

방사선사의 업무소진과 업무자율성이 이직의사에 미치는 연구

황상규*, 정봉재**

한국국제대학교 경영학과*, 한국국제대학교 방사선학과 **

A study on the impact of Professional burnout and job autonomy on turnover intention in radiologic technologists

Sangkyu Hwang*, Bongjae Jeong**

Business Administration, Korea international University, Radiological Science, Korea international University***

요약

본 연구의 목적은 병원에서 근무하고 있는 방사선사의 업무소진과 업무자율성이 이직의사에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 본 연구의 결과를 요약하면, 방사선사의 업무소진과 업무자율성 및 이직의사의 평균값과 표준편차는 전체적인 업무소진은 3.15점을 보여 방사선사의 업무소진은 보통수준 이상인 것으로 나타났으며, 업무자율성에서는 2.88점으로 업무에 대한 자율성이 보통수준에 미치지 못하는 것으로, 이직의사에서는 3.30점으로 이직하려는 경향이 높은 쪽으로 나타났으며, 이직의사에 영향을 미치는 요인 중에서 정서적 소진, 일에 대한 흥미상실, 일에 대한 열의상실이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 방사선사가 방사선검사와 관련하여 자신의 전문지식과 판단을 근거로 방사선 업무를 수행하고, 업무상 의사결정을 충분히 가질 수 있으면서, 적극적으로 참여할 수 있는 환경이 조성되어진다면, 방사선사의 업무소진은 최소화 할 수 있으며, 업무의 자율성을 강화하기 위한 프로그램을 개발하여 적용하게 될 때, 이직의사를 줄이면서 방사선 인력관리 및 방사선사의 질적인 면을 향상시켜, 병원 조직 내에서 방사선사의 위상을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

중심단어 : 업무소진, 업무자율성, 이직의사

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the impact of the professional burnout and job autonomy of radiologic technologists on their turnover intention in hospitals. The major findings of the study were as follows: As for the average and standard deviation of the radiologic technologists in professional burnout and job autonomy, they got a mean of 3.15 in overall professional burnout, which was above the average. They got 2.88 in job autonomy, which was below the average. And they got 3.30 in turnover intention, which indicated that they had a strong tendency to change jobs. Regarding the influential factors for turnover intention, emotional burnout, loss of interest and loss of enthusiasm were identified as the factors that exerted a significant influence on turnover intention. If the kind of environments that stimulate their professional enthusiasm and allow them to make a decision on radiographic examinations based on their own professional knowledge is created, their burnout will be minimized. And the development of programs geared toward bolstering their job autonomy is expected to weaken their turnover intention, to enhance the efficiency of the

personnel administration of radiologic technologists and their qualifications, and ultimately to boost their status in hospital organizations.

Key Word : professional burnout, job autonomy, turnover intention

I. 서론

최근 우리사회는 경제적으로, 사회적으로 많은 이슈를 가지고 공존하는 사회를 가지고 있다. 교육수준의 향상과 함께 국민의식수준도 향상되어, 다양한 직업군에서 질적인 서비스를 요구 받고 있는 실정이다. 이러한 일련의 환경 속에서 의료소비자들 또한 수준 높은 양질의 의료서비스를 의료종사자들에게 요구하고 있으며, 의료소비자의 요구에 부응하기 위해 일선 의료기관에서는 의료의 품질을 높이는 쪽으로 변화하고 있다. 이러한 변화는 의료종사자의 업무변화에도 많은 영향을 미치고 있으며, 업무로 인한 스트레스 또한 증가하고 있는 것이 현실이다. 이러한 스트레스는 업무소진과 이직으로 이어지는 경우가 많아, 업무에 대한 자율성이 어느 정도 보장되는 근무환경이 필요로 하는 때가 되었다고 볼 수 있다.

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^[1].

이러한 특성 속에서 병원 방사선사는 전문지식과 고도의 기술을 습득해야 할 뿐만 아니라 방사선이라는 특수한 환경, 그리고 병원조직구성원으로서 다양한 직종과의 관계, 환자와의 관계 등, 다양한 형태의 스트레스를 받게 된다.

방사선사의 궁극적 목적은 방사선사 자신의 직업에 대한 만족할 수 있도록 하는 것이 매우 중요하며 직무 만족도가 삶의 한 부분으로서 자신의 사기를 진작시키고, 또한 보다 나은 양질의 서비스를 제공한다. 방사선부서에서는 방사선사 업무의 효율성을 높이고 전문적 위치를 향상시켜 질 높은 방사선사 업무를 제공하기 위한 방안으로 개인적 성격특성에 따라 근무

활영실을 배치하고 업무스트레스를 조절하는데 중점을 두고 있다^[2].

그러므로 방사선사의 직무스트레스 관리는 환자에 대한 방사선 검사의 질을 유지하고, 방사선사의 건강 유지와 지속적인 역할 수행 및 스트레스로 인한 의료비용과 보상비용 등을 절감하는데 중요한 요소가 된다고 할 수 있다^[3].

소진(Burnout)이라는 개념은 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 업무 스트레스 반응의 한 형태로서 부정적인 자아개념 및 부정적인 근무태도, 환자에 대한 관심 소실 등의 현상을 포함하는 신체적, 정신적 탈진의 증후군으로 지칭되고 있다^[4].

이러한 상황은 분명한 원인을 알 수 없는 애매한 과정이며 스트레스의 마지막 단계로서, 전문직 이직을 결정하기 전의 정서적 상태로 인간 정신의 붕괴라고 정의하였고(Storlie, 1979), 소진 전문가이며 UC버클리 대학 교수인 Christina Maslach(1982)은 사람을 돕는 인간봉사조직의 다양한 종사자들에게서 발생할 수 있는 감정적 소진과 비인격화, 개인적 성취감의 감소라고 정의하였다^[5].

업무상 어느 정도의 스트레스는 업무수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 되기도 하지만 스트레스가 계속되어 만성적으로 누적되면 그 스트레스를 이기지 못하여 업무 및 조직에 부정적인 영향을 미치게 되며 그로 인해 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고 부정적인 직업관을 갖게 되어 의욕 상실 환자에 대한 무관심 불친절 등을 야기하게 되어 의료서비스 질 자체에 큰 영향을 미치게 된다. 일반적인 스트레스는 적응이라는 기제를 통해 정상상태로의 복귀가 가능하지만 소진(burn-out)을 경험하게 되면 정상상태로의 복귀가 가능하게 하는 적응기제가 작동할 수 없게 되기 때문에 복귀가 불가능 하게 된다^[6].

또한 소진은 개인의 심신건강, 인간관계에 영향을

일으킬 뿐만 아니라 개인으로 하여금 업무에 대하여 소극적인 태도를 보이게 하며, 업무성적을 떨어뜨리고, 자신, 타인, 조직, 특히 사회에 대하여 부정적인 태도를 조성함으로써, 집단내의 다른 사람에게까지 영향을 미치게 되어 집단소진으로 발전할 수 있는 과급효과를 가지고 있기 때문에 소진증상의 조기발견, 예방, 이에 대한 신속한 조치가 필요하다^{[7][8][9]}.

결국, 적절하게 관리하지 못하는 스트레스와 소진은 방사선사의 의료서비스 질 자체에 직접적인 영향을 끼치게 됨과 동시에 양질의 인력확보에 위협을 받게 된다. 이러한 환경은 조직구성원으로 하여금 이직이라는 인적자원의 손실로 인한 막대한 비용이 지출되고, 숙련된 전문인력을 지속적으로 보유하지 못함으로 인한 생산성 저하와 조직의 결속력을 낮추는 등의 의료종사자의 직무만족을 저하시키는 부정적인 결과를 초래하게 된다^[10].

또한 업무의 구속력보다 업무의 자율성으로 얻을 수 있는 장점이 많은 만큼, 스트레스와 소진으로 인한 업무적응력을 업무자율성으로 어느 정도 극복할 수 있다고 볼 때, 자율적인 업무수행이 이루어지도록 근무환경을 변화해 볼 필요가 있다고 볼 수 있다.

업무자율성 즉, 자율성이란 자율적 자치적 독립적으로 스스로를 통제하는 상태이며 이는 인간이 스스로 자신이 인식하는 목적을 향하여 의도적으로 행동하기 위한 심리적 준비(Webster 사전)를 말하는 것이다. Freidson은 자율성을 독립성을 인지하거나 작업행동을 통제하는 것으로서, 전문직자율성이란 좀 더 제한적으로 사용되는데 일의 조건을 통제할 뿐 아니라 규정까지 통제하는 것을 의미한다고 하였다^[11].

업무의 자율성은 궁극적으로 직업에 대한 만족도를 높일 수 있어, 이직으로 이어지는 악순환을 어느 정도 극복할 수 있는 변화로 볼 수 있다. 그러므로 본 연구는 방사선사의 업무소진이 이직에 미치는 영향과 업무의 자율성이 이직에 미치는 영향을 분석하여, 특정 병원에서의 유능한 방사선사의 이직을 조기에 예방하고 방사선사의 질적 향상을 도모하며, 앞으로 방사선사의 이직을 감소시키기 위한 중재 방안을 수립하는데 기초자료를 제시하고자 한다.

1. 연구의 목적

본 연구의 목적은 방사선사의 업무소진과 업무자율성이 이직의사에 미치는 영향과의 관련성을 규명하기 위한 연구로서 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 업무소진의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 업무자율성과 이직의사의 정도를 파악한다.
- 4) 대상자의 업무소진과 업무자율성 및 이직의사와의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 업무소진이 이직의사에 미치는 영향을 파악한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상 및 조사기간

본 연구는 경남지역에 소재한 종합병원에 근무하는 방사선의 업무소진과 업무자율성이 이직의사에 미치는 관계를 파악하기 위한 연구이다. 자료 수집은 2011년 2월 10일부터 2011년 3월 10일까지 실시하였으며, 경남지역 100병상 이상 병원에 근무하는 방사선사를 조사대상으로 하였다. 자료 수집은 설문지를 통하여 이루어졌으며, 조사된 자료 중 응답내용이 불충분하거나 설문에 끝까지 응답하지 않은 7명을 제외한 382명의 설문자료를 본 연구의 최종 분석에 사용하였다.

2. 연구도구

이 연구에 사용된 설문지는 방사선사의 업무소진과 업무자율성 및 이직의사에 관련된 요인을 파악하기 위하여, 문헌 고찰을 통하여 방사선사의 업무소진과 업무자율성 및 이직의사에 관한 내용을 도출하고 연구의 목적과 대상자에 맞게 설문도구를 수정·보완하였다.

2.1 업무소진 측정도구

방사선사의 업무소진의 영향 요인으로 설정한 문항

의 구체적인 내용은 Schaufeli 등에 의해 개발된 Maslach Burnout Inventory-General Survey(BMI-GS)를 사용한 주요 내용을 참고하되 방사선사 사항에 맞게 수정, 보완한 것으로 점수가 높을수록 업무소진이 높은 것으로 볼 수 있다. 이 도구는 많은 연구들로부터 그 타당성 및 신뢰성을 입증 받아 다양한 직업에 적용되고 있다^[12].

2.2 업무자율성 측정도구

자율성의 개념은 그동안 조직 안의 개인의 측면에 초점을 두어 “작업들의 일정계획과 직무수행에 사용되는 절차들을 사용하는데 조직이 개인에게 실질적인 자유, 독립성 그리고 자유재량을 제공하는 정도로 정의되어져 왔다^[13]. 조직의 자율성을 측정하기 위해 Schutzenhofer(1983)가 개발한 전문직 자율성척도를 방사선사의 특성에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.

2.3 이직의사 측정도구

방사선사의 이직의사에 대한 내용으로 이경옥^[14], 오덕순^[15], 김영배^[16]가 수정, 보완한 문항이 포함된 문항으로 측정하였으며, 점수가 높을수록 이직의사가 높은 것으로 볼 수 있다.

3. 통계분석

설문을 통해 수집된 자료를 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 12.0을 이용하여 분석하였다. Likert의 5점 척도를 이용하여 측정하였으며, 조사대상자의 일반적 특성과 방사선사의 업무소진과 업무자율성 및 이직의사에 따른 차이를 분석, 파악하기 위해 빈도분석, T-test, 분산분석(ANOVA), 상관분석, 다중회귀분석 등을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과는 <표 1>과 같다. 성별로는 방사선사란 직업의 특성상 남성이 285명(25.4%)으로 여성 97명(25.4%)보다 많았으며,

결혼형태에서는 미혼이 199명(52.1%)으로 기혼 183명(47.9%)보다 많았고, 연령대에서는 26세~30세가 98명(25.7%)으로, 학력에서는 전문대 졸업이 253명(66.2%)으로 가장 많았다. 직급에서는 정규직평직원이 267명(69.9%)으로 나타났고, 근무연수에서는 5년 이하가 174명(45.5%)으로 가장 많이 나타났다.

[표 1] 연구대상자의 일반적 특성

		N = 382		단위 : 명(%)
항 목	구 분	명	%	
성 별	남성	285	25.4	
	여성	97	74.6	
결 혼	미혼	199	52.1	
	기혼	183	47.9	
연 령	25세 이하	71	18.6	
	26-30세	98	25.7	
	31-35세	60	15.7	
	36-40세	79	20.7	
	41세 이상	74	19.4	
학 력	전문대졸	253	66.2	
	대졸	105	27.5	
	대학원 석, 박사	24	6.3	
직 급	계약직	40	10.5	
	정규직평직원	267	69.9	
	주임, 계장, 대리	60	15.7	
	실장, 과장	15	3.9	
근무연수	5년 이하	174	45.5	
	6-10년	84	22.0	
	11-15년	56	14.7	
	16-20년	50	13.1	
	21년 이상	18	4.7	

2. 방사선사의 업무소진과 업무자율성 및 이직의사에 대한 신뢰도 검증

본 연구에서는 신뢰성을 검증하기 위하여 구성 요소별로 Cronbach's alpha 계수를 이용하였다. Cronbach's alpha 계수의 경우는 신뢰성 분석의 개념인 내적 일관성에 대한 것으로 하나의 개념에 대하여 여러 개의 항목으로 구성되는 척도에 이용하는 방법이다. 구체적으로 해당문항들로 할 수 있는 모든 가능한 반분신뢰도

를 구하고 이의 평균치를 산출한 것이 alpha 계수 값이 되는데, 일반적으로 0.6이상이면 신뢰할 수 있는 설문 도구로 판단하므로 본 설문도구를 이용하여 설문조사를 실시하게 되었다.

방사선사의 업무소진을 구성하는 9개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .863로 나타났고, 방사선사의 업무자율성은 4개 문항으로 Cronbach's alpha 계수가 .787이었으며, 방사선사의 이직의사는 4개 문항으로 Cronbach's alpha 계수가 .950으로 높은 내적일치도를 보였다.

방사선사의 업무소진과 업무자율성 및 이직의사의 평균값과 표준편차는 <표 2>에서 보는 바와 같이 전체적인 업무소진은 3.15점을 보여 방사선사의 업무소진은 보통수준 이상인 것으로 나타났으며, 업무자율성에서는 2.88점으로 업무에 대한 자율성이 보통수준에 미치지 못하는 것으로, 이직의사에서는 3.30점으로 이직하려는 경향이 높은 쪽으로 나타났다.

[표 2] 설문 문항 신뢰성 검증 결과 및 정도

변수 명	항목 수	Cronbach's alpha 계수	M ± SD
업무소진	9	.863	3.15 ± 0.65
업무자율성	4	.787	2.88 ± 0.67
이직의사	4	.950	3.30 ± 1.06

3. 일반적 특성에 따른 업무소진의 정도

일반적인 특성에 따라 보다 세분화하여 업무소진을 분석하여 보면, 업무소진은 성별, 결혼, 연령, 학력, 직급, 근무연수에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다.

[표 3] 성별에서는 남성이(M=3.24) 여성(M=2.86)에 비해 업무소진이 높게 나타났고, 결혼 여부에서는 미혼이(M=3.34) 기혼에 비해 업무소진이 높은 것으로 나타났다. 연령별 업무소진의 경우 25세 미만(M=3.52)에서 높은 업무소진을 보였으며, 학력에서는 전문대졸(M=3.21)이 가장 높게 나타났고, 직급에서는 계약직(M=3.40)이 가장 높게 나타났다. 근무연수에서는 6~10

년(M=3.31)근무자가 5년 이하(M=3.31) 근무자와 함께 비슷한 수준으로 나타났다. 위의 내용을 토대로 업무소진의 관점에서 살펴보면 남성이 업무 강도에서 여성보다는 육체적으로 부담을 더 가지고 있는 것으로 보이며, 미혼이 기혼보다 업무소진이 높은 것은 정신적인 안정을 취할 수 있는 관점에서, 전문대졸의 업무소진이 높은 것, 병원 내 학력에 따라 직급의 차이가 발생하는 것에서 나타나는 현상으로 보이며, 5년 이하에서 6~10년 이하의 업무소진이 높게 나타난 것은 신입직원에서 중견직원의 역할에 따른 것으로 업무양이 많은 것으로 판단된다.

[표 3] 일반적 특성에 따른 업무소진 차이검정

N = 382					
항목	구분	명	%	M ± SD	t/F(P)
성 별	남성	285	25.4	3.24 ± 0.64	-5.23(.000) **
	여성	97	74.6	2.86 ± 0.55	
결 혼	미혼	199	52.1	3.34 ± 0.62	6.50(.000)* *
	기혼	183	47.9	2.93 ± 0.61	
연 령	25세 이하	71	18.6	3.52 ± 0.52	20.02(.000) **
	26-30세	98	25.7	3.28 ± 0.62	
	31-35세	60	15.7	3.27 ± 0.55	
	36-40세	79	20.7	2.92 ± 0.61	
	41세 이상	74	19.4	2.75 ± 0.61	
학 력	전문대졸	253	66.2	3.21 ± 0.63	3.729(.025) *
	대졸	105	27.5	3.02 ± 0.63	
	대학원 석, 박사	24	6.3	2.99 ± 0.77	
직 급	계약직	40	10.5	3.40 ± 0.56	15.18(.000) **
	정규직평직원	267	69.9	3.23 ± 0.62	
	주임, 계장	60	15.7	2.76 ± 0.63	
	대리	15	3.9	2.64 ± 0.60	
	실장, 과장				
근무연수	5년 이하	174	45.5	3.30 ± 0.60	14.46(.000) **
	6-10년	84	22.0	3.31 ± 0.59	
	11-15년	56	14.7	2.87 ± 0.66	
	16-20년	50	13.1	2.89 ± 0.59	
	21년 이상	18	4.7	2.50 ± 0.59	

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

4. 일반적 특성에 따른 업무자율성의 정도

방사선사의 일반적인 특성에 따른 업무자율성을 분석하여 보면, 성별을 제외한 결혼, 연령, 학력, 직급, 근무연수에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다.

[표 4] 성별에서는 남성(M=2.87)과 여성(M=2.92)이 큰 차이를 보이지 않았으며, 결혼 여부에서는 기혼이(M=3.11) 미혼에 비해 업무자율성이 높은 것으로 나타났다. 연령별 업무자율성의 경우 41세 이상(M=3.30)에서 높은 업무자율성을 보였으며, 학력에서는 대학원 석·박사(M=3.17)가 가장 높게 나타났다, 직급에서는 실장, 과장(M=3.49)이 가장 높게 나타났으며, 근무연수에서는 21년 이상(M=3.18)이 11년~15년 16년~20년 근무자와 함께 비슷한 수준으로 나타났다.

[표 4] 일반적 특성에 따른 업무자율성 차이검정

N = 382

항목	구분	명	%	M ± SD	t/F(P)
성별	남성	285	25.4	2.87 ± 0.70	0.66(.506)
	여성	97	74.6	2.92 ± 0.66	
결혼	미혼	199	52.1	2.82 ± 0.50	-5.53(.000)**
	기혼	183	47.9	3.11 ± 0.54	
연령	25세 이하	71	18.6	2.68 ± 0.41	15.17(.000)**
	26-30세	98	25.7	2.88 ± 0.48	
	31-35세	60	15.7	2.91 ± 0.50	
	36-40세	79	20.7	3.02 ± 0.53	
	41세 이상	74	19.4	3.30 ± 0.58	
학력	전문대졸	253	66.2	3.00 ± 0.54	7.65(.001)**
	대졸	105	27.5	2.79 ± 0.51	
	대학원 석, 박사	24	6.3	3.17 ± 0.57	
직급	계약직	40	10.5	2.68 ± 0.39	25.49(.000)**
	정규직평직원 주임, 계장, 대리	267	69.9	2.88 ± 0.48	
	실장, 과장	60	15.7	3.36 ± 0.59	
근무연수	5년 이하	174	45.5	2.82 ± 0.51	6.73(.000)**
	6-10년	84	22.0	2.98 ± 0.44	
	11-15년	56	14.7	3.12 ± 0.63	
	16-20년	50	13.1	3.15 ± 0.54	
	21년 이상	18	4.7	3.18 ± 0.58	

*P<0.05, **P<0.01

5. 일반적 특성에 따른 이직의사의 정도

방사선사의 일반적인 특성에 따른 이직의사를 분석한 결과를 보면, 성별과 학력을 제외한 결혼, 연령, 직급, 근무연수에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다.

[표 5] 성별에서는 남성(M=3.33)과 여성(M=3.02)이 큰 차이를 보이지 않아 통계학적으로 유의하지 않았으며, 결혼 여부에서는 미혼이(M=3.56) 기혼(M=3.11)에 비해 이직의사가 높은 것으로 나타났다. 연령별 이직의사의 경우 26세~30세(M=3.64)가 높은 이직의사를 보였으며, 학력에서는 대졸(M=3.46)이 가장 높게 나타났다, 직급에서는 정규직평직원(M=3.39)이 가장 높게 나타났으며, 근무연수에서는 5년 이하(M=3.47)와 6년~10년 근무자의 이직의사가 비슷한 수준으로 나타났다.

[표 5] 일반적 특성에 따른 이직의사 차이검정

N = 382

항목	구분	명	%	M ± SD	t/F(P)
성별	남성	285	25.4	3.33 ± 1.09	-.77(.443)
	여성	97	74.6	3.02 ± 1.06	
결혼	미혼	199	52.1	3.56 ± .93	5.07(.000)**
	기혼	183	47.9	3.11 ± 1.13	
연령	25세 이하	71	18.6	3.52 ± 0.94	8.72(.000)**
	26-30세	98	25.7	3.64 ± 0.85	
	31-35세	60	15.7	3.27 ± 1.08	
	36-40세	79	20.7	3.20 ± 1.17	
	41세 이상	74	19.4	2.77 ± 1.09	
학력	전문대졸	253	66.2	3.26 ± 1.08	2.40(.092)
	대졸	105	27.5	3.46 ± 1.05	
	대학원 석, 박사	24	6.3	2.99 ± 0.93	
직급	계약직	40	10.5	3.41 ± 0.81	4.22(.006)**
	정규직평직원 주임, 계장, 대리	267	69.9	3.39 ± 1.03	
	실장, 과장	60	15.7	2.99 ± 1.24	
근무연수	5년 이하	174	45.5	3.47 ± 0.93	5.98(.000)**
	6-10년	84	22.0	3.47 ± 1.09	
	11-15년	56	14.7	3.01 ± 1.19	
	16-20년	50	13.1	3.00 ± 1.12	
	21년 이상	18	4.7	2.60 ± 1.06	

*P<0.05, **P<0.01

6. 업무소진 및 업무자율성과 이직의도와의 상관관계

업무소진과 업무자율성 및 이직의사와의 상관관계를 분석한 결과는 [표 6]에서 보는 바와 같이 전체적인 업무소진 및 과 이직의사와의 관계가 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 업무자율성과 이직의사와의 관계는 상관관계가 없음을 알 수 있었다. 이러한 현상은 업무의 자율성이 높은 경우 이직하려는 의사가 작다는 것을 의미한다. 업무소진요인에 따른 상관관계를 보면 업무자율성에서는 음(-)의 상관관계와 이직의사에서는 양(+)의 상관관계로 통계학적으로 유의한 상관관계를 보였다.

<표 6>업무소진과 업무자율성 및 이직의사와의 상관관계

구 분	업무소진	업무자율성	이직의사
업무소진	1		
업무자율성	-.198**	1	
이직의사	.405**	-.071	1

**P<0.01

7. 업무소진요인별 이직의사에 미치는 영향에 대한 회귀분석

업무소진요인별 이직의사에 미치는 영향에 대한 회귀분석을 위하여 정서적소진, 퇴근시 피로함, 출근전 피로함, 업무의 피로함, 업무에 의한 소진, 일에 대한 흥미상실, 일에 대한 열의상실, 일에 대한 의구심, 일에 대한 냉소성을 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 7]과 같다.

분석결과 F분포를 통해 고려할 때 이 회귀방정식의 유의도 수준은 모두 유의한 것으로 나타났고, R2 값은 24%로 조사되었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 정서적소진, 일에 대한 흥미상실, 일에 대한 열의상실이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

[표 7] 업무소진요인별 이직의사에 미치는 영향에 대한 회귀분석

구 분	비표준화 계수	표준화 계수	t	유의 확률
(상수)	1.221		4.756	.000
정서적소진	.147	.139	2.112	.035
퇴근시 피로함	.082	.075	1.228	.220
출근전 피로함	-.047	-.040	-.678	.498
업무의 피로함	-.024	-.022	-.339	.735
업무에 의한 소진	-.085	-.078	-1.119	.264
일에 대한 흥미상실	.369	.330	4.887	.000
일에 대한 열의상실	.162	.123	2.347	.019
일에 대한 의구심	.048	.044	.823	.411
일에 대한 냉소성	.029	.022	.374	.709
모형평가	R2(Adj-R2)		.245(.227)	
	F		13.41	
	p		.000	

종속변수 : 이직의사

IV. 고찰 및 결론

의료서비스업은 인적서비스의 의존도가 대단히 높고, 고객에게 의료서비스를 제공하는 사람들이 환자들의 요구사항을 정당하고 당연히 받아들여야 한다는 사고가 보편적이다. 또한 직무에서 오는 갈등과 구성원들과의 마찰 그리고 조직 내의 인간관계에서 발생하는 갈등은 심각한 스트레스를 경험하게 하고 이는 소진(burn out)증상을 가져온다. 이러한 소진으로 인해 방사선사는 자신의 업무에 만족하지 못할 뿐 아니라 효과적인 역할수행이 힘들게 되고 결국 이직에 이르게 되기도 한다. 소진과 업무의 자율성이 임상현실에서 중요한 개념으로 대두되고 있음에도 불구하고 지금까지 방사선사를 대상으로 한 연구는 찾아보기 힘들 정도이다. 그런 관점에서 방사선사의 업무소진과 업무자율성이 이직에는 어떠한 영향을 미치는가에 대해 살펴보고자 하였다.

방사선사의 업무소진과 업무자율성 및 이직의사의 평균값과 표준편차는 전체적인 업무소진은 3.15점을 보여 방사선사의 업무소진은 보통수준 이상인 것으로 나타났으며, 업무자율성에서는 2.88점으로 업무에 대한 자율성이 보통수준에 미치지 못하는 것으로, 이직

의사에서는 3.30점으로 이직하려는 경향이 높은 쪽으로 나타났다.

이는 본 연구와 비슷한 도구를 사용한 간호사의 소진을 분석한 김인순의 연구에서 2.48점(4점척도) 나타나 방사선사의 소진 정도가 높음을 알 수 있었다. 그리고 전경자, 변성원의 최근 10년간 한국 간호사의 소진에 관한 연구에서도 간호사가 소진이 높은 직업중의 하나로 보고하면서 소진이 이직률에 많은 영향을 미친다고 하였다^{[17][18]}.

일반적인 특성에 따라 보다 세분화하여 업무소진을 분석하여 보면, 성별에서는 남성이(M=3.24), 결혼 여부에서는 미혼이(M=3.34), 연령별 업무소진의 경우 25세 미만(M=3.52)에서 높은 업무소진을 보였으며, 학력에서는 전문대졸(M=3.21)이 가장 높게 나타났고, 직급에서는 계약직(M=3.40)이 가장 높게 나타났다. 근무연수에서는 6~10년(M=3.31)근무자가 5년 이하(M=3.31) 근무자와 함께 비슷한 수준으로 나타나 통계학적으로 유의하였다.

업무자율성에서는 성별은 남성(M=2.87)과 여성(M=2.92)이 큰 차이를 보이지 않았으며, 결혼 여부에서는 기혼이(M=3.11) 미혼에 비해 업무자율성이 높은 것으로 나타났다. 연령별 업무자율성의 경우 41세 이상(M=3.30)에서 높은 업무자율성을 보였으며, 학력에서는 대학원 석·박사(M=3.17)가 가장 높게 나타났다, 직급에서는 실장, 과장(M=3.49)이 가장 높게 나타났으며, 근무연수에서는 21년 이상(M=3.18)이 11년~15년, 16년~20년 근무자와 함께 비슷한 수준으로 나타났으며, 성별을 제외한 결혼, 연령, 학력, 직급, 근무연수에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다.

이직의사에서는 성별은 남성(M=3.33)과 여성(M=3.02)이 큰 차이를 보이지 않아 통계학적으로 유의하지 않았으며, 결혼 여부에서는 미혼이(M=3.56), 연령별 이직의사의 경우 26세~30세(M=3.64), 학력에서는 대졸(M=3.46)이 가장 높게 나타났다, 직급에서는 정규직평직원(M=3.39)이 가장 높게 나타났으며, 근무연수에서는 5년 이하(M=3.47)와 6년~10년 근무자의 이직의사가 비슷한 수준으로 나타났다. 성별과 학력을 제외한 결혼, 연령, 직급, 근무연수에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다.

업무소진과 업무자율성 및 이직의사와의 상관관계를 분석한 결과, 전체적인 업무소진 및 과 이직의사와의 관계가 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 업무자율성과 이직의사와의 관계는 상관관계가 없음을 알 수 있었다. 그만큼 업무의 자율성이 높다는 것은 병원 내 인력과의 의사소통과 상호신뢰가 뒷받침된다고 볼 수 있으며, 자연적으로 이직의사도 줄어든다고 볼 수 있다.

업무소진요인별 이직의사에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석에서는 업무소진요인을 독립변수로 이직의사를 종속변수로 하여 분석한 결과 F분포를 통해 고려할 때 이 회귀방정식의 유의도 수준은 모두 유의한 것으로 나타났고, R2 값은 24%로 조사되었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 정서적 소진, 일에 대한 흥미상실, 일에 대한 열의상실이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 인적자원관리 차원에서 업무소진을 방사선사의 개인적인 문제로만 보지 말고 업무수행 중에 겪게 되는 스트레스와 관련하여 고려해야 할 것으로 보인다.

방사선사가 방사선검사와 관련하여 자신의 전문지식과 판단을 근거로, 의료 인력들과 상호신뢰 할 수 있는 업무를 수행하고, 업무상 의사결정을 할 기회를 충분히 가질 수 있고, 팀 또는 조직에서 일어나는 의사결정 과정에 적극적으로 참여할 수 있도록 격려하는 환경이 조성되어야 할 것으로 사료된다^[19].

이상의 연구결과에서 방사선사의 업무소진과 업무자율성이 이직의사에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 방사선사의 업무소진을 줄이고, 업무의 자율성을 강화하기 위한 프로그램을 개발하여, 적용하는 연구가 지속되어진다면 이직의사를 최소화하고, 방사선 인력 관리 및 방사선사의 질적인 면을 향상시켜, 병원 조직 내에서 방사선사의 위상을 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

- [1] 김강욱: 직무요인과 직무외적 요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향, 전남대학교 경영대학원 석사학위 논문, pp.23-24, 1996.
- [2] 이해진: 간호사의 특성이 직무만족에 미치는 영향, 간호행정학회지, Vol. 6, No. 1, pp.5-17, 1999.

- [3] 여진동, 김혜숙: 방사선사의 직무스트레스와 이직의도와의 관계, 보건의료산업학회지, Vol. 5, No. 2, pp.36-37, 2011.
- [4] Clark, C. C. Burn out: Assessment and intervebtion, American Journal of Nursing, Vol. 80, No. 9, pp.39-43, 1980.
- [5] 고현주: 장기 선교사의 탈진 실태와 요인 분석에 관한 연구. 충신대학교 선교대학원 석사학위논문, 서울. 2004.
- [6] 박문수: 조직구성원의 직무소진이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 서강대학교 대학원 석사학위논문, 2004.
- [7] 유문하: 국제화 기업의 변혁적 리더십이 종업원이 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구, 중국 중소기업들 중심으로, 국민대학교 대학원 석사학위논문, 2010.
- [8] 강희영: 간호사의 근무의욕과 업무수행 및 소진경험에 관한 연구, 조선대학교 대학원 석사학위논문, 1992.
- [9] 김은주: 간호사의 소진경험과 직무만족과의 관계연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002.
- [10] 김복일: 외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구, 경기대학교 대학원 박사학위논문, 2005.
- [11] 양정숙: 일 대학병원 간호사의 전문직 자율성과 업무성과와의 관계, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 2004.
- [12] 신강현: 일반직 종사자를 위한 직무소진척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구, 한국심리 학회지, Vol. 16, No. 3, pp.1-17, 2003.
- [13] 정성환: “자율성과 조직통제전략: 자율성, 조직통제메카니즘, 그리고 조직유효성간의 관계”.영남대학교 대학원 박사학위논문, 1998.
- [14] 오덕순: 병원종사자의 직무만족도에 관한 실증적 분석, 청주대학교 산업경영대학원 석사학위논문. 1994.
- [15] 김영배: 병원종업원의 직종별 이직의도와 영향요인, 인제대학교 대학원 박사학위논문, 1998.
- [16] 권명자: 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의사에 관한 연구, 영남대학교 환경대학원 석사학위논문, 1997.
- [17] 김인순: 간호사의 감정노동과 소진, 이직의도와의 관계에서 자기효능감과 사회적 지지의 역할, 한국간호과학회, Vol. 15, No. 4, pp.515-526, 2009.
- [18] 전경자, 변성원: 최근 10년간 한국 간호사의 소진에 관한 연구분석, 간호행정학회지, Vol. 15, No. 3, pp.305-313, 2009.
- [19] 여진동, 김혜숙: 방사선사의 직무스트레스와 이직의도와의 관계, 보건의료산업학회지, Vol. 5, No. 2, p.49, 2011.