

방사선사의 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도의 관계

Relationship of job-satisfaction due to Radiographer's Job-Characteristics and Job-Stress

이미화

강동경희대학교병원 영상의학과/한서대학교 보건의료학과

Mi-Hwa Lee(rjqnrd113@hanmail.net)

요약

본 연구는 방사선사의 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도를 조사하여, 근무에 대한 만족도를 다각도로 살펴보고 현재 방사선사가 적절한 환경에서 근무를 하고 있으며 그에 합당한 대우를 받고 있는지 조사하였다. 병원에 근무하고 있는 방사선사 213명을 대상으로 일반적특성, 직무특성, 직무스트레스, 직무만족도를 포함한 총 105문항의 설문지를 통하여 자료를 수집하였다. 직무만족도는 심리적요인, 환경적요인, 구조적요인으로 구분하였으며, 직무스트레스는 물리환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화로 구분하였다. 30세 이상보다 30세 미만인, 보람이 낮은 사람보다 높은 사람이, 사명감이 낮은 사람보다 높은 사람이, 근무처가 지방보다 서울이, 병원의 규모가 커질수록, 이직의도가 있는 사람보다 없는 사람이, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 물리환경이 높은 사람보다 낮은 사람이 직무만족도가 높았다. 이렇듯 방사선사에게 있어서 집단간의 직무만족도에 차이가 다르게 나타나므로 직무만족도에 영향을 미치는 원인들을 규명할 필요가 있다.

■ 중심어 : | 방사선사 | 직무특성 | 직무스트레스 | 직무만족도 |

Abstract

This study investigated the job-satisfaction of the Radiographer's job-characteristics and job-stress. A total of 213 Radiographer were surveyed using a self-administered questionnaire. The 105 questionnaires consist of general characteristics, job characteristics, occupational stress, and job satisfaction. The job satisfaction was categorized into 3 sub-scales; psychological variables, environmental variables, and structural variables. The occupational stress was categorized into 8 sub-scales; physical environment, job demand, insufficient job control, interpersonal conflict, job insecurity, organizational system, lack of reward, and occupational climate. 30 years old than 30 years later, people are highly rewarding than a low person, this person is lower than people with high sense of duty, place the larger size of Seoul, hospital than fat, than people who do not have turnover intention this, job insecurity, organizational structure, inadequate compensation, workplace culture, physical environment, people with low job satisfaction is higher than men were. As such there is a need to identify the cause because otherwise indicated differences in job satisfaction.

■ keyword : | Radiographer | job-characteristics | job-stress | job-satisfaction |

I. 서론

방사선은 1895년 Roentgen에 의해 발견된 후 질병의 진단뿐만 아니라 종양의 치료에까지 그 범위와 중요성이 증대되어 그 이용도는 실제로 크다고 볼 수 있다. 이런 견지에서 볼 때 방사선의 효율적인 이용과 안전관리를 위해서는 전문적인 지식을 갖춘 방사선사의 역할이 더욱 필요하다[1]. 따라서 방사선사의 역할이 원활하지 못하다면 아무리 최신시설과 장비를 갖춘 병원이 있어도 이를 제대로 활용하기 쉽지 않고, 이것은 곧 그 병원의 서비스 및 의료의 수준도 저하되게 되어있다.

직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로서 관찰보다는 조직구성원 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있고 다분히 주관적인 개념이며, 단일한 개념이 아니라 작업환경의 종합적이고 다양한 측면을 가진 개념이다[2]. 조직구성원의 직무만족은 1940년대 이후 조직론 중 인간관계론 내에서 다루어지는 주요개념으로써 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어왔다. 그 이유는 조직외적인 측면에서 뿐 아니라 조직내적인 측면에서 작업성과에 영향을 준다는 가정과 함께 직무만족이 높게 되면 이직률과 결근률이 감소되고, 이에 따라 생산성의 증가를 가져온다고 보기 때문이다[3].

보건의료 서비스를 제공하는 생산조직은 모두가 노동집약적인 특징을 가지고 있으므로, 병원의 생산성 향상은 합리적으로 인력을 관리하여 기대하는 목표를 효율적으로 달성할 수 있게 하는 인력관리의 문제로 집약되고 있다[4]. 인력관리 차원에서 직원의 직무만족은 매우 중요한 의미를 가진다. 즉 직원이 자신의 직무에 만족하고, 그들에게 적절한 지원과 보상 및 인정 등의 내부지향적인 정책이 활발하게 이루어 질 때, 그들의 조직을 자신의 일처럼 여기고 고객지향적인 태도를 갖게 되어 고객에게 보다 나은 서비스를 제공하게 된다[5].

1973년 의료기사법이 공포되고, 법률로 방사선사의 직무 한계를 명시하고, 방사선사는 보건계열 전문직업인으로서 국민의 보건 및 의료향상에 기여하고 있지만 현재 방사선사의 위상 및 대우는 예전에 비해 현저히 낮아져 방사선사들의 사기가 크게 저하되어 있다[6]. 방사선사의 직무특성상 의료기술직임으로 정확한 병변을 찾아내기 위해서는 고도의 기술이 필요하며, 이에 따라

서 개인병원이든 종합병원이든 안정된 고용형태와 합당한 보수 등의 적절한 보상이 제공되어야 한다. 또한 직무만족이 높은 직원이 양질의 서비스를 환자에게 제공하게 되고 이는 곧 병원에서 진료의 질을 높이는 데 기여하게 되므로 방사선사의 직무만족은 의료의 질적 향상에 기여할 수 있다. 이에 본 연구는 방사선사의 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도를 조사하여, 근무에 대한 만족도를 다각도로 살펴보고 현재 방사선사가 적절한 환경에서 근무를 하고 있으며 그에 합당한 대우를 받고 있는지 조사하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

이 연구의 대상자는 대한방사선사협회에 등록이 되어 있고 병원에 근무하고 있는 최소 1년의 경력을 가지고 있는 방사선사 250명을 대상으로 설문조사를 하였고 223명으로부터 응답을 받았다. 응답이 불성실한 10부의 설문지를 제외하고, 213부를 조사대상으로 하였다.

2. 연구방법

2.1 설문지 구성

설문지 구성은 총 3부로 구성되어 있으며 일반적특성 24문항, 직무스트레스 27문항 직무만족도 54문항으로 총 105문항으로 이루어져 있다.

2.2 자료수집 방법

구조화된 설문지를 가지고 전국 22개 병원에 근무하는 방사선사를 대상으로 방문 및 우편으로 2015년 02월 25일부터 04월15일까지 자료를 수집하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 일반적특성 및 직무특성

일반적특성에는 성별, 연령, 학력, 직책, 급여, 결혼을 조사하였고, 직무특성에는 근무부서, 근무처, 환자 수, 근무시간, 고용형태, 근무형태, 병원의 규모, 동료의 수, 경력, 이직경험, 이직의도, 사명감을 포함하였다.

2.3.2 직무스트레스

직무스트레스는 장세진[7]이 개발한 단축형 직무스트레스 측정도구 24문항 및 물리환경 3문항 등 총 27문항을 사용하였으며, 이 설문지에는 직무요구 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 관계 갈등 3문항, 직무 불안정 2문항, 조직관련 4문항, 부적절한 보상 3문항, 직장문화 4문항, 물리적 환경 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 (1) '전혀 그렇지 않다' (2) '그렇지 않다' (3) '그렇다' (4) '매우 그렇다'로 구성되어 있다. 직무스트레스의 점수는 아래의 수식에 따라 100점 만점으로 환산 후 총 직무스트레스 점수를 수식에 의하여 구하였으며, 높은 점수일수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 또한 점수가 높을수록 직무스트레스가 낮은 문항은 역코딩하여 평가하였다.

$$\text{영역별 환산점수} = \frac{\text{실제점수} - \text{문항수}}{\text{예상가능환산점수} - \text{문항수}} \times 100$$

$$\text{총 직무스트레스 점수} = \frac{\text{각 영역별 환산점수 총합}}{8}$$

2.3.3 직무만족도

직무만족도 측정도구는 서영준(1995)이 개발한 것을 임영아[8]가 수정 보완한 것을 사용하였다. 설문지는 대상자들의 일반적특성, 환경적 변수(외부취업기회, 외부 인적자원), 심리적 변수(기대충족도, 성장욕구, 자아효능감, 긍정적 심성, 부정적 심성), 구조적 변수(직무에서의 권한, 직무 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 직무량, 근무조건, 직업의 안정성, 보수, 내부인적자원, 성장기회, 승진기회), 직무만족도, 보람, 사명감으로 구성하였다. 직무만족도의 환경적 변수(문항 1-6), 심리적 변수(문항 7-21), 구조적변수(문항 22-54), 각 문항에 대한 응답은 리커트(Likert)의 5점 등간척도로 이루어졌으며, (1) '전혀 그렇지 않다' (2) '그렇지 않다' (3) '보통이다' (4) '그렇다' (5) '매우 그렇다' 로 구성되어 있다.

2.3.4 측정도구의 신뢰도 검증

27개의 직무스트레스 문항과 54개의 직무만족도 문항의 신뢰도 수준을 파악하기 위하여 내적 일치도 검정을 실시한 결과 전체적인 직무만족도의 신뢰도 계수

Cronbach's α 값은 0.769를 보였으며, 0.697 - 0.894로 만족할 만한 신뢰도를 보였다. 또한 직무스트레스의 Cronbach's α 값은 0.737이었으며, 하부요인의 신뢰도 계수 값을 측정된 결과 0.625 - 0.749까지 만족할만한 신뢰도를 보였다.

3. 통계적 분석 방법

방사선사의 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도의 관계를 분석하기 위하여 통계프로그램인 SPSS (Statistical Package for the Social Science, ver21.0, Chicago, USA)를 이용하여 빈도분석 및 독립 t검정, One way ANOVA검정을 시행하였다. 통계적 분석은 95% 신뢰수준에서 p-value가 0.05보다 작은 경우 유의한 차이를 나타내는 것으로 판단하였다.

III. 연구결과

1. 일반적특성 및 직무특성

연구대상자의 특성의 분포를 살펴보면, 남자 150명(70.4%), 여자 63명(29.6%)이었으며, 30세 미만이 101명(47.4%), 30세 이상 112명(52.6%)이었으며, 평균연령은 32.6세였다. 교육수준은 학사 이상이 115명(54%)이었고, 전문대졸은 98명(46%)이었다. 직책은 평 방사선사가 181명(85%)이었고, 직책을 맡고 있는 방사선사가 32명 이었다. 급여는 월 200만원 - 250만원을 받는 근무자가 106명(49.8%)으로 가장 많았고, 그 다음은 251만원 - 350만원 68명(31.9%), 350만원 초과 39명(18.3%)순이었으며, 미혼이 123명(57.7%), 기혼이 90명(42.3%)순이었다[표 1].

연구 대상자의 직무특성을 보면, 근무처는 서울이 174명(81.7%)으로 지방 39명(18.%)보다 많았고, 고용형태를 보면 정규직이 172명(80.8%)로 41명(19.2%)보다 많았다. 근무형태는 상근직이 190명(89.2%), 격일근무 16명(7.5%), 3교대 7명(3.3%)순이었고, 병원의 규모는 병원급 9명(4.2%), 2차병원 67명(31.5%), 3차병원 137명(64.3%)순이었다. 경력에서는 1년 - 10년이 151명(70.9%), 11년 이상이 62명(29.1%)이었다. 이직경험이

있는 사람은 86명(40.3%)이었고, 이직경험이 없는 사람은 127명(59.6%)이었다. 이직의도가 있는 사람이 57명(26.8%), 이직의도가 없는 사람이 156명(73.2%)순이었다[표 2].

표 1. 연구대상자의 일반적특성

특성	구분	빈도(N)	백분율(%)
성별	남자	150	70.4
	여자	63	29.6
연령	30세 미만	101	47.4
	30세 이상	112	52.6
학력	전문학사	98	46.0
	학사이상	115	54.0
직책	평 방사선사	181	85.0
	선임 및 실장	32	15.0
급여	200-250이하	106	49.8
	251-350이하	68	31.9
	350초과	39	18.3
결혼	미혼	123	57.7
	기혼	90	42.3

표 2. 연구대상자의 직무특성

특성	구분	빈도(N)	백분율(%)
근무처	서울	174	81.7
	지방	39	18.3
고용형태	정규직	172	80.8
	비정규직	41	19.2
	상근직	190	89.2
근무형태	격일근무	16	7.5
	3교대	7	3.3
	병원	9	4.2
병원의 규모	2차병원	67	31.5
	3차병원	137	64.3
	경력	10년 이하	151
	11년 이상	62	29.1
이직경험	있다	86	40.3
	없다	127	59.6
이직의도	있다	57	26.8
	없다	156	73.2

2. 직무만족도

2.1 일반적특성에 따른 직무만족도

전체 직무만족도는 270점 만점에 남자가 170.87점, 여자는 171.46점이었고, 남녀 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 환경적요인에서는 여자가 18.30점으로 남자 16.74점보다 높았으며 통계적으로 유의하였고, 심리적요인은 여자가 49.67점으로 남자의 49.44점보다 약간 높았으나, 구조적요인에서는 남자가 104.69점으로 여자

103.49점보다 높았지만 통계적으로 유의하지는 않았다.

연령에서는 30세 미만이 전체 만족도 173.56점, 환경적요인 18.43점, 심리적요인 50.11점, 구조적요인 105.03점으로 30세 이상 그룹보다 높았으며 환경적요인과 전체 만족도에서 통계적으로 유의하였다. 학력에서는 직무만족도에서 별 차이가 없었으며, 급여에서 환경적요인은 급여가 낮을수록 직무만족도가 높았고, 통계적으로 유의하였다. 하지만 전체 직무만족도와 구조적요인에서는 급여가 많을수록 직무만족도가 높았다. 결혼상태에서는 환경적요인에서 미혼자들이 기혼자들에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 근무를 하면서 느끼는 보람은 환경적요인에서 낮은 사람이 보람을 조금 더 느끼고 있었으나 통계적으로 유의하지 않았고, 반대로 구조적요인 및 심리적요인, 전체 직무만족도에서는 보람을 높게 느끼는 사람이 직무만족도가 높았으며 통계적으로 유의한 결과를 얻었다. 사명감이 높은 사람이 전체적으로 직무만족도가 높았으며, 구조적요인 및 전체 직무만족도에서 통계적으로 유의한 결과를 얻었다[표 3].

2.2 직무특성에 따른 직무만족도

서울에서 근무하는 방사선사의 만족도가 서울 이외의 지역에서 근무하는 방사선사보다 직무만족도가 높았고, 환경적요인을 제외한 모든 요인에서 통계적으로 유의하였다. 근무시간에서는 40시간 이상 근무자가 만족도가 가장 높으나 통계적으로 유의하지 않았다. 정규직이 비정규직보다 직무만족도가 높았으며, 근무형태에서는 상근직이 2교대 또는 3교대 보다 직무만족도가 가장 높았지만 통계적으로 유의하지 않았다. 병원의 규모가 3차병원인 경우가 그 이하의 병원에서 근무하는 사람보다 직무만족도가 높았으며, 구조적요인 및 전체 직무만족도에서 통계적으로 유의한 결과를 얻었다. 경력이 1년 - 10년 이하가 11년 이상 그룹 보다 직무만족도가 높았으며, 환경적요인 및 전체 직무만족도에서 통계적으로 유의한 결과를 얻었다. 이직경험의 유무는 직무만족도에서 큰 차이가 없었으며, 이직의도가 없는 사람이 이직의도가 있는 사람보다 직무만족도가 높았고, 통계적으로 유의한 결과를 얻었다[표 4].

표 3. 일반적특성에 따른 직무만족 요인

특성	구분	환경적요인			심리적요인			구조적요인			전체직무만족도		
		총계	표준편차	p	총계	표준편차	p	총계	표준편차	p	총계	표준편차	p
성별	남자	16.74	3.38	0.001	49.44	5.27	0.762	104.69	11.83	0.498	170.87	16.44	0.807
	여자	18.30	2.70		49.67	4.21		103.49	11.77		171.46	14.84	
연령	30세 미만	18.43	3.15	0.001	50.11	4.85	0.092	105.03	11.10	0.417	173.56	14.95	0.028
	30세 이상	16.10	2.97		48.96	5.03		103.71	12.41		168.78	16.53	
학력	전문학사	17.08	3.14	0.620	48.92	5.12	0.112	103.58	10.25	0.389	169.58	14.24	0.216
	학사이상	17.30	3.37		50.01	4.81		104.98	12.98		172.30	17.24	
직책	평 방사선사	17.50	3.24	0.001	49.48	5.05	0.813	103.78	12.12	0.103	170.76	16.50	0.529
	선임 및 실장	15.53	2.90		49.69	4.60		107.47	9.32		172.69	12.44	
급여	200~250이하	18.08	3.24	0.001	49.15	5.44	0.428	103.63	11.12	0.140	170.86	16.22	0.890
	251~350이하	17.06	2.78		50.15	4.47		103.50	12.18		170.71	15.53	
	350초과	15.08	3.18		49.36	4.45		107.72	12.61		172.15	16.30	
결혼	미혼	17.88	3.10	<0.001	49.77	5.01	0.362	103.51	11.55	0.236	171.16	15.65	0.902
	기혼	16.28	3.28		49.14	4.92		105.47	12.10		170.89	16.44	
보람	높다	14.28	2.58	0.42	50.99	4.89	0.018	106.75	12.16	0.005	172.02	16.19	0.004
	낮다	14.57	2.65		48.73	8.38		102.23	11.08		165.53	15.94	
사명감	높다	14.57	2.58	0.43	50.61	5.00	0.123	107.21	12.85	0.001	172.4	16.97	0.002
	낮다	14.29	2.65		49.13	8.33		101.94	10.22		165.3	15.08	

표 4. 직무특성에 따른 직무만족 요인

특성	구분	환경적요인			심리적요인			구조적요인			전체직무만족도		
		총계	표준편차	p	총계	표준편차	p	총계	표준편차	p	총계	표준편차	p
근무처	서울	17.17	3.37	0.781	50.10	4.87	<0.001	105.28	11.93	0.013	172.56	16.12	0.003
	지방	17.33	2.78		46.85	4.56		100.13	10.33		164.31	13.37	
주당근무시간	30시간이상	17.22	3.51	0.066	47.78	5.14	0.124	100.39	11.93	0.232	165.39	14.013	0.093
	40시간이상	17.32	2.96		49.90	5.00		105.02	11.64		172.24	15.96	
	50시간이상	16.84	4.96		47.74	4.13		103.16	12.67		167.74	16.28	
	60시간이상	12.33	3.21		48.67	4.16		96.00	12.12		157.00	13.11	
고용형태	비정규직	16.69	3.11	<0.001	49.37	5.01	0.408	104.35	12.35	0.966	170.42	16.50	0.239
	정규직	19.34	3.05		50.07	4.81		104.27	9.24		173.68	13.24	
근무형태	상근직	17.32	3.30	0.362	49.58	5.11	0.763	104.61	11.49	0.196	171.51	15.93	0.226
	격일근무	16.38	2.66		48.63	3.65		99.50	15.85		164.50	18.52	
	3교대	16.30	3.47		49.60	4.22		106.90	9.10		172.80	9.69	
병원의 규모	병원	16.89	3.14	0.489	49.67	4.47	0.192	104.22	8.04	0.019	170.78	11.42	0.015
	2차병원	16.84	2.88		48.60	4.59		101.04	11.12		166.48	14.48	
	3차병원	17.40	3.45		49.94	5.15		105.96	12.05		173.30	16.48	
경력	1년~10년이하	17.83	3.05	<0.001	49.75	5.10	0.269	104.66	12.18	0.532	172.25	16.47	0.087
	11년이상	15.66	3.28		48.92	4.62		103.55	10.88		168.13	14.31	
이직경험	있다	17.00	2.97	0.459	49.59	5.25	0.836	105.23	11.86	0.364	171.83	16.63	0.558
	없다	17.34	3.46		49.45	4.79		103.73	11.76		170.52	15.51	
이직의도	있다	17.65	3.53	0.227	47.44	5.14	<0.001	99.37	11.40	0.001	164.46	16.11	0.001
	없다	17.04	3.16		50.26	4.70		106.15	11.45		173.46	15.24	

표 5. 직무스트레스에 따른 직무만족 요인

특성	구분	환경적요인			심리적요인			구조적요인			전체직무만족도		
		총계	표준편차	p	총계	표준편차	p	총계	표준편차	p	총계	표준편차	p
직무요구	높다	14.47	2.81	0.82	50.78	8.53	0.81	104.54	10.86	0.91	169.80	17.61	0.39
	낮다	14.39	2.46		49.10	5.41		104.36	13.00		167.80	15.32	
직무자율성결여	높다	14.39	2.69	0.82	49.50	5.65	0.45	102.90	11.35	0.52	167.50	15.57	0.26
	낮다	14.47	2.55		50.21	8.05		106.10	12.10		170.00	17.08	
관계갈등	높다	14.39	2.69	0.82	50.21	8.05	0.45	102.97	11.35	0.052	167.57	15.57	0.26
	낮다	14.47	2.55		49.50	5.65		106.13	12.10		170.09	17.08	
직무불안정	높다	14.16	2.43	0.23	49.15	4.89	0.24	100.64	11.94	<0.001	163.95	15.88	<0.001
	낮다	14.61	2.72		50.30	8.07		107.01	11.05		171.91	15.93	
조직체계	높다	14.46	2.48	0.84	48.35	4.82	0.01	101.50	10.95	<0.001	164.30	14.62	<0.001
	낮다	14.39	2.77		51.52	8.52		107.70	11.92		173.67	16.84	
보상부적절	높다	14.23	2.47	0.28	49.45	8.59	0.44	100.93	12.02	<0.001	164.61	17.06	<0.001
	낮다	14.61	2.74		50.19	5.07		107.66	10.70		172.46	17.06	
직장문화	높다	14.37	2.73	0.75	48.87	8.90	0.61	100.09	12.03	<0.001	163.33	17.41	<0.001
	낮다	14.48	2.52		50.66	4.65		108.14	10.31		173.28	13.90	
물리환경	높다	14.37	2.69	0.71	49.45	8.10	0.37	102.40	10.84	0.004	166.23	15.69	<0.001
	낮다	14.50	2.53		50.32	5.22		107.01	12.53		171.83	16.71	

2.3 직무스트레스에 따른 직무만족도

환경적요인에서는 직무스트레스에 따른 직무만족도에 통계적으로 유의한 요인이 없었으며, 심리적요인에서는 조직체계에 대한 직무스트레스가 높은 사람이 낮은 사람보다 직무만족도가 낮았다. 구조적요인에서는 직무자율성 결여, 관계갈등에서 직무스트레스가 높은 사람이 직무만족도가 낮은 경향을 보였으며, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 물리환경요인에서도 직무스트레스가 높은 사람이 직무만족도가 낮았으며 통계적으로 유의하였다. 전체 직무만족도에서는 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 물리환경에서 직무스트레스가 높은 사람이 직무만족도가 낮았으며 통계적으로 유의하였다[표 5].

IV. 고 찰

본 연구는 방사선사의 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도의 관계를 규명하고자 수행되었다. 일반적특성의 환경적요인에서 남성이 여성보다 직무만족

도가 낮았으며, 연령이 낮은 사람이 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 그 외 일반적 요인 및 전체 직무만족도에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 선행연구인 강성욱[9]의 환경적요인을 제외하고 일치하였다. 하지만 여진동[10]과 Herzberg[11]의 연구결과를 보았을 때 연령이 높을수록 직무만족도가 증가한다고 하여 본 연구와 차이를 보였다. 또한 보람과 사명감이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 직무만족도와 직업적 소명감에 대한 연구는 방사선사 및 다른 의료기술직, 의료인의 연구에서도 거의 다루어지지 않은 만큼 직업적 소명감에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다.

직무특성에 따른 직무만족도를 분석한 결과, 정규직이 직무만족도가 높게 조사되었다. 이는 정규직과 비정규직을 중심으로 연구한 강영한[12]의 결과와 일치하였으며, 비정규직과 정규직의 업무차이는 거의 없지만 복지 및 보수의 차이, 고용 불안정이 직무만족도에 영향을 주는 것으로 생각된다. 또한 근무처가 서울에 있는 그룹, 3차 병원 근무자, 경력이 낮을수록, 이직의도가 없는 사람이 직무만족도가 높았다.

직무스트레스는 환경적요인에서는 직무스트레스에 따른 직무만족도에 통계적으로 유의한 결과를 얻는 요인이 없었으며, 심리적요인에서는 조직체계에 대한 직무스트레스가 높은 사람이 낮은 사람보다 직무만족도가 낮았다. 구조적요인에서는 직무자율성 결여, 관계갈등에서 직무스트레스가 높은 사람이 직무만족도가 낮은 경향을 보였으며, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 물리환경요인에서도 직무스트레스가 높은 사람이 직무만족도가 낮았으며 통계적으로 유의하였다.

이러한 결과들은 방사선사의 현실을 반영해 준 것이라고 할 수 있다. 방사선사는 취업이 굉장히 힘든 직업 중 하나이다. 처우가 좋은 병원은 대부분 서울에 몰려있으며, 이들 병원에 취업하기는 상당히 어렵다. 또한 이직이 거의 없고, 취업하더라도 비정규직이 대부분이다. 게다가 정규직으로 취업하더라도 이런 이유들로 인하여 기존의 서열을 지키기 위한 분위기가 대부분의 종합병원에 형성되어 있다. 즉 병원에 들어간 순서대로 서열이 정해져 경력이 없는 방사선사보다도 후임직원이 되는 특유의 방사선사만의 직장문화 때문에 보상부적절 및 직무불안정요인에 대한 직무스트레스가 높고, 직장문화에 대한 스트레스가 높은 경향을 보인다고 생각하며, 방사선사의 취업문제 및 특유의 직장문화에 대한 연구가 더 필요할 것으로 생각한다.

연구에 사용된 설문지는 방사선사 고유의 직무만족도에 대한 조사이기 보다는 보편적으로 직무만족도에 일부 영향을 주는 요인만을 조사하였기 때문에 실제 방사선사들이 임상에서 느끼는 직무만족도를 확인하기에는 한계성이 있다고 할 수 있으며, 직무스트레스는 일반적특성 및 직무특성에 따른 직무스트레스를 구하지 않고, 직무스트레스에 따른 직무만족도만을 조사하였기 때문에 좀 더 세분화된 조사를 하지 못하였으므로 일반적특성 및 직무특성에 대한 직무스트레스의 조사도 필요하다고 생각한다.

V. 결론

이상의 연구결과를 종합해 보면, 다음과 같다.

첫째. 일반적특성에 따라서는 30세 이상보다 30세 미만, 보람이 낮은 사람보다 높은 사람이, 사명감이 낮은 사람보다 높은 사람이 직무만족도가 높았다.

둘째. 직무특성에 따라서는 근무처가 지방보다 서울, 병원의 규모가 커질수록, 이직의도가 있는 사람보다 없는 사람이 직무만족도가 높았다.

셋째. 직무스트레스에 따라서는 직무불안정과 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 물리환경이 높은 사람보다 낮은 사람이 직무만족도가 높았다.

이렇듯 방사선사에게 있어서 집단간의 직무만족도에 차이가 다르게 나타나므로 직무만족도에 영향을 미치는 원인들을 규명하여 방사선사의 안정적인 일자리 제공과 이에 따른 적절한 보상 및 인사체계의 합리성과 관련된 조직문화의 제도적 장치를 만들 필요가 있다.

참고 문헌

- [1] 김영산, “제주도내 방사선사들의 직무만족도에 관한 연구”, 제주한라대학논문집, Vol.16, pp.323-336, 1993.
- [2] R. Lichtenstein, “Measuring the job satisfaction of physicians in organized setting and medical care,” Vol.22, No.1, pp.56-68, 1984.
- [3] 박성애, 윤순영, 유지수, 송지호, 최경숙, “직무만족 측정도구 개발”, 대한간호학회지, Vol.22, No.3, pp.316-324, 1992.
- [4] 김경옥, *직무요인과 직무외적요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향*, 전남대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1996.
- [5] 박철민, *내부마케팅이 병원종업원의 조직몰과 고객지향성에 미치는 영향*, 인제대학교 보건대학원, 석사학위논문, 2006.
- [6] 봉필준, *방사선사의 근무실태 및 직무만족에 관한 연구*, 조선대학교 환경보건대학원, 석사학위논문, 2002.

- [7] 장세진, 고상백, 강동묵 등, "한국인 직무스트레스의 측정도구의 개발 및 표준화", 대한산업학회지, Vol.17, No.4, pp.297-317, 2005.
- [8] 임영아, 김건엽, 최세목, "종합병원 직원의 직렬별 직무만족도, 조직애착도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인", 한국산학기술학회, Vol.13, No.8, pp.3586-3596, 2012.
- [9] 강성욱, *병원 방사선사의 직무만족도 관련 요인*, 경북대학교 보건대학원, 석사학위논문, 2011.
- [10] 여진동, "방사선사의 직무만족도와 이직의도와 의 관계", 보건의료산업학회지, Vol.4, No.1, pp.111-123, 2010.
- [11] F. Herzberg, B. Mausner, and B. B. Synderman, "The motivation to work," New York, John Wiley & Sons, 1959.
- [12] 강영한, "종합병원 방사선사의 직무만족도 비교 분석", 방사선과학회지, Vol.30, pp.28-35, 2004.

저 자 소 개

이 미 화(Mi-Hwa Lee)

정회원



- 2011년 2월 : 연세대학교 보건대학원 역학통계학과(보건학석사)
- 2013년 2월 ~ 현재 : 한서대학교 보건의료학과(박사과정)
- 2006년 2월 ~ 현재 : 강동경희대학교병원 영상의학과

<관심분야> : 방사선학, 역학통계학, 보건교육