

방사선사의 직무만족에 관련된 요인분석

인하대학교 병원¹ · 연세대학교 의과대학 예방의학교실² · 유한전문대학 의무행정과³

김창호¹ · 유승흠² · 이선희² · 손태용³ · 정원미¹

— Abstract —

Factors Affecting Job Satisfaction among the Radiologic Technologists

Chang Ho Kim¹ · Seung Hum Yu² · Sun Hee Lee² · Tae Yong Sohn³ · Won Mee Jeong¹

Inha Hospital, Inha University¹

Dept. of Preventive Medicine, College of Medicine, Yonsei University²

Dept. of Health Services Administration, Yuhan Junior College³

Job satisfaction is very important for adequate manpower management in the medical field. To study job satisfaction among the radiologic technologists, 344 cases were reviewed in five university hospitals and one general hospital.

Self-administered questionnaire was used to study their socioeconomic characteristics, working conditions, job satisfaction, and the factors affecting there job satisfaction. The results were as follows :

1. There was statistically significant difference in job satisfaction according to the their department of employment, position, and hospital characteristics.
2. The group that was satisfied with their salary had a higher job satisfaction score, whereas others who were not satisfied ranked lower.
3. The positive answering group on the ability and job recognition ranked higher score on the job satisfaction than the negative answering group.
4. The group that was in good relationship with their superiors and co-workers scored higher on job satisfaction

From the above results, the job satisfaction was high for the group with positive thinking and reply, but the intentin to change their job was low.

Considering the fact that these results represent only 6 hospitals from limited arease, therefore, necessary to include more medical facilities nationwide, especially small-medium sized clinics or hospitals where the difficulty with high turnover rate of employment is expected, to study further various factors involving job satisfaction in the future.

I. 서 론

직무만족은 자신의 직무 및 직무경험에 대한 평가결과에 만족하는 심리상태를 지칭하는 개념으로 지금까지 이에 대한 명확한 정의를 내리지 못하고 있는 실정이지만 직무만족이 이직, 결근, 고충 및 다른 중요한 인사문

제에 영향을 미치는 요소이기 때문에 인사관리 측면에서 상당히 중요하게 강조되고 있다.¹⁾

병원은 다양한 직종의 인력이 조직속에서 자아실현은 물론 공동의 목표를 향하여 활동하는 노동집약적인 조직이다.²⁾ 특히, 전문가에 의한 권위체제와 경영층에 의한 일반관리 체계가 공존하는 이원적 지배체제로 현대

사회의 가장 복잡한 조직 중 하나로³⁾ 다양한 업무의 종류와 전문화된 기술의 필요성으로 인하여 단기간내에 새로운 인력을 훈련시키기가 어렵고 병원 기술의 중요성은 점점 부각되고 있기에 기존의 인력을 유지 관리하는 노력이 절대 필요하다.

직무만족이 조직의 입장에서 상당히 중요한 개념으로 받아들여지면서 이에 대한 연구도 활발히 진행되기 시작하였는데 Wexley와 Yuki⁴⁾는 직무만족이 상황 특성과 개인의 성격 두가지 차원에 의하여 결정된다고 주장하였으며 직무에 있어서 당연히 받아야 할 수준에 대한 지각은 개인의 성격과 상황 요인에 의하여 결정되는데 반하여, 실제로 얻은 수준에 대한 지각은 주로 실제 직무조건에 의하여 결정된다고 하였다. 또한 직무조건에 영향을 미치는 요소로서 보수, 감독, 동료 작업자, 직무 안전 및 승진 기회 5가지를 제시하고 있다. Vroom⁵⁾은 직무만족 결정요인으로서 감독, 작업 집단, 직무 내용, 임금, 승진의 기회, 작업 시간 등의 요인을 들었으며, Herzberg⁶⁾는 직무만족 요인을 동기요인으로 그리고 직무 불만족 요인을 위생요인(hygiene factor)으로 분류하였다. Jurgenson⁷⁾은 10개 요소(발전,부가급부, 회사, 동료, 시간, 임금, 안전, 감독, 작업 유형, 작업 조건)등을 제시하였는데 이 요소들이 남성, 여성에서 각각 그 우선순위가 달라지며 시간, 연령, 교육 수준, 전 직업 등에 의해서도 변한다고 지적하였다. 직무 만족 요인으로 욕구, 가치, 개성 등 개인의 특성도 중요하지만, 대부분의 학자들은 직무 자체, 임금, 감독, 승진, 동료 등의 직무 특성을 주요한 직무만족 요인으로 보고 있다. 결국 직무만족도를 높이려는 연구 및 노력은 조직 운영과 조직 인사관리 측면에서도 상당히 중요하다고 할 수 있다.

오늘날 병원 업무가 전문화 되어 가고 있는 실정에 비추어 볼 때 방사선사는 업무를 통한 환자 접촉과 직원간 부서내 갈등 타부서 조직원과의 만남에서 갈등이나 불만이 발생하기 시작하였으며 이로 인한 영향이 다양해졌다. 병원에서 방사선사는 다양한 역할(방사선과, 핵의학과, 방사선종양학과, 초음파)의 담당과 전문적으로서 병원 내에서 차지하는 비중도 점점 커가고 있으나 이들을 계속적으로 유지 관리하려는 노력은 많지 않았으며 방사선사들을 대상으로 한 연구도 직업의식과 직무만족에 관한 실태조사에 국한되었다.⁸⁾

따라서 이 연구는 병원의 방사선사들이 인식하고 직무에 대한 만족도와 이에 영향을 미치는 요인을 보다 심층적으로 알아보고자 한다. 이 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 인구 사회학적 특성에 따라 직무만족도의 관련성을 알아보고 둘째, 직무 환경적 특성과 직무만족도의 관련성을 알아본 후 셋째, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아본다.

II. 연구방법

1. 연구대상

연구의 조사대상은 서울을 포함한 경인지역에 소재하고 있는 500명 이상 규모의 종합병원 및 대학병원을 단순무작위 추출하여 이 중 6개 병원에서 근무하고 있는 방사선사를 연구대상으로 하였다.

2. 연구도구 및 자료수집방법

연구도구는 구조화된 설문지를 이용하였으며 구체적인 설문지 내용은 조사 대상자의 일반적 특성 10개 문항(근무 부서, 연령, 성, 결혼여부, 학력, 지위, 가족 부양, 근무년수, 종교)으로 구성되었으며, 직무 만족도 결정요인은 JDI(Job Descriptive Index) 척도의 하위 요인인 직무, 임금, 감독, 승진, 동료애, 근무시간을 포함하여 총 6개의 요인을 직무 만족의 결정 요인으로 선정하였다.

연구에 사용된 설문지는 여러 문헌^{9,10)}에 의해 개발되고 내용타당도는 전문가에게 의뢰하고 조사실시전에 사전조사를 하여 설문문항을 수정 보완하였다.

자료수집 방법은 자기기입식으로 설문을 작성하였으며, 자료수집 기간은 1996년 4월 29일 부터 5월 4일까지 이었다. 총 표본의 크기는 422명이었으나 344명만이 응답하여 회수율은 81.5%였다.

3. 변수의 정의와 측정방법

이 연구에 사용된 변수는 표 1과 같다. 독립변수는 담당부서, 총 근무년수, 결혼, 종교 등이며, 통제변수는 병원규모(소유형태, 병상수)를 사용하였다. 종속변수는 직무만족도로 적성, 근무시간 등 직무환경에 관한 7문항으로 구성되어 있어 7점부터 35점까지의 범위이며 점수가 높을 수록 만족도가 높은 것으로 정의하였다.

4. 분석방법

이 연구는 인구사회학적 특성과 직무관련 특성들이 직무만족도와 어떤 관련이 있는지를 분석하였다. 일반적 특성이나 직무관련 특성과 직무만족도와의 관계는 분산분석과 t검정을 사용하였다. 직무와 관련된 다양한 특성들을 동질적으로 분류하고자 요인분석(factor analysis)을 실시하였으며 추출된 요인을 독립변수로 하여 직무만족도에 대한 상관분석을 통하여 0.7이상의 상관관계를 갖는 독립변수들은 회귀모형에서 제외하므로써 다중공선성을 제거하고자 하였다. 다공선성을 제거하기 위하여 상관분석을 하였으며 변수간의 상관계수 값이 0.5이상

표 1. 연구에 사용된 변수

변 수 명		내 용				
종속변수	직무만족도	7-35점				
독립변수	소유형태	1. 국립	2. 사립			
	부서	1. 방사선과	2. 방사선종양학과			
		3. 핵의학과	4. 초음파	5. 기타		
	연령	1. -25세미만	2. 25-30세	3. 31-35세		
		4. 36-40세	5. 41-45세	6. 46-50세	7. 51세이상	
	성	1. 남		2. 여		
	학력	1. 고졸	2. 전문대졸			
		3. 대졸	4. 대학원이상			
	지위	1. 방사선사	2. 주임방사선사	3. 선임방사선사		
		4. 감독방사선사	5. 기사장			
	가족부양	1. 유		2. 무		
	총근무년수	1. -5년미만	2. 5-10년	3. 11-15년		
		4. 16-20년	5. 21-25년	6. 26+이상		
	현직장근무년수	1. -5년미만	2. 5-10년	3. 11-15년		
		4. 16-20년	5. 21-25년	6. 26+년이상		
	결혼	1. 기혼		2. 미혼		
	종교	1. 기독교	2. 천주교	3. 불교		
		4. 유교	5. 무교	6. 기타		
	전직경험	1. 있다		2. 없다		

표 2. 요인 분석

항 목	요 인 1 (급여의 요인)	요 인 2 (본인의 능력 요인)	요 인 3 (상사와의 관계요인)	요 인 4 (동료와의 관계요인)	요 인 5 (승진요인)
급여결정방법	0.80731				
급여의 생활유지	0.78059				
급여의 공정성	0.85023				
급여와 근무시간	0.62888				
급여의 만족성	0.82431				
능력기술 직무이용도		0.69995			
능력발휘 기회		0.65955			
직무성취감		0.73947			
직무책임감		0.63492			
직무의 도전적 가치		0.65908			
직무친근감		0.64124			
상사의 존경심			0.73959		
인사고과 공정성			0.54104		
상사의 도움			0.71157		
상사가 불만해결			0.75808		
동료와 상의				0.75006	
동료간 신뢰존중				0.72676	
동료간 도움				0.76699	
동료간 인정				0.48526	
승진시기					0.70846
승진정책					0.67621
승진기회					0.74988
승진원칙					0.37346
Eigen Value	8.14911	3.59856	1.49163	1.15024	1.06798
Difference	4.55055	2.10692	0.34139	0.08225	0.08008
Droportion	0.3395	0.1499	0.0622	0.0479	0.0445
Cumulutive	0.3395	0.4895	0.5516	0.5996	0.6441

면 그 변수들과 종속변수와의 상관계수 값이 낮은 변수를 제거하고 다중회귀분석을 하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 직무만족 관련 요인들에 대한 요인 분석

조사한 직무관련 특성들을 범주화하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석결과 5개의 요인집단으로 구분하였으며, 분류된 집단내 요인들의 특성을 감안하여 각 요인을 명명해보면 다음과 같다(표 2).

요인 1(급여의 요인)로 설명할 수 있는 분산은 전체의 33.9%, 그리고 0.62~0.82 범위의 요인 적재 값을 갖고 요인 1에 사용된 측정 도구의 신뢰도 Cronbach's Coefficient Alpha는 0.86이다.

요인 2(본인의 능력)는 능력기술 직무이용도, 능력발휘 기회, 직무 성취감, 직무 책임감, 직무의 도전적 가치, 직무 친근감이며, 요인 2(본인의 능력 요인)로 설명할 수 있는 분산은 전체 분산의 14.9%, 그리고 0.63~0.73 범위의 요인 적재 값을 갖고 요인 2에 사용된 측정 도구의 Cronbach's Coefficient Alpha는 0.83이다.

요인 3(상사와의 관계 요인)은 상사의 존경심, 인사과 공정성, 상사의 도움, 상사가 불만해결 항목이며 요인 3으로 설명할 수 있는 분산을 전체 분산의 6.2%, 그리고 0.54~0.75 범위의 요인 적재 값을 갖고 Cronbach's Coefficient Alpha는 0.82이다.

요인 4(동료와의 관계 요인)는 동료와의 상의, 동료간 신뢰존중, 동료간 도움, 동료간 인정 항목이며 요인 4로 설명할 수 있는 분산은 전체 분산의 4.79%, 그리고 0.48~0.76 범위의 요인 적재 값을 갖고 Cronbach Coefficient Alpha는 0.87이다.

요인 5(승진 요인)는 승진시기, 승진정책, 승진기회, 승진원칙 항목이며 요인 5로 설명할 수 있는 분산은 전체 분산의 4.45%, 그리고 0.37~0.74 범위의 요인 적재 값을 갖고 Cronbach's Coefficient Alpha는 0.85이다.

2. 인구·사회학적 특성과 직무만족도

응답자중 방사선과 근무자가 65.1%로 가장 많았으며, 연령은 20~30대가 90.7%로 가장 많았다. 응답자의 지위는 방사선사가 76.6%였으며, 근무년수는 3년 이상에서 8년 미만이 33.7%였다(표 3).

3. 급여 및 본인의 능력 요인과 직무만족도

전체적으로 급여에 관련된 요인에 만족한다고 응답한 군이 불만족한다고 응답한 군보다 만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다(표 4).

표 3. 인구 사회학적 특성과 만족도와의 관계

단위: 평균±표준편차

특 성	빈도(명, %)	만 족 도	t/F값
부서			
방사선과	224(65.1)	22.73±3.99	2.45*
방사선종양학과	42(12.2)	22.95±3.29	
핵의학과	55(16.0)	23.85±4.35	
초음파	20(5.5)	22.35±4.36	
기타	3(0.9)	18.66±3.05	
연령			
20~30대	312(90.7)	22.81±3.99	1.12
40대	27(7.8)	22.48±4.60	
50~60대	5(1.5)	25.40±2.70	
성			
남	294(85.5)	22.75±4.02	0.75
여	50(14.5)	23.22±4.05	
결혼			
기혼	198(57.6)	22.77±3.85	0.03
미혼	144(41.9)	22.88±4.30	
별거(사별)	2(0.6)	23.00±3.41	
학력			
고졸	4(1.2)	20.50±4.65	0.59
전문대졸	296(86.0)	22.90±4.00	
대졸	38(11.0)	22.44±4.33	
대학원졸	6(1.7)	22.83±2.78	
지위			
방사선사	264(76.7)	22.40±3.97	3.85**
책임 방사선사	25(7.3)	22.92±4.20	
주임 방사선사	36(10.5)	24.55±3.81	
감독 방사선사	8(2.3)	25.87±3.04	
기사장	7(2.0)	26.00±3.65	
기타	4(1.2)	27.75±3.77	
가족부양			
유	124(36.0)	23.00±4.10	0.61
무	220(64.0)	22.72±3.99	
방사선사 근무기간			
8년 이상	114(33.1)	22.87±3.96	0.11
3년~7년	116(33.7)	22.68±4.00	
3년 미만	114(33.1)	22.91±4.14	
현직장 근무경력			
5년 이상	112(32.0)	22.11±3.88	2.71
2년~4년	111(32.3)	23.30±3.80	
2년 미만	121(35.2)	23.03±4.30	
근무병원특성			
10년 이상	183(53.2)	22.07±3.93	5.44**
3년~9년	70(20.3)	23.21±4.00	
2년	61(17.7)	23.77±3.67	
1년 미만	30(8.7)	24.53±4.44	

*P < 0.05 **P < 0.01

표 4. 급여관련 요인과 직무만족도와의 관계
단위 : 평균±표준편차

특 성	빈도(명, %)	만 족 도	F값
급여 방법에 대한 동의			
만족	48(14.0)	25.75±3.62	31.47***
보통	119(34.6)	23.74±3.40	
불만족	177(51.5)	21.40±3.92	
급여의 생활에 대한 기여정도			
만족	27(7.8)	24.70±4.59	15.62***
보통	146(42.4)	23.82±3.66	
불만족	171(49.7)	21.67±3.93	
급여에 따른 근무 시간의 적절성			
만족	44(12.8)	26.36±2.91	37.48***
보통	102(29.7)	23.85±3.43	
불만족	198(57.6)	21.50±3.90	
직무에 따른 근무 시간의 적절성			
만족	28(8.1)	25.96±3.74	25.56**
보통	141(41.0)	23.83±3.49	
불만족	175(50.9)	21.50±3.98	

P < 0.01 * P < 0.001

표 6. 상사와의 관계와 직무만족도
단위 : 평균±표준편차

특 성	빈도(명, %)	만 족 도	F값
상사에 대한 존경심			
긍정적	178(51.7)	24.19±3.95	28.94***
보통	119(34.6)	21.86±3.52	
부정적	47(13.7)	20.04±3.40	
상사의 근무평가의 공정성			
만족	52(15.1)	26.21±3.38	37.70***
보통	145(42.2)	23.24±3.44	
불만족	147(42.7)	21.20±3.93	
상사의 인정			
인정받음	182(14.0)	24.12±3.87	26.54***
보통	114(33.1)	21.85±3.48	
인정받지 못함	182(52.9)	20.18±3.94	
건의나 불만에 대한 상사의 처리정도			
가능	129(37.5)	24.79±3.74	40.73***
보통	127(36.9)	22.58±3.42	
불가능	88(25.6)	20.28±3.74	

*** P < 0.001

표 5. 본인의 능력과 직무만족도와의 관계
단위 : 평균±표준편차

특 성	빈도(명, %)	만 족 도	F값
능력의 직무수행 활용정도			
긍정적	193(56.1)	23.89±3.90	19.99***
보통	119(34.6)	21.84±3.77	
부정적	312(9.3)	20.03±3.50	
능력발휘기회			
많음	167(48.5)	24.29±3.89	32.23***
보통	123(35.8)	22.11±3.65	
적음	54(15.7)	19.88±3.19	
직무에 대한 성취감			
부정적	38(11.0)	19.07±3.89	41.11***
보통	111(32.3)	21.62±3.00	
긍정적	195(56.7)	24.23±3.88	
직무에 대한 책임감			
부정적	14(4.1)	19.00±3.50	25.91***
보통	63(18.3)	20.39±3.25	
긍정적	267(77.6)	23.59±3.88	
직무에 대한 도전가치			
부정적	49(14.2)	19.00±3.33	66.59***
보통	63(18.3)	21.23±2.98	
긍정적	267(77.6)	24.67±3.67	
직무에 대한 호감			
부정적	26(7.6)	18.57±3.26	91.59***
보통	139(40.4)	20.75±2.99	
긍정적	179(52.0)	25.04±3.44	

* P < 0.01 *** P < 0.001

능력의 직무수행 활용정도, 능력발휘 기회, 직무의 성취감, 직무의 책임감, 직무에 대한 도전가치, 직무의 호감 등에서 긍정적으로 응답한 군이 부정적으로 응답한 군에 비해 만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다(표 5).

4. 상사와의 관계와 직무만족도

전체적으로 상사에 대한 존경심, 상사의 근무평가의 공정성, 상사의 인정, 건의나 불만에 대한 상사의 처리 정도에서 긍정적으로 응답한 군이 부정적으로 응답한 군에 비해 만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다(표 6).

5. 승진관련 요인과 직무만족도

승진관련 요인과 만족도는 승진정책에 대해 동의하는

경우, 승진기회 정도에 만족하는 경우에 직무만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다(표 7).

표 7. 승진관련요인과 직무만족도

단위 : 평균±표준편차

특 성	빈도(명, %)	만 족 도	F값
승진정책에 대한 동의			
만족	29(8.4)	27.13±3.14	31.70***
보통	82(23.8)	24.02±3.06	
불만족	233(67.7)	21.86±3.97	
승진기회 정도			
만족	42(12.2)	26.73±3.06	46.04***
보통	89(61.9)	24.16±3.01	
불만족	213(61.9)	21.48±3.88	

*** P < 0.001

6. 만족도에 영향을 미치는 요인 분석

만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 앞의 각 변수를 포함하여 다중회귀 분석을 하였다. 급여에 관한 사항, 본인의 능력, 승진에 관한 요인은 통계학적으로 유의한 양의 관계가 있었으며, 모형에 채택된 요인은 만족도를 약 51%정도 설명하였다(표 8).

표 8. 만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀 분석

변 수	회귀계수	표준오차	t 값
급여 관련 요인	0.3191	0.0616	5.173**
본인의 능력요인	0.4280	0.0498	8.580**
상사와의 관계요인	0.1219	0.0722	1.689
동료와의 관계요인	0.1643	0.0884	0.727
승진 관련요인	0.1406	0.0736	1.911*
방사선 장애	-0.0577	0.1645	-0.351
업무량	-0.1027	0.2357	-0.436
상 수	5.0380	1.5438	3.263**

F = 52.655***
Adjust R² = 0.5132

* P < 0.05 ** P < 0.01

IV. 고 찰

이 연구는 병원직원 중 방사선사의 만족도와 관련된 요인이 아직 정확히 파악되고 있지 않은 형편을 감안하여 만족도 수준과 이에 영향을 미치는 요인을 파악하고

가능한 해결방안을 제시해 보고자 하였다.

1. 연구방법에 대한 고찰

연구대상 병원선정시 서울을 포함한 경인지역 500명 이상의 종합병원급에서 종사하고 있는 방사선사만을 대상으로 하였기 때문에 인력 이동의 문제가 보다 심각한 중, 소, 병, 의원의 현실을 제대로 반영하지 못하고 있어 우리나라 병원전체에서 근무하고 있는 방사선사로 확대 해석할 수 없다. 따라서 병원에서 근무하고 있는 방사선사의 만족도와 관련된 요인을 좀더 정확히 구명하기 위해서는 병원을 지역, 규모 및 특성별로 구분하여 표본추출하고 이에 대한 평가를 하는 것이 바람직하다고 본다.

설문지 내용은 최⁹⁾, 김¹⁰⁾의 설문을 참고하였으며 수정된 설문지 내용의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위하여 본 조사에 들어가기 이전에 설문지 작성의 사전 단계로 질문의 내용과 구성, 질문 형태, 질문 순서 등에 있어서 오류가 없는지를 전문가와 사전 상의하였으며, 내적 일치도(internal consistency)를 검토하기 위해 크론바하 알파 계수(Cronbach's Alpha Coefficient)를 구하였다. 이 연구에서 사용된 전직요인 설문들에 대한 도구의 크론바하 알파 값은 급여 0.86, 본인능력 0.83, 상사와의 관계 0.83, 동료와의 관계 0.87, 승진 0.85로 5개측면 모두 0.80 이상으로서 연구자료에 대한 신뢰도는 적절하다고 본다.

직무만족도 척도는 전반적인 만족도로 직무, 임금, 감독, 승진, 동료 및 근무시간에 대한 척도를 의미하는 것이며 Smith¹¹⁾ 등에 의하여 개발된 이후 가장 일반적으로 사용되는 측정기법으로 이 연구에서는 Locke¹²⁾가 분류한 9개 직무요인을 기준으로 하였으며 이를 이용한 김¹³⁾, 강¹⁴⁾의 설문을 참고하여 방사선사 직원에 맞도록 수정하여 이용하였다.

이 연구에서는 인구사회학적인 특성과 전체만족도, 직무만족을 결정하는 요인과 전체직무만족도와와의 관계만을 구명하였는데 응답자의 인구사회학적인 특성과 만족도를 결정하는 요인간에는 각 특성별로 충분히 차이가 있을 수 있으므로 앞으로의 연구는 그 차이를 규명하는 연구도 병행하였으면 한다.

2. 연구결과에 대한 고찰

연구결과를 살펴보면 신설병원에 근무할수록 만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다. Herzberg⁶⁾와 Davis¹⁵⁾은 응답자의 연령이 증가함에 따라 더 큰 만족을 얻는다고 하였는데 이 연구에서도 연령이 높은 군이 연령이 낮은 군에 비해 만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다. 이는 연령이 증가함에 따라 응답자의 기대가 점차

그들의 능력선에 접근하게 되며 실질적인 기대를 갖게 됨으로써 더 큰 만족을 얻을 수 있기 때문인 것으로 추측할 수 있다. 또한 교육수준이 낮을 수록 만족도는 높아지는 경향이 있다고 하였는데¹⁶⁾ 이 연구에서는 교육수준이 낮은 군이 만족도가 가장 낮아 어느정도 상반된 결과를 보였지만 통계학적으로 유의한 관련성은 없었다.

현 근무처의 근무기간과 총 근무경력에 따른 만족도와외 관계에서는 현 근무처의 근무기간과 총 근무경력이 증가할 수록 만족도는 대체로 높은 경향을 보이고 있다는데¹⁸⁾, 이 연구에서는 통계학적으로 유의한 관련성은 없었지만 방사선사 근무기간이 3년~7년 미만에서 만족도가 가장 낮았으며, 현직장 근무경력이 5년 이상에서 만족도가 가장 낮았다. 이러한 사실은 근무기간이 짧은 경우와 비교하여 보수에 큰 차이가 없고, 총 근무경력이 많은 경우 연령도 많으나 타 부서에 비하여 더 이상 승진이 이루어지지 않기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

Mobley¹⁶⁾는 직무 만족도가 낮더라도 조직에 대해 긍정적 기대를 갖고 있는 자는 전직을 하려 하지 않는 반면에 조직의 장래에 대하여 부정적 기대를 갖고 있는 자는 전직을 하려 하며 자신이 하고 있는 업무의 가치에 따라 전직 여부가 결정된다고 하였으며, 간호사를 대상으로 한 연구¹⁷⁾와 일반 회사원을 대상으로 한 연구¹³⁾에서도 주장한 바 있다.

김¹⁸⁾는 병원 구성원들은 물질적이나 저차원적인 욕구 충족 보다는 정신적이며 고차원적 욕구충족을 원하는 인본주의적 노동관에 대한 몰입의 정도가 높다고 보고하였는데 이 연구에서도 방사선사의 만족도를 고려할 때 능력의 직무수행 활용정도, 능력발휘 기회, 직무의 성취감, 직무의 책임감, 직무에 대한 도전가치, 직무의 호감 등이 중요한 요인으로 작용하는 결과를 보였다.

급여와 승진은 만족도 성향에 가장 효과적이고 직접적인 영향을 주며 더 나은 경제적 지위, 사회적 또는 조직 내의 지위 등을 포함하여 직무 만족도에 중요한 요인이 된다고 할 수 있는데 이 연구에서는 응답자의 직무 환경에서 급여(급여 방법에 대한 동의, 급여의 생활에 대한 기여정도, 급여에 따른 근무시간의 적절성)와 승진(승진정책에 대한 동의, 승진 기회 정도)에 대해 긍정적으로 응답한 군이 부정적으로 응답한 군보다 만족도가 통계학적으로 유의하게 낮았다. 이¹⁹⁾는 병원행정인사에서 보수가 간호사의 사회적 품위와 사기에 영향을 미친다고 하였으며, 김¹³⁾, 송²⁰⁾은 급여와 승진도 직무만족 및 전직의 원인으로써 가장 중요하다고 보고하여 이 연구결과와 어느 정도 일치하였다.

이 연구결과는 우리나라 병원 전체에 근무하고 있는 모든 방사선사의 의견이라고 볼 수는 없지만 방사선사의 근무 의욕을 고취시키고 병원의 인력관리 측면에서 방사선사 업무에 대한 인정과 보수 수준의 적정화를 위

한 대책이 필요하다고 보며 상대적으로 승진기회가 적은 방사선사들의 승진에 대한 기대를 충분히 만족시키기 위해서는 주관적인 승진 즉, 교육 훈련, 수료 인정을 확대 운영하는 것도 가능한 방법이라고 생각한다.

V. 결 론

이 연구는 병원 구성원중 방사선사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 하였다. 일반적 특성이나 직무관련 특성과 직무만족도와외 관계는 분산분석과 t검정을 실시하였으며 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였는데 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 응답자의 부서, 지위, 근무병원 특성은 직무만족도와 통계학적으로 유의한 관련성이 있어 핵의학과에서 근무하는 경우와 지위가 높을 수록, 신설병원에서 근무할 수록 직무만족도가 높았다.

둘째, 직무환경으로 급여 및 승진과 관련된 요인에 대해 만족을 한다고 응답한 군이 불만족한다고 응답한 군에 비해 직무만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다.

셋째, 응답자 본인의 능력과 관련된 요인으로 능력의 직무수행 활용정도, 능력발휘 기회, 직무에 대한 성취감, 직무에 대한 책임감, 직무에 대한 도전 가치, 직무에 대한 호감 등에서 긍정적으로 응답한 군이 부정적으로 응답한 군에 비해 직무만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다.

넷째, 동료 관계나 상사와의 관계에서는 동료와 자유로운 상의, 동료에 대한 신뢰와 존중, 동료에 대한 지원, 동료 및 상사의 인정, 상사에 대한 존경심, 상사의 건의나 불만 처리 정도 등에서 긍정적으로 응답한 군이 부정적으로 응답한 군에 비해 직무만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다.

다섯째, 직무만족도와 관련된 요인을 규명하고자 다중회귀분석을 한 결과 급여, 본인의 능력, 승진 등이 통계학적으로 유의한 양의 관계를 보였다.

이상의 결과를 보면 직무에 대해 긍정적 사고를 하는 군은 직무만족도가 높음을 알 수 있었다. 이 연구는 일부 병원들의 방사선사를 대상으로 하였으나 향후 다양한 지역의 의료기관들, 특히 높은 이직률로 어려움을 겪고 있는 중소병원급 의료기관들을 대상으로 추가적인 연구들이 필요하며 방사선사의 직무만족과 관련하여 보다 다양한 요인들에 대한 연구들이 수행되기를 기대한다.

참 고 문 헌

1. Werther WB, Davis JK : Personnel management and human resources, McGraw-Hill, Inc., 1982.

2. Beach DS. Personnel : The management of people at work, New York, Macmillan Co., 1970.
3. Kaluzny AD : Management of health sciences, Prentice Hall, 1982.
4. Wexley KN, Yuki GA : Organizational behavior and personnel psychology, Homewood, 1977.
5. Vroom V : Work and motivation, New York, Johns Wiley and Sons Inc., 1964.
6. Herzberg F, Mausner B, Synderman BB : The motivation to work, New York, Johns Wiley & Sons, 2nd ed., 59-83, 1959.
7. Jurgenson CE : Job preference(What makes a job good or bad?), J of Appl Psychology, 63(3), 267-276, 1978.
8. 박맹조 : 방사선사의 직무만족도에 관한 조사연구, 경북대학교 보건대학원, 1986.
9. 최승운 : 직무만족과 전직의 관계에 관한 분석적 연구, 한양대학교 대학원, 1989.
10. 김경희 : 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 고려대학교 경영대학원, 1990.
11. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL : The measurement of satisfaction in work and retirement, a strategy for the study of attitudes, Chicago, Rand - McNally, 1969.
12. Locke EA : The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette(ed), Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago Rnad Menally, 1976.
13. 김문석 : 전직에 영향을 미치는 직무요인에 관한 연구, 고려대학교 대학원, 1980.
14. 강현숙 : 일부종합병원 간호원의 이직의사 요인에 대한 조사연구, 충남대학교대학원, 1984.
15. Davis GB : Human relations of organizational behavior 3rd. ed., Graw-Hill Co., Tokyo, 1967.
16. Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT : An evaluation of precursors of hospital employee turnover, Journal of Applied Psychology, 63(4), 408-414, 1978.
17. 허혜경 : 임상간호원의 이직 반응에 미치는 제 요인에 관한 연구, 연세대학교대학원, 1982.
18. 김재수 : 병원조직성원의 노동관에 관한 연구, 연세대학교 대학원, 1986.
19. 이유순 : 간호행정학, 박영사, 서울 134, 1984.
20. 송하중 : 생산직 사원의 직무만족과 전직의사, 고려대학교 대학원, 1981.