

## 의료기관 종사자들의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

장효강\*

부산도박중독예방치유센터

## The Impacts of Working in the Hospital Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Turnover Intention

Hyo-Kang Jang\*

*Busan Problem Gambling Counselling Center*

### <Abstract>

The purpose of this study is to provide information to Efficient utilization of human resources management by studying the factors influencing the turnover intention of employees working in the Hospital.

The study, the area of medical institutions located in more than 30 hospital-grade medical workers engaged in the collection of data aimed at the September 2010 and October 1 days and 1, 794 were used for the analysis, data processing and analysis package, SPSS 18.0 was used.

The findings are as follows: First, the study found that age, job position had a significant and negative effect on turnover intentions. The turnover intention rates were highest among nursing staffs, followed by medical technicians and healthcare supporters and then administrators. Secondly, high degree of autonomy, job skills recognition and less job satisfaction in a positions have been identified to affect the significant. It also has turned out that job suitability and emotional commitment have influenced the turnover intentions.

---

**Key Words : Turnover Intention, Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment**

## I. 서론

병원조직은 다양한 전문가들이 각 분야별로 책임과 권한을 동시에 가지면서 의료서비스를 제공하고 있으며, 양질의 진료를 서비스하기 위해 향상된 장비와 전문성을 가진 인적자원의 필요성이 요청된다고 할 수 있다. 특히 현대의 의료환경에서 의료기관간의 경쟁은 갈수록 심화되고 있으며, 의료소비자들은 더 높은 질의 의료서비스를 제공받기를 원하기에, 이를 충족시킬 수 있을 때 의료기관의 경쟁력을 확보할 수 있기 때문이다. 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 전문성을 가진 우수한 인력을 유지 향상시키기 위해서는 조직구성원의 임파워먼트와 직무만족과, 조직몰입을 극대화하여야 하며, 아울러 우수한 인력이 이직으로 인한 조직이탈을 최소화할 때 축적된 경험과 전문성을 통한 조직효과성의 극대화를 이룰 수 있을 것이다.

일반적으로 임파워먼트는 자신이 담당하고 있는 일에 대해 스스로 의사결정권을 갖게 하여 통제감을 높임으로서 무기력과 스트레스를 해소하고 더 나아가 강한 업무의욕을 갖게 함으로 구성원에게 커다란 성취감과 환경변화에 신속하게 대응하도록 한다[1]. 나아가 임파워된 개인이 파워를 활용하여 타인의 파워 증진을 추구하면 집단 임파워먼트가 발생하여 결과적으로 조직 전체가 지속적인 성장을 하게 된다[2]. 임파워먼트의 구성요소로는 의미성, 역량성, 자기결정성, 영향성으로 구분할 수 있다[3].

직무만족은 자기직무에 대한 호의적인 태도로 자신의 직무생활에 대해 긍정적 감정을 가진 개인의 심리상태이며 종업원의 보상과 성취, 만족, 실망, 불만족에서 오는 직무 자체가 지니고 있는 모든 특성과 작업환경에 대한 지각으로 이해되고 있고, 개인이 직무자체, 임금, 감독 등 직무에 관련된 요소들에 대해 갖는 일련의 태도로 정의되며, 인지(cognition), 감정(emotion), 행위의도(behavioral

tendency)로 구성되어 있다고 본다[4]. 직무만족이 높은 사람은 근로의욕이 높고 자기개발을 위한 노력을 지속하므로 조직의 목표달성을 위한 공동적 무에 자발적 참여의욕과 창의성을 발휘하여 개인 성과의 향상에도 긍정적인 결과를 가져온다[5].

조직몰입에 대해 Meyer 와 Allen[6]은 조직구성원이 현재 소속된 조직에 대해 계속 남아 있려는 성향으로써 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미하는 것으로, 조직구성원이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰입하는가의 정도를 뜻한다고 하였다. 이는 조직몰입이 조직 효과성을 나타내는 유효한 지표가 되며, 구성원의 직무성과를 증진시키며 이직을 방지함으로써 조직 효과성을 높일 수 있는 원동력이 된다[7].

이직의도에 있어 이직은 인력의 조직외부 및 내부로의 이동 모두를 포괄하는 것으로 Dalton 등은 조직의 인적 자원의 질을 증가시킴으로서 건전한 조직 상태를 유지하는 기능적인 측면과 조직의 활동에 필수 불가결하거나 양호한 작업능력과 인간 관계를 가진 개인의 이직은 조직에 치명적인 역기능적 손실을 입힌다는 2가지 측면이 있다고 주장하였다. 즉 기능적 이직은 구성원도 조직을 그만두고 싶어 하고 그 조직도 그만두는 것을 원하는 경우이고, 역기능적 이직은 구성원이 조직을 그만두길 원하지만 조직은 그 구성원을 그대로 두고 싶어 하는 경우를 말한다[8].

현대 조직관리에 있어 인적자원에 관한 연구는 병원조직의 전문성 강화와 제공하는 의료의 질 향상을 위하여 필요한 영역이다. 이러한 중요성으로 병원 종사자들의 임파워먼트와 직무만족 또는 조직몰입과의 관련 연구, 임파워먼트와 이직의도에 관한 연구 등 다양하게 이루어지고 있으나, 병원 내 다양한 전체 직군을 대상으로 하고, 또한 이직의도의 영향요인 중 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계에 관한 연구는 다소 부족

한 실정이다. 그러므로 본 연구를 통해 의료기관 종별과 의료기관내 직종에 따른 종사자들의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입이 실제로 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가를 연구함으로써 의료기관의 인적 자원 활용을 효율적으로 관리하는데 기초 자료를 제공하기 위해 본 연구를 실시하였다.

## II. 연구방법

### 1. 분석대상 및 자료의 수집

본 연구는 부산지역에 소재한 병원급 이상 의료기관 중 30개 의료기관에 종사하는 종사자들을 대상으로 하였다. 자료의 수집은 구조화된 설문지를 사용하여 2010년 9월1일부터 10월1일까지 연구자가 직접 방문하여 설문에 대한 내용을 설명하고 배포한 후, 연구대상자가 직접 설문지에 기입하도록 하였다. 설문지는 1,000부를 배포하여 회수된 설문지는 852부로 85.2%의 회수율을 나타내었으며 내용이 충실하지 않은 설문지를 제외한 794부를 분석에 사용하였다.

### 2. 측정도구 및 자료분석

본 연구에서는 임파워먼트에 대해서는 Thomas 와 Velthouse이론을 바탕으로 Spreitzer가 개발하고 구본동이 번역하여 수정한 것을 사용하였으며, 직무만족은 미네소타 직무만족 설문지(MSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaire)와 Smith, Kendall 와 Hulin(1969)에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index)를 토대로 선행연구 이화용[9], 김일수[10], 장효강[4]을 참고하여 구성하였으며, 조직몰입은 Mowday, Poter 와 Steers가 개발한 도구를 토대로 장효강[11]을 참고하여 수정·보완하여 사용하였다. 이직의도는 Mobley(1982) 등이 측정

도구와 권오석[11], 김재희[12]가 사용한 도구를 본 연구에 맞도록 수정하여 사용하였다.

각 도구는 리커트 5점 척도 (전혀 아니다-1, 아니다-2, 보통이다-3, 그렇다-4, 매우 그렇다-5)로 구성되었다. 본 연구의 자료처리 및 분석은 SPSS 18.0 package를 사용하여, 요인 및 신뢰도 분석을 실시하였으며, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계를 살펴보기 위하여 t-test와 분산분석을 실시하였고, 이직의도와 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입과의 관련성을 파악하기 위하여 상관분석과 이들이 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

<표 1> 연구대상의 특성

특성		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	270	34.0
	여자	524	66.0
연령	25세 미만	150	18.9
	25-30세 미만	333	41.9
	30-35세 미만	163	20.5
	35-40세 미만	89	11.2
	40세 이상	59	7.4
결혼 유무	기혼	264	33.2
	미혼	530	66.8
학력	전문대졸 이하	406	51.1
	대졸 이상	388	48.9
근무 의료기관	병원	391	51.1
	종합병원	403	48.9
직종	간호직	192	24.2
	의료기사/보건지원직군	357	45.0
	행정직군	245	30.9
계		794	100.0

\* 의료기사 : 물리치료사, 방사선사, 임상병리사  
\* 행정직군 : 원무과, 총무과, 기획실, 의무기록실

## III. 연구결과

### 1. 요인분석 및 신뢰도 검증

본 연구에서 사용된 측정도구의 타당성 검증

위하여 임파워먼트·직무만족·조직몰입·이직의도의 측정항목에 대해 요인분석을 실시하였다. 요인추출은 주성분 분석 방법을 사용하였고, 요인회전은 직교회전 방법 중 베리맥스 방식을 이용하였다. 요인의 선택은 요인적재량의 절대값이 0.6이상으로 설정하였으며, 어느 한 요인에 적재되지 못하거나 교차적재가 의심되는 항목은 제외하였다.

그 결과 임파워먼트는 4개요인, 직무만족은 3개요인, 조직몰입은 3개요인, 이직의도 1개요인 으로 분류되었으며, 이들 요인에 대해 임파워먼트 요인은 부서내 영향력·업무자율성·직무의미성·직무능력으로, 직무만족 요인은 직무적합성·보수적정성·상사 만족, 조직몰입 요인은 조직과 동일시하려는 정서적 감정적 상태인 정서적 몰입·조직에 대한 책임감으로 조직에 대한 도덕적 의무감에 의한 행동인 규범적 몰입·이직 시 현재의 상태보다 좋은 대안이 없다고 생각하는 지속적 몰입으로 정의하였다. 그리고 측정항목의 내적일관성을 확인하기 위하여 내적일관성 지수인 Cronbach'  $\alpha$  계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시한 결과, 임파워먼트 측정항목은 0.917, 직무만족 측정항목은 0.872, 조직몰입 측정항목은 0.905, 이직의도 측정항목은 0.870이었다. 이러한 요인분석과 신뢰도 검증 결과는 <표 2>와 같다.

## 2. 변수 간의 관련성

의료기관 종사자들의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관련성을 살펴본 결과 <표 3>과 같이 조직몰입 요인 중 지속적 몰입이 임파워먼트 요인 중 업무자율성 요인변수와 직무의미성 요인변수 그리고 직무만족 요인 중 직무적합성 요인변수와는 유의한 관련성을 보이지 않았으며, 그 외의 모든 변수들 간에는 유의한 관련성이 있는데, 이직의도 요인변수는 임파워먼트·직무만

족·조직몰입의 모든 요인변수들과 부(-)의 관련성이 있었다. 본 연구대상 의료기관 종사자들의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 대해 5점 척도 기준으로 요인변수별 평균은 임파워먼트가 부서 내 영향력이 3.16점·업무자율성 3.41점·직무의미성 3.48점·직무능력 3.09점, 직무만족은 직무적합성 3.60점·보수공정성 2.68점·상사 만족 3.24점, 조직몰입은 정서적 몰입 3.35점·규범적 몰입 2.79점·지속적 몰입 2.30점, 이직의도는 2.81점이었다.

## 3. 의료기관 종사자들의 특성별 이직의도

의료기관 종사자들의 일반적 특성 및 직무특성에 따른 이직의도를 살펴보면 <표 4>와 같다. 연령대에 따른 이직의도는 25세 미만 2.93점·25-30세 미만 2.85점·30-35세 미만 2.83점·35-40세 미만 2.60점·40세 이상 2.58점 순으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후 검증 결과, 25세 미만 집단과 40세 이상 집단으로 분류되었다. 반면에 성별(남자 2.77점, 여자 2.83점)·결혼유무(기혼 2.76점, 미혼 2.84점)·학력(전문대졸 이하 2.85점, 대졸 이상 2.77점)에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

또한 근무의료기관(병원 2.79점, 종합병원 2.83점), 고용형태(정규직 2.81점, 비정규직 2.86점)에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 직급에 따라서는 사원 2.85점·계장/대리 2.69점·과장 2.41점 순으로 직급이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검증 결과 사원과 과장 이상으로 분류되었다. 또한 직종 직군에 따라서는 간호직군 3.00점·행정직군 2.78점·의료기사 2.73점 순으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후 검증 결과, 간호직군과 의료기사 등 직군 및 행정직군으로 분류되었다.

<표 2> 요인분석 및 신뢰도검증

측정항목	최소문항 수	변수	최종문항수	요인	요인적재값	고유값	누적적재값(%)	cronbach`α
임파워먼트	16	부서내 영향력	4	요인13	.711	6.971	75.244	.917
				요인14	.859			
				요인15	.896			
				요인16	.856			
		업무 자율성	4	요인1	.829	1.890		
				요인2	.865			
				요인3	.781			
				요인4	.686			
		직무 의미성	4	요인9	.738	1.422		
				요인10	.834			
				요인11	.664			
				요인12	.824			
		직무능력	3	요인5	.770	1.003		
				요인7	.835			
				요인8	.717			
계		15						
직무만족	14	직무 적합성	6	요인1	.756	5.098	70.053	.872
				요인2	.802			
				요인3	.711			
				요인4	.792			
				요인5	.706			
				요인6	.707			
		보수 공정성	3	요인7	.864	2.084		
				요인8	.907			
				요인9	.910			
		상사 만족	3	요인10	.805	1.224		
				요인11	.836			
				요인12	.786			
계		12						
조직몰입	19	정서적 몰입	8	요인1	.814	6.853	69.156	.905
				요인2	.760			
				요인3	.817			
				요인4	.761			
				요인5	.816			
				요인6	.724			
				요인7	.725			
				요인8	.721			
		규범적 몰입	4	요인16	.719	1.666		
				요인17	.849			
				요인18	.848			
				요인19	.624			
		지속적 몰입	2	요인11	.887	1.163		
				요인12	.690			
계		14						
이직의도	4	이직의도	4	요인1	.834	2.883	72.070	.870
				요인2	.888			
				요인3	.791			
				요인4	.879			

<표 3> 변수 간 상관관계

변수	평균 (표준편차)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
임 파 워 먼트	부서내영향력(1)	3.15 (0.65)									
	업무자율성(2)	3.41 (0.58)	.484 ***								
	직무의미성(3)	3.48 (0.58)	.462 ***	.604 ***							
	직무능력(4)	3.09 (0.69)	.555 ***	.429 ***	.459 ***						
직무 만족	직무적합성(5)	3.50 (0.60)	.378 ***	.374 ***	.540 ***	.280 **					
	보수공정성(6)	2.68 (0.89)	.314 ***	.210 ***	.203 ***	.298 ***	.285 ***				
	상사만족(7)	3.24 (0.73)	.463 ***	.284 ***	.366 ***	.287 ***	.511 ***	.383 ***			
조직 몰입	정서적몰입(8)	3.35 (0.69)	.426 ***	.352 ***	.430 ***	.304 ***	.573 ***	.500 ***	.529 ***		
	규범적몰입(9)	2.79 (0.78)	.360 ***	.226 ***	.275 ***	.328 ***	.381 ***	.621 ***	.432 ***	.584 ***	
	지속적몰입(10)	2.30 (0.78)	.092 **	.051	.036	.121 **	.063	.259 ***	.141 ***	.227 ***	.299 ***
	이직의도(11)	2.81 (0.82)	-.209 ***	-.149 ***	-.296 ***	-.126 ***	-.423 ***	-.292 ***	-.349 ***	-.577 ***	-.100 **

\* : p<.05    \*\* : p<.01    \*\*\* : p<.001

<표 4> 연구대상 일반적 특성 및 직무특성에 따른 이직의도

	특성	평균	표준편차	t, F(p)	특성	평균	표준편차	t, F(p)	
성별	남자	2.77	.95	-1.011 (.313)	근무의료 기관	병원	2.79	.81	-1.751 (.453)
	여자	2.83	.74		종합병원	2.83	.82		
연령	25세 미만	2.93b	.70	3.709 (.005)	직급	사원	2.85b	.81	5.383 (.005)
	25-30세 미만	2.85a,b	.82			계장/대리	2.69a,b	.85	
	30-35세 미만	2.83a,b	.88			과장	2.41a	.78	
	35-40세 미만	2.60a,b	.81						
	40세 이상	2.58a	.82						
결혼 유무	기혼	2.76	.86	-1.297 (.195)	고용 형태	정규직	2.81	.80	-1.568 (.573)
	미혼	2.84	.79		비정규직	2.86	.92		
학력	전문대졸 이하	2.85	.73	1.317 (.188)	직종	간호직군	3.00b	.76	7.115 (.001)
	대졸 이상	2.77	.89			의료기사 등 직군	2.73a	.83	
					직군	행정직군	2.78a	.82	

주1) 측정단위: Likert 5점 척도, 측정값이 높을수록 이직의도가 높음을 의미

주2) a,b : Scheffe 사후검증 동일집단 분류

#### 4. 이직의도와 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 관계

##### 1) 의료기관 종사자들의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

이직의도 영향요인을 살펴보기 위하여 에 임파워먼트 측정요인변수 · 직무만족 측정요인변수 · 조직몰입 측정요인변수 그리고 종사자들의 일반적 특성과 직무특성을 독립변수로 회귀분석을 실시한 결과 <표 5>와 같다.

의료기관 종사자들의 이직의도에는 임파워먼트 측정요인변수 중 업무자율성과 직무능력이 유의한 정 (+)의 영향, 직무의미성이 유의한 부(-)의 영향, 직무만족 측정요인변수 중 직무적합성이 유의한 부(-)의 영향, 조직몰입 측정요인변수 중 정서적 몰입과 규범적 몰입이 유의한 부(-)의 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 그리고 종사자들의 일반적 특성과 직무특성에서는 연령이 부(-)의 영향 · 근속기간이 유의한 정(+ )의 영향을 미쳤다.

<표 5> 이직의도의 영향요인

변수	비표준화계수		표준화계수 베타	t(p)
	B	표준오차		
상수	5.538	.351		16.031(.000)
부서내영향력(임파워먼트)	.071	.049	.056	1.443(.150)
업무자율성(임파워먼트)	.133	.055	.094	2.423(.016)
직무의미성(임파워먼트)	-.127	.058	-.090	-2.182(.029)
직무능력(임파워먼트)	.097	.044	.083	2.240(.025)
직무적합성(직무만족)	-.141	.053	-.104	-2.647(.008)
보수적정성(직무만족)	.021	.035	.023	.620(.536)
상사만족(직무만족)	-.055	.042	-.050	-1.329(.184)
정서적몰입(조직몰입)	-.568	.050	-.478	-11.379(.000)
규범적몰입(조직몰입)	-.109	.044	-.101	-2.468(.014)
지속적몰입(조직몰입)	.027	.032	.026	.835(.405)
성별(0: 남자)	-.075	.053	-.044	-1.425(.155)
연령	-.017	.007	-.122	-2.436(.015)
결혼상태(0: 기혼)	.009	.066	.005	.138(.890)
학력(0: 전문대졸)	-.014	.049	-.008	-.279(.780)
근속기간	.091	.024	.165	3.846(.000)
월평균 급여	-.031	.026	-.048	-1.168(.243)
고용형태(0: 정규직)	.095	.079	.037	1.205(.229)
직급유무(0: 없음)	-.044	.079	-.020	-.560(.576)
근무의료기관 종류(0: 병원)	-.040	.051	-.024	-.784(.433)

R2 = .385, F(p) : 25.488(.000)

### 3) 의료기관 종사자들의 직종 직군별 이직의도 영향요인

의료기관 종사자들의 직종 직군에 따라서 임파워먼트·직무만족·조직몰입이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴본 결과 <표 6>과 같다. 먼저 의료기사 종사자들의 이직의도에는 직무만족 측정요인변수 중 직무적합성과 상사만족이 유의한 부(-)의 영향, 조직몰입 측정요인변수 중 정서적 몰입과 규범적 몰입이 유의한 부(-)의 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 그리고 의료기사 종사자들의 이직의도에는 일반적 특성과 직무특성에서 연령이 유의한 부(-)의 영향·근속기간이 유의한 정(+)

영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 성별도 유의한 영향요인으로 확인되었다. 간호직군 종사자들의 이직의도에는 조직몰입 측정요인변수 중 정서적 몰입만이 유의한 부(-)의 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 행정직군 종사자들의 이직의도에는 임파워먼트 측정요인변수 중 직무능력이 유의한 정(+)

의 영향, 조직몰입 측정요인변수 중 정서적 몰입이 유의한 부(-)의 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 그리고 행정직 종사자들의 이직의도에는 일반적 특성과 직무특성에서 근무의료기관 종류가 유의한 영향을 미쳤다.

<표 6> 직종 직군별 이직의도 영향요인

변수	의료기사				간호직군				행정직군			
	비표준화계수		표준화 계수 베타	t(p)	비표준화계수		표준화 계수 베타	t(p)	비표준화계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차			B	표준 오차			B	표준 오차		
상수	5.747	.577		10.061(.000)	5.719	.826		7.149(.000)	5.126	.614		8.056(.000)
부서내영향력(임파워먼트)	.108	.078	.085	1.385(.167)	.096	.110	.071	.8719(.385)	-.047	.085	-.040	-.550(.583)
업무자율성(임파워먼트)	.085	.094	.058	.904(.366)	.240	.126	.158	1.903(.059)	.156	.086	.118	1.820(.070)
직무의미성(임파워먼트)	-.108	.096	-.076	-1.122(.263)	-.098	.110	-.068	-.890(.375)	-.138	.104	-.099	-1.328(.186)
직무능력(임파워먼트)	.090	.069	.078	1.291(.198)	.025	.096	.019	.257(.797)	.152	.076	.133	2.000(.047)
직무적합성(직무만족)	-.162	.081	-.123	-2.006(.046)	-.132	.110	-.093	-1.197(.233)	-.073	.108	-.053	-.675(.500)
보수적정성(직무만족)	.075	.058	.081	1.280(.201)	-.052	.075	-.060	-.692(.490)	.033	.062	.036	.536(.593)
상사만족(직무만족)	-.156	.072	-.138	-2.174(.030)	-.044	.095	-.034	-.462(.645)	-.018	.068	-.018	-.265(.791)
정서적몰입(조직몰입)	-.465	.075	-.401	-6.167(.000)	-.651	.110	-.495	-5.904(.000)	-.660	.095	-.560	-6.938(.000)
규범적몰입(조직몰입)	-.136	.072	-.120	-1.898(.029)	-.022	.097	-.021	-.227(.821)	-.104	.079	-.101	-1.310(.192)
지속적몰입(조직몰입)	.057	.049	.054	1.156(.249)	-.022	.065	-.022	-.332(.741)	.061	.059	.057	1.041(.299)
성별(0: 남자)	-.166	.081	-.100	-2.053(.041)	.009	.201	.003	.046(.963)	-.013	.100	-.008	-.130(.896)
연령	-.029	.013	-.179	-2.183(.030)	-.021	.012	-.177	-1.795(.074)	.004	.013	.029	.287(.775)
결혼상태(0: 기혼)	.038	.111	.021	.344(.731)	-.072	.138	-.042	-.520(.604)	.047	.112	.028	.417(.677)
학력(0: 전문대졸)	.021	.078	.012	.268(.789)	.158	.135	.084	1.172(.243)	.000	.092	.000	-.004(.997)
근속기간	.141	.039	.237	3.593(.000)	.051	.050	.094	1.025(.307)	.057	.041	.108	1.410(.160)
월평균 급여	-.040	.047	-.056	-.850(.396)	-.065	.055	-.101	-1.197(.233)	-.015	.047	-.028	-.326(.745)
고용형태(0: 정규직)	.136	.118	.055	1.151(.250)	-.136	.195	-.045	0.697(.487)	.240	.148	.098	1.618(.107)
직급유무(0: 없음)	-.114	.124	-.053	-.914(.361)	-.027	.247	-.008	-.109(.913)	-.040	.128	-.021	-.314(.754)
근무의료기관 종류(0: 병원)	-.048	.087	-.028	-.548(.584)	.041	.108	.026	.375(.708)	-.249	.099	-.147	-2.527(.012)
R2 = .373, F(p) : 10.544(.000)				R2 = .414, F(p) : 6.405(.000)				R2 = .439, F(p) : 9.264(.000)				

p<.05, p<.01, p<.001



#### IV. 고찰 및 결론

병원조직을 효율적으로 운영하기 위해서는 구성원들의 인적자원 관리는 매우 중요하며 특히 자발적이고 창의적인 태도를 유도하고 부정적 이직을 감소시키기 위해서는 관련 영향 요인들에 대해 장기적인 관점에서 접근하는 것이 중요하다[13]. 본 연구와 관련된 선행 연구를 고찰한 결과 다음과 같이 나타났다. 먼저 임파워먼트와 이직의도와의 관계에 관한 연구에서, Clutterbuck 와 Kernaghan,[14]는 임파워먼트가 높은 조직구성원은 직무에 대한 자신의 의미성이 높고, 업무처리에 영향성을 행사 할 수 있기 때문에 조직에 대한 몰입의 정도가 높아, 조직에 대한 충성심과 애사심, 조직과의 동일시 정도가 높아 임파워먼트가 낮은 조직구성원에 비해 이직의도가 낮다고 하였다. 방희봉[15]은 임파워먼트 요인 중 직무의미성(-.329), 부서 내 영향력(-.145) 등의 변수가 유의수준( $p < .01$ ,  $p < .001$ )에서 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 본 연구의 직무의미성에서 유의한 부(-)의 영향을 미치는 결과와 같으나, 부서내 영향력에서는 본 연구에서는 유의성이 없는 것으로 나타났다. 박현석[16]은 패밀리 레스토랑의 직원들의 임파워먼트가 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(.0001), 특히 자기결정력 요인이 유의수준 .0001에서 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 양현옥[17]은 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향분석에서 부(-)의 영향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 임파워먼트가 높을수록 종사원의 이직의도는 감소되는 것으로 나타나 본 연구의 결과와 유사하였다.

직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 송현진[18]은 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 직무자체 요인(.313)이 정(+의) 유의함을 보였으나 본 연구에서는 직무적합성이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 근무조건요인(-.430)

은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 유의하지 않았다. 임명재[19]는 직무만족과 종업원의 이직의도와 상관계 연구에서 이직의도와 직무만족간에 부(-)의 상관계(.000)를 갖고 있는 것으로 나타났다. 방희봉[15]은 직무적합성(-.153)에서 유의적인( $p < .01$ ) 영향을 미치고 있어, 본 연구와 일치하였다. 박상례[20]는 직무만족도와 이직의도와의 상관계 분석결과 보수승진만족 및 대인관계 만족요인이 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.( $p < .01$ ) 또한 이직의도의 가장 큰 요인으로는 업무량(29.4%), 승진 및 발전기회의 부족(20.4%), 급여불만족(17.3%)의 순으로 나타났다. 박효숙[21]은 간호사의 이직의도와 직무만족도 간에도 -.440 (.000)로 나타나 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지는 결과를 볼 수 있었다. 박명순[22]은 직무만족과 이직의도와 관계에 있어서 동기요인( $r = .331$ ), 조직몰입( $r = .321$ )순으로 모두 부(-)의 상관계수를 갖는 것으로 나타났다.

조직몰입과 이직과의 관계에 있어 Blau[23]는 이들의 관계가 매우 강한 부(-)의 관계가 있다고 주장했다. 또한 조직몰입의 인지적 요소가 직무만족보다 더 직접적으로 이직의도에 영향을 준다고 분석하였다. 즉 종사원이 직무에 만족할수록 조직에 몰입하게 되고, 그 결과 타 직장을 탐색하려는 의도가 줄게 되어 이직률이 낮아진다고 하였다. 송현진[18]의 연구에서 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 위한 다중회귀분석결과 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F = 10.678$ ,  $p < .001$ ). 또한 조직몰입 중 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 정서적 몰입요인(-.263), 규범적 몰입요인(.139)으로 나타나 정서적 몰입요인은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 정서적 몰입과 규범적 몰입이 모두 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 차이가 있었다. 또한 김계훈[24]은 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

은 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 즉 종사원이 조직의 목표를 내재화하여 조직의 목표달성과 개인의 요구를 조직에 애착을 가지고 정서적, 규범적 몰입을 하는 정도가 높을수록 적절한 보상이 주어진다면 현재의 조직에서 자발적으로 이탈하려는 의도가 낮아지는 것으로 연구되어 본 연구의 결과와 일치하였다.

본 연구는 의료기관에 근무하는 의료기사 및 간호사, 행정직원들을 대상으로 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 요인들이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가를 연구하였다. 연구결과 경쟁력 있고, 소비자를 만족시킬 수 있기 위해서는 내부직원의 임파워먼트 강화와 직무에 대한 만족도 향상을 통해 조직에 몰입할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 조직구성원들의 잦은 이직은 고도의 전문성을 필요로 하는 의료기관의 경우 부정적 요인이 될 수 있으므로, 구성원들의 부정적 이직을 감소시킬 수 있어야 할 것이다. 본 연구는 이러한 의미에서 부정적 이직을 감소시키기 위한 요인들에 대한 탐색을 통해 의의와 타당성을 가진다고 할 수 있다. 또한 본 연구결과를 볼 때 병원 경영자들은 직원의 이직을 최소화하기 위한 지속적인 노력을 기울일 때 조직의 경쟁력 강화를 달성할 수 있을 것이다. 하지만 본 연구는 조사대상이 부산지역의 병원 종사자들로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 데에는 신중을 기해야 한다.

## 참고 문헌

1. 장신재(2004), 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 사회보장연구, Vol.20(1);120.
2. 김찬중, 김용순(2007), 외식업체 비정규직원의 직무특성, 임파워먼트, 조직몰입과 조직시민행동간의 구조적 관계, 호텔관광연구, Vol.27;74.
3. 안형기(2003), 호텔주방조직환경에 따른 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 경주대학교 대학원 박사학위논문, p.5.
4. 장효강(2006), 병원 아웃소싱직원과 정규직원의 조직문화인식에 따른 직무만족 및 직무몰입에 관한 연구, 고신대학교 박사학위 논문, p.53.
5. 신윤근(2005), '인간존중의 경영', 서울:다산출판사.
6. Meyer J.P., and Allen N.J.(1984), Testing the side-bet theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. Journal of Applied Psychology, Vol.69;372-378.
7. 김연근, 문희자(1998), 임상간호사의 직무만족 정도와 조직몰입에 관한 연구, 간호행정학회지, Vol.4(2);470.
8. Dalton D.R., Kracknarft D.M. & Porter L.W. (1981), Functional Turnover, An Empirical Assessment, Journal of Applied Psychology, Vol.66;716-721.
9. 이화용(2004), 변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 조직과 인사관리연구, Vol.28(4);220-235.
10. 김일수(2010), 조직의 갈등관리가 경영성과에 미치는 영향 연구, 배재대학교 국제통상대학원 석사논문, p.28.
11. 권오석(2003), 조직외적 요인이 자발적 이직에 미치는 효과 및 재직기간의 조절효과, 대한경영학회지 Vol.41;2370.
12. 김재희(2003), 직무배태성이 병원조직구성원의 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향, 경성대학교 박사논문, p.58.
13. 임정도(2011), 병원종사자들의 조직유효성, 보건의료산업학회지, Vol.5(2);64.
14. Clutterbuck D. & Kernaghan S.(1995), The Power of Empowerment: Release the Hidden Talent of Your Employees, Book Club Associates, London, pp.13-20.
15. 방희봉(2003), 임파워먼트가 조직유효성에 미치는

- 영향에 관한 실증적 연구, 배재대학교 대학원 박사논문, p.179.
16. 박현석, 유영진, 정연국(2010), 외식업체 내부마케팅이 종사원의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향 연구, 관광서비스연구, Vol.10(1);54-56.
  17. 양현옥(2008), 여행사 임파워먼트가 종사원 직무특성 및 이직의도에 미치는 영향, 영산대학교 경영대학원, p.66.
  18. 송현진(2010), 리조트 종사자의 조직몰입, 직무만족, 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향, 관동대학교 대학원, p.68.
  19. 임명재(2000), 종합병원 조직구성원의 직무만족이 이직의도와 노력수준에 미치는 영향, 전남대학교 경영대학원, pp.37-39.
  20. 박상례(2006), 종합병원 간호사의 직무스트레스 정도, 직무만족도와 이직의도와의 관계, 한림대보건대학원, p.68.
  21. 박효숙(2009), 간호사의 이직의도에 관한 연구, 아주대학교 공공정책 대학원, p.54.
  22. 박명순(2004), 서울시 시립병원 간호사의 직무만족과 이직의도, 인제대학교 보건대학원, p.27.
  23. Blau G.J.(1985) The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4);277-288.
  24. 김계훈(2005), 임파워먼트와 조직몰입이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 경기대학교 대학원, pp.71-72.

접수일자 2012년 1월 30일

심사일자 20112년 2월 17일

게재확정일자 2012년 2월 29일