

방사선사의 전직의사와 관련된 요인분석

김창호*, 유승흠**, 이선희**, 손태용***

*인하대학병원 핵의학과

**연세의대 예방의학교실

***유한전문대학 의무행정과

(Abstract)

Factors affecting the Intention of transferring of Radiology Technologists to Different Institutions

Chang Ho Kim*, Seung Hum Yu**, Sun Hee Lee**, Tae Yong Sohn***

** Department of Nuclear Medicine, Inha University Hospital*

*** Department of Preventive Medicine, Yonsei University College of Medicine*

**** Department of Health Services Administration, Yuban Junior College*

This study attempts to analyze the factors affecting the intention of transferring to another hospitals among radiology technologists. 344 cases were reviewed in 5 university hospitals and 1 general hospital. Self-administered questionnaire were given to study the socioeconomic characteristics, working conditions, job satisfaction level, and the reasons for transfer among the technologists. The major findings were as follows :

1. Job position and hospital characteristics had a statistically significant relationship with the intention of transferring to another hospital.
2. Those who were not satisfied with their salaries and promotional opportunity showed a higher tendency towards to transfer.

3. Those who were less satisfied with the opportunity for developing the personal ability and had the negative attitude on their job showed a higher tendency to transfer.

4. Those who did not sustain good relationship with their superiors and co-workers scored high on the tendency to transfer.

5. In the result of multiple regression, recognition of radiation hazard, job satisfaction, satisfaction with salary levels, job attitude were significantly related to transfer.

The above indicate that besides economic incentives, job satisfaction and organizational culture to promote their ability and form a good relationship with organization members were very important to decrease the intention of transfer. Since these results represent only 6 hospitals from a limited area, more hospitals nationwide, especially small and medium-sized institutions where there is a high turnover rate of employment, need to be examined in order to investigate the various factors that affect the intention of transferring.

Key words : radiology technologists, job satisfaction, job attitude, transfer to another hospital

I. 서론

병원은 전문성을 가진 다양한 직종들의 인력이 공동의 목표를 향하여 활동하는 노동집약적인 조직이다. 현대사회에 접어들면서 급속한 의학의 발달로 전문화와 세분화가 가속화됨에 따라 병원조직은 더욱 복잡하게 분화되는 양상을 보이고 있다. 이러한 병원조직의 복잡성은 조직 구성원들간의 이질성을 심화시키게 되며 이로 인해 조직 구성원들의 불만이 여러 가지 형태로 표출되게 되는데 그 일부는 현 직장을 옮기는 전직이나 전직의사로 표현되기도 한다.

전직(turn over, transfer)이란, 흔히 넓은 의미로는 조직으로 들어오고 나가는 조직 구성원의 이동을 모두 포함한다. 그러나 좁은 의미로는 재직(job tenure)의 반대되는 말로서 담당 직무를 그만 두고 다른 직무나 조직으로 옮겨 가는 것을 말한다(Marsh 등, 1977). 자연스러운 전직은 무능력자를 제거하거나 조직에 새로운 분위기를 창조하므로써 오히려 조직 활성화에 긍정적인 효과를 기대할 수도 있으나 반면에 채용비용이나 훈련비용의 증가를 초래하고 생산량의 감소 등과 같은 부정적인 측면도 있어

조직관리에 대한 전직의 영향에 대해서는 다양한 의견들이 제시되고 있다(Porter, 1973; Newman, 1974; Price, 1977).

그러나 무엇보다도 현재 우리나라의 병원 업계에서 보여주고 있는 노동이동의 정도는 너무 급격한 양태를 보이고 있다. 대형병원들의 증가에 따른 인력스카웃 바람이 업계 전반으로 확산되면서 임금 상승을 유발하였고, 빈번한 이직으로 업무의 단절과 조직의 비효율이 야기되고 있으며 지방병원이나 중소병원들은 인력난을 겪고 있는 실정이다. 따라서 경영자나 관리자들은 전에 없이 종업원의 전직에 많은 신경을 쓰게 되었고 조직을 떠나려는 이유, 즉 전직 요인이 무엇인가에 관심을 갖게 되었다. 특히 임금, 복리 후생, 업무 시간, 작업 조건 등과 관련된 불만으로 인한 자발적 전직의 경우에는 불만의 해소를 통하여 전직을 막거나 감소시킬 수 있으므로 구성원들의 전직 요인을 파악하는 것은 조직유지라는 측면에서 볼 때 유용할 수 있다.

기존의 전직과 관련된 연구들에 따르면 전직은 동료와의 상호관계, 상사의 감독 방식, 직무의 자율성과 책임량, 역할 분명성과 관련이 있으며 조직의 규모와는 무관하다고 보고되고 있다(Price, 1977). Porter 등(1973)은 봉급, 승진 기회, 동료와의 상호관계, 상사의 감독 방식, 직무의 자율성과 책임량, 역할 분명성, 연령, 근무 기간, 직무만족이 전직과 역상관 관계에 있다고 하였다. 또한 Mobley 등(1978)도 직무만족이 전직의 한 요인일 수 있으며 전직과는 역상관 관계에 있다고 보고하였다. 직무 만족이 생산성 향상과 직접적인 관계는 갖지 않더라도 직무에서 얻은 좋은 감정은 일의 능률을 올리며 결근 및 전직율을 감소시킬 수 있다고 보고한 연구도 있다(Lawler, 1973). 그러나 Newman(1974)은 전직과 직무만족과는 관련성이 없다고 하였으며 Marsh(1977) 역시 전직과 직무만족과는 유의한 관련성이 없으며 직무 자율성, 직무 수행이 전직과 역상관 관계를 보인다고 하였다.

전직과 관련하여 국내에서도 다양한 연구들이 수행된 바 있으며, 박세남(1976)은 급여를, 김문석(1980)과 송하중(1981)은 급여와 승진을 전직의 원인으로 제시하였다. 병원은 상대적으로 다양한 직종으로 구성되어 있기 때문에 각 직종마다 전직의 요인이 다를 수 있다. 국내 연구의 경우엔 간호사들을 대상으로 한 연구(박세남, 1976); 허혜경, 1982; 강현숙, 1984)들과 행정직원을 대상으로 한 연구(홍상진, 1988) 등이 있는데 아직 다른 직종에 대한 연구들은 활발하지 못한 실정이다.

방사선사는 병원의 의료기술 계통에 종사하는 직군으로 다양한 분야(방사선과, 핵의학과, 방사선종양학과, 초음파 분야)에서 전문적인 서비스를 통해 환자들을 직접 대면하는 등 병원내에서 점차 비중이 중요해지고 있다. 이들 직종은 일정기간동안 전문화된 기술을 습득해야 하므로 단기간내에 새로운 인력을 훈련시키기가 어려우며 기존의 인력을 유지, 관리해가는 것이 업무의 효율성을 위해 유용할 수 있다.

그럼에도 불구하고 최근에 높은 전직율을 보이는 직종중의 하나가 방사선사라고 할 수 있으며 이에 반해 그동안 방사선사의 전직과 관련된 연구들은 수행된 바가 없다.

이에 이 연구에서는 방사선사를 대상으로 자발적 전직의사의 양상과 이에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 구명하고자 한다. 이 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 인구, 사회적 특성과 근무경력에 따른 전직의사에 차이가 있는지를 분석한다.

둘째, 직무 환경적 특성, 조직 구성원들과의 관계, 본인 능력에 대한 인정정도, 직무에 대한 인식태도에 따라 전직의사에 차이가 있는지를 분석한다.

셋째, 다중회귀 분석을 실시하여 전직의사와 관련된 요인을 구명한다.

II. 연구방법

1. 연구자료 수집

이연구의 조사대상은 서울과 경인지역에 소재하고 있는 500명상 이상 규모의 종합병원 및 대학병원으로서 자료협조가 가능한 6개 병원에서 근무하고 있는 방사선사를 대상으로 하였다. 연구도구는 구조화된 설문지를 이용하였으며 구체적인 설문지 내용은 조사 대상자의 일반적 특성 10개 문항(근무 부서, 연령, 성, 결혼여부, 학력, 지위, 가족 부양, 근무년수, 종교)외에, 전직 요인으로서 7개 문항(적성, 전직경험, 전직기회, 전직탐색, 애로사항, 직업선택 동기, 직무 만족도) 그리고 전직의사의 정도로 구성되었다.

연구에 사용된 설문지는 기존 연구(최승훈,1989; 김경희,1990)에 의해 개발된 설문지를 토대로 방사선사에 맞게 재구성하였으며 내용의 타당도에 대해서는 전문가의 자문과 사전조사를 통해 수정 보완하였다. 구조화된 설문은 방사선사들로 하여금 자기기입식으로 작성하도록 하였으며, 1996년 4월29일부터 5월4일까지 수집되었다. 총 표본의 크기는 전체 방사선사로서 422명이었으나 344명이 응답하여 81.5%의 회수율을 보였다.

2. 변수의 정의와 측정방법

이 연구에 사용된 변수는 표 1과 같다. 독립변수는 직무만족도, 담당부서, 총 근무년수, 결혼, 종교

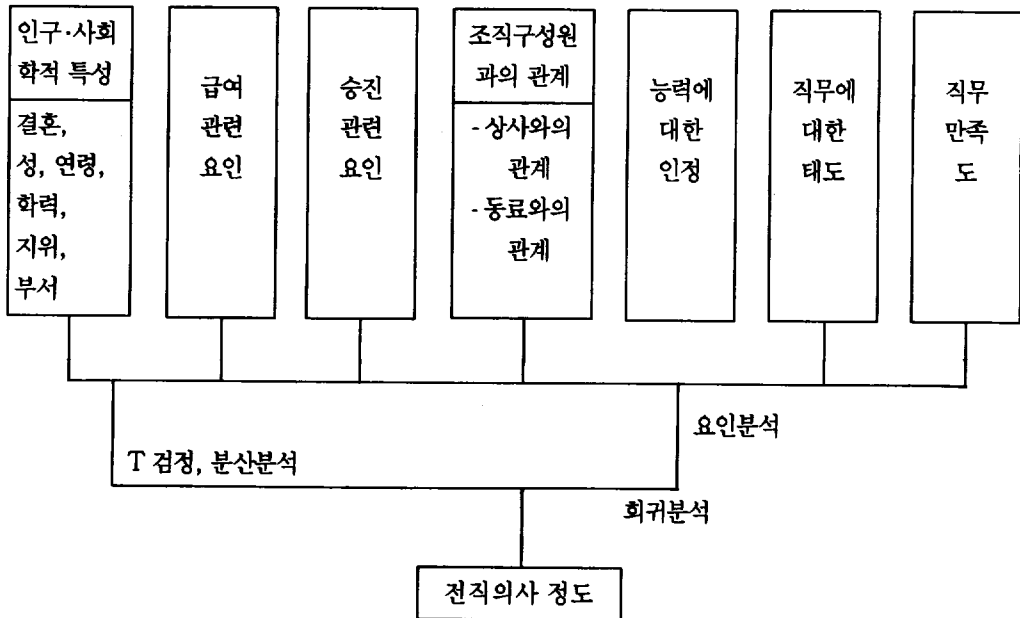
〈표 1〉 연구에 사용된 변수

변 수 명		내 용		
종속변수	전직의사정도	1- 15점		
독립변수	급여관련 요인	각소항목들의 합산값		
	승진관련 요인			
직무에 대한 태도요인				
상사와의 관계요인				
동료와의 관계요인				
직무만족도				
소유형태	1. 국립			2. 사립
부서	1. 방사선과			2. 방사선종양학과
	3. 핵의학과	4. 초음파 5. 기타		
연령		1. -25세 미만	2. 25-30세	
		3. 31-35세	4. 36-40세	
		5. 41-45세	6. 46-50세	
		7. 51세 이상		
	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		
총근무기간		1. -5년 미만	2. 5-10년	
		3. 11-15년	4. 16-20년	
		5. 21-25년	6. 26+년 이상	
	현직장근무기간	1. -5년 미만	2. 5-10년	
	3. 11-15년	4. 16-20년		
	5. 21-25년	6. 26+년 이상		
결혼	1. 기혼	2. 미혼	3. 별거(사별)	
종교		1. 기독교	2. 천주교 3. 불교	
		4. 유교	5. 무교 6. 기타	
	근무병원의 개설기간	1. 1년 미만	2. 2년	
	3. 3년-9년	4. 10년 이상		

등이며, 통제변수는 병원규모(소유형태, 병상수)를 사용하였다. 전직과 관련된 요인으로서 급여와 승진, 조직구성원들과의 관계, 능력발휘 기회의 부여와 이에 대한 인정, 직무에 대한 태도, 직무만족도 등을 포함하였다. 이 중 직무만족도는 직무만족을 구성하는 6개 하위 요인들, 즉 직무, 임금, 감독, 승진, 동료 및 근무시간 등에 대한 전반적인 만족수준을 의미하며 각 항목의 합산값을 직무만족도로 활용하였다. 종속변수인 전직의사는 '조직 구성원의 자격을 스스로 포기하려는 뜻으로서 직장을 떠나고자 하는 마음과 타 직장을 구하고자 하는 의지의 정도'로 정의하였으며 3가지 항목(현직종에 대한 전직욕구 경험, 현직장에 대한 전직욕구 경험, 미래의 전직의사)을 정도에 따라 4점 척도로 측정한 후 합산값을 사용하였다. 그외의 관련 요인들도 몇 개의 하위 측정요소들을 5점척도로 측정한 후 합산값을 사용하였다.

3. 분석방법

인구사회학적 특성과 직무관련 특성들이 전직의사와 어떤 관련이 있는지를 분석하고자 분산분석과 t 검정을 사용하였다. 직무와 관련된 다양한 특성들은 동질적으로 분류하고자 요인분석(factor analy-



<그림 1> 분석의 틀

sis)을 하였으며 요인분석 결과 추출된 요인군들에 대해 전직의사의 정도에 따른 이변량 분석(분산분석과 t검정)을 하였다. 아울러 전직관련 요인을 구명하기 위하여 인구사회학적 특성과 요인군들을 독립변수로 하여 전직에 대한 회귀분석을 하였다. 회귀분석모형 설정과정에서 독립변수들 간의 상관분석을 통하여 0.7이상의 상관관계를 갖는 독립변수들은 회귀모형에서 제외하므로서 다공선성을 제거하고자 하였다. 이상의 분석과정을 도시하면 <그림 1>과 같다.

Ⅲ. 연구결과

1. 인구.사회학적 특성과 전직의사와의 관계

응답한 방사선사들의 인구사회학적 특성을 보면<표 2> 근무처는 방사선과가 65.1%로 가장 많았으며, 연령은 20-30대가 90.7%로 가장 많았다. 응답자의 지위는 방사선사가 76.6%였으며, 근무년수는 3년이상에서 8년미만이 33.7%였다. 인구.사회학적 특성에 따른 전직의사에 차이가 있는지를 살펴 보았을 때 지위가, 기사장 등 높은 위치에 있는 경우가 낮은 위치에 있는 경우보다 전직의사가 낮았으며, 근무병원의 개설기간이 오래되지 않는 경우가 오래된 경우보다 전직의사가 낮았다. 그의 인구. 사회학적 특성에 따라서는 전직의사에 통계학적으로 유의한 차이가 없었다.

2. 전직관련 요인들에 대한 요인 분석

다양한 직무관련 특성들을 범주화하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과 급여관련 요인, 직무에 대한 태도요인, 상사와의 관계요인, 동료와의 관계요인, 승진관련 요인 등 5개의 요인집단으로 구분되었으며, 이때 분류된 요인집단은 설문구성시 기존의 문헌들을 토대로 하여 개념적으로 분류한 내용과 차이가 없었다. 분류된 요인들의 구성요소와 적재값을 보면 <표 3>과 같다

3. 직무특성들과 전직의사와의 관계

가. 급여관련 요인과 전직의사와의 관계

직무관련 특성들을 요인분석한 결과 분류된 요인군들중에서 우선 급여관련 요인들과 전직의사와의 관계를 살펴 보았다. 급여방법이나 급여가 생활에 기여하는 정도, 급여에 따른 근무시간의 적절성, 직무

〈표 2〉 인구 사회학적 특성과 전직의사와의 관계

특 성	빈 도 (명, %)	전직의사 (평균±표준편차)	T/F
부서			
방사선과	224(65.1)	7.69±1.84	1.09
방사선종양학	42(12.2)	7.66±1.39	
해의학과	55(16.0)	7.29±1.80	
초음파	20(5.5)	7.80±1.36	
기타	3(0.9)	9.00±1.00	
연령			
20-30대	312(90.7)	7.67±1.72	2.84
40대	27(7.8)	7.59±2.04	
50-60대	5(1.5)	5.80±2.04	
성			
남	294(85.5)	7.68±1.77	0.97
여	50(14.5)	7.42±1.72	
결혼			
기혼	198(57.6)	7.79±1.78	1.82
미혼	144(41.9)	7.44±1.72	
별거(사별)	2(0.6)	7.00±1.41	
학력			
고졸	4(1.2)	8.00±1.41	0.69
전문대졸	296(86.0)	7.59±1.79	
대졸	38(11.0)	7.94±1.46	
대학원졸	6(1.7)	8.16±2.04	
지위			
방사선사	264(76.7)	7.73±1.72	2.89*
책임 방사선사	25(7.3)	7.72±1.74	
주임 방사선사	36(10.5)	7.50±1.81	
감독 방사선사	8(2.3)	6.73±1.50	
기사장	7(2.0)	5.71±2.05	
기타	4(1.2)	8.25±1.70	
가족부양			
유	124(36.0)	7.53±1.62	0.89
무	220(64.0)	7.70±1.83	
방사선사 근무기간			
8년이상	114(33.1)	7.39±1.65	1.73
3년-7년	116(33.7)	7.76±1.78	
3년미만	114(33.1)	7.77±1.82	
현직장 근무경력			
5년이상	112(32.0)	7.84±1.81	2.90
2년-4년	111(32.3)	7.77±1.89	
2년미만	121(35.2)	7.33±1.55	
근무병원특성			
10년 이상	183(53.2)	7.66±1.85	3.34*
3년-9년	70(20.3)	8.11±1.56	
2년	61(17.7)	7.32±1.67	
1년 미만	30(8.7)	7.10±1.58	

* P < 0.05, ** P < 0.01

〈표 3〉 전직 관련 항목들에 대한 요인 분석

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

에 따른 근무시간의 적절성에 대하여 전체적으로 불만족하다고 응답한 비율이 만족하다고 응답한 비율 보다 높았다. 또한 이들 변수들에 대해 불만족하다고 응답한 군이 만족하다고 응답한 군에 비해 통계학 적으로 유의하게 전직의사가 높았다(표 4).

〈표 4〉 급여관련 요인과 전직의사와의 관계

특 성	빈 도 (명, %)	전직의사 (평균±표준편차)	F 값
급여 방법에 대한 동의			
만족	48(14.0)	6.77±1.83	14.99***
보통	119(34.6)	7.31±1.77	
불만족	177(51.5)	8.10±1.60	
급여의 생활에 대한 기여정도			
만족	27(7.8)	6.77±1.96	12.13***
보통	146(42.4)	7.29±1.67	
불만족	171(49.7)	8.08±1.69	
급여에 따른 근무시간의 적절성			
만족	44(12.8)	6.65±1.95	14.33**
보통	102(29.7)	7.32±1.64	
불만족	198(57.6)	8.03±1.66	
직무에 따른 근무시간의 적절성			
만족	28(8.1)	7.07±1.92	6.18**
보통	141(41.0)	7.36±1.60	
불만족	175(50.9)	7.96±1.80	

** P < 0.01, *** P < 0.001

〈표 5〉 승진관련 요인과 전직의사

특 성	빈 도 (명, %)	전직의사 (평균±표준편차)	F 값
승진정책에 대한 동의			
만족	29(8.4)	6.13±1.76	15.76**
보통	82(23.8)	7.37±1.52	
불만족	233(67.7)	7.92±1.73	
승진기회 정도			
만족	42(12.2)	6.66±1.74	10.46***
보통	89(25.9)	7.42±1.55	
불만족	213(61.9)	7.92±1.77	

** P < 0.01, *** P < 0.001

나. 승진관련 요인과 전직의사와의 관계

승진관련 요인과 전직의사와의 관계를 살펴 보았을 때 승진정책에 대해 동의하지않는 경우, 그리고 승진 기회 정도에 불만족하다고 응답한 군들의 비율이 만족하다고 응답한 군들보다 월등하게 높았다. 또한 불만족하다고 응답한 군들이 만족하는 경우에 비해 전직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다(표 5).

<표 6> 직무에 대한 태도와 전직의사와의 관계

단위:평균±표준편차

특 성	빈 도 (명, %)	전직의사 (평균±표준편차)	F 값
능력의 직무수행 활용정도			
긍정적	193(56.1)	7.39±1.72	4.41**
보통	119(34.6)	7.94±1.70	
부정적	32(9.3)	8.03±2.03	
능력발휘기회			
많음	167(48.5)	7.10±1.69	19.90***
보통	123(35.8)	7.94±1.65	
적음	54(15.7)	8.62±1.66	
직무에 대한 성취감			
부정적	38(11.0)	8.44±1.79	9.34***
보통	111(32.3)	7.94±1.64	
긍정적	195(56.7)	7.31±1.75	
직무에 대한 책임감			
부정적	14(4.1)	7.92±2.43	5.67**
보통	63(18.3)	8.28±1.41	
긍정적	267(77.6)	7.49±1.76	
직무에 대한 도전가치			
부정적	49(14.2)	8.55±1.62	22.65***
보통	107(31.1)	8.17±1.45	
긍정적	188(54.7)	7.10±1.77	
직무에 대한 호감			
부정적	26(7.6)	8.69±1.84	21.04***
보통	139(40.4)	8.15±1.34	
긍정적	179(52.0)	7.10±1.85	

** P < 0.01, *** P < 0.001

다. 직무에 대한 태도와 전직의사와의 관계

직무에 대한 태도에 따라 전직의사에 차이가 있는지를 분석해보았다<표 6>. 능력이 직무수행에 활용 되는 정도에 긍정적이라고 응답한 군과 능력발휘 기회가 많다고 응답한 군이 그렇지 않는 군들에 비해 높은 구성비를 보였으나 역시 이들 항목들에 대해 부정적으로 응답한 군이 긍정적으로 응답한 군보다 통계학적으로 유의하게 높은 전직의사를 보였다. 직무에 대한 성취감에 대해서는 56.7%, 직무에 대한 책임감에 대해서는 77.6%, 직무에 대한 도전가치에 대해서는 54.7%, 직무에 대한 호감을 긍정적으로 보는 경우가 52.0%라고 응답하는 등 이들 직무에 대한 태도 요소들에 대해서도 과반수 이상이 긍정적인 반응을 보였다. 그러나 역시 부정적으로 응답한 군들에서 긍정적으로 응답한 군들보다 통계학적으로 유의하게 전직의사가 높았으며 직무에 대한 책임감 항목에서는 보통이라고 응답한 군이 긍정적이거나 부정적으로 응답한 군보다 유의하게 높은 전직의사를 보였다.

〈표 7〉 상사와의 관계요인과 전직의사

특 성	빈 도 (명, %)	전직의사 (평균±표준편차)	F 값
상사에 대한 존경심			
긍정적	178(51.7)	7.21±1.68	11.64***
보통	119(34.6)	8.05±1.64	
부정적	47(13.7)	8.23±1.96	
상사의 근무평가의 공정성			
만족	52(15.1)	6.96±1.74	7.97***
보통	145(42.2)	7.51±1.54	
불만족	147(42.7)	8.02±1.88	
상사의 인정			
인정받음	182(14.0)	7.32±1.79	6.79**
보통	114(33.1)	7.95±1.48	
인정받지 못함	182(52.9)	8.12±2.02	
건의나 불만에 대한 상사의 처리정도			
가능	129(37.5)	7.33±1.79	9.02***
보통	127(36.9)	7.50±1.69	
불가능	88(25.6)	7.30±1.66	

** P < 0.01, *** P < 0.001

라. 조직구성원들과의 관계와 전직의사

조직구성원들과의 관계로서 우선 상사와의 관계에 따라 전직의사에 차이가 있는지를 분석하였을 때 <표 7> 51.7%가 상사에 대한 존경심에 긍정적인 응답을 하였으며, 부정적으로 응답한 군이 역시 긍정적으로 응답한 군에 비해 전직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다. 상사의 근무평가의 공정성이나, 상사의 인정, 건의나 불만에 대한 상사의 처리정도에서 긍정적으로 응답한 군이 부정적으로 응답한 군보다 많았으며 부정적으로 응답한 군이 긍정적으로 응답한 군에 비해 통계학적으로 유의하게 높은 전직의사를 보였다.

동료관계에 따른 전직의사를 살펴 본 결과<표 8> 동료의 신뢰와 존중, 동료에 대한 지원, 동료의 인정등에서 긍정적으로 응답한 군이 부정적으로 응답한 군보다 월등하게 높은 비율을 보였다. 이중 동료의 인정을 받지 못하고 있다고 응답한 군이 긍정적으로 응답한 군에 비해 전직의사가 통계학적으로 유의하게 높았으며 그외에 동료의 신뢰와 존중, 동료에 대한 지원을 보통이라고 생각하는 군이 긍정적으로 응답하거나 부정적으로 응답한 군에 비해 유의하게 높은 전직의사를 보였다.

<표 8> 동료관계 요인과 전직의사와의 관계

특 성	빈 도 (명, %)	전직의사 (평균±표준편차)	F 값
동료와 자유로운 상의			
가능	227(66.0)	7.48±1.82	2.88
보통	93(27.0)	7.92±1.65	
불가능	24(7.0)	8.08±1.41	
동료의 신뢰와 존중			
긍정적	245(71.2)	7.48±1.74	5.57**
보통	80(23.3)	8.21±1.67	
부정적	19(5.5)	7.36±2.00	
동료에 대한 지원			
적극지원	276(80.2)	7.51±1.77	5.10**
보통	58(16.9)	8.31±1.44	
지원안함	10(2.9)	7.40±2.45	
동료의 인정			
인정받음	185(53.8)	7.38±1.65	4.86**
보통	121(35.2)	7.88±1.84	
인정받지 못함	38(11.0)	8.15±1.82	

** P < 0.01, *** P < 0.001

마. 직무만족도와 전직의사

직무만족도와 직장만족도에 대해 불만스럽다고 응답한 군은 각각 20.8%, 14.3%였으며 역시 불만스럽다고 응답한 군이 그렇지 않는 군들에 비해 통계학적으로 유의하게 전직의사가 높았다.<표 9>

<표 9> 만족도와 전직의사와의 관계

특 성	빈 도 (명, %)	전직의사 (평균±표준편차)	F 값
직무만족도			
만 족	117(34.0)	6.93±1.86	18.93***
보 통	157(45.6)	7.83±1.44	
불만족	70(20.3)	8.41±1.83	
직장만족도			
만 족	129(37.5)	6.83±1.82	34.33***
보 통	164(47.7)	7.87±1.41	
불만족	51(14.8)	8.94±1.64	

*** P < 0.001

<표 10> 전직 의사에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀 분석

변 수	회귀계수	표준오차	t 값
연령	0.0225	0.0142	1.586
방사선 장애 인지도	0.1699	0.0895	1.897*
업무량	0.1396	0.1267	1.101
직무만족도	-0.1235	0.0291	-4.244***
급여 관련요인	-0.0821	0.0286	-2.867**
직무에 대한 태도요인	-0.0744	0.0286	-2.595**
동료와의 관계요인	-0.0181	0.0442	-0.410
상 수	11.7342	0.9525	12.319***

F = 18.760**

Adjust R² = 0.2660

* P < 0.05, ** P < 0.01, *** P < 0.001

4. 전직의사와 관련된 요인분석

전직의사와 관련된 요인을 구명하고자 다중 회귀분석을 실시하였으며 회귀분석 모형은 앞에서 제시한 변수들중 상관분석을 통하여 높은 상관관계를 보이는 변수들을 정리한 후 표 10과 같이 구성하여 분석하였다. 여러 독립변수중 방사선 장애에 대한 인지도가 높을수록 전직의사와 유의한 양의 관계를 보였으며, 직무만족정도, 급여관련 요인에 대한 긍정적 태도 및 직무에 대한 긍정적인 태도 정도는 전직의사와 모두 통계학적으로 유의한 음의 관계를 보였다.

IV. 고 찰

이 연구는 병원의 직종중 중요성이 높아지고 있는 방사선사의 전직의사와 관련된 요인을 구명해보고자 6개 병원의 방사선사를 대상으로 설문조사한 결과를 분석하였다. 연구결과를 살펴보면 신설병원보다 10년이상 된 병원에서 근무하는 응답자가, 그리고 하위직에 근무하는 경우일수록 전직의사가 높아, 지위와 전직의사는 통계학적으로 유의한 음의 관련성을 보인다고 한 기존의 연구들과 일치하고 있다 (Hellriegl 등, 1973; Mobley; 1978). 대체로 연령과 고위직에 있을수록 전직의사가 낮은 경우는 이들 집단들이 다른 집단보다 근무여건도 좋아지고 연륜에 따른 직장에 대한 애착이 커지는 반면 상대적으로 타 직장으로 옮길 기회는 줄어들기 때문인 것으로 설명된다. 반면 Hellriegl 등(1973)의 연구에서는 연령 역시 전직의사와 음의 관계를 보였으나 이연구에서는 이변량 분석이나 다변량 분석모두 연령 변수는 유의한 관련을 보이지 않았는데 그 이유는 90%가 20-30대에 속하며 그이상의 연령군은 상대적으로 백분율이 너무 낮기 때문으로 해석된다.

급여와 승진에 대한 만족정도는 전직여부에 가장 직접적인 영향을 주는 변수로 알려져 있으며 전직관련 연구에서 주요한 요인들로 제시되고 있다 (박세남,1976; 김문석,1980; 송하중,1981; 이유순, 1984). 이 연구에서도 이들 요인들에 긍정적으로 응답한 군들보다 부정적으로 응답한 군들에서 전직의사가 유의하게 높았으며 급여요인은 다중회귀분석 결과에서도 전직과 음의 관계를 보여 기존의 연구들과 일치하였다. 특히 응답한 방사선사의 과반수이상 이 급여방법이나 급여에 따른 근무시간의 적절성, 직무에 따른 근무시간의 적절성, 그리고 승진정책에 대해 부정적으로 응답하므로써 현재의 방사선사 급여체계가나 수준, 승진등에 강한 불만을 갖고 있음을 알 수 있으며 급여, 승진체계에 대한 합리적인 개선이 방사선사의 전직을 줄이기 위한 노력의 핵심이 되어야 함을 시사한다.

김재수(1986)는 병원 구성원들의 경우 물질적이거나 저차원적인 욕구충족보다는 정신적이며 고차원

적 욕구충족을 원하는 인본주의적 노동관에 대한 몰입의 정도가 높다고 보고한 바 있는데 이 연구에서도 능력의 직무수행 활용정도, 직무에 대한 성취감, 직무에 대한 책임감, 직무에 대한 도전가치, 직무에 대한 호감 등에 대해 과반수 이상이 긍정적으로 응답하여 이같은 가설을 지지해주고 있다. 따라서 방사선사는 자신의 직무에 대한 강한 책임과 긍지를 가지고 있으며 조직에서 이를 지원해주지 못할 경우 전직에 대한 강한 동기가 유발될 수 있음을 고려할 필요가 있다. 아울러 조직구성원들과의 관계에 대해서도 응답자의 과반수 이상이 상사에 대한 존경심에 대해 긍정적으로 응답하였으며 동료와의 신뢰와 존중이나 지원, 의논 등에 대해서도 긍정적으로 응답하여 직종내 신뢰감과 강한 연대의식을 보여주고 있다. 따라서 이들 요인들에 대해서도 만족하지 못할 경우 역시 강한 전직의사를 보이며 조직구성원과의 친밀한 관계를 유지할 수 있도록 조직문화를 유도하는 것이 전직을 줄이는 방법이 될 수 있음을 유추할 수 있다.

직무만족도는 급여요인과 더불어 전직과 중요한 관련이 있다고 보고되고 있는데(김문석,1980; 허해경, 1982) 이연구의 경우에도 직무나 직장만족도가 낮을 경우 강한 전직의사를 보여주어 기존의 연구결과와 일치하고 있다. Mobley(1978)는 직무 만족도와 관련하여 의미있는 의견을 제시하였는 바, 직무만족도가 낮더라도 조직에 대해 긍정적 기대를 갖고 있는 자는 전직을 하려 하지 않는 반면, 조직의 장래에 대하여 부정적 기대를 갖고 있는 자는 전직하려는 경향이 있으며 자신이 하고 있는 업무의 가치에 따라 전직 여부가 결정된다고 주장하였다. 이러한 의견은 방사선사의 경우에도 유용할 수 있으며 급여나 승진과 같은 경제적 유인외에 직무에 대한 태도, 조직구성원과의 관계 등이 전직의사와 관련이 있다고 볼 때, 경제적 유인을 충분히 제공하지 못할 경우 업무에 대한 긍지와 조직구성원과의 합리적인 관계가 이루어질 수 있는 조직분위기를 형성하므로써 전직을 감소시킬 수 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

그외에도 전직의사와 관련된 요인으로서 방사선 장애훈에 대한 인지정도가 유의한 관련을 보이고 있는데 이는 방사선사 업무의 특성과 관련된 것으로서 직무와 관련된 위해를, 전직을 고려할 정도로 심각하게 인지하고 있다는 사실을 반영하며 이러한 우려를 과학적으로 해소시켜 줄 방안의 모색이 방사선사 인사관리에서 중요함을 보여주고 있다.

이 연구는 그동안 방사선사의 전직이 늘고 있음에도 불구하고 이에 대한 연구가 부재한 상태에서 전직과 관련된 다양한 요인들을 구명하려 했다는 점에서 의의있는 시도로 평가된다. 그러나 연구방법상 몇가지 제한점을 가지고 있는 바, 살펴보면 다음과 같다. 우선, 연구대상병원이 서울을 포함한 경인지역의 500병상이상 6개 종합병원급이기 때문에 연구결과를 우리나라의 일반적인 방사선사로 확대하는데는

다소 제약이 있다. 병원규모에 따라 조직문화와 인사체계가 다르기 때문에 이들 병원에서 근무하는 방사선사의 전직요인에 차이가 있을 가능성이 충분히 있으며 향후 인력이동이 보다 심각한 중소병원, 의원들을 대상으로 한 추가적인 연구가 필요하다고 생각된다.

연구자료로 활용한 설문지는 최승운(1989), 김경희(1990)의 설문을 참고하였으며 직무만족도의 경우엔 Locke(1976)가 분류한 9개 직무요인을 이용한 김문석(1980), 강현숙(1984)의 설문을 참고하여 방사선사 직원에 맞도록 수정하여 이용하였다. 설문 작성단계에서 질문의 내용과 구성, 질문 형태, 질문 순서 등에 대해 전문가와 충분한 상의를 거쳤으며 내적 일치도(internal consistency)를 검토하기 위해 크론바하 알파계수(Cronbach's Alpha Coefficient)를 구하였다. 분석결과, 이연구에서 사용한 설문의 크론바하 알파 값은 급여 0.86, 본인능력 0.83, 상사와의 관계 0.83, 동료와의 관계 0.87, 승진 0.85 등으로 5개 측면 모두 0.80 이상으로서 연구자료에 대한 신뢰도는 적절하다고 볼 수 있다. 그러나 향후 전직과 관련된 심층적인 연구들을 통하여 이연구의 설문에 대한 타당도나 신뢰도를 추가적으로 검증할 필요가 있다.

설문방법은 자기기입식으로 하므로서 설문자의 솔직한 의견을 구하고자 하였으나 수행과정에서 설문 내용의 제대로 파악하지 못했거나 무성의하고 획일적으로 작성된 설문지들이 있어 이를 제외하고 분석하였다. 설문방법에 따라서도 각 직무특성이나 전직에 대한 의견의 긍정적인 정도가 달라질 수 있기 때문에 자기기입식외에도 면접조사 등과 같이 설문방법을 달리하여 그 결과를 비교해보면 흥미로운 결과가 나오지 않을까 생각된다. 또한 구조적인 설문지 사용은 표준화되어있어 면접자간 변이를 줄일 수 있다는 장점이 있음에도 불구하고 전직과 관련된 다양한 원인들을 충분히 고려하기에는 제한점이 있을 수 있다. 따라서 양적인 접근방법외에 초점집단(Focus Group)이나 심층 면접조사 등 질적 접근방법을 통한 연구들이 수행된다면 전직과 관련된 요인연구의 지평을 확대할 수 있을 것으로 판단된다. 또한 이연구에서 사용한 전직의사 정도는 실제 전직이라기 보다는 전직에 대한 견해이므로 전직에 대한 견해와 전직행동간에 관련성이 있는지에 대한 추가적인 연구가 필요하다고 생각된다.

이 연구는 방사선사의 전직에 관한 초기 연구로서 기술적인 정보들을 제공해주고 있는 바, 연구결과를 요약하면 방사선사의 경우 일반 사무직보다는 직종에 대한 강한 자부심과 책임감을 느끼는 등 전문직으로서의 자세를 보이고 있으며 급여나 승진 등 인사체계의 합리성을 기하는 외에 전문직으로서 자기발전의 가능성을 제공하고 조직구성원들과의 원만한 관계를 형성할 수 있는 조직문화의 개발이 조직관리 측면에서 중요하다고 사료된다. 아울러 이 연구를 기점으로 방사선사의 직무만족이나 전직과 관련된 다양한 요인들을 구명하려는 연구들이 보다 활발하게 수행되기를 기대한다.

V. 요약 및 결론

이 연구는 병원조직 구성원중 방사선사의 전직의사에 영향을 미치는 요인을 구명하고자 하였으며 서울과 경기지역의 6개 병원에 근무하는 방사선사 422명을 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하여 344명이 응답한 자료를 분석한 결과 다음의 결과를 얻었다.

첫째, 응답자의 인구사회학적 특성에 따른 전직의사를 비교한 결과 지위가 낮고, 설립된지 10년 이상 된 병원에 근무하는 방사선사에게서 통계학적으로 유의하게 전직의사가 높았다.

둘째, 급여 및 승진 관련 요인에 따른 전직의사를 비교한 결과 이들 항목들에 대해 불만족하다고 응답한 군이 만족하다고 응답한 군에 비해 전직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다.

셋째, 직무태도와 관련된 요인으로서 능력의 직무수행 활용정도, 능력발휘 기회, 직무에 대한 성취감, 직무에 대한 책임감, 직무에 대한 도전 가치, 직무에 대한 호감 등에서 부정적으로 응답한 군이 긍정적으로 응답한 군에 비해 전직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다.

넷째, 조직구성원과의 관계로서 동료 관계나 상사와의 관계를 살펴 보았을 때 동료에 대한 신뢰와 존중, 동료에 대한 지원, 동료 및 상사의 인정, 상사에 대한 존경심, 상사의 건의나 불만 처리 정도 등에서 부정적으로 응답한 군이 긍정적으로 응답한 군에 비해 전직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다.

다섯째, 직무만족도나 직장만족도는 불만족스럽다고 응답한 군에서 그렇지 않은 군보다 전직의사가 통계학적으로 유의하게 높았다.

여섯째, 전직의사와 관련된 요인을 구명하고자 다중회귀분석을 한 결과 직무만족도, 급여, 본인의 능력 등이 통계학적으로 유의한 음의 관계를 보였으며 방사선 장애 인지정도는 통계학적으로 유의한 양의 관계를 보였다.

이상의 결과를 요약할 때 방사선사에게 있어서도 급여와 승진이 중요한 전직요인이며 직무에 대한 긍지나 조직구성원과의 원만한 관계 형성유무가 전직에 영향을 줄 수 있음을 알 수 있었다. 이 연구에서 제시한 모형을 토대로 대형병원들에 비해 상대적으로 높은 방사선사의 전직을 경험하여 어려움을 겪고 있는 중소병원급 의료기관들에 대한 추가적인 연구들이 수행될 필요가 있다고 생각되며 다양한 연구방법들을 통해 전직요인들을 폭넓게 구명하려는 시도들이 활발해지기를 기대한다.

참 고 문 헌

- 강현숙. 일부종합병원 간호원의 이직의사 요인에 대한 조사연구. 충남대학교 대학원, 1984
- 김문석. 전직에 영향을 미치는 직무요인에 관한 연구. 고려대학교 대학원, 1980
- 김재수. 병원조직성원의 노동관에 관한 연구. 연세대학교 대학원, 1986
- 박세남. 임상간호원의 이직에 대한 반응 및 이에 미치는 요인에 관한 조사연구. 간호학회지. 6(2)
:10-17 1976
- 송하중. 생산직 사원의 직무만족과 전직의사. 고려대학교 대학원, 1981
- 유승흠 역. 병원관리. 수문사, 1984
- 최승운. 직무만족과 전직의 관계에 관한 분석적 연구, 한양대학교 대학원, 1989
- 허혜경. 임상간호원의 이직 반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원, 1982
- 홍상진. 한 종합병원 행정직원의 이직의사에 관련된 제 요인. 연세대학교 대학원, 1988
- Hellriegel D, White G. Turnover of professionals in public accounting: a comparative analysis. *Personnel Psych* 1973;26:239-246
- Lawler E. Motivation in work organization. California: a division of Woodworth Publishing Co., 1973
- Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette(ed). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago Rnad Mcnally, 1976
- Marsh RM, Mannari H. Organizational Commitment and turnover: a predictive study. *Adm Sci Q* 1977;22:57-54
- Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT, "An evaluation of precursors of hospital employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, 1978: 63(4):408-414
- Newman JE. Predicting absenteeism and turnover : a field comparison offishbein's model and traditional job attitude measures. *J Appl Psychol* 1974;59:610-615
- Porter LW, Steers RM. Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychol Bul* 1973;80:151-176
- Price JL. The study of turnover. Iowa: Iowa State University press, 1977