

방사선사의 조직 효과성과 직무 스트레스의 관계

— Relationship Between Organizational Effectiveness and Job Stress of Radiotechnologist —

부산가톨릭대학교 보건과학대학 방사선학과

김정훈 · 고성진 · 강세식 · 김창수

— 국문초록 —

본 연구는 방사선사의 직무스트레스 요인을 분석하여 직무 효율성을 높이고 조직관리방안을 마련하고자 수행하였다.

자료수집은 구조화된 설문지를 사용하여 부산시내에 근무하는 방사선사 261명을 대상으로 하였다. 회수된 자료에 대한 분석은 SPSS/PC+ Win 13 버전을 사용하였으며, 집단 간 차이 검증을 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)을 시행하였으며, 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향 분석을 위하여 중다회귀분석(Multiple regression)을 시행하여 검증하였다.

그 결과 첫째, 연령에 따른 직무스트레스는 30대의 경우 개인적인 문제에서 20, 40, 50대는 의사소통이 가장 큰 스트레스요인으로 나타났다. 부서에 따른 직무스트레스는 집단 간 통계적인 차이를 보이지 않았다. 둘째, 조직 효과성분석 결과, 연령의 경우 20대에서, 부서의 경우 종양학과가 조직몰입, 직무만족 모두에서 높은 것으로 평가 되었으며, 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 셋째, 직무스트레스 하부요인 중 의사소통의 문제가 통계적으로 유의하게 조직효과성에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 그러나 행정적인 문제, 개인적인 문제는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

따라서 조직 내 또는 타 부서와의 의사소통이 잘 될수록 직무스트레스는 줄어든다. 즉 원활한 의사소통을 통한 조직 내 갈등을 줄임으로써 조직효과성을 높일 수 있다.

중심 단어: 방사선사, 조직효과성, 직무만족, 직무몰입, 직무스트레스

I. 서 론

임상에서 근무하는 방사선사(의료기사)는 진료 또는 의 화학적 검사에 종사하는 자로서 국민의 보건 및 의료향상에 이바지함을 목적으로 하고 있다¹⁾. 현대의 방사선사는 의학의 전문적인 지식과 의료 장비의 발달로 고도의 기술을 습득해야 한다. 또한 방사선 진단 및 치료장비의 급속한 발전과 변화에 대응하려는 노력이 필요하며 양질의 의료 서비스를 제공하기 위해 부서 내 또는 타 부서와의 유기적인 협조와 의사소통이 필수적이다. 이를 위해서 방사

*접수일(2010년 1월 31일), 심사일(2010년 2월 5일), 확정일(2010년 2월 27일)
- 본 논문은 2009년도 부산가톨릭대학교 교내학술연구비 지원에 의하여 수행된 것임.

교신저자: 김창수, (609-757) 부산시 금정구 부곡 3동 9번지
부산가톨릭대학교 보건과학대학 방사선학과
TEL : 051-510-0580, FAX : 051-510-0588
E-mail : cszzim@cup.ac.kr

선사의 조직몰입과 직무만족은 조직 내에서 형성 할 수 있는 중요한 태도로 인식되었다²⁾.

또한 인간의 생명을 업무대상으로 하는 직업군들은 육체적, 정신적 긴장, 고도의 전문지식과 직능, 타 부서와 의사소통, 환자와의 의사소통 등으로 많은 직무스트레스를 받게 된다. 직무스트레스는 정신과적 질환은 물론 심혈관계 질환이나 근골격계 질환을 유발시켜 결근과 조퇴를 직·간접적으로 발생시키는 요인으로 주목받고 있다³⁾.

방사선사의 직무만족 및 직무스트레스에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 1997년 김⁴⁾ 등이 방사선사의 직무만족에 관련된 요인분석을 통해 직무만족에 관한 실증 연구를 수행했으며, 1996년 이⁵⁾는 방사선사의 직무스트레스에 관한 연구를, 1998년 김⁶⁾은 방사선사의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구를 수행했으며, 최근 2006년 정⁷⁾ 등은 방사선사의 직무스트레스를 측정하는 도구를 개발하여 직무스트레스와 직무만족간의 관계를 보다 정량적으로 측정하는 계기를 마련하였다. 유관 직종인 치과기공사들에 대한 연구는 2003년 이⁸⁾ 등이 치과기공사의 임파워먼트와 직무만족, 직무몰입과의 관계에 대해 연구를 수행했으며, 2003년 최⁹⁾ 등은 의무기록사의 직무만족도 및 조직몰입도에서 보건정보관리자로서의 역할에 대한 인식도를 조사·분석하였다. 2006년 안¹⁰⁾은 병원 조직 내에서의 보상이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 연구에서 임상 간호사의 보상가치, 보상인식 및 보상적합의도를 확인하고 보상적합도와 조직몰입 및 직무만족 간 관계를 확인하여 병원환경에서 보다 효과적인 보상체계를 마련하는 계기를 제공하였다.

그러나 방사선사만을 대상으로 한 조직몰입과 직무만족 그리고 직무스트레스와의 인과관계에 대한 연구는 미비한 실정이다. 이에 본 연구는 부산지역 임상에서 근무하는 방사선사의 배경변인에 따라 조직효과성과 직무스트레스를 파악하고, 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향의 정도를 규명함으로써 효율적인 인력 및 조직 관리방안을 마련하고자 한다.

II. 연구방법

1. 조사 대상 및 자료분석 방법

본 연구의 모집단은 부산소재의 병원에 근무하는 방사선사들이다. 방사선사들을 대상으로 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향을 분석하기 위한 설문은 선행연구를 토대로 구성하였다. Quinn과 Stains¹¹⁾의 조직효과성

에 대한 내용을 토대로 방사선사에 적합한 형태로 수정하였으며, 방사선사의 조직효과성 관련 박사학위 소지자 전문가 3인에게 내용타당성을 확인하였다. 설문의 신뢰성 검증을 위해서는 20명의 방사선사를 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 예비조사를 통하여 설문의 내용이 이해하기 어렵거나 내용 전달이 명확하지 않은 내용을 수정하고자 하였다. 본 설문의 신뢰도를 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 그 결과 Cronbach α 계수가 0.76 이상으로 신뢰할만한 문항으로 나타났다. Cronbach α 는 신뢰도의 값을 추정하는데 있어서 가장 보수적인 추정방법이기는 하지만, 가장 과학적이고 객관적인 방법이라고 하였다¹²⁾.

이상과 같은 예비조사 이후, 본 조사를 실시하였다. 본 조사의 대상자는 부산에 소재하고 있는 병원들 중 대학병원, 종합병원, 준 종합병원, 개인병원의 방사선사들이다. 표본 추출은 2단계 집락표집을 실시하였다. 1단계에서는 각 병원의 수준을 대학병원, 종합병원, 준종합병원, 개인병원의 4단계로 구분하였다. 2단계에서는 구분된 병원 수준 및 병원 수를 고려하여 16개 병원을 추출하였다. 그리고 추출된 병원의 모든 방사선사들을 본 연구의 대상으로 선정하였다.

Borg와 Gall¹³⁾은 일반적으로 표본을 추출할 때, 모집단에 가까운 정규분포 가정을 갖기 위해서는 200명 이상을 추출해야 한다고 하였기 때문에 본 연구에서도 모집단의 분포에 가까운 표본추출을 위하여 300명을 대상으로 진행하였다. 최종적으로 본 연구에서는 16개의 병원에 총 300부를 배포하였으며, 그 중 회수된 261부(회수율 87%)를 분석하였다.

회수된 자료에 대한 분석은 SPSS/PC+ Win 13 버전을 사용하였으며, 집단 간 차이 검증을 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)을 시행하였으며, 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향 분석을 위하여 중다회귀분석(Multiple regression)을 시행하여 검증하였다.

2. 변수의 측정

1) 조직효과성(직무만족과 조직몰입)

직무만족(Job satisfaction)은 개인의 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미한다¹⁴⁾. 본 연구에서는 Quinn과 Stains(1979)이 제시한 업무에 대한 만족도, 업무의 효과성, 업무의 재량권, 직무의 일치성, 개인 업무의 중요도, 직무의 장래성에 대한 만족정도를 중심으로 측정하였다. 이들 여섯 가지 측면에 대한 직무만

족 정도는 Likert의 5점척도(1 = 전혀그렇지 않다, 2 = 그렇지 않다, 3 = 보통이다, 4 = 그렇다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 이들 여섯 문항의 평균을 직무만족의 정도로 하였다.

조직몰입(Organizational commitment)은 조직에 대한 개인의 일체감, 애착, 몰입, 충성도, 소속감 등에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신과 직장을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미한다¹⁴⁾. 본 연구에서는 Porter와 Smith(1970)가 제시한 이직의도를 포함한 감정적 몰입과 규범적 몰입 두차원, 5개 문항으로 구성하여 설문을 구성하였다. 척도는 직무만족과 같이 Likert의 5점 척도를 사용하여 측정하였으며, 이들 5개 문항의 평균을 조직몰입의 정도로 하였다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스란 직무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원 바램(요구)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정신적 정서적 반응을 의미한다¹⁵⁾. 본 연구에서는 양¹⁵⁾이 제시한 의사소통의 문제, 행정적인 문제, 개인적인 문제 세차원에서 각각 6개, 9개, 8개 문항으로 구성하여 설문을 실시하였다. 척도는 Likert의 5점 척도를 사용하여 측정하였으며, 이들 23개 문항의 평균을 직무 스트레스의 정도로 하였다.

III. 연구 결과

1. 일반 배경에 따른 직무스트레스의 차이

먼저 연령에 따른 직무스트레스에 대한 인식을 분석한 결과, Table 1과 같다.

Table 1. Job stress per age group

Job stress	20s	30s	40s	50s	F Value
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
Communication problem	3.10(.67)	2.77(.54)	2.89(.70)	2.94(.58)	4.07** (1,2)
Administrative problem	2.83(.68)	2.65(.47)	2.73(.58)	2.83(.60)	1.52
Personal problem	2.96(.56)	2.84(.56)	2.73(.57)	2.90(.50)	2.11

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001
M : Mean, SD : Standard Deviation

그 결과, 20대들은 세 영역에서 모두 높은 수치를 나타냈으며, 다음으로 50대들이 높은 수치를 나타냈다. 네 집단 간 통계적인 차이는 의사소통의 문제에서만 유의수준 .05에서 통계적인 차이를 나타냈으며, 행정적인문제와 개인적인 문제는 집단 간 통계적인 차이를 나타내지 않았다.

다음은 업무 부서를 크게 영상의학과 핵의학과 방사선 종양학과 세 영역으로 나누어 직무스트레스를 Table 2와 같이 분석하였다.

Table 2. Job stress per division

Job stress	Diagnostic Radiology	Nuclear Medicine	Radiation Oncology	F Value
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
	Communication problem	2.91(.62)	2.95(.66)	
Administrative problem	2.73(.54)	2.57(.54)	2.92(.88)	2.03
Personal problem	2.82(.51)	2.95(.66)	3.02(.89)	1.59

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001
M : Mean, SD : Standard Deviation

그 결과, 종양학과가 세 영역에서 각각 2.95, 2.92, 3.02로 집단 내에서 가장 높은 수치를 나타냈으나, 집단 간 통계적인 차이는 나타나지 않았다.

끝으로 학력에 따른 직무스트레스에 대한 인식을 Table 3과 같이 분석하였다.

Table 3. Job stress per education level

Job stress	Associate Degree (two-year colleges)	Associate Degree (three-year colleges)	Bachelor's Degree	Master's Degree	F Value
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
	Communication problem	2.92(.66)	3.00(.66)	2.90(.61)	
Administrative problem	2.79(.47)	2.74(.63)	2.73(.56)	2.75(.74)	.13
Personal problem	2.71(.48)	2.84(.52)	2.93(.58)	2.84(.72)	1.53

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001
M : Mean, SD : Standard Deviation

집단 간 통계적인 차이는 나타나지 않았지만, 세 영역에서 의사소통의 문제 때문에 네 집단 모두 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 평가되었다.

2. 일반 배경에 따른 조직효과성의 차이

연령에 따른 조직효과성에 대한 인식을 분석한 결과, Table 4와 같다.

Table 4. Organizational effectiveness per age group

organizational effectiveness	20s	30s	40s	50s	F Value
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
Organizational commitment	3.60(.68)	3.13(.62)	3.49(.54)	3.44(.44)	9.36*** (3,2)(1,2)
Job satisfaction	3.49(.64)	3.15(.63)	3.37(.59)	3.43(.54)	4.52** (1,2)

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001
M : Mean, SD : Standard Deviation

이를 세부적으로 살펴보면, 조직몰입에 대해서는 20대들이 3.60으로 높은 인식을 나타낸 반면, 30대들은 3.13으로 낮은 인식을 나타내면서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 직무만족에 대해서도 20대들은 3.49를 50대들의 경우 3.43으로 응답해 높은 인식을 나타낸 반면, 30대들은 3.15의 값을 나타내면서 네 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 그러므로 조직효과성에서는 20대, 즉 사회 초년생일수록 방사선사 직업에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

부서에 따른 조직효과성에 대한 인식을 분석한 결과, Table 5와 같다.

Table 5. Organizational effectiveness per division

organizational effectiveness	Diagnostic Radiology	Nuclear Medicine	Radiation Oncology	F Value
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
Organizational commitment	3.40(.66)	3.15(.60)	3.67(.50)	3.68* (3,2)
Job satisfaction	3.31(.64)	3.32(.56)	3.65(.53)	3.21* (3,1)

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001
M : Mean, SD : Standard Deviation

조직몰입에 대해서는 종양학과에 근무하는 방사선사가 3.67로 높은 인식을 나타낸 반면, 핵의학과에 근무하는 경우 3.15로 낮은 인식을 나타내면서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 직무만족에 대해서도 종양학과에 근무하는 경우 3.65로 높은 인식을 나타낸 반면, 영상의학과와 핵의학과는 각각 3.31과 3.32로 종양학과에 근무하는 방사선사 보다 낮은 인식을 나타냈다. 그러므로 조직효과성에서는 종양학과에 근무하는 방사선사가 타 부서에 근무하는 방사선사보다 더 직업에 대해 만족하는 것으로 해석할 수 있다.

Table 6. Organizational effectiveness of education level

organizational effectiveness	Associate Degree (two-year colleges)	Associate Degree (three-year colleges)	Bachelor's Degree	Master's Degree	F Value
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
	Organizational commitment	3.47(.42)	3.37(.73)	3.39(.65)	
Job satisfaction	3.32(.49)	3.24(.72)	3.40(.58)	3.40(.75)	1.12

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

학력에 따른 조직효과성에 대한 인식을 분석한 결과, 학력 간 통계적인 차이는 나타나지 않았으며, 조직몰입의 경우 평균 3.42를 직무만족의 경우 평균 3.34를 나타냈다. 즉 학력의 높고 낮음과 관계없이 긍정적으로 직업에 대해 만족하는 것으로 해석할 수 있다.

3. 직무스트레스 하부 요인 간 상관관계

직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향을 분석하기 위한 선행분석으로서 다중공선성의 진단과 직무스트레스 하부 요인 간의 전반적 관계 양상을 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과는 Table 7과 같다.

각 변수간의 상관관계 정도는 약한 것으로 나타났다. 각 변수들 간 상관관계 검증 결과, ‘개인적인 문제’와 ‘행정적인 문제’가 .587로 가장 높은 상관을 나타내었고, 다음은 ‘행정적인 문제’와 ‘의사소통의 문제’가 .523의 계수를 나타내었다. 즉, 모든 변수들이 .60 이하의 상관을 나타내었다. 즉, 상관계수 검증으로는 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한, 다중공선성 진단을 위해 회

Table 7. Correlation among sub-factors of job stress

Job stress	Communication problem	Administrative problem	Personal problem
Communication problem	1.00		
Administrative problem	.523***	1.00	
Personal problem	.471***	.587***	1.00

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

귀분석 시 VIF 검사를 수행한 결과, 모든 변수들의 VIF 값이 1.5 이하로 분포하고 있어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판명되었다. 일반적으로 VIF 값이 1에 접근할 때 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단하고 만일 값이 10 이상이면 다중공선성이 있는 것으로 간주한다¹⁶⁾. 즉, 상관이 높을 경우, 혹은 VIF 검사 결과 10에 가까울수록 변수들 간의 관계가 높아서 회귀분석을 사용할 수 없다. 그러나 본 연구에서는 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향을 분석하기 위한 독립변인들 간의 다중공선성이 없기 때문에 영향력분석을 진행해도 되는 것으로 나타났다.

4. 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향

본 연구의 독립변인인 직무스트레스의 하위 요인 간

다중공선성이 나타나지 않아, 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 8과 같다.

직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향력을 분석한 결과, F값이 7.484로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이에 각 직무스트레스들의 영향력을 분석한 결과, 의사소통의 문제는 β 값이 -.195로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하게 조직효과성에 영향을 미치는 변인이다. 즉, 의사소통으로 인한 스트레스가 높을수록, 조직효과성은 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 반대로 의사소통이 잘 된 조직일수록 직원들은 조직효과성이 높다고 인식하고 있었다. 그러나 행정적인 문제, 개인적인 문제는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 그러므로 의사소통이 잘 될수록 직무스트레스는 줄어들고 조직효과성도 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 조직효과성 하부 요인 간 상관관계를 분석한 결과, Table 9와 같다. 직무만족과 조직몰입은 .764의 계수를 나타내었으며, 유의수준 .001에서 통계적인 유의한 상관관계를 나타냈다. 즉, 직무만족이 높은 방사선사는 조직몰입 또한 높은 것으로 해석할 수 있다. 반대로 직무만족이 낮을 경우, 조직몰입 또한 낮아질 수 있는 것으로 보인다.

Table 8. Analysis of impact exerted by job stress to organizational effectiveness

	Multiple R		Degree of Freedom	Sum of Squares	Mean Squares	F Value
	.283					
R Square	.080	Regression	3	7.613	2.537	7.484***
Adjusted R Square	.069	Residual	257	87.149	.339	

Job stress	B	β	t Value	R ²
Communication problem	.183	-.195	2.26*	.0685
Administrative problem	.188	-.185	1.81	0.008
Personal problem	-.094	-.089	-1.03	0.004
Constant	2.635			

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

Table 9. Correlation among sub-factors of organizational effectiveness

organizational effectiveness	Organizational commitment	Job satisfaction
Organizational commitment	1.00	
Job satisfaction	.764***	1.00

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

IV. 결 론

본 연구는 방사선사들이 직무수행과정에서 인지하는 직무스트레스 요인이 무엇인지 알아보고자 하였다. 그리고 직무스트레스 요인이 조직효과성에 미치는 영향을 분석함으로써 조직효과를 높이기 위한 방안을 마련하고자 하는 목적을 가지고 진행되었다. 또한 이를 바탕으로 방사선사의 직무 효율성을 높이고 조직관리방안을 마련하여 양질의 의료서비스를 제공하는 기틀을 마련하고자 한다.

자료수집은 조사자와 응답자간 구조화된 설문지를 사용하여 부산시내 16개 병원 방사선사들을 대상으로 하였다. 그 결과,

첫째, 연령에 따른 직무스트레스의 경우 20대 그룹이 가장 높은 수치를 나타냈으며, 부서는 종양학과가 가장 높은 값을 나타냈지만 통계적인 차이는 보이지 않았다.

둘째, 연령에 따른 조직 효과성의 경우, 20대가 조직몰입, 직무만족 모두에서 높은 값을 나타냈으며, 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 부서에 따른 조직 효과성의 경우, 종양학과가 조직몰입, 직무만족 모두 높은 것으로 평가 되었으며, 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

셋째, 직무스트레스와 하부요인과의 상관관계정도는 개인적인 문제와 행정적인 문제가 가장 높은 정적상관을 나타냈으며, 다음으로 행정적인 문제와 의사소통의 문제가 .523의 계수로 정적상관을 나타냈다.

넷째, 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향력 분석 결과 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 특히 직무스트레스 중 조직 내 의사소통의 문제가 조직효과성에 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 즉, 방사선사들은 조직 내 의사소통이 원활하지 않을 경우, 조직효과성 또한 낮아진다고 할 수 있다. 그러므로 조직 내 의사소통을 원활하게 하기 위해서는 의사소통의 통로를 보다

다양화하고 조직원 상하 간의 의사전달을 위한 노력을 진행한다면 조직효과성을 높일 수 있을 것으로 판단된다. 본 연구는 방사선사들의 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향을 분석했지만, 향후에는 조직문화나 조직구성원들 간의 관계 등이 조직 효과성에 어떤 영향을 미치는지에 대해 연구함으로써 방사선사들의 조직효과성을 높이기 위한 노력을 지속해야 할 필요가 있다.

참 고 문 헌

1. 의료기사 등에 관한 법률, 법률 제 7148호, 2004
2. 서재현 : 조직몰입과 직무만족 사이의 관계에 대한 연구, *Journal of Business Research*, 13(4), 153-178, 1998
3. 김정훈, 박신구, 김동현, 김환철, 임중환, 이의철, 이동훈, 이지영 : 중소기업 사업장 근로자의 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴 현황과 한국형직무스트레스 하부요인과의 관련성, *대한산업의학회지*, 21(2), 107-114, 2009
4. 김창호, 유승흠, 이선희, 손태용, 정원미 : 방사선사의 직무만족에 관련된 요인분석, *방사선기술과학*, 20(1), 1997
5. 이규명 : 방사선의 직무스트레스 요인에 관한 실증적 연구, 단국대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1996
6. 김상환 : 방사선사의 직무스트레스와 직무만족도, 경북대학교 보건대학원 석사학위 논문, 1998
7. 정홍량, 손부순, 임청환 : 방사선사의 직무스트레스 측정도구 개발을 위한 요인별 신뢰도 분석, *한국환경보건학회지*, 32(2), 2006
8. 이덕혜, 이주희 : 치과기공사의 임파워먼트와 직무만족, 직무몰입과의 관계, *동남보건대학논문집*, 21(1), 69-83, 2003
9. 최은미, 김영훈 : 의무기록사의 직무만족도 및 조직몰입도, *병원경영학회지*, (8)3, 72-91, 2003
10. 안수경 : 병원조직 내에서의 보상이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향, *한양대학교 행정자치대학원, 석사학위논문*, 2006
11. Quinn R., Stains G : *The 1977 Quality of Employment Survey*. University of Michigan, Institute for Social Research, Ann Arbor, MI, 1979

12. 성태제 : 신뢰도와 타당도, 양서원, 2005
13. Borg W.R., Gall, M.D : Educationalstudy, NewYork, Longman, 1989
14. 신유근 : 인간존중의 경영-조직행위론적 접근, 서울, 다산출판사, 1997
15. 양애선 : 중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한연구, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2008
16. 김계수 : Amos 7.0 구조방정식모형 분석, 서울, 한나래, 2007

• Abstract

Relationship Between Organizational Effectiveness and Job Stress of Radiotechnologist

JungHoon Kim · SeongJin Ko · SeSik Kang · ChangSoo Kim

Dept. of Radiological Science, College of Health Science, Catholic University of Pusan

This study was conducted in order to analyze job stress factors of radiotechnologists in order to improve the work efficiency and to organize system management plans.

For data collection, total 261 radiotechnologists, who work in Busan, took part in structured questionnaire survey. The collected data were analyzed by using SPSS/PC+ Win 13 version. For verification of the differences among groups, one-way ANOVA was executed. For analyzing efficiency of system, which is affected by job stress, multiple regression analysis was taken.

First, work stress classified by age group was found as the biggest stress factor among radiotechnologists in their 30s. Among radiotechnologists in their 20s, 40s and 50s, the biggest stress factor was communication problems. In terms of, job stress classified by division, no statistical difference was observed among groups. Second, as the result of system efficiency analysis, high values were found in organizational immersion and job satisfaction among radiotechnologists in their 20s and oncology division has the highest values in concentrating the system and job satisfaction. For this result, statistically significant differences were observed among groups. Third, in terms of the sub-factors of work stress, communication problem was found as the variable that exerted statistically significant impact to organizational effectiveness. However, no statistically significant differences were observed in administrative and personal problems.

Job stress decreases as communication within the organizations or communication with other divisions becomes more successful. In other words, system efficiency can be enhanced by decreasing conflicts within organization through successful communication.

Key Words : Radiological technologists, system efficiency, Job satisfaction, Organizational commitment, Job stress