

## 임상병리사의 직무만족도와 이직의도 관련 요인분석

김정현<sup>1</sup>, 윤중수<sup>2</sup>, 조민호<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>경북대학교 임상병리학과, <sup>2</sup>경동대학교 임상병리학과

## Analysis of Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention of Medical Technologists

Jung-hyun Kim<sup>1</sup>, Joong-soo Yoon<sup>2</sup>, Min-ho Cho<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Biomedical Laboratory Science, Kyungbuk University

<sup>2</sup>Department of Biomedical Laboratory Science, Kyungdong University

### 요약

본 연구는 임상병리사들의 성별, 연령, 경력, 병원 형태, 근무 형태에 대한 직무만족도, 근무환경, 대인관계, 교육수준, 소속, 여가, 이직 의도, 총 만족도 등의 차이를 알아보고, 특히 직무만족도와 이직 의도 간에 미치는 영향을 확인하고 향후 임상병리사들의 업무 효율성을 높이는데 기초자료로 활용 하고자 시도하였다. 연구결과 임상병리사의 총 만족도는 3.33±0.52점으로 나타났다. 요인 별로는 대인관계 만족도 3.83±0.52점으로 가장 높았고, 직무 만족도, 교육 만족도, 소속 만족도, 근무환경 만족도, 여가 만족도, 이직 의도 순으로 나타났다. 임상병리사의 직무 만족도는 나이와 경력이 많아질수록, 정규직일수록 만족도가 높았다. 임상병리사의 직무 만족도를 높이고 이직 의도를 감소시키기 위해서는 직무만족도가 가장 낮고, 이직 의도가 가장 높은 20대, 경력 1-3년차의 정규직, 비정규직 모두에서 복지, 임금, 근무환경 등의 실질적인 변화를 고려해야 할 필요가 있으며, 이러한 요인 분석을 토대로 이직 의도를 파악하고 효율적인 인사정책을 수립하는데 초점을 맞춰야 할 것으로 사료된다.

### Abstract

This study aimed to differences of satisfaction among the 182 medical technologists (MT) in Korea according to gender, age, carrier, employment status, and hospital type. The results showed that the overall mean of the total satisfaction score is 3.33 and interpersonal satisfaction was the highest with 3.83, followed by job satisfaction, education satisfaction, affiliation satisfaction, working environment satisfaction, leisure satisfaction, turnover intention. The job satisfaction of MT increased with age and experience, and with full-time employees (P<0.05). In order to increase job satisfaction and reduce turnover intentions of MT, practical changes in welfare, wages, and working environment should be considered for both regular and non-regular workers in their 20s with 1 to 3 years of experience who had the lowest job satisfaction and the highest intention to leave. Analysis of these factors, it is expected that the result of this study will serve as important reference material for identifying the intention of turnover and establishing an effective personnel policy.

**Key Words** Job satisfaction, Public health, Medical technologist, Regular worker, Turnover intention

### 1. 서론

최근 의료기술의 발달과 경제 수준의 향상에 따라 건강에 대한 관심과 보건의료 서비스에 대한 요구는 증가하고 있다. 우리나라의 외래 및 입원

서비스 이용률은 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 평균의 2배가 넘는 정도로 매우 높은 편이며, 2018년의 경우 요양급여비용은 77조 8,168억 원으로 전년 대비 10.21% 증가했고, 2017년의 우

본 논문은 2022년도 경동대학교 교비연구비로 연구되었음.

\*Corresponding Author : Min-ho Cho(Kyungdong Univ.)

E-mail: minhocho@kduniv.ac.kr

Received June 08, 2022

Revised June 24, 2022

Accepted July 07, 2022

리나라의 국내총생산(gross domestic product, GDP) 대비 경상의료비는 7.6%로 OECD 평균 8.8%보다는 낮은 수준이지만 그 증가속도는 빠른 편에 속한다[1]. 따라서 다양한 방법의 진단과 치료를 수행할 수 있는 전문 보건의료 인력의 공급과 확보는 중요한 요소 중 하나라고 할 수 있다.

오늘날의 현대의학에서는 임상병리검사의 정보 제공은 임상에 없어서는 안 될 중요한 핵심 인력 중 하나이며, 임상병리사들의 전문적인 요소를 필요로 하고 있다[2]. 이때 인간의 건강 요구를 효율적으로 증진시키기 위해서는 무엇보다도 자신의 직무에 대한 만족감이 우선되어야 한다. 직무만족도는 근무 활동을 하는데 있어서 능력을 최대한 발휘하여 직무를 완수하는 것을 말하며[3], 의사전달 촉진과 직원 간의 갈등 해소, 직원들에 대한 동기부여 및 협력체제 확립 등으로 인한 병원의 효율성과 효과성 증진, 병원 목표의 조기달성을 가능하도록 한다. 나아가 개인에게는 만족으로 인한 생활의 질 향상을 야기할 수 있어 이에 대한 관심이 증가하고 있다. 직무 만족은 조직적인 효율의 중요한 요소이기 때문에 많은 요인들과 관련되어 있다[4]. 청년 여성 임금근로자를 대상으로 진행한 연구에서는 근로자의 주관적인 현재의 건강 상태와 현 직장의 임금, 업무 내용과 전공 일치도, 업무 내용과 교육수준, 자격증 등이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[5].

또한 현재의 고용형태에 따라 비정규직 근로자에 비해 정규직 근로자 직장에서의 직무만족도가 높게 나타났으며[6], 이직한 횟수가 많을수록, 주당 정규근로시간이 길수록 직장만족도가 낮은 것으로 나타났다[7]. 이 외에도 조직 구도, 구성원, 관리기술 등의 내부역량 또한 직무 만족에 영향을 준다[8]. 특히 병원 종사자들은 다양하고 이질적인 전문 직종의 종사자가 서로 협력하여 환자 지향적인 의료서비스 제공에 따른 전문성 확보와 과다한 업무량, 긴장 등의 정서적 피로의 소진이 다른 일반 조직보다 상당히 높은 것으로 알려져 있다. 종사자는 규칙을 준수하기 위해 실제 감정과 조직에서 요구되는 감정표현 간의 차이에서 발생한 감정적 부조화 상태에 의해 소진을 경험하게 되는데, 감정 노동이 지속적으로 이루어지면서 감정적 소모, 정서적 피폐 및 고갈의

상태에 놓이게 된다[9]. 감정 노동은 보건의료인의 직무만족, 직무스트레스 및 이직 의도 등에 영향을 미치는 것으로 나타나, 개인의 건강 문제만이 아니라 조직의 유지 및 관리에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 할 수 있다[10]. 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 한 연구에서는 간호사의 이직 의도는 직무스트레스, 피로, 소진 및 직무만족도와 관련성이 있다는 결과를 보였으며[11], 치과 위생사 또한 감정 노동이 높을수록 소진 및 이직 의도가 높다는 연구결과가 있다[12].

이와 같이 직무만족도가 높은 사람일수록 자신의 직무 환경에 대하여 적극적이고 의욕적이며 활동적이어서 이직률의 감소와 생산성의 증가를 가져오며, 반면에 직무에 대하여 불만족한 사람일수록 직무 환경에 부정적인 태도를 갖게 되어 높은 이직률과 함께 기업의 성과와 생산성의 향상에 좋지 않은 영향을 끼친다. 병원조직구성원들의 이직은 직원채용, 신규 직원에 대한 오리엔테이션 및 교육 훈련, 팀 형성 비용 등 의료인력의 공백으로 발생하는 상당한 비용의 손실을 유발한다[4]. 이직을 직장의 인적자원 손실, 신규직원 훈련에 대한 손실, 근로자 개인의 손실 등 손실의 측면에서 볼 때, 이직의 감소는 개인적으로나 사회적으로 정신적, 경제적 비용의 감소로 이어질 수 있으므로, 낮은 이직을 방지하고 높은 이직률을 해소하기 위해 이직과의 관련성이 높은 직무만족도를 향상시키기 위한 방안을 모색해볼 필요가 있다[13].

지금까지 다양한 보건의료 직종에 관한 직무만족도 연구는 다수 진행되었지만 주로 간호사, 치과 위생사, 방사선사 등을 대상으로 하였으며, 임상병리사를 대상으로는 소수 진행되었다[14]. 또한 기존 연구들은 대부분 의료서비스를 이용하는 고객의 만족에 초점을 두고 있어 임상병리사의 직무만족도가 어느 정도인지 파악하는데 제한이 있었다. 이에 본 연구는 현재 실무에 종사하고 있는 임상병리사의 직무만족도를 파악하고 이직 의도에 미치는 영향을 알아 보고자 한다.

## 2. 재료 및 방법

## 2.1 연구대상 및 자료수집

본 연구는 현재 전문직으로의 면허를 받아 전문 고유의 직무를 수행하고 있는 임상병리사를 대상으로 구조화된 설문지를 통한 설문조사를 실시하였다. 설문 문항은 인구사회학적 14문항, 직무만족 8문항, 근로 만족 7문항, 대인 만족 6문항, 교육 만족 4문항, 소속 만족 4문항, 여가생활 만족 5문항, 이직 2문항으로 총 50문항으로 구성되었다. 인구사회학적 14문항을 제외한 36문항은 Likert 5점 척도로 매우 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)로 측정하였다.

조사기간은 2020년 11월 1일부터 2020년 12월 15일까지 설문조사를 실시하여 총 200명 중 문항 미응답 및 결측 값 18명을 제외한 최종 182명을 최종 분석 자료로 사용하였다. 설문 문항의 신뢰도 검증을 위한 크론바흐 알파계수(Cronbach's alpha)는 0.782로 나타나 각 측정 항목의 내적 일관성은 충분한 것으로 판단되었다.

## 2.2 통계분석

설문지 결과의 데이터 분석은 통계프로그램 STATA(version 12.0; StataCorp, College Station, TX)를 이용하여 각 항목에 대한 기술 통계(descriptive statistics analysis), Chi-square test, ANOVA test 실시하였고 범주형 변수는 빈도와 백분율로 연속 변수는 평균과 표준편차로 표시하였다. 모든 통계적 유의 수준은  $P < 0.05$ 로 정하였다.

## 3. 결과

### 3.1 일반적 특성

[Table 1]은 일반적 특성을 나타낸다. 성별은 남성 87명(47.8%), 여성 95명(64%), 연령은 20~29세 77명(42.3%), 30~39세 58명(31.9%), 40~49세 35명(19.2%), 50세 이상 12명(6.6%), 결혼 여부는 미혼 109명(59.9%), 결혼 73명(40.1%)였다. 교육수준은 전문학사 이상이 171명(94.0%)였고, 소득수준은 월 급여 200만원 미만 14명(7.7%), 200만원 대 72명(39.6%), 300만원 대 53명(29.1%), 400만원 대 12명(6.6%), 500

만원 이상 31명(17.0%)로 나타났다. 병원 형태는 대학병원 69명(37.9%), 병 의원급 18(9.9%), 검사 센터 67명(36.8%), 보건소 28명(15.4%), 근무경력은 3년 미만 82명(45.1%), 5~9년 56명(30.7%), 10~19년 13명(7.2%), 20년 이상 31명(17.0%), 근무형태는 정규직 103명(56.6%), 계약직 79명(43.4%), 주당근무시간은 40시간 98명(53.8%), 44시간 30명(16.6%), 근무지의 임상병리사 인원 현황은 6명 미만 19명(10.4%), 7~19명 28명(15.4%), 20~39명 3명(1.6%), 40명 이상 132명(72.6), 진단검사의학 전문의 유무는 전문의 있음이 154명(74.6%)로 나타났다[Table 1].

[Table 1] General characteristics

	Variables	N(182)	%
Gender	Male	87	47.8
	Female	95	52.2
Age	20s	77	42.3
	30s	58	31.9
	40s	35	19.2
	50s and over	12	6.6
Marital status	Single	109	59.9
	Married	73	40.1
Education	College	38	20.9
	University	133	73.1
	Master and over	11	6.0
Smoking	No	82	45.1
	Yes	100	54.9
Drinking	No	60	33.0
	Yes	122	67.0
Physical activity	No	80	34.1
	Yes	102	65.9
Work location	Seoul	134	73.6
	Gyeonggi-do	48	26.4
Hospital type	Health center	28	15.4
	Laboratory center	67	36.8
	General hospital	18	9.9
	University hospital	69	37.9
Number of medical scientist (person)	Less than 6	19	10.4
	7-19	28	15.4
	20-39	3	1.6
	40 and over	132	72.6
Carrier (years)	1-3	82	45.1
	5-9	56	30.7
	10-19	13	7.2
	20 and over	31	17.0
Employment status	Full-time	103	56.6
	Part-time	79	43.4
On-duty hours (per weeks)	40	98	53.8
	44	30	16.6
	48 and over	54	29.6
Monthly income (million won)	Less than 200	14	7.7
	200-299	72	39.6
	300-399	53	29.1
	400-499	12	6.6
Medical specialist	500 and over	31	17.0
	No	28	15.4
	Yes	154	74.6

All values are frequency and percentage

### 3.2 요인별 만족도

[Table 2] 는 임상병리사의 만족도 요인별 분석을 나타낸다. 직무만족도 3.62점, 근무환경만족도 3.19점, 대인관계만족도 3.83점, 교육 만족도 3.39점, 소속 만족도 3.22점, 여가 만족도 3.07점, 이직 3.00점, 총 만족도는 3.33으로 나타났다[Table 2].

[Table 2] Analysis of satisfaction by factors among medical technologist

Factors	Number of questions	Mean	S.D
Job satisfaction	8	3.62	0.77
Working environment satisfaction	7	3.19	0.48
Interpersonal relationships	6	3.83	0.52
Education satisfaction	4	3.39	0.75
Affiliation satisfaction	4	3.22	0.81
Leisure satisfaction	5	3.07	0.50
Turnover intention	2	3.00	1.25
Total satisfaction	36	3.33	0.31

### 3.2 성별, 연령별, 경력별, 병원규모별, 고용상태별, 소속, 여가, 이직, 총 만족도에 따른 만족도 비교

[Table 3]은 임상병리사의 성별, 연령별, 경력별, 병원규모별, 고용상태별, 소속, 여가, 이직, 총 만족도에 따른 만족도의 차이를 나타낸다.

성별은 교육 만족도 ( $P<.039$ ), 총 만족도 ( $P<.047$ )에서 통계적 유의성이 나타났다. 연령은 직무만족도 ( $P<.000$ ), 근무환경만족도 ( $P<.043$ ), 소속 ( $P<.001$ ), 이직 ( $P<.000$ ), 총 만족도 ( $P<.001$ )에서 경력은 직무만족도 ( $P<.000$ ), 근무환경만족도 ( $P<.000$ ), 소속 ( $P<.000$ ), 이직 ( $P<.000$ ), 총 만족도 ( $P<.000$ )에서 병원 규모는 직무만족도 ( $P<.018$ ), 근무환경만족도 ( $P<.000$ ), 교육만족도 ( $P<.031$ ), 소속 ( $P<.002$ ), 여가 ( $P<.000$ ), 이직 ( $P<.000$ ), 총 만족도 ( $P<.000$ )에서 차이를 보였다. 그러나 고용 상태에 따른 만족도의 차이는 모든 만족도의 요인에서 통계적 유의한 차

이가 없었다[Table 3].

## 4. 고찰

본 연구는 임상병리사들의 성별, 연령, 경력, 병원 형태, 근무 형태에 대한 직무만족도, 근무환경, 대인관계, 교육수준, 소속, 여가, 이직 의도, 총 만족도 등의 차이를 알아보고, 특히 직무만족도와 이직 의도 간에 미치는 영향을 확인하고 향후 임상병리사들의 업무 효율성을 높이는 데 기초자료로 활용하고자 시도하였다.

우선 임상병리사 각 부분별 만족도는 기술통계치가 3점대로 나타나 보통 정도의 만족도를 나타내고 있다. 본 연구에서 임상병리사의 총 만족도는  $3.33\pm 0.52$ 점으로 나타났다. 병원 종사자의 직무와 관련된 만족도를 조사한 선행 연구에서는  $3.59\pm 0.62$ 점으로 임상병리사는 전체 병원 종사자들의 평균보다 조금 낮게 나타났지만[15], 임상간호사들을 대상으로 한 직무만족도  $3.04\pm 0.49$ 점 보다는 높게 나타났다[16]. 본 연구의 만족도를 부분별로 보면 대인관계 만족도  $3.83\pm 0.52$ 점으로 가장 높았고, 직무 만족도, 교육 만족도, 소속 만족도, 근무환경 만족도, 여가 만족도, 이직 의도 순으로 나타났다. 대인관계 스트레스가 낮고 만족도가 높을수록 직무 만족도가 높아지며, 간호사들을 대상으로 선행 연구에서 대인관계 만족도는  $3.44\pm 0.41$ 점으로 임상병리사들이 대인관계 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 임상병리사 단일 직종의 의료기사들이 검사실에 근무하는 환경이 간호사들의 복합적인 근무형태보다 대인관계 스트레스가 낮아 직무 만족도가 높은 것으로 사료된다.

임상병리사의 직무 만족도는 나이와 경력이 많아 질수록, 정규직일수록 만족도가 높았다. 임상병리사로서 안정된 자신의 분야가 결정되고, 각 분야에 대하여 많은 지식과 기술을 습득하고 직무에 적용이 가능한 기회가 많은 40대 이상과, 20년차 이상의 직군, 그리고 정규직에서 직무 만족도가 높게 나타났다. 근무환경만족도는 나이는 20대, 경력은 10-19년차의 경우가 만족도가 높았고 병원의 규모와 상관없이 건강검진을 특성화로 진행하는 건강검진센터의

[Table 3] Difference of Satisfaction in the medical technologist according to gender, age, carrier, employment status, and hospital type

Characteristics	Job satisfaction	$p^a$	Job environment satisfaction	$p^b$	Interpersonal relationship satisfaction	$p^c$	Education satisfaction	$p^d$
<b>Gender</b>								
Male	3.71 (0.75)	0.176	3.22 (0.56)	0.424	3.85 (0.47)	0.719	3.52 (0.64)	0.039**
Female	3.55 (0.79)		3.16 (0.40)		3.82 (0.56)		3.28 (0.83)	
<b>Age</b>								
20s	3.59 (0.68)	<0.001**	3.29 (0.48)	0.043**	3.82 (0.60)	0.363	3.51 (0.77)	0.184
30s	3.30 (0.86)		3.20 (0.36)		3.84 (0.36)		3.32 (0.79)	
40s	4.13 (0.65)		3.05 (0.65)		3.80 (0.59)		3.22 (0.65)	
50s and over	4.01 (0.19)		2.98 (0.37)		4.10 (0.40)		3.56 (0.73)	
<b>Carrier (years)</b>								
1-3	3.67 (0.67)	<0.001**	3.29 (0.49)	<0.001**	3.85 (0.59)	0.815	3.46 (0.76)	0.064
5-9	3.19 (0.84)		3.27 (0.41)		3.85 (0.41)		3.34 (0.79)	
10-19	4.03 (0.41)		3.41 (0.40)		3.91 (0.35)		3.79 (0.30)	
20 and over	4.15 (0.59)		2.72 (0.36)		3.76 (0.60)		3.17 (0.75)	
<b>Hospital type</b>								
Health center	3.73 (0.45)	0.018**	3.47 (0.23)	<0.001**	3.98 (0.31)	0.061	3.54 (0.45)	0.031**
Laboratory center	3.64 (0.63)		3.30 (0.47)		3.86 (0.62)		3.53 (0.68)	
General hospital	4.08 (0.51)		3.13 (0.44)		4.01 (0.35)		3.49 (0.60)	
University hospital	3.46 (0.99)		2.99 (0.51)		3.72 (0.51)		3.19 (0.91)	
<b>Employment status</b>								
Full-time	3.80 (0.71)	<0.001**	3.14 (0.53)	0.077	3.90 (0.54)	0.070	3.38 (0.73)	0.668
Part-time	3.41 (0.81)		3.27 (0.42)		3.76 (0.49)		3.43 (0.79)	

Characteristics	Satisfaction of a sense of belongings		$p^a$	Leisure satisfaction	$p^a$	Changing jobs	$p^a$	Total satisfaction	$p^a$
Gender									
Male	3.38 (0.78)	3.13 (0.44)	0.010**	3.13 (0.44)	0.145	2.87 (1.17)	0.174	3.38 (0.31)	0.047**
Female	3.07 (0.81)	3.02 (0.55)		3.02 (0.55)		3.12 (1.30)		3.29 (0.30)	
Age									
20s	3.38 (0.62)	3.10 (0.60)	0.001**	3.10 (0.60)	0.573	3.40 (1.18)	<0.001**	3.44 (0.37)	<0.001**
30s	3.31 (0.81)	3.00 (0.40)		3.00 (0.40)		3.05 (1.26)		3.29 (0.24)	
40s	2.73 (1.08)	3.13 (0.50)		3.13 (0.50)		2.57 (1.04)		3.23 (0.25)	
50s and over	3.19 (0.50)	3.13 (0.32)		3.13 (0.32)		1.50 (0.52)		3.21 (0.10)	
Carrier (years)									
1-3	3.33 (0.63)	3.06 (0.56)	<0.001**	3.06 (0.56)	0.317	3.30 (1.27)	<0.001**	3.42 (0.36)	<0.001**
5-9	3.36 (0.78)	3.16 (0.49)		3.16 (0.49)		3.07 (1.20)		3.32 (0.26)	
10-19	3.83 (0.41)	3.12 (0.45)		3.12 (0.45)		1.85 (0.55)		3.42 (0.15)	
20 and over	2.44 (0.94)	2.95 (0.39)		2.95 (0.39)		2.58 (1.12)		3.11 (0.13)	
Hospital type									
Health center	3.46 (0.44)	3.51 (0.53)	0.002**	3.51 (0.53)	<0.001**	3.43 (1.32)	<0.001**	3.59 (0.30)	<0.001**
Laboratory center	3.43 (0.67)	2.89 (0.48)		2.89 (0.48)		2.61 (1.18)		3.32 (0.31)	
General hospital	3.15 (0.44)	3.10 (0.28)		3.10 (0.28)		2.33 (1.14)		3.33 (0.21)	
University hospital	2.95 (1.03)	3.07 (0.47)		3.07 (0.47)		3.39 (1.14)		3.25 (0.29)	
Employment status									
Full-time	3.20 (0.89)	2.99 (0.49)	0.625	2.99 (0.49)	0.009**	2.51 (1.12)	<0.001**	3.27 (0.28)	<0.001**
Part-time	3.26 (0.71)	3.19 (0.52)		3.19 (0.52)		3.65 (1.12)		3.42 (0.34)	

All values are shown as mean ± SD for continuous nonparametric variable

<sup>a</sup>Calculated by t test or ANOVA test.

\*\*Significant difference between the means ( $P<0.05$ )

경우가 근무환경 만족도가 높은 것으로 나타났다. 교육만족도는 남성과 보건 센터 근무자에서 높게 나타났다. 임상병리사는 3년제, 4년제로 구분되지만 동일 면허를 취득하며, 면허를 기반으로 취업하기에 추가 교육이나 학위가 필요치 않다. 본 연구에서는 남성이 여성에 비해 만족도가 높게 나타났으며, 보건 센터 근무자들이 교육만족도가 높게 나타났다. 소속감에 대한 조사에서는 30대와 10-19 년차에서 높게 나타났으며 부서 간 이동이 없는 건강검진 센터에서 소속감이 높게 나타났다.

이직 요구에 관한 연구에서 20대, 경력 1-3년차, 건강검진센터 근무자들이 이직에 대한 요구가 높았고, 비정규직이 이직 요구가 높았다. 이는 직무만족도와 이직 의도에 관한 선행연구에서 대체로 높은 직무만족도는 낮은 이직 의도와 연계되어 있다. 즉 낮은 직무 만족도를 보이는 근로자들이 상대적으로 높은 이직 의도를 보인다는 연구에 부합한다[17]. 비정규직을 대상으로 한 이직 의도에 관한 연구에서 비정규직의 근무 스케줄 및 업무량 등에 대한 차별, 인사, 승진, 복리후생 등에 대한 전반적 차별이 직무만족도의 감소 요인이고 이것은 이직 의도에 높은 영향을 줄 수 있다는 연구와도 부합한다[18]. 또한 중소병원 간호사의 이직 의도 영향요인 연구에서 20-29세의 이직 의도가 가장 높게 나타난 결과도 본 연구와 일치한다[19]. 낮은 연령대는 현재의 조건보다 더 좋은 고용기회를 얻을 가능성이 높다. 따라서 낮은 연령대의 임상병리사 개인의 이직 의도 또한 높아지는 계기가 된다. 이직 의도가 높고 이직이 자주 발생한다는 것은 경력 임상병리사들마저도 많은 업무량과 높은 노동 강도로 검사를 진행해야, 하며 이는 안정된 검사실 운영에 장애가 된다.

현재 의료계는 의료비 통제, 건강보험 보장성 강화 정책, 포괄수과 제도 확대 등 많은 통제장치를 통하여 의료비 상승을 억제하고 있다. 이로 인하여 병원들은 경영에 많은 어려움을 겪고 있으며, 이러한 어려움을 인건비 측면에서 절감하고자 많은 수의 계약직 직원을 채용하고 있다. 이는 직무만족도와 상관없이 비정규직에서 이직 의도가 높은 것은 그들이 임금, 복지, 근무환경 등에서 많은 차별을 겪고 있기 때문이라 사료된다. 임상병리사의 직무만족도를 높

이고 이직 의도를 감소시키기 위해서는 직무만족도가 가장 낮았고, 이직 의도가 가장 높은 20대, 경력 1-3년차의 정규직, 비정규직 모두에서 복지, 임금, 근무환경 등의 실질적인 변화를 고려해야 할 필요가 있다. 본 연구는 다양한 분야의 임상검사분야에서 활약중인 임상병리사의 직무만족도와 이직의도 관련 요인 등을 확인하여 보았다. 임상병리사의 직무 특성상 담당 업무가 숙련될수록 직무만족도가 높아진다. 숙련도를 높이기 위해서는 비정규직 보다는 정규직이 더 유리하다. 비정규직의 감소는 임상병리사로서 직무만족도를 높이기 위한 방안이기도 하다. 이러한 요인 분석을 토대로 이직 의도를 파악하고 효율적인 인사정책을 수립하는데 중요한 참고 자료가 되기를 기대한다.

## References

- [1] Hwang Yong Ha and Sakong Jin, 'An Analysis on the Health and the Medical Demand in Korea a: Using the Grossman Model', *Health Policy and Management*. vol.29 no.5, pp.332-341, 2019.
- [2] Huh In Nam, 'A Study on the Factors Affecting the Degree of Job Satisfaction of Korean Medical Technologists', *Korean Journal of Medical Technologists*. vol.18 no.1, pp.123-130, 1986.
- [3] Ryang Yong Suk, Kim Hae Eun and Yeo Yeong Gyu, 'A Survey of Medical Technologist's Job Satisfaction', *Korean Journal of Medical Technologists*. vol.19 no.1, pp.222-226, 1987.
- [4] Lim Young-A, Kim Keon-Yeop and Choi Se-Mook, 'Factors Affecting Job Satisfaction, Organizational Attachment and Job Leaving Attitude of General Hospital Employees by Job Category', *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. vol.13 no.8, pp.3586-3596, 2012.
- [5] Park Jung-Ju, 'The Study of Factors that Influence on the First Job Satisfaction of the Young Woman Salaried Workers', *The Journal of Vocational Education Research*. vol.30 no.2, pp.213-229, 2011.

- [6] Lee Deog-Ro and Kim Chan-Jung, 'A Study on the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention: Moderating Effect of Employment Types', *Journal of Human Resource Management Research*. vol.3 pp.123-144, 2006.
- [7] Lee Young-Meon and Na In-Kang, 'Panel analysis on job satisfaction and turnover behavior', *Korean Labor and Income Panel Study*. pp.1-25, 2005.
- [8] Jung Yng-Ju, 'Influence of Internal Competency on the Job Satisfaction Based on General Hospital', *The Journal of the Korea Contents Association* vol.19 no.1, pp.325-336, 2016.
- [9] Song Young-Beom, Lee Tae-Yong and Kim Young-Ran, 'Relationships of Emotional Labor, Job Satisfaction and Burnout among Medical Technologists in a University Hospital', *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. vol. 15, no.8, pp.5140-5149, 2014.
- [10] Jung Muoung-Suck and Kim Kwang-Jum, 'A Study on the effect of emotional Labor and Leader's emotional intelligence on job satisfaction and organizational commitment for nurses', *Korean Journal of Hospital management*. vol.11 no.4, pp.1-18, 2016.
- [11] Lim Yeon-Hee and Cho Young-Chae, 'Effects of Job Stress, Fatigue, Burnout, and Job Satisfaction on Turnover Intention among General Hospital Nurses', *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. vol.19, no.6, pp.264-274, 2018.
- [12] Kang Mi-Hyun and Jang Sun-Ja, 'Convergent relationship between emotional labor, burnout, Job satisfaction and turnover intention in the dental hygienists', *Journal of the Korea Convergence Society*. vol.8 no.8, pp.95-103, 2017.
- [13] Park Soyoung and Chung Hyewon, 'Classifying the Job Satisfaction of Employees with Turn over Experience and Examining the Effects of Factors: Using a Machine Learning Approach', *Journal of Vocational Education & Training*. vol.22 no.3, pp.157-188, 2019.
- [14] Kim Hae Eun, Rang Yong Suk and Lee Samuel Y, 'Comparative Study on the Job Satisfaction of Allied Health Personnel', *Korean Journal of Medical Technologists*. vol.17 no.1, pp.131-141, 1986.
- [15] Jung Eun-Young and Ryu So-Yeon, 'The Association Between Stress from Personal Relationships and Job Satisfaction in Hospitals Employees', *Journal of Korea Entertainment Industry Association*. vol.10 no.2, pp.227-237, 2016.
- [16] Ko Hyun Rok and Kim Jeong Hee, 'The Relationships among Emotional Intelligence, Interpersonal Relationship, and Job Satisfaction of Clinical Nurses', *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. vol.20 no.3, pp.413-423, 2014.
- [17] Lee Hyun-Joo and Cho Young-Chae, 'Relationship Between Job satisfaction and Turnover Intention Among Nurses in General Hospital', *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. vol.15, no.7, pp.4404-4415, 2014.
- [18] Yang Jong-Hyun, 'Predictors of Turnover Intention among Non-regular workers in University Hospitals', *Journal of Digital Convergence*. vol. 17 no.10, pp.293-300, 2019.
- [19] Park Jeong Hye and Hwang Hye Young, 'Predictors of Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-sized Hospitals', *J Korean Acad Nurs Adm*. vol.23 no.5, pp.471-482, 2017.