

인터넷을 통한 병원행정 분야 채용 실태 연구

대한병원행정관리자협회 홈페이지를 중심으로

건양대학교 병원관리학과

<Abstract>

The Study on the Job Posting for Hospital Administrators Recruitment through the Internet Homepage of KCHA

Department of Hospital Management, Konyang University

Modern job seekers often visit recruitment web-site for employment. Recruiting on the Internet is one of the fastest-growing recruitment methods. But there was not research about Internet recruitment in health care labor market. The purpose of this study is to research the actual conditions of hospital recruitment by using internet homepage of Korea College of Hospital Administrators(KCHA). Data were collected from 399 job posting and job seeker's interest in Internet homepage of KCHA. This study analyzed the research model using data mining method. This study shows that the frequency of job posting and job seeker's interest depend upon a season. The result of this study indicates that there is necessity to present the various and specific employment conditions. As the recruitment becomes job seeker-centered in other industry labor market, it is also recommended in the health labor market. Therefore a job posting should provide a salary range and emphasize competitive benefits for job seekers in the health labor market.

* 투고일자 : 2009년 4월 30일, 수정일자 : 2009년 6월 8일, 게재확정일자 : 2009년 6월 9일

† 교신저자 : 안상윤, 건양대학교 병원관리학과 부교수(010-8802-7342, greahn@konyang.ac.kr)

key words : recruiting on the Internet, job posting, KCHA, employment conditions, labor market

I. 서 론

오늘날 보건의료시장에도 경영의 개념이 적극 도입되면서 병원도 이제는 기업과 유사하게 인적자원과 물적자원을 동원하여 성과를 창출하는 것을 중요한 목표로 하게 되었다. 이중 인적자원은 다른 자원들과는 본질적으로 차별적인 특성을 가지고 있다. 즉, 조직운영의 주체 이면서 동시에 객체로서 성과를 창출하기 위한 노동과정에서 중요한 역할을 수행하게 된다. 이 같은 인적자원관리에 대한 정책의 변화는 조직의 성과에 영향을 미치는 1차적인 요소로서 전통적으로 중요하게 다루어져 왔다(Huselid, 1995; Wright & McMahan, 1992). 따라서 입사 후 조직에 기여하는 정도가 높을 것으로 예상되는 사람을 과학적으로 잘 선별하는 것은 조직 운영상 매우 중요한 과제이다. 때문에 모든 조직에 있어서 인적자원관리의 최초과정인 채용은 경영활동의 성과에 중요한 영향을 미치는 관리기능이다. 그러나 직원의 채용이 경영의 성과를 좌우할 정도로 중요함에도 불구하고, 병원 경영에 있어서는 이에 관한 연구가 제대로 이루어지지 못하고 있는 것이 현실이다. 그 이유는 연구자의 부족, 연구방법의 미발달 및 병원경영자의 관심부족 등을 들 수 있다.

인적자원관리에 있어서 채용은 전통적으로 조직의 빈자리를 채우기 위하여 조직의 인재상에 부합하는 자질을 갖춘 사람을 유인하고 선발하는 과정으로 정의된다. 2000년 이후 의료시장의 환경도 경쟁이 격화되는 상황으로 바뀌므로써 차별화된 인적자원 확보의 중요성이 점차 커지게 되었다. 따라서 개별 병원들이 고유하게 필요로 하는 사람에 대한 정보의 수집과 분석, 외부 노동시장에서 선발되는 신입사원과 조직의 내부 노동시장에서 이루어지는 배치전환, 공모제도, 법률적 규제와 환경적 제약 등 모집에 영향을 미치는 요인들에 대한 정확한 이해가 필요하게 되었다. 즉, 인적자원의 확보 시 노동시장의 여건변화를 충분히 파악하고 노동력의 수요자인 병원의 입장에서만 접근할 것이 아니라 노동력의 공급 주체인 근로자의 입장에서 접근하는 자세를 갖는 것이 매우 중요하다고 하겠다.

최근 근로자의 입장을 고려한 인적자원관리 기법이나 전략은 매우 다양하게 나타나고 있는데, 인적자원관리 기능에 있어서 첫 번째 단계인 모집은 주로 인터넷 또는 온라인을 통하여 이루어지고 있다. 실제 최근의 구직자들은 인터넷 세대들로서 이들은 취업정보의 대부분을 인터넷을 통해 얻고 있는 것으로 나타났다. 인터넷을 통한 모집은 조직에게는 비용의 절감을 가져오고 구직자들에게는 업체를 직접 방문하는데 따른 비용과 시간의 절약, 그리고 정

신적 압박의 해소를 가져다준다. 이와 같은 모집은 전통적으로 내부모집과 외부모집으로 나누어지는데, 이때 외부모집은 인턴사원제, 헤드헌터, 공공기관, 리크루트, 광고매체, 교육기관 추천, 직원추천 및 자발적 지원 등이 많이 활용되어 왔다. 하지만, 시대변화에 따라 이러한 전통적 모집방법은 점차 사라지고 있으며 대부분의 기업이나 병원들이 인터넷을 이용하여 모집활동을 하고 있다.

인터넷을 이용한 모집은 2000년대 이후 기업에서 주로 도입하여 활용하다가 최근 들어 병원에서도 적극적으로 활용되고 있다. 그러나 병원에 있어서 인터넷을 통한 직원의 모집실태에 관한 연구는 국내적으로 전무한 것이 현실이다. 특히 한국에 있어서 인터넷을 이용한 모집관리는 세계 최강국이라고 할 수 있는 미국과 비슷한 시기에 이루어졌음에도 불구하고 미국에는 연구의 집적이 이루어지고 있으나 우리의 경우는 그렇지 못한 것이 현실이다.

이와 같은 관점에서 본 연구는 국내 병원행정관리인을 대표하는 기관이며, 국내에서는 유일하게 병원 행정직원에 대한 채용공고 사이트를 운영하고 있는 대한병원행정관리자협회 홈페이지(<http://www.kcha.or.kr/>)에 공지된 모집공고와 구직 실태에 대한 분석을 통하여 인터넷 망을 활용한 모집의 특성을 체계적으로 구명하고자 한다. 이처럼 현재 우리나라 병원에서 이루어지고 있는 행정 분야 직원의 모집실태를 체계적으로 조사하고 구명하는 것은 병원의 인적자원관리 및 경영 전반의 효과성을 높이는 데도 기여할 수 있을 것이다. 특히, 본 연구를 수행하는데 있어서 국내 병원행정관리인을 대표하는 기관인 대한병원행정관리자협회 홈페이지에 게시된 모집공고와 그에 대한 접근인원을 활용했기 때문에 연구의 결과가 각 병원들의 모집관리를 개선하는데 의미 있는 시사점을 제공할 뿐만 아니라, 대한병원행정관리자협회 홈페이지 채용사이트를 더욱 발전적으로 운영할 수 있는 방안을 도출하는 데에도 도움을 줄 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

우리 사회에 있어서 병원 조직은 기업과 같이 선진화된 경영방식의 도입이 지체된 관계로 규모가 작은 병원들은 그동안 비공식적 차원에서 모집 기능을 수행해 왔다. 하지만 병원의 지역사회에 대한 책임이 강조되는 것과 함께 외부환경에 대하여 조직이 개방적이 되고, 그 결과 환경과의 상호작용이 증가함에 따라 직원의 모집에 있어서도 공식적인 측면이 많이 강조되었다. 따라서 직원의 채용에 있어서 공식성을 확보할 필요성이 높아졌으며, 그에 따라 모집공고의 공개 빈도도 높아졌다. 모집공고 수단은 신문과 같은 오프라인 방식에서 점점 온라인 방식으로 진화하게 되었다. 미국의 경우 1990년대 후반부터 인적자원관리의 첫 번째

기능인 모집을 위하여 각종 업체의 70%가 인터넷을 이용하고 있는 것으로 나타났다 (Schmitt, Robertson, 1990).

이처럼 인터넷을 통한 모집과 채용은 한국뿐만 아니라 미국과 같은 선진국에서는 대중화 되고 있는 추세이다. 미국에서는 병원의 인적자원관리에 있어서도 이미 인터넷을 기반으로 한 모집과 선발 방법이 과거의 오프라인 방식에 비하여 성과를 올리고 있는 것으로 조사되고 있다. 모집과 선발의 기간이 과거 방문방식 모집 시에는 13일씩 걸리던 것이 온라인 모집방법 도입 후 3일로 축소되고, 앞으로 더 개선이 이루어질 것으로 기대되고 있다(Walter, Robert, John, Patric, 2004). 오늘날 사내에서 새로 발생하는 지위에 적합한 인적자원을 확보하기 위하여 이루어지는 내부 모집활동의 일환인 직무게시(job posting) 역시 문서의 유통보다는 웹 사이트나 인트라넷을 통하여 이루어지고 있다. 미국의 경우 외부로부터 적합한 지원자를 개발하기 위하여 많은 병원들이 Monster.com과 같은 인터넷 고용서비스 시스템을 이용하고 있으며, 온라인 채용 사이트 수가 100,000개를 넘는 것으로 나타났다(Jan Green, 2002). 이와 같은 인터넷 모집의 결과 미국에서 병원들은 비용 절감, 시간의 단축, 목표 인재의 개발에 있어서 효과를 보고 있는 것으로 나타났다. 인터넷을 이용한 모집과 채용은 재무적인 측면에서도 효과를 보여주고 있는데, 근로자 1인당 수백 달러를 절약하게 해주며 관리자나 전문가를 채용하는데 있어서는 4000~6000 달러를 절감시켜 주는 것으로 나타났다(Cappellie, 2001).

오늘날 변화하는 노동시장환경 속에서 노동력의 공급과 수요는 조직의 인사정책에 중요하게 영향을 미친다. 그 중에서 구직자들의 구직형태 변화는 조직이 필요로 하는 근로자들의 기술과 직무수행 역량과 상관관계가 있기 때문에 구직자들의 업체에 대한 접근환경을 분석하고 확인하는 것은 경영상 필수적인 일이 되었다. 장옥희 외(2009)는 최근 연구에서 구직 과정이 구직성가에 중요하게 영향을 미치고 있는 것으로 보고하고 있다. 이처럼 노동시장에서 구직자와 조직 간의 상호작용 방식은 다양하게 발전하고 있고, 이것이 양자의 태도 형성에 중요한 영향을 미치고 있음에도 불구하고, 병원경영학계에서는 이에 대한 체계적인 연구가 이루어지지 않고 있다.

오늘날 각종 병원에서 인터넷을 이용하여 직원을 채용하는 방법으로는 각 업체별로 활용하고 있는 직무게시(job posting) 형태와 전문가 웹 사이트(career Web sites)가 있다. 직무게시 형태는 업체별 또는 채용 대행사별로 사용자들이 응시자들을 유인하기 위한 것이다. 이 방식은 업체별로 자신들의 특성에 맞추어 구축하여 활용하고 있는 인터넷 홈페이지의 일부분에서 채용정보를 제공하고 있다(Gleen & Tracy, 2001). 전문가 웹 사이트는 다양한 전문가 단체에서 운용하고 있는 웹 사이트에 채용구역을 활용하고 있다. 국내적으로는 보건의

료분야 전문 경력직의 채용만 대행해주는 웹 사이트도 다수 발달해 있다. 이와 같은 전문가 및 경력직을 위한 웹 사이트는 기본적으로 구직자들의 취업탐색에 대한 시간과 수고를 덜어 주고 있으며, 또한 구직자들이 이메일로 이력서를 발송하고 선발 여부에 대한 결과도 확인할 수 있도록 하면서 완벽한 채용기능을 달성하도록 해준다.

이러한 모집방법 변화의 흐름 속에서 대한병원행정관리자협회 홈페이지의 채용정보란의 경우를 사례로 채택하여 채용과 관련된 다양한 실태를 체계적으로 살펴보는 것은 보건의료 관련 인터넷 채용 사이트의 구축과 운용과 활용은 물론 각종 병원들의 효과적인 인적자원관리를 위한 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구의 조사 대상은 2007년 1월 1일부터 2007년 12월 31일까지 1년 동안 대한병원행정관리자협회 홈페이지의 취업정보센터 채용 사이트에 전국의 각종 병원(종합병원, 전문병원, 의원)들이 공고한 총 399건의 모집공고 실태 및 이것에 대한 구직자들의 검색 현황이다.

조사방법은 대한병원행정관리자협회 홈페이지의 취업정보센터 채용사이트에 공고된 항목 및 대학생의 역량과 구직성과와의 관계에 관한 연구(장옥희, 이상호, 2009)에 공통으로 포함된 항목들을 토대로 하여 Jeffrey A. Mello(2006)가 수행한 방법으로 추출하였다. 추출한 자료의 구체적인 내용은, 일반적 특성으로 요일별, 월별, 계절별, 조회회수(이하 관심도라 함.) 등 4개 항목, 모집공고 병원의 형태 및 의료권역별 특성으로는 채용 병원, 가동 병상 수, 채용 병원 권역 등 3개 항목이다. 또한 모집분야 및 선발인원 분포로는 채용분야와 채용인원 2개 항목, 요구경력 및 고용조건으로는 경력여부, 연봉, 고용조건, 기숙사 유무 등 4개 항목, 학력조건, 우대조건으로는 학력조건과 우대조건 2개 항목 등 총 15개 항목이다.

수집된 자료에 있어서 계절별 특성에 따라 채용정보에 관련된 차이 검증은 카이제곱 검정을 실시하였고, 채용 검색횟수를 통한 관심도를 알아보기 위해 분산 분석과 Duncan의 다중비교를 실시하였다. 연구에 사용된 모든 자료처리와 분석은 통계소프트웨어 SPSS(ver.

12.0)과 SPSS의 데이터마이닝 툴인 Answer Tree(ver. 3.1)를 이용하였다.

IV. 분석 결과

조사 대상자는 대한병원행정관리자협회 홈페이지의 채용사이트에 게시된 399개의 각종 병원 모집공고 및 이 공고를 검색한 구직자들이다. 이들에 대한 통계적인 특성 중, 우선 요일별 게시 빈도를 보면 월요일이 22.8%로 가장 많았고, 수요일 17.5%, 화요일 17.3%, 토요일 8.8% 순이었으며, 일요일이 1.0%로 가장 낮은 비율을 차지하였다<표1>. 채용을 위한 초기 단계인 모집공고의 게시업무가 휴일에는 거의 이루어지지 않는 것을 알 수 있다.

<표 1> 조사 대상자의 요일별, 월별 분포

요일 및 월별	채용공고 건수	비율(%)
요일별		
월 별		
합 계		

월별 빈도는 10월이 11.5%로 가장 많았고, 7월 10.5%, 9월 9.8%순이었으며, 3월이 5.8%로 가장 낮은 비율을 차지하였다<표 1>. 여기에서 병원조직 역시 다른 업체와 마찬가지로 가을 채용이 가장 활발한 것을 알 수 있다. 2월 대학 졸업식이 끝나고 3월부터 6월까지

지는 채용업무가 상대적으로 많이 감소하는 것을 알 수 있으며, 7월의 채용은 8월의 대학 후기 졸업자를 염두에 둔 것으로 볼 수 있다.

1) 모집 병원의 형태 및 의료권역별 분포 특성

모집공고를 게시한 병원의 형태 및 의료권역별 분포 특성 중, 그 종류를 보면 종합병원이 77.4%로 가장 많고, 의원 및 전문병원 19.0%, 3차 종합병원 3%의 순으로 나타났다. 계절별 채용공고의 차이를 살펴보면 여름과 가을에 각각 종합병원이 80%대의 분포를 보인 반면, 봄에는 60%대로 낮은 비율을 보였으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$).

가동 병상 수에 의한 차이를 보면, 200~299병상대가 28.8%로 가장 높고, 99병상 이하 27.3%, 300~399병상 21.1% 순으로 나타났다. 500병상 이상은 11.0%로 가장 낮은 비율을 보였으며 계절별로도 비슷한 경향을 보였다<표2>. 직원 채용을 위하여 대한병원행정관리자협회 홈페이지를 이용하는 병원의 규모는 주로 중소형급인 것으로 나타났다. 500병상 이상의 대형병원은 행정인력의 모집과 채용을 자체적으로 해결하거나 아웃소싱에 의존하는 것으로 추정할 수 있다.

모집 병원의 권역별 분포를 보면, 경기·인천권이 44.1%로 가장 높았으며, 서울권 22.3%, 부산·경남권 17.5% 순이었고, 전·남북권이 2.3%로 가장 낮은 비율을 보였다<표 2>. 대한병원행정관리자협회의 홈페이지를 이용하는 병원들이 주로 서울·경기 지역에 편중되어 있음을 알 수 있다.

2) 모집분야 및 선발인원 분포

모집분야별 분포 상태를 살펴보면, 원무 분야가 64.7%로 가장 높았으며, 보험 분야 13.5%, 인사 분야 10.0% 순이었고, 기획 분야는 2.3%로 가장 낮은 비율을 보였다. 계절별로도 원무분야가 전 시즌에 걸쳐 가장 많이 채용하는 경향을 보이고 있다. 이것은 원무분야에 종사하는 행정인력의 이동이 가장 높다는 것을 의미한다. 또한, 각 병원의 선발 예정 인원을 보면, 1명이 50.9%로 가장 높았고, 10명 이상이 38.6%, 그리고 2명 9.0%로 나타났다<표 3>. 대부분의 병원에서 행정인력의 채용이 소규모로 이루어지는 것을 알 수 있다.

각 병원들이 요구하고 있는 경력 조건을 살펴보면, 경력을 가지고 있을 것을 요구하는 경우가 49.9%로 가장 높았고, 신규 채용은 36.1%, 경력에 무관하게 채용하고자하는 경우는 14.0%의 순이었다. 경력 여부에 대한 계절별 차이를 살펴보면, 4계절 모두 경력직 채용이 상대적으로 많으며 겨울에는 경력직과 함께 신규 직원 채용이 비슷한 수치를 나타내고 있으며,

병원경영학회지 제 권 제 호

구분	봄	여름	가을	겨울	합계	χ^2 -값	p-value
채용 병원 유형							
차 종합병원							
종합병원							
의원 및 전문병원							
가동 병상 수							
병상이하							
병상							
병상							
병상							
병상이상							
채용 병원 권역							
부산경남권							
대구경북권							
경기인천권							
서울권							
전남북권							
대전·충남북권							
합 계							

구분	봄	여름	가을	겨울	합계	χ^2 -값	p-value
채용 분야							
경리							
원무							
보험							
의무기록							
기획							
인사							
기타							
채용 인원							
명							
명							
명							
합 계							

통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.01$). 우리나라 병원에서는 4계절 동안 주로 경력직을 중심으로 한 상시채용이 이루어지고 있으며, 대학 졸업 예정자에 대한 신규채용은 주로 겨울에 이루어지고 있는 것을 예측할 수 있다. 구직자들의 주요 관심 대상이 되고 있는 연봉의 공개형태를 보면, 추후 협의가 86.5%로 월등히 높고 그 외 항목은 5% 이하의 분포를 보였다.

또한 고용조건을 보면, 밝히지 않는 경우가 87.0%로 월등히 높았고 그 외 항목은 5% 이하의 분포를 보였다. 기숙사 제공 여부에 있어도 밝히지 않는 경우가 93.0%, 기숙사 제공이 7.0%로 나타났다<표 3>. 대부분의 병원들이 구직자들의 가장 높은 관심사항이라고 할 수 있는 연봉이나 근무조건을 밝히지 않고 있어 향후 개선의 여지가 있다고 하겠다. 또한, 기숙사의 제공 여부는 구직자들에게 있어서는 지원의사를 결정하는데 영향을 미치는 중요한 정보이기 때문에 유무관계를 분명히 밝혀서 구직자들의 편의를 도모하는 것은 물론 업체에 대한 신뢰를 높일 수 있도록 해야 할 것이다.

구 분	봄	여름	가을	겨울	합 계	χ^2 -값	p-value
경력 여부							
경력직							
경력·신규무관							
신규							
연봉							
백만원 이하							
백만원							
만원 이상							
추후 협의							
고용조건							
정규직							
비정규직							
미기							
기숙사 유무							
유							
미기							
합 계							

4) 학력 및 우대 조건

요구 학력 조건을 보면, 전문대학 졸업이 57.8%로 가장 높았으며, 조건 없음 32.8%, 고졸 8.3% 순이었고, 4년제 대학 졸업은 7.5%로 가장 낮았다. 계절별 차이를 살펴보면 여름에는 조

건 없음이 겨울에는 전문대졸이 많은 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다 ($p < 0.01$). 우리나라 대부분의 병원에서 아직까지 전문대학 출신자들을 선호하고 있는 것을 알 수 있으며, 겨울에 이루어지는 신규채용이 전문대학 졸업자에게로 초점이 맞추어져 있는 것을 알 수 있다. 이들 전문대학 출신자들은 원무분야로 주로 진출하고 있는 것으로 보인다.

우대조건을 보면, 우대조건 없음이 75.9% 월등히 높았고, 경력자와 관련학과가 각각 11.8%의 분포를 보였다<표 4>. 우리나라 각종 병원에서 행정직원을 선발하는데 있어서 병원 행정 관련 분야를 전공한 졸업생들이 다른 전공자들에 비하여 차별적으로 대우받지 못하고 있는 것을 알 수 있다.

구 분	봄	여름	가을	겨울	합 계	χ^2 -값	p-value
학력조건							
고 졸							
전문대졸							
년제 대학 졸							
조건 없음							
우대조건							
경력자							
관련학과							
기타							
없음							
합 계							

1) 병원 특성에 따른 관심도 분석

구직자들의 병원 특성에 따른 관심도를 살펴보면, 종합병원에 대한 검색이 762회로 가장 높았고, 의원 및 전문병원 539회, 3차 대학병원 532회 순으로 나타났다. 대부분의 구직자들이 종합병원에 가장 큰 관심이 있는 것으로 나타났다. 구직자들의 계절별 관심도 차이에 있어서는 봄과 가을에는 의원 및 전문병원과 3차 대학병원에 대하여 비슷한 수준으로 관심도를 보였고, 가을과 겨울에는 종합병원에 대하여 상대적으로 높은 관심도를 보였으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.01$). 이것은 여름에 주로 이직을 하는 경력자들은 병원 특성에 관계없이 이동하려고 하며, 졸업을 앞두고 최초 취업을 하려는 신규 취업자들은 주로

종합병원을 선호하고 있다는 것을 말해준다.

가동 병상 수 차이에 따른 관심도를 보면, 400병상 이상의 규모에 대하여 600회의 관심도를 보인 반면, 그 외 병상 대에서 각각 500회 정도의 비슷한 관심도를 보였으며, 계절별 로도 비슷한 경향을 보였다.

의료권역별 관심도를 살펴보면, 서울권에 대한 관심도가 598회로 가장 높았고, 전남북권 592회, 부산·경남권 549회 순으로 나타났으며, 경기·인천권은 511회로 가장 낮았으며 통계적으로도 유의한 차이($p < 0.01$)를 보여주고 있다<표 5>.

구 분	봄	여름	가을	겨울	합계	F-값	p-값	기준	유의 항목
채용 병원									
의원 및 전문병원									
차 대학병원									
종합병원									
가동 병상 수									
병상이하									
병상									
병상									
병상									
병상이상									
채용병원 권역									
부산·경남권									
대구·경북권									
경기·인천권									
서울권									
전남북권									
대전·충남·북권									
합 계									

2) 채용분야에 대한 관심도

<표 6>에서 보는 바와 같이 채용분야에 대한 관심도를 살펴보면, 기획 분야가 611회로 빈도가 가장 높았으며, 의무기록은 593회, 원무는 564회 순으로 나타났다. 계절별 차이에 있어서는 봄과 여름에는 인사·총무 및 기획 분야에, 겨울에는 경리 및 원무 분야에 높은 관심도를 보이고 있고 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$).

채용인원은 00명일 때가 581회로 관심도가 가장 높았고, 2명 525회, 1명 511회 순으로 나타나 채용인원이 많을수록 구직자들의 검색 횟수도 많은 것으로 나타났다($p < 0.01$).

구 분	봄	여름	가을	겨울	합 계	F-값	p-값	기준	유의 항목
채용 분야									
경리									
원무									
보험									
의무기록									
인사·총무									
기획									
기타									
채용 인원									
명									
명									
명									
합 계									

3) 경력 여부 및 근무조건에 대한 관심도

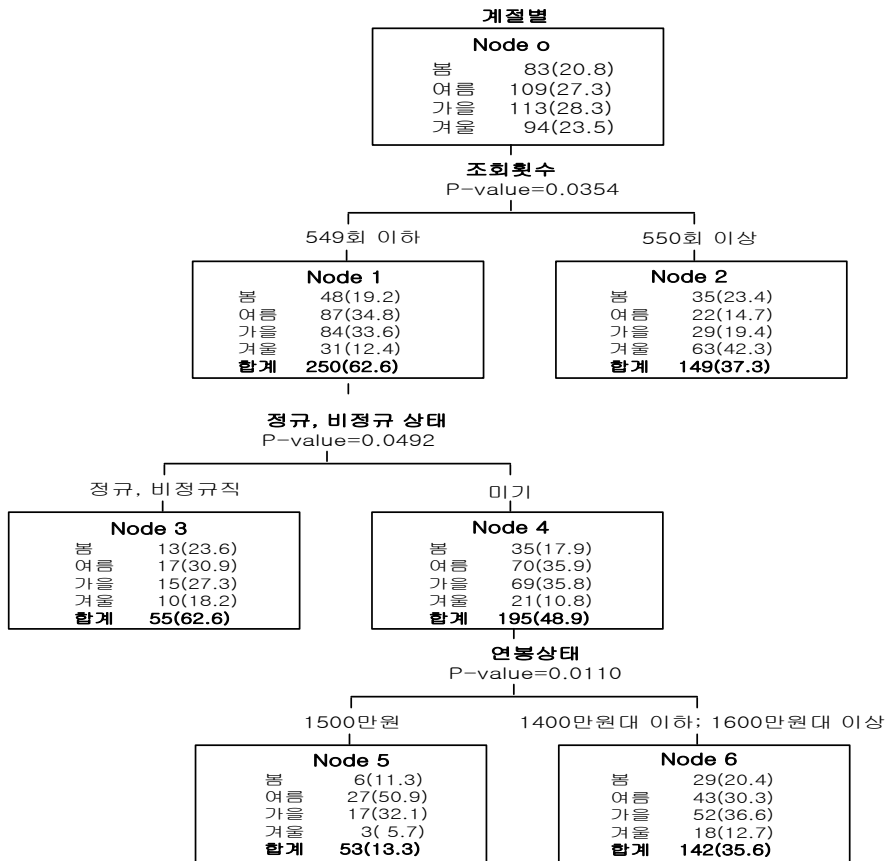
구직자들의 경력여부 및 근무조건에 대한 관심도에 있어서는 신규채용에 대한 관심도가 539회로 가장 높았고, 경력직 513회, 경력·신규 무관이 479회 순으로 나타났다. 계절별로는 봄, 여름, 가을, 겨울 모두 신규일 때 높은 관심도를 보였으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$).

근무조건에 대한 관심도에 있어서 첫째, 연봉에 대한 관심은 1,800만 원 이상일 때 607회로 가장 높았고, 1,499백만 원 이하 528회, 1,500~1,799백만 원 485회 순으로 나타났다. 둘째, 채용조건에 대한 관심도는 정규직이 587회로 가장 많았고, 비정규직 557회, 미기 534회 순으로 나타났으며 계절별로도 비슷한 경향을 보였다. 기숙사 제공 여부는 제공할 때 502회, 제공하지 않는 조건에 대하여 539회 검색한 것으로 나타났다<표 7>. 대부분의 구직자들은 임금 수준이 높은 조건에 대하여 더 높은 관심을 보이고 있으며, 또한 비정규직보다는 정규직에 더 많은 관심을 보이고 있다는 것을 알 수 있다.

데이터마이닝 분야에서 지도 분류(supervised classification)모형을 평가하기 위해 가장 널리 사용되는 도구로 이익도표(gains chart)를 들 수 있으며(강현철 등, 2001; 김광환 등, 2004), 의사결정나무 분석을 위한 이익도표는 <표 9>와 같은 이익표(gains table)을 이용하여 작성될 수 있다(SPSS Inc., 2003). 여기서 'Node: n'은 각 끝 노드(terminal node, leaf)에 속하는 개체의 수, 'Gain: n'은 각 끝 노드에서 목표변수에 속하는 개체의 수(즉, 계절별 채용건수)를 나타낸다. 예를 들어, <표 9>는 CART 기법에 의해서 얻어진 이익표 중 일부를 계산한 것으로, 여기서 반응률이 가장 높은 끝 노드(즉, 2번 끝 노드)에 속하는 개체의 수는 149이고 그중 계절별 구직자 수는 63이므로 반응률은 $63/149=42.3\%$ 이다.

Node-by-Node				Cumulative Statistics		
Nodes	Node: n	Gain: n	Resp:%	Node: n	Gain: n	Resp:%
2						
3						
6						
5						

본 연구에서는 CART 기법에 의해서 얻어진 의사결정나무를 기초로 하여 연구조사 결과를 해석하고 모형을 구축하였다. <그림 1>은 의사결정나무 중 그 일부를 제시한 것으로 이를 살펴보면, 특히 조회횟수, 정규직 및 비정규직 조건, 연봉조건 등이 시기별로 채용공고에 대한 관심도에 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 조회횟수가 549회 이하이면서 정규직 및 비정규상태의 미기이며, 연봉이 1,500백만 원일 때 여름이 50.9%서 전체 여름 공고 27.3%에 비해서 관심도가 약 2배에 이른다는 것을 알 수 있다. 즉, 병원 행정직으로 취업을 원하는 구직자들이 채용공고에 가장 큰 관심을 갖는 시기는 주로 여름이라는 것을 알 수 있다. 또한 고용조건 중 연봉 1,500만원 수준에 대하여 구직자들은 가장 높은 관심도를 가지고 있는 것으로 추정되는데 이것은 모집공고에 접근하는 구직자들 중 전문대학 출신자들이 많기 때문인 것으로 풀이된다.



V. 고찰 및 결론

본 연구는 전 세계적으로 직원 모집방법이 오프라인에서 온라인 방식으로 변화되고 있는 상황 속에서 우리나라의 보건의료 노동시장에서 인터넷을 이용한 채용실태를 알아보고 그로부터 인적자원관리의 모집 기능 및 구직자들의 구직행태에 대한 시사점을 얻고자 하는 것이다. 연구 대상은 대한병원행정관리자협회 인터넷 홈페이지의 채용사이트에 2007년 1년 동안 게시된 모집공고 특성 및 이에 대한 구직자들의 관심도이며, 현장에서의 의미 있는 시사점을 얻기 위해 데이터 마이닝 기법을 이용하여 통계처리를 실시했다.

그 결과, 모집공고 실태의 분석에서는 다음과 같은 사실들이 도출되었다. 요일별로 볼 때 각 병원의 모집공고는 월요일부터 수요일까지 집중되어 있으며, 휴일에는 모집공고가 게시되

는 경우가 희소한 것으로 나타났다. 월별 공고 현황을 보면, 10월과 11월에 집중되어 있어 병원들 역시 일반 기업체와 마찬가지로 가을 및 겨울 채용을 가장 선호하고 있는 것으로 보인다.

직원 채용을 위하여 대한병원행정관리자협회 홈페이지를 이용하는 병원의 규모는 주로 중소형급인 것으로 나타났다. 500명상 이상의 대형 병원들이 사용하는 경우는 전체 399개 기관 중 44개 기관으로 비교적 낮게 나타났는데, 그 이유는 대규모 병원들은 행정인력의 모집과 채용을 자체적으로 해결하거나 아웃소싱에 의존하고 있다(유화석, 2001)는 것을 의미한다. 모집 병원의 권역별 분포에 있어서는 서울, 경기도 및 인천 지역이 전체의 66.4%를 차지하고 있어 대한병원행정관리자협회 채용사이트를 이용하는 병원들이 주로 수도권에 편중되어 있는 것으로 나타났다.

모집분야는 원무분야가 64.7%로 가장 높고, 선발예정인원은 1~2명의 경우가 59.9%로 가장 많은 것으로 나타나 행정 분야의 채용인원이 소규모로 이루어지는 것을 알 수 있다. 원무행정직원에 대한 채용 시기는 전 시즌에 걸쳐 고르게 분포하고 있는 것을 볼 수 있는데, 이것은 원무분야 행정직원들의 이동이 가장 빈번하다는 것을 의미한다.

대부분의 병원들이 구직자들의 가장 높은 관심사항이라고 할 수 있는 연봉이나 근무조건을 잘 밝히지 않고 있어 향후 개선의 여지가 있다고 하겠다. 연봉의 경우 86.5%가 추후협의로 표기되어 있으며, 고용조건이 밝혀지지 않는 비율도 87.0%에 이르고 있다. 또한, 기숙사 제공 여부는 구직자들에게 있어서는 지원여부를 결정하는데 중요한 영향 요소임에도 불구하고 93%가 기숙사 제공여부를 밝히지 않고 있다. 오늘날 대부분의 산업분야에서 직원의 채용이 근로자 중심으로 변화되고 있는 세태를 감안한다면 기숙사와 같은 최소한의 복지제도 제공여부는 분명히 밝혀서 병원 조직에 대한 신뢰를 높이도록 할 것이 요구된다(Walter, Robert, John, Patric, 2004). 공개되어야 할 조건들이 공개되지 않은 가운데 취업이 된다면, 근무 중에 기대 차이를 경험하게 되고 이것은 이직으로 이어질 가능성이 높다(임창희, 2004).

요구 학력 조건에 있어서는 전문대학 졸업이 57.8%로 가장 높아서 우리나라 대부분의 중소병원에서 행정직원 채용이 전문대학 중심으로 이루어지고 있는 것을 알 수 있다. 우대조건에 있어서는 75.9%가 조건을 달지 않고 있어 각종 병원에서 행정직원을 선발할 때 병원 행정 관련 분야를 전공한 졸업생들이 다른 전공자들에 비하여 우대받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

다음으로, 구직자들의 인터넷 사이트에 대한 접근행태의 분석에 있어서는 아래와 같은 사실들이 도출되었다. 우선, 병원 특성에 따른 관심도에 있어서 종합병원에 대한 검색이

762회로 가장 많았고, 의원 및 전문병원 539회, 3차 대학병원 532회 순으로 나타났다. 계절별 차이 분석을 통해서는 여름에는 주로 이직을 하는 경력자들이 병원 특성에 관계없이 이동하려고 하며, 졸업을 앞두고 최초 취업을 하려는 신규 취업자들은 대규모 병원을 선호하고 있는 것으로 해석되었다. 권역별 관심도에 있어서는 서울권에 대한 관심도가 598회로 가장 높았고, 전·남북권 592회, 부산·경남권 549회 순으로 나타났으며, 경기·인천권은 511회로 가장 낮게 나타났다.

구직자들의 채용분야에 대한 관심도를 살펴보면, 기획 분야가 611회로 가장 많았고, 의무기록 593회, 원무 564회 순으로 나타나 행정 분야 전반에 대한 관심이 고른 것을 볼 수 있다. 계절별 차이에 있어서는 봄과 여름에는 인사총무 및 기획 분야에 겨울에는 경리 및 원무 분야에 유의하게 높은 관심도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 채용인원에 대한 관심도는 00명일 때가 581회로 가장 높았고, 2명 525회, 1명 511회 순으로 나타나 구직자들의 검색 횟수가 채용인원과 어느 정도는 비례하는 것을 알 수 있다.

구직자들의 경력여부 및 근무조건에 대한 관심도에 있어서는 신규 채용이 539회로 가장 높았고, 경력직이 513회로 나타나 신규 구직자들이 채용사이트에 더 자주 접근하고 있는 것을 알 수 있다. 고용조건 중 연봉에 대한 관심도에 있어서는 경력직이나 4년제 대학 졸업자들은 1,800만 원, 전문대학 졸업자들은 1,500만 원일 때 가장 높은 것으로 나타났다. 정규직 여부에 있어서는 정규직에 대한 관심도가 587회로 비정규직에 대한 관심도 557회보다 약간 높은 것으로 조사되었으며, 학력조건에 대한 관심도에 있어서는 전문대학에 대한 접근이 가장 높은 것으로 나타났다.

본 연구의 한계로는, 전국적으로 병원 행정직원을 포함한 병원 직원 채용을 대행하기 위한 인터넷 사이트가 다수 발달해 있는 상황에서 대한병원행정관리자협회 홈페이지 하나의 사례만을 분석했다는 점과 2007년 1년 동안의 자료에 기반하고 있다는 점이다. 때문에 연구 결과를 일반화시키는 데는 제한적일 수밖에 없을 것이다. 향후 종합적이긴 하지만 병원 직원 채용을 대행하고 있는 다수의 채용 사이트에 대한 접근과 종단적 연구가 필요하다고 하겠다.

이와 같은 한계점에도 불구하고, 본 연구는 디지털을 바탕으로 한 인터넷 취업사이트가 노동시장에서 매개기능의 의미를 변화시키면서 그 역할이 중요하게 부각되고 있다는 점을 간과하기 어렵다(Dinnen, Noe, Wang, 2004)). 따라서 국내에서는 처음으로 보건의료시장에 있어서 인터넷을 활용한 채용방식과 그에 대한 구직자들의 접근 행태를 체계적으로 연구했다는 데 있어서 중요한 의의를 가지고 있으며 다음과 같은 시사점을 제시해주고 있다.

첫째, 모집 공고는 병원 또는 공고자의 편이에 따라 요일별, 계절별 차이를 보이고 있고

휴일에는 공고가 거의 이루어지지 않고 있다. 따라서 구직자들이 시간적으로 접근이 용이한 휴일에도 공고가 정상적으로 이루어질 수 있는 배려적인 조치가 필요하다고 하겠다.

둘째, 최근 일반 고용시장에서는 채용방식이 구직자 중심으로 이루어지고 있는데 반해 이번 조사에는 구직자들이 요구하는 연봉이나 기숙사와 같은 고용조건 및 복지조건이 공개되지 않는 경우가 많은 것으로 나타났다. 따라서 대한병원행정관리자협회에서 채용공고를 게시하는 병원과의 협력을 통하여 구직자들을 배려하는 측면에서 근로조건에 대한 공개의 범위를 넓혀간다면 온라인 채용방법은 물론 협회와 병원에 대한 신뢰를 높일 수 있을 것이다.

셋째, 대한병원행정관리자협회 홈페이지에 모집공고를 게시하는 병원과 이것을 활용하는 구직자 공히 서울과 경기 지역을 중심으로 편중되어 있는 것으로 나타났다. 이것은 협회와 병원들의 상호작용이 협회가 위치하고 있는 서울 지역을 중심으로 주로 이루어지고 있다는 것을 의미한다. 이와 같은 문제는 협회에 대한 협조와 신뢰와도 중요하게 관련이 있기 때문에 전국적인 수준에서 각종 병원들이 고르게 참여할 수 있는 홍보정책이 필요하다고 판단되며, 이와 같은 조치는 날로 증가하고 있는 병원행정 분야 구직자들에게 더 많은 채용기회를 제공하는데 기여할 것이다.

강현철, 한상태, 최중후, 김은석, 김미경(2001). 데이터 마이닝- 방법론 및 활용-, 자유아카데미, 서울.

김광환, 한상태, 강현철, 손방용(2004). 보건정보를 활용한 신환 환자 예약부도 분석. 한국 자료분석학회지. 6권6호, 1817-1827

유화석(2001), 정보관리와 인적자원관리, 서울: 명경사, 201-204.

이병철(2005), 인터넷 취업 사이트 사용실태 및 발전방향, 고려대학교 노동대학원 경영학 석사학위 논문, p. 69.

임창희(2004), 신 인적자원관리, 서울: 명경사, 120.

장옥희, 이상호(2009), 대학생의 역량과 구직성과와의 관계에 관한 연구, 인사관리연구, 33집 1권, 48-49.

Brain R. Dinnen, Raymond A. Noe, and Chongwei Wang(2004), "Perceived Fairness of Web-based Applicant Screening Procedures: Weighing the Rules of Justice and the Role of Individual Differences," *Human Resource Management*,

Summer/Fall, Vol. 43, 127–145.

C. Glenn Peace & Tracy L. Tuten, "Internet Recruiting in The Banking Industry,' *Business Communications Quarterly*, March, 2001, 9–18.

Hueslid, M. A.(1995), The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance, *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.

Jan Green,(2002) " The Goal: Helping Employees Help Their Careers," *Hospitals & Health Networks*, Winter, 44–47.

Jeffrey A. Mello(2006), *Strategic Human Resource Management*, 2ed., Thomson, p. 348–349.

John P. Wanous(1990), *Organizational Entry; Recruitment Selection, and Socialization of Newcomers*, Addison–Wesley Publishing Co., 248–249.

Neal Schmitt & I. Robertson(1990), "Personnel Selection," *Annual Review of Psychology*, Vol 41. 35.

SPSS Inc. (2003). *Answertree 3.1 User's Guide*, SPSS INC., Chicago.

Peter Cappelli(2001), "Making the Most of Online Recruiting,:" *Harvard Business Review*, March, 139–146.

Walter J. Flynn, Robert L. Mathis, John H. Jackson, Patric J. Langan, (2004), *Healthcare Human Resource Management*, Thomson. 115, 124.

Wright, P. M., & McMahan, G. C.(1992), Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management, *Journal of Management*, 18(2), 295–320.