

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 이용허락조건 을 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 🖃





보건학석사 학위논문

코로나 19 상황에서의 보건의료인의 이직의도 변화와 직무요구의 영향

- 2018-2020 년 비교분석 -

Impact of Job Demands on Healthcare Worker's Turnover Intention Changes Before and After COVID19

2021년 12월

서울대학교 대학원 보건학과 보건정책관리학 전공 이 지 연

코로나 19 상황에서의 보건의료인의 이직의도 변화와 직무요구의 영향

- 2018-2020 년 비교분석 -

지도 교수 유명순

이 논문을 보건학 석사 학위논문으로 제출함 2021년 11월

> 서울대학교 대학원 보건학과 보건정책관리학 전공 이 지 연

이지연의 보건학 석사 학위논문을 인준함 2021 년 12 월

위 원 장	김홍수	(<u>인)</u>
부위원장	김창엽	(인)
위 워	유명순	(인)

보건의료 인력은 감염병 유행을 비롯한 공중보건긴급사태 대응 체계를 구성하는 핵심 요소의 하나다. 전대미문의 팬데믹이었던 신종 코로나 바이러스감염증(코로나 19) 유행은 국내외에 걸쳐 보건의료 인력의 확충과 역할 제고가 감염병 대응의 성패를 좌우하는 관건임을 여실히 보여주었다. 그러나, 보건의료 인력은 병실이나 장비와 달리 단순히 물리적 숫자를 기준으로 지난 과정을 평가하거나 앞을 대비할 수 없다. 인적(human)자원이고, 인력이 단독으로 일하지 않는다는 점에서, 보건 의료 인력의 직무 인식 곧 일에 대한 요구도, 직무 수행에 뒤따르는 인식 곧 직무 만족, 나아가 직무효과성의 핵심인 이직 의도 등을 검토하는 노력이 전제되어야 하는 것이다.

본 연구에서는 보건의료인력의 2018년, 2020년 2개년의 직무요구와 직무만족, 이직의도의 수준 변화와 그 관계를 확인하기 위해 한국노동패널자료를 활용하여 전국의 의사, 간호사, 의료기술직(치료사, 의료기사), 보건관리자를 추출하여 2018년, 2020년 자료를 분석하였다. 분석에 활용된 응답의 수는 235명이었다. 수집된응답자의 데이터에 대해 기술 통계량과 상관분석, 분산분석, 그리고 시계열 경로분석을 수행하였다.

분석 결과, 2018 년보다 2020 년의 직무요구(p<0.001), 이직의도(p<0.5)가 유의하게 높게 나타났다. 경로분석은 2018 년의 직무요구, 직무만족, 이직의도를 통제한 상태에서 2020 년의 직무요구는 같은 기간 직무만족을 음의관계로 예측하였다($\beta=-0.14,p<0.001$)는 것을 나타냈다. 또한 2020 년의 직무만족과 이직의도 간에도 음의 관계를 나타냈다($\beta=-0.88,p<0.001$). 이는 2 년간 직무요구의 부담이 크게 변화할수록 같은 기간 동안의 직무만족은 낮아진다는 것을 의미한다. 직무별로는 2020년 이직의도 간호사가 $2.5(\pm 0.6)$ 점으로 가장 높았으며,

의사가 5.52(±5.21), 2.2(±0.4)점으로 가장 낮았다. 2020 년 직무요구는 간호사가 3.9(±1.3)점으로 가장 높게 나타났고 뒤이어 의사 3.2(±0.9)점, 의료기술직 3.0(±0.9)점, 보건관리자 3.0(±0.9)점 순으로 높았다. 2020 년 직무별 직무요구는 p<0.05 의 값으로 유의한 차이를 보였다. 2020 년 직무만족도는 유의한 차이가 없었는데 보건관리자가 3.7(±0.5)점으로 가장 높았고 간호사가 3.52(±0.5)점으로 가장 낮았다. 이직의도는 직무별로 유의한 차이를 나타냈는데(p<0.05), 간호사가 2.5(±0.6)점으로 가장 높았다. 2018 년 직무요구는 민간병원 2.3(±0.5)점으로 공공병원 2.2(±0.52)점보다 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 반면 2020 년 직무요구에서 민간병원은 2.22(±0.5)점으로 공공병원 2.5(±0.5)점보다 낮게 나타났으며 통계적으로 유의한 값을 나타냈다(p<0.01). 이직의도를 살펴보면 2018 년 민간병원이 2.3(±0.5)점으로 공공병원 2.2(±0.5)점보다 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 반면 2020 년에는 민간병원 2.2(±0.5)점, 공공병원 2.5(±0.5)점으로 공공병원이 이직의도가 더 높게 나타났으며 통계적 유의한 차이가 있었다(p<0.01).

본 연구는 보건의료인력의 코로나 19 상황에서의 직무 실태 변화를 직무요구와, 직무만족, 이직의도의 주요 변수를 통해 파악해보았다는 것에 첫번째 의의가 있다. 의료인력의 효과적 관리의 중요성에 대한 선행 문헌들이 방대하지만 이를 뒷받침하는 근거는 부족하다. 본 연구 결과는 2018 년, 2020 년의 2 개년 비교를 통해 코로나 19 장기전에 대응하여 효과적 의료인력 관리 필요성의 근거 및 제안의 기초자료로 활용될수 있는데 두번째 의의가 있다.

주요어: 코로나 19, 직무요구, 직무만족, 이직의도, 보건의료인, 시계열경로분석

학 번:2020-24416

목 차

제	제 1 절	론연구의 배경연구의 목적	. 1
제	제 1 절 제 2 절	의 이론적 배경 직무요구-자원 모형 코로나19 관련 직무요구, 직무만족, 이직의도 직무요구에 영향을 미치는 요인	4 7
제	제 1 절	방법 연구 설계 및 연구가설데이터 및 분석 방법	17
제	제 1 절 제 2 절 제 3 절	결과 연구 대상자의 일반적 특성 주요 변수의 기술적 통계 변수 간 상관관계 경로분석	24 25 32
제	제 1 절	· 및 논의 연구결과 요약 및 논의 연구의 의의 및 한계	36
차	고무허		11

표 목차

[표1] 연구변수	22 24 27 29 31 33
그림 목차	
[그림1] 직무요구-자원모형(JD-R model) [그림2] 연구모형 [그림2] 2018년 변수 경로분석	5 24 34
[그림3] 2018년, 2020년 변수 경로분석	35

제1장서 론

제 1 절 연구의 배경

감염병관리역량을 키우는 것은 신종 감염병상황에서 공중보건위기에 대응에서 중요한 요소이다(정은경, 2017). 감염병 발생 시 보건의료인은 공중보건위기 대응에 최전선으로 투입되는 중요한 인적자원이다. 환자의 치료, 방역, 검사 등의 감염병대응을 위한 중책을 맡고 있기 때문에 감염병으로 인한 위기 상황에서 보건의료인력을 관리하고 지원해야 할 필요성이 있다.

신종코로나바이러스(이하 코로나 19)사태가 장기화되는 국면 속에서 백신접종이 시행되고 있음에도 확진자 숫자는 줄어들지 않고 있다. 특히 2021 년 11 월 백신 1 차접종률 77.4% 를 기록하면서도 일일 확진자 숫자는 2,000 명대를 유지하고 있다. 코로나 19 치명률은 0.78%로 초기 발생 시의 예상 치명률보다 높지는 않지만 여전히 치료를 위한 병상 및 의료인력의 자원의 필요가 불가피한 상황이다.

코로나 19 위험 대응은 발생을 지속하는 환자의 치료관리 역량에 달려 있다. 구체적으로 환자를 조기 발견하는 역량인 방역 역량과 환자의 중증사망 진행을 막는 역량인 치료 역량으로 볼 수 있다. 이 관점으로 접근하자면 코로나 19 장기화는 코로나 19 환자 발견과 치료 업무의 지속을 의미한다. 이는 곧 보건의료인의 업무역량 및 업무 지속의지로 이어지는데, 코로나 19 위험대응을 효과적으로 이루기위해선 보건의료인력의 업무, 이직의도에 주목해야함을 의미한다.

¹ 2021.11.10 기준, 보건복지부 http://www.mohw.go.kr/react/index.jsp

감염병 유행 상황 속에서 보건의료인은 높은 업무량과 고강도의 업무, 달라진 병원 내 정책과 절차에 적응해야하는 것으로 나타났다(Zerbini et al 2020). 이는 코로나 19 보건의료인의 직무와 지속의지에 큰 위협 요소로 작용할 수 밖에 없다(Wu, Y., et al, 2020; Zerbini et al 2020). 실제로 행정안전부² 자료에 따르면 2020년 보건소의 간호직과 보건진료직의 사직자는 코로나 19 이전 2019년 보다 1.5 배, 휴직자는 1.4 배로 늘었다고 보고했다. 코로나 19 전과 후의 실제 이직이 확인 된 것으로 보건의료인의 코로나 19 전·후 업무변화와 이직의도를 파악할 필요성이 있다.

보건의료인의 이직은 서비스의 불안정과 환자관리 기술의 축적이 어려워 의료의질이 저하되는 결과를 초래한다(이성민,2013). 조직은 이직률이 높아질 경우 이직한 근로자들에게 투자하였던 기술, 훈련비용 등의 경제적 손실과 정착성이 없는 인력으로인한 업무의 불안정성, 기술 축적의 어려움이 발생하게 되며(이은희,2014), 또한남아있는 직원에게는 업무 양과 근무시간 증가로 사기가 저하되는 결과를 초래한다. 코로나 19 상황에서 보건의료인들은 특히나 중요한 역할을 맡고 있는데(Ni et al,2020), 이직의도 없이 현재의 직업과 삶에 만족감을 느끼는 것이 무엇보다중요하다(Zhang,S.X,2021).

코로나 19 상황의 보건의료인의 이직의도를 대상으로 한 연구들은 성별, 연령 등 개인의 인구학적 특성에 직무만족, 직무몰입, 개인 효능감 등에서 그 영향요인을 찾고 있다. (Bakker & Demerouti, 2007). 코로나 19 보건의료인의 이직의도를 파악하기 위해서는 개인의 특성과 더불어 직무만족과 직무 수행 중 발생하는 요구를 고려하는 것이 필요하다. 보건의료인에게 지속적인 신체적, 인지적, 정서적 집중과 노력을

² 2021.11.13 기준, 행정안전부

https://www.mois.go.kr/frt/bbs/type010/commonSelectBoardList.do?bbsId=BBSMSTR_0000000000008

요구하여 가중되는 직무요구를 파악하고 이와 관련된 심리적 부담을 줄여주고 업무목표를 달성 하도록 도와주는 직무만족이라는 직무상황요인을 파악하는 것은 코로나 19 라는 위기상황에서 근무하는 보건의료인들을 조직적 차원에서 지원할 수 있다.

코로나 19 발생 이후 보건의료인의 연구들은 활발히 이루어지고 있지만 주로 보건의료인의 정신건강이나 웰빙에 초점을 맞춘 연구에 비해(Tang et al.2020) 직무관련 변수에 대한 연구는 거의 없었다(Zhang,2021). 따라서 본 연구에서는 2018 년과 2020 년, 2 개년 비교를 통해 코로나 19 발생 이후 보건의료인의 직무요구 증가가 객관적으로 이루어졌는지 파악하고자 한다. 그리고 직무요구 변화가 이직의도 변화에 미치는 영향 관계를 검증하여 감염병 장기화 상황에서 이직의도에 따른 보건의료인이탈에 대비하고자 한다.

제 2 절 연구의 목적

본 연구의 목적은 직무 요구와 자원이론을 바탕으로 2018 년, 2020 년의 직무요구, 직무만족, 이직의도의 관계를 알아봄으로써 보건의료인력 이직의도에 코로나 19 영향의 여부를 간접적으로 확인해 보고자 한다. 이를 위하여 코로나 19 상황에서의 보건의료인의 직무요구, 직무만족, 이직의도에 대해 분석하고자 한다. 먼저 코로나 19 보건의료인의 직무특성에 따른 직무요구, 직무만족, 이직의도의 수준을 2018 년(코로나 19 전), 2020 년(코로나 19 후)를 비교 분석한다. 이후 직무요구 자원 모형(Job Demands-Resources Model)을 활용하여 2018 년 대비 2020 년의 직무요구가 직무만족을 매개로 이직의도 미치는 영향을 알아보고자 한다.

제 2 장 연구의 이론적 배경

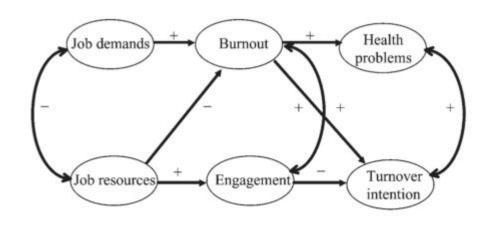
제 1 절 직무요구-자원 모형(JD-R model)

직무요구와 직무만족, 이직의도의 관계는 직무 요구-자원모델(Job demands-resources(JD-R) model) 이론을 바탕으로 설명될 수 있다. 직무요구-자원모델에서 주요한 개념은 직무요구(job demands)와 직무자원(job resources)이며, 직무요구가 앞서 설명한 바와 같이 직무를 하는데 요하는 노력이나 부담 정도라고한다면, 직무자원은 직무요구에 효과적으로 대처하고 해결할 수 있도록 하는 물리적, 심리적, 사회적 조직적 측면을 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007).

wlr(박상언, 2006; 최해수, 2015). 이러한 직무자원에는 직무 중요도, 직무의 자율성, 업무 평가 및 등 개인 직무 차원과 관련된 요인들 이외에도 역할 명료화, 의사결정 참여 권한 등의 직무 구조 요인과 상사, 동료와의 관계, 팀 분위기 등의 사회관계적요인, 조직 공정성, 고용 안정성, 임금수준과 승진 기회, 조직의 인정과 같은 조직적 차원의 요인들도 포함된다(박상언, 2006; Bakker & Demerouti, 2007).

직무요구-자원 모델의 기본가정은 직무요구와 직무자원 이 두 개념이 직무긴장의 요소로써(Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Bakker & Demerouti, 2007) 직무 소진과 직무 열의에 영향을 준다는 것이다(Schaufeli & Bakker, 2004). 즉, 직무요구는 직무로부터의 소진을 야기하게 되고 직무 열의를 떨어뜨린다. 결과적으로 직무만족을 감소시키며 이직의도 증가에 영향을 미친다. 반면에, 직무자원은 직무요구가 많더라도 직무 소진을 줄이거나 대체하고 직 무 열의에 긍정적인 영향을

미침으로써 직무만족을 높이고 이직의도를 경감시킨다는 것이다. 그러나 직무요구가 늘 부정적인 것만은 아니다(Schaufeli & Bakker, 2004).



<그림 1>직무요구-자원 모형(JD-R model, Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)

직무가 높은 수준의 노력을 요구하여 근로자가 이를 충분히 감당하지 못할 때 직무요구는 직무 스트레스 및 부정적인 직무긴장 요소가 되는 것이다(Chiu, Chung, Wu, & Ho, 2009). 반면 직무요구가 높더라도 직무통제수준이 낮지 않다면 직무요구자체가 긍정적 내적 동기로 작동하여 자존감, 자기효능감, 직무로부터의 만족을 느낄 수 있게 한다. 이는 직무몰입을 가능하게 하여 업무의 효율성을 증가시킨다(Fernet, Austin, Trépanier, & Dussault, 2013). 직무요구가 직무자원의 역할까지 수행하여 직무만족과 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 뜻한다. 또한, 직무요구는 직무만족으로 이어지는데 이는 이직의도를 경감시키는 외적이고도 내적 동기가 된다는 점에서 직무자원이 될 수 있다.

JD-JR 모델의 확장 개념은 개인적 자원(Personal Resources)이 모델에 추가된 것으로 볼 수 있다(Bakker, A. & Demerouti, E. 2014). 개인적 자원은 개인이 자신의 환경을 성공적으로 통제할 수 있다는 인지 및 복원력과 관련된 긍정적 자아평가(Positive self-evaluations)이다(Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). 이러한 긍정적 자아 평가는 목표설정(goal-setting), 동기(motivation), 성과(motivation), 업무·삶의 만족 (job and life satisfaction) 등과 같은 결과들을 가져올 수 있는데(Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004) 그 이유는 개인적 자원이 많을수록 개인은 더 높은 자존감과 목표 자기일치성을 경험할 수 있기 때문이다(Judge, Bono, Erez & Locke, 2005). 목표자기 일치성을 가진 개인은 동기부여가 높아 목표를 추구함으로써 더 높은 성과와 만족을 이룰 수 있다(Youssef & Luthans, 2007).

직무요구, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 설명하는 또 다른 이론으로 Siegrist(1996)의 노력-보상 불균형 모델(Effort-reward imbalance model)이 있다. 이는 조직 구성원의 기여 및 노력에 대한 보상의 불균형 측면에서 조직 구성원의 직무 이탈을 설명한다(권순식, 2009; Li et al., 2011). 이는 보상수준이 본인이 직무에 투입한 노력, 에너지, 기여에 미치지 못하게 되면 직무 열의를 잃고 사기가 저하되어 직무 이탈로 이어질 수 있음을 뜻한다. 여기서 보상은 직무 자원과 연결지어 질 수 있다. 즉, 물리적 보상은 물론 심리적, 사회적 보장까지 포함하는 폭넓은 개념이다.

본 연구에 적용시켜 볼 때 투입시간, 적절한 훈련 정도는 직무요구에 해당될 수 있으며, 외재적·내재적 직무만족에 노력 대비 보상이 적절한지에 대한 개인의 평가가 해당될 수 있다. 높은 직무 부담 및 가중된 직무요구 수준에 비해 개인이 직무를

수행함으로써 얻는 물질적, 심리적, 사회적 보상이 부족하다 느낄 때 직무 만족은 하락하고 이는 곧 이직 또는 직무이탈로 연결될 수 있다는 의미이다. 반면, 본인이기여한 노력 대비 보상 수준이 적절하거나 높은 경우, 직무만족은 높아지게 되며 직무유지의지가 높아질 수 있다고 설명할 수 있다(설지화, 이재현, 2010).

본 연구에서는 보건의료인에게 주어진 전문적이며 특수한 직무 요구 특성이 직무 요구 ~ 자원으로써의 직무만족과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자한다. 동시에 직무요구와 이직의도의 관계에서 직무요구에 따른 보상에 대한 직무만족의 매개효과를 2 개년의 시계열 분석을 통해 검증함으로써 국내보건의료인들이 경험하는 직무요구와 직무만족, 이직의도의 관계를 살펴보고자한다.

제 2 절 코로나19 관련 직무요구, 직무만족, 이직의도

1. 직무요구

본 연구에서 주요 변수로 다루고 있는 직무요구는 "근로자가 직무를 수행함에 있어 경험하게 되는 물리적, 심리적, 사회적, 조직적 측면에서 필요한 노력 또는 부담 정도"를 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004). 다시 말해서 직무요구는 업무량, 업무시간, 근무 조건 등과 같은 물리적 부하량을 의미하는 동시에 직무를 함에 있어 생기는심리 적 압박감 및 책임감, 전문성 등의 심리적 부하량을 뜻한다고 볼 수 있다(성희자, 권현수, 2013; Schaufeli & Bakker, 2004).

JD-R 의 확장모델에서의 직무요구는 개인이 자원을 통제할 수 있다는 인지의 직무자원 영향을 받는다. 코로나 19 가 장기화되는 상황에서 상황통제 가능성에 대한

인식은 줄어들었다. ³개인의 상황이 더 나아지지 않을 것이라는 인식은 직무자원에 영향을 미치게 되고 이는 심리적 압박감을 가중시켜 직무요구의 증가로 나타난다.

직무요구의 측면에서 살펴보면, 보건의료인의 코로나 19 상황에서 역할은 더욱 중요해지고 확대되어 보건의료인에 대한 직무요구는 더욱 높아지고 있다(Tang et al.2020). 현재 운영 중인 코로나 19 치료 병원⁴은 교체 또는 대체가 어려운 가운데, 고병원성 감염 질환의 진료에 투입되는 의사와 간호사의 육체적, 심리적 부담은 증가하고 있다(Xiang,2020; Carlos,2020).

최근 연구에 따르면 코로나 19 이후 보건의료인 중 특히 간호 직종에서 높은 직무요구로 인한 소진이 심하다는 결과들이 보고되고 있다(Xiang,2020; Wang,S.,2020). 감염관리 지침의 절차와 업무량, 업무 시간, 업무 강도가 급격히 증가하여 과중한 직무요구를 발생시켰기 때문이다(Li-feng Zhang et al.,2020). 이에 따라 코로나 19 발생 이후 간호 직을 포함한 보건의료인의 직무요구 증가의 양상을 종단적으로 파악하고 이직의도를 낮추기 위해 먼저 직무요구를 낮출 수 있는 방안을 모색해야 한다.

-

³ KBS가 케이스탯리서치에 의뢰 전국 만18세 남녀1,000명대상 조사 2021.7.19~7.21(유명순 보건대학 원팀) https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5243091

⁴ 병원 전체 건물을 COVID-19 환자만 수용하고 치료하도록 함

2. 직무만족

직무만족이란 직무 특성 및 환경, 직무요구 등 본인의 직무 전반에 대한 개인적 평가로부터 얻어진 결과로서의 주관적이고 감정적인 반응 상태를 의미한다(Spector, 1997; Jessen, 2015). 직무만족은 주관적인 평가에 의해 이루어지기 때문에 직무 자체에 대한 평가 인 동시에 개인이 갖는 특성이나 태도, 기대 등에 따라 달라지기도 한다(남석인 외, 2015). 즉, 직무만족은 "조직 구성원들이 업무 수행 과정에서 개인의 내재적 외재적 욕구가 충족 되었는가에 대한 구성원들의 지각된 반응"을 말하며(강흥구, 2006) 이에 따라 직무만족은 외재적 직무만족과 내재적 직무만족으로 나누어진다(Tang, Kim, & Tang, 2000; Udechukwu, 2007).

Herzberg 외(1959)의 동기부여-위생 이론(motivation-hygiene theory)에서는 동기요인을 내재적 만족에 영향을 미치는 요인들로, 위생요인을 외재적 만족에 영향을 미치는 요인들로 정의하였다. 동기요인은 직무 만족에 영향을 미치는 직무 그 자체 경험으로부터 개인 스스로 얻는 본연적이며 기질적인 특성을 의미하며(Tang, Kim, & Tang, 2000), 성취감, 책임감, 직무로부터 얻는 보람, 직무에 대한 개인 능력의 발휘 및 역량 강화 등이 이에 해당한다(Herzberg, 1974; Udechukwu, 2007; Aziri, 2011).

위생요인은 직무만족에 영향을 미치는 상황적, 환경적인 외적 요인을 의미하는 것으로(Long & Thean, 2011), 급여, 조직 내 정책, 승진 기회, 업무 환경, 조직 내 대인관계 등의 충족과 관련된다고 볼 수 있다(Herzberg, 1974; Pepe, 2010; Aziri, 2011). 외재적 만족과 내재적 만족은 전반적인 만족에 영향을 미치므로 서로 연관이 있지만, 실제로는 전혀 다른 원인 또는 요인으로부터 얻어지는 결과이기 때문에

직무만족을 외재적, 내재적 만족으로 구분하여 살펴보는 것은 중요하다(Tang, Kim, & Tang, 2000).

한편, 직무만족은 이직의도 및 이탈의도에 영향을 미치는 직접적인 영향 요인으로 제 시되어 왔다(이주재, 2011; Mor Barak, Nissly, & Levin, 2001; Nadiri & Tanova, 2010; Pepe, 2010). 그 이유는 다양한 원인으로 인하여 직무 만족감이 줄어들거나 불만족을 느끼면 조직 구성원들은 이직의도를 가지게 되고, 이러한 이직의도는 직무 효과성 및 직무 몰입에 크고 작은 부정적 영향을 미치게 되기때문이다. 따라서 근로자들은 조직이 그들을 공정하게 대우하고 있다고 느끼거나, 직무 처우, 보상의 측면에서 적절하게 보상받고 있다고 믿는 경우에 만족감을 느끼며, 그 조직에 머무르는 경향이 있다(설지화, 이재현, 2010; Freund, 2005; Rad & Yarmohammadian, 2006).

이에 조직 구성원들의 직무만족을 높이기 위한 노력의 필요성이 강조되고 있으며, 이에 따라 직무만족은 수많은 변수들과 관계를 맺고 있는 영향 변수이자, 결과 변수로서 주요하게 다루어지고 있다(Houkes, Janssen, de Jonge, & Nijhuis, 2001).

3. 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 현재 근무하고 있는 직장으로부터 이동하거나, 이탈하고자 하는 의도를 가진 상태로 정의할 수 있다(문영미, 2007; Farrell & Rusbult, 1981). 즉, 조직 구성원이 자발적인 의지로 직장을 그만두거나 옮기고 싶은 정도, 현재 자신의 직무로부터 벗어나고 싶은 생각 정도를 의미한다(문영주, 2011). 조직 내 구성원의 이직의도는 조직 내에서도 중요한 문제로 다루어지는데, 그 이유는 두 가지로 설명될 수 있다.

첫째로, 이직의도가 실제 이직에 있어 가장 강력한 영향요인이기 때문이다(Barak et al., 2006). 한 조직 내에서 조직 구성원의 이직의도가 이직으로 이어지게 되면 조직 내 혼란을 가져올 뿐만 아니라, 인력 손실 및 새로운 인력 훈련 에 드는 비용 등의 부담을 초래하기 때문에(Mor Barak, Nissly, & Levin, 2001; Knudsen, Ducharme, & Roman, 2006) 이직으로 직결되는 이직의도를 파악하고 이를 낮추기 위한 노력이 중요해 진 것이다.

둘째로, 이직의도가 실제 이직행동으로 이어지지 않는다 하더라도, 이직의도는 현재 근로자가 직무를 하는데 있어 직무 열의를 잃게 함으로써 부정적인 결과를 초래할 수 있기 때문이다(문영주, 2011; 성희자, 권현수, 2013). 이를 보건의료인의 경우에 적용해볼 때, 보건의료인의 이직의도가 높을 경우에 직무에 대한 열정 및 의욕을 잃어 환자들에게 제공하는 서비스의 질이 떨어질 것이고, 결과적으로 환자 중심의 양질서비스 제공이 어려워지는 결과가 초래될 수 있다 (Mor Barak, Nissly, & Levin, 2001; Barak et al., 2006).

이전 연구에 의하면 중증 금성 호흡기 증후군(SARS) 감염병 대유행시 보건의료인들의 49.9%가 업무량 증가의 압박을 느꼈고, 32.4%가 이직의도가 있었다. 2020 년 7 월 코로나 19 가 미국에 창궐하고 있을 때 미국의 업무량 증가 및 PPE 부족으로 인한 보건의료인의 집단 파업이 있었으며(Cloherty,2020), 9 월 미국의 의료 비영리단체에서 시행한 설문 결과에서도 20%가 이직의도가 있다고 응답하였다.

4. 코로나 19 상황 하 직무요구, 직무만족, 이직의도의 관계

코로나 19 상황에서 보건의료인의 이직에 영향을 미치는 요인들을 규명하는 연구 Wu, Y., et al,2020); Deying,2020; Wang et al, 2020; Zhang,2021; Tang et al, 2021)들을 통해 도출된 보건의료인의 이직의 원인은 대상자의 직무관련 특성이나 인구 사회학적 특성, 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스, 감염두려움, 낙인 등으로 다양하나, 코로나 19 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 감염 두려움와 직무만족(심리적 well-being 포함)이 가장 많이 다루어지고 있었다.

직무요구가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면 Ahorsu,D.K., 2021 의 코로나 19 대응 간호사 261 명을 대상으로 한 연구에서 직무요구는 이직의도의 28.1%를 설명하였고, 중국의 보건의료인 1,403 명을 대상으로 한 Hou, H., et al.,2020 연구에서는 업무 강도를 높게 느낄수록 이직의도가 높다고 보고하였다. Wu,Y.,et al.2020 에 따르면 코로나 19 보건의료인의 업무 과부담과 과중한 스트레스의 결과인 소진은 이직의도의 주요 예측인자였다.

보건의료인의 직무만족은 보건의료인의 이직과 보건의료인이 제공하는 코로나 19 방역 및 환자 치료에 직접적 영향을 주는 주요 변수로서 보건의료관리자들이 생산성 향상을 위해 가장 중요하게 생각하는 변수 중 하나로(Labrague,LJ,2021), 보건의료 조직연구에서 주요 변수로 지금까지 다루어져 왔다.

코로나 19 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면 Labrague,LJ,2021 연구에서 코로나 19 보건의료인의 직무만족은 이직의도와 매우 유의한 음의 관련성을 보였으며, 직무만족이 보건의료인 이직의도의 이직의도를

뒷받침 할 수 있음을 밝혀냈다. 또한 Claude A.,et al.,2020 의 연구에 따르면 삶의 웰빙과 코로나 19 이직의도가 상관관계가 높다고 보고하였다.

이상의 선행연구에서 살펴본 바와 같이 직무요구, 직무만족은 이직의도에 영향을 미치는 주요한 변수인 것으로 확인되었다. 따라서 보건의료인을 대상으로 직무요구와 직무만족이 이직의도에 영향을 미치고, 코로나 19 전과 후인 2018 년과 2020 년의 변화가 있는지 검증해 볼 필요성이 있다.

제 3 절 직무요구에 영향을 미치는 요인

1. 코로나 19 상황의 직접 영향

코로나 19 환자를 담당하여 직접 영향을 받는 보건의료인의 직무요구에 관한 연구는 활발히 이루어지고있다(Deying,2020; LGuixia,2020; Zhang,2021; Tang et al). 코로나 19 는 신종감염병으로 현재까지 우리에나라에서는 약 2%⁵의 비교적 낮은 치명율을 나타내고 있지만 높은 전파율로 인해 확진자, 자가격리자의 증가로 보건의료인의 업무시간은 증가하였고 업무내용은 확장되었다(Deying,2020; LGuixia,2020).

신종감염병의 대응으로 보건의료인은 기본업무에 감염관리 업무가 추가되었으며 이는 근무시간의 증가로 이어졌다. 2020 년 행정안전부의 자료⁶에 따르면 보건소에서 근무하는 코로나 19 대응 보건의료인의 2020 년 초과근무시간은 2019 년에 비해 월

⁵ mohw.go.kr: 보건복지부 http://ncov.mohw.go.kr/.

⁶ Mois.go.kr: 행정안전부 https://www.mois.go.kr/frt/a01/frtMain.do

평균 29.4 시간 증가하였다. 또한 시시각각 변하는 감염병 관리 매뉴얼은 업무수행에 혼돈이 유발하였고 업무 수행을 지연시켰다.

코로나 19 대응 보건의료인은 직접적 감염관리 업무 외에도 아직 업무 분배가 되지 않은 기타업무를 수행하였다. 격리되어 있는 코로나 19 환자를 관리하기 위한 격리실 입실은 코로나 19 담당의료진에게만 허용되었다. 따라서 환자 사체처리, 개인물건전달, 환경 정리, 감염관리상황 보고 등의 타 직종 업무까지 코로나 19 대응 의료진이수행해야 했다(이명선,2021)

업무시간 증가에 더하여 코로나 19 상황은 대응 보건의료인에게 새로운 업무와 교육의 필요성을 요구하였다. 기존에 존재하지 않았던 감염병으로 감염경로, 치사율, 관리 및 치료 방안의 변화를 주시하는 것이 중요하다. 또한 감염 관리 업무에 대한 지식을 습득하여 업무에 적용해야 했으므로 감염 관리에 관한 교육이 필요시 되었다.

직무요구는 앞의 이론적 배경에서 살펴본 것과 같이 업무량, 업무수준, 근무 시간, 근무조건, 심리적 압박 등으로 구성된다. 코로나 19 상황은 보건의료인에게 업무량, 근무 시간, 직무 내용에 영향을 미침으로서 직무요구의 변화를 초래하였다.

2. 코로나 19 상황의 간접 영향

코로나 19 환자를 직접 담당하는 보건의료인 외에 코로나 19 를 담당하지 않는 보건의료인도 업무 수행에 있어서 코로나 19 상황의 영향을 받았다. 종합병원의 경우 코로나 19 담당부서로 파견 간 인력 대신 코로나 19 환자를 담당하지 않은 남겨진 인력이 추가 업무를 담당하게 되었다(이명선,2021). 담당 환자 수는 늘어나게 되고 업무 시간도 증가하였다.

코로나 19 상황에서 감염병 비전담병원의 보건의료인의 근무여건 또한 악화되었다. 2021 년 보건의료노조 코로나 19 보건의료인 정기 실태조사⁷에 따르면 감염병전담병원과 비전담병원의 보건의료인의 코로나 19 경제상황이나 노동여건, 건강· 심리상태가 나빠졌다고 응답한 비율에 큰 차이는 없었다. 코로나 19 환자 담당보건의료인이 아니더라도 간접적으로 직무수행에 영향을 받았다고 볼 수 있다.

병·의원의 경우 코로나 19 의 영향으로 내원 환자가 2019 년 대비 2020 년 10%가량 줄었다. ⁸ 발열, 기침, 인후통 등의 호흡기 증상이 있는 환자들은 코로나 19 전담병원, 국민안심병원으로 집중되었다. 그러나 코로나 19 상황에 따른 정부의 지침 이행과 상황보고로 인한 업무가 추가되었다. 새로운 업무 숙지와 교육의 필요성이 요구된 것이다.

코로나 19 상황에서 보건의료인의 업무 증가, 스트레스, 소진 등의 문제가 대두되었다. 오미애,2020 에 따르면 코로나 19 에 관한 소셜 빅데이터 주요 이슈 분석을 하였을 때 '의료진'이 주요 키워드 10 위안에 자리하였다. 직무요구는 신체적심리적 요소를 포함하는 개념으로 대상자 본인이 느끼는 어려움을 뜻한다. 따라서 사회에서의 보건의료인 업무과중에 대한 잦은 언급과 노출은 보건의료인 개인에 대한 업무압박으로까지 영향을 미칠 수 있다.

^{7 2021} 정기 실태조사 보도자료 : 코로나19에 대한 보건의료노동자들의 평가와 대안(2021.08.03)

⁸ 건강보험심사평가원, 의료빅데이터 직접분석(2020.11.15 기준)

3.코로나 19 상황에서의 공공병원의 역할

공공병원은 양질의 적정진료를 선도적으로 제공하며 공공 보건의료서비스에 대한 모델과 규범을 확립하고, 취약계층 진 료 등을 시행하여 건강불평등 현상을 개선할 목적으로 설립된 병원이다(전은정, 2017). 일반적으로 정부가 운영하는 병원에서 취약계층에게 제공하는 의료서비스 뿐 만 아니라, 감염병, 외상, 응급실을 포함하여 수익성이 낮아 민간병원을 통한 서비스 요구 충족이 어려운 필수의료 서비스를 포함하는 개념의 병원으로 여겨진다.(손창우,2020)

코로나 19 상황에서 우리나라는 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제 36 조, 제 37 조, 제 65 조 및 국가지정입원치료병상 운영규정 제 11 조에 의거, 국가지정격리병원, 지역거점병원이 2021 년 8 월 기준 56 개소로 지정 되어 운영 중에 있다. 감염병 전담 병원은 공공병원으로 이루어졌으며 코로나 19 확진자, 코로나 19 의심자들은 감염병 전담 병원으로 이송되어 치료되었다. 공공보건의료에 관한 법률 제 2 조 제 1 호에 의거하여 감염병 예방과 관리의 일차적 핵심은 공공의료기관에 부여되었기 때문이다.

그러나 우리나라의 인구 천 명당 공공의료기관 병상 수는 2017 년 기준 1.3 개(OECD 평균 3.0 개)이다. 이 중 전체 병상 대비 공공의료기관이 보유한 병상 비율은 10.2%(OECD 평균 70.8%)로서, OECD 국가 가운데 두 지표 모두 최하위권에 속한다(OECD statistics,2020). 전체 병상자원 가운데 공공병원이 보유한 병상이 상대적으로 열악하다는 것을 의미한다. 이는 코로나 19 상황에서 국민들이 느끼고 목격하게 된 '병실 부족으로 인한 긴 입원 대기열', '병실 부족으로 인한 자가격리 중

사망사례'들을 초래하였다. 감염병에 일차적으로 대응해야 할 공공병원의 부족은 공공병원 의료인력의 업무 과부하, 스트레스, 이직의도 등으로 이어졌다.

공공조직은 이익을 추구하는 민간조직과 다르게 사회적으로 형성된 규범, 가치, 신념, 정의 등에 조직의 활동이 바람직하고 부합한지에 따라 행동하게 되는 정당성(legitimacy)의 원리를 따르게 된다(Suchman,1995). 코로나 19 상황에서 공공병원에서 근무하는 보건의료인들은 국가와 사회로부터 감염병 관리의 책임, 희생정신, 봉사와 같은 신념의 정당성을 부여 받게 된다. 공공의 가치관과 규범을 효율성, 합리성을 넘어 지켜야하는 압력으로 받아들이게 되면 이들이 느끼는 직무요구는 더 크게 나타날 것이다.

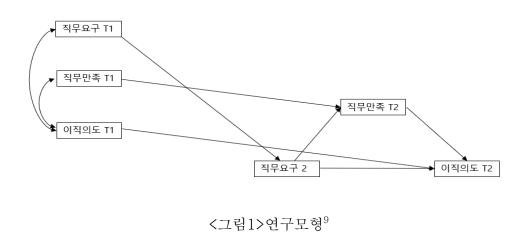
코로나 19 이전까지 연구를 살펴보면 공공병원 간호사 대상의 선행연구에서는 공공병원이 경력 간호사의 비율이 높고, 민간병원에 비해 상대적으로 이직률이 낮으며(Lee SJ & Woo HJ, 2015; Choi & Kim, 2015) 직무에 대한 만족도가 높다(Shader K,2001; Kim MR, 2007)는 것을 보여주었다. 하지만 코로나 19 이후 민간병원에 비한 공공병원의 직무만족, 이직의도에 대한 연구는 매우 드문 상황이므로 이를 탐색하여 볼 필요성이 있다.

제3장연구방법

제 1 절 연구 모형 및 연구 가설

1.연구 모형

본 연구의 분석모형은 직무요구-자원(JD-R)모형을 기반으로 구성되었다. <그림 1>에서 볼 수 있듯이 먼저 2018년 직무요구가 직무만족을 매개로 이직의도 미치는 영향관계를 파악한다. 이후 2020년과의 비교를 위해 2018년을 통제변수로 두고 2020년의 직무요구가 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 경로분석을 통해 알아보고자 한다<그림 1>.



2.연구 가설

첫째, 2018 년과 2020 년의 자료를 활용하여 보건의료인의 직무요구, 이직의도 변화 양상을 파악한다. 2018 년이 코로나 19 발생 직전, 2020 년은 코로나 19 발생 직후라는 시점을 고려하여 2 개년의 이직의도 변화를 파악함으로써 코로나 19 발생시점 전·후의 직무요구, 이직의도 변화를 비교 분석해보고자 한다. 둘째, 2018 년과 2020 년, 2 개년 간 직무요구가 이직의도에 미치는 영향을 파악한다. 2 개년 모두보건의료인의 직무요구가 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 검증하여 직무요구가 이직의도의 강력한 영향요인임을 확인한다. 셋째, 2018 년과

⁹ T1:2018년, T2:2020년

2020년, 2개년 간 직무만족이 직무요구가 이직의도에 미치는 영향에 매개역할을 하는지 파악한다. 조사시점에 관계없이 직무요구와 이직의도의 관계에서 직무만족이 매개역할을 하는지 검증하여 직무만족의 매개변수 효과성을 확인한다. 넷째, 1년 간의 직무요구 변화가 동일한 기간의 직무만족과 이직의도 변화를 예측하는지 파악한다. 이를 활용하여 감염병 대유행 시기의 보건의료인의 이직의도 변화를 예측하여 대비할 수 있도록 보건인력정책의 기초자료로 제공하고자 한다. 구체적 연구가설은 다음과 같다.

- 연구가설 1. 보건의료인의 2020 년의 직무요구와 이직의도는 2018 년보다 높을 것이다.
- 연구가설 2. 2018 년과 2020 년 모두 보건의료인의 직무요구는 이직의도에 양(+)적 영향을 미칠 것이다.
- 연구가설 3. 2018 년과 2020 년 모두 보건의료인의 직무만족은 직무요구와 이직의도 관계에서 매개역할을 할 것이다.
- 연구가설 4. 2018 년의 직무요구 변화는 2020 년 직무요구 변화에 양적(+) 영향을 미칠 것이다.

제 2 절 데이터 및 분석 방법

1. 연구 대상 및 표본의 설정

본 연구에서는 '한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study: KLIPS)' 자료를 활용하여 분석하였다. 한국노동패널은 도시지역을 대표하는 5,000 가구와 그 가구원을 대상으로 가구의 특성과 가구소득 및 소비, 가구원의

특성과 경제활동, 교육, 훈련 등을 1998년 이후 연 1 회씩 매년 추적하여 조사하는 종단면조사이다(고용노동부, 2015). 패널표본인 구성원(6,271 가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1 년 1 회 조사를 실시하고 있으며, 1998년에 1 차 조사가시작되었고 현재 23 차 조사 (2020년)자료까지 공개된 상태이다. 본 연구는 21 차조사(2018년)와 23 차 조 사(2020년) 자료를 분석하였으며, 한국노동패널 KLIPS의 직업 오픈 코드를 기준으로 보건 의료인 총 235명을 선정하였다.

2. 연구 변수

1)인구학적 특성

인구사회학적 특성은 성별, 연령, 혼인상태, 직무, 근로형태 등이다. 연령은 연속형 변수로 측정되었으며, 근로형태는 시간제, 전일제로, 교대제는 유, 무로, 혼인상태는 기혼, 미혼, 이혼, 사별로 분류하였으며 배우자 유무를 기준으로 더미 변수(dummy variable)로 처리하였다(0=배우자 없음, 1=배우자 있음). 배우자 구분은 '배우자 있음'은 배우자가 있으며 기혼임을 뜻하고, '배우자 없음'은 이혼, 사별, 미혼을 포함 한다.

2) 독립변수: 직무요구(Job demands)

본 연구에서 직무요구는 일주일 평균 초과근무 시간, 업무수준, 교육수준, 지역 내 감염병관리기관(병원)수의 5가지 하위항목의 평균으로 측정된다. 각 개념은 코로나19보건의료인력의 이직의도에 영향을 주는 직무관련 특성이며, 개인적으로 요구되는 업무수준의 척도는 업무의 양적인 측면(근무시간)과 질적인 측면(주관적인 업무수준)을 함께 고려하여 선정되었다. 직무요구 항목에 대한 요인부하량은 0.60~ 0.89범위 내에 분포하였고 신뢰도 분석을 한 결과 Cronbach's α 값은 0.89로 나타났다.

2) 매개변수: 직무만족(Job satisfaction)

적무 만족의 측정지표는 Smith, Kendall & Hulin(1969)등이 개발한 직무기술 지표(Job Description Index: JDI)와 직무 미네소타 만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)등을 근거로 이중에서 가장 많이 사용되고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형(reduced form)으로 작성한 것으로((한국노동연구원, 2019), 설문문항은 5개 항목으로 각 문항은 '나는 현재하고(맡고)있는 일에 만족하고 있다', '나는 현재하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다',' 나는 현재하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다',' 나는 현재하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다'으로 구성되어 있다. 질문의 응답은 1= '매우 만족', 5= '매우 불만족'으로 5점의 리커트 척도로 측정되었다. 그러나 해석상의 편의를 위해 분석 시, 이들 문항을 1= '매우 불만족', 5= '매우 만족'으로 역코딩 처리 하여 사용하였다. 직무 만족도 항목에 대한 요인부하량은 0.712~0.824 범위 내에 분 포하였으며 신뢰도 분석을 한 결과 Cronbach's α 값은 0.911로 나타났다.

3)이직의도

이직의도는 '별다른 일이 없는 한 이직장(일자리)을 계속하고 싶지 않다', '지금 근무하고 있는 직장은 다닐만 한 좋은 직장이다'의 2항목에 1='매우 아니다',5='매우 그렇다'의 5점 리커트 척도로 응답하도록 하였다. 이직의도 항목에 대한 요인부하량은 0.65~0.75범위 내에 분포하였으며 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α 값은 0.901로 나타났다.

<표1> 연구변수

	측정변수	조사년도	세부문항	척도
종속변수	이직의도	2018,	별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다	1-5
	(2 문항)	2020	지금 근무하고 있는 직장은 다닐 만 한 좋은 직장이다	1-5
			나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다	1-5
	직무만족	2018,	나는 현재 하고(맡고)있는 일을 열정적으로 하고 있다	1-5
매개변수	(5 문항)	2020	나는 현재 하고(맡고)있는 일을 즐겁게 하고 있다	1-5
			나는 현재 하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다	1-5
			별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고)있는 일을 계속하고 싶다	1-5
			일주일 평균 초과근무 시간	_
독립변수	직무요구	2018,	현재 하는 일 기술 수준 적합도	1-5
	(4 문항)	2020	현재 하는 일 교육 수준 적합도	1-5
			지역 별 감염병관리기관(병원) 수10	1-10

^{10 2020.08} 지역별(서울,부산,대구,대전,인천,광주,울산,경기,강원,충북,충남,전북,전남,경북,경남,제주로 분류) 감염병관리기관 수 기준

3. 자료 분석

자료 분석은 R4.02를 이용하여 기초 통계 및 경로분석을 실시하였다. 수집된 자료는 R 4.02를 이용하여

- 1) 대상자의 인구학적 특성과 직무특성은 백분율로 분석하였다.
- 2) 2018년, 2020년의 직무요구, 직무만족, 이직의도는 평균과 표준편차로 부석하였다.
- 3) 2018년, 2020년의 직무요구, 직무만족, 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 통해 분석하였다.
- 4)분석모형을 검정하기 위해서 시계열 경로분석을 실시하였다.

제 4 장 연 구 결 과

제 1 절 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 인구학적 특성과 직무특성은 다음과 같다. 응답자는 총 235명으로 여성이 62.4%(147명), 남성이 37.4%(88명)이었다. 2018년 대상자의 63%(148)명이 혼인했다고 응답하였으며 30.6%(72명)이 미혼 상태, 6.4%(15명)이 이혼/사별 상태였다. 2020년에는 혼인 상태 66.4%(156명), 미혼 상태 27.2%(64명), 이혼/사별 상태는 6.4%(15명)으로 변화하였다. 연령평균은 2020년 기준으로 만 42.44(± 12.66)세였으며 30대가 32.8%(77명)으로 가장 많았고 뒤이어 40대 23%(54명), 20대 이하 17.8%(42명), 50대 13.6%(32명), 60대 이상 12.8%(30명) 순이었다. 직군 별로는 간호사 50.2%(118명), 보건관리자 23.8%(56명), 치료사 및 의료기술직 16.2%(38명), 의사 9.8%(23명) 순으로 많았다. 대상자의 평균 재직기간은 7.24년으로 나타났으며 전일제 근무가 71.4%(168명)으로 가장 많았다.

<표2>기술통계

(N=235)

V. 1.1.	2018	(T1)	2020(T2)			
Variable	N(%)	M ± <i>SD</i>	N(%)	M± <i>SD</i>		
Gender						
Male			88(37.4%)			
Female			147(62.4%)			
Marital status						
Unmarried	72(30.6%)		64(27.2%)			
Married	148(63%)		156(66.4%)			
Divorce/Bereavement	15(6.4%)		15(6.4%)			
Age						
~29			42(17.8%)	42.44(±12.66)		
30~39			77(32.8%)	72.77(<u>1</u> 12.00)		
40~49			54(23%)			
50~59			32(13.6%)			
60~			30(12.8%)			
Job						
Physician			23(9.8%)			
Nurse			118(50.2%)			
Therapist, medical			38(16.2%)			
technician						
Health administrator			56(23.8%)			
Type of work						
Part-time	10(5.4%)		7(4.1%)			
Full-time	ull-time 177(94.7%) 166(96%)					
Work shift status						
Shift work	63(33.7%)		51(29.5%)			
Non-shift work	124(66.3%)		122(70.5%)			

제 2 절 주요 변수의 기술적 통계

2020 년의 이직의도에서 '별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다(역코딩)'는 2.5 점(±0.61)으로 2018 년 2.37 점(±0.6)보다 높았다. '지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만 한 좋은 직장이다'의 2020 년 점수는 2.28 점(±0.57)으로 2018 년 2.17(±0.57)점보다 높았다. 두 문항의 평균인 이직의도는 2018 년 2.27(±0.53)점, 2020 년 2.39(±0.52)점으로 통계적으로 유의하게 높아졌다(p<0.05). 직무만족의 5 개의 모든 항목에서 2018 년보다 평균점수가 내려간 것을 확인할 수 있었다. 2020년의 점수는 2018년 대비 '나는 현재하고 있는 일에 만족하고 있다'는 3.63(±0.63)점에서 3.5(±0.61)점으로, '나는 현재하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다'는 3.59(±0.6)점에서 3.49 점(±0.6)점으로, '나는 현재하고(맡고)있는 일을 즐겁게 하고있다'는 3.52(±0.68) 점에서 3.41(±0.65)점으로, '나는 현재하고 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다'는 3.54(±0.71)점에서 3.46(±0.64)점으로 하락한 것을 확인할 수 있었다. 위 5 가지 문항의 평균인 직무만족은 2018 년 3.62(±0.52)점에서 2020 년 3.51(±0.52)점으로 하락하였다. 직무요구는 4 가지 항목으로 측정되었는데 업무 수준을 제외한 모든 항목이 2018년보다 통계적으로 유의미한 값에 가까운 수치로 상승하였다(p=0.052). 일주일 평균 초과근무 시간은 2018 년 0.84(±3.45) 시간에서 2020 년 1.3(± 3.54)시간으로, 교육수준은 3.01(±0.26)점에서 3(± 0.2)점으로, 감염병관리기관(병원) 수는 0.26(±0.44)개에서 3.53(±3.48)개로 증가하였다. 반면 업무수준은 2018 년 3.01(±0.26)점에서 2020 년 3(±0.2)점으로 소폭 하락하였다.

위 4 문항의 평균인 직무요구는 2018 년 대비 2020 년 1.72(±0.9)점에서 2.71(±1.2)점의로 유의미하게 증가하였다(p<0.001).

<표 3>주요변수 통계

	Variables	Scale	2018 M± SD		2020 M± SD		P-value
Turnover	별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다(역 코딩)	1-5	2.37 (±0.6)		2.5(±0.61)	-2.39(± 0.52)	P<0.5(*)
	지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐 만 한 좋은 직장이다(역 코딩)	1-5	2.17(±0.57)	- 2.27 (±0.53)	2.28 (±0.57)		
	나는 현재하고(맡고)있는 일에 만족하고있다	1-5	3.63(±0.6)		3.5(±0.61)		
Job	나는 현재하고(맡고)있는 일을 열정적으로 하고있다		3.59(±0.6)	_	3.49(±0.6)	-	
Satisfaction	나는 현재하고(맡고)있는 일을 즐겁게 하고있다	1-5	3.52(±0.68)	3 62 (±0 5 2)	3.41(±0.65)	-3.51(±0.52)) -	0.052
	나는 현재하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고있다	1-5	3.54(±0.71)	- 0.02 (<u>+</u> 0.33)	3.46(±0.64)		
	별다른 일이 없는 한 현재하고(맡고)있는 일을 계속하고 싶다	1-5	3.83(±0.57)	-	3.72(±0.57)		
	일주일 평균 초과근무 시간	_	0.84(±3.45)	-	1.3(±3.54)	- 2.71 (±1.2)) -	P<0.001 (***)
Job Demands	업무 수준	1-5	3.01(±0.26)		3(±0.2)		
	교육 수준	1-5	3(±0.27)	- 1.78(±0.9)	3.02(±0.22)		
	감염병관리기관(병원) 수	_	0.26(±0.44)		3.53(±3.48)		

2018 년 직무 별 직무요구, 직무만족, 이직의도의 유의한 차이는 없었으나 2020년에는 직무만족, 이직의 변수에서 직무 별 유의한 차이가 있었다. 2020년 직무요구는 간호사가 3.9(±1.3)점으로 가장 높게 나타났고 뒤이어 의사 3.2(±0.9)점, 의료기술직 3.0(±0.9)점, 보건관리자 3.0(±0.9)점 순으로 높았다. 2020년 직무별 직무요구는 p<0.05의 값으로 유의한 차이를 보였다. 2020년 직무만족도는 유의한 차이가 없었는데 보건관리자가 3.7(±0.5)점으로 가장 높았고 간호사가 3.52(±0.5)점으로 가장 낮았다. 이직의도는 직무별로 유의한 차이를 나타냈는데(p<0.05), 간호사가 2.5(±0.6)점으로 가장 높았다. 뒤이어 의료기술직 2.4(±0.5)점, 의사 2.2(±0.4)점, 보건관리자 2.2(±0.6)점 순으로 높았다. 주목할만한점은 간호사의 직무요구가 2018년 1.9(±1.0)점에서 2020년 3.9(±1.3)점으로 2점이상 상승폭을 나타낸 것이었다.

<표 4> 직무 별 직무요구, 직무만족, 이직의도

	2018				2020					
Variables			Therapist,	Health				Therapist,	Health	
	Physician	Nurse	medical-		Р	Physician	Nurse	medical-		Р
			technician	Administrator				technician	Administrator	
Job Demands	2.0(±0.7)	1.9(±1.0)	1.6(±0.2)	2.1(±1.1)	0.258	3.2(±0.9)	3.9±(1.3)	3.0(±1.3)	3.0(±0.9)	P<0.05(*)
Job satisfac- tion	3.8(±0.5)	3.6(±0.5)	3.5(±0.4)	3.8(±0.6)	0.094	3.6(±0.4)	3.52(±0.5)	3.4(±0.5)	3.7(±0.5)	0.065
Turnover Intention	2.2(±0.4)	2.4(±0.5)	2.5(±0.6)	2.2(±0.6)	0.062	2.2(±0.4)	2.5(±0.6)	2.4(±0.5)	2.2(±0.6)	P<0.05(*)

2018년과 2020년의 병원특성 별 직무요구, 직무만족, 이직의도를 살펴본 결과 2020년의 직무요구, 직무만족, 이직의도 모든 변수에서 유의한 차이가 나타났다. 2018년 직무요구는 민간병원 2.3(±0.5)점으로 공공병원 2.2(±0.52)점보다 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 반면 2020년 직무요구에서 민간병원은 2.22(±0.5)점보다 낮게 나타났으며 통계적으로 유의한 값을 나타냈다(p<0.01). 직무만족은 2018년 민간병원 3.6(±0.5)점, 공공병원 3.7(±0.5)점으로 공공병원의 만족도가 더 높게 나타났으나 2020년에는 민간병원 3.7(±0.5)점, 공공병원 3.4(±0.5)점으로 민간병원의 만족도가 더 높었다(p<0.05). 이직의도를 살펴보면 2018년 민간병원이 2.3(±0.5)점으로 공공병원 2.2(±0.5)점보다 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 반면 2020년에는 민간병원 2.2(±0.5)점보다 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 반면 2020년에는 민간병원 2.2(±0.5)점, 공공병원 2.5(±0.5)점으로 공공병원이 이직의도가 더 높게 나타났으며 통계적 유의한 차이가 있었다(p<0.01). 주목할 만한 점은 2018년 대비 2020년의 공공병원 직무만족과 이직의도가 각각 2.22(±0.52)점에서 2.5(±0.5)점으로, 2.2(±0.5)점에서 2.5(0.5)점으로 상승했다는 점이다.

<표5> 병원특성 별 직무요구, 직무만족, 이직의도

Variables	2018			2020		
	Private	Public	Р	Private	Public	Р
	hospital	hospital		hospital	hospital	
Job Demands	2.3(±0.5)	2.2(±0.52)	0.352	2.2(±5.01)	2.5(±0.5)	P<0.01(**)
Job satisfaction	3.6(±0.5)	3.7(±0.5)	0.230	3.7(±0.5)	3.4(±0.5)	P<0.05(*)
Turnover Intention	2.3(±0.5)	2.2(±0.5)	0.352	2.2(±0.5)	2.5(±0.5)	P<0.01(**)

제 3 절 변수 간 상관관계

다음으로 직무요구, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 먼저 동일 변인 간 T1과 T2변인들 간의 상관관계를 살펴본 결과 T1의 직무요구와 T2의 직무요구는 유의한 양적 상관관계가 나타났으며(r=0.28,p<0.001), T1의 직무만족과 T2의 직무만족 간에도 유의한 양적 상관관계가 나타났다(r=0.31,p<0.001). 마찬가지로 T1의 이직의도와 T2의 이직의도 간의 상관관계도 유의한 양적 상관관계가 나타났다(r=0.23,p<0.001). 직무요구, 직무만족, 이직의도 모두 2018년 및 2020년 간 비교적 안정적인 특성을 가지는 것으로 나타났다.

다음으로 각 변인 간 상관관계를 산출한 결과 T1,T2에서 동일하게 직무요구는 직무만족(r=-0.06,-0.09,p<0.001)에 음적인 상관이 나타나 직무요구를 느끼는 대상자의 경우 직무만족을 덜 느끼는 것을 알 수 있었다. 한편 직무요구와 이직의도 간에는 T1(r=0.01,p<0.001),T2(r=0.13,p<0.001)에서 모두 양적 상관관계를 나타내 직무요구를 많이 느끼는 대상자일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

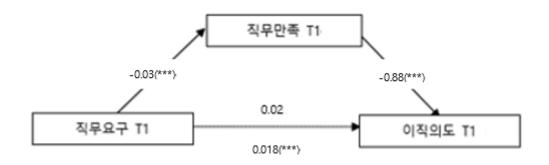
<표6>변수 별 상관관계

	1	2	3	4	5	6
1. Job demandT1	1					
2. Job demandT2	0.28(***)	1				
3. Job satisfaction T1	-0.06(***)	-0.06(***)	1			
4. Job satisfaction T2	-0.04(***)	-0.09(***)	0.31(***)	1		
5. Turnover intention T1	0.02(***)	0.03(***)	-0.88(***)	-0.21(***)	1	
6. Turnover intention T2	0.01(***)	0.13(***)	-0.31(***)	-0.91(***)	0.23(***)	1

^{*}T1: 2018, T2:2020

제 4 절 변수 간 경로분석

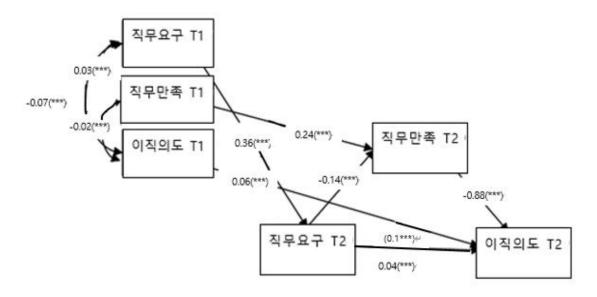
직무요구가 직무만족과 이직의도의 변화량을 예측하는지 검증하기에 앞서 T1에서 측정한 변인 들 간의 횡단적 관계를 우선적으로 탐색하였다. 경로모형은 <그림2>와 같다. 성별, 연령, 혼인상태, 직무특성을 통제한 후 분석한 결과, 직무요구는 직무만족을 음적으로 예측하였다($\beta=-0.03,p<0.001$). 이는 직무요구가 높을수록 직무만족이 낮다는 것을 의미한다. 직무만족은 이직의도를 음적으로 예측하여($\beta=-0.88,p<0.001$), 직무만족이 높을수록 이직의도를 더 적게 느끼는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 직무요구는 이직의도를 양적으로 예측하였는데($\beta=0.018,p<0.001$), 직무만족 변수를 투입 후 그 예측력이 작아졌고($\beta=0.02$), 통계 값도 유의하지 않았다. 이를 통해 직무만족이 직무요구와 이직의도 간의 관계에서 부분매개 역할을 한다는 것을 알 수 있었다.



<그림2> 2018년 변수 경로분석 (T1:2018년)

다음으로 사전 변인을 통제한 상태에서 직무요구의 변화량이 직무만족과 이직의도의 변화량을 예측하는지 검증하였다. 본 연구의 모형은 <그림3>와 같다. 모델의 적합도는 $\chi \, 2(6) = 32.11$, p < 0.001, TLI = .93, CFI = .97, RMSEA = 0.06, 90% $CI = [.05, .12] 로 나타났다. T1의 직무요구와 직무만족을 통제한 상태에서도 T2의 직무요구는 같은 기간 직무만족을 음적으로 예측하였다(<math>\beta = -0.14, p < 0.001$). 이는 2년간 직무요구의 부담이 크게 변화할수록 같은 기간 동안의 직무만족은 낮아진다는 것을 의미한다. T1의 직무만족과 이직의도를 통제한 상태에서도 T2의 직무만족과 이직의도 간의 음적인 관계가 나타났는데($\beta = -0.88, p < 0.001$), 이는 2년 간 직무만족의 정도가 낮아질수록 같은 기간

이직의도가 높아진다고 해석할 수 있다. 더불어, 직무만족을 매개로 한 간접경로($\beta=0.1,p<0.001$)가 유의한 것으로 나타났으며, 이는 직무요구의 부담이 커지는 것으로 변화할수록 직무만족이 낮아져 이직의도가 높아진다는 것을 의미한다.



<그림3> 2018년, 2020년 변수 경로분석 (T1:2018년, T2:2020년)

제 5 장 결 론 및 논 의

제 1 절 연구결과 요약 및 논의

본 연구는 국내 보건의료인의 2018년, 2020년의 직무요구,직무만족,이직의도의 변화를 살펴보고, 직무요구가 이직의도에 영향을 미치는 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하였다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 보건의료인의 직무요구는 2018 년 대비 2020 년 통계적으로 유의하게 높아졌다. 직무요구는 2018 년 2.27 점에서 2020 년 2.39 점으로 높게 나타났다. 특히 직무특성에 따라 직무요구, 이직의도가 다르게 나타났다. 직무요구는 2018 년 기준으로 의사 (2.0 점)가 가장 높았고 뒤이어 간호사(1.9 점), 의료기술직(1.6 점)순이었다. 2020 년 기준으로 순위가 바뀌었는데 간호사(3.9 점)로 가장 높았다. 뒤이어 의사(3.2 점), 의료기술직(3.0 점), 보건관리자(3.0 점)순이었다. 모든 직군에서 2018 년대비 2020 년 직무요구가 증가하였다. 이 결과는 최근 연구 코로나 19 이후 보건의료인 중 특히 간호 직중에서 높은 직무요구를 나타내는 것(Deying,2020; Wang, S.,2020)과 같은 맥락을 나타내고 있다. 특히 직무요구 중에서 코로나 19 상황은 감염관리 지침의 절차와 업무량, 업무 시간, 업무 강도가 급격히 증가하여 과중한 직무요구를 발생시킨다는 Li-feng Zhang et al.,2020)선행연구와 같이 본연구에서도 2018 년 대비 2020 년의 직무요구가 높게 나타난다.

주목할만 한 점은 간호사의 직무요구와 이직의도가 높게 나타났다는 점이다. Lee 와 Byun(2020)이 서울 및 대구 소재 병원의 코로나 19 감염병 환자 간호경험이 있는 간호사 266 명을 대상으로한 업무 강도 및 간호사 인력배치 수준을 조사한 결과에

의하면, 코로나 19 병동의 간호사들은 일반병동 간호사들과는 다르게 복잡하고 불편한 보호 장비를 갖추고 폐쇄된 음압격리 병실에서 간호를 환자들에게 제공하고 있었다. 또한 감염관리를 위한 간호 보조인력, 환자 이송 가능 인력 등의 보조 인력들의 출입을 최소화 하고 환자 보호자는 출입이 불가능해짐에 따라 평소 수행하는 간호업무외에 간호보조인력과 가족이 행하던 업무까지 새롭게 담당하고 있었다. 이러한 결과로 대상자의 90.6%가 평소 간호업무에 비해 2 배 이상 업무강도와 업무량이 증가하였다 응답하였다. 보건의료인 직종 중 모호한 업무와 분배되지 않은 업무는 간호사에게 전가되어 그 직무요구와 이로 인한 이직의도가 높다는 것을 의미한다.

둘째, 2018 년의 공공병원(2.2점)과 민간병원(2.3점)의 직무요구에는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 2020 년에는 공공병원(2.5점)이 민간병원(2.2점)보다 이직의도가 통계적으로 유의하게 높았다. 2018 년 공공병원의 이직의도는 (2.2점) 민간병원(2.3점)보다 낮았으나 2020 년에는 역으로 공공병원의 이직의도(2.5점)가 민간병원의 이직의도(2.2점)보다 높았다. 이 결과는 영리병원, 비영리병원, 공공병원의 이직를을 비교한 미국(Bloom, Alexander, & Nuchols, 1992), 공공병원, 대학병원, 사립병원으로 나누어 비교한 요르단(Hayajneh, AbuAlRub, Athamneh, & Almakhzoomy, 2009)의 결과와는 다른 양상으로 나타났다. 코로나 19전 시행된 두 연구에서는 공공병원의 보건의료인의 이직의도가 더 낮았다. 특히 전은정, 2017연구에서 알 수 있듯이 코로나 19전 민간병원에서 공공병원으로 이직한 간호사들의 이직사유는 '업무량 과다'(34.6%)가 가장 많았다.

공공의료기관의 관점에서 병상수준을 보았을 때 우리나라 전체 병상자원 가운데 공공병원이 보유한 병상이 상대적으로 열악하다(OECD,2020). 공공병원의 병상으로 증가하는 코로나 19 환자를 수용하는데 역부족이었으며 이는 공공병원 보건의료인의 직무증가, 직무압박으로 이어졌다. 또한 국가적 재난 상황이 계속되면서 한국은 물론

여러 국가에서 미디어 보도와 정책 결정자의 발언 등을 통해 코로나 19 팬데믹 상황은 전쟁이 벌어지는 전시 상황으로 비유되었으며, 이 과정에서 바이러스와의 전투에서 승리하기 위한 공동체의 결속과 현장 최일선 보건의료인력의 영웅 서사가 형성되었다. 특히나 선제적 3T (검사-역학적 추적조사-치료)를 특징으로 한 한국의 코로나 19 대응에서, 치료와 방역을 전담 및 담당해 온 보건의료 인력을 향한 영웅 서사는 뚜렷했다. 문제는 이 과정에서 당사자인 보건의료 인력들로 하여금 자발적으로 직업의식 및 소명감을 높이도록 할 수 있는 수준의 외적 지원과 처우 변화가 없는 한 개인 당사자 입장에서는 일방적인 희생과 헌신을 요구하는 압력이 될 수 있고, 이 과정에서 조직 이탈(organizational exit)을 예고하는 이직의도나 만족 저하 등을 유발할 수 있다는 점이다.

셋째, 직무요구는 직무만족과는 음의 관계를 이직의도와는 양의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 선행연구와 동일한 흐름이었다(양은옥 & 구미옥, 2019; 안정아 외, 2011). 직무요구는 연령과 음의 영향관계로 나타났는데, 이는 연령이 어릴수록 직무에 대한 경험이 적고, 직급이 낮기 때문에 상대적으로 더 많은 직무요구를 경험하는 것에서 기인한다고 설명할 수 있다(Brewer, E. W., & Shapard, L., 2004; Erickson, R., Grove, W., 2007).

2020년의 직무요구는 2018년의 직무요구보다 유의하게 높게 나타났는데 이는 직무만족의 변화에도 유의한 영향을 미쳤다. 코로나 19 상황에서 보건의료인은 기존의 업무보다 감염과 관련된 업무요구를 더 받았다. 코로나 19 환자를 직접적으로 보는 보건의료인은 방호복을 입고 벗는데에만 20-30 분이 걸렸으며, 환자를 직접보지 않는 보건의료인은 추가 행정처리나 감염으로 인한 위험을 방지하기 위해 발생하는 추가 업무들을 행해야만 했다. 이는 일의 만족에도 영향을 미쳤는데, 본

연구결과에서 나타나듯이 과도한 업무가 일에 대한 자긍심, 지속의지를 저하시켰다. 그런데, 특이한 점은 직무만족에서 일에 대한 '보람'의 항목은 오히려 증가하였는데 이는 보건의료인의 사명감에서 초래한 것으로 해석할 수 있겠다. 코로나 19로 인한 직무요구의 증가는 결국 보건의료인력이 더 필요하다는 것을 의미하며, 적당한 휴식과 식사시간을 보장하여 직무만족을 높이는 방향으로 보건의료인력 관리를 행해야 한다.

넷째, 직무요구는 직무만족을 매개로 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 직무요구가 높을수록 직무만족을 덜 느끼고 이직의도를 높게 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 변인의 기저선(baseline)을 통제하여 직무요구의 변화량이 직무만족과 이직의도의 변화량을 예측하는지 검증한 모형에서도 동일하게 나타나 2 년 동안의 직무요구 변화가 직무만족을 매개로 이직의도를 예측했다고 해석이 가능하다. 즉, 2 년 동안 직무요구가 많이 요구된 보건의료인일수록 직무만족이 낮아졌으며, 이직의도가 높아졌음을 의미한다. 이는 직무요구가 직무만족을 매개로 이직의도(구민주 외, 2018)에 영향을 미친다는 선행 연구결과와 유사하다.

코로나 19 직무요구의 증가가 이직의도를 높이는데의 완충책으로 직무만족을 활용할 수 있다는 것이다. 이는 직무별로 적용될 수 있는데 의사는 새로운 감염 관련 기술에 대해 감염병 관련 세미나와 교육 프로그램에 많이 참여할 수 있도록 하고, 간호사는 역할과다를 해결하기 위해 직종 내 및 직종 간의 역할을 분석하여 역할 분담을 조정하며, 업무를 효율적으로 할 수 있는 방안을 강구해야한다. 치료사 및 의료기사는 의사결정 과정에 이들을 참여시킴으로써 이들의 재량권과 자율권을 증가시켜야 한다. 전반적 보건의료인의 직무만족을 높이기 위해서는 코로나 19 감염병 상황에서 서로 의사소통이 잘 이루어질 수 있는 병원의 분위기를 형성하는 것과 이를 위한 자원을 지원해야 한다.

제 2 절 연구의 의의 및 한계

본 연구는 다음의 의의를 갖는다. 첫째, 본 연구는 개인의 인구학적이나 직무 특성을 고려하여 2018 년과 2020 년의 직무요구, 직무만족, 이직의도 관계를 탐색하였다. 둘째, 기존의 횡단연구로 한정된 코로나 19 관련 보건의료인의 문헌들과 달리 2018 년과 비교하여 2020 년의 자료를 탐색함으로써 코로나 19 의 직무요구, 이직의도의 영향요인을 간접적이나마 파악하고자 하였다. 셋째, 전국을 대상으로 한노동패널을 활용하여 직접 대상을 수집한 자료보다 결과의 객관성을 확보하고자하였다.

본 연구는 다음과 같은 한계점이 존재한다. 첫째, 연구 대상이 코로나 19 대응보건의료인이 아니라는 점에서 코로나 19의 영향을 직접적으로 확인하기가 어렵다. 대상자인 보건의료인은 전국을 대상으로 응답에 응답한 자를 대상으로 실시하였기에 직접적으로 코로나 19 환자를 대응한 인력과 그렇지 못한 인력 모두가 포함되어 있다. 따라서 보건의료인의 직무요구, 직무만족, 이직의도가 코로나 19의 직접적 영향을받았다고 결론내기에는 어려움이 있다.

둘째, 응답자들의 표본이 적고 편중되어 있다. 패널데이터의 2만 명 중 235명을 추출하여 활용하였고, 보건의료인 중 대부분이 여성이며 과반수 이상이 간호사였다. 추출한 표본의 대상자 수가 전체표본에 10%도 되지 않는 다는 점과 특정 직군에 표본이 편중 되어있는 것을 고려할 때 결과값 왜곡 가능성이 존재한다.

셋째, 한국노동연구원에서 제공하는 패널데이터를 사용하여 직무요구를 측정하는데 다양한 변수를 사용하지 못하였다. 직무요구는 물리적 지표 외에도 심리적 지표로 측정될 수 있는데 공개된 패널의 한정된 질문을 활용하였기 때문에 다양한 변수를 고려하는데 어려움이 있었다.

영문초록

Healthcare workers are one of the key elements of the public health emergency response system, including the epidemic of infectious diseases. The unprecedented pandemic of COVID-19 clearly showed that expanding healthcare workers and enhancing their roles at home and abroad are key to the success or failure of responding to infectious diseases. However, unlike hospital rooms and equipment, health care personnel cannot evaluate the past process and prepare for the future simply based on physical numbers. Since it is a human resource and manpower does not work alone, efforts are required to review the demand for job recognition, job satisfaction following job performance, and even job turnover intention, which is the core of job effectiveness.

In this study, doctors, nurses, therapists, and health administrators across the country were extracted and analyzed in 2018 and 2020 using the Korean Labor Panel data to confirm the relationship between job demands, job satisfaction, and change in turnover intention for the corresponding two years. The number of responses used in the analysis was 235. Descriptive statistics, correlation analysis, analysis of variance, and path analysis were performed on the collected respondents' data.

As a result of the analysis, job demand (p<0.001) and turnover intention (p<0.5) in 2020 were significantly higher than in 2018. While job demand, job satisfaction, and turnover intention in 2018 were controlled, job demand in 2020 predicted a negative relationship with job satisfaction during the same period ($\beta = -0.14$ and p<0.001). In addition, there was a negative relationship between job satisfaction and turnover intention in 2020 ($\beta = -0.88$, p<0.001). This means that the greater the change in the burden of job demands over two years, the lower the job satisfaction during the same period. By job,

nurses had the highest turnover intention with 2.5 (± 0.6) points in 2020, and doctors had the lowest with 5.52 (± 5.21) and 2.2 (± 0.4). In 2020, nurses scored the highest with 3.9 (± 1.3), followed by doctors with 3.2 (± 0.9), medical technology with 3.0 (± 0.9), and health managers with 3.0 (± 0.9). Job demands by job in 2020 showed a significant difference with the value of p<0.05. There was no significant difference in job satisfaction in 2020, with health managers scoring 3.7 (± 0.5) points and nurses scoring 3.52 (± 0.5) points. The turnover intention showed a significant difference by job (p<0.05) and nurses scored the highest with 2.5 points (± 0.6). In 2018, job demands were 2.3 (± 0.5) points for private hospitals, higher than 2.2 (± 0.52) points for public hospitals, but there was no statistically significant difference. On the other hand, in 2020, private hospitals scored 2.22 (± 0.5) points, lower than public hospitals 2.5 (± 0.5) points, and showed statistically significant values (p<0.01). Looking at the turnover intention, private hospitals scored $2.3~(\pm 0.5)$ in 2018, higher than public hospitals scored $2.2~(\pm 0.5)$, but there was no statistically significant difference. On the other hand, in 2020, public hospitals showed higher turnover intentions with 2.2 (± 0.5) points for private hospitals and 2.5 (± 0.5) points for public hospitals, and there was a statistically significant difference (p<0.01).

This study is of great significance in that it identified the changes in job status in the COVID-19 situation of health care workers through major variables such as job demand, job satisfaction, and turnover intention. Prior literature on the importance of effective management of medical personnel is vast, but there is insufficient evidence to support this. The results of this study are of second significance as they can be used as basic data for the need for effective medical personnel management and proposals in response

to the long-term COVID-19 war through two-year comparisons in 2018 and 2020.

참고문헌

- 강흥구(2006). "사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구". 한국사회복지학, 58(2), 355-375.
- 강흥구(2011). "의료사회복지사의 소진이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 매개효과를 중심으로".사회과학논총, 26(2), 1-23.
- 권순식.(2009).특수형태 근로종사자의 직무스트레스와 이직의향.노동정책연구, 9(4),119-156.
- 김태경, 박영진. (2019). 호텔종사원의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진,이직의도간의 영향관계 연구. 관광레저연구, 31(9), 289-305.
- 남석인(2015). 의료사회복지사 적정 정원 제도화 국회세미나 자료집. 서울: 대한의료사회복지사협회. 남석인, 김준표, 박혜지, 김수현(2015). "의료기관의 조직지원이 의료사회복지사의 직무만족에 미치는 영향". 한국사회복지행정학, 17(1), 1-33.
- 문영미(2007). "노인복지기관 종사자들의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향". 임상사회사업 연구, 4(3), 91-109
- 문영주(2011). "사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향: 다중몰입의 매개효과를 중심 으로". 사회복지연구, 42(2), 493-523
- 박상언, 김주엽, & 김민용. (2005). 소진 (Burnout)에 대한 직무요구, 직무통제 그리고 사회적 지원의 효과. 조직과 인사관리연구, 29, 25-57.
- 박상언(2006). "직무요구-통제 모형에 의한 사원들의 직무소진(Job Burnout)에 관한 연구: 적극적 성격과 자기효능감 변수의 조절효과를 중심으로". 조직과 인사관리연구, 30, 45-71

- 박선영, 조아미. (2012). 직무요구, 직무통제, 사회적지지가 청소년지도자의소진에 미치는 영향. 청소년문화포럼, 32(), 39-63.
- 설지화, 이재현(2010). "사회복지사의 보상인식과 이직의도와의 관계: 광주광역시와 전라남도 지역의 사회복지기관을 중심으로". 한국사회복지 조사연구, 25(단일호), 171-201
- 성희자, 권현수(2013). "사회복지전담공무원의 직무긴장, 소진, 이직의도와의 관계". 사회과학연구, 24(3), 361-383.
- 손창우, and Changwoo Shon. "서울시립병원의 코로나 19 대응을 통해 본 공공병원의 시사점 고찰." 한국병원경영학회지 25.3 (2020): 38
- 안정아, 예춘정, 염동문. (2011). 간호사의 직무요구, 직무자원, 감정노동 및 감성지능이 소진에 미치는 영향. 사회과학연구, 27(4), 25-43.
- 양은옥, 구미옥. (2019). 직무요구-자원모형을 기반으로 한 요양병원 간호사의 소진에 대한 영향요인 분석. 한국산학기술학회 논문지, 20(4), 137-148.
- 이명선,최명애.(2021).코로나 19 최전선에서 싸우는 간호사. Perspectives in Nursing Science. Vol.18. No.1. 33-39. ISSN 2288-2898
- 이성민, 김상만, 엄기현, 이광희. (2014). 직무과부하에 따른 스트레스가 직무만족, 직무몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 의료경영학연구, 8(3), 1-12.
- 이은희, 조경숙, 손행미. (2014). 병원간호사의 재직의도. 임상간호연구, 20(1), 15-27. Eun hee Lee, Kyung Sook Cho, Haeng Mi Son. (2014). A Study of Hospital Nurses Intention to Keep Nursing Job. Journal of Korean clinical nursing research, 20(1), 15-27.
- 이주재(2011). "노인장기요양 인력의 직무 스트레스와 직무 만족이 이직 의도에 미치는 영향". 한국 노년학, 31, 277-290

- 오영희, 배화옥, & 김윤신. (2006). 우리나라 노인의 주관적 건강인식과 신체적 및 정신적 기능상태의 관련성 연구. 한국노년학, 26, 461-476.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, ... & 김정원. (2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지, 17(4),297-317.
- 전은정. (2017). 공공병원으로 이직한 경력간호사의 병원선택 동기, 직무만족에 관한 연구. Korean Journal of Occupational Health Nursing. Vol. 26 No. 1, 55-64
- 정은경. 국가 감염병 공중보건위기 대비와 대응체계. (2017). J KoreanMed Assoc. Apr;60(4):296-299.
- 조성일. (2005). 직무 스트레스의 두 모형 비교. 스트레스 연구, 13(2),49-57.
- 최해수(2015). "호텔기업의 직무요구가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 인지된 조직지원의 조 절효과". 관광연구, 30(2), 173-190.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The fear of COVID-19 scale: Development and initial validation. International Journal of Mental Health and Addiction. https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management research and practice, 3(4), 77-86
- Barak, M. E. M., Levin, A., Nissly, J. A., & Lane, C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. Children and Youth Services Review, 28(5), 548-577. doi:10.1016/j.childyouth.2005.06.003
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. 10(2), 170.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of managerial psychology.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. 99(2), 274.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career development international.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. Anxiety, Stress, & Coping, 21(3), 309-324.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. Journal of Personnel Psychology.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. Wellbeing: A complete reference guide, 1-28. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. 22(3), 273.
- Bloom, J. R., Alexander, J. A., & Nichols, B. A. (1992). The effect of the social organization of work on the voluntary turnover rate of hospital nurses in the United States. *Social Science & Medicine*, 34(12), 1413–1424.
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human resource development review*, 3(2), 102-123.
- Carlos Kennedy Tavares Lima, Poliana Moreira de Medeiros Carvalho, Igor de Araújo Araruna Silva Lima, José Victor Alexandre de Oliveira Nunes, Jeferson Steves Saraiva, Ricardo Inácio de Souza, Claúdio

- Gleidiston Lima da Silva, Modesto Leite Rolim Neto, The emotional impact of Coronavirus 2019—nCoV (new Coronavirus disease), Psychiatry Research, Volume 287, 2020, 112915, ISSN 0165—1781
- Claude A. Mellins, Laurel E.S. Mayer, Deborah R. Glasofer, Michael J. Devlin, Anne Marie Albano, Sara Siris Nash, Erin Engle, Colleen Cullen, Warren Y.K. Ng, Anna E. Allmann, Elizabeth M. Fitelson, Aaron Vieira, Robert H. Remien, Patrice Malone, Milton L. Wainberg, Lourival Baptista—Neto, General Hospital Psychiatry, volume 67, 2020, 62—69, ISSN 0163-8343
- Cho, Y. H., Lee, S. Y., Jeong, D. W., Choi, E. J., Kim, Y. J., & Lee, J. G., et al. (2012). A survey of role perception and function performance related to public health service among the medical staff in a national hospital. Korean Society for Agricultural Medicine and Community Health, 37(2), 67-75. http://dx.doi.org/10.5393/jamch.2012.37.2.067
- Choi, M. G., & Kim, H. K. (2015). The effect of workplace bullying and egoresilience on turnover intention of nurses in the public hospital. Korea Academia-Industrial cooperation Society, 16(5), 3257-3267. http://dx.doi.org/10.5762/kais.2015.16.5.3257
- Deying, H. U., Yue, K. O., Wengang, L. I., Qiuying, H. A. N., Xin ZHANG, L. X. Z., Su Wei, W. & Jiemin, Z. H. U. (2020). Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the COVID-19 outbreak in
- Erickson, R., & Grove, W. (2007). Why emotions matter: age, agitation, and burnout among registered nurses. *Online journal of issues in nursing*, 13(1), 1-13.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating

- roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. European Journal of Work and Organizational Psychology, 22(2), 123-137. doi:10.1080/1359432X.2011.632161
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. Administration in social work, 29(2), 5-21. doi:10.1300/ J147v29n02_02
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. Organizational Dynamics, 3(2), 18-29
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. Journal of personality and social psychology, 84(3), 632.
- Hou, H., Pei, Y., Yang, Y., Lu, L., Yan, W., Gao, X., & Wang, W. (2021). Factors Associated with Turnover Intention Among Healthcare Workers During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic in China. *Risk management and healthcare policy*, 14, 4953-4965. https://doi.org/10.2147/RMHP.S318106
- Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., & Nijhuis, F. J. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(1), 1-23. doi:10.1080/13594320042000007
- Jessen, J. T. (2015). Job satisfaction and social rewards in the social services. Journal of comparative social work, 5(1), 1-18.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-

- Concordance and Goal Attainment. Journal of Applied Psychology, 90(2), 257–268. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257
- Kim MJ, Choi JS. Effects of Perception of the Healthcare Accreditation, and Job Stress on Turnover Intention inNurses. The Journal of Muscle and Joint Health. 2015;22(2):87-95.
- Kim MR. Influential Factors on Turnover Intention of Nurses: The Affect of Nurse's 2007;13(3):335-344 Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society.
- Knudsen, H. K., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2006). Counselor emotional exhaustion and turnover intention in therapeutic communities. Journal of Substance Abuse Treatment, 31(2), 173-180. doi:10.1016/j.jsat.2006.04.003
- Kim JY, Choe PG, Oh Y, et al. (2020) The first case of 2019 novel coronavirus pneumonia imported into Korea from Wuhan, China: implication for infection prevention and control measures. J Korean Med Sci; 35:e61
- Labrague, LJ, de los Santos, J. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. J Nursing. 2021; 29: 395-403. https://doi.org/10.1111/jonm.13168
- Lee SJ, Woo HJ. Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2015;21(1):32-42.
- Lee SJ, Woo HJ. Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses. The

- Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2015;21(1):32-42.
- Lee, S. Y., & Byun, H. J. (2020, September 16). Nurse staffing criteria with safe and high quality for COVID-19 unit. Retrieved March 12, from Center for Health and Social Change Web site:http://www.chsc.or.kr/?post_type=paper&p=90687
- Li, J., Galatsch, M., Siegrist, J., Müller, B. H., Hasselhorn, H. M., & group, E. N. S. (2011). Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession—Prospective results from the European longitudinal NEXT study. International journal of nursing studies, 48(5), 628-635. doi:8080/10.1179/oeh.2004.10.4.401
- Li-feng Zhang, Li-ming You, Ke Liu, Jing Zheng, Jin-bo Fang, Min-min Lu, Ai-li Lv, Wei-guang Ma, Jian Wang, Shu-hong Wang, Xue Wu, Xiao-wen Zhu, Xiu-qing Bu, The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave, Nursing Outlook, Volume 62, Issue 2,2014, Pages 128-137, ISSN 0029-6554, https://doi.org/10.1016/j.outlook.2013.10.010.
- Long, C. S., & Thean, L. Y. (2011). Relationship between leadership style, job satisfaction and employees' turnover intention: A literature review. Research journal of business management, 5(3), 91-100. doi:10.3923/rjbm.2011.91.100
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. Social service review, 75(4), 625-661. doi:10.1086/323166
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship

- behavior in hospitality industry. International journal of hospitality management, 29(1), 33-4
- OECD Statistics. (2020. 3. 5.). Health Care Resources. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=HEALTH_REAC
- Pepe, M. (2010). The impact of extrinsic motivational dissatisfiers on employee level of job satisfaction and commitment resulting in the intent to turnover. Journal of Business & Economics Research, 8(9), 99-107
- Rad, M. M. A., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. Leadership in Health Services, 19(2), 11-28
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of organizational Behavior, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Shader K, Broome ME, Broome CD, West ME, Nash M. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. Journal of Nursing Administration. 2001;31(4):210-216
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction. London: Sage publications.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of management review*, 20(3), 571-610.
- Supporting the well-being of health care providers during the COVID-19 pandemic: The CopeColumbia response.

- Tang,L. T., Kim, J. K., & Tang, S. D. (2000). Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover? Human relations, 53(2), 213-245. doi:10.1177/a010560
- Udechukwu, I. I. (2007). The influence of intrinsic and extrinsic satisfaction on organizational exit (voluntary turnover): Evidence from a correctional setting. Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 12(1), 127–141.
- Van Vianen, A. E., De Pater, I. E., Kristof-Brown, A. L., & Johnson, E. C. (2004). Fitting in: Surface-and deep-level cultural differences and expatriates' adjustment. Academy of Management Journal, 47(5), 697-709.
- Wang, S., Xie, L., Xu, Y., Yu, S., Yao, B., & Xiang, D. (2020). Sleep disturbances among medical workers during the outbreak of COVID-2019. Occupational Medicine (Oxford, England).
- Youssef CM, Luthans F. Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. Journal of Management. 2007;33(5):774-800. doi:10.1177/0149206307305562
- Zhang, S.X., Chen, J., Afshar Jahanshahi, A. et al. Succumbing to the corona19 Pandemic—Healthcare Workers Not Satisfied and Intend to Leave Their Jobs. Int J Ment Health Addiction (2021). https://doi.org/10.1007/s11469-020-00418-6
- Zhang, S. X., Liu, J., Jahanshahi, A. A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J., & Sun, S. (2020a). At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of 코로나 19. Brain, Behavior, and Immunity, 87, 144-146

- Cloherty, M. (2020). Sibley Memorial Hospital nurse quits over 'lack of protection.' WTOP News.

 https://wtop.com/coronavirus/2020/03/sibley-memorial-hospital-nurse-quits-over-lack-of-protection/. Accessed 20 May 2020.
- Ni, M. Y., Yang, L., Leung, C. M. C., Li, N., Yao, X., Wang, Y., . . . Liao, Q. (2020). Mental health, risk factors, and social media use during the 코로나 19 epidemic and cordon sanitaire among the community and health professionals in Wuhan, China: Cross-sectional survey. JMIR Ment Health, 7(5), e19009. https://doi.org/10.2196/19009.
- Tang, P. M., Zhang, S. X., Li, C. H., & Wei, F. (2020). Geographical identification of the vulnerable groups during 코로나 19 crisis: Psychological typhoon eye theory and its boundary conditions. Psychiatry and Clinical Neurosciences., 74, 562-563. https://doi.org/10.1111/pcn.13114.
- Yoon et al., (2010), Influences of Job Stress and Burnout on Turnover Intention of Nurses, J Korean Acad Nurs Admin, 2010, 16(4), 507-516.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of organizational Behavior, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Chiu, Y.-L., Chung, R.-G., Wu, C.-S., & Ho, C.-H. (2009). The effects of job demands, control, and social support on hospital clinical nurses' intention to turn over. Applied Nursing Research, 22(4), 258-263. doi:10.1016/j.apnr.2008.02.006
- Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review-an update. International Journal of Nursing Studies. 2012;49(7):887-905. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001

- Han K, Trinkoff AM, Gurses AP. Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. Journal of Clinical Nursing. 2015;24(21-22):3224-32. https://doi.org/10.1111/jocn.12987
- Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P. et al. The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. Hum Resour Health 12, 43 (2014). https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-43
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J. et al. Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. BMC Fam Pract 20, 9 (2019). https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0
- Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. J Adv Nurs. 2008;62:41–52
- KCDC,코로나바이러스감염증-19(코로나 19)중앙사고수습본부, http://ncov.mohw.go.kr