

병원종사자들의 직무가치와 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과 자각상태의 조절효과

하오현¹, 이영환^{2*}

¹부산디지털대학교 보건행정학과, ²동주대학교 보건의료행정과

Moderating Effect of Organization Performance Recognition on the Relationship between Job Value and Organization Value of Hospital Employees

Au-Hyun Ha¹, Young-Hwan Lee^{2*}

¹Department of Health Administration, Pusan Digital University

²Department of Health & Medical Administration, Dongju College

요약 본 연구는 병원종사자들의 심리적 속성과 태도적 속성을 고려하여 조직차원에서 효과적인 인적자원 관리를 위한 시사점을 제공할 목적으로 시행하였으며, 연구방법은 부산지역에 소재한 종합병원 4개, 병원 5개, 요양병원 7개, 정신병원 7개의 의료기관에 종사하고 있는 근로자들을 대상으로 2019년 5월 2일부터 5월 25일까지 자료를 수집하여, 직무가치 인식과 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과에 대한 자각상태의 조절효과를 살펴보기 위하여 평균중심화방법을 이용하여 3단계 모형 조절회귀분석을 실시하였다. 조절회귀분석 결과, 직무가치와 직장가치 간의 관계에 조직성과 자각상태의 조절효과가 있는 경우를 구체적으로 살펴보면, 첫째, 근무의료기관 종류가 병원인 경우의 간호사들은 고객대응 노력 수준과 병원 이미지에 대한 자각이 조절효과가 있었다. 둘째, 근무의료기관 종류가 병원인 경우의 행정직 종사자들은 고객대응 노력수준에 대한 자각은 부정적인 조절효과가 있었으며, 병원 이미지에 대한 자각은 긍정적인 조절효과가 있었다. 셋째, 근무의료기관 종류가 요양병원인 경우의 간호사들은 성장과 경쟁력에 대한 자각은 긍정적인 조절효과, 병원 이미지에 대한 자각은 부정적인 조절효과가 있었다. 즉, 병원종사자들의 직무가치 인식과 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과에 대한 자각상태의 조절효과는 근무의료기관 종류와 직종에 따라 다르다는 것을 알 수 있었다.

Abstract This study aims to provide suggestions for effective human resource management at the organization level, by considering the psychological and behavioral attributes of hospital employees. Employees at 4 general hospitals, 5 hospitals, 7 convalescent hospitals, and 7 psychiatric hospitals were surveyed. A three-step model adjustment return analysis was performed using mean centering methods to the moderating effect of organizational performance recognition, for analyzing the relationship between job value and organization value. Assessing the relationship between job value and organization value revealed that awareness of customer response effort and awareness of hospital image has a moderating effect amongst hospital nurses. Considering the administrative employees of hospitals, awareness of customer response effort had negative moderating effect, whereas awareness of hospital image had positive moderating effect. In nurses of convalescent hospitals, awareness of customer response effort had positive moderating effect, but awareness of growth and competitiveness, and awareness of hospital image, had negative moderating effect. Taken together, our results indicate that depending on the hospital type and occupation, the effect of adjustment of organizational performance recognition when considering the relationship between job value and recognition of organization value by hospital employees, is varied.

Keywords : Hospital Employees, Job Value, Organization Value, Organization Performance Recognition, Moderating Effect

*Corresponding Author : Young-Hwan Lee(Dongju College)

email: youngleee3021@daum.net

Received December 4, 2019

Revised January 20, 2020

Accepted February 7, 2020

Published February 29, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

인적자원의 효율적 관리와 활용은 최고의 조직성과를 얻기 위한 전략적이고 핵심적인 요소로 우수한 인적자원의 확보와 확보된 인적자원의 효율적 활용은 핵심적인 미래의 경영전략이 될 수 있다[1].

병원조직은 의료서비스를 제공하기 위한 의사, 간호사, 의료기사 등 각종 전문직종과 병원행정 및 고객관리를 위한 각종 분야별 행정직, 그리고 병원시설관리 등을 위한 기술 기능직 등 다양한 직종으로 구성된 조직으로 조직차원에서 구성된 각 개인들의 노력을 통해 추구하는 목표를 달성할 수 있어야하기 때문에 사회제도 및 의료정책 변화에 따라 인적자원구조 효율화를 위해 탄력적인 인력관리시스템을 구축하는 체계로 변화되고 있다.

조직문화와 조직구조는 조직구성원들에게 영향을 미치는 차원에서 상호간에 밀접한 관련성을 가지고 있다. 즉 조직문화는 조직구성원들이 공통적으로 생각하는 사고방식과 행동하는 패턴의 체계로 조직구성원들이 공유하는 가치, 신념, 태도, 행동양식의 총체이고, 조직구조는 조직구성원들의 직무수행 및 대인관계를 비롯한 조직의 전반적인 관리과정에 영향을 미친다[2].

병원 조직성과에 대한 정의는 재무적 측면, 행동적 측면, 사회적 측면으로 구분할 수 있는데, 재무적 측면의 성과는 의료수익·환자 수재무지표 등을 말하고, 행동적 측면의 성과는 조직구성원들의 직무만족 및 조직몰입 등과 같은 의미로 정의하고 있으며, 사회적 측면의 성과는 고객만족병원이미지·병원명성 등으로 정의하고 있다[3].

또한 조직의 성과에 대해 많은 선행연구들에서 조직유효성으로도 표현하고 있는데, 조직유효성은 조직이 얼마나 잘 되고 있는지 또는 얼마나 잘 운영되고 있는가를 나타내는 조직의 성과평가로 조직의 목표와 구성원인 개인의 목표달성을 포함하는 개념이다[4].

조직성과로서 조직유효성의 구성요인에 대해 Campbell은 관리적 지표, 경제적 지표, 심리적 지표로 구분하여 제시하였으며[5], Miles는 목표지향성, 의사소통의 적절성, 응집성, 사기, 혁신성, 자율성, 적절한 권한배분, 문제해결의 적합성 등으로 구성하였고, Steers는 적응성, 생산성, 직무만족, 수익성으로 분류하였다[6]. 국내연구에서도 정효현(2001)은 직무만족, 조직몰입, 집단응집력으로 구성하였으며[7], 김종호와 오정식(2005)은 조직몰입, 근로의욕, 이직성향, 직무몰입 4개의 요인으로 구분하였고[8], 홍순복과 박준철(2009)은 서비스수준, 대상특성, 직

무만족, 목표지향성으로 구성하였다[9].

왕태규(2007)는 조직구성원의 개인적 차원의 변수들이 조직성과에 영향을 미친다고 하였는데[10], 조직성과로서 조직유효성을 다루었던 선행연구들을 살펴보면, 박창욱(2010)은 조직의 목표달성을 위하여 종사원들이 협동적인 조직 체제를 구축하고 조직 내·외부 환경과 지속적인 상호작용을 통해서 조직을 안정적으로 유지해 나가는 것을 조직유효성이라고 하였으며[11], 이도열 등(2005)은 조직에서 설정한 다양한 목표를 달성하는 능력이나 이에 대한 종사원의 지각된 반응으로 조직유효성을 설명하였다[12].

선행연구들에서 제시되어왔던 조직유효성으로 표현되는 조직성과는 경제적 성과와 심리적 성과로 구분할 수 있는데, 경제적 성과지표는 재무적·계량적 성과가 해당되며, 심리적 성과는 직무만족 조직몰입 이직의도 조직내 역할 조직시민행동 등을 들 수 있다[13].

또한 측정방법에 따라 구분하여 보면, 시스템접근법에 의한 측정지표는 직무만족과 몰입, 이직율, 사회적 요구반응도 등이 사용되어왔으며, 목표접근법에 의한 측정지표는 매출액, 이익률, 생산성 등을 제시하고 있다[5].

조직유효성 또는 조직효과성은 조직이 얼마나 효율적이고 효과적으로 운영되고 있는가를 설명하는 개념으로, 평가하는 지표는 관점에 따라 다르게 적용되어 왔는데[5], 조직유효성으로 파악하는 조직성과는 많은 연구들에서 경제적 지표보다 심리적 지표에 더 집중하여 왔다.

이처럼 조직성과에 대한 개념과 측정지표는 많은 선행연구들에서 다양한 개념으로 설명하고 있다[14].

조직구성원들이 느끼는 심리적속성이나 태도적속성은 업무수행에 중요한 의미를 가질 수 있기 때문에 병원조직에서도 인적자원의 효율적 관리와 조직목표 달성의 조직성과로 고객중심 측면에서 매우 중요한 의미를 가지고 있다고 할 수 있다[15,16].

병원조직구성원의 심리적속성과 태도적속성에 대해 정홍길(2016)은 병원조직구성원들이 느끼는 심리적이거나 태도적인 속성은 직무수행과정에서 책무나 조직에 대해 느끼는 감정적 사고인 직무만족 및 조직몰입 등에 중요한 요소로 작용하게 되며, 조직구성원들은 직업적 의미성과 계속성을 위하여 자신의 직무 및 조직과 관련된 경력관리를 위해 내부적이면서도 외부적으로 몰입하게 된다고 하였다[17].

따라서 병원조직이 안정적이고 효율적 인적자원관리를 위해서 조직구성원들의 사회적 측면과 행동적 측면에서 지각하고 있는 직무가치와 직장가치 그리고 조직성과

간의 관계에 대해 실용적이고 사실적인 측면을 고려한 연구 규명의 필요성이 제기된다.

본 연구와 선행연구의 차별성으로는 조직구성원의 직업적 의미성과 계속성에 관한 심리적 지표에 대해 선행 연구들에서는 조직유효성, 조직효과성, 조직성과 등 다양한 개념으로 사용되었는데, 본 연구에서는 조직구성원의 개인적 측면인 심리적 속성과 태도적 속성을 토대로 실용적으로 구체화 하여 제시하였다는 점에서 선행연구들과의 차이점이라 할 수 있다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 병원종사자들의 효과적인 인적자원 관리를 위한 방안마련을 위해 병원종사자들의 직무가치와 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과 자각상태의 조절효과를 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 병원종사자들의 개인적인 측면에서 직무가치 인식이 직장가치 인식에 미치는 영향관계에서 조직성과 자각상태의 조절효과를 검증하는 것으로 Figure 1과 같이 연구모형을 설계하였다.

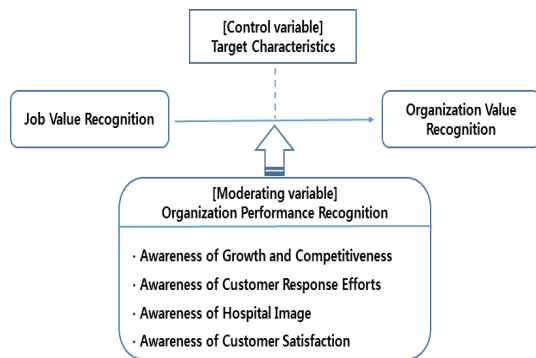


Fig. 1. Research Model

조절변수의 검증방법은 다음과 같다

첫째, 종속변수(Y)에 독립변수(X)와 조절변수(M)가 예측변수 역할 방정식(1)을 설정한다.

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + \epsilon \quad (1)$$

둘째, 회귀식에 예측변수의 곱셈항(X*M)을 넣은 방정식(2)을 설정한다.

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 X * M + \epsilon \quad (2)$$

셋째, 조절효과의 통계적 유의성 검증은 방정식(1)과 방정식(2)의 결정계수인 R_1^2 과 R_2^2 와의 차이 ΔR^2 의 유의성 여부에 의해 조절효과의 여부를 판단하게 된다.

2.2 연구도구

본 연구의 연구도구는 선행연구들을 참조하여 병원종사자들의 조직성과, 직무가치, 직장가치에 대한 자각상태를 Table 1과 같이 구성하여 Likert 5점 척도(매우 그렇지 않다 1점 ~ 매우 그렇다 5점)로 측정하였으며, 연구도구의 타당성 검증은 요인 적재값을 0.7이상으로 하여 요인분석을 실시하였고, 측정문항의 내적일관성을 확인하기 위한 신뢰도 검증은 신뢰도 계수(Cronbach's α)가 0.7 이상으로 하였다.

2.2.1 조직성과

조직성과는 사회적 측면 조직성과로 최석봉 등(2014)이 병원 조직성과에 관한 연구에서 사용한 연구도구를 사용하였다. 측정문항은 병원의 성장과 경쟁성, 고객에 대한 관심, 친절, 문제해결 노력, 병원에 대한 이미지, 고객만족 및 재이용 등 23문항[3]으로 구성하였다.

최석봉 등(2014)은 조직성과를 측정한 결과 23문항 중 12개 문항이 두 개의 성분으로 구분되어 신뢰도 값이 각각 0.928과 0.969이었는데[3], 본 연구에서는 요인분석과 신뢰도 검증 결과 23문항 중 19문항이 4개의 성분으로 구분되었으며, 신뢰도 계수는 성분1이 0.952, 성분2는 0.898, 성분3은 0.933, 성분4는 0.898로 신뢰도가 있음이 확인되었다.

이러한 성분 분류와 신뢰도 계수가 선행연구와 본 연구에서 차이가 있는 것은 연구의 시행시기에 따른 시대적 반영의 인식차이로 인한 결과로 볼 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 병원종사자들의 조직성과 자각상태 측정도구의 타당성과 신뢰도가 확인된 4개 성분 변수명을 성분1은 성장과 경쟁력에 대한 자각, 성분2는 고객대응 노력수준에 대한 자각, 성분3은 병원 이미지에 대한 자각, 성분4는 고객만족 충족도에 대한 자각으로 정의하였다.

2.2.2 직무가치와 직장가치

직무가치와 직장가치는 병원종사자들의 행동적 측면의 조직성과와 조직유효성의 심리적 성과를 토대로 정태연(2015)과 박창욱(2010)이 사용한 연구도구[6,11]를 참조하여 직무수행 및 직무만족, 조직소속감 및 조직발전

Table 1. Composition of Research Tools

Classification	Contents	Number of Questions		Cronbach's α	Variable Name
		first	use		
Organization Performance Recognition	Growth and competitiveness of hospitals, Interest in, and kindness and problem solving efforts for customer, Hospital image, Customer satisfaction and reuse, etc	23	6	.952	Awareness of Growth and Competitiveness
			5	.898	Awareness of Customer Response Efforts
			4	.933	Awareness of Hospital Image
			4	.898	Awareness of Customer Satisfaction
Awareness of the job value & organization value	Job performance, Job satisfaction, Sense of belonging in an organization, Growth expectations of organization, etc	13	5	.929	Job Value Recognition
			4	.880	Organization Value Recognition

기대 등 13문항으로 구성하였다.

선행연구에서 사용한 연구도구의 타당성 및 신뢰도 검증 결과를 살펴보면, 박창욱(2010)은 직무가치에 관해 직무만족으로 7개 문항을 사용한 결과 5개 문항이 선정되어 신뢰도 값이 0.764이었고, 직장가치에 관해서는 조직몰입으로 7개 문항을 사용한 결과 5개 문항이 선정되어 신뢰도 값이 0.971이었다[11]. 그리고 정태연(2015)은 직무만족과 조직몰입으로 구성된 8개의 문항이 2개의 성분으로 구분되었으며 전체 신뢰도 값은 0.708이었다[6].

본 연구에서는 박창욱(2010)과 정태연(2015)이 사용한 13문항에 대해 요인분석과 신뢰도 검증을 실시한 결과 13문항 중 9문항이 2개의 성분으로 구분되었으며, 신뢰도 계수는 성분1이 0.929, 성분2는 0.880으로 2개 성분 모두 신뢰도가 높게 확보되어 변수명을 개인이 자각하고 인식하는 가치적 측면에서 측정내용에 따라 성분1은 직무가치 인식, 성분2는 직장가치 인식으로 정의하였다.

2.3 연구대상 및 자료수집

연구대상은 부산지역에 소재한 종합병원 4개, 병원 5개, 요양병원 7개, 정신병원 7개에 종사하고 있는 근로자를 대상으로 하였다.

자료의 수집은 2019년 5월 2일부터 5월 25일까지 24일간 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식으로 조사하였다.

2.4 자료분석방법

본 연구의 자료처리 및 분석은 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 사용하였으며 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구도구의 타당성과 내적일관성 검정을 위하여 요인분석(Factor analysis)과 신뢰도 분석(Reliability analysis)을 실시하였다. 요인분석은 요인 적재값을 0.7 이상으로 하였으며, 신뢰도 검증은 신뢰도 계수(Cronbach's α)

가 0.7이상으로 선정하였다.

둘째, 연구대상자의 특성은 근무의료기관 종류, 성별, 연령, 직종, 근속기간에 따라 빈도와 백분율로 살펴보았다.

셋째, 병원종사자들의 조직성숙에 대한 자각상태와 직무가치 및 직장가치 인식 수준은 연구대상자 특성에 따른 차이를 살펴보기 위하여 성별에 따라 독립표본 t검정(two independent sample t-test)을 실시하였으며, 근무의료기관 종류, 연령, 직종, 근속기간에 따른 평균의 차이는 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하여 Scheffe` method에 의한 사후검증을 하였다.

넷째, 병원종사자들의 직무가치 인식과 직장가치 인식 간의 관계에 조직성숙에 대한 자각상태의 조절효과를 살펴보기 위하여 Mean Centering(평균중심화) 방법을 이용하여 Baron & Kenny[18]의 3단계 모형 조절회귀분석(moderated multiple regression: MMR)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자 특성

연구대상자 특성은 Table 2와 같이 종합병원 종사자 207명(28.8%), 병원 종사자 160명(22.3%), 요양병원 종사자 196명(27.3%), 정신병원 종사자 155명(21.6%)이었다.

성별 구성은 남자 21.6%, 여자 78.4%이었으며, 연령은 29세 이하 29.5%, 30세~39세 31.2%, 40세~49세 25.2%, 50세 이상 14.1%이었다.

직종은 간호직 54.3%, 의료기사직 19.5%, 행정직 26.2%이었고, 근속기간은 3년 미만 52.2%, 3년~5년 미만 15.2%, 5년~7년 미만 8.2%, 7년~10년 미만 8.9%, 10년 이상 15.5% 이었다.

Table 2. Characteristics of Respondents

Characteristic		Respondents	Percentage
Hospital type	General Hospital	207	28.8
	Hospital	160	22.3
	Convalescent Hospital	196	27.3
	Psychiatric Hospital	155	21.6
Gender	Male	155	21.6
	Female	563	78.4
Age	≥29	212	29.5
	30-39	224	31.2
	40-49	181	25.2
	50≤	101	14.1
	All	718	100.0
Occupation	Nurse	390	54.3
	Medical Technician	140	19.5
	Administration	188	26.2
Period of Service	>3years	375	52.2
	3y.≤, >5years	109	15.2
	5y.≤, >7years	59	8.2
	7y.≤, >10years	64	8.9
	10years≤	111	15.5
All	718	100.0	

3.2 병원종사자들의 조직성과 자각상태

병원종사자들의 조직성과에 대한 자각상태를 5점 척도로 측정된 결과 Table 3과 같이 성장과 경쟁력에 대한 자각상태는 3.28점, 고객대응 노력수준에 대한 자각상태는 3.87점, 병원 이미지에 대한 자각상태는 3.47점, 고객만족 충족도에 대한 자각상태는 3.52점으로, 조직성과에 대한 병원종사자들의 자각상태는 4개 변수 모두 보통수준 이상으로 나타났다. 연구대상자들의 특성에 따라 살펴보면 다음과 같다.

병원종사자들의 성장과 경쟁력에 대한 자각상태는 근무의료기관 종류, 성별, 연령, 직종, 근속년수에 따라 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무의료기관 종류에 따라서는 사후검정 결과 병원(3.87점), 요양병원(3.26점) 및 정신병원(3.20점), 종합병원(2.90점) 순으로 유의하게 차이가 있는 것으로 확인되었으며, 성별에서는 남자(3.63점)가 여자(3.18점)보다 유의하게 높았으며, 연령에 따라서는 사후검정 결과 40세 미만(30세 미만 3.34점, 30-40세 미만 3.36점)이 50세 이상(3.07점)보다 유의하게 높게 자각하고 있는 것으로 확인되었다. 그리고 직종간에는 사후검정 결과 동일집단군으로 확인되었으며, 근속기간에 따라서는 사후검정 결과 10년 미만인 경우(3년 미만 3.44점, 3년-5년 미만 3.38점, 5년-7년 미만 3.15점, 7년-10년 미만 3.21점)가 10년 이상인 경우(2.74점) 경우보다 유의하게 높게 자각하고 있는 것으로 확인되었다.

병원종사자들의 고객대응 노력수준에 대한 자각상태

는 성별과 연령에서만 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에서는 남자(4.04점)가 여자(3.83)보다 유의하게 높았으며, 연령에서는 30세 미만 3.81점, 30-40세 미만 3.84점, 40-50세 미만 3.95점, 50세 이상 3.95점으로 연령이 높을수록 자각상태가 높은 것으로 나타났는데 사후검정 결과 동일집단군으로 확인되었다.

병원종사자들의 병원 이미지에 대한 자각상태는 근무의료기관 종류, 성별, 근속기간에 따라 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무의료기관 종류에 따라서는 사후검정 결과 병원(3.63점)과 정신병원(3.57점)이 종합병원(3.28점) 보다 유의하게 높은 것으로 확인되었으며, 성별에서는 남자(3.70점)가 여자(3.40점)보다 유의하게 높았다. 근속기간에 따라서는 사후검정 결과 5년 미만(3년 미만 3.54점, 3년-5년 미만 3.57점)인 경우가 10년 이상(3.18점)인 경우보다 유의하게 높게 자각하고 있는 것으로 확인되었다.

병원종사자들의 고객만족 충족도에 대한 자각상태는 근무의료기관 종류, 성별, 근속기간에 따라 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무의료기관 종류에 따라서는 사후검정 결과 병원(3.67점)이 종합병원(3.38점) 보다 유의하게 높은 것으로 확인되었으며, 성별에서는 남자(3.70점)가 여자(3.47점)보다 유의하게 높았다. 근속기간에 따라서는 사후검정 결과 3년 미만(3.62점)인 경우가 5년-7년(3.26점)인 경우와 10년 이상(3.34점)인 경우보다 유의하게 높게 자각하고 있는 것으로 확인되었다.

3.3 병원종사자들의 직무가치 및 직장가치 자각상태

병원종사자들의 직무가치 및 직장가치에 대한 자각상태를 5점 척도로 측정된 결과 Table 3과 같이 직무가치 인식은 3.68점, 직장가치 인식은 3.32점으로, 직업가치에 대한 병원종사자들의 자각상태는 보통보다 약간 상회하는 수준으로 자각하고 있는 것으로 나타났다.

연구대상자들의 직무가치 인식은 성별, 연령, 근속년수에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 성별에서는 남자(3.83점)가 여자(3.64점)보다 직무가치에 대해 유의하게 높게 인식하고 있었다. 연령에서는 사후검정 결과 50세 이상인 경우(3.86점)가 30세 미만인 경우(3.58점)보다 직무가치에 대해 유의하게 높게 인식하고 있는 것으로 확인되었으며, 근속기간에서는 3년 미만(3.75점)과 10년 이상(3.75점)인 경우가 7년-10년 미만(3.41점)인 경우보다 직무가치에 대해 유의하게 높게 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

연구대상자들의 직장가치 인식은 성별, 연령, 직종에

Table 3. Recognition of Organization Performance, Job Value, Organization Value

Characteristic		Organization Performance Recognition (Mean ± SD)				Job Value Recognition (Mean ± SD)	Organization Value Recognition (Mean ± SD)
		Awareness of Growth and Competitiveness	Awareness of Customer Response Efforts	Awareness of Hospital Image	Awareness of Customer Satisfaction		
Hospital type	General Hospital	2.90 ^a ±.84	3.86±.53	3.28 ^a ±.77	3.38 ^a ±.62	3.65±.63	3.35±.78
	Hospital	3.87 ^c ±.67	3.96±.68	3.63 ^b ±.67	3.67 ^b ±.65	3.71±.78	3.21±.83
	Convalescent Hospital	3.26 ^b ±.60	3.84±.58	3.46 ^{ab} ±.72	3.55 ^{ab} ±.64	3.75±.67	3.37±.78
	Psychiatric Hospital	3.20 ^b ±.53	3.83±.53	3.57 ^b ±.65	3.51 ^{ab} ±.62	3.61±.69	3.32±.75
	F(p)	64.015 ^{***}	1.735	8.626 ^{***}	6.611 ^{***}	1.452	1.432
Gender	Male	3.63±.71	4.04±.59	3.70±.69	3.70±.68	3.83±.67	3.53±.74
	Female	3.18±.74	3.83±.57	3.40±.72	3.47±.62	3.64±.69	3.26±.79
	t(p)	6.719 ^{***}	4.049 ^{***}	4.651 ^{***}	4.062 ^{***}	3.015 ^{**}	3.769 ^{***}
Age	≥29	3.34 ^b ±.73	3.81 ^a ±.61	3.46±.79	3.50±.68	3.58 ^a ±.78	3.15 ^a ±.83
	30-39	3.36 ^b ±.77	3.84 ^a ±.60	3.46±.70	3.56±.65	3.66 ^{ab} ±.70	3.29 ^{ab} ±.81
	40-49	3.23 ^{ab} ±.78	3.95 ^a ±.50	3.48±.64	3.48±.56	3.73 ^{ab} ±.58	3.40 ^{bc} ±.69
	50≤	3.07 ^a ±.74	3.95 ^a ±.59	3.49±.78	3.53±.66	3.86 ^b ±.63	3.62 ^c ±.68
	F(p)	4.079 ^{**}	2.790 [^]	.031	.495	4.426 ^{**}	9.277 ^{***}
Occupation	Nurse	3.21 ^a ±.74	3.86±.55	3.42±.72	3.48±.61	3.66±.67	3.31 ^{ab} ±.74
	Medical Technician	3.38 ^a ±.78	3.94±.61	3.54±.74	3.54±.66	3.71±.74	3.20 ^a ±.83
	Administration	3.34 ^a ±.79	3.84±.62	3.53±.70	3.58±.68	3.71±.71	3.43 ^b ±.83
	F(p)	3.442 [^]	1.278	2.177	1.644	.457	3.474 [^]
Period of Service	>3years	3.44 ^b ±.74	3.89±.64	3.54 ^b ±.77	3.62 ^b ±.69	3.75 ^b ±.75	3.31±.85
	3y.≤, >5years	3.38 ^b ±.63	3.86±.57	3.57 ^b ±.63	3.51 ^{ab} ±.61	3.64 ^{ab} ±.71	3.26±.79
	5y.≤, >7years	3.15 ^b ±.64	3.73±.50	3.45 ^{ab} ±.69	3.26 ^c ±.58	3.53 ^{ab} ±.66	3.23±.76
	7y.≤, >10years	3.21 ^b ±.63	3.80±.45	3.40 ^{ab} ±.57	3.46 ^{ab} ±.50	3.41 ^a ±.56	3.27±.62
	10years≤	2.74 ^a ±.81	3.92±.50	3.18 ^a ±.68	3.34 ^a ±.49	3.75 ^b ±.48	3.49±.62
	F(p)	21.480 ^{***}	1.401	6.115 ^{***}	7.651 ^{***}	4.679 ^{**}	1.692
All	3.28±.76	3.87±.58	3.47±.72	3.52±.64	3.68±.69	3.32±.79	

Post-hoc test by Scheffe's method : a<b, a<b<c
^{***}p<.001, ^{**}p<.01, [^]p<.05

따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 성별에서는 남자(3.53점)가 여자(3.26점)보다 직장가치에 대해 유의하게 높게 인식하고 있었다. 연령에서는 사후검정 결과 30세 미만(3.15점), 30-40세 미만(3.29점), 40-50세 미만(3.40점), 50세 이상(3.62점) 순으로 연령이 높을수록 직장가치 인식이 높은 것으로 확인되었다. 직종에 따라서는 간호직 3.31점, 의료기사직 3.20점, 행정직 3.43점으로 사후검정 결과 행정직이 의료기사직보다 직장가치 인식이 유의하게 높은 것으로 확인되었다.

3.4 직무가치와 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과 자각상태의 조절효과

병원종사자들의 직무가치 인식과 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과에 대한 자각상태의 조절효과를 다중공

선성을 피하기 위한 방법으로 Mean Centering(평균중심화) 방법을 이용하여 3단계 모형의 조절회귀분석을 실시하였다.

Mean Centering은 각 변수의 평균값을 구해서 각 변수에서 변수의 평균값을 빼주는 것이며, 상호작용(Interaction)항은 Mean Centering을 한 변수들의 곱으로 사용한다.

조절회귀분석 절차는 다음과 같다.

$$\text{모형 1 : } Y = \alpha + \beta_1 X_{mc} + \epsilon$$

$$\text{모형 2 : } Y = \alpha + \beta_1 X_{mc} + \beta_2 M_{1mc} + \beta_2 M_{2mc} + \beta_2 M_{3mc} + \beta_2 M_{4mc} + \epsilon$$

$$\text{모형 3 : } Y = \alpha + \beta_1 X_{mc} + \beta_2 M_{1mc} + \beta_2 M_{2mc} + \beta_2 M_{3mc} + \beta_2 M_{4mc} + \beta_3 X_{mc} M_{1mc} + \beta_3 X_{mc} M_{2mc} + \beta_3 X_{mc} M_{3mc} + \beta_3 X_{mc} M_{4mc} + \epsilon$$

모형 1은 독립변수인 직무가치 인식 평균중심화 값의 종속변수인 직장가치 인식에 대한 효과 검증이며, 모형 2에서 독립변수의 평균중심화 값과 조절변수의 평균중심화 값을 포함하여 총 설명력과 유의수준을 살펴보고, 모형 3에서 독립변수와 조절변수의 평균중심화 값을 곱한 상호작용변수를 포함하여 상호작용 효과를 검증하였다.

Baron & Kenny의 조절효과 검증 방법은 1단계로 독립변수가 종속변수에 영향을 미쳐야 하며(모형 1), 2단계의 독립변수와 조절변수를 투입한 종속변수와의 영향관계(모형 2)와 3단계의 독립변수, 조절변수, 상호작용변수를 투입한 종속변수와의 영향관계(모형 3)에서 2단계의 R제곱값이 3단계 R제곱값과 통계적으로 유의한 수준에서 증가하면 조절효과가 있는 것으로 본다[18].

본 연구에서 병원종사자들의 근무의료기관 종류에 따른 직종별 직무가치 인식과 직장가치 인식 간의 관계에

조직성과에 대한 자각상태의 조절효과 유의성 검증을 위하여 조절회귀분석을 실시한 결과 Table 4와 같다.

첫째, 조절회귀분석 1단계(모형 1)인 독립변수가 종속변수에 미치는 영향에서는 종합병원, 병원, 요양병원, 정신병원의 간호사 직종, 의료기사 직종, 행정직 직종 모두에서 유의하게 나타났다.

둘째, 독립변수와 조절변수를 투입하여 종속변수와의 영향관계를 살펴본 조절회귀분석 2단계(모형 2)와 독립변수, 조절변수 및 상호작용변수를 투입하여 종속변수와의 영향관계를 살펴본 조절회귀분석 3단계(모형 3)의 통제량 변화량을 살펴본 결과 종합병원, 병원, 요양병원, 정신병원의 간호사 직종, 의료기사 직종, 행정직 직종 모두에서 R제곱값이 증가하였으나, 근무의료기관 종류가 병원인 간호사 직종 및 행정직 직종과 근무하는 의료기관 종류가 요양병원인 간호사 직종에서만 3단계의 유의확률

Table 4. Moderation Effect Using Regression analysis

Hospital type	Occupation	model	R ²	Adj. R ²	Statistic variation			Durbin-Watson
					ΔR ²	ΔF	p-value	
General Hospital	Nurse	1	.327	.321	.327	50.156	.000	1.732
		2	.352	.319	.025	.941	.443	
		3	.380	.321	.028	1.054	.384	
	Medical Technician	1	.314	.295	.314	16.505	.000	1.743
		2	.396	.301	.081	1.074	.385	
		3	.535	.386	.140	2.102	.107	
	Administration	1	.614	.608	.614	98.722	.000	1.863
		2	.659	.630	.045	1.910	.121	
		3	.687	.635	.028	1.221	.313	
Hospital	Nurse	1	.150	.135	.150	9.897	.003	1.461
		2	.261	.190	.111	1.957	.115	
		3	.470	.371	.209	4.734	.003	
	Medical Technician	1	.488	.479	.488	53.480	.000	2.049
		2	.608	.571	.120	3.974	.007	
		3	.673	.612	.065	2.382	.065	
	Administration	1	.457	.444	.457	35.388	.000	1.978
		2	.569	.512	.112	2.457	.062	
		3	.705	.627	.136	3.932	.010	
Convalescent Hospital	Nurse	1	.409	.405	.409	89.988	.000	1.837
		2	.495	.475	.086	5.347	.001	
		3	.545	.512	.050	3.379	.012	
	Medical Technician	1	.383	.363	.383	19.271	.000	2.335
		2	.521	.433	.138	1.949	.131	
		3	.553	.378	.032	.406	.802	
	Administration	1	.131	.101	.131	4.356	.046	1.526
		2	.291	.150	.161	1.419	.257	
		3	.527	.325	.236	2.621	.064	
Psychiatric Hospital	Nurse	1	.320	.313	.320	43.772	.000	1.928
		2	.387	.352	.067	2.425	.054	
		3	.451	.392	.064	2.467	.051	
	Medical Technician	1	.814	.793	.814	39.285	.000	1.640
		2	.857	.715	.044	.384	.813	
		3	.986	.857	.128	2.247	.459	
	Administration	1	.537	.527	.537	54.557	.000	1.970
		2	.559	.507	.021	.523	.719	
		3	.593	.499	.034	.817	.522	

변화량(Δp -value)이 $p < .05$ 로 유의한 것으로 나타났다.

즉, 병원종사자들의 직무가치 인식과 직장가치 인식 간의 관계에 조직성숙에 대한 자각상태의 조절효과는 근무의료기관 종류가 병원인 간호사 직종 및 행정직 직종과 근무하는 의료기관 종류가 요양병원인 간호사 직종에서만 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 근무하는 의료기관 종류가 병원인 간호사 직종과 행정직 직종, 그리고 근무하는 의료기관 종류가 요양병원인 간호사 직종에서 직무가치 인식과 직장가치 인식 간의 관계에 조직성숙에 대한 자각상태 중 어떠한 변수들이 조절효과를 보이는지를 살펴본 결과 Table 5와 같다.

첫째, 근무하는 의료기관 종류가 병원인 간호사 직종에서는 모형 1, 모형 2, 모형 3에서 직무가치 인식이 직장가치 인식에 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 3에서 상호작용항(Interaction)인 직무가치×고객대응 노력수준에 대한 자각과 직무가치×병원 이미지에 대한 자각이 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 근무하는 의료기관 종류가 병원인 행정직 직종에서는 모형 1, 모형 2에서 직무가치 인식이 직장가치 인식에 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 3에서 상호작용항(Interaction)인 직무가치×고객대응 노력수준에 대한 자각이 유의하게 부(-)의 영향, 직무가치×병원 이미지에 대한 자각이 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 근무하는 의료기관 종류가 요양병원인 간호사 직종에서는 모형 1, 모형 2, 모형 3에서 직무가치 인식이 직장가치 인식에 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 5. Results of moderating effect using regression analysis

model	variables	Hospital - Nurse				Hospital - Administration				Convalescent Hospital - Nurse			
		Std. β	t	p	F(p)	Std. β	t	p	F(p)	Std. β	t	p	F(p)
1	(Constant)		33.646	.000	9.897		31.944	.000	35.388		66.268	.000	89.988
	Job Value Recognition	.388	3.146	.003	(.003)	.676	5.949	.000	(.000)	.640	9.486	.000	(.000)
2	(Constant)		24.484	.000	3.680 (.006)		20.805	.000	10.025 (.000)		70.340	.000	24.683 (.000)
	Job Value Recognition	.595	3.498	.001		.480	3.333	.002		.458	5.137	.000	
	Awareness of Growth and Competitiveness	-.079	-.576	.567		-.181	-1.116	.272		.167	2.194	.030	
	Awareness of Customer Response Efforts	-.011	-.058	.954		.496	2.306	.027		-.067	-.741	.460	
	Awareness of Hospital Image	.279	2.009	.050		.273	1.960	.057		.223	2.306	.023	
	Awareness of Customer Satisfaction	-.414	-2.450	.018		-.340	-2.004	.052		.055	.532	.595	
3	(Constant)		25.811	.000	4.736 (.000)		22.707	.000	9.036 (.000)		62.075	.000	16.250 (.000)
	Job Value Recognition	.892	3.931	.000		.197	.745	.461		.395	4.504	.000	
	Awareness of Growth and Competitiveness	-.123	-.943	.350		-.166	-1.009	.320		.146	1.948	.054	
	Awareness of Customer Response Efforts	.052	.315	.754		.516	2.509	.017		.018	.198	.844	
	Awareness of Hospital Image	.147	1.139	.260		-.053	-.301	.765		.349	3.240	.002	
	Awareness of Customer Satisfaction	-.418	-2.718	.009		-.220	-1.332	.192		-.040	-.359	.720	
	Job Value Recognition × Awareness of Growth and Competitiveness	-.496	-2.010	.050		.120	.484	.632		.200	2.531	.013	
	Job Value Recognition × Awareness of Customer Response Efforts	.382	2.043	.047		-.572	-2.811	.008		.047	.485	.629	
	Job Value Recognition × Awareness of Hospital Image	.527	3.540	.001		.579	2.391	.023		-.246	-2.394	.018	
	Job Value Recognition × Awareness of Customer Satisfaction	-.166	-.961	.341		-.061	-.298	.767		.125	1.124	.263	

모형 3에서 상호작용항(Interaction)인 직무가치×성장과 경쟁력에 대한 자각이 유의하게 정(+)의 영향, 직무가치×병원 이미지에 대한 자각이 유의하게 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 논의

본 연구는 병원종사자들의 심리적 속성과 태도적 속성을 고려하여 조직차원에서 효과적인 인적자원 관리를 위한 시사점을 제공하고자 여러 선행연구들에서 사용되어 왔던 조직성과와 조직유효성의 구성내용을 토대로 실용적이고 사실적인 측면을 고려하여 직무가치와 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과에 대한 자각상태의 조절효과를 분석하였다.

본 연구의 주요 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 의료기관 종류(종합병원, 병원, 요양병원, 정신병원)별 간호직, 의료기사직, 행정직 종사자들은 모두 직무가치가 직장가치에 유의하게 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 이는 정홍길(2016)의 병원조직구성원들은 직업적 의미성과 계속성을 위하여 내부적이면서 외부적으로 몰입한다는 제시[17]와 류병근(2016)의 조직구성원들의 가치, 신념, 태도는 직무수행과 밀접한 관련성이 있다는 제시[2]와 같은 의미로 해석할 수 있을 것이다.

직무 및 직장에 대한 만족도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준으로 조직구성원의 측면에서는 각 개인의 가치판단과 정신건강 및 신체건강에 중요한 역할을 하고, 조직측면에서는 직무성과에 직접적인 영향을 미치는 동시에 이직률을 감소시키고 이에 따른 서비스의 질 향상의 효과도 얻을 수 있다[17,19]. 다양한 직종으로 구성된 인적자원이 무형의 서비스를 제공하는 병원조직에서는 경영의 핵심이라 할 수 있는 인적자원을 효율적으로 관리하여 조직구성원들로 하여금 조직에 대한 자긍심을 고취시킬 수 있어야 할 것이며, 더불어 그들이 수행하고 있는 직무를 더욱 가치 있게 인식하고 만족할 수 있는 여건을 조성하여 주어야 할 것이다[17].

따라서 본 연구결과를 토대로 병원종사자들이 인식하는 직장가치를 높이기 위해서는 직무가치를 높일 수 있도록 하여야 할 것이다.

둘째, 병원종사자들의 직무가치와 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과 자각상태의 조절효과를 살펴보면, 근무하는 의료기관 종류가 병원인 간호직 종사자들은 고객대응 노력수준에 대한 자각과 병원 이미지에 대한 자각이

유의하게 조절효과가 있다는 것을 확인되었으며, 근무하는 의료기관 종류가 병원인 행정직 종사자들은 고객대응 노력수준에 대한 자각은 부정적인 조절효과가 있으며, 병원 이미지에 대한 자각은 긍정적인 조절효과가 있다는 것을 확인되었다. 그리고 근무하는 의료기관 종류가 요양병원인 간호직 종사자들은 성장과 경쟁력에 대한 자각은 긍정적인 조절효과가 있으며, 병원 이미지에 대한 자각은 부정적인 조절효과가 있다는 것을 확인하였다.

즉, 병원종사자들의 직무가치와 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과 자각상태의 조절효과는 근무하는 의료기관 종류와 직종에 따라 다르다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 왕태규(2007)의 조직구성원 개인차원의 변수들은 조직성과에 영향을 미친다는 제시[10]와는 다소 차이가 있으나 이는 직업 및 직종의 특성에 따른 결과로 추론된다.

조직성과에 대한 연구의 가장 어려운 점은 조직성과의 개념적 정의와 그에 따른 측정을 어떻게 하느냐 하는 것이다. 그 이유는 조직들이 가지고 있는 가치와 체계들이 다양하기에 조직성과의 개념을 쉽게 정의 내리기 어렵고 또한 조직성과의 측정은 조직의 목표 달성과 수행되는 활동에 따라 적절한 지표를 결정하여야 하기 때문이다[14].

따라서 조직의 인적자원관리는 조직의 특성에 따라 사회적 측면과 행동적 측면에서 조직구성원 개인의 심리적 속성과 태도적 속성도 고려하여야 할 것이다.

5. 결론 및 제언

병원종사자들의 직무가치 인식과 직장가치 인식 간의 관계에 조직성과에 대한 자각상태의 조절효과는 모든 직종에서 나타나는 것이 아니라, 근무의료기관 종류가 병원인 간호사 직종 및 행정직 직종과 근무하는 의료기관 종류가 요양병원인 간호사 직종에서만 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 근거로 병원조직에서 효과적이고 효율적인 인적자원 관리를 위한 방안으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 종합병원종사자, 병원종사자 중 의료기사 직종, 요양병원종사자 중 의료기사 직종과 행정직, 그리고 정신병원종사자들은 직무가치와 직장가치 인식간의 관계에 조직성과에 대한 주관적·심리적 자각의 조절효과가 통계적으로 확인되지 않았으나, 인적자원 관리측면에서 이들의 바람직한 직장가치를 추구하기 위해서는 직무가치 자

체에 의미를 두어야 한다는 것이 제기된다.

둘째, 의료기관 종류가 병원인 경우, 간호사 직종과 행정직 직종들의 바람직한 직장가치 인식을 위해서는 고객 대응 노력수준과 병원 이미지에 대해 인지할 수 있는 방안의 검토 필요성이 제기된다.

셋째, 요양병원 간호사 직종의 바람직한 직장가치 인식을 위해서는 성장과 경쟁력 및 병원 이미지에 대해 인지할 수 있는 방안의 검토 필요성이 제기된다.

References

- [1] N. H. Kim, T. H. Shin, A study on the Moderating Effect of Locus of Control(LOC), Self-Efficacy, and Organization-based Self-Esteem(OBSE) on Job Stress : The Case of Railway Workers, *KIIE 2010 Conference*, The Korean Institute of Industrial Engineers, Seoul, Korea, Vol. 2010, No.11, pp.523-528, 2010.
- [2] B. G. Ryu, "The Multi-level Analysis on the Causal Relationship among Organizational Structure, Organizational Culture, and Organizational Effectiveness", *Korean Association for Organizational Studies*, Vol.13, No.1, pp.33-62, 2016.
DOI: <https://dx.doi.org/10.21484/kros.2016.13.1.33>
- [3] S. B. Choi, I. J. Kim, "Moderating Role of LMX on Ethical Leadership-Followers` Attitudes Relationship", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol 21, No.1, pp.137-156, 2014.
DOI: <https://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2014.21.1.001>
- [4] H. K. Hwang, S. K. Choi, "The Effects of Transformational Leadership on Organizational Effectiveness -The Mediation of Group Identification and Trust-", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol 22, No.2, pp171-192, 2015.
DOI: <https://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.2.002>
- [5] J. H. Kim, *A study on the effects of organizational conflict on organizational effectiveness in the government organizations*, Ph.D dissertation, Chonnam National University, pp.18-21, 2016.
- [6] T. Y. Jung, "Effects of Job Stress on Organizational Effectiveness and Turnover Intent for Flight Attendants : The Comparative Study of Domestic Full Service Carrier, Domestic Low Cost Carrier, Foreign Airlines", *Northeast Asia Tourism Research*, Vol.11, No.4, pp.127-153, 2015.
- [7] H. H. Jeong, *A Study on the Correlation Management Strategy: With Conflict Type and Organizational Effectiveness in the Military Organization*, Ph.D dissertation, Korea University, pp.45-59, 2001.
- [8] J. H. Kim, J. S. Oh, "Relationship between job characteristics and organizational effectiveness: With the Emphasis on the employees in the cadastral fields", *The Korea Local Administration Review Editorial Board*, Vol.19, No.3, pp.51-71, 2005. DOI:
- [9] S. B. Hong, J. C. Park, "Organization Culture and Organization Effectiveness of Tax Officials" *Journal of the Korean Contents Association*, Vol.9, No.2, pp.318-325, 2009.
- [10] T. K. Wang, "A Study on the Influencing Factors of Organizational Performance in the Individual Level", *Korean Association for Organizational Studies*, Vol.4, No.1, pp.63-90, 2007.
DOI: <https://dx.doi.org/10.21484/kros.2007.4.1.005>
- [11] C. W. Park, Research on the Organizational Learning of Police Officials, *KSCI 2010 Conference o*, The Korea Society of Computer & Information, Seoul, Korea, Vol.18, No. 2, pp.381-384, 2010.
- [12] D. Y. Lee, H. Y. Hwang, S. H. Seol, D. S. Park, "The moderating Effects of trust on the Relationship between Structural Assets of Knowledge Management and Organizational Effectiveness", *Korean Journal of Human Resource Development*, Vol.7, No.2, pp.101-128, 2005.
- [13] M. H. Yoon, "An Extended View of Employee Exchange Relationships and Its Effects on Job-related Attitudes and Service Performance", *Korea Marketing Review*, Vol.24, No.2, pp.51-79, 2009. DOI:
- [14] S. Y. Lee, *A Study on the Relationship between Job Characteristics and Organizational Performance of Healthcare Organizations-Focusing on the Mediating Effects of Self-leadership*, Ph.D dissertation, Myongji University, pp.29-31, 2013.
- [15] Y. K. Kang, M. S. Lee, Y. S. Im, "The Influence of Expert orientation and Job Challenge on Organizational Commitment of Army Professional Manpower: The Mediating Role of Professional Identity", *Journal of National Defense Studies*, Vol.58, No.2, pp.83-112, 2015.
- [16] K. N. Kim, *A Study on the Effect of Occupational Identity on the Proactive Behavior of Hotel Employee : Focusing on the Mediating Effects of Organizational Commitment and Career Commitment*, Ph.D dissertation, Kyonggi University, pp. 1-23, 88-89, 2015.
- [17] H. G. Jeong, *The influence of Employment instability on Job satisfaction and Moderator effect of Self-efficacy and Self-Locus of control in Hospital administration management*, Ph.D dissertation, Catholic University of Pusan, pp.1-8, 2016.
- [18] R. M. Baron, A. A. Kenny, " The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration", *Journal of personality and social psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173, 1986. DOI:
- [19] S. K. Lee, C. W. Lee, S. S. Kim, "Working Family Conflict and Turnover Intention -Moderating Effects of Flexible Working-", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.21, No.5, pp.245-262, 2014.
DOI: <https://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2014.21.5.245>

하 오 현(Au-Hyun Ha)

[중신회원]



- 2012년 2월 : 부산가톨릭대학교
병원경영학과 (보건학 석사)
- 2017년 2월 : 부산대학교 의료산
업학과 (의료산업학 박사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 부산디지털
대학교 보건행정학과 교수

<관심분야>

병원경영, 의료정보, 병원마케팅

이 영 환(Young-Hwan Lee)

[정회원]



- 2008년 2월 : 부산가톨릭대학교
병원경영학과 (보건학 석사)
- 2016년 8월 : 부산가톨릭대학교
병원경영학과(보건학 박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 동주대학교
보건의료행정과 교수

<관심분야>

병원경영, 원무관리, 인사조직관리