

# 일부 종합병원 의무기록사의 직무만족도와 관련요인

신은숙\*

\*중부대학교 보건행정학과

## Job Satisfaction and Relating Factors of Medical Record Technicians Working in General Hospitals

Eun-Sook Shin\*

\*Department of Health Administration, Joongbu University

**요약** 본 연구는 국내 일부종합병원에 근무하는 의무기록사들의 직무만족도 수준을 알아보고 직무만족도에 관련된 요인을 알아보고자 시도하였다. 조사대상은 서울시와 4개 광역시(인천, 대구, 광주, 대전)에 소재하고 있는 60개 종합병원에 근무하고 있는 의무기록사 428명을 대상으로 하였으며, 조사는 표준화된 자기기입식 설문조사에 의해 조사하였다. 연구결과, 조사대상자들의 직무만족도에는 월수입, 나이, 직위, BMI, 업무에 대한 만족도, 직업전환의사, 아침식사여부, 규칙적 운동여부, 응답자 본인의 사회적 위치 전망에 대한 인식이 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 특히 위계적 다중회귀분석결과 직업관련특성이 직무만족도와 관련성이 높은 것으로 나타났으며, 향후 의무기록사들의 직무만족도를 향상시키는데 있어 직업관련특성 변수들의 적절한 중재가 필요함을 시사하고 있다.

• **Key Words** : 종합병원, 의무기록사, 직무만족도, 직업관련특성, 건강관련행위특성.

**Abstract** This study has been conducted for the purpose of elucidating the factors that are affecting the job performances and how this factors have affected the satisfactory of medical record technicians working at general hospitals in south Korea. This study had 428 participants from 60 general hospitals, located in Seoul and 4 different metropolitan cities such as Incheon, Daegu, Gwangju and Daejeon. This study was performed through using the standardized self-administered questionnaires As a result, the job satisfaction had a significant relationship with the participants monthly income, age, position of the job, BMI, satisfactory in performances, consideration of changing the career, having a breakfast regular exercises, and having a perception on socioeconomic status of oneself. Particularly, the hierarchical multiple regression analysis had shown that possessing the appropriate characteristics that are required in that field of career had a high correlation with the job satisfactory. In the future, this study suggests that need of appropriate interventions of work-related characteristics are required in order to improve the job satisfaction of medical record technicians.

• **Key Words** : General hospital, Medical record technicians, job satisfaction, work-related characteristic.health related characteristics.

### 1. 서론

최근 병원은 환자와 가족들의 의료 서비스에 대한 요구가 급증하고 있을 뿐만 아니라 병원 간의 경쟁도 심화

되고 있으며, 의료시장 또한 개방되어 기능과 구조에 따른 변화가 있었다. 따라서 병원조직도 이런 변화에 적극적으로 대처할 필요성이 있다.

\*교신저자 : 신은숙(tjdrhd@joongbu.ac.kr)

접수일 2015년 7월 21일 수정일 2015년 8월 27일 게재확정일 2015년 10월 20일

또한 병원에 대한 환자들의 권리주장과 의료서비스 제공에 대한 요구가 나날이 증가하고 있어 병원 종사자들은 많은 업무 부담을 갖게 되었다.

따라서 병원종사자들에게는 의료수요의 증가 및 의료서비스 요구의 증가로 인해 발생하는 과다한 업무량과 과거에 경험하지 못했던 새로운 형태의 다양한 고객요구를 충족시키기 위해 많은 업무 부담이 가중되고 있다. 특히 병원에 근무하는 의무기록사는 병원고객의 질병에 관련된 정보와 병원에서 치료 및 진단을 위해 시행한 모든 검사 및 처치와 관련된 내용을 기록한 법적 문서인 의무기록정보와 관련한 업무에 종사[1]하면서, 간호사, 의료기사 및 행정직, 의사, 등 다양한 직종의 종사자들과 협력하여 병원경영 합리화에 이바지하고 있다.

한편, 직장의 직무를 통해 체득하게 되는 직무만족은 업무에 대한 정서적 반응이며, 직무에 대한 태도의 하나로 업무시 업무 및 업무경험 평가시 발생하는 자연스러운 정서이다[2].

따라서 직무만족도가 높은군의 사람일수록 본인의 업무환경에 대하여 적극적이고 활동적이며 경향이 있어 이직률이 낮으며 생산성 향상을 가져오며 반대로 직무에 불만족하는 직원일수록 업무환경에 긍정적이지 않은 태도를 보이게 되어 이직률이 높으며 기업의 성과와 생산성의 향상에 악영향을 줄 만큼 중요한 이슈로 다루어지고 있다[3].

결국 직무만족이 높은 경우는 개인의 성장뿐만 아니라 조직의 성장을 가져오게 할수 있으며, 직무만족이 낮은 경우는 개인 및 조직의 성장에 많은 영향을 미치게 된다[4]. 특별히 병원 근무자들의 직무에 대한 만족도는 직장을 옮기지 않고 근무하던 곳에 근무하게 하는 중요한 요인으로 주목 받고 있으며[5], 의료서비스의 질을 높이는 데도 기여하고 있다[6]. 또한 직무만족은 개개인의 신체적 건강과 정신적 건강 및 삶의 질에도 밀접한 관련이 있으며[7], 직무만족도가 높은 사람일수록 본인의 업무환경에 대하여 활동적이며 적극적인 경향이 있어 조직이 발전하는데 크게 기여하는 것으로 보고되고 있다[8].

Blegen[9]은 직무만족을 나이, 자율성, 의사소통, 조직요구도, 스트레스, 교육, 조절력, 공정성, 안식도, 전문적 상태, 경력 등 많은 변수들이 복합적으로 적용된 결과라고 설명하였다. 즉, 자신의 업무에 대한 충족감이 없을 때는 효율적인 역할을 기대하기가 힘들고 전문적인 성장발전도 기대하지 못하므로 직무만족에 영향을 미치는 요인을

규명하는것은 조직의 경영진에게 중요한 지침이 될 수 있을 것이다[10].

따라서 이 연구는 의무기록인들의 인구·사회학적 특성별, 직업 관련 특성별, 건강관련행위 특성별 및 지위인식정도별 직무만족도 수준을 알아보고, 직무 만족도에 미치는 영향을 알아보고자 했다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1 설문조사대상

연구 대상은 서울특별시와 4개 광역시(인천, 대구, 광주, 대전)에 소재하고 있는 종합병원급 이상의 병원 60개소를 임의로 선정하였으며, 이들 병원에서 근무하고 있는 의무기록사를 대상으로 하였다. 표집수는 G\*power 3.1.7 프로그램을 이용하여 크기 0.15, 가설검정력 0.95, 유의수준 0.05로 하였을 때, 최소 표본 수는 352명이었으며 탈락율을 고려하여 465명을 조사 대상으로 하였다. 대상자 조사결과 답한내용이 부족하거나 확실하지 않은 대상자 37명을 제외한 428명(회수율 92.0%)의 데이터를 자료분석하였다.

### 2.2 연구방법

조사 방법은 표준화된 본인기입식 질문지에 따른 질문조사방법으로 실시하였다. 설문조사 시 조사자들이 해당 각 병원을 방문하여 사전에 대상자들에게 동의함을 득한 후 질문지를 배부한 후기입요령 및 연구내용을 설명하고 일과시간 외에 작성토록 한 후 회수하였다.

연구에 따른 설문지의 구성은 인구사회학적 특성을 나타내는 나이, 성별, 결혼상태, 학력, 월수입, 체중, 신장, 등의 변수에 따라 조사하였다. 체중과 신장은 최근에 실시한 건강검진결과 의해 나온 것을 기재하도록 했으며, 살찐 정도는 신장의 제공근으로 체중을 나눈 수로 산출하였다.

직업관련특성을 나타내는 변수로는 근무경력, 직위, 업무에 대한 만족도, 업무의 신체적 부담정도, 직업전환 의사, 업무에 대한 적성등을 조사하였다.

건강관련행위 특성으로는 흡연상태, 음주상태, 아침식사여부, 규칙적인 운동여부, 주관적인 건강상태, 주관적인 수면의 질, 여가활동시간등을 조사하였다. 규칙적 운동 여부는 일주일에 3회 이상, 1회당 30분 넘게 운동을 하는 사람을 「운동하는군」, 30분을 넘지 않는 사람을 「운동을 안하는 군」으로 구분하였다.

지위 인식정도의 측정은 Pavalko[12]의 전문직에 대한 일반적 인식을 기반으로 Kim 등[13]에 의해 객관적으로 인정된 것으로 측정하였다. 또한 전문직종의 사회적 위치 범위의 문항줄기를 참조하여 의무기록인의 직장에서의 위치, 대상자 본인의 직장에서의 위치와 의무기록인에 관한 직장에서의 위치 비전을 설문조사 했다. 본인의 직장에서의 위치와 의무기록인의 직장에서의 위치에 대한 인지는 「낮은 편이다」, 「보통이다」, 「높은 편이다로 분류하였고, 의무기록인의 직장에서의 위치 비전에 관해서는 현재 시점 중심으로 생각해보지 않았다」, 「낮아질 것이다」, 「갈을 것이다」, 「좋아질 것이다」로 분류하였다.

직무만족도 측정도구로는 Slavitt 등[14]이 병원내에서 근무하는 사람들을 상대로 업무만족을 측정할 목적으로 측정한 것을 한[15]이 재수정하여 이용한 우리나라 어판 사용도구를 이용했다. 업무만족 하부범주로는 역할보람(4항목), 업무만족(4항목), 업무자율성(5항목)으로

분류하였다. 척도간은 각각의 문제에 관해 「매우 그러하다」에서 「절대 그러하지 않다」고 구분하여 리커트의 5배점 측정기준을 활용하고 있으며, 각각의 문항줄기를 더한 범위는 13~65배점으로 업무만족도가 높은 균일 수록 점수가 높다. 이 논문에서 총 문항줄기에 대하여 내부적으로 우수한 측정도구를 뜻하는 크론바하 알파계수는 0.812이었고, 하부범주로는 직무자율성 범주  $\alpha = 0.829$ , 업무만족 범주  $\alpha = 0.805$ , 역할보람 범주  $\alpha = 0.842$ 의 수준이었다.

### 2.3 통계처리 및 분석

모아온 자료들은 데이터입력 후 통계 프로그램 버전 21을 사용하여 분석하였다. 변수 한 개씩 각각 분석에서 직업관련 특성별, 건강관련행위 특성별, 일반적 특성별 및 위치인식정도에 따른 직무만족도 평점비교는 t검증과 분산분석으로 분석하였다. 또한 종속변수로 직무만족도

<Table 1> Mean score of job satisfaction according to sociodemographic characteristics

Variables	N(%)	Total score of job satisfaction	Autonomy of work	Job satisfaction	Rewarding role
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Sex					
Male	122(28.5)	43.30±8.14	16.17±3.42	13.85±2.74	13.27±2.58
Female	306(71.5)	43.11±7.24	16.41±3.02	13.56±2.45	13.14±2.28
*p-v		0.184	0.483	0.286	0.609
Age(year)					
≤29	139(32.5)	42.21±7.41	15.88±3.18	13.40±2.47	12.93±2.31
30-39	198(46.3)	43.68±7.28	16.71±3.02	13.69±2.47	13.27±2.27
40≤	91(21.3)	44.45±7.83	16.78±3.10	14.10±2.74	13.57±2.57
*p-v		0.038	0.018	0.094	0.085
Education					
Junior college	131(30.6)	42.89±7.51	16.21±3.09	13.54±2.58	13.14±2.40
College	242(56.5)	42.96±7.50	16.27±3.15	13.57±2.55	13.12±2.33
Graduate school	55(12.9)	44.71±7.39	16.95±3.18	14.22±2.33	13.55±2.42
*p-v		0.262	0.307	0.200	0.466
Marital status					
Married	216(50.5)	43.49±7.91	16.45±3.18	13.85±2.70	13.19±2.55
Unmarried	212(49.5)	42.83±7.06	16.23±3.09	13.44±2.35	13.17±2.17
*p-v		0.369	0.455	0.096	0.946
Monthly income(₩10,000)					
<200	96(22.4)	41.55±6.15	15.83±2.64	13.02±2.08	12.70±2.06
200~300	254(59.3)	43.00±7.61	16.31±3.20	13.57±2.56	13.11±2.40
300≤	78(18.2)	45.69±8.05	17.06±3.39	14.64±2.70	13.99±2.42
*p-v		0.001	0.035	0.000	0.001
BMI(kg/m <sup>2</sup> )					
≤18.5	86(20.1)	41.40±6.25	15.93±2.51	12.99±2.26	12.48±2.02
18.5-22.9	239(55.8)	43.42±7.60	16.46±3.21	13.65±2.49	13.31±2.42
23.0-24.9	55(12.9)	43.31±6.58	16.15±2.72	13.90±2.47	13.27±2.00
25.0≤	48(11.2)	44.69±9.13	16.65±3.95	14.42±2.98	13.62±2.71
*p-v		0.061	0.472	0.010	0.016
Total	428(100.0)	43.16±7.50	16.34±3.14	13.64±2.54	13.18±2.36

\*p-v : p-value

를, 독립변수로 직업관련 특성별, 건강관련행위 특성별, 인구사회학적 특성별 및 위치인식정도 변수들로 하여 이들 독립변수들의 단계별 투입에 따른종속변수에 필요한 분석시절명력을 파악하기 위하여 다중회귀모형을 만들었다. 오차 가능성은 p값을 0.05이하로 했다.

### 3. 결과

#### 3.1 일반적특성별 직무만족도

조사 대상자의 일반적 특성별 업무만족도는 <Table 1>과 같다. 조사대상 의무기록사들의 직무만족도 총 평균 점수는 나이가 낮은 군일수록(p=0.038), 낮은 범주의 매월수입이 있는군일수록 (p=0.005) 유의하게 낮았다. 하위영역별로 보면, 업무 자율성의 평균 점수는 나이가 낮

은 군일수록(p=0.018), 월급여가 적은 군일수록(p=0.035) 유의하게 낮았으며, 업무만족의 평균 점수는 월급여가 적은 그룹일수록(p=0.000), BMI가 낮은 군일수록 (p=0.010) 유의하게 낮았다. 역할보람의 평균 점수는 월 급여가 적은 그룹일수록(p=0.000), BMI가 낮은 군일수록 (p=0.010) 유의하게 낮았다.

#### 3.2 Job관련특성별 업무만족도

연구대상자들의 job관련 특성별 업무만족도는 <Table 2>와 같다. 업무만족도 Total average score는 위치가 저그룹일수록(p값 0.000), 직무에 대해 만족을 안 한다는 그룹에서 충족한다는 군보다 (p값 0.000), 업무가 안맞는다는 그룹에서 업무 적성이 맞는다는 군보다 (p 값 0.000), 업업무를 바꿀의사가 있다는 군에서 없다는 군

<Table 2> Mean score of job satisfaction follow to job related factors

Variables	N(%)	Total score of job satisfaction	Autonomy of work	Job satisfaction	Rewarding role
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Job position					
Staff	287(67.1)	41.82±6.85	15.78±3.01	13.24±2.26	12.80±2.15
Charge	89(20.8)	44.47±8.26	16.97±3.15	13.94±2.88	13.56±2.69
Head	52(12.1)	48.35±7.00	18.37±2.77	15.38±2.59	14.60±2.27
*p-v		0.000	0.000	0.000	0.000
Job career(year)					
<1	28(6.5)	44.11±7.55	16.75±3.44	13.89±2.34	13.46±2.30
2-3	121(28.3)	43.04±7.09	16.26±2.99	13.62±2.39	13.17±2.23
4-9	144(33.6)	43.05±7.60	16.37±3.07	13.60±2.61	13.08±2.39
10≤	135(31.5)	43.20±7.79	16.30±3.29	13.67±2.65	13.23±2.48
*p-v		0.917	0.899	0.953	0.872
Physical burden of work					
Adequate	225(52.6)	43.21±7.74	16.33±3.24	13.65±2.56	13.23±2.42
Hard	203(47.4)	43.11±7.24	16.35±3.02	13.64±2.52	13.12±2.30
*p-v		0.885	0.957	0.942	0.652
Satisfaction in work					
Satisfaction	273(63.8)	45.96±6.82	17.40±2.87	14.58±2.40	13.99±2.10
Dissatisfaction	155(36.2)	38.24±5.94	14.48±2.69	12.01±1.86	11.75±2.13
*p-v		0.000	0.000	0.000	0.000
Fit to the job					
Fit	310(72.4)	45.05±7.07	17.03±2.96	14.26±2.46	13.75±2.20
Unfit	118(27.6)	38.22±6.27	14.53±2.87	12.03±1.98	11.66±2.11
*p-v		0.000	0.000	0.000	0.000
Consider quitting the job					
With	197(46.0)	39.09±5.48	14.85±2.49	12.28±1.86	11.96±1.87
Without	231(54.0)	46.64±7.24	17.61±3.07	14.81±2.46	14.22±2.24
*p-v		0.000	0.000	0.000	0.000
Total	428(100.0)	43.16±7.50	16.34±3.14	13.64±2.54	13.18±2.36

\*p-v : p-value

보다 (p=0.000) 유의하다. 하위영역별로 보면, 업무자율성, 업무만족 및 역할보람의 평균 점수 모두 직무만족도 총 평균 점수에서와 같이 위치가 저그룹일수록(p값 0.000), 직무에 대해 만족안한다는 그룹에서 만족한다는 그룹보다 (p값 0.000), 직수가 안 맞는다는 그룹에서 적성에 맞는다는 그룹보다 (p값 0.000), 업무의 전환의사가 있다는 그룹에서 없다는 그룹보다 (p값 0.000) 낮게 나왔다.

### 3.3 건강관련행위특성별 직무만족도

대상자들의 신체건강관련행위 특성별 업무 만족도는 <Table 3>과 같다. 직무만족도 총 평균 점수는 정기적으로 운동을 하지 않는다는 군에서 정기적인 운동은 한다는 군보다(p=0.006), 아침식사를 규칙적으로 한다는 군보

다 하지 않는다는 그룹에서(p값 0.036) 낮게 나왔다.

하위영역별로 보면, 업무자율성의 평균 점수는 정기적으로 운동을 하지 않는다는 군에서 정기적인 운동은 한다는 군보다(p=0.010), 아침식사를 규칙적으로 하지 않는다는 군에서 한다는 군보다(p=0.018) 유의하게 낮았으며, 업무만족과 역할보람의 평균 점수는 정기적으로 운동을 하지 않는다는 군에서 정기적인 운동은 한다는 군보다(p값 0.009, p=0.010) 유의하게 낮았다.

### 3.4 지위인식정도별 직무만족도

조사대상자들의 지위인식정도별 직무만족도는 사회·경제적 지위가 낮다고 인식할수록(p=0.000), 미래의 무기록인에 대한 직장에서의 위치 비전이 좋지 않다고

<Table 3> Mean score of job satisfaction according to health related factors

Variables	N(%)	Total score of job satisfaction	Autonomy of work	Job satisfaction	Rewarding role
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Alcohol drinking					
Yes	277(64.7)	43.63±7.74	16.51±3.23	13.82±2.60	13.30±2.45
No	151(35.3)	42.31±6.97	16.03±2.95	13.33±2.40	12.95±2.19
*p-v		0.083	0.116	0.059	0.149
Smoking					
Yes	78(18.2)	43.73±8.59	16.42±3.50	13.92±2.85	13.38±2.86
No	350(81.8)	43.04±7.24	16.32±3.05	13.58±2.46	13.13±2.24
*p-v		0.509	0.799	0.286	0.466
Regular exercise					
Yes	149(34.8)	44.61±8.36	16.90±3.36	14.11±2.84	13.60±2.59
No	279(65.2)	42.39±6.88	16.04±2.97	13.40±2.33	12.95±2.21
*p-v		0.006	0.010	0.009	0.010
Eating breakfast					
Regularly	201(47.0)	43.97±7.52	16.72±3.04	13.87±2.62	13.38±2.43
Irregularly	227(53.0)	42.45±7.42	16.00±3.18	13.45±2.45	13.00±2.29
*p-v		0.036	0.018	0.091	0.091
Subjective sleep quality					
Good	250(58.4)	43.18±7.68	16.26±3.22	13.70±2.63	13.22±2.37
Bad	178(41.6)	43.15±7.25	16.45±3.01	13.57±2.41	13.12±2.36
*p-v		0.968	0.548	0.622	0.691
Leisure time					
With	235(54.9)	43.35±7.47	16.44±3.05	13.74±2.55	13.17±2.37
Without	193(45.1)	42.94±7.54	16.22±3.24	13.53±2.52	13.19±2.36
*p-v		0.573	0.298	0.391	0.944
Subjective health status					
Healthy	338(79.0)	43.43±7.15	16.51±2.95	13.68±2.46	13.24±2.30
Unhealthy	90(21.0)	42.17±8.64	15.71±3.71	13.40±2.83	12.96±2.59
*p-v		0.205	0.062	0.543	0.317
Total	428(100.0)	43.16±7.50	16.34±3.14	13.64±2.54	13.18±2.36

\*p-v : p-value

〈Table 4〉 Mean score of job satisfaction according to perception on socioeconomic status

Variables	N(%)	Total score of job satisfaction	Autonomy of work	Job satisfaction	Rewarding role
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Perception on socioeconomic status of medical recorders					
Low	94(22.0)	38.45±6.39	14.61±2.79	12.12±2.11	11.72±2.27
Middle	304(71.0)	43.74±6.89	16.54±2.92	13.84±2.37	13.37±2.15
High	30(7.0)	52.10±6.55	19.80±2.84	16.50±2.28	15.80±1.73
*p-v		0.000	0.000	0.000	0.000
Perception on socioeconomic status of oneself					
Low	93(21.7)	39.26±7.01	14.84±2.99	12.44±2.30	11.98±2.37
Middle	306(71.5)	43.51±7.06	16.48±2.97	13.72±2.43	13.31±2.22
High	29(6.8)	52.07±4.36	19.69±2.28	16.72±1.36	15.66±1.26
*p-v		0.000	0.000	0.000	0.000
Future status of medical recorders					
Better than current status	82(19.2)	48.51±7.51	18.18±3.22	15.30±2.66	15.02±2.07
Same with current status	205(47.9)	42.67±6.77	16.22±2.84	13.51±2.25	12.94±2.22
Worse than current status	116(27.1)	40.77±7.10	15.41±3.15	12.95±2.43	12.41±2.23
No idea	25(5.8)	40.76±6.77	15.60±2.64	12.56±2.45	12.60±1.95
*p-v		0.000	0.000	0.000	0.000
Total	428(100.0)	43.16±7.50	16.34±3.14	13.64±2.54	13.18±2.36

인식할수록(p값 0.000) 통계적으로 낮게 나타났다.

### 3.5 업무만족도에 영향을 미치는 요인

연구대상자들의 업무만족도에 미치는 영향과 관련있는 변수들의 자세한 설명력을 알아보기 위해 위계적 다중 회귀분석을 실시하였다<Table 5>. 모델 I은 독립변수인 인구사회학적특성을 회귀모델에 투입하였다. 그 결과 직무 만족도에는 나이, 월수입, BMI가 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 나이가 낮은 군일수록, 월수입이 낮은 군일수록, BMI가 낮은 군일수록 직무만족도가 낮았으며 이들은 3.5%의 설명력을 보였다. 모델 II에는 모델 I에서 투입하였던 인구사회학적 특성 독립변수에 일관련 변수들을 삽입하였다. 그 결과 위치, 직업을 바꿀 의사 및 직무에 대한 만족도가 직업만족도와 연관이 됨으로 나왔다. 즉, 위치가 아래일수록, 직무에 관해 흡족하다는 그룹보다 만족을 안한다는 그룹에서, 직업을 바꾸지 않는 그룹보다 바꾼다는 그룹에서 업무만족도가 더 수치적으로 위에 있으며 Model 2에 삽입된 항목들로 업무만족도를 43.8% 설명할 수 있었다. Model 3에는 Model 2의 삽입된 항목에 신체건강관련 행위특성별 항목을 삽입하였다. 그러한 결과로 관련성이 유의한 항목

는 없었으며 Model 3에 삽입된 변수들로 업무만족도를 43.8% 설명할 수 있었다. Model 4에는 Model 3의 삽입된 항목에 위치인식 특정 항목을 삽입하였다. 그러한 결과로 대상자 본인의 직장에서의 위치비전에 관한 인지가 업무만족도와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 의무기록인 자신의 직장에서의 위치 비전에 대한 인지가 저일수록 업무만족도가 저이며 Model 4에 삽입된 항목들로 직무만족도를 44.5% 설명할 수 있었다. 위의 모델에서 보면 직무만족도에는 직업관련 특성 변수가 추가됨으로 해서 40.5%의 해설력을 상승시켜 업무만족도에 job관련 특징이 연관이 높은 것으로 알려져 있다.

## 4. 고 찰

이 논문은 국내 일부 대형병원에서 일하는 의무기록인들의 인구사회학적 특성별, 직업관련 특성별, 건강관련행위 특성별 및 지위인식정도에 따른 직무만족도 수준을 알아보고, 직무만족도에 관련된 요인을 규명하고자 시도하였다. 우선 연구방법에 있어서 사용된 직무만족도 측정도구는 Slavitt 등[14]의 직무 만족도 색인을 국내 연구상황에 맞추어 번역하여 객관성이 확인된 도구를 사용

<Table 5> Hierarchical multiple regression of selected variables on job satisfaction

Variables	Model I		Model II		Model III		Model IV	
	B	t	B	t	B	t	B	t
Sex(male/female)	1.55	1.46	-1.23	-1.47	0.46	0.41	0.73	0.63
Age(year)	-0.25	-2.38*	-0.18	-1.73	-0.19	-1.75	-0.21	-1.94
Education (junior/college, graduate)	-0.00	-0.00	0.26	0.43	0.36	0.59	0.28	0.46
Marital status (unmarried/married)	0.03	0.03	-0.90	-1.21	-0.63	-0.84	-0.57	-0.76
Monthly income(₩)	0.03	3.82**	0.01	1.93	0.01	2.04*	0.01	2.17*
BMI(kg/m <sup>2</sup> )	0.33	2.27 <sup>†</sup>	0.09	0.83	0.09	0.77	0.07	0.58
Job position (staff/head, charge)			3.78	5.57**	3.59	5.16**	3.59	5.16**
Job career(year)			-0.04	-0.46	0.06	-0.63	-0.04	-0.41
Physical burden of work (adequate/hard)			0.00	0.00	0.03	0.05	0.10	0.18
Sense of satisfaction in work (satisfaction/dissatisfaction)			-4.75	-6.18**	-4.80	-6.22	-4.81	-6.23**
Fit to the job(fit/unfit)			-1.47	-1.83	-1.43	-1.77	-1.27	-1.56
Consider quitting the job (with/without)			5.88	9.92**	5.82	9.77**	6.00	9.92**
Alcohol drinking(no/yes)					0.75	1.22	0.82	1.34
Smoking((no/yes)					2.03	1.90	2.04	1.92
Regular exercise(yes/no)					-0.23	-0.38	-0.36	-0.59
Eating breakfast (regularly/irregularly)					-0.20	-0.34	-0.20	-0.33
Subjective sleep quality (good/bad)					0.15	0.25	0.06	0.11
Leisure time (with/without)					-0.66	-1.15	-0.58	-1.00
Subjective health status (healthy/unhealthy)					-0.34	-0.49	-0.53	-0.76
Perception on socioeconomic status of oneself (middle, low/high)							-2.04	-2.81**
Perception on socioeconomic status of medical recorders (middle, low/high)							1.47	1.95
Future status of medical recorders(worse than /same, better than)							-0.18	-0.26
Constant	35.318		43.507		41.926		42.807	
F	3.576**		28.694**		18.519**		16.584**	
R <sup>2</sup> change	0.048**		0.405**		0.010		0.011*	
Adjusted R <sup>2</sup>	0.035		0.438		0.438		0.445	

\*: p<0.05 , \*\*: p<0.01

하였으며[15], 본 연구에서의 직무만족도 설문지 문항의 내적 신뢰도를 나타내는 Cronbach's  $\alpha=0.812$ 로 0.7보다 높은 크론바알파를 보였으므로 논문결과의 신뢰도에는 문제가 없을 것으로 생각된다.

연구결과, 조사대상자의 인구사회학적 특성별 직무만족도 총평균 점수는 나이가 낮을수록, 월수입이 낮을수록 유의하게 낮았다. 하위영역별에서도 업무자율성 평균

점수는 연령이 낮을수록, 월수입이 낮을수록 유의하게 낮았으며, 업무만족 및 역할보람의 평균 점수에서는 월수입이 낮을수록, BMI가 낮을수록 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 Kim 등[16]은 체육생활지도자를 기준으로 한 연구에서도 한달급여이 높은 그룹에서 업무만족도가 높게 나왔다고 하였으며, Min[17]에 의 의무기록인 충족도는 교육을 많이 받은 사람일수록, 결혼

을 안한군보다 결혼을 한군에서 업무만족이 더 높은 것으로 나왔다고 보고하였다. 또한, Oh[18]는 의무기록사 만족도는 나이가 높을수록, 기혼군보다 미혼군에서 높아진다고 보고하였고, Shin[20]의 종합병원 의무기록사를 대상으로 한 연구에서도 월수입이 낮을수록 직무만족도 수준이 유의하게 낮다고 알려져 이 논문과 결과가 비슷하였다.

이 논문에서의 연구대상자들의 일자리관련 특징별 직무만족도 총 평균 점수는 위치가 낮은그룹일수록, 직무에 대하여 만족을 안하는 그룹에서, 직무가 본인적성과 맞지 않는다는 그룹에서, 직무의 바꿀의사가 있는 그룹에서 통계적으로 낮게 나왔다. 하위영역별에서도 업무자율성, 업무만족 및 역할보람의 평균 점수 모두 직무만족도 총 평균 점수에서와 같이 지위가 낮을수록, 업무에 대해 불만족한다는 그룹에서, 직무가 본인적성에 잘 안맞는다는 그룹에서, 직무를 바꿀의사가 있는 그룹에서 통계적으로 낮게 나왔다. 선행연구에서 Kang[19]은 보육교사의 직무만족도에는 경력이 짧고, 보수 및 지위가 낮을수록 만족도가 낮아진다고 하였으며, Cho[20]의 미용사를 대상으로 한 연구에서 근무를 오래한 그룹일수록, 월급여를 많이 받을수록 업무만족도가 통계적으로 높은 것으로 알려져 있다. 또한, Park[21]과 Kim[22]의 간호조교를 대상으로 한 연구에서도 근무 경력이 길수록, 위치가 높은그룹일수록, 직무에 흡족하다는 그룹, 업무가 잘 맞는다는 그룹, 업무를 바꿀의사가 없다는 그룹에서 업무만족도가 높은 것으로 알려져 있다. 이 같은 결과를 종합하여 보면, 직장인들의 직무만족도는 지위가 안정되어 있고, 업무조건이나 좋은 환경일수록 업무 만족도가 높은 것으로 알려져있음을 알 수 있다.

본 연구에서의 조사대상자들의 건강관련행위특성별 직무만족도 총 평균 점수는 정기적인 운동을 안하는 그룹에서 정기적으로 운동을 한다는 그룹보다, 아침식사를 정기적으로 안한다는 군에서 정기적으로 하는 군보다 통계적으로 낮게 나왔다. 하위영역별에서도 업무자율성, 업무만족과 역할보람의 평균 점수 모두 직무만족도 총 평균 점수에서와 같이 정기적인 운동을 안하는 그룹에서 정기적으로 운동을 한다는 그룹보다, 아침식사를 정기적으로 안한다는 군에서 정기적으로 하는 군보다 직무만족도가 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 그러나 의무기록사를 대상으로 한 Shin[23]의 연구에서는 건강관련행위특성에 따른 직무만족도는 유의한 차이를 보이지 않았

다고 보고하여 본 연구와는 다른 결과를 보였다. 이 같은 차이는 조사시점과 조사대상자에 따른 차이가 아닌가 생각된다.

본 연구에서의 조사대상자들의 지위인식정도별 직무만족도 평균 점수는 의무기록사의 사회경제적 지위가 낮을수록, 응답자 자신의 사회경제적 지위가 낮을수록, 장래 의무기록사에 관한 직장에서의 위치 비전이 현실점보다 좋지 않을 것이라고 응답한 군에서 유의하게 낮았다. 하위영역별에서도 업무자율성, 업무만족 및 역할보람의 평균 점수 모두 직무만족도 총 평균 점수에서와 같은 결과를 보이고 있어 사회·경제적 지위에 대해 부정적으로 생각할수록 직무 만족도가 낮게 나타나도 있음을 알 수 있다. 또한, 이 같은 결과는 Shin[23]의 연구에서도 의무기록사의 사회·경제적 지위가 낮다고 응답하였거나, 의무기록사의 사회적 지위나 전망이 현재보다 앞으로 더 좋아지지 않을 것이라는 부정적인 응답을 한 군에서 직무만족도가 유의하게 낮았다고 보고하고 있어 본 연구를 뒷받침 해 주고 있다.

본 연구에서의 위계적 다중회귀분석 결과, 나이, BMI, 월수입, 직위, 직업전환의사, 업무에 대한 만족도, 응답자 자신의 사회적 위치 전망에 대한 인식이 직무만족과 통계적인 연관성이 있다고 나왔으며, 이들의 설명력은 44.5%이었다. 특히 직무만족도에는 직업관련특성 변수가 추가됨으로 해서 40.5%의 해설력을 상승시켜 업무만족도에 일자리관련특성이 연관성이 높은 것으로 알려져 있다. 이 같은 결과는 선행연구인 Shin[23]의 연구에서도 월수입, 나이, 직위, BMI, 직업전환의사, 업무에 대한 만족도, 대상자 본인의 직장에서의 위치 비전에 관한 인식이 직무만족도와 유의한 연관성이 있는 것으로 시사하고 있고, 특히 직업관련특성 변수가 업무만족도와 연관성이 높은 것으로 시사하고 있기에 이 논문과 동일한 결과를 보여 주고 있다.

이 논문의 한계점으로는 첫번째, 이 논문의 연구대상이 국내 일부시의 60개 종합병원에 근무하는 의무기록사 인들로 한정되었기에 국내 전체 의무기록인들에게 보편화시키기에는 제한점이 있는 것으로 사료된다. 두번째, 이 연구는 횡단면 설문조사이기에 건강관련행위 특성별, 직업적 특성별, 일반적 특성별 과 같이 각각의 항목변수들과 업무만족도 사이의 연관성을 알아볼 수 있지만 이들 독립변수들이 직무만족도에 미치는 영향을 파악할 수 없는 제한점이 있다. 그러나 지금까지 의무기록사들



에 대한 업무만족도에 관한 논문은 많이 부족한 상황이므로 이 논문은 건강관련행위 특성별, 직업적 특성별, 일반적 특성별 과 같이 각각의 항목변수들과 업무만족도와 의 연관성을 파악하였다는데 매우 의미가 있는 것으로 본다. 추후 논문에서는 이 논문에서 이요한 항목변수 이외의 다양한 변수들을 개발하여 의무기록사의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 구체적인 방법으로 연구되어야 할 것으로 생각된다.

### 5. 요약 및 결론

이 논문은 국내 일부시의 300병상이상 병원에서 일하는 의무기록사들의 직무만족도 수준을 알아보고, 직무만족도에 관련된 요인을 알아보고자 시도하였다. 조사대상은 서울특별시와 4개 광역시(인천, 대구, 광주, 대전)에 소개하고 있는 종합병원급 이상의 병원 60개소에서 근무하고 있는 의무기록사 428명을 대상으로 하였다. 조사방법은 규정된 본인기입식 조사지에 따라 설문하였다.

연구결과, 조사대상자들의 직무만족도 평균 점수는 연령이 낮을수록( $p=0.038$ ), 월수입이 낮을수록( $p=0.005$ ), 위치가 저그룹일수록( $p=0.000$ ), 직무에 대하여 만족을 안하는 그룹에서 만족한다는 그룹보다 ( $p < 0.000$ ), 직무가 적성에 안 맞는다는 그룹에서 적성에 맞는다는 그룹보다 ( $p < 0.000$ ), 직무를 바꿀 뜻이 없는 그룹보다 있는 그룹에서( $p < 0.000$ ), 정기적인 운동을 한다는 그룹보다 안한다는 그룹에서( $p < 0.006$ ), 아침식사를 규칙적으로 하는 그룹보다 안한다는 그룹에서( $p < 0.036$ ), 의무기록사의 사회경제적 지위가 낮다고 인식할수록( $p=0.000$ ), 대상자 본인의 직장에서의 위치 비전이 낮을것이라고 인식할수록( $p < 0.000$ ), 미래 의무기록인에 관한 직장에서의 위치 비전이 좋지 않을 것이라고 인식할수록( $p < 0.000$ ) 통계적으로 낮게 나타났다.

위계적 다중회귀분석 결과, 나이, BMI, 월수입, 직위, 직업전환의사, 업무에 대한 만족도, 응답자 본인의 직장 위치 비전에 대한 인식이 직무만족과 통계적으로 연관성이 있다고 나왔으며, 이들의 설명력은 44.5%이었다. 특히 직무만족도에는 직업관련특성 변수가 추가됨으로 해서 40.5%의 해설력을 상승시켜 업무만족도에 일자리관련특성이 연관성이 높은 것으로 알려져 있다. 따라서 의무기록사의 직무만족을 고취시키기 위한 직업관련요인들의 적절한 중재가 필요할 것으로 생각된다.

### REFERENCES

- [1] S. H. Yun, "A study on role charge of medical recorders in the environment of information. Graduate School of Public Health", Inje University, Master's thesis, 2010.
- [2] H. J. Lee, "A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment". Master's thesis: Graduate School of Ewha Womans University, 1994.
- [3] A. S. Park, Y. C. Cho, "Analysis of the related factors on job satisfaction in nursing officers using the structural equation model", Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol. 12, No, 10, pp. 4502-4512, 2011.
- [4] I. S. Oh, "A Study of the duty-related satisfaction level of the administrative staffs in private universities". Master's thesis: Graduate School of Education Hanyang University, 1999.
- [5] C. H. Ellenbecker, F. W. Porell, L. Samia J. J. Byleckie, M. Milburn, "Predictors of home healthcare nurse retention". J Nurs Scholarsh. Vol. 40, No, 2, pp. 151-160, 2008.
- [6] H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloan, J. Sochalski, J. H. Silbe, "Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction". JAMA. Oct 23-30;Vol. 288, No, 16, pp. 1987-1993, 2002.
- [7] Y. J. Yu, S.W. Hung, Y. K. Wui, L. C. Tsai, . .M. Wang, C. J. Lin, "Job satisfaction and quality of life among hospital nurses in the Yunlin-Chiayi area". Hu Li Za Zhi Apr;Vol. 55, No, 2, pp. 29-38, 2008.
- [8] S. A. Park, S. N. Yun, "Measurement of job satisfaction of nurses and health workers in health centers". Journal of Korean Academy of Nursing Vol. 22, No, 3, pp. 316-324, 1991.
- [9] M. A. Blegen, "Nurse job satisfaction. A meta-analysis of related variables". Nursing Reserch, Vol. 42, No, 1, pp.36-41, 1993.
- [10] J. H. Jeong, J. S. Kim, K. H. Kim, "The risk factors influencing turnover intention of nurses". Journal of

- Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 14, No, 1, pp.35-44, 2008.
- [11] WHO, "The Asia-Pacific Perspective: Redefining Obesity and Its Treatment. Sydney, Australia", Health Communications Australia Pty Ltd, 2000.
- [12] R. M. Pavalko, "Sociology of occupations and professions". Itasca, IL: F.E. Peacock Publishers Inc, 1971.
- [13] H. S. Kim, M. S. Kim, "Present condition and task of specialized job qualification system". Korea Research Institute for Vocational Education and Training, 2003.
- [14] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. . Piedmont, A. M. B. Haase, "Nurses satisfaction with their work situation". Nurs Res. Mar-Apr;Vol. 27, No, 2, pp.114-120, 1978.
- [15] Y. J. Han, "A study on job stress, treatment method and job contentment. -with workers in university hospital in the center- Graduate School of Public Administration", Yeungnam University, Master's thesis, 2009.
- [16] O. T. Kim, S. H. Lee, "Relations of professionalism awareness to empowerment and job satisfaction among instructors in sport for all". The Korean Journal of Physical Education, Vol. 49, No,6, pp.4734-483, 2010.
- [17] B. O. Min, "A study on the job satisfaction of medical recorders. Graduate School of Public Health", Seoul National University, Master's thesis, 1985.
- [18] J. Y. Oh, "Determinants of job satisfaction of medical record technicians. Graduate School of Public Health", Yonsei University, Master's thesis, 2010.
- [19] R. H. Kang, "A study of the child care teacher's professional recognition and self-efficacy on job satisfaction". The Journal of Vocational Education Research, Vol. 25, No1, pp71-88, 2006.
- [20] S. M. Cho, "Professional job perception, job stress and job satisfaction of hairdressers practicing in beautician shops". Graduate School of Chungnam National University, Doctor's thesis, 2005.
- [21] A. S. Park, Y. C. Cho, "Analysis of the related factors on job satisfaction in nursing officers using the structural equation model". Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol. 12, No10, pp4502-4512, 2011.
- [22] E. H. Kim, Y. C. Cho, "Job satisfaction and related factors among nursing officers". Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol. 13, No7, pp3112-3122, 2012.
- [23] T. S. Shin, Y. C. Cho, "Professional job perception and job satisfaction, and its related factors among medical recorders engaged in general hospitals". Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol. 15, No,7, pp4258-4271, 2014.

저자소개

신 은 속(Eun-Sook Shin)

[정회원]



- 2004년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2007년 8월 : 충남대학교 대학원 (보건학박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 중부대학교 보건행정학과 조교수

<관심분야> : 보건행정, 병원관리, 의무기록