

종합병원 직원의 직렬별 직무만족도, 조직애착도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인

임영아¹, 김건엽^{2*}, 최세묵³

¹충남대학교 보건대학원, ²경북의대 예방의학교실, ³충남대학교 대학원 보건학과

Factors Affecting Job Satisfaction, Organizational Attachment and Job Leaving Attitude of General Hospital Employees by Job Category

Young-A Lim¹, Keon-Yeop Kim^{2*} and Se-Mook Choi³

¹School of Public Health, Chungnam National University

²Department of Preventive Medicine, School of Medicine, Kyungpook National University

³Department of Public Health, Graduate School, Chungnam National University

요 약 본 연구는 종합병원에서 근무하는 직원들의 직렬별 직무만족도, 조직애착도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인을 밝혀내기 위한 것이다. 연구자료는 대전지역에 위치한 종합병원에 근무하고 있는 간호사, 의료지원직, 행정직을 대상으로 2008년 8월 15일부터 약 20일에 걸쳐 종합병원 근무자 360명을 대상으로 자기기입식 설문조사에 의해 자료를 수집하였다. 결과를 보면 간호직은 직무만족도나 조직애착도는 높으나 외부취업기회로 이직의도가 높은 것을 알 수 있고, 의료지원직은 직무만족도나 조직애착도에 비해 이직의도는 낮으나 외부취업기회, 직무량으로 인해 이직의도가 있는 것을 알 수 있다. 행정직은 직무만족도가 가장 낮고 조직애착도는 가장 높은 부서이며 직원들의 부정적 심성으로 인해 이직의도 역시 가장 높은 것으로 나타났다. 이런 결과를 잘 활용하여 동기부여 전략을 사용한다면 이직을 줄이고 병원관리에도 기여할 것으로 기대된다.

Abstract The purpose of this research is to provide basic data to find a solution for the problem related with job satisfaction, organizational attachment, and intention to change their occupations by job category. The collection was done by self-administered questionnaire conducted by 360 employees from Nursing Division, Medical-support Department, and General Affair for 20 days since August. 15 in 2008. According to the result, for Nursing Division, intention to change their career is still high due to opportunity of external employment although their job-satisfaction or the attachment to the job is high. For Medical-support Department, intention to change their career is low compared with work-satisfaction or the attachment to the job is high. However, there are still intentions to change due to opportunity of external employment and excessive quantity of duty. General affair has the lowest work-satisfaction and the highest attachment to the job. However, intention of change is the highest than the others because of their negative-mind.

Key Words : Job Satisfaction, Organizational Attachment, Job Leaving Attitude, Job Category

1. 서론

의학기술의 발달과 전문화와 세분화가 가속화됨에 따

라 병원조직은 더욱 복잡하게 분화되는 양상을 보이고 있으며 종래의 진료 기능뿐만 아니라 교육 및 연구기능과 지역사회 발전을 위한 기여 기능까지도 가지게 되었

*Corresponding Author : Keon-Yeop Kim

Tel: +82-0-2769-2330 email: pmkky@knu.ac.kr

접수일 12년 05월 14일

수정일 12년 06월 07일

게재확정일 12년 08월 09일

으나 병원조직의 복잡성으로 인해 조직 구성원들 간의 이질성 및 갈등이 심화되어 병원 조직 구성원이 내부적인 혹은 외부환경 변화로 현 직장에 만족하지 못하고 이동을 하는 경우가 흔하다[1].

또한 최근 국내 중소병원계에서는 직원들의 인력 부족에 대한 문제 해결이 시급한 실정이다. 서울지역 대형병원들이 병상 수 확장에 따른 직원 충원으로 일부 중소병원들은 직원들의 이직이 인력 부족에 어려움을 겪고 있다. 이는 중소병원 직원들의 보수 및 근무여건이 대형병원에 비해 상대적으로 떨어지기 때문이다.

병원조직구성원들의 이직은 직원채용, 신규직원에 대한 오리엔테이션 및 교육 훈련, 팀형성 비용 등 의료인력의 공백으로 발생하는 상당한 비용의 손실이 크므로 조직구성원들의 이직성향과 관련된 여러 요인들에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

직무만족도가 높은 사람일수록 자신의 직무환경에 대하여 적극적이고 의욕적이며 활동적이어서 이직률의 감소와 생산성의 증가를 가져오며, 반면에 직무에 대하여 불만족한 사람일수록 직무 환경에 부정적인 태도를 갖게 되어 높은 이직률과 함께 기업의 성과와 생산성의 향상에 좋지 않은 영향을 줄 만큼 중요한 개념으로 다루어지고 있다[2]. 직무만족이 병원 조직에 미치는 효과로는 의사전달 촉진과 직원간의 갈등해소, 직원들에 대한 동기부여 및 협력체계 확립 등으로 인하여 병원의 효율성과 효과성을 증진, 병원목표의 조기달성을 가능토록 하며, 개인에게 미치는 효과로서 만족으로 인한 생활의 질 향상을 들 수 있다[3].

조직애착은 조직구성원의 조직에 대한 태도를 말한다. 조직애착은 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의지 등 세 가지 측면이 결합된 개념으로 흔히 정의된다[4,5]. 병원과 같은 서비스산업에서 조직 내에서 직무수행에 필요한 노하우를 누적한 직원들이 지속적으로 근무하는 것은 고객만족의 제고나 업무의 원활한 수행에 매우 중요한 긍정적 기여요인이 된다. 이러한 차원에서 병원직원의 조직애착은 병원의 성과에 매우 중요한 의미를 가지며 국내에서는 특히 간호사를 대상으로 한 연구들이 이루어져 왔다[6,7].

병원조직에서의 종업원의 이직은 병원의 의료서비스 제공에 단절을 일으킬 뿐만 아니라 조직 구성원들의 사기를 떨어뜨려 병원의 생산성을 현저히 저하시킨다는 보고가 있다[8]. 또한 의료전문직의 이직은 진료의 양과 질 그리고 효율성의 저하를 야기하는 요인이 되기도 한다 [9,10]. 최근에 들어 서비스 조직을 포함한 다양한 조직의 종업원을 대상으로 실증적인 이직연구가 이루어졌는데

그 중 박세남[11]은 급여가 이직 요인이라고 하였으나 병원은 상대적으로 다양한 직종으로 구성되어 있기 때문에 각 직종마다 이직 요인이 다를 수 있다.

이에 본 연구에서는 요즘 심각한 인력부족으로 어려움을 겪고 있는 종합병원 직원의 직렬별 직무만족도와 조직애착도가 이직의도에 영향을 미치는지 또한 환경적 변수 및 심리적 변수, 구조적 변수를 포함시켜 좀 더 포괄적인 관점에서 이직의도에 접근하여 각 요인들이 이직의도에 미치는 효과에 대해 살펴보고자 한다. 이를 통해 종합병원 직원들의 이직문제에 대한 대안 모색과 이직예측 근거의 기초자료를 제공함으로써 각 직렬별 특성에 따른 이직관련 문제 해결 및 병원의 효과적, 효율적인 인사계획 및 인력관리에 도움이 되고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구의 자료 수집은 대전지역 H병원과 S병원 2곳의 종합병원 직원 400명을 대상으로 자기기입식 설문조사를 통해 이루어졌다. 연구대상 중 간호직은 병동간호사, 외래간호사, 특수부서간호사이며, 의료지원직은 물리치료사, 방사선사, 임상병리사이고, 행정직은 경리, 구매, 기획, 심사, 원무, 총무 등이었다.

조사는 2008년 8월 15일부터 약 20일간 이루어졌으며, 조사방법은 연구자가 해당병원에 방문하여 설문지를 배부한 후 회수하였다. 배포된 총 400부의 설문지 중 총 360부가 회수되어(응답률 90%) 최종분석에 사용하였다. 최종분석에 사용된 360부 중 간호직은 222명, 의료지원직은 59명, 행정직은 79명으로 나타났다.

2.2 연구에 사용된 변수

설문지 항목들은 병원 근무자를 대상으로 한 조직론연구 [12-15]에 사용하였던 설문지를 수정 보완하여 재구성하였다. 설문지는 연구대상자들의 사회인구학적 특성, 이직의도, 직무만족도, 조직애착도, 환경적 변수(외부취업 기회, 외부인적지원), 심리적 변수(기대충족도, 성장욕구, 자아효능감, 긍정적 심성, 부정적 심성), 구조적 변수(직무에서의 권한, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 직무량, 근무조건, 직업의 안정성, 보수)로 구성하였다.

연구대상자들의 사회인구학적 특성을 알아보기 위하여 성별, 연령, 종교, 결혼여부, 학력, 직위, 병원근무경력, 월평균 임금수준, 근무형태, 야간근무에 대해 살펴보았

다. 사회인구학적 특성 변수들 중 근무형태의 2교대는 낮 근무, 밤근무를 교대로 근무하는 형태이고 3교대는 낮(day)근무 07:00부터 15:00까지, 저녁(evening)근무 15:00부터 23:00까지, 밤(night)근무 23:00부터 07:00까지를 교대로 근무하는 형태이다.

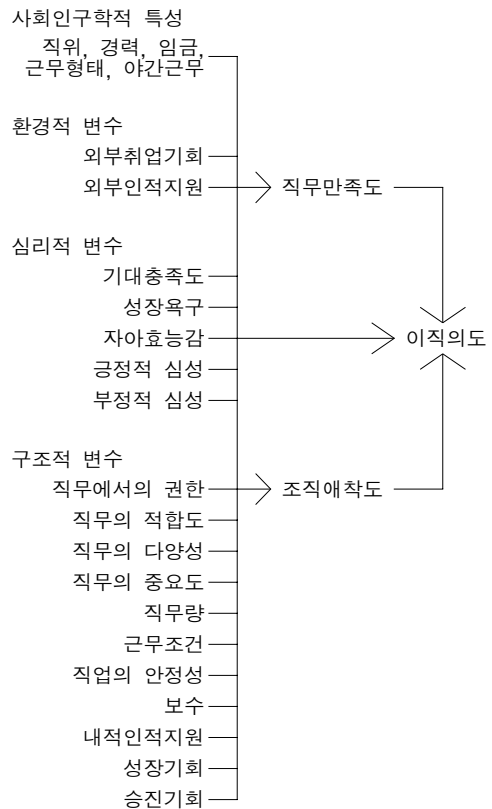
이직의도, 직무만족도, 조직애착도, 환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수의 각 문항에 대한 응답은 리커트(Likert)의 5점 등간척도로 이루어졌으며, 각 척도의 점수는 문항들의 점수를 합산한 후 문항수로 나눈 값으로 구성되기 때문에 모든 척도들은 최하 1점에서 최고 5점까지의 범위를 갖는다. 이 중 3점은 설문에 대해 중립적인 응답, 1점으로 갈수록 부정적인 응답, 5점으로 갈수록 긍정적인 응답을 한 것으로 해석할 수 있다. 연구에 사용된 변수들의 정의는 표 1에 제시되었고, 각 변수마다 3항목으로 구성되었다.

본 연구에서 사용된 분석의 틀을 보면 그림 1과 같다. 이직의도, 직무만족도, 조직애착도에 영향을 미치는 변수로는 사회인구학적 특성 중 직위, 병원근무경력, 월평균 임금수준, 근무형태, 야간근무와 환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수를 포함시켰고, 사회인구학적 특성 중 성별, 연령, 종교, 결혼여부, 학력은 포함시키지 않았다. 이는 이들 변수들이 이직의도, 직무만족도, 조직애착도에 직접적으로 영향을 주는 관련 변수가 아니고 설명력을 높이는 데는 거의 기여하지 못한다는 선행연구들[16,17]에 의거하여 본 연구에서는 제외시켰다.

[표 1] 연구에 사용된 변수들의 정의
[Table 1] Definition table of studied variables

변수	정의
이직의도	기존 직장을 떠나고자 하는 의도
직무만족도	직무에 대해 만족하고 좋아하는 정도
조직애착도	조직과 자기자산을 일체화시키고 애정을 가지는 정도
환경적 변수	
외부취업기회	외부에서 다른 직장을 구할 수 있는 가능성의 정도
외부인적지원	가족으로부터의 지원
심리적 변수	
기대충족도	직장에 대해 가졌던 기대가 충족된 정도
성장욕구	직무수행을 통해 성장하고 싶은 욕구
자아효능감	직무수행에 있어 충분히 소화할 수 있는 정도
긍정적 심성	매사를 적극적, 긍정적으로 보는 심성
부정적 심성	매사를 소극적, 부정적으로 보는 심성
구조적 변수	
직무에서의 권한	직무수행과정에서 있어서의 재량권의 정도
직무의 적합도	수행하는 직무가 자신에게 적합한 정도

직무의 다양성	직무수행의 종류와 과정의 다양한 정도
직무의 중요도	직무에 대해 갖는 자부심
직무량	직무의 양이 많은 정도
근무조건	직무수행에 필요한 근무조건이 쾌적한 정도
직업의 안정성	직장의 고용상태가 안정적인 정도
보수	직무수행에 대가로 받는 임금 및 보상
내적인적지원	직장 내 구성원들로부터의 지원
성장기회	직장생활을 통한 직무관련 지식 및 기술개발의 기회 정도
승진기회	승진기회의 정도



[그림 1] 연구에 사용된 틀
[Fig. 1] Study design

2.3 분석방법

수집된 자료는 SPSS(12.0판) 통계프로그램을 사용하였으며 연구대상자의 일반적인 사회인구학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고 교차분석을 실시하여 직렬별 일반적 특성의 차이를 분석하였다. 사회인구학적 특성에 따른 직무만족도, 조직애착도, 이직의도의 차이를 보이기 위해 t-검정(t-test)와 일원변량분산분석(One way ANOVA)을 실시하였다. 독립변수들과 직무만

족도, 조직애착도, 이직의도간의 상관관계분석을 실시하였다. 이직의도, 직무만족도, 조직애착도를 종속변수로서 한 다변량회귀분석을 실시하였다.

3. 결 과

3.1 연구대상자의 사회인구학적 특성

연구대상자들의 사회인구학적 특성을 알아보기 위하여 전체 응답자 360명을 직렬별(간호사, 의료지원직, 행정직)로 성별, 연령, 종교, 결혼여부, 학력, 직위, 병원근무경력, 월평균 임금수준, 근무형태, 야간근무에 대해 살펴보았다.

표 2에서 보는 바와 같이 간호직의 성별 분포는 남성은 3명(1.4%), 여성이 219명(98.6%)으로 여성이 많았으며, 의료지원직은 남성은 25명(42.4%), 여성이 34명(57.6%)이고 행정직은 남성은 34명(43%), 여성이 45명(57%)로 나타났다($p < 0.05$). 연령에 대해 살펴보면 간호직은 20대가 63.5%로 의료지원직은 59.3%로 행정직은 48.1%로 가장 많은 응답을 보였다($p < 0.05$). 결혼여부에서는 간호직은 미혼이 71.6%, 의료지원직은 미혼이 67.8%, 행정직은 기혼이 51.9%이었다($p < 0.05$). 직위에서는 간호직은 일반직원이 78.4%이며 의료지원직에서는 일반직원이 88.1%이었으며 행정직에서는 일반직원이 72.2%이었다($p < 0.05$).

근무형태에 대해 살펴보면 간호직은 3교대 직원이 74.3%로 가장 높고. 의료지원직과 행정직은 주 6일 근무가 83.1%, 74.7%로 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의하였다($p < 0.05$).

야간근무에 대해 살펴보면 간호직은 야간근무를 하는 직원이 74.8%, 의료지원직은 야간근무를 하는 직원이 54.2%,로 야간근무를 하는 직원이 높게 나타났으며 행정직은 야간근무를 하지 않는 직원이 79.7%로 야간근무를 하지 않는 직원이 높게 나타났으며 통계적으로도 유의하였다($p < 0.05$).

3.2 직렬별 사회인구학적 특성에 따른 직무만족도, 조직애착도 및 이직의도

직무만족도에 있어서 간호직은 월평균 임금수준이 100~200만원 미만인 2.93, 200~300만원 미만인 3.09, 300만원 이상이 3.51로 임금수준이 높을수록 통계적으로 유의하였다($p < 0.05$). 의료지원직은 직위가 일반직원은 2.87, 대리(책임간호사)는 3.50, 팀장(수간호사) 이상은 3.88로 직위가 높을수록, 월평균 임금수준이 100~200만

[표 2] 연구대상자의 사회인구학적 특성
[Table 2] General characteristics of subjects

특성	범주	단위 : 명(%)				p값
		간호직	의료지원직	행정직	계	
성별						
남	3 (1.4)	25 (42.4)	34 (43.0)	62 (17.2)	.000	
여	219 (98.6)	34 (57.6)	45 (57.0)	298 (82.8)		
연령						
20대	141 (63.5)	35 (59.3)	38 (48.1)	214 (59.4)	.019	
30대	65 (29.3)	18 (30.5)	25 (31.6)	108 (30.0)		
40대이상	16 (7.2)	6 (10.2)	16 (20.3)	38 (10.6)		
종교						
유	100 (45.0)	26 (44.1)	38 (48.1)	164 (45.6)	.868	
무	122 (55.0)	33 (55.9)	41 (20.9)	196 (54.4)		
결혼여부						
미혼	159 (71.6)	40 (67.8)	38 (48.1)	237 (65.8)	.001	
기혼	63 (28.4)	19 (32.2)	41 (51.9)	123 (34.2)		
학력						
전문대졸업	138 (62.2)	37 (62.7)	35 (44.3)	210 (58.3)	.057	
대학졸업	69 (31.1)	17 (28.8)	38 (48.1)	124 (34.4)		
대학원졸이상	15 (6.8)	5 (8.5)	6 (7.6)	26 (7.2)		
직위						
일반직원	174 (78.4)	52 (88.1)	57 (72.2)	283 (78.6)	.004	
대리(책임간호사)	33 (14.9)	4 (6.8)	7 (8.9)	44 (12.2)		
팀장(수간호사)이상	15 (6.8)	3 (5.1)	15 (19.0)	33 (9.2)		
근무경력(병원)						
1년 미만	39 (17.6)	17 (28.8)	20 (25.3)	73 (21.1)	.202	
1~5년 미만	117 (52.7)	33 (55.9)	37 (46.8)	187 (51.9)		
5~10년미만	44 (19.8)	5 (8.5)	13 (16.5)	62 (17.2)		
10년 이상	22 (9.9)	4 (6.8)	9 (11.4)	35 (9.7)		
임금수준(월평균)						
100~200만원 미만	175 (78.8)	49 (83.1)	59 (74.7)	283 (78.6)	.156	
200~300만원 미만	36 (16.2)	7 (11.9)	10 (12.7)	53 (14.7)		
300만원 이상	11 (5.0)	3 (5.1)	10 (12.7)	24 (6.7)		
근무형태						
2교대	9 (4.1)	1 (1.7)	1 (1.3)	11 (3.1)	.000	
3교대	165 (74.3)	2 (3.4)	1 (1.3)	168 (46.7)		
주 5일 근무	23 (10.4)	7 (11.9)	18 (22.8)	48 (13.3)		
주 6일 근무	25 (11.3)	49 (83.1)	59 (74.7)	133 (36.9)		
야간근무						
유	166 (74.8)	32 (54.2)	16 (20.3)	214 (59.4)	.000	
무	56 (25.2)	27 (45.8)	63 (79.7)	146 (40.6)		
∑	222 (100.0)	59 (100.0)	79 (100.0)	360 (100.0)		
%	(61.6)	(16.3)	(21.9)	(100.0)		

원 미만이 2.87, 200~300만원 미만이 3.19, 300만원 이상이 3.88로 임금수준이 높을수록 통계적으로 유의하였다($p<0.05$). 행정직은 직위가 일반직원은 2.76, 대리(책임간호사)는 3.33, 팀장(수간호사) 이상은 3.44로 직위가 높을수록, 월평균 임금수준이 100~200만원 미만이 2.78, 200~300만원 미만이 3.40, 300만원 이상이 3.40으로 임금수준이 높을수록 직무만족도가 높은 경향이 있으며, 통계적으로도 유의하였다($p<0.05$).

조직애착도에 있어서 행정직은 3.24로 행정직이 가장 높게 나타났다. 변수별로 간호직은 직위가 일반직원은 3.04, 대리(책임간호사)는 3.35, 팀장(수간호사) 이상은 3.48로 직위가 높을수록, 월평균 임금수준이 100~200만원 미만이 3.06, 200~300만원 미만이 3.19, 300만원 이상이 3.87로 임금수준이 높을수록 통계적으로 유의하였다($p<0.05$). 의료지원직은 직위가 일반직원은 2.91, 대리(책임간호사)는 3.41, 팀장(수간호사) 이상은 3.77로 직위가 높을수록 통계적으로 유의하였다($p<0.05$). 행정직은

직위가 일반직원은 3.10, 대리(책임간호사)는 3.38, 팀장(수간호사) 이상은 3.71로 직위가 높을수록, 월평균 임금수준이 100~200만원 미만이 3.11, 200~300만원 미만이 3.33, 300만원 이상이 3.90으로 임금수준이 높을수록 직무만족도가 높은 경향이 있으며, 통계적으로도 유의하였다($p<0.05$).

이직의도에 있어서 간호직은 근무형태가 2교대는 4.07, 3교대는 3.86, 주 5일 근무는 3.42, 주 6일 근무는 4.02로 근무형태(교대)에 따라 통계적으로 유의하였다($p<0.05$). 의료지원직은 통계적으로 유의한 변수가 없었다. 행정직은 직위가 일반직원은 3.85, 대리(책임간호사)는 3.61, 팀장(수간호사) 이상은 2.57로 직위가 낮을수록, 월평균 임금수준이 100~200만원 미만이 3.82, 200~300만원 미만이 3.43, 300만원 이상이 2.36으로 임금수준이 낮을수록 이직의도가 높은 경향이 있으며, 통계적으로도 유의하였다($p<0.05$)(표 3).

[표 3] 직렬별 사회인구학적 특성에 따른 직무만족도, 조직애착도, 이직의도 차이

[Table 3] The difference between job satisfaction, organizational attachment and job leaving attitude according to general characteristics by job category
단위 : 평균±편차

특성 범주	직무만족도			조직애착도			이직의도		
	간호직	의료지원직	행정직	간호직	의료지원직	행정직	간호직	의료지원직	행정직
직위									
일반직원	2.94±0.61	2.87±0.70 *	2.76±0.69 *	3.04±0.65 *	2.91±0.69 *	3.10±0.75 *	3.88±0.74	3.75±0.79	3.85±0.82 *
대리(책임간호사)	3.09±0.53	3.50±0.63	3.33±0.43	3.35±1.22	3.41±0.56	3.38±0.70	3.74±0.66	3.75±0.73	3.61±1.00
팀장(수간호사) 이상	3.22±0.59	3.88±0.38	3.44±0.66	3.48±0.79	3.77±0.69	3.71±0.73	3.66±0.92	2.77±0.69	2.57±0.89
근무경력(병원)									
1년 미만	2.94±0.58	2.72±0.96	2.93±0.63	3.06±0.68	2.94±0.79	3.13±0.83	3.75±0.65	3.74±0.85	3.63±0.93
1~5년 미만	2.97±0.60	2.94±0.55	2.94±0.71	3.11±0.85	2.86±0.66	3.29±0.65	3.89±0.76	3.79±0.77	3.69±0.88
5~10년 미만	3.11±0.55	3.40±0.59	2.79±0.90	3.08±0.56	3.53±0.38	3.12±0.84	3.88±0.66	3.40±0.72	3.66±1.05
10년 이상	3.22±0.66	3.58±0.68	3.14±0.72	3.34±0.89	3.50±0.79	3.44±1.08	3.68±0.90	3.16±0.96	2.96±1.22
임금수준(월평균)									
100~200만원 미만	2.93±0.59 *	2.87±0.72 *	2.78±0.69 *	3.06±0.78 *	2.91±0.71	3.11±0.77 *	3.86±0.73	3.76±0.81	3.82±0.84 *
200~300만원 미만	3.09±0.57	3.19±0.63	3.40±0.58	3.19±0.67	3.14±0.57	3.33±0.41	3.89±0.65	3.71±0.62	3.43±0.70
300만원 이상	3.51±0.65	3.88±0.38	3.40±0.68	3.87±0.70	3.77±0.69	3.90±0.77	3.33±0.94	2.77±0.69	2.36±1.03
근무형태									
2교대	3.00±0.70	3.00±0.00	2.66±0.00	3.03±0.42	3.66±0.00	3.33±0.00	4.07±0.75 *	3.66±0.00	2.33±0.00
3교대	2.94±0.60	3.50±0.70	3.66±0.00	3.12±0.81	3.50±0.70	4.66±0.00	3.86±0.74	2.66±0.47	3.33±0.00
주 5일 근무	3.30±0.54	2.52±0.89	3.09±0.45	3.31±0.74	2.85±0.79	3.31±0.95	3.42±0.69	4.23±0.56	3.64±0.98
주 6일 근무	2.94±0.56	3.00±0.70	2.88±0.79	2.97±0.67	2.97±0.70	3.19±0.71	4.02±0.61	3.67±0.80	3.59±0.98
야간근무									
유	2.95±0.61	2.90±0.82	2.81±0.91	3.12±0.81	3.00±0.78	3.14±0.75	3.86±0.74	3.63±0.82	3.91±0.76
무	3.09±0.57	3.03±0.62	2.97±0.67	3.12±0.70	2.97±0.63	3.26±0.78	3.78±0.72	3.79±0.79	3.50±1.01

* $p<0.05$

3.3 직무만족도, 조직애착도, 이직의도와 영향 요인들 간 상관관계

3.3.1 직무만족도와 영향요인들과 상관관계

독립변수들과 직무만족도간의 상관관계를 살펴보면 간호직은 총 18개의 변수 중 17개의 변수가 직무만족도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<0.05$). 즉 기대충족도, 성장욕구, 자아효능감, 긍정적 심성, 직무에서의 권한, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 직무량, 근무조건, 직업의 안정성, 보수, 내적인적지원, 성장기회, 승진기회가 높을수록 직무만족도가 높고, 외부취업기회, 부정적 심성이 높을수록 직무만족도가 낮다고 해석할 수 있다.

의료지원직을 살펴보면 총 18개의 변수 중 14개의 변수가 직무만족도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<0.05$). 즉 기대충족도, 성장욕구, 자아효능감, 긍정적 심성, 직무에서의 권한, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무량, 근무조건, 보수, 내적인적지원, 성장기회, 승진기회가 높을수록 직무만족도가 높고, 부정적 심성이 높

을수록 직무만족도가 낮다고 해석할 수 있다.

행정직을 살펴보면 총 18개의 변수 중 15개의 변수가 직무만족도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<0.05$). 즉 외부인적지원, 기대충족도, 성장욕구, 긍정적 심성, 직무에서의 권한, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 근무조건, 직업의 안정성, 보수, 내적인적지원, 성장기회, 승진기회가 높을수록 직무만족도가 높고, 부정적 심성이 높을수록 직무만족도가 낮다고 해석할 수 있다(표 4).

3.3.2 조직애착도와 영향요인들과 상관관계

독립변수들과 조직애착도간의 상관관계를 살펴보면 간호직은 총 18개의 변수 중 15개의 변수가 조직애착도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<0.05$). 즉 기대충족도, 성장욕구, 직무에서의 권한, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 직무량, 근무조건, 직업의 안정성, 보수, 내적인적지원, 성장기회, 승진기회가 높을수록 조직애착도가 높고, 외부취업기회, 부정적 심성이

[표 4] 직렬별 직무만족도, 조직애착도, 이직의도와 영향요인들과의 상관관계

[Table 4] The correlations between job satisfaction, organizational attachment, job leaving attitude by job category and effective variables

특성 범주	직무만족도			조직애착도			이직의도		
	간호직	의료지원직	행정직	간호직	의료지원직	행정직	간호직	의료지원직	행정직
환경적 변수									
외부취업기회	-.159 *	-.126	-.035	-.142 *	-.397 **	-.124	.332 **	.353 **	.133
외부인적지원	.107	.156	.227 *	.034	.092	.355 **	-.009	-.104	-.278 *
심리적 변수									
기대충족도	.484 **	.524 **	.490 **	.414 **	.456 **	.560 **	-.421 **	-.487 **	-.507 **
성장욕구	.415 **	.462 **	.418 **	.265 **	.441 **	.536 **	-.022	-.342 **	-.375 **
자아효능감	.170 *	.295 *	.125	.123	.098	.111	-.068	-.071	-.140
긍정적 심성	.234 **	.328 *	.254 *	.125	.280 *	.294 **	-.029	-.142	-.201
부정적 심성	-.357 **	-.303 *	-.240 *	-.200 **	-.377 **	-.243 *	.114	.158	.326 **
구조적 변수									
직무에서의 권한	.188 **	.325 *	.447 **	.138 *	.220	.470 **	-.108	-.071	-.318 **
직무의 적합도	.287 **	.327 *	.423 **	.209 **	.372 **	.506 **	.055	-.080	-.407 **
직무의 다양성	.360 **	.443 **	.469 **	.245 **	.357 **	.328 **	-.099	-.410 **	-.421 **
직무의 중요도	.215 **	.146	.519 **	.226 **	.439 **	.572 **	-.061	-.156	-.399 **
직무량	.480 **	.313 *	.162	.229 **	.153	.257 *	-.343 **	-.149	-.247 *
근무조건	.418 **	.432 **	.541 **	.270 **	.471 **	.318 **	-.404 **	-.485 **	-.312 **
직업의 안정성	.212 **	.167	.442 **	.172 *	.037	.556 **	-.166 *	.191	-.233 *
보수	.234 **	.360 **	.399 **	.206 **	.315 *	.499 **	-.508 **	-.599 **	-.581 **
내적인적지원	.189 **	.289 *	.455 **	.170 *	.384 **	.406 **	-.009	-.121	-.266 *
성장기회	.476 **	.409 **	.604 **	.444 *	.495 **	.621 **	-.464 **	-.468 **	-.634 **
승진기회	.511 **	.283 *	.626 **	.381 **	.275 *	.577 **	-.358 **	-.330 *	-.590 **

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

높을수록 조직애착도가 낮다고 해석할 수 있다.

의료지원직을 살펴보면 총 18개의 변수 중 13개의 변수가 조직애착도와 유의한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 즉 기대충족도, 성장욕구, 긍정적 심성, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 근무조건, 보수, 내적인적지원, 성장기회, 승진기회가 높을수록 조직애착도가 높고, 외부취업기회, 부정적 심성이 높을수록 조직애착도가 낮다고 해석할 수 있다.

행정직을 살펴보면 총 18개의 변수 중 16개의 변수가 조직애착도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 즉 외부인적지원, 기대충족도, 성장욕구, 긍정적 심성, 직무에서의 권한, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 직무량, 근무조건, 직업의 안정성, 보수, 내적인적지원, 성장기회, 승진기회가 높을수록 조직애착도가 높고, 부정적 심성이 높을수록 조직애착도가 낮다고 해석할 수 있다(표 4).

3.3.3 이직의도와 직무만족도, 조직애착도 및 영향인들과 상관관계

독립변수, 직무만족도 및 조직애착도와 이직의도와 유의한 상관관계를 살펴보면 간호직은 총 20개의 변수 중 10개의 변수가 이직의도와 유의한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다($p < 0.05$). 즉 외부취업기회가 높을수록 이직의도가 높고, 직무만족도, 조직애착도, 기대충족도, 직무량, 근무조건, 직업의 안정성, 보수, 성장기회, 승진기회 높을수록 이직의도가 낮다고 해석할 수 있다.

의료지원직을 살펴보면 총 20개의 변수 중 10개의 변수가 이직의도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 즉 외부취업기회가 높을수록 이직의도가 높고, 직무만족도, 조직애착도, 기대충족도, 성장욕구, 직무의 다양성, 근무조건, 보수, 성장기회, 승진기회가 높을수록 이직의도가 낮다고 해석할 수 있다.

행정직을 살펴보면 총 20개의 변수 중 17개의 변수가 이직의도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 즉 부정적 심성이 높을수록 이직의도가 높고, 직무만족도, 조직애착도, 외부인적지원, 기대충족도, 성장욕구, 직무에서의 권한, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 직무량, 근무조건, 직업의 안정성, 보수, 내적인적지원, 성장기회, 승진기회가 높을수록 이직의도가 낮다고 해석할 수 있다(표 4).

3.4 이직의도, 직무만족도, 조직애착도를 종속 변수로 한 다변량회귀분석 결과

본 연구결과 직무만족도에서 간호직은 성장욕구, 직무

의 적합도, 직무의 다양성, 직무량, 승진기회가 직무만족도에 양의 영향력을 끼치고 있으며, 부정적 심성이 직무만족도에 음의 영향력을 가진다($p < 0.05$). 의료지원직은 자아효능감 직무만족도에 양의 영향력을 끼치고 있으며, 직무의 중요도가 음의 영향력을 가진다($p < 0.05$). 행정직은 근무조건이 직무만족도에 양의 영향력을 끼치고 있다($p < 0.05$). 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 직무만족도 변이의 간호직은 52.4%, 의료지원직은 51.8%, 행정직은 58.2%를 설명해 주고 있다.

조직애착도에서 간호직은 성장기회가 조직애착도에 양의 영향력을 가진다($p < 0.05$). 의료지원직은 직무의 다양성이 조직애착도에 양의 영향력을 끼치고 있으며, 외부취업기회, 부정적 심성이 조직애착도에 음의 영향력을 가진다($p < 0.05$). 행정직은 외부인적지원, 직무의 중요도, 승진기회가 조직애착도에 양의 영향력을 끼치고 있으며 외부취업기회가 조직애착도에 음의 영향력을 가진다($p < 0.05$). 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 조직애착도 변이의 간호직은 24.9%, 의료지원직은 56.3%, 행정직은 59.9%를 설명해 주고 있다.

직무만족도를 포함시켰을 경우, 이직의도에 양의 영향력을 끼치는 변수는 간호직은 성장욕구, 외부취업기회, 의료지원직은 외부취업기회, 직무량, 행정직은 부정적 심성이고, 음의 영향력을 끼치는 변수는 간호직은 기대충족도, 직업의 안정성, 보수, 성장기회, 의료지원직은 보수, 행정직은 직무만족도, 보수, 승진기회로 나타났다($p < 0.05$). 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 이직의도의 변이의 간호직은 45.5%, 의료지원직은 51.6%, 행정직은 51.9%를 설명해 주고 있다.

조직애착도를 포함시켰을 경우, 이직의도에 양의 영향력을 끼치는 변수는 간호직은 외부취업기회, 의료지원직 역시 외부취업기회, 행정직은 부정적 심성, 직업의 안정성이고, 음의 영향력을 끼치는 변수는 간호직은 조직애착도, 보수, 성장기회, 의료지원직은 직무의 다양성, 보수, 행정직은 조직애착도, 보수로 나타났다($p < 0.05$). 전체적으로 모형에 포함된 변수들이 이직의도의 변이의 간호직은 46.6%, 의료지원직은 51.1%, 행정직은 53.8%를 설명해 주고 있다(표 5).

4. 고찰 및 결론

본 연구는 종합병원 직렬별 직원들의 직무만족도, 조직애착도 및 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 밝혀내어 향후 병원 직렬별 직원들의 업무 효율성을 높이는 데 기초자료로 활용하고자 시도되었다.

[표 5] 이직의도, 직무만족도, 조직애착도를 종속변수로 한 다변량회귀분석 결과

[Table 5] The result of multiple regression to the dependent variable as job satisfaction, organizational attachment and job leaving attitude

변수	간호직				의료지원직				행정직			
	직무 만족도	조직 애착도	이직 의도(a)	이직 의도(b)	직무 만족도	조직 애착도	이직 의도(a)	이직 의도(b)	직무 만족도	조직 애착도	이직 의도(a)	이직 의도(b)
직무만족도	—	—	-.160	—	—	—	-.124	—	—	—	-.352	—
조직애착도	—	—	—	-.151 *	—	—	—	.055	—	—	—	-.434 *
환경적 변수												
외부취업기회	-.040	-.035	.133 *	.134 *	-.136	-.281 *	.322 *	.354 *	-.004	-.277 *	.142	.023
외부인적지원	.012	-.072	.050	.038	.014	-.285	.081	.095	.210	.238 *	-.179	-.150
심리적 변수												
기대충족도	.025	.149	-.147 *	-.129	.188	.192	.055	.021	.062	.114	.036	.063
성장욕구	.162 *	.034	.170	.149	.036	.177	-.139	-.153	-.060	.151	-.057	.029
자아효능감	.006	.027	-.092	-.089	.383 *	-.005	-.168	-.215	-.175	-.106	-.131	-.115
긍정적 심성	-.006	-.087	.111	.099	.108	-.063	-.246	-.256	.012	.105	.072	.113
부정적 심성	-.171 *	-.141	.066	.072	.064	-.315 *	-.017	-.008	-.033	-.141	.414 *	.364 *
구조적 변수												
직무에서의 권한	-.066	-.006	-.078	-.068	.092	.026	.042	.029	.121	.076	-.027	-.037
직무의 적합도	.117 *	.115	-.017	-.018	.247	.132	-.090	-.128	.060	.028	-.067	-.076
직무의 다양성	.168 *	.102	.113	.101	.311	.306 *	-.355	-.411 *	.039	-.123	-.112	-.179
직무의 중요도	.015	.092	.009	.021	-.327 *	.187	.240	.270	.184	.325 *	-.102	-.026
직무량	.223 *	.048	-.082	-.110	.009	-.207	.363 *	.374 *	-.120	-.109	-.007	-.012
근무조건	.043	-.054	-.061	-.076	.260	-.055	.174	.142	.435 *	-.064	.296	.115
직업의 안정성	.034	.093	-.129 *	-.121	.171	-.019	.278	.258	-.030	.211	.356	.458 *
보수	.070	.109	-.353 *	-.347 *	-.039	-.073	-.599 *	-.550 *	-.154	.030	-.377 *	-.309 *
내적인적지원	-.002	.035	.013	.018	.066	.138	.022	.007	.197	.094	.158	.129
성장기회	.095	.266 *	-.264 *	-.239	.096	.157	-.183	-.203	.165	-.041	-.045	-.121
승진기회	-.158	.073	.103	.089	.090	-.079	-.102	-.109	.203	.255 *	-.380 *	-.341
<i>R</i> ²	.524	.249	.455	.466	.518	.563	.516	.511	.582	.599	.519	.538

*p<0.05

a) 이직의도를 직무만족도와 각 독립변수들로 회귀시켰을 때

b) 이직의도를 조직애착도와 각 독립변수들로 회귀시켰을 때

본 연구의 주요 결과를 고찰해보면 다음과 같다. 첫째, 사회인구학적 특성 중에서는 직무만족도 및 조직애착도에 공통적으로 유의한 효과를 미치는 것이 간호직은 보수, 의료지원직은 직위, 보수, 행정직은 직위, 보수로 나타났다. 이직의도에 영향을 주는 것은 간호직은 근무형태(교대근무), 의료지원직은 사회인구학적 특성에 선 유의한 차이가 있는 것이 나타나지 않았고 행정직은 직위, 보수로 나타났다. 3직종의 공통점은 보수로 나타났고 이직의도에 가장 큰 영향을 주는 것이 간호직은 교대근무이다. 직업의 특성상 교대근무를 안할 수 없기 때문에 그를 보상해주는 복지후생이나 근무환경을 개선시켜 주고 교대근무시간을 조정하는 등 교대근무자들을 배려

해주는 노력이 필요할 것으로 사료된다. 본 연구의 간호직의 직무만족도는 2.98이었는데 이영미[18]의 연구에서 종합병원 간호사의 직무만족도가 3.0으로 나타난 것과 이승희[19]의 연구에서 임상간호사의 직무만족도가 2.99점으로 보통 정도라고 보고한 결과와 일치하는 결과이었다. 윤순영[20]의 연구에서 PA(전담)간호사의 직무만족도는 2.72점으로 본 연구보다 낮았다. 의료지원직은 이직의도에 유의한 차이를 보이지는 않았지만 직무만족도 및 조직애착도 결과 직위가 큰 영향을 준다.

이것은 상사의 효과적인 중간관리자로서의 리더십이 필요하며 지나친 간섭보다는 협동해 나가려는 자세를 가지고 일방적인 업무 지시보다는 그 업무를 해야 하는 이

유를 설명하고 이해를 구하여 공감대를 형성해 나가도록 해야 한다[21]. 행정직은 다양한 특성에서 유의한 차이를 보였는데 병원 전체의 실질적인 행정업무를 하는 부서인 만큼 경영자 측의 그에 합당한 대우(보수 및 직위)와 소속의식을 고취시켜야 할 것이다.

둘째, 환경적 변수 중에서는 간호직, 의료지원직은 외부취업기회가 행정직은 외부인적지원이 직무만족, 조직애착, 이직의도에 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. 임금 등 근무여건이 조금이라도 더 좋은 직장이 있으면 이직하려는 충동을 쉽게 가지게 될 가능성이 높다. 외부취업기회 자체는 병원경영자가 직접 통제하기가 어려우므로 내부의 근무여건을 개선하여 외부취업기회에 이직의도를 가지지 않도록 하는 노력이 필요할 것이다[22].

셋째, 심리적 변수 중에서는 3직종 모두 기대충족도가 직무만족도, 조직애착도 및 이직의도에 공통적으로 가장 유의한 영향을 미쳤다. 직무만족도와 조직애착도는 개인의 기대충족 정도와 직접적으로 연관되었고 이직의도는 기대충족과 밀접하게 연결된다고 본다. 병원에 대한 기대감이나 자부심을 저해한 것으로 해석할 수 있을 것이다[14]. 또한 행정직에서는 부정적 심성이 유의한 영향을 미쳤다. 매사에 부정적이고 소극적인 사람이 같은 상황 하에서도 긍정적이고 적극적인 사람보다 낮은 직무만족과 이직의도를 가질 가능성이 크다는 것을 나타내므로 직원 채용 시 인성검사 결과 및 면접을 통해 긍정적인 사람을 선발하도록 노력하고 긍정적인 마인드를 가질 수 있는 직원 훈련 프로그램이 필요할 것으로 생각된다.

넷째, 구조적 변수 중에서는 직무만족도 및 조직애착도에 가장 큰 영향을 미치는 것은 간호직, 행정직은 승진기회, 의료지원직은 직무의 다양성으로 나타났다. 승진기회, 즉 조직 내에서 수직적 직위 상승의 기회는 미래의 신분의 상승과 물질적 보상의 증가를 동시에 내포하고 있는 변수이다. 따라서 가능한 범위에서 승진의 기회를 확대시키고, 연공서열식의 인사방식보다는 능력위주의 인사제도를 실시하는 등의 시도가 필요할 것으로 평가된다[14]. 직무의 다양성은 직무수행의 종류와 과정에 있어서 다양한 정도를 의미하며 인력부족현상으로 기본적인 업무 이외의 일이 지속적으로 증가함으로 현실적으로 인원 충원이 선결되어야 할 과제일 것이다. 최종 이직의도에 유의한 총 효과를 미치는 것은 3직종 모두 보수가 가장 큰 것으로 나타났다. 병원경영진들은 직원들의 보수가 근로자가 생각하기에 타병원의 동일직종과 비교해서 합리적인 수준만큼 지급되고 있다는 것에 대한 설명과 이해를 시키는 것이 필요하다.

다섯째, 직무만족도와 조직애착도는 이직의도에 영향을 미치는 매우 중요한 변수라는 사실을 알 수 있었다.

기존의 연구에서 이직의 직접적인 예측변수로 이직의도를 설명하며, 직무만족도와 조직애착도가 이직의도 변수와 관계를 통해 이직행동에 간접적 영향을 미친다고 했다[23]. 국내에서도 병원직원을 대상으로 한 연구에서 직무만족도와 조직애착도가 이직에 매우 중요한 결정요인임을 입증하였다[24]. 직무만족도는 직무에 대한 만족 정도가 크면 장기적으로 근속하고 성실한 근무태도가 긍정적 영향을 주고 조직애착에 대한 정도가 크면 충성심 및 사기를 진작시켜 주며, 작업능률이 향상된다. 직무만족도 및 조직애착도를 향상시키기 위한 병원경영진의 노력이 필요하며, 이를 위해서는 직무만족도, 조직애착도에 영향을 미치는 것으로 나타난 요인들에 대해 병원관리자의 적극적인 관심이 필요하다.

다변량 분석 결과에서 직렬별 이직의 주된 요인으로는 간호직은 기대충족도, 성장육구, 외부취업기회, 직업의 안정성, 보수, 성장기회, 의료지원직은 외부취업기회, 직무의 다양성, 직무량, 보수, 행정직은 부정적 심성, 직업의 안정성, 보수, 승진기회, 조직애착 등의 11개 변수가 이직의도에 유의한 총 효과를 미치는 것으로 조사되었다. 기존의 연구에서도 종합병원의 근무자들은 보수, 승진기회, 성장기회의 부족이 이직을 하는 주된 이유였다.

이상의 결과들을 총괄적으로 살펴볼 때 이직의도를 낮추기 위해서는 각 직렬별 직원의 특성을 파악하여 병원의 내부여건을 개선하여 외부취업기회에 쉽게 흔들리지 않도록 배려해주고, 취업 후에도 인성교육을 계속적으로 시키고 긍정적인 조직문화를 만들도록 노력할 필요가 있다. 또한 간섭보다는 협동해 나가려는 자세를 가지고 일방적인 업무의 지시보다는 그 업무에 대한 이유를 설명하고 이해를 구하여 공감대를 형성해 나가도록 해야 한다. 그리고 조직원들과 유대를 강화하여 병원의 목표가 곧 우리의 목표로 생각하도록 소속의식을 고취시켜야 할 것이다. 이에 근무 연수의 증가에 따른 전문성과 숙련도를 인정하는 제도의 정착과 미래에 대한 설계를 할 수 있는 직업의 전망이 제시되어야 한다. 이를 위해 일정 이상의 경력자들에 대한 프로그램 및 분야별 전문화 과정을 통해 지속적으로 자기개발을 할 수 있도록 적극 지원해 준다면 이직의도를 낮추는 데 도움이 될 것이라 생각한다.

본 연구 결과를 보면 간호직은 직무만족도나 조직애착도는 높으나 외부취업기회로 이직의도는 높은 것으로 알 수 있고 의료지원직은 직무만족도나 조직애착도에 비해 이직의도는 낮으나 외부취업기회, 직무량으로 인해 이직의도가 있는 것으로 알 수 있다. 행정직은 직무만족도는 가장 낮고 조직애착도는 가장 높은 부서이며 직원들의 부정적 심성으로 인해 이직의도 역시 가장 높은 것으로

나타났다. 이러한 연구결과를 향후 종합병원 직렬별 직원들의 이직을 줄이기 위한 동기부여의 전략에 활용한다면, 그들의 사기진작과 더불어 병원 직원들의 업무효율성 향상, 효과적인 인사관리에도 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

References

- [1] Kim YB, Kim WJ, Hwang IK, Lee KH, Sohn TY, Factors affecting the turnover intention of hospital employees by job category. *Korean journal of hospital management*, 4(1), pp.21-40, 1999.
- [2] Park SA, Yun SN, A Study for Development of a Tool Measuring Organizational Characteristics in Nursing, *Journal of Korean Academy of Nursing*, 16(3), 31-38, 1986.
- [3] Park YT, A Comparative Study on The Job Satisfaction and Intentions of Quitting a Job of Radiological Technologists of Medium Sized Hospitals and University Hospitals, Graduate School of PublicHealth & Biotechnology Chungnam National University, 2008.
- [4] Lim KT, The Influence of Conflict among Employees on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Medium-sized Hospitals, Department of Public Health, Graduate School of Environmental and Health Sciences Chosun University, 2003.
- [5] Mowday RT, Steers RM, Poter LW. The Measure of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp.142-147, 224-247, 1979.
- [6] Kim DR, Analysis of Relationship between Nursing Organization Culture and Organizational Commitment, *Journal of Korean academy of nursing administration*, 5(1), pp.5-21, 1999.
- [7] Lee SK, Park JH, A Study on the Relationship between Autonomy and Group Cohesiveness Perceived by Nurses and their Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Intend to stay on jobs, *Journal of Korean academy of nursing administration*, 2(1), 5-15, 1996.
- [8] Kolodner E, Freda M. Recruitment and retention of staff management principles for health professionals. Aspen Publication, 1992.
- [9] Abelson MA. Strategic management of turnover : a model for the health service administration, *Health Care Management Review*, 11, pp.61-71, 1986.
- [10] Hinsaws A, Scgmeltzer C, Atwood J. Innovation retention strategies for nursing staff, *Journal of Nursing Administration*, 17, pp.8-16, 1987.
- [11] Park SN, A Study on Causes and Reactions of Intending Turnover of Staff Nurese Working in Hospitals, *The Journal of Nurses Academic Society*, 6(2), pp.10-17, 1976.
- [12] Seo YJ, Ko JW, The Determinants of Propensity To Stay Among Hospital Nurses, *Korean journal of hospital management*, 2(1), pp.137-161, 1997.
- [13] Seo YJ, Organizational Commitment of Hospital Employees -Testing a Causal Model in Korean Hospitals-, *Korean journal of health policy and administration*, 5(2), pp.173-201, 1995.
- [14] Shin DY, Determinants of intent to leave of hospital pharmacists, Dept. of Health Administration The Graduate School Yonsei University, 2002.
- [15] Choi EY, A Study on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Dental Hygienist, Dept. of Health Administration The Graduate School of Administrative Science Yonsei University, 2001.
- [16] Price, JL, Mueller CW. Absenteeism and Turnover of Hospital Employees, JAI Press, 1986.
- [17] Seo, YJ. Job Satisfaction of Hospital Employees : An Empirical Test of a Casual Model in South Korea, Ph. D Thesis, University of Iowa, 1992.
- [18] Lee YM, Organizational Commitment and Its Related Factor among Medium Hospitals of Nurses, *Journal of the Korea Academia- Industrial Cooperation Society*, 12(11), pp. 4764-4769, 2011.
- [19] Lee SH, A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses, *Korean Journal of Adult Nursing*, 20(1) pp.10-20, 2008.
- [20] Yun SY, Uhm DC, Impact on Job Satisfaction to Job Stress of Physician Assistant Nurses,, *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12(11), pp. 4914-4923, 2011.
- [21] Kim HS. The determinants of the job satisfaction and intent to leave among hospital foodservice employees, Dept. of Health Administration The Graduate School of Government and Business Yonsei University, 2004.
- [22] Kang OH, The determinants of intent to leave of dental hygienists at dental clinics, The Graduate School of Health and Environment Yonsei University, 2004.
- [23] Michaels, CE, Spector PE. Causes of employee Turnover : A test of the Mobley, Griffeth, hand and Meglino model, *Journal of Applied Psychology*, 67, pp.53-59, 1982.

- [24] Lee GY, A Study on the relationship between organizational commitment of workers in hospital and their turnover intention, Department of Management Graduate School of Business Chosun University, 2001.
-

임 영 아(Young-A Lim)

[정회원]



- 2009년 2월 : 충남대학교 보건대학원(보건학 석사)
- 2004년 1월 ~ 현재 : 대전 한국병원 병원행정

<관심분야>

건강증진, 병원행정, 임상연구

김 건 엽(Keon-Yeop Kim)

[정회원]



- 1997년 2월 : 경북대학교 의과대학 의학과(의학석사)
- 2003년 2월 : 경북대학교 의과대학 예방의학교실(의학박사)
- 2003년 5월 ~ 2007년 2월 : 건양대의 교수
- 2007년 3월 ~ 2009년 2월 : 충남의대 교수
- 2009년 3월 ~ 현재 : 경북의대 교수

<관심분야>

건강도시, 건강증진, 지역사회의학, 건강영향평가

최 세 묵(Se-Mook Choi)

[정회원]



- 2009년 2월 : 충남대학교 보건대학원(보건학 석사)
- 2012년 2월 : 충남대학교 대학원 보건학 박사과정 수료
- 1998년 9월 ~현재 : 옥천성모병원 의료지원부장

<관심분야>

건강증진, 노인보건, 임상병리학