

의료기관 종사자의 이직의도에 관한 연구

이선경* · 김정민**

A Study on Turnover Intention of Hospital Workers

Sun-Kyoung Lee* · Jeong-Min Seong**

요 약

본 연구는 의료기관 종사자들의 이직의도 수준을 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 시행되었다. 연구대상은 179명의 의료기관 종사자를 대상으로 선정하였고, 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 다중회귀분석결과, 연령과 교육수준, 경력관리와 조직몰입 요인에서 유의한 영향을 미쳤다. 결론적으로, 이직의도를 감소시키기 위해서는 의료기관의 다양한 경력관리 프로그램 개발과 의료기관 종사자들의 직무몰입도를 높이기 위한 대책이 필요하다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out factors that turnover intention among medical staffs of hospital. The study subjects were 179 medical staffs of hospital and the data were collected using by self-administered questionnaire. As the result of multiple regression analysis the age, education, career management and organizational commitment were statistically significant related with turnover intention. Especially, in order to reduce turnover intention that hospital is development of career management programs and organizational commitment for enhancing the security measures are necessary.

키워드

Career management, Turnover intention, Organizational commitment, Job satisfaction
경력관리, 이직의도, 조직몰입, 직무만족

1. 서론

지구촌 곳곳의 모습은 과학의 발전으로 하루가 다르게 변화하며[1], 이런 변화로 21세기는 삶의 목적이 변화하였고[2] 생활수준 및 삶의 질 향상으로 이어져 건강의 관심과 수명연장에 대한 요구도가 증가됨으로 건강에 대한 관심이 고조되고[3][4], 이는 자연스럽게 의료부문의 변화에도 영향을 미친다. 의료기관은 다양한 직종이 활동하는 노동집약적인 조직이고 여러 전문직 인력이 함께 일하고 있는 조직체이다[5]. 병원을

구성하는 인력들은 특수한 직무를 수행하도록 훈련 받은 전문인들로 구성되어 의료기관은 복잡성을 지닌다[6]. 이는 인적자원의 확보 및 유지가 의료기관 경쟁력의 중요한 요인이 되고 있음을 의미하며, 그럼에도 불구하고 의료기관 종사자들 중 상당수가 다양한 역할담당과 전문직으로서의 성장단계를 거치지 못한 채 이직을 계속하고 있는 실정이다. 따라서 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서는 의료기관 종사자들의 경력을 관리해주어 직무에 만족함으로써 이들이 의료기관 조직에 몰입할 수 있도록 해야한다.

* 주저자 : 경희대학교 예방치과학교실(oks3737@hanmail.net) ** 교신저자 : 서남대학교 치위생학과(hey1girl1@hanmail.net)
접수일자 : 2012. 12. 02 심사(수정)일자 : 2012. 12. 30 게재확정일자 : 2013. 02. 20

경력관리란, 자신과 조직의 욕구가 부합되는 경력 목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 노력하는 일련의 활동을 의미한다. 특히 경력관리는 조직구성원의 조직에 대한 성과를 향상시킬 수 있도록 욕구를 충족시키고 동시에 인적자원개발을 극대화시키는 것이다 [7]. 또한, 직무만족은 개인이 직무 경험을 통하여 느끼는 즐겁고 긍정적인 정서 상태로 보수, 인간관계, 업무자체, 전문적 지위 및 직업적 긍지 등에 대한 긍정적인 지각이며[8], 조직몰입은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려는 태도로 정의된다[9]. 이직현상이 사회 동태적인 모습으로 긍정적인 견해라는 의견도 있지만, 적정 이직수준을 벗어났을 때에는 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 줌으로써 질적으로 우수한 서비스를 제공할 수 없다 [5]. 따라서 의료기관의 병원종사자들의 이직의도 수준에 대한 연구가 필요함을 의미한다. 그동안 이직의도에 대한 연구들에서는 이직의도와 일부의 요인만을 선행변수로 하여 이직의도를 설명하였을 뿐[10], 이직의도에 영향을 미치는 일반적인 특성과 직무관련 변수에 따른 이직의도 수준을 규명한 연구는 미흡한 상황이다. 또한 빠르게 변화하는 의료사회에서 양질의 인력을 확보하고 이들을 효율적으로 관리하는 것이 중요하며, 이를 위해 의료기관 종사자들의 이직에 대한 수준을 조사하여 이직을 최소화시키기 위한 방안을 마련하는 것이 필요하다.

이에 본 연구는 의료기관 종사자들의 일반적인 특성과 직무관련 변수인 경력관리, 직무만족, 조직몰입에 따른 이직의도를 파악하고, 이들의 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 제시하여 의료기관의 효율적인 인력관리로 조직 효과성을 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 본 론

2.1. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울시에 소재한 대학병원 2개소의 병원에 근무하는 의료인 이외의 병원종사자들로써 이들을 대상으로 2주 동안 배부된 200부의 설문지에 성실히 응답한 179명을 최종적인 연구대상자로 선정하였으며, 회수율은 89.5%였다. 연구대상자인 병원

종사자는 진료지원부서(의무기록실, 전산정보과), 행정부(원무부, 인사과, 총무과), 관리부에 종사하는 직원을 의미한다[11].

2.2. 연구도구

본 연구의 설문지는 병원종사자의 이직의도와 관련하여 선행되어진 최하나 등[10]과 박부연과 신지훈 [11]의 신뢰도를 인정받은 연구도구를 참고하고, 수정 및 보완하여 연구목적에 맞게 재구성하였다. 설문지의 구체적인 내용으로는 조사대상자의 일반적인 특성(6 문항)과 이직의도(1문항), 경력관리(6문항), 직무만족(4 문항), 조직몰입(6문항)으로 분류해 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 긍정하는 것을 의미하고, 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α 은 모두 0.7이상으로 나타났다.

2.3. 분석방법

통계적 분석은 SPSS 통계프로그램을 사용하였다. 조사대상자의 일반적 특성은 빈도분석과 백분율로 조사하였고, 일반적인 특성에 따른 이직의도 수준은 Independent t-test 및 One-way ANOVA로 실시한 후 Duncan's multiple range test로 사후검정하여 분석하였다. 직무관련 변수간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficient을 이용하였으며, 이직의도에 영향을 미치는 일반적인 특성과 직무관련 변수는 다중회귀분석을 시행하였다.

III. 결 과

3.1. 조사대상자의 일반적 특성과 이직의도 수준

조사대상자의 일반적 특성과 이직의도 수준을 살펴보면, 평균 2.09점으로 나타났다. 성별에서 '남성' 2.16점으로 '여성' 2.08점보다 높게 나타났으며($p=0.008$), 연령에서는 '20-29' 2.60점으로 가장 높게 조사되어($p=0.001$), 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 교육수준에서는 '전문대졸 이하' 2.20점($p=0.004$), 근무경력은 '5년 이하' 2.39점으로 각각 높게 나타났다($p=0.038$). 결혼상태별 이직의도는 '미혼' 2.20점, '기혼' 2.04점으로 나타났고($p<0.001$), 직장이동 경험은 '있다' 3.15점, '없다' 1.69점으로 직장이동 경험이 있었던 경우가 통

표 1. 조사대상자의 일반적 특성과 이직의도 수준
Table 1. General characteristics and turnover intention level

항목	전체		이직의도 Mean±SD	p-값*
	N	%		
전체	179	100.0	2.09±0.76	
성별				
남성	43	25.1	2.16±0.19	0.008
여성	136	74.9	2.08±0.96	
연령				
20-29	31	17.3	2.60±1.02 ^a	0.001
30-39	108	60.3	2.16±0.99 ^a	
40-49	35	19.6	2.00±0.08 ^a	
50≤	5	2.8	0.74±0.85 ^b	
교육수준				
전문대졸 이하	89	49.7	2.20±0.16	0.004
대졸	80	44.6	2.04±0.92	
석사졸 이상	10	5.7	2.00±0.10	
근무경력(년)				
≥5	90	50.2	2.39±0.94	0.038
6-10	44	24.8	2.30±0.12	
11-15	23	12.8	1.95±0.94	
16≤	22	12.2	1.86±0.08	
결혼상태				
미혼	108	60.3	2.20±0.16	<0.001
기혼	71	39.7	2.04±0.92	
직장이동 경험				
있다	51	28.5	3.15±0.88	<0.001
없다	128	71.5	1.69±0.74	

계적으로 유의하게 높았다(p<0.001)(표 1).

3.2. 직무관련 변수간의 상관관계

이직의도, 경력관리, 직무만족, 조직몰입의 상관관계에서 이직의도와 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 갖는 변수는 경력관리, 직무만족, 조직몰입으로 나타났고, 그 중 조직몰입이 r=-0.613으로 가장 높

은 음(-)의 관계로 나타난 반면, 경력관리와 조직몰입은 r=0.657로 가장 높은 양(+)의 상관관계를 보였다(표 2).

3.3. 이직의도에 영향을 미치는 일반적인 특성

이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 이직의도를 종속변수로, 연구대상자의 일반적인 특성

표 2. 직무관련 변수간의 상관관계
Table 2. Correlation between job related variables

	이직의도	경력관리	직무만족	조직몰입
이직의도	1			
경력관리	-0.238**	1		
직무만족	-0.349**	0.496**	1	
조직몰입	-0.613**	0.657**	0.526**	1

** p<0.01

표 3. 이직의도에 영향을 미치는 일반적인 특성
Table 3. General characteristics affecting the turnover intention

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	p-값	공차한계	VIF
	B	S.E	β				
상수	2.962	0.616		4.807	0.000		
성별	0.126	0.161	0.061	0.779	0.437	0.896	1.117
연령	-0.099	0.156	-0.078	0.638	0.041	0.373	2.684
교육수준	-0.028	0.119	-0.019	-0.236	0.013	0.834	1.199
근무경력	-0.176	0.106	-0.212	-1.654	0.100	0.336	2.976
결혼상태	0.089	0.158	0.054	0.566	0.572	0.614	1.630
직장이동 경험	-0.049	0.152	-0.025	-0.321	0.749	0.901	1.110

종속변수=이직의도, $R^2=0.158$, Adj $R^2=0.136$, $F=6.966$, $p=0.000$

을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 시행하였다. 이직의도에 대한 일반적 특성의 범주형 척도를 (표 1)의 빈도수와 유의수준을 참고하여 이분형으로 코딩 변경하여 재분석하였다. 연령은 '35세 미만'과 '35세 이상'으로, 교육수준은 '전문대졸 이하'와 '대학교 졸업이상', 근무경력은 '5년 이하'와 '6년 이상'으로 이분형하였다. 공차한계와 VIF 값을 이용하여 다중공선성을 검정한 결과, 공차한계가 0.10보다 크며, VIF 값이 10보다 작으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 모형의 설명력을 나타내는 결정계수 (R^2)는 0.158로 종속변수인 이직의도를 15.8% 설명하고 있는 것으로 나타났다. 분산분석 결과, 회귀모형은 유의하게 조사되었으며($F=6.966$, $p=0.000$), 회귀식이 종속변수를 설명하는데 유용함을 보였다.

일반적인 특성 중 '연령'과 '교육수준'이 이직의도에 영향을 미치며, 이는 '연령'과 '교육수준'이 높을수록

이직의도는 감소하는 것으로 분석되었고, '교육수준'보다 '연령'이 이직의도에 더 많은 영향을 미쳤음을 알 수 있다(표 3).

3.4. 이직의도에 영향을 미치는 직무관련 변수

이직의도에 영향을 미치는 직무관련 변수를 확인하기 위해 이직의도를 종속변수로, 경력관리, 직무만족, 조직몰입을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 시행하였다. 직무관련 변수들의 범주형 척도인 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '그렇다', '매우 그렇다'를 '그렇지 않다'와 '그렇다'로 이분형 하고, 재코딩하여 분석 후 결과를 얻었다. 공차한계와 VIF 값을 이용하여 다중공선성을 검정한 결과, 공차한계가 0.10보다 크며, VIF 값이 10보다 작으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 모형의 설명력을 나타내는 결정계수 (R^2)는 0.389로 종속변수인 이직의도

표 4. 이직의도에 영향을 미치는 직무관련 변수
Table 4. Job related variables affecting the turnover intention

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	p-값	공차한계	VIF
	B	S.E	β				
상수	4.643	0.229		20.297	0.000		
경력관리	-0.180	0.094	-0.151	1.901	0.048	0.537	1.863
직무만족	-0.146	0.099	-0.120	-1.478	0.141	0.515	1.940
조직몰입	-0.633	0.071	-0.625	-8.876	0.001	0.684	1.463

종속변수=이직의도, $R^2=0.389$, Adj $R^2=0.379$, $F=38.263$, $p=0.000$

를 38.9% 설명하고 있는 것으로 나타났다. 분산분석 결과, 회귀모형은 유의하게 조사되었으며($F=38.263$, $p=0.000$), 회귀식이 종속변수를 설명하는데 유용함을 보였다.

직무관련 변수 중 ‘경력관리’와 ‘조직몰입’이 이직의도에 영향을 미치며, 이는 ‘경력관리’와 ‘조직몰입’이 높을수록, 이직의도는 감소하는 것으로 분석되었고, ‘경력관리’보다 ‘조직몰입’이 이직의도에 더 많은 영향을 미쳤음을 알 수 있다(표 4).

IV. 고찰

의료종사자들의 이직으로 인해 발생하는 여러 가지 부정적인 측면을 고려해 볼 때, 이직관리는 의료분야에서 꼭 해결해야 할 중요한 과제라고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 의료종사자들의 일반적인 특성과 직무관련 변수에 따른 이직의도 수준을 파악 및 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 분석하여, 이직의도를 감소시킬 수 있는 기초자료를 제공하고자 수행하였다.

연구결과를 살펴보면 첫째, 조사대상자의 이직의도 수준은 평균 2.09점으로 나타났다. 이는 어느 정도 이직의도가 있는 것으로서 병원종사자의 이직의도에 대해 5점 척도로 조사한 김태수[5]의 연구결과인 3.42점과도 크게 차이가 나지 않아 본 연구결과와 일맥상통하였다. 또한 일반적 특성에 따른 이직의도 수준에서는 ‘20-29세’가 2.60점으로 가장 높았으며, 연령이 증가됨에 따라 이직의도가 낮아지는 것으로 확인되었다. 이는 다른 연령층보다 20대에서 이직의도가 높게 나타난 전윤희[12]의 연구결과와 일치하였다. 이것은 다른 연령층에 비해 20대는 직장에 적응한 기간이 짧았기 때문이라고 판단된다. 학력에 따른 이직의도 수준은 ‘전문대졸 이하’에서 2.20점으로 가장 높게 조사되었으며, 치과위생사를 대상으로 한 최하나 등[10]과 유치원 교사를 대상으로 연구한 소병만[13]의 연구결과와도 비슷하게 나타났다. 결혼여부에 따른 이직의도 수준에서는 ‘미혼’ 2.20점, ‘기혼’ 2.04점으로 미혼에서 이직의도가 높게 나타났으며, 윤미숙 등[14]은 혼인상태가 이직의도에 영향을 미친다고 하여 본 연구결과를 뒷받침한다고 판단된다.

둘째, 직무관련 변수간의 상관관계에서는 이직의도

와 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 갖는 변수는 경력관리, 직무만족, 조직몰입으로 나타났다. 이는 조선배 등[15]과 권정숙[16], 강여진[7]의 경력관리와 직무만족, 조직몰입을 강조한 연구들과 일맥상통함을 보였다. 따라서 병원종사자들의 경력관리 증진을 위해 교육훈련 또는 직무나 관심사항에 대한 각종 소모임 등의 프로그램을 활성화하며, 의료기관 조직차원에서 병원 종사자들에게 조직에 몰입할 수 있도록 개인특성에 맞는 업무할당 및 보직관리의 필요성이 있다고 사료된다.

셋째, 이직의도에 영향을 미치는 일반적인 특성의 관련요인은 ‘연령’과 ‘교육수준’이 유의하게 영향을 미치는 요인으로 분석되었고, ‘연령’이 많고 ‘교육수준’이 높을수록 이직의도는 감소하는 것으로 나타났다. 이는 연령과 교육수준이 높을수록, 직장에 적응한 기간이 길며 자신의 직무나 조직에 대한 애착이 높다는 연구결과와 일치한다[10].

마지막으로, 이직의도에 영향을 미치는 직무관련 변수로는 ‘경력관리’와 ‘조직몰입’이 유의하게 영향을 미치는 요인으로 분석되었고, ‘경력관리’와 ‘조직몰입’이 높을수록 이직의도가 감소한다는 것을 알 수 있다. 경력관리는 조직구성원의 새로운 기술을 개발하여 조직의 성과를 향상시킬 수 있도록 다양한 경력경험을 통해 경력성장 욕구를 충족시키고 동시에 조직은 경력개발을 형성하는 실제적인 현장으로서 인적자원개발을 극대화시켜 개인과 조직의 욕구를 조화시키는 것을 의미한다[7]. 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 경력관리는 이직의도를 감소시킨다는 선행연구[17]와 본 연구의 견해가 일치하는 것으로 해석된다. 또한 조직몰입은 개인이 조직에 대하여 갖는 태도로 구성원들이 조직의 가치나 목표를 수용하려는 신념, 조직에 대한 애착심의 정도를 의미한다[18]. 조직구성원이 조직에 몰입하면 자신의 직업과 관련된 지식습득 및 기술개발에 더욱 집중하기 때문에 이직률이 낮아지고, 조직에 대하여 애착심이나 충성심을 갖고 조직의 성과를 극대화 시킬 뿐만 아니라, 이직의도를 감소시키는 중요한 요인이 된다는 점에서 매우 의미가 크다[19]. 이러한 조직몰입을 통한 이직의도를 낮추기 위한 방안으로는 개인의 특성과 부서의 특징, 직장 동료와의 원만한 관계 등 조직관련 요인들을 관리하여 의료종사자들의 업무에 대한 자부심과 성취감을 가질

수 있도록 도와주는 의료기관의 대책이 필요하다고 사료된다.

이상의 결과를 종합해 보면, 의료기관에서는 조직구성원들의 유대를 강화시키는 노력을 해야 할 것이며, 더 좋은 직장의 취업기회에도 쉽게 흔들리지 않도록 의료종사자들을 배려해 주는 등 이직의도를 낮추기 위한 방안이 마련되어야 한다[10]. 또한 의료종사자들의 이직의도 수준을 최소화시키고 양질의 인력을 확보함으로써 경영성과를 높이기 위한 조직관리 차원의 대책 마련 또한 시급한 것으로 판단된다.

본 연구는 일부 병원의 의료종사자를 대상으로 선정하였기에 일반화하기에는 다소 무리일 수 있다는 한계가 있다. 그러나 이들의 일반적인 특성과 직무관련 변수에 따른 이직의도 수준을 조사하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 연구였다는데 의미가 있으며, 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 제시하고자 하는 연구목적에 적합한 연구라 사료된다. 향후 연구에서는 좀 더 폭 넓은 대상자를 선정할 연구가 필요할 것으로 검토된다.

V. 결론

본 연구는 서울시에 소재한 대학병원 2개소의 병원에 근무하는 의료인 이외의 병원종사자들 179명을 대상으로 이들의 일반적인 특성과 직무관련 변수에 따른 이직의도 수준을 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 연구함으로써, 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 실시되었다.

1. 일반적 특성과 이직의도 수준은 남성이 여성에 비해($p=0.008$), 연령이 낮을수록($p=0.001$), 교육수준이 낮을수록($p=0.004$), 근무경력이 짧을수록($p=0.038$), 결혼상태가 미혼이며($p<0.001$), 직장이동 경험이 있을 때($p<0.001$) 이직의도 수준이 통계적으로 유의하게 높았다.

2. 직무관련 변수간의 상관관계 분석결과, 이직의도와 조직몰입에서 가장 높은 음(-)의 상관관계($r=-0.613$)로 나타났다.

3. 이직의도에 영향을 미치는 일반적 특성 요인으로

는 연령($\beta=-0.078$)이, 직무관련 변수 요인에서는 조직몰입($\beta=-0.625$)이 가장 큰 영향을 미치는 요인이었다.

이상을 종합해 보면, 의료기관 종사자의 조직몰입도가 향상될 수 있는 대책이 필요하며, 이는 결과적으로 이직률 감소로 연결되어 의료기관의 생산성과 효율성을 증대시키며, 나아가 환자에 대한 질 높은 의료서비스 창출로 이어질 것으로 본다.

참고 문헌

- [1] 김범준, “버퍼 크기 기반 자동재전송 프로토콜의 재전송 지속성 제어”, 한국전자통신학회논문지, 6권, 4호, pp. 487-492, 2011.
- [2] 최지연, “문화도시조성사업이 지역경제에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국전자통신학회논문지, 7권, 2호, pp. 365-373, 2012.
- [3] 지민경, “성인의 흡연과 치주질환의관련성-2009년 국민건강영양조사 자료-”, 한국전자통신학회논문지, 7권, 4호, pp. 917-924, 2012.
- [4] 김정자, 김진, “고령세대의 환경과 헬스 케어 시스템 주택에 관한 연구”, 한국전자통신학회논문지, 7권, 4호, pp. 925-930, 2012.
- [5] 김태수, “의료기관 종사자의 교육수요와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향”, 한양대학교 대학원 석사학위 논문, 2005.
- [6] 김태수, 조미경, “임상간호사의 이상적, 실제적인 역할인식과 불일치 정도”, 충남의대잡지, 22권, 1호, pp. 49-67, 1995.
- [7] 강여진, “공무원의 경력관리가 경력만족 및 경력몰입에 미치는 영향”, 한국행정연구지, 20권, 3호, pp. 231-271, 2011.
- [8] 손운선, “병원행정직 종사자의 직무만족도에 관한 연구”, 원광대학교 대학원 석사학위 논문, 2001.
- [9] 이상미, 김홍국, “간호사의 경력지향성과 조직몰입에 관한 연구”, 한국인적자원관리학회지, 17권, 1호, pp. 151-171, 2010.
- [10] 최하나, 임순연, 조용식, “치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인”, 한국치위생학회지, 10권, 6호, pp. 973-981, 2010.
- [11] 박부연, 신지훈, “병원근로자들의 역할인식과 직무만족과의 관련성”, 한국전자통신학회논문지, 7권, 5호, pp. 1197-1203, 2012.
- [12] 전윤희, “개인의 고용불안 지각과 조직의 경영

- 관리가 이직의도에 미치는 영향”, 한양대학교 대학원 석사학위 논문, 2010.
- [13] 소병만, “유치원 교사의 이직의도에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문, 1998.
- [14] 윤미숙, 이경희, 최미숙, “치과위생사의 이직요인에 대한 조사연구”, 치위생과학회지, 6권, 1호, pp. 11-17, 2006.
- [15] 조선배, 김석영, 변정우, “개인의 경력관리가 경력만족 및 경력몰입에 미치는 영향”, 서비스경영학회지, 11권, 3호, pp. 117-135, 2010.
- [16] 권정숙, “조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향”, 조직과 인사관리연구, 34권, 4호, pp. 87-109, 2010.
- [17]정은미, “경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중조절효과에 관한 연구”, 한국인사조직학회지, 9권, 1호, pp. 217-263, 1997.
- [18] 양형교, “호텔직원의 조직후원인식이 조직유효성에 미치는 영향”, 세종대학교 대학원 석사학위 논문, 2009.
- [19] 김기영, 정원균, “치과(병)의원 인적자원의 관리 및 개발이 치과위생사의 이직의도에 미치는 영향”, 대한구강보건학회지, 34권, 4호, pp. 505-515, 2010.

저자 소개



이선경(Sun-Kyoung Lee)

2009년 경희대학교 대학원 치의학과 졸업(치의학석사)

2012년 경희대학교 대학원 치의학과(치의학박사 수료)

2010년~현재 드림치과기공소

※ 관심분야 : 치과기공학, 구강보건학



성정민(Jeong-Min Seong)

2008년 연세대학교 대학원 보건의료법학과 졸업(보건학석사)

2012년 경희대학교 대학원 치의학과 졸업(치의학박사)

2010년~현재 서남대학교 치위생학과 교수

※ 관심분야 : 임상치위생학, 의료법규