

병원 비정규직 사무직의 차별과 직무만족에 관한 연구

양중현¹, 장동민^{2*}

¹중원대학교 보건행정학과 부교수, ²인제대학교 보건행정학과 교수

Association between Discrimination and Job Satisfaction among Non-regular Office Workers in Hospitals

Jong-Hyun Yang¹, Dong-Min Chang^{2*}

¹Associate Professor, Department of Health Administration, Jungwon University

²Professor, Department of Health Policy & Management, Inje University

요 약 본 연구는 병원의 비정규직 사무직을 대상으로 차별과 직무만족의 관계를 분석하였다. 2017년 12월 1일부터 12월 31일 사이에 전국의 7개 대학병원에 근무하는 비정규직 사무직 128명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석 방법은 일반적 특성에 따른 차별경험, 직무만족 차이분석을 위한 t-검정, ANOVA 분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 적용하였다. 연구의 주요 결과를 보면, 환경불공정성, 지위불공정성 및 고용불안정성이 유의한 음(-)의 영향력을 보였고, 일반적 특성은 성별, 교육, 소득이 유의한 음(-)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 특히 병원의 경우 여성이 남성에 비해 차별이 높고, 직무만족도가 떨어지는 것으로 분석되었다. 이에 따라 병원에서는 비정규직 여성을 위한 친화적 직장 분위기를 만들기 위한 적극적인 노력이 필요함을 시사해 주고 있다.

주제어 : 차별, 비정규직 사무직, 직무만족, 근무환경, 병원

Abstract The purpose of this study was to analyze the association between discrimination and job satisfaction among non-regular office workers. The data was collected from 128 employees of 7 university hospitals using a standardized questionnaire. In research methodology, the data was analyzed with descriptive statistics, t-test, ANOVA, pearson's correlation, multiple regression analysis. The results of the study are as follows. Unjust working environment, position unfairness, employment instability were found to have a negative(-) effect on job satisfaction. Gender, education, income in general characteristics had a significant negative(-) effect on job satisfaction. The discrimination of non-regular office woman workers was higher and job satisfaction was lower than that man workers. These results showed that hospitals need active efforts to create friendly work environment for non-regular woman workers.

Key Words : Discrimination, Non-regular office worker, Job Satisfaction, Working environment, Hospitals

1. 서론

우리나라 통계청 '2015년 경제활동인구조사'에서는 정규직 1,063만명(55.0%), 비정규직 868만명(45.0%)으로 비정규직의 비율이 거의 절반 수준인 것으로 나타났다[1]. 1997년 경제위기 이후 발생한 실업, 고용불안과

노동시장 유연화 정책으로 인하여 비정규직이 급속히 증가하였다. 비정규직은 정규직과 유사한 일을 하지만 임금, 근로시간, 복지 등 다양한 면에서 차별을 받고 있다 [2]. 경제 환경의 변화 및 산업기술의 발달로 기업들은 고용의 유연성 확보를 위하여 최소 인력을 유지하고 있다. 이에 상대적으로 복지, 임금 수준이 낮고, 고용유연성

*This work was supported by a grant from Inje University for the Research in 2017(20170076).

*Corresponding Author : Dong-Min Chang(phamdmc@inje.ac.kr)

Received February 15, 2019

Revised February 28, 2019

Accepted May 20, 2019

Published May 28, 2019

을 확보할 수 있는 비정규직 채용을 선호하고 있다. 비정규직의 고용유연성 및 비용절감의 장점도 있지만, 조직에 대한 충성도, 직무만족, 몰입도 등은 정규직 대비 낮아 생산성 및 고객만족도에 영향을 미칠 수 있다[2].

병원은 노동 및 자본 집약적 산업으로 인간의 생명을 다루기 때문에 개인의 전문성이 높고, 대체가 어렵기 때문에 인력의 유연성이 낮다. 병원 경영의 가장 큰 비중을 차지하는 인건비 절감을 위하여 핵심 업무 분야가 아닌 청소, 경비, 단순 사무보조, 의료 보조 등 다양한 분야에서 비정규직의 비중이 증가하고 있다[2, 3]. 최근 병원의 급속한 증가, 의료 소비자의 권리의식 증대, 건강에 대한 높은 관심으로 의료의 질과 비용의 문제가 대두되고 있다. 의료기관은 이러한 문제를 해결하기 위해 최첨단 의료장비들 도입하고 시설을 증축하지만, 핵심인력의 채용은 최소화하고, 비정규직 또는 외주(outsourcing) 용역을 통하여 인력을 공급받고 있다. 기존의 경비, 청소, 시설관리 뿐만 아니라 의료서비스와 연관된 진료 보조, 환자급식 등에서도 비정규직의 채용이 급속히 증가하고 있다. 이러한 의료산업 전 분야의 비정규직 채용 가속화는 병원의 주요 특장인 양질의 서비스제공에 부정적 영향을 미칠 가능성이 높다[2,4].

2014년 국정감사 자료에 의하면 2009년-2013년 12개 국립대병원의 채용인원 중 약 40%가 비정규직인 것으로 나타났다. 총 고용인원 4,730명 중, 1,892명(40%)이 비정규직인 것으로 나타났다. 국립대병원의 2013년 기준 비정규직 비율은 23.6%로 인 것으로 나타났다[2]. 그리고 최근 국립대병원, 지방의료원, 보건소 등 우리나라 대표적 공공의료기관의 비정규직 비율이 지속적으로 증가하고 있다. 그리고 민간의료기관의 비정규직 관련 자료 및 연구가 부족한 실정이다. 무엇보다도 공공, 민간병원의 비정규직의 운영실태, 규모, 차별경험, 직무만족 등의 다양한 조사가 필요한 실정이다. 이에 본 연구는 병원 비정규직 사무직의 차별과 직무만족 관계 분석을 통하여, 비정규직의 효율적 인사정책과 병원경영전략을 수립하는데 유용한 기초자료를 제공할 목적으로 수행 되었다.

2. 이론적 배경

2.1 비정규직

노동시장의 양적, 질적 급속한 변화에 대응하기 위해 최근 비정규직의 고용이 전 분야에서 증가하는 추세이다.

비정규직은 정규직과 상반되는 개념으로 비정규(非正規), 비정형(非定型), 비전형(非典型), Atypical work(비전형근로), Contingent work(한시적 근로), Precarious work(불안정한 근로)등 혼재되어 사용된다[4]. 비정규직은 계약기간, 고용성격, 근무시간 등 세 가지 기준에 따라 구분할 수 있다[5]. 그리고 고용지위, 고용형태에 따라 구분할 수도 있다. 고용지위의 구분은 근로환경, 조건, 안정성 등이 정규직 대비 열악하며, 노동법 및 사회보장법의 혜택을 받지 못하는 경우이다. 고용형태에 따른 구분은 정규직의 통상적 근로계약 형태와 객관적으로 차이가 나는 것을 말한다. 비정규직의 노동 형태는 계약기간에 따른 단기근로 임시직, 계약직, 일용직 등이 있으며, 비정규직 사용자와 사용자가 다른 외주용역(outsourcing) 등을 대표적 유형으로 보았다[6]. 본 연구에서 정규직의 범위를 벗어난 고용계약으로 1개월 이상 2년 이하, 단시간, 파트타임, 외주용역업체(outsourcing)의 일용직을 비정규직으로 정의하였다.

2.2 차별경험

정부의 온라인 국민신문고(www.epeople.go.kr)에 2007년부터 2013년까지 접수된 '비정규직 차별' 관련 민원은 총 1,548건 이었다. 접수된 내용을 분석하면 급여차별 565건(36.5%), 신분전환 차별 393건(25.4%), 근로조건차별 233건(15.1%), 인사차별 154건(9.9%), 처우개선 등 118건(7.6%) 순이었다. 급여차별은 임금(56.8%), 수당(16.8%), 상여금(13.5%), 성과급(9.2%) 차별 순으로 나타났다. 신분전환 차별은 계약직 전환(39.2%) 관련 차별이 가장 많았다. 근로조건 차별은 휴가(33.5%), 인권(24.5%), 신분(15.0%), 육아(12.9%) 차별 순으로 많았다. 국민신문고에 접수된 분야는 공공(65.0%), 민간(35.5%)이었으며, 공공은 여성(54.2%), 민간은 남성(64.2%)의 민원이 더 많았다. 본 연구는 2013년 국민권익위원회 "국민신문고"의 비정규직 차별 민원 관련 보고서와 Williams, Jackson & Anderson[7]의 Day-to-Day Perceived Discrimination 척도를 참고하여 차별경험 설문문항을 구성하였다.

2.3 직무만족

직무만족(Job Satisfaction)은 구성원의 직무 관련 경험이 처음의 기대욕구에 대한 충족 여부를 나타내는 심리적 상태이다. 조직에서의 승진, 안정성, 복리후생, 보수, 직무, 환경 등은 구성원의 심리적 애착 및 사회화시키며,

직무만족의 중요한 변수이다[8]. Arnett[9]은 조직에서 명확한 역할과 좋은 근무환경은 직무만족의 중요한 요인이며, 회사에 대한 자부심, 긍정적인 행동을 유발한다고 하였다. 직무만족은 Curry, et. al[10]가 개발한 측정도구를 Cho[11]가 수정, 보완한 문항을 사용하였다.

3. 연구방법

3.1 자료수집

본 연구는 병원 비정규직 사무직의 차별과 직무만족 관계 분석을 위하여 2017년 12월 1일부터 12월 31일까지 전국의 7개 대학병원에 근무하는 비정규직 사무직 128명을 대상으로 하였다. 설문조사는 해당 병원의 사무직 책임자, 노조 간부의 협조를 얻어 구조화된 설문지를 일대일 면접 후 자기기입식으로 작성하였다. 총 135부가 회수 되었으며, 이 중 불성실하거나 부정확하게 기재된 7부를 제외하고 총 128부를 본 연구의 최종 분석 자료에 사용하였다. 설문 문항은 분배불공정성 5문항, 환경불공정성 5문항, 지위불공정성 5문항, 고용불안정성 5문항, 차별경험 5문항, 직무만족 5문항에 대해 “매우 그렇다(5점), 그렇다(4점), 보통이다(3점), 그렇지 않다(4점), 매우 그렇지 않다(1점)”에 점수를 부여하였다.

G*power 3.1.9.2를 이용하여 연구대상수를 산출하였다[18]. 다중회귀분석을 위해 유의수준 0.05, 검정력 0.80, 효과크기는 회귀분석의 중간크기 수준인 0.15로 하였으며, 탈락률을 고려하여 135명을 대상으로 수집하였고, 최종 128부를 분석에 활용하였다.

3.2 분석방법

병원 비정규직 사무직의 차별경험과 직무만족 관계 분석을 위하여 통계 프로그램인 SPSS Statistics 21.0을 사용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상인 비정규직 사무직의 일반적 특성 및 기술통계량을 분석하였다.

둘째, 설문문항의 신뢰성 및 타당성 분석(analysis of the validity and reliability)을 실시하고, 타당성 검증을 위하여 요인분석을 실시하였다.

셋째, 비정규직 사무직의 일반적 특성에 따른 차별, 직무만족을 위하여 t-검정, ANOVA 분석을 이용하였다.

넷째, 비정규직 사무직의 차별요인이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해, Model 1, Model 2로 나누어 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상의 일반적 특성은 다음 Table 1과 같다. 총 128명으로 성별은 여성이 104명(81.3%), 남성 24명(18.8%)로 여성이 많았으며, 연령은 20대 104명(81.3%), 30대가 18명(14.1%) 순으로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 110명(85.9%), 기혼 18명(14.1%), 종교는 무 86명(67.2%), 유 42(32.8%)로 나타났다. 학력은 대졸 74명(57.8%), 전문대졸 44명(34.4%) 순으로 나타났다. 비정규직 근무경력 은 1-2년 미만인 66명(51.6%), 2-3년 미만인 28명(21.9%), 월평균소득은 100-200만원 미만 116명(90.6%), 200-300만원 미만 10명(7.8%), 고용형태는 외주용역 비정규직 68명(53.1%), 병원 자체 비정규직 60명(46.9%)로 나타났다.

Table 1. General characteristics of the subject (N=128)

Classification		N	(%)
Gender	Male	24	18.8
	Female	104	81.2
Age	20 - 29	104	81.2
	30 - 39	18	14.1
	40 - 49	2	1.6
	50 -	4	3.1
Marital status	Single	110	85.9
	Married	18	14.1
Religion	Non-religious	86	67.2
	religious	42	32.8
Education	High school	8	6.3
	College	44	34.4
	University	74	57.7
	Graduate school	2	1.6
Non-regular worker job career (year)	- 1	24	18.8
	1 - 2	66	51.6
	2 - 3	28	21.8
	3 - 4	6	4.7
	5 - 10	4	3.1
Monthly salary (10,000won)	100 - 200	116	90.6
	200 - 300	10	7.8
	300 - 400	2	1.6
Employment type	Direct employment	60	46.9
	Outsourcing	68	53.1

4.2 신뢰도 및 타당성 분석

본 연구에서 설문문항의 신뢰도 및 타당성 분석을 하였다. 먼저 타당성 검증을 위해 요인분석을 실시하여 요인 적재량이 0.6이상인 값만 요인으로 추출하였으며, 설문 문항의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 통해 측정문항의 내적 일관성을 평가하였다. Table 2에서 측정

Table 2. Reliability test statistic of variables

	Original No. of variables	Removed No. of variables	Cronbach's Alpha
Inequality of distribution	5	1	0.912
Unjust working environment	5	2	0.849
Position unfairness	5	2	0.847
Employment instability	5	1	0.902
Number of discrimination experiences	5	1	0.863
Job satisfaction	5	1	0.889

항목의 신뢰도 검증 통계량을 살펴보면, 분배불공정성은 5개 하위요인 중 1개 항목수를 제거하였으며 Cronbach's α 는

0.912, 환경불공정성은 5개 하위요인 중 2개 항목수를 제거하였으며 Cronbach's α 는 0.849, 지위불공정성은 5개 하위요인 중 2개 항목수를 제거하였으며 Cronbach's α 는 0.847이었다. 그리고 고용불안정성 5개 하위요인 중 1개 항목수를 제거하였으며 Cronbach's α 는 0.902, 차별경험 수 5개 하위요인 중 1개 항목수를 제거하였으며 Cronbach's α 는 0.863, 직무만족 5개 하위요인 중 1개 항목수를 제거하였으며 Cronbach's α 는 0.889이었다. Cronbach's α 계수가 모두 0.8이상으로 나타났다.

측정도구의 개념타당성을 검증하기 위하여 주성분 분석을 실시하였으며, 요인들 간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 방식인 직각회전방법을 통하여 분석하였다. 요

Table 3. Factor analysis and reliability analysis

Survey question	Category	Factor and loading					
		Inequality of distribution	Unjust working environment	Position unfairness	Employment instability	Number of discrimination experiences	Job satisfaction
salary and welfare discrimination compared to regular workers		.789	.138	.236	.256	.166	.248
salary and welfare discrimination compared to responsibility		.776	.225	.151	.233	.215	.186
salary and welfare discrimination compared to performance		.762	.279	.115	.182	.184	.181
salary and welfare discrimination compared to stress		.658	.225	.207	.295	.141	.178
salary and welfare discrimination compared to work experience		.591	.197	.342	.169	.182	.201
discrimination of work schedule		.538	.734	.215	.236	.138	.139
discrimination of workload		.527	.635	.227	.232	.191	.227
discrimination of working environment		.515	.615	.234	.202	.223	.307
comfortable conversation with senior		.514	.560	.200	.181	.106	.268
comfortable conversation with colleague		.399	.491	.184	.235	.151	.189
promotion discrimination		.125	.471	.853	.263	.166	.205
ability discrimination		.209	.125	.711	.162	.101	.268
empowerment of regular workers		.369	.163	.668	.145	.262	.240
overall discrimination of human resource		.152	.158	.561	.130	.228	.244
discrimination of department placement		.169	.194	.548	.101	.164	.269
stress on unemployment		.345	.158	.501	.843	.117	.132
pressure on forced retirement		.136	.204	.067	.731	.056	.176
unable to work long time		.099	.183	.061	.642	.089	.270
difficulty in securing employment		.167	.185	.206	.607	.163	.216
frequent change of task		.079	.269	.187	.524	.161	.19
number of department place, task discrimination		.188	.165	.185	.271	.632	.096
number of promotion discrimination		.116	.206	.021	.202	.621	.093
number of welfare, salary discrimination		.089	.113	.046	.036	.617	.391
number of overall discrimination		.148	.144	.125	.175	.606	.142
number of relationship discrimination		.096	.054	.126	.113	.395	.060
satisfaction with the task		.151	.253	.171	.102	.141	.657
satisfaction with working decision		-.046	.235	.153	.036	.203	.634
satisfaction with company policy		.172	.101	.260	.010	.200	.621
overall satisfaction of task		.169	.036	.194	.036	.198	.600
pride of company		.095	.212	.191	.023	.191	.431
Eigen Value		18.3	2.9	1.7	1.5	1.3	1.2
Variance		11.1	9.2	8.5	7.4	6.4	6.1
Cumulative variance		11.1	20.3	28.8	36.2	42.6	48.7
		KMO: .932, Bartlett's Test: <.001, % of Variance: 54.1					

인적재량의 기준은 0.6으로 설정하였으며, 최대설명력을 확보하는 기준으로 요인추출 고유값은 1.0을 기준치로 이용하였다. 분석을 위한 기본 가정인 각 측정변수 간의 적절한 상관성에 대한 가정을 확인하기 위한 KMO(Kaise-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) 표본 적합성 검증값은 0.932로서 0.5이상으로 높게 나타났다. 또한 Bartlett 검증 결과 역시 0.001이하로 유의하게 나타나, 각 측정변수간의 적정수준 이상의 상관성이 있음이 확인되었으며 총 누적분산 적재율은 54.1%로 나타났다.

요인별 분산비율은 분배불공정성 11.1%, 환경불공정성 9.2%, 지위불공정성 8.5%, 고용불안정성 7.4%, 차별경험 6.4%, 직무만족 6.1%로 나타났다. 요인의 특성을 측정하기 위해 30개 문항에 대한 요인분석을 실시하였으며, 다음 Table 3과 같이 6개의 요인을 추출하였다. 정규직 대비 비정규직의 급여, 복리 후생 차별, 책임감 대비 급여, 복리 후생 불공정, 업무성과 대비 급여, 복리 후생 불공정, 스트레스 대비 급여, 복리 후생 불공정의 4문항을 분배불공정성 요인으로, 근무스케줄은 정규직 대비 차별, 업무량은 정규직 대비 차별, 근로환경은 정규직 대비 차이의 3문항을 환경불공정성 요인으로, 승진에서 정규직과 차이, 정규직이 비정규직보다 더 능력을 인정, 정규직은 비정규직 대비 세력화의 3문항을 지위불공정성 요

인으로, 실직 관련 압박감, 의지와 무관하게 회사를 떠남, 부서에서 장시간 근무가 불가능, 비정규직에 대한 고용보장 안됨 4문항을 고용불안정성 요인으로 추출하였다. 그리고 부서, 업무, 근무 등의 차별경험수, 인사, 승진 차별경험, 복리후생, 처우 차별경험수, 전반적 비정규직 차별경험수의 4문항을 차별경험수 요인으로, 직무가 나의 적성에 맞음, 업무처리의 재량권 높음, 직원 관리 운영방침에 만족, 현재 직무에 전반적으로 만족의 4문항을 직무만족 요인으로 추출하였다.

4.3 일반적 특성에 따른 차별, 직무만족 질 차이분석

비정규직의 일반적 특성에 따른 차별경험, 직무만족 차이분석을 위하여 t-검정, ANOVA 분석결과는 Table 4와 같다. 연령에서 직무만족은 50세 이상 3.87점, 30-39세 이하 3.19점, 결혼에서 직무만족은 기혼 3.41점, 미혼은 2.74점으로 나타났다. 학력에서 직문만족은 고졸 3.56점, 전문대졸 2.88점, 대졸 2.75점, 대학원졸 2.0점 순으로 학력이 높을수록 직무만족도가 낮았다. 고용형태에서 차별경험은 외주용역업체 3.84점, 병원자체 비정규직 3.55점으로 외주용역업체의 차별경험이 높게 나타났다으며, 직무만족은 병원자체비정규직 3.06점, 외주용역업체 2.63점으로 병원자체비정규직이 높았으며, 통계적으

Table 4. Analysis of difference by variables

Classification		Discrimination experiences		Job satisfaction	
		M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)
Gender	Male	3.54±0.79	1.558 (.214)	3.06±0.52	2.643 (.107)
	Female	3.75±0.72		2.78±0.80	
Age	20 - 29	3.71±0.72	1.027 (.383)	2.73±0.73	4.910 (.003)**
	30 - 39	3.63±0.81		3.19±0.56	
	40 - 49	3.25±0.00		3.00±0.00	
	50 -	4.25±0.86		3.87±0.29	
Marital status	Single	3.71±0.76	0.075 (.785)	2.74±0.72	13.336 (.000)**
	Married	3.66±0.59		3.41±0.74	
Religion	Non-religious	3.65±0.73	1.726 (.191)	2.86±0.70	0.270 (.604)
religious	3.83±0.72	2.78±0.86			
Education	High school	3.62±0.85	0.844 (.472)	3.56±0.39	3.844 (.011)*
	College	3.67±0.69		2.88±0.74	
	University	3.72±0.76		2.75±0.76	
	Graduate school	4.50±0.00		2.00±0.00	
Non-regular worker Job career (year)	- 1	3.41±0.78	1.614 (.175)	2.89±0.71	0.461 (.765)
	1 - 2	3.71±0.70		2.76±0.85	
	2 - 3	3.91±0.77		2.98±0.68	
	3 - 4	3.91±0.78		2.75±0.44	
	5 - 10	3.75±0.28		2.75±0.00	
Monthly Salary (10,000won)	100 - 200	3.73±0.75	0.775 (.463)	2.82±0.79	0.130 (.878)
	200 - 300	3.45±0.53		2.95±0.30	
	300 - 400	2.50±0.00		2.75±0.00	
Employment type	Direct employment	3.55±0.79	4.970 (.028)*	3.06±0.79	11.175 (.001)**
	Outsourcing	3.84±0.69		2.63±0.67	

Table 5. Multiple regression analysis on the affecting job satisfaction

Variables		Model 1					Model 2				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	S.E	β			B	S.E	β		
(Constant)		4.219	.388		10.879	.000	5.969	.663		9.009	.000
variables	Inequality of distribution	-.069	.106	-.063	-.649	.518	-.113	.103	-.103	-1.100	.274
	Unjust working environment	-.290	.090	-.332	-3.225	.002	-.252	.086	-.289	-2.927	.004
	Position unfairness	-.229	.113	-.239	-2.023	.045	-.267	.106	-.279	-2.517	.013
	Employment instability	-.218	.018	-.218	-2.001	.049	-.237	.092	-.261	-2.021	.043
	Number of discrimination experiences	-.011	.133	-.011	-.084	.933	.046	.122	.044	.375	.708
Control variables	Gender						-.360	.143	-.185	-2.520	.013
	Age						.306	.139	.259	2.205	.029
	Education						-.238	.088	-.200	-2.696	.008
	Marital status						.322	.235	.147	1.371	.173
	Religion						.111	.117	.069	.953	.342
	Job career						-.024	.075	-.029	-.324	.747
	Income						-.480	.193	-.227	-2.483	.015
Employment type						-.101	.127	-.066	-.792	.430	
F-value		9.390**					7.995**				
R2		.278					.477				
Adjusted R2		.245					.417				
N		128									

*P < 0.05, **P < 0.01

로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 연령, 결혼, 종교, 비정규직 근무경력, 월평균 소득은 비정규직의 차별경험, 직무만족에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

4.4 비정규직의 차별요인이 직무만족에 미치는 영향

비정규직의 차별요인이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 비정규직의 차별요인인 분배불공정성, 환경불공정성, 지위불공정성, 고용불안정성, 차별경험수를 독립변수로 설정하였다. 독립변수들 간의 다중공선성을 평가한 결과, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)값은 1.176-3.058로 모두 10이하로서 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 그리고 Durbin-Watson의 통계량 값은 모델 1은 2.201, 모델 2는 2.106로 기준값인 2에 근접한 것으로 나타나, 잔차의 상호독립성을 만족하고 있어 다중회귀분석을 실시하기 위한 가정을 만족하였다.

비정규직의 차별요인이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 5와 같다. 직무만족을 종속변수로 Model 1에서 독립변수를 차별 관련 요인인 분배불공정성, 환경불공정성, 지위불공정성, 고용불안정성, 차별경험을 포함하여 분석하였고, Model 2에서는 일반적 특성인 성별, 종교, 결혼, 종교, 고용형태(더미처리), 연령, 학력, 근

무연수, 소득을 추가하여 분석하였다. Model 1, 2에서 환경불공정성, 지위불공정성, 고용불안정성이 유의한 음(-)의 영향력으로 나타났다. 이러한 결과는 근무스케줄, 업무량, 근무환경 등의 환경불공정성, 승진차별, 능력차별, 정규직 세력화 등의 지위불공정성, 실적압박, 고용보장 어려움 등의 고용불안정성 관련 요인이 높을수록 직무만족이 낮은 것으로 나타났다. 그리고 Model 2에서 성별, 학력, 소득이 유의한 양(+)의 영향력, 연령은 유의한 음(-)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 여성이며, 연령이 낮고, 학력이 높을수록, 소득이 작은 비정규직의 직무만족이 낮은 것으로 나타났다. 1단계 Model은 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났으며(F=9.390, p<0.01), 삶의 질에 대한 설명력은 24.5%, Model 2는 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났으며(F=7.995, p<0.01), 설명력은 41.7%로 나타났다.

5. 고찰 및 결론

본 연구는 7개 대학병원에 근무하는 비정규직 사무직을 대상으로 구조화된 설문서를 통해 차별과 직무만족의 관계를 분석하였으며, 사무직 비정규직 특성상 20대, 미혼, 월평균소득 200만원 이하의 비중이 상대적으로 높기에 대표성에는 일정 부분 한계가 존재하였다. 본 연구의

주요 결과 및 고찰은 다음과 같다.

첫째, 비정규직의 일반적 특성에 따른 차별경험, 직무만족 차이분석 결과 연령에서의 직무만족은 50세 이상 3.87, 30-39세 이하 3.19로, 결혼은 기혼 3.41, 미혼 2.74로 나타났다. 학력은 고졸 3.56, 전문대졸 2.88, 대졸 2.75, 대학원졸 2.0 순으로 학력이 높을수록 직무만족도가 낮았다. 고용형태에서 차별경험은 외주용역업체 3.84, 병원자체 비정규직 3.55로 외주용역업체의 차별경험이 높게 나타났다. 직무만족은 병원자체비정규직 3.06, 외주용역업체 2.63으로 병원자체비정규직이 높았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 연령, 결혼, 종교, 비정규직 근무경력, 월평균 소득은 비정규직의 차별경험, 직무만족에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

종합병원의 고용형태에 따른 스트레스와 직무만족을 연구한 Jeon[12]의 결과에서 비정규직 여성은 남성보다 직무만족도가 낮고, 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 그리고 소득이 높은 비정규직의 직무만족도가 높게 나타나, 본 연구와 동일하였다. 여성 인력이 상대적으로 많은 병원에서 여성에 대한 차별이 높고, 직무만족도가 떨어지는 것은 양질의 의료서비스 제공과 병원경영에 부정적 영향을 미칠 가능성이 높다. 이에 의료기관들은 여성 친화적 직장분위기를 위하여 적극적인 정책수립과 경제적 지원을 할 필요성이 있다.

Hur[13]의 공공의료기관에 근무하는 비정규직의 업무환경과 직무만족 관련 연구에서는 직무, 교육 수준에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있었다. 직무에서는 사회복지사, 행정, 간호사 순으로 직무만족도가 높았으며, 학력이 높을수록 직무만족도 높게 나타나 본 연구와 상반된 결과로 나타났다. 이러한 결과는 사무직 비정규직 대상으로 한 본 연구와 달리, Hur[13]는 다양한 직종의 비정규직 고학력자들이 전문직에 종사하고 있어 직무만족도가 높은 것으로 판단된다. 그리고 종교, 성별, 소득, 근무연수는 직무만족에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 직무만족을 종속변수로 Model 1에서 독립변수를 차별 관련 요인인 분배불공정성, 환경불공정성, 지위불공정성, 고용불안정성, 차별경험을 포함하여 분석하였고, Model 2에서는 일반적 특성인 성별, 연령, 학력, 결혼, 종교, 근무연수, 소득, 고용형태를 추가하여 분석하였다. Model 1, 2에서 환경불공정성, 지위불공정성, 고용불안정성이 유의한 음(-)의 영향력으로 나타났다. 이러한 결과는 근무스케줄, 업무량, 근무환경 등의 환경불공정성, 승진차별, 능력차별, 정규직의 세력화 등의 지위불공

정성, 실직압박, 고용보장 어려움 등의 고용불안정성 관련 요인이 높을수록 직무만족이 낮은 것으로 나타났다. 그리고 Model 2에서 성별, 학력, 소득이 유의한 양(+)의 영향력, 연령은 유의한 음(-)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 여성이며, 연령이 낮고, 학력이 높을수록, 소득이 작은 비정규직의 직무만족이 낮은 것으로 나타났다.

성별 및 고용형태에 따른 건강 및 직무만족을 연구한 Kim[14]은 정규직 남성에 비해 정규직 여성, 비정규직 남성, 비정규직 여성의 건강 및 직무만족이 좋지 않게 평가하였다. 건강과 직무만족이 가장 열악하게 평가한 비정규직 여성에게는 자녀와의 원만한 관계, 비정규직 남성은 부모, 형제자매와의 원만한 관계, 낮은 스트레스, 종교 활동 참여 등이 유의한 양(+)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. Kim[15]의 호텔의 비정규직 종사자의 상대적 박탈감과 태도분석에서는 고용불안정성, 불합법성이 직무만족에 유의한 음(-)영향력, 안정성은 유의한 양(+)의 영향력이 있는 것으로 나타나 본 연구와 동일하였다. 소득이 높고, 근무연수 긴 비정규직의 직무만족도 높게 나타났다. 하지만 분배 및 지위불공정성은 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이러한 일부 상반된 결과는 의료기관과 호텔 비정규직의 근무형태, 소득, 지위 등의 다양한 차이로 인한 결과로 추정할 수 있다.

특히 본 연구에서 주목할 결과는 병원의 비정규직 사무직 중 여성의 차별경험과 직무만족도가 크게 낮게 나타났다. 최근 정부의 건강보험 보장성 강화 정책 추진, 선택진료 폐지, 낮은 의료수가 등으로 국내 병원들은 수익성 부분에 많은 어려움을 겪고 있다[16]. 이에 의료기관들은 비용 절감을 위하여 많은 부분에서 비정규직을 채용하고 있다. 그리고 특히 병원의 사무직 비정규직은 많은 부분에서 여성의 비율이 높으며, 급여, 근무환경, 복지 등에서 많은 차별을 받고 있으며, 직무만족도 또한 낮은 것으로 나타났다[17]. 하지만 의료의 무한경쟁 시대에 병원에서 많은 비율을 차지하는 비정규직 여성에 대한 차별이 높고, 직무만족도가 떨어지는 것은 의료서비스의 질과 병원경영에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 이에 국가는 비정규직 여성 근로자들을 위한 정책적 지원이 필요하고, 병원은 비정규직 여성들을 위한 근무환경 개선이 시급히 요구된다. 본 연구에 의한 병원 비정규직 사무직의 차별경험과 직무만족 분석 결과가 병원의 다수를 차지하는 비정규직의 효율적인 인사정책과 효과적인 경영전략을 수립하는데 유용한 기초자료가 될 수 있기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Education. (2014). *Non-regular workers Ratio in National University Hospitals*
- [2] S. J. Kim & Y. J. Choi. (2015). The Effects of Regular and Contingent Worker's Job Satisfaction on Service Orientation, *Focusing on Domestic Hospital Workers*, 29(4); 145-169. DOI:10.15843/kpapr10.15843 kpapr.29.4.201512.145
- [3] Y. Kim & Y. Lee. (1999). Study on Job Satisfaction between Temporary Help Service Worker Regular and Temporary Help Service Worker. *Korean Journal of Industrial Relations* 9(1), 31-53. DOI:klera.or.kr/bbs/board.php.bo.table2
- [4] H. Sin & M. Park. (2007). A Study on Factors of which Influence on Hotel Contingent workers' Job Satisfaction, *Korean hospitality and tourism academe* 16(2):37-53. DOI:khta.re.kr/ab-1002-719
- [5] M. Oh. (2002). A Study on the Management of Contingent Workers in Hotel Industry, *International Journal of Tourism and Hospitality Research* 16(2):71-83. DOI:dbpia.co.kr/Article/NODE06643413
- [6] J. Nho. (2000). Legal policy for the irregular worker Protection, *Federation of Korean Trade Unions*. http://inochong.org/index.php?mid=storehouse&listStyle=list&page=90&document_sr=9805
- [7] M. Yoshihama, D. Bybee & J. Blazevski. (2012). Day-to-day discrimination and health among Asian Indians. *Journal of Behavioral Medicine*,35(5),471-554. DOI:academic.naver.com/article.naver?doc_id=34431169
- [8] J. Kim. (2008). The Analysis of Non-regular Labor Policies in Korea. *The Korean Association for Governance*, 12:117-140. DOI:kgovernance.com/bbs/board.php.bo_table=data_journal&wr_id=250& page18
- [9] D. B. Arnett, D. A. Laverie & C. McLane. (2002). Using job satisfaction and pride as internal marketing tool, *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(2):87-96, https://academic.naver.com/article.naver?doc_id=246790343
- [10] J. P. Curry, D. S. Wakefield, J. L. Price & C. W. Mueller(1986). On the causal ordering of job satisfactoral and organizational commitment, *Academy of Management Journal*, 20(4), 847-858. https://academic.naver.com/article.naver?doc_id=118050140
- [11] Y. Cho. (2005). The relationship among perception of ethical values, ethical conflicts, and job satisfaction of home care nurses, master's thesis, *The Catholic University of Korea, Seoul*.
- [12] E. S. Jeon, K. S. Lee, S. Y. Lee, J. H. Yu & A. Hong(2009). The Relationship Between Job Stress and Quality of Life for Hospital Workers by Type of Employment, *Korean Journal Occupation Environment Medicine*, 21(1):28-37. DOI:dbpia.co.kr/ Article/NODE01225665
- [13] S. Hur. (2014). Psychosocial Work Environment Factors of Temporary Workers in Public Health Organizations[dissertation]. *Seoul: Hanyang University*.
- [14] J. Y. Kim, I. S. Lim, Y. L. A. Song & S. W. Han. (2012). The Disparities in Subjective Health by Employment Form and Gender: Focusing on the Interaction Effects with Health Resources, *The Population Association of Korea* 35(1):181-209. DOI:dbpia.co.kr/ Article/NODE01848826
- [15] K. Kim. (2015). Effect of relative deprivation and attitudes of temporary workers on social structure factors in food service industry[dissertation]. *Kyonggi University*.
- [16] J. H. Yang. (2015). A Comparative Study on Job Satisfaction between Regular and Non-regular workers in Hospitals, *Health Policy and Management* 25(4):333-342. DOI:dx.doi.org/10.4332/ KJHPA.2015.25.4.333
- [17] Y. J. Moon, I. W. Ahn & Y. K. Lee. (2007), A Study on the Actual Condition of Temporary Workers In Hospital, *Korean Journal of Hospital Management*, 12(3): 120-144. DOI:210.101.116.18/kiss9/viewer.aspF. [18] Faul, E. Erdfelder, A. Buchner & A. G. Lang. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. DOI: 10.3578/brm.41.4.1149

양 중 현(Yang, Jong Hyun)

[정회원]



- 2006년 8월 : 경상대학교 경영학과(경영학석사)
- 2009년 8월 : 인제대학교 보건행정학과(보건행정학박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 중원대학교 보건행정학과 교수
- 관심분야 : 병원경영, 보건행정

· E-Mail : mybabos@jwu.ac.kr

장 동 민(Chang, Dong Min)

[정회원]



- 1989년 8월 : 서울대학교 보건관리학과(보건학석사)
- 1996년 2월 : 서울대학교 보건학과(보건학박사)
- 1996년 9월 ~ 현재 : 인제대학교 보건행정학과 교수
- 관심분야 : 보건의료정책, 의료보장,

병원행정

· E-Mail : phamdmc@inje.ac.kr