

# Medical Residents' Job Satisfaction and Their Related Factors

Eun-Kyung Chung<sup>1</sup>, Eui-Ryoung Han<sup>2</sup> and Young-Jong Woo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Medical Education, Chonnam National University Medical School, and <sup>2</sup>Office of Education and Research, Chonnam National University Hospital, Gwangju, Korea

## 전공의의 직무만족도와 관련 요인

<sup>1</sup>전남대학교 의과대학 · 의학전문대학원 의학교육학교실, <sup>2</sup>전남대학교병원 교육연구실

정은경<sup>1</sup>, 한의령<sup>2</sup>, 우영종<sup>1</sup>

**Purpose:** This study was conducted to investigate medical residents' job satisfaction and their related factors to improve the quality of residency program.

**Methods:** The study subjects were 159 medical residents being trained at Chonnam National University Hospital, South Korea, in 2011. The participants were asked to complete a short form Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ).

**Results:** The mean score for 20 items on the short form MSQ varied between 2.91 and 3.64 on a 5-point Likert scale. The assessment of related factors with job satisfaction revealed that medical residents had higher levels for job satisfaction, particularly those who were women ( $\beta=0.200$ ,  $p=0.022$ ), and those who had mentorship experience ( $\beta=0.219$ ,  $p=0.008$ ).

**Conclusion:** This study results indicate that we should expand and support the mentorship program during medical residency to promote job satisfaction.

**Key Words:** Internship and residency, Job satisfaction, Mentors

## 서론

의료가 오늘날과 같이 고도로 발전한 상황에서는 모든 질병에 대하여 최상의 진료를 수행할 수 있는 의사는 존재할 수 없기 때문에 전문의를 필요로 하며, 이러한 전문의를 배출하는 전공의 과정은 국민의 건강과 직결되는 중요한 사안이 된다[1]. 즉, 전공의 수련은 의료서비스의 제공자로서 더 나은

질의 의료서비스를 제공할 수 있도록 하기 위하여 면허를 부여받은 의사에게 적합한 의료기관에서 소정의 기간 동안 의료서비스 기술을 습득하게 하는 것으로 정의할 수 있다. 그러나 이상의 전공의 수련 목적에도 불구하고 전공의를 저임금으로 활용할 수 있는 의사 인력으로 여기고 교육과 수련보다는 근로 쪽에 비중을 더 많이 두는 수련병원이 없지 않으며, 이로 인해 수련과정에서 어려움을 느끼는 전공의는 수련을 포기하는 경우도 있다[2].

Received: October 10, 2012 • Revised: December 4, 2012 • Accepted: December 21, 2012

Corresponding Author: Eui-Ryoung Han

Office of Education and Research, Chonnam National University Hospital, 42 Jebong-ro, Dong-gu, Gwangju 501-757, Korea

Tel: +82.62.220.4460 Fax: +82.62.236.3653 email: jolie@chonnam.ac.kr

Korean J Med Educ 2013 Mar; 25(1): 39-46.

<http://dx.doi.org/10.3946/kjme.2013.25.1.39>

pISSN: 2005-727X eISSN: 2005-7288

© The Korean Society of Medical Education. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

최근 인턴제도 폐지가 논의되면서 우리나라 의학계 및 의료계에서 학생 교육뿐만 아니라 전공의 교육에 대한 전반적인 재검토가 이루어지고 있는데, 바로 제도 시행의 목적이나 존재 이유에 대한 인식 전환이 제도 개선의 출발점이라고 할 수 있다. 최근의 전공의 교육은 평생 동안 이루어져야 할 의학 교육의 한 부분이며 의사인력의 질적 향상을 위한 필수적인 과정으로 인식되고 있다. 2003년도에 의학교육국제연맹(World Federation for Medical Education, WFME)에서는 졸업 후 의학교육 질적 개선을 위한 WFME 세계적 기준(postgraduate medical education-WFME global standards for quality improvement)을 발표하였다[3]. 또한 전공의 수련제도 개선을 위해서 미국의 의과대학 졸업 후 수련 프로그램을 인증하는 기관인 Accreditation Council for Graduate Medical Education (ACGME)은 근무 시간 제한, 핵심 분야 수행능력 확인, 그리고 인간적인 조직 환경 등을 요구하면서 전공의의 태도 및 정신건강에 대한 평가와 관리의 필요성을 주장하였다[4].

그동안 전공의의 태도 및 정신건강에 대해서는 특히 내과 전공의를 대상으로 스트레스, 피로, 소진에 관한 연구가 많았다[5,6]. 단순히 전공의들이 높은 수준의 스트레스와 소진을 경험하고 있다고 보고하는 것을 넘어 Thomas [7]는 전공의들의 스트레스와 소진이 환자 진료에, 그리고 West et al. [8]은 의료 과실에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 전공의들도 보건의료영역의 핵심적 위치에 있는 의료전문가 집단으로 이들의 태도와 정신 건강은 궁극적으로 사회구성원들의 건강문제와 연결되는 것이다. 의료전문가 집단의 정신건강 관리에 대한 관심과 더불어 전문직업성 또는 직무만족도에 관한 연구도 최근 활발해지고 있다. 선행 연구에서는 전문의의 직무만족도를 파악하고자 한 경우가 많았으며, 이러한 연구들은 다음과 같은 이유에서 중요하다고 보고하고 있는데, 첫 번째 이유로는 의사의 직무만족도는 진료의 질, 특히 환자 만족도와 관련이 있기 때문이며[9,10], 두 번째로는 직무만족도가 낮은 의사는 이직할 가능성이 높고, 다른 사람의 지원이나 선택에도 부정적인 영향을 미칠 수 있어 궁극적으로는 전체적인 의료 제공의 질을 떨어뜨릴 수 있다고 하였다[11]. 전공의의 직업에 대한 자부심이나 직무만족도와 같은 요인들도 이들의 업무 수행에 긍정적인 영향을 미칠 것이고, 이는 국민들의 의료이용 및 건강과 밀

접한 관련이 있을 것이라고 할 수 있다.

전공의는 병원에서 수련하고 교육을 받는 피교육자로서의 신분과, 노동을 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 근로자로서의 신분이라는 두 가지 지위를 동시에 가지고 있다. 따라서 전공의들이 스스로의 직업에 대하여 어떻게 느끼고 어느 정도 전문직적인 태도를 견지하고 있는지, 스스로의 직업에 대해 어느 정도 만족하는지를 알아보는 것은 전공의의 직업적인 지위를 어떻게 구축해 나갈 것인가를 예측하는 데도 유용한 자료가 될 수 있을 것이다. 이 연구는 전공의들의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하는 기초 자료를 제시하고자 전공의들을 대상으로 직무만족도를 조사하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보고자 하였다.

## 대상 및 방법

### 1. 대상

2011년 11월 현재 전남대학교병원에 재직 중인 전공의 304명을 대상으로 하였으며 교육연구실을 통해 구조화된 자기기입식 설문지를 배포한 후 회수하였다. 전공의 180명이 설문조사에 응답하여 응답률은 59.2%이었는데, 이 중 설문 내용이 불성실한 21명을 제외한 159명을 최종 분석 대상으로 하였다.

### 2. 자료 수집

전공의의 직무만족도는 단축형 미네소타 직무만족도 설문지(Minnesota satisfaction questionnaire, MSQ) [12]를 이용하여 측정되었다. 단축형 MSQ는 MSQ의 100개 문항 중 대표성 있는 20개 문항으로 구성된 것으로 5점 리커트(Likert) 척도로 응답하게 하였다. 단축형 MSQ의 20개 문항은 다음의 20가지 특성을 측정한다. 즉, 남의 간섭 없이 일할 수 있는 기회(independence), 다양한 일들을 할 수 있는 기회(variety), 조직에서 의미 있는 사람이 될 수 있는 기회(social status), 다른 사람을 위해 무엇인가를 해 줄 수 있는 기회(social service), 다른 사람에게 일을 지시할 수 있는 기회(authority), 자신의 방법으로 일을 해 볼 수 있는 기회(creativity), 자신의 능력을 발휘하여 일할 수 있는 기회(ability utiliza-

tion), 자신의 능력을 향상시킬 수 있는 기회(advancement), 항상 바쁘게 일할 수 있음(activity), 위사람의 의사결정 능력에 대한 만족(supervision-technical), 양심에 거스르지 않는 일을 할 수 있는 것에 대한 만족(moral values), 직장의 안정성(security), 병원 정책 및 시행에 대한 만족(company policies), 위사람과의 관계에 대한 만족(supervision-human relations), 동료 간의 관계에 대해 만족(co-workers), 보수 및 업무 양에 대한 만족(compensation), 독자적 판단에 따라 일할 수 있는 자유(responsibility), 근무 조건 및 환경에 대한 만족(working condition), 자신의 성과에 대한 인정(recognition), 성취감(achievement) 등이다. 단축형 MSQ 설문지의 내적인 신뢰도는 0.87~0.92로, 그리고 구성 타당도 또한 다양한 직업 그룹에서 직무만족도를 잘 측정할 수 있는 도구임을 보여주었다[13]. 이 연구에서 직무만족도에 관한 설문지 전체 문항의 내적인 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.930이었다.

전공의의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 전공의의 성별, 연령, 그리고 결혼 상태와 같은 일반적 특성을 조사하고 전공과는 비수술과(내과, 소아청소년과, 정신건강의학과, 응급의학과, 신경과, 피부과, 재활의학과, 영상의학과, 병리과, 진단검사의학과, 핵의학과) 및 수술과(외과, 산부인과, 흉부외과, 정형외과, 신경외과, 성형외과, 안과, 이비인후과, 비뇨기과, 마취통증의학과)로 구분하였으며 전공의 연차도 조사하였다. 또한 멘토십 경험 유무가 전공의의 직무만족도에 영향을 미치는지를 보고자 하였는데, 멘토를 자신과 지속적인 전문직업성 관계를 갖는 사람, 자신보다 더 많은 지식과 경험을 가진 사람, 자신에 대한 충고와 지지를 받을 수 있는 사람, 그리고 자신의 성장을 적극적으로 돕는 사람이라고 정의하였고, 이러한 멘토가 있는지를 조사하였다.

### 3. 자료 분석

전공의의 직무만족도 수준은 평균과 표준편차로 제시하였으며, 전공의의 성별, 연령, 결혼 상태, 전공과, 전공의 연차 그리고 멘토십 경험 유무에 따른 전공의의 직무만족도의 차이를 독립표본 t-검정(Student t-tests)과 일원배치 분산분석(one way ANOVA)을 이용하여 검정하였다. 전공의의 직무만족도를 종속변수로 하고, 전공의의 성별, 연령, 결혼 상태,

전공과, 전공의 연차 그리고 멘토십 경험 유무를 독립변수로 하여 다중 선형 회귀분석(multiple linear regression analysis)을 실시하였다. 연구의 통계처리 방법은 IBM SPSS statistics version 20.0 (SPSS Inc., Chicago, USA)을 사용하였다.

## 결과

### 1. 연구 대상자의 일반적 특징

연구 대상자 159명 중 남자가 129명(78.6%)이었고 연령별로는 20대가 103명(64.8%)이었으며 미혼인 경우가 94명(59.1%)이었다. 전공과에 따라서는 비수술과인 경우가 97명(61.0%)이었고, 전공의 연차별로는 1년차 47명(29.6%), 2년차 45명(28.3%), 3년차 44명(27.7%), 4년차 23명(14.5%)이었다(Table 1).

### 2. 전공의의 직무만족도

전공의의 직무만족도 정도는 Table 2와 같다. 전공의의 직무만족도 정도는 보통 수준이었다. 항목별로는 '나는 조직에서 의미 있는 사람이 될 수 있는 기회에 만족한다(social status)'와 '나는 동료와의 관계에 대해 만족한다(co-workers)'에 대해서는 각각  $3.59 \pm 0.76$ ,  $3.64 \pm 0.73$ 으로 점수가 높은 반면, '나는 나의 보수와 업무 양에 대해 만족한다

Table 1. General Characteristics of Medical Residents

| Characteristic   | Classification | No. (%)    |
|------------------|----------------|------------|
| Gender           | Male           | 125 (78.6) |
|                  | Female         | 34 (21.4)  |
| Age              | 20~29          | 103 (64.8) |
|                  | 30 and older   | 56 (35.2)  |
| Marital status   | Single         | 94 (59.1)  |
|                  | Married        | 65 (40.9)  |
| Specialty        | Non-surgical   | 97 (61.0)  |
|                  | Surgical       | 62 (39.0)  |
| Years in program | 1              | 47 (29.6)  |
|                  | 2              | 45 (28.3)  |
|                  | 3              | 44 (27.7)  |
|                  | 4              | 23 (14.5)  |

Table 2. Medical Residents' Job Satisfaction

| Item <sup>a)</sup>   | Mean ±SD     |
|--|--------------|
| 1. The chance to work alone on the job (independence)                              | 3.53 ±0.86   |
| 2. The chance to do different things from time to time (variety)                   | 3.48 ±0.81   |
| 3. The chance to be "somebody" in the community (social status)                    | 3.59 ±0.76   |
| 4. The chance to do things for other people (social service)                       | 3.63 ±0.75   |
| 5. The chance to tell people what to do (authority)                                | 3.26 ±0.73   |
| 6. The chance to try my own methods of doing the job (creativity)                  | 3.43 ±0.80   |
| 7. The chance to do something that makes use of my abilities (ability utilization) | 3.58 ±0.71   |
| 8. The chances for advancement on this job (advancement)                           | 3.48 ±0.75   |
| 9. Being able to keep busy all the time (activity)                                 | 2.98 ±0.93   |
| 10. The competence of my supervisor in making decisions (supervision-technical)    | 3.35 ±0.83   |
| 11. Being able to do things that do not go against my conscience (moral value)     | 3.59 ±0.79   |
| 12. The way my job provides for steady employment (security)                       | 3.51 ±0.91   |
| 13. The way company policies are put into practice (company polices)               | 2.99 ±0.95   |
| 14. The way my boss handles his/her workers (supervision-human relations)          | 3.03 ±0.92   |
| 15. The way my co-workers get along with each other (co-workers)                   | 3.64 ±0.73   |
| 16. My pay and the amount of work I do (compensation)                              | 2.91 ±1.03   |
| 17. The freedom to use my own judgment (responsibility)                            | 3.27 ±0.81   |
| 18. The working conditions and environment (working conditions)                    | 2.91 ±0.95   |
| 19. The praise I get for doing a good job (recognition)                            | 3.42 ±0.78   |
| 20. The feeling of accomplishment I get from the job (achievement)                 | 3.54 ±0.76   |
| Total  | 67.12 ±10.93 |

SD: Standard deviation.

<sup>a)</sup> 5-point Likert scale.

Table 3. The Comparison of Medical Residents' Total Job Satisfaction Score According to the General Characteristics and Mentorship Experience

| Characteristic        | Classification | Mean ±SD     | t or F | p-value |
|-----------------------|----------------|--------------|--------|---------|
| Gender                | Male           | 66.24 ±11.25 | -2.210 | 0.031   |
|                       | Female         | 70.35 ±9.13  |        |         |
| Age                   | 20 ~ 29        | 67.13 ±10.75 | 0.010  | 0.992   |
|                       | 30 and older   | 67.11 ±11.36 |        |         |
| Marital status        | Single         | 67.18 ±10.86 | 0.085  | 0.933   |
|                       | Married        | 67.03 ±11.12 |        |         |
| Specialty             | Non-surgical   | 68.04 ±11.59 | 0.715  | 0.470   |
|                       | Surgical       | 66.75 ±9.04  |        |         |
| Years in program      | 1              | 66.59 ±11.72 | 0.405  | 0.749   |
|                       | 2              | 67.50 ±11.09 |        |         |
|                       | 3              | 67.42 ±10.36 |        |         |
|                       | 4              | 69.65 ±9.37  |        |         |
| Mentorship experience | No             | 66.08 ±11.46 | -2.573 | 0.011   |
|                       | Yes            | 70.85 ±8.23  |        |         |

SD: Standard deviation.

(compensation)’과 ‘나는 근무 조건 및 환경에 대해 만족한다 (working conditions)’에 대해서는 각각 2.91±1.03, 2.91±0.95로 점수가 낮았다.

### 3. 전공의의 직무만족도와 관련 요인

전공의의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 전공의

의 성별과 멘토십 경험 유무였으며, 연령, 결혼 상태, 전공과, 전공의 연차에 따른 전공의의 직무만족도에는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 성별에 따라서는 남자 전공의의 직무만

Table 4. Multiple Linear Regression Analysis Using Medical Residents' Total Job Satisfaction Score as Dependent Variable

| Variable                         | Regression coefficient ( $\beta$ ) | t      | p-value |
|----------------------------------|------------------------------------|--------|---------|
| Gender (ref = male)              |                                    |        |         |
| Female                           | 0.200                              | 2.312  | 0.022   |
| Age (ref = 20 ~ 29)              |                                    |        |         |
| 30 and older                     | 0.036                              | 0.410  | 0.683   |
| Marital status (ref = single)    |                                    |        |         |
| Married                          | -0.090                             | -1.051 | 0.295   |
| Specialty (ref = non-surgical)   |                                    |        |         |
| Surgical                         | -0.016                             | -0.200 | 0.842   |
| Years in program (ref = 1)       |                                    |        |         |
| 2                                | 0.007                              | 0.071  | 0.943   |
| 3                                | 0.058                              | 0.592  | 0.555   |
| 4                                | 0.107                              | 1.142  | 0.255   |
| Mentorship experience (ref = no) |                                    |        |         |
| Yes                              | 0.219                              | 2.699  | 0.008   |

Table 5. Medical Residents' Responses about Mentorship Experience

| Item <sup>a)</sup>                               | No. (%)   |
|--|-----------|
| How would you describe your mentor(s)?           |           |
| Peer   | 7 (14.9)  |
| Senior   | 23 (48.9) |
| Professor  | 25 (53.0) |
| Where are/were your mentors located?             |           |
| Same department                                  | 24 (51.1) |
| Same hospital                                    | 23 (48.9) |
| Same medical school                              | 7 (14.9)  |
| Another hospital                                 | 2 (4.3)   |
| How have you communicated with your mentors?     |           |
| Face to face meetings                            | 30 (63.8) |
| Telephone calls                                  | 25 (53.2) |
| Email messages                                   | 8 (17.0)  |
| Social media                                     | 3 (6.4)   |
| What topic have you discussed with your mentors? |           |
| Personal/professional life balance               | 24 (51.1) |
| Clinical care                                    | 22 (46.8) |
| Long term career planning                        | 21 (44.7) |
| Colleague relationships                          | 17 (36.2) |
| Manuscript preparation                           | 16 (34.0) |
| Scholarly projects                               | 11 (23.4) |
| Unit politics                                    | 8 (17.0)  |

<sup>a)</sup> Multiple answers allowed.

족도는  $66.24 \pm 11.25$ , 여자 전공의의 직무만족도는  $70.35 \pm 9.13$ 으로 유의한 차이가 있었다( $t = -2.210$ ,  $p = 0.031$ ). 멘토십 경험 유무에 따른 전공의의 직무만족도는 멘토십 경험이 없는 경우  $66.08 \pm 11.46$ , 멘토십 경험이 있는 경우  $70.85 \pm 8.23$ 으로 유의한 차이가 있었다( $t = -2.573$ ,  $p = 0.011$ ) (Table 3). 다중 선형 회귀분석을 시행한 결과에서도 남자 전공의보다 여자 전공의에서, 멘토십 경험이 있는 경우 각각 표준화 회귀 계수( $\beta$ )는 0.200과 0.219로 직무만족도가 유의하게 더 높았다( $p = 0.022$ ,  $p = 0.008$ ) ( $F = 2.569$ ,  $p = 0.029$ ) (Table 4).

#### 4. 전공의의 멘토십 경험

이 연구에서 멘토가 있다고 응답한 전공의를 대상으로 멘토십 경험에 대해 조사한 결과 멘토가 같은 병원, 같은 과의 선배나 교수인 경우가 많았다. 또한 전공의들은 멘토와 직접 또는 전화로 만나는 경우가 많았고, 멘토와 주로 개인적인 삶의 고민, 환자 진료, 앞으로의 진료 계획 등에 대해 의논하였다(Table 5).

## 고찰

이 연구는 전공의들이 스스로의 직업에 대하여 어떻게 느끼고 어느 정도 만족하는지를 조사하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악하여 향후 전공의들의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하는 데 기초 자료를 제공하고자 하였다.

전공의의 직무만족도를 단축형 MSQ를 이용하여 조사한 결과, 5점 만점 중 3점 정도로 보통 수준이었는데, Girard et al. [13]은 전공의의 직무만족도를 5점 만점 중 4점 정도로 보고하고 있다. 이러한 차이는 개인차 또는 수련 환경 및 의사-환자와의 관계의 차이에 기인한 것이라고 할 수 있다. 이 연구에서 직무만족도의 항목별로 보면 '나는 조직에서 의미 있는 사람이 될 수 있는 기회에 만족한다'와 '나는 동료와의 관계에 대해 만족한다'에 대해서는 점수가 높은 반면 '나는 나의 보수와 업무 양에 대해 만족한다'와 '나는 근무 조건 및 환경에 대해 만족한다'에 대해서는 점수가 낮았다. 이는 전공의들은 높은 직업소명감 및 의사직의 사회적 중요성 측면에서는 의사라는 직업 자체에는 만족하고 있으나 전문직에 맞는 사회적인 보상에 대해서는 만

족하고 있지 않은 경우가 많음을 알 수 있다.

이 연구에서 전공의의 연령, 결혼 상태, 전공과, 전공의 연차에 따른 전공의의 직무만족도에는 유의한 차이가 없었다. 그러나 Girard et al. [13]은 연령이 30세 이상인 경우가 30세 미만인 경우에 비해 직무만족도가 더 높았으며, Kang et al. [14]의 연구에서는 수련기간이 증가할수록 전문직업성 점수가 증가한다고 하였는데, 이는 연령이나 수련기간이 증가할수록 진료수행능력이나 위기에 대처하는 능력이 더 향상되기 때문으로 해석하였다. 이 연구가 Girard et al. [13]과 Kang et al. [14]의 연구와 다른 결과를 보인 것은 연령이 30세 이상인 경우나 4년 차 전공의의 응답률이 낮았기 때문으로 사료된다.

이 연구에서 여자 전공의의 직무만족도가 남자 전공의의 직무만족도보다 더 높았다. Michels et al. [15]은 남자 전공의가 여자 전공의에 비해 소진(burnout)을 더 경험한다고 보고하였는데, 소진이란 일에 대한 열정이 감소되고 자신이 하고 일이 더 이상 의미 있게 느껴지지 않는 것을 특징으로 한다는 점에서 이 연구 결과와 유사하다. Wright & Beasley [16]은 여자 의사들은 자발적으로 다른 사람들을 돕기를 원하고 남자 의사보다 환자들과 더 많은 시간을 보낸다고 보고하였는데, 이러한 여자 의사들의 특성으로 인해 직무만족도가 높을 수 있다. 또한 전공의의 직무만족에 영향을 미치는 다른 요인으로는 멘토십 경험이었다. 미국의 ACGME는 전공의 수련과정 개선을 위해 근무 시간 제한과 환자에게는 안전하고 전공의에게는 인간적인 근무 환경 조성 등을 정착시키려고 노력해왔으나[4], 연구자들은 전공의의 수련 경험과 결과를 향상시키기 위해서는 멘토링 프로그램을 강화할 것을 제안하였다[17,18]. 수련 기간 중 전공의들은 완성된 전문가가 되기 위한 전문직 사회화 과정 이외에도 성인으로서의 성숙, 안정적인 자아상의 확립, 재정적인 독립 등을 이루어야 하는 복잡한 성인 사회화 과정을 거친다[19]. 따라서 전공의들이 전공의라는 직책뿐만 아니라 독립된 성인으로서의 다양한 역할을 성공적으로 수행하기 위해서 멘토링이 효과적이라고 할 수 있다. 이 연구에서 멘토가 있다고 응답한 전공의를 대상으로 멘토링 경험에 대해 조사한 결과, 멘토가 같은 병원, 같은 과의 선배나 교수인 경우가 많았으며, 멘토와 주로 개인적인 삶의 고민, 환자 진료, 앞으로의 진료 계획 등에 대해 의논하였다. 또한 멘토가 유의한 정보와 도움을 주고 있다는 질문에 대해

대부분의 전공의들은 그렇다고 응답하여 멘토링이 개인적인 성장 및 직무 수행에 도움을 주고 있음을 보여준다. Kang et al. [14]의 연구에 의하면 전공의들의 전문직 인식은 직무만족도와 유의한 양의 상관관계가 있어서, 이는 전문직 사회화가 잘 이루어지는 전공의일수록 자신의 직업에 만족하는 것으로 보였다.

이 연구의 제한점은 첫째, 일개 병원 전공의만을 대상으로 하여 대표성에 문제가 있을 가능성이 있으며, 설문 대상자의 59.2%만이 응답하여 응답자와 비응답자 간에 차이가 존재할 가능성을 배제할 수 없다. 그러나 설문 대상자 304명 중 남자가 223명(73.4%), 20대가 175명(57.6%)으로 연구 대상자 159명과의 성별 및 연령별 분포에 있어서 유의한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 전공의들의 직무만족도를 측정하기 위하여 단축형 MSQ를 이용하였는데, 이는 의사들만을 대상으로 하여 개발된 것이 아니어서 전공의들의 직무만족도를 정확하게 반영할 수 있는가 하는 문제가 있을 수 있다. 셋째, 이 연구에서 전공의가 멘토링 경험이 있는 경우 직무만족도가 높았는데, Burke & Richardsen [20]의 연구에서는 높은 연령, 부서의 책임자 그리고 연간 휴일이 많을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 따라서 향후 전공의의 직무만족도에 관한 연구에서는 이 연구에 포함된 전공의의 일반적 특징 이외에도 업무량 및 야간, 휴일 근무 등과 같은 직무 관련 특성도 조사할 필요가 있다.

전공의의 직무만족도는 이들의 업무 수행에 긍정적인 영향을 미칠 것이고, 이는 양질의 의료서비스 제공과 의료 인력의 질적 향상과 밀접한 관련이 있다고 할 수 있다. 멘토링을 통해 멘토는 전공의로 하여금 전공의라는 직책에 대한 책무성을 이해하고 그들의 목표를 성취할 수 있도록 지원할 수 있다. 이러한 멘토링 프로그램은 전공의 담당 부서에 의해 운영될 수 있으며 특히 수련과정 중 어려움을 겪고 있는 전공의에게 필수적이다[17]. 이와 같이 멘토링이 의료교육에서 중요한 부분으로 간주되고 있음에도 불구하고 이에 대한 연구가 부족한 실정에서, 이 연구는 멘토링의 직무만족 및 성과에 대한 영향을 이해하는데 필요한 근거를 제시하였다는 점에서 의의가 있다. 향후 전공의의 직무만족도를 높이기 위해서 뚜렷한 직업 목표 제시와 전문직으로 근무할 수 있는 환경 조성 등이 필요하며, 전공의를 위한 멘토링 프로그램을 강화하는 것이

중요하다고 하겠다.

**Acknowledgements:** None.

**Funding:** This work was supported by a grant of the Chonnam National University in 2011 (No. 2011-2653).

**Conflicts of interest:** None.

## REFERENCES

- Oh Y. Issues, improvements and policy directions in residency program in Korea. *Korean J Obstet Gynecol* 2007; 50: 1595-1606.
- Chung DS. A survey research on the job satisfaction of residents [dissertation]. [Gimhae, Korea]: Inje University; 2007.
- World Federation for Medical Education. Postgraduate medical education: WFME global standards for quality improvement in postgraduate medical education [Internet]. Copenhagen, Denmark: World Federation for Medical Education; 2003 [cited 2012 August 20]. Available from: <http://www.wfme.org/standards/pgme>.
- Accreditation Council for Graduate Medical Education. Report of the ACGME Work Group on Resident Duty Hours. Chicago, USA: Accreditation Council for Graduate Medical Education; 2002.
- Collier VU, McCue JD, Markus A, Smith L. Stress in medical residency: status quo after a decade of reform? *Ann Intern Med* 2002; 136: 384-390.
- Shanafelt TD, Bradley KA, Wipf JE, Back AL. Burnout and self-reported patient care in an internal medicine residency program. *Ann Intern Med* 2002; 136: 358-367.
- Thomas NK. Resident burnout. *JAMA* 2004; 292: 2880-2889.
- West CP, Huschka MM, Novotny PJ, Sloan JA, Kolars JC, Habermann TM, Shanafelt TD. Association of perceived medical errors with resident distress and empathy: a prospective longitudinal study. *JAMA* 2006; 296: 1071-1078.
- Linn LS, Yager J, Cope D, Leake B. Health status, job satisfaction, job stress, and life satisfaction among academic and clinical faculty. *JAMA* 1985; 254: 2775-2782.
- Haas JS, Cook EF, Puopolo AL, Burstin HR, Cleary PD, Brennan TA. Is the professional satisfaction of general internists associated with patient satisfaction? *J Gen Intern Med* 2000; 15: 122-128.
- Landon BE, Reschovsky J, Blumenthal D. Changes in career satisfaction among primary care and specialist physicians, 1997-2001. *JAMA* 2003; 289: 442-449.
- Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minneapolis, USA: University of Minnesota; 1967.
- Girard DE, Choi D, Dickey J, Dickerson D, Bloom JD. A comparison study of career satisfaction and emotional states between primary care and speciality residents. *Med Educ* 2006; 40: 79-86.
- Kang YS, Kam S, Yeh MH. Interns' resident's professional job perception and its effect to their job satisfaction. *Korean J Prev Med* 1997; 30: 209-228.
- Michels PJ, Probst JC, Godenick MT, Palesch Y. Anxiety and anger among family practice residents: a South Carolina family practice research consortium study. *Acad Med* 2003; 78: 69-79.
- Wright SM, Beasley BW. Motivating factors for academic physicians within departments of medicine. *Mayo Clin Proc* 2004; 79: 1145-1150.
- Levy BD, Katz JT, Wolf MA, Sillman JS, Handin RI, Dzau VJ. An initiative in mentoring to promote residents' and faculty members' careers. *Acad Med* 2004; 79: 845-850.
- Ramanan RA, Taylor WC, Davis RB, Phillips RS. Mentoring matters. Mentoring and career preparation in

- internal medicine residency training. *J Gen Intern Med* 2006; 21: 340-345.
19. McCue JD. The distress of internship. Causes and prevention. *N Engl J Med* 1985; 312: 449-452.
20. Burke RJ, Richardsen AM. Sources of satisfaction and stress among Canadian physicians. *Psychol Rep* 1990; 67(3 Pt 2): 1335-1344.