

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

과 원주에 위치한 2개 대학병원의 입원병동에 근무하는 간호사들을 대상으로 설문조사를 통해 이루어졌다. 회수된 372부의 설문지에 대해 상관관계분석 및 위계적 다중회귀분석을 시행하였다.

방법: 1) 환자안전문화와 관련하여 독립변수들의 개별 평균값을 분석한 결과, 부서 내 의사소통이 3.76으로 가장 높았고, 부서 간 업무협조가 2.90으로 가장 낮은 평균값을 나타냈다. 종속변수인 환자안전관리활동은 3.42로 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났다.

2) 상관관계 분석 결과, 병원 근무 연수, 주당 평균 근무시간, 안전사고 모니터링, 부서 간 업무협조, 부서 내 업무 협조, 부서 내 의사소통, 간호사 환자안전 의식수준, 부서 내 상관의 태도, 경영진의 태도가 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 직책은 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였다.

3) 위계적 다중회귀분석 결과 경영진의 태도, 부서 내 의사소통, 그리고 간호사의 환자안전 의식수준 순으로 간호사들의 안전관리 활동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에 사용된 변수들은 환자안전관리활동 변수의 변이를 37.9% 설명해 주었다.

결론: 병원에서의 환자안전관리 활동은 경영진의 태도에 가장 큰 영향을 받으므로 경영진들의 환자안전에 대한 관심과 태도의 전환이 직원들에게 전달되도록 하는 노력이 요구된다. 또한 부서 내 의사소통과 직원들의 안전의식 수준을 향상시키기 위한 안전교육의 실시, 적정업무 부담 및 안전관리 시스템의 구축, 부서 내 의사소통의 활성화를 위한 부서 관리자들의 노력이 필요할 것으로 판단된다.

kshpa-5

에피소드 기준을 이용한 건강보험 및 의료급여 청구 자료의 재분석: 한방병원 입원의료양상을 중심으로

An episode-based analysis using health insurance and medical benefit claims data: utilization of oriental hospitals

고수경¹⁾, 민지현²⁾, 박다진¹⁾

1) 건강보험심사평가원, 2) 서울대학교 보건대학원

목적: 전국민 건강보험이 도입되고 전산매체를 이용한 건강보험 진료비 청구 시스템이 보편화되기 시작하면서, 건강보험 청구자료는 우리나라 인구의 의료이용양상을 분석함에 있어 가장 대표적인 자료원으로 사용되어 왔다. 특히 2000년 들어 전국적으로 단일화된 국민건강보험공단이 설립되고 건강보험과 의료급여 환자의 의료이용에 관련된 모든 진료내역이 건강보험심사평가원으로 청구되게 되면서, 건강보험 청구자료가 원천적으로 비급여를 포괄하지 못하는 한계가 있음에도 불구하고 전국 규모의 의료이용양상을 분석하는데 있어 기초적이고 필수적인 자료원으로 받아들여지고 있다. 그러나 건강보험 청구자료는 동일입원이라 하더라도 의료기관의 청구시기에 따라 여러 청구건으로 나뉘게 되고, 요양기관별로 그 행태 또한 다르므로 건강보험 청구자료상의 “건(case)”이 실제 “진료건”을 반영하지 않을 수 있을 것으로 보인다. 본 연구는 이러한 배경하에 건강보험 청구자료를 재구축하여 ‘실제 건강보험 진료건에 따른’ 의료이용양상을 분석하고, 이를 기존에 보고되었던 ‘건강보험 청구건’에 따른 의료이용양상과 비교함으로써, 향후 건강보험 청구자료를 이용한 의료이용양상 분석에 있어 시사점을 제공하고자 하였다.