

## 의료기관의 복리후생제도가 여성근로자의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향

박 초 열<sup>1</sup>, 서 영 우<sup>1</sup>, 임 복 희<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>부산가톨릭대학교 일반대학원 병원경영학전공, <sup>2</sup>부산가톨릭대학교 병원경영학과

### The Effect of Welfare System of Medical Institutions on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Female Workers

Cho-Yeal Park<sup>1</sup>, Young-Woo Seo<sup>1</sup>, Bok-Hee Lim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Graduate School of Catholic University of Pusan,

<sup>2</sup>Department of Health Care Management Catholic University of Pusan

#### <Abstract>

**Objectives** : The purpose of this study was to analyze the effect of welfare system of medical institutions on job satisfaction and organizational commitment of female workers. **Methods** : A survey was performed with 556 female workers of 11 general hospital and 7 acute period hospital in Busan. Data were collected from October to November 2017 with a self-report questionnaire and analyzed using SPSS 24.0. **Results** : Among those aged over 40 years, high awareness of obligatory welfare, job education, free use of the annual leave, and flexible working system was a positive factor in job satisfaction. Among managers, free use of the annual leave, job education, flexible working system and child-care facilities was a positive factor in organizational commitment. **Conclusions** : In medical institutions with a relatively high proportion of married women, although interest in welfare for childbirth and child rearing is high, execution is sluggish, hence, policy support of government and medical institutions in this field is necessary.

---

**Key Words** : Welfare System, Female Workers, Job Satisfaction, Organizational Commitment

‡ Corresponding author : Bok-Hee Lim(bhim@cup.ac.kr) Department of Health Care Management Catholic University of Pusan

• Received : Jan 26, 2018

• Revised : Jun 1, 2018

• Accepted : Jun 7, 2018

## I. 서론

복리후생은 기업복지, 부가급여, 근로복지, 근로후생복지, 복지후생, 간접보상 등의 다양한 용어로 통용되고 있으며, 기업복지후생, 법정 복리후생 및 법정 외 복리후생 등으로 분류할 수 있다. 법정 복리후생은 4대 보험, 상병휴가, 육아휴직, 휴업보상 등이 있고, 법정 외 복리후생은 주거, 식사에 관한 비용, 보험료 지원금, 경조 등의 비용, 저축 장려금, 학비보조비용, 사내근로복지기금 출연금, 보육비 지원금, 근로자 휴양에 관한 비용, 자기개발 비용(체력단련, 외국어 학습, 도서구입비) 등으로 나누어 볼 수 있다[1][2][3][4]. 복리후생제도의 활용을 통해서 얻어지는 긍정적인 효과로 기업들은 복리후생에 투자하는 비용이 매년 증가하고 있고[5], 복리후생이 잘 된 기업을 구직자나 제직자 모두 최고의 일터로 보고 있으며, 직장인 10명 중 7명 정도가 기회만 된다면 복리후생이 잘 되어 있는 외국계 기업으로 이직을 원할 정도로 이제 복리후생은 기업명성과 기업이미지 형성에 결정적 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다[4]. 근대 산업사회는 전통적 가족주의 가치관이 쇠락하고, 평등과 개인주의가 대두되어 여성의 사회진출이 가속화되었다. 과거 전통적인 가족의 형태라 할 수 있는 성별분업에 기초한 남성의 생계 책임과 여성의 가정 책임이라는 남성 외벌이형 모델이 점차 변화하여 맞벌이형 모델로의 전환이 이루어지는 단계에 있음을 알 수 있으며 가족 및 일에 대한 여성들의 가치관 변화와 함께 경제상황의 불안정 및 근본적인 가족에 대한 변화 등에서 그 이유를 발견할 수 있다[6]. 통계청에서 발표한 경제활동 인구조사에 의하면 여성경제 활동참가율이 2009년 49.3%였으나 2016년 52.2%로 점진적으로 증가하고 있는 실정으로[7], 여성의 경력단절을 예방하고 경제활동 참여 및 경력을 유지하기 위한 정책수립 추진이 필요하다. 특히, 의료기관에 종사하는 여성의 비율

은 80% 이상이며, 가입기 여성은 70% 이상을 차지하고 있어[8], 그 중요성이 더 크다고 하겠다.

근로자는 기업이 제공하는 복리후생제도에 만족하면서 어떠한 혜택을 받고 있다고 인지하게 되면, 기업에 대해 호의적이고 긍정적인 태도를 가지게 된다. 이는 근로자의 근로 의욕을 향상시키게 되며, 직무수행 및 업무성과에 있어서 긍정적인 효과로 나타나게 된다. 복리후생비용이 증가하면 노동생산성도 높아진다는 긍정적인 영향 관계도 제시된 바 있다[9]. 반면 다양한 복리후생제도에 대한 기업의 투자가 조직구성원의 긍정적 감정 상태인 조직몰입 및 직무만족과 연결되지 못하게 되면 복리후생제도에 대한 불만으로 이어져 이직을 고민해 본 적이 있거나, 실제 이직을 한 경험이 있는 것으로 나타나 복리후생제도가 그 유형별로 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지 알아보는 것은 조직의 노동비용 및 구성원 이직과 관련하여 매우 중요한 연구 주제라고 할 수 있다[5].

직무만족이란 조직구성원이 자신의 직무로부터 얻는 즐거움의 정도 혹은 직무에 대해 갖는 긍정적인 정서 상태로, 조직 구성원들 개인의 직무자체 또는 주위환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 가치와 욕구, 태도, 신념 등의 수준과 차원에 따라 느끼는 만족의 정도이며[10], 각 개인이 조직 내에서 맡고 있는 업무를 수행하면서 느끼는 만족도를 나타내는 것으로 개인의 능력과 자질, 주어진 업무에 대한 적응력, 조직 환경 등과 밀접한 관계가 있다[2].

조직몰입은 조직구성원이 자신을 고용하고 있는 조직에 헌신하는 정도, 혹은 조직을 위해 기꺼이 일하고 구성원으로 계속 남아있으려는 의지이며, 조직자체에 대한 개인들의 감정을 반영하는 태도이고, 조직구성원의 행동 양식으로서는 조직시민행동, 이직률, 결근율 및 다양한 작업행동 등을 결정하는 중요한 변수로 정의하였다[11]. 조직몰입의

결과로 나타날 수 있는 효과로는 생산성과 직무만족, 성과의 향상이 있으며, 이직과 결근율을 낮추는 것으로 알려져 있다[12].

선행연구에서 복리후생은 근로자의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 주어 조직성과를 높이고 있는 것으로 보고되었고[5], 여성근로자 조직을 관리하는데 있어서 우선적으로 조직의 공정성이 선행되어야 하며, 조직몰입도를 더 높이기 위해서는 복리후생과 제도적인 요인이 이루어질 때 조직의 몰입도를 더 높일 수 있는 것으로 조사되었다[13]. 복리후생제도의 중요성이 대두되고 있는 현 시점에서 호텔, 기업, 공무원 등의 복리후생제도와 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구 [2][5][13][14]는 상당히 있으나, 복리후생제도가 의료기관에 종사하는 여성근로자들의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구는 드물었다. 특히 의료기관은 여성 근로자의 비율이 높은 특성을 가지고 있으므로, 여성근로자의 만족스러운 조직생활을 위하여 여성 근로자의 요구에 맞는 근로환경의 개선과 복리후생제도의 다양성을 추구하기 위하여, 의료기관의 여성근로자들의 직무만족과 조직몰입에 복리후생이 어떤 영향을 주고 있는지 별도의 연구가 필요한 분야라고 생각한다.

이에 본 연구에서는 일반기업이나 호텔의 조직체계와는 다른 조직체계를 가지고 있는 의료기관을 대상으로 복리후생제도가 의료기관에 종사하는 여성근로자의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 살펴봄으로서 향후 의료기관 여성근로자의 복리후생에 대한 개선방안 모색을 위한 기초자료를 제공 하고자 한다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 근로자들에게 공통으로 적용되는 법정 복리후생제도와 의료기관에서 선택적으로 제공되는 법정 외 복리후생 시행에 대한 인식을 알아본다. 둘째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무몰입의 차이를 알아본다. 셋째, 법정 및 법정 외 복리후생제도가 직무만족 및 조직몰입

에 미치는 영향을 분석한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료의 수집

연구대상은 건강보험심사평가원에 등록되어 있는 부산광역시 소재 급성기 병원과 종합병원에 근무하는 여성근로자중 간호직, 의료기술직, 행정직 직원을 대상으로 병원 175명, 종합병원 385명으로 총 560명을 대상으로 하였다. 의료기관 병상수별로는 100~199병상 135명, 200~299병상 187명, 300~399병상 168명, 400병상 이상 70명으로 총 560명을 대상으로 하였으며, 연구대상의 선정기준 병원 수는 2017년 부산지역 의료기관중 병상 수가 100병상 이상인 급성기 병원 및 종합병원 의료기관의 30% 수준에서 무작위 선정하여 병원 7개소, 종합병원 11개소로 선정하였다.

설문조사는 자기기입식 설문지 방식으로 설문지의 신뢰도를 높이기 위해 사전조사와 본 조사로 구분을 하였다. 사전조사는 2017년 10월 9일부터 2017년 10월 13일까지 6일간 각 의료기관별 5명씩 총 90명을 대상으로 실시하였으며, 설문항목의 수정보완 후 2017년 10월15일부터 2017년 11월 14일까지 1개월간 560명을 대상으로 하여 본 조사를 실시하였다. 설문지는 총 560부를 배부하여 560부가 회수가 되었고, 회수된 설문지중 설문작성이 미흡한 설문지 4부를 제외한 556부(99.3%)를 최종 연구대상으로 하였다. 본 연구에서 사용된 내용과 연구방법에 관해서는 P대학교 생명윤리위원회의 승인을 받았다(CUPIRB-2017-031).

### 2. 연구 도구 및 변수의 정의

#### 1) 복리후생

복리후생제도란 “종업원의 노동력 제공과 직접

적인 관계없이 종업원의 경제적 안정과 생활의 질을 향상시키기 위해 지급되는 간접 보상"으로 정의할 수 있다[15].

복리후생은 기업복지, 부가급여, 근로복지, 근로후생복지, 복지후생, 간접보상 등의 다양한 용어로 통용되고 있으며, 기업복지후생, 법정 복리후생 및 법정 외 복리후생 등으로 분류할 수 있다. 본 연구에서는 법정 복리후생은 건강보험 가입(국민건강보험법 제 5조), 국민연금 가입(국민연금법 제 5조), 고용보험가입(고용보험법 제 8조), 산업재해보상보험 가입(산업재해보상보험법 제 6조), 출산휴가(근로기준법 제74조), 배우자 출산휴가(남·녀 고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제18조의 2), 유·사산 휴가(근로기준법 제 74조), 육아휴직(남·녀 고용평등법과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제 19조), 연차유급휴가(근로기준법 제 60조), 퇴직급여(근로기준법 제 34조)의 10항목을 선정하였다. 법정 외 복리후생은 선행연구에 사용된 문항 중 의료기관에서 주로 시행하는 제도를 중심으로 선정하여, 직원의 개인적인 기념일에 대한 지원, 직원 기숙사, 경조사 지원 제도, 휴가 비용 지원, 각종 동호회 활동, 여성전용 휴게실, 별도로 조직 내에서 지원하는 출산 수당, 자녀 학비에 대한 지원, 보육시설, 유연근무제, 연차제도 자유 이용, 직무교육 강화를 위한 수강 편외, 외부교육(보수교육 등)의 지원 제도, 직원 해외연수 프로그램의 14항목으로 구성하였다[1][2][4][13][16]. 법정 복리후생 및 법정 외 복리후생 총 24항목이 본원의 병원에서 시행되고 있는지에 대하여 '예', '아니오', '모른다'로 구분하여 설문문항을 구성하였으며, 법정 복리후생제도 10문항에 대한 Cronbach's alpha값은 .697이었고, 법정 외 복리후생제도 14문항에 대한 Cronbach's alpha값은 .803이었다.

## 2) 직무만족

Locke[18]는 직무만족을 정서적 반응이기 때문

에 조직구성원이 직무가치를 추구하고 성취하는 과정에서 자신의 직무평가를 통해 얻을 수 있는 바람직하고 유쾌한 긍정적인 정서 상태로 정의하였다. 높은 직무만족은 근로의욕 향상을 가져오고 조직의 입장에서는 이직률과 결근율이 감소되고 이에 따라 생산성 증가로 이어질 수 있다[18].

본 연구에서 설문문항은 Curry et al.[19]의 측정도구를 Kim[10]이 의료기관 종사자의 특성에 맞게 수정, 보완하여 사용한 문항을 참고하여, 본 연구에 맞게 수정·보완하여 7문항으로 구성하여, 전혀 그렇지 않다(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 나타낸다. Curry et al.[19]의 직무만족도 측정문항 6개의 신뢰도는 .868이었고, Kim[10]의 직무만족도 측정문항 7개의 신뢰도는 .948이었다. 본 연구의 직무만족도 7문항의 Cronbach's alpha는 .905이었다.

## 3) 조직몰입

Allen & Meyer[11]은 조직몰입을 구성원들이 조직에 대한 애착을 가짐으로써 조직의 목표와 가치를 수용하고, 자발적으로 충성을 다하며, 조직구성원으로 남고자 하는 욕구로 정의하고, 조직몰입의 세 가지 유형의 구성요소로서 정서적 몰입(affective commitment), 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 분류하였다.

본 연구에서는 Allen & Meyer[11]가 개발한 도구를 수정, 보완하여 사용한 Kang and Jeon[13]과 Han[20]의 조직몰입 도구를 본 연구에 맞는 설문문항으로 수정, 보완하여 사용하였다. 유지적 몰입을 정서적 몰입에 포함시켜 정서적 몰입 5문항, 규범적 몰입 4문항으로 구성하여, '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 나타낸다. Kang and Jeon[13]의 조직몰

입 7문항의 신뢰도는 .860, Han[20]의 조직몰입 10 문항의 신뢰도는 .887, 본 연구의 조직몰입 9문항의 Cronbach's alpha는 .898이었다. 직무만족과 직무몰입에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도는 <Table 1>과 같았다. 직무만족의 요인부하값은 0.5 이상으로 단일지표로 구성하는 것이 적절하였고, 조직몰입의 요인부하값은 정서적 요인과 규범적 요인의 2개 요인으로 나누어져서 2개 요인으로 분석하였다. 각 지표의 Cronbach's alpha는 .779 ~ .905로 양호하였다.

#### 4) 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 연령대, 직종, 직위, 결혼여부, 자녀수, 총 가족수, 현 병원 재직기간, 병원 총 재직기간, 학력, 급여수준을 선정하였다. 연령은 20~29세, 30~39세, 40세 이상, 직종은 간호직, 의료기술직, 행정직, 직위는 업무담당(일반직원), 관리직(주임급 이상)으로 분류하였다.

결혼여부는 미혼과 기혼(이혼 등 포함), 자녀수는 없음, 1명, 2명 이상으로 분류하였다.

### 3. 분석방법

설문 조사된 자료를 SPSS 24.0 통계프로그램을 사용하여 분석하였다.

여성근로자는 특히 결혼 여부에 따라 복리후생에 대한 관심과 요구도가 달라질 수 있으므로, 법정 복리후생 및 법정 외 복리후생에 대한 인식 차이를 결혼 여부별로 알아보기 위하여  $\chi^2$  검증을 실시하였다. 대상자의 연령대, 직종, 직위, 결혼여부, 자녀수에 따른 직무만족 및 조직몰입의 차이는 t-test, ANOVA, Scheffe 사후분석을 실시하였다.

응답자의 일반적 특성(연령, 직위, 결혼 여부, 자녀수), 법정 복리후생제도 및 법정 외 복리후생제도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 직무만족 7문항의 평균과 조직몰입 9문항의 평균을 산출하여 종속변수로 선정하였다. 법정 복리후생제도 변수는 각 문항에 대해 시행되고 있는지를 알고 있는 경우는 1점, 시행되고 있지 않다고 응답한 사람과 모른다고 응답한 사람은 0점을 주어 10문항의

<Table 1> Factor analysis and reliability of job satisfaction and organizational commitment

Variables	Factor		Cronbach's alpha		
	1	2			
Job satisfaction	My job is worthwhile	.859	.905		
	My job is satisfactory	.856			
	My job is pleasant	.838			
	work passionately	.792			
	The job in the hospital is a good thing.	.785			
	I take pride in my hospital.	.753			
	I want to continue my present work.	.709			
Organizational commitment	My present job is a good one	.869	.173	.898	
	I am glad to be in this position	.854	.226		
	Emotional	I would like to recommend this job	.834		.120
		I want to keep this job	.772		.254
	Normative	I can boast of this job to others	.708		.311
		I feel strongly attached to my present work	.590		.594
		I feel like a member of a family in my hospital	.511		.624
	I feel that my hospital's problem is my problem	.391	.644		
	I am fully aware of my workplace problems	-.036	.836		

함을 산출하여 독립변수로 사용하였고, 법정 외 복리후생제도 변수는 각 문항에 대해 시행되고 있는지를 알고 있는 경우는 1점, 시행되고 있지 않다고 응답한 사람과 모른다고 응답한 사람은 0점을 주어 문항 14개 각각을 독립변수로 사용하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

총 연구대상자 556명의 일반적 특성을 분석한 결과 연령은 '20~29세'가 228명(41.0%)으로 가장 많았으며, '30~39세'가 185명(33.3%), '40세 이상' 143명(25.7%)순이었다. 직종은 '간호직'이 213명(38.3%)으로 가장 많았고, '행정직' 182명(32.7%), '의료기술직' 161명(29.0%)순이었다. 직위는 '업무담당'이 461명(82.9%), '관리자'가 95명(17.1%)이었다. 결혼은 '미혼' 295명(53.1%), '기혼' 261명(46.9%)이었다. 자녀수는 '없음'이 321명(57.7%), 가족수는 '4명'이 260명(46.8%), 현 병원 재직기간은 '1~3년 미만'이 153명(27.5%), 병원 총 재직기간은 '5~10년 미만'이 137명(24.6%), 학력은 '대졸이상'이 269명(48.4%), 급여수준은 '150~200만원 미만'이 212명(38.1%) 높은 비율을 차지했다. 병상수는 '200~299병상'이 187명(33.6%)로 가장 많았으며, '300~399병상' 164명(29.5%), '100~199병상' 135명(24.3%), '400병상 이상' 70명(12.6%)순으로 나타났다. 의료기관 유형은 '종합병원급' 381명(68.5%), '병원급' 175명(31.5%)이었다<Table 2>.

<Table 2> General characteristics of the subjects  
[Unit: person, %]

		Contents	N(%)
Age(years)		20-29	228(41.0)
		30-39	185(33.3)
		≥40	143(25.7)
Occupation		Nursing	213(38.3)
		Medical technician	161(29.0)
		Administrative work	182(32.7)
Position		Person in charge	461(82.9)
		Manager	95(17.1)
Marital status		Single	295(53.1)
		Married	261(46.9)
Number of children		None	321(57.7)
		1	77(13.8)
Number of family		≥2	158(28.4)
		1	51(9.1)
		2	48(8.6)
		3	130(23.4)
		4	260(46.8)
Duration of work in the current hospital(years)		≥5	67(12.1)
		<1	102(18.3)
		1-3	153(27.5)
		3-5	77(13.8)
		5-10	118(21.2)
		10-20	61(11.0)
Total duration of work in all hospitals		≥20	45(8.1)
		<1	52(9.4)
		1-3	111(20.0)
		3-5	79(14.2)
		5-10	137(24.6)
		10-20	112(20.1)
Education		≥20	65(11.7)
		High school graduate	42(7.6)
		Technical college graduation	245(44.1)
Wage level (10,000kw)		College or higher	269(48.4)
		100-150	70(12.6)
Number of beds		150-200	212(38.1)
		200-250	177(31.8)
		250-300	75(13.5)
		≥300	22(4.0)
		≥400	70(12.6)
Type of medical institution		300-399	164(29.5)
		200-299	187(33.6)
		100-199	135(24.3)
Total		General hospital	381(68.5)
		Acute period hospital	175(31.5)
		Total	556(100.0)

## 2. 복리후생

결혼유무에 따라 법정 및 법정 외 복리후생 가입 및 제도 인식의 차이가 있는지 확인해보았다 <Table 3>.

법정복리후생 시행에 대한 인식은 4대보험 가입(건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험)과 퇴직급여 제도는 95% 이상으로 모두 높게 인지하고 있었고, 다음으로 출산휴가 88.3%, 육아휴직 79.1%, 연차유급휴가제도 77.2% 순으로 나타났다. 배우자 출산휴가 제도는 34.4%, 유·사산 휴가제도는 30.4%만이 인지하고 있었다. 연차유급휴가, 육아휴직, 유·사산 휴가, 배우자 출산휴가제도에 대한 인지는 기혼자들에게서 미혼자들에 비해 높게 나타났다.

법정 외 복리후생 시행은 경조사 지원이 80.9%로 가장 높게 시행되고 있는 것으로 나타났으며,

다음으로 연차 자유이용 64.4%, 동호회 활동 58.5%, 외부교육 지원 57.4%, 개인적인 기념일 지원 51.4%, 직원기숙사 46.4%, 직무교육 45.9%, 휴가비용 지원 34.2%, 자녀학비 지원 28.8%, 별도 지원 출산수당 21.0%, 해외직무연수 18.7%, 보육시설 17.1%, 여성 전용휴게실 9.7%, 유연근무제 9.0% 순으로 나타났다.

휴가비 지원, 보육시설, 자녀학비 지원, 연차 자유이용, 직무교육 시행은 미혼자들에 비해 기혼자들에게서 높게 나타났다. 휴가비 지원, 별도의 출산수당, 보육시설, 자녀학비 지원, 연차 자유이용, 직무교육 시행은 기혼자들보다 미혼자들에게서 '모른다'의 비율이 높게 나타났다.

<Table 3> Recognition of legal welfare and non-statutory welfare by single/married status [Unit: person, %]

contents	Single			Married			Total			$\chi^2(p)$
	YES	NO	UN-KNOWN	YES	NO	UN-KNOWN	YES	NO	UN-KNOWN	
Health insurance	293 (99.3)	-	2 (0.7)	259 (99.2)	-	2 (0.8)	552 (99.3)	-	4 (0.7)	.015 (1.000)
National pension	293 (99.3)	-	2 (0.7)	259 (99.2)	-	2 (0.8)	552 (99.3)	-	4 (0.7)	.015 (1.000)
Employment insurance	288 (97.6)	-	7 (2.4)	255 (97.7)	-	6 (2.3)	543 (97.7)	-	13 (2.3)	.003 (1.000)
Industrial accident insurance	276 (93.6)	-	19 (6.4)	253 (96.9)	-	8 (3.1)	529 (95.1)	-	27 (4.9)	3.415 (.076)
Obligatory Welfare System										
Maternity leave	257 (87.1)	4 (1.4)	34 (11.5)	234 (89.7)	4 (1.5)	23 (8.8)	491 (88.3)	8 (1.4)	57 (10.3)	1.125(.570)
Spouse maternity leave	97 (32.9)	47 (15.9)	151 (51.2)	94 (36.0)	70 (26.8)	97 (37.2)	191 (34.4)	117 (21.0)	24 (4.4)	14.301 (.001)
Abortion-stillbirth leave	66 (22.4)	32 (10.8)	197 (66.8)	103 (39.5)	33 (12.6)	125(47.9)	169 (30.4)	65 (11.7)	322 (57.9)	22.219 (.000)
Parental leave	225 (76.3)	8 (2.7)	62 (21.0)	215 (82.4)	12 (4.6)	34 (13.0)	440 (79.1)	20 (3.6)	96 (17.3)	7.142 (.028)
Annual leave	222 (75.3)	17 (5.8)	56 (19.0)	207 (79.3)	28 (10.7)	26 (10.0)	429(77.2)	45 (8.1)	82 (14.7)	12.155 (.002)
Retirement benefit	280 (94.9)	5 (1.7)	10 (3.4)	247 (94.6)	1 (0.4)	13 (5.0)	527 (94.8)	6 (1.1)	23 (4.1)	3.057 (.217)

<Table 3> Recognition of legal welfare and non-statutory welfare by single/married status [Unit: person, %] (continue)

contents	Single			Married			Total			$\chi^2(p)$
	YES	NO	UN-KNOWN	YES	NO	UN-KNOWN	YES	NO	UN-KNOWN	
Employee anniversary	154 (52.2)	108 (36.6)	33 (11.2)	132 (50.6)	112 (42.9)	17 (6.5)	286 (51.4)	220 (39.6)	50 (9.0)	4,824 (0.090)
Employee dormitory	146 (49.5)	119 (40.3)	30 (10.2)	112 (42.9)	122 (46.7)	27 (10.3)	258 (46.4)	241 (43.3)	57 (10.3)	2,606 (272)
Family event leave	231 (78.3)	34 (11.5)	30 (10.2)	219 (83.9)	27 (10.3)	15(5.7)	450 (80.9)	61 (11.0)	45 (8.1)	4,059 (131)
Vacation cost	86 (29.2)	178 (60.3)	31(10.5)	104(39.8)	145 (55.6)	12 (4.6)	190 (34.2)	323 (58.1)	43 (7.7)	11,436 (0.003)
Club support	166 (56.3)	93 (31.5)	36 (12.2)	159 (60.9)	82 (31.4)	20 (7.7)	325 (58.5)	175 (31.5)	56 (10.1)	3,347 (188)
Women only lounge	28 (9.5)	237 (80.3)	30 (10.2)	26 (10.0)	215 (82.4)	20 (7.7)	54 (9.7)	454 (81.3)	50 (9.0)	1,070 (586)
Separate maternity allowance	65 (22.0)	114 (38.6)	116 (39.3)	52 (19.9)	157 (60.2)	52 (19.9)	117 (21.0)	271 (48.7)	168 (30.2)	30,684 (0.000)
Student grants	67 (22.7)	137 (46.4)	91 (30.8)	93 (35.6)	126 (48.3)	42 (16.1)	160 (28.8)	263 (47.3)	133 (23.9)	20,736 (0.000)
Child-care facilities	42 (14.2)	206 (69.8)	47 (15.9)	53 (20.3)	188 (72.0)	20 (7.7)	95(17.1)	394 (70.9)	67 (12.1)	10,938 (0.004)
Flexible working	25 (8.5)	223 (75.6)	47 (15.9)	25 (9.6)	209 (80.1)	27 (10.3)	50 (9.0)	432 (77.7)	74 (13.3)	3,794 (150)
Free use of annual leave	173 (58.6)	94 (31.9)	2 (0.9)	185 (70.9)	64 (24.5)	12(4.6)	358 (64.4)	158 (28.4)	40 (7.2)	10,458 (0.005)
Job education	130 (44.1)	89 (30.2)	76 (25.8)	125 (47.9)	101 (38.7)	35 (13.4)	255 (45.9)	190 (34.2)	111 (20.0)	13,973 (0.001)
External training support	161 (54.6)	78 (26.4)	56 (19.0)	158 (60.5)	75 (28.7)	28 (10.7)	319 (57.4)	153 (27.5)	84 (15.1)	7,369 (0.025)
Overseas training	54 (18.3)	190 (64.4)	51 (17.3)	50 (19.2)	176 (67.4)	35 (13.4)	104 (18.7)	366 (65.8)	86 (15.5)	1,593 (451)

<Table 4>.

### 3. 직무만족

직무만족도를 연령별로 보면 연령이 높을수록 높아져, '40세 이상'이 3.49점으로, 30~39세 3.30점 및 20~29세 3.19점 보다 높게 나타났다( $p<0.01$ ). 직위에서는 '관리자'가 3.52점으로 '업무담당' 3.28점보다 높게 나타났다( $p<0.01$ ). 결혼여부별로는 기혼이 3.37로 미혼 3.26점보다 높게 나타났다( $p<0.05$ ).

자녀수별로는 유의한 차이가 나타나, '2명'이 3.47점으로 가장 높았고, '없음'이 3.23점으로 가장 낮았다( $p<0.01$ ). 직종별로는 유의한 차이가 없었다

### 4. 조직몰입

조직몰입은 정서적 몰입이 3.12점, 규범적 몰입이 3.10점으로 비슷하였다.

정서적 몰입은 직위만이 유의하여 '관리자'에서 3.36점으로 '일반 사원' 3.07점보다 높게 나타났다( $p<0.01$ ). 연령별, 직종별, 결혼여부, 자녀수별로는 유의한 차이가 없었다.

규범적 몰입은 연령에서는 연령이 높을수록 높아져 '40세 이상'에서 3.28점, 다음으로 30~39세 3.10점, '20~29세' 2.98점으로, '40세 이상'에서 '20



~29세' 보다 유의하게 높게 나타났다( $p<.01$ ). 직위에서는 '관리자'가 3.39점으로 '업무 담당' 3.03점보다 높게 나타났다( $p<.01$ ). 자녀수는 '2명'이 3.30점으로 '없음' 3.01점, '1명' 2.92점 보다 높았다( $p<.01$ ). 직종, 직위, 결혼여부별로는 유의한 차이가 없었다<Table 4>.

### 5. 복리후생에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

복리후생에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 직무만족과 조직몰입을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수에는 직무만족과 조직몰입에 유의한 차이를 보였던 일반적 특성 중 연령(20=0), 직위(업

무담당=0), 결혼여부(미혼=0), 자녀수(없음=0)를 더미변수화하여 투입하였고, 법정 복리후생은 10문항의 인식 합계, 법정 외 복리후생은 14문항의 인식을 각각 독립변수로 투입하였다.

직무만족도에 유의하게 정의 영향을 주는 변수는 40대 이상 연령, 법정 복리후생에 대한 인식이 높을 경우였고, 법정 외 복리후생 중에서는 직무교육 시행, 연차제도 자유이용, 유연근무제 시행 순으로 영향을 주고 있었다. 동호회 활동은 직무만족도에 음의 영향을 주고 있었다. 직위나 결혼여부, 자녀수는 직무만족도에 영향을 주고 있지 않았다.

수정된 R2은 .140이었고, 공차(Tolerance)는 .325~.913, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor)은 1.151~3.079로 나타나 독립변수간의 다중공선성은 관측되지 않았다.

<Table 4> Job satisfaction and organizational commitment by general characteristics [Unit: M±SD]

Division	Job Satisfaction	Organizational Commitment		
		Emotional	Normative	
Age (years)	20-29a	3.19±.638	3.08±.672	2.98±.567
	30-39b	3.30±.577	3.09±.636	3.10±.570
	≥40c	3.49±.503	3.22±.596	3.28±.560
	Scheffe	ab<c		a>c
	F(p)	11.793(.000)	2.082(.126)	11.843(.000)
Occupation	Nursing	3.29±.645	3.08±.677	3.05±.574
	Medical technician	3.28±.587	3.09±.598	3.05±.577
	Administrative work	3.34±.547	3.20±.635	3.18±.576
	F(p)	.522(.594)	2.129(.120)	2.866(.058)
Position	Staff	3.28±.599	3.07±.639	3.03±.563
	Manager	3.52±.541	3.36±.610	3.39±.556
	t(p)	-3.946(.000)	15.833(.000)	31.996(.000)
Marital status	Single	3.26±.624	3.11±.657	3.06±.575
	Married	3.37±.560	3.13±.627	3.13±.579
	t(p)	-.263(.024)	.085(.771)	1.989(.159)
Number of children	Nonec	3.23±.623	3.09±.673	3.01±.570
	1a	3.31±.540	3.03±.605	2.92±.644
	≥2b	3.47±.538	3.22±.586	3.30±.507
	Scheffe	b>c		b>ac
	F(p)	8.970(.000)	2.893(.056)	14.601(.000)
Total	3.31±.597	3.12±.643	3.10±.578	

<Table 5> The effect of welfare system on job satisfaction and organizational commitment

contents		Job Satisfaction		Organizational Commitment	
		β	t	β	t
Age (ref. 20~29)	30~39	.038	.709	.009	.182
	≥40	.161	2.330*	.080	1.199
Position (ref. Staff)	Manager	.024	.518	.113	2.514*
Marital status (ref. Single)	Married	-.101	-1.641	-.116	-1.960
Number of children (ref. None)	1	.044	.839	-.035	-.691
	≥2	.094	1.353	.070	1.044
Sum of obligatory Welfare System		.096	1.989*	.054	1.163
Non- obligatory Welfare System	Employee anniversary	.040	.930	.056	1.354
	Employee dormitory	-.064	-1.513	-.033	-.810
	Family event leave	-.029	-.652	-.035	-.810
	Vacation cost	.046	.878	.064	1.257
	Club support	-.143	-2.822**	-.094	-1.920
	Women only lounge	-.002	-.039	-.048	-1.211
	Separate maternity allowance	.042	.987	.071	1.730
	Student grants	-.047	-.884	-.021	-.421
	Child-care facilities	.087	1.717	.127	2.606**
	Flexible working	.123	2.889**	.141	3.445**
	Free use of annual leave	.125	2.723**	.196	4.421**
	Job education	.156	3.112**	.167	3.455**
	External training support	.076	1.602	.067	1.470
	Overseas training	-.071	-1.488	-.107	-2.314*
	F(p)	5.300(.000)		7.570(.000)	
Adj R2		.140		.199	

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

조직몰입도에 유의하게 정의 영향을 주는 변수는 관리자, 법정 외 복리후생 중 연차제도의 자유이용, 직무교육, 유연근무제, 보육시설이 시행되고 있을 경우 이었다. 해외연수 지원은 조직몰입도에 부정적 영향을 주고 있었다. 연령이나 결혼여부,

자녀수, 법정복리후생 인식도는 조직몰입에 영향을 주고 있지 않았다. 수정된 R2은 .199이었고, 공차는 .325~.913, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor)는 1.151~3.079로 나타나 독립변수간의 다중공선성은 관측되지 않았다.

#### IV. 고찰

기업의 복리후생제도에 대한 인식과 역할이 점점 높아짐에 따라 근로자들의 직무만족이나 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구는 활발히 이루어지고 있으나 의료기관 종사자를 대상으로 한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 의료기관의 근로자 비율에서 높은 비율을 차지하고 있는 여성근로자 중 간호직, 의료기술직, 행정직을 대상으로 법정 복리후생제도와 법정 외 복리후생제도를 파악하여 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴봄으로써 의료기관 여성근로자의 복리후생에 대한 개선 방안 모색을 위한 기초자료 제공을 목적으로 시도되었다.

법정 복리후생제도 중 4대보험 제도와 퇴직급여에 대한 인지도는 높았으나, 배우자 출산휴가 제도는 34.4%, 유·사산 휴가제도는 30.4%만이 인지하고 있어 이러한 항목들에 대해 의료기관 여성근로자를 대상으로 한 홍보와 권리 보장 방안 마련이 시급한 것으로 보인다. 법정 외 복리후생제도에 있어서는 본인의 근무지입에도 불구하고 어떠한 법정 외 복리후생제도가 존재하는지에 대한 인식도 자체가 떨어졌다. 법정 외 복리후생 중 기혼여성에게 필요한 자녀학비 지원 28.8%, 별도 지원 출산수당 21.0%, 보육시설 17.1%, 여성 전용휴게실 9.7%, 유연근무제 시행이 9.0%로 매우 낮게 나타나 이에 대한 지원이 필요하다고 사료된다. 휴가비 지원, 별도의 출산수당, 보육시설, 자녀학비 지원, 연차 자유이용, 직무교육 시행은 미혼자들 보다 기혼자들에게서 인지 비율이 높아 관심사항임을 알 수 있어 더욱 활성화시킬 필요가 있다고 보여진다. 또한 휴가비 지원, 별도의 출산수당, 보육시설, 자녀학비 지원, 연차 자유이용, 직무교육 시행 등은 기혼자들보다 미혼자들에게서

‘모른다’고 응답한 비율이 높게 나타난 바 미혼의 경우 법정 외 복리후생에 대해 무관심하다는

것을 알 수 있다. 이 결과는 Park & Kwon[16]의 연구에서 근무경력 9년 미만 직원들에게서 생활지원과 편안하고 신속한 서비스 및 자발적 서비스 간의 부(-)의 유의미한 영향관계가 제시된 바와 같이 사회초년생이나 미혼인 직원들은 제도적 지원 등에는 만족하지 못하고 있거나, 혹은 그 실효성을 느끼지 못하고 있기 때문에 추정되며, 그 등이 필요로 하는 복리후생 사항들에 대한 조사 및 정책 수립 또한 요구된다.

인구사회학적 특성에 따른 직무만족은 본 연구에서는 연령, 직위, 결혼여부, 자녀수에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 종합병원 종사자를 대상으로 한 Kang & Kim[21]의 연구에서는 직종, 연령, 결혼여부, 직위에 따라 유의한 직무만족도 차이를 보여 본 연구와 부분적으로 일치하였고, 의료기관 종사자를 대상으로 한 Kim[10]의 연구에서는 경력, 직종에 있어서만 직무만족에 유의한 차이가 있어 본 연구와 차이를 나타냈다. 요양보호사를 대상으로 한 Kim[22]의 연구에서는 연령만이 직무만족도와 관련이 있었다. 물리치료를 대상으로 한 Lee et al.[23]의 연구에서는 일반적 특성 중 근무동기만이 직무만족에 유의한 영향을 주고 있어 직무만족도를 설명하는 변인의 편차가 매우 큰 것을 알 수 있었다.

인구사회학적 특성에 따른 정서적 조직몰입의 경우 본 연구에서는 직위만이 유의한 차이가 있었으며, 규범적 조직몰입은 연령, 직위, 자녀수에 따라 유의한 차이가 나타났다. 치과위생사를 대상으로 한 Kim[24]의 연구에서는 연령에 따라, 간호사를 대상으로 한 Lee[25]의 연구에서는 연령, 결혼여부, 직위에 따라 직무몰입도에 차이가 있어 본 연구와 일치 하였다. 요양보호사를 대상으로 한 Kim[22]의 연구에서는 연령과 직무몰입도와 관련이 없었다.

연구 대상자의 일반적 특성과 복리후생에 대한 인지가 직무만족과 조직몰입에 대해 미치는 영향

을 다중회귀분석으로 살펴본 결과 직무만족은 일반적 특성으로는 연령만이 유의한 영향을 주고 있었고, 법정 복리후생 시행 인식도가 높을 경우와 법정 외 복리후생 중에서는 직무교육 시행, 연차제도 자유이용, 유연근무제 시행 순으로 영향을 주고 있었다. 조직몰입은 일반적 특성별로는 직위만이 영향을 주고 있었고, 법정 외 복리후생 중 연차제도의 자유이용, 직무교육, 유연근무제, 보육시설 순으로 영향을 주고 있었다. 이러한 결과는 의료기관 여성근로자들의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위해서는 의료기관들이 법정 복리후생을 충실히 이행하고, 연차제도의 자유이용, 직무교육 시행, 유연근무제 시행, 보육시설 확보에 더 중점을 두어야 할 것으로 사료된다.

호텔종사원들에 대한 연구[2]에서도 복리후생제도가 직무만족, 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 의료기관 종사자들과 큰 차이를 보이고 있지는 않았다. 노동패널 원시 자료를 활용한 Kim & Cho[5]의 연구에서는 법정 복리후생, 법정 외 복리후생제도가 직무만족 및 조직몰입에 모두 유의한 결과를 보였으나, 본 연구에서는 법정 복리후생이 직무만족에만 유의한 영향을 주고, 조직몰입에는 영향을 주고 있지 않아 약간의 차이를 보였다. Kang & Jeon의 연구[13]에서는 여성근로자의 조직을 관리하는데 있어서, 조직몰입도를 더 높이기 위해서는 복리후생과 제도적 요인이 매우 중요하게 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 이와 같은 결과는 의료기관의 법정 복리후생의 준수와 법정 외 복리후생의 폭넓은 시행이 의료기관 여성근로자의 직무만족과 조직몰입도를 높일 수 있는 매우 효과적인 방법임을 시사한다.

복리후생제도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 기존의 연구들이 대부분 남·여를 구분하지 않는 연구였다면 본 연구는 의료기관에 종사하는 대표 직종인 간호직, 의료기술직, 행정직 여성근로자를 대상으로 연구를 시행하여, 여성근로

자를 위한 체계적이고 효과적인 복리후생 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하였다는데 그 의의를 갖는다.

본 연구의 제한점과 후속연구에 대한 제안은 다음과 같다.

첫째, 연구대상이 부산광역시 소재 급성기 병원 및 종합병원의 여성근로자를 대상으로 한 연구로 대학병원과 요양병원, 의원급에 근무하는 여성근로자와 기타지역 의료기관 여성근로자는 배제되었다. 향후 연구에서는 지역을 광범위하게 넓히고 의료기관 유형도 다양하게 연구한다면 보다 더 가치 있는 연구가 될 것으로 생각된다.

둘째, 복리후생제도에 있어서 법정 복리후생과 법정 외 복리후생으로 나누어서 복리후생제도의 실시 여부에 대하여 연구 하였으나 향후 연구에서는 의료기관의 복리후생제도에 대한 만족도나 필요성에 대하여 조사한다면 의료기관의 복리후생제도의 개선방안 마련에 좀 더 유의한 자료 제공을 할 수 있을 것이라 사료된다.

셋째, 본 연구는 의료기관의 여성근로자를 대상으로 한 연구이나 향후 업종별로 비교 연구한다면 우리나라 여성근로자들이 요구하는 복리후생제도를 파악할 수 있는 가치 있는 연구가 될 것으로 생각된다.

## V. 결론

의료기관의 여성근로자 대표 직종인 간호직, 의료기술직, 행정직을 대상으로 법정 복리후생제도와 법정 외 복리후생제도를 파악하여 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았다.

직무만족도에는 법정 복리후생 시행, 법정 외 복리후생 중 직무교육 시행, 연차제도 자유이용, 유연근무제 시행 순으로 영향을 주고 있었으며, 조직몰입도에는 법정 외 복리후생 중 연차제도의 자유이용, 직무교육, 유연근무제, 보육시설이 영향을

주고 있었다. 기혼여성의 비율이 상대적으로 높은 의료기관에서 출산과 육아에 관한 복리후생에 대한 관심이 높는데 반해 실행은 저조한 것으로 나타나 이 분야에의 정부와 의료기관의 정책적 지원이 더 필요한 것으로 보인다. 특히 법정 복리후생 분야인 배우자 출산휴가 제도와 유·사산 휴가제도의 시행이 낮은 것으로 나타나 홍보와 제도실행의 적극적 지원이 더 요구된다. 의료기관의 법정 복리후생 준수와 법정 외 복리후생의 폭넓은 시행이 의료기관 여성근로자의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 효과적인 방법으로 나타났으므로 이에 대한 연구가 활성화 될 수 있도록 정부의 적극적 정책 지원과 관리가 절실히 요구된다. 특히 저성장, 인구절벽, 양극화의 심화 등의 문제에서 고도의 교육을 받은 여성 전문 인력의 인력부족의 위험성을 해결하고 일자리 창출과 성장을 위해 필요한 복리후생은 직무만족과 조직몰입을 높여, 가정과 일을 병행할 수 있게 하고, 숙련된 노동력으로 근무성과를 향상시키는 필수 조건이 될 것이므로, 병원의 인적자원 관리에 중요 요소로서 중점 관리해 나가야 할 것이다.

## REFERENCES

1. J.H. Van(2006), Gap Welfare Level Gap by Employment Type, Labor Review March 2006 issue, pp.28-38.
2. C.H. Suh, J.Y. Yang(2013), A Study on the Influence of Hotel Enterprise's Flexible Benefit System on the Job Satisfaction and the Turnover, Korea Academic Society of Tourism Management, Vol.28(2);1-22.
3. J.H. Song, Y.H. Jang(2014), Employee Benefits of Non-regular Workers, Research on Welfare Administration, Vol.30;3-24.
4. Y.Y. Cho(2016), A Study on the Preference among Employee Benefits Programs-Based on AHP Analysis, The Graduate School of Anyang University, Department of Business Administration, pp.18-19.
5. S.A. Kim, Y.I. Cho(2013), The Effect of Benefits on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differential Effects of Obligational and Voluntary Benefits, Business Management Research, Vol.6(2);1-13.
6. K.S. Bae(2010), Promotion of part-time work: Centering on regular part-time work, Labor review, Vol.11;17-32.
7. [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1572](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572).
8. J.S. Lee, H.M. Co, H.J. Chung, H.J. Kim(2016), Working Conditions of the National Health Care Workers - Wages, Work Conditions and Environment, Korea University Institute Research on Labor and Employment, Vol.33;169-197.
9. Y.K. Kang(2002), Employee Benefits and Productivity, Korean Academic Society of Business Administration, Vol.31(2);529-550.
10. G.S. Kim(2017), A Study on the Effects of Job Satisfaction Organizational Commitment and Medical Service Quality by Internal Service Quality in Hospital, Dept. of Biomedical Health Science, Graduate school, Dong-Eui University, pp.8-10, 31-42, 59-60, 97-98.
11. J.P. Meyer, N.J. Allen(1991), Three-component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, Vol.1(1);61-89.
12. E.O. Park, K.H. Chung, J.I. Shin(2010), The Relationship among Internal Marketing Internal Customer Satisfaction, Organizational Commitment and Performance, Productivity Review, Vol.24(2);199-231.
13. M.O. Kang, I.O. Jeon(2017), The Effects of

- Welfare and Institutional Factors on Organizational Commitment, *Korea Logistics Review*, Vol.27(6);159-169.
14. K.O. Jung, E.S. Lim(2014), Analysis of the Relationship between Employee Benefits Spending and Business Performance-Focused on KOSPI, *Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.15(10);2029-2035.
  15. S.Y. Kim(2010), *Hotel Tourism Human Resource Management*, Baeksan Publishing Company, pp.157.
  16. S.G. Park, B.H. Kwon(2016), Moderating Effect of Demographic Variables on the Relation ship between Hotel Employee's Satisfaction of Fringe Benefit and Service Orientation, *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, Vol.25(2);199-215.
  17. E.A. Locke(1976), The Nature and Causes of Job Satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp.1297-1349.
  18. I.S. Oh, K.H. Kim, T.C. Darnold, J.O. Hwang, T.Y. Yoo, Y.A. Park(2007), Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, and Turnover Intention : A Literature Review and Meta-Analysiswith Korean Samples, *Korean Academy of management*, Vol.15(4);43-86.
  19. J.P. Curry, D.S. Wakefield, C. W. Muller(1986), On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, Vol.29(4);847-858.
  20. D.B. Han(2017), A Study on the Effects of Corporate Internal Reputation, Job Satisfaction Elements on the Organizational Commitment and Innovative Behavior, *Department of Management Graduate School of Uiduk University*, pp.53-58, 115.
  21. K.W. Kang, K.J. Kim(2015), A Comparison of Influencing Factors on Job Satisfaction by Occupation at a University Hospital, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.9(3);13-30.
  22. S.S. Kim(2013), A Study on the organizational commitment of care workers working in senior medical welfare facilities : Focused on the social exchange theory and need theory, *The Graduate School of Honam University*, pp.44-65.
  23. K.S. Lee, W.H. Lee, M.J. Yun(2012), Relationship between Musculoskeletal Pain and Job Satisfaction of the Physical Therapists in Elderly Care Facilities, *The Korean Journal of Health Service Management* Vol.(4);49-60.
  24. S.H. Kim(2012), Affect Dental Medical Institution on Customer Orientation, *Graduate School Sookmyung Women's University*, pp.44-45.
  25. J.S. Lee(2018), Effects of Nurses' Resilience, Job Satisfaction, and Social Support on Organizational Commitment, *The Korean Journal of Health Service Management* Vol.12(1); 57-67.