

의료기관 행정직 근로자의 직무만족과 이직의도

김 혜 숙

부산가톨릭대학교 병원경영학과

<Abstract>

The Comparison of job satisfaction and turnover intention of administrative employees by the scale of medical institutes

Hye-Sook Kim

Department of Healthcare Management, Catholic University of Pusan

Unlike administrative affairs of a general organization, hospital administration employees distinctively have a lot of interactions with patients and their care givers in addition to interaction with different occupations such as doctors and nurses. Although they are in a normal organization hierarchy as general employees, they have to be equipped with professional knowledge as medical terminology, disease and drugs and to understand new technologies and capabilities. This study analyzes the level of job satisfaction and the turnover intention of administrative employees who are engaged in medical institutes. It compares job satisfaction and the difference of turnover intention by the characteristics of job-related and scale of medical institutes. In addition, it verifies the relative influence of variables related to demographic and job-related characteristics as factors for explaining the job satisfaction of the administrative employees.

keywords : job satisfaction, the administrative employees, turnover intention.

* 투고일자 : 2013년 8월 20일, 수정일자 : 2013년 9월 16일, 게재확정일자 : 2013년 9월 20일

† 교신저자 : 김혜숙, 부산가톨릭대학교 병원경영학과, 전화 : 051-510-0615 E-mail : hskim@cup.ac.kr

I. 서 론

최근 의료기관을 이용하는 소비자들의 의료서비스에 대한 기대 상승과 요구수준의 다양화, 국내·외 병원들 간 경쟁 격화로 병원 조직의 존립기반이 위협받고 있다. 이러한 위기에 대응하기 위하여 병원조직은 대외적으로는 경영혁신을 통한 병원운영과 경영전략으로 효율성을 높이고, 내부적으로는 건강한 조직문화와 창의적 풍토를 조성하기 위하여 노력할 필요가 있다. 이러한 노력에는 조직의 핵심 요소라 할 수 있는 인적자원의 중요성에 대한 인식과 관심을 새로이 하는 것이 포함될 것이다. 특히 다른 어떤 조직보다 인적자원의 역할이 크게 작용하는 병원에서는 다양한 특성을 지닌 조직구성원들에게 적합한 지지적이고 창의적인 풍토(Tesluk, Farr, & Kelin, 1997)를 마련해야 할 상황에 직면하고 있다. 병원이 권위적 조직문화에서 벗어나 창의적이고 유연성(KLI 고용노동리포트, 2012)을 증대하는 방향을 모색할 때 급변하는 국내·외 환경변화에 대응할 경쟁력을 갖춘 조직으로서 지속가능한 성장을 도모할 수 있을 것이기 때문이다.

병원조직은 의료소비자인 환자와 보호자에게 최선의 서비스를 제공하는 것을 궁극적인 목표로 하고 있다. 따라서 병원은 대표적인 서비스 조직임과 동시에 노동집약적 조직이라 할 수 있다(박재산, 2005). 환자에게 최선의 서비스와 만족감을 제공하기 위해서는 병원 내부의 조직구성원들에 대한 관심과 이들의 직무적 특성에 대한 이해작업이 선행되어야 할 것이다. 병원조직은 이질적 전문가집단의 상호작용을 통한 교류와 협력을 필요로 하며, 이들의 긴밀한 상호작용과 협업을 통하여 환자들에게 최선의 의료서비스를 제공, 의료소비자의 만족도 향상에 기여할 수 있기 때문이다(유경원 외, 2012; 장효강, 2012). 단기적인 이익보다는 존경받는 조직으로서 성장을 이어가는 데 필요한 핵심적 요소이므로(박재산, 2005) 인적자원 관리가 중요하지만, 병원조직은 일반 기업이나 회사 조직과 다른 독특한 구조적 특성으로 인하여 내부의 이질적 전문가 집단 간 갈등과 조직 응집력이 약하다는 문제점을 지니고 있다(조영순 외, 2012). 따라서 조직의 경쟁력 강화를 위해서는 구성원들이 느끼는 조직문화를 제대로 이해하고 조직에 대한 직원들의 소속감과 애착심을 높여려는 노력이 필요하다(박재산, 2005; 민병철 외, 2013). 조직사회에서 구성원들이 자신의 직무에 만족을 느끼게 되면, 직무환경에 긍정적 태도를 가지기 때문에 조직과 조직구성원 개개인의 발전을 가져올 수 있을 것이다. 반면 조직구성원들이 직무에 대한 불만족으로 직무환경에 부정적 태도를 갖게 되면 구성원 개인과 조직 전체의 발전을 기대할 수 없기 때문에 구성원들의 직무만족과 이직에 대한 이해의 안목을 넓히는 작업이 필요하다. 즉 병원 조직구성원들이 자신의 직무

에 대한 만족감을 갖게 되는 주요 요인은 무엇이며, 어떤 요인이 자신이 속한 병원조직을 떠나고 싶게 만드는 지에 대해 분석하는 것 등이다(송정희, 안지연, 2012; 임영아, 김건엽, 최세목, 2012). 병원조직 내부의 인력자원에는 의사, 간호사, 행정직, 의료기사 등 다양한 직종의 집단이 있으며, 각기 다른 특성과 직무의 이질적 요소로 인하여 직무만족과 이직에 대한 내용은 상이할 수 있다. 즉 동일한 병원조직이라 해도 구성원의 직종, 직무에 따라 소속 집단이나 조직에 대한 만족감, 충성도, 직무스트레스요인, 이직의도 등은 다를 수 있을 것이다(김수영외, 2012). 따라서 특정 인력집단의 직무적 특성성을 건강한 조직문화 조성을 위한 병원운영과 정책개발 과정에 반영할 필요가 있다. 병원내부 인력 중 의사와 간호사 집단의 직무관련 특성이나 스트레스 유발요인 등에 관한 다양한 접근방법의 수많은 연구가 진행된 데 비하여 행정직 근무자의 특성에 대한 접근은 제한적으로만 이루어져왔다(도은수, 김미애, 2012; 위선미, 이여진, 2012; 조영순 외, 2012). 의료기관의 행정직 직원들은 일반 회사조직의 행정 직원과는 특성면에서 다소 차이가 있다. 즉 병원조직 내 소속부서 조직구성원과의 위계적 상호작용, 병원 내부 다른 직종 종사자들(의사, 간호사, 의료기사 등)과의 보건커뮤니케이션, 그리고 환자 및 그 보호자들과 감정노동적인 상호작용을 해야 한다는 점에서 일반 기업체나 회사조직의 행정직과 분명한 차이가 있다. 따라서 병원조직 내 인력관리의 측면에서 이들의 직무특성을 이해하고 이를 조직 운영에 반영할 필요가 있다. 이것은 병원의 건강한 조직풍토를 조성하고 조직구성원의 정신건강을 증진하는 데 기여할 수 있을 것이다. 또한 경쟁력있는 인력을 확보, 인력유출을 방지함으로써 채용 및 훈련의 불필요한 예산과 비용 절감효과를 기대할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 병원조직의 구성원 중 행정업무를 담당하고 있는 근로자를 대상으로 병원직무에 대한 만족감과 이직의도는 어느 정도이며, 의료기관의 규모에 따라서 이들의 직무관련 특성과 행태에 차이가 있는지 살펴보고자 하였다.

이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구에서 확인하고자 하는 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 의료기관 행정직 근로자의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성을 파악한다.

둘째, 의료기관 급별 행정직 종사자의 인구사회학적, 직무관련 특성을 확인하고, 병원의 규모에 따라 차이가 있는지를 비교한다.

셋째, 병원조직 행정직 종사자의 인구사회학적, 직무관련 특성별 직무만족감과 이직의도의 차이를 검증한다.

II. 연구방법

1. 조사대상

본 연구의 조사대상은 부산광역시의 12개 지역구(H, Y, C, D, K, S, So, E, Sa, B, N, W) 및 거제, 양산지역에 소재한 총 145개의 지역 의료기관(의원 110개, 병원 22개, 종합병원 12개, 상급종합병원 1개)에서 행정직 업무(원무, 심사, 재무/총무, 홍보, 기획 등)에 종사하고 있는 남, 녀 직장인들이다. 의료기관을 직접 방문하여 연구 목적을 설명하고 설문 참여에 동의를 구한 후 자기보고식 설문지와 기념품으로 제공된 필기구를 함께 배부하였다(2012. 2. 13~3. 15). 검사에 모두 응답한 523명의 자료를 최종분석에 이용하였다.

2. 조사도구

조사도구는 대상자의 인구사회학적 특성, 직무관련 특성, 직무스트레스 검사 및 생활관련 행태에 대한 설문 내용으로 구성하였다.

인구사회학적 특성(10문항)은 성별, 나이대, 결혼여부, 학력, 종교 등이며, 대상자의 직무적 특성(10문항)은 병원형태, 고용형태, 직위, 근무형태, 근무연수, 근무시간, 근무부서, 월소득, 이직의사, 직무만족감으로 구성하였다. 또한 운동, 수면시간, 흡연, 주관적 건강, 주관적 경제수준 등에 대한 자료를 설문에 포함하였다. 직무스트레스검사는 “한국인 직무스트레스 측정도구(KOSS)”(장세진 등, 2005) 기본형(43문항)을 이용하였다. 척도의 하위 8개 영역별 신뢰도 계수는 물리환경(3문항, $\alpha=.43$), 직무요구(8문항, $\alpha=.74$), 직무자율(5문항, $\alpha=.60$), 관계갈등(4문항, $\alpha=.70$), 직무불안정(6문항, $\alpha=.62$), 조직체계(7문항, $\alpha=.83$), 보상부적절(6문항, $\alpha=.75$), 직장문화(4문항, $\alpha=.72$)이었다. 본 연구에서 직무스트레스 총점 값은 아래와 같이 직무스트레스 하위 8개 영역 환산 점수의 총합을 구한 뒤 8로 나눈 값을 이용하였다(장세진 등, 2005).

- 각 영역별 환산점수 = (실제점수 - 문항수) \times 100/(예상 가능한 최고점수-문항수)
- 직무스트레스 총 점수 = (각 8개 영역의 환산 점수의 총합)/8

또한 직무스트레스 수준의 비교를 위하여 직무스트레스 총 점수를 기준으로 상, 중, 하의 세 집단으로 범주화하여 분석하였다(상: 46.67점(4.59)-174명, 중: 38.57점(1.68)-175명, 하: 31.12점(4.10)-174명). 직무만족감은 단일 문항의 Likert 5점 척도 점수로 산출하였다.

3. 분석방법

자료의 분석은 SPSS통계 프로그램(20.0 Ver.)을 사용하여 처리하였다. 대상자의 일반적 특성과 직무적 특성에 대해 빈도분석을 하였고, 직무만족과 이직의도 변인간 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson 상관분석을 하였다. 또한 병원 규모별 대상자의 인구사회학적 특성, 직무관련 특성 및 만족감과 이직의도 점수에 유의한 차이가 있는지를 비교하기 위하여 변량분석과 중다회귀분석을 실시하였다.

III. 결 과

1. 의료기관급별 행정직 종사자의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성

본 연구의 대상인 행정직 업무에 종사하고 있는 남, 녀 직장인이 근무하는 의원, 병원, 종합병원, 상급종합병원 등 병원의 규모별 분포는 다음의 <표 1>과 같다. 남자는 173명(33.1%), 여자 350명(66.9%)이었고, 의료기관 형태는 ‘병원’ 급 의료기관에 근무하는 사람이 217명(41.5%)으로 가장 많았다. ‘종합병원’ 급이 178명(34.0%), ‘의원’ 급이 110명(21%), ‘상급종합병원’ 은 18명(3.4%)으로 나타났다.

<표 1> 병원 규모별 조사대상자 분포

성 별			의료기관(기관수)				전체
			의원 (110개)	병원 (22개)	종합병원 (12개)	상급종합 병원(1개)	
성 별	남성	빈도	18	73	80	2	173
		%(성)	10.4%	42.2%	46.2%	1.2%	100.0%
		Total%	3.4%	14.0%	15.3%	0.4%	33.1%
	여성	빈도	92	144	98	16	350
		%(성)	26.3%	41.1%	28.0%	4.6%	100.0%
		Total%	17.6%	27.5%	18.7%	3.1%	66.9%
전체	빈도	110	217	178	18	523	
	%(성)	21.0%	41.5%	34.0%	3.4%	100.0%	
	Total%	21.0%	41.5%	34.0%	3.4%	100.0%	

대상자의 인구사회학적 특성<표 2> 및 직무관련 특성<표 3>에 대한 구체적인 내용을 정리하면 다음과 같다. 나이대별로는 20대가 363명(51.4%)으로 가장 많았고 30대 245명(34.7%), 40대 이상은 98명(13.9%) 이었다. 미혼인 사람이 331명으로 63.3%, 대상자의 최종 학력은 대졸이 450명(86%)으로 대부분을 차지하였다. 종교를 가지고 있다고 응답한 사람이 293명(56%)이었고, 구체적으로 불교, 기독교, 천주교 순으로 나

타났다. 운동을 규칙적으로 운동을 하는가에 대하여 ‘하지 않는다’고 응답한 경우가 323명(61.8%)으로 가장 많았고, 1주일에 1-2회 정도로 하고 있다가 130명(24.9%)이었다. 평균 수면시간은 5-7시간 정도라고 응답한 사람이 329명(62.9%)로 가장 많았다. 비흡연자가 428명(81.9%)으로 대부분을 차지했고, 자신의 건강상태에 대한 주관적 평가는 ‘보통이다’라고 생각하는 사람이 332명(63.5%), 경제적 수준에 대한 주관적 평가에 대해서는 ‘중간’ 수준이라고 응답한 사람이 285명(54.5%)로 가장 많았다.

<표 2> 조사대상자의 인구사회학적 특성

단위: 명(%)

특 성	구 분	N(%)
나이대	20대	363(51.4)
	30대	245(34.7)
	40대 이상	98(13.9)
결혼여부	미혼	331(63.3)
	기혼	191(36.7)
학력	고졸	49(9.4)
	대졸	450(86.0)
	대학원	24(4.6)
종교	불교	155 (29.6)
	기독교	98 (18.7)
	천주교	40 (7.6)
	무	230 (44.0)
운동여부 * 땀이 몸에 났 정도의 운동을 30분 이상 일주일에 몇 회 정도하는 지에 관한 5점 척도	안함	323(61.8)
	주1-2회	130(24.9)
	주3-4회	53(10.1)
	주5회 이상	17(3.3)
수면시간	5시간 이하	67(12.8)
	5-7시간	329(62.9)
	8시간 이상	127(24.3)
흡연	흡연	95(18.2)
	비흡연	428(81.9)
주관적 건강상태 * 자신의 건강상태에 대한 인식 등	나쁨	84(16.1)
	보통	332(63.5)
	좋음	107(20.4)
주관적 경제수준 * 자신의 경제적 수준에 대한 지각 등	하	40(7.6)
	중하	168(32.1)
	중	285(54.5)
	중상	30(5.7)

행정직 종사자의 직무관련 특성에 대한 내용은 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 조사대상자의 직무관련 특성

단위: 명(%)

특 성	구 분	N(%)
고용형태	정규직	442(84.5)
	외주용역	10(1.9)
	계약직	71(13.6)
근무형태	주간근무	496(94.8)
	2교대	14(2.7)
	3교대	6(1.1)
	기타	7(1.3)
근속년수	1년 미만	130(24.9)
	1-3년	166(31.7)
	3-5년	70(13.4)
	5-10년	80(15.3)
	10년 이상	77(14.7)
직위	사원	342(65.4)
	대리주임	115(22.0)
	과장	47(9.0)
	기타	19(3.6)
근무시간(평균/일)	8시간	258(49.3)
	9시간	160(30.6)
	10시간	105 (20.1)
월평균소득	100만원미만	19(3.6)
	100-200만원	355(67.9)
	200-300만원	117(22.4)
	300만 원 이상	36(6.1)
직무만족도	매우 불만족	25(4.8)
	불만족	86(16.4)
	보통	306(58.5)
	만족	98(18.7)
	매우만족	8(1.5)
이직(전직)의사	다른 병원	150(28.7)
	다른 직종	173(33.1)
	이직의도 없음	200(38.2)

대상자의 해당 의료기관 고용형태는 ‘정규직’이라고 응답한 사람이 442명(84.5%)로 대다수를 차지하였고, 근무형태는 대부분 ‘주간근무’ (496명, 94.8%) 형태로 일하고 있으며, ‘2-3교대’로 근무하는 사람은 약 5% 정도를 차지하였다. 근속년수는 ‘1-3년’ 정도 근무한 사람이 166명(31.7%), 그 다음으로는 ‘1년 미만’인 경우가 130명(24.9%) 정도였다. 직위는 ‘일반사원’이 342명(65.4%)으로 가장 많았고, 월평균 소득은 ‘100-200만 원’ 정도로 응답한 사람이 355명(67.9%)이었다.

한편, 자신의 직무에 대한 만족감 정도는 ‘보통이다’가 306명(58.5%)으로 가장 많았고 ‘불만’이라고 응답한 사람이 21.3%, ‘만족’한다고 응답한 이는 20.2%였다. 현 직장에서 ‘이직(전직) 의사가 없다’고 표명한 사람이 약 38.4%로 가장 많았고, 다른 병원으로 옮기고 싶다가 약28.7%, 다른 직종으로 가고 싶다고 응답한 사람은 약 33.1%로 나타났다.

2. 의료기관급(규모)별 대상자의 인구사회학적, 직무관련 특성비교

1) 의료기관 급별 행정직 종사자의 인구사회학적 특성 변인의 차이

대상자가 근무하는 의료기관의 규모에 따라 인구사회학적 특성 및 직무와 관련된 특성의 점수에 차이가 있는지를 살펴보았다. 인구사회학적 주요 특성별 평균 및 표준편차는 다음의 <표 4>와 같고, 의료기관 급별 인구사회학적 특성들의 평균점수의 차이에 대한 변량분석 결과는 다음의 <표 5>와 같다.

본 연구의 대상자들이 재직하는 의료기관 급별 대상자의 인구사회학적 특성변인에 대한 분석결과, 의료 기관의 규모별로 유의한 차이를 나타낸 특성은 성별 ($F=10.215$, $p<.00$), 나이대 ($F=3.674$, $p<.05$), 학력 ($F=4.438$, $p<.01$) 변인이었다. ‘의원’ 급과 ‘상급종합병원’은 ‘병원’ 급, ‘종합병원’ 급에 비해 여성의 근무비율이 더 높은 경향이 있었다. 사후분석(Scheffé) 결과, ‘종합병원’ 급 병원에 재직하는 남성 직장인의 비율이 ‘의원’ 급, ‘병원’ 급 보다 더 컸고(‘종합병원’ 급, ‘의원’ 급, ‘병원’ 급) 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 나이대의 경우, ‘의원’ 급과 ‘상급종합병원’ 직원의 나이대가 다른 급 병원보다 더 낮은 경향이 있었으며, 사후분석 결과 ‘종합병원’ 급과 ‘의원’ 급 병원 간 차이가 통계적으로 유의하였다($p<.05$). 학력의 경우, ‘종합병원’ 소속 직원이 ‘의원’ 급 병원에서 일하는 직원보다 더 높은 수준이었고 이는 통계적으로 유의하였다($p<.01$). 그 밖의 종교, 운동, 평균 수면시간, 건강상태 및 경제적 수준에 대한 주관적 평가 등의 변인은 의료기관 급별로 유의한 차이가 없었다($p>.05$).

<표 4> 의료기관 급별 대상자의 인구사회적 특성 변인의 평균

변 인	병원급	N	평균	표준편차
성별(남자1)	의원	110	.1636	.37164
	병원	217	.3364	.47357
	종합병원	178	.4494	.49884
	상급종합병원	18	.1111	.32338
나이대	의원	110	1.4455	.67166
	병원	217	1.6037	.71982
	종합병원	178	1.7247	.71114
	상급종합병원	18	1.5000	.78591

변 인	병원급	N	평균	표준편차
최종학력	의원	110	1.85	.466
	병원	217	1.95	.350
	종합병원	178	2.02	.327
	상급종합병원	18	1.94	.236
연령	의원	110	1.54	.853
	병원	217	1.56	.864
	종합병원	178	1.54	.745
	상급종합병원	18	1.78	1.114
수면시간	의원	110	2.1909	.59809
	병원	217	2.1290	.60241
	종합병원	178	2.0618	.59337
	상급종합병원	18	2.0000	.59409
흡연(핀다1)	의원	110	.1091	.31318
	병원	217	.1935	.39599
	종합병원	178	.2191	.41480
	상급종합병원	18	.1111	.32338
주관적 건강상태	의원	110	2.0909	.65729
	병원	217	2.0461	.59137
	종합병원	178	2.0337	.57144
	상급종합병원	18	1.8333	.70711
주관적 경제수준	의원	110	2.63	.740
	병원	217	2.59	.721
	종합병원	178	2.54	.690
	상급종합병원	18	2.61	.778

<표 5 > 병원급별 인구사회학적 특성 변인의 차이 검증

		제공합	df	평균 제공	F	p	Scheffé
성별 남자1	집단-간	6,455	3	2,152	10,215	.000	a(b, c
	집단-내	109,320	519	.211			
	합계	115,774	522				
나이대	집단-간	5,545	3	1,848	3,674	.012	a(c
	집단-내	261,101	519	.503			
	합계	266,646	522				
학력	집단-간	1,796	3	.599	4,438	.004	a(c
	집단-내	70,009	519	.135			
	합계	71,805	522				
종교(더미 있다1	집단-간	1,328	3	.443	1,801	.146	
	집단-내	127,525	519	.246			
	합계	128,853	522				

		제공합	df	평균 제공	F	ρ	Scheffé
운동	집단-간	.986	3	.329	.473	.701	
	집단-내	360,101	519	.694			
	합계	361,086	522				
수면시간	집단-간	1.418	3	.473	1.321	.267	
	집단-내	185,698	519	.358			
	합계	187,117	522				
흡연	집단-간	.949	3	.316	2.138	.094	
	집단-내	76,795	519	.148			
	합계	77,744	522				
주관적 건강상태	집단-간	1,061	3	.354	.971	.406	
	집단-내	188,928	519	.364			
	합계	189,989	522				
주관적 경제수준	집단-간	.598	3	.199	.388	.762	
	집단-내	266,534	519	.514			
	합계	267,132	522				

2) 의료기관 급별 행정직 종사자의 직무관련 특성 변인의 차이

직무관련 주요 특성별 평균 및 표준편차는 다음의 <표 6>과 같고, 의료기관 급별 직무특성 평균점수의 차이에 대한 변량분석 결과는 <표 7>과 같다. 직무 관련 특성변인에 대한 차이검증 결과, 대상자의 고용형태($F=15.846$, $p<.001$), 근속년수($F=13.912$, $p<.001$), 근무시간($F=11.263$), 월소득($F=10.448$) 및 직무스트레스 총점($F=14.626$) 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p>.001$). 고용형태의 경우, 대부분 정규직 고용형태를 유지하고 있는 ‘의원’ ‘병원’ ‘종합병원’에 비해 ‘상급종합병원’은 비정규직이나 외주용역의 고용형태로 근무하는 경우가 많다는 차이를 나타내었다($p<.000$). 근속 년수의 경우, ‘종합병원’급 병원의 직원들이 ‘의원’, ‘병원’급 보다 더 근무경력이 많았다($p<.000$). 일일 평균 근무시간의 경우, ‘의원’급 병원의 직원들이 다른 급 병원들보다 더 오랫동안 일하는 것으로 나타났으며($p<.000$), 월평균소득은 ‘종합병원’ 및 ‘상급종합병원’의 직원들이 ‘의원’ 및 ‘병원’급 직원보다 더 높은 것으로 나타났다($p<.000$). 반면 직무스트레스 총점의 경우, ‘의원’급 병원에서 근무하는 직원들이 다른 급 병원의 직원들보다 직무상 스트레스를 더 적게 경험하는 것으로 나타났다($p<.000$).

한편, 직무에 대한 만족도 점수는 ‘의원’급의 직원들이 가장 높았고, ‘종합병원’, ‘병원’, ‘상급종합병원’의 순이었으나 의료기관 급별 만족도 차이는 통계적으로 유의

하지 않았다($p=.054$). 그 밖의 다른 병원으로의 이직 및 전직 의도나 교대근무형태 등의 직무특성 변인 등은 의료기관 급별 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

<표 6> 의료기관 급별 대상자의 직무관련 특성 변인의 평균

변인	병원급	N	평균	표준편차
고용형태	의원	110	1.22	.626
	병원	217	1.23	.633
	종합병원	178	1.30	.704
	상급종합병원	18	2.33	.840
근무형태	의원	110	1.03	.212
	병원	217	1.11	.488
	종합병원	178	1.11	.469
	상급종합병원	18	1.06	.236
근속년수	의원	110	2.33	1.15
	병원	217	2.37	1.33
	종합병원	178	3.16	1.42
	상급종합병원	18	2.50	1.62
근무시간	의원	110	9.06	.83
	병원	217	8.66	.75
	종합병원	178	8.59	.74
	상급종합병원	18	8.28	.46
월평균소득	의원	110	2.13	.45
	병원	217	2.24	.64
	종합병원	178	2.51	.77
	상급종합병원	18	2.94	1.43
직무스트레스총점	의원	110	35.21	6.32
	병원	217	39.04	6.86
	종합병원	178	40.23	7.61
	상급종합병원	18	43.48	8.16
이직의도 유무(더미)	의원	110	.5091	.502
	병원	217	.6544	.476
	종합병원	178	.6348	.482
	상급종합병원	18	.6667	.485
다른병원	의원	110	.2364	.426
	병원	217	.336	.473
	종합병원	178	.258	.439
	상급종합병원	18	.277	.460
다른직업	의원	110	.272	.447
	병원	217	.318	.466
	종합병원	178	.376	.485
	상급종합병원	18	.388	.501
업무만족도	의원	110	3.12	.69
	병원	217	2.90	.75
	종합병원	178	2.96	.83
	상급종합병원	18	2.72	1.02

<표 7> 의료기관 급별 대상자의 직무관련 특성 변인의 평균차이 검증

직무관련 특성변인	제공합	df	평균제공	F	p	Scheffé	
고용형태	집단-간	20,963	3	6,988	15,846	.000	a,b,c(d
	집단-내	228,861	519	.441			
	합계	249,824	522				
근무형태	집단-간	.596	3	.199	1,072	.360	
	집단-내	96,180	519	.185			
	합계	96,776	522				
근속년수	집단-간	74,694	3	24,898	13,912	.000	a, b(c
	집단-내	928,821	519	1,790			
	합계	1003,514	522				
근무시간 (일)	집단-간	19,453	3	6,484	11,263	.000	a)b,c,d
	집단-내	298,788	519	.576			
	합계	318,241	522				
월소득	집단-간	12,178	3	4,059	10,448	.000	a(b,c,d
	집단-내	201,642	519	.389			
	합계	213,820	522				
직무스트레스 총점	집단-간	2189,591	3	729,864	14,626	.000	
	집단-내	25898,245	519	49,900			
	합계	28087,835	522				
직무만족	집단-간	4,590	3	1,530	2,557	.054	
	집단-내	310,485	519	.598			
	합계	315,075	522				
이직의도 (더미)	집단-간	1,685	3	.562	2,392	.068	
	집단-내	121,833	519	.235			
	합계	123,518	522				
다른병원	집단-간	.959	3	.320	1,564	.197	
	집단-내	106,020	519	.204			
	합계	106,979	522				
다른직업	집단-간	.838	3	.279	1,261	.287	
	집단-내	114,937	519	.221			
	합계	115,774	522				

3. 의료기관 행정직 종사자의 직무만족과 이직 의도

1) 인구사회학적 특성 변인에 따른 직무만족과 이직의도

의료기관 행정직 직원의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족감과 이직 의도의 차이를 분석한 결과를 살펴보면 다음의 <표 8>과 같다.

<표 8> 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족감과 이직의도

특성	구분	직무만족M(SD)	이직의도M(SD)	만족		이직의도			
				F	p	F	p		
성별	남자	2.90(.85)	.63(.48)	1.354	.25	.170	.68		
	여자	2.99(.74)	.61(.49)						
나이 대대	20대	2.86(.77)	.66(.48)	5.78	.01	3.99	.02		
	30대	3.04(.78)	.61(.49)						
	40대이상	3.15(.75)	.48(.50)					a<b,c	a>c
결혼 여부	기혼(0)	3.10(.74)	.55(.50)	10.17	.01	5.55	.02		
	미혼(1)	2.88(.79)	.66(.48)						
학력	고졸	2.76(.93)	.55(.50)	2.30	.10	.60	.55		
	대졸	2.97(.76)	.63(.48)						
	대학원	3.13(.74)	.58(.50)						
종교	불교	2.90(.86)	.59(.49)	.71	.55	1.32	.27		
	기독교	3.01(.84)	.56(.50)						
	천주교	3.08(.76)	.70(.46)						
	무	2.95(.69)	.65(.48)						
운동 여부	안함	3.01(.72)	.59(.49)	2.90	.02	1.17	.32		
	주1-2회	2.76(.83)	.69(.46)						
	주3-4회	3.08(.85)	.59(.50)						
	주5회이상	3.08(.86)	.54(.52)					a>b	
	매일	3.00(1.41)	.75(.50)						
수면 시간	5시간이하	2.14(.99)	.86(.35)	15.24 (26.58)	.00	4.73 (8.08)	.00		
	5-7시간	2.99(.72)	.59(.49)						
	8시간이상	3.23(.81)	.43(.44)					a<b, c	a>b, c
흡연	비흡연	2.97(.74)	.60(.49)	.34	.56	2.18	.14		
	흡연(1)	2.92(.92)	.68(.47)						
주관 건강 상태	나쁨	2.77(.86)	.70(.46)	7.85	.00	4.37	.01		
	보통	2.93(.75)	.64(.48)						
	좋음	3.20(.76)	.51(.50)					a, b<c	a<c
주관 경제 수준	하	2.65(.86)	.83(.39)	3.83	.01	7.82	.00		
	중하	2.89(.79)	.70(.46)						
	중	3.02(.73)	.57(.50)					a<c	a)cd, b)d, d(ab
	중상	3.13(.86)	.37(.49)						

*p<.05 ** p<.01 ***p<.001

<표 8>에서와 같이, 행정직 직원의 직무만족은 나이대(F=5.78, p<.01), 결혼여부(F=10.17, p<.01), 운동여부(F=2.90, p<.05), 수면시간(F=15.24, p<.00), 주관적 건강상태(F=7.85, p<.00), 주관적 경제수준(F=3.83, p<.01) 변인에서 유의한 차이가 있었다. 대상자의 나이대가 높을수록, 기혼자가 미혼의 직장인 보다 직무에 대한 만족감이 더 컸고, 수면시간이 길수록, 자신의 건강상태와 경제적 수준에 대한 주관적 평가를 좋게 할수록 만족도가 높았다. 사후분석(Scheffé)결과, 20대 직장인의 직무만족감이

다른 나이대의 집단보다 유의하게 낮았다. 특히 평균수면시간이 '5시간 이하' 라고 응답한 경우 직무만족도가 매우 낮았고, 주관적 건강상태를 '좋다' 라고 평가한 경우 '보통' 이나 '나쁘다' 보다 높았고, 경제적 수준이 '중간' 정도라고 평가한 경우가 '하' '중하' 집단보다 유의하게 높았다.

한편, 행정직 종사자의 이직의도는 대상자의 나이대($F=3.99, p<.05$), 결혼여부($F=5.55, p<.05$), 수면시간($F=4.73, p<.000$), 주관적 건강($F=4.37, p<.01$), 주관적 경제수준($F=3.83, p<.000$) 에서 유의한 차이가 있었다. 나이대가 낮을수록, 미혼인 경우, 수면시간이 적을수록, 자신의 건강과 경제적 수준에 대한 주관적 평가가 낮을수록 현 직장에 대한 이직의도가 큰 것으로 나타났다. 사후분석 결과, 나이대의 경우 20대와 40대 이상 직장인 집단 간 차이가 유의하였고, 평균 수면시간은 '5시간이하' 일 때가 다른 경우보다 유의하게 이직의도가 높았다. 주관적 건강에 대한 평가가 '좋다' 인 경우와 '나쁘다' 간의 차이가 유의하였고, 경제적 수준에 대한 주관적 평가는 하 > 중, 중상 및 중하 > 중상 집단 간 차이가 유의하였다.

2) 직무관련 특성에 따른 직무만족과 이직의도

의료기관 행정직 직원의 직무만족감과 이직의도 간 관계를 파악하기 위하여 Pearson 상관분석을 한 결과는 다음의 <표 9>와 같다. 변인간 상관 계수는 $-.38$ 의 부적 상관을 나타내었고, 이는 통계적으로 유의하였다($p<.01$). 즉 직무에 대한 만족도가 높을수록 이직의도가 낮았다. 직무관련 주요 특성에 따른 직무만족감과 이직의도의 차이를 분석한 결과를 살펴보면 다음의 <표 10>과 같다.

<표 10>에서와 같이, 행정직 직원의 직무만족은 고용형태($F=6.82, p<.001$), 근속년수($F=3.31, p<.01$), 월소득($F=2.89, p<.05$), 직무스트레스수준($F=47.58, p<.000$), 이직의도($F=47.56, p<.000$) 등의 변인에서 유의한 차이가 있었다. 대상자의 근속기간이 길수록, 고용형태가 정규직일 때, 월소득이 많을수록 직무스트레스 수준이 낮을수록 직무만족도가 높은 경향이 있었다. 이직의도가 없는 집단이 이직, 전직의향이 있는 집단보다 유의하게 만족도가 높았다. 사후분석 결과 근속년수 1-3년과 10년 이상인 경우에서 집단간 차이가 유의하였고, 월소득의 경우 사후분석에서 집단 간 차이는 유의하지 않았다. 근무형태 변인의 경우, 대상자의 대부분(94.8%)이 교대근무가 아닌 주간근무 형태에 해당하므로 분석에서 제외하였다.

한편, 행정직 직원의 이직의도는 <표 10>에 제시된 바와 같이, 근무시간($F=3.39, p<.05$), 월소득($F=4.90, p<.00$), 직무스트레스수준($F=34.63, p<.00$), 업무만족도($F=23.87, p<.00$) 변인에서 유의한 차이가 있었다. 대상자의 일일 평균 근무시간의 경우, '9시간 이상' 근무하는 집단의 이직의도가 컸고, 월소득이 낮을수록, 업무에 대한 만족도가 낮을수록, 직무스트레스가 클수록 이직의도가 더 큰 경향이 있었다. 사후

분석 결과, 100-200만원과 200-300만원 집단 간에 차이가 유의하였고, 직무에 대한 스트레스 지각수준이 높을수록 이직을 고려하는 의도가 더 큰 것으로 나타났다. 스트레스 하<중간<상위 수준별 집단차이가 모두 유의하였다.

<표 9> 변인간 상관계수

N=523

	더미 성별	나이	최종 학력	운동	수면 시간	더미 흡연	건강 상태	경제 수준	고용 형태	근무 형태	근무 연수	근무 시간	월 소득	이직 의도	스트 레스
성별	1														
나이	.210**	1													
학력	.102*	.139**	1												
운동	.268**	.068	.062	1											
수면	-.148**	.034	-.001	-.182**	1										
흡연	.586**	.127**	.034	.150**	-.115**	1									
건강	.003	-.027	.018	.066	.272**	-.076	1								
경제	-.039	.182**	.048	.043	.018	-.024	.162**	1							
고용	.028	-.222**	-.088*	.078	-.034	.017	.034	-.064	1						
근무	.240**	-.147**	-.141**	.197**	-.048	.167**	.066	-.040	.259**	1					
기간	.122**	.605**	.227**	-.060	.021	.043	-.033	.116**	-.268**	-.160**	1				
시간	.076	-.103*	-.022	-.020	-.100**	.037	-.013	-.030	-.023	.152**	-.091*	1			
소득	.200**	.597**	.208**	.010	-.048	.090*	-.020	.228**	-.234**	-.219**	.528**	-.041	1		
이직	.018	-.118**	.026	.025	-.138**	.065	-.125**	-.206**	.092*	.036	-.058	-.018	-.148**	1	
스트레스	-.004	-.036	-.036	-.079	-.097*	-.011	-.083	-.221**	.107*	-.012	.014	-.062	-.030	.391**	1
만족	-.051	.146**	.093*	-.023	.274**	-.026	.167**	.144**	-.123**	-.057	.110*	-.001	.103*	-.382**	-.451**

*, p< 0.05, **, p< 0.01

한편, 행정직 근로자들의 직무만족과 이직의도에 대한 중다회귀분석(Stepwise) 결과를 요약하면 다음의 <표 11>과 같다. 병원행정직 근무에 대한 만족도를 측정하는 모형에 대한 통계적 유의성 검정 결과, F 통계값은 47.001, 유의확률 .000으로 모형에 포함된 변수들은 유의수준 .05에서 만족도를 유의하게 설명하고 있으며, 만족도 총변화량의 약 31.3%(수정결정계수에 의하면 30.6%)가 모형에 포함된 변수들에 의해 설명되는 것으로 나타났다. 개별 변수들을 보면, 직무만족감을 설명하는 유의한 변수로는 ‘직무스트레스’ ($\beta = -.345, t = .869, p = .000$), ‘수면시간’ ($\beta = .190, t = 5.018, p = .000$), ‘이직의도’ ($\beta = -.198, t = 4.923, p = .000$), ‘나이대’ ($\beta = .105, t = 2.868, p = .004$), ‘주관적 건강상태’ ($\beta = .075, t = 1.989, p = .047$)의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 10> 대상자의 직무관련 특성에 따른 직무만족과 이직의도

특성	구분	직무만족M (SD)	이직의도M (SD)	직무만족		이직의도	
				F	p	F	p
고용형태	정규직	3.00(.73)	.60(.49)	6.82	.001	2.63	.073
	외주용역	2.30(1.16)	.80(.42)				
	계약직	2.76(.93)	.72(.45)		a)bc		
근속년수	1년미만	2.97(.79)	.62(.49)	3.31	.01	1.19	.31
	1-3년	2.81(.78)	.66(.47)				
	3-5년	2.94(.83)	.66(.48)				
	5-10년	3.04(.72)	.54(.50)				
	10년이상	3.18(.72)	.57(.50)		b(e)		
직위	사원	2.90(.77)	.64(.48)	2.38	.07	.67	.57
	대리주임	3.09(.73)	.58(.50)				
	과장	3.11(.81)	.55(.50)				
	기타	2.89(1.05)	.63(.50)				
근무시간 (평균/일)	8시간	2.98(.77)	.60(.49)	1.39	.25	3.39	.04
	9시간	2.88(.82)	.69(.46)				
	10시간	3.02(.72)	.54(.50)				b)c
월소득	100미만	2.68(1.11)	.79(.42)	2.89	.04	4.90	.00
	100-200	2.92(.77)	.66(.48)				
	200-300	3.12(.68)	.49(.50)				
	300이상	3.00(.84)	.53(.51)				b)c
직무스트레스수준	하(31.12점)	3.30(.65)	.41(.49)	47.58	.00	34.63	.00
	중(38.57점)	3.02(.69)	.63(.49)				
	상(46.67점)	2.56(.78)	.82(.39)		c(b(a		a(b(c
직무만족도	매우불만		.96(.20)			23.87	.00
	불만족		.93(.26)				
	보통		.60(.49)				
	만족		.36(.48)				
	매우만족		.25(.46)				
이직 (전직) 의도	다른병원	2.63(.79)		47.56	.00		
	다른직종	2.81(.76)					
	의도없음	3.34(.61)			c)ab		

*p<.05 **p<.01 ***p<.00

〈표 11〉 대상자의 직무만족과 이직의도에 대한 설명 요인

직무만족	B	표준 오차	β	t	p	이직의도	B	표준 오차	β	t	p		
1. 직무 스트레스	-.037	.004	-.345	-8.690	.000	1. 직무 스트레스	.017	.003	.256	5.822	.000		
2. 수면시간	.247	.049	.190	5.018	.000	2. 업무만족	-.154	.027	-.247	-5.669	.000		
3. 이직의도	-.317	.064	-.198	-4.923	.000	3. 주관적 경제수준	-.068	.028	-.099	-2.448	.015		
4. 나이대	.115	.040	.105	2.868	.004	4. 월소득	-.085	.031	-.113	-2.775	.006		
5. 주관적 건강상태	.088	.044	.075	1.989	.047	5. 최종학력	.114	.052	.087	2.201	.028		
(상수)	3.59 4	.236		15.261	.000	(상수)	.569	.207		2.757	.006		
R^2 (adj. R^2) = .313(.306), F = 47.001, p = .000					R^2 변화량 .204 .054 .040 .010 .005		R^2 (adj. R^2) = .225(.227) F = 31.561 p = .000					R^2 변화량 .152 .053 .014 .008 .007	

반면, 이직의도의 경우, F 통계값은 31.561, 유의확률 .000으로 모형에 포함된 변수들은 유의수준 .05에서 이직의도를 유의하게 설명하고 있으며, 이직의도 총 변화량의 약 22.5%(수정결정계수에 의하면 22.7%)가 모형에 포함된 변수들에 의해 설명되는 것으로 나타났다. 개별 변수들을 살펴보면, 이직의도를 설명하는 유의한 변수로는 ‘직무스트레스’ ($\beta = .256, t = 5.822, p = .000$), ‘업무만족’ ($\beta = -.247, t = -5.669, p = .000$), ‘주관적 경제수준’ ($\beta = -.099, t = -2.448, p = .015$), ‘월소득’ ($\beta = -.113, t = -2.775, p = .006$), ‘최종학력’ ($\beta = .087, t = 2.201, p = .028$) 순으로 이직의도에 영향을 미치고 있다.

병원행정직 근로자의 직무에 대한 만족감은 공통요인인 직무스트레스나 이직의도 외에 수면시간, 주관적 건강상태 등의 행태 요인이 유의하게 작용한 반면, 이직의도의 경우 스트레스나 업무만족 외에 주관적 경제적 수준에 대한 인식과 월소득 등 경제적 요인이 유의하였다.

IV. 고 찰

디지털기술의 발전과 국경 없는 시장 확대는 새로운 경쟁구도를 지속적으로 만들며 기업을 극심한 경쟁 상태로 내몰고 있다. 이에 기업들은 변화에 적극적으로 대응할 수 있는 창의적 역량을 증진시키고, 인력자원개발에 있어 근로자의 자율성과 작업조직의 유연성을 강조하는 인사관리 방식으로 변화시키고 있다(KLI 고용노동리포트, 2012).

의료기관도 예외가 아니다. 급속한 외부 환경변화에 대응력을 높이기 위하여 의료기관도 경쟁력 강화를 위한 노력을 다각도로 모색할 필요가 있다.

그중에서 특히 인적자원의 관리는 가장 핵심적인 요소 중의 하나이다. 병원 경쟁력을 높이기 위하여 최신 의료장비와 기술적 설비 등 하드웨어적 시스템을 구비하는 것이나 의료 환경 시설의 쾌적성과 접근성을 높이는 것과 같은 물리적 요소에 대한 실질적 투자가 중요하지만 실제 의료소비자들이 의료기관을 선택하고 재이용하게 되는 영향력 있는 요인의 하나는 바로 '사람'이기 때문이다. 따라서 의료기관의 인력과 인적자원에 대한 강조는 의료윤리의 측면에서 뿐만 아니라 의료경영의 성과제고 측면에서도 유효한 것으로 고려될 이유이기도 하다. 의료기관의 핵심적 인력집단인 의사, 간호사뿐만 아니라 이들을 지원하는 인력집단의 중요성과 가치에 대한 관심을 확대하고, 조직차원에서 인식을 새로이 할 필요가 있다(탁진국, 2004). 어느 조직에서나 인적자원의 역할과 구성원들 간 인간관계, 상호작용이 중시되지만 다특성, 다집단의 협업을 전제로 한 환자케어를 기본 목적으로 하는 의료기관의 특수성을 감안하면 더욱 그렇다.

병원조직이 새로운 병원환경에 능동적으로 대처할 수 있는 유능하고 창의적인 인력을 확보하고, 이들이 건강한 조직문화 속에서 만족감을 가지고 자신의 직무에 몰입할 수 있도록 하는 것에 대한 관심은 위험요인을 발굴, 관리하는 선대응적 노력의 일환이라 할 수 있다(서지영, 2013). 즉 그동안 우리사회에서 중요하게 고려되지 못했던 '건강한 환경에서 일할 권리'에 대한 적극적 대응이 될 수 있을 것이다. 조직구성원의 직무만족은 조직의 직무성과에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 특히 의료기관 종사자의 직무만족은 타 직종에 비해 더욱 중요할 수 있는데, 보건의료관련 현장에서 일하는 인력들이 지닌 직무만족감에 의해 양질의 환자케어가 좌우될 수 있기 때문이다(박재산, 2005). 따라서 병원조직 구성원의 사기를 높이고 긍정적 정서를 유지하며 일할 수 있도록 근무환경을 개선하고 이것이 궁극적으로 의료소비자 만족에 기여할 수 있도록 장기적 전략을 수립할 필요가 있다. 이에 '바람직한 조직문화 형성과 내부조직 구성원의 만족도 제고를 통한 경쟁력 강화에 보다 많은 공감대를 형성할 필요가 있음'을 강조한 박재산(2005)의 주장은 매우 설득력이 있다.

본 연구에서는 의료기관 행정직 종사자와 관련한 특성들을 파악하고 주요 직무관련 특성에 따른 직무만족과 이직의도의 차이를 분석하였다. 직무관련 특성 중 직무에 대한 만족도는 이직의도와 부적 상관을 나타내어 ($r = -.38, p < .01$) 만족도가 높을수록 이직의도가 낮았다. 또한 직무와 관련한 부정적 지표라 할 수 있는 직무스트레스와도 부적상관을 나타내었다($r = -.45, p < .01$). 이러한 결과는 직무만족과 이직의사에 대한 공분산구조분석을 통하여 바람직한 조직문화 형성이 직무만족에 미치는 영향이 크며, 직원들의 직무만족이 높을수록 이직의사가 낮다고 주장 박재산(2005)의 결과와 일치하

는 것이다. 또한 종합병원 직원의 직렬별 직무만족과 조직애착 및 이직의도를 연구, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮다고 한 임영아 외(2012)의 연구결과와 일치하며, 의료기사 및 행정직군을 대상으로 한 장효강(2012)의 연구 결과($r = -.292 \sim -.423$)와 유사한 수준의 상관을 나타내었다. 반면, 상급종합병원의 보건의료인을 대상으로 한 송정희 외(2012)연구에서의 높은 상관 크기와는 다소 차이가 있는 것으로 나타났다($r = -.67, p < .001$). 이는 연구의 대상이 2개의 상급종합병원에 근무하는 주로 간호사 집단(간호사: 77.7%, 보건직: 19.2%)으로 구성된 것에서 기인하는 차이라고 여겨진다.

또한 본 연구에서 의료기관 규모별 행정직 직원들의 직무관련 특성 실태 및 차이에 대한 분석 결과는 보건분야 취업관련 상담과 진로지도 자료로 활용할 수 있을 것이다. 취업을 앞둔 보건계열 전공의 4학년 학생이나 취업을 위해 준비하고 있는 예비보건인력 집단이 접할 수 있는 병원의 근무조건에 대한 객관적이고 포괄적인 정보는 그다지 많지 않은 편이다. 병원근무 조건과 관련한 정보 취득의 루트나 채널은 주로 해당 병원에 근무하는 선배나 지인을 통해 제공받게 되어 지엽적이고 개별적인 수준으로 이루어지고 있으며 개인차가 큰 편이다. 따라서 병원현장의 직장인들이 일선에서 경험하는 해당 조직에 관한 사전 정보 제공은 취업 전 막연하게 기대했던 것과 실제 근무조건 간격차에서 오는 괴리감에 의한 부적응 요소와 취업 직후의 이직의도를 줄이는데 부분적으로 기여할 수 있을 것이다. 취업 이후 학생들이 맞닥뜨리게 될 병원조직의 일반적 근무환경 관련 요소와 병원조직의 규모에 따른 일반적인 특성에 대한 대략적인 수준을 가능하고 상대적 비교가 가능하다는 점에서 취업을 위한 병원 선택의 의사결정 과정에 참고자료로 활용할 수 있을 것이라 기대한다.

이와 같은 실용적 측면에서의 의미가 있으나, 본 연구는 다음과 같은 문제점으로 한계를 지니고 있으므로 추후 연구에서 이를 수정, 보완할 필요가 있다. 첫째, 병원급별 특성에 대한 정보가 기관의 규모별로 상대적 비교가 가능한 수준이라는 점에서 의미를 가지나, 객관적인 기준과 수치에 의한 구체적인 자료라고 하기보다 기본적 사항에 대한 포괄적 수준에 그치고 있다는 점에서 제한점이 있다. 특히, 상급 종합병원에서 근무하는 대상자의 표집수가 매우 적다는 점은 본 연구의 제한점으로 남는다. 이는 상급 종합병원 근무자의 직무적 특성에 대한 포괄적 정보 수집 및 실태를 제대로 반영하지 못하고 있음을 의미하므로 추후 연구에서는 이에 대한 보완이 필요하다. 둘째, 의료기관의 규모별 다양한 병원을 대상으로 하고자 하였으나 일부 특정지역에 한정된 표집이었기 때문에 연구의 결과를 전국 단위로 일반화하여 해석하기에는 한계가 있다. 셋째, 직무만족도 특성 변수의 측정에서 단일점수 척도를 사용하여 분석하였기 때문에, 직무만족에 대한 구체적 요소에 대한 세분화된 설명이 어렵다는 한계가 있다. 따라서 추후 연구에서는 이를 보완하여 직무만족의 하위영역을 포함하는 측정도구를 사용하여 분석할

필요가 있을 것이라 본다. 넷째, 병원현장에 대한 관련 정보 수집을 통하여 취업시 참고자료로 활용할 수 있도록 하였으나, 급여나 만족도 외에도 병원의 비전이나 후생 복지 등 다양한 정성적 지표 자료를 포괄적으로 수집, 반영하지 못하였다는 점에서 한계가 있으므로 추후 연구에서 이를 보완하여 분석할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 김수영, 김혜경, 조한익(2012). 공무원의 건강행동 및 개인간, 조직차원의 건강환경과 직무스트레스의 관계, 보건교육건강증진학회지, 29(3): 63-74
- 도은수, 김미예(2012). 의료기관 규모별 간호사가 인지하는 내부마케팅, 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향요인 비교-중소, 종합병원 중심으로-, 간호행정학회지, 18(1): 56-66
- 민병철, 임성원, 김한결, 이현실(2013). 셀프리더십의 영향요인과 효과: 의료기관 조직구성원을 중심으로, 보건행정학회지, 23(1): 66-77
- 박재산(2005). 조직문화 유형이 직무만족과 이직의사에 미치는 영향-국립병원 조직구성원을 대상으로-, 병원경영학회지, 10(1): 1-24.
- 서지영(2013). 국민의 행복과 복지향상을 위한 과학기술정책, STEPI Insight, 112호 (2013. 2.15), 과학기술정책연구원
- 송정희, 안지연(2012). 보건의료인의 이직의도 경로모형분석, 근관절건강학회지, 19(2): 142-151
- 유경원, 하윤주, 문지영, 김진하(2012). 중소병원 구성원의 직무만족과 셀프 리더십이 조직몰입에 미치는 영향, 병원경영학회지, 17(4): 71-86
- 위선미, 이어진(2012). 감정노동의 하부요인이 병원간호사의 직무만족, 이직의도 및 간호업무 성과에 미치는 영향, 한국간호과학회, 18(3): 310-319
- 임영아, 김건엽, 최세목(2012). 종합병원 직원의 직렬별 직무만족도, 조직애착도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인, 한국산학기술학회논문지, 13(8): 3586-3596
- 장세진, 고상백, 강동목 외(2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 타당화, 대한산업의학회지, 17(4): 297-317
- 장효강(2012). 의료기관 종사자들의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향, 보건의료산업학회지, 6(1): 65-75
- 조영순, 박종, 류소연 외(2012). 종합병원간호사의 조직문화와 건강증진행위가 직무만

족에 미치는 영향, 한국보건간호학회지, 26(1): 5-15

탁진국(2004). 직무스트레스의 이해: 조직문화 변화를 통한 해결방법, 대한스트레스학회지, 12(1): 29-37

KLI 고용노동리포트(2012). 노동시장 증장기 비전과 발전전략, 통권36호(2012-24)
한국노동연구원

Tesluk, PE, Farr, JL, & Kelin, SR (1997). Effect of system's culture and climate on person's creativity, *Journal of Creative Behavior*, 31(1): 27-41