

병원 관리자의 조직문화인식이 직무만족에 미치는 영향과 건강증진행위의 매개효과

윤대호

원광대학교 복지보건학부 보건행정학전공

The Mediating Effects of Health Promotion Behavior in the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction of Hospital managers

Dae-Ho Yun

Dept. of Health Administration, Wonkwang University

요 약 본 연구는 병원 관리자의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향과 이들 간의 관계에서 건강증진행위의 매개효과를 분석하고자 하였다. SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson 상관분석을 실시하였다. Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석법을 사용하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였다. 연구결과 조직 문화와 직무 만족 간에는 유의한 정(+)의 관계, 건강 증진 행동과 직무만족 간에도 유의한 정(+)의 관계가 있었다. 또한 조직 문화와 직무만족 간에 건강 증진 행동의 부분적인 중재 효과가 있었다. 이에 병원 관리자의 건강 증진 행동을 효과적으로 촉진하여 조직 문화를 향상시키고 직무 만족을 극대화하는 프로그램을 개발할 필요가 있다.

주제어 : 조직문화, 건강증진행위, 직무만족, 매개효과, 병원 관리자

Abstract The purpose of the study was to identify the mediating effects of Health Promotion Behavior in the relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction of Hospital managers. To analyzed by frequency, t-test, ANOVA, correlation and a hierarchical multiple regression analysis as suggested by Baron and Kenny(1986) using SPSS/WIN 21.0. There was a positive relationship between organizational culture and job satisfaction. There was also a positive relationship between health promotion behaviors and job satisfaction of hospital managers. There was a partial mediating effect of Health Promotion Behavior between Organizational Culture and Job Satisfaction. The result need to develop programs that effectively promote the Health Promotion Behavior of Hospital managers to increase Organizational Culture and maximize Job Satisfaction.

Key Words : Organizational Culture, Health Promotion Behavior, Job Satisfaction, Mediating Effects, Hospital managers

Received 5 July 2017, Revised 8 August 2017

Accepted 20 September 2017, Published 28 September 2017

Corresponding Author: Dae-Ho Yun (Wonkwang University)

Email: ydh016@hanmail.co.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.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

최근 병원 관련 국내환경은 의료서비스 이용자들의 지식 및 정보 이용 수준이 높아지면서 이용자의 욕구가 증가하고 다양해지고 있으며, 의료시장 개방 및 외국 환자들의 국내 방문 증가 등, 대외적인 환경 변화로 병원들은 이러한 변화에 적극적인 대비책을 요구받고 있다[1]. 이러한 의료시장의 환경변화로 병원조직들은 진료과목의 전문화 및 세분화, 첨단의료장비 설치, 의료서비스의 고급화 및 병원 환경 개선 사업 등 다양한 방안들을 강구하고 있으며, 이러한 방안들을 효과적으로 시행하기 위해 조직 내적인 관리의 효율성을 제고해야 할 필요성이 대두되고 있다[2].

병원 조직 내적인 관리의 효율성을 추구하기 위한 중요 병원경영전략으로, 병원의 조직문화를 재정립하고 생산성을 향상 시킬 수 있는 조직으로 변모하려는 움직임이 나타나고 있다[3]. 급격한 환경 변화에서 지속적 경쟁력을 유지하기 위해서는 핵심기술과 더불어 조직능력을 통해서 얻을 수 있으며, 조직능력은 조직문화와 관련이 높은 것으로 증명되고 있다[4]. 조직문화의 개념은 매우 다양한데, 조직 또는 집단이 내·외 환경의 적응 및 통합 과정에 적용하는 기본목표로서 조직구성원의 가치관과 사고방식을 통제하는 기본요소라 할 수 있으며[5], 조직구성원들이 공통적으로 생각하는 방법, 방향, 행동패턴 등 구성원들의 감각 및 어떤 행동을 취할지를 알려주는 것으로[6], 조직구성원들의 공유하고 있는 가치관과 신념, 규범과 관습 그리고 행동패턴 등을 포함한 종합적인 개념이라 할 수 있다[7,8]. 조직문화는 조직 내에서 오랜 역사를 통해서 형성된 조직구성원들의 가치관, 행동양식, 조직 고유의 상징 및 특성, 관행, 경영이념 등 조직 특유의 가치체계로서, 조직의 성과에 직접적인 영향을 미치며[9], 조직 구성원들의 공동 문제를 해결해 나가는 과정에서 발생된 것으로 조직이 나아가야 할 목표 및 방향을 제시하며 행동 및 실천을 유발시키는 힘을 내재하고 있다[10].

미국 GWP (The Great Work Place) 연구소(2012)는 조직문화가 좋은 기업이 연평균 수익률이 높은 수준이라고 발표하였고, 한국노동연구원의 연구결과에 의하면 가족친화 경영지수가 증가할수록 1인당 매출액은 증가하고, 종업원 이직률은 감소한다고 발표하였다[11]. 즉, 조

직문화가 좋은 조직은 구성원들의 직무몰입과 직무만족을 유도하며, 조직의 성과를 향상시키고 생산성 향상으로까지 이어지게 한다. 또한 이러한 조직문화에 대한 개념을 바탕으로 다양한 전문 인력으로 구성된 병원 조직문화 특성을 이해하는 것은 궁극적으로 고객인 환자 만족을 위한 조직 구성원 개개인의 만족도 측면에서 매우 중요하다[3].

조직 구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 대한 만족 여부는 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 가진다. 직무만족이란 개인의 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무수행과 직무 평가 시 발생하는 긍정적인 정서 상태를 의미한다[12]. 직무만족은 병원 측의 승진에 대한 기회제공, 업무에 합당한 정당한 보수, 적정한 업무량 및 부서 내 대인관계가 원만하게 유지될 때 향상된다[13]. 조직구성원이 직무에 대하여 높은 만족감을 갖게 되면 근무의욕이 향상되어 결근율과 이직률이 감소되어 직무 성과를 높일 수 있지만, 직무만족의 결여나 소외는 낮은 사기, 낮은 생산성과 불건강한 사회를 초래한다. 즉, 직무에 대한 만족감은 개인 뿐 아니라 조직의 목표와 성과 등 조직의 발전과 깊은 관련이 있는 중요한 변수라 할 수 있다[14]. 또한 향상된 의료서비스의 제공은 고객인 환자의 만족도와 직결되므로 조직의 경쟁력을 높이기 위해서는 조직문화와 함께 조직구성원의 만족도에 대한 관심이 무엇보다 중요하다[15].

병원조직에서 조직문화와 직무만족에 관한 연구는 여러 대상으로 이루어지고 있다. McDaniel & Stumpt[16]은 7개 병원의 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직문화 유형 중 능동적 문화유형이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였으며, Meterko[17]등은 의료조직 구성원들을 대상으로 한 연구 결과 긍정적인 팀 만족 지향적인 문화가 직무만족에 영향을 미친다고 보고하였다. 그 밖에 손경희[18]의 부산지역 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에서는 조직문화와 직무만족 간에 높은 상관관계가 나타났다고 보고하였으며, 조선래[19]는 경상대학병원 근무자를 대상으로 한 연구에서 조직문화인식이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다고 보고하였다. 또한 박재산[3]은 국립병원 조직구성원을 대상으로 한 연구에서 조직문화가 직무만족도를 높일 수 있다고 결론지었다.

병원 조직 인력은 불규칙한 교대근무상황 등 불가피

한 경우로 인해 바람직하지 않은 생활습관으로 이어질 수 있으며, 병원환경에 따라 감염성 질환 및 상해 등의 노출위험이 있다. 뿐만 아니라, 환자 생명에 영향을 미치는 업무를 수행하고 있으며 낮은 타인과의 대면 업무에 자주 노출되는 등 다양한 스트레스 요인을 경험할 수 있다. 더불어 정신적 또는 육체적으로 비정상적인 상태에 있는 환자들을 보살피는 의료서비스를 제공하는 업무를 수행하고 있으며, 환자 생명에 직·간접적으로 영향을 미친다. 조직 내 인력은 환자 및 그 가족들과 많은 접촉을 하기 때문에 그들의 건강행위실천에 역할모델로서의 잠재적 영향을 미칠 수 있다[20]. 또한, 적절한 건강증진행위는 사기증진에 도움이 되며, 이직의도를 감소시켜 병원 및 조직의 생산성을 향상시키고, 부분적으로 직무만족을 증가시킬 수 있다[21].

병원조직은 다른 어느 조직보다 다양성과 이질성이 존재하며, 기술성 및 전문성의 개별성이 뚜렷하다는 업무 특성 상 구성원 간에 상호의존성이 높은 조직에 속하며, 조직구조가 복잡하여 관리상의 어려움이 많다[22]. 병원조직은 일반 및 대기업조직에서 나타나는 분과주의, 책임회피, 각 부서별 의사소통 단절, 의사결정의 지연 등과 같은 역기능적 속성을 가지고 있어 병원 관리자는 조직 관리에 필요한 요인들의 움직임에 주의를 기울이고, 현상을 정확히 파악하여 역기능적인 요인들을 제거해야 한다. 또한, 미래지향적이고 발전적인 조직문화 및 관리방향을 설정하여, 적극적인 입장에서 계획적 변화를 위한 노력 및 행동으로 전환이 절실하다[23].

일반적으로 관리자는 조직이나 집단을 이끌어가는 사람을 의미하며, 조직의 목적을 달성하기 위하여 구성원들로 하여금 목적 달성에 기여하도록 영향력을 행사하는 행위를 하고 있다. 이러한 관리자는 조직의 위치에 따라 최고 관리층, 중간 관리층, 하위 관리층으로 구분된다. 최고 관리층은 이사회 및 병원장을 말하며 병원경영 목표를 설정하고 간부를 선출하며, 병원의 전반적인 계획을 수립하고, 전체적으로 병원조직을 통제 한다. 중간 관리층은 주로 실장, 부장 또는 과장으로 표현 할 수 있으며, 병원조직체 각 부문에 관한 관리의 책임을 맡고 있다. 더불어 하위관리자는 일선 작업 관리를 담당하는 계층으로 계장 또는 수간호사, 주임이라는 직위를 가지며 구성원과 직접적으로 접촉하여 그들의 업무를 지도, 촉진한다. 특히 병원 관리층은 최고 관리층의 지시사항을 전달 및

보완하거나 일선 실무자들의 의견을 최고 관리층에게 전달하는 등 최고 관리층과 일선 실무자들간의 중간 고리로서 양자를 매개하고 연결하여 의사소통을 촉진함으로써 조직의 상층부와 하층부를 이어주는 연결된 역할을 수행하는 병원 관리자의 조직문화 및 직무만족에 관한 연구는 거의 없었다[10]. 따라서 본 연구는 병원 관리자의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향을 살펴봄과 동시에 이들 간의 관계에서 건강증진행위의 매개효과를 분석하고자 하였다. 이를 통해 직무만족 향상 방안으로써 건강증진행위가 갖는 가치를 밝혀 병원 관리자의 직무만족 향상과 건강증진행위 촉진방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 의료기관에 근무하는 관리자들을 대상으로 하였으며, 이를 위해 해당 기관에 전화면담을 통해 연구 목적을 설명하고 협조를 약속한 의료기관을 연구자가 직접 방문하여 설문조사를 실시하였다.

의료기관은 임의로 선정된 전북지역 소재 6곳, 광주·전남지역 5곳의 의료기관을 대상으로 하였다. 설문조사는 사전허락을 받은 병원을 방문하여, 연구자가 2016년 10월 23일부터 12월 3일까지 직접 설문 조사를 실시하였다. 본 연구를 위한 표본의 크기는 G Power 3.1.9 프로그램을 활용하여 효과크기 .25, 검정력 .8, 유효성 .05로 결정하였으며, 산출된 최소 표본 크기는 200명이었다. 탈락률 등을 고려하여 총 260부를 배부하였으며 회수된 255부의 설문지 중 응답이 불성실하거나 완전하지 못한 설문지 25부를 제외한 총 230부의 설문지를 연구에 사용하였다.

2.2 연구도구

2.2.1 조직문화인식

조직문화는 조직 구성원들이 공유하는 가치관, 규정 및 철학으로 일정기간에 걸쳐 형성된 조직구성원들의 총체적 양식이라고 할 수 있다[24]. 조직문화는 Quinn[25]의 경쟁가치 모델(Competing Value Model)에 근거하여 한수정[26]이 개발하여 사용한 측정도구를 기초로 재구

성하여 측정하였다. 조직문화 요인은 관계지향적 문화 6 문항, 혁신지향 문화 5문항, 위계지향 문화 5문항, 업무지향 문화 4문항 등 총 20문항으로 구성하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다(1점)”~ “매우 그렇다(5점)”의 Likert 5점 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 병원 관리자가 조직문화의 특성을 강하게 인식하고 있음을 의미한다.

본 연구에서의 Cronbach's alpha 값은 관계지향적 문화 .817, 혁신지향 문화 .738, 위계지향 문화 .613, 업무지향 문화 .748 이었으며, 전반적인 조직문화인식 신뢰도는 .783 이었다.

2.2.2 건강증진행위

건강증진행위는 Walker[27]가 수정·보완하여 개발한 HPLP(Health Promoting Lifestyle Profile)를 홍은영 등 [28]이 번역하여 사용한 측정도구를 기초로 재구성하여 분석하였다. 건강증진행위 요인으로는 신체적 건강 5문항, 사회적 건강 5문항, 정서적 건강 3문항 등 총 13문항으로 구성하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다(1점)”~ “매우 그렇다(5점)”의 Likert 5점 척도로 측정되었으며 측정값이 높을수록 건강증진행위 수준이 높은 것을 의미한다.

본 연구에서의 Cronbach's alpha 값은 신체적 건강 .887, 사회적 건강 .767, 정서적 건강 .714 이었으며, 전반적인 건강증진행위 신뢰도는 .874 이었다.

2.2.3 직무만족

직무만족은 Smith[29]가 개발한 JDI(Job Description Index)를 사용한 황병덕[30]의 측정도구를 기초로 재구성하여 측정하였다. 직무만족 요인은 업무만족 5문항, 동료만족 5문항, 승진만족 5문항, 임금만족 5문항 등 총 20 문항으로 구성하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다(1 점)”~ “매우 그렇다(5점)”의 Likert 5점 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 병원 관리자의 직무만족이 높음을 의미한다.

본 연구에서의 Cronbach's alpha 값은 업무만족 .769, 동료만족 .757, 승진만족 .815, 임금만족 .790 이었으며, 전반적인 직무만족 신뢰도는 .841 이었다.

2.3 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여

분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 병원 관리자의 개인적 특성과 병원특성에 따른 조직문화, 직무만족 및 건강증진행위 정도의 차이를 비교 분석하기 위하여 t-test 와 ANOVA 를 실시하였으며, 집단 간 비교에 있어 Duncan의 사후분석을 실시하여 집단 간의 차이를 재검증하였다.

둘째, 조직문화, 직무만족, 건강증진행위 간의 상호관련성을 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다.

셋째, 병원 관리자의 조직문화인식이 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 건강증진행위가 매개변인의 역할을 하는지 알아보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석법을 사용하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 조사대상의 개인적 특성 및 병원 특성

먼저, 개인적 특성으로 성별, 연령, 학력, 결혼, 월수입에 대해 조사한 결과 성별은 여성이 160명(69.6%)으로 남성 70명(30.4%)보다 많았다. 연령은 30-40세미만군이 75명(32.6%)으로 가장 많았으며, 40-50세군 70명(30.4%), 30세 미만군 56명(24.3%), 50세 이상군 29명(12.6%) 순으로 많았다. 학력은 전문대학 졸업이 103명(43.5%)로 가장 많았으며, 대학교 졸업 93명(39.1%), 대학원 졸업 40명(17.4%) 순으로 많았다. 결혼은 기혼이 154명(67.0%)으로 미혼 76명(33.0%)보다 많았다. 월수입은 200-250만원 미만이 94명(40.9%)으로 가장 많았으며, 150-200만원 미만 66명(28.7%), 250만원 이상 50명(21.7%), 150만원 미만 20명(8.7%) 순으로 많았다.

조사대상의 병원특성을 분석한 결과, 직책은 주임 89명(38.7%)으로 가장 많았으며, 과장 55명(23.9%), 계장 54명(23.5%), 부장 32명(13.9%) 순으로 많았다. 직종은 간호직이 88명(38.3%)으로 가장 많았으며, 일반행정직 66명(28.7%), 원무직 49명(21.3%), 의료기사직 27명(11.7%) 순으로 많았다. 병상규모는 300-450병상이 168명(73.0%)으로 가장 많았으며, 450병상 이상 40명(17.4%), 300병상 미만 22명(9.6%) 순으로 많았다. 병원 경력은 10년 이상이 79명(34.3%)으로 가장 많았으며, 1-5

년 미만 64명(27.8%), 5-10년 미만 53명(23.1%), 1년 미만 34명(14.8%) 순으로 많았다<Table 1>.

<Table 1> General and Hospital Characteristics

Characteristics	Categories	N	%
Gender	Male	70	30.4
	Female	160	69.6
Age	<30	56	24.4
	30-40	75	32.6
	40-50	70	30.4
	50≤	29	12.6
Education	college	103	43.5
	university	93	39.1
	graduate	40	17.4
Marital status	single	76	33.0
	married	154	67.0
income	<150	20	8.7
	150-200	66	28.7
	200-250	94	40.9
Position	250≤	50	21.7
	assistant manager	89	38.7
	chief	54	23.5
	manager	55	23.9
Bed size	general manager	32	13.9
	<300	22	9.6
	300-450	168	73.0
hospital	450≤	40	17.4
	admission & discharging office	49	21.3
Occupation type	nursing	88	38.3
	general administration	66	28.7
	medical technician	27	11.7
hospital career	<1	34	14.8
	1-5	64	27.8
	5-10	53	23.1
	10≤	79	34.3
Total		230	100

3.2 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족 수준

본 연구 대상자의 조직문화인식과 건강증진행위, 직무만족에 대한 수준을 기술통계를 이용하여 분석한 결과는 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Descriptive Statistics of Study Variables

	Min	Max	Mean±SD
Organizational Culture	2	5	3.54±.715
Health Promotion Behavior	2	5	3.51±.698
Job Satisfaction	2	4	3.07±.520

제변인에 대한 측정은 모두 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 조직문화인식정도는 3.54±.715이었고, 건강증진행위 수준은 3.51±.698, 직무만족 수준은 3.07±.520으로 나타났다.

3.3 개인적 특성에 따른 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족의 차이

조사대상자의 개인적 특성에 따른 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족의 차이를 비교한 결과는 <Table 3>와 같다.

조직문화인식은 연령(F=8.707, p<.001), 월수입(F=5.667, p<.01)이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

연령에서는 20세-30세 미만이 평균 3.84로 조직문화인식 수준이 가장 높았고, 30세-40세 미만 3.65, 40세-50세 미만 3.31, 50세 이상 3.24 순으로 높게 나타났다. 이는 사후검증에서도 연령이 낮은 집단이 높은 집단보다 유의하게 높은 집단으로 분류되었다. 월수입에서는 150만원 미만이 평균 4.00으로 가장 높았고, 200만원-250만원 미만 3.68, 150만원-200만원 미만 3.60, 250만원 이상 3.37 순으로 높게 나타났다. 이는 사후 검증에서도 월수입이 적은 집단이 많은 집단보다 유의하게 높은 집단으로 분류되었다.

건강증진행위에서도 연령(F=5.081, p<.01), 월수입(F=5.660, p<.001)이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

연령에서는 20세-30세 미만이 평균 3.79로 건강증진행위수준이 가장 높았고, 30세-40세 미만 3.53, 40세-50세 미만 3.34, 50세 이상 3.33 순으로 높게 나타났다. 이는 사후검증에서도 연령이 낮은 집단이 높은 집단보다 유의하게 높은 집단으로 분류되었다. 월수입에서는 150만원 미만이 평균 3.95로 가장 높았고, 200만원-250만원 미만 3.56, 150만원-200만원 미만 3.52, 250만원 이상 3.24 순으로 높게 나타났다. 이는 사후 검증에서도 월수입이 적은 집단이 많은 집단보다 유의하게 높은 집단으로 분류되었다.

직무만족은 성별(t=1.417, p<.05), 연령(F=3.347, p<.05)이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

성별은 남자가 평균 3.14로 여자 3.03보다 직무만족이 높게 나타났다. 연령에 따라서는 20세-30세 미만이 평균 3.21로 직무만족 수준이 가장 높았고, 30세-40세 미만 3.09, 50세 이상 3.03, 40세-50세 미만 2.93 순으로 높게 나타났다. 이는 사후검증에서도 연령이 낮은 집단이 높은 집단보다 유의하게 높은 집단으로 분류되었다.

<Table 3> Difference of Organizational Culture, Health Promotion Behavior and Job Satisfaction by General characteristics

		Organizational Culture		Health Promotion Behavior		Job Satisfaction	
		M	SD	M	SD	M	SD
Gender	Male	3.53	.717	3.54	.716	3.14	.572
	Female	3.55	.716	3.50	.691	3.03	.494
		t		.428		1.417*	
Age	<30	3.84b	.708	3.79b	.624	3.21b	.563
	30-40	3.65b	.707	3.53ab	.723	3.09ab	.470
	40-50	3.31a	.671	3.34a	.679	2.93a	.547
	50≤	3.24a	.577	3.33a	.670	3.03ab	.421
	F	8.707***		5.081**		3.347*	
Education	college	3.51	.732	3.51	.752	2.99	.522
	university	3.57	.688	3.48	.669	3.13	.545
	graduate	3.58	.747	3.59	.609	3.10	.441
	F	.194		.277		1.920	
Marital status	single	3.75	.696	3.62	.673	3.12	.541
	married	3.44	.705	3.46	.706	3.04	.510
		t		3.136		1.615	
income	<150	4.00b	.562	3.95c	.605	3.15	.489
	150-200	3.60a	.719	3.52ab	.728	3.12	.508
	200-250	3.68a	.730	3.56b	.697	3.08	.526
	250≤	3.37a	.686	3.24a	.591	3.01	.533
	F	5.667**		5.660***		.812	
합계		3.57	.690	3.53	.680	3.08	.510

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

a, b, c : Duncan post-hoc test (a<b<c)

3.4 병원 특성에 따른 조직문화인식, 건강증진 행위, 직무만족의 차이

조사대상자의 병원 특성에 따른 조직문화인식, 건강증진 행위, 직무만족의 차이를 비교한 결과는 <Table 4>와 같다.

조직문화인식은 병상 규모(F=46.251, p<.001), 병원 경력(F=5.287, p<.01)이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

병상 규모에서는 450병상 이상이 평균 4.20으로 조직문화인식 수준이 가장 높았고, 300-450병상 미만 3.50, 150-300병상 미만 2.68 순으로 높게 나타났다. 이는 사후 검증에서도 각 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 병원 경력에서는 1년 미만이 평균 3.85로 가장 높았고, 1-5년 미만 3.69, 5-10년 미만 3.43, 10년 이상 3.37 순으로 높게 나타났다. 이는 사후 검증에서도 병원 경력이 적은 집단이 많은 집단보다 유의하게 높은 집단으로 분류되었다.

건강증진행위에서도 병상 규모(F=54.357, p<.001), 병원 경력(F=4.723, p<.01)이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

병상 규모에서는 450병상 이상이 평균 4.23으로 건강

증진행위 수준이 가장 높았고, 300-450병상 미만 3.45, 150-300병상 미만 2.68 순으로 높게 나타났다. 이는 사후 검증에서도 각 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

병원 경력에서는 1년 미만이 평균 3.82로 가장 높았고, 1-5년 미만 3.63, 5-10년 미만 3.42, 10년 이상 3.35 순으로 높게 나타났다. 이는 사후 검증에서도 병원 경력이 적은 집단이 많은 집단보다 유의하게 높은 집단으로 분류되었다.

직무만족은 병상 규모(F=46.265, p<.001), 병원 경력(F=3.239, p<.01)이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

병상 규모에서는 450병상 이상이 평균 3.25로 직무만족이 가장 높았고, 300-450병상 미만 2.79, 150-300병상 미만 2.09 순으로 높게 나타났다. 이는 사후 검증에서도 각 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 병원 경력에서는 1년 미만이 평균 3.18로 가장 높았고, 1-5년 미만 3.17, 10년 이상 3.04, 5-10년 미만 2.91 순으로 높게 나타났다. 이는 사후 검증에서도 병원 경력이 적은 집단이 많은 집단보다 유의하게 높은 집단으로 분류되었다.

<Table 4> Difference of Organizational Culture, Health Promotion Behavior and Job Satisfaction by Hospital characteristics

		Organizational Culture		Health Promotion Behavior		Job Satisfaction	
		M	SD	M	SD	M	SD
Position	assistant manager	3.53	.698	3.48	.676	3.05	.519
	chief	3.50	.731	3.54	.770	3.07	.587
	manager	3.67	.606	3.60	.655	3.14	.560
	general manager	3.47	.879	3.41	.712	3.00	.359
	F	.659		.607		.474	
Bed size	<300	2.68 ^a	.568	2.68 ^a	.568	2.09 ^a	.294
	300-450	3.50 ^b	.619	3.45 ^b	.598	2.79 ^b	.462
	450≤	4.20 ^c	.564	4.23 ^c	.480	3.25 ^c	.494
	F	46.251 ^{***}		54.357 ^{***}		46.265 ^{***}	
Occupation type	admission & discharging office	3.55	.737	3.55	.738	3.06	.429
	nursing	3.51	.727	3.50	.678	3.08	.551
	general administration	3.68	.660	3.59	.656	3.07	.535
	medical technician	3.30	.724	3.30	.775	3.00	.555
	F	1.986		1.205		.172	
Hospital career	<1	3.85 ^c	.657	3.82 ^c	.576	3.18 ^b	.520
	1-5	3.69 ^b	.794	3.63 ^{ab}	.724	3.17 ^b	.521
	5-10	3.43 ^{ab}	.694	3.42 ^a	.770	2.91 ^a	.564
	10≤	3.37 ^a	.624	3.35 ^a	.621	3.04 ^{ab}	.465
	F	5.287 ^{**}		4.723 ^{**}		3.239 ^{**}	
합계		3.53	.690	3.50	.670	2.99	.490

** p<.01, *** p<.001

a, b, c : Duncan post-hoc test (a<b<c)

3.5 제 요인 간의 상관관계

조사대상자의 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족 간의 Pearson 상관분석을 실시하였으며, 분석결과는 <Table 5>와 같다.

조직문화인식은 건강증진행위와 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고(r=.673, p<.01), 직무만족과도 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다(r=.526, p<.01). 또한 건강증진행위는 직무만족과 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다(r=.533, p<.01).

<Table 5> Correlation among Organizational Culture, Health Promotion Behavior and Job Satisfaction

	1	2	3
1	1		
2	.673**	1	
3	.526**	.533**	1

** p<.01

1 : Organizational Culture

2 : Health Promotion Behavior

3 : Job Satisfaction

3.6 건강증진행위 매개효과 검증

조사대상자의 조직문화인식이 건강증진행위와 직무만족에 미치는 영향을 분석하고, 조직문화인식과 직무만족 간의 관계에서 건강증진행위의 매개효과를 분석하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 매개회귀분석(Mediating regression)을 실시하였다.

매개효과의 검증에 앞서 다중공선성을 진단한 결과, 변인들의 공차한계가 .983으로 0.1 이상이었으며, 분산팽창계수가 1.063으로 1에 근접한 것으로 나타나 다중공선의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 또한 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.795로 2에 근접한 것으로 나타나 잔차의 정규성 분포가정을 만족하는 것으로 나타났다.

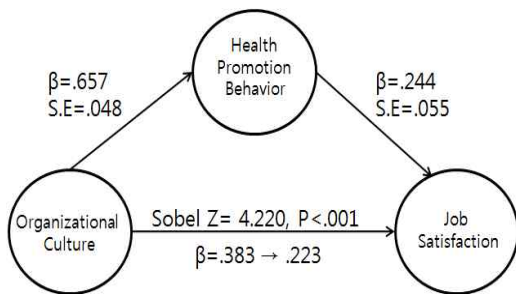
매개회귀분석을 실시한 결과는 <Table 6>와 [Fig. 1]과 같다. 매개효과 검증 1단계에서 독립변인인 조직문화인식이 매개변인인 건강증진행위에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤고(β=.673, p<.001), 2단계에서 종속변인인 직무만족에도 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=.526, p<.001). 3단계에서 건강증진행위

<Table 6> Mediation Effect in Health Promotion Behavior

	Grade	B	S.E	β	t	F
1	dependent variable : Health Promotion Behavior					R2=.453 188.708***
	predictor variable : Organizational Culture	.657	.048	.673	13.737***	
2	dependent variable : Job Satisfaction					R2=.277 87.361***
	predictor variable : Organizational Culture	.383	.041	.526	9.347***	
3	dependent variable : Job Satisfaction					R2=.335 57.271***
	mediator variable : Health Promotion Behavior	.244	.055	.327	4.464***	
	predictor variable : Organizational Culture	.223	.053	.307	4.191***	

*** p<.001

를 매개변인으로 투입하자 건강증진행위가 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤고($\beta=.327, p<.001$), 독립변인인 조직문화인식은 여전히 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.307, p<.001$). 그러나 2단계에서의 조직문화인식의 영향력보다는 회귀계수가 감소한 것으로 나타났다. 직무만족에 대한 조직문화인식의 설명력은 27.7%($F=87.361, p<.001$)였지만, 건강증진행위가 투입되었을 때 직무만족에 대한 설명력은 33.5%($F=57.271, p<.001$)로 유의하게 증가하였다($\Delta R^2=0.58, p<.001$). 이처럼 독립변인의 종속변인에 대한 영향이 매개변인을 통제 한 후에 감소하고, β 값이 유의한 수준에서 낮아지는 것을 볼 때, 부분매개효과(partial mediation)가 있음 알 수 있다.



[Fig. 1] Mediation Effect in Health Promotion Behavior

매개효과가 통계적으로 유의한가를 분석하기 위하여 Sobel test를 이용하여 분석한 결과, 조직문화인식과 직무만족 간의 관계에서 건강증진행위의 매개효과는

Sobel-Z Score=4.220($p=.000$)으로 통계적 기준치인 ± 1.96 보다 높았다. 따라서 조사대상자의 조직문화인식과 직무만족 간의 관계에서 건강증진행위는 통계적으로 유의한 부분매개효과가 있음을 확인하였다.

4. 논의

본 연구는 병원 관리자의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향을 살펴봄과 동시에 이들 간의 관계에서 건강증진행위의 매개효과를 분석하고자 하였다. 이를 통해 직무만족 향상 방안으로써 건강증진행위가 갖는 가치를 밝혀 병원 관리자의 직무만족 향상과 건강증진 행위 촉진 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다. 주요 연구 결과를 고찰하면 다음과 같다.

개인적 특성에 따른 조직문화인식은 연령과 월수입이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 성별, 나이, 학력, 소득수준에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보인 홍은영[28]과 권혜진 등[31]과 연구 결과와 부분적으로 일치하였으며, 30세 이상에서 조직문화를 높게 인식하는 것으로 나타난 문정혜[32]의 연구와는 차이가 있었다. 연령이 낮을수록 조직문화를 강하게 인식함으로써, 외부환경의 변화 및 업무에 적극적으로 대처하는 것으로 사료되며, 더불어 조직 구성들의 동기부여 및 역량 발현이 가능한 환경을 조성할 수 있을 것으로 생각된다. 이에 합의를 이끄는 조직문화 형성이 필요하며, 조직문화인식을 향상시키기 위해 특성에 따른 병원조직 차원의

정책적·제도적 개입으로 조직문화인식을 향상시켜야 할 것이다.

개인적 특성에 따른 건강증진행위에서도 연령과 월수입이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 선행연구에서 건강증진 행위는 연령 및 월수입이 증가함에 따라 수행 정도가 높게 나타났지만[26,28], 본 연구에서는 연령이 낮은 집단에서 수행 정도가 높아 다른 결과를 보였다. 이는 사회 변화에 따른 인식의 변화로 볼 수 있으며, 낮은 연령일수록 자신의 건강요구를 더 많이 인식하게 되며 건강, 스트레스, 삶의 압박에서 벗어나기 위한 건강행위에 더 많은 시간과 노력을 투자하는데 기인된 것으로 사료된다[20].

반면 통계적으로 유의하지는 않았지만, 남성이 여성보다 건강증진행위가 높은 것으로 나타났다. 이는 여성들이 가사와 직장 일의 병행으로 건강증진 행위를 실천할 시간적, 정신적 여유가 상대적으로 부족한 것으로 사료되며, 이에 좀 더 심도 있는 연구가 필요할 것으로 판단된다.

개인적 특성에 따른 직무만족에서는 성별, 연령이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 남자가 승진과 직무만족이 높게 나타난 황병덕[30]과 김기근[15]의 연구와 같은 결과를 보였다. 여성이 낮은 대우를 받으므로 승진과 임금에 관련된 혜택이 적다고 느끼며, 이는 승진 욕구 저하와 저임금의 결과로 이어진 것으로 사료된다. 이에 투명한 승진제도와 기회균등 측면에서 공정한 승진 기회를 제공함으로써 만족도 향상 및 합리적인 임금제도를 통해 성별 간 만족도를 향상시킬 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 연령이 낮을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나, 연령에 따라 20대 직무만족이 가장 높았으며 40대에 비해 직무만족에 대한 높은 인식을 하는 것으로 나타난 이창호[33]의 연구결과와 같았다. 반면 손경희[18]와 황병덕[30]등의 연구에서는 연령이 높을수록 대체로 만족도가 높은 것으로 나타나, 본 연구와는 다른 결과를 보였다. 일반적으로 연령이 증가함에 따라 직무에 대한 숙련도와 직장 내에서의 사회적 관계에서 비롯된 직장 만족의 향상으로 해석 가능하겠으나, 하지만 조직문화인식의 정도와 관리자로서의 높은 수준의 역량 발휘가 가능해지고, 개인이 가진 전문성이 직무를 수행하는데 자신감을 가지게 하여 이로 인해 연령이 낮더라도 직무만족이 높아지는 것으로 사료된다.

병원특성에 따른 조직문화인식은 병상 규모와 병원경력이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 대상은 다르지만 전문병원 보다 종합병원 근무자가 조직문화인식이 높은 것으로 나타난 손경희[18]와 조미숙[34]의 연구결과와 같았다. 병상 규모가 대형화될수록 조직 내 절차와 규칙을 중요시하는 문화가 강하게 나타나며, 과업에 따른 업무 수행 및 한계가 명확하게 제한되는 경향이 있어 조직문화인식이 다르게 나타난 것으로 사료된다. 또한 병원경력이 적을수록 경력이 많은 집단보다 조직문화인식이 높은 것으로 나타났다. 김영훈[2]의 연구에 의하면 자신의 업무 능력 향상을 위해 스스로 조직문화를 이해하려는 노력과 의사소통이 원활하게 이루어진 경향으로 판단되며, 이러한 노력은 결국 의사소통 수준이 향상되어 직무만족에도 영향을 미친다고 하였다. 이에 자유로운 의사소통 및 의사결정에 있어 구성원들의 의견에 대한 반영 정도를 높일 수 있는 조직 차원의 노력이 강구되어야 할 것으로 사료된다.

병원특성에 따른 건강증진행위도 병상규모와 병원경력이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 직업 관련 특성 중 근무기관이 상급종합병원인 경우 건강증진행위가 높게 나타난 홍은영[28]의 연구결과와 같았다. 이는 정해진 근무시간 및 근무조건에 의해 건강증진행위에 노력을 쏟을 수 있는 환경 및 여력이 되기 때문이라 판단된다. 또한 병원특성에 따른 직무만족도 병상규모와 병원경력이 통계적으로 유의한 차이를 보여 선행연구인 황병덕[30], 이미화[35], 권혜진 등[31]의 연구결과와 같았다. 또한 조선래[19], 이창호[33]의 연구에서는 총 근무 경력이 15년 이상에서 직무만족도가 가장 높게 나타나 본 연구와는 다른 결과를 보였다. 일반적으로 재직 년 수가 길고 직위가 높을수록 보람과 성취감을 느끼며 유연한 인간관계를 갖고[11], 풍부한 경험과 지식으로 직무환경에 보다 쉽게 적응하여 직무만족감이 높게 나타난다[15,36]. 또한 재직 년 수가 길고 직위가 높음에 따라 직무에 따른 자율성이 많아지기 때문으로 사료된다. 이에 본 연구의 대상이 관리자라는 측면을 고려하였을 때 경력이 낮은 집단에서도 직무만족이 높을 수 있을 것으로 판단되며, 이 역시 직무에 대한 숙련도와 직장 내에서의 사회적 관계에서 비롯된 직장만족의 향상으로 해석 가능하겠으나, 따라서 관리자의 직위에 맞게 인정받고 만족스러운 직장 생활을 영위하도록 직무의 자율성을 보장하는 제도의 개

선이 있어야 직무만족을 높일 수 있을 것으로 생각된다. 향후 이에 대한 추가 연구를 통해 본 연구결과를 보완할 필요가 있을 것이다.

조직문화인식은 건강증진행위 및 직무만족과 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고, 건강증진행위는 직무만족과 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다. 또한 건강증진행위는 조직문화인식과 직무만족 간의 관계에서 정(+)의 부분매개효과가 있음이 확인되었다. 즉 조직문화인식은 그 자체로 직무만족에 영향을 미치는 동시에, 조직문화인식 수준이 높을수록 건강증진행위 수행 정도가 높아짐으로써 직무만족을 향상시키는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 조직문화인식이 직무만족에 설명력이 높은 변수로 확인된 김인숙과 유승연[37]의 연구에서 보고한 바 있어 본 연구결과를 뒷받침하고 있다. 또한 건강증진행위의 수행정도가 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타난 박재산[3]과 정정희[38]연구결과와 그 맥락을 같이 하고 있다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 조직문화인식을 높일 수 있는 조직적, 정책적 방안이 마련되어야 하며 병원의 경영자와 관리자는 이 점을 인식할 필요가 있다고 판단된다. 또한 적절한 건강증진행위는 사기진작에 도움이 되며, 병원의 생산성을 향상시키고, 부분적으로 직무만족을 증가시킬 수 있어 이 점을 고려한 여건 마련이 필요할 것으로 판단된다.

본 연구는 병원 관리자를 대상으로 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족 간의 관계에 대해 확인했다는 점에서 충분한 연구의 의의가 있다고 본다. 하지만 전북, 광주, 전남 등의 일부 지역을 대상으로 하였다는 점에서 연구결과와 일반화에 한계가 있을 수 있고, 횡단적 자료에 근거하여 검증하였기에 변인들 간의 인과관계를 추론하는데 있어 제한적일 수밖에 없다. 또한 병원 관리자를 대상으로 한 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족에 대한 실증 연구가 부족한 사항이기에 충분한 고찰에 어려움이 있었다. 이에 추후 연구에서는 폭넓은 연구대상을 통한 검증과 다양한 변인에 대한 체계적인 연구들이 이루어질 필요가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 병원 관리자의 조직문화가 직무만족에 미

치는 영향을 살펴봄과 동시에 이들 간의 관계에서 건강증진행위의 매개효과를 분석하고자 하였다. 병원 관리자의 직무만족 향상과 건강증진행위 촉진방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다. 이에 임의로 선정된 전북지역 소재 의료기관 6곳, 광주·전남지역 의료기관 5곳의 병원 관리자 230명을 대상으로 하였다. 연구의 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 개인적 특성에 따른 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족의 차이를 비교한 결과 조직문화인식은 연령, 월수입이 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 건강증진행위에서도 연령, 월수입이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 또한 직무만족은 성별, 연령이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

둘째, 조사대상자의 병원 특성에 따른 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족의 차이를 비교한 결과 제 변인 간 모두에서 병상 규모와 병원 경력이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

셋째, 조사대상자의 조직문화인식, 건강증진행위, 직무만족 간의 상관관계를 분석한 결과 조직문화인식은 건강증진행위와 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고, 직무만족과도 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다. 또한 건강증진행위는 직무만족과 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

넷째, 매개회귀분석을 실시한 결과에서는 조직문화인식은 건강증진행위와 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 조직문화인식과 직무만족 간의 관계에서 건강증진행위는 유의한 정(+)의 부분매개효과를 보였다.

이상의 결과를 종합할 때, 병원 관리자의 조직문화인식을 향상시킴으로써 건강증진행위와 직무만족을 향상시킬 수 있음을 확인하였다. 이에 조직문화인식을 향상시키기 위한 연령별 맞춤 프로그램 개발 및 지원이 필요하며, 병상 규모에 맞는 정책들이 모색될 필요가 있다. 또한 병원 관리자들의 직무만족 향상을 위해 직위에 맞는 직무의 자율성 및 권한을 보장하는 제도의 개선이 있어야 할 것으로 판단된다. 더불어, 조직문화인식과 직무만족 간 관계에서 건강증진행위 향상을 통해 직무만족의 향상을 기대할 수 있음을 확인하였다. 따라서 조직문화인식을 높일 수 있는 조직적 방안과 건강증진행위를 향상시킬 수 있는 프로그램 및 여건 마련이 필요하다.

REFERENCES

- [1] Kim euiyou, Jaehyun Joo · Dongseok Shin, “A Study of the Causal Relationship Between Organizational Culture and Affective Commitment of General Hospital Administrative Staff : Control Effects of Sectoral Types and Employment Types”, *Chung-Ang Public Administration Review*, Vol. 29, No. 4, pp. 137-165, 2015.
- [2] Kim Young Hoon, “The Relation of Organizational Structure and Culture Perception, Conflict Experience”, *Commitment of Hospital Employees in Korea*, Department of Public Health The Graduate School Yonsei University, 2001.
- [3] Park, J. S, “The casual relationship between public hospital nurses’ perception of organizational culture types and job satisfaction and turnover intention”, *Korean Association of Health and Medical Sociology*, Vol. 19, pp. 97-118, 2006.
- [4] Sang-Tai Kuark, Dong-Woo Yang, “Study on the effect of Hierarchical culture of Construction Industry to the Empowerment and Organizational Effectiveness”, *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 3, pp. 115-126, 2016.
- [5] Shein, E. H, “The role of founder in creating organizational culture”, *Organizational Dynamics*, Summer, 14, 1983.
- [6] Cooke, R.A., & Rousseau, D.M, “Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture”, *Group and Organization Studies*, Vol. 13, pp. 245-273, 1988.
- [7] Hoon Yu, “A Study on Organizational Culture”, *Korean Journal of Public Administration*, Vol. 31, No. 1 pp. 114-131, 1993.
- [8] Jin-Ho Chun, Jong-Hwa Lee, Jin-Yeong Yoo, “The Effect of Organizational Culture Types on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Small and Medium Hospitals”, *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 11, No. 7, pp. 289-296, 2013.
- [9] Deal, T. D., & Kennedy, A. A, “Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life”, Reading Massachusetts: Addison-Wesley. pp.13-15, 1982.
- [10] Jae-Boong Kim, “A Study on the Influence of Authentic Leadership in the Age of Convergence on the Organizational Effectiveness: Revolved around Effect of Tuned from Confidence of Superior”, *Journal of digital convergence*, Vol. 13, No. 12, pp. 203-208, 2015.
- [11] Han Yong-Jun, Roh Kun Chang, Lee, Hoon-Young, “The Study on Influence of General Hospital’s Efforts of Changing Organization Culture to Individual and Organizational Work Performance : Focused on Comparison between University Hospital and Corporation Hospital”, *Journal of the Korea Management Engineers Society*, Vol. 20, No. 2, pp. 167-194, 2015.
- [12] Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. B. “Nurses’ satisfaction with their work satisfaction”, *Nursing Research*, Vol. 27, No. 2, pp. 114-120, 1987.
- [13] Jong-Hyun Yang, “The Relations of Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in Medical Technicians”, *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 7, pp. 233-241, 2016.
- [14] Moon-Ju Shin, “The Effects of Hospital Accreditation Program to the Organizational Culture, Job Satisfaction, Financial Performances and Patient Safety at Geriatric Hospital : About Busan Metrocity”, *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 10, pp. 455-466, 2014.
- [15] Gi-Geun Kim, “The Effects of Organizational Culture Type on Job Satisfaction and Organizational Commitment”, Chosun University, 2011.
- [16] McDaniel, C., & Stampf, L, “The organizational culture: Implications for nursing service”, *Journal of Nursing Administration*, Vol. 23, No. 4, pp. 54-60, 1993.
- [17] Meterko M, Mohr D, Young G, “Teamwork culture and patient satisfaction in hospitals”, *Medical Care*, Vol. 42, No. 5, pp. 492-498, 2004.
- [18] Shon Kyung-Hee, “Relationship between

- Organizational Culture Types and Job Satisfaction of Nurses in General Hospitals”, *Korea Journal of Business Administration*, Vol. 41, No. 12, pp. 2277-2294, 2003.
- [19] Jo, Sun - Rae, “A Study on the Perceived Organizational Cultures, Commitment, and Job Satisfaction”, Gyeongsang National University, 2000.
- [20] Kim Gwang suk, “Analysis of Health Promotion Behaviors in Hospital Workers and Development of Program Priority”, Yonsei University, 2006.
- [21] Choi, Y. J., & Sung, Y. H, “Psychological well-being, perceived health status, and health promoting behavior of clinical nurses”, *Journal Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 19, No. 5, pp. 589-598, 2013.
- [22] Jeong Won, “Organizational culture of public hospital and civil hospital and analysis research of relationship of job satisfaction (Incheon area in center)”, Gachon University Graduate School, 2010.
- [23] Ji-Won Lee, Yong-Sook Eo, Young-Soo Ha, “Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium Sized Hospitals”, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol. 8, No. 3, pp. 75-87, 2014.
- [24] Hyang-Soo Lee, Seong-Hoon Lee, “Impact on Internalization of Management Strategy in Public Organization”, *Journal of digital convergence*, Vol. 14, No. 5, pp. 1-10, 2016.
- [25] Quinn RE “Beyond Rational Management : Mastering the Paradoxes and Competing Demand of High Performance”, SanFrancisco : Jos sey - Bass, 1991.
- [26] Han, S. J, “A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance”, Unpublished doctoral dissertation. Ewha womans University, 2000.
- [27] Walker, S. N., Sechrist, K. R., & Pender, N. J, “The Health-Promoting Lifestyle Profile II. College of Nursing”, University of Nebraska Medical Center, Omaha, 1995.
- [28] Hong, Eun young, “Factors Affecting Nurse’s Health Promoting Behavior: Focusing on Self-efficacy and Emotional Labor”, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 23, No. 3, pp. 154-162, 2014.
- [29] Smith, P.C. Kendall, L.M. & Hulin, C.L, “The measurement of satisfaction in work and retirement”. Illinois, CHI : Rand McNally & Company, 1969.
- [30] Byung-Deog Hwang, “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hospital Administrative Staffs according to Their Majors”, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 8, No. 6, pp. 186-194, 2008.
- [31] Kwon Hye Jin, Suk Boo Hyun, Chee Soon Ju, “The Relationships between the Types of Nursing Organizational Culture, Nurses’ Satisfaction with Life, and Job Satisfaction”, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 17, No. 1, pp. 57-69, 2011.
- [32] J.H. Moon, “Organizational Culture, Job Stress and Turnover Intention among Nurses in Small and Medium Sized Hospitals”, Unpublished Master’s Thesis, Hanyang University, pp.23-42, 2012.
- [33] Lee chang ho, “The Relation of Organization structure, Organization culture, Organization conflict and Job satisfaction on Hospital staff members”, The Graduate School Pusan National University, 2016.
- [34] Cho, Mi Suk, “A Study on Perception of Organizational Culture Types and Job Satisfaction of Physical Therapists”, *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, Vol. 47, No. 3, pp. 75-94, 2008.
- [35] Mi-Hwa Lee, “Convergence factor Influencing Job Satisfaction of Radiographer”, *Journal of digital convergence*, Vol. 13, No. 8, pp. 357-368, 2015.
- [36] Eun Hee Lee, Bo-Kyoung Jung, “A Study on Eco-systemic Factors that affect the job satisfaction of the care givers who involved in long-term care service center”, *Journal of digital convergence*, Vol. 10, No. 10, pp. 383-388, 2012.

- [37] Yoo, S. Y. & Kim, I. S, "A study on the relationship between nursing organizational culture of military hospital and organizational performance", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 11, No. 2, pp. 1-17, 2005.
- [38] Jung, J. H, "Stress and job satisfaction of clinical nurses and its related factors", Unpublished master's thesis, Chungnam University, Daejon, 2004.

윤 대 호(Yun, Dae Ho)



- 2013년 2월 : 원광대학교 일반대학원 (보건행정학석사)
- 2015년 8월 : 원광대학교 일반대학원 (보건행정학박사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 원광대학교 복지보건학부 시간강사
- 관심분야 : 보건행정, 의무기록
- E-Mail : ydh016@hanmail.net