

대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향

양종현

중원대학교 보건행정학과 부교수

Predictors of Turnover Intention among Non-regular workers in University Hospitals

Jong-Hyun Yang

Associate Professor, Department of Health Administration, Jungwon University

요 약 본 연구는 대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 설문대상은 전국 7개 대학병원에 근무하는 비정규직 292명을 대상으로 2017년 12월 1일부터 12월 31일까지 실시하였다. 분석방법은 일반적 특성에 따른 이직의도 분석을 위해 ANOVA, t-검정을 하였으며, 이직의도에 미치는 영향 분석을 위해 다중회귀분석을 하였다. 연구의 주요 결과는, 환경불공정성, 고용불안정성, 차별경험은 이직의도에 유의한 양(+)의 영향력을 보였고, 직무만족과 나이, 고용형태는 유의한 음(-)의 영향력이 있었다. 특히 갈수록 경쟁이 치열해지는 의료시장에서 병원의 많은 부분을 차지하고 있는 비정규직에 대한 차별이 높고, 이직의도가 높은 것은 장기적으로 병원경영과 양질의 의료서비스 제공에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 정부는 적극적으로 비정규직을 위한 정책을 수립과 지원이 필요하고, 병원들은 비정규직을 위한 복지, 임금, 근무환경 등에서 실질적인 변화가 필요하다.

주제어 : 대학병원, 비정규직, 이직의도, 차별, 직무만족

Abstract The purpose of this study was to analyze turnover intention among non-regular workers in university hospitals. The data was 292 non-regular workers in 7 university hospitals from December 1 to December 31, 2017. ANOVA, t-test were used for analysis of difference by general characteristics, and multiple regression analysis was performed to analyze the effect on turnover intention. The results of the study are as follows. Unjust working environment, employment instability, discrimination experience were found to have a positive(+) effect on turnover intention. Job satisfaction, age, employment type had a significant negative(-) effect on turnover intention. In particular, high discrimination experience of non-regular workers, who occupy a large part of the hospitals in the increasingly competitive medical market, and high turnover intention can be a negative impact on good medical service and hospital management. The government should establish policies for non-regular workers and hospitals need practical changes in welfare, wages and working environment for non-regular workers.

Key Words : University Hospital, Non-regular Worker, Turnover Intention, Discrimination, Job Satisfaction

*Corresponding Author : Jong-Hyun Yang(mybabos@jwu.ac.kr)

Received July 17, 2019

Accepted October 20, 2019

Revised August 24, 2019

Published October 28, 2019

1. 서론

우리나라 비정규직 비율은 OECD(경제협력개발기구) 국가의 평균 2배에 달하는 것으로 나타났다. 2016년 OECD 조사에 따르면 2013년 말 기준 우리나라 비정규직 비율은 22.4%로 회원국 중 4번째로 높았다[1]. 하지만 2018년 8월 우리나라 통계청이 실시한 '경제활동인구 조사'에서 우리나라 정규직은 1,342만명(67.0%), 비정규직은 662만명(33.0%)으로 나타나, 지속적으로 비정규직 비율이 증가하는 것으로 조사되었다[2].

1997년 IMF 이후 심각한 실업문제와 고용불안정성은 신규채용의 억제, 노동시장의 유연화 정책 강화 등으로 인하여 우리나라 비정규직 노동자가 급속하게 증가하였다. 비정규직은 정규직과 유사한 업무를 수행하면서도 임금, 복지, 근로시간 등 다양한 부분에서 차별을 받고 있다. 그리고 일반적으로 비정규직은 정규직 대비해서 여성 비율이 높고, 연령이 높은 경우 많고, 소규모 기업에서의 비정규직 비중이 높은 실정이다[3].

의료기관은 노동 및 자본 집약적 첨단산업이면서 인간의 생명을 다루는 특징이 있다. 특히 다른 산업과 차별되는 의료기관의 특징은 개인의 높은 전문성으로 대체가 힘들기 때문에 인력운영의 유연성이 떨어지고, 인건비 비율이 높다. 최근 이러한 높은 인건비를 줄이기 위해 병원들은 대체가 힘든 핵심인력을 제외한 단순 분야의 업무를 비정규직으로 대체하고 있다[3,4].

최근 국민의 경제력 향상과 건강에 대한 관심 증가로 의료서비스의 양보다는 질과 비용에 관심이 높아지고 있다. 이러한 환경변화에 맞추어 병원들도 최첨단 의료장비를 도입하고, 시설을 증축하고 있지만, 인력은 최소의 핵심 의료인력을 제외한 나머지 부분의 인력채용은 미진한 실정이다. 의료기관들은 인건비 절감을 위해 다양한 분야에서 비정규직 채용 및 외주화(outsourcing)를 하고 있다. 최근에는 경비, 시설관리, 청소 등의 업무뿐 아니라 환자진료, 환자급식, 환자 관련 사무 등 진료 및 전반적인 의료서비스의 질과 연관된 부분에서도 비정규직의 채용이 급속히 증가하고 있다. 이러한 비정규직의 급속한 증가는 의료산업의 특징인 고객지향성에 부정적 영향 및 의료서비스의 질 저하가 우려된다[3,5].

2014년 국정감사에서 교육과학기술부가 제출한 2009년-2013년 국립대병원 비정규직 채용비율은 약 40%인 것으로 나타났다. 2009년-2013년 12개 전국 국립대병원의 총 고용인원 4,730명 중 1,892명(40%)을 비정규직으로 채용한 것으로 나타났다.

이와 같이 우리나라 대표적 공공의료기관인 국립대병원, 지방의료원 등의 비정규직이 지속적으로 증가하고 있다. 그리고 민간병원의 비정규직의 규모, 운영에 관한 연구는 거의 전무한 실정이다. 이에 국가적 차원에서 공공 및 민간 병원들의 비정규직 운영실태, 규모, 이직의도, 업무만족도, 차별경험 등에 다양한 조사가 필요하다. 이에 본 연구의 목적은 대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향 분석을 통하여, 우리나라 병원들의 비정규직 인사관리 및 경영전략에 중요한 참고자료를 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 비정규직

최근 급속한 산업 환경변화에 대응하기 위해 비정규직 고용이 급속히 증가하고 있다. 조직의 경쟁력 강화를 위하여 비정규직의 고용이 강조되고 있으며, 국내외 모든 산업에서 증가하는 추세이다. 비정규직은 정규직과 구분되는 개념으로 비정형(非定型), 비정규(非正規), 비전형(非典型), 불안정 근로(precarious work), 비전형 근로(atypical work), 한시적 근로(contingent work), 등의 용어들이 혼재되어 사용하고 있다[5].

비정규직은 고용계약의 계약기간, 근무시간, 성격 등의 세 가지 기준에 따라 구분할 수 있다. 정규직은 일정한 계약기간이 없고, 전일근무(full-time)를 하며, 승진, 복리후생 등의 다양한 혜택을 제공받지만, 비정규직 대부분 고용계약이 정규직과 차이가 있다[6]. 그리고 고용지위와 고용형태에 따라 구분되기도 한다. 고용지위는 근로환경 및 조건, 고용안정성 등에서 비정규직은 정규직보다 열악하며 노동법 및 사회보장의 보호를 받지 못한다. 고용형태는 고용주와 맺는 근로계약이 정규직의 노동형태와 객관적 차이가 나는 노동을 비정규직 노동으로 한다. 비정규직 노동은 전형적인 정규 근로의 형태를 벗어난 고용계약 형태이다. 이러한 비정규 노동의 형태는 계약기간이 단기근로인 일용직, 임시직, 계약직, 단시간 노동, 외주용역(outsourcing) 등이 비정규직의 대표적 유형이다[7].

본 연구에서 정규직은 대학병원과 일정한 계약기간이 명시되지 않고 전일제 고용계약을 맺은 노동으로 정의하였다[8]. 비정규직은 정규직의 범위를 벗어난 고용계약으로 단시간(파트타임), 외주용역업체, 1개월 이상 2년 이하 기간의 근로계약을 체결한 일용직으로 정의하였다.

2.2 이직의도

이직의도는 구성원이 다른 직장에 대한 탐색, 이직을 생각하는 행위, 조직을 자발적으로 떠나는 행위 등을 포함하는 개념이다[5]. 이직의도와 이직은 동일한 개념을 아니지만, 이직의도에 미치는 영향 요인을 분석하여 이직을 미리 예방할 수 있다[6]. 그래서 의료기관은 이직의도 관련 요인을 분석하여, 이를 바탕으로 이직을 최소화하기 위한 효율적 인사관리가 필요하다. 본 연구에서는 대학병원 비정규직의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 실직, 고용보장 관련된 고용불안정성, 승진, 능력, 인사 등의 지위불공정성, 급여, 복리후생 등의 분배불공정성, 근무스케줄, 업무량 등의 환경불공정성, 직무적성, 재량권 등의 직무만족, 병원에의 비정규직 대비 전반적인 차별경험을 선정하였다[6,7].

3. 연구방법

3.1 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 7개 대학병원(서울지역 2개, 경기지역 2개, 충청지역 1개, 부산-경남지역 1개, 전남지역 1개 병원)에 근무하는 비정규직 350명을 대상으로 2017년 12월 1일부터 2017년 12월 31일까지 설문조사를 실시하였다. 대학병원의 사무, 보건, 간호 등의 책임자의 협조를 얻어, 일대일 면접 후 구조화된 설문지를 자기기입식으로 작성하였다. 연구의 목적을 설명 및 동의를 구하고 설문은 무기명으로 작성하여 익명으로 처리되며, 설문결과는 연구 목적으로만 사용함을 설명하였다. 총 회수된 310부 중, 부정확하거나 불성실한 18부를 제외한 292부를 최종 분석 자료로 사용하였다. 설문 문항은 고용불안정성 5문항, 지위불공정성 5문항, 분배불공정성 5문항, 환경불공정성 5문항, 차별경험 5문항, 직무만족 5문항, 이직의도 5문항에 대해 “매우 그렇다(5점), 그렇다(4점), 보통이다(3점), 그렇지 않다(2점), 매우 그렇지 않다(1점)”에 점수를 부여하였다.

3.2 분석방법

대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향 분석을 위하여 SPSS Statistics 21.0 통계 프로그램을 사용하였다.

첫째, 대학병원 비정규직의 기술통계량 및 일반적 특성을 분석하였다.

둘째, 본 연구의 신뢰성 및 타당성 분석(analysis of the validity and reliability)과 요인분석을 실시하였다.

셋째, 비정규직의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

분석을 위하여 ANOVA, t-검정을 실시하였다. 마지막으로, 대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해, Model 1, Model 2로 나누어 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 다음 Table 1과 같다. 총 292명으로 성별은 여성이 236명(80.8%), 연령은 20대 202명(69.2%), 결혼여부는 미혼이 222명(76.0%), 종교는 무 188명(64.3%) 가 많았다. 학력은 대졸 154명(52.7%), 직종은 행정직 128명(43.8%), 비정규직 근무경력 은 1-2년 미만인 134명(45.9%), 월평균소득은 100-200만원 미만 222명(76.0%), 근무형태는 통상근무 258명(88.4%), 고용형태는 병원 자체 비정규직 184명(63.0%) 순으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of the subject (N=292)

Classification		N	(%)
Gender	Male	56	19.2
	Female	236	80.8
Age	20 - 29	202	69.2
	30 - 39	48	16.4
	40 - 49	14	4.8
	50 -	28	9.6
Marital status	Single	222	76.0
	Married	70	24.0
Religion	Non-religious	188	64.3
	religious	104	35.7
Education	High school	42	14.4
	College	94	32.2
	University	154	52.7
	Graduate school	2	0.7
Type of jobs	Office work	128	43.8
	Medical technologist	54	18.5
	Medical assistant	24	8.2
	Nursing work	62	21.2
	etc	24	8.2
Non-regular worker job career (year)	- 1	86	29.5
	1 - 2	134	45.9
	2 - 3	52	17.8
	3 - 4	14	4.8
	5 - 10	6	2.1
Monthly salary (10,000won)	100 - 200	222	76.0
	200 - 300	56	19.2
	300 - 400	14	4.8
Shift work	day work	258	88.4
	3 shift	28	9.6
	night work	4	1.4
	etc	2	0.7
	Employment type	Direct employment	184
Outsourcing		108	37.0

4.2 신뢰도 및 타당성 분석

설문문항의 신뢰도, 타당성 분석을 위해 요인분석을 실시하여 타당성 검증을 하였다. 그리고 0.6이상의 요인 적재량을 추출하였다. Table 2의 신뢰도 검정값을 살펴 보면, 고용불안정성은 5개 하위요인 중 1개 항목을 제거 하였으며 Cronbach's α 는 0.901이었다. 지위불정성은 5개 요인 중 2개 항목을 제거하고 Cronbach's α 는 0.862, 분배불공정성은 5개 요인 중 1개 항목을 제거하고 Cronbach's α 는 0.911, 환경불공정성은 5개 요인 중 2개 항목수를 제거하고, Cronbach's α 는 0.849이었다.

Table 2. Reliability test statistic of variables

	Original No. of variables	Removed No. of variables	Cronbach's Alpha
Employment instability	5	1	0.901
Position unfairness	5	2	0.862
Inequality of distribution	5	1	0.911
Unjust working environment	5	2	0.849
Job satisfaction	5	1	0.889
Discrimination experiences	5	1	0.876
Turnover intention	5	1	0.892

Table 3. Factor analysis and reliability analysis

Survey question	Category	Factor and loading						
		Employment instability	Position unfairness	Inequality of distribution	Unjust working environment	Job satisfaction	Discrimination experiences	Turnover intention
salary and welfare discrimination compared to regular workers		.787	.139	.238	.257	.244	.167	.151
salary and welfare discrimination compared to responsibility		.779	.222	.152	.237	.189	.217	.186
salary and welfare discrimination compared to performance		.763	.272	.117	.187	.180	.188	.134
salary and welfare discrimination compared to stress		.657	.220	.209	.297	.176	.140	.200
salary and welfare discrimination compared to work experience		.584	.198	.344	.167	.202	.184	.113
discrimination of work schedule		.537	.732	.217	.239	.133	.139	.155
discrimination of workload		.523	.648	.229	.231	.229	.192	.184
discrimination of working environment		.512	.627	.235	.206	.309	.225	.176
comfortable conversation with senior		.512	.571	.201	.186	.271	.107	.286
comfortable conversation with colleague		.397	.498	.186	.239	.182	.152	.161
promotion discrimination		.173	.472	.854	.267	.207	.160	.194
ability discrimination		.207	.128	.701	.168	.267	.100	.149
empowerment of regular workers		.367	.164	.681	.146	.241	.261	.119
overall discrimination of human resource		.148	.154	.604	.131	.248	.223	.152
discrimination of department placement		.168	.196	.561	.102	.271	.162	.186
stress on unemployment		.334	.157	.504	.849	.130	.118	.203
pressure on forced retirement		.130	.208	.069	.741	.173	.058	.150
unable to work long time		.097	.182	.063	.645	.268	.093	.212
difficulty in securing employment		.165	.184	.207	.582	.215	.165	.260
frequent change of task		.068	.267	.189	.539	.192	.169	.209
number of department place, task discrimination		.146	.255	.172	.101	.669	.140	.323
number of promotion discrimination		-.035	.237	.152	.037	.643	.201	.281
number of welfare, salary discrimination		.167	.103	.261	.011	.631	.216	.200
number of overall discrimination		.166	.038	.192	.039	.604	.211	.174
number of relationship discrimination		.090	.211	.193	.024	.512	.197	.208
satisfaction with the task		.184	.167	.186	.272	.090	.641	.219
satisfaction with working decision		.119	.204	.020	.202	.091	.632	.188
satisfaction with company policy		.088	.112	.042	.037	.393	.609	.110
overall satisfaction of task		.141	.142	.128	.178	.145	.604	.108
pride of company		.081	.055	.129	.114	.061	.451	.101
resigning hospital now		.170	.059	.102	.102	.180	.173	.821
Turnovering A similar condition hospital		.134	.084	.135	.084	.116	.207	.743
Turnovering A better hospital		.096	.109	.083	.076	.251	.367	.661
Trying to turnover jobs		.163	.101	.077	.074	.144	.148	.603
Having chances to turnover		-.053	.083	.052	.061	.089	.168	.132
Eigen Value		18.4	3.1	1.9	1.7	1.5	1.4	1.2
Variance		11.3	9.6	8.9	7.8	6.6	6.0	5.4
Cumulative variance		11.3	20.9	29.8	37.6	44.2	50.2	55.6
KMO: .942,		Bartlett's Test: <.001,						% of Variance: 55.3

직무만족은 5개 요인 중 1개 항목을 제거하고 Cronbach's α 는 0.889, 차별경험은 5개 요인 중 1개 항목을 제거하고 Cronbach's α 는 0.876, 이직의도는 5개 요인 중 1개 항목을 제거하고 Cronbach's α 는 0.892이었다. 하위요인들의 Cronbach's α 는 모두 0.8이상으로 나타났다.

주성분 분석을 통하여 개념타당성을 검증하였으며, 직각회전방법을 통하여 각 요인들 간의 상호독립성을 유지하였다. 요인적재량 값의 기준은 0.6으로 설정하였으며, 최대설명력을 확보하는 기준으로 요인추출 고유값은 1.0을 기준으로 이용하였다. 측정변수들 간의 상관성에 대한 가정을 확인하는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) 표본 적합성 검증값은 0.942로 0.5보다 높게 나타났다. Bartlett 검증 결과값은 0.001이하로 유의하게 나타났으며, 총 누적분산 적재율은 55.3%로 나타났다. 요인별 분산비율은 고용불안정성 11.3%, 지위불공정성 9.6%, 분배불공정성 8.9%, 환경불공정성 7.8%, 직무만족 6.6%, 차별경험 6.0%, 이직의도 5.4%로 나타났다.

35개 설문문항에 대해 요인분석을 실시하였으며, 7개의 요인을 추출하였다. 실직에 대한 압박감, 의지 관련 없이 회사를 떠남, 장기간 근무 불가능, 고용 보장 안됨의 4문항을 고용불안정성 요인으로, 정규직과 승진 차이, 비정규직보다 정규직이 더 능력을 인정, 정규직의 세력화 등의 3문항을 지위불공정성 요인으로 추출하였다.

비정규직의 급여, 복리 차별, 책임감, 업무성과 및 스트레스 대비해서 급여, 복리 등의 불공정의 4문항을 분배불공정성 요인으로, 근무스케줄 차별, 업무량 차별, 근로환경 차이의 3문항을 환경불공정성 요인으로, 직무의 적성, 업무의 재량권, 직원 관리 만족, 현재 직무 만족의 4문항을 직무만족 요인으로 추출하였다. 근무, 업무, 부서 등 차별경험, 승진, 인사 차별경험, 복리, 처우 차별경험, 전반적 차별경험의 4문항을 차별경험 요인으로, 지금 회사를 사직하고 싶음, 유사 조건 병원으로 이직, 좋은 조건 병원으로 이직, 이직을 위해 노력 중의 4문항을 이직의도 요인으로 추출하였다.

4.3 일반적 특성에 따른 이직의도 차이분석

대학병원 비정규직의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이분석을 위하여 ANOVA, t-검정 결과는 Table 4와 같다. 연령에서 20-29세 3.54, 50세 이상 2.95, 학력에서는 대학원졸 4.0, 전문대졸 3.66, 결혼에서는 미혼 3.51, 기혼이 3.14, 직종에서는 의료보조직 3.76, 행정직 3.55

순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 종교, 비정규직 근무경력, 월평균 소득, 근무형태, 고용형태는 이직의도에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

Table 4. Analysis of difference by variables

Classification		Discrimination experiences	
		M \pm SD	F/t(p)
Gender	Male	3.32 \pm 0.78	1.233 (.268)
	Female	3.45 \pm 0.75	
Age	20 - 29	3.54 \pm 0.68	6.654 (.000)**
	30 - 39	3.25 \pm 0.95	
	40 - 49	3.28 \pm 0.54	
	50 -	2.95 \pm 0.81	
Education	High school	3.04 \pm 0.81	7.510 (.000)**
	College	3.66 \pm 0.64	
	University	3.38 \pm 0.76	
	Graduate school	4.00 \pm 0.00	
Marital status	Single	3.51 \pm 0.72	13.103 (.000)**
	Married	3.14 \pm 0.81	
Religion	Non-religious	3.43 \pm 0.78	2.186 (.090)
	religious	3.45 \pm 0.83	
Type of jobs	Office work	3.55 \pm 0.76	4.651 (.001)**
	Medical technologist	3.35 \pm 0.67	
	Medical assistant	3.76 \pm 0.53	
	Nursing work	3.16 \pm 0.64	
	etc	3.26 \pm 0.12	
Non-regular worker Job career (year)	- 1	3.51 \pm 0.60	1.521 (.196)
	1 - 2	3.43 \pm 0.84	
	2 - 3	3.34 \pm 0.75	
	3 - 4	3.05 \pm 0.85	
	5 - 10	3.73 \pm 0.10	
Monthly Salary (10,000won)	100 - 200	3.43 \pm 0.75	.186 (.906)
	200 - 300	3.43 \pm 0.83	
	300 - 400	3.45 \pm 0.66	
Shift work	day work	3.45 \pm 0.76	2.113 (.099)
	3 shift	3.12 \pm 0.72	
	night work	3.90 \pm 0.11	
	etc	3.60 \pm 0.00	
Employment type	Direct employment	3.42 \pm 0.79	1.907 (.150)
	Outsourcing	3.45 \pm 0.69	

*p < 0.05, **p < 0.01

4.4 대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향

대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 이직의도 요인인 고용불안정성, 지위불공정성, 분배불공정성, 환경불공정성, 차별경험, 직무만족을 독립변수로 설정하였다. 독립변수의 다중공선성을 평가하였으며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.169-3.673로 나타났다. 결과값이 10이하로 독립변수들간의 다중공선성은 문제가 없었다. 그리고 Durbin-Watson의 통계량 값은 모델 1은 1.691, 모델 2는 1.827로 기준

Table 5. Multiple regression analysis on the affecting Turnover intention

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)		2.369	.326		7.278	.000	2.533	.442		5.724	.000
variables	Employment instability	.067	.047	.083	1.436	.152	.104	.049	.128	2.130	.034
	Position unfairness	.035	.067	.037	.512	.609	.023	.066	.024	.345	.731
	Inequality of distribution	-.107	.040	-.112	-1.102	.056	-.013	.062	-.015	-.218	.828
	Unjust working environment	.131	.057	.144	2.307	.022	.150	.056	.165	2.659	.008
	Discrimination experiences	.348	.073	.381	4.764	.000	.343	.071	.376	4.842	.000
	Job satisfaction	-.154	.058	-.144	-2.647	.009	-.130	.056	-.122	-2.344	.020
Control variables	Gender						.074	.100	.038	.735	.463
	Age						-.222	.071	-.279	-3.127	.002
	Education						-.092	.061	-.089	-1.504	.134
	Marital status						-.228	.145	-.128	-1.575	.116
	Religion						.000	.056	.000	.005	.996
	Type of jobs						.013	.032	.024	.402	.688
	Job career						.002	.046	.003	.047	.963
	Salary						.098	.071	.080	1.383	.168
	Shift work						-.027	.057	-.026	-.468	.640
	Employment type						-.199	.091	-.130	-2.194	.029
F-value		18.621**					11.596**				
R2		.282					.403				
Adjusted R2		.266					.368				
N		292									

*p < 0.05, **p < 0.01

값인 2에 근접하여, 다중회귀분석을 실시하기 위한 가정을 만족하였다.

대학병원 비정규직의 이직의도에 영향을 분석한 결과는 Table 5와 같다. 이직의도를 종속변수로 Model 1에서 독립변수인 고용불안정성, 지위불공정성, 분배불공정성, 환경불공정성, 차별경험, 직무만족을 설정하였다. Model 2에서 일반적 특징인 연령, 성별, 학력, 결혼, 종교, 직종, 근무연수, 소득, 근무형태, 고용형태를 추가로 독립변수로 설정하였다. Model 1에서 환경불공정성, 차별경험이 유의한 양(+)의 영향력, 직무만족이 유의한 음(-)의 영향력으로 나타났다. 이러한 결과는 대학병원에서 근무스케줄, 업무량 등의 정규직과의 차별, 상사와의 관계, 병원에서 업무, 인사, 승진, 복리후생 등의 전반적인 차별경험, 직무에 대한 적성, 재량권, 운영방침 등에 대한 전반적인 직무만족은 이직의도에 높은 영향력이 있는 것으로 나타났다. Model 2에서는 고용불안정성, 환경불공정성, 차별경험이 유의한 양(+)의 영향력, 직무만족이 유의한 음(-)의 영향력으로 나타났다. 그리고 나이, 고용형태도 유의한 음(-)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 실질 및 고용의 불안전성이 이직의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 나이, 고용형태 또한 비정규

직의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. Model 1은 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났으며 (F=18.621, p<0.01), 이직의도에 대한 설명력은 28.2%이었다. Model 2는 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났으며(F=11.596, p<0.01), 설명력은 36.8%로 나타났다.

5. 고찰 및 결론

대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 전국 7개 대학병원의 비정규직을 대상으로 구조화된 설문조사를 실시하였다. 본 연구대상인 대학병원 비정규직은 20대 미혼여성의 비중이 높았으며, 월평균소득은 200만원 이하가 가장 많았다. 이에 본 연구는 대표성에 일정 부분 한계가 존재하였으며 향후 국가적 차원의 후속연구가 필요하다고 판단되며, 주요 결과 및 고찰은 다음과 같다.

첫째, 대학병원 비정규직의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이분석 결과 연령에서 20-29세 3.54로 이직의도가 가장 높았으며, 50세 이상은 2.95로 가장 낮았다. 학력에서는 대학원졸 4.0, 전문대졸 3.66, 결혼에서는 미혼

3.51, 기혼이 3.14, 직종에서는 의료보조직 3.76, 행정직 3.55 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 종교, 비정규직 근무경력, 월 평균 소득, 근무형태, 고용형태는 이직의도에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

중소병원 간호사의 이직의도 영향 요인을 연구한 Park[9]은 20-29세의 이직의도 3.69으로 이직의도 가장 높았으며, 50세 이상은 2.93으로 이직의도가 가장 낮은 것으로 나타나 본 연구와 동일하였다. 하지만 학력에서는 전문대졸 3.57이 가장 높았으며, 대학원졸 3.07 가장 낮게 나타나, 본 연구와 차이가 있었다. 본 연구에서는 학력이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났지만, 간호사를 대상으로 한 Park[13]의 연구에서는 대학원졸 이상은 상담, 전담, 전문 간호 등의 전문화된 분야에 종사할 가능성이 높은 것으로 추정할 수 있다.

병원의 재활전문가의 이직의도에 미치는 영향을 분석한 Youn[10]은 결혼, 임금, 직업자긍심, 고객폭력 등이 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 비정규직 재활전문가 중에서 미혼이면서 임금과 직업자긍심이 낮고 환자로부터 재활과정에 폭력을 경험한 비정규직의 이직의도가 높게 나타났다. 그리고 성별, 연령, 근속연수 등을 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 대학병원 비정규직 전체 직군을 연구한 본 연구에서는 연령, 학력, 결혼이 유의한 영향력이 있는 것 반해, 중소병원에서 장애인 대상으로 재활을 담당하는 재활전문가는 임금, 직업자긍심, 고객폭력이 이직의도에 높은 영향력이 있었다. 이러한 차이는 병원의 규모, 업무 분야 등 따라 비정규직의 이직의도에 영향을 미치는 요인이 차이가 났다.

그리고 우정사업본부의 비정규직 고용형태와 이직의도 간의 관계를 연구한 Choi[11] 결과에서는 성별, 학력에 따라 유의한 영향력이 있었다. 교육수준이 높고, 상대적으로 연령이 낮을수록 이직의도는 높게 나타나, 본 연구와 동일한 결과였다. 이는 높은 교육수준과 낮은 연령대는 현재의 조건 보다 더 좋은 고용기회를 얻을 수 있는 가능성이 높다. 그리고 개인 또한 이에 대한 기대수준 높아, 이직에 대한 고려도 높아질 가능성이 높음을 추정할 수 있다.

둘째, 대학병원 비정규직의 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 모형1에서 환경불공정성, 차별경험이 유의한 양(+)의 영향력, 직무만족이 유의한 음(-)의 영향력으로 나타났다. 이러한 결과는 환경불공정성 요인인 비정규직의 근무스케줄, 업무량 등에서 차별, 상사와의 관계, 차별경험 요인인 업무, 인사, 승진, 복리후생 등의 전반적인 차별, 직무만족 요인인 직무의 적정성, 재량권, 운명방침

등이 이직의도에 높은 영향력이 있는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 고용불안정성, 환경불공정성, 차별경험이 유의한 양(+)의 영향력, 직무만족이 유의한 음(-)의 영향력으로 나타났다. 그리고 나이, 고용형태도 유의한 음(-)의 영향력이 있는 것으로 나타났다.

임상시험코디네이터의 근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향 분석에서 Kim[12]는 비정규직 코디네이터는 조직몰입이 유의한 음(-)의 영향력을 미쳤으며, 직무만족, 근무환경은 유의한 영향력이 없는 것으로 나타나 본 연구와 상반된 결과였다. 임상시험 전반의 업무관리 및 다양하고 복잡한 업무를 수행하는 임상시험코디네이터들은 의료기관의 다른 직종들에게 비해 전문성을 인정받고, 업무에 집중 할 수 있는 조직몰입이 다른 변수들보다 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 일반적으로 행정, 의료기술, 보조직, 간호보조직 등의 비정규직은 고용안정성, 근무환경, 정규직과의 차별, 직무만족 등이 이직의도에 가장 큰 영향력이 있는 것으로 나타났다[14-16].

호텔의 비정규직 종사자의 이직의도를 연구한 Kim[13]의 연구에서 고용불안정성, 불합법성은 이직의도에 유의한 음(-)영향력, 고용안정성은 유의한 양(+)의 영향력이 있는 것으로 나타나 본 연구와 동일하였다. 그리고 근무연수 길고, 소득이 높은 비정규직의 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 하지만 지위불공정성과 분배불공정성은 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이러한 일부 상반된 결과는 대학병원과 호텔 비정규직의 소득, 지위, 근무형태 등의 다양한 차이로 인한 결과로 추정할 수 있다.

장애인 재활전문가의 이직의도와 관련 연구를 한 Youn[10]은 임금, 직무만족, 폭력경험이 통계적으로 유의한 변수로 나타났다. 임금에 대한 만족도가 낮을수록, 직업자긍심의 만족도가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 그리고 장애인 재활 특성상 환자로부터 폭력경험 역시 이직의도를 높이는 조건으로 작용하고 있었다. 이에 반해 본 연구에서는 분배불공정성(임금)은 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이러한 상반된 결과는 본 연구대상이 대학병원 비정규직으로 중소병원 재활전문가들과 비교해 상대적으로 임금에 대한 만족도가 높은 것을 추정할 수 있다. 그리고 직무만족은 공통적으로 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 요인이었다.

최근 정부의 의료수가 통제, 건강보험 보장성 강화 정책, 선택진료 폐지 등으로 인하여 병원들은 경영에 많은 어려움을 겪고 있다. 이에 의료기관들은 인건비 절감을 위해 많은 부분에서 비정규직을 채용하고 있다. 특히 비

정규직은 임금, 복지, 근무환경 등에서 비정규직 대비 많은 차별을 받고 있다[13]. 하지만 갈수록 경쟁이 치열해지는 의료시장에서 병원의 많은 부분을 차지하고 있는 비정규직에 대한 차별이 높고, 이직의도가 높은 것은 장기적으로 병원경영과 양질의 의료서비스 제공에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 이에 정부는 적극적으로 비정규직들을 위한 정책을 수립과 지원이 필요하고, 병원들은 비정규직을 위한 복지, 임금, 근무환경 등에서 실질적인 변화가 필요한 시점이다. 본 연구는 경쟁이 가속화되고 있는 의료 환경에서 대학병원 비정규직의 이직의도에 영향을 미치는 요인 분석을 토대로 비정규직의 효율적 인사정책을 수립하는데 중요한 참고자료가 될 수 있기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] Dong-a ilbo(2018.5.28), *Korea's ratio of non-regular workers to OECD 2 times*
- [2] Ministry of Education(2014). *Non-regular workers Ratio in National University Hospitals*
- [3] S. Kim & Y. 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
- [4] 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
- [5] 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
- [6] 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
- [7] 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_srl=9805
- [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] J. Park & H. Hwang(2017). Predictors of Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-sized Hospitals Korean, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 23(5):471-482.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.5.471>
- [10] Y. Youn, S. Cho, Y. Byun & G. Song(2019). Factors Affecting Turnover Intention among Rehabilitation Specialist. *Journal of the Korea Contents Association*, 19(1),559-573.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.01.559>
- [11] I. Choi & S. Choi(2019). Non-regular employment and turnover intention: Testing the moderating effect of organizational support, *Journal of Public Administration* 28(1):147-175.
<http://kiss.kstudy.com/thesis/thesis-view.asp?key=3666710>
- [12] S. Kim & J. Lim(2018). Effects of Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention of Clinical Research Coordinator Nurses, *Journal of the Korea Contents Association*, 18(5),175-190.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.05.175>
- [13] K. Kim(2015). Effect of relative deprivation and attitudes of temporary workers on social structure factors in food service industry[dissertation]. *Kyonggi University*.
- [14] D.B. Arnett(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
- [15] 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
- [16] 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

양 종 현(Jong-Hyun Yang)

[상화]



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

· E-Mail : mybabos@jwu.ac.kr