

## 비정규직 방사선사의 직무적 요인에 관한 연구

### A Study on Job Factors of Non-Regular Radiotechnologists

이 주 호, 임 청 환

한서대학교 대학원 보건의료학과

Lee joo-ho, Lim cheong-hwan

Dept. of Health Care, Graduate School of  
Hanseo University

#### 요약

본 연구는 의료기관에서 근무하는 방사선사를 고용형태를 중심으로 구분하여, 정규직과 비정규직 간의 인식차이, 이직의도, 직무스트레스, 심리적 상태의 관계를 알아보고자 실시하였다.

연구 대상은 수도권역과 지방권역으로 9개 의료기관에서 종사하는 방사선사 308명으로 하였다. 2012년 7월 18일에서 9월 15일까지 수집된 설문지를 통계적으로 분석하여 다음과 같은 연구 결과를 얻었다.

정규직과 비정규직 방사선사의 인식차이에서 정규직은 성별, 월 급여, 지역권에서 유의한 차이가 있었다. 이직의도는 정규직에서 학력, 월 급여, 지역권에서 그리고 비정규직은 성별에서만 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스는 정규직에서 학력, 월 급여, 지역권에서와 비정규직은 성별, 나이, 결혼, 총 직장 근무연수에서 유의한 차이가 있었다. 심리적 상태에서 정규직은 성별에서와 비정규직은 성별, 결혼에서 유의한 차이가 있었다.

정규직, 비정규직 간의 직무적 요인에 대한 상관관계에서 인식차이는 이직의도와 심리적 상태에서, 이직의도는 인식차이와 직무스트레스 및 심리적 상태에서, 직무스트레스는 이직의도와 심리적 상태에서, 심리적 상태는 인식차이, 이직의도 및 직무스트레스에서 유의하였다. 고용형태에 따른 요인별 직무스트레스에서는 직무요구 요인, 직무자율성 요인, 관계갈등 요인, 직무불안정 요인에서 유의한 차이가 있었다.

## I. 서론

금융위기와 경제적 불황으로 인하여 정부는 노동시장 유연화정책의 도입으로 실업난을 해결하려 하였으며, 기업은 노동력 공급 규제가 완화되면서 비정규직 고용을 선호하게 되었다. 비정규직은 저임금으로 고용되는 경우가 많기 때문에 근로자의 생계보장이 어려워지고, 정규직과 비정규직 간의 보이지 않는 차별과 인식차이로 많은 갈등과 스트레스 등의 문제점이 야기되고 있다.

이에 본 연구는 의료기관에 종사하는 정규직 방사선사와 비정규직 방사선사 간의 직무수행 및 업무에 관련하여 인식의 차이, 현 근무지에서의 이직의도, 스트레스의 정도, 심리적 상태를 설문하여 고용형태와의 상관관계가 있는지를 연구하고자 한다.

## II. 연구내용 및 방법

### 1. 연구대상 및 방법

본 연구의 연구대상은 수도권 지역의 종합병원 5곳, 지방권 종합병원 4곳을 포함 총 9곳에서 근무하는 정규직 및 비정규직 방사선사 360명을 대상으로 조사하였다. 조사기간은 2012년 7월 18일부터 9월 15일까지 정규직과 비정규직의 인식차이, 이직의도, 직무스트레스, 심리적 상태, 일반적 특성을 포함한 구조화된 설문지를 이용하여 직접자기입법을 이용하였다.

설문지의 배부와 수집은 대상 의료기관에 직접 방문하여 설문지의 취지를 설명한 후 배부하였고, 대상 의료기관에 직접 방문하여 수거하는 방법과 우편수거 방법을 병행하였다. 응답률은 총 360부 중 총 328부가 수집되어 91.1%의 응답률을 보였으며, 응답이 불충분하고 불성실한 설문지 19부를 제외한 총 308부를 분석 자료로 사용하였다.

### 2. 조사도구

본 연구의 조사 도구는 크게 5가지로 구조화 되었다. 첫째, 정규직, 비정규직 간의 인식차이에 대한 질문에 7 문항, 둘째, 이직의도에 대한 질문 4문항, 셋째, 직무스트레스에 대한 질문은 한국인 직무스트레스 측정도구(Korea Occupational Stress Scale; KOSS)의 일반형 43 문항, 넷째, 간이정신진단검사(Symptom Checklist-90-Revision; SCL-90)의 하위 척도인 우울 척도 10문항, 다섯째, 개인의 일반적인 사항에 대한 10문항을 포함하여 총 74문항으로 구조화된 설문도구를 사용하였다.

### 3. 자료분석

수집된 자료는 부호화하여 SPSS version 12.0을 이용하여 분석하였다. 본 연구에 사용된 정규직과 비정규직 간의 인식차이, 이직의도, 직무스트레스, 심리적 상태의 문항에 대해 베리맥스 회전방법으로 요인분석을 수행하였으며, 주성분 분석으로 추출된 요인별로 내적일관성에 대한 측정 문항들의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's Alpha를 구하였다.

연구대상자 및 일반적인 사항은 빈도분석과 기술통계로 파악하였으며 연구대상자의 일반적인 특성 중 성별, 나이, 학력, 종교의 유무, 결혼, 월 급여, 현 직장 근무연수, 총 근무연수, 고용형태와 정규직, 비정규직 간의 인식차이, 이직의도, 직무스트레스, 심리적 상태의 각 항목들의 총 평균으로 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t-test와 일원배치분산분석(Oneway-ANOVA)를 실시하였고, 사후분석을 위해서 Duncan's Multiple Range test를 적용하였으며, 신뢰구간 95%(p(0.05)에서 유의한 차이가 있는지를 분석하였다.

## III. 결과

### 1. 직무적 요인의 일반적 경향

연구 대상을 정규직과 비정규직으로 나누어 직무적

요인을 정규직과 비정규직간의 인식차이, 이직의도, 직무스트레스, 심리적 상태로 분류하였으며, 각각의 평균을 분석한 결과 5점 만점에서 정규직과 비정규직 간의 인식차이에서 정규직 평균 3.00, 비정규직 평균 3.20, 이직의도에서 정규직 평균 2.31, 비정규직 평균 2.75, 직무스트레스에서 정규직 평균 2.84, 비정규직 평균 2.89로 나타났으며 심리적 상태에서 정규직 평균 2.03, 비정규직 평균 2.08로 나타났으며 이는 직무적 요인 모든 부분에서 비정규직이 정규직보다 높은 평균이 나타났음을 알 수 있었다.

## 2. 일반적 특성에 따른 직무적 요인

### 1) 성별에 따른 직무적 요인

정규직의 경우 인식차이에서 남자 2.93, 여자 3.25로 여자가 남자보다 높았으며, 심리적 상태에서 남자 1.98, 여자 2.19로 여자가 남자보다 높은 것으로 유의한 차이가 있었으며(p<0.05), 이직의도, 직무스트레스에서는 유의한 차이는 없었다(p>0.05).

비정규직의 경우 이직의도에서 남자 2.27, 여자 3.06으로 여자가 남자보다 높았으며, 직무스트레스에서 남자 2.82, 여자 3.02로 여자가 남자보다 높았으며, 심리적 상태에서 남자 1.89, 여자 2.45로 여자가 남자보다 높은 것으로 유의한 차이가 있었으며(p<0.05), 정규직과 비정규직 간의 인식차이에서는, 유의한 차이는 없었다.

### 2) 나이에 따른 직무적 요인

정규직과 비정규직의 나이에 따른 직무적 요인의 분석은 정규직의 경우 인식차이, 이직의도, 직무스트레스, 심리적 상태의 직무적 요인과 나이의 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(p>0.05).

비정규직의 경우 직무스트레스에서 31~39세 3.32로 30세 이하의 2.86보다 높은 것으로 유의한 차이가 있었으며(p<0.05), 인식차이, 이직의도, 심리적 상태에서는 유의한 차이가 없었다(p>0.05)

### 3) 결혼에 따른 직무적 요인

정규직과 비정규직의 결혼과 직무적 요인 간의 관계 분석 결과, 정규직의 경우에는 결혼의 상태에 따른 직무적 요인과의 관계에서 유의한 차이가 없었다(p>0.05).

비정규직의 경우에는 직무스트레스에서 기혼 3.17, 미혼 2.88으로 기혼이 미혼보다 높았으며, 심리적 상태에서는 기혼 2.58, 미혼 2.05로 기혼이 미혼보다 높은 것으로 나타났으며, 결혼의 상태에 따른 유의한 차이가 있었다(p<0.05)

### 4) 월 급여에 따른 직무적 요인

정규직과 비정규직의 월 급여와 직무적 요인 간의 관계를 분석한 결과, 정규직의 경우 일원배치분산분석의 결과 이직의도에서는 199 이하가 2.88로 가장 높은 것으로 200~299, 300 이상의 순서를 나타냈으며, 직무스트레스에서 199 이하가 3.10로 가장 높은 것으로 200~299, 300 이상의 순서를 나타내며 유의한 차이가 있었다(p<0.05).

정규직의 사후검증 결과, 인식차이, 이직의도와 직무스트레스에서는 월 급여에서 199 이하와 200 이상에서 유의한 차이가 있었다(p<0.05)

## 3. 직무적 요인 간의 상관관계

정규직과 비정규직 간의 인식차이, 이직의도, 직무스트레스 간의 상관관계에 대한 통계적 유의성을 검정하기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 구했으며, 신뢰구간 95%(p<0.05)에서 유의한 차이가 있는지를 분석하였다.

정규직과 비정규직 간의 인식차이, 이직의도, 직무스트레스, 심리적 상태 간의 상관관계수를 살펴보면, 인식차이는 이직의도, 심리적 상태에서 상관관계가 유의하였으며(p<0.05), 이직의도는 인식차이, 직무스트레스, 심리적 상태 모두에서 상관관계가 유의하였으며(p<0.05), 직무스트레스는 이직의도, 심리적 상태에서 상관관계가 유의하였으며(p<0.05), 심리적 상태는 인식차이, 이직의도, 직무스트레스 모두에서 상관관계가 유의하게 나타

났다(p<0.05).

## 4. 요인별 직무스트레스

정규직과 비정규직의 요인별 직무스트레스 간의 관계를 분석한 결과, 직무요구 요인에서 정규직은 평균 3.13, 비정규직은 평균 2.84로 유의한 차이가 있었다(p<0.05), 직무자율 요인에서 정규직은 평균 2.91, 비정규직은 평균 3.35로 유의한 차이가 있었다(p<0.05), 직원 상호 간의 관계갈등에서 정규직은 평균 2.51, 비정규직은 평균 2.36으로 유의한 차이가 있었다(p<0.05), 직무 불안정 요인에서는 정규직은 평균 2.30, 비정규직의 평균은 3.16으로 유의한 차이가 있었다(p<0.05), (표 1). 이외의 근무에 대한 보상의 부적절 요인과, 직장문화 요인, 조직체계 요인에서는 정규직과 비정규직 간의 유의한 차이가 없었다(p>0.05).

표 1. 요인별 직무스트레스

	구분(n)	평균	표준 편차	t 값
직무요구	정규직(218)	3.13	.51	4.288***
	비정규직(90)	2.84	.66	
직무자율성	정규직(218)	2.91	.54	-6.464***
	비정규직(90)	3.35	.56	
관계갈등	정규직(218)	2.51	.53	2.270*
	비정규직(90)	2.36	.50	
직무불안정	정규직(218)	2.30	.59	-10.885***
	비정규직(90)	3.16	.74	
보상부적절	정규직(218)	2.88	.57	1.149
	비정규직(90)	2.79	.62	
직장문화	정규직(218)	2.80	.57	.831
	비정규직(90)	2.74	.65	
조직체계	정규직(218)	2.90	.51	-.639
	비정규직(90)	2.95	.61	

\* : p<0.05, \*\*\* : p<0.001

## IV. 결론

방사선사의 직무적 요인에 관여하는 여러 가지 요인들 중 정규직과 비정규직이라는 고용형태별로 발생할 수 있는 결과들을 도출하여 보았다. 결과로 미루어 보아 정규직이 갖을 수 있는 고충도 상당하지만, 비정규직이 갖을 수 있는 고충이 정규직에 비해 높음을 알 수 있었다. 방사선사의 본분인 최상의 의료서비스를 제공하기 위해서 정규직과 비정규직 간 이해와 협력이 필요하며, 고용형태에 따라 발생할 수 있는 직무 및 관계 갈등의 요소를 개선하는 노력을 해야 한다. 조직구성 간의 화합과 심리적 안정은 내적으로는 원활한 업무의 흐름과 업무 집중도를 올리고, 외적으로는 환자에게 질 높은 의료서비스를 제공할 수 있음으로 나타내어 질 것으로 사료된다.

## ■ 참고 문헌 ■

- [1] 고상백 "비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회 심리적 스트레스" 대한산업의학회지 제16권, 제1호, 2004.3, 103-113, 2004
- [2] 공문숙 "고용형태에 따른 조직몰입과 이직의도 차이 연구" 성신여자대학교 석사학위논문, 2003
- [3] 장세진 등 "한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화", 대한산업의학회지, 제17권, 제4호, pp.297-317, 2005
- [4] 권재일 "병원사업 비정규직의 실태 및 직무만족에 관한 연구" 경희대학교 테크노경영대학원 석사학위논문, 2005
- [5] 반혜미 "정규직과 비정규직의 배경특성에 따른 직무만족 및 조직몰입도 차이에 관한 연구" 숙명여자대학교 경영학 석사학위논문, 2010