방사선사의 이동근무에 대한 태도와 조직몰입에 대한 연구

박석규*, 홍지영**, 이무식**, 나백주**, 이진용**, 배석환***, 이보우*
*건양대학교 일반대학원 보건학과, **건양대학교 의과대학 예방의학교실,
***건양대학교 방사선학과
e-mail:prvhong@konyang.ac.kr

Affecting Inter-department Rotation and Organizational commitment in Radiological Technicians.

Seok-Kyu Park*, Jee-Young Hong**, Moo-Sik Lee**, Baeg-Ju Na**,
Jin-Yong Lee**, Seok-Hwan Bae***, Bo-Woo Lee*
*Department of Public Health, The Graduate School of Konyang University,
**Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Konyang University,
***Department of Radiological Science, Konyang University

요 약

본 연구는 이동근무를 시행하는 종합병원 방사선사의 이동근무에 대한 태도와 조직몰입도를 파악하기 위하여 시도 하였으며, 연구의 대상은 대전지역 이동근무를 시행하는 종합병원 4곳의 방사선사 110명을 대상으로 설문지를 이용하였다.

인구사회학적 특성은 성별은 남자가 많았으며 연령별로는 30~34세가 가장 많았으며 응답자 대다수가 부서이동 경험이 있었다. 정기적 근무부서 이동 필요성에 관한 문항은 대다수가 필요하다고 답하였으나 현 부서에서 이동 요구도는 비슷하게 나타났다. 근무부서 이동에 대한 태도의 영역별 점수에서는 전문직 발전이 가장 높게 나타났다. 인구사회학적 특성별 근무부서 이동에 대한 태도와 조직몰입의 차이검증에서는 성별, 결혼상태, 학력에 따라 유의한 차이는 없었으며 연령 19~29세에서 유의한 차이를 나타냈다. 미혼인 경우에 전문직 발전과 개인발전, 공통욕구에서 유의한 차이를 나타냈으며 종교를 가지고 있는 공통욕구 부문에서 유의한 차이를 나타냈다. 직무관련 특성에 따른 근무부서 이동에 대한 태도와 조직몰입의 차이검증에서는 월 급여 수준에서 199만원 이하의 전문직 발전과 개인발전, 현부서 근무기간 1년~5년의 개인발전에서는 유의한 차이를 나타냈으나 나머지 문항에서는 유의한 차이가 없었다. 월급여 수준에서 조직몰입은 250만원 이상이 가장 높게 나타났고, 근무유형에서는 정규직, 직위에서는 관리자가 조직몰입이 높게 나타났다. 11년 이상의 근무기간에서 병원에 대한 조직몰입이 높게 나타났다. 근무부서 이동 필요성에 대해서는 근무부서 이동이 필요하며 현 부서에서도 이동하는 것을 긍정적으로 생각하였으나 이동을 원하지 않는 경우에서 조직몰입이 높게 나타났다. 근무부서 이동에 대한 태도와 조직몰입도간의 상관관계에서 두 변수는 양의 상관관계가 있었고 이는 통계적으로 유의하였고, 근무부서 이동에 대한 4개의 영역 중에서 공통욕구만이 가장 큰 관련성을 나타냈다.

이상의 연구 결과를 종합하여 보면 연령이 낮은 군에서는 이동근무를 원하고 조직 몰입이 낮으나 이와 반대로 연령이 높은 군에서는 이동근무를 원하지 않고 조직 몰입도 높게 나타났다. 또한 낮은 급여, 비정규직, 현 부서에서 이동을 원할수록 이동근무에 대해 긍정적인 점수가 높게 나타났다. 이동근무에 대한 태도는 대부분 전문직 발전이라는 이유에서 이동근무가 필요하다고 느꼈으나 현 부서에서 이동 유무는 비슷한 분포를 보였고, 조직몰입은 이동근무를 원하지 않는 경우에서 높게 나타났다. 조직몰입은 정규직이고, 연령이 높고, 관리자이며 연봉이 높을수록 높게 나타났다. 이는 안정적인 위치에 있을수록 조직몰입이 좋다는 걸 보여준다.

1. 서론

병원의 진료 분야에서 근무하는 방사선사는 방사선의학의 전문적인 지식과 고도의 기술적 요구, 업무영역의 확대와 의료기술의 향상, 방사선 진단 및 치료 장비의 급속한 발전과 변화에 대응하려는 노력, 의료부서간 상호 협조 및 의사소통, 전문인으로서의 가치관과 전인적 인격, 인간의 생명을 업무의 대상으로 하는 육체적·정신적 긴장, 고도의 전문지식, 다양한 직종간의 협조와 의사소통, 환자와의 의사소통 등으로 많은 스트레스를 받게 된다[1].

조직변화는 조직의 생존력을 높이기 위한 노력이기 때문에 조직자체의 변화는 물론 개인이나 집단의 변화도 포함된다. 계획적 변화는 환경변화에 적응하는 조직능력의 개선과 조직구성원 형태의 변화를 목

적으로 한다[2].

근무부서이동은 병원조직의 탄력성을 유지함에 있어 필요한 활동이며 동시에 생산성과 직결되어 있는 만큼 항상 세심히 고려해야할 중요한 주제인데 공정하고 합리적인 시행은 직원의 근무의욕을 높이고 인재의 적절한 활용에 의한 생산성 향상이란 결과도 제고시킬 수 있다[3]. 조직몰입은 조직의 효율성을 나타내는 하나의 지표로 조직의 성과, 이직 등의 조직상황에 대한 예측력이 높다는 점에서 관심이 증대되고 있다. 조직몰입이 높은 구성원은 조직목표 달성에 계속 기여하려 하고 조직을 위해 더욱 노력을 기울이며 조직에 남아 있으려는 욕망이 크고, 조직활동에 적극적으로 참여하는 것으로 밝혀졌다[4].

이동근무를 통하여 적재적소에 인력을 배치하고 숨겨진 인재를 찾아내고, 방사선사업무의 효율과 근무의욕을 높여 조직몰입을 높이는 것은 필요하고 생각된다. 하지만 개인의 요구를 함께 충족시키기엔 쉬운 일이 아니다. 인력을 적재적소에 배치하여 방사선 업무의 차질을 최소화하면서 조직의 요구와 개인의 요구를 함께 충족시키기란 쉬운 일이 아니지만 공정하고 합리적인 인사이동은 업무의 효율과 직원의 근무의욕을 높이게 되므로 방사선사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 조직몰입도를 파악하고자 하였다. 아울러 근무부서이동이 조직의 효율성을 높이는데 기여하고 있는지에 대해 알아보고, 조직몰입을 증진시키는 요인을 밝혀서 근무부서 이동을 효과적으로 수행하고 본 연구를 시도하게 되었다.

2. 연구대상 및 방법

2.1 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상은 대전지역 이동근무를 시행하는 종합병원 4곳의 방사선사 110명을 대상으로 하였다. 연구자료는 자가보고식 설문지를 통해 수집하였다.

자료수집기간은 2009년 11월 5일부터 11월 19일까지 총 15일간 이었다. 배부된 설문지는 총 110부이며 회수된 설문지는 105부로 회수율 95.5%로 미회수 5부를 제외한 105부의 설문지를 본 연구 분석에 이용하였다.

2.2 자료분석 방법

본 연구에 이용된 측정도구는 인구사회학적 특성에 관한 문항 6문항, 직무특성에 관한 문항 14문항, 근무부서 이동태도에 관한 문항 15문항, 조직몰입도에 관한 문항 14문항을 포함한 총 49문항으로 구성되었다.

수집된 자료는 연구 목적에 따라 SPSS 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 직무관련 특성

월급여 수준은 199만원 이하가 47명 44.8%로 가장 많이 차지하였고 200~249만원 이하가 33명, 250만원 이하가 25명 순으로 나타났다. 근무유형은 정규직이 73명으로 69.5%를 나타내어 비정규직 32명 30.5%로 보다 높게 나타났다. 직위는 팀원이 75명으로 대다수를 차지하였다. 현부서 근무기간에서는 15년이 82명 78.1%로 가장 많이 차지하였고 11년 이상 12명, 6~10년이 11명으로 나타났다[표 1].

[표 1] 연구대상자의 직무관련 특성

단위: 명, %

구분	명	%
월급여 수준		
~199만원	47	44.8
200~249만원	33	31.4
250만원 이상	25	23.8
근무유형		
비정규직	32	30.5
정규직	73	69.5
직위		
팀원	75	71.4
관리자	30	28.6
현부서 근무기간		
1~5년	82	78.1
6~10년	11	10.5
11년 이상	12	11.4
계	105	100.0

3.2 근무부서 이동에 대한 태도

근무부서 이동에 대한 태도의 총 평균점수는 3.37점이고 영역별 점수에서는 전문직 발전이 가장 높게 나타났으며, 개인발전, 공통욕구 행정관리 순으로 나타났다. 전체 문항 중 긍정도가 높은 순위는 "다양한 업무 능력을 얻는 기회가 된다."가 가장 높은 점수를 보였으며 다음으로 "방사선사의 능력을 향상시킨다."이였고,"잠재적 능력개발의 기회가 된다."가 뒤를 이었다. 근무부서 이동에 대한 태도에서 긍정도가 낮은 순위를 보면 첫째로 "징계수단이 될 수 있다."가 가장 낮은 순위를 보였으며, "본인의 서열을 정확히 해준다.", "승진기회의 불균형을 해소시킨다." 순으로 나타났다[표 2].

[표 2] 근무부서 이동에 관한 영역별 점수

단위: 평균±표준편차

구분	점수
전문직발전	3.70±0.64
방사선사의 능력을 향상시킨다.	3.85±0.77
다양한 업무 능력을 얻는 기회가 된다.	4.15±0.72
방사선사의 전문성 확보를 어렵게 한다.	3.10±1.10
행정관리	3.05±0.61
승진기회의 불균형을 해소시킨다.	2.90±0.95
타부서에 대한 이해를 증진시킨다.	3.75±0.93
승진의 기회가 된다.	2.85±0.93
징계수단이 될 수 있다.	2.60±0.96
본인의 서열을 정확히 해 준다.	2.74±0.87
업무량 과다에 대한 조정수단이다.	3.20±0.86
적재적소의 배치수단이다.	3.30±0.80
개인발전	3.64±0.71
단조로운 업무에 대한 활역소가 된다.	3.50±0.84
잠재적 능력개발의 기회가 된다.	3.77±0.75
공통욕구	3.62±0.69
능력을 인정받는 기회가 된다.	3.57±0.82
환경변화로 근무의욕을 높이고 사기를 향상시킨다.	3.63±0.76
근무의욕과 사기를 높여준다.	3.67±0.78
근무부서 이동 전체 점수	3.37±0.48

3.3 직무관련 특성별 조직몰입 비교

월급여 수준에서 199만원이하의 전문직 발전 3.88점과 개인발전3.83점에서 유의함을 나타냈다. 현부서 근무기간 1년~5년의 개인발전 3.73점에서는 유의한 차이를 나타냈으나 나머지 문항에서는 유의한 차이가 없었다. 직무관련 특성에 따른 조직몰입에서는 유의한 차이를 나타내지 못했다[표 3].

3.4 부서이동에 대한 조직몰입 비교

근무부서 이동에 대한 태도 비교에서는 현부서 만족에서 행정관리 3.11 에 대하여 유의하게 나타났다. 근무부서 이동 필요에서도 전문직 발전 3.86점과 개인발전 3.79점, 공통욕구 3.76점에서 유의한 차이를 나타냈고, 현 부서에서 이동요구도에서 이동을 원하는 경우에 전문직 발전이 3.86점으로 유의함을 나타냈다. 현 부서에서 만족하는 경우에만 조직몰입 3.25점이 유의함을 나타냈고 나머지는 유의한 차이를 나타내지 못했다[표 4].

[표 3] 직무관련 특성별 조직몰입 비교

단위: 평균±표준편차

구분	근무부서 이동에 대한 태도				조직몰입
	전문직 발전	행정관리	개인발전	공통욕구	
월급여 수준					
~199만원	3.88± 0.65*	2.98± 0.59	3.83± 0.57*	3.74± 0.59	2.93± 0.67
200~249만원	3.63± 0.61	3.19± 0.63	3.55± 0.81	3.58± 0.82	2.89± 0.50
250만원이상	3.47± 0.59	2.98± 0.61	3.40± 0.72	3.47± 0.66	3.21± 0.57
근무유형					
비정규직	3.84± 0.72	3.07± 0.73	3.72± 0.66	3.77± 0.62	2.95± 0.77
정규직	3.64± 0.60	3.04± 0.55	3.60± 0.73	3.56± 0.71	3.00± 0.52
직위					
팀원	3.76± 0.63	3.03± 0.65	3.67± 0.66	3.64± 0.64	2.96± 0.65
관리자	3.56± 0.65	3.10± 0.50	3.57± 0.82	3.58± 0.81	3.04± 0.49
근무기간					
1~5년	3.77± 0.61	3.05± 0.62	3.73± 0.67**	3.69± 0.68	2.98± 0.63
6~10년	3.39± 0.89	2.95± 0.43	3.05± 0.69	3.30± 0.59	2.75± 0.59
11년 이상	3.53± 0.52	3.12± 0.69	3.54± 0.75	3.44± 0.77	3.24± 0.39
계	3.70± 0.64	3.05± 0.61	3.64± 0.71	3.62± 0.69	2.99± 0.61

* $p<0.05$ ANOVA 검정에 의함.

[표 4] 직무관련 특성별 조직몰입 비교

단위: 평균±표준편차

구분	근무부서 이동에 대한 태도				조직몰입
	전문직 발전	행정관리	개인발전	공통욕구	
부서이동 경험					
예	3.75± 0.63	3.05±0.57	3.70± 0.72	3.63±0.71	2.94±0.56
아니요	3.62± 0.66	3.04±0.67	3.53± 0.69	3.62±0.66	3.06±0.68
현 부서 만족도					
만족	3.75± 0.66	3.11±0.57*	3.69± 0.74	3.70±0.74	3.25±0.63*
보통	3.64± 0.59	3.08±0.62	3.61± 0.70	3.65±0.65	2.88±0.47
불만족	3.80± 0.82	2.59±0.60	3.55± 0.69	3.17±0.55	2.34±0.51
근무부서 이동 필요성					
필요	3.86± 0.58**	3.07±0.62	3.79± 0.66*	3.76±0.63*	3.02±0.60
불필요	3.08± 0.49	2.94±0.57	3.05± 0.59	3.08±0.65	2.83±0.62
현 부서에서 이동 요구도					
예	3.86± 0.61*	3.16±0.68	3.77± 0.60	3.64±0.66	2.90±0.55
아니요	3.55± 0.64	2.94±0.52	3.51± 0.79	3.60±0.72	3.08±0.65
계	3.70± 0.64	3.05±0.61	3.64± 0.71	3.62±0.69	2.99±0.61

* $p<0.05$ 독립표본 t-검정, ANOVA 검정에 의함.

4. 고찰

병원이란 조직은 여러 분야의 전문인력이 모여 환자의 진료와 병원자체의 존립을 위해 높은 상호의존성을 가지고 운영하는 조직이다[5]. 따라서 조직변화는 조직의 생존력을 높이기 위한 노력이기 때문에 조직자체의 변화는 물론 개인이나 집단의 변화도 포

함된다. 계획적 변화는 환경변화에 적응하는 조직능력의 개선과 조직구성원 형태의 변화를 목적으로 한다[6].

본 연구에서는 사회적 특성에 따른 조직몰입의 비교에서는 모두 유의성이 없는 것으로 나타났으나 한승민[7]의 연구에서는 연령만이 통계적으로 유의하게 나타났고, 손영길[8]의 연구에서 에서는 연령과 결혼상태, 종교, 학력 모두 유의하게 나타난 것과 다른 결과이다.

직무관련 특성별 근무부서 이동에 대한 태도와 조직몰입의 차이검증에서는 월급여 수준, 근무형태에서는 근무부서 이동에 대한 태도에서 전문직 발전에 가장 높은 점수가 나타났으며 직위에서는 팀원은 전문직 발전이 3.76점, 관리자는 공통욕구에서 3.58점으로 높게 나타났다. 현부서 근무기간에서는 1~5년 3.77점, 6~10년 3.99점으로 전문직 발전이 높게 나타났으며 11년 이상에서는 개인발전이 3.54점으로 높게 나타났다. 직무 특성별에서도 인구사화학적 특성과 마찬가지로 행정관리에서 낮은 점수가 나타났다. 이는 한승민[7]의 연구에서 수간호사 3.83점과 평간호사 3.34점, 손영길[8]의 연구에서 수간호사 3.62점과 평간호사 3.16점으로 나타난 것과 유사한 결과로 평직원 보다 관리자 위치에서 조직몰입이 높음을 알 수 있다.

부서이동에 대한 생각별 근무부서 이동에 대한 태도의 경우는 부서이동 경험유무에서 경험이 있는 방사선사에서는 전문직 발전 3.75점이 높게 나타났으며 없는 경우는 전문직 발전과 공통욕구가 3.62점으로 높게 나타났다. 근무부서 이동 필요성 여부는 필요에서 3.86점으로 전문직 발전이 가장 높게 나타났으며 불필요에서는 전문직 발전과 공통욕구가 높은 점수를 나타냈다. 현 부서에서 이동 요구도 경우에는 이동을 요구하는 경우에는 전문직 발전에 3.86점으로 높은 점수가 나왔고 이동을 원하지 않는 경우에는 공통욕구에서 3.60점으로 높은 점수가 나왔다.

근무부서 이동 필요성에 대한 근무부서 이동에 대한 태도는 불필요하다보다 필요하다는 경우에 높은 점수가 나타났으며, 현 부서에서 이동 요구도에서도 이동을 원하는 경우에서 긍정적인 점수가 높게 나타난 것으로 볼 때 방사선사는 근무부서 이동이 필요하다고 생각하며 현 부서에서도 이동하는 것을 긍정적으로 생각한다고 여겨진다.

이는 손영길[8]의 연구에서 현 근무부서에서의 만족도와 조직몰입의 관계에서 만족에서 3.40점, 불만족이 2.89점으로 유사한 결과를 보였으며, 손영길[8]의 연구에서 부서이동 경험에 따른 조직몰입은 경험이 없는 간호사 3.10점 보다 경험이 있는 간호사 3.31점이 조직몰입도가 높았으나 본 연구에서는 반대의 결과로 이동 경험이 있는 경우 2.94점 보다, 경험이 없는 경우가 3.06점으로 조직몰입이 높게 나타났다. 급변하는 현대사회와 의료시장에서 방사선사들이 차지하는 위치가 중요하므로 이동근무에 대한 방사선사들의 태도를 알아보고 이에 따른 조직몰입도를 비교하여 인력을 적재적소에 배치하는 과정에서 조직몰입도를 높여 업무 능력향상과 생산력향상, 조직의 신뢰도를 높이는 관계를 알아보고자 본 연구를 시도하였다.

참고문헌

[1] Mosby, Ann Marriness, "*Guide to Nursing Management*", Toronto, 293-294, 1998.

[2] 박경원, 김희선, "조직이론 강의", 수문사, 1998.

[3] 김재수, 김영훈, 안태현, "병원인사관리", 수문사, 1998.

[4] 방유정, "조직몰입의 다원적 연구", 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 1987.

[5] 박성애, "간호관리학", 박영사, 1996

[6] Kanter, R. M. *"Commitent and Social Organization : A study of commitent Mechanism in Utopian Commitent"*, American Sociological Review, Vol. 33, pp. 449-502, 1986.

[7] 한승민, "간호사의 부서이동에 대한 인식과 조직몰입에 관한 연구", 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2004.

[8] 손영길, "임상간호사들의 근무부서이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구", 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.