

## 종합병원 약사의 이직의도 결정요인

신 동 영, 서 영 준<sup>†</sup>  
연세대학교 보건행정학과

### <Abstract>

### The Determinants of Intent to Leave of Hospital Pharmacists

Dong-Yeong Shin, Young-Joon Seo<sup>†</sup>  
*Dept. of Health Administration, Yonsei University*

The purpose of this study is to investigate the determinants of intent to leave of hospital pharmacists. The independent variables contain three groups of determinants: environmental variables(job opportunity and external support), psychological variables(met expectations, growth desire, self-efficacy, and positive/negative affectivity), and structural variables (power, legitimacy, job variety, job significance, workload, physical environment, job security, pay, internal support, job growth, and promotional chances).

The sample used in this study consists of 252 pharmacists working at hospitals in Seoul City, Incheon City and Kyunggi Province. Data were collected with self-administered questionnaires from Oct. 24 to Nov. 14 in 2001 and analyzed using path analysis.

The results of this study indicate that the following variables, listed in order of size, have significant negative effects on intent to leave of hospital pharmacists: met expectations, organizational commitment, job satisfaction, promotional chances, and job variety. Job opportunity was found to have significant positive effect on the intent to leave of hospital pharmacists. Implications for hospital administrators and discussions for further research were suggested.

*Key Words : Hospital Pharmacist, Intent to Leave, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 서영준, 연세대학교 보건행정학과(033-760-2415, yjseo@dragon.yonsei.ac.kr)

## I. 서론

### 1. 연구의 배경

2000년 7월부터 시행된 의약분업은 의약품의 오·남용을 막자는 좋은 취지에서 시작되었으나 제반사항의 준비부족 등으로 인해 여러 가지 문제를 야기했다는 지적을 받고 있다. 특히, 분업 전 외래환자를 위한 조제업무에 50% 이상의 인력을 투입하던 병원약제부서는 의약분업 실시 이후 외래환자에 대한 조제업무량 대폭 감소와 원외약국의 약사인력 수요 증가 등으로 인해, 약사들의 자발적 또는 비자발적 이직을 경험하게 되었다. 의약분업 실시로 인해 약사인력의 재편성이 불가피한 상황이 전개됨에 따라 병원약사들의 퇴직과 미충원이라는 악순환이 반복되면서 일부 병원은 병원 약제부서의 공동화(空洞化) 현상까지 보였다(병원신문, 2001년 8월 30일).

물론 의약분업 시행 전에도 약사의 이직률이 낮았던 것만은 아니지만 의약분업 시행 전 1년 동안의 각급 병원약사 이직률이 평균 31.2%이던 것에 반해 분업이후에는 평균 49.6%로 1년 사이에 약사들의 이직률이 18.4% 늘어났다(표 1). 이로 인해 각급 병원들은 약사부족현상을 보이며 야간 당직 부족, 복약지도의 어려움 등의 문제를 겪고 있으며, 현재 재직 중인 병원약사들도 원외약국약사들에 비해 여러 가지 불합리한 여건 때문에 적지 않은 불만을 갖고 있다. 한 보고서에 의하면 의약분업 이후 병원약사들이 의욕상실, 업무량의 증가, 야간근무와 공휴일 근무횟수의 증가, 차등수가제, 정부차원에서 병원약사의 역할에 대한 이해부족 등의 문제들로 인해 이직을 고려하고 있다고 한다(홍경자, 2001).

<표 1>    요양기관 종별 병원약사 이직 현황

구분	의약분업시행 전 ('99.7월~'00.6월)			의약분업시행 후 ('00.7월~'01.6월)			이직률 증감(%)
	재직(명)	퇴직(명)	이직률(%)	재직(명)	퇴직(명)	이직률(%)	
계	763	238	31.2	663	329	49.6	18.4
종합전문요양기관	431	99	23.0	375	155	41.3	18.3
종합병원	299	130	43.5	256	157	61.3	17.8
병원	33	9	27.3	32	17	53.1	25.8

출처 : 대한병원협회 내부자료, 2001.

의약분업 이후 병원약사의 높은 이직률 문제는 입원환자 투약에 있어 숙련도의 저하로 진료결과와 저하 및 투약사고의 발생 가능성을 높이며 신규약사채용의 어려움과 맞물려 약제부서의 사기저하로 이어지는 악순환을 되풀이하게 하는 요인이 될 수 있다. 따라서, 병원경영자에게 약사 이직의 관리는 매우 중요한 해결과제이며, 이에 접근하기 위해서는 우선적으로 병원약사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 규명하는 것이 선행되어야 한다. 그 동안 병원 근무자들의 이직문제를 해결하기 위해 다양한 연구가 수행되었으나, 근무시간이 비교적 짧은 병원약사직을 대상으로 하는 연구는 상대적으로 적게 수행되었으며 특히, 의약분업 이후 병원약사들의 이직에 관한 연구는 아직까지 발표된 바 없어 그 필요성이 제기되고 있다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 기본적으로 병원약사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 밝혀내는 것이다. 기존의 일부연구에서는 직무에만 국한된 관련 변수를 통해 이직의도에 영향을 주는 요인이 무엇인지 파악하고 있으나 현재 병원약사의 이직문제는 단순히 직무에 대한 불만족으로 인한 자발적인 이직의 결과라고 해석하기에는 부족한 감이 있다. 그러므로 본 연구에서는 직무관련변수 이외의 환경적 변수 및 심리적 변수를 포함시켜 좀 더 포괄적인 관점에서 이직의도에 접근하고, 이를 통해 병원약사들의 이직의도의 결정요인은 물론 각 결정요인들이 어떤 경로를 통하여 이직의도에 영향을 미치는지 여부와 그 효과를 분석하고자 한다.

본 연구는 의약분업 이후 나타난 병원약사의 두드러진 이직률 상승현상을 접하며 착안되었고, 이러한 이직문제가 앞으로도 지속될 것으로 예측되고 있기에, 이러한 현상의 인과관계적 원인을 파악하여 향후 해결책 모색의 귀중한 참고자료를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

# II. 이론적 고찰

## 1. 이론적 배경

근로자의 이직에 관한 연구는 조직론을 연구하는 학자들에게 주요한 연구과제 중 하나로 국내외를 걸쳐 많은 연구조사가 활발하게 이루어져 왔다. 이직연구는 조직구성원이 조직을 떠나는 이유와 이로 인해 조직에 미치는 영향 및 불필요한 이직을 감소시킬 방안을 모색할 수 있는 기회를 제공하기 때문에 지속적인 연구가 진행되어왔다. 이직에 효율적으로 대처하기 위해서는 이직결정에 영향을 주는 요인을 밝혀내는 것이 중요한데, 이는 이직결정요인이

밝혀져야 비생산적 이직에 대해 경영 전체적 관점에서 근원적이고 사전적인 대응책을 마련할 수 있기 때문이다.

근로자의 이직에는 자발적 이직과 비자발적 이직(해고 등)이 있으나 일반적인 조직연구에서는 주로 자발적 이직에 관심을 두고 관련요인의 이론적, 실증적 분석 연구들이 이루어지고 있다. 실제로 이직에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해서는 종속변수가 이직(turnover)이라는 실제행위이어야 하지만, 선행연구를 통해 이직의도가 이직의 직접적인 예측변수로 검증되었고(Mobley 1978; Michaels and Spector, 1982), 이직이란 행위변수의 측정을 위해서는 연구대상 병원에서 이직한 약사를 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(서영준, 1997).

병원근로자들에 대한 기존의 이직관련 연구를 살펴보면 간호사를 대상으로 한 연구들(박세남, 1976; 허혜경, 1982; 강현숙, 1984; 이현주, 1994; 서영준 외, 1997; 박은주 2001), 병원행정직원을 대상으로 한 연구들(홍상진, 1988; 손태용 외, 1997), 의료기사를 대상으로 한 연구들(김창호 외, 1996; 신명숙, 1999), 병원의 전반적인 근무자를 대상으로 한 연구들(김성아, 1993; 이기효 1995; 조경숙 외, 1997; 김영배, 1999; 이근영, 2001) 등이 있다.

병원약사 단일직을 대상으로 하는 국내의 연구는 그 수가 상대적으로 적은 편인데, 김순주(1995)의 연구에서는 3차 의료기관의 병원약사 이직의도에 직무만족도, 외부취업기회, 승진기회, 적극적 성격, 연령, 가족의 지원, 상사의 배려, 보상의 공정성 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 2. 연구모형의 설정

본 연구의 모형은 기대이론(expectancy theory)에 바탕을 두고 Price와 Mueller(1986)가 개발한 이직의도에 관한 이론적 인과관계모형을 국내 상황에 맞게 일부 수정하여 설정하였다. 변수들의 타당성과 모형의 높은 실증적 설명력은 이미 선행연구에서 입증된 바 있으며(Price and Mueller, 1981; 서영준, 1995; 서영준 외, 1997), 본 연구에서도 요인분석을 통해 타당도를 검증한 결과 외부인적지원, 근무조건, 직업의 안정성 등에서 각각 1문항씩 탈락하였을 뿐 나머지 문항들은 모두 해당요인에만 높게 부하되는 것으로 나타나 적절한 수렴 및 판별 타당도(convergent and discriminant validity)를 가지는 것으로 나타났다. 본 연구에 사용된 이론적 변수들의 정의는 (표 2)와 같다.

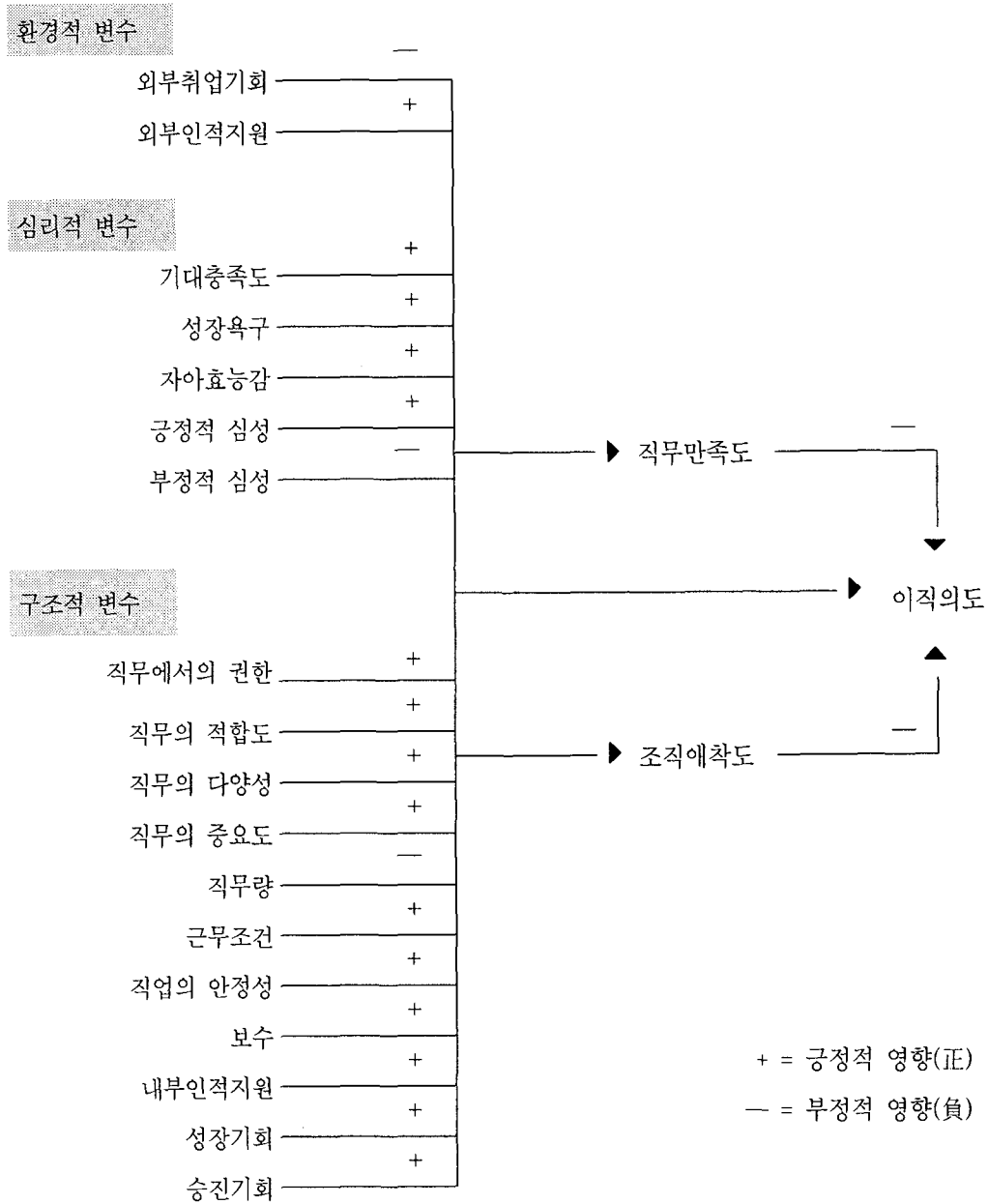
<표 2>

이론적 변수들의 정의

변 수	정 의
1) 이직의도	기존 직장을 떠나고자 하는 의도
2) 직무만족도	직무에 대해 만족하고 좋아하는 정도
3) 조직애착도	조직과 자기자신을 일체화시키고 애정을 가지는 정도
-----	
환경적 변수	
4) 외부취업기회	외부에서 다른 직장을 구할 수 있는 가능성의 정도
5) 외부인적지원	가족으로부터의 지원
-----	
심리적 변수	
6) 기대충족도	직장에 대해 가졌던 기대가 충족된 정도
7) 성장욕구	직무수행을 통해 성장하고 싶은 욕구
8) 자아효능감	직무수행에 있어 충분히 소화할 수 있는 정도
9) 긍정적 심성	매사를 적극적, 긍정적으로 보는 심성
10) 부정적 심성	매사를 소극적, 부정적으로 보는 심성
-----	
구조적 변수	
11) 직무에서의 권한	직무수행과정에 있어서의 재량권의 정도
12) 직무의 적합도	수행하는 직무가 자신에게 적합한 정도
13) 직무의 다양성	직무수행의 종류와 과정의 다양한 정도
14) 직무의 중요도	직무에 대해 갖는 자부심
15) 직무량	직무의 양이 많은 정도
16) 근무조건	직무수행에 필요한 근무조건이 쾌적한 정도
17) 직업의 안정성	의약분업시행과 관련해 직장의 고용상태가 안정적인 정도
18) 보수	직무수행의 대가로 받는 임금 및 보상
19) 내부인적지원	직장내 구성원들로부터의 지원
20) 성장기회	직장생활을 통한 직무관련 지식 및 기술개발의 기회 정도
21) 승진기회	승진기회의 정도

연구에 포함된 독립변수는 크게 환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수의 세 부류로 나누어지며, 매개변수로는 직무만족도와 조직애착도가 포함되었고, 종속변수는 이직의도이다. 본 연구에서는 각 독립변수들이 매개변수를 통해서 간접적으로 종속변수에 영향을 미치는 경우와 독립변수들이 직접적으로 종속변수에 영향을 미치는 두 가지 경우를 동시에 가정하여 正

(+)과 負(-)의 인과관계를 설정하였다(그림 1).



a) : 각 독립변수들은 종속변수(이직의도)에 正(+)은 負(-), 負(-)는 正(+)의 영향을 줌.

그림 1. 이직의도의 인과모형<sup>a)</sup>

본 연구에서 독립변수들과 종속변수간의 매개변수는 직무만족도(job satisfaction)와 조직에착도(organizational commitment)이다. 선행연구에서 직무만족과 조직에착은 모두 이직의 예측변수로 사용되는데, 일부 연구에서는 직무만족이 이직의도의 매개변수로 설정되기도 하고 (Mobley 외, 1978; Steers and Mowday, 1981; 서영준 외, 1997), 또 다른 연구들에서는 조직에착이 이직의도의 매개변수로 설정되기도 한다(Michaels and Spector, 1982; Price and Mueller, 1986; Iverson, 1992). 그러나 직무만족도와 조직에착도간의 선후 인과적 순서는 선행연구를 통해서도 이론적으로 아직 확실히 정립되지 않았고, 2개 이상 매개변수간의 인과관계가 설정되면 독립변수와 매개변수 및 종속변수간의 관계가 지나치게 복잡하게 구조화 될 가능성이 있다는 지적도 있다(서영준 외, 1997). 따라서 본 연구에서는 매개변수가 2개이지만, 매개변수간의 인과관계는 따로 설정하지 않았다. 즉, 각 독립변수가 직무만족도 매개변수를 통해 이직의도에 미치는 영향 및 효과를 보는 인과관계모형 하나와 각 독립변수가 조직에착도 매개변수를 통해 이직의도에 미치는 영향 및 효과를 보는 인과관계모형 하나로 결국 본 연구에서는 두 개의 분리된 인과관계모형을 각각 분석하는 것으로 하였다.

그리고 본 연구에서는 사회인구학적 특성변수들을 인과모형에 포함시키지 않았다. 연령, 성별, 근속기간, 교육, 직종, 결혼 상태 등과 같은 사회인구학적 특성변수들은 종속변수의 변이에 직접적으로 영향을 주는 이론적 관련 변수가 아니고, 사회인구학적 특성변수들이 인과관계모형에 포함되더라도 모형의 설명력을 높이는 데는 거의 기여하지 못한다는 선행연구결과(Price and Mueller, 1986; Seo, 1992)에 의거하여 본 연구에서는 제외 시켰다.

예를 들어 연령이 높은 사람이 직무만족도가 높다고 하면 그것은 연령이 높으면 직위, 임금, 재량권 등이 높아 직무만족도에 긍정적 영향을 미칠 가능성이 크고, 이러한 변수들은 이미 독립변수로 포함되어 있기 때문에 연령을 별도의 독립변수로 볼 필요는 없다는 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 조사대상 및 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 한국병원약사회가 주관하는 임상약학강좌에 참여한 병원 중 서울, 경기, 인천에 위치한 50개 병원의 약사를 대상으로 자기 기입식 설문조사를 통해 이루어졌다. 설문지는 병원 근무자를 대상으로 한 선행연구(Price & Mueller, 1981; 서영준, 1995; 서영준 등, 1997; 최은영, 2001)에 사용하였던 설문지를 수정 보완하여 재구성하였다.

조사는 2001년 10월 24일부터 11월 14일까지 21일간 이루어졌으며, 조사자료는 연구자가 병원약사회가 주최한 임상약학강좌에 참여한 종합병원 약사들의 협조를 받아 각 병원에 설문지를 배부한 후, 직접방문 및 우편을 통해 회수하였다. 조사에 참여한 병원과 대상자수는 서울 33개 종합병원 357명, 경기 15개 종합병원 123명, 인천 2개 종합병원 20명으로 총 500부의 설문지가 배부되었으며 그 중 252부가 회수되어 50.4%의 회수율을 보였다.

응답자의 특성을 살펴보면, 여성이 246명(98.0%), 남성은 5명(2.0%)으로 나타났고, 평균연령은 29.2세, 현 병원에서의 근무기간 평균은 4년 3개월로 나타났다. 배우자가 있는 사람이 112명(44.6%), 배우자가 없는 사람이 139명(55.4%)으로 나타났고, 대졸자가 204명(81.3%), 석·박사과정에 있거나 취득자는 47명(18.7%)으로 나타났으며, 월 평균소득은 160만원에서 240만원 사이인 응답자가 62.6%로 전체의 과반수 이상을 차지하는 것으로 나타났다. 직위에 따른 분포는 평약사가 169명(67.3%), 간부약사가 72명(28.7%), 수습약사, 수련약사, 시간제약사가 10명(4.0%)으로 나타났다.

## 2. 변수의 측정

본 연구에 사용된 변수들은 조직론 연구에서 널리 이용되는 다항목척도(multiple item scales)들을 사용하여 측정되었고, 응답자들의 응답(self-report)에 기초하여 변수들을 측정하였다. 각 문항에 대한 응답은 리커트(Likert)의 5점 등간척도로 이루어졌으며, 각 척도의 점수는 문항들의 점수를 합산한 후 문항수로 나눈 값으로 구성되기 때문에 모든 척도들은 최하 1점에서 최고 5점까지의 범위를 갖는다. 이 중 3점은 설문에 대해 중립적인 응답, 1점으로 갈수록 부정적인 응답, 5점으로 갈수록 긍정적인 응답을 한 것으로 해석할 수 있다.

변수들의 측정에 사용된 척도들이 적절한 수렴 및 판별타당도(convergent and discriminant validity)를 가지고 있는지를 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 외부취업기회, 근무조건, 직업의 안정성 변수에서 각각 한 항목씩 해당 요인에 부하되지 않아 설문항목에서 제외하였고 나머지 모든 항목들은 해당요인에만 높게 부하되는 것으로 나타나 그대로 사용하였다.

본 연구에 사용된 변수들의 항목 수, 평균, 표준편차 및 신뢰도는 (표 3)에 제시되어 있다. 부정적 심성 변수만이 .60 이하의 낮은 신뢰도를 보여줄 뿐 다른 모든 척도들은 .60이상의 수용할 만한 신뢰도를 가지고 있는 것으로 나타났다.



<표 3> 기술통계 및 신뢰도

변 수	항목수	평균	표준편차	범위	신뢰도
이직의도	3	3.87	.82	1-5	.82
직무만족도	3	2.87	.71	1-5	.77
조직애착도	3	2.98	.80	1-5	.84
외부취업기회	3	4.00	.69	1-5	.83
외부인적지원	2	3.59	.84	1-5	.62
기대충족도	3	2.46	.76	1-5	.80
성장욕구	3	3.86	.70	1-5	.79
자아효능감	3	3.28	.68	1-5	.78
긍정적 심성	3	3.76	.72	1-5	.75
부정적 심성	3	2.92	.68	1-5	.55
직무에서의 권한	3	2.75	.82	1-5	.67
직무의 적합도	3	3.33	.86	1-5	.80
직무의 다양성	3	2.57	.88	1-5	.78
직무의 중요도	3	3.14	.87	1-5	.88
직무량	3	3.33	.80	1-5	.74
근무조건	2	2.60	.75	1-5	.67
직업의 안정성	2	4.23	.63	1-5	.80
보수	3	2.14	.78	1-5	.65
내부인적지원	3	3.56	.67	1-5	.67
성장기회	3	2.96	.82	1-5	.81
승진기회	3	2.21	.84	1-5	.87

### 3. 자료분석 방법

이직의도에 영향을 주는 요인 및 요인들의 직접 및 총 효과를 알아보기 위하여 다변수 통계기법인 경로분석(Path Analysis)을 실시하였다. 경로분석은 기본적으로 회귀분석기법에 기반을 두고 있다. 따라서 (그림 1)에 제시된 인과모형을 분석하기 위해서 두 번의 유사한 과정으로 4회의 회귀분석을 시행하였다. 첫 번째 과정으로; 1) 매개변수인 직무만족도를 독립변수들에 대해서 회귀시키고, 2) 종속변수인 이직의도를 직무만족도와 독립변수들로 회귀시켰다. 두 번째 과정으로; 1) 매개변수인 조직애착도를 독립변수들에 대해서 회귀시키고, 2)

종속변수인 이직의도를 조직애착도와 독립변수들로 회귀시켰다. 이러한 일련의 회귀분석 과정을 통해 얻어진 회귀계수들을 이용하여 종속변수에 대한 독립변수들의 직접효과, 매개변수를 통한 간접효과 및 총효과를 계산하였다.

경로분석에 앞서 변수들간의 관계가 선형(linearity)이며 다중공선성(multicollinearity)이 없어야 한다는 기본가정이 충족되는가를 살펴보기 위해 잔차분석 및 상관관계분석을 실시하였다. 잔차분석은 독립변수와 종속변수, 그리고 매개변수간의 관계를 선형 및 비선형부분으로 분해하여 유의성검증을 함으로써 선형 가정이 충족되는지 살펴보는 분석이고, 상관관계분석은 독립변수들간의 상관계수가 종속변수와의 상관계수보다 높은 경우 생길 수 있는 다중공선성을 살펴보는 분석이다. 분석의 결과, 본 연구에서 사용되는 변수들간의 관계는 선형이며 상호간의 다중공선성이 없다는 가정을 충족시켰다.

## IV. 분석결과

### 1. 독립변수의 직무만족도, 조직애착도, 이직의도에 대한 영향력 분석

(표 4)는 독립변수들이 직무만족도와 조직애착도, 그리고 이직의도에 미치는 영향력을 회귀계수로 나타낸 것이다. 결과를 보면 직무만족도에는 기대충족도, 긍정적 심성, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 내부인적지원이 직무만족도에 正(+)의 영향력을 끼치고 있으며, 성장욕구, 부정적 심성이 직무만족도에 負(-)의 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 본 연구에서 성장욕구는 가설과 달리, 負(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 다수의 변수를 동시에 통제처리 할 때 발생할 수 있는 방법론적 가공성(methodological artifact)에 의한 것으로 보여지기에, 유의한 의미가 없다고 해석할 수 있다. 그러나 한편으로는 성장욕구가 높은 사람이 그 욕구가 충족되지 않을 때 오히려 직무만족도가 낮아질 가능성이 있으므로 이에 대한 심층적인 연구가 필요할 것으로 보인다. 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 직무만족도 변이의 71.2%라는 높은 설명력을 보여 주고 있다.

조직애착도의 경우는 기대충족도, 보수, 내부인적지원이 조직애착도에 正(+)의 영향력을 가지는 것으로 나타났으며, 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 조직애착도 변이의 50.0%를 설명해 주고 있다.

(표 4)의 네번째와 다섯번째 칼럼은 매개변수인 직무만족도와 조직애착도를 각각의 독립변수군에 포함하여 이직의도에 대한 각 변수들의 영향력을 구한 결과이다. 이 중 직무만족도를 독립변수에 포함시켰을 경우, 이직의도에 正(+)의 영향력을 끼치는 변수는 외부취업기회, 負(-)의 영향력을 끼치는 변수는 직무만족도, 기대충족도, 승진기회로 나타났다. 전체적으로 모

<표 4> 인과모형의 회귀분석결과

변수	회귀계수			
	직무만족도	조직애착도	이직의도 <sup>a)</sup>	이직의도 <sup>b)</sup>
<b>매개변수</b>				
직무만족도			-.372**	
조직애착도				-.397***
<b>환경적 변수</b>				
외부취업기회	-.012	-.066	.311***	.278***
외부인적지원	.016	.063	-.042	-.009
<b>심리적 변수</b>				
기대충족도	.421***	.362***	-.287**	-.296***
성장욕구	-.093*	.040	-.095	-.039
자아효능감	.052	.044	.026	.035
긍정적 심성	.160***	.083	.091	.048
부정적 심성	-.125**	-.011	.017	.060
<b>구조적 변수</b>				
직무에서의 권한	.028	-.019	-.009	-.039
직무의 적합도	.156***	.082	-.006	-.042
직무의 다양성	.153***	.102	-.057	-.072
직무의 중요도	.038	.098	.123	.149*
직무량	.006	.003	.034	.022
근무조건	.014	.030	.109	.115
직업의 안정성	-.080	-.034	-.062	-.039
보수	-.008	.152**	-.061	-.009
내부인적지원	.137**	.187**	-.013	-.009
성장기회	.016	-.035	.000	-.030
승진기회	-.031	.061	-.140*	-.094
F	29.591***	11.968***	8.511***	10.488***
R <sup>2</sup>	.712	.500	.432	.483
Adjusted R <sup>2</sup>	.688	.459	.381	.437

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001(one-tailed)

a) 이직의도를 매개변수 직무만족도와 각 독립변수들로 회귀시켰을 때

b) 이직의도를 매개변수 조직애착도와 각 독립변수들로 회귀시켰을 때

형에 포함된 변수들이 이직의도 변이의 43.2%를 설명해 주고 있다. 다음으로 조직에착도를 독립변수에 포함시켰을 경우, 이직의도에 正(+)의 영향력을 끼치는 변수는 외부취업기회와 직무의 중요도, 負(-)의 영향력을 끼치는 변수로는 조직에착도와 기대충족도로 나타났다. 직무의 중요도는 모형의 예측과 달리 正(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 또한 방법론적 가공성의 결과로 보아 무시할 수도 있으나, 한편으로는 직무의 중요성에 비추어 병원내에서 상응하는 대우를 받지 못할 때 오히려 이직의도를 더욱 강하게 느낄 수도 있으므로 보다 심층적인 연구가 필요한 것으로 판단된다. 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 이직의도 변이의 48.3%를 설명해 주고 있다.

## 2. 경로분석

경로분석은 종속변수에 대한 독립변수들의 직접효과, 매개변수를 통한 간접효과 및 총효과를 계산할 수 있다는 장점이 있지만 각 효과에 대한 통계적인 유의도 검증을 할 수 없다는 문제점을 가지고 있다. 따라서 기존연구에 의거하여 직접효과와 간접효과를 합한 총 효과가 절대값 0.1을 넘는 경우 종속변수인 이직의도에 대한 각 독립변수들의 총효과가 유의미한 효과를 끼치는 것으로 간주하였다(Pedhazur, 1982). 본 연구에서는 앞서 언급한대로 직무만족도와 조직에착도라는 2개의 매개변수를 별도로 하여 두 가지의 연구모형을 설정하고 그 결과를 분석하였다.

먼저 매개변수가 직무만족도일 때 독립변수들의 이직의도에 대한 직접효과 및 총 효과를 계산하여 제시한 것이 (표 5)의 두 번째 및 세 번째 칼럼이다. 결과를 보면 직무만족도, 외부취업기회, 기대충족도, 직무의 다양성, 승진기회 등의 변수가 이직의도에 유의한 총 효과를 갖는 것으로 나타났다. 직무의 중요도와 근무조건은 방법론적 가공성의 문제로 제외시켰다.

모형을 正(+)과 負(-)의 인과관계 및 효과의 크기에 따라 살펴보면, 외부취업기회는 이직의도에 正(+)의 총 효과를 가지며, 기대충족도, 직무만족도, 승진기회, 직무의 다양성의 순으로 이직의도에 負(-)의 총 효과를 가지는 것으로 나타났다.

매개변수가 조직에착도일 때 독립변수들의 이직의도에 대한 직접효과 및 총 효과를 계산하여 제시한 것이 (표 5)의 네 번째와 다섯 번째 칼럼이다. 결과를 正(+)과 負(-)의 인과관계 및 효과의 크기에 따라 살펴보면, 외부취업기회는 이직의도에 正(+)의 총 효과를 가지며, 기대충족도, 조직에착도, 승진기회, 직무의 다양성의 순으로 이직의도에 負(-)의 총 효과를 가지는 것으로 나타났다.

<표 5> 독립변수들의 이직의도에 대한 직접 및 총 효과 분석

변 수	직무만족도가 매개변수일 때		조직애착도가 매개변수일 때	
	직접효과	총 효과	직접효과	총 효과
<b>매개변수</b>				
직무만족도	-.372**	-.372	-.397***	-.397
<b>환경적 변수</b>				
외부취업기회	.311***	.315	.278***	.304
외부인적지원	-.042	-.048	-.009	-.034
<b>심리적 변수</b>				
기대충족도	-.287**	-.444	-.296***	-.440
성장욕구	-.095	-.060	-.039	-.055
자아효능감	.026	.007	.035	.018
긍정적 심성	.091	.031	.048	.015
부정적 심성	.017	.064	.060	.064
<b>구조적 변수</b>				
직무에서의 권한	-.009	-.019	-.039	-.031
직무의 적합도	-.006	-.064	-.042	-.075
직무의 다양성	-.057	-.114	-.072	-.112
직무의 중요도	.123	.109	.149*	.110
직무량	.034	.032	.022	.021
근무조건	.109	.104	.115	.103
직업의 안정성	-.062	-.032	-.039	-.026
보수	-.061	-.058	-.009	-.069
내적인적지원	-.013	-.064	-.009	-.083
성장기회	.000	-.006	-.030	-.016
승진기회	-.140*	-.128	-.094	-.118

\* p<.05, \*\* p<.01. \*\*\* p<.001(one-tailed)

## V. 고찰 및 결론

### 1. 이직의도 결정요인의 해석

본 연구의 주요결과로 병원약사들의 직무만족도, 조직애착도, 외부취업기회, 기대충족도, 직무의 다양성, 승진기회 등의 6개의 변수가 이직의도에 유의한 총 효과를 미치는 것으로 나타났다. 기존의 연구결과와 마찬가지로 본 연구에서도 매개변수로 이용된 직무만족도와 조직애착도는 이직의도에 영향을 미치는 매우 중요한 변수라는 사실이 확인되었다(Price & Mueller, 1981; Michael & Specter, 1982; 김순주, 1995; 이근영, 2001). 경로분석의 결과에서 알 수 있듯이 이직의도에 각 매개변수와 독립변수들이 가지는 직접, 간접 및 총효과 상에서 대부분의 독립변수들이 매개변수인 직무만족도와 조직애착도를 통해 이직의도에 효과를 미치는 것으로 나타나 본 연구모형의 이론적 타당성을 뒷받침 해주고 있다.

이직을 설명하기 위한 모형 중 경제학적 모형을 살펴보면, 이직의 환경기회 요인을 중요한 변수로 보고 있다. 이는 노동시장의 수요와 공급간의 상호작용을 반영하는 실업률이나 직무공백(job vacancy)의 수를 의미한다(Forrest 등, 1973). March와 Simon(1958)도 일찍이 노동시장 상황에 주목하여 “노동자 이직의 가장 정확한 단 하나의 예측변수는 노동시장 현황”이라고 강조하였다. 즉 노동시장이 취업 가능한 직장이 많은 상황이면 자발적 이동이 높고 반대로 적으면 자발적 이동이 낮다고 본다. 본 연구에서도 이직의도에 외부취업기회가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 의약분업 후 원외약국의 약사수요 증가를 반영한 것으로 보인다. 하지만, 외부취업기회가 증가하는 것을 병원경영자가 임의로 막을 수는 없으므로, 내부적으로 직무만족도나 직장에착도를 향상시킴으로 이직의도를 줄여나가야 하는데, 이를 위해서는 직무만족도와 직장에착도에 영향을 주는 여러 가지 요인들을 효과적으로 관리하려는 경영자의 노력이 요구된다.

본 연구에서 이직의도에 가장 큰 총 효과를 보인 변수는 심리적 변수인 기대충족도이다. 의약분업 실시 이후 병원 내에서 병원약사의 역할이 감소되었으며, 인력감소로 인한 상대적인 업무량증가, 외부개원약국과의 조제로 차등으로 인한 직무의 중요도 감소 등의 문제들로 인해 입사 이전에 가졌던 병원근무약사로서의 기대가 충족되지 않고 있으며 이것이 이직의도를 높이는 데 큰 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다.

구조적 변수 중에는 직무의 다양성과 승진기회가 이직의도에 유의한 총 효과를 미치는 것으로 나타났다. 직무의 다양성은 직무의 단순성과 상반되는 개념으로 직무수행의 종류와 과정에 있어서 다양한 정도를 의미하고 있다. 그러나 병원약사라는 전문직에 있어 직무의 다양성이란 개념은 단순한 직무 수의 증가가 아니라 전문성이 있는 직무를 다양하게 체험할 수

있도록 하는 것으로 해석되어야 할 것이다. 이는 소수의 업무를 집중적으로 강화하는 전문화(specialization)와는 다소 다른 개념으로서 직무의 폭과 깊이에 있어 일정수준 이상의 전문직업적 정체성(professionalism)을 가져야만 수행할 수 있도록 직무의 특성을 강화하는 것을 의미한다. 의약분업이후 원내 처방의 감소와 원외약국의 약사수요증가로 병원약사의 50% 가까이 이직하였으며, 2001년 8월 15일 현재 병원약제부서 인력은 적정인력에 약 20%정도가 부족한 현상이다(홍경자, 2001). 이는 전반적인 약사들의 업무 비율에 변화를 가져왔는데, 1999년과 2001년의 전체 업무 비율을 비교해 보면, 조제업무 비율이 감소하고, 약무업무, 임상약제업무 등의 업무비율이 약간씩 증가한 것으로 보고되었다(표 6). 즉, 의약분업 이후 조제수요의 감소로 조제업무의 비중은 다소 줄었으나 아직도 조제업무의 비중이 과다한 반면 제제, 임상약제, 교육 및 연구, 복약상담 등 여타 전문적 업무의 비중이 상대적으로 낮아 개원약사들에 비해 저임금을 감수하면서 다양한 전문적 업무의 체험을 위해 병원에 근무하는 병원약사들의 욕구를 충족시키지 못하고 있는 것으로 보이며 이러한 요인이 이직의도에 영향을 미친 것으로 판단된다. 따라서 향후 병원약사의 업무는 과다한 조제중심에서 벗어나 제제, 임상약제, 교육 및 연구, 복약상담 등의 업무비중이 더욱 강화되는 방향으로 직무의 다양화가 이루어져야 할 것이며, 이를 위해서는 현실적으로 병원의 약사 충원이 선결되어야 할 과제일 것이다.

<표 6> 병원약사의 전체 업무비율의 변화

	약무	조제	제제	임상약제	교육 및 연구	기타	계
1999	14.4	75.2	1.8	7.9	0.4	0.3	100.0
2001	16.5	70.7	1.8	9.8	0.6	0.6	100.0

자료출처 : 1999년 및 2001년도 병원약제부서 실태조사 자료, 홍경자, 2001

승진기회, 즉 조직내에서 수직적 직위 상승의 기회는 미래의 신분의 상승과 물질적 보상의 증가를 동시에 내포하고 있는 변수로, 기존문헌에서도 승진기회는 근로자에게 미래의 보상의 증가를 약속하여 직무만족도와 조직에착도에 유의한 영향을 미치는 중요한 변수로 보고되고 있다(Mobley, 1992, Seo, 1995). 현재 원외처방업무의 감소로 병원내의 필요약사인력수가 감소한 상태인 가운데 병원내에서 약사직의 비중 감소로 인해 승진기회의 문이 더욱 좁아질 가능성이 높다. 이는 젊은 연령층의 평약사들이 급변한 병원약사들의 근무환경을 접하면서 장래의 불확실한 승진기회를 포기하고 이직의도를 강하게 가지게 된 것으로 볼 수 있다. 따라서 가능한 범위에서 승진의 기회를 확대시키되, 연공서열식보다는 능력위주의 승진기회를

부여하고 국내외 연수기회 제공 등 승진이외의 다양한 인센티브를 제공하는 방안도 고려되어야 할 것이다.

## 2. 연구의 제한점 및 추후 연구방향

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

첫째, 본 연구는 서울, 인천, 경기 지역의 병원약사들만을 연구대상으로 하였으며 연구대상자의 대부분이 종합병원에 근무하는 것으로 나타났기에, 본 연구의 결과를 전체 병원약사들에게 확대 적용하기에는 무리가 있다. 추후에 보다 다양한 지역과 형태의 병원을 대상으로 한다면 병원약사의 이직의도에 영향을 미치는 요인 및 직무만족도, 조직애착도와 이직의도와의 인과관계를 보다 명확히 규명할 수 있게 될 것이다.

둘째, 본 연구의 경로분석에서 의미있는 변수를 찾는 방법으로 계수가 1.0 이상인 것을 기준으로 하였는데 이러한 전통적인 방법 외에도 구조방정식 모형(structured equation model)을 이용하여 통계적으로 의미있는 변수들을 찾는 방법이 있으므로 추후 연구에서는 LISREL이나 AMOS 방법을 이용하여 분석해 볼 것을 제안한다.

셋째, 본 연구는 횡단적(cross-sectional) 자료를 사용하여 병원약사들의 이직의도 결정요인을 조사하였으나 이와 같은 단면연구로는 병원약사들의 이직에 대한 인과관계를 충분히 설명하기에 부족하다. 추후의 연구에서 동일한 연구대상을 시차에 따라 반복적으로 연구하는 종단연구(longitudinal study)를 수행한다면, 병원약사의 이직의도에 영향을 주는 요인들과 이직의도와 직무만족도, 조직애착도간의 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. 병원약사의 이직률 상승에 대한 좀 더 명확한 영향요인을 연구하기 위해서는 병원에서 이미 이직을 한 약사들을 대상으로 한 연구가 요구된다.

## 참 고 문 헌

- 김성아. 종합병원 근무자들의 이직률. 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사 학위논문, 1993; 253~275.
- 김순주. 종합병원 근무약사들의 직무만족도 및 이직의도와 관련요인 분석. 가톨릭대학교 산업보건대학원 학위논문집, 1995; 178-199.



- 김영배, 김원중, 황인경, 이기효, 손태용. 병원직종별 이직의도에 관련된 영향요인. 병원경영학회지 1997; 4(1): 21-40
- 병원신문. 2001년 8월 30일, 8-9
- 서영준. 병원간호직 근무자의 근속성향 결정요인. 병원경영학회지, 1997; 2(1): 137-161
- 서영준. 병원근무자의 직장에착에 관한 연구: 한 인과모형의 검증을 중심으로. 보건행정학회지, 1995; 2(5): 173-201
- 손태용, 김영배. 병원 행정직원의 이직의사와 관련된 요인 분석. 한국병원경영학회, 추계학술대회 연세집, 1997
- 이근영, 병원직원의 조직몰입과 이직의도와와의 관계 연구. 조선대학교 경영대학원 석사 학위논문, 2001
- 이기효, 이직의도 인과모형의 실증연구: 종합병원 종업원을 대상으로, 성균관대학교 대학원박사 학위논문, 1995
- 조경숙, 이해중, 정설희, 병원직원들의 직무만족도 요인 및 결과: 7개 국립대학교 병원직원을 중심으로. 병원경영학회지, 1997; 4(1): 190-207
- 최은영, 치과위생사의 직무만족 및 조직에착에 관한 연구: 서울·경기·인천 지역 치과위생사를 중심으로. 연세대학교 관리과학대학원 석사 학위논문, 2001
- 한국의료관리연구원, '95 병원경영분석, 1997
- 홍경자, 의약분업이후 병원약사현황, 의약분업이후 병원약사의 역할 재조명 심포지엄 자료. 2001
- 홍상진, 한 종합병원 행정직원의 이직의사에 관련된 제요인. 연세대학교 보건대학원 석사 학위논문, 1988
- Forrest CR, Cummings LL, and Johnson AC, Turnover theory and research : a suggested new direction. Proceedings of the 33rd Annual Meeting of the Academy of Management 1973
- Iverson RD. Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model. (Unpublished doctoral dissertation), University of Iowa, 1992
- March JG and Simon HA. Organizations. N.Y.:Wiley 1958
- Michaels CE and Spector PE. Causes of employee turnover : a test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino model. Journal of Applied Psychology 1982; 67: 53-59,
- Mobley EH. Employee turnover : causes, consequences and control. Reading, MA: Addison-Wesley 1982
- Mobley EH, Hand HH, Backer RL, and Meglino BM. Conceptual and empirical analysis of military recruit training attrition, Journal of Applied Psychology 1978; 64: 10-18

- Pedhazur EJ. Multiple regression in behavioral research, 2nd Ed., Holt, Rinehart & Winston, Inc. 1982
- Porter LW and Steers RM. Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin* 80: 1973; 151-176
- Price JL and Mueller CW. *Absenteeism and turnover of hospital employees*. JAI Press 1986
- Price JL and Mueller CW. *Professional turnover: the case of nurse*. NY: SP Medical and Scientific Books 1980
- Price JL and Mueller CW. A causal model of turnover of nurses. *Academy of Management Journal* 1981; 3(3): 547
- Price JL and Mueller CW. How to reduce the turnover of hospital nurses, In N Metzger(Eds.), *Handbook of Health Care Human Resources Management*. Aspen Systems Corporation 1981
- Seo YJ. Job satisfaction of hospital employees : an empirical test of a casual model in South Korea. Ph. D Thesis, University of Iowa 1992
- Seo YJ, Ko JW, and Price JL. Estimating a casual model of job satisfaction in a Korean Hospital. *Korean Journal of Health Policy and Administration* 1995: 5(1): 161-191
- Steers RM and Mowday RT. Employee turnover and the post decision accommodation process. In B. M. Staw and L. L. Cummings(Eds.), *Research in organizational behavior* Vol.3
- Vroom VH. *Work and motivation*. New York: Wiley 1964