

# 방사선사의 직무만족도에 영향을 미치는 융복합요인

이미화

한서대학교 보건의료학과, 강동경희대학교병원 영상의학과

## Convergence factor Influencing Job Satisfaction of Radiographer

Mi-Hwa Lee

Dept. of Health Care, Hanseo University

Dept. of Radiology, Kyung Hee University Hospital at GANGDONG

**요약** 대한방사선사협회에 등록이 되었고 현재 근무를 하는 방사선사 213명을 대상으로 방사선사의 직무만족도를 높이기 위한 융복합요인과 직무스트레스를 낮추기 위한 기초자료로 제공하고자 하였다. 일반적특성, 직무특성, 직무스트레스, 직무만족도를 포함한 총 105문항의 설문지를 통하여 자료를 수집하였다. 직무만족도는 심리적요인, 환경적요인, 구조적요인으로 구분하였으며, 직무스트레스는 물리환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화로 구분하였다. 심리적요인은 학력이 높을수록, 근무처가 서울에 있는 경우, 사명감을 많이 느끼는 경우, 이직의도가 없는 경우 직무불안정의 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높았다. 환경적요인은 급여가 낮은 그룹이 직무만족도가 높았다. 구조적요인은 사명감이 높을수록, 이직의도가 없는 경우, 조직체계 및 보상부적절, 직장문화에 대한 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높았다. 전체 만족도는 사명감이 높을수록, 이직의도가 없는 사람, 보상부적절, 직장문화에 대한 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았다. 방사선사의 안정적인 일자리 제공과 적절한 보상 및 조직문화에 관련된 제도가 필요하다.

**주제어** : 직무만족도, 직무스트레스, 융복합요인, 구조적요인, 방사선사

**Abstract** This cross-sectional study was performed to offer radiographer who registered to the Korean Association of Radiographers as a basic material promote job satisfaction and lower job stress. A total of 213 radiographer were surveyed using a self-administered questionnaire. The 105 questionnaires consist of general characteristics, job characteristics, job stress, and job satisfaction. The job satisfaction was categorized into 3 sub-scales; psychological variables, environmental variables, and structural variables. The job stress insufficient job control, interpersonal conflict, job insecurity, organizational system, lack of reward, and occupational climate. Job satisfaction in psychological variables of radiographer was higher in the radiographers who have a high level of education, work in seoul, have a high sense of mission, don't have job leaving attitude, have a lower job insecurity. Job satisfaction in environmental variables of radiographer was higher in the radiographers who get lower salary. Job satisfaction in structural variables of radiographer was higher in the radiographers who have a high sense of mission, don't have job leaving attitude, have a lower organizational system, lack of reward, and occupational climate. Job satisfaction of radiographer was higher in th radiographers who don't have job leaving attitude, have a high sense of mission, have a lower lack of reward, and occupational climate.

**Key Words** : Job satisfaction, Job stress, Convergence factor, Structural variable, Radiographer

Received 15 May 2015, Revised 1 July 2015

Accepted 20 August 2015

Corresponding Author: Mi-Hwa Lee  
(Dept. of Health Care, Hanseo University)

Email: rjqrnd1113@hanmail.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 서론

Hugh는 직무만족이 다분히 주관적인 개념이므로 직무만족이란 직무를 통해 얻게 될 기대와 실제 직무로부터 제공되는 조건간에 불일치에 의해 결정된다고 하였다 [1]. 즉, 직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 윤택한 감정적, 정서적인 만족상태를 말하게 되는데 이는 직무 수행에 영향을 미치며 조직 구성원이 자신의 직무와 관련된 작업집단, 직무자체, 임금, 승진기회, 감독, 동료, 작업조건 등과 같이 여러 가지 근로조건에 대하여 얼마나 만족하느냐를 나타내는 감정적 표현인 것이다[2]. 방사선사는 직무 특성상 의료기술적으로, 정확한 병변을 찾아내기 위해서는 전문 직업인인 방사선사의 고도의 기술이 필요하며, 이에 따라서 개인병원이든 종합병원이든 안정된 고용형태와 합당한 보수 등의 적절한 보상이 제공되어야 한다[3]. 직무만족이 높은 직원이 양질의 서비스를 환자에게 제공하게 되고 이는 곧 병원에서 진료의 질을 높이는데 기여하게 되므로 방사선사의 직무만족은 의료의 질적 향상에 기여한다 할 수 있다. 그렇지만 오늘날 병원조직에서는 방사선사의 위상이나 사기 등은 많이 저하된 상태이다. 이는 방사선사의 이직이나 근무상태, 직무수행에 영향을 미치게 된다.

그러므로 방사선사의 직무에 대한 만족도를 다각도로 살펴보고 연구해 볼 필요가 있다. 지금까지의 선행연구를 고찰하여 보면, 문일봉[4], 구효근[5], 김영산[6], 이계곤[7], 이성대[8]의 직무만족도와 정규직 비정규직에 대한 연구-강영한[9]를 했던 문헌들이 있었으나 단순한 형태의 변수로 조사를 하였거나 일개지역을 조사하였다. 또한 다른 직종의 직무만족도연구에 비하면 방사선사 직무만족의 연구는 미미한 수준이다.

본 연구에서는 기존의 연구와 다르게 방사선사의 직무만족도와 관련이 있는 요인을 타당도가 검증되어있는 측정도구를 인용하여 상세하게 분석하여 입증하고자 하였다. 심리적요인, 환경적요인, 구조적요인, 이들을 합친 전체 직무만족도에 영향을 미치는 윤택함요인들을 분석하여 연관된 해석을 시도해 봄으로써 보다 나은 직무만족 수준의 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

이 연구의 대상자는 대한방사선사협회에 등록이 되었고 병원에 근무하고 있는 최소 1년의 경력을 가지고 있는 방사선사 250명을 대상으로 설문조사를 하였고 223명으로부터 응답을 받았다. 응답이 불성실한 10부의 설문지를 제외하고, 213부를 조사대상으로 하였다.

### 2.2 연구방법

#### 2.2.1 설문지 구성

설문지 구성은 총 3부로 구성되어 있으며 일반적특성 24문항, 직무스트레스 27문항 직무만족도 54문항으로 총 105문항으로 이루어져 있다.

#### 2.2.2 자료수집 방법

구조화된 설문지를 가지고 전국 22개 병원에 근무하는 방사선사를 대상으로 방문 및 우편으로 2015년 02월 25일부터 04월15일까지 자료를 수집하였다.

### 2.2.3 연구도구

#### 2.2.3.1 일반적특성 및 직무특성

일반적특성에는 성별, 연령, 학력, 직책, 급여, 결혼을 조사하였고, 직무특성에는 근무부서, 근무처, 환자 수, 근무시간, 고용형태, 근무형태, 병원의 규모, 동료의 수, 경력, 이직경험, 이직의도, 사망감을 포함하였다.

#### 2.2.3.2 직무스트레스

직무스트레스는 장세진[10]이 개발한 단축형 직무스트레스 측정도구 24문항 및 물리환경 3문항 등 총 27문항을 사용하였으며, 이 설문지에는 직무요구 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 관계 갈등 3문항, 직무 불안정 2문항, 조직관련 4문항, 부적절한 보상 3문항, 직장문화 4문항, 물리적 환경 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 (1) '전혀 그렇지 않다' (2) '그렇지 않다' (3) '그렇다' (4) '매우 그렇다'로 구성되어 있다. 직무스트레스의 점수는 아래의 수식에 따라 100점 만점으로 환산 후 총 직무스트레스 점수를 수식에 의하여 구하였으며, 높은 점수일수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 또한 점수가 높을수록 직무스트레스가 낮은 문항은 역코딩하여 평가하였다.

$$\text{영역별환산점수} = \frac{\text{실제점수} - \text{문항수}}{\text{예상가능한 점수} - \text{문항수}} \times 100$$

$$\text{총 직무스트레스 점수} = \frac{\text{각영역별 환산점수 총합}}{8}$$

### 2.2.3.3 직무만족도

직무만족도구 측정도구는 서영준(1995)이 개발한 것을 임영아[11]가 수정 보완한 것을 사용하였다. 설문지는 대상자들의 일반적특성, 환경적 변수(외부취업기회, 외부인적자원), 심리적 변수(기대충족도, 성장욕구, 자아 효능감, 긍정적 심성, 부정적 심성), 구조적 변수(직무에서의 권한, 직무 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 직무량, 근무조건, 직업의 안정성, 보수, 내부인적자원, 성장기회, 승진기회), 직무만족도, 보람, 사명감으로 구성하였다. 직무만족도의 환경적 변수(문항 1-6), 심리적 변수(문항 7-21), 구조적변수(문항 22-54), 각 문항에 대한 응답은 리커트(Likert)의 5점 등간척도로 이루어졌으며, (1) '전혀 그렇지 않다' (2) '그렇지 않다' (3) '보통이다' (4) '그렇다' (5) '매우 그렇다' 로 구성되어 있다.

### 2.2.3.4 측정도구의 신뢰도 검증

27개의 직무스트레스 문항과 54개의 직무만족도 문항의 신뢰도 수준을 파악하기 위하여 내적 일치도 검증을 실시한 결과 전체적인 직무만족도의 신뢰도 계수 Cronbach's α값은 0.769를 보였으며, 0.697 - 0.894로 만족할 만한 신뢰도를 보였다. 또한 직무스트레스의 Cronbach's α 값은 0.737이었으며, 하부요인의 신뢰도 계수 값을 측정된 결과 0.625 - 0.749까지 만족할만한 신뢰도를 보였다.

## 2.3 변수의 선정

이 연구에서 선정된 독립변수는 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 직책, 급여에 대한 일반적특성과 근무처, 고용형태, 근무형태, 병원의 규모, 경력, 이직경험, 이직의도에 대한 직무특성 및 직무요구, 직무자율성결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 물리환경에 대한 직무스트레스이다. 종속변수로는 직무만족도 하부요인으로서 심리적요인, 환경적요인, 구조적요인, 이들을 합친 전체 직무만족도를 종속변수로 하였다.

## 2.4 통계적 분석 방법

방사선사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 통계프로그램인 SPSS (Statistical Package for the Social Science, ver21.0, Chicago, USA)를 이용하여 빈도분석 및 독립 t검정, One way ANOVA검정, 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 통계적 분석은 95% 신뢰수준에서 p-value가 0.05보다 작은 경우 유의한 차이를 나타내는 것으로 판단하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 일반적특성

연구대상자의 특성의 분포를 살펴보면, 남자 150명(70.4%), 여자 63명(29.6%)이었으며, 30세 미만이 101명(47.4%), 30세 이상 112명(52.6%)이었으며, 평균연령은 32.6세였다. 교육수준은 학사 이상이 115명(54%)이었고, 전문대졸은 98명(46%)이었다. 직책은 평 방사선사가 181명(85%)이었고, 직책을 맡고 있는 방사선사가 32명이었다. 급여는 월 250만원이하를 받는 근무자가 106명(49.8%)으로 가장 많았고, 그 다음은 251만원 - 350만원 68명(31.9%), 350만원 초과 39명(18.3%)순이었으며, 미혼이 123명(57.7%), 기혼이 90명(42.3%)순이었다<Table 1>.

<Table 1> The general characteristics of the study subjects

Characteristic	Division	N	%
Gender	Man	150	70.4
	Woman	63	29.6
Age	<30	101	47.4
	≥30	112	52.6
Education	College	98	46.0
	≥University	115	54.0
Title	Junior	181	85.0
	Senior	32	15.0
Salary	≤250	106	49.8
	251<X≤350	68	31.9
	>350	39	18.3
Marriage	Single	123	57.7
	Married	90	42.3

### 3.2 직무특성

연구 대상자의 직무특성을 보면, 근무처는 서울이 174명(81.7%)으로 서울 이외의 지역 39명(18.%)보다 많았고,

고용형태를 보면 정규직이 172명(80.8%)으로 비정규직 41명(19.2%)보다 많았다. 근무형태는 상근직이 190명(89.2%), 격일근무 16명(7.5%), 3교대 7명(3.3%)순이었고, 병원의 규모는 병원급 9명(4.2%), 2차병원 67명(31.5%), 3차병원 137명(64.3%)순이었다. 경력에서는 1년 - 10년이 151명(70.9%), 11년 이상이 62명(29.1%)이었다. 이직경험이 있는 사람은 86명(40.3%)이었고, 이직경험이 없는 사람은 127명(59.6%)이었다. 이직의도가 있는 사람이 57명(26.8%), 이직의도가 없는 사람이 156명(73.2%) 순이었다<Table 2>.

<Table 2> Job Characteristics of the study subjects

Characteristic	Division	N	%
Location	Seoul	174	81.7
	Other	39	18.3
Employment Type	Full-time	172	80.8
	Temporary-workers	41	19.2
	Daily	190	89.2
Working form	every second day	16	7.5
	Three-shift	7	3.3
	Local Hospital	9	4.2
Scale	General Hospital	67	31.5
	Senior General Hospital	137	64.3
	<10 years	151	70.9
Experience	≥11 years	62	29.1
	Turnover experience	Yes	86
Turnover intentions	No	127	59.6
	Yes	57	26.8
	No	156	73.2

### 3.3 직무만족도

#### 3.3.1 일반적특성에 따른 직무만족도

일반적특성에 따른 직무만족도는 270점 만점에 남자가 170.87점, 여자는 171.46점이었고, 남녀 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 연령에서는 30세 미만이 173.56점으로 30세 이상(168.78점)보다 통계적으로 유의하게 높았다. 학력, 직책, 급여, 결혼 등에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 보람이 높은 방사선사(172.02점)가 낮은 방사선사(165.53점)보다 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높았다. 사명감이 높은 방사선사(172.4점)가 낮은 방사선사(165.3점)보다 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높았다<Table 3>.

<Table 3> Job satisfaction according to general characteristics

Characteristic	Division	Job Satisfaction		
		Score	S.D	P-value
Gender	Man	170.87	16.44	0.807
	Woman	171.46	14.84	
Age	<30	173.56	14.95	0.028
	≥30	168.78	16.53	
Education	College	169.58	14.24	0.216
	≥University	172.30	17.24	
Title	Junior	170.76	16.50	0.529
	Senior	172.69	12.44	
Salary	≤250	170.86	16.22	0.890
	251<X≤350	170.71	15.53	
	>350	172.15	16.30	
Marriage	Single	171.16	15.65	0.902
	Married	170.89	16.44	
Worth	Higher	172.02	16.19	0.004
	Lower	165.53	15.94	
Sense of duty	Higher	172.4	16.97	0.002
	Lower	165.3	15.08	

#### 3.3.2 직무특성에 따른 직무만족도

서울에서 근무하는 방사선사의 만족도(172.56점)가 서울 이외의 지역에서 근무하는 방사선사(164.31점)보다 직무만족도가 높았고, 병원의 규모가 클수록 직무만족도가 높았으며, 이직의도가 없는 방사선사(173.46점)가 있는 방사선사(164.46점)보다 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높았다. 주당근무시간이나 고용형태, 근무형태, 경력, 이직경험은 직무만족도에 차이가 없었다<Table 4>.

<Table 4> Job satisfaction according to Job Characteristics

Characteristic	Division	Job Satisfaction		
		Score	S.D	P-value
Location	Seoul	172.56	16.12	0.003
	Other	164.31	13.37	
Working hours per week	30≤X<40	165.39	14.013	0.093
	40≤X<50	172.24	15.96	
	50≤X<60	167.74	16.28	
	≥60	157.00	13.11	
Employment Type	Full-time	170.42	16.50	0.239
	Temporary-workers	173.68	13.24	
	Daily	171.51	15.93	
Working form	every second day	164.50	18.52	0.226
	Three-shift	172.80	9.69	
Scale	Local Hospital	170.78	11.42	0.015
	General Hospital	166.48	14.48	
	Senior General Hospital	173.30	16.48	
Experience	<10 years	172.25	16.47	0.087
	≥11 years	168.13	14.31	
Turnover experience	Yes	171.83	16.63	0.558
	No	170.52	15.51	
Turnover intentions	Yes	164.46	16.11	0.001
	No	173.46	15.24	

### 3.3.3 직무스트레스에 따른 직무만족도

직무불안정에 대한 스트레스가 낮은 방사선사(171.91점)가 높은 방사선사(163.95점)보다 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높았다. 조직체계에 대한 스트레스가 낮은 방사선사(173.67점)가 높은 방사선사(164.30점)보다 직무만족도가 유의하게 높았으며, 보상부적절에 대한 스트레스가 낮은 방사선사(172.46점)가 높은 방사선사(164.61점)보다 직무만족도가 유의하게 높았고, 직장문화에 대한 스트레스가 낮은 방사선사(173.29점)가 높은 방사선사(163.33점)보다 직무만족도가 유의하게 높았으며, 물리환경에 대한 스트레스가 낮은 방사선사(171.83점)가 높은 방사선사(166.23점)보다 직무만족도가 유의하게 높았다. 그 외 직무요구나 직무자율성결여, 관계갈등에 대한 스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 없었다<Table 5>.

<Table 5> Job satisfaction according to Job Stress

Characteristic	Division	Job Satisfaction		
		Score	S.D	P-value
Job requirements	Higher	169.80	17.61	0.39
	Lower	167.80	15.32	
Lack of job autonomy	Higher	167.50	15.57	0.26
	Lower	170.00	17.08	
Relationship conflicts	Higher	167.57	15.57	0.26
	Lower	170.09	17.08	
Job insecurity	Higher	163.95	15.88	<0.001
	Lower	171.91	15.93	
Organizational Structure	Higher	164.30	14.62	<0.001
	Lower	173.67	16.84	
Inadequate compensation	Higher	164.61	17.06	<0.001
	Lower	172.46	17.06	
Workplace Culture	Higher	163.33	17.41	<0.001
	Lower	173.28	13.90	
Physical environment	Higher	166.23	15.69	<0.001
	Lower	171.83	16.71	

### 3.4 직무만족도에 영향을 미치는 요인

환경적요인 및 심리적요인, 구조적요인과 전체 직무만족도를 종속변수로 두고 일반적특성 및 직무특성, 직무스트레스, 보람, 사명감을 독립변수로 설정하여, 다중회귀분석을 시행하였다.

#### 3.4.1 환경적요인

환경적요인에 대한 다중회귀분석에서는 급여에서 월 250만원이하의 소득을 올리는 그룹의 환경적 직무만족도가 낮았다<Table 6>.

#### 3.4.2 심리적요인

심리적요인에 대한 다중회귀분석에서는 전문학사가 학사이상 그룹보다 업무만족도가 낮았으며, 사명감이 높은 그룹이 낮은 그룹보다 심리적 직무만족도가 높았다. 이직의도가 없는 사람이 있는 사람보다 심리적 직무만족도가 높았고, 직무스트레스 요인에서는 직무불안정이 높을수록 만족도가 낮았다. 또한 서울에서 근무하는 사람이 직무만족도가 높았다<Table 7>.

#### 3.4.3 구조적요인

구조적요인에 대한 다중회귀분석에서는 사명감이 높은 사람이 만족도가 높았으며, 직무스트레스 요인에서는 보상부적절, 직장문화, 직무불안정이 높을수록 직무만족도가 낮은 경향을 보였다. 근무시간이 40시간인 사람이 만족도가 높았으며, 이직의도가 없는 사람의 만족도가 높았다<Table 8>.

#### 3.4.4 전체만족도

전체만족도에 대한 다중회귀분석에서는 사명감이 높은 사람이 직무만족도가 높았고, 직무스트레스요인에서는 보상부적절, 직무불안정이 높을수록 직무만족도가 낮았으며, 직장문화 및 직무요구가 높을수록 직무만족도가 낮은 경향을 보였다. 이직의도가 있는 사람이 직무만족도가 높았다<Table 9>.

## 4. 고찰

본 연구는 방사선사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 수행되었다. 일반적특성에 따라서는 30세 이상보다 30세 미만인, 보람이 낮은 사람보다 높은 사람이, 사명감이 낮은 사람보다 높은 사람이 직무만족도가 높았다. 이는 선행연구인 강성욱[12]의 결과와 일치하였으나, 여진동[13]과 Herzberg[14]의 연구결과를 보았을 때 연령이 높을수록 직무만족도가 증가한다고 하여 본 연구와 차이를 보였다.

직무특성에 따라서는 근무처가 지방보다 서울이, 병원의 규모가 커질수록, 이직의도가 있는 사람보다 없는 사람이 직무만족도가 높았다. 또한 정규직이 직무만족도가 높게 조사되었다. 이는 정규직과 비정규직을 중심으로

<Table 6> Multiple regression analysis of the factors influencing the environmental conditions

Division	Variable	b	β	p-value	
	(Intercept)	14.615*		>0.001	
general characteristics	Gender	Man	-0.855	-0.120	0.108
		Woman		-	
	Age	<30	0.909	0.139	0.179
		≥30		-	
	Education	College		-	
		≥University	0.589	0.900	0.229
	Title	Junior		-	
		Senior	-0.366	-0.040	0.637
	Salary	≤250	-2.344	0.935	0.013
		251<X≤350	-0.644	0.594	0.279
Marriage	Single		-		
	Married	0.556	0.632	0.380	
Worth	Higher	-0.173	-0.099	0.276	
	Lower		-		
Sense of duty	Higher	0.169	0.093	0.275	
	Lower		-		
Location	Seoul	0.355	0.042	0.588	
	Other		-		
Working hours per week	30≤X<40	-0.278	-0.038	0.773	
	40≤X<50	0.323	0.040	0.742	
	50≤X<60	-0.752	-0.114	0.372	
	≥60		-		
Employment Type	Full-time	-1.131	-0.137	0.144	
	Temporary-workers		-		
Job Characteristics	Working form	Daily	0.571	0.057	0.590
		every second day	-0.037	-0.003	0.978
		Three-shift		-	
Scale	Local Hospital	-1.462	-0.090	0.204	
	General Hospital	-0.213	-0.030	0.691	
	Senior General Hospital		-		
Experience	<10 years		-		
	≥11 years	0.036	0.005	0.963	
Turnover experience	Yes		-		
	No	0.519	0.078	0.288	
Turnover intentions	Yes		-		
	No	-0.357	-0.049	0.504	
Job requirements	Higher	0.183	0.035	0.632	
	Lower		-		
Lack of job autonomy	Higher	-0.265	-0.510	0.476	
	Lower		-		
Relationship conflicts	Higher	-0.259	-0.049	0.513	
	Lower		-		
Job insecurity	Higher	0.278	0.053	0.473	
	Lower		-		
Organizational Structure	Higher	-0.138	-0.026	0.734	
	Lower		-		
Inadequate compensation	Higher	0.017	0.003	0.967	
	Lower		-		
Workplace Culture	Higher	-0.149	-0.028	0.687	
	Lower		-		
Physical environment	Higher	-0.451	-0.086	0.246	
	Lower		-		

\* R<sup>2</sup>=0.207

(Table 7) Multiple regression analysis of the factors influencing the psychological factors

Division	Variable	b	β	p-value	
	(Intercept)	47.683*		>0.001	
general characteristics	Gender	Man	0.168	0.016	0.826
		Woman		-	
	Age	<30	0.456	0.046	0.624
		≥30		-	
	Education	College		-	
		≥University	0.783	0.179	0.013
	Title	Junior		-	
		Senior	-0.289	-0.021	0.798
	Salary	≤250	-0.607	-0.047	0.655
		251<X≤350	0.398	0.037	0.645
	Marriage	Single		-	
		Married	-1.071	-0.107	0.244
Worth	Higher	0.342	0.128	0.138	
	Lower		-		
Sense of duty	Higher	0.540	0.195	0.017	
	Lower		-		
Location	Seoul	2.617	0.204	0.006	
	Other		-		
Working hours per week	30≤X<40	-1.838	-0.163	0.191	
	40≤X<50	-0.566	-0.047	0.691	
	50≤X<60	-1.416	-0.141	0.248	
	≥60		-		
Employment Type	Full-time	0.201	0.016	0.857	
	Temporary-workers		-		
Working form	Daily	-0.065	-0.004	0.966	
	every second day	1.539	0.082	0.439	
Scale	Three-shift		-		
	Local Hospital	0.435	0.018	0.794	
	General Hospital	-0.304	-0.028	0.695	
Experience	Senior General Hospital		-		
	<10 years		-		
Turnover experience	≥11 years	-0.087	-0.008	0.939	
	Yes		-		
Turnover intentions	No	-0.511	-0.051	0.471	
	Yes		-		
Job requirements	No	1.915	0.171	0.014	
	Higher	1.247	0.890	0.235	
Lack of job autonomy	Lower		-		
	Higher	0.791	0.570	0.440	
Relationship conflicts	Lower		-		
	Higher	0.151	0.110	0.889	
Job insecurity	Lower		-		
	Higher	-2.414	-0.173	0.024	
Organizational Structure	Lower		-		
	Higher	0.315	0.023	0.778	
Inadequate compensation	Lower		-		
	Higher	-1.586	-0.114	0.154	
Workplace Culture	Lower		-		
	Higher	-0.933	-0.670	0.359	
Physical environment	Lower		-		
	Higher	0.727	0.052	0.495	

\* R<sup>2</sup>=0.158

<Table 8> Multiple regression analysis of the factors influencing the structural factors

Division	Variable	b	β	p-value	
	(Intercept)	127.77*		>0.001	
general characteristics	Gender	Man	0.832	0.032	0.611
		Woman		-	
	Age	<30	0.846	0.036	0.685
		≥30		-	
	Education	College		-	
		≥University	0.990	0.042	0.512
	Title	Junior		-	
		Senior	-1.703	-0.052	0.477
	Salary	≤250	1.181	0.039	0.683
		251<X≤350	-3.048	-0.121	0.098
	Marriage	Single		-	
		Married	1.634	0.069	0.403
Worth	Higher	0.022	0.003	0.965	
	Lower		-		
Sense of duty	Higher	1.403	0.213	0.004	
	Lower		-		
Location	Seoul	1.892	0.062	0.350	
	Other		-		
Working hours per week	30≤X<40	1.092	0.041	0.714	
	40≤X<50	6.156	0.213	0.043	
	50≤X<60	2.473	0.104	0.342	
	≥60		-		
Employment Type	Full-time	3.912	0.131	0.102	
	Temporary-workers		-		
Job Characteristics	Working form	Daily	0.577	0.016	0.860
		every second day	0.886	0.020	0.834
	Three-shift		-		
Scale	Local Hospital	2.853	0.049	0.421	
	General Hospital	-0.921	-0.036	0.577	
	Senior General Hospital		-		
Experience	<10 years		-		
	≥11 years	-3.776	-0.146	0.118	
Turnover experience	Yes		-		
	No	-2.921	-0.122	0.054	
Turnover intentions	Yes		-		
	No	4.732	0.178	0.005	
Job requirements	Higher	-0.77	-0.480	0.961	
	Lower		-		
Lack of job autonomy	Higher	-0.531	-0.022	0.731	
	Lower		-		
Relationship conflicts	Higher	-3.108	-0.129	0.058	
	Lower		-		
Job insecurity	Higher	-3.169	-0.134	0.049	
	Lower		-		
Organizational Structure	Higher	-2.520	-0.107	0.136	
	Lower		-		
Inadequate compensation	Higher	-4.837	-0.205	0.004	
	Lower		-		
Workplace Culture	Higher	-3.019	-0.127	0.050	
	Lower		-		
Physical environment	Higher	-2.423	-0.102	0.132	
	Lower		-		

\* R<sup>2</sup>=0.334



(Table 9) Multiple regression analysis of the factors influencing the overall job satisfaction

Division	Variable	b	β	p-value	
	(Intercept)	190.07*		>0.001	
general characteristics	Gender	Man	0.146	0.004	0.948
		Woman		-	
	Age	<30	2.211	0.069	0.439
		≥30		-	
	Education	College		-	
		≥University	3.363	0.105	0.105
	Title	Junior		-	
		Senior	-2.358	-0.053	0.472
	Salary	≤250	-1.770	-0.043	0.655
		251<X≤350	-3.295	-0.097	0.191
		>350		-	
	Marriage	Single		-	
		Married	1.119	0.035	0.675
	Worth	Higher	0.190	0.022	0.776
Lower			-		
Sense of duty	Higher	2.112	0.238	0.001	
	Lower		-		
Location	Seoul	4.863	0.118	0.080	
	Other		-		
Working hours per week	30≤X<40	-1.024	-0.028	0.802	
	40≤X<50	5.912	0.152	0.155	
	50≤X<60	0.305	0.009	0.932	
	≥60		-		
Employment Type	Full-time	2.983	0.074	0.361	
	Temporary-workers		-		
Working form	Daily	1.083	0.022	0.809	
	every second day	2.389	0.040	0.680	
	Three-shift		-		
Scale	Local Hospital	1.826	0.023	0.707	
	General Hospital	-1.438	-0.042	0.524	
	Senior General Hospital		-		
Experience	<10 years		-		
	≥11 years	-3.827	-0.109	0.246	
Turnover experience	Yes		-		
	No	-2.913	-0.090	0.159	
Turnover intentions	Yes		-		
	No	6.289	0.175	0.006	
Job requirements	Higher	1.353	0.041	0.57	
	Lower		-		
Lack of job autonomy	Higher	-0.005	0.000	0.998	
	Lower		-		
Relationship conflicts	Higher	-3.216	-0.97	0.168	
	Lower		-		
Job insecurity	Higher	-5.305	-0.162	0.021	
	Lower		-		
Organizational Structure	Higher	-2.343	-0.072	0.329	
	Lower		-		
Inadequate compensation	Higher	-6.407	-0.196	0.008	
	Lower		-		
Workplace Culture	Higher	-4.101	-0.125	0.061	
	Lower		-		
Physical environment	Higher	-2.148	-0.065	0.114	
	Lower		-		

\* R<sup>2</sup>=0.296

연구한 강영한[9]의 결과와 일치하였으며, 비정규직과 정규직의 업무차이는 거의 없지만 복지 및 보수의 차이, 고용 불안정이 직무만족도에 영향을 주는 것으로 생각된다.

직무스트레스에 따라서는 직무불안정과 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 물리환경이 높은 사람보다 낮은 사람이 직무만족도가 높았다.

하위영역별로 직무만족도를 살펴보면 환경적요인에 있어서는 여성, 연령이 어릴수록, 경력이 낮을수록, 직책이 없는 경우, 급여가 낮은 경우, 미혼인 경우, 정규직이 직무만족도가 높았다. 이는 강성욱[12]의 연구와 일치하는데, 조사대상의 평균연령이 32.6세 인 것을 감안해야 하며, 최근 여성 방사선사의 증가와 꾸준한 학교의 증가로 인한 방사선사의 증가로 방사선사의 평균연령이 낮아졌기 때문이고 기혼보다는 미혼이 직무만족도가 높은 이유는 기혼자보다 미혼자가 좀 더 자유롭게 다른 직종과 어울릴 수 있는 시간이 많고, 친밀함을 유지 할 수 있기 때문으로 생각된다.

심리적요인에서 학력이 높을수록, 근무처가 서울에 있는 경우, 보람을 많이 느끼는 경우, 이직의도가 없는 경우 직무만족도가 높았다. 이는 심리적 안정감이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로서 작용하였고, 이는 김진아[15]의 연구 결과와 동일하였다. 또한 심리적요인에 작용하는 직무스트레스 요인으로는 직무불안정의 스트레스가 높으면 직무만족도가 낮았다. 이는 방사선사의 비정규직 비율이 높고, 정규직과의 차별도 심할 뿐 아니라 정규직이 될 기회도 적기 때문이라 생각한다.

구조적요인에 있어서는 보람을 많이 느끼고, 사명감이 높을수록 이직의도가 없는 경우에 직무만족도가 높아졌다. 직업적 소명감의 범주에 들어가는 사명감의 경우, 본인의 직업적 자존감이 높을수록 높아진다고 볼 수 있다. 즉 업무 수행 시 타 직종 및 동료에게 인정을 받는 경우 높아진다고 할 수 있는데 이는 직무만족도를 높이고 이직의도를 낮추며, 직무스트레스를 낮춘다고 볼 수 있다. 또한 직무스트레스는 조직체계 및 보상부적절, 직장문화에 대한 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았다. 이는 임상병리사를 대상으로 한 신용수[16]의 연구에서 직무만족도는 업무에 대한 긍지 및 정당한 보수 등이 유지될 때 만족도가 높다고 한 것과 연구결과가 동일하였다.

이들을 합친 전체 직무만족도에서는 이직의도가 없는 사람의 만족도가 높았고 이는 여진동[13]의 결과와 일치

하였으며 사명감이 높은 사람의 직무만족도가 높고, 서울에서 근무하는 사람이 직무만족도가 높은 경향을 보였다. 직무스트레스요인에서는 보상부적절, 직무불안정에 대한 스트레스가 높으면 직무만족도가 낮았고, 직장문화에 대한 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮은 경향을 보였다. 이러한 결과들은 방사선사의 현실을 반영해 준 것이라고 할 수 있다. 방사선사는 취업이 굉장히 힘든 직업중 하나이다. 처우가 좋은 병원은 대부분 서울에 몰려있으며, 이들 병원에 취업하기는 상당히 어렵다. 또한 이직이 거의 없고, 취업하더라도 비정규직이 대부분이다. 게다가 정규직으로 취업하더라도 이런 이유들로 인하여 기존의 서열을 지키기 위한 분위기가 대부분의 종합병원에 형성되어 있다. 즉 병원에 들어간 순서대로 서열이 정해져 경력이 없는 방사선사보다도 후임직원이 되는 특유의 방사선사만의 직장 문화 때문에 보상부적절 및 직무불안정요인에 대한 직무스트레스가 높고, 직장문화에 대한 스트레스가 높은 경향을 보인다고 생각하며, 방사선사의 취업문제 및 특유의 직장문화에 대한 연구가 더 필요할 것으로 생각한다.

이 논문의 제한점은 기존의 대형병원이 수도권에 몰려있는 것은 사실이나, 위의 결과를 보면 서울에서 근무하는 방사선사가 대부분이고, 주로 큰 병원 위주로 조사하였으며, 핵의학과에서 근무하고 있는 방사선사들은 전혀 포함되지 않았기 때문에 이 분석 결과를 전국으로 그리고 전체 방사선사를 대변한다고 하기에는 어려움을 가진다. 또한 연령에 있어서도 방사선사의 구조적인 문제로 인하여 연령이 높은 사람의 수에 비해 연령이 낮은 사람의 수가 편중되어 있어서 연구결과를 일반화 하는데 신중하여야 한다. 그럼에도 불구하고 방사선사의 직무만족 및 직업적 소명감을 조사하기 위한 변인들을 포함시켜 좀 더 포괄적인 직무만족도 연구라는 점에서 의의가 있다.

## 5. 결론

이상의 연구결과를 종합해 보면, 다음과 같다.

환경적요인을 종속변수로 두고 다중회귀분석을 한 결과, 급여가 250만원이하를 받는 그룹의 직무만족도가 통계적으로 유의하게 낮았다.

심리적요인을 종속변수로 두고 다중회귀분석을 한 결과, 학사이상인 그룹이 전문학사 그룹보다 직무만족도가 높았으며 사명감이 높고, 근무처가 서울에 위치해 있으며 이직의도가 없는 사람의 직무만족도가 높았다. 또한 직무스트레스 직무불안정에서 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았다.

구조적요인을 종속변수로 두고 다중회귀분석을 한 결과에서는 이직의도가 없고 사명감이 높은 경우 직무만족도가 높았다. 또한 이직경험이 있는 사람의 직무만족도가 높은 경향을 보였다. 직무스트레스 요인을 보면, 직장문화 및 보상부적절, 직무불안정에서 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았고, 관계갈등에서 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮은 경향을 보였다.

전체 직무만족도에서는 사명감이 높고, 이직의도가 없는 경우에 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높았으며 근무처가 서울인 경우에 직무만족도가 높아지는 경향을 보였다. 직무스트레스 요인을 보면, 직장문화의 스트레스가 높으면 직무만족도가 낮아지는 경향을 보였고 직무불안정 및 보상부적절의 스트레스가 높으면 직무만족도가 통계적으로 유의하게 낮았다.

방사선사의 직무만족도를 높이기 위해서는 이직의도를 낮추는데 노력하고, 사명감을 고취시키고 업무에 임할 수 있는 환경을 만들어 주어야 한다. 또한 방사선사의 업무에 대한 적절한 대우를 해주며, 직무불안정요인 및 보상부적절에 대한 스트레스를 낮춘다면 방사선사의 직무만족도를 높이는 데 중요한 요인이 될 것으로 생각한다.

## REFERENCES

[1] Hugh J. Arnold to Daniel C. Feldman, Organizational Behavior(New York : McGraw-Hill Book Company, 1986), pp.91

[2] Pil-Joon Bong, A study on the working situation and job satisfaction. Chosun University, 2002.

[3] Young-Ran Mun, A Study on Job Satisfaction of Radiologists in Gyeongnam. Ghangwon National University, 2014.

[4] Il-Bong Moon, Job Satisfaction and Its Related Factors Among Radiological Technologists,

Chonnam National University, 2006.

- [5] Huo-Geun Gu, Study on Radiological Technologists Busan's job satisfaction. Masan University Proceedings. Vol. 15, pp. 319-340, 1992.
- [6] young-San Kim, Study on Radiological Technologists Cheju island's Job Satisfaction. Journal of Cheju Halla College. Vol. 16, pp. 323-336, 1993.
- [7] Gye-Gon Lee, Study on Job Satisfaction of Radiologic Technologists. Chonbuk National University. 2001.
- [8] Seung-Dae Lee, Influencing factors on job satisfaction among radiology technologists of health services organizations, Inje University, 2003.
- [9] Young-Han Kang, General Hospital's Radiologic Technologist Job Satisfaction Comparison, Journal of Radiological Science and Technology, Vol. 30, pp. 28-35, 2004.
- [10] Se-Jin Jang, Koreans development and standardization of job stress measurement tool, Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees, Vol.17, no.4, pp297-317, 2005.
- [11] Young-A Lim, Factors Affecting Job Satisfaction, Organizational Attachment and Job Leaving Attitude of General Hospital Employees by Job Category, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 13, No. 8 pp. 3586-3596, 2012.
- [12] Sung-Wook Kang, Factors affecting Job Satisfaction of Radiologic Technologist in Hospitals, Kyungbook National University, 2011.
- [13] Jin-Dong Yeo, A Study on Relationship between Radiologists' Job Satisfaction and Intention of Separation, The Korean Journal of Health Service Management. Vol.4, no.1, pp111-123, 2010.
- [14] Herzberg, F. Mausner B, Synderman BB."The motivation to work", New York, John Wiley & Sons. 1959.
- [15] Jin-A Kim, Radiological Technologists effects on coping sense of job satisfaction and psychological well-being, Kyungsung University, 2009.

[16] Yong-Su Sin, Job motivation of medical laboratory scientist research, Hanyang University, 1999.

이 미 화(Lee. Mi Hwa)



- 2011년 2월 : 연세대학교 보건대학원 역학통계학과(보건학석사)
- 2013년 2월 ~ 현재 : 한서대학교 보건의료학과(박사과정)
- 2006년 2월 ~ 현재 : 강동경희대학교병원 영상의학과
- 관심분야 : 방사선학, 역학통계학
- E-Mail : rjqnrld113@hanmail.net