

의료기관 종사자의 이직의도에 관한 연구

이소연¹, 이정원^{2*}

¹동남권 원자력의학원 간호부, ²동의대학교 의료보건생활대학 의료경영학과

A Study on the Turnover Intention of Hospital Employees

So-Yean Lee¹, Jeong-Won Lee^{2*}

¹*Dongnam Inst. of Radiological & Medical Sciences*

²*Department of Healthcare Management, Dong-Eui University*

<Abstract>

Objectives : The purpose of this study was to verify the hypothetical models composed of elements that affect turnover intention of hospital workers. **Methods** : From four random hospitals, 330 questionnaires were collected. Statistical analysis was done using IBM SPSS, AMOS 22.0. **Results** : Self-esteem had a positive effect on intrinsic job satisfaction. Self-efficacy had a positive effect on intrinsic and extrinsic job satisfaction. Job satisfaction had a positive effect on the organizational commitment, and negative effect on the turnover intention. Organizational commitment had a negative effect on the turnover intention. **Conclusions** : This research found that Self-esteem and Self-efficacy affect turnover intention through Job satisfaction and organizational commitment. Therefore, we should implement policies and administration to maximize self-esteem and self-efficacy.

Key words: Turnover Intention, Self-esteem, Self-efficacy, Organizational commitment

* This article is based on a part of the 1st author's Ph. D. Dissertation Paper

‡ Corresponding author : Jeong-Won Lee(leejw@deu.ac.kr) Department of Healthcare Management, Dong-Eui University

• Received : Oct 30, 2018

• Revised : Nov 29, 2018

• Accepted : Dec 14, 2018

I. 서론

병원에서 제공되는 보건의료 서비스는 생산요소 중 보건의료 인력이 높은 비중을 차지하고 있고 서비스 공급의 중추적 역할을 담당하고 있기 때문에 다른 어느 조직보다 인적자원을 계획하고 정책을 수립하는 것이 필요하고 중요하다. 이 인력들이 각자의 기능과 능력을 최적으로 발휘할 때 병원의 목적은 달성될 수 있다. 그러므로 의료 환경에서의 효과적인 조직인력의 관리는 강조해도 지나치지 않는다.

현재의 보건인력 중 간호인력은 부족 인력을 충원하는 데 어려움을 겪고 있으며, 이직이 증가하고 있는 추세이다. 간호직의 높은 이직률은 재정적으로 많은 비용이 소요되며, 팀의 기능을 축소시키고, 관리능력을 저하시키게 되므로 비용과 파급효과를 고려한다면 간호직의 이직을 효과적으로 줄이는 것이 필요하다[1].

간호직을 제외한 보건의료 종사자들 또한 열악한 근무조건에 대한 불만이 높고, 더구나 집중적인 케어가 요구되는 환자를 대상으로 하는 의료기관은 타 직장에 비해 상대적으로 이직률이 높다는 근본적인 한계를 극복하지 못하고 있다[2]. 의료 및 진단 보조 분야에서 일하는 의료기사의 이직률 역시 비교적 높은 편이어서 병원의 발전 및 의료의 질 관리에 큰 저해 요인이 되고 있다[3].

이직은 적정 수준을 벗어나게 되면 조직의 생산성 및 효율성에 역효과를 주기 때문에 양질의 의료서비스를 제공할 수 없는 부정적인 면이 있다. 이러한 이유로 이직과 관련한 다양한 연구들이 진행되어 왔다. 이직의 원인을 찾기 위한 여러 선행 연구에서 이직의도는 이직의 전조증후라는 것을 확인하였다. 따라서 이직을 사전에 예측하고 이직률을 낮추는 방법을 찾는 데 있어 이직의도를 파악하는 것은 중요하다고 할 수 있다[2].

이직과 이직의도를 감소시키기 위해서는 이직

을 높이는 부정적인 요소를 파악하는 것도 중요하지만 이직을 감소시키기 위한 긍정적인 요소를 강화시키는 것도 중요하다. 자아존중감이 높은 사람은 긍정적인 특성을 보이고 자신의 능력이나 행위에 대해 신뢰감이나 확신을 갖고 있으며, 자신의 노력에 대해 긍정적 기대와 보다 높은 수준의 역할을 수행할 수 있는 능력을 가지게 된다[4]. 이에 따라 자아존중감이 높을수록 이직의도는 낮아진다[5]. 또한 자기효능감을 높여줌으로써 개인에게는 동기를 부여시키며, 조직에게는 성과를 향상시키는 긍정의 효과를 기대할 수 있으며, 더불어 직무만족도 또한 높아질 수 있다.

이에 의료기관 종사자의 자아존중감과 자기효능감이 직무만족과 조직몰입을 통해 업무에 관련된 직무스트레스를 감소시키고 효율적으로 업무를 수행하며 나아가서는 이직률을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하는 연구가 필요하다.

따라서 본 연구에서는 의료기관에 종사자의 자아존중감, 자기효능감이 직무만족, 조직몰입을 통해 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구 모형

Kang et al.[6]의 연구에서 자아존중감이 높을수록 직무만족이 높았으며, Nam & Kim[7]의 연구에서는 자기효능감이 높은 경우 직무만족 또한 높아진다고 하였다. 또한 Yang & Jeoung[8]의 연구에서는 직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치며, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미친다고 하였다.

이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 의료기관 종사자의 자아존중감, 자기효능감이 직무만족, 조직몰입을 통해 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보려고 한다.

의료기관 종사자의 자아존중감, 자기효능감을 외생변수로 하였고, 직무만족, 조직몰입, 이직의도는 내생변수로 하였다. 일차적 예비분석 과정에서 요인분석을 실시하여 직무만족은 내재적 직무만족, 외재적 직무만족으로 구분되었다. 이에 자아존중감과 자기효능감을 독립변수로, 내재적 직무만족, 외재적 직무만족은 매개변수로 조직몰입과 이직의도를 종속변수로 설정하였다.

2. 자료수집 방법

본 연구는 의료기관 종사자의 자아존중감, 자기효능감이 직무만족, 조직몰입을 통해 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 자가 보고식 설문 조사법을 이용한 서술적 조사 연구이다.

본 연구의 자료 수집은 2015년 9월 1일부터 10월 31일까지 60일간 부산시에 소재하고 있는 종합병원 중 무작위로 선정된 4곳의 의료기관 종사자를 대상으로 하였다. 병원에는 다양한 직군들이 있으나 본 연구에서는 의료기관 종사자를 간호사, 의료기사, 행정직으로 제한하였다.

연구자가 각 병원을 직접 방문하여 연구내용을 설명하고 설문에 대한 승인을 받은 후, 책임자의 도움을 받아 연구 대상자에게 연구목적을 설명하고, 연구 참여 동의를 받았다. 설문지를 배부하고, 설문지는 자가 보고식으로 작성하여 회수하였다.

본 연구의 모집단은 부산시 소재 종합병원에 근무하고 있는 종사자이며, 표본 집단은 무작위로 선정된 4곳의 종합병원에 근무하고 있는 종사자이다.

3. 연구 도구

1) 자아존중감

Cho(2013)의 연구[9]에서 자아존중감을 측정하기 위해 사용한 도구를 본 연구의 취지에 맞게 수

정 보완하여 사용하였다. 각 문항의 점수는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 부정적 문항에 대해서는 역점수화 하여 점수가 높을수록 자아존중감 정도가 높은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = 0.93$ 이었고, Cho(2013)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = 0.83$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = 0.797$ 이었다.

2) 자기효능감

Chang(2013)의 연구[10]에서 자기효능감을 측정하기 위해 사용한 도구를 본 연구의 취지에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 각 문항의 점수는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 부정적 문항에 대해서는 역점수화 하여 점수가 높을수록 자기효능감 정도가 높은 것을 의미한다. Chang(2013)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = 0.88$ 로 측정되었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = 0.807$ 이었다.

3) 직무만족

직무만족은 Hwang[11]이 사용한 도구를 본 연구의 취지에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 내재적 직무만족은 성취감, 직무자체에 대한 만족감 등 정서적 만족을 의미하며, 외재적 직무만족은 기업정책, 임금수준 등의 근무조건과 환경에 대한 만족을 의미한다. 각 문항의 점수는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. Hwang(2014)의 연구에서 내재적 직무만족 Cronbach's $\alpha = 0.86$, 외재적 직무만족 Cronbach's $\alpha = 0.84$ 이었으며, 전체 직무 만족도는 Cronbach's $\alpha = 0.88$ 이었다. 본 연구에서는 내재적 직무만족은 Cronbach's $\alpha = 0.801$, 외재적 직무만족은 Cronbach's $\alpha = 0.803$, 전체 직무만족은 Cronbach's $\alpha = 0.774$ 이었다.

4) 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Kang[12], Kim[13]의 연구에서 사용한 도구를 본 연구의 취지에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 각 문항의 점수는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 부정적 문항에 대해서는 역점수화 하여 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. Kang(2012)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.86$, Kim(2013)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.881$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.809$ 이었다.

5) 이직의도

이직의도는 Park[14]이 이직의도를 측정하기 위해 사용한 도구를 본 연구의 취지에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 점수는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높은 것을 의미한다. Park(2002)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.88$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.825$ 이었다.

4. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 코딩과정을 거쳐 IBM SPSS statistics version 22.0 for windows 와 AMOS 22.0을 이용하여 다음과 같은 분석하였다.

첫째, 설문지를 통해 수집된 자료를 바탕으로 응답자의 일반적 특성과 각 설문 문항별 대략적인 통계량을 확인하기 위하여 빈도분석과 조사항목에 관한 기술통계를 실시하였다.

둘째, 자아존중감, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입과 관련하여 제시된 여러 문항들의 집중타당성과 판별타당성을 검증하고 구조모형 데이터와의 부합을 검증하기 위해 확인적 요인분석(Confirmative Factor Analysis)을 실시하였다.

셋째, 본 연구에서 도출한 모형을 검증하기 위하여 다수변수들 간의 구조적 관계를 확인하기 위

하여 AMOS 22.0을 이용한 경로분석을 실시하였다.

5. 연구의 윤리적 측면

본 연구는 동의대학교의 기관 생명 윤리 심의위원회의 사전승인(승인번호: DIRB-201507-HR-E-25)을 받은 후 승인된 연구절차에 따라 진행되었다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시한 결과, 변수에 따른 구성인원과 비율의 분포는 <Table 1>과 같다. 총 유효표본의 수는 330명이었다. 성별은 여성 283명(85.8%)으로 많았고, 연령별 분포는 20대 153명(46.4%), 30대 115명(34.8%)으로 많았다. 결혼 유무는 미혼이 188명(57.0%), 기혼이 142명(43.0%)으로 비슷하였다. 종교는 무교가 181명(54.8%)으로 가장 많았고, 다음으로 기독교가 76명(23.0%)으로 많았다. 교육정도는 전문대졸 133명(40.3%), 대학교졸 138명(41.8%), 대학원졸 59명(17.8%)이었으며, 직종은 간호사 175명(53.0%), 의료기사 113명(34.3%), 행정직 42명(12.7%)이었다. 경력은 1년 이상 5년 미만 113명(34.3%), 5년 이상 10년 미만 98명(29.7%)으로 많았으며, 연봉은 3000만원 이상 5000만원 미만이 172명(52.1%)으로 가장 많았다.

2. 가설검증을 위한 예비분석

1) 주요변수의 기술적 통계 분석

의료기관 종사자의 자아존중감, 자기효능감, 내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 조직몰입, 이직의

<Table 1> Demographic information n=330

Variable	Categories	N	%
Sex	Male	47	14.2
	Female	283	85.8
Age(years)	~29	153	46.4
	30~39	115	34.8
	40~49	53	16.1
	50~	9	2.7
Marriage	Unmarried	188	57.0
	Married	142	43.0
Religion	Protestantism	76	23.0
	Buddhism	62	18.8
	Catholicism	10	3.0
	No religion	181	54.8
	Others	1	0.3
Educational Degree	College graduate	133	40.3
	University graduate	138	41.8
	Graduate school	59	17.8
Occupation	Nursing	175	53.0
	Medical technician	113	34.3
	Administrative position	42	12.7
	<1	18	5.5
	1 - 5	113	34.2
Career duration (years)	5 -10	98	29.7
	10- 15	26	7.9
	15- 20	54	16.4
	20≤	21	6.3
	Annual income (10 thousand won)	<2000	27
2000~3000		98	29.7
3000~5000		172	52.1
5000~7000		30	9.1
7000≤		3	0.9

도의 기술통계분석 결과는 <Table 2>와 같다.
조직몰입의 평균은 2.936±0.542점, 이직의도의

평균은 3.344±0.721 이었다.

구조방정식모델은 정규성을 가정하고 있기 때문에 관측변수들이 정규분포를 따르고 있다는 가정 하에 분석이 진행된다. 왜도와 첨도가 모두 ±1.965를 넘지 않고 있으며, 표준오차 또한 1.965보다 작아 관측변수들이 정규성을 크게 이탈하지 않는다고 볼 수 있다.

2) 측정도구의 확인적 요인분석과 타당성 검사

(1) 집중타당성 검증

통계적으로 집중타당성과 판별타당성을 검증하고 구조모형 데이터와의 부합을 검증하기 위해 확인적 요인분석(Confirmative Factor Analysis)을 실시하였다.

분석결과는 $\chi^2=421.911$, $p=0.000$, $CMIN/df=1.780$, $GFI=0.904$, $AGFI=0.878$, $RMR=0.031$, $SRMR=0.056$, $CFI=0.932$, $NFI=0.860$, $RMSEA=0.049$ 로 나타나 전체적인 모형적합도는 적합하다고 볼 수 있다.

집중타당성을 검증하기 위하여 요인부하량, AVE(평균분산추출), 개념신뢰도(CR)를 확인하였다. 각 측정항목의 요인부하량이 모두 0.5를 넘고 있으며, 각 항목의 t값도 1.965이상이며, p값 또한 0.05 이하로 모두 통계적으로 유의하게 나타났다. 또한 평균분산추출(AVE)과 개념신뢰도(CR)를 계산한 결과, 각각 추천 기준치인 0.5와 0.7보다 높게 나타나 본 모형을 구성하는 척도들은 집중타당성을 가지고 있다고 할 수 있다<Table 3>.

<Table 2> Mean, standard deviation, skewness, and kurtosis of major variables

Variable	Mean	SD	Skewness		Kurtosis	
			Statistic	SE	Statistic	SE
Self-esteem	3.624	0.640	-0.173	0.134	-0.341	0.268
Self-efficacy	3.509	0.527	-0.215	0.134	0.922	0.268
Intrinsic satisfaction	job 3.474	0.506	0.028	0.134	-0.230	0.268
Extrinsic satisfaction	job 2.979	0.622	-0.432	0.134	0.795	0.268
Organizational commitment	2.936	0.542	-0.279	0.134	1.164	0.268
Turnover intention	3.344	0.721	-0.163	0.134	-0.132	0.268

<Table 3> The result of confirmatory factor analysis

Factor	Variable	Non-standardized coefficient	path β	t	p	AVE	CR
Self-esteem	SEM5	1.000	0.835	-	-	.556	.831
	SEM6	0.822	0.659	10.693	0.000		
	SEM2	0.756	0.627	10.244	0.000		
	SEM3	0.642	0.578	9.506	0.000		
Self-efficacy	SEE7	1.000	0.778	-	-	.550	.879
	SEE5	0.722	0.571	9.550	0.000		
	SEE8	0.867	0.662	11.062	0.000		
	SEE10	0.857	0.624	10.433	0.000		
	SEE3	0.843	0.595	9.960	0.000		
Intrinsic satisfaction	job SAT5	1.000	0.754	-	-	.699	.903
	SAT2	.976	0.712	11.217	0.000		
	SAT10	.845	0.652	10.421	0.000		
	SAT9	.818	0.680	10.812	0.000		
Extrinsic satisfaction	job SAT3	1.000	0.906	-	-	.747	.896
	SAT7	.965	0.833	14.889	0.000		
	SAT8	.629	0.568	10.390	0.000		
Organizational commitment	COM1	1.000	.716	-	0.000	.684	.896
	COM8	1.021	.745	11.350	0.000		
	COM5	.984	.733	11.226	0.000		
	COM6	.747	.633	9.953	0.000		
Turnover intention	INT1	1.000	.759	-	0.000	.689	.869
	INT2	1.090	.832	13.269	0.000		
	INT4	.962	.747	12.516	0.000		

$\chi^2=421.911$, $p=0.000$, $CMIN/df=1.780$, $GFI=0.904$, $AGFI=0.878$, $RMR=0.031$, $SRMR=0.056$, $CFI=0.932$, $NFI=0.860$, $RMSEA=0.049$

Abbreviations : CMIN/df; Relative chi-square, GFI; Goodness of Fit Index, AGFI; Adjusted Goodness of Fit Index, RMR; Root Mean square Residual, SRMR; Standardized Root Mean Square Residual, CFI; Comparative Fit Index, NFI; Normed Fit Index, RMSEA; Root Mean Square Error of Approximation, AVE; Average Variance Extracted, CR; Convergent Validity

(2) 판별타당성 검증

확인요인분석결과에 의해 집중타당성이 입증된 각 요인들 사이의 판별타당성의 검증하기 위하여 각 요인들 간의 상관관계를 분석하였으며, 그 결과는 <Table 4>와 같다. 모든 분산추출지수 제공근 값이 상관계수보다 큼을 확인하였다.

3. 경로분석 검증

1) 연구 모형의 적합도 분석 및 경로분석

본 연구는 의료기관 종사자의 자아존중감, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입, 이직의도간의 관계를 나타낸 가설들을 실증적으로 검증하였다. 이에 대한 경로분석 검증 결과는 <표 5>와 같다.

연구모형의 적합도는 $\chi^2=424.290$, $p=0.000$,

CMIN/df=1.175 GFI=0.903, AGFI=0.878, RMR=0.035, SRMR=0.063, CFI=0.932, NFI=0.859, RMSEA=0.049로 나타나 전체적인 모형적합도는 적합하다고 볼 수 있다.

자아존중감은 내재적 직무만족에($\beta=0.148$, $p=0.047$), 자기효능감은 내재적 직무만족($\beta=0.337$, $p<0.001$)과 외재적 직무만족($\beta=0.196$, $p=0.008$)에 통계적으로 유의하게 정(+)의 영향을 미쳤으며, 내재적 직무만족($\beta=0.196$, $p=0.005$)과 외재적 직무만족($\beta=0.341$, $p<0.001$)은 조직몰입에 통계적으로 유의하게 정(+)의 영향을 미쳤다. 그리고 내재적 직무만족($\beta=-0.227$, $p<0.001$), 외재적 직무만족($\beta=-0.264$, $p<0.001$), 조직몰입($\beta=-0.265$, $p<0.001$)은 이직의도에 통계적으로 유의하게 부(-)의 영향을 미쳤다.

<Table 4> The result of discriminant validity

	Self-esteem	Self-efficacy	Intrinsic job satisfaction	Extrinsic job satisfaction	Organizational commitment	Turnover intention	AVE	CR
Self-esteem	1[.746]						0.556	0.831
Self-efficacy	0.354**	1[.742]					0.550	0.879
Intrinsic job satisfaction	0.258**	0.313**	1[.836]				0.699	0.903
Extrinsic job satisfaction	0.032	0.145*	0.227**	1[.864]			0.747	0.896
Organizational commitment	-0.032	-0.002	0.251**	0.333**	1[.827]		0.684	0.896
Turnover intention	-0.207**	-0.134*	-0.307**	-0.380**	-0.344**	1[.830]	0.689	0.869

[]:Square root value of AVE, * $p<0.05$, ** $p<0.01$

<Table 5> Estimates of the proposed model

The estimated path	Non-standardized path coefficient	β	C.R	p
Self-esteem → Intrinsic job satisfaction	.096	.148	1.988	.047
Self-esteem → Extrinsic job satisfaction	-.022	-.023	-.316	.752
Self-efficacy → Intrinsic job satisfaction	.273	.337	4.324	.000
Self-efficacy → Extrinsic job satisfaction	.225	.196	2.636	.008
Intrinsic job satisfaction → Organizational commitment	.217	.196	2.808	.005
Extrinsic job satisfaction → Organizational commitment	.266	.341	4.927	.000
Intrinsic job satisfaction → Turnover intention	-.316	-.227	-3.369	.000
Extrinsic job satisfaction → Turnover intention	-.259	-.264	-3.725	.000
Organizational commitment → Turnover intention	-.333	-.265	-3.725	.000

$\chi^2=424.290$, $p=0.000$, $CMIN/df=1.175$ $GFI=0.903$, $AGFI=0.878$, $RMR=0.035$, $SRMR=0.063$, $CFI=0.932$, $NFI=0.859$, $RMSEA=0.049$

Abbreviations : CMIN/df; Relative chi-square, GFI; Goodness of Fit Index, AGFI; Adjusted Goodness of Fit Index, RMR; Root Mean square Residual, SRMR; Standardized Root Mean Square Residual, CFI; Comparative Fit Index, NFI; Normed Fit Index, RMSEA; Root Mean Square Error of Approximation

IV. 고찰

본 연구의 주요 분석 결과를 고찰하면 다음과 같다.

의료기관 종사자의 자아존중감의 전체 평균점수는 5점 만점에 평균 3.624±0.640점으로 나왔다. Kang et al.[6]의 서울시와 경기도 지역에 위치한 2개의 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에서는 평균 3.76±0.376점으로 본 연구의 결과와 비슷하였다.

본 연구대상자의 자기효능감의 평균은 5점 만점에 3.509±0.527점으로 나타났다. 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kim & Kang[15]의 연구에서 평균점수는 5점 만점에 3.12±0.39점이었으며, 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Bong et al.[16]의 연구에서는 4점 만점에

2.83±0.32점이었다. 간호직에 있어서는 대략적으로 병원의 규모가 클수록 자기효능감이 높아지는 경향을 보였다. 자기효능감은 자신의 능력에 대한 평가인데, 자신이 하고 있는 일과 근무하는 곳의 규모 등이 일정부분 영향을 미치는 것으로 보이며, 향후 병원 규모별 자기효능감 비교 및 영향요소들의 관계 등을 연구하는 것이 의미 있을 것으로 보인다.

본 연구대상자의 내재적 직무만족 평균은 3.474±0.506점이었고, 외재적 직무만족 평균은 2.979±0.622점이었으며, 전체직무만족의 평균은 3.261±0.436점 이었다. 의료기관 종사자들을 대상으로 한 Lee[17]의 연구에서는 5점 만점에 내재적 직무만족은 3.10점, 외재적 직무만족은 2.98점이었다. 경남지역 의료기관 행정직 근무자를 대상으로 한 Chang et al.[18]의 연구에서 5점 만점에 내재적 직무만족 평균은 3.08±0.601점이었고, 외재적

직무만족은 2.02 ± 0.490 점이었다. 전반적으로 내재적 직무만족에 비해 외재적 직무만족 수준이 낮음을 확인할 수 있었다. 의료기관이 환자의 생명과 직결되는 의미 있고 보람된 일을 하는 곳이기 때문에 직무에 대한 자긍심 등에 의해 내재적 직무만족은 높지만, 직무를 통해 얻게 되는 월급 및 대우 등에서는 부족하다고 느끼는 것 같다. 내재적 만족과 외재적 만족 차이의 영향요소들에 대한 연구와 더불어 외재적 직무만족의 향상을 위한 방안 에 대한 연구가 향후 필요할 것으로 보인다.

본 연구대상자의 조직몰입의 평균은 2.936 ± 0.542 점이었다. 병원종사자를 대상으로 한 Son[19]의 연구에서는 조직몰입 평균이 3.53점이었다. 타 연구와 비교해 보아도 조직몰입은 병원의 규모, 형태등과 상관없이 측정되는 것으로 생각된다. 조직몰입은 다른 요인에 의해 차이가 나는 것으로 생각되며, 몰입에 영향을 미치는 여러 요인에 대한 추가 연구 등이 필요할 것으로 보인다.

본 연구대상자의 이직의도의 평균은 3.344 ± 0.721 점 이었다. 의료기관 종사자들을 대상으로 한 Lee & Seong[20]의 연구에서는 4점 만점에 2.09 ± 0.76 점이었다.

의료기관 종사자의 자아존중감, 자기효능감이 직무만족, 조직몰입을 통해 이직의도에 미치는 영향, 차이의 각 변수들 간의 관계를 토대로 경로분석을 한 결과는 다음과 같다.

첫째, 의료기관 종사자의 자아존중감은 직무만족에 일부 영향을 주는 것으로 확인 되었다. 본 연구에서는 자아존중감은 내재적 직무만족에는 양(+)의 상관관계를 나타내었다. 자아존중감과 조직유효성에 관한 Kang et al.[6]의 연구에서 자아존중감이 높을수록 직무만족이 높았으며, 자아존중감과 직무만족은 양(+)의 상관관계를 나타냈다. 이런 결과에 비추어 자아존중감이 높을수록 직무만족 또한 높아짐을 알 수 있는 기존의 연구와 크게 다르지 않았다. 하지만 본 연구에서 자아존중감은 내재

적 직무만족에만 양(+)의 상관관계를 보였다. 이는 자아존중감이 높다고 하더라도 승진, 상사와의 관계, 보수 등에 대한 만족감은 자아존중감과 관계가 별로 없음을 의미하는 것이다. 자아존중감과 직무만족에 대해 다양한 연구가 있었지만 외재적 직무만족과의 영향 관계를 확인한 연구는 드물다. 이에 본연구의 학문적 의의가 있다고 생각된다.

둘째, 의료기관 종사자의 자기효능감은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 자기효능감은 내재적 직무만족과 외재적 직무만족에 양(+)의 상관관계를 보였다. 병원 종사자를 대상으로 한 Nam & Kim[7]의 연구에서 자기효능감이 직무만족을 증대시키는 중요한 매개역할을 한다는 것과 더불어 자기효능감이 높은 경우 직무만족 또한 높아진다고 하였는데, 본 연구의 결과와 일치 하였다. 임상간호사를 대상으로 한 Koh[21]의 연구에서는 직무만족과 조직몰입은 높은 상관성을 가진다고 하였고, Son[19]은 병원종사자를 대상으로 한 연구에서 직무만족과 조직몰입은 유의한 상관관계가 있음을 검정하였다. 본 연구는 자기효능감과 내재적 직무만족, 외재적 직무만족과의 관계를 확인하기 위해 경로분석 검증을 하였고, 모두에 양의 상관 관계를 보였으며, 본 연구의 결과로 기존의 연구들의 결과와 일치함을 확인하였다. 하지만 본 연구에서는 직무만족을 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 나누어 분석하였는데, 자기효능감이 내재적 직무만족과 외재적 직무만족에 모두 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이것은 앞서 논의한 자아존중감과와는 약간의 차이가 있는 결과이다. 자아존중감은 자신에 대한 가치 판단적 개념을 가진다면, 자기효능감은 자신의 능력에 대한 신념이라는 차이가 있다. 존재 자체에 대한 평가와 능력에 대한 신념 모두가 내재적 직무만족에 영향을 미치지만, 능력에 대한 태도는 외재적 직무만족과도 상관관계가 있기 때문에 이상과 같은 연구결과가 나온 것으로 보인다. 의료기관 종사자들의 직

만족 향상을 위해 고려해야 할 선행요인으로 자기효능감이 의미를 가지는 것을 본 연구에서 확인하였는데, 이것이 본 연구의 학문적 의의라 할 수 있다.

셋째, 의료기관 종사자의 직무만족은 조직몰입에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. Yang & Jeoung[8]은 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무만족이 조직몰입에 유의한 양(+)의 상관관계를 가진다고 하였다. 기존의 선행연구와 본 연구를 비교하였을 때 일치함을 알 수 있었다. 또한 고등학교 교사를 대상으로 한 Kim & Park[22]의 연구에서는 직무에 만족할수록 조직 애착심이 높고 능력 발휘를 위해서 노력하고 장기적으로 근속하는 성향이 높다고 하였고, Oh et al.[23]는 메타분석을 이용해 28개의 개별연구를 분석한 결과 직무만족과 조직몰입간의 상관을 확인하였다. 이처럼 의료기관이 아닌 타집단과도 직무만족이 조직몰입에 영향을 미친다는 결과가 일치했다. 직업적 특성, 환경에 상관없이 직무만족이 높으면 조직몰입 또한 높아짐을 알 수 있다.

넷째, 의료기관 종사자의 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대학병원 종사자를 대상으로 한 Bae[24]의 연구에서도 유의한 상관관계가 있다고 하였다. Yang & Jeoung[8]은 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무만족이 이직의도에 유의한 부(-)의 상관관계를 가진다고 하였다. Oh et al.[23]는 메타분석을 통해 전반적인 직무만족과 이직의도간에 부(-)적인 상관관계가 있음을 확인하였다. 본 연구에서는 의료기관 종사자의 직무만족의 2가지 요인군인 내재적 직무만족과, 외재적 직무만족이 모두 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 의료기관 종사자의 이직의도를 낮추기 위해 직무만족을 높이고 동기부여를 시킬 수 있는 여러 방안들에 대한 적극적인 검토가 필요할 것이다.

다섯째, 의료기관 종사자의 조직몰입은 이직의

도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 연구로서 Yang & Jeoung[8]과 Kim & Kim[25]은 조직몰입이 이직의도에 유의한 영향력을 가진다고 하였고, 병원종사자를 대상으로 연구한 Son[19]은 조직몰입이 이직의도에 부(-)의 상관관계를 가진다고 하였는데, 본 연구의 결과와 일치 하는 것이었다. 의료기관 종사자들의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직몰입의 구성요인을 파악하여 조직몰입을 할 수 있도록 여러 방안들을 마련하고 관리하는 것이 의료기관의 경쟁력을 높일 수 있는 방안이 될 것으로 생각된다.

V. 결론

본 연구는 의료기관 종사자의 자아존중감, 자기효능감이 직무만족, 조직몰입을 통해 이직의도에 미치는 영향을 알아보고자 시도되었다. 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다

자아존중감과 자기효능감은 모두 내재적 직무만족에 정(+)의 영향을 미쳤다. 반면 자아존중감은 외재적 직무만족에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았으며, 자기효능감은 외재적 직무만족에도 정(+)의 영향을 미쳤다. 내재적 직무만족과 외재적 직무만족은 모두 조직몰입에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미쳤다. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미쳤다.

이상의 결과를 바탕으로 의료기관의 경영자 및 상급자는 자아존중감과 자기효능감을 극대화 시킬 수 있는 정책이나 행정이 중요하다는 인식을 하여야 할 것이다. 직무만족이나 조직몰입을 낮추는 요인을 제거하는 것도 중요하지만, 자아존중감과 자기효능감이 강화될 시 직무만족과 조직몰입 또한 증가함을 간과하여서는 안 될 것이다. 이를 근거로 의료기관의 경영자 또는 상급자는 기관에 맞는 인력을 뽑을 시 자아존중감이나 자기효능감이 높은 사람을 선택하는 것도 한 방법이 될 수 있을 것이

다. 향후 자아존중감, 자기효능감 및 직무만족에 대한 선행요인을 파악하는 후속 연구를 통하여, 실제적으로 이러한 요인들을 향상 시킬 수 있는 전략을 제시하기 위한 실전적 연구가 필요할 것이다.

본 연구는 부산 시 소재 병원 4개를 대상으로 자료를 수집하였는데, 이 4개의 병원 종사자들이 전체 의료기관의 종사자를 대변할 수 없는 한계가 있다. 또한 자료 수집방법이 자가보고식 설문지 방식이며, 횡단 조사 방법으로 연구가 진행되어 연구 결과를 제한적으로 받아 들여야 할 것이다.

REFERENCES

1. J.H. Jeong, J.S. Kim, K.H. Kim(2008), The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.14(1); 35-44.
2. Y.R. Kim, T.Y. Lee, H.K. Cheon(2009), Factors Affecting the Turnover Intention for Radiologic Technologists Working in Private Clinic and University Hospital : in Daejeon City, Korea, Journal of Radiological Science and Technology, Vol.32(4); 371-380.
3. J.Y. Han, D.M. Chang, J.H. Yang(2014), A Study on Related Factors Affecting Turnover Intention in Hospital Employees, Journal of Digital Convergence, Vol.12(7); 337-348.
4. D.M. Kang, S.B. Ko, S.A. Kim, S.Y. Kim, Y.J. Kim, J.S. Park, J.D. Seong, J. M. Yu, S.J. Jang, J.J. Jeong, H.S. Jeong, S.I. Cho(2005), Job Stress-Work related stress, Korea medical book publishing company, pp.89-90.
5. M.S. Seo, J.H. Kim(2017), Effect of Workplace Bullying, Job Satisfaction and Self-Esteem on Turnover Intention in Clinical Nurses, The Journal of Korea Society for Wellness, Vol12(2); 105-115.
6. Y.S. Kang, Y.J. Choi, D.L. Park, I.J. Kim(2010), A Study on Nurses' Self-Leadership, Self-Esteem, and Organizational Effectiveness, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.16(2); 143-151.
7. K.D. Nam, K.J. Kim(2003), The Effect of Self-Efficacy on Job satisfaction for the Hospital Employees, Health Policy and Management, Vol.13(4); 66-83.
8. J.H. Yang, K.H. Jeoung(2014), Effects of Emotional Labor, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention in Nurses, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.15(2); 7170-7189.
9. Y.K. Cho(2013), (A) structural equation model on new graduate nurses' turnover intentions and turnover, Ph. D. Dissertation Paper, Graduate School of Ewha Woman's University, p.36.
10. B.H. Chang(2013), The Effects of the Coaching Competency Program for Nurse Managers : Focused on Self-efficacy and Job Commitment, Ph. D. Dissertation Paper, Graduate School of Soonchunhyung University, p.18.
11. H.W. Hwang(2014), The Meditating Effect of Work Motivation in the Basic Psychological Need Between Subject well-being among job satisfaction of level, Ph. D. Dissertation Paper, Graduate School of Sookmyung Woman's University, p.36.
12. K.H. Kang(2012), Effect of appraisal effectiveness on the organizational performance of perioperative nursing department, Ph.D Dissertation Paper, Graduate School of Seoul National University, p.40.
13. M.S. Kim(2013), The influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction,

- organizational commitment, turnover intention, Ph.D Dissertation Paper, Graduate School of Seoul National University, p.26.
14. H.S. Park(2002), Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses, Master Dissertation Paper, Graduate School of Yonsei University, p.19.
 15. Y.M. Kim, Y.S. Kang(2015), Effects of Self-efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness, and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Nurses, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.21(5); 530-541.
 16. Y.S. Bong, H.S. So, H.S. You(2009), A Study on the Relationship between Job Stress, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.15(3); 425-433.
 17. Y.H. Lee(2007), Analysis of the Factors for Hospital Workers' Job Satisfaction, Health and Social Science, Vol.20(1); 127-156.
 18. Y.J. Chang, K.S. Lee, J.O. Kim(2009), A Study on Job Satisfaction of Small & Medium Hospitals Administrators - Focusing on Hospitals in Gyeongnam Province-, The Journal of Pubic Welfare Administration, Vol.19(1); 117-137.
 19. U.S. Son(2012), The Effect of Hospital Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention and Organizational Conflict, Ph. D. Dissertation Paper, Graduate School of Wonkwang University, pp.31-61.
 20. S.K. Lee, J.M. Seong(2013), A Study on Turnover Intention of Hospital Workers, Journal of the KIECS, Vol.8(2); 271-277.
 21. M.S. Koh(2003), A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.9(3); 23-45.
 22. D.W. Kim, C.M. Park(2000), The Influence Factors of Organizational Commitment of Educational System Members: Focusing on Busan Metropolitan City Middle and High School Teachers, Korean Public Administration Quarterly, Vol.12(2); 227-245.
 23. I.S. Oh, K.H. Kim, T.C. Darnold, J.O. Hwang, T.Y. You, Y.A. Park, L.H. Park(2007), Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, and Turnover Intention: A Literature Review and Meta-Analysis with Korean Samples, Korean Journal of Management, Vol.15(4); 43-86.
 24. S.B. Bae(2012), Influence of job burnout among university hospital employees on job satisfaction, organizational commitment and intent to leave. Master Dissertation Paper, Graduate School of Inje University, pp. 21-40.
 25. M.J. Kim, S.H. Kim(2016), Influences of Calling, Work Value, and Organizational Commitment on Turnover Intention in Nurses Employed at University Hospitals in a Region, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.10(1); 67-77.