

## 병원의 복지제도가 근로자의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

이현숙, 김재우, 김성호, 황슬기\*  
연세대학교 보건행정학과

### The Effect of Worker's Job Satisfaction and Turnover Intention of Hospital Welfare

Hyun-Sook Lee, Jae-Woo Kim, Sung-Ho Kim, Seul-Ki Hwang\*  
*Department of Health Administration, Yonsei University*

#### <Abstract>

The purpose of this study is to investigate of welfare as employer's voluntary benefits and services in hospital on organizational effectiveness. This study was measured attitudes towards welfare and behavioral intentions and their relationship to welfare satisfaction, job satisfaction, turnover intention among employees.

Attitudes towards welfare in hospitals and behavioral intentions were assessed using a sample of 163 employees who work in 4 hospitals in Seoul, Kyunggi, Daejeon. Data were collected by self-administered questionnaires from June 1 to 29 in 2012 and analyzed SPSS 18 by using correlation analysis, regression and SEM(structural equation modeling).

The results of this study indicate that welfare satisfaction was positively related to job satisfaction, but negatively to turnover intention.

Based on these findings, it can be defined that welfare satisfaction strongly influences job satisfaction, turnover intention among employees. The implications of this study are discussed and areas for future research are presented.

---

**Key Words : Welfare, Organizational Effectiveness, Organizational Performance, Welfare Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention**

## I. 서론

### 1. 연구의 배경 및 필요성

최근 국내·외 의료 환경은 의료시장 개방 및 의료법 개정에 따른 외국인 환자 유치 경쟁, 새로운 첨단 의료기기 도입, 대형병원의 과다경쟁, 의료기관 인증제도 도입 등 빠르게 변화하고 있다. 의료기관은 스스로 외부환경 변화를 인지하고 의료소비자에게 양질의 의료서비스를 제공하고 의료소비자의 욕구를 충족시킬 수 있는 대응전략을 수립하고 있다. 의료기관들은 의료기관 인증 획득을 통한 환자안전과 의료서비스 질 향상을 도모하고, 사회적 기여 등의 일환으로 국내·외 의료 봉사활동 등 경쟁력 강화를 위한 다양한 변화를 시도하고 있다.

이러한 의료기관의 급격한 변화는 병원 근로자들에게 과중된 업무로 인한 스트레스를 증가시켜 우수한 인력의 이탈 또는 인재확보의 실패로 이어지는 등 악순환으로 이어져 결국 생산성에 직·간접적인 영향을 미치고 있다. 특히 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 1968년 39.1%에서 2010년 49.4%로 크게 증가하였다[1]. 지금 여성의 노동력이 중요한 인적자원으로 부각되고 있는 상황에서 보건 의료 산업에서 여성근로자의 비율은 66.4%로 높은 편이다. 하지만 우리나라 간호사들은 주·야간 3교대로 이루어지는 고된 업무와 스트레스, 육아부담 등으로 인하여 대표적으로 이직률이 높은 직종으로 꼽혔다. 2010년 병원간호사회 조사[2]에 따르면, 병원 간호사의 이직 사유는 더 좋은 여건의 타 병원으로 이직(18.9%), 결혼 및 출산(14.8%), 업무 부적응(13.6%)순으로 나타났다.

이에 의료기관이 해결할 우선 과제는 인적자원을 최대한 효율적으로 활용할 수 있는 인사관리 시스템 중에 하나인 복지제도의 도입이 필요하다. 유규창[3]에 따르면, 기업복지가 중요한 자원으로

활용되고, 우수한 인재 확보에 도움이 된다고 강조하였다. 여기서 말하는 기업복지(Corporate Welfare)는 기업이 고용관계에 있는 노동자와 그 가족들을 대상으로 비용의 일부 또는 전부를 부담하되 자발적으로 실시하는 법정외 복지를 말한다[4]. 이미 미국, 일본, 유럽 등 선진국들에서는 기업 복지를 도입하여 긍정적인 효과를 경험한 바 있다[5]. 일부 연구들에서는 근로자들의 기업복지에 대한 만족도가 증가되면 직무만족도가 높아지고, 조직의 이직율을 감소시킨다고 보고하였다[6][7].

하지만 우리나라 기업복지는 종업원의 다양한 요구와 변화에 적절히 대처하지 못하고 있다[8]. 또한 기업복지는 조직의 장기적 전략, 종업원의 특성, 보상 전략 등과 밀접하게 연계된 가운데 복지제도의 운영에 종업원들을 적극적으로 참여시켜야만 복지제도의 창출적 효과를 높일 수 있음에도 불구하고 복지제도의 설계 및 운영 과정의 문제점을 제시하고 있다[9].

따라서 의료기관은 병원 근로자 각자의 경제적, 사회·심리적, 문화적 배경을 존중한 기업복지제도 도입의 필요성이 강조되고 있다. 그럼에도 불구하고 의료분야에서 복지제도의 효과에 대한 실증적이고 체계적인 연구는 거의 없는 실정이다. 이제 의료분야에서도 복지 제도가 지속적으로 확장되기 위해서는 이의 효과를 객관적으로 검증할 필요가 있다.

### 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 4개의 의료기관에서 시행하고 있는 복지제도 실태와 병원 근로자의 욕구를 분석하여 병원 근로자의 복지제도 만족도와 직무 만족, 이직 의도와의 관계를 파악하는 것이다. 위의 실증적인 자료 분석을 바탕으로 복지제도의 개선 및 향상 방안들을 제시하여 의료종사자들의 삶의 질

을 높이는 향후 선진기업복지제도를 모색하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 병원근로자의 복지만족도와 직무만족도, 이직의도의 상관관계를 검증한다.

둘째, 병원근로자의 복지만족도가 직무만족도, 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

셋째, 병원근로자의 복지만족도가 직무만족도, 이직의도에 미치는 직·간접효과를 경로모형으로 검증한다.

넷째, 병원 복지제도의 개선 및 향상방안을 제시한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 근로자 복지의 개념

근로자 복지에 대한 용어와 개념은 국가, 역사, 시대, 사회, 문화에 따라 다양한 견해가 존재하지만, 국제적으로 일치된 개념은 거의 없는 실정이다. 근로자 복지라는 용어는 기업복지(Corporate Welfare), 복리후생, 부가급부(fringe benefits), 보충 임금(wage supplement), 추가급부(supplementary pay), 복리후생, 간접보상(indirect compensation) 등 다양한 용어로 혼용되어 왔다. 이 중에서 가장 일반적으로 통용되는 용어는 기업에서 사용하고 있는 기업복지이다. 하지만 아직까지 병원에서 사용되는 복지에 대한 용어와 개념은 정립되어 있지 않다.

Proud[10]에 의하면, 기업복지란 '현행 산업제도 하에서 공장내의 고용조건을 개선하려고 하는 사용자측의 자발적인 체 노력 즉, 임금, 고용, 직업교육, 노사관계를 제외한 전 영역에 미치는 것'을 말한다. 또한 Patterson[11]에 따르면, '기업복지는 고용조건을 개선하기 위한 사용자의 모든 노력이라는 좁은 개념을 넘었다고 말하고 있다. 즉 기업복지를 근로자의 생활을 위한 주택, 시설, 레크리에이션

계획, 사회서비스적 성격의 프로그램'라고 하였다.

우재현[12]에 따르면, 기업복지의 개념은 '기업의 책임과 목적 달성을 위한 경영관리의 일환으로써 근로자가 직장내외의 생활을 통하여 물질적·정신적 욕구를 충족시켜 지속적 복리를 실현하는 것을 목적으로 한 임금 및 노동조건 이외의 모든 급부, 시설 또는 활동체계'를 말한다. 또한 '기업이 주체가 되어 근로자와 그 가족을 대상으로 하는 임금 이외의 급부'[9]라고 정의한다. 일반적으로 기업복지는 법률의 강제 여부에 따라 법정복지와 법정외 복지로 구분하고 있으며 여기서는 법정외 복지를 주로 다루었다.

### 2. 복지제도 만족도와 직무만족 및 이직의도와의 관계

조직의 경영목표는 바로 조직의 효율성이며, 이는 경영목표의 달성정도를 나타내는 종합적 개념이다[13]. 조직유효성(organization effectiveness)이란 조직의 목표 달성 정도나 조직이 얼마나 잘 되고 있는나 하는 조직의 성과를 평가하는 기준이다. 조직유효성의 지표에는 다양한 척도의 개념들이 구성되어 있는데, 본 연구에서는 그 척도들 중 직무만족, 이직의도를 결과변수로 사용하였다.

Milton[14]에 따르면, 직무만족은 '근로자의 직무와 직·간접적으로 연관된 다양한 내적, 외적 요인에 의해 영향을 받는 복합적 차원의 성격을 가지는 것'이라고 정의하였다. 즉, 직무만족은 업무가 제공하는 것과 자신이 기대하는 것 사이에 일치되는 것으로 일치 정도에 따라 만족과 불만족의 기초가 된다고 하였다. 김상옥과 유홍준[15]에 의하면, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 직종, 임금, 부가급부, 승진기회, 직무적합성, 연령 등 복합적으로 관련이 있다고 하였다. 반면 White[16]는 일반적으로 직무에 불만족한 경우 이직 욕구가 생기며 이직을 결정하는 주요 요인으로 직무만족을

제시하였다.

이직은 자신이 속한 회사를 떠나는 것을 의미하며 이직의도가 이직의 중요한 영향을 미치는 요인이다[17]. Chan 과 Morison[18]에 의하면, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 급여, 복리후생, 부적절한 자원이나 도구 등을 제시하였다. 또한, 이직의도의 선행요인으로 나이나 성별과 같은 인구통계학적 변수, 직무만족이나 조직몰입과 같은 직무태도, 직무성과, 고용보장성의 네 가지로 구분된다고 보았다. 따라서 조직구성원이 조직을 이탈하려는 태도나 마음가짐을 의미하는 이직 의도는 조직구성원이 조직에 가지는 대표적인 태도변수로서 간주될 수 있으며 조직유효성을 측정하는 중요하지표라고 볼 수 있다.

선행 실증연구의 결과에 의하면 직무에 만족하고 있는 조직 구성원이 직무에 더 많이 가담하는 경향이 있고, 직무에 만족하면 결론율과 이직율이 낮아지고 조직건강이 증진된다고 하였다[19].

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구조사방법

본 연구는 병원의 복지제도 만족도와 직무만족, 이직의도와와의 관계를 알아보기 위하여 2012년 6월 1일부터 6월 29일까지 300명상 미만의 병원 및 종합병원 규모의 4개 의료기관에서 근무하는 간호사, 의사, 행정사 등 모든 직종을 대상으로 230명에게 설문조사하였다. 설문지는 23부를 제외한 207부가 회수되었고, 응답이 미흡한 44부를 제외한 163부를 분석하였다.

#### 2. 연구 도구

본 연구에서 사용된 측정도구는 최수찬[20]의 선택적 복지제도의 합리적 도입, 운영 모델 연구에

관한 연구용역 설문지를 바탕으로 본 연구자가 본 연구의 목적에 맞게 보완한 설문지로서 기업에서 이루어지고 있는 복지제도 항목을 병원 실정에 맞게 구성하였다.

<표 1> 복지제도 설문 항목

분류	세부항목
건강관리	(1) 건강검진
	(2) 진료비 할인 혜택
자기계발	(3) 업무와 관련된 교육비 지원 (보수교육, 학회 참석비용)
	(4) 자기계발 강좌(어학,자격증,IT 등)
문화레저	(5) 콘도 예약 및 숙박비용 지원
	(6) 동호회 활동 지원
가족친화	(7) 가족 진료비 할인 혜택
	(8) 가족모임 개최(송년회, 소풍 등)
	(9) 가족상담(스트레스관리 상담 포함)
기타 복지 지원	(10) 급식 제도(구내식당 및 식비보조)
	(11) 통근 지원 운영 (주류비, 주차비, 직원버스 등)
	(12) 사택 및 기숙사 지원
	(13) 기념품 지급 운영 (창립, 생일기념품, 명절선물 등)

#### 3. 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 통계 프로그램 SPSS 18(Statistical Package for the Science)을 이용하여 분석하였고 다음의 절차로 실시하였다.

연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 복지만족도, 직무만족, 이직의도 간의 관련성을 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 또한 복지만족도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향정도를 파악하기 위해 구조방정식모형(structural equation modeling, SEM)을 사용하였고 직무만족도 요인을 매개변인으로 설정하였다. 구조방정식모형은 AMOS 6.0의 최대우도법(maximum likelihood)을 사용하여 모형검증을 실시하였으며, 모형의 적합도(fit measure)는 일반적합도(Goodness of Fit Index, GFI), 평균제곱잔차 제공근(Root Mean square Residual, RMR), 비교

부합지수(Comparative Fit Index, CFI), 오차평균차이(Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA)를 사용하였다.

#### IV. 연구결과

##### 1. 대상자의 인구통계학적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다. 성별은 남자 79명(48.5%), 여자가 84명(51.5%)로 나타났으며, 연령은 30대가 90명(55.2%)으로 가장 많았고 20대가 56명(34.4%)으로 그 뒤를 이었으며 평균연령은 32.4세였다. 최종학력은 대학교 졸업자가 138명(84.7%)으로 가장 많았고, 연봉은 2000만원 이상~3000만원 미만인 88명(54.0%)으로 가장 많았다. 결혼여부는 미혼 104명(63.8%), 기혼 57명(35.0%), 기타 2명(1.2%) 순이었으며, 직종은 간호사가 63명(38.7%)로 가장 많았고 행정직이 49명(30.1%)로 그 뒤를 이었다. 고용형태는 대부분 정규직 154명(94.5%)이었으며 근속년수는 1년이상~3년미만이 84명(51.5%)으로 가장 많았고 평균근속년수는 2.64년이었다.

##### 2. 복지만족도와 직무만족, 이직의도와와의 관련성

복지만족도와 직무만족, 이직의도와와의 관련성을 파악하기 위해 상관분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 3>에 제시하였다.

##### 1) 복지만족도와 직무만족

복지만족도는 직무만족도와 통계적으로 유의한 정 상관관계를 보였다( $r=0.654, p<0.01$ ). 즉, 연구대상자의 복지만족도가 높을수록 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높았다.

복지만족도의 13개 하부 척도별 직무만족도와의 관계를 보면, 건강검진( $r=0.367, p<0.01$ ), 진료비 할

인( $r=0.360, p<0.01$ ), 업무와 관련된 교육비 지원( $r=0.357, p<0.01$ ), 자기계발 강좌( $r=0.391, p<0.01$ ), 콘도예약 및 숙박비 지원( $r=0.393, p<0.01$ ), 동호회 활동 지원( $r=0.617, p<0.01$ ), 가족진료비 할인( $r=0.536, p<0.01$ ), 가족모임 개최( $r=0.426, p<0.01$ ), 가족상담( $r=0.566, p<0.01$ ), 급식제도( $r=0.540, p<0.01$ ), 통근지원( $r=0.480, p<0.01$ ), 사택 및 기숙사 지원( $r=0.366, p<0.05$ ), 기념품 지급 운영( $r=0.469, p<0.01$ ) 으로 나타나 모든 하부 척도에서 만족도가 높을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났다.

<표 2> 대상자의 인구통계학적 특성

특성	구분	빈도	백분율(%)
성별	남자	79	48.5
	여자	84	51.5
연령 (평균:32.4세)	20~29	56	34.4
	30~39	90	55.2
	40~49	13	8.0
	50대 이상	4	2.4
최종학력	고등학교 졸업이하	15	9.2
	대학교 졸업	138	84.7
	대학원 졸업 이상	10	6.1
연봉	1000만원 이상~ 2000만원 미만	51	31.3
	2000만원이상~ 3000만원 미만	88	54.0
	3000만원 이상~ 4000만원 미만	15	9.2
	4000만원 이상~ 5000만원 미만	3	1.8
	5000만원 이상	6	3.7
결혼여부	미혼	104	63.8
	기혼	57	35.0
	기타	2	1.2
직종	의사	4	2.4
	간호사	63	38.7
	행정직	49	30.1
	의료기사	17	10.4
고용형태	기타	30	18.4
	정규직	154	94.5
	계약직(비정규직)	9	5.5
근속년수 (평균:2.64년)	1년 미만	10	6.1
	1~3년 미만	84	51.5
	3~5년 미만	41	25.2
	5년 이상	28	17.2
계		163	100.0

2) 복지만족도와 이직의도

복지만족도와 이직의도는 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다( $r=0.441$ ,  $p>0.05$ ). 세부적으로는 업무와 관련된 교육비 지원( $r=-0.315$ ,  $p<0.01$ ), 가족진료비 할인( $r=-0.272$ ,  $p<0.05$ ), 급식제도( $r=-0.224$ ,  $p<0.01$ ), 사택 및 기숙사 지원( $r=-0.324$ ,  $p<0.05$ ) 4개의 하부 척도만이 이직의도와 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보였다. 즉, 업무와 관련된 교육비 지원, 가족진료비 할인, 급식제도, 사택 및 기숙사 지원의 만족도가 높을수록 이직의도는 통계적으로 유의하게 낮았다.

<표 3> 복지만족도와 직무만족도, 이직의도간의 상관관계

	변수	직무만족	이직의도
건강관리	건강검진	0.367**	-0.070
	진료비 할인	0.360**	-0.160
자기계발	업무관련 교육비 지원	0.357**	-0.315**
	자기계발 강좌	0.391**	-0.275
문화레저	콘도예약 및 숙박비 지원	0.393**	-0.081
	동호회 활동	0.617**	-0.271
가족친화	가족진료비 할인	0.536**	-0.272*
	가족모임 개최	0.426**	-0.213
	가족상담	0.566**	-0.187
기타복지 지원	급식제도	0.540**	-0.224**
	통근지원(주유비, 주차비 등)	0.480**	-0.056
	사택 및 기숙사 지원	0.336*	-0.324*
	기념품 지급 운영	0.469**	-0.187
계		0.654**	0.441

\*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$

3. 복지만족도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

1) 구조적 연구모형의 적합도

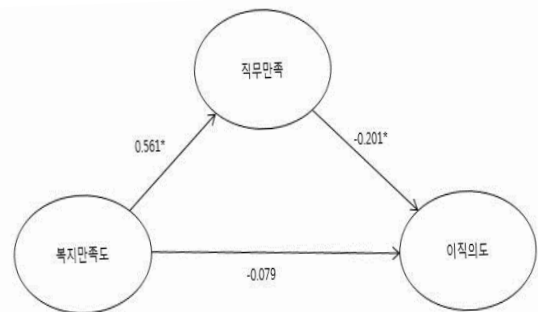
연구모형의 적합도는 양호한 것으로 나타났다. 적합도 수치는 카이제곱값( $\chi^2$ ) 0.743, p-value는 0.389이고 GFI는 0.997, RMR은 0.016, CFI는 1.000, RMSEA는 0.000 이었다. 따라서 본 연구의 구조방정식모형은 적합하다고 할 수 있다.

<표 4> 연구모형의 적합도

	적합도	권장수준
GFI	0.997	>0.9
RMR	0.016	<0.08
CFI	1.000	>0.9
RMSEA	0.000	<0.08

2) 복지만족도의 직무만족과 이직의도에 대한 영향분석

연구대상자가 경험하는 복지만족도, 직무만족, 이직의도 간의 영향정도를 파악하기 위하여 다음과 같이 연구모형을 수립하고 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 각 변인에 대한 표준화 회귀계수 및 유의성은 <그림 1>에 제시하였고, 연구모형의 표준화된 총 효과, 직접효과 및 간접효과와 다중상관자승(squared multiple correlations, SMC)값은 <표 5>에 제시하였다.



<그림 1> 연구모형의 표준화 회귀계수 및 유의성

구조방정식모형 검증 결과, 복지만족도는 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤고, 직무만족은 이직의도에 음의 방향으로 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 또한 복지만족도는 이직의도에 직접적으로 유의한 영향은 미치지 못하였다. 그러나 복지만족도는 이직의도에 음의 방향으로 간접적인 영향을 주고 있음을 확인하였다. 즉, 복지만족도가 높을수록 직무만족이 높아지고 직무만족이 높아지면 이직의도가 낮아진다는 것이다. 한편 직무만족의 SMC값은 0.314로 나타났고, 이직의도의 SMC값은 0.065로 나타났다. 이직의도의 SMC값이 낮은 이유는 이직의도에 영향을 미치는 요인 중, 본 연구에서 제시한 2가지 요인 외에 영향을 미칠만한 다양한 요인에 대해서는 연구가 이루어지지 않았기 때문으로 생각되며 본 연구의 제한점이라고 할 수 있다.

<표 5> 표준화된 총효과, 직접효과 및 간접효과

	이직의도			SMC
	총효과	직접효과	간접효과	
복지만족도	-0.192	-0.079	-0.113*	-
직무만족	-0.201*	-0.201*	-	0.314
이직의도	-	-	-	0.065

\*p<0.05

## V. 결론 및 고찰

본 연구는 병원의 복지제도 만족도가 직무만족, 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 이를 위해 2012년 6월 1일부터 6월 29일까지 300 병상 미만의 병원 및 종합병원 규모의 4개 의료기관에 근무하는 병원근로자를 대상으로 163부를 설문조사하였다. 연구의 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 병원근로자의 복지만족도와 직무만족의 상관분석 결과, 복지만족도는 직무만족과 통계적으로 유의한 정 상관관계를 보였다. 복지만족도의 13개 하부 척도별 직무만족도와의 관계를 보면, 건강

검진, 진료비 할인, 업무와 관련된 교육비 지원, 자기개발 강좌, 콘도예약 및 숙박비 지원, 동호회 활동 지원, 가족진료비 할인, 가족모임 개최, 가족상담, 급식제도, 통근지원, 사택 및 기숙사 지원, 기념품 지급 운영으로 나타나 모든 하부 척도에서 만족도가 높을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났다.

둘째, 병원근로자의 복지만족도와 이직의도의 상관분석 결과, 복지만족도와 이직의도는 일부 변수에 대해서만 유의한 상관관계를 보였다. 구체적으로 살펴보면, 업무와 관련된 교육비 지원, 가족진료비 할인, 급식제도, 사택 및 기숙사 지원 등 4개의 하부 척도만이 이직의도와 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보였다. 즉, 직원들의 보편적인 체감도가 높은 복지에 대한 만족도가 높을수록 이직의도가 낮아지는 경향을 보였으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 실제로 병원에서 제공하는 복지제도 중, 건강관리를 위한 검진, 문화나 레저, 통근지원 등은 일반적인 수준이라기보다는 해당 복지혜택에 관심이 있고, 사용빈도가 높은 일부 직원들에게만 해당되는 경우가 많기 때문에 직원들이 병원에서 제공하는 복지혜택을 체감하지 못하는 경우가 많다. 따라서 병원근로자 전체를 대상으로 복지만족도를 향상시키고, 이직의도를 감소시키기 위해서는 이러한 부분에 대한 고려도 필요할 것이다. 이와 관련하여 이윤현[21]은 병원의 직원들을 대상으로 한 연구에서 직무만족에 '자기개발기회'가 가장 높은 상관관계를 가진다고 언급하였는데, 병원 직원들이 전반적으로 공감할 수 있는 복지혜택의 대표적인 예라고 할 수 있겠다.

셋째, 구조방정식모형 검증 결과, 복지만족도는 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤고, 직무만족은 이직의도에 음의 방향으로 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 또한 복지만족도는 이직의도에 직접적으로 유의한 영향은 미치지 못하였다. 그러나 복지만족도는 이직의도에 음의 방

향으로 간접적인 영향을 주고 있음을 확인하였다. 즉, 복지만족도가 높을수록 직무만족이 높아지고 직무만족이 높아지면 이직의도가 낮아진다는 것이다. 이는 복지제도 만족도가 직무만족을 높이고 이직률을 낮춘다고 보고한 기존의 연구[6][7][22]와 직무에 만족한 근로자의 이직률이 낮다고 보고된 선행연구[19][23][24]와 비슷한 결과이다.

이러한 연구결과는 의료기관의 인적자원을 최대한 효율적으로 활용할 수 있는 체계적이고 다양한 복지제도를 도입해야 한다는 시사점을 제공하고 있다. 즉 복지제도는 효과적인 인적자원 활용방안으로 조직의 유효성에 직·간접적인 영향을 주는 중요한 요인 중에 하나이다. 이러한 맥락에서 의료기관에서도 병원복지제도를 보는 시각이 단순한 비용 지출이기에 앞서 적극적으로 노동생산을 추진하는 일종의 투자로 보아야 할 것이다. 고시병[6]에 따르면, 조직구성원의 기호에 알맞은 복지제도로 발전하여야만 우수한 인력 확보와 유지가 가능하다고 강조하였다. 따라서 의료기관은 직장과 가정생활의 조화를 중시하는 '일-가정 양립 복지제도'와 개인의 삶의 질을 높일 수 있는 '생애주기(Life cycle)별 복지제도' 등과 같은 선진기업복지제도 도입이 요구된다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 병원에서 시행하고 있는 대표적이고 일반적인 복지제도만을 변수로 고려하였으며, 좀 더 다양한 복지제도를 살펴보지 못했다는 점에서 한계를 가지고 있다. 둘째, 서울 및 경기지역의 4개병원의 병원근로자만을 대상으로 조사하였기 때문에 연구결과에 대한 일반화에 한계가 있다는 문제를 갖고 있다. 셋째, 본 연구에서 제시된 요인 외에 병원 근로자의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들에 대해서는 함께 다루지 못하였다.

현재, 우리나라에서는 의료기관의 복지제도에 관한 연구가 일반기업체에 비해 부족한 실정이다.

따라서 좀 더 전문화되고, 표준화된 복지제도를 수립하기 위해서는 병원근로자의 욕구단계별 복지제도를 어떻게 반영해 나갈 것인지, 그러한 욕구에 대응하기 위해서는 어떤 프로그램이나 서비스가 개발되어야 하는지 등에 대한 연구가 필요할 것이다. 이러한 연구를 기초로 하여 병원환경에 맞는 근로자들이 원하는 복지제도를 시행함으로써 의료기관에서는 우수인재 확보와 유지, 직원만족도 고취, 이직률 감소, 생산성 향상 등을 기대할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

1. 통계청(2010), 경제활동인구총괄.
2. <http://www.medifonews.com/news/article.html?no=71590>.
3. 유규창(2009), 복리후생의 선택이 복리후생 만족, 임금 만족, 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구, 인사관리 연구, Vol.28(4);25-55.
4. 조홍식, 김진수, 홍경준(2009), 산업복지론, 나남, p.228.
5. 신은중, 김승훈, 이용기, 민현주(2010), 중소기업의 선진기업복지제도 도입지원 방안, 근로복지공단, p.30.
6. 고시병(2000), 공기업의 선택적 복리후생제도에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, pp.38-40.
7. 함명수(1992), 종합병원의 복리후생에 관한 실태분석, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, pp.4-11.
8. 송호근(1995), 한국의 기업복지 연구, 한국노동연구원, pp.22-58.
9. 송준호(1999), 한국 기업복지의 특성과 과제, 임금 연구, Vol.4(4);4-23.
10. E.M. Proud(1916), Welfare work, employers' experiments for improving working conditions



- in factories, London, Bell, p.31.
11. S.H. Patterson(1935), *Social Aspects of industry*, New York: Prentice-Hill, p.471.
  12. 우재현(1990), *현대기업복지론*, 경진사, p.59.
  13. J.L. Price(1968), *Organizational effectiveness: an inventory of propositions*, Home-wood Illinois, R.D.Irwin. Inc, pp.1-4.
  14. C.R. Milton(1981), *Human Behavior in organizations*, NJ: Prentice-Hall, pp.574-575.
  15. 김상옥, 유홍준(2001), 직무만족도와 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정, 제3회 한국 노동 패널 학술 대회연재집, p16.
  16. C. White(1980), Where have all the nurses gone and why, *Hospitals*, Vol.54;68-71.
  17. R.W. Griffeth, P.W. Hom, S. Gaertner(2000), A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderate Tests, and Research Implications for the Next Millenium, *Journal of Management*, Vol.26;463-488.
  18. E.Y. Chan, P. Morison(2000), Factor influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital, *Nursing and Health Science*, Vol.2;113-121.
  19. L.K. Waters, D. Roach(1971), Relationship between job attitude and two form of withdrawal from the work situation, *Journal of applied psychology*, Vol.155;92-94.
  20. 최수찬(2005), 국내 기업복지의 활성화 방안: 근로자의 욕구에 근거한 기업복지 프로그램 개발, *집문당*, pp.227-240.
  21. 이윤현(2007), 병원직원의 직무만족요인분석. 보건과 사회과학, Vol.(20);127-151.
  22. 정봉재, 김혜숙, 황상규, 박정훈, 송수경, 정미영, 임경민, 김미숙(2011), 간호 인력난에 따른 간호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구 - 부산지역 100병상 이상의 종합병원 중심-, *보건의료산업학회지*, Vol.5(1);15-29.
  23. 이정현, 조우현, 장세진, 김영훈(2012), 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향, *한국병원경영학회*, Vol.17(1);13-20.
  24. 오지영, 서영준, 박현숙(2012), 노인의료복지시설 근무자들의 이직의도 결정요인, *보건의료산업학회지*, Vol.6(1);87-103.

접수일자 2012년 8월 20일

심사일자 2012년 8월 29일

게재확정일자 2012년 9월 12일