

병원 의료기사의 이직의사와 관련된 요인 분석

정원미*, 손태용**

* 인하대학교 재활의학과, ** 유한전문대학 의무행정과

Abstract

Factors affecting the intention of turnover among of hospital medical technicians

Jeong, Won- Mee*, M.P.H., O.T.R., Sohn, Tae- Yong, Ph.D.**

* Dept. of Rehabilitation Medicine, Inha University Hospital

** Dept. of Health Service Administration, Yuhan Junior College

This study attempts to analyze the factor affecting the intention of turnover among hospital medical technicians. Data was collected from 125 employees in a seven hospital and one clinic located in Kyung-gi Do, Korea, using a self-administered questionnaire.

Self-administered questionnaire were given to study the hospital and socioeconomic characteristics, working conditions, job satisfaction level, and the reasons for turnover among the hospital medical technicians. The major finding were as follows:

1. Job position had a statistically significant relationship with intention of turnover to another hospital. According to age, marital status, educational level, the intention of turnover was statistically significant relationships.
2. Hospital characteristics had not a statistically significant relationship with intention of turnover to another hospital. That is, the intention of turnover was generally higher county region and small-sized hospital workers than urban region and large-sized hospital workers.
3. Generally, those who were not satisfied with the opportunity for developing the personal ability and promotional opportunity showed a higher tendency towards to turnover. Also, those who did not sustain good relationship with their superiors and co-workers showed a higher tendency towards to turnover.
4. Those who were had negative attitude on their job showed a higher tendency for turnover.

5. In the result of multiple regression, job position, job satisfaction were significantly related to intention of turnover.

The above indicate that job satisfaction and organizational culture to promote their ability and form a good relationship with organization members were very important to decrease the intention of turnover.

Since these results represent seven hospitals and one clinics from a limited area, more hospital nationwide, especially small-sized institutions where there is a high turnover rate of employees, need to be examined in order to investigate the various factors that affect the intention of turnover.

Due to lack of available research material, the doctors and the nurses group of the hospital haven't been reported in this study. However, this empirical survey of the hospital medical technicians has significant merit.

I. 연구배경

1. 연구필요성 및 목적

병원은 다양한 직종의 인력이 조직속에서 자신의 자아실현은 물론 공동의 목표를 향해 활동하는 노동집약성이 강한 부문으로 의료수요의 급격한 증가현상으로 인하여 조직의 규모는 날로 확대, 분화되어가고 있으며 종래의 진료기능뿐만 아니라 교육과 연구기능까지 담당하게 되었다. 병원은 이 모든 기능을 수행하기 위한 운영목표의 설정, 계획수립 등의 기획업무와 함께 병원활동의 구성요소인 인적, 물적 및 환경 요소별 관리와 함께 각종 병원업무의 연계적 관리에 이르기까지 보다 체계적인 관리부문의 기능이 필요하게 되었는데 실무적인 차원에서 이를 수행하고 있는 병원 의료기사들의 역할은 무척 중요하기에 이들 인력을 유지, 관리하는 것은 병원 목표 달성에 중요한 영향을 미치게 된다.

병원조직구성원들의 이직은 직원채용, 신규직원에 대한 오리엔테이션 및 교육훈련, 팀형성 비용 등 의료인력의 공백으로 발생하는 엄청난 비용의 손해를 초래한다. 이처럼 병원은 직원들의 결원으로 생기는 어려움과 신규 채용에 따른 비용손실이 크므로 조직구성원들의 이직성향과 관련된 여러 요인들에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

기존의 이직과 관련된 연구들에 따르면 이직은 동료와의 상호관계, 상사의 감독 방식, 직무의 자율성과 책임량, 역할 분명성과 관련이 있으며 조직의 규모와는 무관하다고 보고되었다(Price, 1977). Porter와 Steers(1973)는 봉급, 승진의 기회, 동료와의 상호관계, 상사의 감독 유형, 직무의 자율성과 책임량, 역할 분명성, 연령, 근무 기간, 직무만족도가 전직과 역상관 관계에 있다고 하였다. 또한 Mobley 등(1978)도 직무만족도가 이직의 한 요인일 수 있으며 이직과는 역상관 관계에 있다고 보고하였다. 직무만족도가 생산성 향상과 직접적인 관계는 갖지 않더라도 직무에서 얻은 좋은 감정은 일의 능력을 올리며 결근 및 이직율을 감소시킬 수 있다고 보고한 연구도 있다(Lawler, 1973). 그러나 Newman(1974)은 이직과 직무만족도와는 관련성이 없다고 하였으며 Marsh(1977)도 이직과 직무만족도와는 유의한 관련성이 없고 직무 자율성, 직무 수행이 이직과 역상관 관계를 보였다고 하였다.

이직과 관련하여 국내에서도 연구들이 수행이 되어 박세남(1976)은 급여가 이직 요인으로 김문석(1980)과 송하중(1981)은 급여와 승진을 이직 요인이라고 하였다. 병원은 상대적으로 다양한 직종으로 구성되어 있기 때문에 각 직종마다 이직 요인이 다를 수 있다. 국내 연구의 경우 병원에 근무하고 있는 인력들 중에서 임상 부서에 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 한 연구들(강현숙, 1984; 박세남, 1976; 허혜경,

1982)과 방사선사를 대상으로 한 연구(김창호 등, 1996)가 있었으며, 한 종합병원의 행정직원을 대상으로 한 연구(홍상진, 1988), 한 종합병원의 종사자들을 대상으로 이직의도의 인과모형에 대한 실증적인 연구(이기효, 1994)가 있었으나 아직 병원직종별로 병원규모 또는 소재지에 따른 이직의 차이와 그 원인에 대한 구체적이고 실증적인 연구는 활발하지 못한 실정이다.

의료기사는 병원의 의료기술 계통에 종사하는 직군으로 다양한 분야(방사선과, 재활의학과, 임상병리과, 치과)에서 전문적인 서비스를 통해 환자들을 직접 대면하는 등 병원 내에서 점차 비중이 중요해지고 있다. 이들 의료기사는 일정기간 전문화된 기술을 습득해야 하므로 단기간 내에 새로운 인력을 훈련시키기가 어려우며 기존의 인력을 유지, 관리해 가는 업무의 효율성을 위해 유용할 수 있다. 이와 같이 의료기사들의 인력관리는 인적관리측면에서 상당히 중요하나 그 동안 의료기사들을 대상으로 이직과 관련된 연구는 거의 없는 실정이다. 이 연구는 병원 의료기사들을 대상으로 이직의사의 양상과 이에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 구명하고자 하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 병원 의료기사들의 병원 및 인구사회학적 특성에 따른 이직의사에 차이가 있는지를 알아보고 둘째, 병원 의료기사들의 직무환경적 특성, 만족도에 따라 이직의사에 차이가 있는지를 분석하고 셋째, 병원 의료기사들의 이직의사와 관련된 요인을 구명하고자 하였다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

연구대상은 경기도 지역에 소재하고 있는 의료기관 중에서 자료협조가 가능한 대학병원 1개, 종합병원 3개, 병, 의원 4개를 포함한 총 8개 병, 의원에서 근무하고 있는 의료기사들을 대상으로 하였다. 자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 우편설문 방법을 실시하였다. 설문지에 대한 사전조사는 조사내용을 예비 확정된 후 1997년 6월 1일부터 6월 2일까지 2일간 실시하였으며 본 조사는 1997년 5월 28일부터

1997년 7월 15일까지 실시하였다.

이 연구에 사용된 설문지는 기존 연구(최승훈, 1989; 김정희, 1990; 김창호 등, 1996)에서 개발한 설문지를 토대로 재구성하였으며 내용의 타당도는 사전조사를 통해 수정·보완하였다. 설문지는 행정직원들이 직접 자기기입식으로 작성하였으며 총 표본크기의 크기는 전체 행정직원으로서 185명이었으나 125명이 응답하여 67.6%의 회수율을 보였다.

2. 변수의 정의와 측정방법

이 연구에서 사용된 종속변수인 이직의사는 '조직구성원의 자격을 스스로 포기하려는 뜻으로서 직장을 떠나고자 하는 마음과 타 직장을 구하고자 하는 의지의 정도'를 의미하는 것으로 이 연구에서는 3가지 항목(현 직장에서의 타부서로 옮겨보고 싶은 의사, 현 직장에 대한 이직욕구 경험, 여건이 좋은 직장이 있을시 미래 이직의사)을 정도에 따라 4점척도로 측정한 후 합산값을 사용하였으며, 점수가 높을수록 이직의사가 높은 것으로 정의하였다. 이직의사의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha는 0.78이었다.

독립변수는 인구사회학적 특성(부서, 연령, 성, 결혼여부, 학력, 가족부양여부, 총근무기간) 및 병원특성(병원소재지, 병원규모, 설립구분)과 이직과 관련된 직무 환경적 특성으로 본인능력관련 요인(직무수행, 능력발휘기회, 성취감, 책임감, 도전적 가치, 현 직무 선호도, 타인의 중요도), 동료와의 관련 요인(동료와 상의, 동료들의 신뢰와 존중, 동료간 서로 도움), 급여관련 요인(급여방법의 적절성, 생활에 대한 기여, 급여 공정성, 보수대 근무시간, 봉급액의 적절성), 승진관련 요인(승진정책의 적절성, 승진기회, 근무평가의 공정성, 승진원칙의 공정성, 상사가 불만 해결)을 5점 척도로 측정한 후 합산한 값을 사용하였다. 또한 만족도는 직장 만족도를 구성하는 4개 요인(안정성, 장래성, 근무시간, 생활)과 직무 만족도를 구성하는 4개 요인(공지, 전반적 만족, 직종, 업무량)을 5점 척도로 하여 만족도로 활용하였으며 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 정의하였다. 특히 여기에서 의료기사라 함은 의료기사법상의 구분이 아닌 치과기공사와 치과위생사를 제외한 임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 작업치료사만으로 정의하였다. 진료과별 의료기사의 정의는 방사선과의 경우 진단방사선과, 핵의학

과 부서의 방사선사를 의미하며 재활의학과는 재활의학과 부서의 작업치료사, 물리치료사로 정의하였다. 임상병리과는 임상병리과 부서의 임상병리사로 정의하였다.

3. 연구의 틀 및 분석방법

이 연구는 병원 의료기사들을 대상으로 병원 및 인구사회학적인 특성과 직무 내·외적 환경, 직무 및 직장 만족도 등에 관한 직무 환경정도가 이직과 어떠한 관계가 있는지 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다.

연구대상자의 인구, 사회학적 특성별 이직의사 수준

을 보고자 이변량분석(t검정 또는 분산분석)을 실시하였으며, 직무와 관련된 다양한 요인들을 동질적으로 분류하고자 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 요인분석 결과 추출된 요인 군들에 대해 이직의사 수준에 따라 이변량분석을 실시하였다. 의료기사의 부서별 만족도에 따른 이직의사의 정도를 보고자 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 이직의사와 관련된 요인을 구명하고자 병원 및 인구, 사회학적 특성, 직무환경적 특성, 만족도를 독립변수로 하여 이직의사에 대한 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 모형 설정 과정에서 독립변수들간의 상관분석을 하여 0.70이상의 상관관계를 갖는 독립변수들은 회귀모형에서 제외함으로써 다공선성을 제거하고자 하였다.

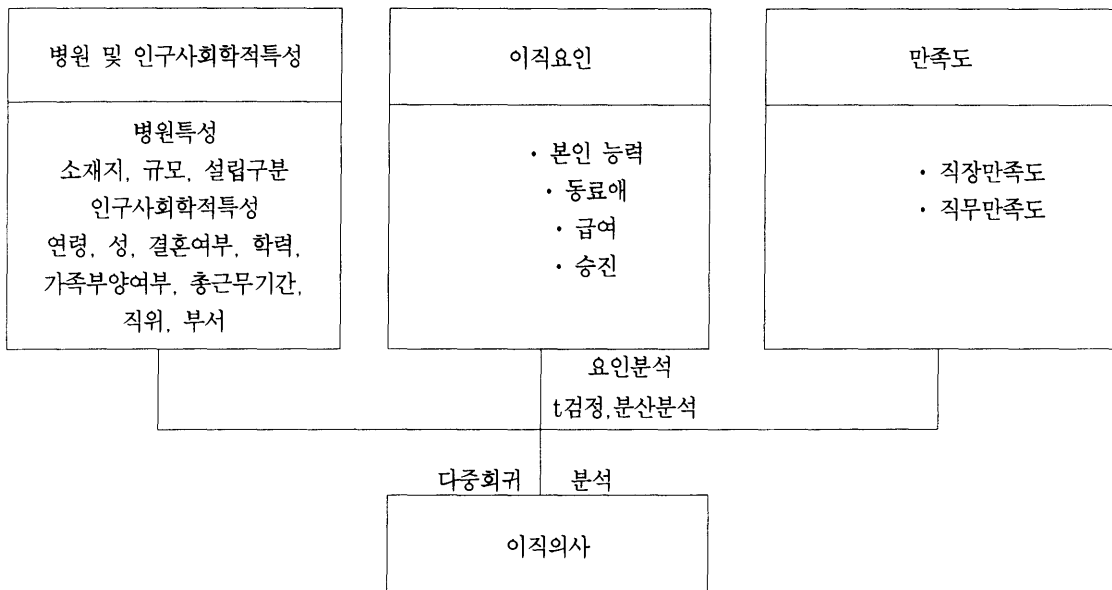


그림 1. 연구 및 분석의 틀

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자의 특성과 이직의사

연구대상자의 병원 특성에 따른 이직의사와의 관련성은 시지역보다는 군 지역의 근무자와 병, 의원 근무자, 병원 설립별로는 개인병원 근무자의 이직의사가

가장 높았으나 통계학적으로 유의한 관련성은 없었다.

연구대상자의 인구, 사회학적 특성에 따른 이직의사는 재활의학과나 임상병리과보다는 방사선과의 이직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다. 30세 이상보다는 30세 미만인, 기혼보다는 미혼인, 학력수준이 낮을수록 이직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다 (표 1).

표 1. 인구사회학적 특성과 이직의사와의 관계

특 성		인원수(%)	이직의사 (평균±표준편차)	t/F 값
부서	방사선과	53(42.4)	7.78±1.54	8.75**
	재활의학과	40(32.0)	6.23±1.57	
	임상병리과	32(25.6)	7.44±1.58	
연령	30세 미만	83(66.4)	7.55±1.57	2.92**
	30세 이상	42(33.6)	6.50±1.70	
성	남	61(48.8)	7.28±1.63	0.46
	여	64(51.2)	7.12±1.75	
결혼	기혼	47(37.6)	6.64±1.45	-2.72**
	미혼	78(62.4)	7.55±1.74	
학력	고졸	20(16.0)	8.40±1.18	5.75**
	전문대졸	80(64.0)	7.23±1.67	
	대졸	22(17.6)	6.11±1.41	
	대학원졸	3(2.4)	6.50±2.12	
가족부양	있다	45(36.0)	6.91±1.56	-1.20
	없다	80(64.0)	7.33±1.74	
직위	계장급 미만	101(80.8)	7.36±1.74	2.43
	계장급 이상	24(19.2)	6.50±1.25	
총근무기간	2년 미만	55(44.0)	7.52±1.67	1.44
	2~3년 미만	37(29.6)	7.00±1.63	
	3년 이상	33(26.4)	6.88±1.74	

* : $p<0.05$ ** : $p<0.01$

2. 병원 의료기사의 부서별 특성에 따른 이직의사

병원 의료기사의 부서별 병원특성에 따른 이직의사 수준을 보면 표 2와 같다. 방사선과의 경우 군 지역 근무자가 시 지역 근무자 보다 이직의사가 높았으나 통계학적으로 유의한 관련성은 없었다. 재활의학과 경우는 병. 의원급의 근무자의 이직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다. 임상병리과의 병원특성에 따른 이직의사는 통계학적으로 유의한 관련성이 없었다. 병

원 의료기사의 부서별 인구사회학적 특성에 따른 이직의사 수준을 보면 표 5와 같다. 방사선과의 경우 전반적으로 학력수준이 낮고 계장급미만의 직위에서 이직의사가 통계적으로 높았다. 재활의학과와 30세미만과 학력수준이 낮을수록 이직의사가 높았으나 통계학적으로 유의한 관련성은 없었다. 임상병리과의 경우 연령이 30세 이상보다 30세 미만인 경우와 기혼보다는 미혼의 이직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다(표 3).

표 2. 인구사회학적 특성과 의료기사 직종별 이직의사와의 관계

특성		방사선과	t/F값	재활의학과	t/F값	임상병리과	t/F값
병원소재지	시	7.67±1.55	-2.09	6.08±1.32	-1.20	7.00±1.62	-0.40
	군	9.00±1.00		7.00±2.54		7.40±1.41	
병원규모	대학병원	7.74±1.48	0.02	5.81±1.16	2.89*	7.08±1.56	0.56
	종합병원	7.78±1.92		5.80±1.30		7.77±1.78	
	병/의원	7.87±1.45		7.22±1.98		7.75±1.25	
설립구분	학교법인	7.74±1.48	0.02	5.81±1.16	2.19	7.08±1.56	0.94
	의료법인	7.78±1.92		5.50±1.29		8.14±1.67	
	개인	7.87±1.92		7.22±1.98		7.75±1.25	
	재단법인	-		7.00±0.00		6.50±2.12	

* : p<0.05 ** : p<0.01 *** : p<0.001

표 3. 인구사회학적 특성과 의료기사 직종별 이직의사와의 관계

특 성		방사선과	t/F값	재활의학과	t/F값	임상병리과	t/F값
연령	30세 미만	8.03±1.31	1.39	6.52±1.61	1.41	7.94±1.43	2.56*
	30세 이상	7.23±1.87		5.72±1.42		6.38±1.40	
성	남	7.51±1.60	-1.65	6.50±1.56	0.75	7.71±1.60	0.53
	여	8.30±1.31		6.05±1.59		7.33±1.61	
결혼	기혼	7.21±1.84	-1.55	6.07±0.76	-0.47	6.60±1.35	-2.42*
	미혼	8.07±1.29		6.35±1.99		8.00±1.51	
학력	고졸	8.89±1.05	3.51*	7.00±1.00	1.41	8.33±0.57	0.86
	전문대졸	7.48±1.55		6.47±1.77		7.60±1.64	
	대졸	7.00±1.41		5.60±1.17		6.80±1.64	
	대학원졸	-		-		6.50±2.12	
가족부양	있다	7.50±1.95	-0.65	6.16±0.83	-0.18	7.00±1.31	-1.04
	없다	7.88±1.30		6.27±1.93		7.64±1.69	
직위	계장급 미만	8.00±1.46	2.08*	6.32±1.70	0.67	7.63±1.67	1.30
	계장급 이상	6.71±1.60		5.80±0.44		6.83±1.17	
총근무기간	2년 미만	7.75±1.65	0.47	6.85±1.65	2.27	8.00±1.59	1.96
	2~3년 미만	8.07±1.11		5.62±1.41		6.57±1.39	
	3년 이상	7.45±1.86		5.75±1.28		7.33±1.51	

* : p<0.05

3. 이직관련 요인들에 대한 요인분석

다양한 직무관련 특성들을 범주화하기 위하여 요인 분석을 실시하였다. 요인분석에서 이용된 요인모형은 직교회전을 이용하여 요인분석을 하였으며, 요인분석 결과 본인의 능력관련 요인, 승진관련 요인, 급여관련 요인, 동료에 관련 요인 등 4개의 요인집단으로 구분되었다. 분류된 요인들의 구성요소와 적재값을 보면 요인 1은 7개항목 직무수행, 능력발휘, 성취감, 책임감, 도전적 가치 등을 묶어서 본인의 능력요인으로 하였다. 요인 1(본인의 능력 요인)로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 31.2%, 그리고 0.581~0.786범위의 요인 적재값을 갖고 있다. 요인 1에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.74이다. 요인 2는 5개항목 급여방법적절, 급여 공정, 급여액의 적절, 생활에 기여 등을 묶어서 급여요인으로 하였다. 요인 2(급여요인)로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 13.2%, 그리고 0.548~0.858범위의 요인 적재값을 갖고 있다. 요인 2에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.70이다. 요인 3은 5개항목 승진시기, 승진기회, 승진원칙 등을 묶어서 승진요인으로 하였다. 요인 3(승진요인)으로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 6.8%, 그

리고 0.583~0.824범위의 요인 적재값을 갖고 있다. 요인 3에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.72이다. 요인 4는 3개항목 동료와의 상의, 동료들의 신뢰, 존중, 동료간의 서로 도움 등을 묶어서 동료에 요인으로 하였다. 요인 4로 설명할 수 있는 분산은 전체분산의 5.9%, 그리고 0.705~0.836범위의 요인 적재값을 갖고 있으며 요인 4에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.72이다.

4. 의료기사의 부서별 직무환경 특성과 이직의사

이직관련 항목들을 요인 분석한 결과 얻어진 직무환경 특성과 이직의사와의 관련성을 부서별로 보면 표 4와 같다. 방사선과의 경우 승진에 대하여 불만족한 경우가 만족하다고 응답한 경우에 비해 이직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다. 재활의학과는 본인의 능력과 승진에 불만족한 경우에 이직의사가 높았으나 통계학적으로 유의하지는 않았다. 임상병리과는 급여와 승진에 불만족하다고 응답한 경우의 이직의사가 만족하다고 응답한 경우 보다 이직의사가 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다.

표 4. 의료기사 직종별 직무환경 특성과 이직의사와의 관계

직무환경특성	방사선과	t값	재활의학과	t값	임상병리과	t값
본인능력						
만족	7.47±1.57	1.30	6.14±1.62	0.49	7.33±1.37	0.32
불만족	8.10±1.48		6.44±1.51		7.53±1.81	
승진						
만족	7.66±1.43	0.13	7.61±1.22	-0.01	6.25±1.50	1.69
불만족	7.79±2.25		7.60±1.90		7.65±1.56	
동료에						
만족	6.75±1.57	3.78**	5.88±1.56	1.18	7.17±1.70	1.28
불만족	8.47±1.12		6.54±1.34		8.00±1.29	
급여						
만족	7.35±1.87	1.78	6.13±1.58	0.55	7.38±1.38	0.10
불만족	8.20±1.00		6.50±1.60		7.50±2.34	

** : p<0.01

5. 의료기사의 부서별 만족도와 이직의사

이직의사를 직장 및 직무에 대한 만족도를 만족과 불만족으로 구분한 다음 의료기사의 부서별로 만족도와 이직의사와의 관련성을 살펴보았다(표 5). 방사선과의 경우 직장에 대하여 불만족하다고 응답한 경우 이직의사가 높았으며, 재활의학과와 임상병리과는 직장, 직무에 대하여 불만족한 경우에 이직의사가 높았으나 통계학적으로 유의한 관련성은 없었다.

6. 의료기사의 부서별 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석

이직의사에 영향을 미치는 요인들을 구명하고자 각 부서별로 유의한 변수들을 선정하여 다중회귀분석을 실시하였다(표 6). 방사선과의 경우 병원소재지가 시 지역보다는 군 지역인 경우에 이직의사가 높았으며 모형의 설명도는 18.9%였다. 재활의학과와 본인능력에 대하여 부정적으로 생각할수록 이직의사가 높았으며 모형의 설명도는 14.6%였다. 임상병리과는 직무 만족도가 낮을수록 이직의사가 높았으며 설명도는 19.0%였다.

표 5. 의료기사 직종별 만족도와 이직의사와의 관계

특성	방사선과	t값	재활의학과	t값	임상병리과	t값
직장 만족도						
만족	7.26±1.69	2.04*	5.80±0.86	1.54	6.80±1.31	1.79
불만족	8.23±1.26		6.66±1.98		7.86±1.64	
직무 만족도						
만족	7.61±1.88	0.66	5.94±1.47	1.21	7.28±1.20	0.51
불만족	7.94±1.08		6.66±1.67		7.63±2.01	

* : p<0.05

표 6. 의료기사 직종별 이직의사에 영향을 미치는 요인

변수 (기준집단)	방사선과		재활의학과		임상병리과	
	회귀계수	t 값	회귀계수	t 값	회귀계수	t 값
군(시)	1.180	2.066*	1.026	1.023	-	-
종합병원(대학병원)	-	-	-	-	1.002	0.6813
본인능력	-0.056	-0.581	-0.205	-2.395*	-0.052	-0.546
동료애	-0.161	-1.247	-	-	-0.064	-0.526
급여	-	-	-	-	-	-
승진	-0.051	-0.587	-0.081	-1.024	-	-
직무 만족도	-0.013	-0.147	-0.047	-0.307	-0.212	-2.037*
상수	13.585	7.262***	10.047	5.082**	15.156	4.571***
	F = 2.539*		F = 2.375*		F = 2.291*	
	adj R2 = 0.1891		adj R2 = 0.1467		adj R2 = 0.1901	

* : p<0.05 ** : p<0.01 *** : p<0.001

7. 의료기사 부서간 이직의사에 영향을 미치는 요인

의료기사의 부서간 이직의사에 영향을 미치는 요인을 보고자 부서를 하나의 독립변수로 포함시켜 방사선과를 기준으로 다른 부서간의 관계를 살펴보았다(표 7). 재활의학과 근무자보다는 방사선과 근무자의 이직

의사가 높았으며 직무 만족도가 낮을수록 이직의사는 높았다. 대학병원 근무자보다는 종합병원, 병/의원 근무자와 동료애와 급여, 승진에 부정적으로 생각하는 경우 역시 이직의사가 높았으나 통계학적으로 유의한 변수로 선정되지 않았다. 이 모형의 설명도는 약 40.5%였다.

표 7. 의료기사 직종간 이직의사에 영향을 미치는 요인분석

변수(기준집단)	회귀계수	t 값
재활의학과(방사선과)	-1.551	-3.957***
임상병리과(방사선과)	-0.360	-0.921
종합병원(대학병원)	0.426	1.137
병의원(대학병원)	0.432	0.842
본인 능력	-0.035	-0.614
동료애	-0.037	-0.583
급여	-0.156	-0.712
승진	-0.033	-0.770
직무만족도	-0.125	-2.091*
상수	11.336	7.774***
F = 6.827*** adj R ² = 0.4051		

*: $p < 0.05$ *** : $p < 0.001$

IV. 고찰 및 결론

1. 연구방법에 대한 고찰

병원조직은 의료직, 행정직, 간호직 등 다양한 전문 인력으로 구성된 하나의 복합체로서 관리체계가 조직 내 차지하고 있는 위치나 역할 및 활동하고 있는 환경이 각각 다르다. 그러나 의사, 간호사 등을 포함한 인력관리에 대한 많은 연구가 활발히 이루어지고 있는 실정에 비추어 볼 때 병원 의료기사들에 대한 관심과 노력은 많이 부족하였다. 이에 이 연구에서는 병원 의료기사들의 인사관리측면에서 이직의사에 영향을 미치는 요인을 구명하고자 하였다. 이 연구의 진행상 제한점은 다음과 같다.

첫째, 경기도 소재 병원중 자료협조가 가능한 8개 병, 의원만을 조사 대상으로 하였기 때문에 각종 병원 유형별이나 지역적인 특성을 대표할 수 없으며, 특히 군 지역 소재의 규모가 작은 병원의 표본수가 적고, 연구대상자들의 병원 근무경력도 오래된 경우가 적고 특히 비교적 적은 응답율과 의료기사중 치과기공사와 치과위생사를 제외하였기 때문에 다른 병원에 종사하고 있는 의료기사 모두에게 일반화시킬 수 없다.

둘째, 병원 의료기사의 부서간 이직에 영향을 미치는 요인들을 기존의 문헌을 토대로 재구성하였으나 역할과 만족 요인에만 한정하여 연구하였다.

셋째, 이직의사와 실제 이직에 미친 요인간에는 차이가 있을 수 있으며, 보다 정확한 결과를 얻기 위해서는 현 직장으로 이직한 사람들 또는 이직하려는 사람들을 대상으로 연구해야 했으나 조사내용을 이직

의사로만 제한하였다.

2. 연구결과에 대한 고찰

이 연구는 병원 부서 중에서 의료기사 직종의 이직 의사와 관련된 요인을 구명해보고자 경기도 소재 지역의 8개 병, 의원을 대상으로 설문 조사한 결과를 분석하였다. 연구결과를 보면 연구대상자의 병원 특성에 따른 이직의사는 통계적으로 유의하지는 않았지만 시 지역보다 군 지역의 근무자와 병, 의원 근무자의 이직 의사가 높았다. 이 결과로 미루어 보아 군 지역 소재의 비교적 규모가 작은 개인소유 병원에서 근무하는 의료기사들의 이직의사가 도시의 대규모 병원 근무자보다 높음을 짐작할 수 있었다. 인구, 사회학적 특성에 따른 이직의사는 연령이 30세 이상보다 30세 미만인 경우, 기혼자보다는 미혼인 경우, 학력수준이 낮을수록 이직의사가 높아 Hellriegel 등(1973)의 연구와 비슷한 경향을 보였다. 여기서 연령이 높고 고학력이며, 직위가 높을수록 이직의사가 낮은 경우는 다른 집단에 비하여 상대적으로 근무여건이 좋거나 연륜에 따른 직장에 대한 애착이 클 수 있기도 하지만 반대로 타직장으로 옮길 기회가 그만큼 감소하기 때문일 수도 있다. 또한 결혼에 의해 부양가족이 생김으로써 이직이 낮아지게 되어(Federico 등, 1976; Stumpf and Dawley, 1981) 타직장으로 옮길 수 있는 기회가 줄어들게 될 수도 있다.

병원 의료기사의 부서별 병원특성과 인구, 사회학적 특성에 따른 이직의사 수준을 보면 방사선과의 경우 전반적으로 학력수준이 낮고 계장급 미만 근무자의 이직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다. 재활의학과 의 경우 병, 의원급의 근무자와 개인병원 근무자의 이직의사가 높았으며, 특히 임상병리과는 30세미만과 미혼에서 이직의사가 높았다.

급여와 승진에 대한 만족도는 이직여부에 가장 직접적인 영향을 주는 요인으로 알려졌으며 이직관련 연구에서도 중요한 요인들로 제시되었다(김문석, 1980; 박세남, 1979; 송하중, 1981). 이 연구에서는 부서별로 거의 비슷한 경향을 보였으며 승진 요인들에 대하여 긍정적으로 응답한 경우와 부정적으로 응답한 경우 통계학적으로 유의한 차이를 보인 직종은 방사선과이었으나 급여 요인은 이직과 관련하여 중요한 요인으로 작용하지 않아 이전의 연구(김문석, 1980; 박세

남, 1976; 송하중, 1981)와 일치하지 않았다.

Brief 등(1976)은 직무만족과 이직의사가 역상관 관계임을 보고하였고 Porter 등(1973)은 직무만족이 계속되면 근무태만, 이직감소를 주장하였는데 이 연구에서는 만족도를 직장과 직무로 구분하여 이직의사와의 관계를 보았는데 세 부서 모두 거의 일치된 결과를 보였다. 세 부서 모두 직장 및 직무에 대하여 불만이 많을수록 이직의사가 높아 기존의 연구들(Mobley, 1978; Lawler, 1973; Porter, 1973)과 같은 경향을 보였으나 Marsh(1977)와 Brief(1976)의 연구와는 상반된 결과를 보였다.

의료기사의 부서별 이직의사에 영향을 미치는 요인을 보면 방사선과의 경우 병원소재지가 시 지역보다는 군 지역인 경우에 이직의사가 높았다. 재활의학과 의 경우 본인능력에 부정적으로 생각할수록 이직의사가 높았으며, 임상병리과는 직무에 불만족할수록 이직의사가 높았다.

의료기사의 부서간 이직의사에 영향을 미치는 요인들을 보면 재활의학과 근무자 보다는 방사선과 근무자의 이직의사가 높았으며 직무 만족도가 낮을수록 이직의사는 높았다. 그러나 대학병원 근무자 보다는 종합병원, 병/의원 근무자의 이직의사가 높았으나 통계학적으로 유의한 변수로 선정되지 않았으며 동료애, 급여, 승진과는 음의 관계를 보였고 본인의 능력은 양의 관계를 보였다. 이와 같은 결과를 유추해 볼 때 병원 조직구성원들은 조직구성원들은 물질적이나 저차원적인 욕구충족보다는 정신적이며 고차원적인 욕구충족을 원하는 인본주의적 노동관에 대한 몰입의 정도가 높음을 보고하였는데(김재수, 1986) 이 연구의 의료기사 이직의사를 고려할 때 업무에 대한 자부심, 직원으로서의 만족감에 역점을 둔 것과 어느 정도 일치하였다. 앞으로는 실제 이직행동과 이직의사간의 차이를 구명하는 연구가 실행되어야 된다고 생각되며 이 연구의 결과를 토대로 실제 병원 조직의 갈등이나 구성원들간의 관계 개선 및 복지후생과 인사체계의 합리성을 추구하여 조직문화 개발에 도움이 되길 기대한다.

참고문헌

강현숙. 일부종합병원 간호원의 이직의사 요인에 관한 조사연구. 충남대학교 대학원. 1984.

- 김문석. 전직에 영향을 미치는 직무요인에 관한 연구. 고려대학교 대학원. 1980.
- 김재수. 병원조직성원의 노동관에 관한 연구. 연세대학교 대학원. 1986.
- 김창호, 유승흠, 이선희, 손태용. 방사선사의 전직의사와 관련된 요인 분석. 병원경영학회. 1996:1(1):37-55.
- 박세남. 임상간호원의 이직에 대한 반응 및 이에 미치는 요인에 관한 조사연구. 간호학회지. 1976: 6(2): 10-17.
- 송하중. 생산직 사원의 직무만족과 전직의사. 고려대학교 대학원. 1981
- 이기효. 이직의도 인과모형의 실증연구 -종합병원 중업원을 대상으로-. 성균관 대학교 대학원 경영학과. 1994.
- 유승흠. 병원관리. 수문사. 1984.
- 최승훈. 직무만족과 전직의 관계에 관한 분석적 연구. 한양대학교 대학원. 1989.
- 허혜경. 임상간호원의 이직 반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원. 1982.
- 홍상진. 한 종합병원 행정직원의 이직의사에 관련된 제 요인. 연세대학교 대학원. 1988.
- Abelson MA. Strategic management of turnover: a model for the health service administration. Health Care Management Review. 1986:11:61-71.
- Brief AD and Aldag RJ. Correlates of role indices. J Appl Psychol. 1976:61:468-472.
- Stumpf SA, Dawley PK. Predicting voluntary and involuntary turnover using absenteeism and performance indices. Academy of management Journal. 1981:24:148-163.
- Federico J, Federico P and Lundquist G. Predicting women's turnover as a function of extent of met salary expectations and biodemographic data. Personnel Psych. 1976:20:559-566.
- Hellriegel D and White G. Turnover of professionals in public accounting: a comparative analysis. Personnel Psych. 1973: 26:239-246.
- Hinsaws A, Scgmeltzer C, Atwood J. Innovation retention strategies for nursing staff. Journal of Nursing Administration. 1987:17:8-16.
- Kolodner E, Freda M. Recruitment and retention of staff. Management Principles for Health Professionals, An Aspen Publication. 1992.
- Lawler E. Motivation in work organization. Woodworth Publishing Co.. 1973.
- Marsh RM, Mannari H. Organizational commitment and turnover: a predictive study. Admn Sci Quart. 1977:22:54-57.
- Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. J Appl Psychol. 1978:63(4):408-414.
- Neuhauser, D. The Hospital as a Matrix Organization. Hospital Administration. 1972.
- Newman JE. Predicting absenteeism and turnover: a field comparison offishbein's model and traditional job attitude measures. J Appl Psychol. 1974:59:610-615.
- Porter LW, Steers RM. Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. Psychol Bul. 1973:80:151-176.
- Price JL. *The Study of Turnover*. Iowa State Univ. Press. 1977.
- Ross I and Zander A. Need satisfaction and employee turnover. Personnel Psych. 1957: 10: 327-338.
- Shortell SM. Theory Z. Implication and relevance for health care management. Health Care Manage Rev. 1982:7:7-21.
- Wolf G. Nursing turnover. some causes and solution. Nursing Outlook. 1981:233-235.