

병원간호사의 조직냉소주의 영향요인 및 조직효과성에 대한 매개효과 검증

The Determinants of Organizational Cynicism of Hospital Nurses and Its Mediating Effect on the Organizational Effectiveness

이주현*, 정애숙**, 서영준***

연세대학교 보건환경대학원 보건관리학과*, 청주대학교 간호학과**, 연세대학교 보건행정학과***

Ju-Hyun Lee(glrara@hanmail.net)*, Ae-Suk Jeong(pubhealth@hanmail.net)** ,
Youngjoon Seo(yjseo@yonsei.ac.kr)***

요약

본 연구는 병원에서 간호사의 조직 냉소주의에 대한 영향요인을 조사하고 효과적인 조직 관리 및 조직의 효율성에 기여하는 요인을 알아보기 위해 수행되었다. 연구에 사용된 데이터는 2005년 일개 병원에 근무하는 간호사 전체 320명을 대상으로 자료를 수집하여 분석에 부적합한 설문지를 제외하고 최종 295개 설문지를 SPSS WIN 21.0 버전을 활용하여 분석 하였다. 연구결과, 리더십, 과업 상호 의존성, 직무 스트레스, 긍정적 및 부정적인 정서는 병원 간호사의 조직 냉소주의에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직 냉소주의는 직무 만족과 조직몰입에 유의한 매개 효과가 있었고, 조직의 분위기는 직무 만족과 조직 몰입에 유의한 간접 효과를 보여 주었다. 결론적으로 병원경영진과 간호관리자는 조직 냉소주의를 감소시키기 위해서 즐거운 조직 분위기 조성, 적절한 지원, 공정한 보상 및 우호적인 조직 문화 조성, 원활한 의사소통과 피드백, 직원들간의 신뢰, 정보공유, 부서 내 및 부서간의 협력과 같은 전략을 수용할 필요가 있다.

■ 중심어 : | 조직냉소주의 | 매개효과 | 조직의 효율성 | 병원 간호사 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate the influential factors of organizational cynicism of nurses in hospitals, and to examine data contributing the effective organizational management and the organizational effectiveness. Data were collected from 320 nurses working in a hospital in 2005. A total of 295 questionnaires were analyzed by the SPSS WIN 21.0. The leadership, job interdependence, job stress, positive and negative affectivity had significant effect on the organizational cynicism of hospital nurses. Also, the organizational cynicism had significant mediating effects on job satisfaction and organization commitment, and organizational climate showed significant indirect effects on the job satisfaction and organizational commitment. In conclusion, hospital managers and nursing directors need to adopt following strategies; open communication, friendly feedback, trust among staff, co-operation between departments and intra-departments, sharing information, creating joyful organizational climate, adequate organizational supports, fair compensation, and favorable organizational culture.

■ keyword : | Organizational Cynicism | Mediating Effect | Organizational Effectiveness | Hospital Nurses |

I. 서론

1. 연구 배경 및 목적

최근 병원 간 경쟁이 치열해짐에 따라 병원경영자들은 변화와 혁신을 통해 경쟁우위를 확보하고자 고객이 요구하는 차별화된 의료서비스, 친근하고 안전한 간호서비스, 빠르고 친절한 행정서비스 등 진료의 질과 업무의 효율성을 높이기 위한 다양한 노력들을 기울이고 있다. 병원이 이러한 변화와 혁신을 실현하는 데 있어서 조직구성원들의 적극적인 참여가 중요하나, 경영진의 기대와는 달리 조직구성원들이 병원의 경영진, 정책, 제도, 변화 및 혁신활동 등 조직전반에 걸쳐 무관심이나 적대감 등 극단적인 불신을 나타내는 경우가 있다. 냉소주의의 개념은 철학, 정치학, 사회학, 경영학, 심리학 등에서 관심을 끌고 있는 주제인데 특히 조직냉소주의(organizational cynicism)는 조직구성원들이 조직에 근무하면서 겪은 부정적 경험들이 누적되어 나타나는 분노, 적대감, 실망, 절망, 불신, 무관심 등의 태도를 의미한다[1]. 즉, 조직차원의 비도덕적 행태, 경영진이나 상사의 약속위반, 정책이나 제도의 부당성이나 불공정성 등이 이러한 냉소주의를 불러오게 된다는 것이다.

조직냉소주의는 조직몰입(organizational commitment)과 상반된 개념으로, 조직의 변화 노력에 대한 구성원들의 소극적 참여, 협력거부, 업무태만, 이직 등 반조직적 행동을 불러오게 된다. 선행연구를 보면 냉소주의가 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 부정적 영향을 미친다는 연구결과들이 있다[2-4]. 조직냉소주의는 파급력이 커서 조직구성원 중 일부가 부정적인 감정을 갖게 되면 그 일부에 한정되지 않고 주변 동료들과 상사 등으로 확산되는 경향이 있고, 조직몰입과 같은 조직효과성을 침해하게 된다[5].

조직냉소주의와 관련된 연구들은 최근에 와서야 많이 이루어지고 있으며, 기존 연구들은 대학, 기업, 영유아교육기관 교사, 경찰관, 중등체육교사, 항공사종사원을 대상으로 조직냉소주의와 조직몰입이나 이직의도와 의 관계에 관한 연구들이 주를 이루었다[6]. 최근 병원에서도 인적자원관리가 중요해지고 있는 시점에서 병원서비스의 중추적 역할을 수행하고 있는 간호사를 대

상으로 한 조직냉소주의 연구는 부족한 상태이다. 만약 병원에서 간호사들의 조직에 대한 냉소주의가 높아진다면 그들의 근무태도뿐만 아니라 생산성 및 효율성 저하, 사기저하, 무관심, 소속감과 조직애착 결여, 이직의도 증가, 의사소통 부재, 간호업무의 협동성 결여 등으로 인한 간호서비스의 양적·질적인 저하로 결국 병원의 이미지에도 부정적인 영향을 미칠 것이다[7]. 따라서 간호조직의 변화와 혁신을 위해서는 조직구성원들의 조직에 대한 냉소주의를 제대로 이해하고 이를 긍정의 에너지로 전환시키기 위한 체계적인 노력이 필요하다. 따라서 본 연구는 병원간호사의 조직냉소주의에 영향을 미치는 요인들을 분석하고, 조직냉소주의가 병원간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 결과를 분석하여 효율적인 간호인적자원관리에 참고자료를 제공하고자 설계되었다. 이를 위한 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 병원간호사의 인구사회특성에 따른 조직냉소주의의 차이를 분석한다.

둘째, 병원간호사의 조직냉소주의에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

셋째, 조직냉소주의 영향요인들이 직무만족, 조직몰입에 영향을 미치는 데 있어 조직냉소주의의 매개효과를 분석한다.

2. 이론적 고찰

2.1 조직냉소주의의 개념 및 영향요인

냉소주의(cynicism)란 용어는 고대 그리스의 냉소주의 학파들의 학교가 있는 아테네근교의 도시인 시노사르게스(cynosarges)로부터 유래되었다[8][9]. 과거 냉소주의는 인간의 본성에 관한 기본적인 철학이나 한 개인이 가지고 있는 불신과 조소 등 성격 특성을 의미하는 경우가 많았지만, 최근에는 특정한 사회제도 때문에 생기는 좌절과 환멸을 의미하는 것으로 주로 이해되고 있다[9-11].

조직 냉소주의는 조직과 사회에 대한 부정적인 태도[12-16], 불신, 절망[14][15] 등으로 표현된다. 동료직원들이 불평불만을 자주 표현하게 되면 조직 내에 냉소적 분위기가 확산되며, 이는 조직변화에 대한 노력과 제도에 대한 불신을 높이고 목표달성을 위한 실행의지를 약

화시켜 결국 조직의 성과악화라는 악순환으로 이어지게 된다[16].

조직냉소주의는 조직몰입과 상반되는 개념으로[13] 조직구성원이 조직관행과 제도의 부당함을 경험할 때 나타나는데[16], 이러한 냉소주의가 확산될 때 조직의 구성원들은 경영진, 정책, 제도, 변화 및 혁신활동 등 조직전반에 걸쳐 이유 없는 무관심이나 적대감, 극단적인 불신을 보이게 되고, 이는 조직변화에 대한 저항과 목표달성을 위한 실행의지를 약화시킨다[17]. 이와 같이 조직냉소주의는 조직과 부문, 타인, 그리고 조직의 다양한 제도나 관행 등에 대한 구성원들의 불신감, 실망에 따른 경멸감, 좌절감, 감정적 노여움 등을 종합적으로 의미하는 개념으로 정의되고 있다[6][18].

기존의 연구들은 조직의 변화와 혁신과정 등 조직특성이 조직냉소주의와 관계가 깊은 것으로 보고 있다. 즉 잘못된 의사결정구조, 낮은 조직지원과 참여분위기, 경영자와의 의사소통 부족, 변화와 혁신에 대한 정보결여 등이 조직냉소주의를 높인다는 것이다[19-21].

또한 Wanous 등[20]은 의사결정의 문제가 냉소주의의 직접적인 원인이 될 수 있다면서, 조직에서 자신의 의견을 표현하지 못했거나 표현했다라도 제대로 전달되지 않았거나 무시당했을 때 냉소주의가 발생된다고 하였다.

Bommer 등은[22] 직장상사의 리더십과 냉소주의에 관한 경험적인 연구를 통해 변혁적 리더 행동들은 변화와 혁신에 대한 조직구성원의 냉소주의를 감소시킨다고 하였다. 즉 조직의 리더가 독단적이거나 자신의 언행에 책임지지 못하는 등 조직구성원들이 리더를 신뢰하지 못하게 될 때 조직냉소주의가 발생하게 된다.

2.3 조직냉소주의와 직무만족조직몰입

조직냉소주의는 근로자들의 직무만족, 조직몰입과 관련성이 있으며, 직무만족과 조직몰입 영향 요인들에 대해 매개효과를 가지는 것으로 알려져 있다[9][23]. 직무만족(job satisfaction)은 상사, 동료, 조직지원, 조직분위기, 임금, 자신의 업무, 근로조건 등 직무와 관련되어 경험하는 만족감 또는 긍정적인 정서 상태를 의미한다[24][25]. Anderson[14]에 의하면 직무만족이 낮은 것

냉소주의 간에는 좌절 등의 공통적인 요소가 존재하며, 직무만족이 자기 초점적이고 과거로부터의 회상으로 인한 결과임에 비해, 조직냉소주의는 외부, 즉 조직 내 타인이나 사물에 대한 부정적 태도이며 미래 예언적이라는 점에서 차이가 있다고 보았다. Dean 등[8]은 직무만족은 그 대상이 직무인 반면 조직냉소주의는 자신이 소속된 조직이라는 점에서 다르고 직무만족은 직무의 측면에 따라 태도가 변화하기 쉬운 모습을 보이는데 비해 조직냉소주의는 그 변화가 그리 쉽지 않음을 지적하였다. 선행연구에서는 직무에 대한 만족도가 조직냉소주의와 관련이 깊다고 보고하고 있다[16].

조직냉소주의가 조직에 의한 부정적 경험과 정서적 실망감에 의해 형성되는 것이라면 조직몰입(organizational commitment)은 조직 및 직무에 대한 긍정적인 경험의 결과로 나타나며[26], 조직구성원들이 조직에 대한 냉소적인 태도를 보일 때 직무에 대한 만족과 조직몰입이 낮아지는 것으로 보고되었다[20][27]. 조직몰입은 조직구성원들이 자신의 개인적인 가치와 목표가 자신이 속한 조직과 유사하다고 믿는 정도를 의미하며 직무만족보다 이직성향을 더욱 정확하게 예측하고 몰입이 높은 조직구성원들은 그렇지 않은 조직구성원들보다 성과가 높게 나타난다[28]. Slims & Szilagyi[29]는 개인의 특성과 직무특성이 조직몰입에 중요한 상관관계가 있음을 밝히고 있으며, 기술 다양성, 피드백, 감독, 동료 등의 내재적 보상이 급여나 승진 등의 외재적 보상보다 조직몰입과 관련성이 높다고 하였다.

종합적으로, 개인의 성격이나 가치관, 직무특성, 조직의 분위기, 리더십이나 의사소통 등과 같은 관계특성들이 조직냉소주의, 직무만족, 조직몰입과 관련이 있으며, 특히 조직냉소주의는 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인들에 대해 매개효과를 가지는 것으로 볼 수 있다. 즉 직무만족이나 조직몰입에 영향을 미치는 요인들이 조직냉소주의의 수준에 따라 그 영향력이 달라질 수 있다는 것이다.

이상의 문헌고찰을 토대로 하여 본 연구의 가설을 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 조직냉소주의는 관계특성, 직무특성, 개인특성, 조직분위기, 인구사회 특성에 의해 긍정적 또는 부정적

영향을 받을 것이다.

둘째, 조직냉소주의는 독립변수들이 직무만족과 조직몰입에 대해 가지는 인과적 영향관계에서 일정한 매개효과를 가질 것이다.

II. 연구방법

1. 변수의 선정

본 연구에서는 조직냉소주의에 영향을 미치는 독립변수로 관계특성(동료지원, 리더십, 의사소통, 과업의존성, 분배공정성), 직무특성(직무스트레스, 승진기회, 직무중요성, 피드백), 개인특성(긍정적 성격, 부정적 성격, 성장욕구), 조직분위기(조직지원, 조직분위기), 인구사회특성을 포함하였다. 그리고 조직냉소주의가 매개변수로 최종 종속변수인 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 추가로 검증하였다[그림 1].

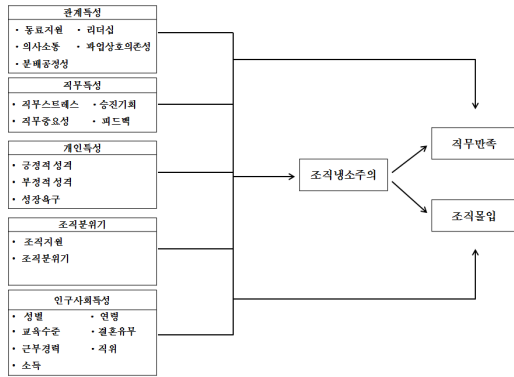


그림 1. 연구모형

2. 설문도구 개발 및 측정

각 변수들의 측정은 다음과 같은 설문도구를 이용하여 이루어졌다. 먼저 관계특성변수로는 동료지원, 리더십, 의사소통, 과업상호의존성, 분배공정성을 측정하였는데, 동료지원은 '직무와 관련되어 동료가 도움을 주고 공감대를 형성하는 정도'를 의미하여 Eisenberger 등[30]이 개발한 도구 중 동료지원과 관련된 3개의 문항으로 측정하였다(Cronbach's $\alpha=0.65$). 리더십은 '상사가

조직구성원들의 성장을 돕는 정도'를 의미하며, Bass 등[31]의 MLQ (multifactor leadership questionnaire)를 바탕으로 4개의 문항을 활용하였다(Cronbach's $\alpha=0.88$). 의사소통은 '조직구성원들 간에 정보를 공유하는 정도'로 정의되며, Churden과 Sherman[32]이 사용한 17개의 문항 중 본 연구에서는 3개의 문항으로 선별하여 사용하였으며(Cronbach's $\alpha=0.79$), 과업상호의존성은 '조직구성원들이 업무를 수행하는데 있어서 상호 의존하고 협조하는 정도'로 Billings 등[33]의 연구를 바탕으로 3개의 문항을 활용하였다(Cronbach's $\alpha=0.75$). 마지막으로 분배공정성은 '노력에 대한 보상의 적절성'을 의미하며 Niehoff 등[34]의 연구에서 활용한 20개의 설문문항을 바탕으로 4개의 문항으로 구성하였다(Cronbach's $\alpha=0.76$).

직무특성으로 포함된 4개 변수 중 직무스트레스는 '직무상황에서 느끼는 개인적 스트레스 정도'로 Rizzo 등[35]이 개발한 역할갈등과 모호성 도구를 이용하여 4개의 문항을 활용하였으며(Cronbach's $\alpha=0.76$), 직무중요성은 '자신의 직무가 조직에 기여하는 정도로 Hackman 등[36]의 연구에서 활용한 문항 중 '자신이 하는 업무에 대한 의미'를 묻는 내용의 4개의 문항을 수정하여 활용하였다(Cronbach's $\alpha=0.86$). 피드백은 '직무와 관련된 정보를 습득하고 이해하는 정도'를 의미하며 Hackman과 Oldham[35]이 개발한 JDS(Job Diagnostic Survey) 중 피드백 4문항을 본 연구의 내용에 맞게 수정하여 활용하였다(Cronbach's $\alpha=0.75$). 마지막으로 승진기회는 '구성원에게 주어지는 상향이동의 기회정도'를 의미하며, Smith 등[37]에 의한 직무만족결정요인인 JDI(Job Descriptive Index)척도를 수정·보완하여 4개의 문항을 활용하였다(Cronbach's $\alpha=0.90$).

개인특성으로 포함된 3개 변수 중 긍정적·부정적 성격은 '직무수행에 있어서의 긍정적 혹은 부정적 정서'로 Watson과 Tellegen[38]이 개발한 긍정적 성격 4문항(Cronbach's $\alpha=0.84$), 부정적 성격 4문항(Cronbach's $\alpha=0.86$)을 서영준[39]이 번역사용한 측정도구를 사용하였다. 성장욕구는 '자신에 대한 자아를 실현하고자 하는 정도'를 의미하며, Hackman과 Oldham[35]의 연구에서 사용된 문항을 일부 수정하여 4개의 문항을 사용하였

다(Cronbach's $\alpha=0.84$).

조직분위기특성으로 포함된 변수 중 조직지원은 '구성원들을 위해 조직에서 지원하는 자원의 풍부성', 조직분위기는 '구성원들간의 우호적인 분위기가 형성되어 있는 정도'를 의미하며, 오상석[40]의 연구에 사용된 도구를 부분 수정하여 각각 4개의 문항으로 구성하였다(Cronbach's α : 조직지원=0.87, 조직분위기=0.86).

매개변수인 조직냉소주의는 '조직에 대한 부정적인 태도'로서 Dean 등[8]이 개발한 조직냉소주의 측정문항 중 7문항을 일부 수정하여 활용하였다(Cronbach's $\alpha=0.91$). 마지막으로 종속변수인 직무만족은 '구성원 자신이 직무에 만족하는 정도'를, 조직몰입은 '조직에 대한 일체감을 가지고 몰두하는 정도'로서 서영준 등[38][41]이 사용한 측정도구를 사용하였으며 각각 5개의 문항을 그대로 활용하였다(Cronbach's α : 직무만족=0.88, 조직몰입=0.75). 통제변수역할을 하는 인구사회특성변수로는 성별, 연령, 교육수준, 결혼유무, 근무경력, 직위, 소득을 포함하였다.

인구사회특성 및 경력특성을 제외한 모든 문항에 대하여 매우그렇다(5점) ~ 전혀 그렇지않다(1점)까지 Likert 5점 등간격 척도로 측정하였다.

3. 자료수집 및 분석

본 연구의 대상은 2015년 4월 현재 경북에 위치한 700병상 규모의 A병원에 근무하는 전체 간호사 320명으로, 자료 수집은 2015년 4월 8일부터 4월 14일까지 진행되었다. 병원 행정경로를 통해 자기기입식 설문지를 배부한 후 총 298부를 회수하였고 불성실 설문지 3부를 제외한 295부(92.2%)를 분석에 사용하였다. 연구 수행 당시 IRB 심사가 필수사항은 아니어서 그 대신 설문응답자의 자발적 참여를 확인할 수 있도록 설문지 첫 장에 본인 동의란을 만들어 서명을 받았다.

전체 응답자 295명 중 269명(91.2%)이 여자였고, 연령은 20대가 139명(47.1%), 30대 이상이 156명(52.9%)이었다. 교육수준은 전문대학 졸업이 217명(73.6%), 대학교 졸업 이상이 78명(26.5%)이었다. 결혼상태는 미혼 178명(60.3%), 기혼이 117명(39.7%)이었다. 응답자의 월 소득수준은 200만원 이상 300만원 미만이 252명

(85.4%), 300만원 이상이 43명(14.6%)이었다. 근무기간을 보면 5년 이하 171명(58.0%), 6년 이상이 124(42.0%)이었으며, 응답자의 직위는 일반간호사 239명(81.0%), 주임 및 책임간호사가 56명(19.0%)이었다[표 1].

표 1. 응답자의 사회인구학적 특성별 분포

사회인구특성	범주	빈도	(%)
성별	남자	26	(8.8)
	여자	269	(91.2)
연령	20-29세	139	(47.1)
	30세 이상	156	(52.9)
교육수준	전문대졸업	217	(73.6)
	대학교 졸업 이상	78	(26.4)
결혼상태	미혼	178	(60.3)
	기혼	117	(39.7)
소득수준(만원)	200~300 미만	252	(85.4)
	300 이상	43	(14.6)
직무경력	5년 이하	171	(58.0)
	6년 이상	124	(42.0)
직위	일반간호사	239	(81.0)
	주임 및 책임간호사	56	(19.0)

수집된 자료는 SPSS WIN 21.0을 이용하여 평균차이 분석, 상관관계분석 및 다중회귀분석을 하였으며, 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 조직냉소주의의 매개효과를 알아보기 위해 경로분석을 하였다. 응답의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 구한 결과 모든 항목들이 0.65-0.91의 범위로 수용할만한 신뢰도를 보여주었다. 또한 회귀분석 실시 전 다중공선성을 검증하기 위해 인구사회특성변수를 포함한 독립변수들 간의 상관관계를 검증한 결과 .70이상의 높은 상관관계를 보이는 변수는 없어 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단하였다[표 2].

III. 연구결과

1. 인구사회특성별 조직냉소주의 차이분석

인구사회특성별 조직냉소주의 차이를 t-test한 결과, 여성(2.75±0.58)이 남성(2.35±0.82)에 비해 높은 수준을 보였으나(p<.05), 나머지 교육, 결혼상태, 소득, 직무경력, 직위에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않아 다중회귀분석과 경로분석에서 성별만 통제변수로 포함하였다.

표 2. 독립변수간의 상관관계

독립변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 성별	1													
2. 동료의 지원	-.129	1												
3. 리더십	-.150	.315**	1											
4. 의사소통	-.127	.258**	.665**	1										
5. 과업상호의존성	.045	.147	.342**	.465**	1									
6. 분배공정성	-.111	.091	.476**	.421**	.142*	1								
7. 직무중요성	-.156	.260**	.385**	.494**	.483**	.236**	1							
8. 직무스트레스	.164*	-.184	-.420**	-.372**	-.238**	-.330**	-.490**	1						
9. 피드백	-.215	.281**	.409**	.497**	.470**	.250**	.636**	-.347**	1					
10. 승진기회	-.180	.123	.484**	.499**	.228**	.607**	.409**	-.364**	.411**	1				
11. 긍정적 성격	-.209	.234**	.385**	.368**	.234**	.400**	.343**	-.406**	.306**	.435**	1			
12. 부정적 성격	.184*	-.110	-.251*	-.246*	-.039	-.425**	-.221*	.292*	-.133	-.314*	-.340**	1		
13. 성장욕구	-.149	.329**	.357**	.372**	.281**	.208**	.401**	-.323**	.406**	.240**	.566**	-.216**	1	
14. 조직지원	-.141	.105	.452**	.391**	.137	.506**	.267**	-.429**	.204**	.479**	.447**	-.330**	.343**	1
15. 조직분위	-.144	.256**	.617**	.610**	.357**	.487**	.512**	-.515**	.396**	.564**	.436**	-.301**	.425**	.633**

*P<.05, **P<.01, ***P<.001

2. 독립변수와 종속변수간 상관관계분석

독립변수들과 조직냉소주의 및 직무만족, 조직몰입 간의 상관관계를 분석한 결과, 정도의 차이는 있으나 모든 변수들간에 유의한 상관관계를 보였다. 특히, 직무스트레스, 부정적 성격은 매개변수인 조직냉소주의와 양의 상관관계를 보인 반면 리더십, 의사소통, 직무중요성, 승진기회, 긍정적 성격, 조직분위기 등은 조직냉소주의와 음의 상관관계를 보였다. 직무만족과 조직몰입에 있어서는 리더십, 의사소통, 분배공정성, 직무중요성, 긍정적 성격, 조직분위기 등에서 양의 상관관계를 보였고, 직무스트레스, 부정적 성격, 조직냉소주의에 대해서는 음의 상관관계를 보였다. 모든 독립변수에서 매개변수인 조직냉소주의와 종속변수인 직무만족, 조직몰입 간에 이론과 일치하는 상관관계를 보이고 있어 본 연구모형에 포함된 변수들의 선정 및 변수들간의 관계가 적절하게 설정되었음을 뒷받침해 주고 있다[표 3].

3. 조직냉소주의에 영향을 미치는 요인

조직냉소주의에 영향을 미치는 요인을 다중회귀분석한 결과, 관계특성변수에서 리더십, 과업상호의존성이 음(-)의 방향으로, 직무특성변수에서 직무스트레스가 양(+)의 방향으로, 개인특성변수에서는 부정적 성격이 양(+)의 영향을, 조직분위기변수에서는 조직지원, 조직분위기가 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형에 포함된 독립변수들이 조직냉소주의의 변이

를 53.3% 설명하였다($R^2=.53$)[표 4].

표 3. 독립변수와 종속변수간의 상관관계

조직 관련요인	조직냉소주의	직무만족	조직몰입
동료의 지원	-.185**	.251**	.220**
리더십	-.640**	.508**	.477**
의사소통	-.495**	.466**	.468**
과업상호의존성	-.350**	.345**	.348**
분배공정성	-.368**	.435**	.539**
직무중요성	-.429**	.534**	.517**
직무스트레스	.480**	-.539**	-.522**
피드백	-.362**	.389**	.408**
승진기회	-.453**	.437**	.540**
긍정적 성격	-.403**	.612**	.559**
부정적 성격	.326**	-.461**	-.499**
성장욕구	-.336**	.555**	.497**
조직지원	-.391**	.501**	.489**
조직분위기	-.633**	.585**	.620**
조직냉소주의	-	-.596**	-.600**

4. 직무만족과 조직몰입에 대한 조직냉소주의의 매개효과 검증

조직냉소주의를 매개변수로 설정하고 각 독립변수들이 직무만족, 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지 경로분석을 실시하였다. 직접효과는 독립변수들이 종속변수에 직접적으로 미치는 영향으로서, 다중회귀분석을 통해 회귀계수로 나타난 Beta값을 그 영향력으로 사용하였다. 간접효과의 경우 독립변수들이 매개변수인 조직냉소주의를 통해 직무만족에 미치는 영향을 나타낸 것으로서, 독립변수들과 조직냉소주의간의 다중회귀분석

표 4. 직무만족과 조직몰입에 대한 조직냉소주의의 매개효과

특성	변수	직무만족			조직몰입		
		직접효과	간접효과	총효과	직접효과	간접효과	총효과
사회인구특성	성별(2=여자)	.055	-.032	0.023	.032	-.032	0.000
	동료의 지원	.010	-.044	-0.034	.008	-.044	-0.036
	리더십	.027	.243	0.270*	-.095	.245	0.150*
관계특성	의사소통	-.027	-.046	-0.073	-.046	-.047	-0.093
	과업상호의존성	.048	.057	0.105*	.079	.058	0.147*
	분배공정성	.057	-.045	0.012	.180*	-.046	0.134*
직무특성	직무중요성	.188*	.012	0.200*	.116*	.012	0.138*
	직무스트레스	-.104*	-.075	-0.179*	-.093*	-.075	-0.178*
	피드백	-.042	-.008	-0.050	-.003	-.008	-0.011
개인특성	승진기회	-.038	.036	-0.002	.089	.037	0.136*
	긍정적 성격	.211*	.042	0.253*	.108*	.043	0.151*
	부정적 성격	-.172*	-.073	-0.245*	-.197*	-.073	-0.270*
조직분위기	성장욕구	.185*	-.005	0.180*	.163*	-.005	0.158*
	조직지원	.096*	.066	0.162*	.010	-.066	-0.056
매개변수	조직분위기	.014	.206	0.220*	.115	.207	0.322*
매개변수	조직냉소주의	-.216*	.	-0.216*	-.221*	.	-0.221*

*P<.05

을 1차적으로 시행한 후 회귀계수로 나타난 Beta값과 조직냉소주의와 직무만족 간의 단일회귀분석을 통해 회귀계수로 나타난 Beta값을 곱하여 계산하였다.

총효과는 직접효과와 간접효과의 합으로 나타났고, 0.1이상의 값으로 나타난 변수에 대하여 유의한 영향이 있는 것으로 파악하였다. 먼저 직무만족을 종속변수로 하여 조직냉소주의의 매개효과를 검증한 결과를 보면 매개변수인 조직냉소주의가 가장 큰 음(-)의 영향을 미치고 있으며, 그 외에 리더십, 과업상호의존성, 직무중

요성, 직무스트레스, 긍정적 성격, 부정적 성격, 성장욕구, 조직분위기가 직무만족도에 유의한 총효과를 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 조직몰입에 대한 조직냉소주의의 매개효과를 알아보기 위하여 경로분석을 실시한 결과에서는 매개변수인 조직냉소주의가 가장 큰 음(-)의 영향을 나타냈으며, 그 다음으로는 리더십, 과업상호의존성, 분배공정성, 직무중요성, 직무스트레스, 승진기회, 긍정적 성격, 부정적 성격, 성장욕구, 조직분위기가 유의한 총효과를 보였다[표 5].

표 5. 조직의 냉소주의에 영향을 미치는 요인

영역	변수	r	B	Beta	t
인구사회특성	성별(2=여자)	.184**	.118	.054	1.265
	동료의 지원	-.185**	.069	.074	1.668
	리더십	-.640**	-.398	-0.408***	-6.785
관계특성	의사소통	-.495**	.078	.078	1.263
	과업상호의존성	-.350**	-.100	-0.096*	-1.916
	분배공정성	-.368**	.073	.076	1.352
직무특성	직무중요성	-.429**	-.022	-.020	-.338
	직무스트레스	.480**	.172	.125*	2.444
	피드백	-.362**	.014	.013	.229
개인특성	승진기회	-.453**	-.055	-.061	-1.043
	긍정적 성격	-.403**	-.061	-.071	-1.285
	부정적 성격	.326**	.094	.122**	2.635
조직분위기	성장욕구	-.336**	.008	.009	.166
	조직지원	-.391**	.093	-0.110*	1.938
	조직분위기	-.633**	-.317	-0.345***	-5.118
F 값			23.346***		
R ²			.533		

*P<.05, **P<.01, ***P<.001

IV. 고찰

본 연구는 병원간호사들의 조직냉소주의에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 조직냉소주의가 직무만족, 조직몰입에 매개효과가 있는지를 검증하였다. 주요 연구 결과를 중심으로 그 의미를 고찰해보면 다음과 같다.

첫째, 조직냉소주의에 영향을 미치는 변수들로 관계 특성, 직무특성, 개인특성, 조직분위기 네 가지 항목으로 분류하여 살펴보았다.

관계특성에서 조직냉소주의와의 개별적인 상관관계를 살펴보았을 때는 모두 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 개인특성과 직무특성이 조직몰입과 관련이 있다는 Sims와 Czilagy[29]의 연구결과와 일치한다. 그러나 다중회귀분석에서는 관계특성 중 리더십과 과업상호의존성만이 통계적으로 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 조직의 변화를 이끌어가는 리더에 대한 불신이 조직냉소주의에 영향을 준다는 Boomer[22]의 연구를 지지하는 결과이며, 구성원들 간의 협동과 협력이 이뤄지지 않을 때 냉소주의가 발생할 수 있다는 기존의 연구결과를 뒷받침해주고 있다 [29][30][42].

따라서 병원경영진과 간호관리자들은 변화와 혁신활동의 성공에 대한 확신을 갖고 일관된 메시지와 행동을 부하간호사들에게 보여주어 신뢰를 구축할 필요가 있다. 또한 간호사 개인 간, 부서 간 갈등이 생기지 않도록 협동과 협력의 조직분위기를 만들어 조직구성원 스스로가 조직의 주체임을 느낄 수 있도록 참여의 장(場)을 마련하고, 부하간호사들에게 적절한 권한과 책임을 위임하며, 그에 맞는 보상을 주어 지속적으로 동기를 부여해주는 것이 중요할 것이다. 특히 병원간호업무의 특성 상 책임과 권한을 위임하기가 쉽지 않는 조직에서 적절한 권한위임이 이루어져 자기 업무에 대한 책임과 재량권이 부여된다면 조직냉소주의를 완화하는데 도움이 될 것이다[43].

직무특성으로 고려한 직무중요성, 직무스트레스, 피드백, 승진기회의 4개의 변수 중 직무스트레스만이 유일하게 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났는데, 이는 직무스트레스요인을 제거하면 조직냉소주의가 감소되

고 직무만족이 증대된다고 한 Cooper와 Mashall[44]의 연구결과를 지지한다. 따라서 직무스트레스요인을 제거하기 위해 병원간호사의 스트레스에 영향을 미치는 요인들을 파악한 후 대처방법을 모색하고, 스트레스 관리를 돕기 위한 심리 상담이나 멘토링을 제공하는 것을 적극 고려해 보아야 할 것이다.

개인특성으로 고려한 긍정적 성격, 부정적 성격, 성장 욕구의 3개의 변수 중에는 부정적 성격이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 개인의 성격적 특성이나 태도 등이 조직냉소주의에 영향을 준다는 기존의 연구결과를 뒷받침해주고 있다[5][6][29][45]. 즉, 사소한 일에도 짜증을 잘 내고, 감정조절이 어려운 사람일수록 조직냉소주의가 더 높아질 가능성이 있음을 의미한다. 따라서 병원은 간호사 선발 시 성격심리검사를 실시하여 긍정적인 성향을 지닌 간호사를 선발하고 입사 후에는 긍정적인 성향을 배양할 수 있도록 심리 상담과 더불어 원내교육 및 단체 활동을 마련하여 적극 참여하도록 하는 노력이 필요하다.

조직분위기요인에서는 조직지원, 조직분위기의 2개의 변수가 모두 유의하게 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 조직과 작업환경이 조직냉소주의에 영향을 준다는 기존의 연구결과를 지지한다[25]. 따라서 병원경영진과 간호관리자들은 혁신과 변화에 관련된 정보공유의 노력과 더불어, 부서운영 및 직무수행에 어려움이 없도록 인적자원 및 물적 자원을 충분히 제공하고, 쾌적한 작업환경 및 긍정적 조직분위기를 조성함으로써 간호사들이 조직을 신뢰할 수 있는 조직문화를 구축하는 것이 필요하다.

둘째, 조직냉소주의가 선행 독립변수들과 직무만족, 조직몰입 사이에서 매개효과를 가지는지 경로분석을 통해 검증해 본 결과, 모두 유의한 총효과가 있어서 조직냉소주의가 매개효과가 있음을 알 수 있었다. 이는 조직냉소주의가 직무만족, 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 기존의 연구결과를 뒷받침해주고 있다 [9][16][20][23][27].

독립변수들의 직무만족, 조직몰입에 미치는 직접효과와 조직냉소주의 매개효과를 각각 살펴보면, 직무만족에 대해서는 직무중요성, 직무스트레스, 긍정적 성격,

부정적 성격, 성장욕구, 조직지원, 매개변수인 조직냉소주의가 직접효과가 있는 것으로 확인되었으나, 총효과에서는 그에 더하여 리더십, 과업상호의존성, 그리고 조직분위기가 추가로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 조직냉소주의에 영향을 미치는 독립변수들은 직무만족에 대해 직접, 또는 조직냉소주의를 통해 간접적 효과를 모두 가질 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 직무만족을 높이기 위해서는 조직냉소주의에 영향을 미치는 선행 독립변수들을 관리할 필요가 있음을 경로분석결과는 보여주고 있다.

조직몰입에 대해서는 분배공정성, 직무중요성과 직무스트레스, 긍정적 성격과, 부정적 성격, 성장욕구, 그리고 매개변수인 조직냉소주의가 직접효과가 있는 것으로 확인되었다. 총효과에서는 추가로 리더십과 과업상호의존성, 승진기회, 조직분위기가 유의한 총효과를 미치는 것으로 확인되었는데, 이는 이런 변수들이 조직냉소주의의 매개효과를 통해 조직몰입에 유의한 영향을 미치게 됨을 의미한다.

한편, 본 연구에서는 다음과 같은 연구방법상의 제한점으로 인해 도출된 결과에 대한 해석을 일반화하는데 신중을 기할 필요가 있다. 첫째, 본 연구에서는 표본의 선정과정에서 1개의 병원에 근무한 295명의 간호사만을 대상으로 하였기에 전체 간호사를 대변하기에는 대표성을 가지기 힘들다는 제한점이 있다. 추후 연구에서는 표본추출과정에서 지역과 규모를 다양화하여 여러 병원을 대상으로 설문조사를 실시한다면 좀 더 대표성이 있는 자료를 확보할 수 있을 것이라 본다.

둘째, 본 연구에 사용된 변수들은 응답자의 주관적 인식만을 바탕으로 한 설문조사를 통해 측정되었고 병원이라는 폐쇄적인 분위기 때문에 객관적인 자료를 확보하는데 어려움이 있어 자료의 객관성에 한계가 있을 수 있다. 따라서 조직냉소주의에 따른 태도 및 행동으로 결론을, 지각율, 교육 참여율 등의 객관적 자료 수집을 통해 주관적 설문자료와 상관성을 비교해 본다면 연구결과의 객관성을 제고하는데 도움이 될 것이다.

마지막으로, 조직냉소주의에 영향을 미치는 요인으로 본 연구에서 채택한 독립변수들뿐만 아니라 다양한 변수들, 예를 들면 역할갈등, 직무과다, 신뢰, 조직문화,

간호사의 사기 등 이 상호 복합적으로 영향을 미칠 수 있음을 고려하지 못하였다. 따라서 향후 다양한 변수들을 독립변수로 포함하여 추가적 연구를 수행한다면 병원간호사의 조직냉소주의를 설명하는 더욱 설득력 있는 변수를 파악하는데 도움이 될 것이다.

V. 결론

본 연구결과를 통해서 병원간호사의 조직냉소주의에 리더십, 과업상호의존성, 직무스트레스, 긍정적 성격, 부정적 성격, 조직지원, 조직분위기가 영향을 미치며, 직무만족, 조직몰입에 조직냉소주의가 매개효과가 있는 것으로 파악되었다. 따라서 본 연구에서 설정한 첫 번째 가설인 ‘조직냉소주의는 관계특성, 직무특성, 개인 특성, 조직분위기, 인구사회 특성에 의해 영향을 받을 것이다’와 두 번째 가설 ‘조직냉소주의는 독립변수들이 직무만족과 조직몰입에 대해 가지는 인과적 영향관계에서 일정한 매개효과를 가질 것이다’는 모두 유의한 것으로 확인되었다.

이를 토대로 간호사들에게서 조직냉소주의가 발생하지 않도록 병원 경영진과 간호관리자의 적극적 리더십, 직원 간·부서 간 과업수행에 따른 갈등해소, 직무스트레스를 불러일으키는 요인들의 통제, 긍정적 성격의 간호사 선발 및 입사 이후의 인성교육 강화, 간호업무 수행에 필요한 공식적·비공식적 지원의 확대, 상호 협조적이고 활기찬 조직분위기 조성 등의 노력이 필요하다. 이러한 노력이 지속적으로 이루어진다면 간호사들의 직무만족도와 조직몰입도에 긍정적 영향을 미칠 것이며, 이는 불필요한 이직을 예방하고 조직의 생산성을 높이는데 기여할 수 있을 것이다.

참고 문헌

- [1] M. Ince and S. Turan, "Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an

- application in Karaman's public institutions," *Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issues 37, pp.104-121, 2011.
- [2] L. Volpe, S. Mohammed, M. Hopkins, D. Shapiro, and C. Dellasega, "The negative impact of organizational cynicism on physicians and nurses," *Health Care Management(Frederick)*, Vol.3, No.4, pp.276-288, 2014.
- [3] A. Wageeh and B. A. Kaifi, "The impact of organizational cynicism on organizational commitment: an applied study on teaching hospital in Egypt," *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.12, pp.131-147, 2013.
- [4] P. Brandes, R. Dhareadkar, and J. Dean, "Does Organizational Cynicism Matter?," *Employee and Supervisor Perceptions on Work Outcomes*, 36th Annual meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia, OA. May 13-16, 1999.
- [5] B. English and C. Chalon, "Strengthening affective organizational commitment: The influence of fairness perceptions of management practices and underlying employee cynicism," *The Health Care Manager*, Vol.30, No.1, pp.29-3, 2011.
- [6] R. Abraham, "Organizational cynicism: basis & consequences," *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol.26, No.3, pp.269-292, 2000.
- [7] K. Laschinger and J. Finegan, "Situational and dispositional influences on nurses' workplace well-being," *Nursing Research*, Vol.60, No.2, pp.124-131, 2011.
- [8] J. W. Dean, P. Brandes, and R. D. harwadkar, "Organizational Cynicism," *Academy of Management Review*, Vol.23, No.2, pp.341-352, 1998.
- [9] 차동욱, "조직냉소주의와 리더십, 조직공정성 및 조직유효성과의 관계. 인사관리연구," 제24권, 제4호, pp.249-276, 2004.
- [10] D. L. Kanter and P. H. Mirvis, *The cynical americans. Living and working in an age of discontent and disillusion*, San Francisco: Jossey-Bass, 1989.
- [11] S. J. Gustello, M. L. Rieke, K. K. Gustello, and S. W. Billings, "A study of cynicism, personality and work values," *Journal of Psychology*, Vol.126, pp.37-48, 1992.
- [12] P. Brandes, R. Dharwadkar, and J. S. Dean, *Does organizational cynicism matter: Employee and supervisor perspectives on work outcomes*, Paper presented Eastern Academy of Management Meeting, Philadelphia, Pa, 1999.
- [13] J. Pfeffer, *The human equation: Building profits by putting people first*, Boston, MA: Harvard Business School Press, 1998.
- [14] L. M. Anderson, "Employee cynicism: An examination using a contract violation framework," *Human Relations*, Vol.49, No.11, pp.1395-1418, 1996.
- [15] T. S. Bateman and D. W. Organ, "Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship," *Academy of Management Journal*, Vol.26, pp.587-595, 1983.
- [16] L. M. Anderson and T. S. Bateman, "Cynicism in the workplace: some cause and effects," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18, pp.449-476, 1997.
- [17] C. D. Zatzick and R. D. Iverson, "High-involvement management and workforce reduction: Competitive advantage or disadvantage?," *Academy of Management Journal*, Vol.49, No.5, pp.999-1015, 2006.
- [18] D. J. Stanley, J. P. Meyer, and L. Topolnytsky, "Employee cynicism and resistance to organizational change," *Journal of Business and Psychology*, Vol.19, No.4, pp.429-459, 2005.
- [19] J. P. Wanous, A. E. Reichers, and J. T. Austin, "Cynicism about organizational change," *Group*

- & Organization Management, Vol.25, No.2, pp.132-153, 2000.
- [20] 박영희, *조직냉소주의: 차원규명, 측정도구개발, 조직변인과의 관계성탐색*, 서울대학교 대학원, 석사학논문, 2001.
- [21] 설홍수, 지성구, “조직혁신 냉소주의의 선행요인에 대한 탐색적 연구,” *대한경영학회지*, 제18권, 제3호, pp.1349-1367, 2005.
- [22] W. H. Bommer and G. A. Rich, “Changing employee attitudes about change: Transformational leader behaviors’(TLBS) longitudinal effects upon employee cynicism about organizational change,” Paper presented Academy of Management Meeting, Chicago, 1999.
- [23] 김하얀, “서비스종사원의 조직정치지각과 조직몰입의 영향관계-조직냉소주의의 매개효과,” *Tourism Research*, 제39권, 제3호, pp.219-240, 2014.
- [24] E. A. Locke, *The nature and cause of job satisfaction*, in *MD Donnette(ed)*, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, p.130, 1976.
- [25] J. D. Cook, H. J. Hepworth, T. D. Wall, and P. B. Warr, *The experience of work*, New York: Academic Press, 1981.
- [26] J. P. Meyer, D. Stanley, L. Herscovitch, and L. Topolnytsky, “Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.6, No.1, pp.20-52, 2002.
- [27] R. Abraham, “Organizational cynicism: Basis & consequences,” *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol.26, No.3, pp.269-29, 2000.
- [28] R. M. Steers, “Antecedents and outcomes of organizational commitment,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.46-60, 1977.
- [29] H. P. Slims and A. D. Szilagyi, “Job characteristic relationships: individual and structural moderators,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.17, pp.211-212, 1976.
- [30] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, “Perceived organizational support,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, pp.500-507, 1986.
- [31] B. M. Bass and B. J. Avolio, “The multi-factor leadership behavior: Good citizen at what cost?,” *Academy of Management Review*, Vol.32, pp.1078-1095, 1995.
- [32] H. Churden and A. Sherman, *Personal Management*, South-Western Publishing Co. pp.105-120, 1997.
- [33] R. S. Billings, R. J. Klimoski, and J. A. Breugh, “The impact of a change in technology on job characteristics: A quasi-experiment,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.318-339, 1977.
- [34] B. P. Niehoff and R. H. Moorman, “Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior,” *Academy of Management Journal*, Vol.3, No.3, pp.527-556, 1993.
- [35] P. C. Rizzo, L. M. Kendall, and C. L. Hulin, “Role conflict and Ambiguity in Complex Organization,” *Administrative Science*, Vol.15, No.1, pp.150-163, 1970.
- [36] J. R. Hackman and G. R. Oldham, “Motivation through the design of work: test of a theory,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, pp.250-279, 1975.
- [37] P. C. Smith, L. M. Kendall, and C. L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago, IL : Rand McNally Co. 1969.
- [38] D. Watson, L. A. Clark, and A. Tellegen, “Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS

scales,” Journal of Personality and Social Psychology, Vol.54, pp.1063-1070, 1988.

- [39] 서영준, 김정희, “보험심사간호사의 직무만족과 직장애착에 관한 연구,” 보건행정학회지, 제11권, 제1호, pp.62-86, 2001.
- [40] 오상석, 조직분위기, 임파워먼트, 조직지원인식이 조직구성원 태도에 미치는 영향에 관한 연구, 동아대학교 대학원, 석사학위논문, pp.64-70, 2009.
- [41] 서영준, “병원 근무자의 직장애착에 관한 연구 : 한 인과모형의 검증을 중심으로, 보건행정학회지, 제5권, 제2호, pp.173-201, 1995.
- [42] G. Van Der Vegt, B. Emans, and E. Van De Vliert, “Team member’s affective responses to patterns of intragroup interdependence and job complexity,” Journal of Management, Vol.26, No.4, pp.633-655, 2000.
- [43] 윤방섭, 서영준, “임파워먼트의 선행요인: 국립대 병원근로자들의 직종별 비교 연구,” 한국보건행정학회지, 제15권, 제1호, pp.1-29, 2005.
- [44] L. Cooper and J. Marshall, “Organizational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health,” Journal of Occupational Psychology, Vol.9, pp.11-28, 1976.
- [45] D. J. Stanley, J. P. Meyer, and L. Topolnytsky, “Employee cynicism and resistance to organizational change,” Journal of Business and Psychology, Vol.19, No.4, pp.429-459, 2005.

저 자 소 개

이 주 현(Ju-Hyun Lee)

정회원



- 2000년 2월 : 연세대학교 간호학과(간호학사)
 - 2015년 2월 : 연세대학교 보건환경대학원(보건관리학 석사)
 - 1995년 ~ 현재 : 원주 세브란스기독병원 간호국 근무
- <관심분야> : 간호인력관리, 간호의 질 향상

정 애 숙(Ae-Suk Jeong)

정회원



- 2004년 8월 : 연세대학교 보건행정학과(보건학 박사)
- 2006년 8월 : Karolinska Institutet (MPH of Safety Promotion)
- 2014년 10월 ~ 현재 : 청주대학교 간호학과 교수

<관심분야> : 보건정책, 건강결정요인, 삶의 질

서 영 준(Youngjoon Seo)

정회원



- 1992년 12월 : 미국 아이오와대(의료경영학 박사)
- 1994년 5월 ~ 1996년 8월 : 계명대 의대 예방의학 교수
- 2013년 3월 ~ 2014년 8월 : 삼척의료원장

• 2000년 ~ 현재 : 연세대학교 보건 행정학과 교수
<관심분야> : 병원인력관리, 의료의 질관리, 노인장기요양관리