

## Price 이직인과모형을 이용한 작업치료사의 이직에 관한 연구

이기대\*, 전병진\*\*

\*강원대학교 일반대학원 응급의료재활학과

\*\*강원대학교 작업치료학과

### 국문초록

목적: Price (2001)의 이직인과모형을 바탕으로 작업치료사들의 직무지향과 이직의향의 인과성을 확인하고자 한다.

연구방법: 작업치료사협회에 가입된 작업치료사를 대상으로 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 설문지는 근무지향에 대한 문항들로 구성되어있으며, 수집된 자료의 기술통계 및 신뢰도분석을 알아보기 위해 SPSS Version 18.0 프로그램을 사용하였고, 작업치료사의 전문직, 조직구조, 직무, 이직 변인과 직무만족도, 조직몰입도, 이직의향과의 인과적인 영향을 확인하기 위해 AMOS를 사용하여 구조방정식모형 분석을 실시하였다.

결과: 독립변수들 중 직업몰입도( $\beta=.39$ ), 자아권능감( $\beta=.25$ ), 절차정의( $\beta=.14$ ), 승진기회( $\beta=.15$ )는 직무만족도에 유의한 인과 영향이 나타났으며, 분배정의( $\beta=.26$ ), 절차정의( $\beta=.30$ ), 승진기회( $\beta=.23$ )는 조직몰입도에도 유의한 인과 영향을 나타냈다. 최종 종속변수(이직의향)의 경우 직무만족도( $\beta=-.13$ ), 조직몰입도( $\beta=-.73$ ), 소명의식( $\beta=-.25$ )과 유의한 인과 영향이 나타났다.

결론: 본 연구의 바탕이 된 Price (2001)의 이직인과모형의 경우 작업치료사의 이직의향을 설명하기 위해 만들어진 이론적 모델은 아니다. 하지만 본 연구의 결과 작업치료사의 이직의향과 많은 부분이 일치하고 있는 것을 알 수 있었다. 따라서 작업치료사라는 직업적 특성으로 나타나는 이직요인들을 예측하고 이러한 항목을 추가하여 Price (2001)의 이직인과모형을 수정한다면 작업치료사들의 이직을 미리 예방하여 이직을 적절히 조절하는데 있어 중요한 지표로 사용될 것으로 사료된다.

주제어: 이직의향, 작업치료사, 직무지향

### I. 서론

현재 우리사회는 의학기술의 발전과 교육수준, 건강관리에 대한 관심, 삶의 질에 대한 인식이 높아지면서 다양한 욕구를 가진 장애인, 만성 환자, 노인 인구 등이 증가

하고 있다. 이러한 사람들을 수용하기 위해 여러 의료기관과 노인 인구 수용기관들이 증가하였으며 그에 따라 의료 전문가들의 근무환경과 직무 내용이 전문화 되고 다양화 되었다. 이렇게 우리나라의 의료기관은 다양해졌지만 그에 비해 의료기관의 조직문화는 대부분 위계지향

ORCID: Lee, Gee-Dae, <http://orcid.org/0000-0002-0324-8322>

Corresponding author: Jeon Byoung Jin (nomadot@daum.net)

Received 30 October 2015; Revised version received 25 November 2015; Accepted 21 March 2016

문화로 획일화 되어있다(Han, 2001). 이런 위계지향문화는 내부조직의 통합과 안정성유지를 지향하는 문화로 분명한 위계질서와 명령계통, 기존의 절차와 규칙을 중시하고 이는 의료전문가 개개인의 다양성과 자율성을 배척하게 되는 부정적인 영향을 야기한다(이정우, 1996). 즉 구성원, 부서 간의 원활한 의사소통 기능과 긴밀한 인간적 유대관계를 조성하기 어렵고 병원경영과 진료서비스 개선을 위한 목표나 실질적인 방법설정 합의에 많은 어려움이 발생된다(이정우, 1996). 이러한 이유로 의료 전문가들의 직무지향에 부정적인 영향을 끼치게 된다.

여기서 말하는 직무지향(work orientation)은 조직성원들의 직무만족도(job satisfaction) 및 조직몰입도(organizational commitment)를 포괄하는 개념이다. 직무만족도와 조직몰입도 즉 직무지향에 따라 조직과 본인의 업무에 대하여 긍정적일수도 부정적일수도 있기 때문에 조직효과성에 매우 중요한 요인임을 알 수 있다(Park, 2008). 긍정적인 근무지향은 조직성원과 조직체를 연계시키는 강력한 끈으로 작용함으로써 이직을 예방하고 조직 전체의 생산성 및 효과성을 제고시킨다(Kim, 2000).

즉 개인의 욕구가 직무를 통해 충족되지 않을 경우 사기, 동기 등이 저하되고 개인적인 측면에서 피고용인의 탈진 유발, 스트레스 증가, 업무에 대한 부정적인 감정, 심리적, 정신적 문제가 발생되고, 조직 차원에서는 직무성과의 감소, 이직 및 결근율 증가 등 부정적인 결과를 초래한다(Lee, 2010).

최근 통계청(2014)의 조사에 따르면 보건 및 사회복지 서비스업의 이직률이 3.9%로 나타났으며 특히 자발적 이직자의 경우 27.56%로 나타났다. 이직의 경우 이직자의 개인적인 문제만 발생되는데 그치지 않고 조직전반에 파급효과를 미친다. 예를 들어 이직의 증가는 잔류 조직구성원의 만족도를 감소시키고, 조직의 유효성을 낮추는 등 부정적인 결과를 초래하게 되며 조직 구성원 사이의 발생하는 심리적 갈등과 직무에 대한 부정적인 근무태도, 조직 내 관계망의 와해와 같은 문제를 발생 시킬 수 있다. 장기적으로는 조직과 고객의 관계에 부정적인 영향을 끼치고 대체인력을 채용하고 관리하기 위한 많은 비용과 노력이 발생하게 된다(Bendapudi & Leone, 2002). 즉 임금 및 복리후생에 대한 비용 상승, 노하우(know-how)의 유출, 대체 인력이 현장에 투입하여 정상적으로 업무 처리 시까지의 시간적,

금전적 기회비용, 어수선한 조직의 분위기로 인해 이직에 대한 도미노 현상까지 발생 할 수 있다(Lee, 2011).

특히 작업치료사의 경우 환자의 일상생활활동을 치료하고, 환자의 가정 및 다양한 환경에 적응하도록 도와주며, 환자와 환자의 가족, 보호자들을 교육하며 환자의 삶에 가장 가까운 곳에서 독립된 일상생활과 성공적인 사회적 참여의 지지와 중재하는 전문가이다.(American Occupational Therapy Association, 2014). 이러한 직업적 특성상 환자와의 관계가 매우 중요하고, 다양한 기관, 다양한 환자 등 주어진 환경에 따라 환자중심의 중재를 사용해야 하기 때문에 대체 인력의 투입 및 이에 대한 투자, 조직과 환자간의 관계, 작업치료서비스의 질 등 다양한 문제점이 발생된다 (대한작업치료사협회, 2014).

하지만 현재 작업치료사의 경우 Kwon (2005), Han (2006), Park (2010) 등 작업치료사의 직무지향, 직무스트레스와 같은 근무환경과 관련된 연구들이 활발하게 진행되고 있지만 작업치료사들의 이직에 대한 연구는 전무하다. 따라서 본 연구에서는 Price (2001)의 이직인과모형을 바탕으로 작업치료사들의 직무지향과 이직의향의 인과성을 확인하고자 한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상 및 자료수집

자료수집은 Google의 문서 도구를 사용하여 인터넷 상으로 동일한 설문지로 조사가 진행되었다. 2013년 대한작업치료사협회에 등록된 모든 작업치료사들을 대상으로 2013년 3월 12일부터 26일까지 총 2주간 메일로 발송되었고 최종으로 회수된 것이 385부였다. 따라서 본 연구의 분석에 사용된 설문지는 총 385부였다.

### 2. 연구 모형

본 연구에서 사용한 모형은 Price (2001)의 이직인과모형을 바탕으로 재구성 하였다.

Price (2001)는 최종내생변인으로 이직의향, 매개내생변인으로 직무만족도, 조직몰입도를 사용하였고 외생

변인으로는 환경적, 개인적, 구조적요인으로 나누어 부양책임, 이직용이성, 일반교육, 직무몰입, 자율성, 분배정의, 절차정의, 임금 등 다양한 요인들을 사용하였다.

Price (2001)는 사회학적 시각을 토대로 경제학적, 심리학적 개념을 수용하고, 여기에 조직원의 지향과 직무환경과 관련된 구조적 차원을 결합시켜 이직인과모형을 제안하였다. 또한 Price (2001)의 모형의 특징은 이직의향에 직접적인 영향을 미치는 변수는 물론이며 간접적인 영향을 미치는 변수를 포함하였고, 예측보다는 설명하는데 중점을 두고 있는 모델이다(Yeom, 2001).

본 연구에서 설정한 연구모형은 최종내생변인으로 이직의향, 매개내생변인으로 직무만족도와 조직몰입도이며 외생변인으로는 직업몰입도, 소명의식, 자아권능감, 분배정의, 절차정의, 승진기회를 사용하였다(Figure 1).

먼저 최종내생변인의 경우 Price (2001)를 비롯하여 다양한 이직연구와 동일하게 실질적인 이직이 아닌 이직의향을 사용하였다. 실질적인 이직에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해서 이직 횟수와 같은 실질적인 변인을 최종내생변인으로 설정하여야 한다. 하지만 본 연구에서 이직의향을 최종내생변인으로 사용한 이유는 자료수집의 용이성과 선행연구에서 이직의향이 이직의 직접적인 예측변인으로 분석되었기 때문이다(Price, 2001). 다음으로 기존의 연구들에게 이직의향에 매개하는 내생변인으로 직무만족도와 조직몰입도가 사용되었는데, 최

근에 노인복지시설 근무자와 의료기관에 근무하는 간호사의 연구에서도 이직의향의 매개변인으로 이 두 가지의 변인이 사용되었다. 따라서 본 연구에서 직무만족도와 조직몰입도가 높을수록 이직의향이 낮아질 것이라는 가설을 설정하였다(Lee, 2012; Oh, 2008).

마지막으로 외생변인의 경우 전문직 변인인 직업몰입도, 소명의식, 자아권능감과 조직변인인 분배정의, 절차정의, 승진기회가 사용되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 전문직변인 중 직업몰입도는 구성원이 자신의 직업에 대해 갖고 있는 개인적인 태도로서 자신을 직업과 얼마나 동일시하며, 그 직업에 얼마나 헌신하는가하는 정도이다(Lee, 2002). 또한 소명의식은 의료기관에서 진료, 간호, 치료라는 직업자체가 지니는 봉사의 보람과 환자들로부터 감사의 표시로 의료전문인이 누릴 수 있는 특권으로 외생변인에 포함되었다. 조직관련 변인으로 사용된 분배정의는 임금과 관련된 변인으로 직무지향에 영향을 미치는 변인으로 기존의 연구에서 검증되었다. Park과 Park (2013)의 연구에서 임금과 이직의향은 부적적인 상관이 있고 조직몰입도와는 정적인 상관이 있었다. 따라서 임금에 대하여 자신이 노력한 만큼 공평하게 받고 있는지에 대한 주관적인 관점을 측정하여 직무만족도와 조직몰입도에 영향을 미치는지 확인하였다. 또한 조직 내에서 이루어지는 각종 절차가 작업치료사에게 적절하게 전달되고 공평하게 이루어지는지를 절차



Figure 1. Theoretical Models for the Turnover Intention of Occupational Therapists

정의를 통해서 측정하였고 이것이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향을 확인하였다. 그리고 승진기회는 작업치료사가 자신의 조직 내에서 직급 및 직책의 수직 상승이동의 허용가능성을 나타내는 것이다(Price & Mueller, 1986). 승진은 고용안정, 임금, 부가급여, 영향력, 지위 등 주요 조직 보상들의 동반상승을 의미하며 외부노동시장의 경쟁으로부터 근로자를 보호해주고 내부경력을 독려하는 기능을 한다(Doeringer & Piore, 1971; Halaby, 1986). 따라서 승진기회 역시 직무만족도와 조직몰입도의 제고 및 이직의향을 제어하게 된다(Kalleberg & Reve, 1992).

#### 4. 연구 도구

본 연구에서 사용된 설문은 직업몰입도 3문항, 소명의식 2문항, 고용안정성 2문항, 취업기회 2문항, 기능이전가능성 2문항, 직업결사 2문항, 직무자율성 2문항, 분배정의 2문항, 절차정의 2문항, 승진기회 2문항, 자아권능감 2문항, 직무만족도 3문항, 조직몰입도 3문항, 조직이직의향 2문항으로 총 31문항으로 구성되어 있다.

설문 결과 작업치료사의 직무지향의 요소로 직업몰입

도, 소명의식, 고용안정성 등 14가지 요소를 확인해본 결과 직업몰입도 2.40, 기능이전가능성 2.39, 직업결사 2.51, 고용안정성 2.53, 직무만족도 2.54, 소명의식 2.55 순으로 높게 나타났고, 승진기회 3.31, 분배정의 3.19, 취업기회 2.94, 절차정의 2.92 순으로 낮게 나타났다. 또한 각 항목의 내적신뢰도의 경우 직업몰입도 .86, 소명의식 .50, 고용안정성 .68, 취업기회 .79, 기능이전가능성 .84, 직업결사 .89, 직무자율성 .91, 분배정의 .93, 절차정의 .83, 승진기회 .88, 자아권능감 .75, 직무만족도 .88, 조직몰입도 .85, 조직이직의향 .90, 평균 .82로 문항 내적 신뢰도가 소명의식을 제외한 모든 항목에서 높게 나타났다(Table 1).

#### 5. 분석 방법

입력된 자료의 기술통계 및 신뢰도분석을 알아보기 위해 SPSS Version 18.0 프로그램을 사용하였고, 작업치료사의 전문직, 조직구조, 직무, 이직 변인과 직무만족도, 조직몰입도, 이직의향과의 인과적인 영향을 확인하기 위해 AMOS를 사용하여 구조방정식모형을 사용하여 분석을 실시하였다.

Table 1. Internal Consistency Reliability of Job-oriented Factors

(N=385)

|                      | Variable                  | Item number | $M \pm SD$      | Internal consistency reliability | References                               |
|----------------------|---------------------------|-------------|-----------------|----------------------------------|------------------------------------------|
| Professional factors | Occupational commitment   | 3           | 2.40 $\pm$ 1.19 | 0.86                             | Meyer Allen, & Smith, (1993)             |
|                      | Calling ceremony          | 2           | 2.55 $\pm$ 1.01 | 0.50                             | Dik, Eldrige, & Steger (2008)            |
|                      | Sense of self-power       | 2           | 2.77 $\pm$ 0.88 | 0.75                             | Rosenberg (1979)                         |
| Organization factors | Distributive justice      | 2           | 3.19 $\pm$ 1.18 | 0.93                             | Price (1997)                             |
|                      | Defined procedures        | 2           | 2.92 $\pm$ 1.15 | 0.83                             | Mcfarlin & Sweeney (1992)                |
|                      | Promotion opportunities   | 2           | 3.31 $\pm$ 0.81 | 0.88                             | Price (1997)                             |
| Job factors          | Job satisfaction          | 3           | 2.54 $\pm$ 1.01 | 0.88                             | Brayfield & Rothe (1951)                 |
|                      | Organizational commitment | 3           | 2.62 $\pm$ 1.08 | 0.85                             | Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974) |
|                      | Turnover intention        | 2           | 2.88 $\pm$ 1.13 | 0.90                             | Mobley (1982)                            |

### Ⅲ. 연구 결과

#### 1. 작업치료사의 일반적 특성

작업치료사의 특성의 경우 여성이 293명(76.0%), 남성이 92명(24.0%)으로 여성이 남성에게 비해 높은 비율을 차지했다. 평균나이는 27.70세로 나타났고 근무기간의 경우 총 근무기간의 평균이 57.26개월, 현재 근무기간의 평균이 36.15개월로 나타났다. 학력의 경우 평균 16.18(4년제 졸업)년으로 나타났고, 보수액의 경우 평균 190.61만원으로 나타났다. 임금만족의 경우 4.05(약간 불만족)로 나타났다(Table 2).

#### 2. 직무지향 요소와 이직의향의 인과적 관계

외생변인의 경우 승진기회와 분배정의(.27), 승진기회와 절차정의(.23), 분배정의와 절차정의(.35) 사이의

유의한 양의 상관성을 나타냈고, 자아권능감과 소명의식(.27), 자아권능감과 직업몰입도(.23), 소명의식과 직업몰입도(.35) 사이에서도 유의한 양의 상관성이 나타났다(Table 3).

이러한 독립변수들 중 직업몰입도( $\beta=.39$ ), 자아권능감( $\beta=.25$ ), 절차정의( $\beta=.14$ ), 승진기회( $\beta=.15$ )는 직무만족도에 유의한 양의 인과관계가 나타났다. 이는 직업몰입도, 자아권능감, 절차정의, 승진기회가 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 말해 준다. 또한 분배정의( $\beta=.26$ ), 절차정의( $\beta=.30$ ), 승진기회( $\beta=.23$ )는 조직몰입도와 유의한 양의 인과 관계를 나타냈다. 최종 종속변수의 경우 매개변인으로 사용된 직무만족도, 조직몰입도 2가지요인과 독립변인 중 소명의식을 포함하여 총 3가지요인(직무만족도( $\beta=-.13$ ), 조직몰입도( $\beta=-.73$ ), 소명의식( $\beta=-.25$ ))이었다. 즉 직무만족도, 조직몰입도, 소명의식이 높을수록 이직의향이 낮았다.

Table 2. General Characteristics of Occupational Therapists

(N=385)

| Characteristics        |                            | M      | ± | SD    |
|------------------------|----------------------------|--------|---|-------|
| Demographic variables  | Gender                     | 0.24   | ± | 0.43  |
|                        | Age (yr)                   | 27.70  | ± | 4.60  |
|                        | Education (yr)             | 16.18  | ± | 1.21  |
|                        | Marriage                   | 0.24   | ± | 0.43  |
| Occupational variables | Working institution (mo)   | 0.35   | ± | 0.48  |
|                        | Current tour (mo)          | 36.15  | ± | 47.40 |
|                        | The total tour (mo)        | 57.26  | ± | 62.91 |
|                        | Employment type            | 1.39   | ± | 0.55  |
|                        | Remuneration (million won) | 190.61 | ± | 71.88 |

Table 3. Correlation of Factors Affecting Turnover Intention

(N=385)

| Variable                | Promotion opportunities | Distributive justice | Defined procedures | Sense of self-power | Calling ceremony |
|-------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------|---------------------|------------------|
| Distributive justice    | .27**                   |                      |                    |                     |                  |
| Defined procedures      | .23**                   | .35**                |                    |                     |                  |
| Sense of self-power     | —                       | —                    | —                  |                     |                  |
| Calling ceremony        | —                       | —                    | —                  | .27**               |                  |
| Occupational commitment | —                       | —                    | —                  | .23**               | .35**            |

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

본 연구의 구조방정식모형의 모양부합치로 Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Comparative Fit Index (CFI), Incremental Fit Index (IFI)를 제시하였다. CFI와 AGFI는 모형설명력을 나타내고, CFI와 IFI의 경우 제안 모델과 기존 모델을 비교하는데 사용된다. 이 모두는 0.9에 가까울수록 모형 부합도가 높은 것으로 판단된다(Jeon, Moon, & Lee, 2006). 본 연구에서는 GFI(0.88), AGFI(0.84), CFI(0.92), IFI(0.92) 모든 영역에서 전반적으로 높은 부합도가 나타났다(Table 4).

마지막으로 전체영향을 확인하고, 각 인과 요인들의 상대적 중요도, 직접영향 및 간접영향을 확인하고자 경로분석을 실시하였다. 그 결과 조직몰입도(-.73), 소명의식(-.27), 절차정의(-.24), 승진기회(-.19), 분배정의(-.18) 순으로 높은 영향력을 나타냈다. 또한 모든 수치는 음의 값을 나타냈다. 즉 조직몰입도, 소명의식, 절차정의, 승진기회, 분배정의가 높을수록 이직의향이 낮다는 것이다.

조직몰입도, 직무만족도의 경우 직접영향이 100.0%, 직업몰입도, 자아권능감, 승진기회, 절차정의, 분배정의

Table 4. Structural Equation Model Estimation Results

(N=385)

| Variable                  | Job satisfaction                        | Organizational commitment | Turnover intention |
|---------------------------|-----------------------------------------|---------------------------|--------------------|
|                           | $\beta$                                 | $\beta$                   | $\beta$            |
| Occupational commitment   | .39*                                    | —                         | —                  |
| Calling ceremony          | .13                                     | —                         | -.25               |
| Sense of self-power       | .25***                                  | —                         | —                  |
| Distributive justice      | -.03                                    | .26***                    | —                  |
| Defined procedures        | .14***                                  | .30***                    | —                  |
| Promotion opportunities   | .15**                                   | .23***                    | —                  |
| Job satisfaction          | —                                       | —                         | -.13               |
| Organizational commitment | —                                       | —                         | -.73***            |
| $\chi^2$                  | 573.68 ( $df=171$ ), $p=.00$            |                           |                    |
| Model part matches        | GFI =.88, AGFI =.84, CFI =.91, IFI =.92 |                           |                    |

AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index, CFI: Comparative Fit Index, GFI: Goodness of Fit Index, IFI: Incremental Fit Index

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

Table 5. Path Analysis of Turnover Intention Factors

(N=385)

| Variable                  | Indirect impact | Direct impact | Full impact |
|---------------------------|-----------------|---------------|-------------|
|                           | $\beta$         | $\beta$       | $\beta$     |
| Occupational commitment   | -.05            | —             | -.05        |
| Calling ceremony          | -.02            | -.25          | -.27        |
| Sense of self-power       | -.03            | —             | -.03        |
| Promotion opportunities   | -.19            | —             | -.19        |
| Defined procedures        | -.24            | —             | -.24        |
| Distributive justice      | -.18            | —             | -.18        |
| Organizational commitment | —               | -.73          | -.73        |
| Job satisfaction          | —               | -.13          | -.13        |

의 경우 간접영향이 100.0%, 소명의식의 경우 직접영향이 93.0%, 간접영향이 6.0%로 나타났다(Table 5).

#### IV. 고 찰

본 연구는 직무만족도와 조직몰입도를 매개변수로 선정하고, 이직의향을 종속변수로 선정한 구조방정식모형을 이용하여 승진기회, 절차정의, 분배정의, 자아권능감, 소명의식, 직업몰입도와 직무만족도, 조직몰입도, 이직의향의 인과관계를 분석하고자 하였다.

본 연구모형의 바탕이 된 Price (2001)의 이직인파모형은 이직의향에 대하여 수행된 다양한 이론적, 경험적 연구들에 대한 체계적이고 광범위한 검토에 바탕을 두고 구성되어 구조적, 경제적, 사회심리학적 변수 등으로 분류하여 포괄적이고 종합적인 뿐 아니라 모형에 포함된 변수들이 경험적으로 매우 확고한 근거를 가지고 있다는 장점을 지니고 있다(Lim, 2001). 또한 요양보호사(Nicholas, John, & Ruth, 2007), 간호사(Julianne, 2008) 등 다양한 연구들에서 인용되는 대표적인 이직모형이다. 하지만 작업치료사의 경우 Price (2001)의 이직인파모형과의 일치여부를 확인한 연구는 미비하다.

따라서 Price (2001)의 이직인파모형과 본 연구 결과를 비교해 보고자 한다. Price (2001)의 이직인파모형과 동일하게 직무만족도, 조직몰입도를 매개내생변인으로 설정하고, 최종내생변인으로 이직의향을 선정하였다. 연구 결과 Price (2001)의 이직인파모형과 동일하게 직무만족도, 조직몰입도와 이직의향 사이의 음의 상관관계가 나타났다. 즉 작업치료사의 이직의향 역시 직무만족도와 조직몰입도가 낮을수록 높게 나타났다. 또한 외생변인으로 Price (2001)의 이직인파모형의 모든 외생변인을 사용하지 않고 직업몰입도, 분배정의, 절차정의, 승진기회를 선정하였고, 소명의식과 자아권능감을 추가하여 사용하였다. 그 결과 직업몰입도, 소명의식, 자아권능감, 분배정의, 절차정의의 경우 직무만족도와 양의 상관관계가 나타났으며, 이는 Price (2001)의 모델과 동일한 결과이다. 소명의식과 자아권능감의 경우 Price (2001)의 이직인파모형에 존재하지 않는 항목이지만, Price (2001)의 이직인파모형에서 긍정적인 정서상태

가 직무만족도와 양적상관관계로 나타난 것과 비슷한 결과로 볼 수 있다. 또한 분배정의, 절차정의, 승진기회의 경우도 Price (2001)의 이직인파모형과 동일하게 조직몰입도와 양적상관관계가 나타났다. 이와 같이 Price (2001)의 이직인파모형의 요인들이 작업치료사의 이직의향과 부합되는 것을 알 수 있었다.

첫째로 경제학적인 관점은 성원들의 근무지향을 시장 기제에서의 효용가치 및 거시경제적 지표로 귀착시켜 설명한다는 특징이 있다. 이러한 설명의 기저에는 구성원들이 합리적 행위자로서 고용주와의 관계에서 항시 자신의 경제적 가치를 극대화시키려 한다는 기본전제가 자리하고 있다(Kim, 2000). 즉 작업치료사가 병원(조직)에 제공하는 기여에 따른 보상이 커질수록 이직의향이 낮아지고, 보상이 작아질수록 이직의향이 높아진다는 것이다. 작업치료사의 경우도 Price (2001)가 고려한 경제학적인 관점에 정확히 부합하는 걸 알 수 있었다. 본 연구에서는 분배정의, 절차정의와 이직의향이 서로 음의상관관계로 나타났다. 여기서 분배정의, 승진기회의 경우 경제학적인 관점으로도 해석이 가능하다. 분배정의와 승진기회는 보상과 관련된 공정성을 뜻한다. 분배정의의 경우 조직구성원이 투입에 대한 보상 즉 임금에 대한 공정성을 의미하고, 절차정의의 경우 이러한 보상을 도출하는데 있어 사용된 절차나 수단들에 대하여 지각된 공정성을 의미한다(Kim, 2011). 따라서 구성원의 경제적 가치에 대한 구성원의 만족도를 나타내는 요인이다. 결과적으로 보상, 보상을 결정하는 절차와 수단에 대한 구성원의 만족도가 높을수록 이직의향이 낮게 나타났다는 것이다. 따라서 작업치료사의 이직의향 결정요인에 있어 경제학적인 관점을 포함하는 것이 적절하다는 것을 알 수 있다.

둘째로 심리학적 관점의 경우도 작업치료의 이직의향 결정과 연관 되는 것을 알 수 있다. 근무지향을 설명하는 심리학적 이론 중 대표적으로 동기이론을 들 수 있다. 동기이론이란 각 개인마다 직업에 대한 동기가 다를 것이라는 이론이다. 즉 직업에 대한 동기가 큰 사람이 있는 반면에 그렇지 않은 사람이 있을 것이다. 따라서 직업에 대한 동기가 클수록 이직의향이 작게 나타날 것이고 동기가 적을수록 이직의향이 크게 나타난다는 것이다(Kim, 2000). 이러한 관점은 본 연구에서 나타난 소명의식과 연결되는 것으로 보인다. 소명의식이란 자신의

직업을 천직으로 여기고 직업에 헌신하고자 하는 의지와 외부적 보상이 적더라도 그 일을 하고자 하는 태도이다 (Jung, 2007). 즉 소명의식이 높을수록 직업에 대한 동기가 증가 할 것이고 동기의 증가로 인해 이직의향이 감소된다는 동기이론과 맞아 떨어진다. 특히 작업치료사의 경우 Price (2001) 이직인파모형과 다르게 소명의식이 직접적으로 이직의향에 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 즉 Price (2001)의 이직인파모형에는 나타나지 않았지만 작업치료사라는 직종의 특성에 따른 이직의향 결정 요인이라는 것을 알 수 있다. 따라서 작업치료사의 특성에 맞는 이직모형의 개발에 있어 심리학적 관점을 포함해야 하며 소명의식 역시 중요한 요인으로 포함 하여야 할 것이다.

마지막으로 사회적인관점 역시 동일한 결과가 나타났다. 본 연구의 구조조적요인인 분배정의, 절차정의, 승진기회 세 가지 요소가 모두 직무몰입과 양의인과관계가 나타났으며 이직의향과는 음의상관관계가 나타났다. 이는 Price (2001)의 이직인파모형과 동일한 결과이다. 사회학적관점은 조직의 구조적특성에 기초한 설명을 제시하는 특징을 가지고 있다. 하지만 구조적 특성이 경제학적 설명이나 심리학적 설명을 전혀 고려하지 않는 것은 아니다(Kim, 2000). 이는 앞서 경제학적인 관점으로 설명한 분배정의, 절차정의와 같은 경우를 뜻한다. 분배정의와 절차정의의 경우 구조조적요인이지만 경제학적인 관점도 고려된 요인이라고 할 수 있다. 현재 작업치료사의 경우 의료기관의 근로자로서 의사, 간호사, 물리치료사, 언어치료사 등 재활 치료팀의 구성원들 간 상호작용을 통한 재활 치료팀의 행정업무와 다양한 사회사업 등 여러 구성원들과의 연계가 필요한 역할들도 수행하고 있고 보건소, 학교, 복지관, 사설센터 등 다양한 영역에서 각각의 역할을 수행하고 있다(Lee, 2009). 즉 이러한 작업치료사의 특성상 자신이 속한 영역에 따라 다양한 조직에 포함될 수 있다. 이는 조직의 구조적 특성 즉 직무자율성, 직무다양성, 사회적 지원, 조직정의, 적법성 등 (Kim, 2000)에 대해 선택의 폭이 넓어지고 또한 다양한 선호도가 나타날 수 있게 된다. 따라서 사회학적관점이 작업치료사의 직무지향과 이직의향에 많은 영향을 미칠 것으로 보인다.

본 연구의 바탕인 Price (2001)의 이직인파모형의 경

우 작업치료사의 이직의향을 설명하기 위해 만들어진 이론적 모델은 아니다. 하지만 본 연구의 결과 작업치료사의 이직의향과 많은 부분이 일치하고 있는 것을 알 수 있었다. 따라서 작업치료사라는 직업적 특성으로 나타나는 이직요인들을 예측하고 이러한 항목을 추가하여 Price (2001)의 이직인파모형을 수정한다면 작업치료사들의 이직을 미리 예방하여 이직을 적절히 조절하는데 있어 중요한 지표로 사용될 것으로 사료된다.

장애인 재활 및 사회재활에 있어 중요한 위치를 차지하고 있는 작업치료사의 영향력이 커지고 있다. 이러한 작업치료사들의 근무환경을 개선하고 적절한 수준으로 이직을 조절하여 작업치료 서비스의 질을 관리 할 필요가 있다. 작업치료사들의 적절한 이직을 조절하기 위해 보다 전문화되고 체계화된 보수교육과 작업치료사들의 의식개선 등을 통해 조직몰입도와 소명의식을 증가시키고, 협회를 필두로 하여 보다 다양한 의료보험수가의 개발, 작업치료의 홍보를 통한 병원 및 사업장내 인식변화 등을 이용하여 분배정의, 절차정의, 승진기회의 증가가 이루어져야 한다.

본 연구의 제한점으로 이메일 설문을 실시하여 설문지 회수의 어려움이 있었고, 협회에 가입되지 않은 작업치료사의 경우 설문에서 제외되었다. 또한 설문지라는 특성상 작업치료사들의 직접적인 이야기가 아닌 설문형식으로 점수화 되었다는 한계점이 있었다. 이러한 한계점을 보완하기 위해 후속 연구에서는 설문지를 이용한 연구가 아닌 작업치료사들의 직접적인 이야기를 확인하고 들을 수 있는 질적 연구가 진행 되어야 할 것이다.

## V. 결 론

본 연구에서는 작업치료사의 직무지향요소와 이직의향 사이의 인과관계를 알아보았다. 그 결과 조직몰입도, 소명의식, 절차정의, 승진기회, 분배정의와 이직의향 사이에 음의 인과관계가 나타났다. 즉 조직몰입도, 소명의식, 절차정의, 승진기회, 분배정의가 높을수록 이직의향은 낮아진다는 것을 알 수 있었다. 또한 이러한 결과들을 Price (2001)의 이직인파모형에 비교하여 보았다. 그 결과 경제학적, 심리학적, 사회학적관점이 모두 작업

치료사에게 부합되는 걸 알 수 있었다. 더 나아가 본 연구에서 Price (2001)의 이직인과모형과는 다르게 작업치료사의 특성상 소명의식이 이직의향을 결정짓는 중요한 요인임을 확인 하였다.

이러한 결과를 바탕으로 앞으로 작업치료사의 이직률을 감소시키고 근무개선 및 작업치료의 발전을 위해서는 절차정의, 분배정의, 승진기회가 잘 이루어지는 조직 문화가 형성되어야 할 것이다. 또한 본 연구의 바탕으로 사용된 Price (2001)의 이직인과모형을 작업치료사만의 특성을 고려한 이직의향결정 요인들을 확인하여 작업치료사를 위한 이직인과모형을 개발한다면 작업치료사들의 이직을 미리 예방하여 이직률을 적절히 조절하는데 있어 중요한 지표로 사용될 것으로 사료된다.

## References

- 대한작업치료사협회. (2014). 작업치료란. <https://www.kaot.org/start.asp>
- 이정우. (1996). 다직종 병원조직의 직장문화 정착에 관한 연구. *대한병원협회지*, 25(1), 12-22.
- 통계청. (2014). 반기고용통계. [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT\\_118N\\_MONA32&vw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=118\\_ATTILE\\_1\\_118\\_ATTILE\\_13\\_P45&seqNo=&lang\\_mode=ko&language=kor&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=E1](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_MONA32&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=118_ATTILE_1_118_ATTILE_13_P45&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=E1)
- American Occupational Therapy Association. (2014). Occupational Therapy. Retrieved from <http://www.aota.org/About-Occupational-Therapy/Patients-Clients.aspx>
- Bendapudi, N., & Leone, R. P. (2002). Managing business-to-business customer relationships following key contact employee turnover in a vendor firm. *Journal of Marketing*, 66(2), 83-101. doi:10.1509/jmkg.66.2.83.18476
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., & Steger, M. F. (2008). *Development of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)*. Boston, MA: Meetings of the American Psychological Association.
- Doeringer, P., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath
- Halaby, C. N. (1986). Worker attachment and workplace authority. *American Sociological Review*, 51, 634-649.
- Han, D. S. (2006). *Job stress related factors of occupational therapists in Korea* (Master's thesis). Yonsei University, Seoul.
- Han, S. J. (2001). A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 8, 441-456.
- Jeon, B. J., Moon, J. I., & Lee, K. S. (2006). The study on the sociological variable of rehabilitation therapist on work orientation: Focusing on occupational therapist and physical therapist. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 14(3), 93-104.
- Julianne, P. (2008). Intention to leave the profession: Antecedents and role in nurse turnover. *Journal of Advanced Nursing*, 64, 157-167. doi:10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x
- Jung, E. J. (2007). *A Study on the satisfaction perceived by caregivers participated in long term care insurance test service: Focused on belief in public service and sense of the calling to the field* (Master's thesis). Ewha Womans University, Seoul.
- Kalleberg, A. L., & Reve, T. (1992). The organization of employment relations: Integrating sociological and economic approaches. *Scandinavian Journal of Management*, 8, 301-318. doi:10.1016/0956-221(92)90012-4

- Kim, H. S. (2011). *Influence of the organizational justice on organizational commitment and turnover intention: An investigation on Chinese employees of Korean companies in China* (Master's thesis). Soongsil University, Seoul.
- Kim, S. W. (2000). Economic, psychological, and sociological explanations of employee work orientations. *Korean Journal of Sociology*, 34, 325–358.
- Kwon, J. A. (2005). *Factors affecting the job satisfaction of occupational therapists* (Master's thesis). Yonsei University, Seoul.
- Lim, H. K. (2001). *A study on the turnover of dental hygienist with reference to Seoul and Kyunggi province* (Master's thesis). Kyunghee University, Seoul.
- Lee, H. S. (2010). *Influence of caregiver's job satisfaction upon the quality of their service: Focused on the long term care in stitutions in chunan city, Chung nam* (Master's thesis). Kongju University, Kongju.
- Lee, H. S. (2009). *Survey of job characteristics and practice analysis among Korean occupational therapists* (Master's thesis). Inje University, Busan.
- Lee, J. G. (2002). *A study on the factors influencing and affected the occupational commitment of golf instructors* (Doctoral dissertation). Dankook University, Yongin.
- Lee, S. G. (2011). *Turnover of employees involved in small-to-medium sized corporate manufacturing customized product* (Master's thesis). Chung Ang University, Seoul.
- Lee, S. Y. (2012). *The effects of job embeddedness and leader-member exchange on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among the nurses in small and midium size hospitals* (Master's thesis). Keimyung University, Daegu.
- Mcfarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626–637. doi:10.2307/256489
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551. doi:10.1037/0021-0107.78.4.538
- Mobely, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control reading*, Boston MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Nicholas, G. C., John, E., & Ruth, A. A. (2007). Job satisfaction of nursing home administrators and turnover. *Medical Care Research and Review*, 64, 191–211. doi:10.1177/1077558706298291
- Oh, J. Y. (2008). *Determinants of intent to leave among workers at aged care facilities: An empirical test of a causal model in South Korea* (Doctoral dissertation). Yonsei University, Wonju.
- Park, J. H. (2010). *The research about the musculoskeletal pain and job stress of occupational therapists* (Master's thesis). Inje University, Busan.
- Park, S. H. (2008). *A study on the relationship between job stress and job satisfaction* (Doctoral dissertation). Daegu University, Daegu.
- Park, S. S. & Park, J. S. (2013). Relationship between job characteristics and turnover intention-organizational commitment in EMT(Emergency Medical Technicians) within medical institution. *Journal of Academia Industrial Technology*, 14, 768–777. doi:10.5762/KAIS.2013.14.2.768
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59,

- 603-609. doi:10.1037/ h0037335
- Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18, 305-558. doi:10.1108/01437729710182260
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22, 600-624. doi:10.1108/EUM00000006233
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich.
- CT : JAIPress.
- Rosenberg, M. (1979). *Society and the adolescent self-image: Conceiving the self*. New York, NY: Basicbooks. Inc.
- Yeom. S, G. (2001). *The comparison of the employee turnover models* (Master's thesis). Korea University, Seoul.

## Abstract

### Study on Turnover of Occupational Therapists Using Price's Causal Model of Turnover

Lee, Gee-Dae\*, M. Sc., O.T., Jeon, Byoung-Jin\*\*, Ph.D., O.T

\*Dept. of emergency medical service rehabilitation, Kangwon National University

\*\*Dept. of occupational therapy, Kangwon National University

**Objective:** This study aimed to check the causality of occupational therapists' work orientation and turnover intention.

**Methods:** Information was collected through surveys given to occupational therapists who are members of the Korean Association of Occupational Therapists. The survey consisted of questions regarding their work orientation. SPSS Version 18.0 was used for the technical statistics, and a reliability analysis on the collected data and AMOS was also used to analyze the structural equation model and check the causal effects among their profession, organizational structure, position, turnover factor, job satisfaction, organizational engagement, and turnover intention.

**Results:** Occupational commitment ( $\beta=.39$ ), self-authority ( $\beta=.25$ ), procedural justice ( $\beta=.14$ ) and opportunity of promotion ( $\beta=.15$ ) turned out to have a significant causal effect on their job satisfaction, whereas distributive justice ( $\beta=.26$ ), procedural justice ( $\beta=.30$ ), and opportunity of promotion ( $\beta=.23$ ) showed a meaningful causal effect on their organizational commitment. In addition, the dependent variable (turnover intention) revealed a significant causal effect on their job satisfaction ( $\beta=-.13$ ), organizational commitment ( $\beta=-.73$ ), and sense of calling ( $\beta=-.25$ ).

**Conclusion:** Price's model is expected to serve as a significant index to appropriately control the turnover rate by preventing occupational therapists from changing jobs through an adjustment of Price's causal model of turnover by estimating the turnover factors indicated from the job characteristics of the occupational therapists and adding them into the model.

**Key words:** Occupational therapists, Turnover intention, Work orientation.