

# 의료기관 인증제도가 구성원 만족도와 병원운영 효과에 미치는 영향 : 비 인증병원과 인증병원 비교

이혜승\*, 양유정\*\*

광주대학교 보건의료관리학과\*, 초당대학교 의약관리학과\*\*

## The Effects of the Healthcare Accreditation on Hospital Employees' Satisfaction Level and Hospital Management Performance

Hye-Seung Lee\*, Yu-Jeong Yang\*\*

Dept. of Healthcare Management, Gwangju University\*

Dept. of Medicine management, Chodang University\*\*

**요약** 본 연구에서는 의료기관인증을 받은 병원과 받지 않은 병원의 내부 구성원을 비교 분석하여 의료기관인증제도가 구성원 만족도와 병원운영효과에 어떤 영향을 미치는지 파악하고자 하였다. 인증제도에 따른 직원만족도 차이는 인증을 받은 병원에서 인센티브 지급, 본인업무 자부심 등에서와 병원운영효과는 업무표준화로 업무수행의 정확성 등의 문항에서 통계적으로 유의미한 차이로 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인증을 획득한 병원에서 구성원 만족이 높으며, 만족도가 높을수록 병원운영효과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인증을 획득한 의료기관에 국가가 의료수가의 차별화나 의료장비를 지원하면, 인증을 받지 않은 병원들의 자발적인 인증 평가를 적극적으로 참여시킬 수 있는 활성화 방안이라고 사료된다.

**주제어** : 의료기관 인증, 병원, 병원직원, 구성원 만족도, 병원운영효과

**Abstract** The purpose of this study was to grasp which effect the healthcare accreditation has on hospital employees' satisfaction level and hospital management performance by comparatively analyzing between accreditation hospital and non-accreditation hospital. As for difference in hospital employees' satisfaction level according to accreditation system, the incentive payment and pride of own task at the accreditation hospital and the hospital management effect were indicated to have positive(+) influence with statistically significant difference upon the item such as accuracy of task performance owing to the business standardization. It was indicated that hospital employees' satisfaction is high at the accreditation hospital and that the higher satisfaction level leads to having influence upon the effect of hospital management. What a country differentiates medical bill or supports medical equipment for medical institution that acquired accreditation is considered to be a plan for activation that can allow non-accreditation hospitals to be able to participate positively in the voluntary accreditation system.

**Key Words** : Accreditation, Hospital, Hospital Employees, Hospital Employees' Satisfaction Level, Hospital Management Performance

\* 본 논문은 2013 년 한국학술진흥재단의 학술연구비에 의하여 지원되었음

Received 7 October 2013, Revised 30 December 2013

Accepted 20 January 2014

Corresponding Author: Yu-Jeong Yang(Medicine Management, Chodang University)

Email: yjyang@cdu.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 서론

의료에 대한 환경변화는 최근 급격하게 변화하고 있다. 특히 의료소비자의 인식의 변화에 따라 환자라는 개념에서 고객이라는 형태로 변화하고 있으며 이러한 변화의 흐름 중에 고객은 의료에 대한 질적 서비스를 요구하며 의료기관은 질적 서비스를 향상시키기 위하여 각종 평가나 인증 교육 등에 많은 관심을 두고 있다. 더불어 환자들의 권리의식이 향상되고 자신이 이용하는 의료기관의 의료수준에 대한 정보를 알고자 하며, 이에 따른 각 의료기관의 질적 수준에 대한 관심도 증가하고 있다. 따라서 2004년부터 의료기관평가를 실시하다가 2010년부터 의료기관인증제로 전환되면서 의료기관들은 병원의 신뢰도 향상을 위하여 자발적인 인증제를 받고 있으며, 개인병원과 특성화 병원들의 참여도 확대되고 있다[1].

인증제란 의료기관의 의료서비스에 대한 인증을 통해 의료기관이 의료서비스 제공과정에서 환자안전의 수준과 의료의 질 향상을 위해 자발적·지속적으로 노력하도록 하여 국민에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 제도로서, 의료법 제58조 1항에 의거 보건복지부장관은 의료의 질과 환자안전 수준을 높이기 위하여 병원급 의료기관에 대한 인증제를 시행하였으며, 인증제는 종전의 평가제와 달리 의료기관 스스로 자체평가를 통하여 자발적·지속적으로 서비스 질과 환자안전의 수준을 높일 수 있는 제도적 장치가 내재되어 있다[2].

2009년까지 의료기관평가를 실시하다 2010년부터 인증제로 전환됨에 인증에 관련된 국내외 연구는 미비한 실정이지만 인증제가 병원운영효과, 구성원 만족도 향상, 의료서비스 질 향상 및 구성원 업무 수행 향상 등에 긍정적 결과를 보였으며, 의료기관평가제도는 강제로 시행하지만 인증제는 자발적인 참여로 충분한 인증 준비를 통해 원하는 기간에 받을 수 있다는 점이 긍정적 결과를 도출하였다고 하였으며, 인증 후 병원의 경제적 부담감 해소와 평가기준의 개선 등이 필요하다고 하였다[3][4][5].

인증으로 인한 국외의 선행 연구에서는 보건의료종사자의 태도변화 개선 효과, 호주의 23개 인증병원을 대상으로 연구 한 조직 내 여러 분야에 변화가 나타났고 특히 안전부문과, 간호부서의 개선 효과 등 병원 내 정책, 의사 결정행태, 지속적인 질 관리 프로그램 도입, 인증 과정에서 참여 활성화를 유도하고 조직차원의 지원은 성과에 긍정

적인 영향을 미치는 결과를 보고하였다[6][7][8][9][10].

우리나라도 2013년부터 정신병원과 요양병원은 의무적으로 인증을 받도록 개정되었다. 또한 2009년 5월 국내 의료기관의 외국인 환자들의 유치가 가능하도록 법률이 개정되면서 의료관광산업에 진출할 목적이 있는 의료기관은 국제적으로 인지도가 높은 인증기준에 대한 관심이 고조되었다. 이에 따라 정신병원과 요양병원 등의 중소 규모의 병원부터 상급종합병원까지 다양한 규모의 다수 의료기관에서 의료기관 인증을 대비하는 움직임이 일고 있다[11].

따라서 본 논문의 연구목적은 첫째, 인증 제도를 받은 병원과 받지 않은 병원의 일반적인 특성을 비교 분석하며 둘째, 내부구성원만족도와 병원운영효과를 비교 분석하며 셋째, 구성원 만족도는 병원 운영효과에 어떤 영향을 미치는지 파악하여 인증평가를 받지 않은 의료기관들의 자발적인 참여를 유도하여 국민의 보건의료서비스 질 향상을 높이기 위함이다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구의 설문조사 대상자는 2012년 9월 기준으로 의료기관인증제를 실시하여 인증을 획득한 의료기관 중 종합병원, 국공립병원, 대학병원을 구분하여 4개 병원과 의료기관 인증을 받지 않은 의료기관 중 종합병원, 국공립병원, 대학병원 직원 300명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 직종 구분 없이 직원 중심으로 연구 자료를 수집하였다.

### 2.2 조사방법

자료수집 기간은 2012년 9월 10일부터 10월 4일까지 약 25일 동안 자료의 수집이 진행되었고, 선정된 4개소 의료기관을 대상으로 현장방문과 설문지법으로 조사를 실시하였으며, 설문지를 직종대상 분류 없이 배포 후 응답자 중심으로 자료를 수집하였다. 미 인증 4개 병원과 인증 4개 병원에 배부된 설문지는 총 320부였으며, 이 중 응답이 미흡한 설문지를 제외한 300(93%)를 회수하여 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.

이를 위하여 설문지는 배정임(2008), 한우석(2009)의 의료기관평가제도에 대한 일반적인 특성, 직원 만족도, 병원 운영효과를 조사하기 위해 개발한 도구를 의료기관 인증제도에 맞도록 수정 보완하였다. 의료기관 인증 제도를 받은 병원과 받지 않은 병원으로 구분하여 병원종사자의 일반적인 특성을 비교하여 조사하였고 병원구성원의 만족도에는 자부심 향상, 상호 신뢰도 증가, 인센티브 및 보상, 능력개발기회제공 등을 독립변수로 하여 인증이 내부 구성원 만족도에 미치는 영향을 분석하였고, 병원운영효과에는 환자 수 증가, 업무수행도 향상, 효율적 자원 활용, 직원사기증가 등으로 구성하였다.

### 2.3 자료분석

본 연구의 자료 분석은 수집된 총 300부를 SPSS 20.0을 이용하여 분석하였다. 의료기관 인증, 병원 운영효과, 구성원 만족도, 각 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's Alpha를 산출하였으며, 내적 타당도를 알아보기 위해 신뢰도 분석을 실시하여 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)를 알아본 결과 구성원 만족도 10항과 병원 운영효과 7문항이 각 0.77, 0.79로 나타나 문항간 내적 일관성이 확보되었다. 먼저 응답자들의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석(Frequencies)을 실시하였으며 인증병원과 비인증병원의 동질성을 검증하기 위해 교차분석을 실시하였으며 다음으로 일반적 특성에 따른 의료기관 인증, 병원 운영효과, 구성원 만족도 차이를 파악하기 위해 T-검정, 일원배치분산분석을 실시하였으며 분산분석 결과 유의한 경우 사후검정으로 Duncan-검정을 실시하였으며, 의료기관 인증이 병원 운영효과와 구성원 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 인증제도가 구성원 만족도와 병원 운영효과에 미치는 영향요인을 알아보기 위해 경로 분석을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 조사 대상의 일반적 특성에 따른 차이 분석

본 연구는 비 인증병원 종사자 150명과 인증병원 종사자 150명을 대상으로 조사를 실시하였다. 이들의 특성은 <Table 1>과 같다. 조사대상자별 성별은 여자 228명

(76.0%), 남자 72명(24.0%)로 여자가 많았으며, 연령은 30대 98명(32.7%)으로 가장 많았으며, 학력은 대졸 136명(45.3%)으로 대졸이 가장 많았다. 연봉은 3000만원 미만 105명(35.0%)으로 3000만원 미만이 가장 많았으며, 직종은 간호사 107명(35.7%)의사 8명( 2.7%)으로 간호사가 가장 많았다. 고용형태는 정규직 266명(88.7%)으로 정규직이 많았으며, 근무부서는 진료 및 진료지원부서 131명(43.7%)으로 진료 및 진료지원부서가 가장 많았다. 근속년수는 5년 미만 99명(33.0%)으로 가장 많았으며, 근무병원은 국공립병원 135명(45.0%)으로 국공립병원이 가장 많았다. 인증병원과 비인증병원의 동질성을 검증하기 위해 교차분석을 실시한 결과 성별, 고용상태, 근무부서에서는 동질성이 확보되었으나 연령, 학력, 급여, 직종, 근무기간, 근무병원에서는 동질성이 확보 되지 않았다.

### 3.2 인증여부에 따라 일반적 특성에 비교 분석

#### 3.2.1 일반적 특성에 따라 직원만족도 차이

<Table 2>는 비 인증병원 중 근무년 수에 따른 구성원 만족도에서는 5년 미만 2.90(±0.49), 5~10년 미만 2.81(±0.42), 10~20년 미만 2.73(±0.35), 20년 이상 2.68(±0.42)로 통계적으로 유의미한 차이(F=2.034, p>0.05)를 보이지 않았으나 인증병원에서는 5년 미만3.08(±0.38), 5~10년 미만 3.05(±0.41), 10~20년 미만 3.01(±0.49), 20년 이상 3.25(±0.45)로 통계적으로 유의미한 차이(F=2.708, p<0.05)를 보이고 있다. 비 인증병원 중 고용형태에 따른 내부구성원 만족도에서는 정규직 2.80(± 0.44), 비정규직 2.93(±0.49)로 통계적으로 유의미한 차이(|T|=1.258, p>0.05)를 보이지 않았으나 인증병원에서는 정규직 3.10(±0.44), 비정규직 3.34(±0.43)로 통계적으로 유의미한 차이(|T|=1.984, p<0.05)를 보이고 있다.

성별, 직종, 근무부서, 근무병원에서는 비 인증병원이나 인증병원 둘 다 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않고 있다.

#### 3.2.2 일반적 특성에 따라 병원 운영효과 차이

<Table 3>은 조사대상 병원종사자의 일반적인 특성을 병원운영효과로 분석한 결과이다. 비 인증병원 중 근무병원에 따른 병원 운영효과에서는 종합병원 3.07(±0.51), 대학병원 3.01(±0.56), 국공립병원 3.01(±0.55)로 통계적

으로 유의미한 차이(F=0.220, p>0.05)를 보이지 않았으나 인증병원에서는 종합병원 3.02(±0.52), 대학병원 3.42(±0.45), 국공립병원 3.34(±0.44)로 통계적으로 유의미한 차이(F=6.928, p<0.01)를 보이고 있다.

성별, 근무년수, 직종, 고용형태, 근무부서에서는 비 인증병원이나 인증병원 둘 다 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않고 있다.

〈Table 1〉 General Characteristics

Categories	N	%	Non-Accredited Hospital		Accredited Hospital		χ <sup>2</sup>	
			N	%	N	%		
sex	Male	72	24.0	38	25.3	34	22.7	.292 (.685)
	Female	228	76.0	112	74.7	116	77.3	
Ages	20s	83	27.7	52	34.7	31	20.7	25.060 (.000)
	30s	98	32.7	57	38.0	41	27.3	
	40s	88	29.3	36	24.0	52	34.7	
	50s over	31	10.3	5	3.3	26	17.3	
Education	Highschool	14	4.7	9	6.0	5	3.3	29.940 (.000)
	college graduates	119	39.7	72	48.0	47	31.3	
	University graduates	136	45.3	67	44.7	69	46.0	
	postgraduate or higher	31	10.3	2	1.3	29	19.3	
Annual salary	less than 30million won	105	35.0	79	52.7	26	17.3	67.150 (.000)
	from 30million won to 40million won	92	30.7	50	33.3	42	28.0	
	from 40million won to 50million won	55	18.3	16	10.7	39	26.0	
	more than 50million won	48	16.0	5	3.3	43	28.7	
occupation	Doctor	8	2.7	2	1.3	6	4.0	11.450 (.043)
	Nurse	107	35.7	54	36.0	53	35.3	
	Chemist	12	4.0	2	1.3	10	6.7	
	Medical technician	89	29.7	43	28.7	46	30.7	
	Administration	68	22.7	42	28.0	26	17.3	
	Others	16	5.3	7	4.7	9	6.0	
Employment status	Full time	266	88.7	130	86.7	136	90.7	1.194 (.181)
	Temporary	34	11.3	20	13.3	14	9.3	
working department	Clinical services and support	131	43.7	59	39.3	72	48.0	2.292 (.318)
	Administration and others	74	24.7	40	26.7	34	22.7	
	Nursing Department	95	31.7	51	34.0	44	29.3	
Years of service	less than 5years	99	33.0	71	47.3	28	18.7	35.505 (.000)
	less than 5to 10years	55	18.3	20	13.3	35	23.3	
	less than 10to 20years	64	21.3	34	22.7	30	20.0	
	more than 20years	82	27.3	25	16.7	57	38.0	
classification	general hospital	75	25.0	46	30.7	29	19.3	16.527 (.000)
	university hospital	90	30.0	54	36.0	36	24.0	
	National and public hospitals	135	45.0	50	33.3	85	56.7	
	Total	300	100.0	150	100.0	150	100.0	

(Table 2) Difference in hospital employees' satisfaction level according to general characteristics

Categories		Non-Accredited Hospital		Accredited Hospital	
		M± SD	T/F	M± SD	T/F
sex	Male	2.70± 0.51	-1.825	3.06± 0.43	-0.878
	Female	2.85± 0.42		3.14± 0.45	
Years of service	less than 5years	2.90± 0.49	2.034	3.08 <sup>ab</sup> ± 0.38	2.708*
	less than 5to 10years	2.81± 0.42		3.05 <sup>ab</sup> ± 0.41	
	less than 10to 20years	2.73± 0.35		3.01 <sup>a</sup> ± 0.49	
	more than 20years	2.68± 0.42		3.25 <sup>b</sup> ± 0.45	
occupation	Doctor	3.65± 0.07	2.025	2.92± 0.62	0.466
	Nurse	2.81± 0.35		3.14± 0.39	
	Chemist	2.55± 0.07		3.22± 0.53	
	Medical technician	2.79± 0.47		3.14± 0.44	
	Administration	2.77± 0.51		3.06± 0.52	
Employment status	Full time	2.80± 0.44	-1.258	3.10± 0.44	-1.984*
	Temporary	2.93± 0.49		3.34± 0.43	
working department	Clinical services and support	2.80± 0.47	0.077	3.16± 0.46	1.202
	Administration and others	2.81± 0.51		3.02± 0.45	
	Nursing department	2.83± 0.36		3.14± 0.42	
classification	general hospital	2.84± 0.52	1.251	2.98± 0.42	1.750
	university hospital	2.74± 0.39		3.15± 0.46	
	National and public hospitals	2.87± 0.42		3.16± 0.44	
Total		2.81± 0.45		3.12± 0.44	

\* p<0.05에서 유의미하다.

(Table 3) Difference in effect of hospital management according to general characteristics

Categories		Non-Accredited Hospital		Accredited Hospital	
		M± SD	T/F	M± SD	T/F
Sex	Male	3.05± 0.55	0.292	3.20± 0.54	-1.413
	Female	1.280		3.33± 0.46	
Years of service	less than 5years	3.11± 0.55	2.051	3.41± 0.41	1.280
	less than 5to 10years	2.79± 0.50		3.32± 0.41	
	less than 10to 20years	3.03± 0.55		3.17± 0.52	
	more than 20years	2.98± 0.48		3.30± 0.52	
occupation	Doctor	3.36± 0.10	0.427	3.33± 0.56	1.658
	Nurse	3.07± 0.58		3.42± 0.39	
	Chemist	2.71± 0.40		3.27± 0.23	
	Medical technician	3.02± 0.50		3.25± 0.50	
	Administration	3.01± 0.57		3.11± 0.59	
Employment status	Full time	3.02± 0.54	-0.680	3.29± 0.48	-0.896
	Temporary	3.11± 0.54		3.41± 0.46	
working department	Clinical services and support	3.02± 0.52	0.011	3.28± 0.50	2.940
	Administration and others	3.03± 0.57		3.17± 0.52	
	Nursing Department	3.04± 0.55		3.43± 0.38	
classification	general hospital	3.07± 0.51	0.220	3.02± 0.52	6.928**
	university hospital	3.01± 0.56		3.42± 0.45	
	National and public hospitals	3.01± 0.55		3.34± 0.44	
Total		3.03± 0.54		3.30± 0.48	

\*\* p<0.01에서 유의미하다.

문자 a<b<c가 다르게 표시된 것은 Duncan의 다중범위검증으로 분석한 결과(p<.05), 평균 간의 유의한 차이가 있음.

### 3.3 인증여부에 따른 구성원 만족도와 병원 운영 효과 차이 분석

#### 3.3.1 의료기관 인증여부에 따른 구성원 만족도 비교

인증여부에 따른 병원종사자 만족도 하위 문항 중 '의료기관 인증으로 인하여 본인 업무에 대해 자부심이 높아졌다'에서 비 인증병원 2.99, 인증병원 3.01로 통계적으로 유의미한 차이( $T=2.205, p>0.05$ )를 보이고 있지 않으며, '의료기관 인증으로 내 업무가 병원에서 중요하다고 생각 한다'에서 비 인증병원 3.33, 인증병원 3.35로 통계적으로 유의미한 차이( $T=2.205, p>0.05$ )를 보이고 있지 않으며, '의료기관 인증으로 내 업무가 병원에서 중요하다고 생각 한다'에서 비 인증병원 3.33, 인증병원 3.35로 통계적으로 유의미한 차이( $T=2.223, p>0.05$ )를 보이고 있지 않았다. '의료기관인증으로 일에 대한 나의 업적을 고려할 때 나는 직장에서 존중과 신임을 받고 있다'에서 비 인증병원 2.83, 인증병원 3.22로 통계적으로 유의미한 차이( $T=4.494, p<0.001$ )를 보이고 있으며, '우리병원은 인증 후에 인센티브를 지급한 적이 있다'에서 비 인증병원 1.93, 인증병원 2.73로 통계적으로 유의미한 차이( $T=7.584, p<0.001$ )를 보이고 있으며, '우리병원은 인증

후 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어졌다'에서 비 인증병원 2.54, 인증병원 2.78로 통계적으로 유의미한 차이( $T=2.470, p<0.05$ )를 보이고 있다.

'우리병원은 의료서비스 전달 시 도구, 양식, 프로그램, 컴퓨터 등을 병원에서 제공하고 있다'에서 비인증병원은 2.93, 인증병원은 3.36로 통계적으로 유의미한 차이( $T=5.078, p<0.001$ )를 보이고 있으며, '우리병원 내부 구성원들은 의료기관 인증 후 상사 및 동료들 더욱 더 신뢰하게 되었다'에서 비 인증 2.87, 인증 3.09로 통계적으로 유의미한 차이( $T=2.264, p<0.05$ )를 보이고 있으며, '우리병원은 의료기관 인증 후에 의료지식 및 생각 등이 더욱 발전하게 되었다'에서 비 인증병원 3.04, 인증병원 3.37로 통계적으로 유의미한 차이( $T=3.634, p<0.001$ )를 보이고 있다.

'우리병원 전체 의료지식이 병원교육에 의하여 더 향상되었다'에서 비 인증병원 3.15, 인증병원 3.38로 통계적으로 유의미한 차이( $T=2.828, p<0.01$ )를 보이고 있으며, '우리병원은 직원들을 위해 편의시설을 위해 노력하고 있다'에서는 비 인증병원 2.52, 인증병원 2.91로 통계적으로 유의미한 차이( $T=3.866, p<0.001$ )를 보이고 있다 <Table 4>.

<Table 4> Satisfaction Level of the Hospital Employees

Satisfaction Level of the Hospital Employees	Non-Accredited Hospital	Accredited Hospital	T
	M ± SD	M ± SD	
The healthcare organization accreditation inspired my pride regarding my work	2.99± .81	3.01± .88	-2.205
The healthcare organization accreditation made me think that my work is important in the hospital	3.33± .85	3.35± .70	-2.223
I am being respected and trusted in my workplace, considering the achievements that I have accomplished in terms of the healthcare accreditation.	2.83± .78	3.22± .74	-4.494***
The hospital has paid incentives since the accreditation of the healthcare organization.	1.93± .82	2.73± 1.00	-7.584***
Since the hospital was accredited as a healthcare organization, I have been given an opportunity to develop and display my ability. (Overseas study, Workshop, Conference etc.)	2.54± .81	2.78± .87	-2.470*
The hospital is providing equipment, forms, programs, computers and so on in delivering medical services.	2.93± .79	3.36± .69	-5.078***
Since the hospital was accredited as a healthcare organization, its internal employees began to have more confidence in their bosses and co-workers.	2.87± .88	3.09± .74	-2.264*
Since the hospital was accredited as a healthcare organization, its medical knowledge and ideas have been further improved.	3.04± .81	3.37± .75	-3.634***
The entire medical knowledge of the hospital has been improved by the in-house training.	3.15± .75	3.38± .67	-2.828**
The hospital is making an effort to provide employees with convenient facilities (staff lounges).	2.52± .85	2.91± .91	-3.866***

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

### 3.3.2 의료기관 인증 여부에 따른 병원 운영효과 비교

인증여부에 따른 병원운영 효과 문항 중 ‘의료기관 인증 후 병원의 외래 및 입원환자의 수가 증가하였다’ 에서 비인증병원은 3.28, 인증을 받은 병원 2.99로 통계적으로 유의미한 차이(|T|=3.010, p<0.01)를 보이고 있으며, ‘의료기관인증에 따른 업무표준화로 직원들의 업무수행의 정확성이 높아졌다’ 에서는 비인증병원에서는 3.05, 인증병원에서는 3.50으로 통계적으로 유의미한 차이(|T|=5.530, p<0.001)를 보이고 있다. ‘의료기관 인증 후 병원은 자원을 효율적으로 활용하게 되었다’ 에서 비인증병원 2.87, 인증병원은 3.20로 통계적으로 유의미한 차이(|T|=3.717, p<0.001)를 보이고 있으며, ‘의료기관 인증 후 내부 구성원들은 스스로가 의료서비스에 대하여 만족하는 편이다’ 에서 비 인증병원에서 2.95, 인증병원에서는 3.29로 통계적으로 유의미한 차이(|T|=3.967, p<0.001)를 보이고 있다. ‘의료기관 인증 후 직원들의 사기가 높아졌다’ 에서 비 인증병원 2.77, 인증 병원 3.16으로 통계적으로 유의미한 차이(|T|=4.145, p<0.001)를 보이고 있으며, ‘의료기관 인증 후 정보시스템으로부터 관련 자료를 쉽게 얻을 수 있다’ 에서 비 인증 병원 3.04, 인증 병원 3.37로 통계적으로 유의미한 차이(|T|=3.726, p<0.001)를 보이고 있으며, ‘우리병원은 의료기관인증으

로 인해 필요한 교육이 잘 이루어지고 있다’ 에서 비 인증 3.25, 인증 3.58로 통계적으로 유의미한 차이 (|T|=3.714, p<0.001)를 보이고 있다<Table 5>.

### 3.4 의료기관 인증이 구성원의 만족도와 병원 운영효과에 미치는 영향

#### 3.4.1 의료기관인증이 구성원의 만족도에 미치는 영향

의료기관 인증이 구성원의 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 조사자 일반적 특성에서 유의한 차이를 보인 근무년수, 고용형태, 근무병원을 통제하고 의료기관 인증을 독립변인으로 하고, 구성원의 만족도를 종속변인으로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <Table 6>와 같이 나타났다. 의료기관 인증이 구성원의 만족도에 미치는 영향을 설명한 총 설명력은 12.1%로 파악되었으며, 의료기관 인증( $\beta$ -.292, p<.001)이 구성원의 만족도에 통계적으로 유의한 정적(+) 영향(F=9.253, p<.001)을 미치는 것으로 나타났다. 이는 의료기관 인증을 받은 병원이 구성원의 만족도가 높다는 것을 의미하며, 결과적으로 의료기관인증을 받은 병원이 구성원 만족도에 영향을 미치는 것으로 보여 진다.

<Table 5> The effect on the hospital management of hospital employees

The effect on the Hospital Management	Non-Accredited Hospital	Accredited Hospital	T
	M ± SD	M ± SD	
Since the hospital was accredited as a healthcare organization, the number of in and out patients has increased.	3.28± .92	2.99± .76	3.010**
The standardization of tasks according to the healthcare organization accreditation has elevated the accuracy of the performance of employees.	3.05± .77	3.50± .64	-5.530***
Since the hospital was accredited as a healthcare organization, it has been able to utilize its resources (funds, materials) more effectively.	2.87± .78	3.20± .74	-3.717***
Since the hospital was accredited as a healthcare organization, most internal employees are satisfied with the healthcare services they provide.	2.95± .76	3.29± .76	-3.967***
Since the hospital was accredited as a healthcare organization, the morale of the employees has been raised.	2.77± .83	3.16± .79	-4.145***
Since the hospital was accredited as a healthcare organization, it has become easy to obtain related data from information systems.	3.04± .83	3.37± .71	-3.726***
The accreditation as a healthcare organization facilitates the provision of required trainings in my hospital.	3.25± .83	3.58± .69	-3.714***

\* p< 0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

<Table 6> The effect on the Satisfaction Level of the Hospital Employees

	Non-Standardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	VIF
	B	Standard error	beta		
Years of service	.005	.003	.103	1.672	1.291
Employment status	-.159	.086	-.107	-1.845	1.145
university hospital	.005	.073	.005	.068	1.743
National and public hospitals	.103	.065	.109	1.583	1.162
Accredited Hospital	.225	.043	.292	5.176***	1.085

adj  $R^2$ =.121, Durbin-Watson= 1.768, F=9.253\*\*\*

\*\*\* p<0.001에서 유의미하다.

고용상태 정규직=1

<Table 7> The effect on the hospital management of hospital employees

	Non-Standardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	VIF
	B	Standard error	beta		
Years of service	-.006	.004	-.109	-1.771	1.291
Employment status	.018	.097	.011	.188	1.145
university hospital	.207	.082	.180	2.511*	1.743
National and public hospitals	.158	.073	.149	2.164*	1.612
Accredited Hospital	.301	.049	.350	6.176***	1.085

adj  $R^2$ =.117, Durbin-Watson= 1.637, F=8.888\*\*\*

\*\*\* p<0.001에서 유의미하다.

고용상태 정규직=1

### 3.4.2 의료기관 인증이 병원운영효과에 미치는 영향

의료기관 인증이 병원 운영효과에 미치는 영향을 검증하기 위해 조사자 일반적 특성에서 유의한 차이를 보인 근무년수, 고용형태, 근무병원을 통제하고 의료기관 인증을 독립변인으로 하고, 병원 운영효과를 종속변인으로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <Table 7>와 같이 나타났다. 의료기관 인증이 병원 운영효과에 미치는 영향을 설명한 총 설명력은 11.7%로 파악되었으며, 의료기관 인증( $\beta$ =.350,  $p$ <.001)이 병원 운영효과에 통계적으로 유의한 정적(+) 영향( $F$ =8.888,  $p$ <.001)을 미치는 것으로 나타났다. 이는 의료기관 인증을 받은 병원이 운영효과가 높다는 것을 의미하며 결과적으로 의료기관인증이 병원 운영효과에 영향을 미치는 것으로 보여 진다.

### 3.5 인증제도가 구성원 만족도와 병원 운영효과에 미치는 영향

인증 제도를 받은 병원이 인증획득으로 인한 구성원 만족도가 병원 운영효과에 미치는 영향이라는 가설을 검증하기 위해 조사자 일반적 특성에서 유의한 차이를 보인 근무년수, 고용형태, 근무병원을 통제하고 구성원 만

족도를 독립변인으로 하고, 운영효과를 종속변인으로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <Table 8>과 같이 나타났다. 내부구성원 만족도가 운영효과에 미치는 영향을 설명한 총 설명력은 41.1%로 파악되었으며, 내부구성원 만족도( $\beta$ =.590,  $p$ <.001)가 운영효과에 통계적으로 유의한 정적(+) 영향( $F$ =20.131,  $p$ <.001)을 미치는 것으로 나타났다. 이는 병원 구성원 만족도가 높을수록 병원 운영효과가 높다는 것을 의미하며 결과적으로 내부 구성원 만족도가 운영효과에 영향을 미친다는 것으로 보여 진다.

### 3.6 인증제도가 구성원 만족도와 병원운영효과에 미치는 영향요인 경로분석

다중회귀분석을 토대로 독립변수인 인구조화학적 특성을 제외하고, 인증제도, 구성원만족도, 병원운영효과를 중심으로 AMOS를 이용하여 경로분석을 하였다. 경로분석모형을 그려보면 [Fig. 1]과 같다.

변수간의 경로분석 결과 의료기관인증 → 구성원만족도, 의료기관인증 → 병원운영효과, 구성원만족도 → 병원 운영효과의 경로가 유의미한 것으로 나타났다.

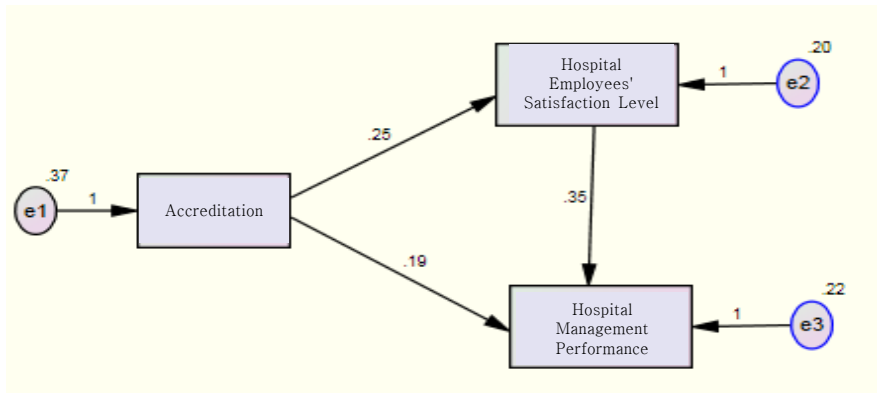


<Table 8> Influence of hospital employees' satisfaction level upon hospital management effect

	Non-Standardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	VIF
	B	Standard error	beta		
Years of service	-.014	.004	-.269	-3.722***	1.280
Employment status	.176	.116	.107	1.515	1.226
university hospital	.301	.094	.269	3.195**	1.740
National and public hospitals	.173	.082	.180	2.103*	1.798
Satisfaction Level of the Hospital Employees	.635	.073	.590	8.691***	1.127

$R^2 = .411$ , Durbin-Watson = 1.980,  $F = 20.131$ \*\*\*

\*\*\*  $p < 0.001$ 에서 유의미하다.



[Fig. 1]

Path analysis	B	S.E.	C.R.	$\beta$	P
Hospital Employees' Satisfaction Level ← Accredited Hospital	.254	.042	6.050	.330	***
Hospital Management Performance ← Accredited Hospital	.194	.047	4.086	.225	***
Hospital Management Performance ← Hospital Employees' Satisfaction Level	.346	.062	5.608	.309	***

주: 1) S.E는 Standard error(표준오차)의 약자이며, C.R는 Critical ratio의 약자이다.

2) 유의미한 경로의 판단은 유의수준  $p < 0.05$ 를 기준으로 하였다.

의료기관인증은 구성원만족도에 직접적(.330)으로 영향을 미치고, 병원운영효과에는 직접적(.225)으로, 간접적(.102)으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 의료기관 인증은 구성원 만족도에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 병원운영효과에도 직·간접적으로 영향을 미치

는 것으로 나타났다. 이는 의료기관인증이 높을수록 구성원 만족도가 높고 병원운영효과도 높아짐을 의미한다. 구성원 만족도는 병원운영효과에 직접적(.309)로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 구성원의 만족도가 높을수록 병원운영효과도 높아짐을 의미한다.

Dependent Variable	Effect	Independent Variable	
		Hospital Employees' Satisfaction Level	Hospital Management Performance
Accredited Hospital	Direct Effect	.330	.225
	Non-Direct Effect	-	.102
	Total Effect	.330	.327
Hospital Employees' Satisfaction Level	Direct Effect	-	.309
	Non-Direct Effect	-	-
	Total Effect	-	.309

#### 4. 고찰

의료 시장 개방화에 따른 의료 환경 변화는 급속도로 변모되어 가고 있다. 외국인 환자 유치를 위한 의료관광 및 의료기술 개발, 국제인증평가(JCI) 등에 있어서 의료기관들은 변하지 않으면 병원 경영에 치명적이고 생존에 위협을 받게 될 것이다.

이처럼 국내의료기관들이 의료기관인증을 받고자 하는 배경에는 국내 의료기관평가제도에 대한 보완책을 마련하며, 글로벌 헬스케어산업의 참여를 위한 국제적 인증기준을 마련하기 위함으로 분석된다[14]. 실제로 미국은 95%이상이 TJC인증을 받고 있으며 외국인 환자들이나 사 보험에서 의료기관과 협약을 맺기 위한 첫째 조건들은 의료기관 인증을 받았는지 여부를 제시한다[15]. 우리나라도 대형병원과 의원급에서도 인증에 대한 열풍이 일고 있으며, 2013년부터는 의료의 사각지대인 요양병원과 정신병원은 의무적으로 인증을 받아야만 한다[2][11].

본 연구에서 조사된 의료기관 인증에 따른 구성원 만족도는 인증제도로 인한 병원종사자 만족도 문항 중 '우리병원은 인증 후에 인센티브를 지급한 적이 있다'에서 비인증병원보다 인증병원이 통계적으로 가장 유의미한 차이를 보이고 있다 그러나 '의료기관 인증으로 인하여 본인 업무에 대해 자부심이 높아졌다' 와 '의료기관인증으로 내 업무가 병원에서 중요하다고 생각 한다' 에서 비 인증병원과 인증병원의 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않았다. 그러나 '의료기관 인증으로 일에 대한 나의 업적을 고려할 때 나는 직장에서 존중과 신임을 받고 있다'에서 비인증병원보다 인증병원이 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. '우리병원은 인증 후 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어졌다 특히 해외 연수, Work shop, Conference'에서 비인증병원보다 인증을 받은 병원이 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다.

의료기관 인증( $\beta=.292, p<.001$ )이 병원종사자 직무 만족도에 통계적으로 유의한 정(+) 적 영향( $F=9.253, p<.001$ )을 미치는 것으로 나타났다.

기존 의료기관평가 후 병원종사자의 직무만족도의 변화에 대한 선행연구는 Perterson(2003)은 인증평가체계가 병원경영활동을 통하여 병원의 운영 효율성 제고와 직원의 자기진작을 높이는 연구결과가 본 연구와 유사한

결과로 나타났으며. 의료기관평가에 대한 인식도 중 인센티브에 대한 보상의 필요성이 높게 인식되며 평가 후 병원종사자 직무 만족도가 낮아졌다[16][17]. 본 연구의 내용과 비교해 볼 때 선행연구와는 달리 의료기관인증을 받을수록 내부구성원의 만족도가 높은 것으로 나타났다.

본 연구에서 조사된 인증여부에 따른 병원운영 효과는 비인증병원인 경우 평균 3.03, 인증병원인 경우 평균 3.30으로 통계적으로 유의미한 차이( $|T|=4.558, p<0.001$ )가 있었으며, 세부 문항으로는 '의료기관 인증 후 병원의 외래 및 입원환자의 수가 증가하였다'에서 비인증병원은 3.28, 인증을 받은 병원 2.99로 통계적으로 유의미한 차이( $|T|=3.010, p<0.01$ )를 보이고 있으며, [17]은 인증평가체계가 병원의 진료수입 증대 영향을 미치지 않는 본 연구와 유사한 결과가 나왔으며 '의료기관인증에 따른 업무 표준화로 직원들의 업무수행의 정확성이 높아졌다'에서는 비 인증 병원은 3.05, 인증 병원 3.50으로 가장 통계적으로 유의미한 차이( $|T|=5.530, p<0.001$ )를 보이고 있다. 의료기관 인증( $\beta=.350, p<.001$ )이 병원운영 효과에 통계적으로 유의한 정(+)적 영향( $F=8.888, p<.001$ )을 미치는 것으로 나타났다. 이는 의료기관인증을 받은 병원이 병원운영 효과가 높다는 것을 의미한다. 인증 및 평가로 인한 병원운영효과에 대한 선행연구들을 살펴보았는데 본 연구의 내용과 비슷한 연구결과를 나타냈다[13][17]. 의료기관인증제도로 인한 구성원의 원가인식이나 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 의료기관인증제 하에서도 구성원들에 대한 지원이 필요하고 그 결과 경영성과까지 개선될 유인이 있으며, 향후 의료기관인증제를 대비하는 의료기관들은 구성원에 대한 적절한 지원과 관리가 필요하다고 하였다[19]. 또한, 의료기관평가가 직접적으로 영향을 미치는 변수는 의료서비스 지향성이나 고객지향성으로 나타났으나, 내부구성원의 만족이나 병원운영 효과와는 직접적인 영향을 미치지 못하고 간접적으로 내부구성원 만족이 의료서비스지향성과 고객지향성의 향상으로 결국 가시적인 병원운영 성과로 이어질 수 있을 것이라고 하였다[13].

인증제도가 병원경영활동 및 경영성과에 미치는 영향과의 관계에서 직접적인 비교는 어렵지만 [9]는 인증제도가 병원 내 정책, 의사결정행태, 질 관리 프로그램 도입 등의 변화를 미친다고 주장하였으며, [5]는 구성원의 직무만족이 고객만족을 매개하여 재무성과에 영향을 미치

는 것을 파악하였다 이러한 연구결과를 놓고 볼 때 인증을 받은 병원 직원들이 의료기관인증으로 인한 병원운영 효과에 전반적으로 유의미한 차이를 보였는데, 특히 의료기관인증에 따른 업무표준화로 직원들의 업무수행의 정확성이 높아졌다는 문항에서 가장 큰 반응을 보였다.

기존의 의료기관평가는 강제 평가로 평가 후에 언론에 병원의 서열화로 상대적인 경쟁을 부추겨 직원들의 사기저하나 부정적인 인식을 갖게 하는데 영향을 주었다. 그러나 인증제도는 자발적인 참여로 병원경영진은 내부구성원들의 충분한 의견수렴을 통하여 병원의 일정과 상황에 맞게 평가시기를 조절하여 충분히 준비된 후에 인증을 받으며, 내부 구성원들은 굳이 인증이 일회성에 끝나는 보여주기 평가가 아닌 평소의 업무에 맞게 교육이나 업무 매뉴얼을 개발하고 실제에 활용하게 됨으로 구성원들 스스로가 비재무적인 관점인 학습, 교육, 직원사기, 정보관련 등에 쉽게 접근할 수 있음으로 긍정적인 응답이 도출된 것으로 사료된다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 의료기관인증제도가 종합병원 구성원들의 병원 운영효과에 어떤 영향을 미치게 되었는지 파악하는 한편 인증을 받지 않은 병원과 비교 분석한 주요 결과는 첫째, 본 연구는 300명을 대상으로 조사를 실시하였으며, 응답자별 성별은 여자가 남자보다 많았으며, 학력은 대졸 가장 많았으며, 직종은 간호사가 많았다. 고용형태는 정규직이 많았으며, 근무부서는 진료 및 진료지원부서 가장 많았으며, 근무병원은 국공립병원 가장 많았다. 평균 근속년수는 11.3년으로 나타났다.

둘째, 병원종사자 직무 만족도는 비인증병원인 경우 평균 2.81, 인증병원인 경우 평균 3.12로 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며, 의료기관 인증을 받은 병원종사자의 직무 만족도에 통계적으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 의료기관인증을 받은 병원이 병원종사자의 직무 만족도가 높다는 것을 의미한다.

셋째, 병원운영 효과는 의료기관인증을 받은 병원이 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며, 의료기관 인증병원이 병원운영 효과에 통계적으로 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 의료기관인증을 받은

병원이 병원운영 효과가 높다는 것을 의미한다.

넷째, 인증 제도를 받은 병원이 인증획득으로 인한 구성원 만족도가 병원 운영효과에 미치는 영향을 검증하기 위해 구성원 만족도를 독립변인으로 하고, 운영효과를 종속변인으로 하여 회귀분석을 실시한 결과 내부구성원 만족도가 운영효과에 미치는 영향을 설명한 총 설명력은 41.1%로 파악되었으며, 내부구성원 만족도( $\beta=5.90$ ,  $p<.001$ )이 운영효과에 통계적으로 유의한 정적(+) 영향( $F=20.131$ ,  $p<.001$ )을 미치는 것으로 나타났다. 이는 구성원 만족도가 높을수록 병원 운영효과가 높다는 것을 의미한다.

이 연구의 제한점으로는 연구대상을 의료기관의 내부구성원으로 국한하였으나, 향후 연구에서는 의료기관 이용고객인 환자들의 의견을 모두 포함키는 것도 필요하다. 더 나아가서는 서비스 제공자가 제공하는 서비스를 환자인 고객이 측정하여 서비스 제공자인 내부구성원이 생각하는 평가와 비교하는 것도 필요할 것으로 사료된다.

이상의 연구결과로 미루어 볼 때 인증을 받기 위해 준비하는 시간과 노력 및 업무 매뉴얼의 작성 등으로 인한 업무 수행성이 향상되는 것은 결국 환자들에게 의료서비스 향상으로 이어지 듯, 응급의료기관 평가를 받은 후 우수한 의료기관에는 응급실 시설 및 장비를 위한 지원을 해주듯 올해부터 개인병원, 정신병원, 요양병원까지 인증제가 확대되는 상황에서 의료기관이 자발적인 인증제도 참여와 환자 안전과 지속적인 질 향상을 위해 노력할 수 있도록 인증을 통과하고 인증을 획득한 병원에 대해서는 국가가 의료수가의 차별화나 의료장비 및 환자의 안전을 위한 시설 지원이 있어야 한다. 또한 인증을 준비하고 평가를 받기 위하여 소요되는 인력과 시간에 대한 보상과 관련된 처우 개선이 뒷받침되어야만 하고, 특히 의료기관인증의 취지인 환자 안전을 보장하는데 소요되는 비용에 대한 보상이 이루어져야 한다고 사료된다.

의료시장의 개방화 속에서 외국인 환자 유치가 국가 보건정책에 중요한 과제인 만큼 국제적인 의료기관으로 발돋움 할 수 있도록 국가차원에서 근본적인 정책적 논의가 함께 이루어져야 하며, 의료기관인증이 자발적인 만큼 많은 의료기관이 인증제에 적극적으로 동참할 수 있도록 독려하여 국민들에게 양질의 보건의료서비스 제공과 병원의 운영효과를 극대화시켜야 할 것이다.

## REFERENCES

- [1] Moon-Sook Yoo and Myung-Suk Chung, The relationships among the perception of Quality assurance and national hospital evaluation program and nursing performance of hospital nurses, *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2008.
- [2] DOI:<http://www.koiha.or.kr/home/data/legis/do> view. act
- [3] Yonug-Hun Kim, A study on the performance and improvement directions of accreditation, *Korea Society for Quality in Health Care*, 17(1), pp.21~33. 2011.
- [4] Hye-Seung Lee, A Study on the Recognition Connected with Healthcare accreditation for Hospital Employees, *WonKwang University ph. D. dissertation*, 2012.
- [5] Young-Jin Kim, A study on the effect of employee satisfaction for firm's performance by division of business administration, *HanYang University Master's dissertation*, 2008.
- [6] Duckett S., Changing hospitals, The role of hospital accreditation, *Social Science & Medicine*, 17(20), pp.1573~1579. 1983.
- [7] Gough L. and Reynolds T., Is clinical pathology accreditation worth it? A Survey of CPA-Accredited Laboratories. *Clinical Performance and Quality Health Care*, 8(4), pp.195~201. 2000.
- [8] Peterson CA. Management, Faculty, and Accreditation Outcomes, A survey of physical therapy faculty and program directors, *Journal of Physical Therapy Education*, 17(2), pp.22~31. 2003.
- [9] Pomey MP, Contandriopoulos AP, Francois P, Bertrand D. Accreditation, A tool for organizational change in hospitals international *Journal of health Care Quality Assurance*, 17(3), pp.113~124. 2004.
- [10] Sheahan M, Customer Focus, Patient organization and EQuIP in collaboration, *Journal of Quality in Clinical Practice*, 19, pp.139~144. 1999.
- [11] Ui-Hyeon Kim, A study on influences of healthcare accreditation on hospital planning, *HanYang University Master's dissertation*, 2012.
- [12] Jung-Im Bae, A study on hospital staff's perception of and attitudes to ward the medical institute accreditation system : Focused on those working for the public hospitals, *YonSei University Master's dissertation*, 2008.
- [13] Woo-Sok Han, The effects of the hospital evaluation programme on operation performance in general hospital Organizations : General hospital employees point of view, *KonYang University Ph. D. dissertation*, 2008.
- [14] Jae-hoon Han, A study on the effect of hospital accreditation (JCI) on the intention of improving healthcare quality : Focused on QA staff's, *KyungHee University Master's dissertation*, 2010.
- [15] Ja-Hae Chon, *Quality improvement*, pp.159. Komoonsa, 2013.
- [16] Sun-Mi Kim, A study on effects of the joint commission international (JCI) review on the awareness and attitude of hospital employees, *Catholic University Master's dissertation*, 2012.
- [17] Ga-Eon Yi, A study on the recognition of mid sized hospital employee about the hospital evaluation, *Catholic University of Pusan Master's dissertation*, 2009.
- [18] Fairbrother G, Gleeson M. EQuAccreditation, Feedback from a sydney teaching hospital. *Australian Health Review*, 23(1), pp.153~62. 2000.
- [19] In-Gul Baik, A study on effects of employee characteristics for business Performance : Focused on all employee in C hospital, *Catholic University Master's dissertation*, 2011.

**이 혜 승(Lee, Hye Seung)**



- 2012년 2월 : 원광대학교 일반대학원(보건행정학박사)
- 2011년 4월 : 원광보건대학 의무행정과 교수
- 2013년 3월 ~ 현재 : 광주대학교 보건의료관리학과 교수
- 관심분야 : 의무기록정보, 보건학, 병원행정

· E-Mail : [rheemk@gwangju.ac.kr](mailto:rheemk@gwangju.ac.kr)

**양 유 정(Yu-Jeong Yang)**



- 2006년 8월 : 원광대학교 대학원(병원행정학석사)
- 2010년 2월 : 원광대학교 대학원(보건행정학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 초당대학 의약관리학과 교수
- 관심분야 : 보건학, 보건통계, 건강보험

· E-Mail : [yjyang@cdu.ac.kr](mailto:yjyang@cdu.ac.kr)