

방사선사의 직무만족도와 이직의도와의 관계

여진동¹*, 고인호²

¹서라벌대학 방사선과, ²제주한라대학 방사선과

A Study on Relationship between Radiologists' Job Satisfaction and Intention of Separation

Jin-Dong Yeo¹*, In-Ho Ko²

¹Dept. of Radiological Technology, Sorabol College

²Dept. of Radiological Technology, Cheju Halla College

<Abstract>

The purpose of this study is to examine relations between the job satisfaction and separation intent of radiologists from secondary medical institutes, providing basic information needed to earlier prevent radiologists' separation, improve their quality and effectively manage them.

1. The subjects' job satisfaction was 2.32 points in mean score, which was below the average.
2. Concerning difference in job satisfaction among the subjects in accordance with their demographic characteristics, it was found that radiologists are significantly different among them in job satisfaction according to their age and position.
3. The surveyed radiologists' intent of separation was 2.89 points in mean score, which was not significantly high.
4. Concerning difference in the intent of separation among the participants in accordance with their demographic characteristics, it was found that radiologists are significantly different among them in the intent of separation according to their age, marital status, position and average monthly income.
5. There were significant correlations between the subjects' job satisfaction and intent of separation. In other words, the higher radiologists are in job satisfaction, the lower they are in the intent of separation.

Key Words : Radiological Technologists, Job Satisfaction, Intent of Separation

I. 서론

1. 연구배경

병원 조직은 인간의 건강과 관련된 문제를 중심 과제로 하여 형성된 사회체제의 일부분이며 복잡한 직종들의 집합체인 동시에 각기 고유의 전문성을 가지고 상호 협력하여 병원 본래의 목적에 도달하고자하는 노동집약적이고 기술 집약적인 조직이다[1].

이러한 특성 속에서 방사선 조직의 규모가 팽창되고 방사선사 업무의 내용도 전문화되는 오늘에 있어서 방사선사 인력을 적절하게 확보하는 것과 유능한 방사선 인력의 질서 유지 및 활용은 병원 인력의 효율적인 관리에 있어서 중요하다[2].

보건의료 서비스를 제공하는 생산조직은 모두가 노동집약적인 특징을 가지고 있으므로, 병원의 생산성 향상은 합리적으로 인력을 관리하여 기대하는 목표를 효율적으로 달성할 수 있게 하는 인력 관리의 문제로 집약되고 있다[3].

방사선사의 궁극적 목적은 방사선사 자신의 직업에 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 촬영실을 배치하고 업무스트레스를 조절하는데 중점을 두고 있다[4].

행정자의 입장에서 보면 이직은 방사선 인력 관리에 있어 재정적 손실이며 구성원이 이직에 의해 조직에 이탈하게 되면, 새로운 인력의 모집, 선발, 훈련에 따른 막대한 비용을 지출해야 하므로 조직에 손실을 초래하게 된다. 방사선사 입장에서는 남아있는 방사선사의 사기를 저하시키고 업무량이 증가되어 환자촬영에 악영향을 주게 된다[5].

방사선사의 질적 보장과 전문성을 확보하기 위해서는 무엇보다도 전문직 방사선사 지식과 기술을 갖춘 인력을 확보하고 유지시키기 위해 보다 효율적인 인력관리 전략을 개발하는 것이 중요하다. 또한 조직에서 이직문제를 중요하게 생각하는 것은 이직이 여러 가지 인사문제의 징후를 제시하기 때문이다[6]. 종업원들은 그들의 업무나 부서의 장이 싫으면 결국 이직의 구실을 찾게 되며, 소외감이 심화될 경우 결국 조직을 떠나게 된다[7].

또한 조직 구성원이 계속 바뀌게 되어 구성원간의 협동심, 역할 구분 및 상호 지지적 분위기 등의 저해를 받는다. 결과적으로 이직률 증가는 조직의 생산성과 효율성에 역효과를 가져오게 된다[8].

우리나라 대기업들이 병원을 설립 함으로써 종합병원 수가 증가하게 되고, 방사선사의 입장에서 취업의 기회는 증가되어 보다 나은 대우와 승진 목적을 이 병원에서 저 병원으로 옮겨 다니는 상황이 발생하게 되었다[9].

그에 따라 이직률이 높아지고 병원 경영자들이 방사선사 인력의 유지와 이직에 관심을 가지지 않을 수 없는 실정이다. 또한 조직원의 높은 이직률은 조직 내에 심각한 문제가 있다는 것을 의미하며, 이직에 대한 대책으로 단순히 다른 직원으로 대체하는 것은 새로운 직원도 똑같은 문제에 빠지지 않으리란 보장이 없기 때문에 바람직하지 못하다. 그러므로 유능한 방사선사의 이직률을 감소시키고 이직을 예방하기 위해서는 반드시 원인 파악이 이루어져야 한다.

이에 본 연구자는 방사선사를 대상으로 직무만족도와 이직이도와의 관계를 분석함으로써 특정 병원에서의 유능한 방사선사의 이직을 초기에 예방하여 방사선사의 질적 향상을 도모하고, 이직요인을 확인함으로써 보다 효율적인 인사관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 방사선사의 직무만족도와 이직의도와의 관련성을 구명하기 위한 연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무만족도 및 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 특성에 따른 직무만족도, 이직의도와의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무만족도 정도와 이직의도와의 관계를 파악한다.
- 4) 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 부산지역 2차 병원에 근무하는 방사선사의 직무만족도와 이직의도와의 관계를 파악하기 위한 상관관계 연구이다. 자료 수집은 2010년 1월10일-1월30일까지 실시하였으며, 조사대상은 부산지역 병원에 근무하는 방사선사 230명을 대상으로 하였고, 자료 수집은 설문지를 통하여 이루어졌으며, 조사된 자료 중 응답내용이 불충분하거나 설문문에 끝까지 응답하지 않는 10명을 제외한 220명의 설문자료를 본 연구의 최종 분석에 사용되었다.

2. 연구도구

이 연구에 사용된 설문지는 방사선사의 직무만족도와 이직의도와의 관계를 파악할 수 있도록 문헌 고찰을 통하여 방사선사 직무만족도와 이직의도와의 관련된 내용을 도출하고 연구의 목적과 대

상에 맞게 설문도구를 수정·보완하였다.

방사선사의 직무만족도와 이직의도와의 관계에 대해서는 방사선사 직무만족, 이직의도 등의 내용이 포함된 총 40문항으로 측정하였다

사용된 전체 문항은 5점 척도(①='매우 불만이다' ⑤='매우 만족 한다')로 구성하였다.

3. 변수의 조작적 정의

1) 직무만족

직무만족이란 임금이나 관리 직무내용 등 직무조건에 대한 정서적 반응으로 개인의 직무, 가치, 신념 등의 수준이나 차원에 따라 경험하게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서의 수준이라고 정의할 수 있다. 본 연구에서는 paula[10]가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구[11]를 방사선사 사항에 맞게 수정 보완한 것으로 점수가 높을수록 직무에 만족을 나타낸다.

2) 이직의도

이직의도란 이직을 결정하는데 영향을 미치는 다양한 요인 중 하나로 현재 근무하고 있는 곳에 계속 머물러 있을 것인지 떠나려고 하는지에 관한 개인의의지이다[12]. 본 연구에서는 이직에 대한 생각의 구체성과 타 직장을 구하려는 노력의 강도를 측정한 조수연[13]의 연구한 이직의사 측정도구로 측정된 점수로 정의한다.

설문문항은 Likert형 5점 척도를 이용하여 설문기준을 전혀 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 분석하여 각 항목의 평균값을 제시하였다.

4. 통계분석

설문을 통해 수집된 자료는 SPSS PC Package

Program 10.0을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 대상자의 직무만족, 이직의도 정도를 파악하기 위하여 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다.
- 3) 대상자의 직무만족, 이직의사의 관계분석을 위하여 피어슨의 상관관계 분석을 실시하였다.
- 4) 대상자의 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 다음<표 1>과 같다. 연령별로는 30대가 42.7%로 가장 많았으며, 다음으로는 20대(30.0%), 40대(18.2%)의 순으로 나타났다.

결혼형태는 기혼이 70.9%로 높게 나타났으며, 성별은 남자(86.4%)가 대부분 차지했다. 학력은 전문대졸(62.7%)과 대졸(31.4%)이 차지했다. 직위는 방사선사(74.1%), 주임방사선사(13.2%)의 순으로 나타났고, 월 평균 수입은 200-250만원 49.1%로 가장 많았다.

2. 방사선사 이직의도에 대한 신뢰도 검증

본 연구에서는 신뢰성을 검증하기 위하여 구성요소별로 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.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

		단위 : 명(%)	
	구분	명	%
연령	20대	66	30.0
	30대	94	42.7
	40대	40	18.2
	50대 이상	20	9.1
결혼	기혼	156	70.9
	미혼	64	29.1
성별	남	190	86.4
	여	30	13.6
학력	전문대졸	138	62.7
	대졸	69	31.4
	대학원졸	13	5.9
직위	방사선사	163	74.1
	주임방사선사	29	13.2
	계장방사선사	17	7.7
	팀장 및 실장	11	5.0
방사선사 근무경력	3년 미만	31	14.1
	3-5년	74	33.6
	5-10년	67	30.5
	10-15년	32	14.5
	15년 이상	16	7.3
월 평균 수입	200만원 미만	44	20.0
	200-250만원	108	49.1
	250-300만원	33	15.0
	300-350만원	22	10.0
	350만원 이상	13	5.9
합계		220	100.0

구체적으로 해당문항들로 할 수 있는 모든 가능한 반분신뢰도를 구하고 이의 평균치를 산출한 것이 alpha 계수값이 되는데, 일반적으로 0.8 이상이 되어 본 설문도구를 이용하여 설문조사를 실시하게 되었다.

방사선사 직무만족을 구성하는 34개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .865로 나타났고, 이직의도는 6개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .890로 높은 내적일치도를 보였다<표 2>.

<표 2> 본조사 설문문항 신뢰성 검증 결과

변수 명	항목 수	Cronbach's alpha 계수
직무만족	34	.865
이직의도	6	.890
계	40	

3. 직무만족도의 정도

직무만족도의 평균과 표준편차는 <표 3>에서 보는 바와 같이 전체적인 만족도는 2.32점을 보여 방사선사의 직무만족도는 보통수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이를 하위 영역별로 보면 대인관계 만족도가 2.89점을 보여 가장 높은 반면, 승진 만족도가 1.99점을 보여 가장 낮은 것으로 나타났다<표 3>.

<표 3> 직무만족도의 정도

구분	최소값	최대값	M	SD
보수만족	1	3	2.36	.28
승진만족	1	3	1.99	.46
업무시간 만족	2	3	2.50	.32
업무의 자율성 만족	2	4	2.75	.43
직무만족	1	4	2.68	.32
대인관계 만족	2	4	2.89	.41
조직운영 만족	1	4	2.73	.37
전체	2	3	2.32	.29

일반적인 특성에 따라 보다 세분화하여 분석하여 보면 <표 4>와 같이 제시할 수 있다. 전체적인 직무만족도는 연령 및 직위 경력은 통계학적으로 유의한 차이를 보였다. 연령별로는 50대 이상(M=2.48)의 집단이 그 이하의 연령에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났고, 직위에 따라서는 팀장 및 실장이(M=3.87)의 집단이 그 이하의 직위에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

보수의 만족도의 경우 월수입에 따른 차이는 350만 이상의 수입을 가진 집단(M=3.29)의 직무만족도가 가장 높았으며, 승진의 만족도는 성별 및 학력에 관계없이 낮게 나타났고, 업무시간 만족도를 살펴보면 방사선사의 일반적 특성과 관계없이 업무에 대한 만족도는 보통수준으로 나타났다.

<표 5>에 의하면 업무의 자율성에 대한 만족도의 경우 성별, 학력, 및 월평균 수입에 따른 유의한 차이를 보였다. 성별은 남자(M=2.97)가 여자(M=2.92)보다 업무의 자율성에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다(p<.05).

학력별로는 전문대졸(M=2.97), 대졸(M= 2.95)이 차이가 없었고, 월평균 수입에 따라서는 월 200만원 이상 수입을 가진 집단이 200만원 미만 집단에 비해 업무의 자율성에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다(p<.05).

직무만족도는 기혼(M=2.77)이 미혼(M= 2.63)에 비해 직무만족도가 높았으며(p<.05), 대인관계 만족도의 경우 성별은 남자(M=2.75)가 여자(M=2.68)보다 만족도가 높은 것으로 나타났다(p<.05). 조직 운영 만족도의 경우 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 변수는 없는 것으로 나타나 방사선사의 연령 및 학력에 관계없이 조직운영에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다.

4. 이직의도

연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이가 분석 결과는 <표 6>과 같이 나타났다. 전체적으로는 2.89점의 평균점을 보여 이직 의도는 그다지 높지 않은 것으로 나타났으며, 연령, 결혼상태, 직위, 월 평균 수입에 따른 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

<표 4> 일반적 특성에 따른 직무만족도

구분		전체	보수만족	승진만족	업무시간만족
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
연령	20대	2.38 (.30)	2.04 (.51)	2.48 (.33)	2.60 (.34)
	30대	2.35 (.29)	1.92 (.49)	2.53 (.29)	2.59 (.44)
	40대	2.34 (.32)	1.87 (.43)	2.50 (.37)	2.63 (.37)
	50대 이상	2.48 (.20)	2.01 (.32)	2.63 (.25)	2.79 (.29)
	F(p)	2.692(.047)*	1.856(.137)	1.585(.194)	1.892(.133)
결혼	기혼	2.43 (.27)	1.93 (.41)	2.97 (.30)	2.89 (.35)
	미혼	2.35 (.30)	2.96 (.50)	2.50 (.32)	2.59 (.44)
	t(p)	1.802 (.073)	.302(.596)	-1509(.121)	-1.822(.070)
성별	남	2.33 (.37)	1.97 (.48)	2.53 (.33)	2.65 (.37)
	여	2.35 (.31)	1.92 (.46)	2.50 (.29)	2.58 (.42)
	t(p)	1.502(.173)*	.747(.567)	.674(.620)	1.242(.238)**
학력	전문대졸	2.37 (.32)	1.99 (.49)	2.51 (.29)	2.55 (.32)
	대졸	2.39 (.27)	1.95 (.46)	2.53 (.34)	2.69 (.40)
	대학원졸	2.38 (.29)	1.92 (.44)	2.49 (.39)	2.62 (.39)
	F(p)	-547(.590)	1.357(.177)	-535(.593)	-2.750(.066)*
직위	방사선사	2.40 (.97)	2.40 (.39)	2.40 (.39)	2.40 (.39)
	주임방사선사	2.94 (.20)	2.92 (.32)	2.66 (.42)	2.78 (.50)
	계장방사선사	3.55 (.81)	3.55 (.38)	2.59 (.38)	2.65 (.38)
	팀장 및 실장	3.87 (.65)	3.32 (.30)	2.62 (.30)	2.81 (.30)
	F(p)	1.541(.026)	1.320(.33)	2.141(.49)	2.740(.28)
방사선사 근무경력	3년 미만	3.39 (.30)	2.92 (.42)	2.92 (.42)	2.92 (.42)
	3-5년	3.34 (.30)	3.55 (.38)	2.59 (.38)	2.65 (.38)
	5-10년	2.84 (.26)	3.32 (.30)	2.62 (.30)	2.81 (.30)
	10-15년	2.86 (.27)	2.21 (.37)	2.32 (.42)	2.47 (.27)
	15년 이상	2.29 (.32)	2.98 (.29)	2.72 (.52)	2.88 (.49)
	F(p)	2.206(.044)	2.277(.370)	1.207(.420)	-2.407(.171)
월 평균 수입	200만원 미만	2.39 (.30)	2.08 (.54)	2.53 (.26)	2.51 (.39)
	200-250만원	2.34 (.30)	1.87 (.47)	2.50 (.33)	2.65 (.40)
	250-300만원	2.44 (.26)	1.96 (.35)	2.52 (.26)	2.71 (.32)
	300-350만원	2.86 (.27)	2.92 (.52)	2.54 (.29)	2.88 (.43)
	350만원 이상	3.29 (.32)	2.99 (.35)	2.49 (.28)	2.97 (.50)
	F(p)	1.896(.156)	4.096(.109)*	.297(.642)	4.092(.129)*

*p<0.05, **p<0.01

연령별로는 20대(M=2.58)가 가장 높은 이직의도를 갖고 있는 것으로 나타났으며(p<0.05), 결혼 상태는 미혼(M=2.54)이 기혼(M=2.29)에 비해 높은 이직의도를 갖고 있는 것으로 나타났다(p<0.05).

직위는 방사선사(M=3.81)가 팀장 및 실장(M=2.12)의 집단에 비해 직위가 낮을수록 이직의

도가 높은 것으로 나타났으며(p<0.05), 월 평균 수입에 따라서는 200-250만원 미만의 수입을 가진 집단(M=3.58)이 가장 높은 이직의도를 보였으며, 다음으로는 200만원 미만(M=3.44), 250-300만원(M=2.98)의 순으로 나타났다.

<표 5> 일반적 특성에 따른 직무만족도

구분		업무의지율성	직무만족	대인관계만족	조직운영만족
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
연령	20대	2.84 (.46)	2.48 (.43)	2.66 (.44)	1.87 (.53)
	30대	2.92 (.66)	2.53 (.29)	2.51 (.46)	1.82 (.49)
	40대	2.87 (.51)	2.50 (.37)	2.73 (.37)	1.79 (.51)
	50대 이상	2.34 (.41)	2.63 (.25)	2.79 (.29)	2.06 (.34)
	F(p)	1.801(.237)	2.585(.494)	1.602(.343)	2.213(111)
결혼	기혼	3.91 (.41)	2.77 (.41)	2.79 (.32)	1.99 (.48)
	미혼	2.90 (.50)	2.63 (.34)	2.69 (.40)	1.93 (.51)
	t(p)	1.302(.790)	-2502(.020)	-892(.375)	-706(.437)
성별	남	2.97 (.34)	2.58 (.33)	2.75 (.27)	1.86 (.53)
	여	2.92 (.41)	2.51 (.29)	2.68 (.22)	1.84 (.49)
	t(p)	1.740(.020)	.574(.503)	1.141(.028)*	.258(.797)
학력	전문대졸	2.92 (.47)	2.63 (.29)	2.65 (.42)	1.89 (.52)
	대졸	2.95 (.26)	2.52 (.33)	2.89 (.22)	1.81 (.49)
	대학원졸	2.92 (.34)	2.59 (.29)	2.72 (.49)	1.83 (.51)
	F(p)	2.357(.007)	-1.530(.593)	-1.720(.206)*	1.247(.223)
직위	방사선사	2.70 (.23)	2.40 (.39)	2.40 (.39)	2.60 (.97)
	주임방사선사	2.92 (.43)	2.61 (.42)	2.78 (.50)	2.94 (.20)
	계장방사선사	2.57 (.48)	2.59 (.38)	2.65 (.38)	2.85 (.81)
	팀장 및 실장	2.82 (.52)	2.62 (.30)	2.81 (.30)	2.87 (.65)
	F(p)	2.261(.39)	-1.463(.132)	1.240(.430)	1.161(.325)
방사선사 근무경력	3년 미만	2.92(.42)	2.91(.42)	2.92 (.42)	2.79 (.41)
	3-5년	2.75(.28)	2.69(.38)	2.62 (.68)	2.74 (.53)
	5-10년	2.62(.40)	2.68(.30)	2.61 (.30)	2.84 (.38)
	10-15년	2.41(.37)	2.82(.42)	2.77 (.32)	2.66 (.44)
	15년 이상	2.98(.59)	2.72(.52)	2.88 (.49)	2.59 (.52)
	F(p)	1.270(.270)	2.302(.622)	-1.807(.271)	2.241(.204)
월 평균 수입	200만원 미만	2.08 (.44)	2.53 (.26)	2.71 (.49)	1.94 (.57)
	200-250만원	2.87 (.37)	2.49 (.33)	2.67 (.40)	1.79 (.48)
	250-300만원	2.96 (.35)	2.52 (.46)	2.71 (.52)	1.89 (.51)
	300-350만원	2.94 (.42)	2.56 (.49)	2.78 (.43)	1.78 (.30)
	350만원 이상	2.91 (.25)	2.49 (.38)	2.81 (.30)	1.84 (.49)
	F(p)	2.026(.035)*	1.197(.544)	4.092(.029)*	1.839(.151)

*p<0.05

5. 이직의도의 정도

조사대상자의 이직의도의 정도는 <표 7>에서와 같이 평균 2.56로 나타났다.

이직의도의 문항별 점수를 보면 “모든 것을 다시 시작할 수 있다면 나는 방사선사 일을 하지 않

을 것이다.”가 3.52로 가장 높았고, “현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.”가 3.14, “다른 분야에서 현 수준과 같은 보수를 준다면 다른 분야로 갈 것이다.”가 2.62로 나타났다. “방사선사의 직업이 정말로 좋아하기 때문에 그만둘 수 없다.”가 2.09로 가장 낮았다.

<표 6> 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

구분		M	SD	t/F
연령	20대	2.58	.78	.034
	30대	2.49	.64	
	40대	2.50	.70	
	50대 이상	2.09	.63	
결혼	기혼	2.29	.68	.021*
	미혼	2.54	.70	
성별	남	2.58	.71	.040*
	여	2.41	.70	
학력	전문대졸	2.56	.69	2.08*
	대졸	2.36	.71	
	대학원졸	2.49	.80	
직위	방사선사	3.81	.78	.034*
	주임방사선사	3.22	.66	
	계장방사선사	2.80	.77	
	팀장 및 실장	2.12	.73	
방사선사	3년 미만	3.41	.98	2.72
근무경력	3-5년	3.90	.70	
	5-10년	3.46	.81	
	10-15년	2.91	.90	
	15년 이상	2.82	.79	
월 평균 수입	200만원 미만	3.44	.71	.009**
수입	200-250만원	3.58	.73	
	250-300만원	2.98	.67	
	300-350만원	2.44	.72	
	350만원 이상	2.22	.65	
		2.89	.78	

*p<0.05, **p<0.01

<표 7> 이직의도 문항별 점수

문항내용	M	SD
나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각이 든다.	3.14	.52
근무여건이 더 좋은 타 직장이 생긴다면 이직할 의사가 있다.	2.63	.76
다시 시작할 수 있다면 나는 방사선사 일을 하지 않을 것이다.	3.52	.74
방사선사의 직업이 정말로 좋아하기 때문에 그만둘 수 없다.	2.09	.64
다른 분야에서 현 수준과 같은 보수를 준다면 다른 분야로 갈 것이다.	2.62	.71
현직의 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한적 있다.	3.14	.66
	2.56	.48

6. 직무만족도가 이직의도에 영향을 미치는 요인별 대한 회귀분석

직무만족도가 이직의도에 미치는 요인별 회귀분석을 위하여 보수만족, 승진만족, 업무시간만족, 업무자율성, 직무만족, 대인관계만족, 조직운영만족을 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다.

분석결과 F분포를 통해 고려할 때 이 회귀방정식의 유의도 수준은 모두 유의한 것으로 나타났고, R² 값은 52%로 조사되었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 보수만족, 승진만족, 업무자율성, 직무만족, 대인관계만족, 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

7. 직무만족도와 이직의도와의 상관관계

직무만족도와 이직의도와의 상관관계 분석결과는 <표 9>에서 보는 바와 같이 전체적인 직무만족도와 이직의도와의 관계는 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 보수만족에 따른 상관관계를 보면 승진만족, 업무시간만족, 업무의 자율성, 직무만족, 대인관계만족, 조직운영만족, 이직 의도는 통계학적으로 유의한 상관관계를 보인다.

<표 8> 직무만족도가 이직의도에 미치는 요인별에 대한 회귀분석

	Beta	t	p
보수만족	.212	1.412	.010
승진만족	.137	1.308	.015
업무시간만족	.054	.445	.658
업무자율성	.312	.412	.013
직무만족	.437	.308	.025
대인관계만족	.156	.405	.006
조직운영만족	.510	.327	.745
기혼 ^a	.417	.623	.025
30대 ^b	.310	.327	.745
40대 ^b	.019	.031	.975
50대이상 ^b	1.183	1.473	.145
대졸이상 ^c	.242	.315	.753
절편	1.748	.841	.403
F-값			6.206
p			.000
R ² (Adjust-R ²)			.52(.44)

준거집단: a = 미혼, b = 20대, c = 초대졸

<표 9> 직무만족도와 이직의도 상관관계

	보수만족	승진만족	업무시간만족	업무자율성	직무만족	대인관계만족	조직운영만족	이직의도
보수만족	1.000							
승진만족	.331**	1.000						
업무시간만족	.359**	.327**	1.000					
업무자율성	.344**	.371**	.401**	1.000				
직무만족	.371**	.381**	.311**	.351**	1.000			
대인관계만족	.363**	.423**	.414**	.401**	.371**	1.000		
조직운영만족	.612**	.391**	.301**	.290**	.298**	.381**	1.000	
이직의도	.582**	.379**	.346**	.378**	.348**	.456**	.423**	1.000

**p<.01

IV. 고찰

사회, 경제 수준과 교육수준 향상으로 환자들의 방사선과 서비스 요구도가 높아짐에 따라 방사선사의 중요성이 한층 높아졌다. 방사선사 이직요인을 파악해서 인력의 손실로 인한 환자의 질적 서비스에 미치는 영향을 감소시켜 방사선사 전문직 발전에 기여하고 병원 인력관리에 손실을 감소할 뿐 아니라 잘 훈련된 능력 있는 방사선사를 보유하고 방사선과의 연속성을 유지하고 환자에게 질적인 서비스를 제공하여야 할 것이다.

이 연구는 방사선사의 직무만족도와 이직의사와의 상호관계를 검증하기 위하여 자기기입식 설문지를 토대로 한 모델로 이루어 졌다. 조사대상은 부산지역 2차 병원에 근무하는 방사선사를 대상으로 하였으며, 총 220명이 이 연구의 최종 분석 자료에 이용되었다. 이는 모집단 전체의 방사선사의 직무만족도와 이직의사를 측정하고 평가하기 위한 것이다.

대상자의 연령은 20대, 30대가 전체의 72.7%로 대다수를 차지했으며, 결혼 상태는 기혼이 70.9%로 높게 나타났으며, 성별은 남자가 86.4%로 대다수를 차지했다. 대상자의 학력은 전문대학 졸업이 전체의 62.7%로 가장 많았고, 직위는 일반방사선사 74.1%, 근무경력은 3-5년 33.6%, 월 평균 수입은 200-250만원 전체의 49.1%로 가장 많았다.

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 방법으로 해당문항들로 할 수 있는 모든 가능한 반분 신뢰도를 구하고 이의 평균치를 산출한 것이 alpha 계수 값이 되는데, 일반적으로 0.8이상이면 본 설문도구를 이용하여 설문조사를 실시하게 되었다. 방사선사 직무만족을 구성하는 34개 문항의

Cronbach's alpha 계수는 .865로 나타났고, 그리고 이직 의도는 6개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .890이었다.

대상자의 직무만족의 정도는 평균 2.32로 나타났는데, 이는 박성희[9]의 2.88, 한창복[11]등의 2.98보다 직무만족도가 낮게 나타났는데, 이는 방사선사 인력이 부족한 현실에서 과다한 업무량과 보수나 승진의 면에서 불만족이 증가하여 직무의 효율성과 만족도가 낮은 것으로 사료된다.

이를 하위 영역별로 보면 대인관계 만족도(M=2.89)가 가장 높은 반면, 업무의 자율성 만족(M=2.75), 조직운영만족(M=2.73), 승진 만족도(M=1.99)가 가장 낮은 것으로 나타났다.

이러한 결과로 김숙자[12]의 연구에서도 보수가 낮게 나타난 결과와 일치하였다. 직무만족도를 결정하는 요인 중에서 보수체계가 차지하는 비중이 큰 것으로 예상된다. 방사선사의 보수에서도 다른 직종에서처럼 경력연수가 늘어나면 임금수준이 반영되어야 할 것이다. 우수 방사선사 인력을 보유하기 위하여 보수, 승진 등 눈에 띄는 보상 체제뿐만 아니라 복리 후생 제도와 같은 간접적인 보상 체제를 증대시키는 것도 주요함을 시사한다.

직무만족도는 연령 및 직위가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났는데 이는 조수연[13] 등의 결과와 일치하며, 그 이유는 연령이 높아질수록 직업에 대한 사회, 심리적 보상이 높아지기 때문으로 보이며 박성희[9]의 연구결과에서 나타난 것처럼 임상경력 및 직위가 높아질수록 병원 업무 환경에 익숙해지고, 보수의 상승 및 직장의 의사결정에 참여 할 기회가 많아지며, 직무수행에 권한이 많이 주오지기 때문에 업무에서의 자신감과 책임감이 커지므로 직무만족도도 상대적으로 향상된다고 생각된다.

결혼 상태에 따라서는 기혼의 경우가 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났는데 이는 김애자 등[14]의 연구와 유사함을 알 수 있었다. 나이가 많

아지고 결혼을 할수록 사회적 안정감을 얻게 되어 방사선업무 수행에 전념할 수 있어 직업에 대한 만족을 얻은 것으로 생각된다. 학력에 있어서는 대졸(M=2.39) 교육 수준이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났는데, 이는 이은숙[15]의 연구에서도 유사한 결과를 보였다. 이는 주임방사선사 이상의 직위를 가진 집단은 대졸이상 학력을 가지고 직위가 높을수록 직무만족이 증가하여 이직의도가 낮아지기 때문이다.

보수(M=3.55) 및 승진(M=2.92) 만족의 경우 근무 연수가 5년 미만의 방사선사가 그 이상 근무한 방사선사에 비해 보수 및 승진에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 방사선사의 초임 연봉은 타 직종 연봉과 비교해 볼 때 높은 수준이기 때문으로 생각된다.

연구 대상자들 이직의도의 평균점수는 2.89점을 보여 이직 의도는 그다지 높지 않는 것으로 나타났으며, 연령, 결혼상태, 직위, 월 평균 수입에 따라 통계학적으로 유의한 차이를 보였다. 김소인 등[16]의 3.17보다 낮았고, 김주선[17]의 연구보다는 높게 나타났다.

연령별에서 직무만족도와 이직의도에 있어 직무만족도는 연령이 높을수록 높고 연령이 낮을수록 낮게 나타났으나 이직의도는 20대 집단이 높고 50대 이상 집단이 낮은 의도를 나타냈다.

결혼 상태는 미혼(M=2.54)의 집단이 이직의도가 높게 나타났고 이정희[18]의 연구에서 미혼이 기혼에 비해 이직의도가 높게 나타나 임상경력이 낮으며 미혼인 방사선사에게 이직의도가 높은 것을 알 수 있었다. 직위에서도 이직의도와 유의한 차이가 있었으며, 특히 일반 방사선사에서 이직의도가 높은 것으로 나타나 홍근표[19]의 연구에서는 경력 방사선사에서 유의하게 이직의도가 높은 것으로 나타나기도 하였다.

이직 후의 계획을 살펴보면 “모든 것을 다시 시작할 수 있다면 나는 방사선사 일을 하지 않을 것

이다.”가 3.52로 가장 높았고, “현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.”가 3.14, “다른 분야에서 현 수준과 같은 보수를 준다면 다른 분야로 갈 것이다.”가 2.62로 나타났으며, “방사선사의 직업이 정말로 좋아하기 때문에 그만둘 수 없다.”가 2.09로 가장 낮았다. 이는 결국 이직 후에도 여전히 직업을 갖겠다는 높은 반응을 보였다.

직무만족도가 이직의도에 미치는 요인별 회귀분석을 위하여 보수만족, 승진만족, 업무시간만족, 업무자율성, 직무만족, 대인관계만족, 조직운영만족을 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 분석결과 F분포를 통해 고려할 때 이 회귀방정식의 유의도 수준은 모두 유의한 것으로 나타났고, R² 값은 52%로 조사되었다.

이직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 보수만족, 승진만족, 업무자율성, 직무만족, 대인관계만족 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다

직무만족도와 이직의도와의 상관관계 분석결과는 전체적인 직무만족도와 이직의도와의 관계는 상관관계를 갖는 것으로 나타났고, 보수만족에 따른 상관관계를 보면 승진만족, 업무시간만족, 업무의 자율성, 직무만족, 대인관계만족, 조직운영만족, 이직 의도는 통계학적으로 유의한 상관관계를 나타내고 있었다. 이는 여진동[20]의 직무만족이 높을수록 이직 의도는 낮아진다고 하여 본 연구의 결과와 일치함을 나타냈다.

이상의 결과를 통해 병원의 급여수준, 승진기준의 적합성, 병원의 보상체계 등에 대해 매우 불만족을 느끼고 있음을 볼 수 있다. 이직의도와 이직계획이 가장 높게 나타난 20대의 연령과 5년 미만의 근무경력을 방사선사들이 가장 활동적으로 가장 자신감을 가지고 일할 수 있는 때이므로 이 시기에 방사선사들의 이직은 방사선의 질적 저하를 가져오게 하고 인력수급에서는 어려움을 초래하여 재정적으로 큰 손실을 야기하게 된다고 볼 때 이

와 같은 결과를 근거로 하여 방사선사들이 자신의 의견을 의료기관 당국에 제안 할 수 있는 분위기 조성에 힘써야 할 것이며, 적절한 보상제도의 마련도 있어야 할 것이다.

이상의 연구를 종합해보면 이직은 여러 다양한 복합요인이 관계되며, 이 요인들은 일반적 특성과 직무관련 특성으로 구분된다. 최근에 직무만족도 및 이직의도간의 관계는 중요하다고 보았다.

V. 결 론

본 연구는 2차 의료기관에 근무하는 방사선사의 직무만족도와 이직의도와의 관계를 파악함으로써 방사선사의 이직을 조기에 예방하여 방사선사의 질적 향상을 도모하고 효과적인 방사선 인력관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도하였다.

연구대상은 2010년 1월10일-1월30일까지 부산시 내 2차 의료기관에 근무하는 방사선사 220명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 자료를 분석에 이용하였다. 이에 대한 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 직무만족도는 평균평점 2.32점을 보여 보통수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다.
2. 대상자의 특성에 따른 직무만족도 차이가 있었는데, 특히 연령 및 직위는 만족도에 따라 유의한 차이를 보였다.
3. 이직 의도는 평균평점 2.89로 나타나 그다지 높지 않는 수준인 것으로 나타났다.
4. 대상자의 특성에 따른 이직의도 차이는 연령, 결혼상태, 직위, 월 평균 수입에 따른 만족도에 따라 유의한 차이가 나타났다.
5. 직무만족도와 이직의도와의 관계는 유의한 상관 상관계수를 갖는 것으로 나타났다. 즉 직무만족도가 높아질수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

이상의 연구결과에서 직무만족이 높을수록 이직 의사가 적다는 것을 알 수 있었고, 방사선사 이직을 감소시키기 위해 내적 동기부여 및 방사선사의 직무만족을 높여줄 수 있는 전략 개발이 효율적인 인력관리에서 중요함을 인식하고 과중한 업무량과 방사선사 인력부족, 불합리한 인사관리 제도를 개선하고 적절한 보수지급과 다양한 승진 기회 제공 및 직무만족감을 증대시키는 노력 하지 않으면 방사선사 이직율이 낮아지지 않을 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

1. 신은숙(2002), 사회복지사 이직의도에 영향요인에 관한 연구, 청주대학교 행정대학원 석사학위논문, pp.4-10.
2. 강규숙(1984), 일 종합병원 간호원의 이직에 관한 연구, 월간간호, Vol.8(4);81-90.
3. 김강옥(1996), 직무 요인과 직무외적 요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향, 전남대학교 경영대학원 석사학위 논문, pp.23-23.
4. 이해진(1999), 간호사의 특성이 직무만족에 미치는 영향, 간호행정학회지, Vol.6(1);5-17.
5. Cavanagh, S. I.(1989) Nursing turnover, Literature reviwew and Methodological critique, Journal of Advance Nursing, Vol.14(8);587-596.
6. 이상훈(1999), 사회복지사의 직무만족과 이직의사, 동국대학교 대학원 석사학위 논문, pp.4-23.
7. 김영미(1994), 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문, pp.4-27.
8. Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., Muceller, C. W. & McClosky, J.C (1985), Determinants of Turnover Among Nursing Department Employees, Research in Nursing & Health, Vol.8;397-411.

9. 박성희(1998), 종합병원 간호사들의 이직의사에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, pp.11-21.
접수일자 5월 8일
심사일자 6월 12일
게재확정일자 6월 18일
10. Paula, L. S(1978), Measurement of work satisfaction among health Profession, Mwdical Care, Vol.3(4);337-352.
11. 한창복(1996), 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 대학원 석사학위논문, pp.21-32.
12. 김숙자(1992), 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문, pp.9-22.
13. 조수연(2005), 임상간호사의 이직의도에 관련된 요인 연구, 경상대학교 행정대학원 석사학위논문, pp.5-27.
14. 김애자, 구미옥(1984), 간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구 개발연구, 대한간호학회지, Vol.14(2);28-37.
15. 이은숙(2003), 중소병원 간호사의 이직의도 영향 요인, 대전대학교 사회복지 대학원 석사학위논문, pp.11-35.
16. 김소인, 김정아(1997), 간호단위와 간호업무수행, 직무만족 및 이직의도와의 관계, 간호행정학회지, Vol.3(2);17-40.
17. 김주선(2002), 임상간호사의 전문적 자아개념과 이직의도에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, pp.7-31.
18. 이정희(2002), 임상간호사의 이직의도에 관한 연구, 전북대학교 행정대학원, 석사학위논문, pp.11-33.
19. 홍근표(1984), 간호사의 소진 경험에 관한 분석적 연구, 개인적 특성, 업무와 스트레스, 사회적 지지와의 관계, 연세대학교 대학원 박사학위논문, pp.17-44.
20. 여진동(2008), 방사선사의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석, 한국위생과학회지, Vol.14(2); 53-64.