

종합병원 의사들의 이직의도 결정요인

서영준¹⁾, 고종욱²⁾

연세대학교 보건행정학과¹⁾, 안양대학교 도시행정학과²⁾

I. 서 론

1. 연구의 필요성

병원은 환자진료를 기본 목적으로 하여 의사, 간호사, 행정직, 기술직, 단순기능직 등 다양한 직종의 인력이 팀을 이루어 의료서비스를 제공하는 조직이다. 특히 의사들은 전통적으로 업무의 자율성, 근무환경의 결정권, 상당한 재정적 보상, 고용안정성 등을 누리는 전문직으로 인식되어 왔다(Freidson, 1970). 그러나 의료비 지불제도의 변화, 의학기술의 발달, 의료전달체계의 변화, 의료 구매자 및 소비자의 권리 신장, 병원간 경쟁 심화 등은 전통적인 의사의 지위에 큰 변화를 가져오게 되었다(Scott, 1993). 그러나 병원내에서 의사들은 여전히 진료 및 경영에 있어 상당한 권한을 행사하고 있으며 특히 직접적 진료서비스와 관련하여 의사의 역할은 매우 중요하다. 따라서 의사들의 잦은 이직은 병원의 경영성과뿐만 아니라 소비자들에 대한 의료의 질을 떨어트릴 가능성이 높다는 점에서 매우 중요하게 다루어 져야 할 문제이다(조병희, 2000, p.141). 최근 의약분업의 실시 이후 개원가의 여건이 상당히 개선되자 병원봉직의사들의 이직 후 개원 현상이 급격히 증가하는 현상이 나타나고 있다. 병원의사들의 이직과 관련하여 최근 대한병원협회가 전국의 400병상 미만 병원 144개소를 대상으로 2001년 1월부터 10월말까지 의사 수 변동사항을 조사한 자료에 따르면 총정원 1,525명 가운데 519명이 이 기간동안 병원을 떠나 무려 34%의 이직율을 기록한 것으로 보고하고 있다(병원신문 2001년 11월 19일자). 따라서, 병원경영자에게 의사 이직의 관리는 매우 중요한 해결과제이며, 이에 접근하기 위해서는 우선적으로 병원의사들의 이직에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 규명하는 것이 선행되어야 한다.

근로자의 이직에는 자발적 이직과 비자발적 이직(해고 등)이 있으나 일반적인 조직연구에서는 주로 자발적 이직에 관한 이론적, 실증적 분석 연구들이 많이 이루어지고 있다.

1) 교신저자: 서영준(033-760-2415; 011-9700-9897), yjseo@dragon.yonsei.ac.kr

실제로 이직에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해서는 종속변수가 이직(turnover)이라는 실제행위이어야 하지만, 선행연구를 통해 이직의도가 이직의 직접적인 예측변수로 검증되었고(Mobley, 1977), 이직이란 행위변수의 측정을 위해서는 연구대상 조직에서 이직한 근로자를 추적 조사해야하는 연구진행상의 어려움으로 인해 이직의도(intent to leave)라는 태도변수를 이직관련요인의 종속변수로 설정하는 예가 많다. 이는 이미 이직한 근로자보다는 현재 근무하는 근로자를 대상으로 하여 향후의 이직을 방지할 수 있는 방안을 제시할 수 있기 때문에 또 다른 의미를 가지고 있다고 할 수 있다(Seo et al., 1995). 이직의도는 이직의 대체(proxy)변인으로 주로 논의되기 시작한 개념으로서, 조직의 구성원이 현재의 피고용관계를 자발적으로 종료하고자 하는 의도를 의미한다(Kim et al., 1996).

병원의사들의 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등에 대한 연구는 국제적으로는 많은 연구 결과들이 보고된 바 있으나(Pathman et al., 1996; Konrad et al., 1999; Williams et al., 2001) 국내에서는 고종욱과 서영준(1999)이 대학병원 의사들의 직업몰입과 조직몰입에 대한 연구를 수행한 것 외에는 찾아보기 힘든 실정이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 기본적으로 병원의사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 인과 모형의 분석을 통해 밝혀내는 것이다. 본 연구는 의약분업 이후 나타난 병원의사의 두드러진 이직률 상승현상을 접하며 착안되었고, 이직문제로 인한 의사구인난이 중소병원을 중심으로 당분간 지속될 것으로 예측되고 있기에, 이직의도의 인과적 원인을 파악하여 향후 해결책 모색의 참고자료를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

II. 연구모형의 설정

기존의 연구에서 이직 및 이직의도를 설명하는 다양한 이론들이 제시된 바 있는데, 이 이론들은 크게 직무특성이나 근로환경에 초점을 맞추는 구조적 모형(structural model)(Price, 2001)과 이직에 이르기까지의 사회심리적 과정에 초점을 맞추는 과정지향적 모형(process-oriented model)(Mobely, 1982; Steers & Mowday, 1981)으로 나누어볼 수 있다(Hom & Griffeth, 1995). Price와 그의 동료들이 제시한 구조적 모형(Price, 2001;

Price & Mueller, 1986)은 그 동안 경제학, 사회학 및 심리학에서 이뤄진 연구에 대한 체계적이고 광범위한 문헌검토에 바탕을 두고 구성되었기 때문에 모형이 매우 포괄적이고 종합적일 뿐만 아니라 모형에 포함된 결정요인들이 경험적으로 매우 확고한 근거를 가지고 있다는 장점을 가지고 있다. 따라서 본 연구의 모형은 Price와 그의 동료들이 개발한 이직의도에 관한 구조적 모형을 바탕으로 하되 국내 상황에 맞게 일부 수정하여 구성하였다.

Price와 그의 동료들이 제시한 구조적 모형을 포함한 대부분의 이직 및 이직의도 모형들은 교환론적 시각(Kalleberg, 1977; Mowday et al., 1982)에 바탕을 두고 있다. 교환론적 시각에 따르면, 근로자의 이직의도는 근무조직에 대한 개인의 기여와 그 기여에 대한 조직의 보상간의 교환관계 속에서 형성된다. 각 개인들은 조직 내에서 자신의 직무가 요구하는 기능과 활동의 충실한 수행을 통해서 조직의 생존과 발전에 기여할 뿐만 아니라 이를 통해서 자신들의 욕구를 충족시키기를 희망한다. 한편, 조직은 구성원들의 기여를 바탕으로 생존과 발전을 도모하며 그 반대급부로 구성원들의 욕구를 충족시킬 수 있는 제반 보상을 제공한다. 이와 같은 교환론적 시각에서 본다면, 근로자의 이직의도는 근로활동을 통하여 조직에 기여한 대가로 개인이 조직으로부터 받는 노동보상의 함수라고 할 수 있다. 즉, 구성원들이 근로활동을 통하여 조직에 제공하는 기여보다 보상이 크다고 인식되면 이직의도가 작아지는 반면, 기여보다 보상이 작다고 인식되면 반대로 이직의도가 커지는 것으로 볼 수 있다.

이직의도의 결정요인인 노동보상은 다양한 방식으로 분류될 수 있는데, 크게 과업보상(task rewards), 사회적 보상(social rewards) 및 조직보상(organizational rewards)의 세 범주로 나누어 볼 수 있다(Katz & Van Maanan, 1977; Mottaz, 1988). 과업보상은 과업의 다양성이나 자율성과 같이 직무수행과 직접적으로 관련이 있는 내재적 보상들을 가리키고, 사회적 보상은 직무와 관련하여 조직내 타인들, 즉 상사나 동료들과의 상호작용으로부터 기원하는 외재적 보상들을 의미하며, 조직보상은 과업수행에 동기를 부여하고 구성원들을 유지할 목적으로 조직에 의해서 제공되는, 급여, 승진, 직업안정성 등과 같은 외재적 보상들을 가리킨다.

본 연구에서 이직의도의 결정요인으로 검토할 과업보상, 사회적 보상 및 조직보상 변수들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 검토할 과업보상변수들에는 과업 다양성, 과업 자율성 및 과업 의미성의 세 개의 직무특성 변수와 역할모호성, 역할갈등,

업무량 및 자원의 부적절성의 네 개의 역할스트레스 변수가 포함된다. 과업 다양성은 과업이 비반복적이고 흥미로운 정도를, 과업 자율성은 업무와 관련하여 재량권을 행사하는 정도를 그리고 과업 의미성은 한 개인의 업무가 전체적인 조직의 작업과정에 기여하는 정도를 가리킨다(Oldham et al., 1986). 한편 역할모호성은 역할기대가 불명확한 정도를, 역할갈등은 역할기대가 일치하지 않는 정도를, 업무량은 직무역할에 대한 요구가 지나친 정도를, 그리고 자원의 불충분성은 주어진 직무책임을 완수하는데 필요한 자원이 충분하지 않은 정도를 의미한다(Katz & Van Maanan, 1977; Rizzo et al., 1970).

둘째, 이직의도에 영향을 미치는 사회적 보상변수들로는 상사의 지원과 동료의 지원의 두 변수가 검토될 것이다. 상사의 지원은 직무관련문제에 있어서 상사가 도움을 주는 정도를, 그리고 동료의 지원은 직무관련문제에 있어서 동료가 도움을 주는 정도를 나타낸다(House, 1981).

셋째, 본 연구에서 검토될 조직보상변수에는 직업안정성, 승진기회 및 보수의 세 변수가 포함된다. 직업안정성은 조직이 구성원에게 안정적인 고용을 제공하는 정도를, 승진기회는 조직내의 개인에게 상향이동의 기회가 존재하는 정도를, 그리고 및 보수는 기여에 대한 대가로 받는 금전 및 그 등가물을 가리킨다(Price, 2001).

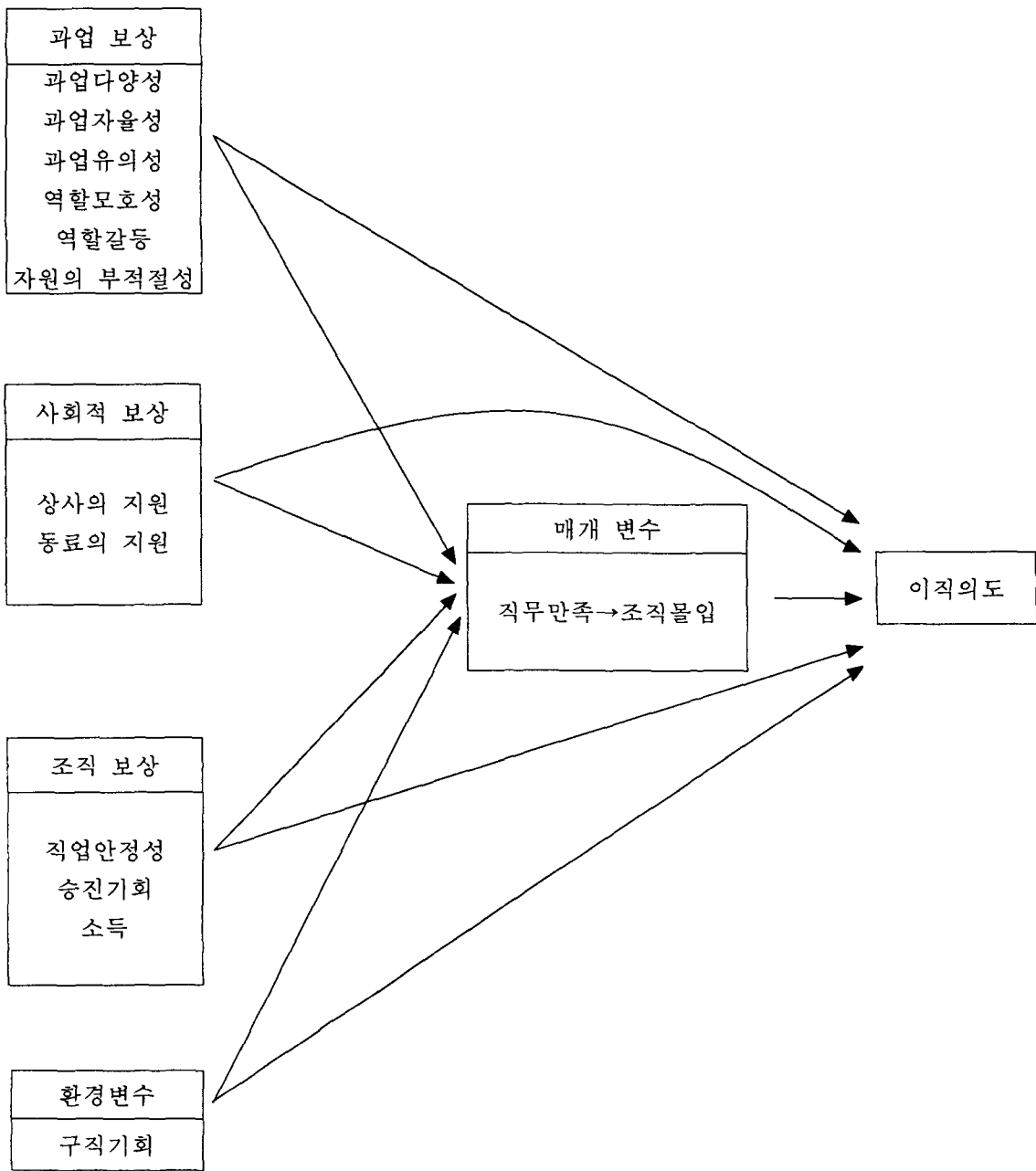
위에서 논의된 노동보상변수들은 직무특성이나 조직 내부의 작업환경과 관련된 조직내적 변수들이다. 노동보상변수는 아니지만 이직의도에 중요한 영향을 미치는 조직외적인 환경 변수로서 노동시장에서 다른 일자리를 얻을 가능성을 의미하는 구직기회가 있다. 현재의 노동조건과 유사하거나 더 좋은 노동조건을 제공하는 다른 일자리들이 노동시장에 많이 존재한다면, 현재 받고 있는 노동보상의 효용성을 떨어질 것이고, 결과적으로 이직의도도 증가할 것이다(Price, 2001). 따라서 이직의도를 결정하는 중요한 조직외적 환경변수로서 구직기회를 본 연구에 포함시켰다. 기존의 연구문헌들(Hom & Griffeth, 1995; Mowday et al., 1982; Price, 2001; Price & Mueller, 1986)에 따르면, 본 연구에 포함된 노동보상변수 및 환경변수 중에서 과업 다양성, 과업 자율성, 과업 의미성, 상사의 지원, 동료의 지원, 직업안정성, 승진기회 및 보수는 이직의도에 負의 영향을 미치는 반면, 역할모호성, 역할갈등, 업무량, 자원의 부적절성 및 구직기회는 이직의도에 正의 영향을 미친다.

본 연구의 모형에는 결정요인들과 이직의도간의 관계를 매개하는 매개변수로서 직무만족과 조직몰입을 포함한다. 직무만족은 조직구성원들이 자신들의 일을 좋아하는 정도를 가리키며(Agho, 1993), 조직몰입은 한 개인이 자신의 조직과 동일시하고 조직에 관여하는

강도의 상대적 크기를 가리킨다(Mowday et al., 1982). 직무만족과 조직몰입간의 인과적 순서는 경험적으로 확정되어 있지 않다(Currivan, 1999). 그러나 일반적으로 가장 널리 받아들여지고 있는 입장(Lincoln & Kalleberg, 1990)에 근거하여, 본 연구에서는 직무만족이 조직몰입보다 인과적으로 선행하는 것으로 설정한다. 이러한 인과적 설정은 조직보다 직무가 개인에 심리적으로 훨씬 가까이 근접해있다는 점에서 충분한 설득력이 있다고 판단된다. 따라서 본 연구에서는 직무만족은 직접적으로 그리고 조직몰입을 통해서 간접적으로 이직의도에 부의 영향을 미치는 것으로 모형을 설정한다. 한편 기존의 연구문헌들(고종욱, 1999; 고종욱과 서영준, 1999; 서영준과 김정희, 2001; Seo et al., 1995; Lincoln & Kalleberg, 1990; Kalleberg, 1977; Mathieu & Zajac, 1990; Mowday et al., 1982)에 따르면, 본 연구의 모형에 포함된 결정요인들 중에서 과업 다양성, 과업 자율성, 과업 의미성, 상사의 지원, 동료의 지원, 직업안정성, 승진기회 및 보수는 직무만족 및 조직몰입에 정의 영향을 미치는 반면, 역할모호성, 역할갈등, 업무량, 자원의 부적절성 및 구직기회는 부의 영향을 미친다.

이직의도 관련문헌을 보면 성, 연령, 교육 등과 같은 인구학적 변수들을 이직의도의 결정요인으로 고려하고 있고, 많은 경험적 연구들은 이러한 인구학적 변수들이 이직의도와 상관되어 있다는 것을 보여주고 있다(Hall, 1994). 그러나 Price(1995)가 지적하고 있듯이, 이러한 인구학적 변수들은 어떻게 이직의도 변이를 낳았는지 설명할 수 없기 때문에 이직의도의 결정요인으로 간주할 수 없다. 예컨대, 연령이 높을수록 이직의도가 낮다고 할 때, 연령변수 그 자체는 왜 연령이 높은 사람들이 이직의도가 더 낮은지 전혀 설명해주지 못한다. 아마도 연령이 높은 사람들이 낮은 이직의도를 보이는 것은 연령 증가에 따른 자율성, 보수 등과 같은 노동보상의 증대 때문일 것이다(고종욱, 1999). 이러한 이유 때문에 본 연구에서는 인구학적 변수들을 이직의도의 결정요인으로 고려하지 않는다. 그러나 성, 연령, 학력, 직위, 병원유형 및 부정적 감성의 6개 변수를 본 연구에 포함시킬 것이다. 그 이유는 특정화 오류(specification error)에서 오는 모수추정치의 왜곡을 최소화하기 위한 목적으로 통제변수로 사용하기 위해서이다. 즉 앞서 언급한 6개인 인구사회학적 변수들은 통계적 통제의 목적으로 사용된다.

이제까지의 논의를 바탕으로 이직의도의 결정요인에 관한 인과모형을 그림으로 나타내면 아래와 같다.



<그림 1> 이직의도 모형

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구를 위한 자료는 수도권 소재 종합병원 2곳 및 영남권 소재 종합병원 6곳에 근무하는 의사들로부터 수집되었는데 병원유형별로는 사립대학병원 2개(950병상, 930병상), 일한국공립병원 3개(615병상, 351병상, 220병상), 민간종합병원 2개(340병상, 550병상)로 구성되어 있다. 자료수집을 위한 도구로는 자기기입식 설문지를 사용하였으며, 설문지의 배포와 회수는 2001년 12월 중순부터 2002년 2월 중순까지 약 2달간에 걸쳐 이루어졌다. 조사대상병원의 임상의사들만을 대상으로 총 520부의 설문지가 각 병원의 최고경영자들의 협조를 받아 병원행정경로를 통해 전달되었으며, 회수는 응답의 비밀을 유지하기 위하여 우표가 부착된 반송용 봉투를 이용하여 연구자에게 직접 우송하는 방법을 통해서 이루어졌다. 응답이 완료된 설문지 185부가 회수되어 35.6%의 응답율을 보여주었다. 이는 일반적인 우편조사의 응답율이 10-20% 수준을 보이고 있으며, 특히 설문조사의 대상이 일반적으로 접근이 매우 어려운 의사임을 감안하면 비교적 높은 응답율을 보인것으로 간주할 수 있다.

분석에 사용된 표본 185명의 인구학적 특성을 살펴보면, 성별은 남자가 79.5%(147명), 여자가 20.5%(38명)이며, 학력은 대학 졸업이 13.5%(25명), 대학원이상 졸업이 86.5%(160명)의 분포를 보여주고 있다. 연령별 분포를 보면 30대 이하가 41.1%(76명), 40대가 38.9%(72명), 50대 이상이 20.0%(37명)이며, 근무연수는 5년 미만이 26.5%(49명), 5년 이상-10년 미만이 27.0%(50명), 10년 이상-15년 미만이 19.5%(36명), 그리고 15년 이상이 27.0%(50명)으로 나타났다. 세금공제전 월평균소득은 400만원 미만이 17.3%(32명), 400만원 이상-500만원 미만이 32.5%(60명), 500만원 이상-600만원 미만이 28.6%(53명), 600만원 이상이 21.6%(40명)의 분포를 보여주고 있다. 직위를 보면, 평의사가 34.1%(63명), 과장 이상이 65.9%(122명)이며, 근무병원유형은 국공립병원 의사가 42.2%(78명), 사립병원 의사가 57.8%(107명)로 나타났다.

2. 변수의 측정

본 연구에 포함된 변수들은 신뢰도와 타당도 등의 측정속성이 잘 확립되어 있기 때문에 조직연구에서 널리 활용되는 척도들을 사용하여 측정하였다. 소득 변수와 인구학적 변수들을 제외한 모든 이론적 변수들을 측정하기 위하여 사용된 문항들에 대한 응답은 '정말 그

렇다(5점)에서 '전혀 그렇지 않다(1점)'까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 5점 척도를 사용하여 이루어졌다.

변수들의 측정에 사용된 척도들이 적절한 수렴 및 판별타당도(convergent and discriminant validity)를 가지고 있는지를 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 변수들의 측정에 사용된 모든 문항들이 예외 없이 해당 요인에만 높게 부하되는 것으로 나타나, 측정에 사용된 모든 척도들이 적절한 수렴 및 판별타당도를 가지고 있음을 보여주었다.

각 척도들을 구성하는 문항들에 대한 응답의 합의 평균을 계산하여 각 변수의 척도값으로 삼았으며, 따라서 모든 이론적 변수들의 값은 1에서 5의 범위를 갖는다. 변수들의 측정에 사용된 문항수, 평균 및 표준편차, 신뢰도 및 출처는 <표 1>에 제시되어 있다. <표 1>에서 알 수 있듯이, 신뢰도 계수인 Cronbach's α 값이 .60 이하인 척도는 없으며, 척도들의 신뢰도 평균이 .83로 나타나고 있어 본 연구에 사용된 척도들의 신뢰도는 전반적으로 만족스러운 수준에 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 1> 척도들의 기술통계 및 신뢰도

변 수	항목수	평균	SD	신뢰도(α)	출 처
과업 다양성	3	3.40	.90	.76	Price/Mueller, 1990
과업 자율성	3	3.50	.90	.81	Breaugh, 1985
과업 유의	3	4.09	.76	.87	Oldham et al., 1986
역할보호성	2	1.59	.68	.69	Kahn et al.,
역할갈등	2	2.22	.87	.84	Rizzo et al.,
업무량	2	2.99	.98	.74	Rizzo et al.,
자원의 불충분성	3	3.24	.91	.72	Price/Mueller, 1990
상사의 지원	3	3.17	.86	.80	House, 1981
동료의 지원	3	3.32	.86	.79	House, 1981
직업안정성	3	3.95	.91	.89	Oldham et al., 1986
승진기회	3	2.99	.88	.83	Price/Mueller, 1990
구직기회	3	3.00	.97	.92	Price/Mueller, 1990
직무만족도	5	3.63	.85	.93	Brayfield/Rothe, 1951
조직몰입도	5	3.25	.84	.91	Meyer/Allen/Smith, 1993
이직의도	4	2.78	1.11	.93	Price/Mueller, 1990
부정적 감성	4	2.74	.87	.88	Watson/Clark, 1984
평 균				.83	

3. 자료의 분석

자료분석방법으로는 t-검증, 분산분석(ANOVA), 회귀분석, 그리고 LISREL을 사용하였다. 우선 t-검증과 분산분석을 이용하여 응답자 특성에 따라 의사들의 이직의도에 차이가 있는지를 살펴보았으며, 회귀분석을 사용하여 직무만족과 조직몰입을 포함한 이직의도에 대한 독립변수들의 직접적인 영향을 파악하였다. 그리고 앞서 제시된 이직의도 모형을 추정하는데 있어서 LISREL을 사용하였다. 물론 본 연구에서 제시된 것과 같은 경로모형을 추정하기 위해서 다중회귀분석(multiple regression)을 사용할 수도 있으나, 회귀분석의 경우 경로계수의 추정 및 간접효과 및 총효과의 계산이 복잡할 뿐만 아니라 유의수준을 알 수 없다는 단점이 있다. 따라서 본 연구에서는 LISREL을 사용하여 이직의도 모형을 추정하였으며, 모형에 포함된 변수들간의 공분산행렬(covariance matrix)을 구하여 LISREL분석을 위한 입력자료로 사용하였다.

회귀분석 및 LISREL을 이용한 이직의도 모형의 추정에 있어서 성별, 학력, 연령, 직위 및 병원유형, 부정적 감성의 여섯 변수를 통제변수로 사용하였다. 성별은 여자인 경우에는 0, 남자인 경우에는 1의 값을 갖도록 더미변수(dummy variable)로 전환시켰다. 학력은 대학 졸업인 경우에는 0, 대학원 이상 졸업인 경우에는 1의 값을, 지위는 평의사인 경우에는 0, 과장 이상인 경우에는 1의 값을, 그리고 병원유형은 국공립병원인 경우에는 0, 사립병원인 경우에는 1의 값을 갖도록 더미변수로 전환시켰다. 연령은 등간척도로 측정되었기 때문에 자료의 전환없이 그대로 분석에 이용하였으며, 근속연수는 연령과 상관관계가 매우 높아서 다중공선성(multicollinearity) 문제를 야기하기 때문에 통제변수에서 제외시켰다. 부정적 감성(negative affectivity)은 자신과 타인, 그리고 자신을 둘러싼 환경의 부정적인 측면에만 집중하는 인성 특성을 가리키는데(Watson and Clark, 1984), 본 연구에서와 같은 횡단적(cross-sectional) 자료에 근거하여 추정된 변수들간의 관계는 부정적 감성에 의해서 실제보다 상당히 부풀려지는 경향이 있기 때문에 반드시 통제될 필요가 있다고 주장되고 있기 때문이다(고종욱, 2001; Brief et al., 1988).

본격적인 자료분석에 앞서 분산분석을 이용하여 선형 및 비선형부분으로 분해하여 유의성을 검증하는 방법으로 변수들간의 선형관계를 검토하였으며, 그 결과 대부분의 관계가 선형인 것으로 나타났다. 선형에서 벗어난 것으로 나타난 일부 관계에 대해서는 R2와

Eta²를 비교하는 한편 그래프를 그려서 비선형의 정도를 확인하였으나 변수들의 변환을 필요로 할 정도로 심각한 비선형관계는 없었다.

변수들간의 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 우선 변수들간의 상관관계를 검토한 결과 상관관계가 .80 이상 되는 경우는 없다. 아이겐값 분할방법(eigen decomposition method)을 사용하여 다중공선성 문제를 추가적으로 검토하였다. 일반적으로 아이겐값이 .05 이하이면 심각한 다중공선성이 존재하는 것으로 간주되는데(Kleinbaum et al., 1988), 분석 결과 아이겐값이 .05 이하인 경우는 없는 것으로 나타났다.

IV. 연구결과

1. 인구사회학적 특성별 이직의도 차이 분석

분산분석을 이용하여 인구학적 특성별로 이직의도의 차이를 분석한 결과가 <표 2>에 제시되어 있다. <표 2>에서 알 수 있듯이, 남녀간에는 이직의도에 유의한 차이가 없었으나 학력, 연령, 근속년수, 소득, 직위, 병원유형 등에 따라서는 이직의도에 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 살펴보면, 학력별로는 대졸자가 대학원 졸업자보다 이직의도가 높았으며, 연령별로는 연령이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 근속년수 별로는 근속년수가 짧을수록 이직의도가 높게 나타났고, 소득별로는 소득이 낮을수록 이직의도가 높아지는 경향을 보였다. 직위별로는 평의사가 과장급 이상보다 이직의도가 높게 나타났고, 병원유형별로는 국공립병원 의사들이 사립병원 의사들보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

<표 2> 응답자 특성별 이직의도 차이분석

변 수		평균	t/F	p
성	남성	2.62	t(183) = .972	p > .05
	여성	2.72		
교육수준	대졸	3.40	t(183) = 3.066	p < .01
	대학원졸 이상	2.68		
연령	40세 이하	3.28	F(2, 182) = 16.750	p < .01
	40-49세	2.57		
	50세 이상	2.18		
근무기간	5년 미만	3.36	F(3, 181) = 8.661	p < .01
	5-10 년	2.79		
	10-15 년	2.63		
	15 년 이상	2.31		
소득	400만원 미만	3.40	F(3, 181) = 7.515	p < .01
	4-5 백만원	2.77		
	5-6 백만원	2.85		
	6 백만원 이상	2.22		
지위	평의사(조교수 이하)	3.02	t(183) = 2.159	p < .05
	진료과장급(부교수) 이상	2.65		
병원형태	공공	2.97	t(183) = 1.902	p < .05
	민간	2.65		

2. 상관관계 분석

직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 이들에 영향을 미치는 독립변수들간의 상관관계는 <표 3>에 제시되어 있다. 우선 이론적 변수들의 경우, 업무량과 구직기회를 제외한 모든 변수들이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 유의한 상관관계를 맺고 있으며, 변수들간의 관계의 방향도 앞서 연구모형에서 논의한 이론적 예측과 정확하게 일치하고 있다. 예상과 달리, 업무량은 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 유의하게 상관되어 있지 않은 것으로 나타났다. 구직기회의 경우 직무만족과의 상관관계는 유의하지 않지만, 조직몰입 및 이직의도와 유의하며 관계의 방향도 이론적 예측과 일치하였다. 매개변수인 직무만족 및 조직몰입과 이직의도간의 상관관계를 보면, 직무만족은 조직몰입 및 이직의도와, 그리고 조직몰입은 이직의도와 유의미한 상관관계를 가지고 있으며, 관계의 방향 또한 이

론적 예측과 일치하는 것으로 나타났다.

통제변수들의 경우, 성별은 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 유의하게 상관되어 있지 않은 반면, 교육, 연령, 지위 및 부정적 감성은 모두 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 유의한 상관관계를 맺고 있는 것으로 나타났다. 한편, 병원유형은 직무만족과는 유의하게 상관되어 있지 않지만, 조직몰입 및 이직의도와는 유의한 상관을 맺고 있는 것으로 나타났다. 이것은 대학졸업자보다는 대학원 이상 졸업자가, 연령이 많은 사람일수록, 평의사보다는 과장 이상이, 그리고 부정적 감성이 낮은 사람들일수록 직무만족과 조직몰입의 수준이 높고 이직의도는 낮으며, 국공립병원보다는 사립병원의사들이 조직몰입의 수준이 높고 이직의도가 낮다는 것을 의미한다.

3. 회귀분석

변수들간의 상관관계에 덧붙여, <표 3>에는 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 각각을 종속변수로 하여 독립변수들에 대하여 회귀분석한 결과도 제시되어 있다. 우선 직무만족에 대한 회귀분석 결과인 모형1을 보면, 과업보상변수 중에서 과업 다양성(.325), 과업 자율성(.119), 과업 유의성(.207), 그리고 사회적 보상변수 중에서 동료의 지원(.158)이 유의한 正(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 통제변수 중에서는 성(-.099)과 부정적 감성(-.243)이 직무만족에 유의한 負(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 직무만족 변이의 61.3%를 설명하고 있다.

조직몰입에 대한 회귀분석 결과인 모형2를 보면, 과업보상변수 중에서 과업 유의성(.115), 사회적 보상변수 중에서 상사의 지원(.133), 조직보상변수 중에서 승진기회(.129), 환경변수인 구직기회(-.133), 그리고 매개변수인 직무만족(.516)이 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있으며, 유의한 변수들이 조직몰입에 미치는 영향의 방향은 모두 이론적 예측과 일치하였다. 통제변수 중에서는 성(-.113)이 유의한 負의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 조직몰입 변이의 63.0%를 설명하고 있다.

이직의도에 대한 회귀분석결과인 모형3을 보면, 과업보상변수 중에서 과업 다양성(-.098), 조직보상변수 중에서 승진기회(-.146), 그리고 매개변수인 직무만족(-.246)과 조직몰입(-.460)이 예측과 동일하게 이직의도에 유의한 負의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 사회적 보상변수나 환경변수인 구직기회, 통제변수들 중에서는 유의한 영향을 미치는 변수가 없었다. 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 이직의도 변이의 66.8%를 설명하고 있다.

<표 3> 상관 및 회귀분석

변 수	모형 1 (dep.=직무만족도)		모형 2 (dep.=조직몰입도)		모형 3 (dep.=이직의도)	
	r	β	r	β	r	β
<u>통제변수</u>						
성 ¹⁾	.011	-.099*	.074	-.113*	-.072	.052
교육수준 ²⁾	.243**	.019	.188**	.001	-.221**	-.024
연령	.333**	.080	.371**	.066	-.391**	-.060
지위 ³⁾	.138*	-.022	.171**	.022	-.158*	.052
병원형태 ⁴⁾	.088	-.073	.129*	-.014	-.139*	.001
부정적 감성	-.504**	-.243**	-.360**	-.024	.351**	.009
<u>과업보상변수</u>						
과업다양성	.508**	.325**	.345**	.012	-.411**	-.098*
과업자율성	.417**	.119*	.354**	.019	-.311**	.042
과업유의성	.545**	.207**	.502**	.115*	-.484**	-.025
역할보호성	-.276**	.108	-.221**	.095	.258**	.034
역할갈등	-.346**	-.071	-.312**	-.007	.253**	-.046
업무량	.026	.043	.019	.041	-.022	.006
자원의 부적절성	-.221**	-.083	-.316**	-.066	.217**	-.050
<u>사회적 보상변수</u>						
상사의 지원	.194**	-.004	.336**	.133*	-.261**	-.013
동료의 지원	.261**	.158**	.229**	.063	-.162**	.027
<u>조직보상변수</u>						
직업안정성	.514**	.103	.436**	.006	-.426**	-.004
승진기회	.260**	.009	.417**	.129*	-.426**	-.146**
소득	.311**	.110	.319**	.050	-.339**	-.084
<u>환경변수</u>						
구직기회	-.083	.046	-.283**	-.133**	.264**	.048
<u>매개변수</u>						
직무만족도			.704**	.516**	-.678**	-.246**
조직몰입도					-.761**	-.460**
R ²	.613		.630		.668	

1) 여성=0, 남성=1; 2) 대졸=0, 대학원졸 이상=1; 3) 평의사=0, 과장이상=1;

4) 공공병원=0, 민간병원=1. * p < .05; ** p < .01(one-tailed test)

4. 경로분석 결과

위에서 살펴본 이직의도에 대한 회귀분석 결과는 이직의도에 대한 독립변수들의 직접적인 영향(직접효과)만을 보여준다. 그러나 앞에서 제시된 이직의도 인과모형에서 알 수 있듯이, 본 연구에서는 독립변수들이 이직의도에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 매개변수인 직무만족과 조직몰입을 통해서도 간접적으로 이직의도에 영향을 미치고 있다고 상정하였다. 따라서 독립변수들이 매개변수(직무만족 및 조직몰입)들을 통하여 간접적으로 이직의도에 미치는 영향(간접효과)과 아울러 독립변수들의 총효과(직접효과+간접효과)를 파악하기 위해서 LISREL을 이용하여 경로분석을 하였다. 분석 결과는 <표 4>에 제시되어 있다.

이직의도에 대한 독립변수들의 직접효과는 앞절에서 이미 살펴보았으므로, 여기에서는 이직의도에 대한 독립변수들의 간접효과 및 총효과를 검토하기로 하겠다. 우선 간접효과를 보면, 과업보상변수 중에서 과업 다양성(-.163), 과업 유의성(-.153)과 역할모호성(-.096), 사회적 지원변수 중에서 동료의 지원(-.105)이 직무만족 및 조직몰입을 통해서 이직의도에 유의한 부의 영향을, 그리고 직무만족(-.237)은 조직몰입을 통해서 간접적으로 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수 중에서는 성(.100)이 간접적으로 이직의도에 유의한 정의 영향을 미치고 있다.

직접효과와 간접효과를 더한 총효과를 중심으로 이직의도에 대한 독립변수들의 영향을 살펴보면, 과업보상변수 중에서 과업 다양성(-.261)과 과업 유의성(-.178), 조직보상변수 중에서 승진기회(-.210)와 소득(-.160), 그리고 매개변수인 직무만족(-.483)과 조직몰입(-.460)이 모두 이직몰입에 유의한 부의 영향을 미치고 있으며, 통제변수 중에서는 성(.152)과 연령(-.129)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 총효과의 크기에 따라 유의한 변수들의 상대적 중요성을 살펴보면, 직무만족(-.483)이 이직의도에 가장 중요한 영향을 미치고 있으며, 두 번째로 조직몰입(-.460), 그 다음으로 과업 다양성(-.261), 승진기회(-.210), 과업 유의성(-.178), 소득(-.160), 성(.152), 연령(-.129)의 순으로 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 4> 경로분석(LISREL 추정계수)

변 수	직접효과	간접효과	총효과
<u>통제변수</u>			
성 ¹⁾	.052	.100*	.152**
교육수준 ²⁾	-.024	-.010	-.033
연령	-.060	-.069	-.129*
지위 ³⁾	.052	.001	.053
병원형태 ⁴⁾	.001	.042	.043
부정적 감성	-.009	.106	.097
<u>과업보상변수</u>			
과업다양성	-.098*	-.163**	-.261**
과업자율성	.042	-.066	-.024
과업유의성	-.025	-.153**	-.178**
역할모호성	.034	-.096*	-.062
역할갈등	-.046	.037	-.009
업무량	.006	-.040	-.034
자원의 부적절성	-.050	.070	.020
<u>사회적 보상변수</u>			
상사의 지원	-.013	-.059	-.072
동료의 지원	.027	-.105**	-.078
<u>조직보상변수</u>			
직업안정성	-.004	-.052	-.056
승진기회	-.146**	-.064	-.210**
소득	-.084	-.076	-.160*
<u>환경변수</u>			
구직기회	.048	.039	.087
<u>매개변수</u>			
직무만족도	-.246**	-.237**	-.483**
조직몰입도	-.460**		-.460**

1) 여성=0, 남성=1; 2) 대졸=0, 대학원졸 이상=1; 3) 평의사=0, 과장이상=1;

4) 공공병원=0, 민간병원=1. * p < .05; ** p < .01(one-tailed test)

V. 고 찰

1. 이직의도 결정요인의 해석

본 연구결과는 총효과의 측면에서 보았을 때 병원 의사들의 이직의도에는 직무만족, 조직몰입, 과업 다양성, 승진기회, 과업 유의성, 소득, 성, 연령 등이 유의한 결정변수라는 것을 보여주고 있다. 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀진 이들 변수들 중에서도 특히 직무만족과 조직몰입이 이직의도에 가장 중요한 영향을 미치는 것으로 나타나, 기존의 연구결과와 마찬가지로 이들 두 변수가 이직의도에 영향을 미치는 가장 중요한 변수라는 사실이 본 연구에서도 다시 한번 확인되었다(Price & Mueller, 1981; 김상욱과 유홍준, 2001). 이는 병원 의사들의 이직의도를 관리하기 위해서는 그들의 직무만족과 조직몰입에 직접적 영향을 미치는 것으로 나타난 독립변수들에 대해서도 병원경영자가 관심을 가지고 관리해 나가야 함을 의미한다.

과업보상변수 중에서는 과업 다양성과 과업 유의성이 이직의도에 유의한 총효과를 미치는 것으로 나타났다. 과업 다양성은 과업 단순성과 상반되는 개념으로 직무수행의 종류와 과정에 있어서 다양한 정도를 의미하고 있다. 기존의 연구결과는 불확실성과 다양성을 가진 도전적인 업무는 일상적, 반복적인 업무보다 개인에게 더 만족감을 주는 것으로 보고하고 있다(Seo et al., 1995). 의사들이 수행하는 업무는 고도의 전문적 지식과 기술적 숙련을 필요로 하는데 그 이유는 업무 자체가 불확실성과 다양성을 띠기 때문이다. 따라서 전문적이고 다양한 진료업무는 일상적 반복적 업무보다 의사들에게 더 만족스럽게 느껴지게 되므로 이러한 근무환경을 제공할 수 있는 병원은 의사들의 이직의도를 낮출 수 있음을 본 연구결과는 보여주고 있다.

과업 유의성은 조직 내에서 개인이 수행하는 업무가 핵심적이고 가치있는 일로 인정받는 정도를 의미한다. 의사성과급제 도입, 포괄수가제의 실시, 진료비심사 강화 등 일련의 의료환경변화들은 병원 내에서 의사들의 진료재량권을 축소시키고 전통적인 진료업무의 중요성을 손상시키는 것으로 많은 의사들에게 비쳐지고 있는 게 사실이다. 본 연구결과는 병원 내에서 의사들이 자기가 수행하는 업무의 가치와 중요성을 인정받지 못하고 단순히 병원의 목표달성을 위한 운영시스템의 일부분으로 취급당하고 있다는 인식을 가질 때 의사들은 과업 유의성을 느끼지 못하고 이직의도를 가지게 될 가능성이 높음을 시사하고 있다. 따라서 외부적인 환경변화에 의해 초래된 의사과업의 유의성 침해에 대해 의사협회 등 집단적 차원에서 정책적 대응을 하는 것과는 별개로, 병원 내에서는 의사들이 수행하는 업

무의 중요성을 개별적으로 인정해 주고 병원내의 중요한 의사결정 및 질향상(Quality Improvement) 활동 등에 의사들의 참여를 적극 유도하는 노력이 필요할 것으로 사료된다.

승진기회, 즉 조직 내에서 수직적 직위 상승의 기회는 미래의 신분의 상승과 물질적 보상의 증가를 동시에 내포하고 있는 변수로, 기존문헌에서도 승진기회는 근로자에게 미래의 보상의 증가를 약속하여 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 중요한 변수로 보고된 바 있다(Mobley, 1982; Seo et al., 1995). 앞서 병원을 이직하는 의사들을 인구사회특성별로 비교한 결과 연령, 근속년수, 소득, 직위 등이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다는데, 이러한 집단의 의사들이 상당한 시간이 지난 후에 실현될 것으로 보이는 승진기회를 가지기 위해 다른 불만을 감수하면서 계속 병원에 머무를 유인이 부족한 것이 현실이다. 따라서 젊은 연령층의 평의사들이 의약분업 등 급변하는 병원환경을 접하면서 장래의 불확실한 승진기회를 포기하고 이직의도를 강하게 가지게 된 것으로 볼 수 있다. 그러므로 가능한 범위 내에서 의사들의 승진기회를 확대시키되, 진료센터 및 특수클리닉의 책임자 임명, 진료과장 순환보직제 등 의사들의 승진에 대한 욕구를 간접적으로나마 해소시킬 수 있는 다양한 방안을 동시에 고려하여야 할 것이다.

소득은 근무조건외 우월성을 나타내주는 대표적인 외재적 보상으로서, 테일러의 과학적 관리법(scientific management)(Taylor, 1911) 이래 근로자의 근무의욕을 고취시키는 핵심적 요인으로 간주되어 왔으며, 고소득은 근로자의 직무만족을 높이며 이직의도를 억제하는 요인으로 알려져 왔다(Weiss, 1984). 본 연구에서 병원의사들의 소득은 세금공제전 월평균 소득으로 측정하였는데 의약분업 이후 개원의들의 수입이 크게 증가하면서 상대적으로 낮은 소득으로 인해 박탈감을 느낀 병원의사들이 부족한 조직보상을 보충하기 위해 소득 증가가 가능한 개원의로의 이직의도를 강하게 가지게 된 것으로 판단된다. 따라서 병원의사들에게 고소득 개원의 수준의 수입을 고정적으로 보장하기는 사실상 어려우나 성과급제의 도입을 통해 진료실적에 따라 보상이 증가되도록 보상체계를 전환하는 한편, 개원의들이 누릴 수 없는 사회적 위상, 각종 복지혜택 및 선진진료기법의 도입을 위한 국내외 연수기회 제공 등 다양한 인센티브를 제공하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

연령과 성은 본 연구에서는 통제변수로 다루어 졌는데, 본 연구결과는 연령이 낮을수록, 그리고 남성일수록 이직의도가 높다는 것을 보여주고 있다. 연령이 낮다는 것은 동시에 노동보상변수 중에서 업무량, 승진기회, 소득 등이 낮을 가능성이 높으며, 이외에도 직장내의 연공서열을 강조하는 한국적 유교문화와 의사사회의 계층적 집단문화 등이 어우러져 눈에 보이지 않는 불이익이 상당히 있을 수 있다. 그러나 산업화와 도시화를 거치면서 개인중심의 서구적 사고방식을 많이 접하며 성장해 온 한국의 젊은이들은 이러한 과거의 전통에

대해 거부감을 가질 가능성이 높으며(Chang, 1982), 이것이 젊은 의사들의 경우에도 적용되어 다른 노동보상변수들과 상승작용을 일으킬 때 이직의도를 높이는 요인으로 작용할 수 있음을 시사하고 있다. 따라서 사회 전반적인 평등주의 및 능력주의 추세에 맞추어 병원에서도 연공서열적인 보상요소를 가급적 축소하고 공평한 업무분담 및 객관적이고 공정한 성과평가를 통한 보상체계의 구축으로 연령에 의한 불이익을 최소화하는 조직문화를 구축해 나가야 할 것이다.

경로분석결과에서 나타났듯이, 여성들이 남성들보다 높은 직무만족과 조직몰입, 그리고 낮은 이직의도를 보이는 것은 여성의 근로조건이 남성에 비해 상대적으로 열악한 우리 사회의 현실(유홍준, 2000)을 고려해 볼 때 일반적인 예상과는 다른 결과로 보일 수도 있다. 그러나 성별에 따른 직무만족의 차이에 관한 최근의 논의들(Phelan, 1994; Ross & Mirowski, 1996)을 보면 이러한 결과가 결코 예외적인 것이 아님을 알 수 있다. 최근의 논의들에 따르면 여성은 같은 능력을 지녔다 하더라도 남성들에 비해 근무조건이 좋은 직장에 취업할 가능성이 현실적으로 제한되어 있으므로 근무조건에 대한 기대수준을 스스로 하향조정하는 경향이 있고, 이로 말미암아 비록 남성에 비해 근무조건이 좋지 않은 상황에서도 상대적으로 높은 직무만족을 유지한다고 한다. 물론 이러한 주장의 이론적, 실증적 타당성은 향후 보다 심층적인 분석을 통하여 입증되어야 할 과제이지만, 본 연구는 김상욱과 유홍준(2001)등이 제시한 연구결과와 함께 그러한 주장의 타당성을 단편적으로 지지해주는 실증적 결과를 제시한 것으로 볼 수 있다. 따라서 최근 여의사의 배출인원이 급속히 늘어가고 있는 현실에서 앞으로 병원의사를 고용할 때 여의사의 고유한 특성을 인정하고 좀더 개방적인 자세로 조직문화나 물리적 근무환경 측면에서 여성이 근무하기에 적합한 환경을 조성해 나간다면 남성의사들의 이직에 따른 의사고용난 문제의 해소에 도움이 될 수 있을 것으로 사료된다.

2. 연구의 제한점 및 향후 연구과제

병원의사의 이직에 관한 연구의 발전을 위하여 본 연구의 제한점 및 향후 연구에서 보완되어야 할 점을 몇 가지 언급하고자 한다.

첫째, 본 연구가 병원의사들을 대상으로 이직의도를 조사한 최초의 연구라는 의의를 가지지만 서울, 대구, 그리고 경기도 지역의 병원의사들만을 연구대상으로 하였으므로 본 연구의 결과를 전체 병원의사들에게 확대 적용하는 데는 신중을 요한다. 따라서 추후에 보다 다양한 지역과 형태의 병원을 대상으로 유사한 연구를 수행한다면 병원의사의 이직의도에

영향을 미치는 요인들의 일반화에 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서 검토된 독립변수들이 모두 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 변이의 60% 이상을 설명하는 높은 설명력을 보여주고 있음에도 불구하고, 통계적으로 유의한 것으로 나타난 변수들은 상대적으로 소수에 불과하다. 이는 모형에 포함된 변수들이 20여개로 상당히 많았음에도 불구하고 분석에 사용된 표본의 크기가 185명으로 매우 작았기 때문에 충분한 통계적 검증력(statistical power)을 가질 수 없었다는 사실에서 비롯된 것으로 판단된다. 따라서 향후 연구에서는 보다 큰 규모의 표본을 사용하여 이직의도의 결정요인들의 유의성을 재검토할 필요가 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 횡단적(cross-sectional) 자료를 사용하여 병원 의사들의 이직의도 결정요인을 조사하였으나 이와 같은 단면연구로는 병원 의사들의 이직의도에 대한 인과관계를 충분히 설명하기에 부족하다. 추후의 연구에서 동일한 연구대상을 시차에 따라 반복적으로 연구하는 종단연구(longitudinal study)를 수행한다면, 병원 의사의 이직의도에 영향을 주는 요인들과 종속변수간의 인과관계를 더욱 명확히 밝혀낼 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 조직론 연구 중에서 이직연구에 해당하며, 종속변수는 이직의도이다. 하지만, 이직의도를 보이는 것과 이직을 하는 것에는 상당한 차이가 있을 가능성이 있다. 병원 의사의 이직에 대한 좀 더 명확한 영향요인을 연구하기 위해서는 병원에서 이미 이직을 한 의사들을 대상으로 한 추적연구가 요구된다.

3. 결론

본 연구는 의약분업 이후 급증한 병원 의사들의 이직현상을 접하고 그들의 이직의도에 대한 결정요인을 파악하고자 수행되었다. 일반적으로 이직을 하는 의사들이 단순히 더 많은 소득을 올리기 위해 개원하거나 다른 병원으로 옮기는 것이 주된 이유로 알려져 왔으나 본 연구의 결과는 직무만족, 조직몰입, 과업 다양성, 승진기회, 과업 유의성, 소득, 성, 연령 등의 다양한 변수들이 이직의도에 종합적으로 영향을 미치고 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 의사의 이직에 따른 병원의 기회비용을 최소화하기 위해서는 이직의도의 결정요인들을 적극적으로 관리하려는 노력과 더불어 병원의 기능과 유형별로 목표와 역할을 분명히 하고 그에 따라 의사들의 기여에 대한 적합한 근무조건 및 보상체계를 마련하며, 평등과 능력주의를 강조하는 시대의 변화에 맞는 조직문화를 구축하려는 노력이 필요할 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

- 고종욱, 인성 특성이 직무만족도에 미치는 영향, 한국사회학, 1999; 33(2): 359-387.
- 고종욱, 질문지를 이용한 측정에서 방법분산의 원천으로서의 감성적 성향, 한국사회학, 2001, 35(2): 59-89.
- 고종욱, 서영준, 일부 대학병원 의사의 조직몰입과 직업애착에 관한 연구, 보건행정학회지, 1999; 9(1): 178-200.
- 김상욱, 유홍준, 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정, 2001년도 후기 한국사회학 학술대회 연제집, 2001.
- 병원신문, 2001. 11. 19.
- 서영준, 김정희, 보험심사간호사의 직무만족과 직장에착에 관한 연구, 보건행정학회지, 2001;11(1):62-86.
- 유홍준, 직업사회학, 서울, 경문사, 2000.
- 조병희, 의료문제의 사회학, 태일사, 2000.
- Agho AO. The moderating effects of dispositional affectivity on relationships between job characteristics and nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 1993; 16: 451-458.
- Brayfield AH. & Rothe HF. An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology* 1951;51: 1173-1182.
- Breaugh JA. The measurement of work autonomy. *Human Relations* 1985; 38: 551-570.
- Brief AP, Burke MJ, Atieh JM, Robinson BS, & Webster J. Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress, *Journal of Applied Psychology*, 1988; 73(2): 193-198.
- Chang YS. Personalism and social change in Korea. In Chang YS, Kwon TH, Donaldson PJ(Eds), *Society in transition: with special reference to Korea*, Seoul National University Press, 1982; 29-43.
- Currivan DB. The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover, *Human Resource Management Review* 1999; 9: 515-524.
- Freidson E. *Profession of medicine; A study of the sociology of applied knowledge*,

- New York, NY: Dood Mead, 1970.
- Hall RH. *Sociology of Work*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press. 1994.
- Hom PW & Griffeth RW. *Employee turnover*. South Western Publishing, Cincinnati, OH, 1995.
- House JS. *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1981.
- Kalleberg AL. Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 1977; 42: 124-143.
- Katz R & Van Maanan J. The loci of work satisfaction: job interaction and policy. *Human Relations* 1977; 30: 469-486.
- Kim SY, Price JL, Mueller CW, & Watson TW. The determinants of career intent among physicians at a U.S. air force hospital. *Human Relations* 1996; 49(7): 947-976.
- Kleinbaum DG, Kupper LL, & Mueller KE. *Applied regression analysis and other multivariate method*. Boston: PWS-KENT Publishing Co. 1988.
- Konrad TR, et al. Measuring physician job satisfaction in a changing workplace and a challenging environment. *Medical Care* 1999; 37: 1174-82.
- Lincoln JR. & Kalleberg AL. *Culture, commitment and control: A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. New York: Appleton-Century-Crofts. 1990.
- Mathieu JE & Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin* 1990; 108: 171-194.
- Meyer JP, Allen NJ & Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 1993; 78(4): 538-551.
- Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, *Journal of Applied Psychology* 1977; 62: 237-240.
- Mobley WH. *Employee turnover: cases, consequences, and control*. Reading: Addison-Wesley. 1982.
- Mottaz CJ. Determinants of organizational commitment. *Human Relations* 1988; 41: 4

467-482.

- Mowday RT, Porter LM, & Steers RM. Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press. 1982.
- Oldham GL, Kulik CT, Stepina LP & Ambrose ML. Relations between situational factors and the comparative referents used by employees. *Academy of Management Journal* 1986; 29: 599-608.
- Pathman DE, et al. Rural physician satisfaction: Its sources and relationship to retention. *Journal of Rural Health* 1996; 12(5): 366-377.
- Phelan, J. The Paradox of the Contented Female Workers: An Assessment of Alternative Explanations, *Social Psychological Quarterly* 1994; 57: 95-107.
- Price JL. A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover, *The International Journal of Career Management* 1995; 7: 26-32.
- Price JL. Reflections on the determinants of voluntary turnover, *International Journal of Manpower* 2001; 22(7): 600-624.
- Price JL & Mueller CW. *Professional Turnover*. Luce, Bridgeport, CT. 1981.
- Price & Mueller CW. *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*. JAI Press, Greenwich, CT. 1986.
- Price JL & Mueller CW. Wilford Hall Medical Center retention survey. Lackland Air Force Base, Tx. 1990.
- Rizzo JR, House RJ, & Lirtzman SI. Role conflict and ambiguity in complex organization. *Administrative Science Quarterly* 1970; 15: 150-163.
- Ross, C. & J. Mirowski. Economic and Interpersonal Work Rewards: Subjective Utilities of Men's and Women's Compensation. *Social Forces* 1996; 75: 223-246.
- Scott WR. The organization of medical care services: Toward an integrated theoretical model. *Medical Care Review* 1993; 50(3): 271-303.
- Seo YJ, Ko JW, & Price JL. Estimating a causal model of job satisfaction in a Korean hospital. *Korean Journal of Health Policy and Administration* 1995; 5(1):161-191.
- Steers RM & Mowday RT. Employee turnover and postdecision accommodation processes. in *Research in Organizational Behavior*, ed. L. Cummings & B. Staw, 1981; 3: 235-281. Greenwich, Conn.: JAI Press.

- Taylor FW. The principles of scientific management. NY: Harper and Row. 1911.
- Watson D. & Clark LA. Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin* 1984; 96: 465-490.
- Weiss A. Determinants of Quit Behavior. *Journal of Labor Economics* 1984; 2: 371-387.
- Williams ES, Konrad TR, Scheckler WE, Pathman DE, Linzer M, McMurray JE, Gerrity M, & Schwartz M. Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: The role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Management Review* 2001; 26(1); 7-19.