

대학병원 직원들의 교육훈련 수용정도에 대한 차이 분석

조덕영‡
부산대학교 의학전문대학원

The Analysis on the Differences in Educational Training Reactions in the University Hospital's Staff

Duk-Young Cho‡
School of Medicine Pusan National University

<Abstract>

This study analyzed the differences for educational training demographic characteristics and provides basic information for efficient education.

The meaningful results of this study were as follows. First for gender, seven-factors except for education satisfaction had significant differences.

Second for age, five-factors education performance, education satisfaction, professionalism, diversity, and education had significant difference.

Third, for occupation and position, eight-factors had significant differences. We realized that senior staff of Grade 3 or above had the highest level in six-factors education concentration, education performance, education satisfaction, motivation, professionalism and diversity.

Finally, for employment period, six factors except for professionalism and motivation had significant differences.

Key Words : Educational Training Program, Social Demographic Characteristics, Difference Analysis

* 본 연구는 2013년도 부산대학교병원 임상연구비 지원으로 이루어 졌음.

‡ Corresponding author : Duk-Young Cho(dycho@pusan.ac.kr) School of Medicine Pusan National University

• Received : Nov 5, 2014

• Revised : Nov 24, 2014

• Accepted : Dec 19, 2014

I. 서론

조직의 경영에 있어 인적자원은 조직체의 가장 중요한 자원이라 할 수 있으며, 조직의 장기적인 경영성과는 인적자원을 얼마나 효율적으로 활용하는가에 달려 있다고 하여도 과언이 아니다[1].

그래서 많은 조직들이 교육의 효과가 성과와 밀접하게 연계되어 있기 때문 교육훈련에 대한 투자를 아끼지 않고 있으며[2], 조직이 그 지속가능성을 보장받기 위해서는 지속적으로 교육훈련을 통한 학습조직화도 요구되고 있다[3].

2000년 이후 병·의원의 경영에 있어 '병·의원은 도산하지 않는다' 라는 말이 무색 할 정도로 병·의원의 도산이 급격하게 증가하기 시작하였으며, 이러한 도산의 주요 원인으로는 지속적으로 증가하고 있는 인건비에 대한 부담 가중, 낮은 의료보험수가, 의료기관 간의 경쟁격화 등에 기인한다고 볼 수 있다.

병원조직에 있어 교육훈련은 병원의 조지문화의 개선 뿐 만 아니라 구성원의 업무역량을 향상시켜 무한 경쟁시대에 생존하기 위한 핵심과제로 인식되고 있다[1].

이러한 환경적인 요인으로 인해 의료기관들은 병원경쟁력을 강화하기 위해 조직원에 대한 체계적인 교육훈련을 실시해야 한다는 공감대를 형성시키고 있다[3].

특히 병원의 정점에 있다고 할 수 있는 대학병원의 경우, 교육, 연구, 진료 등을 효율적으로 수행하기 위해 직종간의 협력이 대단히 중요하다 할 수 있으므로 교육훈련을 통해 이러한 사항이 달성되도록 할 필요가 있다[2].

그러나 여전히 소위 빅5라 불리는 대형 종합병원을 제외하고는 대학병원마저도 조직의 전략목표나 성과목표와 연계한 교육훈련을 조직화하고 설계하여 수행할 수 있는 전문적인 교육조직인력과 체계를 갖추지 못하고 있는 실정이다.

이와 같은 상황에서 본 연구는 지방을 거점으로 하고 있는 한 대학병원 직원들을 대상으로 그들이 받고 있는 교육훈련에 대해 어떠한 인식을 가지고 있으며, 교육의 성과는 어느 정도로 느끼고 있는지를 인구통계학적 변수(각 직군별, 연령별 근무기간별 등)를 중심으로 분석함으로써 열악한 교육환경 조직체계 속에서도 보다 효율적인 교육을 할 수 있는 기본적 정보를 제시하여 병원의 경영성과를 제고하는데 일조하는데 그 목적을 두고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2013년 11월 1일부터 11월 8일까지 부산광역시에 소재하고 있는 대학병원을 대상으로 의사직종을 제외한 모든 직종에서 근무하는 1,311명의 직원을 대상으로 하여 설문하였으며, 회수된 1,311부의 설문지 중 31부는 일부 누락된 내용이 있어 최종적인 분석에는 1,280부(97.63%)의 자료가 분석에 사용되었다.

2. 연구도구 및 분석방법

본 연구를 위한 설문 항목구성과 관련한 선행연구는 그다지 많이 존재하지는 않아, 중소병원 교육훈련 관련연구[1], 우리나라 종합병원 직원을 대상으로 한 교육훈련 관련 연구[3] 및 대학병원종사자들의 교육훈련관련 연구[4]를 참조하여 설문내용을 작성하였다.

참조한 주요 관련 항목은 교육훈련의 내용, 교육훈련의 방법, 교육목표, 교육 참석, 동기부여, 조직에 대한 공헌, 인사고과 반영, 개인목표 달성, 상사나 동료의 도움 정도, 경영진의 관심도, 교육만족도 등을 들 수 있다.

상기 연구들을 참조하여 본 연구의 목적을 달성

하기 위해 상기 내용을 활용하여 교육훈련과 관련된 26개 설문 항목을 이용하여 설문하였으며, 26개 설문 항목에 대해 본 연구의 효율적 수행을 위해 공통성이 있는 설문을 중심으로 8개 하위 집단(교육집중, 교육성과, 교육만족, 동기유발, 전문성, 다양성, 반복성, 교육시간)으로 분류하였으며, 8개 집단에 대한 설문항목은 다음과 같다.

교육집중 : 업무역량 교육증대, 교육기회 확대, 직무관련 교육 강화, 리더십 교육 확대, 개인역량 교육 확대

교육성과 : 업무수행 능력 있음, 업무기술 숙지 정도, 업무숙련도, 새로운 업무에 대응가능, 교육의 가치와 의미

교육만족 : 단순하나 지루하지 않음, 업무 외 역량향상 도움, 정신적 가치 향상에 도움, 교육내용의 만족도, 교육시간 보상 잘 받음

동기유발 : 상사가 나의 교육에 관심 있음, 교육 태도를 평가에 반영, 교육중요성

전문성 : 업무역량 향상에 도움, 업무관련 교육이 많음

다양성 : 직종별로 필수교육 선택, 교육내용구분
반복성 : 다양하며 반복적인 내용, 동일한 내용의 교육이 많음

교육시간 : 연간 교육시간이 많음, 투자한 공부시간이 많음

대상자의 인구사회학적 특성에 대해서는 일반적으로 사용되어 온 성별, 연령별, 직군별, 직급별, 근무기간별로 구분하여 총 5개 항목으로 구성하였으며, 이들 특성 요인을 중심으로 비교분석 하였다.

수집된 자료에 대한 분석은 SPSS 통계 프로그램 21.0을 사용하여 분석하였으며, 연구 목적을 달성하기 위한 분석방법으로는 표본의 인구사회학적 특성에 대한 분포를 제시하기 위하여 빈도분석을 사용하였다.

그리고 설문의 내용과 구성에 대한 타당성과 신

뢰도를 위해 요인분석과 크론바하 알파계수를 통한 신뢰도 분석을 행하였다.

다음으로 인구사회학적 특성별 차이분석을 위해 t-test와 ANOVA분석(분산분석)을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 인구사회학적 특성에 따른 빈도분석결과

분석 자료에 대한 인구사회학적 특성에 대한 현황은 <Table 1>과 같다. 먼저 응답인원에 대한 성별 분포를 보면 남성 228명(17.8%), 여성1,052명(82.2%)으로 병원조직의 특성상 여성의 비율이 압도적으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

연령별 분포의 경우는 20대 550명(43.0%), 30대 449명(35.1%), 40대 168명(13.1%), 50대 이상이 113명(8.8)으로 나타나 20대·30대가 응답인원의 약 78%정도를 차지하였다. 다음으로 직군별 분포를 보면, 간호직 55.7%(713명), 보건직 16.6%(213명), 원무행정직 12.1%(155명) 순으로 나타났다.

그리고 직급별 분포에서는 5급 29.4%(377명), 기타직급 26.1%(334명), 4급 24.6%(315명) 순으로 많이 응답하였다. 마지막으로 근무기간별 분포는 1년 미만이 9.2%로 10% 미만의 점유율을 보였지만 전반적으로 14%-20%의 비교적 고른 분포를 보여주었다.

2. 조사도구에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구에서 사용된 설문 항목들이 연구목적에 잘 달성할 수 있도록 구성되어 있는지를 위해 주 성분 요인분석을 실시한 결과 초기 고유값(Eigen Value)이 1보다 큰 요인이 8개 추출되었다.

이들 요인에 대해 회전된 성분행렬을 이용하여¹⁾ 26개 문항을 8개 요인으로 구분되었는데, 회전된 성분행렬 분석 결과를 보면, 변수의 조작적

정의와 해당 항목이 모두 적합하게 요인으로 적재되어 있음을 알 수 있고 요인적재량도 모두 0.4이상으로 나타나 의미 있는 것으로 받아들여진다고 할 수 있다. 그리고 이들 요인에 대한 신뢰도는 <Table 2>에 크론바하 알파 계수로 제시되었다.

<Table 1> General characteristics of participants (N=1,280)

	Variable	N	%
Gender	Male	228	17.8
	Female	1052	82.2
Age	20~29	550	43.0
	30~39	449	35.1
	40~49	168	13.1
	50부	113	8.8
	Nurse	713	55.7
Occupation	Pharmacist	24	1.9
	Nurse's aide	81	6.3
	Health service post	213	16.6
	Hospital administration	155	12.1
	Others	94	7.4
Position	3부	143	11.2
	4	315	24.6
	5	377	29.4
	6	111	8.7
	Others	334	26.1
Employment period	<1	117	9.2
	1 - <3	259	20.2
	3 - <5	242	18.9
	5 - <10	261	20.4
	10 - <15	183	14.3
	부15	218	17.0

<Table 2>는 요인분석 및 신뢰도 분석 결과를 제시하고 있다. 먼저 요인분석 결과를 보면, 교육 집중 관련 5개 문항(요인1: 업무역량 교육증대, 교육기회 확대, 직무관련 교육 강화, 리더십 교육 확대, 개인역량 교육 확대), 교육성과 관련 5개 문항(요인2: 업무수행 능력 있음, 업무기술 숙지 정도,

업무숙련도, 새로운 업무에 대응가능, 교육의 가치와 의미), 교육만족 관련 5개 문항(요인3: 단순하거나 지루하지 않음, 업무 외 역량향상 도움, 정신적 가치 향상에 도움, 교육 내용의 만족도, 교육시간 보상 잘 받음), 동기유발 관련 3개 문항(요인4: 상사가 나의 교육에 관심 있음, 교육태도를 평가에 반영, 교육중요성), 전문성 관련 2개 문항(요인5: 업무역량 향상에 도움, 업무관련 교육이 많음), 다양성 관련 2개 문항(요인6: 직종별로 필수교육 선택, 교육내용구분), 반복성 관련 2개 문항(요인7: 다양하며 반복적인 내용, 동일한 내용의 교육이 많음), 교육시간 관련 2개 문항(요인8: 연간 교육시간이 많음, 투자한 공부시간이 많음)등 8개 요인으로 구분되었음을 제시하였다.

각 요인별 신뢰도는 크론바하 알파 값으로 제시되어 있는데, 교육집중(요인1) 0.829, 교육성과(요인2) 0.837, 교육만족(요인3) 0.707, 동기유발(요인4) 0.678, 전문성(요인5) 0.633, 다양성(요인6) 0.754, 반복성(요인7) 0.729, 교육시간(요인8) 0.607로 모두 0.6이상으로 나타나 도구의 신뢰도는 적절한 것으로 나타났다.

3. 특성별 차이분석 결과

<Table 3>은 연구대상자의 인구사회학적 특성을 중심으로 요인별 차이분석 결과를 제시하고 있다.

먼저 성별에 대한 차이분석 결과를 보면, 교육 집중(요인1)의 t값이 3.77, 교육성과(요인2)의 t값이 3.23, 전문성(요인5)의 t값이 6.17, 다양성(요인6)의 t값이 2.92, 교육시간(요인8)의 t값이 5.40으로 5개 요인은 통계적 수준 1%(p<0.01)에서 유의적인 차이를 보여주었고, 교육만족(요인3) 과 동기유발(요인4)의 t값은 각각 2.39와 2.02로 통계적 수준 5%(p<0.05)에서 유의적인 차이를 보여주었다. 그러나 교육만족(요인3)의 t값은 1.79로 통계적 수준에서 유의적인 차이를 보이지 못하였다.

1) KMO와 Bartlett 검정결과 KMO값이 0.861로 요인분석을 위한 변수선택이 좋은 것으로 보이고, Bartlett 구형성 검정의 유의확률이 0.000으로 나타나 변수들 간의 상관계수가 통계적으로 의미가 있어 동 항목을 이용한 요인분석은 적합하다고 할 수 있다.

<Table 2> Verification of validity and reliability of items for measurement

Contents of question	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
reinforcement of job connection training	.844	.043	.069	.018	.016	.086	-.019	-.072
reinforcement of leadership training	.798	.094	.159	.116	.041	.023	-.010	.006
reinforcement of individual ability	.731	.116	.026	.040	.101	.184	.035	.004
expansion of educational opportunities	.721	.044	.154	-.046	.072	.068	-.022	-.155
expansion of work capacity education	.584	.051	.136	.104	-.017	.342	-.069	-.080
degree of work skill acquisition	.055	.864	-.008	.009	-.013	.038	.019	.043
capacity of task performance	.083	.851	.012	.056	.010	.056	-.007	.038
work skills	.061	.815	.086	.023	.033	.134	.102	.029
reaction capability of new work	.080	.815	.051	-.002	-.020	.073	.028	.073
value and meaning of education	.277	.423	.194	.200	.400	.093	-.119	.027
non-occupational ability improvement	.111	.015	.678	.017	-.219	-.091	-.072	.0374
improvement of a spiritual value	.116	.124	.646	.059	.297	.088	-.125	.037
simple and anti-boredom	.082	.030	.643	.046	.058	.073	.103	-.119
compensation of educational time	.161	-.036	.631	.142	.112	.008	-.032	-.289
satisfaction of educational content	.157	.120	.601	.153	.339	.056	-.108	-.133
assessment reflection of educational attitude	.082	.055	.154	.857	.085	-.001	.024	.076
superior attention of education	.023	.009	.065	.842	.103	.081	.000	.096
importance of education	.451	.109	.154	.466	.243	.037	-.012	-.150
numerous task related education	.034	-.053	.075	.125	.839	-.035	.041	.043
occupational ability improvement	.153	.025	.415	.114	.662	.007	-.013	.155
choice of required education in job class	.233	.120	.074	.034	-.005	.840	-.002	.035
division of education contents	.226	.175	.024	.050	.007	.831	.037	-.016
various and repetitive contents	-.050	.039	.067	.028	.011	.027	.888	.091
education of numerous similar content	.007	.063	-.158	-.013	-.017	-.006	.863	.094
numerous infusion of study time	-.096	.096	.023	.066	.174	-.055	.063	.786
annual education operating hours	-.186	.093	-.248	.084	-.020	.093	.164	.710
Eigen Value	5.521	2.977	2.352	1.770	1.358	1.165	1.084	1.010
Proportion(%)	21.235	11.452	9.045	6.806	5.222	4.482	4.168	3.886
Cronbach' alpa	.829	.837	.707	.678	.633	.754	.729	.607

그리고 교육집중, 교육성과, 다양성에서 남성이 여성보다 높게 나타났고, 동기유발, 전문성, 반복성, 교육시간에서는 여성이 남성보다 높게 나타났다.

연령별 차이분석 결과에 대해 살펴보면, 교육성과(요인2)의 F값이 54.56, 교육만족(요인3)의 F값이 11.42, 전문성(요인5)의 F값이 4.33, 다양성(요인6)의 F값이 9.14로 나타나 4개 요인에서 통계적 수준 1%($p<0.01$)에서 유의적인 차이를 보여주었고, 교육집중(요인1)은 F값이 3.41로 통계적 수준 5%($p<0.05$)에서 유의적인 차이를 보여주었다. 그러나 동기유발(요인4), 반복성(요인7), 교육시간(요인8)의 F값이 각각 0.73, 0.42, 2.01로 통계적 수준에서 유의적인 차이를 제시하지 못하였다.

유의적인 차이를 보인 요인의 경우 교육집중과 전문성은 30대, 교육성과와 교육만족은 50대 이상, 다양성은 40대에서 가장 높은 평균값을 나타내었다.

직군별 차이분석 결과를 살펴보면, 교육집중(요인1)의 F값이 6.13, 교육성과(요인2)의 F값이 6.05, 교육만족(요인3)의 F값이 7.52, 동기유발(요인4)의 F값이 7.23, 전문성(요인5)의 F값이 28.15, 반복성(요인7)의 F값이 3.93, 교육시간(요인8)의 F값이 29.50으로 7개 요인에서 통계적 수준 1%($p<0.01$)에서 유의적인 차이를 보여주었고, 다양성(요인6)의 F값은 2.82로 통계적 수준 5%($p<0.05$)에서 유의적인 차이가 나타나 직군별 분석의 경우 8개요인 모두에서 유의적인 차이가 있음을 제시하였다.

동기부여와 전문성, 반복성, 교육시간에서는 간호직군이 가장 높은 평균값을 나타내었으며, 교육집중은 기타직군, 교육성과와 교육만족에서는 원무 및 행정직군, 다양성은 보건직군에서 가장 높은 평균값을 보여주었다.

다음으로 직급별 차이분석에 대한 결과를 살펴보면, 교육집중(요인1)의 F값이 9.33, 교육성과(요인2)의 F값이 31.95, 교육만족(요인3)의 F값이 9.17,

동기유발(요인4)의 F값이 4.71, 전문성(요인5)의 F값이 5.52, 다양성(요인6)의 F값이 12.85, 반복성(요인7)의 F값이 5.91, 교육시간(요인8)의 F값이 26.95로 8개요인 모두 통계적 수준 1%($p<0.01$)에서 유의적인 차이를 보여주었다.

세부적으로 보면, 교육집중, 교육성과, 교육만족, 동기유발, 전문성, 다양성 등 6개 요인에서 3급 이상 직원의 평균값이 가장 높은 것으로 나타났고, 반복성과 교육시간은 4급 직원에서 가장 높은 평균값을 보여주었다.

마지막으로 근무기간별 차이분석을 살펴보기로 한다. 8개요인 중 교육집중(요인1)의 F값이 3.99, 교육성과(요인2)의 F값이 48.88, 교육만족(요인3)의 F값이 9.56, 다양성(요인6)의 F값이 8.13, 반복성(요인7)의 F값이 5.92, 교육시간(요인8)의 F값이 11.53으로 6개 요인에서 통계적 수준 1%($p<0.01$)에서 유의적인 차이를 보여주었으나, 동기유발(요인4)의 F값이 1.22, 전문성(요인5)의 F값이 1.99로 통계적 수준에서 유의적인 차이를 제시하지 못하였다.

세부적으로 보면, 교육집중 동기유발의 경우 1년 미만의 직원, 교육성과의 경우 15년 이상의 직원, 교육만족의 경우 1년 미만과 15년 이상의 직원, 다양성의 경우 10년 이상 15년 미만의 직원, 반복성과 교육시간의 경우 3년 이상 5년 미만의 직원, 교육시간의 경우 4급 직원에서 각각 가장 높은 평균값을 보여주었다.

4. 주요변수들의 상관관계 및 회귀분석 결과

<Table 4>는 8개 요인으로 분류된 변수들에 대한 상관분석을 실시한 결과를 제시하고 있다. 분석 결과를 보면, 교육집중과 반복성, 교육성과와 다양성, 교육성과와 지속성 그리고 다양성과 지속성 및 다양성과 교육시간의 경우를 제외하고는 모든 변수들과 1%의 통계적 수준에서 유의적인 상관관계를 보여주었다.

<Table 3> Differences on social demographic characteristics (N=1,280)

Variables	Component							
	education concentration		education performance		education satisfaction		motivation	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Sex	t=3.77**		t=3.23**		t=1.79		t=-2.39*	
Male	3.29	0.68	3.62	0.54	2.99	0.54	3.07	0.71
Female	3.11	0.65	3.49	0.49	2.92	0.49	3.18	0.66
Age	F=3.41*		F=54.56**		F=11.42**		F=0.73	
20~29	3.08	0.61	3.33	0.47	2.87	0.46	3.19	0.59
30~39	3.21	0.67	3.58	0.54	2.92	0.52	3.18	0.68
40~49	3.17	0.71	3.77	0.49	3.03	0.48	3.10	0.75
50부	3.14	0.75	3.80	0.51	3.14	0.51	3.18	0.80
Occupation	F=6.13**		F=6.05**		F=7.52**		F=7.23**	
Nurse	3.11	0.63	3.46	0.65	2.87	0.49	3.25	0.64
Pharmacist	3.06	0.65	3.38	0.46	2.88	0.48	3.19	0.67
Nurse's aide	2.95	0.63	3.54	0.53	3.03	0.39	3.05	0.63
Health service post	3.14	0.68	3.60	0.47	2.93	0.51	2.98	0.69
Hospital administration	3.25	0.73	3.69	0.56	3.11	0.51	3.17	0.71
Others	3.43	0.59	3.46	0.52	3.02	0.53	3.00	0.69
Position	F=9.33**		F=31.95**		F=9.17**		F=4.71**	
3부	3.42	0.70	3.85	0.46	3.07	0.43	3.36	0.72
4	3.10	0.65	3.62	0.53	2.86	0.29	3.15	0.73
5	3.04	0.66	3.42	0.49	2.86	0.25	3.17	0.65
6	3.16	0.63	3.61	0.53	2.96	0.48	3.02	0.66
Others	3.18	0.62	3.34	0.53	3.02	0.50	3.13	0.66
Employment period	F=3.99**		F=48.88**		F=9.56**		F=1.22	
<1	3.34	0.57	3.19	0.51	3.08	0.44	3.28	0.63
1 - <3	3.04	0.62	3.26	0.45	2.90	0.48	3.11	0.58
3 - <5	3.10	0.64	3.45	0.49	2.86	0.50	3.13	0.58
5 - <10	3.13	0.64	3.56	0.50	2.83	0.47	3.18	0.71
10 - <15	3.16	0.72	3.71	0.51	2.93	0.55	3.15	0.76
부15	3.22	0.70	3.83	0.49	3.08	0.49	3.18	0.74

<Table 3> Differences on social demographic characteristics (N=1,280) (continued)

Variables	Component							
	professionalism		diversity		repetitiveness		education time	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Sex	t=-6.17**		t=2.92**		t=-2.02*		t=-5.40**	
Male	2.76	0.71	3.70	0.63	3.05	0.81	3.02	0.75
Female	3.07	0.67	3.57	0.62	3.16	0.73	3.31	0.74
Age	F=4.33**		F=9.14**		F=0.42		F=2.01	
20~29	3.09	0.62	3.49	0.59	3.17	0.73	3.28	0.71
30~39	2.96	0.72	3.65	0.61	3.13	0.74	3.28	0.77
40~49	2.94	0.73	3.72	0.60	3.10	0.80	3.24	0.74
50부	2.98	0.74	3.68	0.77	3.13	0.78	3.10	0.80
Occupation	F=28.15**		F=2.82*		F=3.93**		F=29.50**	
Nurse	3.19	0.65	3.57	0.62	3.21	0.71	3.45	0.71
Pharmacist	3.00	0.79	3.46	0.55	3.15	0.88	3.19	0.55
Nurse's aide	3.00	0.58	3.46	0.54	3.06	0.74	2.94	0.55
Health service post	2.67	0.66	3.71	0.61	3.11	0.74	3.19	0.75
Hospital administration	2.89	0.73	3.61	0.74	3.05	0.83	3.00	0.70
Others	2.69	0.63	3.65	0.56	2.91	0.76	2.71	0.73
Position	F=5.52**		F=12.85**		F=5.91**		F=26.95**	
3부	3.11	0.72	3.91	0.53	3.17	0.75	3.38	0.82
4	3.02	0.73	3.63	0.64	3.24	0.72	3.49	0.72
5	3.09	0.65	3.49	0.59	3.20	0.73	3.34	0.71
6	2.78	0.66	3.55	0.54	3.09	0.75	3.11	0.71
Others	2.96	0.66	3.56	0.67	2.99	0.76	2.95	0.67
Employment period	F=1.99		F=8.13**		F=5.92**		F=11.53**	
<1	3.15	0.57	3.62	0.58	2.90	0.77	2.85	0.65
1 - <3	3.06	0.66	3.45	0.61	3.06	0.71	3.23	0.70
3 - <5	3.02	0.69	3.53	0.63	3.27	0.74	3.22	0.72
5 - <10	2.98	0.70	3.57	0.59	3.25	0.72	3.40	0.76
10 - <15	2.93	0.72	3.75	0.71	3.12	.075	3.39	0.76
부15	2.99	0.73	3.73	0.57	3.12	0.77	3.24	0.76

* p<0.05, ** p<0.01

<Table 4> Correlation among factors

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8
1 education concentration	1							
2 education performance	.259**	1						
3 education satisfaction	.347**	.201**	1					
4 motivation	.313**	.209**	.336**	1				
5 professionalism	.186**	.122**	.414**	.367**	1			
6 diversity	.424**	.298**	.145**	.179**	.044	1		
7 repetitiveness	-.054	.063**	-.167**	-.015	-.023	.028	1	
8 education time	-.217**	.132**	-.144**	.052	.062**	-.014	.219**	1

** p<0.01

<Table 5>는 교육성과를 종속변수로 나머지 요인들을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 한 결과를 제시하고 있다.

먼저 다중회귀분석의 경우 각 변수들 간의 다중공선성문제가 있을 수 있는데, 이를 표시하는 지표인 VIF가 모두 10이하로 나타나 이러한 문제는 없는 것으로 확인되었다.

회귀분석결과를 보면 교육집중, 교육만족, 다양성교육시간 변수는 1%의 통계적 수준에서 유의적인 양의 관계를 보여주었으며, 동기부여는 5%의 통계적 수준에서 유의적인 양의 관계, 그리고 반복성은 10%의 통계적 수준에서 유의적인 양의 관계를 나타내어 동 변수들은 교육성과에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

그러나 전문성은 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보여 교육성과에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<Table 5> Multiple regression analysis in the education performance

Variables	β	SE	t	p	VIF
education concentration	.117	.025	4.617	.000	1.475
education satisfaction	.141	.033	4.302	.000	1.416
motivation	.057	.023	2.513	.012	1.276
professionalism	-.002	.023	-.076	.940	1.314
diversity	.176	.024	7.206	.000	1.239
repetitiveness	0.37	.019	1.912	.056	1.075
education time	.122	.020	6.199	.000	1.144
	R ² =.406				
Statistic	Adj R ² =.406				
	F=35.824				
	p=0.000				

IV. 고찰 및 결론

본 연구는 대학병원 직원들을 대상으로 그들이 받고 있는 교육훈련 프로그램과 교육성과에 있어서 인구통계학적 변수를 중심으로 어떠한 차이를 가지고 있는지를 분석함으로써 열악한 교육환경 조직체계 속에서도 보다 효율적인 교육을 할 수 있는 기본적 정보를 제시하고자 하는데 있으며, 연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 성별에 대한 차이분석 결과를 보면 교육만족을 제외한 7개 요인에서 통계적으로 유의적인 차이를 보여주었는데 교육집중, 교육성과, 다양성에서 남성이, 동기유발, 전문성, 반복성, 교육시간에서는 여성이 상대적으로 더 높게 나타났다.

교육만족의 경우 유의적인 차이가 없었을 뿐 아니라 평균도 3점(보통이다)보다 낮은 점수를 보여 대학병원의 교육만족도는 그다지 좋지 않다는 것을 의미하며 이러한 낮은 교육만족도는 교육효과를 저해하는 요인이 될 수 있으므로 병원으로서 이에 대한 많은 고민이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 연령별 차이분석 결과를 보면, 교육성과, 교육만족, 전문성, 다양성, 교육집중의 5개 요인에서 통계적 수준에서 유의적인 차이를 보여주었으며, 교육집중과 전문성은 30대, 교육성과와 교육만족은 50대 이상, 다양성은 40대에서 가장 높은 평균값을 보여주었다.

이러한 결과에 비추어 볼 때, 대학병원의 경우 30대에 해당하는 직원이 가장 전문적인 교육을 많이 받고 있고 교육내용의 전문성으로 인해 교육집중도가 높다는 사실에 비추어 볼 때 병원업무의 중추신경이 30대이며 이들 인적자원에 대한 보다 심층적인 관심을 기울여 병원에 대한 충성도를 높일 수 있는 방안을 모색해야 할 필요성이 있을 것으로 판단된다.

셋째, 직군별 차이분석 결과에 있어서는 8개요인 모두에서 통계적 수준에서 유의적인 차이가 있

음을 제시하였는데, 동기부여와 전문성, 반복성, 교육시간에서는 간호직군이 가장 높은 평균값을 나타내었으며, 교육집중은 기타직군, 교육성과와 교육만족에서는 원무 및 행정직군, 다양성은 보건직군에서 가장 높은 평균값을 보여주었다.

이와 같이 전문성 반복성, 교육시간에서 간호직군이 가장 높게 나타난 것은 병원조직의 특성상 대부분의 여성이 간호직군이고 이들 직군의 직무 특성을 보면 많은 교육시간을 필요로 할 뿐 만 아니라 전문적인 내용이 주를 이루고 또한 반복적인 교육이 요구되는 것임을 인식할 수 있게 한다.

넷째, 직급별 차이분석에 대한 결과에 있어서는 8개요인 모두 통계적 수준 1%($p<0.01$)에서 유의적인 차이를 보여주었으며, 특히, 교육집중, 교육성과, 교육만족, 동기유발, 전문성, 다양성 등 6개 요인에서 3급 이상 직원의 평균값이 가장 높은 것으로 나타나 고위 직급이 교육 프로그램과 성과에 대해 가장 높은 수준을 보여주고 있음을 알 수 있었다. 그리고 반복성과 교육시간은 4급 직원에서 가장 높은 것으로 나타났다.

상기와 같이 모든 요인에서 유의적인 차이를 보이고 특히 3급 직원 이상의 경우에서 평균값이 가장 높게 나타난다는 것은 교육대학병원의 교육 프로그램이 고위직에 편향되어 있을 수도 있음을 인식할 수 있게 한다. 특히 병원 전체 직원의 교육만족도는 대단히 낮는데 비해 이들 상위직급의 만족도가 높다는 사실은 이러한 인식을 뒷받침 하는 하나의 증거라고도 할 수 있을 것이다.

마지막으로 근무기간별 차이분석의 경우를 보면, 8개요인 중 교육집중, 교육성과, 교육만족, 다양성, 반복성, 교육시간의 6개 요인이 통계적 수준에서 유의적인 차이를 보여주었고, 세부적으로 보면, 교육집중 동기유발의 경우 1년 미만의 직원, 교육성과의 경우 15년 이상의 직원, 교육만족의 경우 1년 미만과 15년 이상의 직원, 다양성의 경우 10년 이상 15년 미만의 직원, 반복성과 교육시간의

경우 3년 이상 5년 미만의 직원, 교육시간의 경우 4급 직원에서 각각 가장 높은 것으로 제시되었다.

이러한 근무기간별 차이분석 결과에 비추어 볼 때 근무 기간에 따라 교육프로그램의 구성과 내용을 달리할 필요성이 있음을 알 수 있게 하고 이러한 결과는 병원의 경영성과에 가장 중요한 영향을 미친다고 할 수 있는 인적자원의 역량향상을 위한 교육프로그램에 있어 근무기간별로 프로그램의 내용을 보다 심층적으로 조정하고 관리해야 할 필요성을 요구한다.

본 연구는 대학병원의 전 직원을 대상으로 교육훈련의 수용정도에 대해 처음으로 인공사회학적 측면에서 어떠한 차이를 가지는지를 심층 분석하였고 이들 요인들이 교육성과에 영향을 미치는지 정도를 제시하여 병원경영자에게 향후 직원교육에 있어 보다 유용한 정보를 제시할 수 있게 된 점에 그 의의를 가질 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구의 한계점은 부산지역이라는 한정된 지역에 소재하고 있는 대학병원 중 1개 병원만을 대상으로 하였기 때문에 전국적인 대표성에 가지기에는 어려움이 있을 뿐 만 아니라 설문조사를 통한 연구이므로 심층면접 등 보다 다양한 방법을 보완해서 연구할 필요성이 있을 것으로 판단된다.

REFERENCES

1. Y.H. Kim(2011), A Study on the influence of job transfer in E&T programs characteristics & organizational situational characteristics of the medium and small-sized hospitals, Korea Journal of Hospital Management, Vol16(4);131-160.
2. J.I. Hwang, J.W. Gu(2012), The Effects of Leadership Training Program for the Hospital and Firm, Journal of Human Resource Management Research, Vol.19(1);71-96.

3. S.Y. Ahn(2012), A Study on the Education Training Satisfaction of Employees in General Hospitals, Korea Journal of Hospital Management, Vol.17(2);34-51.
4. Y.B. Kim(2007), The Study on Education and Training Raise the Effectiveness for University Hospital Employee. Korea Journal of Hospital Management, Vol.12(4);96-118.
5. J.I. Hwang, B.T. Park, J.W. Gu(2013), Comparison Study for Learning Transfer Factors of the Leadership Training Program in Different Types of Job : Focused on Physicians in Hospitals and Managers in Firms, Korea Journal of Hospital Management, Vol.18(4);54-77.
6. Y.H. Park, J.H Chang(2014), A Study on Perceptions and Measurement of Transfer of Training and Transfer - enaling Activities in Training Phases, Journal of Corporate Education, Vol.16(1);155-178.
7. Y.M. Lee(2013), Identifying the Influential Factors Affecting the Participation of Employees in Corporations by the Method Types of Education and Training, Journal of Corporate Education, Vol.15(1);217-246.
8. Y.J. Joo, S.Y. Cho(2014), Structural Relationship among Education and Training Expense, Job Satisfaction, Turnover Rates, Key Competencies, Organizational Performance and Sales in Korean Companies, The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly, Vol.16(2);57-85.
9. Y.K. Park, Y.J. Yoo(2014), Education and Training of the Service Impact on Job Satisfaction and Service Orientation of Food-service Industry Practician, Journal of Foodservice Management Society of Korea, Vol.17(4);57-85.
10. G.H. Choi(2014), The Effects of the Organizational Socialization Education Program on the Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of New Nurses, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.8(3);89-102.