

의료기관 조직효율성 영향요인에 관한
조사, 2010
CODE BOOK

자료번호	A1-2010-0162
연구책임자	김용태
연구수행기관	
조사년도	2010년
자료서비스기관	한국사회과학자료원
자료공개년도	2014년
코드북 제작년도	2014년

이 자료를 연구 및 저작에 이용, 참고 및 인용할 경우에는 KOSSDA의 자료인용표준서식에 준하여 자료의 출처를 반드시 명시하여야 합니다. 자료 출처는 자료명이 최초로 언급되는 부분이나 참고문헌 목록에 명시할 수 있습니다.

■ 자료를 이용, 참고, 인용할 경우 표준서식

김용태. 2010. 「의료기관 조직효율성 영향요인에 관한 조사, 2010」. 자료서비스기관: 한국사회과학자료원. 자료공개년도: 2014년. 자료번호: A1-2010-0162.

■ 코드북을 인용할 경우 표준서식

한국사회과학자료원. 2014. 「의료기관 조직효율성 영향요인에 관한 조사, 2010 CODE BOOK」. pp. 1-18.

이 자료의 코드북에 대한 모든 권한은 KOSSDA에 있으며 KOSSDA의 사전허가 없이 복제, 송신, 출판, 배포할 수 없습니다.

q1_1 원장님의 리더십1: 병원의 성취목표를 명확히 있다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
1) 병원의 성취목표를 명확히 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	4	0.9	0.9
그렇지 않다	2	44	10.2	10.2
보통	3	132	30.7	30.7
그렇다	4	184	42.8	42.8
매우 그렇다	5	66	15.3	15.3
		430	100.0	100.0

q1_2 원장님의 리더십2: 병원의 목표달성을 위해 계획을 수립한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
2) 병원의 목표달성을 위해 계획을 수립한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	4	0.9	0.9
그렇지 않다	2	68	15.8	15.8
보통	3	136	31.6	31.6
그렇다	4	158	36.7	36.7
매우 그렇다	5	64	14.9	14.9
		430	100.0	100.0

q1_3 원장님의 리더십3: 주어진 업무에 책임성을 부여한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
3) 주어진 업무에 책임성을 부여한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	14	3.3	3.3
그렇지 않다	2	70	16.3	16.3
보통	3	168	39.1	39.1
그렇다	4	142	33.0	33.0
매우 그렇다	5	36	8.4	8.4
		430	100.0	100.0

q1_4 원장님의 리더십4: 직원들에게 지시사항을 명확히 전달한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
4) 직원들에게 지시사항을 명확히 전달한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	1.9	1.9
그렇지 않다	2	44	10.2	10.2
보통	3	164	38.1	38.1
그렇다	4	168	39.1	39.1
매우 그렇다	5	46	10.7	10.7
		430	100.0	100.0

q1_5 원장님의 리더십5: 업무진행상황에 대안을 제시한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
5) 업무진행상황에 대안을 제시한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	6	1.4	1.4
그렇지 않다	2	28	6.5	6.5
보통	3	196	45.6	45.6
그렇다	4	162	37.7	37.7
매우 그렇다	5	38	8.8	8.8
		430	100.0	100.0

q1_6 원장님의 리더십6: 공사를 명확히 구분한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
6) 공사를 명확히 구분한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	6	1.4	1.4
그렇지 않다	2	46	10.7	10.7
보통	3	142	33.0	33.0
그렇다	4	174	40.5	40.5
매우 그렇다	5	62	14.4	14.4
		430	100.0	100.0

q1_7 원장님의 리더십7: 병원의 표준 규칙과 규정에 변화를 추구한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
7) 병원의 표준 규칙과 규정에 변화를 추구한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.5	0.5
그렇지 않다	2	26	6.0	6.0
보통	3	140	32.6	32.6
그렇다	4	220	51.2	51.2
매우 그렇다	5	40	9.3	9.3
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q1_8 원장님의 리더십8: 구성원들에게 지지와 격려를 제공한다.

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
8) 구성원들에게 지지와 격려를 제공한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	22	5.1	5.1
그렇지 않다	2	82	19.1	19.1
보통	3	142	33.0	33.0
그렇다	4	144	33.5	33.5
매우 그렇다	5	40	9.3	9.3
		430	100.0	100.0

q1_9 원장님의 리더십9: 동료로서 구성원들과 직무 활동에 아이디어제공

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
9) 동료로서 구성원들과 직무 활동에 아이디어제공

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	12	2.8	2.8
그렇지 않다	2	72	16.7	16.7
보통	3	168	39.1	39.1
그렇다	4	132	30.7	30.7
매우 그렇다	5	44	10.2	10.2
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q1_10 원장님의 리더십10: 문제해결위한 팀워크를 강조한다.

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
10) 문제해결위한 팀워크를 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	1.9	1.9
그렇지 않다	2	70	16.3	16.3
보통	3	166	38.6	38.6
그렇다	4	136	31.6	31.6
매우 그렇다	5	50	11.6	11.6
		430	100.0	100.0

q1_11 원장님의 리더십11: 직원의 의견과 관심사에 주의를 기울인다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
11) 직원의 의견과 관심사에 주의를 기울인다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	20	4.7	4.7
그렇지 않다	2	78	18.1	18.1
보통	3	152	35.3	35.3
그렇다	4	148	34.4	34.4
매우 그렇다	5	32	7.4	7.4
		430	100.0	100.0

q1_12 원장님의 리더십12: 직원의 성과에 대해 피드백을 제공한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
12) 직원의 성과에 대해 피드백을 제공한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	20	4.7	4.7
그렇지 않다	2	82	19.1	19.1
보통	3	180	41.9	41.9
그렇다	4	118	27.4	27.4
매우 그렇다	5	30	7.0	7.0
		430	100.0	100.0

q1_13 원장님의 리더십13: 직원의 애로사항을 해결한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
13) 직원의 애로사항을 해결한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	20	4.7	4.7
그렇지 않다	2	84	19.5	19.5
보통	3	198	46.0	46.0
그렇다	4	106	24.7	24.7
매우 그렇다	5	22	5.1	5.1
		430	100.0	100.0

q1_14 원장님의 리더십14: 직원이 건의한 제안을 채택하여 실행한다

1. 리더십 (우리 원장님은.....)
14) 직원이 건의한 제안을 채택하여 실행한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	14	3.3	3.3
그렇지 않다	2	62	14.4	14.4
보통	3	206	47.9	47.9
그렇다	4	120	27.9	27.9
매우 그렇다	5	28	6.5	6.5
		430	100.0	100.0

q2_1 조직문화1: 구성원들의 아이디어가 채택되어 실행된다

2. 조직문화
1) 구성원들의 아이디어가 채택되어 실행된다.(개발문화)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	2.3	2.3
그렇지 않다	2	60	14.0	14.0
보통	3	208	48.4	48.4
그렇다	4	134	31.2	31.2
매우 그렇다	5	18	4.2	4.2
		430	100.0	100.0

q2_2 조직문화2: 의견교환 및 합의과정이 자유롭다

2. 조직문화
2) 의견교환 및 합의과정이 자유롭다.(합의)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	6	1.4	1.4
그렇지 않다	2	84	19.5	19.5
보통	3	164	38.1	38.1
그렇다	4	148	34.4	34.4
매우 그렇다	5	28	6.5	6.5
		430	100.0	100.0

q2_3 조직문화3: 좋은 성과가 기대되면 과감히 시행한다

2. 조직문화
3) 좋은 성과가 기대되면 과감히 시행한다.(합리)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.5	0.5
그렇지 않다	2	68	15.8	15.8
보통	3	164	38.1	38.1
그렇다	4	144	33.5	33.5
매우 그렇다	5	50	11.6	11.6
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q2_4 조직문화4: 참여와 토론을 통해 신뢰한다

2. 조직문화
4) 참여와 토론을 통해 신뢰한다.(합의)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	1.9	1.9
그렇지 않다	2	38	8.8	8.8
보통	3	160	37.2	37.2
그렇다	4	186	43.3	43.3
매우 그렇다	5	38	8.8	8.8
		430	100.0	100.0

q2_5 조직문화5: 조직의 일체감을 중시한다

2. 조직문화

5) 조직의 일체감을 중시한다.(합의)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	12	2.8	2.8
그렇지 않다	2	38	8.8	8.8
보통	3	154	35.8	35.8
그렇다	4	182	42.3	42.3
매우 그렇다	5	44	10.2	10.2
		430	100.0	100.0

q2_6 조직문화6: 직원의 사기와 팀워크 중시한다

2. 조직문화

6) 직원의 사기와 팀워크 중시한다.(합의)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	4	0.9	0.9
그렇지 않다	2	38	8.8	8.8
보통	3	132	30.7	30.7
그렇다	4	200	46.5	46.5
매우 그렇다	5	56	13.0	13.0
		430	100.0	100.0

q2_7 조직문화7: 능률성, 생산성, 이익을 중시한다

2. 조직문화

7) 능률성, 생산성, 이익을 중시한다(합리)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	1.9	1.9
그렇지 않다	2	28	6.5	6.5
보통	3	194	45.1	45.1
그렇다	4	174	40.5	40.5
매우 그렇다	5	26	6.0	6.0
		430	100.0	100.0

q2_8 조직문화8: 구성원 각자에게 맡겨진 일을 완벽하게 처리한다

2. 조직문화

8) 구성원 각자에게 맡겨진 일을 완벽하게 처리한다.(합리)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.5	0.5
그렇지 않다	2	38	8.8	8.8
보통	3	190	44.2	44.2
그렇다	4	172	40.0	40.0
매우 그렇다	5	26	6.0	6.0
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q2_9 조직문화9: 매사에 적극적이다

2. 조직문화

9) 매사에 적극적이다.(합리)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	1.9	1.9
그렇지 않다	2	68	15.8	15.8
보통	3	194	45.1	45.1
그렇다	4	136	31.6	31.6
매우 그렇다	5	24	5.6	5.6
		430	100.0	100.0

q2_10 조직문화10: 업무처리시 절차를 변경함이 쉽지 않다

2. 조직문화

10) 업무처리시 절차를 변경함이 쉽지 않다. (위계)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	6	1.4	1.4
그렇지 않다	2	54	12.6	12.6
보통	3	246	57.2	57.2
그렇다	4	110	25.6	25.6
매우 그렇다	5	14	3.3	3.3
		430	100.0	100.0

q2_11 조직문화11: 업무수행시 기존의 관행을 강조한다

2. 조직문화

11) 업무수행시 기존의 관행을 강조한다.(위계)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	6	1.4	1.4
그렇지 않다	2	60	14.0	14.0
보통	3	200	46.5	46.5
그렇다	4	144	33.5	33.5
매우 그렇다	5	18	4.2	4.2
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q2_12 조직문화12: 구성원들의 개인적인 문제보다 업무가 우선이다

2. 조직문화

12) 구성원들의 개인적인 문제보다 업무가 우선이다.(위계)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	4	0.9	0.9
그렇지 않다	2	60	14.0	14.0
보통	3	152	35.3	35.3
그렇다	4	176	40.9	40.9
매우 그렇다	5	38	8.8	8.8
		430	100.0	100.0

q3_1_1 조직몰입1: 나는 이 조직에 진정한 애착심을 가지고 있다

3-1. 조직몰입

1) 나는 이 조직에 진정한 애착심을 가지고 있다. (몰입)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	4	0.9	0.9
그렇지 않다	2	54	12.6	12.6
보통	3	178	41.4	41.4
그렇다	4	164	38.1	38.1
매우 그렇다	5	30	7.0	7.0
		430	100.0	100.0

q3_1_2 조직몰입2: 나는 조직의 문제를 나의 문제인 것으로 인식한다

3-1. 조직몰입

2) 나는 조직의 문제를 나의 문제인 것으로 인식한다.(몰입)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	1.9	1.9
그렇지 않다	2	56	13.0	13.0
보통	3	182	42.3	42.3
그렇다	4	158	36.7	36.7
매우 그렇다	5	26	6.0	6.0
		430	100.0	100.0

q3_1_3 조직몰입3: 나는 다른 사람들에게 이 조직에 대하여 좋게 이야기한다

3-1. 조직몰입

3) 나는 다른 사람들에게 이 조직에 대하여 좋게 이야기한다.(몰입)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.5	0.5
그렇지 않다	2	46	10.7	10.7
보통	3	170	39.5	39.5
그렇다	4	172	40.0	40.0
매우 그렇다	5	38	8.8	8.8
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q3_1_4 조직몰입4: 나는 이 조직에 근무하면서 가족 구성원처럼 느낀다

3-1. 조직몰입

4) 나는 이 조직에 근무하면서 가족 구성원처럼 느낀다.(몰입)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.5	0.5
그렇지 않다	2	66	15.3	15.3
보통	3	192	44.7	44.7
그렇다	4	134	31.2	31.2
매우 그렇다	5	36	8.4	8.4
		430	100.0	100.0

q3_1_5 조직몰입5: 나는 이 조직에 강한 소속감을 느낀다

3-1. 조직몰입

5) 나는 이 조직에 강한 소속감을 느낀다.(몰입)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.5	0.5
그렇지 않다	2	62	14.4	14.4
보통	3	180	41.9	41.9
그렇다	4	148	34.4	34.4
매우 그렇다	5	36	8.4	8.4
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q3_1_6 조직몰입6: 나는 은퇴할 때까지 이 조직에서 근무하면 행복할 것이다

3-1. 조직몰입

6) 나는 은퇴할 때까지 이 조직에서 근무하면 행복할 것이다.(몰입)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	22	5.1	5.1
그렇지 않다	2	100	23.3	23.3
보통	3	174	40.5	40.5
그렇다	4	112	26.0	26.0
매우 그렇다	5	22	5.1	5.1
		430	100.0	100.0

q3_1_7 조직몰입7: 이 조직을 떠난다면 여러 측면에서 해가 될 것이다

3-1. 조직몰입

7) 이 조직을 떠난다면 여러 측면에서 해가 될 것이다.(몰입)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	1.9	1.9
그렇지 않다	2	96	22.3	22.3
보통	3	224	52.1	52.1
그렇다	4	82	19.1	19.1
매우 그렇다	5	20	4.7	4.7
		430	100.0	100.0

q3_1_8 이직의도1: 나는 가끔 이직하는 것에 대하여 생각한다

3-2. 이직의도

8) 나는 가끔 이직하는 것에 대하여 생각한다. (이직의도)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	12	2.8	2.8
그렇지 않다	2	76	17.7	17.7
보통	3	158	36.7	36.7
그렇다	4	152	35.3	35.3
매우 그렇다	5	32	7.4	7.4
		430	100.0	100.0

q3_1_9 이직의도2: 현재의 조건과 유사한 경우, 다른 조직으로 이직할 생각이 있다

3-2. 이직의도

9) 현재의 조건과 유사한 경우, 다른 조직으로 이직할 생각이 있다.(이직)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	16	3.7	3.7
그렇지 않다	2	102	23.7	23.7
보통	3	164	38.1	38.1
그렇다	4	120	27.9	27.9
매우 그렇다	5	28	6.5	6.5
		430	100.0	100.0

q3_1_10 이직의도3: 가까운 미래에 새로운 직장을 찾을 것이다

3-2. 이직의도

10) 가까운 미래에 새로운 직장을 찾을 것이다.(이직)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	18	4.2	4.2
그렇지 않다	2	140	32.6	32.6
보통	3	186	43.3	43.3
그렇다	4	66	15.3	15.3
매우 그렇다	5	20	4.7	4.7
		430	100.0	100.0

q3_1_11 이직의도4: 내 업무의 의무와 책임의 한계가 분명하지 않다

3-2. 이직의도

11) 내 업무의 의무와 책임의 한계가 분명하지 않다.(이직)

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	16	3.7	3.7
그렇지 않다	2	114	26.5	26.5
보통	3	208	48.4	48.4
그렇다	4	82	19.1	19.1
매우 그렇다	5	8	1.9	1.9
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q3_2_1 직무만족1: 업무는 확실히 알려진 방법이 있다

3-3. 직무만족

1) 업무는 확실히 알려진 방법이 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	2	0.5	0.5
불만족	2	30	7.0	7.0
보통	3	142	33.0	33.0
만족	4	224	52.1	52.1
매우 만족	5	32	7.4	7.4
		430	100.0	100.0

q3_2_2 직무만족2: 내가 일을 바르게 하면 성과를 내기 쉽다

3-3. 직무만족

2) 내가 일을 바르게 하면 성과를 내기 쉽다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	2	0.5	0.5
불만족	2	30	7.0	7.0
보통	3	140	32.6	32.6
만족	4	216	50.2	50.2
매우 만족	5	40	9.3	9.3
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

q3_2_3 직무만족3: 나에게 피드백을 제공해 준다

3-3. 직무만족

3) 나에게 피드백을 제공해 준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	14	3.3	3.3
불만족	2	68	15.8	15.8
보통	3	210	48.8	48.8
만족	4	116	27.0	27.0
매우 만족	5	22	5.1	5.1
		430	100.0	100.0

q3_2_4 직무만족4: 내가 수행하는 과업을 좋아한다

3-3. 직무만족

4) 내가 수행하는 과업을 좋아한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	8	1.9	1.9
불만족	2	42	9.8	9.8
보통	3	178	41.4	41.4
만족	4	162	37.7	37.7
매우 만족	5	40	9.3	9.3
		430	100.0	100.0

q3_2_5 직무만족5: 나의 직무안정성이 있다

3-3. 직무만족

5) 나의 직무안정성이 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	6	1.4	1.4
불만족	2	40	9.3	9.3
보통	3	222	51.6	51.6
만족	4	142	33.0	33.0
매우 만족	5	20	4.7	4.7
		430	100.0	100.0

q3_2_6 직무만족6: 급여와 부가적 혜택이 있다

3-3. 직무만족
6) 급여와 부가적 혜택이 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	6	1.4	1.4
불만족	2	82	19.1	19.1
보통	3	238	55.3	55.3
만족	4	92	21.4	21.4
매우 만족	5	12	2.8	2.8
		430	100.0	100.0

q3_2_7 직무만족7: 일에 대한 개인적 성장과 발전성이 있다

3-3. 직무만족
7) 일에 대한 개인적 성장과 발전성이 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	8	1.9	1.9
불만족	2	38	8.8	8.8
보통	3	246	57.2	57.2
만족	4	114	26.5	26.5
매우 만족	5	24	5.6	5.6
		430	100.0	100.0

q3_2_8 직무만족8: 병원으로부터 받는 존경과 정당한 대우 받음

3-3. 직무만족
8) 병원으로부터 받는 존경과 정당한 대우 받음

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	16	3.7	3.7
불만족	2	34	7.9	7.9
보통	3	220	51.2	51.2
만족	4	138	32.1	32.1
매우 만족	5	22	5.1	5.1
		430	100.0	100.0

q3_2_9 직무만족9: 조직에 공헌하는 만큼 정당하게 보상받는다

3-3. 직무만족

9) 조직에 공헌하는 만큼 정당하게 보상받는다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 불만족	1	8	1.9	1.9
불만족	2	80	18.6	18.6
보통	3	238	55.3	55.3
만족	4	82	19.1	19.1
매우 만족	5	22	5.1	5.1
		430	100.0	100.0

age 응답자 연령

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
25세 이하	1	174	40.5	40.5
30세 이하	2	204	47.4	47.4
35세 이하	3	28	6.5	6.5
35세 이상	4	24	5.6	5.6
		430	100.0	100.0

sex 응답자 성별

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
남자	1	28	6.5	6.5
여자	2	400	93.0	93.0
무응답	9	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

edu 응답자 학력

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
고졸	1	34	7.9	7.9
전문대졸	2	338	78.6	78.6
4년제대졸	3	56	13.0	13.0
대학원졸	4	2	0.5	0.5
		430	100.0	100.0

marr 혼인상태

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
기혼	1	94	21.9	21.9
미혼	2	332	77.2	77.2
무응답	9	4	0.9	0.9
		430	100.0	100.0

job 응답자 직업

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
치위생사	1	290	67.4	67.4
상담/코디	2	56	13.0	13.0
치기공사	3	18	4.2	4.2
행정/경영	4	14	3.3	3.3
간호조무사	5	52	12.1	12.1
		430	100.0	100.0

기간1 이 직업에서 근무년수

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
1-3년이하	1	144	33.5	33.5
4-6년이하	2	162	37.7	37.7
7-10년이하	3	78	18.1	18.1
10년이상	4	46	10.7	10.7
		430	100.0	100.0

기간2 현재 직장에서 근무년수

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
1-3년이하	1	368	85.6	85.6
4-6년이하	2	54	12.6	12.6
7-10년이하	3	4	0.9	0.9
10년이상	4	4	0.9	0.9
		430	100.0	100.0

inc 월평균 소득

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
100만원 이하	1	6	1.4	1.4
100-150만원 미만	2	102	23.7	23.7
150-200만원 미만	3	176	40.9	40.9
200-250만원 미만	4	84	19.5	19.5
250만원 미만	5	62	14.4	14.4
		430	100.0	100.0