

An Analysis on Factors Affecting Radiologists' Turnover Intention

Jin-Dong Yeo,^{1,*} In-Ho Ko²

¹Department of Radiological Technology, Sorabol University

²Department of Radiological Technology, Cheju Halla University

Received: January 18, 2016. Revised: January 30, 2016. Accepted: February 29, 2016.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and analyze factors that are affecting radiologists' turnover intention. For the purpose, this researcher surveyed 200 radiologists who were serving at secondary medical institutions located in Busan. For the survey, the researcher used a structured questionnaire. Findings of the study can be summarized as follows.

This study show that in order to reduce radiologists' turnover, it is necessary to develop effective personnel management strategies that can make internally motivated radiologists, raise their job satisfaction and organizational concentration and reduce their job stress. Radiologists' turnover rate would not decline if such problems as excessive workload, lack in the number of persons of the same profession and unfair personnel management system are not solved and if no efforts are made to remunerate at reasonable levels, provide more opportunities of promotion and raise job satisfaction. These solutions to prevent radiologists' turnover could be successful only when officially supported by hospitals.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Organizational Concentration, Turnover Intention

I. INTRODUCTION

1. 연구배경

병원 조직은 인간의 건강과 관련된 문제를 중심과제로 하여 형성된 사회체제의 일부이며 복잡한 직종들의 집합체인 동시에 각기 고유의 전문성을 가지고 상호 협력하여 병원 본래의 목적에 도달하고자하는 노동 집약적이고 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 병원인력의 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 인력관리의

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].

행정부의 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 된다⁵⁾.

방사선사의 질적 보장과 전문성을 확보하기 위해서는 무엇보다도 전문직 방사선사 지식과 기술을 갖춘 인력을 확보하고 유지시키기 위해 보다 효율적인 인력 관리 전략을 개발하는 것이 중요하다. 또한 조직에서 이직문제를 중요하게 생각하는 것은 이직이 여러 가지 인사문제의 징후를 제시하기 때문이다⁶⁾. 종사자들은 그들의 업무나 부서의 장이 싫으면 결국 이직의 구실을 찾게 되며, 소외감이 심화될 경우 결국 조직을 떠나게 된다⁷⁾. 또한 조직 구성원이 계속 바뀌게 되어 구성원간의 협동심, 역할 구분 및 상호지지 적 분위기 등의 저해를 받는다. 결과적으로 이직 율 증가는 조직의 생산성과 효율성에 역효과를 가져오게 된다⁸⁾.

우리나라 대기업들이 병원을 설립 함으로써 종합병원 수가 증가하게 되고, 방사선사의 입장에서는 취업의 기회는 증가되어 보다 나은 대우와 승진 목적을 이 병원에서 저 병원으로 옮겨 다니는 상황이 발생하게 되었다. 그에 따라 이직 율이 높아지고 병원 경영자들이 방사선사 인력의 유지와 이직에 관심을 가지지 않을 수 없는 실정이다⁹⁾. 또한 조직원의 높은 이직 율은 조직 내에 심각한 문제가 있다는 것을 의미 하며, 이직에 대한 대책으로 단순히 다른 직원으로 대체하는 것은 새로운 직원도 똑같은 문제에 빠지지 않으리란 보장이 없기 때문에 바람직하지 못하다. 그러므로 유능한 방사선사의 이직 율을 감소시키고 이직을 예방하기 위해서는 반드시 원인 파악이 이루어져야 한다⁵⁾.

이에 본 연구는 이직의사를 분석하여 문제점을 발견하고 그 해결방안을 제시함으로써 방사선사 업무에 미치는 영향을 감소시켜 방사선사 전문직 발전에 기여하고 병원의 인적관리에 기초자료를 제공하고자 연구를 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 방사선사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 이직의사도 영향 요인 및 이직의도를 파악한다.

3) 대상자의 이직의도의 영향요인과 이직의도와의 관계를 파악한다.

4) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 영향 요인 및 이직의도를 비교한다.

II. MATERIAL AND METHODS

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 2015년 11월 1일 부터 11월 30일까지 30일간 부산지역 병원 급 의료기관에 근무하는 방사선사를 대상으로 연구의 목적과 취지를 설명한 뒤 각 병원 방사선사 관리자에게 설문조사의 의도와 응답방법을 충분히 설명한 후 관리자의 책임 하에 해당 방사선사의 자기기입식으로 설문조사를 실시하였다.

2. 연구도구

이 연구에 사용된 설문지는 방사선사 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악할 수 있도록 문헌 고찰을 통하여 방사선사 이직의도에 관련된 내용을 도출하고 연구의 목적과 대상자에 맞게 설문도구를 수정 보완 하였다.

방사선사 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해서는 방사선사 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도 등의 내용이 포함된 총 53문항으로 측정하였다

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

3. 연구모형

이 연구는 선행연구의 결과를 토대로 방사선사 직무만족, 업무스트레스, 조직 몰입, 이직의도와의 요인의 관계는 Fig. 1과 같다.

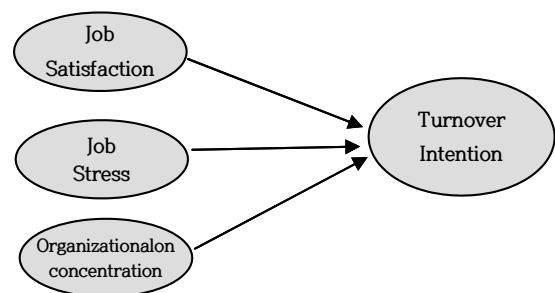


Fig. 1. Study Model.

4. 변수의 조작적정의

4.1 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.

4.2 업무스트레스

방사선사가 업무상황에서 불안, 갈등, 압박감을 느끼는 것으로 환경적 또는 내적 요구를 충족할 능력 정도가 초과되거나 적응력이 혹사되어 일어나는 상태이다^[12].

본 연구에서는 김^[13]이 개발한 스트레스 척도로 측정된 점수를 말하며 점수가 높을수록 업무 스트레스가 높음을 나타낸다.

4.3 조직몰입

조직몰입이란 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념 및 수용 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구의 측면을 지니고 있다. 본 연구에서는 Mowday, Porter와 Steers^[14]가 개발한 조직몰입 척도로 측정된 점수로 정의한다.

4.4 이직의도

이직의도란 이직을 결정하는데 영향을 미치는 다양한 요인 중 하나로 현재 근무하고 있는 곳에 계속 머물러 있을 것인지 떠나려고 하는지에 관한 개인의지이다^[15]

본 연구에서는 이직에 대한 생각의 구체성과 타 직장을 구하려는 노력의 강도를 측정한 김^[16]가 이용한 이직의도 측정도구로 측정된 점수로 정의한다. 설문문

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

4.5 통계분석

설문을 통해 수집된 자료는 SPSS PC Package Program 10.0을 이용하여 분석하였다.

1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.

2) 대상자의 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도 정도는 평균, 표준편차로 산출하였다.

3) 대상자의 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도의 관계는 상관분석을 실시하였다.

4) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도의 차이 검증은 F-test(one way ANOVA)를 하였다.

III. RESULTS

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 성별은 남자가 82.5%로 대다수를 차지했으며, 결혼 상태는 기혼이 70.0%, 미혼이 30.0%로 기혼이 많았고, 연령은 20대, 30대가 전체의 80.5%로 대다수를 차지했으며, 대상자의 학력은 전문대학 졸업이 71.5%로 가장 많았다. 대상자의 직위는 일반방사선사 62.5%, 주임방사선사 25.0%, 계장급이상 12.5%로 이었으며, 근무경력 5년-10년이 44.0%, 10-15년 33.5%로 나타났다. 현 근무지 만족도는 27.5%가 만족하는 것으로 나타났으며 방사선사직에 대한 만족도에서는 15.0%로 나타났다.

Table 1. Demographic Characteristics of Respondents

Item	Classification	Real Number(Persons)	Percentage(%)
Sex	Male	165	82.5
	Female	35	17.5
Marital Status	Unmarried	60	30.0
	Married	140	70.0
Age	20s'	78	39.0
	30s'	83	41.5
	40s'	25	12.5
	50s' or over	14	7.0
Education	College	143	71.5
	University	38	19.0
	Graduate school	19	9.5
Title	Radiologist	125	62.5
	Chief Radiologist	50	25.0
	Assistant Manager or higher	25	12.5
Service Period	below 5 years	19	9.5
	5 to 10 years	88	44.0
	10 to 15 years	67	33.5
	over 15 years	26	13.0
Workplace Satisfaction	Low	51	25.5
	Middle	94	47.0
	High	55	27.5
Profession Satisfaction	Low	60	30.0
	Middle	110	55.0
	High	30	15.0
	Total	200	(100.0)

2. 방사선사 이직의도에 대한 신뢰도 검증

본 연구에서는 설문지의 신뢰도를 검증하기 위해 Table 2와 같이 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 검증에서는 가장 많이 이용되고 있는 Chronbach's Alpha 계수를 이용한 내적 일관성에 대한 것으로 하나의 개념에 대하여 여러 개의 항목으로 구성되는 척도에 이용하는 방법으로 해당문항들로 할 수 모든 가능한 반분 신뢰도를 구하고 이의 평균치를 산출한 것이 alpha 계수값이 되는데, 일반적으로 0.8이상이 되어 본 설문도구를 이용하여 설문조사를 실시하게 되었다.

방사선사 직무만족을 구성하는 19개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .865로 나타났고, 업무스트레스는 14개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .897, 조직몰입은 15개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .886로 높은 내적 일치도를 보였다. 그리고 이직의도는 5개 문항의 Cron

bach's alpha 계수는 .890이었다.

Table 2. Results of the Reliability Test of Questions

Variable	No. of Questions	Cronbach's alpha Coefficient
Job Satisfaction	19	.865
Job Stress	14	.897
Organizational Concentration	15	.886
Turnover Intention	5	.890
Total	53	

3. 조사 대상자의 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도

대상자의 직무만족은 Table 3에서와 같이 평균 2.64로 나타났다. 직무만족도의 각 문항별 점수를 보면 “주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘할 수 있을 것이다.”가 3.42, “업무가 매우 바쁠 때는 다른 방사선사

들과 서로 도우며 일한다.”가 3.35, “대체로 방사선사와 의사 및 관련부서와 협력이 잘 이루어진다.”3.32, “나는 직원들과 업무에 대해서 의논할 시간과 기회가 있다.”

가 3.32로 높게 나타났는데, 가장 낮은 점수의 문항은 “승진의 기회는 많다고 생각한다.”가 2.68로 가장 낮게 나타났다.

Table 3. Respondents' Scores for Questions about Job Satisfaction

Question	M	± SD
I'm satisfied with my present wage.	2.46	± .75
I proudly say about my job to others.	2.49	± .72
My job is really important.	2.85	± .71
I have some disagreements with my department manager in treating problems related to radiology service.	3.12	± .75
This hospital provides its radiologists with many opportunities of development.	2.52	± .73
I feel that my department manager supervises my work more than needed.	3.13	± .75
I have the right to make important job-related decisions and my department manager supports them.	2.32	± .78
If not given excessive workload, I could better serve as a radiologist.	3.42	± .72
There's often a spare time for me to consult with other radiologists about radiology service.	3.32	± .82
When busy in business, I and other radiologists help each other.	3.35	± .74
During radiology service, I cooperate with other radiologists under a good teamwork.	3.11	± .79
I think that this hospital provides many opportunities of promotion.	2.68	± .76
I think that in this hospital, promotion is fairly made.	2.79	± .75
My present wage is higher than in other hospitals.	2.53	± .72
I think that this hospital provides its radiologists the opportunity of keeping growing in their profession.	2.71	± .72
Sometime I'm requested to do in other way than when I make a work-related decision.	2.52	± .78
My department manager often consults with his radiologists about daily business.	2.83	± .74
In this hospital, there are generally better cooperations among radiologists, physicians and related departments.	3.32	± .73
Even if I am given the opportunity of choosing another job, I will stay as a radiologist.	2.43	± .76
Average	2.64	± .31

Table 4. Respondents' Scores for Questions about Job Stress

Question	M	± SD
In case of feeling tired of excessive workload	3.78	± .77
In case of being much given office work other than radiology	3.12	± .79
In case of taking in charge of other work than my job	3.43	± .88
In case of feeling some conflict over my role as a radiologist because the role is still ambiguous.	3.01	± .85
In case of feeling lack in expertise on service as a radiologist	3.11	± .86
In case of being still unfamiliar with the method of radiology	3.02	± .78
In case of making a mistake related to radiology	3.56	± .96
In personal relations with my department manager or other higher persons	3.62	± .81
In personal relations with other radiologists as co-workers	3.36	± .79
In personal relations with nurses and physicians	3.16	± .73
In case of being not satisfied about the radiology room where I serve	3.49	± .83
In case of feeling limited in what I can do as a radiologist	3.12	± .77
Less treated than other professions	3.83	± .83
In case of serving at night or in the weekend	3.71	± .72
Average	3.23	± .31

대상자의 업무 스트레스는 Table 4에서와 같이 평균 3.23로 나타났다. 업무스트레스의 각 문항별 점수를 보면 “업무량이 너무 많아 피로감을 느낄 때”가 3.78, “타 직종에 비해 대우를 받지 못할 때”가 3.83, “부서장이나 윗사람과의 인간관계에서”가 3.62, “방사선 촬영 시 실수를 했을 때”가 3.56로 높게 나타났으며, “자신의 역할이 애매하여 방사선사로서 역할에 갈등을 느낄 때”가 3.01로 가장 낮았다.

대상자의 조직몰입은 Table 5에서와 같이 평균 2.87

로 나타났다. 조직몰입의 문항별 점수를 보면 “이 병원에서 계속 일하기 위해 어떤 직무가 주어지더라도 그것을 성실히 수행해야 할 것이다.”가 3.37로 가장 높게 나타났으며, 이 병원을 선택한 것을 다행스럽게 생각한다.”가 3.21로 높게 나타났고, “이 병원의 성공을 위하여 보통 이상의 지대한 노력을 한다.”가 3.06, “내가 선택할 수 있는 조직 중에서 이 병원이 가장 좋은 직장이다.” 2.52로 가장 낮았다.

Table 5. Respondents' Scores for Questions about Organizational Concentration

Question	M	± SD
I will try to accomplish any given task, if it is necessary for me to keep serving at this hospital.	3.37	± .88
My value is very similar to this hospital's.	2.79	± .80
I'm proud of serving at this hospital.	3.26	± .75
I feel little loyal to this hospital.	3.11	± .78
It seems that it would not be so beneficial even if I serve at this hospital until the age limit.	2.91	± .97
To contribute to the success of this hospital, I make efforts more than I usually can.	3.06	± .69
I will leave this hospital even if my work conditions change a little bit.	3.01	± .85
This hospital encourages me to do my best in my job.	2.87	± .79
It's no problem for me to serve at any other hospital, if my job doesn't change so much.	2.69	± .72
I'm much worried about the future of this hospital.	2.87	± .84
I often disagree with this hospital policy related to important personnel affairs.	2.63	± .73
I think that it was good for me to choose this hospital.	3.21	± .78
This hospital is better than any other organizations that I may select.	2.52	± .73
I say to my friends that this hospital is a very good place to serve.	2.67	± .77
It was my mistake to choose this hospital.	3.16	± .75
Average	2.87	± .48

조사 대상자의 이직의도의 정도는 Table 6에서와 같이 평균 2.56로 나타났다. 이직의도의 문항별 점수를 보면 “모든 것을 다시 시작할 수 있다면 나는 방사선사 일을 하지 않을 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 2.63로 나타났으며, “만약 내가 일을 하지 않고도 살 수 있더라도 나는 이 분야에서 계속 일을 하겠다.”가 2.09로 가장 낮았다.

5. 조사 대상자의 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도 간의 관계

조사 대상자의 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계는 Table 7에서와 같다.

직무만족은 업무스트레스($r=.673, p=.000$)와 조직몰입 ($r=.582, p=.000$), 이직의도 ($r=.622, p=.000$)와 유의한 정적 상관관계를 보였다.

업무스트레스는 조직몰입 ($r=.783, p=.000$), 이직의도 ($r=.606, p=.000$)와 유의한 정적 상관관계를 보였으며, 조직몰입은 이직의도 ($r=.574, p=.000$)와 유의한 정적 상관관계를 나타냈다.

Table 6. Respondents' Scores for Questions about Turnover Intention

Question	M	± SD
I once tried to find another work while serving at this work.	3.14	± .92
Only if similar in wage, I would go to other profession than present.	2.63	± .96
If I can restart my life in every aspect, I would never become a radiologist.	3.52	± .74
I will never give up my job because I really love it.	2.54	± .64
Even if I can live without working, I will keep staying in this profession.	2.09	± .66
Average	2.56	± .48

Table 7. Correlations between Respondents' Turnover Intention and Factors Affecting the Intention

Classification	Job Satisfaction	Job Stress	Organizational Concentration	Turnover Intention
Job Satisfaction	1.000			
Job Stress	.673***	1.000		
Organizational Concentration	.582***	.783***	1.000	
Turnover Intention	.622***	.606***	.574***	1.000

***p<.001

6. 조사대상자의 일반적 특성에 따른 제 변수의 차이

조사 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도와의 차이 검증 결과를 보면 Table 8와 같다.

대상자의 일반적 특성과 직무만족과의 차이를 분석한 결과 성별(F=1.572, p=.000), 결혼(F=5.435, p=.004), 연령(F=1.321, p=.005), 학력(F=2.232, p=.050), 직위(F=3.752, p=.001), 현 근무지 만족도 (F=14.375, p=.000), 방사선사직에 대한 만족도(F=13.175, p=.000)에서 유의한 차이가 있었다.

대상자의 일반적 특성과 업무스트레스와의 차이를 분석한 결과 성별(F=2.158, p=.002), 결혼(F=.141, p=.032), 연령(F=3.453, p=.022), 학력(F=2.327, p=.035), 직

위(F=4.672, p=.002), 근무경력(F=1.136, p=.021), 현 근무지 만족도 (F=6.768, p=.000), 방사선사직에 대한 만족도(F=2.381, p=.052)에서 유의한 차이가 있었다.

대상자의 일반적 특성과 조직몰입과의 차이를 분석한 결과 결혼(F=7.419, p=.007), 근무경력(F=2.160, p=.031), 현 근무지 만족도 (F=27.933, p=.010), 방사선사직에 대한 만족도(F=11.731, p=.000)에서만 유의한 차이가 있었다.

대상자의 일반적 특성과 이직의도와의 차이를 분석한 결과 성별(F=1.571, p=.000), 결혼(F=4.305, p=.028), 연령(F=.305, p=.028), 직위(F=2.501, p=.048), 근무경력(F=2.261, p=.041), 현 근무지 만족도 (F=18.510, p=.000), 방사선사직에 대한 만족도(F=6.158, p=.000)에서 유의한 차이가 있었다.

Table 8. Difference of variable Demographic Characteristics of Respondents

Item	Job Satisfaction	Job Stress	Organizational Concentration	Turnover Intention
	F(p)	F(p)	F(p)	F(p)
Sex	1.572(.000)	2.158(.002)	2.271(.165)	1.571(.000)
Marital Status	5.435(.004)	.141(.032)	7.419(.007)	4.305(.028)
Age	1.321(.005)	3.453(.022)	.430(.592)	.305(.028)
Education	2.232(.050)	2.327(.035)	1.572(1.454)	.403(.634)
Title	3.752(.001)	4.672(.002)	2.247(.086)	2.501(.048)
Service Period	.268(.732)	1.136(.021)	2.160(.031)	2.261(.041)
Workplace Satisfaction	14.375(.000)	6.768(.000)	27.933(.010)	18.510(.000)
Profession Satisfaction	13.175(.000)	2.381(.052)	11.732(.000)	6.158(.000)

IV. DISCUSSION

사회, 경제 수준과 교육수준 향상으로 환자들의 방사선과 서비스 요구도가 높아짐에 따라 방사선사의 중요성이 한층 높아졌다¹⁷⁾. 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 보유하여 방사선과의 연속성을 유지하고 환자에게 질적인 서비스를 제공되어야 할 것이다.

이 연구는 방사선사의 이직의도 미치는 요인을 분석하고 또 그들의 상호관계를 검증하기 위하여 자기기입식 설문지를 토대로 한 모델로 이루어 졌다.

조사대상은 부산지역 병원 급 의료기관에 근무하는 방사선사를 대상으로 하였으며, 총 200명이 이 연구의 최종 분석 자료에 이용되었다. 이는 모집단 전체의 방사선사 이직의도를 측정하고 평가하기 위한 것이다.

대상자의 성별은 남자가 82.5%로 대다수를 차지했으며, 결혼 상태는 기혼이 70.0%, 미혼이 30.0%로 기혼이 많았고, 연령은 20대, 30대가 전체의 80.5%로 대다수를 차지했으며, 대상자의 학력은 전문대학 졸업이 71.5%로 가장 많았다. 대상자의 직위는 일반방사선사 62.5%, 주임방사선사 25.0%, 계장급이상 12.5%로 이었으며, 근무경력은 5년-10년이 44.0%, 10-15년 33.5%로 나타났고, 현 근무지 만족도는 27.5%가 만족하는 것으로 나타났으며, 방사선사직에 대한 만족도에서는 15.0%로 나타났다.

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 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 19개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .865로 나타났고, 업무스트레스는 14개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .897, 조직몰입은 15개문항의

Cronbach's alpha 계수는 .886로 높은 내적 일치 도를 보였다. 그리고 이직의사는 5개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .890이었다.

대상자의 직무만족은 평균 2.64로 나타났는데, 이는 박¹⁸⁾ 2.88, 김¹¹⁾등 2.98 보다 직무만족도가 낮게 나타났는데, 이는 방사선사 인력이 부족한 현실에서 과도한 업무량과 보수나 승진의 면에서 불만족이 증가하여 직무의 효율성과 만족도가 낮은 것으로 사료된다.

대상자의 업무 스트레스는 평균 3.23로 약간 높게 나타났다. 이는 박¹⁸⁾의 3.09 보다 높게 나타났는데, 이는 업무스트레스의 정도가 높게 나타난 것은 과도한 방사선촬영업무와 환자서비스 요구가 증가하면서 스트레스가 가중되기 때문이라고 생각된다.

조직몰입은 평균 2.87로 나타났는데, 이는 김⁴⁾ 3.00, 김¹¹⁾등의 3.18 보다 낮았다. 이는 스트레스를 경험하면 조직몰입이 낮아지고, 방사선사들이 조직몰입을 증가시키기 위해서는 방사선사의 업무스트레스에 대한 적극적인 관리와 조직몰입을 증진을 위한 프로그램 개발이 필요하다.

이직의도의 정도는 평균 2.56로 나타났는데, 이는 김⁴⁾ 2.42에 비하여 높게 나타났고, 김⁴⁾등의 3.17보다 낮게 나타났는데, 이러한 결과는 현재 직장에 대해 이직의도가 있음을 시사하고 있다.

직무만족은 업무스트레스($r=.673, p=.000$)와 조직몰입 ($r=.582, p=.000$), 이직의도 ($r=.622, p=.000$)와 유의한 정적 상관관계를 보였다. 업무스트레스는 조직몰입 ($r=.783, p=.000$), 이직의도 ($r=.606, p=.000$)와 유의한 정적 상관관계를 보였으며, 조직몰입은 이직의도 ($r=.574, p=.000$)와 유의한 정적 상관관계를 나타냈고, 김⁴⁾ 연구에서 조직몰입과 이직 의도는 역 상관관계($r=-.440, r=-.479$)를 보임으로써 조직몰입이 높은 구성원들일수록 이직의도가 낮았고, 직무만족과 이직 의도는($r=-.325, r=-.391$)의 역 상관관계를 보임으로써 직무만족이 높은 구성원일수록 이직의도가 낮으며, 조직몰입과 직무만족 이직의도와와의 관계에서는 조직몰입이 직무만족보다 이직의도가 높은 상관관계를 나타내고 있다. 이는 조직몰입이 높을수록 그리고 직무만족이 높을수록 이직 의도는 낮아진다고 하여 본 연구의 결과와 일치함을 나타냈다. 또한 업무스트레스가 높을수록 이직의사는 높아진다고 하였다.

대상자의 일반적 특성과 직무만족과의 차이를 분석한 결과 성별($F=1.572, p=.000$), 결혼($F=5.435, p=.004$), 연령($F=1.321, p=.005$), 학력($F=2.232, p=.050$), 직위($F=3.752, p=.001$), 현 근무지 만족도 ($F=14.375, p=.000$), 방사선사직에 대한 만족도($F=13.175, p=.000$)에서 유의한 차이가 있었다. 이는 김^[6]의 연구결과는 연령, 결혼상태, 학력, 근무경력, 직위에서는 유의한 차이를 보였고, 학력에서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 김^[11]의 연구에서는 연령, 결혼상태, 경력, 직위, 방사선사직에 대한 만족도에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성과 업무스트레스와의 차이를 분석한 결과 성별($F=2.158, p=.002$), 결혼($F=.141, p=.032$), 연령($F=3.453, p=.022$), 학력($F=2.327, p=.035$), 직위($F=4.672, p=.002$), 근무경력($F=1.136, p=.021$), 현 근무지 만족도 ($F=6.768, p=.000$), 방사선사직에 대한 만족도($F=2.381, p=.052$)에서 유의한 차이가 있었다. 이는 김^[6]의 연구에서는 만족도에서만 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 연령, 결혼상태, 학력, 근무경력, 직위에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 백^[1]의 연구에서는 연령, 결혼상태, 학력, 경력에서는 차이가 없는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성과 조직몰입과의 차이를 분석한 결과 결혼($F=7.419, p=.007$), 근무경력($F=2.160, p=.031$), 현 근무지 만족도 ($F=27.933, p=.010$), 방사선사직에 대한 만족도($F=11.731, p=.000$)에서만 유의한 차이가 있었다. 이는 백^[1]의 연구에서는 연령, 근무경력, 직위에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 학력, 결혼 상태에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성과 이직의도와와의 차이를 분석한 결과 성별($F=1.571, p=.000$), 결혼($F=4.305, p=.028$), 연령($F=.305, p=.028$), 직위($F=2.501, p=.048$), 근무경력($F=2.261, p=.041$), 현 근무지 만족도 ($F=18.510, p=.000$), 방사선사직에 대한 만족도($F=6.158, p=.000$)에서 유의한 차이가 있었다. 이는 백^[1]의 연구에서는 연령, 근무경력, 직위에서 유의한 차이가 있었으나, 결혼 상태, 학력, 직위에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

이상의 연구를 종합해보면 이직은 여러 다양한 복합요인이 관계되며, 이 요인들은 일반적 특성과 직무관련

특성으로 구분된다. 최근에 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입 개념과 이직의도 및 이직간의 관계는 중요하다고 보았다.

V. CONCLUSION

방사선사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 부산시내 병원 급 의료기관에 근무하는 방사선사 200명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 이에 대한 결과를 요약하면 다음과 같다.

직무만족 문항별 점수에서는 최대 평점 5점에 대해 평균 2.64로 직무만족이 낮게 나타났으며, “주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘할 수 있을 것이다.”가 3.42로 높게 나타난 반면, “승진의 기회는 많다고 생각한다.”가 2.68로 가장 낮게 나타나 병원에서 방사선사의 제한된 승진 기회에 대한 해결로써 대우 및 보상에 대한 개선책을 마련해야 한다고 생각한다.

업무스트레스는 최대 평점 5점에 대해 평균 3.23로 스트레스 정도가 약간 높게 나타났다. 업무스트레스의 각 문항별 점수를 보면 “업무량이 너무 많아 피로감을 느낄 때”가 3.88로 가장 높게 나타났는데 이는 방사선사 인력이 부족한 현실에서 방사선사 촬영업무가 증가하면서 스트레스가 가중되기 때문이라고 사료된다.

조직몰입의 문항별 점수를 보면 최대 평점 5점에 대해 평균 2.87로 보통으로 조직몰입을 나타냈다. “이 병원에서 계속 일하기 위해 어떤 직무가 주어지더라도 그것을 성실히 수행해야 할 것이다.”가 3.37로 가장 높게 나타난 반면, “내가 선택할 수 있는 조직 중에서 이 병원이 가장 좋은 직장이다.” 2.52로 가장 낮게 나타나 불만족함을 알 수 있었다.

이직의도의 문항별 점수를 보면 최대 평점 5점에 대해 평균 2.56로 비교적 이직의도가 높은 것으로 나타났다. “모든 것을 다시 시작할 수 있다면 나는 방사선사 일을 하지 않을 것이다.”가 3.52로 가장 높았고, “만약 내가 일을 하지 않고도 살 수 있더라도 나는 이 분야에서 계속 일을 하겠다.”가 2.09로 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 현재 직장에 대하여 이직의도가 있음을 시사하고 있다.

직무만족에서는 성별, 결혼, 연령, 학력, 직위, 현 근무지

만족도, 방사선사직에 대한 만족도에서 유의한 차이가 있었고, 업무스트레스에서는 성별, 결혼, 연령, 학력, 직위, 근무경력, 현 근무지 만족도, 방사선사직에 대한 만족도에서는 유의한 차이가 있었다. 조직몰입에서는 결혼, 근무경력, 현 근무지 만족도, 방사선사직에 대한 만족도에서만 유의한 차이가 있었고, 이직의도에서는 성별, 결혼, 연령, 직위, 근무경력, 현 근무지 만족도, 방사선사직에 대한 만족도에서 유의한 차이가 있었다.

이상의 연구결과에서 직무만족이 높을수록, 업무스트레스가 적을수록, 조직몰입이 높을수록, 이직의도가 적다는 것을 알 수 있었고, 방사선사 이직을 감소시키기 위해 내적 동기부여 및 방사선사의 인력관리에서 중요함을 인식하고 과중한 업무량과 방사선사 인력부족, 불합리한 인사관리 제도를 개선하고 적절한 보수지급과 다양한 승진의 기회를 제공 및 직무에 만족감을 증대시키는 노력 하지 않으면 방사선사 이직율이 낮아지지 않을 것으로 사료되며, 이러한 요구는 병원당국의 제도적 뒷받침이 수반되어야 한다.

Reference

- [1] E. S. Shin, "A Study on the Factors Influencing Social Workers Turnover Intention," Graduate School of Public Administration Chongju University, pp. 1-12, 2002.
- [2] E. M. Lee, "A Study on the Factors the Job Movement Intention of social workers," Graduate School K ong Ju University, pp. 1-42, 2008.
- [3] H. S. Kim, "Effects of Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Child-care Teachers' on the Turnover Intention," Graduate School Catholic University, p p. 1-22, 2015.
- [4] W. J. Choi, "Factors Affecting Employment Separation Intentions Dental Hygienists," Graduate School of Hospital Managenent Gachon University, pp. 1-32, 2012.
- [5] Cavanagh, S. I. "Nursing Turnover : Literature Review and Methodological Critique," Journal of Advance Nursing, Vol. 14, No, 8, pp. 587-596, 1987.
- [6] S. M. Lee, "A Study on the Determinant Factors of the Care Worker's Intention of Turnover in Care Facilities of the Aged," Graduate School Gwangju University, pp. 1-15, 2013.
- [7] S. Y. Kim, "Influences of Job Stability on Separation Intention," Graduate School of Public Administration on Kyonggi University, pp. 1-21, 2003.
- [8] Curry, J. P, Wakefield, D. S, Price, J. L. Muceller, Muceller, C. W. & McClosky, J.C, "Determinants of Turnover Among Nursing Department Employees Research in Nursing & Health," Vol. 8, pp. 397-411, 1985.
- [9] K. A. Park, "The Psychosocial Stress, Hardiness, Burnout and Turnover Intention of Emergency Department Room Nurses," Graduate School Inje University, p p. 1-42, 2013.
- [10] Paula, L. S, "Measurement of Work Satisfaction among Health Profession," Mwdical Care, Vol. 13, No. 4, pp. 337-352, 1978.
- [11] H. J. Kim, "The Study on the Determinant Factors of Intention to Turnover among Social Workers," Graduate School Chongju University, pp. 1-24, 2003
- [12] O. H. Kang, "The Determinants of Intent to Leave Dental Hygienists at Dental Clinics," Graduate School of Health and Environment Yonsei University, pp. 1-13, 2004.
- [13] M. J. Kim, "Comparision of Job Satisfaction, Commitment to Organization, Nursing Orgnization Culture and Intention of Separation between National/Public Nurses and Private Hospital Nurses," Graduate School of Public Administration Kyung Hee University, pp. 1-23, 2007
- [14] Moway, R. T. Steers, R. M. & Porter, L. W, "The Measurement of Organizational Commitment," Journal of Vocational Behavior, pp. 1-17, 1989.
- [15] N. H. Kim, "The Factors Affecting on Turnover Intention of Nurses Working in Rehabilitation Hospitals," Graduate School Kosin University, pp. 1-22, 2015.
- [16] S. H. Kim, "A Study on Relationship between Occupational Satisfaction and Retention of Hospital Nurses," Graduate School of Legal Studies and Public Administration Dankook University, pp. 1-38, 2015.
- [17] J. D. Yeo, I. H. Ko, "A Study on Perception by Examinees of the Radiology Department about Exposure to Radioactivity," Journal of the Society of Radiology Vol. 7, No. 5, pp. 321-331, 2013.

방사선사 이직의도의 영향요인에 관한 연구

여진동,^{1,*} 고인호²

¹서라벌대학교 방사선과

²제주한라대학교 방사선과

요약

방사선사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 부산시내 병원 급 의료기관에 근무하는 방사선사 200명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 이에 대한 결과를 요약하면 다음과 같다.

이상의 연구결과에서 직무만족이 높을수록, 업무스트레스가 적을수록, 조직몰입이 높을수록 이직의사가 적다는 것을 알 수 있었고, 방사선사 이직을 감소시키기 위해 내적동기부여 및 방사선사의 인력관리에 중요함을 인식하고 과중한 업무량과 방사선사인력부족, 불합리한 인사관리 제도를 개선하고 적절한 보수지급과 다양한 승진의 기회를 제공 및 직무에 만족감을 증대시키는 노력 하지 않으면 방사선사 이직율이 낮아지지 않을 것으로 사료되며, 이러한 요구는 병원당국의 제도적 뒷받침이 수반되어야 한다.

중심단어: 직무만족, 업무스트레스, 조직몰입, 이직의도