

방사선사의 사회적 지원과 조직문화의 스트레스 측정도구 개발을 위한 요인별 신뢰도 분석

임청환, 정홍량[†], 이만구^{*}

한서대학교 보건학부 방사선학과, 원광보건대학 방사선과^{*}

<Abstract>

Analysis of Reliability by Factors in Developing Tools to Measure Social Support and Stressors in Organizational Culture of Radiological Technologists

Cheong-Hwan Lim, Hong-Ryang Jung[†], Man-Koo Lee^{*}

Dept. of Radiological Science, Hanseo University

Dept. of Radiologic Technology, Wonkwang Health Science College^{}*

The present study is designed to develop surveying tools to measure stressors of and social supports for Radiological Technologists which may play a role to alleviate their stresses caused from their job environments. For this purpose, an analysis of reliability by factors of personal stressors was conducted on 890 radiologists who are working at 44 general hospitals in 16 cities and provinces across the country. The results of the analysis may be summed up as follows: Six factors in 2 concerned fields turned out to be major tools for use as items of questionnaires to measure social supports for and organizational

* 이 논문은 2006학년도 원광보건대학 교내연구비 지원에 의해 수행되었음.

† 교신저자 : 정홍량(041-660-1057, hrjung@hanseo.ac.kr)

culture of Radiological Technologists. The factors determined to be applicable for survey with reliability coefficient of more than 0.7 measured by factors for internal coherence included social supports on the job(0.90), off-the-job social supports(0.81), job satisfaction(0.80), devotion for job by length of service(0.81) and emotional devotion for job(0.80), all deemed to be appropriate as survey items. In the verifying process of the results, it was found that normative devotion for job(0.61) showed lower reliability as its statistical coefficient was analyzed to be less than 0.7. It seemed, therefore, necessary to reconstruct items or re-select such ones only that can maintain internal coherence in order to analyze appropriateness of related measuring tools, or to develop new measuring tools. Although the outcomes of this study can be used to verify reliability and appropriateness of concerned concepts to assess stresses caused during the job performance of Radiological Technologists, it may be improper to adopt them to measure all types of social supports and stresses that occur generally under the job environment. It is desired, however, to compare and analyze the findings of the present study with others and to utilize them as basic data for further development of tools that can maintain internal coherence in terms of reliability and appropriateness in spite of changing social environments.

Key Words : Hospitals, Job Environments, Organizational Culture, Radiological Technologists, Social Supports,

I. 서 론

스트레스는 현대인의 정신보건에 가장 지대한 영향을 미치는 위험요인으로 알려져 있으며 직장에서 경험하게 되는 업무과중이나 역할갈등 그리고 업무자율성의 결여 등으로 인해 발생하는 스트레스가 근로자들의 육체적 정신적 건강을 위협하고 있다(Thoits, 1983). 스트레스의 수준은 개인이나 집단적 특성에 따라 다르게 작용하고 있으며(Aneshensel, 1992), 개인이 스트레스 인자(stressor)에 노출되어 있을 때 이를 조정할 수 있는 완충요인으로 사회적 지지(social support)와 조직문화에 따라 그 결과가 다르게 나타날 수 있다는 점과 한 개인이

직무하고 있는 직업의 특성(job characteristics)에 따라 스트레스 수준이 상이한 양상으로 나타난다.

사회적 지지란 최소한 가정, 직장, 이웃, 친구 등의 두 사람 사이에서 수혜자의 안녕(well-being)을 향상시키기 위한 목적으로 교환되는 자원으로 인간들 간의 상호작용의 과정에서 창출되어지며 다양한 유형의 사회적 지지가 제공되고 제공받게 된다(Schumaker와 Brownell, 1984). 적절한 사회적 지지는 사람으로 하여금 장수하게 해주고(Berkman과 Beck, 1990), 심혈관계 질환으로 인한 사망 가능성을 감소시켜 주며 환경적이고 개인적인 스트레스에 의한 해로운 효과를 완화시켜 주는 것으로 보고 되고 있다(Schoenbach 등, 1986). 그 외에도 사회적 지지는 긍정적 자기평가를 의미하는 자기 존중심에 의해 영향을 받는 것으로 보고 되었으며 스트레스 인자와 스트레스 증상 그리고 건강 영향간의 관계에 영향을 미치는 중재변수로 널리 인식되어 왔다(Brown 등, 1986).

조직문화와 스트레스의 연관성에 관한 선행 연구에서는 조직문화가 스트레스원에 의한 제반 건강이나 직무만족도 감소와 스트레스원에 영향을 미치고 있으며, 조직 문화 자체와 스트레스를 직접 연관지어 해석하는 경우가 있다(이경용, 2001). 병원의 진료 분야에서 근무하는 방사선사는 방사선 의학의 전문적인 지식 및 고도로 향상 된 의료기술의 확대로 말미암아 전문직인으로서의 많은 스트레스를 받게 된다(Ann, 1984).

이러한 방사선사의 직무관련 스트레스를 측정하기 위해서는 스트레스원을 측정하는 과정에서 완충작용을 하는 사회적 지원과 조직 문화에서 초래되는 조직의 구조적 혹은 체제적 변화와 문화의 변화에서 개인적인 문제점을 찾아내고 스트레스 감소를 위한 전략과 대처 방안을 강구하는 것이 중요하다고 제시되고 있다(Eliot, 1982). 방사선사의 스트레스와 관련성이 있는 선행 연구에서는 방사선사의 스트레스의 지각 정도와 직무스트레스의 주요 요인과 직무 만족과의 상관 및 영향 관계를 밝혀 직무스트레스와 직무만족도를 파악하고 미치는 영향을 연구한 바 있으나, 방사선사의 특수한 직무에서 발생하는 사회적 지원과 조직문화의 완충 작용이 스트레스에 미치는 영향을 측정해야 하는 경우에는 적용하기가 타당하지 않기에 방사선사의 직무 특성에 맞는 스트레스 증상에 관한 측정 도구가 필요하다고 하겠다.

따라서 본 연구에서는 방사선사의 인구 사회학적 특성 및 직업적 특성이 스트레스와 어떠한 관련성이 있는가를 살펴보기 위해 스트레스 발생 과정에서 중요요인으로 알려져 있는 사회적 지지(직속상관, 직장동료, 배우자, 친구, 가족들)와 조직문화(직무만족도와 조직 헌신도)가 직업성 긴장과 스트레스의 관계에 미치는 영향을 측정할 수 있는 도구를 개발하기 위한 요인별 신뢰도를 분석하고자 한다.

정홍량 외 : 방사선사의 사회적 지원과 조직문화의 스트레스 측정도구 개발을 위한 요인별 신뢰도 분석

즉, 특수 전문직종인 방사선사의 직무와 관련하여 스트레스 감소를 위한 방안으로 완충요인인 사회적 지지와 조직문화에서 발생하는 직무관련 스트레스 측정 도구를 요인 분석을 실시하여 신뢰도와 타당성을 분석하여 향후 사회지원과 조직 문화 전략을 개발하기 위한 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구를 위한 조사대상은 전국에서 활동하고 있는 전국 16개 시도의 44개 종합병원에 근무하는 890명의 방사선사를 대상으로 하였다. 표본 추출방법은 전국을 시, 도별로 구분하여 각 지역별로 사단법인 대한방사선사협회 등록회원에 따른 균등한 비율로 선정 하여 조사를 실시하였다.

2. 연구도구

본 연구에서 이용된 사회적 지원(social support)은 방사선사 업무의 특수성에 맞추어 직업 관련 스트레스원이 인체에 작용하여 나타난 반응이 근로자들마다 다르게 나타나므로 완충요인에 해당되는 조직 내 인간관계 특성으로 대표적인 것은 직속상관의 사회적 지원(social support from supervisor), 직장동료의 사회적 지원(social support from coworkers), 가족 및 친구의 사회적 지원(social support from family and friends)으로 구분하여 사회적 지원을 측정하는 설문항목은 4가지로 구성되어 있다.

조직문화에 대한 직무만족도와 조직 헌신도에 대한 요인은 병원의 규모별, 시설현황 등 환경요인에 따라 차이가 있으므로 직무만족도에 대한 측정도구는 방사선사 직무환경의 특수성과 업무형태의 변화에 따른 사항을 고려하여 국내에서 시행된 일련의 연구결과에서 타당성이 입증된 설문지 항목을 토대로 작성하였다(이규명, 1996; 김상환, 1998; 봉필준, 2002). 추가 항목은 방사선사의 근무환경에 맞게 수정한 후, 5명 전문가의 경험과 의견을 수렴하여 예비

조사를 실시한 자료로 문항 분석과 신뢰도를 통한 수정 보완된 항목을 선택하였다.

조직 헌신도는 두 가지로 구분되는데, 하나는 직업 자체에 대한 헌신도이며, 다른 하나는 직장조직에 대한 헌신도로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 사용된 설문 항목은 선행 연구의 설문 항목을 토대로 하여 조직 헌신도의 하위 개념으로 정서적 헌신도(affective commitment)와 근속적 헌신도(continuous commitment) 그리고 규범적 헌신도(normative commitment)를 측정할 수 있는 항목을 선택하였다(Mayer 등, 1995; 김완배와 이경용, 2002).

설문지의 구성은 각 문항별로 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다” 5단계로 구분하는 Likert식 5점 척도로 점수를 부여하여 측정하였고, 점수가 높을수록 스트레스가 많고, 점수가 낮으면 스트레스를 적게 받고 있음으로 평가하였다.

3. 연구방법

조사 방법은 연구자가 연구대상 의료기관의 선임 방사선사를 면담하여 연구 취지를 설명한 후 설문지를 직접 배포하여 대상자들이 자기기입식으로 응답하게 한 후 우편으로 회수하는 방식을 택하였다. 설문지는 총 1,020부를 배포하였으며 이 중 926부가 회수되어 91%의 회수율을 보였고, 이 중에서 불충분한 응답을 한 36부를 제외한 890부(87.3%)의 설문지가 실제 분석에 활용되었다.

2003년 7월 1일~5일에 실시한 예비조사의 결과를 토대로 전문가의 경험과 의견을 수렴하여 설문지를 수정 보완하여 2003년 8월 31일까지 본 조사를 실시하였다.

4. 자료 분석

본 연구에서의 자료처리는 SPSS package program(version 10.0)을 이용하여 분석하였다. 조사 대상자의 일반적인 특성은 기술 통계분석을 이용하였고, 각 요인분석은 추출방법(Extraction Method)은 주성분 분석(Principal Component Analysis)으로 회전방법(Rotation Method)은 직각회전(Varimax Rotation with Kaiser Normalization), 신뢰도 검사는 Cronbach's alpha 방법을 이용하여 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구대상자 890명 가운데 84.7%가 남자였으며, 연령별로는 31-40세가 47.0%로 전체의 절반가량을 차지하고 있으며, 학력은 전문대졸이 가장 많은 70.3%였으며, 결혼 여부는 전체의 66.1%가 기혼으로 나타났다. 종교는 종교를 가지고 있지 않은 응답자가 전체 47.1%로 나타났다. 흡연상태는 ‘마신다’가 77.5%로 나타났으며, 응답자의 흡연여부를 보면 현재 ‘흡연자’가 41.3%, ‘비흡연자’가 46.9%, ‘과거흡연자’가 11.8%로 현재 비흡연자가 다소 높게 나타났다. 커피음용 여부는 ‘안마신다’를 응답자 12.8%를 제외한 전체 응답자의 87.2%가 커피를 마시는 것으로 나타났으며, 응답자의 운동여부는 운동을 ‘안하고 있다’는 응답자가 59.2%로 응답자의 절반이상이 운동을 하고 있지 않은 것으로 나타났다.

응답자의 근무부서는 ‘진단방사선과’의 근무자가 85.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘핵의학과’는 7.2%, ‘방사선종양학과’는 7.4%로 나타났다. 응답자의 근무형태는 8시간 교대와 낮 근무가 43.6%로 나타났고, 12시간 교대가 2.9%, 야간 및 기타가 9.9%로 나타났다.

현 직장 근무기간은 10년 이하가 69.8%, 11-20년이 26.3%이며, 20년 이상 근무자는 3.9%로 나타났으며, 의료기관의 종류는 ‘대학병원’, ‘국/공립병원 및 법인의료기관’으로 구분하여 보았다. 그 결과 응답자의 64.6%가 ‘대학병원’ 종사자였으며, 35.4%가 ‘국/공립병원 및 법인의료기관’ 종사자로 나타났다(표 1).

2. 측정 도구의 요인 및 신뢰도 분석 결과

방사선사의 직무 스트레스원 측정에 있어서 완충요인인 사회적 지지와 조직문화의 측정도구의 개발을 위해 개인 스트레스 인자의 2개 관련분야 6개 요인별 신뢰도를 분석한 결과 다음과 같이 나타났다.

1) 사회적 지원에 대한 요인 및 신뢰도 분석

사회적 지원에 대한 요인분석결과 2개의 요인이 도출되었다(표 2).

요인 1은 8개 항목이 귀속되었으며, 이에 대한 총 분산 설명력은 45.0%로 나타났다. 요인

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

| 특성 | 내용 | 인원수(%) |
|-----------|---------------|-----------|
| 성별 | 남자 | 754(84.7) |
| | 여자 | 136(15.3) |
| 나이 | 30세 이하 | 335(37.6) |
| | 31-40세 | 418(47.0) |
| | 41세 이상 | 137(15.4) |
| 결혼 | 미혼 | 302(33.9) |
| | 기혼 | 588(66.1) |
| 종교 | 기독교 | 230(25.9) |
| | 가톨릭 | 100(11.2) |
| | 불교 | 141(15.8) |
| | 무교 및 기타 | 419(47.1) |
| 음주 | 마신다 | 690(77.5) |
| | 안마신다 | 200(22.5) |
| 흡연 | 흡연 | 368(41.3) |
| | 비흡연 | 417(46.9) |
| | 과거 흡연 | 105(11.8) |
| 커피 | 마신다 | 776(87.2) |
| | 안마신다 | 114(12.8) |
| 운동 | 한다 | 363(40.8) |
| | 안한다 | 527(59.2) |
| 학력 | 전문대학 이하 | 626(70.3) |
| | 대학교 이상 | 264(29.7) |
| 근무부서 | 진단방사선과 | 760(85.4) |
| | 핵의학과 | 64(7.2) |
| | 방사선종양학과 | 66(7.4) |
| 근무형태 | 8시간 교대 | 388(43.6) |
| | 12시간 교대 | 26(2.9) |
| | 낮근무 | 388(43.6) |
| | 야간 및 기타 | 88(9.9) |
| 현 직장 근무기간 | 10년 이하 | 621(69.8) |
| | 11-20년 | 234(26.3) |
| | 20년 이상 | 35(3.9) |
| 의료기관 | 대학교 부속병원 | 575(64.6) |
| | 국/공립 및 법인의료기관 | 315(35.4) |

정홍량 외 : 방사선사의 사회적 지원과 조직문화의 스트레스 측정도구 개발을 위한 요인별 신뢰도 분석

2는 4개 항목이 귀속되었으며, 이에 대한 총 분산 설명력은 18.3%인 것으로 나타났다. 이러한 요인분석 결과, 요인 1은 직장 내(직장상사 및 직장동료)들의 사회지원을 보여주고 있으며, 요인 2는 직장 외(배우자, 친구, 가족)의 사람들의 사회지원에 대한 것으로 분석되어 직장 내의 지원과 직장 외의 지원이 서로 다른 인식차원을 구성하고 있으며, 요인 1과 요인 2에 대한 총 분산 설명력은 63.3%인 것으로 나타났다.

<표 2> 사회적 지원에 대한 요인

| 요인별 | 항목 | 설 문 내 용 |
|------|-----|--|
| 요인 1 | A1 | 선생님이 힘들 때 직속상관에게 얼마나 의지할 수 있습니까? |
| | A2 | 선생님의 개인적 고민을 직속상관이 얼마나 들어주려고 합니까? |
| | A3 | 선생님의 일이 쉽고 즐거운 것이 되도록 직속상관이 얼마나 도와줍니까? |
| | A4 | 선생님이 직속상관과 대화하는 것이 얼마나 편안합니까? |
| | A5 | 직장동료가 선생님의 개인적 고민을 얼마나 들어주려고 합니까? |
| | A6 | 선생님이 힘들 때 직장동료에게 얼마나 의지할 수 있습니까? |
| | A7 | 선생님의 일이 쉽고 즐거운 것이 되도록 직장동료가 얼마나 도와줍니까? |
| | A8 | 선생님이 직장동료와 대화하는 것이 얼마나 편안합니까? |
| 요인 2 | A9 | 선생님이 힘들 때 배우자, 친구, 가족들에게 얼마나 의지할 수 있습니까? |
| | A10 | 선생님이 배우자, 친구, 가족들과 대화하는 것이 얼마나 편안합니까? |
| | A11 | 선생님의 개인적 고민을 배우자, 친구, 가족들이 얼마나 들어주려고 합니까? |
| | A12 | 선생님의 일이 쉽고 즐거운 것이 되도록 배우자, 친구, 가족들이 얼마나 도와줍니까? |

요인분석 결과의 항목별 공통분산(Communality)의 분포를 보면 ‘배우자, 친구, 가족이 일이 쉽고 즐거운 것이 되도록 얼마나 도와줍니까?’의 경우 요인분석에 이용된 비중이 50.2%로 가장 낮게 나타났으나, 12개 항목 모두 50%의 요인분석에 할당된 것으로 나타나 모든 문항의 타당도가 높다고 할 수 있다.

직장 내에서 범주화하는 요인 1에 대한 신뢰도분석결과 신뢰도 값은 0.90으로 내적일관도가 높게 나타났으며, 직장 외에 관한 범주를 나타내는 요인2의 신뢰도는 0.85로 내적일관도가 높게 나타났다(표 3).

<표 3> 사회적 지원 요인의 분석결과

| 항목 | 구 분 | | 공통분산 | 신뢰도 |
|---------|---------------|---------------|--------|-------|
| | 요인 1 | 요인 2 | | |
| A1 | .84370 | .02262 | .71234 | .8974 |
| A2 | .83135 | -.02651 | .69185 | |
| A3 | .78152 | .10179 | .62114 | |
| A4 | .77672 | .07707 | .60924 | |
| A5 | .72431 | .30484 | .61755 | |
| A6 | .70359 | .31386 | .59354 | |
| A7 | .62751 | .38017 | .53830 | |
| A8 | .58610 | .42457 | .52377 | |
| A9 | .08239 | .86611 | .75693 | .8472 |
| A10 | .10249 | .83508 | .70786 | |
| A11 | .14153 | .83310 | .71409 | |
| A12 | .18391 | .68407 | .50177 | |
| 총 분산(%) | 45.0 | 18.3 | | |

* 요인추출방법(Extraction Method) : 주성분 분석(Principal Component Analysis)
회전방법 : 직각회전(Varimax Rotation with Kaiser Normalization)

2) 조직문화에 대한 요인 및 신뢰도 분석

조직문화에 대한 직무만족도와 조직 헌신도에 대한 요인분석결과 4개의 요인이 도출되었다(표 4).

요인 1은 5개 항목의 귀속되어 총 분산 설명력은 29.7%로 나타났고, 요인 2는 2개 항목이 귀속되어 총 분산 설명력은 17.5%인 것으로 나타났다, 요인 3은 2개 항목이 귀속되어 총 분산 설명력은 12.5%로 나타났고, 요인 4는 2가지 항목이 귀속 되었으며 총 분산 설명력은 10.4%로 나타났다.

요인분석 결과에서 요인 1은 현재 직무 만족도에 대한 항목들을 보여주고 있으며, 요인 2는 근속적 헌신도에 대한 선택의 폭에 대한 내용으로 나타났다. 요인 3은 병원에 대한 정서적 헌신도이고, 요인 4는 규범적 헌신도에 느낄 수 있는 감정에 대한 것으로 분석되어 4개 요인들이 서로 다른 인식차원을 구성하고 있다.

요인 1과 요인 2, 요인 3, 요인 4에 대한 총분산 설명력은 70.1%인 것으로 나타났다. 요인 분석결과 항목별 공통분산(Communality)의 분포를 보면 ‘내가 당장 병원을 떠난다면 죄책감을 느낄 것이다’의 경우 요인분석에 이용된 비중이 66.2%로 가장 낮게 나타났으나, 11개 항

정홍량 외 : 방사선사의 사회적 지원과 조직문화의 스트레스 측정도구 개발을 위한 요인별 신뢰도 분석

<표 4> 조직문화에 대한 요인

| 요인별 | 항목 | 설 문 내 용 |
|------|-----|---|
| 요인 1 | B1 | 나는 현재 방사선과 근무환경에 만족한다. |
| | B2 | 나의 월급 수준은 만족할만한 수준이라고 생각한다. |
| | B3 | 나는 전반적으로 병원생활에 만족한다. |
| | B4 | 나의 업무량수준은 만족할만한 수준이라고 생각한다. |
| | B5 | 나는 현재의 방사선사의 직업을 다시 선택하여도 만족한다. |
| 요인 2 | B6 | 다른 직업을 선택하기에는 선택의 폭이 너무 적다. |
| | B7 | 병원을 옮기는데 따른 다른 대안의 폭이 너무 적다. |
| 요인 3 | B8 | 나는 우리병원을 가족같이 느끼지 못하고 있다. |
| | B9 | 나는 우리병원에 감정적인 애착을 느끼지 못하고 있다. |
| 요인 4 | B10 | 나에게 유리하더라도 지금 당장 병원을 옮기는 것이 옳다고 생각하지 않는다. |
| | B11 | 내가 지금 당장 병원을 떠난다면 죄책감을 느낄 것이다. |

목 모두 65%이상의 요인분석에 할당된 것으로 나타나 모든 문항의 타당도가 높은 것으로 나타났다(표 5).

<표 5> 직무만족도와 조직 헌신도에 대한 요인의 결과

| 항목 | 구분 | | | | 공통분산 | 신뢰도 |
|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|-------|
| | 요인 1 | 요인 2 | 요인 3 | 요인 4 | | |
| B1 | .82729 | .00969 | -.02535 | -.17465 | .71565 | .8034 |
| B2 | .76044 | .04475 | -.00469 | .01202 | .58044 | |
| B3 | .74632 | -.03698 | -.06920 | -.30001 | .65316 | |
| B4 | .74247 | .03082 | -.07133 | .00713 | .55734 | |
| B5 | .57792 | .15477 | .00859 | -.37089 | .49558 | |
| B6 | .06814 | .90917 | .03960 | -.01568 | .83305 | .8069 |
| B7 | .02887 | .90773 | .09307 | -.00900 | .83355 | |
| B8 | -.02289 | .07420 | .90738 | .02936 | .83024 | .7934 |
| B9 | -.08127 | .05671 | .90165 | .06859 | .82749 | |
| B10 | -.09168 | .09919 | .02121 | .84225 | .72809 | .6071 |
| B11 | -.21382 | -.11242 | .08256 | .77239 | .66175 | |
| 총 분산(%) | 29.7 | 17.5 | 12.5 | 10.4 | | |

* 요인추출방법(Extraction Method) : 주성분 분석(Principal Component Analysis)
회전방법 : 직각회전(Varimax Rotation with Kaiser Normalization)

IV. 고 찰

본 연구에서는 방사선사의 사회 인구학적 특성 및 직업적 특성이 스트레스와 어떠한 관련성이 있는가를 살펴보기 위해 스트레스 발생 과정에서 중재요인으로 알려져 있는 사회적 지지(직속상관, 직장동료, 배우자, 친구, 가족들)와 조직문화(직무만족도와 조직 헌신도)가 직업성 긴장과 스트레스의 관계에 어떠한 영향을 주는가를 측정할 수 있는 측정 도구의 요인별 신뢰도를 분석하고, 측정항목의 신뢰도와 타당성을 분석하여 새로운 측정도구를 개발하는 것이 목적이다

사회적 지원 항목에서 요인 1을 구성하고 있는 직속상관과 직장동료의 사회적 지원에 관한 8개 문항의 신뢰도를 분석한 결과 신뢰도 값이 0.90으로 내적 일관도는 높은 것으로 나타났으며, 8개의 문항 모두 직속상관 및 직장동료의 사회적 지원에 대한 문항을 범주화하는 것이 바람직한 방법이라고 볼 수 있다. 배우자, 친구, 가족들의 사회적 지원을 나타내는 요인 2에 대한 4개문항의 신뢰도분석결과 신뢰도 값은 0.85로 내적 일관도가 높은 것으로 나타났으며, 4개의 문항 중 변수 A12인 ‘선생님의 일이 쉽고 즐거운 것이 되도록 얼마나 도와줍니까?’ 를 제외할 경우 신뢰도 값은 0.86으로 높아져 ‘선생님의 일이 쉽고 즐거운 것이 되도록 얼마나 도와줍니까?’ 는 문항이 배우자, 친구, 가족들의 사회적 지원에 대한 전체 신뢰도 값을 떨어뜨리고 있음을 알 수 있으므로 이 문항을 제외한 나머지 3개의 문항으로 배우자, 친구, 가족들의 사회적 지원에 대한 것으로 범주화하는 것이 바람직한 방법이라고 볼 수 있다.

박성애(2001)는 간호사를 대상으로 연구한 간호사의 행동유형과 사회적지지 및 직무스트레스에서 사회적지지 특히 상사의 지지가 많을수록 직무스트레스에 대한 지각이 낮다고 보고하였고, 오경옥 등(1992)은 책임간호사와 수간호사에서 행정적인 위치에서의 사회적 지원으로 스트레스를 적게 받는 것으로 보고하였다. 또한, Kobasa 등(1982)은 높은 스트레스를 경험하지만 상사로부터 지원을 받는 관리자는 그렇지 못한 관리자에 비해 스트레스 관련 증상이 적음을 보고 한 바 있다. 이는 본 연구 대상자인 방사선사의 사회적 지지요인인 직속상관의 지원이 많을수록 스트레스를 적게 받고 있다는 결과와 같은 것으로 생각되며, 직속상관의 지원에 있어 지역간 차이가 있는 것은 서울시에 있는 대형 의료기관에서는 각 전문분야별로 구분되어 있어 부서원간의 유대관계와 협력체계가 잘 유지되고 있는 차이라고 생각된다.

조직문화에 대한 항목에 있어서 직무만족도에 대한 요인 1의 신뢰도 분석결과 신뢰도 값은 0.80으로 내적일관도가 높게 나타났으며, 조직문화에 대한 직무만족도에 대한 범주는 5가

지 항목 모두 범주화할 수 있는 것으로 나타났다.

조직 헌신도에 대한 요인 2의 신뢰도분석 결과는 신뢰도 값이 0.81로 나타나 내적 일관도가 높게 나타났으며, 요인 3의 신뢰도분석 결과 신뢰도 값이 0.80으로 내적 일관도가 높은 반면, 요인 4의 신뢰도분석 결과 신뢰도 값이 0.61로 내적 일관도가 낮게 나타났다. 연구 대상자에 있어서 스트레스에 영향을 많이 주는 것은 직업의 선택 폭이 좁다는 것이고, 다른 병원으로 이직에 대한 항목이 영향을 적게 주는 것으로 나타났다. 이는 조직의 헌신도는 좁은 직업선택의 폭과 병원을 옮기는데 있어 대안이 적다는 것이 스트레스에 영향을 주는 요인으로 생각할 수 있다.

방사선사의 조직의 헌신도는 급여가 많거나 종교가 있을수록 조직에 대한 헌신도가 높고, 직속상관의 영향에 따라 조직의 헌신도에 차이가 있다고 생각된다.

V. 결 론

본 연구는 방사선사의 직무 스트레스원에 완충요인으로 영향을 미치는 사회적 지지와 조직문화에서 발생하는 스트레스 수준을 측정할 수 있는 설문도구 개발을 위해 전국 16개 시도의 44개 종합병원에서 근무하고 있는 890명의 방사선사를 대상으로 개인 스트레스 인자의 요인별 신뢰도를 분석한 결과는 다음과 같다.

방사선사의 사회적 지지와 조직문화의 측정도구로 사용하기 위해 설문지의 주요 요인은 2개 관련 분야에서 6개의 요인으로 나타났으며, 요인별 내적 일관도를 측정한 신뢰도 계수값이 0.7이상으로 채택 가능하다고 판단하는 요인은 직장 내 사회지원(0.90), 직장 외 사회지원(0.85), 직무만족도(0.80), 근속적 헌신도(0.81), 정서적 헌신도(0.80)로 나타나 측정도구로써 타당성이 있는 것으로 분석되었다. 결과의 검증 과정에서 통계적인 계수값이 0.7이하로 분석된 요인으로는 규범적 헌신도(0.61)로 신뢰성이 떨어지는 것으로 나타나 관련된 측정 도구의 타당성을 분석하여 활용할 수 있도록 항목의 재구성파 내적 일관도를 유지할 수 있는 설문 항목만을 개선정 하거나 측정도구의 개발이 요구되는 것으로 나타났다.

본 연구 결과는 방사선사의 직무 수행 중 발생하는 스트레스를 측정하기 위한 관련 개념들의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위한 것이므로 본 연구 결과만으로 사회적 지지와 조직문화에서 발생하는 스트레스 측정도구로 일반화하는 것은 무리이므로 향후 다른 측정도구와

비교 분석을 통하여 사회적 환경의 변화에 응용시킬 수 있는 신뢰도와 타당성에 있어서 내적 일관성이 높은 측정도구를 개발하는데 기초 자료로 활용될 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

- 김상환(1998). 방사선사의 직무스트레스와 직무만족도, 경북대학교 보건대학원, (석사학위).
- 김완배, 이경용(2002). 사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입, 한국사회학회지, 36(3)8-12.
- 박성애, 김정희(2001). 일개 종합병원 간호사의 행위 유형과 사회적 지지 및 직무스트레스, 간호행정학회지, 7(2)349-359.
- 봉필준(2002). 방사선사의 근무실태 및 직무만족에 관한 연구, 조선대학교 대학원, (석사학위).
- 오경옥 등(1992). 종합병원 간호사의 사회적 지지도와 스트레스 및 소진정도와의 상관관계 연구, 충남의대잡지, 19(2)521-541.
- 이경용(2001). 직업관련 스트레스와 조직문화 2001 연구보고서, 한국 산업안전공단.
- 이규명(1996). 방사선사의 직무스트레스 요인에 관한 실증적 연구, 단국대학교 경영대학원, (석사학위).
- Aneshensel CS(1992). Social stress : Theory and research, Ann Rev Social; 18:15-38.
- Ann M(1984), Guide to Nursing Management, Toronto, Mosby.
- Berkman LF, Beck K(1990). The smoking behaviour of military nurses : The relationship to job stress, job satisfaction and social support. Journal of Advanced Nursing, 15:843-849.
- Brown GW et al(1986). Social support, selfesteem and depression. Psychol Med., 16: 813-831.
- Eliot RS(1982). Stress reduction techniques that can help you and your aptients, Consultant, 2: 91-112.
- Kobasa SC et al(1982). Hardiness and helth : A prospective study. Jpers Social Phychol, 42: 168-177.
- Mayer R et al(1995). An intergrative model of organization stress, Academy of Management Review, 20(3): 709-734.
- Schoenbach VJ et al(1986). Social ties and mortality in Evans county, Georgia. Am Journal Epidemiol, 123:577-591.

정홍량 외 : 방사선사의 사회적 지원과 조직문화의 스트레스 측정도구 개발을 위한 요인별 신뢰도 분석

Schumaker SA, Brownell A(1984). Toward a theory of social support : closing conceptual, Journal Social Issue, 40(4):11-36.

Thoits PA(1983). Dimensions of life events that influence psychological distress an evaluation and synthesis of the literature, In psychosocial stress Trends and Research, New York, Academic Preaa, 33-103.