

The Effect of Hospital Employees' Job Stress Factors on the Turnover Intention : Focused on the Daejeon Metropolitan City

Soojung Kim · Sooyong Park · Donghyung Lee[†]

Hanbat National University

의료기관 종사자의 직무스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향 : 대전지역 병원 중심으로

김수정 · 박수용 · 이동형[†]

한밭대학교 산업경영공학과

The purpose of this study is to analyze job stress factors of hospital workers, which has an effect on their turnover intention. For identifying the influences on turnover intention, types of hospitals (university hospital, general hospital, private hospital) and types of workers (office workers, technical workers, and nursing staffs) were categorized. We went to the hospitals and carried out the survey under the cooperation with the concerned hospitals. The period of survey was from 23. Sep. 2013 to 30. Oct. 2013, and 293 worker participated in the survey.

On the basis of the previous study, the measurement of job stress factors and turnover intention was set up as the survey method, and its reliability and validity were measured. The stress factors were subdivided into seven factors; occupational climate, organizational system, autonomy job control, uncertainty of getting a new job, job ability to perform, job demand, job ambiance.

The value of job stress factors by the measuring instrument, Cronbach's Alpha, was 0.805 and the value of the subordination variable of turnover intention was 0.881. IBM SPSS Statistics 21 was used as the statistic analysis tool and the descriptive statistics about job stress factors. As a result, the turnover intention were analyzed depending on the types of hospitals, job groups, working years, and gender.

Result shows that the job stress factors are differed according to the types of hospitals, and these job stress factors have influence on turnover intention. Therefore, it could be considered that, if the hospital managers find out the major job stress factors of their employees and resolve them in advance, the job stress of the hospital workers and their turnover intention can be reduced.

Keywords : Pedestrian Job Stress, Hospital Employees, Turnover Intention

1. 서 론

최근 급격한 기술혁신과 정보통신의 발달로 기업경영 환경이 급속히 변화하고 있다. 이에 능동적으로 대응하기 위하여 기업들은 기술을 고도화하고 직무내용을 다양

화하며 구성원들의 새로운 분야에 대한 빠른 적응을 요구하고 있다. 이러한 조직환경의 변화 및 직무 내용의 복잡화는 조직원들에게 많은 스트레스를 줌으로써 노동의 생산성을 감소시키고 미래에 대한 불안감을 증가시키고 있다. 특히 병원조직은 환자의 질병치료를 위하여 고도의 의학적 판단과 다양한 전문적 기술을 적용해야 하기 때문에 기술집약성이 높고 매우 복잡하다. 주로 건강을 잃은 환자들을 대상으로 하는 병원 종사자들의 직업은

타 기관 직원들에 비하여 직무스트레스가 비교적 높은 것으로 알려져 있다. 이는 대부분 위계질서와 명령체계가 강조되고 있는데다 다양한 욕구를 가진 환자들을 대상으로 진료서비스를 제공하기 위해 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 전문적이고 다양한 직종들이 모여 협동작업을 해 나가는 조직이기 때문이다[2].

이러한 병원 종사자들이 받는 스트레스는 심각한 수준이며 심리적, 생리적인 악영향을 주고 있다. 이러한 스트레스가 과다하거나 장기간에 걸쳐서 지속되는 경우 개인의 건강문제는 물론 결근, 성과저하, 불만족 등 조직 효율성이 떨어뜨려 결국 이직에 이르는 것으로 알려져 있다[4].

병원 종사자들의 높은 이직률은 병원 서비스의 질적 하향과 병원 경영자의 부담을 가중시키고, 재직직원들의 업무량 및 근로시간 증가 등 부정적인 영향을 가져온다. 이직은 사회이동의 동태적인 모습으로 바람직한 현상으로 보는 긍정적인 견해도 있으나 적정 이직 수준을 벗어났을 때는 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 줌으로써 질적으로 우수한 의료서비스를 제공할 수 없다는 부정적인 측면이 있다[3].

오늘날의 의료서비스는 다양한 의료행위 및 의료보조행위에 기초하여 조직화, 복잡화, 전문화되고 있다. 병원을 이용하는 모든 사람들에게 질 높은 서비스를 제공하기 위해 병원은 우수한 인적자원을 유지시키는 것이 중요하다. 하지만 의료기관의 유형별 조직화 및 전문화 정도가 다르고, 직원들에 대한 복지와 근무환경이 다르기 때문에 병원 근로자들이 받는 직무스트레스 요인도 다르게 나타날 것이다. 즉, 병원근로자의 직무스트레스는 병원 유형별, 직군별, 개인 특성별에 따라서 스트레스의 강도가 서로 다를 것이다. 특히 이직의도에 영향을 주는 직무스트레스 요인들은 유형별, 직군별, 개인 특성별 차이가 있을 것이다.

본 논문에서는 병원근로자의 직무스트레스 요인 중 어떤 요인이 이직의도에 영향을 주는지 유형별, 직군별, 개인 특성별로 조사하여 그 차이를 연구해 봄으로써 현행 보건의료체계 내에서 의료기관 종사자들의 인력관리 문제의 개선방향을 제시하고자 한다. 또한 어느 의료기관이 비교집단에 비해 상대적으로 어떤 직무스트레스 요인에 더 많이 노출되고 있는지를 파악하여 그 직무스트레스 요인을 낮출 수 있는 방안을 마련함으로써 보다 효율적이고 선진화된 병원인적자원 관리 및 보건의료서비스의 기초를 제공하고자 한다.

여기서는 이직의사에 영향을 주는 직무스트레스 요인을 조직문화, 조직체계, 직무자율성, 직무불안정, 직무수행능력, 직무요구도, 직무분위기 환경 등 총 7개 요인으로 세분화하여 어떤 요인이 이직의도에 영향을 주는지 병원 유형별(대학, 국립, 개인), 병원근로자의 직군별(사무관리직, 기술직, 간호직)로 분류하여 파악하기 위하여 선행연구

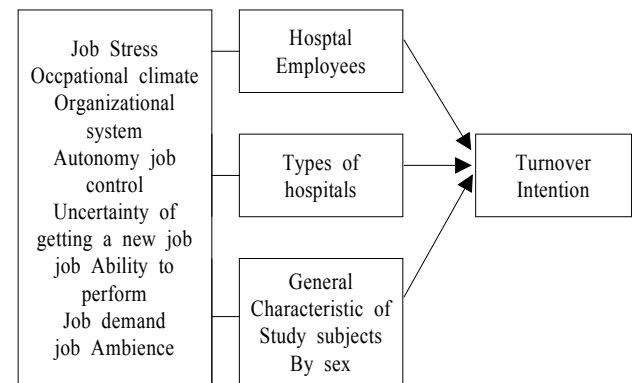
자료에 기초하여 연구모형을 만들고, 변수들 간의 관계를 규명하기 위해 설문조사를 실시하였다. 취합된 설문자료는 IBM SPSS Statistics21을 사용하여 병원 유형별, 직군별, 근속연수별, 성별 등으로 직무스트레스 요인과 이직의도에 대해 분석하였다.

본 논문의 구성은 제 1장 서론, 제 2장 연구방법, 제 3장 연구결과, 제 4장 결론 및 향후 연구방향으로 되어있다.

2. 연구방법

2.1 연구모형

본 논문에서는 근무하는 병원근로자들의 직무스트레스를 직군별, 병원유형별, 개인특성 요인별로 분석하고 병원근로자의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 주는지, 이직의도에 영향을 주는 주요 직무스트레스 변인이 무엇인지 규명하고자 <Figure 1>과 같은 연구 모형을 설정하였다.



<Figure 1> Research Model

2.2 연구가설

앞에서 보았듯이 직무스트레스는 조직 내에서 생활하는 개인에 부정적인 영향을 미치고 결국 이직의도에 영향을 미친다고 가정할 수 있다.

이러한 선행 연구의 결과를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 연구가설을 설정하고 그 유의성 여부를 알아보고자 한다.

연구가설 1 : 병원근로자의 직무스트레스는 이직의도와 유의한 관계가 있을 것이다.

연구가설 2 : 이직의도에 영향을 미치는 직무스트레스 주요 변인은 직군별, 병원유형별, 개인특성별 차이가 있을 것이다.

2.3 연구대상 및 자료수집

연구대상은 현재 대전지역 대학병원과 국립병원, 개인 병원의 사무관리직, 기술직, 간호직 등 병원에 근무하고 있는 의료종사자로 하였다. 다만 자료의 수집범위를 대전 지역으로 국한한 이유는 대전지역을 중심으로 한 선행연구 사례가 없고, 설문지 배포 및 회수의 용이성을 고려했기 때문이다.

자료 수집을 위한 설문조사는 대상자가 직접 설문지를 읽고 기입하는 방식으로 이루어져있고 설문조사의 기간은 2013년 09월 23일부터 2013년 10월 30일까지 연구자가 병원관계자의 도움을 받아 배부 및 회수하였다.

설문결과 기간 내 총 300부의 설문지가 회수되었고 회수된 설문지 중에서 답변이 누락되거나 응답이 불성실하거나 일관성이 없다고 판단되는 설문지를 7부를 제외한 293부를 분석대상으로 하였다.

2.4 조사도구 및 측정방법

이 연구에 사용한 설문지는 직무스트레스 요인을 찾기 위해 표준화된 측정도구인 장세진 등이 개발한 한국인 직무스트레스 측정 도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale SF)을 기본으로 사용하였다[1]. 사전 예비조사를 통해 얻어진 자료를 기반으로 직장문화(occupational climate), 조직체계(organizational system), 직무 자율성(autonomy job control), 직무불안정(uncertainty of getting a new job), 직무수행능력(job ability to perform), 직무요구도(job demand), 직무분위기(job ambience) 등 총 7개 요인으로 세분화하고 직무스트레스에 영향을 미치는 이직의도와 인공사회학적인 관련 질문을 추가하여 설문지를 구성하였다.

직무스트레스 점수 산출방법으로 직무스트레스 측정도구 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다.' '그렇지 않다.' '그렇다.' '매우 그렇다'로 응답하도록 하였고 각각에 대해 1-2-3-4점을 부여하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높은 문항은 1-2-3-4점을 그대로 두었고, 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 낮은 문항은 4-3-2-1로 재코딩 하여 개별 문항을 평가하였다.

직무스트레스에 대한 전체적 평가는 각 7개 영역의 문항수가 동일하지 않고 직무스트레스 요인을 하나의 점수로 표현할 때 일부 영역점수가 과도하게 반영될 수 있는 문제점이 있어 각 영역을 100점으로 환산하여 평가하였다. 즉, 7개 영역의 점수를 아래의 수식과 같이 100점으로 환산하여 합산한 후 다시 이를 7로 나누었다. 아래 수식을 적용한 이유는 측정값의 분포가 치우치는 것을 피하고 정규분포에 근사하는 측정값을 얻기 위함이었다. 실제 점수를 수식으로 환산하는 수식은 아래와 같다.

$$\text{영역별환산 점수} = \frac{\text{실제점수} - \text{문항수}}{\text{예상가능한 최고점수} - \text{문항수}} \times 100$$

$$\text{직무스트레스 총 점수} = \frac{\text{각 7개 영역의 환산점수 총합}}{7}$$

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 특성

3.1.1 사회인구학적 특성

사회인구학적인 분석을 위해 <Table 1>과 같이 개인적 특성에 대한 빈도를 분석하였다. 조사대상자는 대전에 있는 병원종사자 293명(대학병원 : 103명, 국립병원 : 101명, 개인병원 : 89명)을 대상으로 조사하였으며, 여자가 전체의 72%를, 남자가 83%를 차지하였다. 연령대별 분포를 보면 전체적으로는 26~30세 사이가 29%로 가장 많았고 다음으로는 41세 이상(21%), 25세 이하(18%), 31~35세(18%), 36~40세(14%) 순이었다. 최종학력은 전문대졸 이상이 85%(전문학사졸업 41%, 학사졸업 37%, 석사 이상 7%)이며 고졸 이하는 15%였다. 결혼 상태별로 미혼이 전체의 54%를 차지하였고, 응답자들의 연평균 수입은 2,000만 원 미만인 25%, 2,000~3,000만 원이 34%, 3,000~5,000만 원이 34%의 분포를 보였으며 5,000만 원 이상의 소득자는 7%이었다.

3.1.2 직업관련 특성

직종별로 보면 간호직이 50%로 가장 많았고 사무관리직 30%, 기술직 19%, 의사 1% 순으로 나타났다. 의사의 매우 낮은 응답률은 바쁜 환자진료 등으로 시간여유가 없는 의사의 특성이 반영된 것으로 보인다.

고용형태를 보면 91%가 정규직이었으며, 9%(계약직 7%, 기타 비정규직 2%)가 비정규직이었다. 근무형태는 정상주간 근무자가 79%이었고, 교대근무자는 3교대 근무자가 13%, 2교대 근무자가 6%, 기타 2%였다. 1주일 동안의 평균 근무시간은 평균 44시간이었다.

직장을 옮긴 경험에 대해서는 경험자가 49%, 비 경험자가 51%로 각각 응답하였다. 직장을 옮긴 이직횟수에 대해서는 한 번도 직장을 옮기지 않은 사람이 42%였고, 1회가 24%, 2회가 18%, 3회가 6%, 4회가 6%였으며 6회 이상의 이직경험이 있는 사람도 3%로 조사되었다.

3.2 측정도구의 타당성 평가

3.2.1 요인분석

측정도구로 사용한 32개 문항에 대한 주성분분석(principal component analysis) 결과 총 7개의 요인으로 분류되었고, 이들 요인으로 설명할 수 있는 KMO(Kaiser-Meyer Olkin)은 0.796으로 0.5보다 크므로 유효하였다.

직무스트레스 요인으로 직장문화(occupational climate : Factor 1), 조직체계(organizational system : Factor 2), 직무 자율성(job autonomy : Factor 3), 직무불안정(uncertainty of getting a new job : Factor 4), 직무수행능력(job ability to perform : Factor 5), 직무요구도(job demand : Factor 6), 직무분위기(job ambience : Factor 7)로 재 개념화하였다 (<Table 2> 참조).

<Table 1> General Characteristic of Subjects

Division	Subtlety	Frequency(%)	Refer
Hospital Type	University Hospital	103(35)	
	General hospital	101(35)	
	Private hospital	89(30)	
Sex	Male	83(28)	
	Female	210(72)	
Age	~25	52(18)	
	26~30	84(29)	
	31~35	53(18)	
	36~40	43(14)	
Education	41~	61(21)	
	High school	44(15)	
	College	119(41)	
	University graduate school	109(37)	
Marital status	Unmarried	157(54)	
	Married	136(46)	
Annual Income	1200~2000	72(25)	
	2000~3000	100(34)	
	3000~5000	101(34)	
	5000~	20(7)	
Employment period(year)		8	average
Experience of turnover	Y	145(49)	
	N	148(51)	
Job	Office work management	89(30)	
	Technician	55(19)	
	Nursing	147(50)	
	Doctor	2(1)	
Employment Type	Regular	266(91)	
	Contract	20(7)	
	Agency work	1(0)	
	Day workers	0(0)	
	Other non-regular	6(2)	
Business hours(week)		44	average
Type of work	The normal working week	232(79)	
	Two alternately	17(6)	
	Three alternately	39(13)	
	Etc.	5(2)	
Turnover number	0	105(42)	
	1	61(24)	
	2	45(18)	
	3	16(6)	
	4	15(6)	
	5	2(1)	
	6	5(2)	
	7	1(0)	
	10	3(1)	

<Table 2> Analysis of Job Stress for the Item

Item No	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7
Q26	.755	.173	.080	.053	-.004	-.087	.108
Q28	.680	.219	-.020	.099	-.087	.066	-.096
Q11	.673	.057	.006	.017	.182	-.044	-.176
Q25	.649	.136	.281	.127	-.040	-.045	.222
Q09	.521	.162	.271	.092	.287	.151	-.054
Q19	.100	.723	.157	-.069	-.037	.105	.022
Q20	.313	.607	.126	.074	.186	-.007	-.062
Q24	.208	.581	.116	.148	.143	.109	.173
Q23	.242	.556	.461	.085	.144	-.117	-.217
Q17	-.470	.545	-.082	.258	.092	.169	.244
Q12	.414	.519	-.035	.022	.066	.338	.013
Q08	.080	.020	.775	.133	.129	.113	.259
Q22	.274	.418	.568	.074	-.040	-.233	.099
Q07	.016	.199	.545	.143	.358	.054	.041
Q03	-.042	.055	.526	-.184	-.119	.478	-.217
Q13	.136	.313	.050	.685	-.056	-.094	.129
Q14	.446	.155	-.046	.625	.013	-.012	.020
Q16	.368	-.160	.176	.601	.057	.039	-.240
Q06	.103	.087	.033	.024	.756	-.033	-.170
Q05	-.143	.259	.163	-.073	.657	.110	-.100
Q10	.113	-.083	.120	.182	.636	.043	.409
Q02	-.020	-.018	-.039	.102	.068	.771	.057
Q01	-.030	.265	.086	-.188	.041	.684	.124
Q04	-.138	.026	.068	-.147	-.060	.125	.695
Q27	.507	.282	.118	.160	-.200	-.108	.524

Factors sampling method : Principal component analysis

Rotation method : Kaiser normalization VariMax.

a. 16 The convergence of the iteration factors were rotated.

3.2.2 신뢰성 분석

연구의 가설검증에 앞서 설문조사한 항목들의 측정된 변수들을 재구성하고 하위 요인별로 내적인 일관성을 검토하기 위해 우선 신뢰성 분석을 측정하였다.

신뢰성이란 측정이 안전성, 일관성, 예측가능성 및 정확성 있게 측정되었는지 또는 측정결과에 대한 오차가 존재하는가를 의미하는 것으로 동일한 개념에 대하여 여러 개의 복수 문항으로 측정을 하는 경우에는 Cronbach's α 를 이용하는데, 본 연구에서도 이를 이용하여 내적 일관성의 여부를 측정하였다.

신뢰도 분석 결과는 <Table 3>과 같다. 즉, 하위요인에 대한 신뢰도 계수는 Q23문항이 0.789로 가장 낮게 나타났으나 일반적으로 신뢰도 계수의 값이 0.6 이상이면 유효하게 사용할 수 있기 때문에 본 연구의 검증을 위하여 사용한 측정도구는 양호하다고 판단하였다. 한편 요인분석을 통해 도출된 7개 요인들의 문항에 대한 신뢰도 검정 결과 신뢰도 통계량은 Cronbach's α 값은 0.805로 높게 나타났다.

<Table 3> Total Statistics for Item

Fact	Item No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Corre-lation	Squared multiple Corre-lation	Cronbach alpha If Item Deleted
Factor 1	Q26	59.16	57.213	.441	.558	.794
	Q28	59.24	57.845	.383	.460	.796
	Q11	59.41	58.935	.325	.387	.799
	Q25	59.19	57.032	.484	.494	.792
	Q09	59.30	57.038	.508	.413	.791
Factor 2	Q19	58.98	57.565	.459	.442	.793
	Q20	59.02	57.058	.526	.403	.791
	Q24	58.85	57.114	.540	.434	.790
	Q23	59.05	56.846	.558	.521	.789
	Q17	59.08	60.621	.134	.374	.808
	Q12	59.05	57.053	.517	.394	.791
Factor 3	Q08	59.03	56.965	.433	.453	.794
	Q22	58.97	56.917	.500	.510	.791
	Q07	59.15	57.267	.426	.436	.794
	Q03	58.68	60.416	.170	.279	.806
Factor 4	Q13	59.26	58.385	.375	.450	.797
	Q14	59.08	58.045	.401	.464	.796
	Q16	59.30	58.972	.258	.336	.802
Factor 5	Q06	59.36	59.382	.242	.370	.803
	Q05	59.16	59.117	.253	.376	.802
	Q10	59.70	60.109	.277	.270	.801
Factor 6	Q02	58.74	58.064	.108	.221	.827
	Q01	58.76	59.552	.245	.349	.802
Factor 7	Q04	58.78	62.032	.011	.234	.813
	Q27	58.96	57.605	.426	.512	.794

Cronbach Alpha = .805 Standardize Alpha = .827.

3.3 직군별 직무스트레스 및 이직의도

직군별 직무스트레스에 대해 평균 점수를 비교해본 결과 직종 중 간호직(51.90)이 가장 높은 직무스트레스를 받는 것으로 나타났다. 또한 기술직(49.16), 사무 관리직(46.56) 순으로 사무 관리직이 상대적으로 직무스트레스를 간호직과 기술직에 비해 적게 받는 것으로 나타났다.

직군별 이직의도에 대한 평균점수를 비교해 보면 간호직(62.81)이 가장 높게 나타났으며, 기술직(45.45), 사무 관리직(45.41)순으로 나타났다.

<Table 4>를 정리해보면 직군별 직무스트레스 및 이직의도는 직무스트레스 크기에 따라 이직의도 순위가 비례적으로 커지는 것으로 나타났다.

또한 직군별 직무스트레스 요인 중 이직의도에 영향을 미치는 주요 2가지 요인을 점수로 보면, 사무 관리직은 직무요구도(55.24)와 직무자율성(50.84), 기술직은 직무요구도(62.12)와 직무분위기(62.12), 간호직은 직무요구도(59.18)와 직무분위기(57.26)로 나타나 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 직무스트레스 요인은 모든 직군에 있어 직무요구도인 것으로 나타났다.

<Table 4> Job Stress and Turnover Intention Score Types of Workers

Division	Types of workers			Sum/Average	
	Office workers	Technician	Nursing		
Job stress	occupational climate	38.28	42.42	50.29	43.67
	organizational system	48.19	49.80	54.50	50.83
	autonomy job control	50.84	48.48	56.75	52.02
	uncertainty of getting a new job	43.57	46.26	45.28	45.04
	job ability to perform	39.20	32.93	40.06	37.40
	job demand	55.24	62.12	59.18	58.85
	job ambience	50.56	62.12	57.26	56.65
	sum/average	46.56	49.16	51.90	49.21
	turnover intention	45.41	45.45	62.81	51.23

3.4 병원유형별 직무스트레스 및 이직의도

병원유형별 직무스트레스 및 이직의도에 대한 분석결과는 <Table 5>와 같다. 병원유형별 의료기관 근로자들의 직무스트레스 평균점수를 비교해본 결과 개인병원(50.78)이 가장 직무스트레스가 높으며 다음에 대학병원(49.52) 국립병원(48.68)순으로 나타났다.

병원유형별 이직의도에 대해 점수를 비교해본 결과 직무스트레스 크기에 따라 개인병원(67.98), 대학병원(59.14), 국립병원(37.38)순으로 나타나 직무스트레스가 낮은 국립병원이 이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

병원유형별 직무스트레스 요인 중 이직의도에 영향을 미치는 주요 2가지 요인을 보면, 개인병원은 조직문화(58.13)와 직무요구도(53.75), 대학병원은 직무분위기(61.81)와 직무자율성(57.28), 국립병원은 직무요구도(68.98)와 직무분위기(53.80)로 나타나 병원별로 각각 다르게 나타났다.

<Table 5> Types of Hospitals, Job Stress and Turnover Intention Score

Division	University Hospital	General hospital	Private hospital	Sum/average
	occupational climate	43.04	35.18	58.13
organizational system	51.02	51.32	52.56	51.63
autonomy job control	57.28	50.66	51.31	53.08
uncertainty of getting a new job	43.91	40.59	50.06	44.85
job ability to perform	36.35	40.26	37.95	38.19
job demand	53.24	68.98	53.75	58.65
job ambience	61.81	53.80	51.69	55.76
sum/average	49.52	48.68	50.78	49.66
turnover intention	59.14	37.38	67.98	50.26

3.5 개인 특성별 직무스트레스 및 이직의도

개인 특성별 직무스트레스 및 이직의도에 대한 분석결과는 <Table 6>과 같다. 의료기관 근로자의 점수를 비교해본 결과 성별에 따른 직무스트레스는 여성(50.60)이 남성(47.12)보다 높게 나타났으며 남성과 여성 모두 직무요구도 요인이 높은 것으로 나타났다. 나이에 따른 직무스트레스 점수를 비교해보면 26~30세(51.79), 25세 이하(50.85), 31~35세(49.15), 36~40세(47.85), 41세 이상(47.22)순으로 나타나 나이가 많을수록 직무스트레스가 낮아지는 것을 알 수 있다. 직무스트레스 요인으로는 25세 이하는 직무자율성 요인이 가장 높게 나타났으며 26~41세 이상에서는 직무요구도가 가장 높게 나타났다.

학력에 따른 스트레스를 비교해보면 고졸(52.01), 전문대졸(50.65), 대졸(48.20), 대학원(46.07)순으로 학력이 높을수록 직무스트레스가 낮아지는 것으로 나타났고, 직무스트레스 요인으로는 고졸과 대졸은 직무요구도 요인이 가장 높게 나타났으며, 전문대졸과 대학원 이상은 직무분위기 요인이 가장 높게 나타났다.

결혼 유무에 따른 직무스트레스 점수를 비교해보면 미혼(50.35)이 기혼(48.54)보다 높게 나타났으며 직무스트레스 요인을 보면 미혼은 직무분위기, 기혼은 직무요구도가 가장 높게 나왔다.

고용 형태에 따른 직무스트레스는 파견근로(51.75)가 가장 높았고 정규직(49.76), 계약직(48.62), 기타 비정규직(46.20)순이었다. 고용 형태에 따른 직무스트레스 요인으로는 정규직은 직무요구도, 계약직은 직무 불안정, 파견근로는 직무자율성, 직무요구도 기타 비정규직은 직무요구도가 높은 스트레스 요인으로 나타났다.

개인특성별 이직의도를 보면 성별로는 여성(58.81)이 남성(42.97)보다 높게 나타났으며 나이는 25세 이하(63.62), 학력은 전문대졸(59.31), 결혼 유무는 미혼(61.09), 고용 형태는 계약직(55.42)이 가장 높게 나타났다.

이를 정리해보면 개인특성별 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향은 여성이면서 미혼일수록 직무스트레스와 이직 의도가 높은 것으로 나타났다.

3.6 직무스트레스에 대한 회귀분석

직무스트레스 요인에 대한 요인분석을 위하여 재분류된 업무관리, 업무특성, 업무과다, 고용불안정, 직무자율성, 구성원 관계갈등, 조직체계 등 총 7개 요인을 연구모형에 따라 독립변수로 하고, 종속변수인 이직의도(turnover intention)와의 인과관계를 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 의료근로자의 직무스트레스와 이직의도에 대한 기술통계량은 <Table 7>과 같다.

<Table 7> Descriptive Statistics

	Average	Standard deviation	N
turnover intention	54.3231	23.60625	293
occupational climate	43.0944	17.16991	293
organizational system	51.5927	14.66232	293
autonomy job control	53.1854	16.73209	293
uncertainty of getting a new job	44.6341	18.51628	293
job ability to perform	38.1873	17.03155	293
job demand	58.8168	21.74388	293
job ambience	55.9727	19.04723	293

<Table 6> Personal Characteristics, Job Stress and Turnover Intention Score

Division		Job Stress								turnover intention
		occupational climate	organizational system	autonomy job control	uncertainty of getting a new job	job ability to perform	job demand	job ambience	sum/average	
Sex	Male	37.51	47.93	47.59	42.03	35.07	62.25	57.43	47.12	42.97
	Female	47.84	53.04	55.40	45.66	39.42	57.46	55.40	50.60	58.81
Age	~25	52.31	51.39	58.33	49.36	37.82	51.92	54.81	50.85	63.62
	26~30	49.68	53.90	54.17	49.21	40.08	58.53	56.94	51.79	62.90
	31~35	44.40	52.83	53.62	43.61	34.17	59.12	56.29	49.15	56.45
	36~40	36.28	52.20	50.19	37.47	42.12	65.50	51.16	47.85	43.22
	41~	38.58	47.09	49.18	40.26	36.61	60.11	58.74	47.22	40.57
Education	High school	51.67	55.18	56.25	45.45	44.19	60.23	51.14	52.01	57.77
	College	47.34	51.96	53.92	45.75	39.03	57.70	58.82	50.65	59.31
	University	40.67	50.66	51.83	44.04	35.07	60.24	54.89	48.20	48.70
	graduate school	39.05	46.83	49.60	39.68	37.04	54.76	55.56	46.07	48.02
Marital status	Unmarried	48.92	51.70	55.25	46.85	38.08	55.41	56.26	50.35	61.09
	Married	40.20	51.24	50.68	41.71	38.06	62.44	55.47	48.54	46.21
Employment Type	Regular	45.99	51.92	53.07	43.44	37.97	59.27	56.64	49.76	54.98
	Contract	36.33	46.67	55.42	61.67	37.78	52.50	50.00	48.62	55.42
	Agency work	40.00	55.56	66.67	44.44	55.56	66.67	33.33	51.75	41.67
	Other non-regular	26.67	52.78	48.61	40.74	46.30	58.33	50.00	46.20	23.61

<Table 8> Model Summary¹⁾

Model	R Square	R	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.663 ²⁾	.439	.426	17.89100	.439	31.908	7	285	.000	1.696

- 1) Dependent variable : turnover intention.
- 2) Predictive value : (constant), occupational climate, organizational system, autonomy job control, uncertainty of getting a new job, job ability to perform, job demand, job ambience.

<Table 9> Analysis of Variance³⁾

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Significance Probability	
1	Regression model	71493.527	7	10213.361	31.908	.000 ⁴⁾
	residual	91224.998	285	320.088		
	sum	162718.525	292			

- 3) Dependent variable : turnover intention.
- 4) Predictive value : (constant), occupational climate, organizational system, autonomy job control, uncertainty of getting a new job, job ability to perform, job demand, job ambience.

<Table 10> Standardized and Unstandardized Coefficients⁵⁾

Model	Non-Standardized coefficient		Standardized coefficient	t	Significance probability	Collinearity statistics	
	B	Standard error	β			tolerance	VIF
(Constant)	7.317	5.438		1.346	.180		
occupational climate	.713	.081	.507	8.808	.000	.595	1.681
organizational system	.045	.092	.028	.491	.623	.606	1.649
autonomy job control	.171	.074	.121	2.299	.022	.707	1.415
uncertainty of getting a new job	.200	.065	.157	3.060	.002	.746	1.340
job ability to perform	-.143	.066	-.104	-2.171	.031	.865	1.156
job demand	-.029	.053	-.026	-.537	.592	.819	1.222
job ambience	.031	.061	.025	.517	.605	.816	1.226

- 5) Dependent variable : turnover intention.

독립변수로 구성된 회귀식이 이직의도의 총 변동을 설명하고 있는데 설문조사 분석에서 R제곱값이 0.5정도만 되어도 높은 수준의 관계가 있다고 판단하는 것을 감안할 때 <Table 8>에서 $R^2 = 0.439$ 의 수준을 보이고 있어 본 회귀식은 이직의도에 대해 꽤 많은 부분을 설명하고 있다고 할 수 있다. 따라서 회귀식의 설명력은 높다고 볼 수 있다.

자유도로 수정된 $R^2 = 0.426$ 이며 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 통계량 $d = 1.696$ 으로 $d > 1.54$ 이므로 H_0 을 채택, 본 회귀모형은 자기 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

<Table 9> 분산분석표를 보면 회귀식이 통계적 유의성을 검정하는 F통계량 값은 31.908이고, 이에 대한 유의도가 0.000이다. 따라서 $\text{sig. } F = 0.000 < \alpha = 0.05$ 이므로, 이 회귀식은 유의하다고 볼 수 있다.

<Table 10>을 보면 유의확률 값이 조직문화(0.000), 직무 자율성(0.022), 직무불안정(0.002), 직무수행능력(0.031)이 $\alpha = 0.05$ 보다 작으므로 통계적으로 의미가 있음을 알 수가 있다. 즉, 조직문화, 직무자율성, 직무불안정, 직무수행능력에 대한 스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구에서 활용된 각 변수들의 상관관계는 Varimax 회전을 통해 다중공선성(multicollinearity) 문제를 우려할 수준은 아닌 것으로 보였으며 실제로 독립변수 허용도

(tolerances)는 0.1 이상, 분산팽창계수(VIF : variance inflation factor)는 10 이하였다. 일반적으로 VIF 값이 10보다 작은 경우에는 다중공선성 문제가 심각하지 않은 것으로 해석할 수 있다.

4. 결론 및 향후 연구방향

본 연구는 병원근로자의 직무 스트레스가 이직 의도에 영향을 미치는 정도를 규명함으로써 효과적인 병원 근로자의 인적관리에 대한 시사점을 도출하는데 연구의 목적이 있다.

연구가설에 대한 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

직무스트레스에 대한 회귀분석결과 조직문화(occupational climate), 조직체계(organizational system), 직무자율성(autonomy job control), 직무불안정(uncertainty of getting a new job), 직무수행능력(job ability to perform), 직무요구도(job demand), 직무분위기(job ambience) 등 총 7개 직무스트레스 요인 중 이직의도에 영향을 미치는 요인은 조직문화(occupational climate), 직무자율성(autonomy job control), 직무불안정(uncertainty of getting a new job), 직무수행능력

(job ability to perform)이 이직 의도(turnover intention)에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직군별 직무스트레스를 분석해본 결과 간호직이 가장 높은 스트레스를 받고 있으며 기술직, 사무 관리직 순으로 나타났다. 또한 직군별 직무스트레스의 크기에 따라 이직의도가 커지는 것으로 나타났다.

병원 유형별 직무스트레스와 이직의도를 분석해본 결과 개인병원 근로자가 직무스트레스와 이직의도가 높은 것으로 나타난 반면 직무스트레스가 낮은 국립병원이 이직의도가 낮게 나타났다. 병원 유형별 직무스트레스 요인 중 이직의도에 영향을 미치는 주요 2가지 요인은 개인병원은 조직문화와 직무요구도, 대학병원은 직무분위기와 직무자율성, 국립병원은 직무요구도와 직무분위기가 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 병원 유형별로 직무스트레스 요인이 각각 다르게 나타났다.

개인 특성별 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석한 결과 여성이 남성보다 직무스트레스를 많이 받으며 이직의도가 높게 나타났다. 또한 나이가 낮고, 학력이 낮을수록 직무스트레스가 높고 이직의도가 높게 나타났고, 결혼 유무에서는 미혼이 직무스트레스를 많이 받고 이직의도도 높게 나타났다. 고령형태에 따라 받는 스트레스는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 병원관리자는 병원 종사자의 이직 의사를 사전에 파악하여 이직률을 낮출 수 있다면 병원조직을 보다 효율적으로 관리할 수 있을 것이다.

즉, 병원관리자는 직무스트레스에 요인 중 이직에 영향을 주는 직무스트레스에 관심을 가지고 병원 의료근로자들이 업무에 대한 즐거움과 지속적 관심을 가지고 그 직무에서 최대한 능력을 발휘할 수 있도록 하여 이직의도를 낮추는 방안이 필요하다.

본 연구는 다음의 한계점을 지니고 있으므로 향후 연구에서는 이러한 점을 보완 개선할 필요가 있을 것이다.

첫째, 대전지역 대학병원과 국립병원, 개인병원을 조사대상으로 한정하였기 때문에 본 연구결과를 타 지역병원에 일반화하기는 어렵다.

둘째, 직군별로 비교는 하였으나 직군별 직무의 난이도를 고려하지 못하였다.

셋째, 설문지의 양이 적다. 향후 연구에서는 의료기관을 다양화하고 타 지역을 포함한 표본을 확대하여 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 대해 차이가 있는지 연구해볼 필요가 있다.

References

- [1] Chang, S.J., Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Korean J. Occup. Environ. Med*, 2005, Vol. 17, No. 4, p 297-317.
- [2] Go, J.W., The Effect of Job Stress and Social Support on the Organizational Effectiveness of Hospital Employees. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 1996, Vol. 29, p 295-308.
- [3] Kang, D.M., *Job stress Work-related stress*, Korea : Korea Medicine, 2005.
- [4] Kim, G.E., *Analysis of the Factors affecting Nurse's Intension to Leave the Job*(master's thesis), Korea University, 2004.
- [5] Kim, H.S., *A Study on the Influential Factors of Job Stress*, Kunsan National University, Industrial Development Institute, 1991.
- [6] Lee, H.J., *Organizational Behavior : Theory and Case Studies*, Korea, Sekungsa, 1985.
- [7] Lee, K.Y., *Job Stress and Serve Spontaneity Impact on Job Satisfaction and Organizational Commitment*(master's thesis). Korea University, 2007.
- [8] Park, H.S., *A Study on the Structural Relations between Determinant Factors of Nursing Home Worker's Turnover*. Seonam University, 2011.
- [9] Yang, E.K., *Job Stress and Job Satisfaction of Workers and Turnover Intention Study*(master's thesis), Korea University, 2010.
- [10] Youn, J.Y., *Study for the Effect on How Mentoring Influences Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention for the Employees*. Sejong University, 2009.
- [11] Lee, Y.H., Yun, J.H., and Lee, Y.H., A Study on the Coincidences between Group Traits and Personal Traits upon the Job Stress. *Journal of Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2012, Vol. 35, No. 2, p 21-29.
- [12] Park, J.O. and Chung, Y.B., Effects of Decision Making Style and Working Conditions on Organizational Effectiveness : Focused on R&D Employee of Small Business. *Journal of Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2013, Vol. 36, No. 2, p 63-73.
- [13] Park, D.J., Lee, K.H., Jung, J.Y., and Moon, J.H., A Study on the Relationship of Locus of Control, Organizational Justice and Job Satisfaction. *Journal of Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2012, Vol. 35, No. 3, p 87-94.
- [14] Jung, M.S., Lee, B.H., and Choi, M.K., The Structural Relations of Leadership Type, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Healthcare Organizations. *Journal of Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2009, Vol. 32, No. 3, p 49-58.