

결론: 조직성과에서 조정한자수와 조직인식이 유의한 정의 관계에 있기 때문에 이러한 조직인식을 제고할 수 있는 방안을 마련하여야 할 것이다. 따라서 국공립병원 의사의 직무만족을 통한 조직성과에서 가장 중요한 것은 조직인식에 유의한 관련 특성들을 중점 관리하여야 할 것으로 본다. 즉, 병원 의사인 전문의의 연령 분포비율을 낮게 조정하고, 안정된 소득과 성과에 대한 보상체계를 구축하며, 해외연수 기회를 균등하게 제공하며, 외부기관과의 임상외연구 계약을 증대시켜 줄 것이며, 외부기관 초청 강의와 원내·외 강좌에 참여하는 기회 요소를 많이 부여해 주고, 전문의별 재원환자수의 적정진료 관리를 위하여 체계적인 분석에 따른 지도관리가 필요하며, 또한 전문의별 외래진료와 수술(마취)세션수의 체계적인 분석 관리가 필요하고, 좋은 진료환경에 근무할 경우가 조직인식이 가장 높은 것으로 연구결과에 의해 분석됨에 따라 이와 관련한 제도적인 장치가 국공립병원의 특성에 맞게 마련되어야 할 것이다.

kshpa-3

병원 CEO 리더십 스타일이 조직구성원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 The Impact of Hospital CEO Leadership Behaviors on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention in Korea

박재산¹⁾

1) 한국보건산업진흥원 의료산업경영팀

목적: 급속한 보건의료환경변화 속에서 병원조직은 조직의 경쟁력과 성과를 높이기 위한 다양한 경영전략을 수립하고 이를 실천에 옮기고 있다. 일반기업조직과 마찬가지로 병원조직의 경영 및 성과에 영향을 미치는 요소로서 최고경영자의 경영의지 및 리더십은 다른 영향요인들과 함께 큰 비중을 차지한다고 할 수 있다. 최고경영자(CEO)의 역할이 조직구성원들에게 영향력(리더십)을 얼마나 효과적으로 행사하는지 여부가 병원조직의 생존뿐 아니라 지속적인 발전을 위한 변화 모색 및 변화의 성패에 영향을 주는 중요한 요소로 간주되고 있는 것이다. 이에 본 연구에서는 국립병원에 근무하는 인력을 대상으로 최고경영자의 리더십 스타일이 병원직원들의 조직성과(organizational performance)로서 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

방법: 조사대상은 일개 국립병원을 선정하였으며, 진료부서를 포함하여 각 부서에 근무하는 인력을 연구대상으로 하였다. 자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 병원직원이 직접 자기기입식으로 작성하는 방법을 택하였다. 총 550부의 설문지를 배포한 결과 최종적으로 493부가 회수되어 설문문에 대한 응답률은 89.6%였다. Bass BM(1985)이 개발하여 기존의 변혁적 리더십 연구에서 가장 많이 활용되고 있는 다요인 리더십 설문지(Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ)의 Form-5를 병원조직에 적합하게 수정·보완하여 총 20문항으로 구성하였다. 조사된 설문을 토대로 측정도구의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위해 요인분석 및 신뢰도 계수인 Cronbach's Alpha값을 구하였다. 분석방법은 먼저 T-test와 분산분석을 통해 응답자의 인구사회학적 특성에 따른 병원 CEO 리더십 수준, 그리고 종속변수인 직무만족과 이직의도의 평균치 차이를 분석하였으며 통계적으로 유의한 변수에 대해서는 Scheffé 사후검증을 실시하였다. 마지막으로 병원 CEO의 리더십 유형과 직무만족 그리고 이직의도간의 상관관계를 살펴본 후, 다중회귀분석을 통해 리더십 유형이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다.

결과: 1) 병원 CEO 리더십 구성요소별 평균값을 보면 변혁적리더십의 카리스마(Charisma) 요소가 가장 높은 평균값(3.613)을 보였으며, 거래적 리더십의 상황적 보상(Contingent reward) 요소가 가장 낮은 평균값(3.157)을 가지는 것으로 분석되었다. 2) 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따라 리더십 유형, 직무만족과 이직의도에 대한 평균의 차이를 분석한 결과, 먼저 리더십 유형의 경우 변혁적 리더십, 거래적 리더십 모두 통계적으로 유의한 결과를 보인 변수는 성별, 연령, 직종, 직급, 근무년수 등으로 나타났다. Scheffé 사후검증 결과 직종, 직급, 근무년수 등이 통계적으로 유의하였다. 다음으로 종속변수인 직무만족과 이직의도의 경우 통계적으로 유의한 결과를 보인 변수는 연령, 직종, 직급, 근무년수 등으로 나타났다. Scheffé 사후검증 결과 직종, 직급, 근무년수 등이 통계적으로 유의하였다. 3) 리더십 유형과 직무만족 그리고 이직의도를 중심으로 상관분석을 한 결과 리더십 유형별 구성요소와 직무만족간에는 정(+의 상관관계를 보였고 이 중 변혁적 리더십 구성요소인 카리스마(Charisma)의 상관관계수가 0.594로 높게 나타났다. 그리고 리더십 유형별 구성요소와 이직의도간에는 부(-의 상관관계를 보였으며, 리더십 유형별 구성요소 중에서는 카리스마와 이직의도간의 상관관계수가 -0.210으로 높게 나타났다. 4) 병원 CEO 리더십 유형의 구성요소가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족에 미치는 영향요인으로 통계적으로 유의한 변수는 변혁적 리더십의 구성요소인 카리스마(Beta=0.316), 개인적 배려(0.179), 지적 자극(0.180)으로 나타났으며, 거래적 리더십은 상황적 보상(0.046), 예외적 관리(-0.039)로 통계적으로 유의하지는 않았다. 다음으로 직무만족 변수를 포함하여 리더십 유형의 구성요소가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 리더십의 경우 변혁적 리더십의 구성요소인 카리스마(-0.201) 변수만 통계적으로 유의한 결과를 보였고, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향은 (-0.259)로 나타났다.

결론: 본 연구결과에서 나타난 병원 CEO의 변혁적 리더십은 거래적 리더십에 비해 조직구성원들의 직무에 대한 만족감을 높이고 조직에 대한 충성도(loyalty)를 높여 궁극적으로 이직의도(turnover intention)를 낮출 수 있다는 것으로 해석이 가능하다. 특히 변혁적 리더십 중에서도 카리스마 요소가 직무만족과 이직의도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타난 점을 고려해 볼 때 병원운영에 있어 CEO들은 직원들에게 병원이 나아갈 방향과 비전을 확실히 제시하고, 본인 스스로 병원의 발전을 위한 구체적인 전략을 가지고 있어야 하며, 본인의 직무수행에 최선을 다함과 동시에 업무혁신과 개선을 위한 강력한 추진력을 발휘할 수 있는 모습을 심어주어야 한다는 시사점을 제공해 준다고 할 수 있다.

kshpa-4

병원 환자안전문화와 관련요인 연구

정준¹⁾, 서영준²⁾

1)연세대학교 보건대학원 2)연세대학교 보건행정학과

목적: 본 연구의 목적은 첫째, 병원 내 종합적인 환자안전문화를 파악할 수 있는 지표를 개발하고, 둘째, 개발된 지표들을 토대로 간호사들이 인식하는 병원 내 환자안전문화의 수준을 파악하며, 셋째, 병원 내 간호사들의 안전관리 활동에 영향을 미치는 요인을 파악하는데 있다.

방법: 환자안전문화 평가지표는 미국의 The Agency for Healthcare Research and Quality(AHRQ)에서 개발한 Hospital Survey on Patient Safety Culture를 바탕으로 우리나라 실정에 맞는 지표를 개발하였다. 지표의 측정은 Likert 5점 등간격 척도를 사용하였으며 자료수집은 3주간에 걸쳐 서울