 부문에서 관리자와 근로자간의 원활한 의사소통을 바탕으로 채용, 배치, 교육, 평가 등 인적자원관리 전 과정에 근로자가 참여하는 형태로 바뀔 것으로 예측되고 있다. 한편으로 조직에서 목표달성에 대한 요구가 강력해지면서 유능한 부하직원을 확보하고자 하는 관리자의 욕구 또한 증대되고 있다. 따라서 유능한 인재를 선발하고 능력개발을 지원하여 조직에 기여하도록 유도하는 것이 21세기 병원인력관리에 있어 관리자에게 요구되는 중요한 자질의 하나라고 할 수 있다.

3. 인구사회학적 특성변수

인구사회학적 특성 변수 중에서는 8년 이하 근속자와 대졸학력을 가진 근로자가 높은 인사고과를 받을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 인구사회학적 특성 변수는 그 자체가 이론적 설명 변수는 아니어서 왜 9년 이상 근속자와 대졸학력자가 더 높은 인사고과를 받는지 이론적으로 타당한 설명을 하기는 어렵다. 사례병원의 경우 9년 이상 근속한 근로자들의 경우 업무 숙련도가 더 높거나 연공서열 중심의 조직문화로 인한 승진서열에 대한 배려로 인사고과 성적이 높게 나왔을 가능성이 있다. 대졸학력자의 인사고과 성적이 더 높은 것은 3년제 전문

대 졸업자에 비해 능력면에서 더 우수할 가능성과 함께 행정직의 경우 4년제 대졸자가 대부분이나 의료기술직이나 간호직의 경우 3년제 전문대졸자가 상당수 있으며 승진기회도 행정직에 비하여 상대적으로 낮아 이러한 구조적 현상이 인사고과 성적에 반영되었을 가능성이 큰 것으로 추정된다. 또한 '90년대 이후 병원경영의 전문성이 강조되고 직원 채용과 인사평가에 있어서도 과거보다 실력에 의한 공개경쟁 풍토가 강화되면서 대졸학력자가 상대적으로 유리한 평가를 받았을 가능성도 추정할 수 있다. 따라서 향후 근속년수와 학력으로 대변되는 이론적 설명변수를 찾아내어 그 유의성을 검증해 보는 작업이 필요할 것으로 생각된다.

VI. 결론 및 제언

1. 연구결과 요약

본 연구는 서울시 소재 한 사립대학병원에 근무하는 간호직 63명, 의료기술직(임상병리사, 방사선사) 41명 및 행정직 67명을 대상으로 직원의 개인별 업무성과에 대한 유의한 예측요인을 파악하고자 수행되었다. 자료 수집은 인사파일 조사 및 설문조사를 통해 이루어졌는데, 채용평가요소인 필기시험(영어, 전공) 및 면접시험, 그리고 인사고과 성적은 해당자의 인사파일을 통해 수집하였으며, 입사 후 개발요소는 서영준(2001)의 연구에서 사용된 경력개발, 조직지원, 상사지원 및 동료지원의 설문내용을 일부 수정하여 2003년 6월 10일부터 25일까지 행정경로를 통해 조사하였다. 자료 분석은 SAS Program을 이용하여 t-test, ANOVA, Scheffe's test(post-hoc-test), 상관분석(Correlation Analysis) 및 다단계 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 수행하였으며, 주요 연구결과는 다음과 같다.

조사대상자의 성별, 학력별, 직종별, 근속년수별로 인사고과 성적에 차이가 있는지를 분석한 결과 남자(72.4점)가 여자(69.4점)보다, 대졸직원(71.6점)이 전문대졸 직원보다, 행정직(72.5점)이 의료기술직(69.4점)과 간호직(69.2점)보다 높았으며, 근속년수별로는 9년차 이상(71.6점)이 8년차 이하(69.4점)보다 높은 것으로 나타났다. 종합해 보면 인사고과 성적은 남자이면서 대졸직원으로 9년 이상 근속한 직원이 상대적으로 높은 평가를 받은 것으로 요약할 수 있다.

채용평가 요소 및 입사 후 개발요소와 인사고과와의 상관관계를 분석한 결과채용평가 요

소 중 영어, 전공 및 면접시험 성적이 인사고과 성적과 유의한 양(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 상관계수의 부호는 모두 모형에서 예측한대로 양의 관계를 나타내었다. 입사 후 개발요소와 인사고과 성적과의 관계에서는 교육훈련, 상사지원 및 조직지원이 인사고과와 유의한 양(+)의 관계를 보였으며, 경력개발, 동료지원 및 적극적 심성은 유의한 관계가 없었다. 이러한 결과를 종합해 보면 채용평가 요소와 채용 후 개발요소에 포함된 대부분의 독립변수들이 모형에서 예측한 방향대로 종속변수와의 관계를 나타내었으므로 이는 본 연구에서 채택된 연구모형이 이론적으로 타당함을 뒷받침 하는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 3단계 다중회귀분석 결과 인사고과 성적에 대한 유의한 예측변수를 중심으로 요약해 보면 채용 시 영어 성적과 면접점수가 높을수록, 채용 후 교육훈련을 많이 받고 병원이 자신의 견해, 복지, 공헌에 대해 많은 관심을 보인다고 인식할수록, 상사로부터 자신의 업무 수행에 많은 도움을 받고 상사와의 인간관계가 양호할수록, 그리고 근속년수가 9년 이상이고 학력이 대졸일수록 인사고과에 있어서 좋은 평가를 받을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 향후 대학병원의 신입직원 채용에 있어 선발도구의 타당성과 평가기준별 비중을 결정하는데 중요한 참고자료로 활용할 수 있을 것이며 입사 후 직원들의 능력 개발과 긍정적인 인사평가제도의 운영에도 크게 기여할 것으로 기대된다.

2. 연구의 제한점 및 제언

본 연구를 수행하면서 다음과 같은 제한점이 있었음을 밝히며 추가적인 연구가 필요함을 제언하고자 한다.

첫째, 표본의 대표성 문제를 제기할 수 있다. 표본의 선정을 서울소재 1개 사립 대학병원의 간호직, 의료기술직(임상병리사, 방사선사) 및 행정직만을 대상으로 제한하여 분석하였으므로 병원의 소재지, 규모, 설립주체, 직종별 및 인적자원관리 기준에 따른 차이를 비교할 수 없었다. 또한 선정된 548명의 표본에서 연구에 필요한 채용시험 성적, 입사 후 개발요소 및 인사고과 성적과 승진소요 기간 등의 변수를 동시에 만족하는 최종 표본수가 직종별로 간호직 65명, 의료기술직, 41명, 행정직 67명으로 해당 직종을 대표하기에는 문제가 있을 수 있다. 그러나 대부분의 조직에서 인사자료는 비밀로 취급될 뿐 아니라 채용 시 평가 성적 등은 문서 보존년한의 규정에 따라 일정기간 경과 후 폐기되어 자료의 확보가 현실적으로 불가능한 여건을 감안할 때 사례병원에서 장기간 소장하고 있는 인사파일조사를 통하여 수행한

연구라는데 의미를 부여할 수 있을 것이다. 향후 병원의 설립주체, 규모, 소재지 및 인적자원 관리 등의 특성에 따라 다양한 형태의 병원과 직종을 포함하고 표본의 수를 더 늘여 비교연구를 수행한다면 연구결과의 일반성을 더욱 높일 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 본 연구에서 사용한 채용평가요소 4개와 입사 후 개발요소 4개를 더한 총 8개의 변수가 인사고과 성적의 변이에 대해 32%의 예측력을 가지는 것은 본 연구에서 사용된 변수 외에 다른 예측변수가 추가로 존재할 가능성이 높음을 보여주고 있다. 예를 들어 일반적으로 활용되는 채용평가 요소에는 최종학교 성적, 추천서, 선발시험, 면접, 및 인턴사원제도 등이 있으며 인성검사 등이 활용되기도 한다. 그러나 사례병원에서 활용되는 채용평가 요소는 필기시험(총점, 영어, 전공)과 면접시험으로 한정되어 있으며 보존 자료의 부족으로 위에서 언급한 다양한 채용평가 요소를 모두 고려할 수 없었던 제한점을 가지고 있다. 또한 병원의 조직문화, 승진제도, 물질적 정신적 보상, 근무환경, 개인의 동기부여정도, 인간관계 등이 상호 복합적으로 인사고과 성적에 영향을 미칠 수 있음도 고려하지 못하였다. 향후 본 연구에서 사용된 채용평가 요소와 입사 후 개발요소 뿐 아니라 다양한 변수들을 독립변수로 추가하여 연구를 수행한다면 인사고과 성적에 대한 더욱 예측력이 높은 모형을 개발할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 고종욱, 서영준, 박하영. 직무스트레스와 사회적 지원이 병원종사자들의 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 예방의학회지, 1996; 29(2): 295-309
- 김석환, 중소병원의 교육훈련 개선방안에 관한 연구. 군산대학교 경영행정대학원석사논문. 2003.
- 박인희. 인사관리, 박영사. 1997.
- 서영준. 병원근무자의 직장에착에 관한 연구. 보건행정학회지 1995; 5(2): 173-201
- 서영준. 보험심사간호사의 직무만족과 직장에착에 관한 연구. 2001; 11(1):62-86
- 서영준. 경쟁력 제고를 위한 병원서비스 향상방안. 제 20차 병원리종합학술대회 연제집, 대한병원협회, 2004.
- 신유근. 조직론, 다산출판사. 2002.
- 이성용, 인적자원의 반감기, 한경 Business, 1999.
- 정두채, 병원직원에 대한 지속적인 직무교육훈련, 병원연구, 1988.

정영호, 보건의료인력

조종아, 채용성적과 인사고과에 관한 연구, 성신여자대학, 석사학위논문, 1997

최원자, 간호사 채용 시험성적과 근무성적 상관성 연구, 연세대학교 보건대학원, 석사학위논문, 1994.

최종태. 한국기업 인사관리의 딜레마, 경영사례연구. p. 78. 1989.

한국보건산업진흥원, 병원경영분석, 2001.

Anthony, Q. P. et al., Human Resources Management : A Strategic Approach, 3rd., Fort Worth, TX : Dryden

Ashford, S. J. et al., Content, causes and consequences of job insecurity, Academy of Management Journal, 1989.

Barry, B. J., & James S. B., The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. Journal of Retailing, 1996.

Becker, T. E. et al., Foci and Bases of Employee Commitment: Implication for Job Performance, Academy of Management Journal, 1996.

Burke, M. J., Chester, C. B. & Hurley. A. E., Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment, Journal of Applied Psychology, 1992.

Collins, J. C., & Porras, J. I., Built to Last : Successful Habits of Visionary Companies, NY : Harper Business, 1994.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D., Perceived organizational support, Journal of Applied Psychology, Vol. 71, 1986.

Huber, N. L., Neale, M. A. & Nolthcraft, G. B. Decision bias and personnel selection strategies, Organization behavior and human decision process, vol 40, 1987.

Jackson, T., Organizational Behavior in International Management, 1993.

Mondy, R. W., R. M. Noe, & S. R. Premeaux, Human Resources Management Seventh edition, Prentice Hall, 1999.

Pfeffer, J., Competitive Advantage through People, Harvard Business School Press, 1994.

Pincus, J. D., Communication Satisfaction, Job Satisfaction and Job Performance, Human Communication Research, 1986.

Roethlisberger FJ., & Dickson, WK., Management and The Worker. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938.

Shore, L. M., & Shore, T. H., Perceived organizational support and organizational justice. Organizational, justice, and support: Managing social climate at work: Westport, CT: Quorum Press, 1995.

Steffen, T. M., Determinant of service quality in health care Organization. The University of Wisconsin, Milwaukee, 1992.