



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

碩士學位論文

병원 보건관리자의 직무수행도,
직무스트레스, 직무소진이
이직 의도에 미치는 영향

濟州大學校 保健福祉大學院

保健學科

韓美琚

2022年 8月

병원 보건관리자의 직무수행도,
직무스트레스, 직무소진이
이직 의도에 미치는 영향

地道教授 朴亨根

韓美琚

이 論文을 保健學 碩士學位 論文으로 提出함

2022年 8月

韓美琚의 保健學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 홍성진 (인)
委員 김수영 (인)
委員 박형근 (인)

濟州大學校 保健福祉大學院

2022年 8月

The Effect of Job Performance and
Job Stress and Burnout on Job Turnover
Intention of Hospital Health Manager

Mi Suk Han
(Supervised by professor Hyeung kuen Park)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for
the degree of Master of Public Health

July. 2022.

This thesis has been examined and approved.

Seong Cheol Hong

Thesis director, Seong Cheol Hong, Prof. of Public Health

Su Young Kim

Hyeung Kuen Park

(Name signature)

Date

Department of Public Health

GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC HEALTH AND WELFARE
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

병원 보건관리자의 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진이 이직 의도에 미치는 영향

한 미 숙

제주대학교 보건복지대학원 보건학과

지도교수 박 형 근

본 연구는 병원에 근무하고 있는 보건관리자들의 일반적 특성, 직무 관련 특성에 따른 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도 수준을 알아보고, 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진이 이직 의도에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 자료 수집은 2022년 1월 17일부터 2월 17일까지의 기간 동안에 전국 병원(30병상 이상)에 근무하는 보건관리자 129명을 대상으로 하였으며, 구조화된 자기기입식 설문지(self-administrated questionnaire)를 이용한 설문조사를 진행했다.

주요 조사 결과는 아래와 같다.

1. 병원 보건관리자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 직무수행도는 최종 학력, 의료기관 종류, 상시 근로자수, 보건관리자의 총경력, 현 직장 경력, 소속부서, 승진 기회의 유무, 노동조합의 유무와 유의한 차이를 보였고, 직무스트레스는 승진 기회의 유무, 직무소진은 의료기관의 종류와 승진 기회 유무가 유의한 차이를 보였고, 이직 의도는 유의한 차이를 보이지 않았다.
2. 연구대상자의 직무수행도와 이직 의도 간의 인과관계는 유의하지 않았다.
3. 연구대상자의 이직 의도와 직무스트레스, 직무소진 간의 상관관계를 보면, 이직 의도는 직무스트레스($r=0.508$, $p=0.000$), 직무소진($r=0.493$, $p=0.001$)과 유의한 높은 정(+)적 상관관계를 보였다.
4. 다중회귀분석 결과, 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로는 나이($\beta=-.201$, $p=0.025$), 최종학력(전문대 졸업을 기준으로 더미변수화) 대학원 졸업($\beta=.358$,

p=0.010)과 대학 졸업($\beta=.204$, $p=.030$), 소속부서(안전보건부서를 기준으로 더미변수화) 기타부서($\beta=-.016$, $p=.044$), 직무스트레스($\beta=0.398$ $p=.000$), 직무소진($\beta=0.241$, $p=.019$) 이 유의한 변수로 선정되었으며, 이들의 설명력은 35.0%($F=5.316$, $p=.000$)였다.

조사 결과는 병원에 종사하는 보건관리자의 이직 의도는 나이와 최종학력, 소속부서, 직무스트레스, 직무소진과 유의한 인과성이 있음을 알 수 있다. 특히 나이가 어릴수록 이직 의도 있다고 유의하게 나온 결과와 최종학력이 높을수록 이직 의도가 유의하게 높게 나왔다. 이것이 시사하는 바는 병원 보건관리자가 보다 더 나은 직장을 구하거나 또 다른 체험을 경험하기 위해, 또는 승진과 보상이 따르지 않은 점에서 이직을 고려하고 있다는 점이다. 승진 기회가 없고 보상이 부적절함으로 오는 직무스트레스와 심리적인 소진을 해결하기 위한 대책도 필요할 것이다. 나이가 어릴수록 이직 의도가 높다는 것은 보건관리자 직무에 대한 형식상 교육이 아닌 실제 현장에서의 실무에 대한 교육, 전문성 제고를 위한 경력개발제도와 경력 인정 기준과 범위도 마련되어야 할 것이다.

상시 근로자 수와 상관없이 혼자 업무 추진 과정에 발생하는 부담감이 직무스트레스와 소진으로 이어진다. 따라서 병원 보건관리자들의 이직 의도를 낮추기 위해서는 보다 안정적인 소속부서, 직무스트레스 감소를 위해 체계적인 제도와 신체적, 정신적, 심리적 긴장을 완화하고 회복탄력성을 높이기 위한 프로그램 등을 정부 차원 및 조직 차원에서 도입하여 해결 방안을 마련해야 한다고 사료된다.

주요 단어: 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도, 병원 보건관리자

목 차

I. 서론	1
1. 연구 배경 및 필요성	1
2. 연구 목적	4
II. 연구 방법	5
1. 연구 모형	5
2. 조사 대상 및 자료수집	5
3. 조사 변수	6
4. 자료 분석	8
III. 연구 결과	10
1. 조사 대상자의 일반적 특성	10
2. 조사 대상자의 직무 관련 특성	11
3. 조사 대상자의 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도 영역별 평균과 표준편차	12
4. 일반적 특성별 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도	17
5. 직무 특성별, 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도 ·	22

6. 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진과 이직 의도 간의 상관관계	27
7. 이직 의도에 영향을 미치는 요인	30
 IV. 고찰	 32
 V. 결론 및 제언	 38
참고문헌	41
Abstract	46
감사 인사	49
부록	50

List of Tables

Table 1. General Characteristics of Study Subjects	11
Table 2. Job-related Characteristics of Study Subjects	12
Table 3. Mean score of job performance, job stress, job burnout, and turnover intention of the study subjects	13
Table 4. Job performance of study subjects	14
Table 5. Job stress of the study subjects	15
Table 6. Job burnout of the study subjects	16
Table 7. Turnover intention of the study subjects	17
Table 8. Mean score of job performance according to general characteristics	18
Table 9. Mean score of job stress according to general characteristics	19
Table 10. Mean score of job burnout according to general characteristics	20
Table 11. Mean score of turnover intention according to general characteristics	21
Table 12. Mean score of job performance according to job-related characteristics	23
Table 13. Mean score of job stress according to job-related characteristics	24
Table 14. Mean score of job burnout according to job-related characteristics	25
Table 15. Mean score of turnover intention according to job-related characteristics	26
Table 16. Pearson correlation coefficients among turnover intention, job performance, job stress, burnout	27
Table 17. Pearson correlation coefficient between turnover Intention and Observational variables in the sub-region of job stress	28
Table 18. Pearson correlation coefficient between turnover Intention and Observational variables in the sub-region of job burnout	29
Table 19. Multiple Regression Analysis of selected variables on turnover intention	31

List of Figures

Figure 1. Research model	5
Figure 2. Scatterplot	29

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

국제노동기구(ILO)와 세계보건기구(WHO)에서는 '모든 직업에서 일하는 근로자들의 육체적·정신적·사회적 건강을 유지·증진시키며, 작업조건으로 인한 질병을 예방하고, 건강에 유해한 취업을 방지하며, 근로자를 생리적으로나 심리적으로 적합한 작업환경에 배치하여 일하도록 하는 것'으로 산업보건을 정의하고 있다[1].

2020년 고용노동부 보고에 우리나라 전체 사업장 수는 2,719,308개소이다[2]. 전체 의료기관은 70,151개소이고 병원급 이상은 4,106개소로 보고되어 있다. 2020년 병원 종사 총 의료인력 432,493명이다[3]. 2021년 2분기 의료서비스 산업 종사자 수는 802,631로 보고 되었다[4]. 지속적으로 늘고 있는 추세이다

2021년 실질적인 선진국 대열에 들어선 대한민국은 매우 빠른 경제 성장과 동반하여 모든 분야에서 눈부신 발전과 성장을 거듭하였다. 의료보건 분야도 마찬가지이다. 의료기관의 의료서비스 산업은 갈수록 전문화, 다양화, 기업화로 변화하고 있다. 복잡하고 분업화로 각양각색의 인력이 업무하고 있다. 다양한 요인들로 인한 의료기관 종사자들은 작업의 특성상 생물학적, 물리적, 화학적, 사회심리적으로 쉽게 건강 위험 요인에 폭로될 수 있다고 하였다[5]. 얼마 전까지만 해도 보건의료업에 종사하는 인력들은 자신의 질병을 스스로 알아서 잘 관리할 것이라는 인식이 암묵적인 공감대로 형성되어 있기 때문에, 사업장 차원에서 산업보건관리를 위한 시스템을 구축할 필요성을 크게 느끼지 못하였다 [6].

보건관리자는 근로자들의 직업병 예방, 건강 유지·증진 활동, 보건교육, 작업환경 관리 등의 직무를 수행한다. 우리나라의 안전·보건에 대한 인식은 경제성장에 필요한 제조업을 중심으로 하였다. 안전보건에 대한 인식이 바뀌면서 의료기관에서도 보건관리자 선임이 늘고 있다.

병원 조직은 다양한 업종과 여성이 많고 교대근무와 365일 오픈되어 있고 환

자가 고객이라는 특성을 가지고 있다. 병원에 근무하는 근로자를 대상으로 하는 병원 보건관리자의 직무 수행은 산업재해 예방활동에 난이도가 높고 직원들의 교대근무(2교대, 3교대)로 인해 직접적인 접근성이 떨어진다. 따라서 보건관리자의 활동에는 많은 노력이 필요하다. 또한 병원 종사자의 고학력으로 인한 정보의 정확성과 전문성, 보건교육 활동에 대한 부담으로 직무수행에 어려움을 느끼고 있다. 사업장의 규모와 상시 근로자수의 폭이 광범위하여 사업장마다 보건관리자 업무의 범위나 내용, 깊이도 차이가 있을 수밖에 없다.

2018년 10월 산업안전보건법에 감정노동자 보호 조항 41조도[7] 추가되면서 보건관리자의 업무 영역이 갈수록 확대되고 구체화되고 있다. 직무수행의 범위가 넓어지고 강화되어 전문화교육과 역량 강화교육이 필요함에도 사업장에 보건관리자가 대다수 1인이라 자리 비우기도 힘든 현실로 인해 교육 받을 여건조차 주어지지 않고 있다. 소속부서의 소외감, 업무의 어려움과 난이도, 업무 역할의 모호성, 보상·승진의 기회박탈, 부적절한 보상, 직무수행도와 관련한 스트레스와 직무소진으로 인한 병원 보건관리자는 이직 사례는 늘고 있지만 정확한 선임 보건관리자 수도 이직률에 대한 결과도 보고되지 않고 있다. 이렇다 할 보건관리자의 이직에 대한 조사나 연구논문도 나오지 않고 있다.

병원의 정책은 대부분 환자 중심으로 진행되고 있고 보건복지부 산하 의료기관 인증원의 인증평가 또한 환자 중심으로 맞춰져 있다. 인증에 직원 안전 부분도 필수기준으로 포함되어 있지만 병원에서의 직원의 보건안전에 대한 모든 것은 보건관리자 업무라고 인식되고 있어 병원인증평가로 인한 병원 보건관리자의 업무와 직무스트레스는 더욱 가속화되고 있다. 보건관리자인 경우 근로자들의 건강을 관리하는 업무를 수행하면서도 자신의 직무스트레스를 효과적으로 대처하지 못하거나 직무에 만족을 못 느끼는 경우가 많아 이에 대한 대처방법에 대한 교육과 가이드라인이 필요한 실정이다[8].

의료기관 현장에서의 직원의 안전 확보와 건강보호 활동은 실질적으로 안전·보건관리자에 의해서 이루어지고, 이들은 다양하고 전문적인 업무를 수행하기 때문에 직무 관련하여 스트레스가 높다고 볼 수 있다[9].

병원 보건관리자의 90%이상이 간호사이기 때문에 간호사의 이직율을 살펴보면 2019년 기준 고용노동부의 사업체 노동력 조사에 따르면 전체 산업군 이직률

은 4.9%인데 반해 간호사 이직률은 15.2%에 달했다[10].

이직 의도에 영향을 주는 주요 원인의 하나로 보고되고 있는 직무스트레스는 환자의 생명을 다루는 직무의 특성상 타 직종보다 직무스트레스 강도가 높아 이로 인한 다양한 문제가 심각한 것으로 보고되고 있다[11].

병원 내 간호사들이 경험하는 소진은 다양한 가치관과 문화적 배경을 지닌 환자나 보호자에게 직접적인 서비스를 제공하는 직업적 특성과 업무량 과다, 비효율적인 업무 시스템, 상하 간 정서적 지지 부족 및 동료 간호사들이나 의사와의 대인관계 갈등 등 업무 수행 과정에서 당면하게 되는 다양한 스트레스 상황과 연관되어 있다[12]. 소진의 정도가 증가하면 전문직으로서의 간호역할 수행이 어렵게 될 뿐만 아니라 간호사 개인은 부정적 자아개념을 갖게 된다[13]. 따라서 소진의 원인이 되는 요인들을 파악하여 적절히 조정함으로써 소진을 완화시키고 예방하여야 한다[14]. 간호사의 직무스트레스, 소진정도가 이직 의도와 정적인 상관관계가 있음[15]은 널리 알려져 있다. 또한 직무스트레스는 소진에 영향을 미치고 직무스트레스를 경험하게 되면 이직 의도에 영향을 미치게 되므로 이직 의도의 주요 영향 요인이라고 보고하였다[16].

이직 의도는 조직 구성원이 스스로 직장을 옮기거나 옮기려는 행위, 즉 다른 직장으로의 구직 행위를 포함하는 행위의도로 이직에 가장 강력한 예측변수로 인정되어 왔다[17]. 연령이 낮고 미혼인 경우, 임상경력이 높은 집단보다는 낮은 집단에서, 직위가 일반간호사인 경우, 상근직 또는 2교대보다는 3교대인 경우, 월소득이 낮은 집단에서 이직 의도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 사회생활에 대한 적응 기간이 짧고 다양한 전공자와의 대인관계에서 요구되는 의사소통이나 조직몰입 등과 관련이 있다고 생각되어 진다[18]. 감정노동을 높게 인식한 간호사들이 간호 조직문화 중 관계 지향 문화와 혁신 지향 문화인 경우 이직 의도를 낮추어 줄 수 있는 것으로 해석할 수 있다[19].

병원 근로자의 직업병 예방, 건강 유지 증진, 작업환경 관리를 통한 효율적인 근로자에 산업재해 예방활동을 위해선 병원 보건관리자는 매우 중요한 코어 역할을 하고 있다. 이런 보건관리자의 이직현황 관리 또한 필수적인 요소라고 본다.

본 연구는 병원 보건관리자의 일반적인 특성 및 직무 관련 특성과 직무수행도,

직무스트레스, 직무소진이 이직 의도에 미치는 영향을 파악하여 의료기관 보건관리자의 이직 의도에 적절한 대처방안을 마련하는 데 보건관리자의 인적 자원 관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

병원 보건관리자의 일반적인 특성과 직무 관련 특성을 알아보고 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진이 이직 의도에 영향을 미치는지 확인 규명하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 병원 보건관리자의 일반적 특성 및 직무특성을 파악한다.
- 2) 병원 보건관리자의 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도를 파악한다.
- 3) 병원 보건관리자의 일반적 특성 별, 직무 관련 특성 별 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도를 분석한다.
- 4) 병원 보건관리자의 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도 간의 상관관계 파악한다.
- 5) 병원 보건관리자의 이직 의도를 예측 설명하는 요인을 확인한다.

II. 연구 방법

1. 연구 모형

본 연구는 전국 병원(30 병상 이상)에 근무하는 보건관리자를 대상으로 병원 보건관리자의 일반적인 특성 및 직무 관련 특성과 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진이 이직 의도에 미치는 영향을 검증하는 서술적 조사 연구이다.

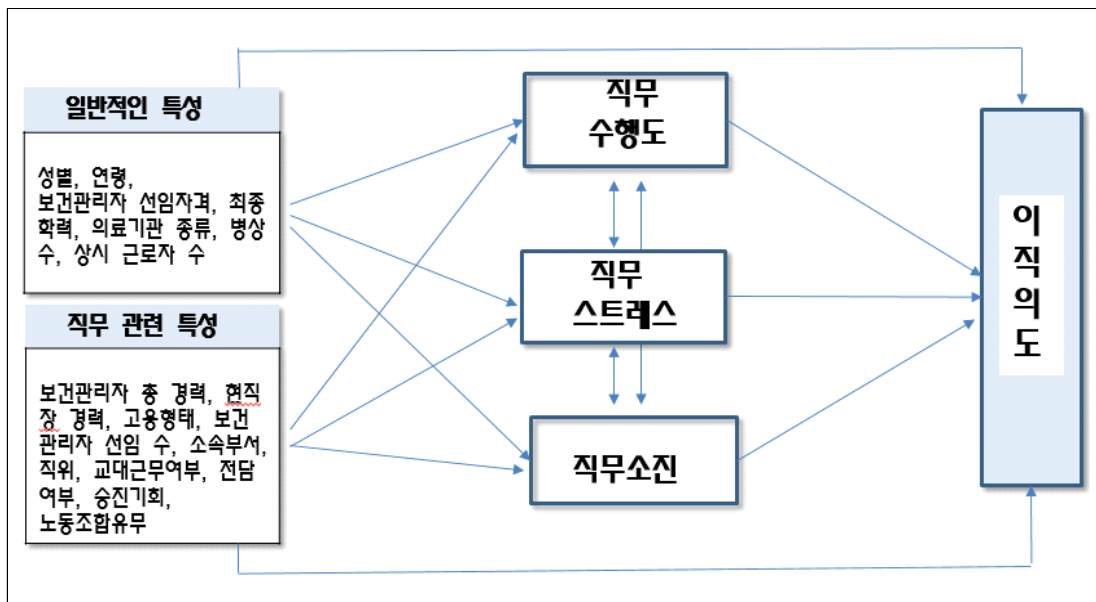


Figure 1. Research model

2. 조사 대상 및 자료 수집

1) 조사 대상

본 연구의 대상은 전국 30병상 이상의 병원에서 근무하는 보건관리자로 근무

경력 6개월 이상인 자를 대상으로 하였다. 병원에 근무하는 보건관리자 390명이 있는 카카오톡 단체 방을 이용하여 연구의 목적, 연구 내용, 개인 비밀보장과 연구 목적으로만 사용할 것을 설명한 후 설문 참여에 동의한 보건관리자에게 이메일, 카카오톡, 또는 팩스로 설문지를 배포 후 서면으로 설문에 동의한 보건관리자 129명을 대상으로 하였다

2) 자료수집

설문은 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식으로 응답하였다. 자료수집 기간은 2022년 1월 17일부터 2022년 2월 17일까지 실시하였다. 설문 참여에 동의한 보건관리자에게 설문지를 배포하고 응답한 설문지를 회수하는 편의표집방법을 이용하였다. 설문지는 총 180부를 배포하였고, 157부가 회수되어 82%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나 결측이 있는 28부를 제외하여 총 129부를 최종 분석대상으로 하였다.

본 연구는 제주대학교 생명윤리위원회(JEJU National University Institutional Review Board) 심사심의를 거쳐 최종승인(JJNU-IRB-2021-086)을 받고 진행하였다.

3. 조사 변수

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성, 직무 관련 특성, 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도에 관한 항목으로 짜여졌다.

1) 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

대상자의 일반적 특성은 성별, 출생년도, 보건관리자 선임 자격, 교육 수준, 근무지 의료기관의 종류 및 병상 수, 상시 직원 수 등 7개 문항으로 구성하였다.

직무 관련 특성은 보건관리자 근무 경력, 현 근무지에서의 보건관리자 근무 경

력, 고용 형태, 보건관리자 수, 소속부서, 직책, 교대 근무, 전담 여부, 승진 기회, 노동조합 유무 등 10개 문항으로 구성하였다.

2) 직무수행도

직무수행도는 산업안전보건법 시행령 제22조 보건관리자의 직무를 토대로 정혜선 등[20]의 연구와 지영선[21]이 사용한 보건관리 직무 항목을 본 연구에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 산업보건일반관리 9개 문항과 건강관리 11개 문항, 작업환경관리 7개 문항 등 총 27개 문항으로 구성하였다. 보건관리자가 수행 중인 각 직무별 수행도를 10점 척도(1점: 전혀 못한다 - 10점: 매우 잘한다)로 평가하였고 본 연구에서의 직무수행도 전체 문항의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.934이었다. 하위영역은 산업보건일반관리 0.864, 건강관리 0.849, 작업환경관리 0.883 수준이었다.

3) 직무스트레스

직무스트레스 수준의 측정은 장세진 등[22]이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형(Short Form of the Korean Occupational Stress Scale, SF-KOSS)을 사용하였다. 단축형 직무스트레스 측정도구는 7개 영역 총 24문항으로 구성되었다. 직무 요구 4문항, 직무 자율 결여 4문항, 관계 갈등 3문항, 직무 불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상 부적절 3문항, 직장 문화 4문항으로 되어있다.

각 문항에 대하여 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「그렇지 않다」 2점, 「그렇다」 3점, 「매우 그렇다」 4점으로 4점 척도로 응답하게 하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 역문항은 재 코딩하여 평가하였다.

본 연구에서의 직무스트레스 전체 항목의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.827이었다. 하위영역별 Cronbach's α 값은 직무 요구 0.717, 직무 자율성 결여 0.608, 관계 갈등 0.817, 직무 불안정 0.748, 조직체계 0.650, 보상 부적절 0.755, 직장문화 0.710 수준이었다.

4) 직무소진

본 연구에서 직무 소진의 척도는 샤우펠리 등(W. B. Schaufeli et al., 1996)이 개발한 직무소진 척도를 신강현[23]이 번역하여 수정하고 타당화 작업을 거친 한국판 일반직 종사자를 위한 소진척도는 이서빈[24]이 사용하였다. 이 도구의 구성은 3개의 하위영역으로 정서적 탈진 5개 문항, 비인격화 4개 문항, 개인의 자아성취감저하 7개 문항 등 총 16개 문항으로 되어있다. 문항별로 5점 Likert의 척도로 구성하였다. 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「보통이다」 3점, 「그런 편이다」 4점, 「매우 그렇다」 5점으로 응답하게 하였다. 점수가 높아질수록 직무 소진 정도가 높다는 것을 의미한다. 역문항은 재코딩하여 평가하였다.

직무 소진 전체 항목의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.873이었다. 하위영역별 Cronbach's α 값은 정서적 고갈 0.883, 비인격화 0.808, 자아성취감 감소 0.773 수준이었다.

5) 이직 의도

이직 의도는 Mobley(1982)가 개발한 이직 의도 측정도구를 김미란[18]이 수정·보완하고 유지인[25]이 사용한 도구를 사용하였다. 이 도구는 6개의 문항으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「보통이다」 3점, 「그런 편이다」 4점, 「매우 그렇다」 5점의 점수를 부여하여 평균점수가 높을수록 이직 의도의 정도가 높음을 의미한다. 이직 의도 전체 항목의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.858이었다.

4. 자료 분석

SPSSWIN(ver 26.0) 프로그램을 사용하여 수집된 자료는 전산입력 후 통계분

석 하였다.

- 1) 조사 대상자의 일반적 특성 및 직업 관련 특성, 일반특성과 직무 특성, 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도의 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등 기술 통계
- 2) 조사 대상자의 일반적 특성 별, 직무특성 별 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도와의 차이는 독립표본 t-검정과 one-way ANOVA로 분석하였고, 분산 분석 후 유의한 차이를 보인 경우 Scheffe test로 사후검정을 실시하였다.
- 3) 조사 대상자의 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도 간의 상관관계를 파악하기 위해 상관분석(Pearson's correlation coefficient)을 실시하였다.
- 4) 조사 대상자의 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진이 이직 의도에 인과적 영향을 미치는지 검증하기 위해 보정변수(연구대상자의 일반적 특성, 직무 관련 특성 중 연속형 변수와 범주형 변수는 더미변수화 하여)를 투입하여 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.
- 5) 모든 통계량의 유의수준은 $p < 0.05$ 로 하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 조사 대상자의 일반적 특성

전체 대상자 중 여성이 95.3%로 많았고, 연령은 40대가 34.9%로 가장 많았다. 보건관리자의 자격은 간호사가 93.0%로 가장 많았고, 학력은 대학졸업이 57.4%로 가장 많았으며, 의료기관의 종류는 종합병원이 52.7%로 가장 많았다. 병상 수는 500-999병상이 36.4%로 가장 많았고 상시 직원 수는 2000명 이상이 23.3%로 가장 많았다.(Table 1)

Table 1. General Characteristics of Study Subjects

(N=129)

Variables	Categories	N(%)
Gender	Male	6(4.7)
	Female	123(95.3)
Age	20s	12(9.3)
	30s	32(24.8)
	40s	45(34.9)
	50s	38(29.5)
	60s	2(1.6)
Qualification	Nurse	120(93.0)
	Engineer industrial hygiene managment	8(6.2)
	A degree industrial hygiene	1(0.8)
Education level	college	12(9.3)
	University	74(57.4)
	Master	43(33.3)
Hospital type	Hospital	11(8.5)
	General Hospital	68(52.7)
	University Hospital	44(34.1)
	Convalescent Hospital	6(4.7)
Number of bed	<100	4(3.1)
	100-300	44(34.1)
	301-499	22(17.1)
	500-999	47(36.4)
	≥1000	12(9.3)
Number of worker	<100	7(5.4)
	100-299	11(8.5)
	300-499	27(20.9)
	500-999	27(20.9)
	1000-2000	27(20.9)
	≥2000	30(23.3)

2. 조사 대상자의 직무 관련 특성

전체 대상자의 보건관리자로서의 총 경력은 1년에서 5년 미만이 48.1%로 가장 많았고, 현 직장에서의 보건관리자 경력 또한 1년에서 5년 미만이 50.4%로 가장 많았다. 고용형태는 정규직이 96.1%로 대부분 정규직였다. 직장 내 선임된 보건관리자 수는 1명이 89.1%로 가장 많았다. 소속부서는 총무·관리부서가 45.0%로 가장 많았고, 보건관리자의 직위(직책은) 실무담당자가 50.4%로 가장 많았다. 교대근무는 하지 않는 경우가 98.4%이었으며, 전담으로 보건관리업무를 수행

하는 경우가 82.2%이었다. 보건관리자로서의 승진기회가 주어지지 않는 경우가 67.4%였고, 노조가 있는 경우가 60.5% 였다.(Table 2).

Table 2. Job-related Characteristics of Study Subjects (N=147)

Variables	Categories	N(%)
Total job career (years)	< 1	14(10.9)
	1-5	62(48.1)
	5-10	44(34.1)
	≥10	9(7.0)
Job career in the field(years)	< 1	20(15.5)
	1-5	65(50.4)
	5-10	37(28.7)
	≥10	7(5.4)
Employment type	Regular worker	124(96.1)
	Non-regular worker	5(3.9)
Number of health managers	One	115(89.1)
	Two	13(10.1)
	Three	1(0.8)
Position	Manager	28(21.7)
	Middle manager	36(27.9)
	Practical affairs	65(50.4)
Department	Health, Safety	36(27.9)
	HR*, General affairs	58(45.0)
	Nursing, Medical	23(17.8)
	Facility	1(0.8)
	Other	11(8.5)
Shift work	With	2(1.6)
	Without	127(98.4)
Exclusive	Yes	106(82.2)
	No	23(17.8)
Promotion opportunity	Yes	42(32.6)
	No	87(67.4)
Labor union	Presence	78(60.5)
	Absence	51(39.5)

HR* = human resources

3. 조사 대상자의 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도

조사 대상자의 직무수행도는 10점 만점에 평균 6.49±1.44점으로 나타났고 하위 영역으로 작업환경관리 평균이 6.84±1.79로 가장 높았다. 직무스트레스는 4점 만

점에 평균 2.32±0.29점이고 하위영역에서 직무요구가 2.84±0.48로 가장 높았다. 소진에서는 5점 만점에 평균 2.81±0.51로 나타났으며 하위영역에서 정서적고갈이 3.30±0.79로 가장 높게 나타났고, 이직 의도는 5점 만점에 평균평점 3.30±0.79이다.(Table 3)

Table 3. Mean score of job performance, job stress, job burnout, and turnover intention of the study subjects (N=129)

Variables	N	Min	Max	Mean	SD
Job performance M X1	129	2.81	9.52	6.49	1.44
General occupational health managerment M	129	1.89	10.00	6.65	1.65
Health managerment M	129	2.91	9.00	6.13	1.51
Enviroonmental managerment M	129	1.00	10.00	6.84	1.79
Job stress M X2	129	1.63	3.04	2.32	0.29
Job demand M	129	2.00	4.00	2.84	0.48
Insufficient job control M	129	1.00	2.75	1.96	0.36
Interpersonal conflict M	129	1.00	4.00	2.10	0.58
Job insecurity M	129	1.00	4.00	1.93	0.66
Organizational system M	129	1.50	3.50	2.53	0.41
Lack of reward M	129	1.33	3.67	2.49	0.48
Occupational culture M	129	1.00	3.25	2.16	0.52
Job burnout M X3	129	1.75	4.13	2.81	0.51
Emotional exhaustion M	129	1.60	5.00	3.30	0.79
Depersonalization M	129	1.00	4.75	2.58	0.79
Personal accomplishmen M	129	1.71	4.00	2.58	0.48
Turnover intention M Y	129	1.33	5.00	3.30	0.79

직무수행도에서 집중하고 있는 업무를 살펴보면 산업보건 일관리 영역에서 산업안전보건위원회 참석이 8.47±2.46이 가장 높고 건강관리 영역에서는 건강진단 업무가 평균 8.49±1.53, 작업환경관리 영역에서는 물질안전보건자료 게시 및 비치 가 평균 8.99±1.96으로 가장 높은 직무수행도를 보였다.(Table 4)

Table 4. Job performance of study subjects

(N=129)

Categories	Mean±SD
Job performance	
Area of general occupational health management	6.65±1.65
1. Establishment and implementation of a health education plan	7.64±1.91
2. Preparation and document storage related to health management	7.95±1.62
3. Attendance at the Occupational Safety and Health Committee	8.47±2.46
4. Purchase of health-related machines and appliances	5.72±2.43
5. Suggest guidance to employers on overall health management	6.05±2.09
6. Maintaining and managing industrial accident statistics	6.39±2.81
7. Rehabilitation and rehabilitation of industrial accident workers	5.09±2.82
8. Protective Equipment Management	6.74±2.28
9. Risk Assessment at Workplaces	5.84±2.76
Area of health management	
10. Health examination-related work	8.49±1.53
11 Follow-up management of worker after Health check-up	7.21±1.96
12. Medical practice for health protection of employees	5.71±2.81
13. Health counseling	6.33±2.24
14. Operating health care office	4.03±3.15
15. Prevention and management of musculoskeletal diseases	6.38±2.12
16. Prevention and management of cerebrovascular diseases	5.64±2.14
17. Shift and night worker health care	5.89±2.12
18. Education on health promotions, and operation of the related programs	6.37±2.43
19. Emotional Labor and Job Stress Management	6.02±2.39
20. Infection-related work (the duties of the infection control room specified in the Medical Service Act)	5.41±2.95
Areas of environmental management	
21. Work-related to work environment measurement	7.93±2.48
22. Improvement and management of work environment	6.84±2.24
23. Inspection of the entire ventilation system and local exhaust system	5.74±2.86
24. Engineering improvement and guidance of work methods	4.82±2.62
25. Workstation Circulation Inspection	7.05±2.16
26. Hazardous substances management at workplaces	7.40±1.86
27. Posting or keeping material safety data sheets	8.09±1.96

직무스트레스 관측변수 중 직무요구에서 ‘여러 가지 업무를 동시에 해야 한다’는 문항이 4점 만점에 평균 3.17±0.63점 가장 높은 스트레스 요인이었다. ‘업무량이 현저하게 증가하였다’가 그 다음 높은 점수로 보건관리자에게 요구하는 업무가 계속적으로 늘어나고 있음을 알 수 있었다.(Table 5)

Table 5. Job stress of the study subjects

(N=129)

	Categories	Mean±SD
Job demand	1. I am always pressed for time because I have a lot of work.	2.76±0.72
	2. The amount of work has increased significantly.	3.02±0.66
	3. Sufficient rest (time) is given during the performance of the duties.	2.42±0.60
	4. You have to do many things at the same time.	3.17±0.63
Insufficient job control	5. My duties require creativity.	1.95±0.54
	6. High levels of skills or knowledge are required to perform my duties.	1.78±0.52
	7. The authority to decide and exercise influence on working hours and performing duties	2.19±0.56
	8. I can control my workload and work schedule by myself.	2.02±0.53
Inter-personal conflict	9. My boss helps me complete my work.	2.19±0.73
	10. My colleague helps me complete my work.	2.09±0.63
	11. When you're having a hard time at work, you know that there is a person who understands it.	2.02±0.66
Job insecurity	12. The future is uncertain due to unstable workplace conditions.	1.84±0.72
	13. Undesirable changes in my working conditions or situation is expected. (ex. restructuring)	2.02±0.77
Organizational system	14. In our workplace, the job evaluation, and personnel management system (promotion, department placement, etc.) is fair and reasonable.	2.66±0.64
	15. Given all my efforts and achievements, I am properly respected and trusted at work.	2.77±0.57
	16. There is no friction between our department and other departments, and business cooperation is well done.	2.47±0.64
	17. There are opportunities and channels to reflect on my thoughts on work.	2.25±0.50
Lack of reward	18. Given all my efforts and achievements, I am properly respected and trusted at work.	2.31±0.53
	19. When I think that my situation will be better in the future, I do not know that it is hard.	2.67±0.65
	20. The opportunity to develop and demonstrate my abilities is given.	2.49±0.59
Occupational culture	21. It's uncomfortable to have a company dinner.	2.18±0.78
	22. I am instructed to do business without consistency or standards.	2.14±0.68
	23. The atmosphere of the workplace is authoritative and vertical.	2.45±0.72
	24. Gender differences makes me disadvantageous.	1.86±0.67

직무소진에서 자아성취감 감소 영역에 ‘내가 수행해야 할 일들이 아주 많음에 부담감을 느낀다’ 문항이 5점 만점에 3.69±0.92로 가장 높은 직무소진의 요인으로 나타났고 정서적 고갈 영역이 전체적으로 높은 평균점수(3.30±0.79)를 보였다.(Table 6)

Table 6. Job burnout of the study subjects (N=129)

Categories		Mean±SD
Job burnout		
Emotional exhaustion	1. I feel emotionally exhausted in doing my job.	3.50±0.95
	2. I feel completely exhausted after work	3.55±0.91
	3. When I wake up in the morning and think about going to work, I feel tired	3.22±0.98
	4. Working all day makes me nervous.	3.16±0.95
	5. I am completely exhausted in carrying out my duties	3.06±0.98
Depersonalization	6. Interest in the job has decreased since I started my current job.	2.82±1.00
	7. I am passive in doing my job	2.40±0.91
	8. I became more cynical about the contribution of my duties.	2.69±0.98
	9. I doubt the importance of my duties.	2.43±1.07
Personal accomplishment	10. I can effectively solve problems from my duties.	2.49±0.71
	11. I feel that I am making an effective contribution to my current job.	2.45±0.75
	12. I think I'm a good worker.	2.52±0.66
	13. I feel joy when I achieve something related to my work.	1.90±0.67
	14. I have accomplished many valuable things in my current job.	2.44±0.68
	15. I have confidence that I'm dealing with things effectively in my job.	2.60±0.73
	16. I feel pressured that I have so much work to do.	3.69±0.92

이직 의도에서의 전체 평균은 3.30±0.79이고 문항 중 ‘나는 현재보다 직장(부서) 조건이 나빠지면 직장(부서)을 떠날 것이다’가 3.68±1.02점으로 가장 높게 나왔다.(Table.7)

Table 7. Turnover intention of the study subjects

(N=129)

Categories	Mean±SD
Turnover intention	3.30±0.79
1. I'd like to try a different job.	3.32±1.06
2. I would not choose my current job if I could choose a department again	3.39±1.14
3. If I change my job (department), I am more likely to enter a better job (department) than now.	3.09±0.87
4. I don't want to remain a member of the current workplace.	2.89±1.06
5. I often feel like quitting my job	3.46±1.06
6. I will leave the workplace if conditions are worse than they are now.	3.68±1.02

4. 일반적 특성별 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도

전체 조사 대상자의 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도의 평균 점수는 직무수행도 6.49±1.44점, 직무스트레스 2.32±0.29점, 직무소진 2.81±0.51점, 이직 의도 3.30±0.79점이었다.

조사 대상자의 일반적 특성에 따른 직무수행도는 병원 보건관리자의 최종학력과 보건관리자가 속한 의료기관의 종류와 상시 직원의 수에 따라 직무수행도에서 유의한 차이를 보였다. 조사대상자의 최종학력이 대학 졸업자 직무수행도 6.24±1.54점, 전문대 졸업자 직무수행도는 6.35±1.36점, 대학원 졸업자 직무수행도 6.95±1.17점 순으로 대학원 졸업자의 직무수행도가 가장 높았다(p=.034). 조사대상자가 소속된 의료기관의 종류별로는 대학병원 보건관리자의 직무수행도가 6.76±1.48점으로 가장 높았고, 종합병원 6.56±1.30점, 병원이 5.91±1.50점, 요양병원은 4.80±1.46점 순으로 나타났다(p=.007). 소속 의료기관의 상시 근로자 수가 2000명 이상일 때 보건관리자의 직무수행도는 6.91±1.43점으로 가장 높았고, 직원 수가 ~299명 미만일 때 5.29±1.74점으로 가장 낮았다(p=.002).

조사대상자 일반적 특성들과 직무스트레스의 평균점수 간의 유의한 차이는 없었다.

직무소진의 평균점수는 보건관리자가 소속된 의료기관의 종류에 따라서 유의

한 차이를 보였다. 요양병원 소속 보건관리자의 직무소진 평균점수가 3.31 ± 0.44 점으로 가장 높았고 병원이 2.48 ± 0.53 점으로 가장 낮았다.($p=0.03$).

이직 의도의 평균점수는 연구대상자의 일반특성과 유의한 차이를 보이지는 않았다.(Table 8.~11.)

Table 8. Mean score of job performance according to general characteristics (N=129)

Variables	Categories	N(%)	Job performance Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Total		129(100.0)	6.49±1.44			
Gender	Male	6(4.8)	6.82±1.17	0.576	0.566	
	Female	123(95.2)	6.47±1.45			
Age	20s	12(9.3)	6.08±2.01	0.663	0.576	
	30s	32(24.8)	6.63±1.53			
	40s	45(34.9)	6.62±1.16			
	50s and older	40(31.0)	6.35±1.48			
Qualification	Nurse	120(93.0)	6.51±1.46	-0.709	0.479	
	Not a nurse	9(7.0)	6.16±1.19			
Education Level	College ^a	12(9.3)	6.35±1.36	3.484	0.034	b<c
	University ^b	74(57.4)	6.24±1.54			
	Master ^c	43(33.3)	6.95±1.17			
Hospital type	Hospital ^a	11(8.5)	5.91±1.50	4.200	0.007	d<b,c
	General Hospital ^b	68(52.7)	6.56±1.30			
	University Hospital ^c	44(34.1)	6.76±1.48			
	Convalescent Hospital ^d	6(4.7)	4.80±1.46			
Number of bed	<100	4(3.1)	6.40±1.31	2.015	0.096	
	100-300	44(34.1)	6.01±1.47			
	301-499	22(17.1)	6.83±1.46			
	500-999	47(36.4)	6.70±1.34			
	≥1000	12(9.3)	6.81±1.45			
Number of worker	- 299 ^a	18(14)	5.29±1.74	4.400	0.002	a<c,d,e
	300-499 ^b	27(20.9)	6.45±1.23			
	500-999 ^c	27(20.9)	6.63±1.36			
	1000-2000 ^d	27(20.9)	6.71±1.15			
	≥2000 ^e	30(23.3)	6.91±1.43			

Table 9. Mean score of job stress according to general characteristics
(N=129)

Variables	Categories	N(%)	Job stress Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Total		129(100.0)	2.32±0.29			
Gender	Male	6(4.8)	2.13±0.18	-1.688	0.094	
	Female	123(95.2)	2.33±0.29			
Age People in their	20s	12(9.3)	2.24±0.35	2.436	0.068	
	30s	32(24.8)	2.25±0.23			
	40s	45(34.9)	2.30±0.29			
	50s & older	40(31.0)	2.41±0.29			
Qualification	Nurse	120(93.0)	2.32±0.29	-0.870	0.386	
	Not a nurse	9(7.0)	2.24±0.24			
Education Level	College ^a	12(9.3)	2.41±0.27	1.232	0.295	
	University ^b	74(57.4)	2.29±0.28			
	Master ^c	43(33.3)	2.34±0.30			
Hospital type	Hospital ^a	11(8.5)	2.19±0.27	1.873	0.138	
	General Hospital ^b	68(52.7)	2.32±0.28			
	University Hospital ^c	44(34.1)	2.31±0.30			
	Convalescent Hospital ^d	6(4.7)	2.53±0.19			
Number of bed	<100	4(3.1)	2.14±0.35	0.799	0.528	
	100-300	44(34.1)	2.33±0.26			
	301-499	22(17.1)	2.26±0.30			
	500-999	47(36.4)	2.33±0.30			
Number of worker	≥1000	12(9.3)	2.36±0.28	0.271	0.896	
	- 299 ^a	18(14)	2.33±0.29			
	300-499 ^b	27(20.9)	2.28±0.26			
	500-999 ^c	27(20.9)	2.34±0.31			
	1000-2000 ^d	27(20.9)	2.35±0.29			
≥2000 ^e	30(23.3)	2.29±0.30				

Table 10. Mean score of job stress according to general characteristics
(N=129)

Variables	Categories	N(%)	Job burnout	t or F	p	Scheffe
			Mean±SD			
Total		129(100.0)	2.81±0.51			
Gender	Male	6(4.8)	2.49±0.43	-1.563	0.121	
	Female	123(95.2)	2.82±0.51			
Age	20s	12(9.3)	2.72±0.52	0.534	0.659	
	30s	32(24.8)	2.86±0.52			
	40s	45(34.9)	2.75±0.49			
	50s & older	40(31.0)	2.86±0.54			
Qualification	Nurse	120(93.0)	2.82±0.52	-0.811	0.419	
	Not a nurse	9(7.0)	2.67±0.50			
Education Level	College ^a	12(9.3)	2.93±0.63	0.386	0.680	
	University ^b	74(57.4)	2.79±0.50			
	Master ^c	43(33.3)	2.80±0.51			
Hospital type	Hospital ^a	11(8.5)	2.48±0.53	3.826	0.012	a<d
	General Hospital ^b	68(52.7)	2.79±0.50			
	Unversiy Hospital ^c	44(34.1)	2.85±0.49			
	Convlaes-cent Hospital ^d	6(4.7)	3.31±0.44			
Number of bed	<100	4(3.1)	2.66±0.56	0.297	0.880	
	100-300	44(34.1)	2.83±0.57			
	301-499	22(17.1)	2.72±0.46			
	500-999	47(36.4)	2.84±0.49			
	≥1000	12(9.3)	2.83±0.51			
Number of worker	- 299 ^a	18(14)	2.86±0.62	0.299	0.878	
	300-499 ^b	27(20.9)	2.75±0.54			
	500-999 ^c	27(20.9)	2.84±0.43			
	1000-2000 ^d	27(20.9)	2.86±0.59			
	≥2000 ^e	30(23.3)	2.76±0.44			

Table 11. Mean score of Job turnover intention according to general characteristics (N=129)

Variables	Categories	N(%)	Turnover intention Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Total		129(100.0)	3.30±0.79			
Gender	Male	6(4.8)	2.78±0.73	-1.676	0.096	
	Female	123(95.2)	3.33±0.79			
Age	20s	12(9.3)	3.35±0.85	0.822	0.484	
	30s	32(24.8)	3.27±0.87			
	40s	45(34.9)	3.44±0.72			
	50s & older	40(31.0)	3.17±0.80			
Qualification	Nurse	120(93.0)	3.31±0.81	-0.467	0.641	
	Not a nurse	9(7.0)	3.19±0.52			
Education Level	College ^a	12(9.3)	3.04±0.90	0.689	0.422	
	University ^b	74(57.4)	3.30±0.76			
	Master ^c	43(33.3)	3.38±0.82			
Hospital type	Hospital ^a	11(8.5)	3.00±0.86	0.730	0.536	
	General Hospital ^b	68(52.7)	3.37±0.70			
	University Hospital ^c	44(34.1)	3.27±0.90			
	Convalescent Hospital ^d	6(4.7)	3.42±0.89			
Number of bed	<100	4(3.1)	2.58±1.10	1.099	0.360	
	100-300	44(34.1)	3.24±0.72			
	301-499	22(17.1)	3.38±0.58			
	500-999	47(36.4)	3.39±0.91			
	≥1000	12(9.3)	3.31±0.77			
Number of worker	<299 ^a	18(14)	3.04±0.78	0.812	0.520	
	300-499 ^b	27(20.9)	3.25±0.78			
	500-999 ^c	27(20.9)	3.42±0.58			
	1000-2000 ^d	27(20.9)	3.41±0.81			
	≥2000 ^e	30(23.3)	3.32±0.96			

5. 직무 관련 특성별 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도

조사 대상자의 직무 관련 특성에 따른 직무의 수행도를 분석한 결과 조사대상자의 보건관리자의 총경력 및 현직장 경력, 소속부서, 승진기회, 노동조합 유무에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무수행도에서 보건관리자 총경력이 5년 이상일 때 직무수행도가 6.65 ± 1.39 점으로 가장 높았고 1년 미만이 경력일 때 5.33 ± 1.64 점으로 가장 낮았다.($p=.005$) 연구대상자의 현 직장에서의 보건관리자 경력도 총 경력과 같은 양상을 보였다.

소속부서는 기타부서의 직무수행도가 6.81 ± 1.03 점으로 가장 높았고, 그 다음 안전·보건부서 6.79 ± 1.29 점, 총무·관리부서 6.58 ± 1.44 점, 간호·진료부서 5.62 ± 1.57 점 순으로 낮았다.($p=.011$)

보건관리자로서의 승진 기회가 주어지는 경우 직무수행도는 6.96 ± 1.41 점으로 승진기회가 주어지지 않는 경우보다 높았다($p=0.10$). 또한, 노동조합이 있는 경우 보건관리자의 직무수행도가 6.71 ± 1.39 점으로 노조가 없는 경우보다 높게 나타났다($p=.031$).

직무 관련 특성에 따른 직무스트레스의 평균점수는 보건관리자로서 승진 기회가 주어지지 않는 경우가 2.37 ± 0.29 점으로 승진 기회가 주어지는 경우보다 유의하게 높게 나타났다($p=.001$).

직무 관련 특성에 따른 직무소진의 평균점수는 보건관리자로서 승진 기회가 주어지지 않는 경우가 2.89 ± 0.52 점으로 승진 기회가 주어지는 경우보다 유의하게 높게 나타났다($p=0.006$).

직무 관련 특성이 따른 이직 의도는 보건관리자의 고용형태가 비정규직일 때가 2.63 ± 0.96 점 정규직일 때 3.33 ± 0.78 점으로 유의수준 $p < .05$ 에서 유의한 차이는 없었고 유의확률 $p=.054$ 였다.

Table 12. Mean score of job performance according to job-related characteristics (N=129)

Variables	Categories	N(%)	Job performance Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Total job career (years)	< 1 ^a	14(10.9)	5.33±1.64	5.428	0.005	a<b,c
	1-5 ^b	62(48.1)	6.61±1.34			
	≥5 ^c	53(41.0)	6.65±1.39			
Job career in the field(yrs)	< 1 ^a	20(15.5)	5.78±1.75	3.067	0.050	a<c
	1-5 ^b	65(50.4)	6.58±1.24			
	≥ 5 ^c	44(34.1)	6.68±1.49			
Employment type	Regular worker	124(96.1)	6.53±1.40	0.927	0.405	
	Non-regular worker	5(3.9)	5.56±2.31			
Number of health managers	One	115(89.1)	6.41±1.40	-1.912	0.058	
	≥ Two	14(10.9)	7.18±1.66			
Department	Health, Safety ^a	36(27.9)	6.79±1.29	3.862	0.011	c<a,d
	HR*, General affairs ^b	58(45.0)	6.58±1.44			
	Nursing, Medical ^c	23(17.8)	5.62±1.57			
	Other ^d	12(9.3)	6.81±1.03			
Position	Manager	28(21.7)	6.59±1.51	0.118	0.889	
	Middle manager	36(27.9)	6.51±1.48			
	Practical affairs	65(50.4)	6.44±1.41			
Shift work	With	2(1.6)	7.11±0.00	0.614	0.540	
	Without	127(98.4)	6.48±1.45			
Exclusive	Yes	106(82.2)	6.64±1.28	2.035	0.052	
	No	23(17.8)	5.79±1.91			
Promotion opportunity	Yes	42(32.6)	6.96±1.41	2.619	0.010	
	No	87(67.4)	6.26±1.40			
Labor union	Presence	78(60.5)	6.71±1.39	2.176	0.031	
	Absence	51(39.5)	6.15±1.46			

Table 13. Mean score of job stress according to job-related characteristics
(N=129)

Variables	Categories	N(%)	Job stress Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Total job career (years)	< 1 ^a	14(10.9)	2.21±0.35	2.279	0.107	
	1-5 ^b	62(48.1)	2.37±0.28			
	≥5 ^c	53(41.0)	2.29±0.27			
Job career in the field(yrs)	< 1 ^a	20(15.5)	2.28±0.33	2.166	0.119	
	1-5 ^b	65(50.4)	2.37±0.27			
	≥ 5 ^c	44(34.1)	2.26±0.28			
Employment type	Regular worker	124(96.1)	2.32±0.28	1.600	0.122	
	Non-regular worker	5(3.9)	2.12±0.28			
Number of health managers	One	115(89.1)	2.33±0.29	1.713	0.089	
	≥ Two	14(10.9)	2.19±0.21			
Department	Health, Safety	36(27.9)	2.26±0.25	1.108	0.348	
	HR*, General affairs	58(45.0)	2.33±0.27			
	Nursing, Medical	23(17.8)	2.38±0.30			
	Other	12(9.3)	2.25±0.40			
Position	Manager	28(21.7)	2.33±0.28	0.262	0.770	
	Middle manager	36(27.9)	2.34±0.32			
	Practical affairs	65(50.4)	2.30±0.27			
Shift work	With	2(1.6)	2.33±0.41	0.085	0.932	
	Without	127(98.4)	2.32±0.29			
Exclusive	Yes	106(82.2)	2.31±0.29	-0.182	0.856	
	No	23(17.8)	2.33±0.30			
Promotion opportunity	Yes	42(32.6)	2.20±0.25	-3.285	0.001	
	No	87(67.4)	2.37±0.29			
Labor union	Presence	78(60.5)	2.32±0.29	0.210	0.834	
	Absence	51(39.5)	2.31±0.29			

Table 14. Mean score of job burnout according to job-related characteristics
(N=129)

Variables	Categories	N(%)	Job Burnout Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Total job career (years)	< 1	14(10.9)	2.87±0.70	1.034	0.359	
	1-5	62(48.1)	2.86±0.48			
	≥5	53(41.0)	2.73±0.50			
Job career in the field(yrs)	< 1	20(15.5)	2.87±0.66	0.413	0.663	
	1-5	65(50.4)	2.83±0.49			
	≥ 5	44(34.1)	2.75±0.48			
Employment type	Regular worker	124(96.1)	2.82±0.51	1.485	0.140	
	Non-regular worker	5(3.9)	2.48±0.53			
Number of health managers	One	115(89.1)	2.82±0.52	0.927	0.356	
	≥Two	14(10.9)	2.69±0.43			
Department	Health, Safety	36(27.9)	2.79±0.49	1.157	0.329	
	HR*, General affairs	58(45.0)	2.82±0.40			
	Nursing, Medical	23(17.8)	2.91±0.69			
	Other	12(9.3)	2.58±0.67			
Position	Manager	28(21.7)	2.80±0.58	0.003	0.997	
	Middle manager	36(27.9)	2.81±0.55			
	Practical affairs	65(50.4)	2.81±0.47			
Shift work	With	2(1.6)	2.84±0.22	0.100	0.921	
	Without	127(98.4)	2.81±0.52			
Exclusive	Yes	106(82.2)	2.82±0.50	0.481	0.632	
	No	23(17.8)	2.76±0.57			
Promotion opportunity	Yes	42(32.6)	2.63±0.45	-2.787	0.006	
	No	87(67.4)	2.89±0.52			
Labor union	Presence	78(60.5)	2.84±0.50	1.010	0.315	
	Absence	51(39.5)	2.75±0.54			

Table 15. Mean score of turnover intention according to job-related characteristics (N=129)

Variables	Categories	N(%)	Turnover intention Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Total job career (years)	< 1	14(10.9)	3.06±0.87	1.012	0.366	
	1-5	62(48.1)	3.38±0.81			
	≥5	53(41.0)	3.28±0.76			
Job career in the field(yrs)	< 1	20(15.5)	3.08±0.84	2.029	0.136	
	1-5	65(50.4)	3.44±0.79			
	≥ 5	44(34.1)	3.22±0.75			
Employment type	Regular worker	124(96.1)	3.33±0.78	1.949	0.054	
	Non-regular worker	5(3.9)	2.63±0.96			
Number of health managers	One	115(89.1)	3.33±0.75	0.882	0.392	
	≥ Two	14(10.9)	3.07±1.08			
Department	Health, Safety	36(27.9)	3.42±0.92	1.188	0.317	
	HR*, General affairs	58(45.0)	3.33±0.66			
	Nursing, Medical	23(17.8)	3.25±0.79			
	Other	12(9.3)	2.93±0.98			
Position	Manager	28(21.7)	3.14±0.77	2.541	0.083	
	Middle manager	36(27.9)	3.55±0.69			
	Practical affairs	65(50.4)	3.24±0.84			
Shift work	With	2(1.6)	3.92±0.59	1.098	0.274	
	Without	127(98.4)	3.30±0.80			
Exclusive	Yes	106(82.2)	3.36±0.79	1.606	0.111	
	No	23(17.8)	3.07±0.80			
Promotion opportunity	Yes	42(32.6)	3.13±0.79	-1.701	0.091	
	No	87(67.4)	3.39±0.79			
Labor union	Presence	78(60.5)	3.28±0.82	-0.441	0.660	
	Absence	51(39.5)	3.34±0.76			

6. 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도 간의 상관관계

전체 조사 대상자의 이직 의도와 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 간의 상대적 영향력을 파악하기 위해 pearson 상관관계를 실시하여 변수들 간의 상관관계를 알아보았다. 그 결과 이직 의도와 직무스트레스 간의 상관관계 $r=0.508$, $p=.000$ 으로 높은 정(+)적 상관관계를 보였고, 이직 의도와 직무소진 간의 상관관계 $r=0.493$, $p=.000$ 으로 비교적 높은 정(+)적 상관관계를 보였다. 즉, 직무스트레스, 직무소진이 높을수록 이직 의도는 높아지는 양의 상관관계로 우상향의 선형관계를 보였다. 한편, 직무수행도는 직무소진($r=-0.180$, $p=.041$)과 부(-)적 상관관계를 보였다. (Table 16).

Table 16. Pearson correlation coefficients among turnover intention, job performance, job stress, job burnout

Variables	Turnover intention	Job performance	Job stress	Job burnout
Turnover intention	1.			
Job performance	.026	1.		
Job stress	.508 ^{***}	-.159	1.	
Job burnout	.493 ^{***}	-.180 [*]	.678 ^{***}	1.

*: $p<.05$, **: $p<.01$, ***: $p<.001$

1) 직무스트레스 하위영역과 이직 의도 간의 상관관계

조사 대상자의 이직 의도와 직무스트레스 7개 영역별 간의 상관관계를 보면, 이직 의도는 직무요구($r=0.187$, $p=.033$), 관계갈등($r=0.435$, $p=.000$)과 조직체계($r=.404$, $p=.000$), 보상부적절($r=.466$, $p=.000$), 직장문화($r=.401$, $p=.000$) 5개의 영역에서 정(+)적 양의 상관관계를 보였다. 직무스트레스 관측변수 중 보상부적절이

가장 높은 선형관계를 보였다. 직무스트레스 직무요구, 관계갈등, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화의 점수가 높을수록 이직 의도는 우상향 산점도를 보이는 양의 선형관계가 나타났다. 직무스트레스 하부영역에서는 보상부적절과 직장문화가 가장 비교적 높은 상관관계($r=.515, p=.000$)를 보였다. (Table 17)

Table 17. Pearson correlation coefficient between turnover Intention and Observational variables in the sub-region of job stress

Variab les	1	2	3	4	5	6	7	8
Turnover intention	1							
Job demand	.187*	1						
Insufficient job control	.087	-.051	1					
Interpersonal conflict	.435***	.172	.376***	1				
Job insecurity	.055	-.074	.113	.070	1			
Organizational system	.404***	.117	.159	.336***	.152	1		
Lack of reward	.466***	.162	.317***	.479***	.048	.511***	1	
Occupational culture	.401***	.073	.325***	.393***	.279	.422***	.515***	1

*: $p<.05$, **: $p<.01$, ***: $p<.001$

2) 직무소진 하위영역과 이직 의도 간의 상관관계

조사 대상자의 이직 의도와 직무소진의 하위영역별 간의 상관관계를 보면, 이직 의도는 직무소진의 3개의 영역 정서적고갈($r=.467, p=.000$), 비인격화($r=.395, p=.000$), 자아성취감 감소 ($r=0.288, p=.001$) 모든 영역에서 정(+)적 상관관계를 보였다. 즉, 직무소진의 3개 영역 모두 높아지면 이직 의도도 높아졌고, 정서적 고갈이 높은 선형관계를 보였다.(Table 18).

Table 18. Pearson correlation coefficient between turnover Intention and Observational variables in the sub-region of job burnout

Variables	Turnover intention	Emotional exhaustion	Depersonalization	Personal accomplishment
Turnover intention	1.			
Emotional exhaustion	.467***	1.		
Depersonalization	.395***	.401***	1.	
Personal accomplishment	.288**	.427***	.457***	1.

*: p<.05, **: p<.01, ***:p<.001

3) 직무스트레스 (X2)와 이직 의도 (Y) 간 산점도와 직무소진 (X3)과 이직 의도 (Y) 간 산점도

직무스트레스(X2)와 이직 의도(Y) 간 산점도와 직무소진(X3)과 이직 의도(Y) 간 산점도는 아래 표와 같이 우상형의 선형관계를 보인다.

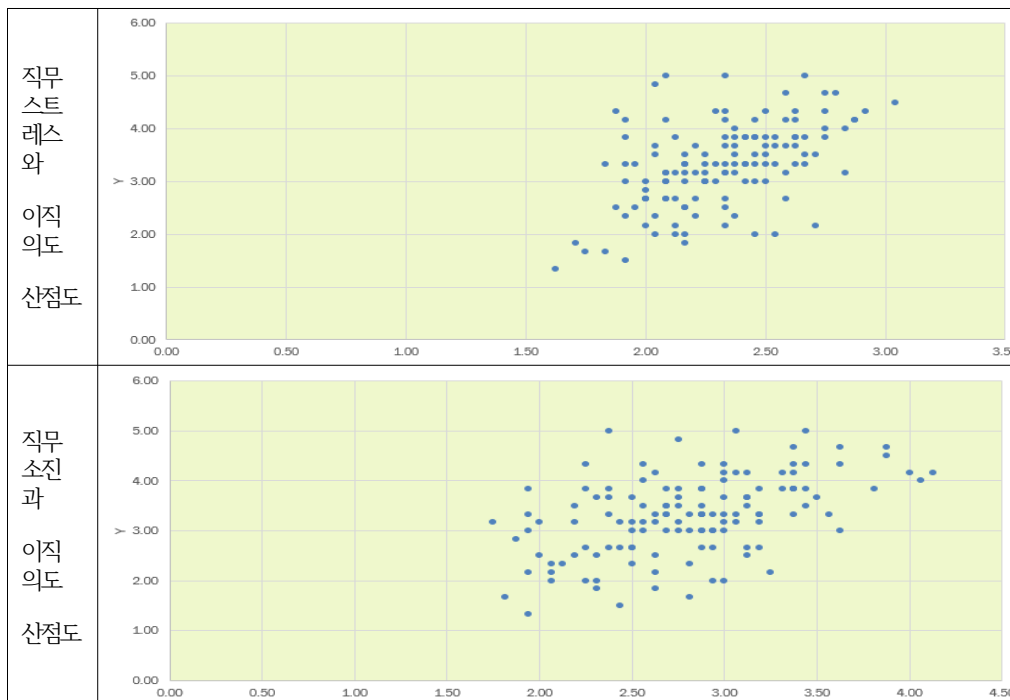


Figure 2. Scatterplot

7. 이직 의도에 영향을 미치는 요인

조사 대상자의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 일반적 특성, 직무 관련 특성 중 연수형 변수 와 일부(정규직은 비정규직을 기준으로, 승진 기회는 승진 기회 없음을 기준으로, 최종학력은 전문대졸 기준으로, 소속부서는 안전보건부서를 기준으로, 노동조합은 '없다'를 기준으로, 전담여부는 '겸임'을 기준으로)를 더미변수화하였고 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

다중선형회귀분석 입력방법으로 분석하였고, 분석결과 $F=5.316(p=.000)$ 으로 분회귀모형은 적합하다고 할 수 있고 통계적으로 유의하였다.

이직 의도에 영향을 미치는 요인으로는 나이, 최종학력, 소속부서, 직무스트레스, 직무소진이 유의하게 나타났으며, 설명력은 35.0%($F=5.316, p=.000$)이었다. 연령($\beta=-.201, p=0.025$)은 나이가 어릴수록 이직 의도가 낮았고, 최종학력인 경우 준거집단을 전문대졸로 했을 때 대학원 졸업($\beta=.358, p=0.010$)과 대학 졸업($\beta=.204, p=.030$)이 유의하게 나타났다. 소속부서는 준거집단을 안전보건부서로 했을 때 소속부서 기타인 경우($\beta=-.016, p=.044$)로 유의했다. 직무스트레스가 높을수록($\beta=0.398, p=.000$), 직무소진이 높을수록($\beta=0.241, p=.019$) 이직 의도도 높게 나타났다.

다중공선성을 확인하기 위하여 공차 한계, 분산팽창 인자를 분석한 결과 공차 한계의 값이 0.272~0.748 로 0.1 이상이었으며 분산팽창 인자(VIF)는 1.337~3.679로 10 이하였다. 다중공선성의 문제는 없었다.

잔차의 정규분포와 등분산은 표준화 예측값, 표준화 잔차의 산점도상 정규분포와 등분산 가정을 만족하여 회귀분석에 적합하며 Durbin-watson의 수치는 1.789 로 2에 가까우므로 독립적이라 볼 수 있다.

Table 19. Multiple Regression Analysis of selected variables on turnover intention (N=129)

Variables	Non-standardized coefficient		standardized coefficient	t	p
	B	SE	β		
Constant	-0.458	0.833		-0.549	0.584
Age	-0.017	0.007	-0.201	-2.267	0.025
Number of worker	-0.000	0.000	-0.083	-0.861	0.391
Education(ref=college)					
-Dummy(university)	0.458	0.208	0.286	2.204	0.030
-Dummy(master)	0.601	0.229	0.358	2.622	0.010
Total Job career(year)	0.001	0.001	0.028	0.341	0.734
Number of health manager	-0.154	0.223	-0.067	-0.691	0.491
Employment type (ref=non-regular)					
-Dummy(regular)	0.217	0.349	0.053	0.621	0.536
Exclusive(ref=with)					
-Dummy(without)	0.243	0.197	0.118	1.232	0.220
Promotion opportunity (ref=no)					
-Dummy(Yes))	-0.060	0.143	-0.036	-0.420	0.676
Labor union(ref=absence)					
-Dummy(presence)	-0.257	0.135	-0.159	-1.907	0.059
Department (ref=Health, Safety)					
-Dummy (HR*, General affairs)	-0.106	0.141	-0.067	-0.753	0.453
-Dummy (Nursing,Medical)	-0.136	0.218	-0.066	-0.623	0.535
-Dummy(other)	-0.452	0.222	-0.166	-2.040	0.044
Job performance	0.078	0.046	0.141	1.680	0.096
Job stress	1.105	0.288	0.398	3.836	0.000
Job burnout	0.373	0.157	0.241	2.384	0.019
F(p)	5.316 (p=.000)				
R ² / adj.R ²	.432 / .350				
D/W	1.789				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

IV. 고찰

본 연구는 병원에서 근무하는 보건관리자의 일반적 특성 및 직업 관련 특성에 따른 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도 차이를 알아보고 특히 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진이 이직 의도에 영향을 미치는지 규명하고자 시도하였다.

본 연구에서 사용된 설문도구 직무수행도는 정혜선 등[20]의 연구와 지영선 [22]이 사용하고, 직무스트레스는 SF-KOSS(장세진 등[22]), 직무소진은 샤우펠리 등(W. B. Schaufeli et al., 1996)이 개발하고, 이직 의도는 Mobley(1979)가 개발한 도구를 김미란[18] 수정 보완한 측정도구를 사용하였다. 이 도구들은 선행연구에서 타당도와 신뢰도가 증명된 도구이다.

본 연구에서도 이 도구들의 Cronbach's α 계수는 0.8 이상이다. 본 연구 결과의 신뢰도에는 이상이 없을 것으로 사료된다.

병원 보건관리자 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 나이, 최종학력, 소속부서, 직무스트레스, 직무소진이 유의하게 나타났다.

설명력은 35.0%($F=5.316$, $p=.000$)이었다. 연령($\beta=-.201$, $p=0.025$)은 어릴수록 이직 의도가 높았고, 최종학력인 경우 전문대 졸업을 기준으로 대학원 졸업($\beta=.358$, $p=0.010$)과 대학 졸업($\beta=.204$, $p=.030$)이 유의하게 높아 학력이 높을수록 이직 의도가 높다는 것을 알 수 있었다. 소속부서는 안전보건부서를 기준으로 했을 때 기타인 경우($\beta=-.016$, $p=.044$)로 기타부서의 이직 의도는 다른 부서에 비해 낮다는 것을 알 수 있었다. 기타 부서는 다른 부서에 비해 직무스트레스, 직무소진도 낮은 결과를 볼 수 있었다. 직무스트레스가 높을수록($\beta=0.398$, $p=.000$), 직무소진이 높을수록($\beta=0.241$, $p=.019$) 이직 의도도 높게 나타났다.

간호사를 대상으로 한 연구에서 선행연구[26]는 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록, 직위가 낮을수록, 월수입이 낮을수록 유의하게 높았다고 하였다. 선행연구

[27]에서는 연령이 낮을수록, 선행연구[17]과 [18]에서는 어리고 근무경력이 짧을수록 이직 의도가 높게 나타나 본 연구 결과를 뒷받침하고 있다. 본 연구에서 나이가 낮을수록 이직 의도와 유의하게 인과성이 있다는 결과에서 알 수 있는 점은 병원 보건관리자는 직무를 수행하는 실무담당자가 많았다. 이는 직무 특성상 각 부서별 부서장과의 직접대면에 대한 부담감과 직무에 대한 압박감, 업무량에 대한 스트레스, 직속 상사가 보건관리자의 직무에 대한 인식 부족 및 권한은 없으나 법적 책임이 뒤따르는 데서 오는 것으로 보인다. 본 연구에서의 최종학력이 높을수록 이직 의도가 높은 건 병원 보건관리자의 활동에 대한 승진과 보상이 따르지 않은데서 이직을 고려하는 것을 파악된다. 본 연구에서 이직 의도와 직무스트레스의 하위영역의 상관관계를 보면 직무스트레스 하위영역 중 보상부적절이 이직 의도와 가장 큰 정적 선형관계를 나타내는 것을 확인할 수 있었다.

직무 관련 특성 별 이직 의도는 소속부서에서 안전보건부서를 참조그룹으로 했을 때 기타(시설부서 등)부서가 유의하게 낮게 나타났다. 이는 선행연구[27]에서 이직 의도는 연령, 결혼상태, 근무경력, 근무부서, 직위에 있어 통계적으로 유의하다고 하였다. 병원 보건관리자의 업무와 역할에 대한 범위가 애매한 상태에서 시설과 등과 같은 소속부서가 안정감을 주고 있다고 추측할 수 있는 부분이다. 총무·관리부서에서는 직무에 대한 소속부서 동료직원들의 무지와 업무에 대해 의논할 대상이 없다는 소속감이 부재로 작용되어진다고 본다. 연구대상을 확대시켜 좀 더 면밀히 조사해야 하는 필요성이 큰 부분이다.

직무수행도는 이직 의도와는 유의하지 않게 나타났고, 직무스트레스와 직무소진은 이직 의도에 유의하게 나타났다. 병원 보건관리자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 직무수행도는 최종학력, 의료기관 종류, 상시 근로자수, 보건관리자의 총경력, 현 직장 경력, 소속부서, 승진기회의 유무, 노동조합의 유무와 유의한 차이를 보였다.

본 연구에 참여한 병원 보건관리자의 평균평점은 직무수행도 6.49±1.44점, 직무스트레스 2.32±0.29점, 직무소진 2.81±0.51점, 이직 의도 3.30±0.79점이었다.

선행연구[21]에서 의료기관 보건관리자의 직무수행도는 5.46±2.05점이었다. 본 연구에서의 직무수행도는 6.49±1.44점으로 높은 직무수행도를 보였다. 이는 하루가 다르게 산업재해예방 등 노동부 보건정책 방향 및 법적 규제 강화와 과태료

인상, 중대재해처벌법 등 사회적으로 중대산업재해 예방을 위한 법 제정으로 인한 직무요구에 대한 반응으로 보여진다. 본 연구에서는 직무수행도가 많아졌다고 이직 의도에 영향을 미치지 않는 않았다.

본 연구에서 직무스트레스는 2.32 ± 0.29 점으로 100점 만점으로 환산한 점수는 58.00 ± 7.25 이다. 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 직무스트레스는 승진 기회 여부만이 유의한 차이를 보였다. 선행연구[27] 「종합병원 간호사들의 이직 의도 예측요인」에서 100점 만점으로 환산한 직무스트레스점수의 평균은 48.37 ± 8.77 점이었다. 본 연구에서의 직무스트레스 평균평점이 높았다. 직무스트레스 하위영역 중 직무요구가 2.84 ± 0.48 점으로 가장 높은 평균점수를 나타냈으나 이직 의도와 직무스트레스 하위영역별 상관관계 분석에서는 보상부적절($r=.466, p=.000$)이 가장 높은 정(+)적 상관관계 모습을 보였다. 직무스트레스 하위영역과 이직 의도와 의 상관관계는 5개의 영역에서 직무요구($r=0.187, p=.033$), 직장문화($r=.401, p=.000$), 조직체계($r=.404, p=.000$), 관계갈등($r=0.435, p=.000$)과, 보상부적절($r=.466, p=.000$) 순으로 강한 정(+)적 양의 상관관계를 보였다. 선행연구[17]에서도 직무스트레스는 이직 의도에 정의 영향을 미친다고 보고하고 있어 본 연구 결과와 유사하였다. 직무스트레스가 높은 것은 경제 발전과 더불어 근로자들의 건강에 대한 의식의 변화와 더불어 기대 수준이 높아짐에 따라 다양한 관리가 요구되고 있기 때문이다. 선행연구[29]에서 산업보건 간호사의 직무스트레스 정도는 2.48점(4점 척도)이었다. 직무스트레스가 가장 높은 영역은 ‘직무요구’였다. 산업보건 간호사의 이직 의도는 2.90점(5점 척도)였다. ‘보다 나은 타 직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다’가 가장 높았다고 보고하고 있다. 본 연구에서 직무스트레스는 평균평점 2.32점(4점 척도)이었고 직무스트레스 중 가장 높은 영역은 ‘직무요구’였다. 본 연구의 이직 의도 평균평점은 3.30(5점척도)점이다. ‘나는 현재보다 직장(부서) 조건이 나빠진다면 직장(부서)를 떠날 것이다.’가 3.68 ± 1.02 로 가장 높은 점수로 나타났다. 직무스트레스는 본 연구 평균평점이 낮고 이직 의도는 본 연구 평균평점이 높게 나타났다.

병원 보건관리자의 직무스트레스는 대부분 간호사 업무를 하다가 부서 이동으로 신입 보건관리자가 되거나 보건관리자 채용공고로 채용되어 업무를 시작하는데 산업안전보건법에 기반한 생소한 업무로 직무를 파악하는 첫 걸음부터 업무

의 어려움으로 인한 직무스트레스가 반복되고 소속부서에 보건관리자의 업무에 대해 의논하거나 의견을 상담할 수 있는 사람이 없다는 사유로 이직 의도를 고려하는 것으로 판단한다.

직원 수에 관계없이 상시근로자수 5000명까지 1인으로 선임 보건관리자가 인수·인계 없이 퇴사하는 경우나 충분한 인수인계시간을 주어지지 않은 채 바로 업무를 시작한다. 신입보건관리자 선임되고 나서 3개월 이내에 직무교육은 5일(34시간)동안 받게 강제되어 있지만 새로운 업무를 혼자 계획하고 진행하기엔 충분한 시간은 결코 아니다. 병원 보건관리자 이직이 반복되면 이로 인해 병원 근로자들의 건강을 유지·증진하고 산업재해예방을 위한 활동을 하는데 보건관리자의 사기 및 업무 능률은 저하되고 근로자를 위한 보건관리자의 활동이 법적인 요건만 갖추어 과태료 대상에서만 벗어나는 데 그치는 무미건조한 형식적인 활동이 되어버린다. 병원 보건관리자의 직무수행도와 이직 의도와 의 상관관계가 유의하지 않았지만 직원의 감염관리를 포함한 업무로 인한 보건관리자의 직무스트레스와 인과성에 대한 심도 있는 연구가 필요하다고 본다. 이런 여러 가지 사유로 병원보건관리자는 의료기관마다 역할이 천차만별이 차이를 보이고 있다.

본 연구 대상자의 직무소진 정도에 따른 이직 의도 점수는 직무소진의 평균평점이 높을수록 유의하게 높았으며, 하위영역은 정서적 탈진, 비인격화 및 개인의 성취감 저하 순이었다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구[29]에서도 이직 의도에 영향을 미치는 가장 큰 변수는 소진으로 보고하고 있고, 김영중[30] 선행연구에서도 직무소진이 증가할수록 이직 의도가 증가한다고 보고하여 본 연구 결과와 유사하였다. 직무소진은 건강을 위협하고 집중력을 감소시켜 업무과실로 이어질 수 있는 위험성과 건강장애를 초래하고, 직무의 수행도를 떨어뜨리기 때문에 병원에 근무하는 근로자들의 산업재해예방과 직업병 예방 관리 차원에서라도 보건관리자의 소진을 관리하여야 한다.

본 연구에서의 이직 의도에 영향을 미치는 독립변수들의 설명력을 파악하기 위해 위 다중회귀분석을 실시한 결과, 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로는 나이, 최종학력, 소속부서, 직무스트레스, 직무소진이 유의한 인과성이 있는 것으로 나타났으며 이들의 설명력은 35.0%이었다. 나이가 어릴수록 이직 의도가 높았으며 전문대 졸업자보다 대학교와 대학원을 졸업한 보건관리자의 이직 의도가 높

았다. 직무스트레스가 높을수록, 직무소진 정도가 높을수록 이직 의도가 높은 것으로 나타났다. 선행연구[31]에서 응급실 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무스트레스가 높을수록, 선행연구[32]은 소진 중 정서적 고갈과 비인격화가 높을수록 이직 의도가 높다고 보고하고 있고, 선행연구[27]에서도 직무스트레스와 소진은 이직 의도와 정적 상관관계를 높다고 본 연구를 비슷한 결과를 보였다. 따라서 의료기관에 종사하는 보건관리자의 이직 의도는 개인의 일반적 특성이나 직무 관련 특성보다는 직무스트레스, 직무소진 요인이 관련하고 있음을 시사한다. 이는 선행연구[33]에서도 직무스트레스와 소진은 이직 의도와 정의 관련성이 있는 것으로 나타나 본 연구를 뒷받침하였다.

본 연구에서 최하 병상수는 50병상이었고 최고 병상수는 2,600병상이었다. 상시 근로자 수는 최하 58명에서 최고는 9,000명이었다. 병원 보건관리자의 업무영역이 광범위하고 법이 계속 강화되는 현실에서 5,000명까지 1인이라고 명시되어 있는 법 개정이 시급하다고 사료된다. 산업안전보건법 시행령 22조[7]에 의한 선임된 전담 보건관리자 1인 직무수행 인적관리 범위는 직원 300명이상 5,000명 미만이다. 이는 산업안전보건법 1993년 개정되면서 명시되어 있다. 1982년 산업안전보건법 제정에는 보건관리자 자격은 의사였고, 보건담당자는 간호사가 역할을 하게 되어있었다[35]. 당시 나라여건에 맞춰 산업안전보건법 개정이 되면서 보건관리자는 자격은 의사, 간호사, 산업위생기사 등으로 개정 되었다. 통계청 자료를 보면 우리나라 1981년 1인 당 GDP는 1,857달러였다. 2020년 1인당 GDP는 3만 1,881달러[35]로 급속한 경제성장과 더불어 건강에 대한 국민적 관심이 많아져 신체적 건강뿐만 아니라 정서적, 정신적 건강에 대한 인식도는 산업안전보건법 제정 당시와 비교할 수 없을 정도로 높아져 있다. 국민적 눈높이에 맞추고 제대로 된 병원 근로자의 직업병예방 및 건강 유지·증진 활동, 환경관리 활동을 하려면 인적자원이 필요하다고 사료된다.

본 연구를 진행하면서 제한점은 첫째 본 연구는 병원에 근무하는 보건관리자 일부를 대상으로 하였기 때문에 병원에 종사하는 모든 보건관리자에게 일반화 시키기에는 한계가 있다. 둘째, 병원 보건관리자의 이직 의도에 선행연구가 없어 비교분석에 제한이 있었다. 셋째, 본 연구에서 사용된 측정도구가 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도 등은 표준화된 도구들을 사용하였지만 주관적

인 자기기입식 응답으로 자료를 수집하였기 때문에 응답편의(response bias) 가능성이 없다고 할 수 없다. 넷째, 보건관리자 개인별 특성과 병원 특성의 수준을 구분하여 분석하지 못하였다.

본 연구의 의의는 이직 의도에 미치는 변수 간 상관관계를 평가하고, 더불어, 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 병원 보건관리자들이 효율적인 업무를 할 수 있도록 인적자원 관리에 참고 자료로 사용함으로써 병원의 보건관리에 도움을 주리라 예상한다.

궁극적으로 본 연구 결과는 직무스트레스, 직무소진으로 인해 이직 의도에 부정적인 반향을 주게 됨을 암시하고 있다. 이에 직무스트레스, 직무소진을 줄이기 위한 안정적인 근무환경 개선과 병원 특성에 염두에 둔 인간적인 조직문화, 심리적, 정서적 긴장을 완화시키고 회복탄력성을 강화시키기 위한 체계적인 맞춤형 프로그램 개발이 기중하다고 사료된다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 병원에 근무하고 있는 보건관리자들의 일반적 특성, 직무 관련 특성에 따른 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진, 이직 의도 수준을 알아보고, 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진이 이직 의도에 미치는 영향을 규명하고자 시도하였다. 전국 30병상 이상의 병원에 근무하는 보건관리자 129명을 대상으로 하였다. 자료 수집은 2022년 1월 17일부터 2월 17일까지의 기간 동안에 구조화된 자기입식 설문지(self-administrated questionnaire)를 이용한 설문조사이다.

주요 연구결과는 아래와 같다.

- 1) 병원 보건관리자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 직무수행도는 최종 학력, 의료기관 종류, 상시 근로자수, 보건관리자의 총경력, 현 직장 경력, 소속부서, 승진 기회 유무, 노동조합 유무와 유의한 차이를 보였고, 직무스트레스는 승진기회의 유무에 유의한 차이를 보였고, 직무소진은 의료기관의 종류와 승진 기회 유무에 유의한 차이를 보였다. 이직 의도는 유의한 차이를 보이지 않았다.
- 2) 조사 대상자의 직무수행도와 이직 의도 간의 상관관계 및 인과관계는 유의하지 않았다.
- 3) 조사 대상자의 이직 의도와 직무스트레스, 직무소진 간의 상관관계를 보면, 이직 의도는 직무스트레스($r=0.508$, $p=0.000$), 직무소진($r=0.493$, $p=0.0010$)과 유의한 높은 정(+)적 상관관계를 보였다.
- 4) 다중회귀분석 결과, 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로는 나이($\beta=-.201$, $p=0.025$), 최종 학력(전문대 졸업을 기준으로 더미변수화) 대학원 졸업($\beta=.358$, $p=0.010$)과 대학 졸업($\beta=.204$, $p=.030$), 소속부서(안전보건부서를 기준

으로 더미변수화), 기타부서($\beta=-.016$, $p=.044$), 직무스트레스($\beta=0.398$ $p=.000$), 직무소진($\beta=0.241$, $p=.019$) 이 유의한 변수로 선정되었으며, 이들의 설명력은 35.0%($F=5.316$, $p=.000$)였다.

위와 같은 연구 결과는 병원에 종사하는 보건관리자의 이직 의도는 나이와 최종학력, 소속부서, 직무스트레스, 직무소진과 유의한 인과성이 있음을 알 수 있다. 특히 나이가 어릴수록 이직 의도 있다고 유의하게 나온 결과와 최종학력이 높을수록 이직 의도가 유의하게 높게 나왔다는 점이 시사 하는바는 병원 보건관리자는 보다 더 나은 직장을 구하거나 또 다른 체험을 경험하기 위해 또는 승진과 보상이 따르지 않은 점에서 이직을 고려하고 있다고도 볼 수 있다. 승진 기회가 없고 보상이 부적절함으로 오는 직무스트레스와 심리적인 소진을 해결하기 위한 대책도 필요할 것이다. 나이가 어릴수록 이직 의도가 높다는 것은 보건관리자 직무에 대한 형식상 교육이 아닌 실제 현장에서의 실무에 대한 교육, 전문성 제고를 위한 경력 개발 제도와 경력 인정 범위의 기준도 마련되어야 할 것이다.

병원 보건관리자는 상시 근로자 수와 상관없이 혼자 업무 추진과정에 발생하는 부담감이 크다. 따라서 병원 보건관리자들의 이직 의도를 낮추기 위해서는 보다 안정적인 소속부서, 직무스트레스 감소를 위해 체계적인 제도와 신체적, 정신적, 심리적 긴장을 완화하고 회복탄력성을 높이기 위한 프로그램 등을 정부차원 및 조직차원에서 도입하여 해결방안을 마련해야 한다고 생각한다.

2. 제언

본 연구를 바탕으로 제언하고자 한다.

첫째, 선임된 병원 보건관리자의 정확한 통계와 이직률에 대한 통계가 필요하다.

둘째, 본 연구는 전국 30병상 이상의 병원 보건관리자의 이직 의도를 연구한 최초의 연구이기 때문에 추후 대상자를 늘려 반복·확대하여 연구할 필요가 있다.

셋째, 병원 보건관리자의 이직 의도에 인과성이 있는 직무스트레스 요인 중 보상 부적절에 대한 면밀한 분석과 지속적인 연구가 필요하다.

넷째, 병원 보건관리자의 직무스트레스와 직무소진을 낮추기 위해 필요한 인력 구성에 대한 연구와 효과적인 직무스트레스와 소진을 중재할 프로그램 개발과 방안 마련이 시급하다.

References

1. Daum Encyclopedia
2. Ministry of Employment and Labor. Industrial accident status analysis. 2020;39
3. Ministry of Health and Welfare. Health and Welfare Annual Report Statistics, 2021;210
4. Korea Employment Information Service; 2nd quarter of 2021
5. Baek DM, Health hazards at work in hospital, focusing on non-contagious harmful substances. The Korean Nurse 1992; 31(3). 12-21
6. Kim E, Choi B, Kang S, a survey on the status of infectious diseases among medical workers. Korea Occupational Safety and Health Agency Occupational Safety and Health Research Institute, 2005-115-594
7. Article 41 of the Occupational Safety and Health Law <http://www.law.go.kr>
8. Lee ms, Job stress and related factors of health managers, Yeungnam University Environmental Health Graduate school. Master's thesis 2009
9. Kim KW, Job Stress of Health Managers in Chemical Manufacturing. Korean Journal of Occupational Health Nursing 2012; 21(3). 192-200
10. Hwang YS, Kang KW, Factors affecting the turnover intention of nurses

in small and medium-sized general hospitals in the metropolitan area. *Journal of Nursing Administration* 2014; 20(5): 576-586.

11. Lee JH, Roh JH, Kim GS, Ahn YS, Workplace Health Management Performance Behavior according to the Qualifications of a Health Manager = A Study on the Practical Behavior of Health Care Managers at the Worksite. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine* 1995; 7 : 88-100.

12. Kim IS, The role of Self-efficacy and Social Support in the Relationship between Emotional labor and Burnout. and Turnover Intention among Hospital Nurse 2009; 15(4): 515-526.

13. Choi KG, Han SS, Effects of job stress, job satisfaction, and social support on burnout of clinical nurses. *East-West Journal of Nursing* 2013; 19(1): 55-61.

14. Kim MR, SeoMoon KA, The relationship between burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of hospital nurses. *Korea Occupational Health Association* 2013; 22(2): 93-101.

15. Jang SJ, The relationship between patient's violent behavior and burnout experienced by psychiatric ward nurses. *Seoul National University Graduate School Master's Thesis*, 2004.

16. Choi ML, Effect of nurse's ethical dilemma, job stress, and burnout on turnover intention. *Chonnam National University, Department of Nursing, Master's Thesis*, 2004.

17. Yoon GS, Kim SY, The effect of job stress and burnout on nurses'

turnover intention. *Journal of Nursing Administration* 2010; 16(4), 507-516

18. Kim MR, Influential Factors on Turnover Intention of Nurses: The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention. Graduate School Master's Thesis, The Ewha Women University of Korea, 2007.

19. Oh G, Kim E, Effect of emotional labor on turnover intention of general hospital nurses: Mediating Effect of Nursing Organizational Culture. *Journal Digital Convergence* 2018; 16(5), 317-327

20. Jung H, Kim H, Roh Y, Lee Y, Lee B, Jhang W. The study for status and burden according to compulsory employment of occupational health personnel in the middle size enterprises dealing chemical materials. Incheon: Occupational Safety and Health Research Institute; 2008.

21. Ji SY, Factors affecting the Job Performance of Occupational Health Manager at the Hospital, Master's thesis. Graduate School of Public Health, The Catholic University of Korea, 2018.

22. Jang S, Koh S, Kang D, Organizational Management of Occupational Stress. *The Korean Journal of stress research* 2005; 13(3). 183~197.

23. Shin KH, A Validation Study on the Job Burnout Scale (MBI-GS) for General Workers. *The Korean Journal of Industrial Organizational Psychology*, 2003; 16(3), 1-17.

24. Lee SB, The effects of traumatic experiences of firefighters on job burnout, depression, and anxiety: mediating effects of interpersonal

relationships. Seoul Venture Graduate University PhD thesis 2017.

25. Yoo JI, Effects of clinical nurses' nursing work environment, job stress, and burnout on turnover intention. Korea National University of Transportation Master's Thesis 2016.

26. Lim YH, Predictors of turnover intention of general hospital nurses. Chungnam National University Graduate School of Health, PhD thesis 2017.

27. Yu MJ, Structural model of turnover intention of general hospital nurses. Dankook University graduate school doctoral thesis, 2015.

28. Park YS, A study on job stress, job satisfaction, and turnover intention of occupational health nurses. Chonnam National University Graduate School of Health, Master's Thesis 2013

29. Kim KO, Effects of job stress and burnout on turnover intention of shift-working nurses. Gyeongju University Graduate School of Nursing, Master's Thesis in Nursing, 2017.

30. Kim YJ, A study on the effect of job demands of food service workers on burnout, job satisfaction and turnover intention. Kyung Hee University Graduate School Ph.D. thesis, 2013.

31. Lee YR, Ahn SK, The effect of job stress on turnover intention of emergency room nurses. Journal of Muscular and Joint Health 2015; 22(1): 30-39.

32. Kim YJ, Kim YJ, Jin SH, The effect of job satisfaction and burnout of nursing care workers on turnover intention effect. Convergence Society of Humanities and Social Sciences 2016; 6(9): 527-535.
33. Kim JY, Structural model for humor, job satisfaction, job stress and turnover intention of clinical nurses. Journal of Nursing Administration 2013; 19(2): 265-272.
34. Occupational Safety and Health Act Articles 14 to 18 of the Enforcement Decree; 「Attached Table 4」, 「Attached Table 5」 [Enforcement 8. 9. 1982] [Presidential Decree No. 10889, enacted on August 9, 1982]
<http://www.law.go.kr>
35. Statistical Office <https://kosis.kr>

ABSTRACT

The Effect of Job Performance and Job Stress and Burnout on Job Turnover Intention of Hospital Health Manager

Mi-suk Han

Department of Public Health
Graduate School of Public Health and Welfare
JeJu National University

(Supervised by professor Hyung Guen Park)

This study was conducted to investigate the level of job performance, job stress, job burnout, and turnover intention according to general characteristics and job-related characteristics of health managers working in hospitals.

The purpose of this study was to investigate the effects of job performance, job stress, and job burnout on turnover intention.

Data were collected from 129 health managers working in hospitals (30 beds or more) across the country during the period from January 17 to February 17, 2022, and a survey was conducted using a structured self-administrated questionnaire.

The main findings are as follows.

1. The job performance according to general characteristics and job-related

characteristics of hospital health managers showed significant differences with the final education, types of medical institutions, number of regular workers, general career of health managers, current work experience, department of affiliation, opportunity for promotion, and existence of labor unions.

Job stress showed significant difference in the presence of promotion opportunity, and job burnout showed significant difference in the type of medical institution and the presence of promotion opportunity, and there was no significant difference in turnover intention.

2. The causal relationship between the study subjects' job performance and turnover intention was not significant.

3. Looking at the correlation between turnover intention and job stress and job burnout of the study subjects, turnover intention showed a significant positive (+) correlation with job stress ($r=0.508$, $p=0.000$), job burnout ($r=0.493$, $p=0.0010$).

4. As a result of multiple regression analysis, age($\beta=-.201$, $p=0.025$) is a factor affecting turnover intention., final academic background (dummy variable based on junior college graduation) graduate school graduation ($\beta =.358$, $p=0.010$) and college graduation($\beta=.204$, $p=.030$), other departments among affiliated departments(dummy variables based on health and safety departments) ($\beta=-.016$, $p=.044$), job stress($\beta=0.398$ $p=.000$), Job burnout ($\beta =0.241$, $p=.019$). This significant variable was selected, and their explanatory power was 35.0% ($F=5.316$, $p=0.000$).

The above research results show that the intention to turnover of health managers engaged in hospitals has a significant causal relationship with age, last educational background, work department, job stress, and job burnout.

In particular, the younger the age, the more significant the intention to change jobs and the higher the final academic background, the higher the intention to change jobs, to experience another experience, or to consider

changing jobs.

Measures will also be needed to solve job stress and psychological exhaustion that do not have a promotion opportunity and compensation is inappropriate.

The younger the age, the higher the intention to turnover, not the formal education for the health manager's job, but the criteria for the scope of career development and career recognition should be established to improve practical skills in the field.

Regardless of the number of regular workers, the burden that occurs in the process of promoting work alone leads to job stress and exhaustion. Therefore, in order to lower the turnover intention of hospital health managers, it is believed that a solution should be prepared by introducing a systematic system to reduce job stress and programs to alleviate physical, mental, and psychological tensions and increase resilience

Key Words: Job Performance, Job Stess, Burnout, Turnover Intention
Hospital Health Manager

감 사 인 사

대학원 생활을 시작할 때부터 중간에 포기할까 걱정이 앞섰습니다. 병원이라는 직장을 가진 직장인으로 코로나19 펜데믹 상황 시작과 함께 대학원 생활도 시작되었습니다. 화상강의가 더 많았고, 수업을 들으면서 과제하느라 정신없이 보낸 시간들이 주마등처럼 스치고 지나갑니다. 코로나19 펜데믹 상황은 대학원 막바지까지 이어졌고 5학기 논문을 쓰고 있는 지금 안정화되고 있는 추세를 피부로 느낍니다. 이런 와중에도 대학원 생활을 마무리할 수 있다는 상황이 감사했습니다. 함께 시작한 학부 동기들, 나이는 다 다르지만 서로 격려하면서 보낸 시간이 감사하고, 직장에서 과제 자료 찾을 때 폭풍검색도 함께 해주고 ‘할 수 있다고’ 응원도 해준 사무실 선생님들에게 감사하고, ‘선생님은 할 수 있어’라고 계속 믿어주고 응원해 준 강희욱 간호부장님, 양윤련 선생님과 박수미 선생님께도 감사하다는 인사 전합니다.

엄마가 뒤늦게 공부한다고 응원하는 아들에게도 감사하고, 엄마 정말 대단하다고 엄지손가락 올려주는 딸의 지원도 한몫했습니다.

무엇보다 매번 바쁜신 와중에도 논문 지도를 해주신 박형근 교수님의 지도와 노고에 감사의 말을 전합니다. 논문 쓰는 일은 어려웠지만 함께 어려운 과정을 의논하면서 같이 한 장경숙 팀장님에게도 감사 인사를 드립니다. 함께여서 여기까지 올 수 있었습니다. 여름이 어떻게 시작되는 줄 모르고 장마철이 되었네요.

주위에서 응원해 주신 선배님, 직장 동료들, 후배들, 친구들, 가족... 늘 감사하고 고맙습니다. 감사하는 삶을, 노력하는 삶을 지속하면서 살아가겠습니다.

마지막으로 병원 보건관리자 선생님들께서 흔쾌히 설문에 참여해 주시고 응원해 주신 덕분에 여기까지 왔습니다. 늘 병원에서 최선을 다하고 계신 보건관리자 선생님들께 고맙고 감사한 마음을 전합니다.

연구참여자용 설명서 및 동의서 (예시/ 성인용)

연구 과 제 명 : 의료기관 보건관리자의 직무수행도, 직무스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향

연구 책임자명 : 한미숙(제주대학교 보건복지대학원 보건학과, 석사과정 재학생)

이 연구는 의료기관 보건관리자의 직무수행도, 직무스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구입니다. 귀하는 의료기관 보건관리자이기 때문에 이 연구에 참여하도록 권유 받았습니니다. 이 연구를 수행하는 제주대학교 보건복지대학원 석사과정 재학생 한미숙(연락처:010-4215-1006)이 귀하에게 이 연구에 대해 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행 될 것이며, 귀하께서는 참여 의사를 결정하기 전에 본 연구가 왜 수행되는지 그리고 연구의 내용이 무엇과 관련 있는지 이해하는 것이 중요합니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시길 바라며, 필요하다면 가족이나 친구들과 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당 연구원이 자세하게 설명해 줄 것입니다.

1. 이 연구는 왜 실시합니까?

의료기관 보건관리자의 직무수행도, 직무스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향에 대해서 알아보려고 합니다.

2. 얼마나 많은 사람이 참여합니까?

30명상 이상의 의료기관에서 경력 6개월 이상의 경험이 있는 보건관리자 약 150명의 사람이 참여 할 것입니다.

3. 만일 연구에 참여하면 어떤 과정이 진행됩니까?

이 연구는 서술적 조사연구입니다. 만일 귀하가 참여의사를 밝혀 주시면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다.

가. 참여의사를 밝히고 동의서를 작성하게 될 것입니다.

나. 설문지를 제공 받고 동의서에 사인을 후 구조화된 자기기입식 설문지를 작성하게 됩니다.

다. 설문조사는 한 달정도 소요될 것이고 총 연구기간은 10개월이 될 것입니다.

※ 모바일 참여방법

가. 연구책임자가 의료기관 보건관리자 단톡방을 이용하여 설명을 하고 참여의사를 밝힌 분들은 설명문 및 설문지를 제공 받게 됩니다.

나. 자발적으로 참여를 밝힌 분에 한하여 작성된 동의서는 전자메일이나 팩스를 통해 연구책임자에게 보내게 될 것입니다.

4. 연구 참여 기간은 얼마나 됩니까?

IRB 심사(12월) 후 설문조사를 한 달동안 진행하고 총 연구는 2022년 10월 31일까지 진행 될 예정입니다. 연구가 종료되면 수집된 개인정보는 본 연구 이외 절대 사용되지 않으며 연구 종료 후 3년간 자물쇠가 있는 사물함에 보관하여 이후 종이 파쇄기를 이용하여 폐기할 것입니다.

5. 참여 도중 그만두어도 됩니까?

귀하는 언제든지 어떠한 불이익 없이 참여 도중에 그만 둘 수 있습니다. 만일 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶다면 담당 연구원이나 연구 책임자에게 즉시 말씀해 주십시오.

6. 부작용이나 위험요소는 없습니까?

어떤 부작용이나 위험요소는 없지만, 모바일로 연구참여자 설명문 동의서나 설문지 작성 시 심리적인 피로감이나 불편감 발생으로 어려움이 발생한다면 언제든지 중단하셔도 절대 불이익은 없습니다.

7. 이 연구에 참여시 참여자에게 이득이 있습니까?

귀하가 이 연구에 참여하는데 있어서 직접적인 이득은 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 의료기관 보건관리자의 직무수행도와 직무스트레스, 소진의 정도와 이로 인한 이직의도를 이해를 증진하는데 도움이 될 것입니다.

8. 만일 이 연구에 참여하지 않는다면 불이익이 있습니까?

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있습니다. 또한, 귀하가 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다.

9. 연구에서 얻은 모든 개인 정보의 비밀은 보장됩니까?

개인정보관리책임자는 제주대학교 보건복지대학원 석사과정 재학생 한미숙(연락처:010-4215-1006)입니다. 저희는 이 연구를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 이 연구에서 얻어진 개인 정보가 학회 지나 학회에 공개 될 때 귀하의 이름과 다른 개인 정보는 사용되지 않을 것입니다. 그러나 만일 법이 요구하면 귀하의 개인정보는 제공될 수도 있습니다. 또

한 모니터 요원, 점검 요원, 생명윤리심의위원회는 연구참여자의 개인 정보에 대한 비밀 보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 결과를 직접 열람할 수 있습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 동의로 간주될 것입니다.

연구종료 후 연구관련 자료(생명윤리심의위원회 심의결과, 서면동의서, 개인정보 수집/이용·제공현황, 연구종료보고서)는 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」시행규칙 제15조에 연구종료 후 3년간 보관됩니다. 보관기간이 끝나면 종이 파쇄기로 폐기될 것입니다.

10. 이 연구에 참가하면 댓가가 지급되니까?

연구참여자에게 어떤 금전적 보상도 없습니다.

11. 연구에 대한 문의는 어떻게 해야 됩니까?

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 연락하십시오.

이름 : 한미숙 전화번호 : 010-4215-1006

만일 어느 때라도 연구 참여자로서 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 다음의 제주대

학교 생명윤리심의위원회에 연락하십시오.

제주대학교 생명윤리심의위원회 (JJNU-IRB) 전화번호: 064-754-3953

동 의 서

1. 나는 이 설명서를 읽었으며 담당 연구원과 이에 대하여 의논하였습니다.
2. 나는 위험과 이득에 관하여 들었으며 나의 질문에 만족할 만한 답변을 얻었습니다.
3. 나는 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 생명윤리심의위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.
5. 나는 담당 연구자나 위임 받은 대리인이 연구를 진행하거나 결과 관리를 하는 경우와 보건 당국, 학교 당국 및 제주대학교 생명윤리심의위원회가 실태 조사를 하는 경우에는 비밀로 유지되는 나의 개인 신상 정보를 직접적으로 열람하는 것에 동의합니다.
6. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않을 것이라는 것을 압니다.
7. 나의 서명은 이 동의서의 사본을 받았다는 것을 뜻하며 연구 참여가 끝날 때까지 사본을 보관하겠습니다.

연구참여자 성명

서 명

날짜 (년/월/일)

한미숙

연구책임자 성명

서 명

날짜 (년/월/일)

설 문 지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 보건복지대학원 보건학과 석사과정에 재학중인 학생입니다.

본 설문은 의료기관 보건관리자의 직무수행도, 직무스트레스, 직무소진이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 작성되었습니다. 이를 통해 보건관리자의 이직의도 영향요인을 파악하여 효율적인 관리방안을 모색하는데 기초자료를 쓰고자 합니다.

설문의 내용은 연구목적으로만 사용되며 귀하의 신상정보는 절대 외부에 유출되지 않습니다.

본 설문조사의 취지를 생각하시어 다소 바쁘시더라도 설문의 각 문항에 대해 끝까지 응답해 주시기를 부탁드립니다.

논문승인 번호 : JJNU-IRB-2021-086

감사합니다.

2021년 12월

제주대학교 보건복지대학원
지도교수 : 박 형 근
석사과정 : 한 미 숙
연락처 : 010-4215-1006
E-mail : bibi2334@hanmail.net

1. 일반적 특성

문1. 귀하의 성별은 ?

- ① 남자 ② 여자

문2. 귀하가 태어난 해는? (예) 1971년)

문3. 귀하가 보건관리자로 선임된 자격은 무엇인가요?

- ① 의사 ② 간호사 ③ 산업보건지도사 ④ 산업위생관리산업기사 이상
⑤ 대기환경산업기사 이상 ⑥ 인간공학기사 이상 ⑦ 산업보건 또는 산업위생 분야 학위 취득자

문4. 귀하의 최종학력은?

- ① 전문대졸 ② 대졸 ③ 대학원졸 이상

문5. 귀 의료기관의 종류는 어떻게 됩니까?

- ① 병원 ② 종합병원 ③ 대학병원 ④ 요양병원 ⑤ 기타()

문6. 귀 기관의 병상수는 ? ()

문7. 귀 기관의 상시근로자 수는?

()명

2. 직무관련 특성

문1. 귀하의 보건관리자로서 총 근무경력은? _____년 _____개월

문2. 현 직장에서 귀하의 보건관리자로서 총 근무경력은? _____년 _____개월

문3. 귀하의 고용형태는?

- ① 정규직 ② 비정규직

문4. 귀 기관에 선임된 보건관리자 수는?

()명

문5. 귀하의 소속부서는 어디입니까?

- ① 안전보건부서 ② 총무·관리부서 ③ 간호 및 진료부서 ④ 시설·공무부서 ⑤ 기타()

문6. 귀하의 직위(직책)은?

- ① 관리자(부서장 등) ② 중간관리자(주임, 계장, 대리 등) ③ 실무담당자

문7. 귀하는 교대근무를 합니까?

- ① 한다 ② 하지 않는다.

문8. 귀하의 보건관리업무 전담 여부는?

- ① 전담 ② 겸직

문9. 귀하가 근무하고 있는 병원에서는 보건관리자로서 승진기회가 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

문10. 귀 기관에 노동조합이 설립되어 있습니까? 2

- ① 있다 ② 없다

3. 직무수행도

문1. 다음은 귀하의 직무수행도를 점수로 기입해 주십시오.

*전혀 못하고 있다(1점)<----->매우 잘하고 있다(10점)

구분	내 용	본인의 직무 수행도
산 업 보 건 일 반 관 리	1. 보건교육 계획의 수립 및 실시	
	2. 보건관리 관련 문서작성 및 서류보관	
	3. 산업안전보건위원회 참석	
	4. 보건에 관련된 기계 및 기구 구입	
	5. 보건관리 전반에 대해 사업주에게 지도 건의	
	6. 산업재해 통계의 유지 및 관리	
	7. 산재근로자 재활 및 직업복귀 도모	
	8. 보호구 관리	
	9. 사업장 위험성 평가	
건 강 관 리	10. 건강진단 관련 업무	
	11. 건강진단 결과에 따른 유소견자 사후관리	
	12. 직원의 건강보호를 위한 의료행위	
	13. 근로자 건강상담	
	14. 건강관리실 운영	
	15. 근골격계질환 예방 및 관리	
	16. 뇌심혈관질환 예방 및 관리	
	17. 야간 및 교대 근무자 건강관리	
	18. 건강증진 지도 및 프로그램 운영	
	19. 감정노동 및 직무스트레스 관리	
20. 감염 관련 업무(의료법에 명시된 감염관리실 직무)		
작 업 환 경 관 리	21. 작업환경측정 관련 업무	
	22. 작업환경 개선 및 관리	
	23. 전체 환기장치 및 국소 배기장치 점검	
	24. 작업방법의 공학적 개선·지도	
	25. 사업장 순회점검	
	26. 사업장 유해물질관리	
	27. 물질안전보건자료의 게시 또는 비치	

4. 직무스트레스

문1. 다음은 귀하의 직무와 관계된 스트레스 정도를 묻는 질문입니다. 현재 일을 하 시면서 귀하께서 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 v로 표시해 주시기 바랍니다.

구분	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
직무요구	1. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	1	2	3	4
	2. 업무량이 현저하게 증가하였다.	1	2	3	4
	3. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	4	3	2	1
	4. 여러 가지일을 동시에 해야 한다.	1	2	3	4
직무자율	5. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.	4	3	2	1
	6. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	4	3	2	1
	7. 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	4	3	2	1
	8. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	4	3	2	1
관계등	9. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	4	3	2	1
	10. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	4	3	2	1
	11. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	4	3	2	1
직무불안정	12. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	1	2	3	4
	13. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	1	2	3	4
조직체계	14. 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.	4	3	2	1
	15. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.	4	3	2	1
	16. 우리 부서와 타 부서간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	4	3	2	1
	17. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	4	3	2	1
보상부적절	18. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	4	3	2	1
	19. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	4	3	2	1
	20. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	4	3	2	1
직장문화	21. 회식자리가 불편하다.	1	2	3	4
	22. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	1	2	3	4
	23. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	1	2	3	4
	24. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	1	2	3	4

5. 직무소진

문1. 다음은 직무소진에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳에 v로 표시해 주시기 바랍니다.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 내가 맡은 일을 하는데 있어서 정서적으로 지쳐 있음을 느낀다.					
2. 직장 일을 마치고 퇴근 시에 완전히 지쳐있음을 느낀다					
3. 아침에 일어나서 출근할 생각만 하면 피곤함을 느낀다					
4. 하루 종일 일하는 것이 나를 긴장 시킨다.					
5. 내가 맡은 일을 수행하는데 있어서 완전히 지쳐있다					
6. 현재 맡은 일을 시작한 이후로 직무에 대한 관심이 줄었다					
7. 내가 맡은 일을 하는데 있어서 소극적이다					
8. 나의 직무의 기여도에 대해서 더욱 냉소적으로 되었다					
9. 나의 직무의 중요성이 의심스럽다.					
10. 나는 직무상에서 발생하는 문제들을 효과적으로 해결할수 있다	5	4	3	2	1
11. 내가 현재 소속된 직장에 효과적인 기여를 하고 있다고 느낀다	5	4	3	2	1
12. 내가 생각할 때 나는 일을 잘 한다.	5	4	3	2	1
13. 나는 업무와 관련하여 무언가를 성취했을 때 기쁨을 느낀다	5	4	3	2	1
14. 나의 현재 직무에서 가치 있는 많은 일 들을 이루어 왔다.	5	4	3	2	1
15. 직무상에서 나는 일들을 효과적으로 처리하고 있다는 자신감을 가지고 있다	5	4	3	2	1
16. 내가 수행해야 할 일들이 아주 많음에 부담감을 느낀다.					

6. 이직의도

문1. 다음은 이직의도(부서이동 포함)에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳에 v로 표시해 주시기 바랍니다.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 나는 다른 직장(부서)에서 일을 해보고 싶다.					
2. 나는 다시 직장(부서)을 선택할 수 있다면 현 직장(부서)을 선택하지 않을 것이다.					
3. 내가 직장(부서)을 옮긴다면 지금보다 나은 직장(부서)에 입사할 가능성이 높다.					
4. 나는 현 직장(부서)의 구성원으로서 계속 남아있고 싶지 않다.					
5. 종종 직장(부서)을 그만두고(떠나고) 싶다는 생각이 든다.					
6. 나는 현재보다 직장(부서) 조건이 나빠진다면 직장(부서)을 떠날 것이다.					

◆ 설문에 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ◆