

국공립병원 의사의 근무지속의사 관련 요인

오무경*, 권용진**, 이해진*, 이진석***†

강원대학교병원 예방의학과*

서울대학교 의과대학 의료정책실**

서울대학교 의과대학 의료관리학교실, 서울대학교 의학연구원 의료관리학연구소***†

<Abstract>

Factors Related to Job Retention of Physicians in Public Hospitals

Moo-Kyung Oh*, Yong-Jin Kwon**, HeyJean Lee*, Jin-Seok Lee***†

*Department of Preventive Medicine, Kangwon National University Hospital**

*Division of Medical Policy, Seoul National University, College of Medicine***

*Department of Health Policy and Management, Seoul National University College
of Medicine, Institute of Health Policy and Management,
Medical Research Center, Seoul National University***†*

Background : Public hospitals suffer worsening shortage of physicians and face great pressure of recruiting doctors. This study is aim to identify the factors associated with retention of physicians who are working in public hospitals.

Methods : We conducted a cross-sectional and self-administered questionnaire survey in July, 2011. A total of 333 physicians responded from the 31 public

* 접수 : 2012년 5월 10일, 최종수정 : 2012년 8월 10일, 게재확정 : 2012년 8월 15일

† 교신저자 : 이진석, 서울특별시 중로구 연건동 28번지, 서울대학교 의과대학 의생명과학관 의료관리학교실(우편번호: 110-799), Tel: 02-2072-3124, HP: 010-7670-3765, Fax: 02-743-2009, E-mail: phealth@snu.ac.kr

* 본 연구는 2011년 보건복지부와 국립대병원기조실장협의회 '국립대병원의 공공의료에서의 역할 구체화 방안 마련' 연구비 지원(과제번호: 20101241102-00)으로 수행되었음

hospitals. We analyzed the difference of job retention across the variables among doctors stratified as salaried and public health doctors. We used chi-square test and multiple logistic regression analysis.

Results : To the salaried doctor, longer work period(OR=2.04 in 3rd quartile), professional autonomy(OR=2.69), and positive attitude toward public health(OR=2.39) affect to the higher job retention whereas complain of low income(OR=0.33) and complain of poor clinical environment(OR=0.26) affects to the lower job retention. To the public health doctors, community connections such as hometown(OR=6.27), spouse factors(OR=3.49), and positive attitude toward public health(OR=3.19) affect to the higher job retention. But longer work period(OR=0.17 in 3rd quartile) affects to the lower job retention.

Conclusions : Associated factors of job retention vary across physician's status. Professional autonomy has major impact on the job retention to the salaried doctor. And familial factors as well as community relationship have greatest impact to the public health doctor. Positive attitude toward public health is associated with the higher job retention to the both of salaried and public health doctors.

Key words: Public hospital, Physician, Job retention

I. 서 론

민간의료기관 중심의 공급체계를 가진 우리나라 의료 현실로 인해 국공립병원은 적정진료의 제공과 지역사회 공공의료사업 수행의 역할을 더욱 요구받고 있다. 그러나 많은 국공립병원이 공공의료의 제공과 병원 경영의 현실적 제약 사이에서 어려움을 겪고 있으며, 특히 지방자치단체가 운영하는 지방의료원과 대한적십자사가 운영하는 적십자병원의 어려움은 더욱 심각하다(한국보건산업진흥원, 2009). 국공립병원이 겪고 있는 어려움의 상당 부분은 인적자원의 부족에 기인하는데, 지방의료원의 75.9%가 인력부족 때문인 어려움을 겪고 있으며, 의사 인력의 약 40%가 공중보건의사로 충원되고 있다(보건복지부, 2010). 이러한 의사 인력의 부족뿐만 아니라 빈번한 이동으로 진료의 지속성이 담보되지 못하는 것 역시 문제로 지적되고 있다. 지방의료원은 근무 기간이 3년

미만인 전문의 비율이 평균 51%로 높은 이직률을 나타내고 있다(한국보건산업진흥원, 2006).

의사 인력의 안정적 고용은 병원 경영에 중요한 요소이며 양질의 적정진료 제공을 위한 우수인력의 확보는 공공의료 강화의 필요조건이기도 하다.

우리나라의 의사인력에 관한 연구는 의사 인력의 적정배치를 위해 지역 간, 기관 간 분포와 그 결정요인을 파악하는 연구, 의사 인력의 분포와 의료이용 간의 관계를 살펴 본 연구 등 거시적 차원의 인력 수급과 자원의 불균등한 분포에 관심이 모아졌다(한국보건사회연구원, 1998; 보건복지부, 1998; 이용재, 2005). 의료기관 특성에 따라 개원 의사의 지역 분포와 개원지역 선택에 관한 연구가 보고된 바 있으나 병원급 이상 의료기관, 특히 공공의료기관에 근무하는 의사들의 병원선택에 관한 연구는 부족하였다(김지선, 2003; 서위연과 이금숙, 2007). 그리고 업무 특성과 관련하여 병원장으로서의 직무수행 등 경영자 역할에 관한 연구가 수행되기도 했으나 피고용인의 병원선택, 직무만족도, 근무지속의사 등에 관해서는 일개 병원 또는 제한된 대상자들만을 조사한 연구들이 보고되고 있을 뿐이다(안상윤, 2007; 장혜정 등, 2005; 김원진, 2009; 목형균, 2011). 이에 본 연구에서는 우리나라의 국공립병원에 근무하는 의사들의 일반적인 특성과 함께 근무지속의사 정도를 파악하고 이와 관련된 요인을 분석하고자 한다. 이를 통해 봉직의사가 해당 국공립병원에서 지속해서 근무하도록 유도하려는 정책 개발의 근거를 마련하고, 공중보건의사 역시 의무복무 동안 해당 국공립병원에서 지속해서 근무하고, 의무복무 이후에도 해당 병원에서 근무하도록 유도하는 정책방안의 근거를 확 인하려 한다.

II. 방 법

1. 자료원 및 분석대상

본 연구의 모집단은 우리나라의 지방의료원과 적십자병원에 근무하는 의사들이다. 2011년 현재 전국적으로 34개 지방의료원과 5개의 적십자병원이 운영되고 있으며 이들 병원에 총 906명의 의사가 근무하고 있다. 의사 직군 중 수련의와 전공의, 전문 진료과목 중 치과와 한의과를 제외한 총 792명을 모집단으로 하였다. 이들을 대상으로 2011년 7월 1일부터, 한 달간 우편을 통해 자기기입식 설문조사를 시행하였다. 설문에 응한 31개 병원, 345명(43.6%) 중 결측치를 제외한 333명(42.0%)을 분석대상으로 하였다.

2. 변수정의

1) 종속변수

현재 근무하고 있는 병원에서의 근무지속의사를 종속변수로 하였다. 근무지속성(work durability 또는 job retention)은 근무 조직에 대한 지향이나 반응으로 현재의 직업을 버리고 새로운 직업을 찾으려는 의도를 멈추거나, 자신이 근무하는 직장 및 현재 직무에 오래 머무르려는 의도를 의미한다(김상욱과 유홍준, 2002; Cowin, 2002). 본 연구에서는 ‘현재 병원에서 계속해서 근무할 의사가 있습니까?’ 라는 질문에 ‘예, 아니요’로 응답한 이분변수로 근무지속의사를 측정하였다.

2) 독립변수

의사의 근무지 선택과 직무만족도, 근무지속의사의 결정요인으로 의사 개인의 인구사회학적 특징, 해당 지역과의 연고, 전문 진료 과목, 의료 경력 등 개인적 수준의 요인과 더불어 의사 인력의 교육과 양성, 지역사회 지원 등 사회·환경적 요인이 보고되고 있다(보건복지부, 1998; Lehmann 등, 2008; Katerndahl 등, 2009; WHO, 2010). 이를 바탕으로 의사 개인의 인구학적 특성, 의사 특성, 병원이 소재한 지역의 연고, 병원 만족도 특성, 공공의료에 관한 변수들을 독립변수로 선정하였다. 구체적인 독립변수는 다음과 같다(표 1).

나이는 전공의 수련을 마치고 본격적으로 사회에 진출하는 시기가 대부분 30대 중반 이후이고, 40대를 전후하여 지속해서 근무할 기관을 선택한다는 점에서 40세를 기준으로 구분하였다(권문수, 2012).

의사 특성 요인은 의학교육 및 의료업무와 관련된 요인을 의미한다. 전문 진료과목은 내과계/외과계로 구분하였으며, 진료지원계로 분류되는 진단영상의학과, 진단검사의학과, 마취통증의학과와 전문 진료과목을 ‘일반과’로 표시한 응답자는 내과계에 포함하였다. 직군은 봉직의사와 공중보건의로사로 구분하였다. 현 병원에서의 근무기간은 근무기간의 분포를 고려하여 3분위로 구분하였으며 직군별 층화분석시에는 직군별로 재구분하였다.

해당 지역 연고 요인은 본인의 출생 또는 성장 지역, 출신 의과대학, 수련병원, 배우자의 직장 및 가족 등이 현 근무병원의 소재지에 있는지에 따라 이분 변이로 구분하였다. ‘소재지’는 광역 행정단위로 정의하였다.

병원 만족도 요인은 병원 선택 이유와 근무 여건에 불만족이 있는 경우 그 이유를 제시된 보기에서 선택하도록 하였다. 보기는 각 질문 당 두 가지씩 선택하도록 하였다.

공공의료 요인은 공공의료에 관한 관심 정도를 5척도로 구분하여 묻고 ‘매우 높음’과 ‘높음’을 높음으로, ‘보통’, ‘낮음’, ‘매우 낮음’을 ‘낮음’의 이분 변이로 분석하였다.

표 1. 요인별 독립변수의 구분

변수 구분	변 수	구 분	
인구학적 요인	성	남자/여자	
	나이	40세 이하/40세 초과	
의사 특성 요인	진문 진료과목	내과계/외과계	
	직군	봉직의/공중보건의사	
	현 병원에서의 근무 기간	3분위 구분	
	의과대학 유형	국립/사립	
해당 지역 연고 요인	수련병원 유형	국공립/민간·사립	
	병원 소재지에서의 출생 또는 성장	소재지/타 지역	
	병원 소재지에 위치한 의과대학 졸업	소재지/타 지역	
	병원 소재지에 위치한 병원에서 수련	소재지/타 지역	
병원 만족도 요인	병원 선택 요인	병원 소재지와 배우자 요인과의 관련	있음/없음
		연봉, 복지 여건 등 경제적 요인	
		소신 있고 자유로운 진료	
		시간적 여유	
	불만족 요인	지역 공공보건의료에 이바지	
		선배 및 상급자의 권유	
		연봉, 복지 여건 등 경제적 요인	
		간호직, 행정직 등 진료 지원 인력 요인	
공공의료 요인	공공의료에 관한 관심 정도	의료기기, 진료시설 등 진료 환경 요인	
		연수 기회 등 재교육 관련 요인	
		진료 외 업무 부담 요인	

3. 분석 방법

국공립병원에 근무하는 의사들의 일반적인 특성과 특성별 근무지속의사를 기술통계 분석하였으며, 특성별 근무지속의사의 차이를 카이제곱검정하였다. 연령 분포, 의무근무 기간, 근무지 선택의 제한 등을 고려하여 전체 대상자를 봉직의사와 공중보건의사로 구분하여 층화분석하고 특성별 근무지속의사와 상대위험도를 각각 제시하였다. 마지막으로 봉직의사와 공중보건의사별로 근무지속의사에 미치는 각 변수의 영향을 살펴보기 위해 인구학적 변수와 직군별로 단변량분석에서 유의한 차이를 나타낸 변수를 포함하여 다중로지스틱회귀분석을 시행하였다. 통계 프로그램은 SAS ver 9.2 (SAS Inc., Cary, NC, USA)를 사용하였다.

Ⅲ. 결 과

1. 대상의 일반적 특성 및 요인별 근무지속의사

응답자의 84.98%가 남성이었으며, 나이는 40세 미만이 64.86%이었다. 직종별 구분에서 봉직의사가 80.18%를 차지하였다. 현재 병원에서의 근무기간은 13개월, 38개월이 3분위 기간이었으며, 평균 근무기간은 43.17개월이었다. 직군별로는 봉직의사는 14개월, 49개월이 3분위 기간이었으며 평균 근무기간은 50.27개월이었고 공중보건 의사는 3개월, 24개월이 3분위 기간이었으며 평균 근무기간은 14.45개월이었다. 전문 진료과목은 내과계와 외과계가 비슷한 분포를 나타냈다. 출신 의과대학 유형은 국립의과대학과 사립의과대학의 분포가 비슷하였으나 수련 병원 유형에서는 사립 또는 민간병원에서의 수련이 62.92%로 더 많았다. 출생 또는 성장지역, 출신 의과대학 소재지, 수련 병원 소재지, 배우자 관련 요인 소재지 등 해당 지역 연고 요인은 각각 30% 내외의 분포를 나타내었으며, 그 중 수련 병원 소재지인 경우가 36.25%로 가장 높았다. 병원 선택 요인 중 ‘소신 있고 자유로운 진료를 위해’를 선택한 경우가 51.50%로 가장 높았으며, 이어서 ‘시간적 여유를 갖고 싶어서’를 선택한 경우가 31.53%, ‘공공의료에 공헌하기 위해’를 선택한 경우가 15.53%로 높게 나타났다. ‘연봉·복지 등 경제적 요인’을 선택한 경우는 10.21%이었다. 병원에 대한 불만족 요인으로 ‘경제적 요인’이 26.13%로 가장 높았으며, 이어서 ‘진료 지원인력’에 대한 불만족이 14.41%로 높게 나타났다. 공공의료에 관한 관심은 42.30%가 ‘높음’ 이상으로 응답하였다.

전체 대상자의 근무지속의사는 80.18%이었다. 특성별로는 40세 이상 나이, 봉직의사, 병원 소재지가 배우자 요인과 관련이 있는 경우, 병원선택 요인 중 ‘소신 있고 자유로운 진료를 위해’와 ‘공공의료에 공헌하기 위해’를 선택한 경우에서 근무지속의사가 높았다. 반면, 병원에 대해 불만족 요인으로 ‘연봉·복지 등 경제적 요인’과 ‘진료 지원 인력’을 선택한 경우 낮은 근무지속의사를 나타냈다. 특히 직군별로 봉직의사의 근무지속의사는 89.89%로 높게 나타났지만, 공중보건 의사는 40.91%로 낮게 나타났다(표 2).

현재 근무하고 있는 병원에 대한 만족도는 전체의 41.39%가 ‘매우 만족’ 또는 ‘만족’으로 응답하였다. 근무지속의사와 비교하면 만족도는 대부분에서 낮은 것으로 나타났다. 그러나 특성별로는 남성, 40세 이상 나이, 봉직의사 등 근무지속의사와 유사한 특성에서 높은 만족도를 나타냈다. 직군별로는 봉직의사 44.53%, 공중보건 의사 28.79%의 큰 차이를 나타냈다(표 6).

표 2. 대상의 일반적 특성 및 요인별 근무지속의사

특 성	구 분	빈 도	근무지속의사(%)
전체		333명	80.18
인구학적 요인			
성별	남자	84.98%	79.51
	여자	15.02%	84.00
나이	평균	39.7세	-
	40세 미만	64.86%	74.07*
	40세 이상	35.14%	91.45*
의사 특성 요인			
직군	봉직의	80.18%	89.89*
	공중보건의	19.82%	40.91*
현 병원에서의 근무 기간	평균	43.17개월	-
	1분위+	33.63%	75.00*
	2분위+	33.03%	70.91*
	3분위+	33.33%	94.59*
전문 진료과목	내과계	49.09%	79.63
	외과계	50.91%	80.95
의과대학 유형	국립	40.24%	82.84
	사립	59.76%	78.39
수련병원 유형	국공립	37.08%	81.97
	사립, 민간	62.92%	79.23
해당 지역연고 요인			
병원 소재지에서의 출생 또는 성장	소재지	30.63%	83.33
	타 지역	69.37%	78.79
병원 소재지에 위치한 의과대학 졸업	소재지	29.43%	85.71
	타 지역	70.57%	77.87
병원 소재지에 위치한 병원에서의 수련	소재지	36.25%	84.17
	타 지역	63.75%	77.73
병원 소재지와 배우자 요인과의 관련	있음	29.22%	88.66*
	없음	70.78%	76.60*

특 성	구 분	빈 도	근무지속의사(%)	
병원만족도 요인				
병원 선택 요인	경제적 요인	10.21%	88.24	
	비선택	87.79%	79.26	
	소신, 자유진료	51.05%	91.76*	
	비선택	48.95%	68.10*	
	시간적 여유	31.53%	84.76	
	비선택	68.47%	78.07	
	공공의료에 공헌	15.02%	94.00*	
	비선택	84.95%	77.74*	
	불만족 요인	경제적 요인	26.13%	71.26*
		비선택	73.87%	83.33*
진료 지원 인력		14.41%	60.42*	
비선택		85.59%	83.51*	
진료 시설		16.22%	74.07	
비선택		83.78%	81.36	
교육 기회		7.51%	72.00	
비선택		92.49%	80.84	
진료 외 업무		2.10%	71.43	
비선택		97.90%	80.37	
공공의료 요인				
공공의료에 관한 관심 정도	높다	42.30%	92.14*	
	낮다	57.70%	71.20*	

* p<0.05

+ 1분위=13개월 이하, 2분위=13개월 초과 38개월 이하, 3분위=38개월 초과

2. 직종별 근무지속의사

분석대상을 봉직의사와 공중보건의로사로 구분하여 근무지속의사에 영향을 미친 특성을 분석한 결과는 다음과 같다(표 3). 봉직의사는 90%에 가까운 높은 근무지속의사를 나타냈으며 근무기간이 늘어날수록 근무지속의사가 더욱 높아지는 경향을 나타냈다. 범주별로는 봉직의사가 병원 선택 이유와 병원에 대한 불만족 요인 특성에서 근무지속의사의 차이가 나타났다. 구체적으로 병원선택 요인 중 ‘소신 있고 자유로운 진료를 위

표 3. 요인별 근무지속의사(직군별 층화분석)

특 성	구 분	복직의사(n=267)		공중보건의사(n=66)		
		빈도(%)	지속의사(%) RR(95% CI)*	빈도(%)	지속의사(%) RR(95% CI)*	
전체			89.89		40.91	
인구학적 요인						
나이	40세 미만	51.69	88.41	Ref.	100.00	40.91
	40세 이상	48.31	91.47	1.03(0.96~1.12)	-	-
의사특성 요인	평균	50.27개월			14.45개월	
	1분위 [†]	33.71	84.44	Ref.	33.33	63.64
현 병원에서의 근무 기간	2분위 [†]	32.96	90.91	1.08(0.97~1.20)	33.33	36.36
	3분위 [†]	33.33	94.38	1.12(1.01~1.24)	33.33	22.73
	내과계	48.68	91.47	1.04(0.96~1.12)	53.62	33.33
진료 전문 과목	외과계	51.32	88.24	Ref.	46.38	50.00
해당 지역 연고 요인						
병원 소재지에서의 출생 또는 성장	소재지	31.84	85.88	0.94(0.85~1.03)	50.77	70.59
	타지역	68.16	91.76	Ref.	49.23	30.61
병원 소재지에 위치한 의과대학 졸업	소재지	31.84	88.24	0.97(0.89~1.07)	19.70	69.23
	타지역	68.16	90.66	Ref.	80.30	33.96
병원 소재지에 위치한 병원에서의 수련	소재지	40.38	87.85	0.96(0.88~1.05)	19.70	53.85
	타지역	59.62	91.14	Ref.	80.30	37.74
병원 소재지와 배우자 요인과의 관련	있음	32.33	90.70	1.01(0.93~1.10)	16.67	72.73
	없음	67.67	89.44	Ref.	83.33	34.55

특 성	구 분	봉직의사(n=267)		공중보건과의사(n=66)	
		빈도(%)	지속의사(%)	빈도(%)	지속의사(%)
병원만족도 요인	경제적 요인	11.61	93.55	4.55	33.33
	비선택	88.39	89.41	95.45	41.27
	소신, 자유진료	61.80	93.33	7.58	40.00
	비선택	38.20	84.31	92.42	40.98
	시간적 여유	38.95	85.88	1.58	0.00
	비선택	61.05	92.64	98.48	41.54
	공공의료에 공헌	11.61	95.74	4.55	66.67
	비선택	88.39	88.64	95.45	39.68
	경제적 요인	25.84	78.26	27.27	44.44
	비선택	74.16	93.94	72.23	39.58
불만족 요인	진료 지원 인력	13.48	69.44	18.18	33.33
	비선택	86.52	93.07	81.82	42.59
공공의료 요인	높음	46.68	94.57	16.67	63.64
	낮음	51.32	85.29	83.33	36.36

* RR : Relative Risk, CI : Confidence Interval

+ 봉직의사: 1분위=14개월 이하, 2분위=14개월 초과 49개월 이하, 3분위=49개월 초과/공중보건과의사: 1분위= 3개월 이하, 2분위=3개월 초과 24개월 이하, 3분위=24개월 초과

해'와 '지역 공공의료에 공헌하기 위해'를 선택한 경우 근무지속의사가 높았으며, 병원에 대한 불만족 요인으로 '연봉·복지 등 경제적 요인'과 '진료 지원 인력'을 선택한 경우에 낮은 근무지속의사를 나타냈다.

공중보건과는 전체적으로 40.91%의 낮은 근무지속의사를 나타냈다. 그러나 근무기간이 가장 짧은 군의 근무지속의사는 63.64%로 비교적 높았으며 근무기간이 늘어날수록 오히려 낮아지는 경향을 나타냈다. 해당 지역 연고 요인 중 병원 소재지에서 출생하거나 성장기를 보낸 경우와 병원 소재지에 있는 의과대학을 졸업한 경우, 병원 소재지에 배우자 관련 연고가 있는 경우 높은 근무지속의사를 나타냈다.

3. 근무지속의사에 영향을 미치는 요인

1) 봉직의사

봉직의사의 근무지속의사에 영향을 미치는 요인을 다중로지스틱회귀분석한 결과, '연봉·복지 등 경제적 요인'과 '진료 지원 인력'에 대한 불만족이 낮은 근무지속의사에 영향을 나타냈다. 소신 있고 자유로운 진료를 위해 병원을 선택한 경우와 의사특성 요인 중 현 병원에서의 오랜 근무기간과 공공의료에 관한 높은 관심이 높은 근무지속의사에 영향을 나타냈으나 통계적으로 유의하지 않았다(표 4).

표 4. 봉직의사의 근무지속의사에 영향을 미치는 요인

특 성	교차비(95% 신뢰구간)*
의사 특성 요인	
현 병원에서의 근무기간 2분위 [†]	2.68(0.89~8.10)
현 병원에서의 근무기간 3분위 [‡]	2.58(0.67~9.88)
병원 만족도 요인	
소신 있고 자유로운 진료를 위한 병원 선택	2.34(0.97~5.83)
경제적 보상에 대한 불만족	0.34(0.13~0.94) [§]
진료 지원 인력 등에 대한 불만족	0.25(0.08~0.74) [§]
공공의료 요인	
공공의료에 관한 높은 관심	2.44(0.83~7.17)

Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit test $\chi^2=1.79$, $p=0.99$

* 성, 연령, 의사특성요인, 병원 만족도 요인, 공공의료 요인 보정

[†] 14개월 초과 49개월 이하; 기준치=1분위(14개월 이하)

[‡] 49개월 초과; 기준치=1분위(14개월 이하)

[§] $p<0.05$

2) 공중보건 의사

공중보건 의사의 근무지속의사에 영향을 미치는 요인을 다중로지스틱회귀분석한 결과, 봉직의사와는 달리 현 병원에서 오랜 기간 근무한 경우 낮은 근무지속의사에 영향을 나타냈다. 병원 소재지에서 출생 및 성장한 경우와 병원 소재지가 배우자 요인과 관련이 있는 경우 높은 근무지속의사에 영향을 나타냈으나 통계적으로 유의하지 않았다(표 5).

표 5. 공중보건 의사의 근무지속의사에 영향을 미치는 요인

특 성	교차비(95% 신뢰구간)*
의사 특성 요인	
현 병원에서 근무기간 2분위 [†]	0.26(0.06~1.18)
현 병원에서 근무기간 3분위 [‡]	0.17(0.03~0.88) [§]
해당 지역 연고 요인	
병원 소재지에서 출생 또는 성장	6.27(0.95~41.29)
병원 소재지와 배우자 요인과의 관련	3.49(0.51~23.66)
공공의료 요인	
공공의료에 관한 높은 관심	3.19(0.44~22.82)

Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit test $\chi^2=3.95, p=0.78$

* 성, 연령, 의사특성 요인, 해당 지역 연고 요인, 병원 만족도 요인, 공공의료 요인 보정

[†] 3개월 초과 24개월 이하; 기준치=1분위(3개월 이하)

[‡] 24개월 초과; 기준치=1분위(3개월 이하)

[§] $p<0.05$

표 6. 요인별 만족도

특 성	구 분	만족도(%)		
		전 체	봉직의사	공중보건 의사
전체		41.39	44.53	28.79
성별	남자	41.84	45.83	28.79
	여자	38.78	38.78	-
나이	40세 미만	39.11	44.12	28.79
	40세 이상	44.96	44.96	-
공공의료에 관한 관심 정도	높다	52.14*	55.04*	18.18
	낮다	33.33*	34.33*	30.91

* $p<0.05$

IV. 고 찰

국공립병원에 근무하는 의사들의 성별, 나이 등 인구학적 특성은 우리나라 전체 전문의의 특성과 차이가 없었다. 응답자의 84.98%가 남성으로 우리나라 전체 전문의 중 남성이 82%인 것과 유사한 분포를 보였다. 응답자의 평균 나이는 39.7세이었으며 공중보건의를 제외하고는 봉직의사의 평균 나이는 41.8세이었다. 2010년 지방의료원에 근무하는 봉직의사의 연령대는 35세~39세 29.7%, 40세~44세 23.2%로 응답자의 나이는 모집단의 나이와 유사하였다(전국지방의료원연합회, 2010). 의사 특성 요인 중 국립대학 졸업자가 40.24%이었는데, 2011년 전국 의과대학 입학 정원 기준 국립대학 학생의 비율이 30%인 것을 고려하면 국립대학 졸업자의 국공립병원 진출이 더 많은 것을 알 수 있었다.

의사 인력의 분포는 의사 개인 요인뿐만 아니라 사회 환경적 요인을 반영한다(WHO, 2010). 특히 의료필요는 높으나 인구학적 특성이 불리한 지방병원, 경제적 유인이 적은 국공립병원에서의 의사 인력 확보와 근무지속은 의사 인력의 다양한 특성을 고려한 접근 전략을 필요로 한다(Couper, 2003; Pathman 등, 1996).

본 연구의 대상인 국공립병원은 의사 인력 확보의 어려움 때문에 의무복무 중인 공중보건의를 배치된 병원으로, 같은 국공립병원에 근무하는 의사라 할지라도 봉직의사와 공중보건의를 근무지속의사 관련 요인은 서로 다를 수 있다. 실제로 본 연구에서도 봉직의사는 진료의 자율성, 진료 지원 인력 등 진료 환경 요인이 유의한 관련성을 나타냈지만, 공중보건의사는 출생 또는 성장지역, 배우자 관련 연고, 출신 의과대학이나 수련 병원 소재지 등 해당 지역과의 개인적 연고 등이 유의한 관련성을 나타내었다.

의사의 직업적 자율성과 임상적 독립성은 의사의 직무만족도를 높이고 진료 행태에 영향을 미친다(Campbell 등, 2010; Katerndahl 등, 2009). 이러한 의료전문가로서의 가치는 전문 진료과목에 관계없이 나타났으며, 공중보건의를보다 봉직의사에서 중요한 근무지 선택요인으로 나타났다. 즉, 소신 있고 자유로운 진료를 위해 국공립병원을 선택한 군에서 높은 근무지속의사를 보인 것은 진료 자율성에 대한 욕구가 높은 봉직의사일수록 근무지속의사가 높다는 것으로 해석할 수 있다.

경제적 요인은 의사의 근무지 선택과 근무지속의사 모두에 영향을 미치는 요인으로 알려져 있으며 지방병원에 근무하는 의사에게 경제적 요인은 급여뿐만 아니라 지방 근무로 인한 거주 이전 비용과 교통비 등의 지출, 최신 지견 습득을 위한 개인적 노력 등 직간접적인 모든 기회비용을 포함한다(WHO, 2010). 특히 우리나라 국공립병원 의사들의 경제적 요인에 대한 불만족은 급여의 차이보다 높은 기회비용의 영향이 크게 작

용한다(류광현, 2008). 2009년 지방의료원의 의료수익 대비 인건비 비율이 평균 69.1%에 이르고 있는 상황에서 봉직의사의 근무지속의사 향상을 위해서는 직접수입에 대한 보상보다 공공의료 수행과 적정진료 제공을 위한 자율성 보장, 지속적인 연수기회 부여, 병원과 지역사회에서의 리더십 제고를 위한 지원이 더욱 적극 고려될 필요가 있다. 한편, 나이가 젊고 근무기간이 짧은 군에서 낮은 근무지속의사를 보여 근무 초기의 적응이 봉직의사의 높은 근무지속의사와 관련이 있음을 짐작할 수 있다. 이는 병원 내 적응을 돕기 위한 병원에서의 역할, 업무 내용과 범위, 진료 환경 등의 정보 제공뿐만 아니라 지역사회로의 안정적인 정착을 위한 지원을 통해 의사의 빠른 적응을 돕는 것이 봉직의사에게 더욱 효과적일 수 있다는 점을 시사한다(Lehmann 등, 2008).

이와 달리 공중보건 의사들은 근무지 선택에 개인적 연고에 따른 선택이 특징적으로 나타났다. 전체 공중보건 의사의 근무지속의사는 40.91%로 낮은 수준이나 근무지 병원이 출생 및 성장지역일 때 70.59%, 배우자 관련 연고가 있는 경우 72.53%, 해당 지역 의과대학을 졸업한 경우 69.23% 등 지역 연고와의 높은 관련성을 나타냈다. 이는 공중보건 의사들에게 현재의 병원이 전공의 수련 후 첫 번째로 선택하는 직장이자 첫 번째 맞이하는 사회화 과정이라는 점, 의무복무기간 종료 후 근무지 변동의 가능성이 크다는 점에서 단기간에 안정적으로 정착하려는 욕구가 반영된 것으로 이해할 수 있다. 또한, 젊은 세대의 의사들에게는 근무지 선택에서 가족이나 배우자 요인의 영향이 크게 작용한다는 점에서 공중보건 의사의 근무지 배치 시 배치 현황과 절차에 관한 정보를 제공하고 국공립병원 근무 희망자들에 대해서는 지역 연고자를 우선 배치함으로써 공중보건 의사의 근무지속의사를 높일 수 있을 것이다(Mathew 등, 2008).

한편 의과대학에서 지역사회의학 등 지역사회의 건강문제에 대한 이해를 높이는 교과목이 개설된 경우 지역사회에 자리 잡는 졸업생이 증가한다는 보고가 있다(Hoat 와 Wright, 2008; Rabinowitz 등, 2001). 의과대학 교육과정과 공중보건 의사 연수교육에 해당 지역사회 건강문제와 보건사업수행에 관한 교육내용을 반영하고 공중보건 의사의 보건사업을 지원함으로써 젊은 의사들의 지역사회 정착과 높은 근무지속의사를 이끌어 낼 수 있을 것이다.

근무 초기 공중보건 의사의 높은 근무지속의사는 근무 기간이 지날수록 큰 폭으로 낮아진다. 공중보건 의사들이 현 직무의 중요성과 공공의료에 대해 높은 인식을 가진 것과 달리 직무만족도는 낮고 잦은 근무지 이동 경험이 있음을 여러 연구에서 보고하고 있다(정헌재 등, 2004; 이재란, 2000; 강홍석, 2004). 본 연구 결과, 경제적 요인의 영향은 낮은 반면 공공의료에 대한 인식이 높을수록 근무지속의사가 높다는 점은 시사하는 바가 크다. 따라서 공중보건 의사들의 근무지속의사를 높이기 위해서는 공공의료에 대한 인식을 높이기 위한 노력이 필요하다. 이를 위해 공중보건 의사의 공공의료사업에

대한 지원과 낮은 공중보건직의사의 지위 강화, 지나친 규제 및 감시 완화 등 직무만족도를 높이는 방안 등이 고려될 필요가 있다.

봉직의사와 공중보건직의사 공통으로 공공의료에 관한 관심이 근무지속의사와 관련이 있었다. 그러나 아직 우리나라의 국공립병원에서 근무 의사를 대상으로 공공의료에 관한 관심과 공공의료 사업 수행 역량을 높일 수 있는 체계적인 프로그램은 제공되고 있지 않다. 직업적 소명의식이 고객 지향적인 태도와 직무성과, 근무지속의사에 영향을 미치고, 공공서비스기관에서 시행하는 교육훈련과 구성원에 대한 조직 지원이 구성원의 업무수행과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김명희 등, 2010; 박근아, 2012; Van Iddekinge 등, 2011). 즉, 공공의료 역량 개발을 위한 교육·훈련 프로그램의 제공, 공공보건직의료 수행을 위한 지지적 조직 문화 형성 등 공공의료에 관한 높은 인식이 실제 사업 수행으로 이어지는 방안이 마련된다면, 이를 통해 국공립병원 의사의 높은 근무지속의사를 기대할 수 있을 것이다.

근무지속의사와 직무만족도 관련 요인은 유사하였으나 직무만족도는 근무지속의사보다 낮은 수준을 나타냈다(표 6). 조직 내 인적관리의 성과지표로 직무만족, 조직몰입, 이직의사 등의 대리지표들이 흔히 사용되고 있으나 직무만족도가 수행업무에 대한 표현적·감정적 반응인 것과 달리 근무지속의사는 근무조직에서의 소속 지위 변경과 관련된 도구적·감정 중립적·합목적적 반응을 포괄한다는 점에서 근무지속의사와 직무만족도 간의 차이가 나타나며 연구를 통해 근무지속의사에 영향을 미치는 개인적, 조직적, 환경적 특성의 영향을 다시 한 번 확인할 수 있었다(김상욱 등, 2002).

본 연구는 국공립병원에 근무하는 의사들의 직종별 특성에 따른 근무지속의사 관련 요인을 규명하고 안정적인 인력 확보를 위한 전략 수립의 근거를 마련하기 위해 수행되었다. 그러나 연구 대상이 모집단의 42.04%만을 포함하여 대표성의 한계와 selection bias의 가능성이 있다는 점, 의사의 근무지속의사에는 의사 개인의 진료량, 근무 병원의 특성, 봉직의사의 경우 공중보건직의사의 경력 유무 등과 같은 요인들도 영향을 미치지만, 이를 변수로 활용하지 못한 한계가 있다(Leigh 등, 2002; Chivato 등, 2011).

참 고 문 헌

- 강홍석. 공중보건기관 공중보건직의사제도의 개선방안에 관한 연구[석사학위 논문]. 안성: 한경대학교 전자정보대학원; 2004.
- 권문수. 의사들 개원 시기는 40대, 자금은 3억원. 메디파나뉴스. 2012년3월12일자.

Available from: URL: http://medipana.com/news/news_viewer.asp?NewsNum=78270&MainKind=A&NewsKind=5&vCount=12&vKind=1.

김명희, 이영환, 전희준. 공공서비스기관 교육훈련이 학습의 전이수준과 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구. 대한경영학회지. 2010; 23(5): 2523-2541.

김상욱, 유홍준. 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인. 한국사회학. 2002; 36(1): 51-81.

김원진. 개원의와 봉직의의 직무만족도 결정요인 비교연구[석사학위 논문]. 원주: 연세대학교 보건환경대학원; 2009.

김지선. 가정의학과 전문의의 개원지역 선택에 영향을 미치는 요인[석사학위 논문]. 서울: 연세대학교 보건대학원; 2003.

류광현. 3無' 지방 국·공립병원, 의사들 무덤 될라. 메디컬투데이. 2008년 9월15일자. Available from: URL: <http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=64929>.

목형균. 대학병원 의사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입의 관계[석사학위 논문]. 서울: 한국외국어대학교 경영대학원; 2011.

박근아. 의료기관 서비스 교육 훈련이 직원의 직무만족과 서비스 지향성에 미치는 영향에 관한 연구[석사학위 논문]. 부산: 경성대학교 경영대학원; 2012.

보건복지부. 국립대병원의 공공의료에서의 역할에 관한 연구. 2010.

보건복지부. 한국의사의 지역분포와 이에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 1998.

서위연, 이금숙. 진료 전문과목별 개원 의원의 공간적 분포 특성. 한국경제지리학회. 2007; 10(2): 153-166.

안상윤. 우리나라 병원장의 경영자 역할과 조직유효성과의 관계에 관한 연구. 대한경영학회지. 2007; 20(4): 1775-1795.

이용재. 의사인력자원 지역분포의 문제점과 개선방안. 사회복지정책. 2005; 22: 255-279.

이재란. 공중보건학의사의 업무 만족도와 제도 변화 요구도에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울: 연세대학교 보건대학원; 2000.

장혜정, 권영대, 서경화. 병원경영 전문인력에게 요구되는 역량 및 자격. 병원경영학회지. 2005; 10(3): 25-44.

전국지방의료원 연합회. 2010 지방의료원 연보. 2010.

정헌재, 조희숙, 배상수. 보건사업전담 공중보건학사 직무만족도 및 제도 개선 방안. 보

- 건행정학회지. 2004; 14(1): 1-23.
- 한국보건사회연구원. 보건의료 인력자원의 지역별 분포의 적정성과 정책과제. 2007.
- 한국보건산업진흥원. 지방의료원 등 지역거점 공공병원의 운영평가체계 개발 연구. 2006.
- 한국보건산업진흥원. 2009년 지역거점 공공병원 운영평가. 2009.
- Campbell EG, Rao SR, DesRoches CM, Iezzoni LI, Vogeli C, Bolcic-Jankovic D, Miralles PD. Physician professionalism and changes in physician-industry relationships from 2004 to 2009. *Archives of internal medicine*. 2010; 170(20): 1820-1826.
- Chivato Perez T, Campos Andreu A, Negro Alvarez JM, Caballero Martinez F. Professional burnout and work satisfaction in spanish allergists: Analysis of working conditions in the specialty. *J Investig Allergol Clin Immunol*. 2011; 21(1): 13-21.
- Couper ID. Rural hospital focus: Staffing. *Rural and remote health*. 2003; 3(1): 201.
- Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An australian perspective. *The Journal of nursing administration*. 2002; 32: 283-291.
- Hoat LN, Wright EP. Community-university partnership: Key elements for improving field teaching in medical schools in vietnam. *Rural and remote health*. 2008; 8(4): 894.
- Katerndahl D, Parchman M, Wood R. Perceived complexity of care, perceived autonomy, and career satisfaction among primary care physicians. *Journal of the American Board of Family Medicine : JABFM*. 2009; 22(1): 24-33.
- Lehmann U, Dieleman M, Martineau T. Staffing remote rural areas in middle- and low-income countries: A literature review of attraction and retention. *BMC health services research*. 2008; 8: 19.
- Leigh JP, Kravitz RL, Schembri M, Samuels SJ, Mobley S. Physician career satisfaction across specialties. *Archives of internal medicine*. 2002; 162: 1577-1584.
- Mathews M, Seguin M, Chowdhury N, Card RT. Generational differences in

factors influencing physicians to choose a work location. *Rural and remote health*. 2012; 12: 1864.

Pathman DE, Williams ES, Konrad TR. Rural physician satisfaction: Its sources and relationship to retention. *The Journal of rural health*. 1996; 12(5): 366-377.

Rabinowitz HK, Diamond JJ, Markham FW, Paynter NP. Critical factors for designing programs to increase the supply and retention of rural primary care physicians. *JAMA: the journal of the American Medical Association*. 2001; 286(9): 1041-1048.

Van Iddekinge CH, Roth PL, Putka DJ, Lanivich SE. Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *The Journal of applied psychology*. 2011; 96(6): 1167-1194.

World Health Organization. Increasing access to health workers in remote and rural areas through improved retention: Global policy recommendations. World Health Organization; 2010.