

대학병원 및 종합병원 행정직 종사자들의 경력관리활동과 경력목표 대비 근무환경 만족도 간의 관계

박기혁¹, 하오현^{2*}

¹부산가톨릭대학교 병원경영학과 강사, ²부산디지털대학교 보건행정학과 교수

Relationship between Career management activities and Satisfaction with the working environment compared to career goals of Hospital Administration workers

Ki-Hyeok Park¹, Au-Hyun Ha^{2*}

¹Lecturer, Department of Health Care Management, Catholic University of Pusan

²Professor, Department of Health Administration, Busan Digital University

요약 본 연구는 병원행정직 종사자들의 경력관리활동이 경력목표 대비 현재 근무환경 만족도와 어떠한 영향관계가 있는지를 파악하여 병원행정직 종사자들이 자기성장과 조직생활의 질 향상을 위한 각 개인의 경력관리에 유용한 정보제공을 목적으로 실시하였다. 연구방법은 대학병원 및 종합병원에 근무하고 있는 행정직 종사자들을 대상으로 2020년 4월 1일부터 4월 15일까지 구조화된 설문자료를 수집하여, t-test, 분산분석, 로지스틱회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 대학병원 및 종합병원 행정직 종사자들의 경력관리활동과 경력목표 대비 현재 근무환경 만족도는 보통을 약간 상회하는 수준으로 근무의료기관 종류에 따라서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 경력관리활동 수준은 성별과 임상 총 경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 경력목표 대비 현재 근무환경 만족도는 임상 총 경력이 높을수록 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 그리고 경력목표 대비 현재 근무환경 만족유무는 개인특성이나 근무의료기관 종류와 관계없이 개인차원에서의 경력관리를 위한 조력자 관계형성 활동이 유의하게 긍정적인 영향관계가 있다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 병원행정직 종사자들의 경력관리 방안 설정에 유용한 정보로 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

주제어 : 병원행정직 종사자, 경력관리활동, 경력계획수립활동, 조력자관계형성 활동, 경력목표 대비 근무환경 만족도

Abstract The purpose of this study was to identify how career management activities of hospital administration workers are related to the satisfaction with the working environment compared to career goals. The research method collected survey data from April 1, 2020 to April 15, 2020 for hospital administration workers, and conducted t-test, ANOVA, logistic regression. According to the analysis, career management activities and the satisfaction with the working environment compared to career goals of hospital administration workers was slightly above the normal level, and there were no significant differences between university hospitals and general hospitals. And Satisfaction with the working environment compared to career goals showed that there was a significant positive impact on the mentor relationship formation activities for career management at the individual level. These results are thought to be useful information for setting career management plans for hospital administration workers.

Key Words : Hospital Administration Workers, Career Management Activities, Career Planning Activities, Mentor Relationship Formation Activities, Satisfaction with the Working Environment Compared to Career Goals

*Corresponding Author : Au-Hyun Ha(micalo@nate.com)

Received May 25, 2020
Accepted July 20, 2020

Revised June 20, 2020
Published July 28, 2020

1. 서론

경력이란 개인이 일생에 걸친 일과 관련된 경험 및 활동의 연속[1-4]으로 경력관리는 각 개인이 조직에서의 역할과 발전가능성 그리고 자신의 미래지향성을 위한 직업선택 등을 위해 가치관, 적성, 능력 등을 종합하여 주관적으로 판단하고 관리하는 과정이다[5,6]. 이러한 경력관리는 구성원 각 개인이 급변하는 환경속에서 생존 및 성장 그리고 발전을 위해 핵심역량의 축적을 통한 자기성장의 실현과 직장에서의 사회·환경적 가치향상을 위함이며, 조직차원에서는 목표달성과 직무수행에 요구되는 능력의 판단기준으로 개인능력을 조직의 적재적소에 활용함으로써 조직유효성을 증대시키기 위함이다[4].

따라서 조직구성원들이 개인차원에서의 경력관리를 위해서는 직무와 관련된 경험을 통한 자신의 직무 태도와 능력 등을 향상시킬 수 있도록 경력목표 및 경력계획의 수립 등 경력개발을 위한 노력이 필요하게 된다[5,7]. 여기서 경력목표는 경력을 통해 최종적으로 도달하고자 하는 수준 등을 의미하며[4], 경력계획은 자신의 능력과 경력의 기회에 대한 정보를 수집하고 이를 바탕으로 경력목표를 설정하여 설정된 목표의 달성을 위해 노력하는 하나의 과정으로 조직 내에서 자신이 원하는 경력목표를 달성하기 위해 행하는 적극적인 활동[6], 경력목표를 달성하기 위해 경력을 쌓아가는 과정[4], 개인이 능동적으로 자신의 경력목표를 이루고자 준비하는 것[8]등으로 정의되고 있다.

선행연구들에서[2,4] 경력계획은 개인의 자기결정성 제고 및 직무생활에 대한 통제가 가능하도록 만들어 주는 것으로 지속적인 경력단계를 통해 직무와 조직 그리고 산업 간의 이동성을 촉진시켜주며 개인의 역할 발달과 원활한 개인성장의 촉매제로써 개인수준의 경력계획이 매우 중요하다고 하였다.

글로벌화에 따른 경쟁심화와 기술정보화 사회는 기업환경의 변화와 함께 직업 및 노동시장의 변화에도 영향을 미침으로써 경력의 개념을 조직중심에서 개인중심으로 변화되었으며[5,9], 이러한 환경변화는 조직구성원 각 개인이 자신의 경력개발에 관심을 가지고 대처해야 하는 상황에 직면하게 되어[10-12] 경력관리, 경력변화, 경력성과, 경력성공 등에 대한 관심이 높아지고 있는 추세이다.

모든 조직에서 조직구성원들은 자신의 경력목표 설

정과 조직에서의 자기위치에 대한 평가에 따라 그에 적합한 경력전술을 선택하게 된다[4,13].

종사자들은 고용시장의 빠른 변화로 종신고용의 의미가 퇴색되면서 조직 내에서의 승진, 급여 인상 등 한 직장에서의 고용안정보다는 노동시장에서 고용가능성을 꾀하고 자신의 주관적 만족, 성취, 가치 추구 등 개인의 경력에 대한 심리적 충족이 경력만족의 기준이 되었다[14]. 근무환경 만족이란 자신의 직무역할 또는 자신의 경력과 관련한 심리적 동일시 및 지향성으로 개인의 경력에 자신의 가치가 적용된 정도를 의미하는 것으로[15], 많은 선행연구들에서는 조직 및 개인의 경력관리가 경력만족에 긍정적인 영향을 미친다 하였다[14-16].

이에 본 연구는 대학병원 및 종합병원에 근무하고 있는 병원행정직 종사자들을 대상으로 개인차원의 경력관리활동 수준과 경력목표 대비 근무환경 만족도를 살펴보고, 경력관리활동이 경력목표 대비 근무환경 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 경력목표 대비 근무환경 만족도와 경력관리활동 수준 간의 관계를 살펴보고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

연구대상은 부산 및 경남지역에 소재한 대학병원 및 종합병원 행정직종사자를 대상으로 하였다.

자료의 수집은 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식 방법으로 2020년 4월 1일부터 4월 15일까지 수집하였다. 설문은 총 300부를 배포하여 277부를 회수하여(92.3%) 최종 분석에 사용하였다.

2.2 연구도구의 구성

본 연구를 위한 연구도구는 선행연구들[4,6,7,14,15,17]에서 사용한 연구도구를 토대로 개인차원에서 사회적 또는 직업적 가치를 위한 자기개발 등의 경력관리활동 12문항, 경력만족 또는 경력정체 4문항으로 구성하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 연구도구의 구성은 Table 1과 같다.

Table 1. Composition of research tools

Item	Measurement details
Career management activities	1. I have a clear career goal throughout my life.
	2. I'm making plans for my career.
	3. My career goals are clear and specific.
	4. I contemplate plans and methods to achieve my career goals.
	5. I know what to do to achieve my career goals.
	6. I have a strategy(career plan) to achieve career goal.
	7. I haven't decided how to set my career goal yet.
	8. Knowing my strengths and weaknesses helps me achieve my career goals.
	9. Achieving my career goals is very important to me.
	10. I try to show my presence to my superior as much as possible.
	11. I try to find a mentor who can help me with my career.
	12. I tend to look for opportunities more actively than passively.
Experience satisfaction or career plateau	1. In light of my career goals, I am satisfied with my overall level of achievement.
	2. In light of my career goals, I am satisfied with my current working conditions.
	3. In light of my career goals, I am satisfied with my current level of promotion.
	4. In light of my career goals, I am satisfied with my current level of ability development.

2.3 연구도구의 타당성과 신뢰도

연구도구의 타당성 검증은 주성분분석, 베리맥스 회전을 적용한 요인분석(Factor analysis)을 실시하여 요인적 재값을 0.7이상으로 선정하였으며, 측정문항의 내적일관성을 확인하기 위한 신뢰도 검증(Reliability analysis)은 신뢰도 계수(Cronbach`α)가 0.7이상으로 하였다.

경력관리활동 측정도구는 요인분석 결과 Table 2와 같이, 총 12문항 중 8문항이 2개 성분으로 구분되었으며, 신뢰도 계수(Cronbach`α)는 성분1이 0.893, 성분2가 0.713으로 신뢰도가 0.7이상으로 확보되어 측정내용의 공통성을 적용하여 변수명을 성분1은 경력계획 수립활동, 성분2는 조력자 관계형성 활동으로 정의하였다.

경력만족 또는 경력정체 측정도구는 요인분석 결과 Table 3과 같이, 총 4문항이 모두 1개의 성분으로 분류되었으며, 신뢰도 계수(Cronbach`α)는 0.891로 신뢰도가 0.7이상으로 확보되어 측정내용의 공통성을 적용하여 변수명을 경력목표 대비 근무환경 만족도로 정의하였다.

Table 2. Feasibility and Reliability of Career management activities measurement tools

Item no.	Factor 1	Factor 2	Cronbach`α	Variable -defined
1	.759	.215	.893	Career planning activities
3	.822	.310		
4	.788	.292		
5	.800	.125		
6	.857	.180		
10	.334	.708		
11	.063	.859	.713	Mentor relationship formation activity
12	.276	.720		
Eigen value	4.291	1.174	Total Cronbach`α: .871	
Cumulative % : 68.313				

Table 3. Feasibility and Reliability of Experience satisfaction or career plateau measurement tools

Item no.	Factor	Cronbach`α	Variable -defined
1	.802	.891	Satisfaction with the working environment compared to career goals
2	.883		
3	.902		
4	.886		
Eigen value	3.020		
Cumulative % : 75.504			

2.4 자료분석

자료 분석은 SPSS 21.0프로그램을 이용하여 분석하였으며, 유의수준 0.05에서 검정하였다. 병원행정직 종사자들의 경력관리활동 수준과 경력목표 대비 근무환경 만족도는 연구대상자의 특성(성별, 연령, 근무의료기관, 임상 총 경력)에 따른 차이를 살펴보기 위하여 t-test와 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 경력목표 대비 근무환경 만족도와 경력관리활동 간의 관계를 살펴보기 위하여 경력목표 대비 근무환경 만족도를 2분법화 하여(만족 안함 : 3점 이하, 만족 : 3점 초과)[18] 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 특성

연구대상들의 특성은 Table 4와 같이 총 277명으로, 성별구성은 남자 101명(36.5%), 여자 176명(63.5%), 연령은 30세 미만 99명(35.7%), 30세~35세 미만 70명(25.3%), 35세~40세 미만 50명(18.1%), 40세~45세 미만 25명(9.0%), 45세~50세 미만 20명(7.2%), 50세 이상 13명(4.7%)이었다. 근무의료기관은 대학병원 142명(51.3%), 종합병원 135명(48.7%)로 임상 총 경력은 3년 미만 76명(27.4%), 3년 이상~5년 미만 37명(13.4%), 5년 이상~10년 미만 74명(26.7%), 10년 이상~15년 미만 39명(14.1%), 15년 이상 51명(18.4%)이었다.

Table 4. Research Target Characteristics

	Characteristic	Respon.	Percent.
Gender	Male	101	36.5
	Female	176	63.5
Age	>30	99	35.7
	30≤, >35	70	25.3
	35≤, >40	50	18.1
	40≤, >45	25	9.0
	45≤, >50	20	7.2
	50≤	13	4.7
Hospital type	University Hospital	142	51.3
	General Hospital	135	48.7
Clinical total career	>3year	76	27.4
	3≤, >5year	37	13.4
	5≤, >10year	74	26.7
	10≤, >15year	39	14.1
	15 year≤	51	18.4
All		277	100.0

3.2 경력관리활동 수준, 경력목표 대비 근무환경 만족도

연구대상 대학병원 및 종합병원 행정직 종사자들의 경력관리활동 수준과 근무환경 만족도를 Likert 5점 척도(매우 그렇다: 5점, 그렇다: 4점, 보통이다: 3점, 그렇지 않다: 2점, 매우 그렇지 않다: 1점)로 측정하여 살펴본 결과 Table 5와 같이 경력관리활동 수준 중 경력계획 수립활동은 3.12점, 조력자 관계형성 활동은 3.09점이었으며, 경력목표 대비 근무환경 만족도는 3.13점 이었다.

연구대상자 특성에 따라 살펴보면, 경력관리활동 수준의 경력계획 수립활동과 조력자 관계형성 활동은 남자(3.29점, 3.19점)가 여자(3.02점, 3.03점)보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 경력관리활동 수준 중 경력계획 수립활동은 임상 총 경력에 따라 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났는데(5년~10년 미만 2.91점, 10년~15년 미만 3.08점, 3년 미만 3.16점, 15년 이상 3.25점, 3년~5년 미만 3.32점 순), 사후검정 결과 5년~10년 미만(2.91점)보다 3년~5년 미만(3.32점)이 유의하게 높은 것으로 확인되었다. 반면에 연령과 근무의료기관 종류에 따른 통계적 차이는 나타나지 않았다.

경력목표 대비 근무환경 만족도는 연령(45세~50세 미만 2.83점, 50세 이상 2.92점, 35세~40세 미만 3.03점, 40세~45세 미만 3.06점, 30세~35세 미만 3.10점, 30세 미만 3.32점 순)과 임상 총 경력(15년 이상 2.93점, 10년~15년 미만 2.98점, 3년~5년 미만 3.08점, 5년~10년 미만 3.11점, 3년 미만 3.40점 순)에 따라 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후검정 결과 연령에서는 동일집단군으로 확인되었으며, 임상 총 경력에서는 15년 이상(2.93점)이 3년 미만(3.40점)보다 유의하게 낮은 것으로 확인되었다.

Table 5. Career management activity level, Satisfaction with the working environment compared to career goals (M±S.D, N=277)

Characteristic		Career management activity level			Satisfaction with the working environment compared to career goals
		Career planning activities	Mentor relationship formation activity	Average	
Gender	Male	3.29±.67	3.19±.61	3.24±.56	3.10±.82
	Female	3.02±.63	3.03±.59	3.02±.53	3.15±.69
	t(p)	3.259**	2.176*	3.199**	-.522
Age	>30	3.16±.62	3.15±.59	3.16±.52	3.32 _a ±.66
	30≤, >35	2.99±.67	3.00±.69	2.99±.59	3.10 _{ab} ±.72
	35≤, >40	3.09±.78	3.04±.55	3.07±.57	3.03 _a ±.78
	40≤, >45	3.02±.60	3.03±.53	3.03±.54	3.06 _{ab} ±.80
	45≤, >50	3.20±.48	3.17±.45	3.18±.43	2.83 _a ±.81
	50≤	3.58±.55	3.21±.71	3.39±.57	2.92 _a ±.90
	F(p)	2.130	.846	1.187	2.440*
Hospital type	University Hospital	3.10±.67	3.04±.59	3.07±.54	3.21±.73
	General Hospital	3.14±.64	3.14±.62	3.14±.56	3.06±.74
	t(p)	-.588	-1.416	-1.080	1.702
Clinical total career	>3year	3.16 _{a,b} ±.59	3.06±.56	3.11 _{a,b} ±.49	3.40 _a ±.69
	3≤, >5year	3.32 _b ±.61	3.32±.63	3.32 _b ±.52	3.08 _{a,b} ±.63
	5≤, >10year	2.91 _a ±.74	3.03±.69	2.96 _a ±.63	3.11 _{a,b} ±.64
	10≤, >15year	3.08 _{a,b} ±.72	2.97±.53	3.03 _{a,b} ±.54	2.98 _{a,b} ±.85
	15 year≤	3.25 _{a,b} ±.54	3.13±.53	3.19 _{a,b} ±.49	2.93 _a ±.85
	F(p)	3.427**	2.053	3.250*	4.022**
	All	3.12±.66	3.09±.60	3.10±.55	3.13±.74

*: p<0.05, **: p<0.01
post hoc analysis of Scheffe's method : a/b

3.3 경력목표 대비 근무환경 만족도와 경력관리활동 간의 관계

대학병원 및 종합병원 행정직 종사자들의 경력목표 대비 근무환경 만족도와 경력관리활동 간의 관계를 살펴보기 위하여 경력목표 대비 근무환경 만족도를 2분법화 하여(만족안함 : 3점 이하, 만족 : 3점 초과) 연구대상자의 특성을 통제변수로 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 실시하였다.

분석 결과 Table 6과 같이 전체 분류정확도는 63.0% 이었으며(만족안함 분류정확도 78.3%, 만족 분류정확도 42.2%), 경력관리활동 변수 중 조력자 관계형성 활동 수준이 경력목표 대비 근무환경 만족유무에 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 인과관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 연구대상자 특성인 성별, 연령, 근무의료기관, 임상 총 경력은 경력목표 대비 근무환경 만족유무와 유의한 영향관계를 보이지 않았다.

Table 6. Logistic Regression Results on Satisfaction with the working environment compared to career goals(N=273)

Measure			Prediction		Classification accuracy %
			Satisfaction with the working environment compared to career goals		
Satisfaction with the working environment compared to career goals	Not satisfied	157	123	34	78.3
	Satisfaction	116	67	49	42.2
All %		273	190	83	63.0

$\chi^2(p) : 20.181(0.003)$

Variables of Career management activity	B	S.E.	Wals	p-value	Exp(B)
Career planning activities	.225	.229	.965	.326	1.253
Mentor relationship formation activity	.535	.253	4.492	.034	1.708
Gender(1: Male 2:Female)	.438	.291	2.256	.133	1.549
Age	.039	.205	.037	.847	1.040
Hospital type (1:University Hospital, 2:General Hospital)	-.332	.258	1.654	.198	.717
Clinical total career	-.005	.003	1.878	.171	.995
Constant	-2.538	1.119	5.142	.023	.079

4. 고찰 및 결론

경력관리는 자신의 경력목표를 달성하기 위해 행하는 개인차원의 적극적인 활동으로[6], 경력목표는 경력을 통해 최종적으로 도달하고자 하는 직위, 급여, 지식과 기술수준 등을 의미한다[4].

조직이 개인의 경력개발 등 경력관리에 관심을 갖는 이유는 지식 및 기술 등의 역량이 개발된 인적자원이 결국 조직이 기대하는 경영성과를 창출하기 때문이다[19]. 따라서 조직구성원들이 시대적 변화에 적절히 대응하기 위해서는 자신의 경력개발관리에 관심을 가질 수밖에 없는 상황에 직면하고 있다.

경력관리는 조직구성원들에게 있어서 장기적이며 평생에 걸쳐 직업과 관련된 것으로 고용관계가 불확실한 상황에서는 그 중요성이 더욱 커져가고 있기 때문에[3], 조직구성원 개인차원에서 경력관리와 경력목표는 개인의 삶을 질 결정에 중요한 요인이라고 할 수 있다.

경력관리와 관련된 선행연구들에서는 경력만족, 경력몰입, 경력전망 등에 관한 연구가 이루어져 왔다. 그러나 병원조직 특히 병원행정직에 대한 경력관리활동에 대한 연구는 미흡한 수준이다. 이에 본 연구는 병원행정직 종사자들을 대상으로 개인차원의 경력관리활동 수준과 경력목표 대비 근무환경 만족도가 어느 정도인지를 파악하고, 경력목표 대비 근무환경 만족도와 경력관리활동 수준 간의 관계를 살펴보고자 부산 및 경남지역에 소재한 대학병원 및 종합병원 행정직 종사자 277명을 대상으로 구조화된 설문지를 통하여 조사 분석하였다.

본 연구의 주요결과, 대학병원 및 종합병원 행정직 종사자들의 경력관리활동은 보통을 약간 상회하는 수준이었는데, 병원조직의 직종은 다르지만 문인오[14]의 간호사 경력관리활동이 보통을 약간 상회하는 수준이었다는 결과와 유사하였다. 본 연구의 경력관리활동을 근무의료기관에 따라 살펴본 결과, 대학병원에 근무하는 행정직 종사자와 종합병원에 근무하는 행정직 종사자 간에는 유의한 차이를 보이지 않았는데, 행정직 종사자 일반적 특성에 따라서는 성별에 따라 경력관리활동 수준이 유의하게 차이를 보였는데, 남자가 여자보다 경력관리활동이 더 활동적인 것으로 확인되었다. 그리고 임상 총 경력에 따라서는 경력관리활동 중 경력계획 수립활동이 유의한 차이가 있었는데, 경력계획 수립활동은 임상 총 경력 5년~10년 미만인 경우에는 거의 활동이 없으며, 3년~5년 이하가 가장 활동적인 것으로

확인되었다.

그리고 본 연구의 대학병원 및 종합병원 행정직 종사자들의 경력목표 대비 근무환경 만족도는 보통을 약간 상회하는 수준이었는데, 간호사를 대상으로 한 문인오[14] 및 대기업 사무직을 대상으로 한 백주현[17] 연구결과에서도 경력만족은 만족수준은 아니지만 보통 이상 수준으로 본 연구 결과와 유사하였다. 본 연구의 병원 행정직 종사자들의 경력목표 대비 근무환경 만족도를 특성에 따라 살펴본 결과, 대학병원에 근무하는 행정직 종사자와 종합병원에 근무하는 행정직 종사자 간에는 유의한 차이를 보이지 않았으며, 행정직 종사자 일반적 특성에 따라서는 임상 총 경력에 높을수록 경력목표 대비 근무환경 만족도가 낮아졌는데, 경력목표 대비 근무환경 만족도는 임상 총 경력이 3년 미만인 경우가 가장 높았으며, 임상 총 경력이 10년 이상인 경우에는 보통 이하의 만족도 이었다.

경력목표 대비 근무환경 만족도와 경력관리활동 간의 관계를 살펴보기 위하여 경력목표 대비 근무환경 만족도를 만족과 만족하지 않음으로 2분법화 하여 로지스틱 회귀분석으로 살펴본 결과 경력목표 대비 근무환경 만족 유무에 경력관리활동이 유의하게 영향을 미치는 인과관계가 있는 것으로 확인되었는데, 대학병원 및 종합병원 행정직 종사자들은 개인 특성이나 근무의료기관 특성과 관계없이 자신의 경력관리를 위한 조력자와의 관계형성 활동이 경력목표 대비 근무환경 만족 유무에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

이러한 결과는 호텔종사자들을 대상으로 한 최해수 등[15] 및 간호사를 대상으로 한 문인오[14] 경력관리활동이 경력만족에 유의하게 영향을 미친다고 제시한 결과와 직종은 다르더라도 경력관리활동이 경력목표 대비 근무환경 만족도에 유의하게 영향을 미친다는 점에서 같은 의미로 볼 수 있다. 그러나 본 연구에서는 전반적인 경력관리 외에 경력관리활동 구성변수를 구체화하여 확인하였다는 것, 그리고 경력만족을 자신의 경력목표 대비 현재 근무환경 만족으로 구체화하였다는 점에서 선행연구들과의 차이점이라 할 수 있으며, 병원행정직을 대상으로 하였다는 점에서도 그 의의가 있다고 할 수 있다.

따라서 경력관리는 개인차원에서 경력몰입에 직접적인 영향을 미치고 조직차원에서 조직몰입에 직접적인 영향을 미치며[4], 경력정체는 주관적 경력성공에 영향

을 미친다[17]는 선행연구 결과들과 본 연구 결과를 살펴보면, 병원행정직 종사자들이 자신의 핵심역량을 축적하고 자기성장을 실현하며 직장생활의 질을 향상시키기 위한 방안으로 조력자 관계형성 활동 등의 경력관리활동이 매우 필요하다는 것이 제기된다.

경력관리 전문가들의 경험적 자료에 기초한 선행연구들에서는 개인차원의 경력관리 활동의 내용으로 협조자와 지지자 찾기, 핵심인맥 잡기, 영향력 있는 사람에 대한 자기PR활동 등이 있으며, 멘토링 제도가 유망한 경력관리기법이라 하였다[15]. 따라서 본 연구결과에서도 확인되었듯이 조력자나 그와 유사한 역할을 수행해줄 수 있는 사람과의 관계 형성은 병원행정직 종사자들에게 현실적이며 실용적인 측면에서 매우 효과적이고 효율적인 경력관리 활동 방안이라 할 수 있을 것이므로 병원행정직 종사자 각 개인은 경력관리에 이리한 정보를 유용하게 활용할 수 있기를 기대한다.

본 연구는 대학병원 및 종합병원 행정직종사자들을 대상으로 하였기에 향후 중소형 병원급의 행정직종사자들을 대상으로 비교 연구할 필요성이 있을 것이다.

REFERENCES

- [1] D. T. Hall. (1996). Protean Careers of 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-18.
- [2] M. B. Arthur & D. M. Rousseau. (1996). A Career Lexicon for The 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(1), 28-29.
- [3] K. D. Carson & A. G. Bedeian. (1994). Career commitment: Construction of measurement and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262. DOI:10.1006/jvbe.1994.1017
- [4] J. C. Kim & M. M. Moon. (2011). The Impact of organizational career management practice on organizational commitment- Focusing the mediating role of internalization and self-efficacy -. *Journal of Tourism Management Research*, 15(2), 1-18.
- [5] S. M. Lee & H. G. Kim. (2010). Relationships Between Nurses' Career Orientation And Organizational Commitment: An Empirical Analysis. *Journal of Human Resource Management Research*, 17(1), 151-172.
- [6] S. N. Kim & K. M. Lee. (2012). The Effect of Career Planning, Person-Job Fit and Work-Family Conflict on Career Success. *Korea Journal of Business Administration*, 25(3), 1419-1438.
- [7] M. J. Kim. (2017). *Structural Relationships between Professional Identity, Person-Job Fit, Self-Efficacy, Support for Career Development, and Job Challenge of HRD Practitioners in Korean Conglomerates*. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul. 1-51.
- [8] E. H. Schein. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in The 21st Century. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. DOI: 10.5465/ame.1996.3145321
- [9] R. Noe. (1996). Is career management related to employee development and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133. DOI:10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO:2-O
- [10] S. L. Shin & J. C. Jeong. (2014). Organizational Career Management Support, Protean Career Attitude, and Protean Career Management Behavior of the Workers in Major Industries, Korea. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 46(2), 183-213. DOI: 10.23840/agehrd.2014.46.2.183
- [11] A. De Vos, K. Dewettinck & D. Buyens. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcome. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 55-80. DOI: 10.1080/13594320801966257
- [12] M. Arthur, S. N. Khapova & C. Wilderom. (2005). Career success in a bounderyless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202. DOI: 10.1002/job.290
- [13] J. Sturges, N. Conway & K. Mackenzie Davey. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organization commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748. DOI: 10.1002/job.164
- [14] I. O. Moon. (2010). The Structural Model about Impact of Nurse's Career Management, Career Plateau, Career Satisfaction on Career Commitment. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(2), 180-189.

DOI: 10.11111/jkana.2010.16.2.180.

- [15] H. S. Choi, S. G. Lee & C. H. Ku. (2007). Effect of Career Management on Career Commitment in the Hotel Organization. *Journal of Tourism Sciences*, 31(2), 261-282.
- [16] K. S. Suh, T. J. Park, T. H. Kim & B. H. Kim. (2003). The Effects of Individual and Organizational Career Management on Career Satisfaction, Prospect and Commitment. *Korean Management Review*, 32(6), 1715-1739.
- [17] J. H. Paik. (2017). *The Effects of Career Plateau and Perception of Career Development Support by Mediating Role of Career Adaptability on Subjective Career Success of Office Workers in Large Corporations*. Doctoral dissertation. Soongsil University, Seoul.
- [18] T, H. Lee, H. R. Kim, S. M. Yoon & Y. J. Jang. (2007). A Study for Attractiveness of a Festival and a Tourist Site Having Effects on Satisfaction of the Tourist by Using a Logistic Regression. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 19(2), 73-90.
- [19] A. Ramsawami, N. M. Carter & G. F. Dresher. (2016). Expatriation and career success: A human capital perspective. *Human Relations*, 1-29. DOI: 10.1177/0018726716630390.

박 기 혁(Ki-Hyeok Park)

[정회원]



- 2014년 2월 : 부산가톨릭대학교 병원경영학과(보건학석사)
- 2016년 2월 : 부산가톨릭대학교 병원경영학과 박사과정 수료
- 2015년 3월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 병원경영학과 강사

- 관심분야 : 병원경영, 병원조직관리, 의료정보, 병원홍보, 병원물류
- E-Mail : kamman1dong@naver.com

하 오 현(Au-Hyun Ha)

[중신회원]



- 2012년 2월 : 부산가톨릭대학교 병원경영학과(보건학석사)
- 2017년 2월 : 부산대학교 의료산업학과(의료산업학박사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 부산디지털대학교 보건행정학과 교수

- 관심분야 : 병원경영, 조직관리, 병원재무
- E-Mail : micalo@nate.com