

의약분업 후 종합병원 약사의 이직요인분석

한경애^a · 이의경^b · 박은자^b

^a중앙대학교 의약품대학원 사회약학전공, ^b한국보건사회연구원

Analysis of the Hospital Pharmacists Turnover after the Separation of Prescribing and Dispensing Practice

Kyung Ae Han^a, Eui Kyung Lee^b, and Eun Ja Park^b

^aGraduate School of Food and Drug Administration, Chung-Ang University, Tongjak-Gu, Huksuk-Dong 221, Seoul 156-756, Korea

^bKorea Institute for Health and Social Affairs, Eunpyung-Gu, Bulkwang-Dong San 42-14, Seoul 122-705, Korea

The aim of this study was to examine the current turnover status of hospital pharmacists and to analyze the factors which affected the turnover of them after the separation of prescribing and dispensing practice. We surveyed 19 managers of hospital pharmacies and 154 hospital pharmacists. Results are as follows. Pharmacist manpower of hospital pharmacies was only 63.99% in tertiary hospitals and 76.78% in general hospitals respectively of the number of pharmacists before the separation of prescription and dispensing practice. The ratio of those who left hospital pharmacies during the period of January 2000 and October 2001 was 80.23% for tertiary hospitals, and 100.84% for general hospitals. Decrease in the number of pharmacists brought the increase of work load and night duty. Major factors which affected the turnover of hospital pharmacists were found as following: income gap between hospital pharmacists and community pharmacists, increasing workload especially at night and on holidays, infrequent chance for the promotion, and low chance to provide clinical pharmacy services after the separation of prescribing and dispensing practice. Adequate manpower is the basic factor for providing hospital pharmacy services and improving clinical pharmacy services. The study suggested that proper number of hospital pharmacists is to be ensured through strengthening the legal requirement for the hospital pharmacists and improving health insurance reimbursement rate for the pharmaceutical services at hospital.

□ Keywords – Separation of Prescribing and Dispensing Practice, Turnover, Manpower

2000년 7월 의약분업제도가 실시되면서 병원 외래 진료 환자에 대한 의약품 처방전 발행의 의무화로 병원 약제부서의 조제업무는 상당부분 줄어들었다. 이러한 병원 약제부서 외래부문 업무의 감소로 인하여 병원약사 인력의 감축과 재배치가 불가피하게 되었는데, 상당수의 병원약사들이 병원약국을 이직하고 개국 약국으로 전직하는 등 인력 이동 양상이 두드러지게 되었다. 병원약사의 연도별 이직률을 살펴보면 1996년에는 20.0%, 1998년에는 10.3%였는데, 2000년도에는

45.0%로 급격히 증가되었다.¹⁻³⁾ 1996년도 이후 1998년도에 이직률이 감소한 것은 IMF 영향에 의한 것인데, 그 후 분업을 전후로 2000년도 1년간 이직률은 평균 45%로 급격히 증가하였다.

병원약제부서의 이직률 변화가 중요한 이유는 이직이 조직에 미치는 파급영향이 크기 때문이다. 부서 내에서 혹은 부서 간에 갈등을 일으키는 원인이 되었던 사람이 사라지게 되는 경우 이직은 잠재되었던 갈등이 해소되는 순간을 가져온다. 이직이 발생했을 때 조직분위기가 쇠퇴되며 새로운 관리방법이나 기술도입이 자극되고, 불요불급한 인력이 제거되는 기회를 갖게 된다.

반면 이직의 부정적인 영향으로는 업무에 지장을 초

교신저자: 이의경
서울 은평구 불광동 산 42-14 한국보건사회연구원
TEL: 02-384-3085, FAX: 02-353-0344

래한다는 점을 들 수 있다. 특히 업무수행에 있어서 중요한 관리자 등이 이동할 경우 업무에 큰 영향을 미치게 되며 새로운 인력자원의 수급을 위한 모집, 선발, 훈련, 개발 등에 많은 비용이 들게 된다⁴⁾. 이직은 단지 이직하는 사람뿐만 아니라 남아있는 다른 사람들에게도 영향을 미친다. 이직률이 높으면 높을수록 조직에의 귀속감이 저하되고 전체 종업원의 사기를 떨어뜨리게 된다⁵⁾. 동료들이 이직할 때 남아 있는 종업원들이 현 조직에 계속 남아 있어야 하는가 등에 대해 재검토를 하게 된다. 그 결과 조직에서 필요로 하는 사람은 떠나고 떠나주기를 바라는 사람들만 남아 있게 될 경우 심각한 문제가 발생된다. 또한 대규모의 이직이 급격히 일어남에도 불구하고 인력 충원이 적시에 적절히 이루어지지 않을 경우 조직에 남아있는 사람들은 인력이 부족한 상태에서 업무를 더 많이 수행해야 하는 심리적 부담감을 느끼게 된다. 이러한 점은 결국 조직의 생산성 목표와 유지목표의 달성에 지장을 초래하게 된다. 결국 증가하는 스트레스 때문에 점차적으로 업무에 대한 흥미를 잃게 되고 다른 직장을 찾게 되며 이와 같은 현상은 이직의 잔물결 효과(ripple effect)로 알려져 있다⁶⁾.

최근 의약분업 이후 나타나고 있는 병원약사의 대규모 이직은 병원약국 구성원의 업무능률 저하 및 심리적 부담을 가져올 뿐 만 아니라, 나아가 인력 충원이 적절히 이루어지지 않을 경우에는 업무 과중이나 대체 인력 투입에 의한 업무의 질 저하가 나타날 수 있다. 병원약국의 업무가 기본적으로 환자의 생명과 직결되는 약품 조제와 공급을 담당하는 것이라는 점을 고려할 때, 양질의 약제서비스를 지속적으로 제공하기 위해서는 병원약사의 안정적인 근무여건이 조성될 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 의약분업 이후 병원 약제부서의 이직실태를 정규직 및 임시직 등 고용실태에 따라 상세하게 파악하고, 또한 병원약사의 이직 요인에 대한 인식변화를 분업 전후로 비교 분석함으로써 병원약사의 이직원인을 규명하고자 한다.

연구방법

연구의 기본 틀: 이직의 주요 요인

본 연구에서는 이직에 영향을 미치는 요인으로서 임금 및 승진 등 조직단체요인, 조직 내 인간관계 등의 작업환경요인, 직무내용요인, 기타 직무 자긍심 요인 등에 대하여^{7,9)} 병원약사를 대상으로 분업 전후의 인식도 변화양상을 분석·제시하였다.

이직에 영향을 미치는 요인 중 조직전체 요인으로서 임금 및 승진 요인을 들 수 있는데 기대/예상 가치(expectancy/valence) 이론에 제시되어 있듯이 임금이나

승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않는 경우 일반적으로 종업원들은 실망하여 이직을 결정하게 되는 것으로 알려져 있다¹⁰⁻¹¹⁾. 종업원들의 이직 결정에 영향을 미치는 또 다른 요인으로는 종업원이 근무하는 현장의 작업환경과 관련이 있는데, 조직 내에서 상사, 동료, 다른 팀과의 원활한 의사소통 및 인간관계 등이 중요하다¹²⁾. 조직에서 사회화 과정의 가장 강력한 힘은 개인과 동료사이의 역동적 상호작용이며 이러한 상호작용은 작업환경에 대한 적응과 애착에 필요한 지지와 강화를 제공하는데 이러한 지지가 보장되지 않을 때 고용인은 직장을 떠나게 된다는 것이다.

다음으로 직무내용 요인으로서 개인이 담당하고 있는 특정직무 내용의 양과 그 전문성 정도도 중요하다. 이직과정과 관련하여 업무에 대한 양적 부담 이외에 과업의 반복성, 직무의 자율성 및 책임성, 역할명료성 등이 중요한 변수로 나타나고 있다. 이외에 전반적인 직무 자긍심에 대한 요인 등도 주요 요인으로 제시되고 있다¹³⁾.

조사대상 및 방법

병원약사의 이직 실태를 상세히 파악하기 위하여 종합전문병원 및 종합병원 19개소의 약제부서 관리자를 대상으로 약사 및 비약사의 이직 및 신규채용 현황을 조사 분석하였다. 조사 대상기간은 분업 이전의 경우 2000년 1월 1일을 기준으로 하였고 분업 이후에는 2001년 10월 1일을 기준으로 하였다. 약사는 정규직 약사 이외에 계약·축탁직 약사, 시간제 약사로 나누어 조사하고, 비약사는 약무보조 및 기타 행정직으로 나누었다.

다음 의약분업 전후 병원약사들의 이직요인에 대한 인식도 변화를 비교·분석하고자 2001년도 10월 10일 현재 병원에서 근무하고 있는 병원약사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사 대상 병원은 서울, 경기, 경상도, 전라도, 충청도 등 소재지 분포를 고려하고 동시에 병상수 분포를 고려하여 300 병상 미만, 300-700 병상, 700 병상 이상인 병원을 각각 2개 병원씩 무작위 선정하였다. 2001년 10월 4일에서 10월 14일까지 11일간 설문조사를 진행한 결과 조사 대상 병원의 근무약사 223명 중 154명의 조사표가 회수되어 응답률은 69.1% 이었다.

자료 처리 및 분석

수집된 자료는 정리하여 부호화(coding)한 후 Microsoft EXCEL과 SAS-PC 프로그램을 이용하여 통계 처리하였으며 유의수준 0.05에서 기술 분석 및 paired t-test를 실시하였다. 이직에 영향을 미치는 요인

에 대한 병원약사의 인식을 4개 요인(조직전체요인, 작업환경요인, 직무내용요인, 기타요인) 20개 항목으로 측정하였다. 이직의 주요 요인에 대하여 '매우 그렇다'를 5점, '매우 그렇지 아니다'를 1점으로 하여 의약분업 전·후로 각 요인별 세부항목의 점수를 비교 분석하였다.

연구결과

의약분업 이후 병원약사의 이직 현황

의약분업 이후 병원 약제부서의 약사수는 분업 이전에 비하여 상당부분 감소된 것으로 조사되었다 (Table 1 참조). 우선 종합전문병원의 경우 분업 후 약사수는 분업 전의 63.99% 수준으로 약 36% 가량 감소하였다. 즉 분업 이전(2000년 1월 기준) 종합전문병원의 평균 약사수는 정규약사 이외에 계약·축탁약사, 시간제 약사 등을 모두 합하여 37.63명이었는데, 2000년 1월부터 2001년 10월 1일까지 약 21개월간 30.19명의 직원이 이직한 반면, 16.64명이 신규 채용됨으로써 2001년 10월에는 평균 24.08명이 근무하고 있는 것으로 나타났다. 즉 분업 전후 2년이 채 안되는 기간 중 근무 직원의 80.23%가 이직함으로써, 분업 이후까지 지속적으로 근무하고 있는 약사는 약 20% 정도에 불과하였다.

근무형태별로 분업전 약사수 대비 약사 충원율은 정규약사의 경우 78.59%로, 계약·축탁약사나 시간제 약

사의 충원율인 33~40%에 비하여 높았다. 계약·축탁 약사나 시간제 약사의 경우에는 이직률이 120~143%로 100%를 초과하고 있는데, 이는 지난 2년이 안되는 기간 중 많은 약사들이 채용과 이직을 반복하여 이직자의 수가 분업 이전의 인력수 보다도 많았음을 의미하는 것이다.

한편 종합병원은 분업 후 약사수가 분업 전 약사수의 76.78%로 종합전문병원의 충원율 보다 높게 나타났다. 그런데 조사대상 기간이었던 지난 21개월간 13.20명의 약사가 이직함으로써 분업 전 인원 대비 이직 약사의 비율은 100.84%로서 이직이 매우 급속하게 발생하였고 따라서 약제부서는 거의 대부분 신규채용자로 운영되고 있음을 알 수 있다.

근무형태별로 세분하여 살펴보면, 정규약사는 분업 이전에 비하여 충원율이 74.83%이나 계약·축탁약사는 75%, 시간제 약사는 100%로서 임시직 약사의 충원율이 정규약사보다 높았다. 종합병원의 정규직 약사수는 평균 10.05명에서 7.55명으로 감소한 반면, 비정규직 약사는 3명에서 2.5명으로 감소의 정도가 다소 적었다.

의약분업 전·후 이직요인에 대한 인식 변화

이직에 미치는 주요 요인 중 임금 및 승진에 대한 분업 전후의 인식도 변화를 살펴보기 위하여 Table 2에 제시된 4개 개별항목에 대하여 병원약사들의 지지도를 분석하였다. 첫 번째 항목인 '의약분업 이후 임

Table 1. Changes of manpower at hospital pharmacies before and after the separation of prescribing and dispensing practice
단위: 명, %

인력구분	분업전인원 ('00.1.1.기준)	분업후인원 ('01.10.1.기준)	이직자수 ('00.1.1~'01.10.1)	채용자수 ('00.1.1~'01.10.1)	분업전 인원수 대비 충원율* (%)	분업전 인원수 대비 이직자 비율** (%)	
정규약사	25.13	19.75	12.86	7.48	78.59	51.17	
종합 전문 병원	계약·축탁약사	10.00	3.33	14.33	7.66	33.30	143.3
시간제약사	2.50	1.00	3.00	1.50	40.00	120.00	
(소계)	(37.63)	(24.08)	(30.19)	(16.64)	(63.99)	(80.23)	
약무보조	15.60	13.00	10.40	7.80	83.33	66.67	
기타	4.80	3.40	5.33	3.93	70.83	111.04	
총계	58.03	40.48	45.92	28.37	69.76	79.13	
정규약사	10.09	7.55	7.20	4.66	74.83	71.36	
종합 병원	계약·축탁약사	2.00	1.50	4.00	3.50	75.00	200.00
시간제약사	1.00	1.00	2.00	2.00	100.00	200.00	
(소계)	(13.09)	(10.05)	(13.20)	(10.16)	(76.78)	(100.84)	
약무보조	5.73	5.20	4.00	3.47	90.75	69.81	
기타	2.17	2.17	2.00	2.00	100.00	92.17	
총계	20.99	17.42	19.20	15.63	82.99	91.47	

*분업전 인원수 대비 충원율(%)=분업후인원/분업전인원
**분업전 인원수 대비 이직자 비율(%)=이직자수/분업전인원

Table 2. Changes of the perception of hospital pharmacists on salary and promotion before and after the separation of prescribing and dispensing practice

항 목	의약분업 전 (A)*	의약분업 후 (B)*	차이 (B-A)	p-value
임금수준이 개국약사에 비해 열악함	3.76±0.83	4.83±0.39	1.07±0.85	<0.0001
경력에 비해 임금 증가율이 적음	4.27±0.75	4.47±0.70	0.19±0.53	<0.0001
승진 기회가 적음	4.08±0.87	4.05±0.94	-0.03±0.54	0.4579
개국약사에 비해 안정성이 있음	3.71±0.78	3.56±0.87	-0.15±0.77	0.0166

*: 매우 그렇다(5점)-매우 그렇지 않다(1점)

Table 3. Changes of the perception of hospital pharmacists on human relations before and after the separation of prescribing and dispensing practice

항 목	의약분업 전(A)*	의약분업 후(B)*	차이(B-A)	p-value
의료진 및 간호사와 협조가 잘 안됨	3.42±0.76	3.58±0.82	0.16±0.52	0.0001
원내 타부서와 협조가 잘 안됨	3.32±0.77	3.45±0.84	0.14±0.45	0.0002
동료약사와 갈등이 있음	2.54±0.83	2.72±0.96	0.17±0.63	0.0014
비약사와 갈등이 있음	2.80±1.03	2.93±1.21	0.12±0.69	0.0278
근무환경이 쾌적함	2.53±1.10	2.66±1.13	0.13±0.75	0.0413

*: 매우 그렇다(5점)-매우 그렇지 않다 (1점)

금수준이 개국약사에 비해 열악해졌다'는 항목에 대하여 병원약사들은 분업 이후 평균 4.83점('매우 그렇다'가 5점임)으로 상당히 강력한 지지를 보였다. 이 항목에 대한 지지도는 분업 이전 3.76점으로 분업 이후에는 1.07점이 높아져서 분업 이후 4.83점으로 크게 변화하였는데 그 변화 정도는 통계적으로 유의하였다.

다음으로 '경력에 비하여 임금 증가율이 적다'는 항목에 대해서도 분업 후 4.47점으로 강한 지지를 보여 주요 이직요인으로 나타났는데, 분업 이전의 4.27점에 비하여 변화정도가 두드러지지 않는으나 그 차이가 통계적으로 유의하였다. 이는 경력과 관련된 임금문제는 이미 분업 이전부터 지속되어온 주요 이직 사유로서 분업 이후 그 문제의 심각도가 좀 더 부각되었음을 의미한다.

승진과 관련하여 '승진기회가 적다'는 항목에 대한 지지도는 평균 4.05점으로 상대적으로 높은 편으로 분석되었는데, 분업 전후의 지지도 변화는 매우 적었고 통계적으로 유의하지도 않았다. 즉 승진의 문제는 이미 분업 이전부터 지속된 것으로 해석될 수 있다. '직업의 안정성이 개국약국 보다 낮다'는 항목에 대해서는 분업 이후 지지도가 다소나마 떨어진 것으로 분석되었으며 통계적으로 유의도 0.05 수준에서 유의성이 있는 것으로 나타났다.

조직 내 인간관계는 약제부서 밖과 부서내로 나누어 분석하였다. 약제부서 밖 조직과의 관계에서는 '의료진 및 간호사와 협조가 잘 안된다'는 항목에 대하여 분업 이후 3.58점, '병원내 타부서와의 협조가 잘 안된

다'는 항목은 3.45점으로 지지도가 그다지 강하지는 않았다. 분업 이전에는 각각 3.42점, 3.32점으로 나타났는데 분업 전후의 차이가 크지는 않았으나 통계적으로 유의하였다. 이는 분업 이후에 의료진이나 간호사, 타부서와의 협조가 좀 더 어려워졌기는 하나 그 정도가 아주 심한 것은 아닌 것으로 판단할 수 있다.

약제부서 내의 인간관계 측면에서 '동료약사와 갈등이 있다'는 분업 이후 2.72점, '비약사와 갈등이 있다'는 2.93점으로 5점 만점의 중간점수인 3점보다 낮아서 이러한 이직 요인에 대한 지지도는 낮은 것으로 나타났다. 분업전후 변화양상을 살펴볼 때 분업 이전 보다는 이후에 다소나마 이직요인에 대한 지지도가 높아졌는데 그 차이 정도는 미약하였다. 분업 전후 모두 동료약사간의 갈등 보다는 비약사와 약사 간의 갈등문제에 대한 지지도가 높았다.

의약분업 전·후 직무내용에 대한 인식변화는 양적 요인과 질적 요인으로 나누어 분석하였다(Table 4. 참조). 우선 양적 요인에 있어서 '야간근무가 많다', '휴일근무가 많다', '업무량이 인원에 비하여 많다'는 항목에 대한 지지도가 분업 이후 4.28점, 4.47점, 4.12점으로 상당히 높았다. 분업 이전에는 세 항목 모두 4점이 안되었던 것을 고려할 때 분업 이후 야간 및 휴일 근무 등 업무의 증가에 따른 불만족도가 매우 커진 것으로 조사되었다.

업무의 질적 내용에 있어 업무가 단순하고 반복적이며 임상업무 및 자기개발의 기회가 적다는 점에 대하여 3.87점~4.09점으로 지지를 보였는데, 분업 전과

Table 4. Changes of the perception of hospital pharmacists on the job duties before and after the separation of prescribing and dispensing practice

항 목	의약분업 전(A)*	의약분업 후(B)*	차이(B-A)	p-value	
양적요인	야간근무가 많음	3.64 ± 0.97	4.28 ± 1.00	0.64 ± 0.95	<0.0001
	휴일근무가 많음	3.79 ± 0.89	4.47 ± 0.76	0.68 ± 0.82	<0.0001
	시간외근무가 많음	3.33 ± 1.06	3.59 ± 1.12	0.25 ± 0.91	0.0007
	업무량이 인원에 비해 많음	3.88 ± 0.90	4.12 ± 1.02	0.23 ± 0.89	0.0017
질적요인	업무가 단순하고 반복적임	3.88 ± 0.79	3.99 ± 0.91	0.12 ± 0.71	0.0411
	임상업무를 할 기회가 적음	3.91 ± 0.95	4.09 ± 1.04	0.18 ± 0.86	0.0089
	교육, 연수의 기회가 적음	3.73 ± 0.94	3.82 ± 0.97	0.09 ± 0.82	0.1706
	자기개발의 기회가 적음	3.68 ± 0.95	3.87 ± 0.96	0.19 ± 0.74	0.0019
	약사의 전문성을 발휘하기 어려움	3.82 ± 0.86	3.92 ± 0.99	0.10 ± 0.73	0.0998

*: 매우 그렇다(5점)~매우 그렇지 않다(1점)

Table 5. Changes of the perception of hospital pharmacists on the self-esteem of job before and after the separation of prescribing and dispensing practice

항 목	의약분업 전(A)*	의약분업 후(B)*	차이(B-A)	p-value
병원약사로서의 자긍심이 감소됨	3.27 ± 0.77	3.94 ± 0.90	0.68 ± 0.97	<0.0001
병원내에서의 위치가 낮음	3.57 ± 0.84	3.95 ± 0.94	0.39 ± 0.85	<0.0001

*: 매우 그렇다 (5점)~매우 그렇지 않다 (1점)

비교할 때 지지도 변화정도는 크지 않지만 통계적으로 유의하였다. 한편 교육, 연수의 기회가 적고 약사의 전문성을 발휘하기 어렵다는 점에 대해서도 3.82점, 3.92점으로 지지를 보였는데 이 경우에는 분업전후의 인식도 차이가 통계적으로 유의하지 않았다.

직무내용의 요인에 있어서 업무의 양적인 증가는 분업 이후 두드러진 반면, 업무의 질적인 측면에서 전문성 발휘 등에 대한 불만요인은 전반적으로 증가하는 하였으나 그 변화정도가 양적 증가요인에 비하여 적었다.

‘병원약사의 자긍심이 감소되었다’는 항목에 대한 지지도는 분업 이전 3.94점으로 분업 이전의 3.27점에 비하여 상당히 증가하여 분업에 따른 두드러진 문제로 분석되었다. ‘병원 내에서의 위치가 낮다’는 점도 분업 이후 그 지지도가 유의성 있게 증가하였다(Table 5 참조).

고찰 및 결론

본 연구결과에 의하면 병원약제부서는 약사의 대규모 이직과 이직 인력의 미충원이라는 두가지 어려움을 동시에 겪고 있는 것으로 나타났다. 분업 이후 외래조제환자가 급격히 감소되면서 약사인력의 감축이 불가피한 상황에서 의약분업 이전 약사수 대비 충원율은 종합전문병원이 63.99%, 종합병원은 76.78%로 나타났다.

류시원 등(2001)의 연구에 의하면 병원 약제부서 근무 약사 1인당 1일 업무량이 종합전문병원의 경우 1999년 99매에서 2001년에는 319매로 증가한 것으로 보고된 바 있으며, 300병상 이상의 종합병원에서는 1999년 130매에서 2001년 222매로 증가하여 종합전문병원의 증가폭이 더 큰 것으로 제시된 바 있다¹⁴⁾. 이처럼 종합전문병원의 약사 업무량이 급증한 것은 본 연구결과에서도 제시하고 있듯이 약사의 충원률이 종합병원에 비하여 낮다는 점과 상대적으로 종합전문병원에 입원환자의 비중이 높다는 점과 관련되어 있다고 판단된다.

한편 2000년 1월1일부터 2001년 10월 1일 까지 이직한 약사수를 분업전 약사수 대비 비율로 산출할 때 종합전문병원이 80.23%, 종합병원이 100.84%로 제시되었다. 이는 약사의 이직률이 분업 이후 외래조제부문의 업무 감소분을 훨씬 초과하여 비정상적으로 과다하게 나타나고 있음을 보여주며, 또한 분업 이전에 근무하던 대부분의 약사는 이직하고 신규채용약사가 병원약제부서 업무의 대부분을 수행하고 있음을 의미한다. 이러한 경우 신규채용 약사가 담당 업무에 익숙하기까지는 일정 시간이 소요되며, 새로운 약사를 채용하기 이전까지 남은 약사들이 이직 약사의 업무를 추가 분담해야 한다는 점, 이직 무렵 업무 생산성 저하 등의 문제가 발생되어 결국 이직률이 높다는 것은 그 수치를 이상으로 약제부서 운영에 많은 파급영향을 미친다고 할 수 있다.

이직에 영향을 미치는 요인에 대하여 의약분업 전·

후 인식도의 변화를 분석한 결과 가장 변화폭이 큰 요인은 분업 이후 개국약국과의 임금차이가 크다는 불만으로 나타났다. 직무내용에 있어서 야간 근무와 휴일 근무가 많은 점, 병원약사의 자긍심이 감소된 점 등은 분업 이후 가장 두드러지게 변화된 요인으로 분석되었다. 이외에 근무경력에 대비한 임금 증가율이 낮은 문제나 승진 기회가 적은 문제, 업무량이 인력수에 비하여 많다는 점, 약사의 전문성을 발휘하기 어렵고 임상업무를 할 기회가 적은 문제 등은 이미 분업 실시 이전부터 문제점으로서 인식된 사안으로 분업 이후 그 문제점에 대한 지지가 좀더 높아진 것으로 분석되었다. 임금이나 승진에 있어서 당사자의 기대감이 충족되지 않는 경우 실망하여 이직을 결정하게 된다는 이론에 근거할 때, 의약분업 이후 병원약사와 원외약국 근무약사의 업무가 거의 유사함에도 불구하고 기관 소속 여부에 따라 발생하는 임금의 차이는 이직의 주요요인으로 판단된다.

이상과 같이 이직 관련요인을 분석한 결과, 병원약사의 이직률을 줄이기 위한 방안은 다음과 같다. 첫째, 개국약사의 임금과 병원약사 임金的 차이를 최소화하기 위한 방안이 필요하다. 우리나라의 전국민 건강보험제도 하에서 약사의 임금은 조제수와 밀접히 관련되어 있다. 그런데 이미 여러번 문제 제기된 바와 같이 병원약국에서의 조제업무에 대한 수가는 개국약사의 조제료와 많은 차이가 나타나고 있다. 물론 개국약국과 병원약국에서의 조제업무가 동일하지는 않다. 업무의 내용에서 동일 기관에서 근무하는 의사의 처방을 조제하는 병원약국의 업무는 상대적으로 업무의 변이가 적은 반면, 개국약국의 경우에는 다양한 의료기관의 처방을 다루어야 하므로 업무내용에 대한 예측가능성이 다소 낮다. 또한 적은 규모의 개국약국 관리비용과 병원의 한 부서로서 약제부서의 관리비용은 차이가 있을 수 있다. 그러나 그 차이의 정도를 고려한다고 해도 병원약국의 조제료는 아직 원가에 미치지 못하고 있는 것으로 보고되고 있으므로¹⁴⁾ 이에 대한 개선방안의 마련이 필요하다.

둘째 임상약제서비스의 활성화를 통하여 업무의 전문성을 강화할 필요가 있다. 분석결과에 의하면 분업 이후 약사 이직에 따른 임상업무의 위축도 병원약국 약사의 이직을 가속화시키는 요인이 되고 있다. 임상업무의 위축은 병원약사의 미래 발전에 대한 비전을 약화시켜 장기적으로도 약사 이직의 중요한 요인이 될 것이다. 이미 Price & Mueller¹²⁾도 1,101명의 간호사를 대상으로 한 이직 연구에서 연령, 근무경력에 상관없이 대부분의 간호사들은 일의 다양성이 적을수록 발전의 기회가 적을수록 직업에 대한 불만족도가 증가하여 직장에서 떠나려는 의도가 증가한다고 보고한 바

있다. 따라서 우리나라에서 임상약제 서비스 제공을 활성화하기 위한 병원약사 사회의 노력이 필요하며, 이의 순기능을 과학적으로 입증하기 위한 비용 효과분석의 연구 활동을 촉진하고 이를 통하여 단계적으로 보험급여 대상에 포함시키기 위한 노력도 함께 해야 한다.

셋째, 약사의 적정수 확보를 통하여 현재 충분하지 못한 약사수의 충원 및 병원 약제서비스의 정상화를 꾀할 필요가 있다. 현재 의료법에 명시된 의료기관의 적정 약사수 산정방식은 분업 이전의 외래환자 중심 서비스에 따른 것이므로 이를 입원환자 중심으로 개정할 필요가 있으며, 각 병원에서 이러한 규정을 준수하도록 하는 국가의 관리방침이 강화되어야 할 것이다.

의약분업 이후 병원 약제서비스는 과거의 외래환자 중심에서 입원환자 중심으로 전환되어야 한다. 중증 입원환자에게 다양한 양질의 약제 서비스를 제공하여 최적의 치료효과가 나타날 수 있도록 하기 위해서는 임상약제서비스를 활성화하고 적정 약사수를 확보하며 조제수가를 현실화하는 등 기반여건을 조성할 필요가 있다. 이러한 환경이 조성되어가는 과정에서 약사의 이직률은 점차 둔화되고 안정적인 병원약사의 수급이 이루어질 것으로 예측된다.

문 헌

1. 병원 약제부서 업무현황의 통계적 분석, 한국병원 약사회, 1996
2. 병원 약제부서 업무현황의 통계적 분석, 한국병원 약사회, 1998
3. 의약분업 이후 병원약사의 역할 재조명, 한국병원 약사회, 2001
4. Staw, The consequence of occupational behavior 14(7): 1980
5. 김경희, 이직의 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 고려대학교 경영대학원, 석사학위 논문, 1990
6. Mobley, WH, Employee turnover: Causes, consequence and control. Addison-Wesley Publishing Company Reading, 1982
7. 신유근, 인사관리, 경문사, 1984
8. 김정숙, 인사관리, 경문사, 1990
9. 김조자 외, 간호사의 이직결정과 관련요인에 대한 연구, 대한간호학원지 21(3): 1991
10. 강규숙, 일부 종합병원 간호사의 퇴직에 관한 연구, 월간간호 8(4): 1994
11. 김원경, 인사관리론, 서울: 형설문화사, 1994
12. Price & Mueller, Professional turnover: the case for nurses, Ames: Iowa State University, Ames, 1981
13. 이미정, 의약분업 시행 전·후 약사의 전문직업성과 직업만족도 분석, 중앙대학교 의약식품대학원 석사논문, 2000
14. 류시원, 병원의 약제행위 제공실태 및 원가 분석, 한국보건사회연구원, 2001