

<원저>

## 임상초음파사의 전문직 자아개념이 직무만족도에 미치는 영향

### - The Effect of Sonographers' Professional Self-Concept on Job Satisfaction -

<sup>1)</sup>일신기독병원 영상의학과 · <sup>2)</sup>부산가톨릭대학교 인성교양학부 · <sup>3)</sup>인제대학교 해운대백병원 영상의학과

양성희<sup>1)</sup> · 최정미<sup>2)</sup> · 이진수<sup>3)</sup>

— 국문초록 —

본 연구는 전문직 자아개념 및 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하여 임상초음파사의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 마련하고자 수행하였다. 자료 수집은 일개지역 임상초음파사 141명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하였다. 회수된 자료의 분석은 SPSS를 사용하였으며, 전문직 자아개념과 직무만족도의 차이검정은 독립표본 *t* 검정(independent t-test)과 일원배치분산분석(one way ANOVA)을 실시하였고 분석결과 통계적으로 유의성이 검증된 경우 Sheffe를 이용하여 사후검증 하였다. 그 결과 전문직 자아개념 및 직무만족도는 기혼일수록, 실무경력에 따른 급여가 적절한 경우와 전문자격증을 취득한 경우 높게 나타났다. 또한 직무만족에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념으로 분석되었다. 따라서 임상초음파사들의 직무만족도를 높이기 위해서는 업무능력 개발을 위한 전문자격 제도의 정착과 실무 경력에 따른 적절한 보상체계가 마련되어야 할 것이다.

**중심 단어:** 임상초음파사, 전문직 자아개념, 직무만족, 전문자격증

## 1. 서 론

병원조직은 다양하고 복잡한 직종들의 집합체인 동시에 고유의 전문성을 가지고 상호 협력함으로써 병원 본래의 목적에 도달하고자 하는 노동 및 기술 집약적인 의료조직체이다. 또한 사회의 변천과 과학기술의 발전으로 인해 보건의료 분야에서 양적, 질적인 변화가 요구되고 있으며 날이 갈수록 고급화, 다양화, 복잡화로 인해 양질의 전문화된 의료 서비스를 요구하고 있다[1]. 전문직이란 자신의 일에 대한 독립적인 권한을 가지고 있어 일의 내용이나 조건에 관해 외적인 간섭이나 통제를 받지 않는 특수한 직업의 범주로 인정되는 것으로써 자율성으로 표현된다[2]. 직업에 대한 전문성은 체계적인 기술 및 지식을 갖추고 있으면서 차별화된 직업의 조직도 등 직업 전문화를 갖추고 있을 뿐만 아니라 사회에 봉사 지향적인 직업으로 고차원적인 직업적 특성

을 사회적으로 인정받는 직업을 의미한다[3]. 이러한 의미에서 병원 내의 일원으로 활동하는 임상초음파사의 경우 전문직이라 할 수 있으며 학문적인 발전과 함께 전문직으로서 노력을 지속적으로 기울이고 있다. 전문직 자아개념이란 전문직에 종사하는 직업인으로서 자신에 대한 정신적 지각이라고 정의할 수 있으며 전문직업적 지식과 가치, 기술에 대한 자기평가를 통해 구성된다. 또한 전문직으로서의 자신의 업무에 대한 느낌과 견해로, 임상초음파사의 현재와 미래, 실무와 교육에 영향을 미치며 이러한 전문직 자아개념이 긍정적일수록 직무 성취가능성이 높고 직무만족도도 높다고 하였다[4,5]. 따라서 자신의 직무만족도를 높이기 위해서는 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립하는 것은 매우 중요하다.

직무만족이란 자신에게 부여된 직무와 관계된 조직 내의 의사소통, 업무의 자율성과 책임, 업무를 습득할 시간적 여

Corresponding author: Jin-Soo Lee, Department of Radiology, University Haeundae Paik Hospital, 875, Heaundae-ro, Haeundae-gu, Busan, Korea (48108) / Tel: 82-51-797-0397 / E-mail: sonojinsoo@naver.com

Received 18 July 2017; Revised 30 August 2017; Accepted 18 September 2017

유 등을 말하며 만족도가 높을수록 직무환경에 대해 적극적이고 의욕적이며 활동적인 경향이 있어 업무 성과와 생산성의 향상에 영향을 주기 때문에 중요한 개념으로 다루어지고 있다. 또한 사기를 진작시키고 동시에 의료 소비자에게 양질의 서비스를 제공하고 자신의 직무환경에 긍정적인 결과를 창출할 수 있다[6]. 따라서 병원 조직의 핵심 전문 인력으로서 임상초음파사의 업무수행 능력을 향상시키기 위해서는 전문직 자아개념과 직무만족도에 대한 연구가 매우 필요하다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 임상초음파사의 현재 직무에 대한 전문직 자아개념과 직무만족도에 관한 연구는 전무한 실정이다.

이에 본 연구에서는 일개 지역의 의원, 종합병원, 대학병원에서 근무하는 임상초음파사를 대상으로 업무 실태에 관한 일반적 특성을 알아보고 이들의 전문직 자아개념 및 직무만족의 정도를 확인하고자 하였다. 또한 변인간의 관계를 파악함과 동시에 이들 요인이 직무만족에 미치는 영향을 확인하여 임상초음파사의 직무만족을 높일 수 있는 방안을 위한 근거자료를 제시하고자 한다.

## II. 대상 및 방법

### 1. 연구대상

본 연구는 임상초음파사의 전문직 자아개념 및 직무만족도의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. B시 소재 의원, 종합병원, 대학병원에서 초음파 검사를 시행하는 임상초음파사(방사선사 122명, 간호사 16명, 임상병리사 3명)를 대상으로 하였다. 2017년 4월 1일부터 5월 31일까지 연구목적을 설명하고 동의를 얻은 대상자들에게 직접 방문하여 자기기입식으로 설문을 작성하도록 하였으며 총 141부의 설문지를 자료 분석에 사용하였다.

### 2. 연구도구

연구의 일반적인 특성에는 인구사회학적 특성으로 연령, 성별, 결혼 상태, 종교 유무, 급여, 교육수준의 6문항으로 직무관련 특성으로 병원유형, 검사 분야, 초음파 실무경력, 환자 수, 이직경험, 외국 전문자격증(American Registry for Diagnostic Medical Sonography; ARDMS) 취득 유무의 6문항으로 구성하였다.

전문직 자아개념의 측정도구는 Arthur[7]가 개발하고 송 등[8]이 번역한 것을 본 연구의 특성에 맞게 수정 보완한 후

사용하였다. 설문지는 전문직 실무 16문항(지도력 4문항, 기술 5문항, 융통성 7문항), 만족감 7문항, 의사소통 4문항으로 총 27문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대한 응답은 Likert 5점 등간척도로 점수가 높을수록 전문직 자아개념은 높음을 의미하며 부정구문은 역 코딩하여 평가하였다. 이 도구의 신뢰도는 송 등[8]의 연구에서는 Cronbach's alpha 0.85였으며 본 연구에서는 0.89(하부요인 0.61에서 0.92)였다.

직무만족도의 측정도구는 서[9]가 개발하고 임 등[10]이 수정 보완한 것을 사용하였다. 설문지는 환경적 요인 6문항(외부취업기회, 외부 인적지원 각 3문항), 심리적 요인 15문항(기대충족도, 성장욕구, 자아효능감, 긍정적 심성, 부정적 심성 각 3문항), 구조적 요인 33문항(직무에서의 권한, 직무의 적합도, 직무의 다양성, 직무의 중요도, 직무량, 근무조건, 직업의 안전성, 보수, 내부인적자원, 성장기회, 승진기회 각 3문항) 총 54문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대한 응답은 Likert 5점 등간척도로 평가하였으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 임 등[10]의 연구에서는 Cronbach's alpha 0.72였으며 본 연구에서는 0.91(하부요인 0.63에서 0.93)이었다.

타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 구성요인을 추출하기 위해 주성분분석(principle component analysis)을 사용하였으며 요인 적재치의 단순화를 위해 직교 회전방식(varimax)을 채택하였다. 본 연구에서 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인 적재치는 0.4 이상을 기준하였으며 전문직 자아개념은 6개의 문항, 직무만족도는 7개의 문항이 이론구조에 맞지 않게 적재되어 척도 순화과정을 통해 제거하고 최종적으로 전문직 자아개념 22개, 직무만족도 47개의 문항을 분석에 이용하였다.

### 3. 통계분석

연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 나타내었다. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 직무만족도의 차이검정은 독립표본  $t$  검정(independent  $t$ -test)과 일원배치분산분석(one way ANOVA)을 실시하였고 분석결과 통계적으로 유의성이 검증된 경우 Sheffe를 이용하여 사후검증하였다. 전문직 자아개념과 직무만족도의 정도 점수는 하위요인별로 구분하여 평균과 표준편차를 산출하였고, 각 변수들과의 관계는 Pearson's correlation coefficient를 사용하였다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다. 통계적 유의수준은  $p$  value 0.05 미만인 경우를 기준으로

판정하였으며 모든 통계적 처리는 SPSS Statistical Software Ver. 24.0(Chicago, IL, USA)을 사용하였다.

### III. 결 과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

일반적 특성 중 인구사회학적 특성으로 대상자의 연령은 20대가 50명(35.5%), 30대가 56명(39.7%), 40대 이상이 35명(24.8%)로 평균연령은  $34.1 \pm 7.2$ 세였다. 성별은 검사의 특성 상 여자가 125명(88.7%)으로 대부분을 차지하였으며, 결혼 상태는 기혼이 79명(56%)으로 나타났다. 종교는 없는 경우가 79명(56%)이었으며, 급여는 250만원 미만인 68명(48.2%), 250~350만원 미만이 56명(39.7%), 350만원 초과 17명(12.1%)순이었다. 교육수준은 대졸이 79명(49.6%)로 가장 많았고, 3년제 전문대졸 54명(38.3%), 대학원 이상 17명(12.1%)순이었다.

직무관련 특성으로 병원 유형은 의원 94명(66.7%), 종합병원 25명(17.7%), 대학병원 22명(15.6%)순이었으며, 검사 분야는 상복부 51명(36.2%), 산부인과 57명(40.4%), 심장 24명(17.0%), 기타 유방, 근골격계 9명(6.4%)이었다. 초음파 실무경력(3~9년 63명(44.7%), 3년 미만 51명(36.2%), 10년 이상 27명(19.1%)순이었으며, 하루 검사 환자 수는 30명 이상 17명(12.1%), 20~29명 23명(16.3%), 20명 미만 101명(71.6%)이었다. 이직경험은 있는 경우가 94명(66.7%), 없는 경우가 47명(33.3%)이었으며, ARDMS 보유자는 18명(12.8%)로 분류되었다. 결과는 <Table 1>과 같다.

#### 2. 전문직 자아개념과 직무만족도 정도

대상자의 전문직 자아개념은 총 110점 만점에 총점 평균이  $73.04 \pm 9.48$ 점이었으며, 평균평점이 5점 만점에  $3.32 \pm 4.3$ 으로 항목별 하위요인을 살펴보면 만족감이  $3.47 \pm 0.62$ 점으로 가장 높았고, 전문직 실무  $3.34 \pm 0.53$ 점, 의사소통  $2.68 \pm 0.62$ 점 순이었다. 직무만족도는 235점 만점에 총점 평균이  $154.54 \pm 16.01$ 점이었으며, 평균평점이  $3.29 \pm 0.34$ 점으로 항목별 하위요인을 살펴보면 심리적 요인이  $3.41 \pm 0.50$ 점으로 가장 높았고, 구조적 요인이  $3.28 \pm 0.36$ 점, 환경적 요인이  $3.11 \pm 0.54$ 점 순이었다. 결과는 <Table 2>와 같다.

#### 3. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 직무만족도

대상자의 일반적 특성 중 전문직 자아개념은 연령( $F=15.39$ ,

$p=0.000$ ), 결혼 상태( $t=5.06$ ,  $p=0.000$ ), 급여( $F=6.90$ ,  $p=0.001$ ), 초음파 실무경력( $F=20.48$ ,  $p=0.000$ ), ARDMS 취득유무( $t=-2.67$ ,  $p=0.008$ )에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 사후검증 결과 연령의 경우 20대, 30대 보다 40대에서, 급여의 경우 250~350만원 미만보다 350만원 초과 군에서, 초음파 실무 경력의 경우 3년 미만, 3~9년 보다 10년 이상에서 전문직 자아개념 정도가 높았다.

직무만족도는 연령( $F=14.38$ ,  $p=0.000$ ), 결혼 상태( $t=3.38$ ,  $p=0.001$ ), 급여( $F=3.84$ ,  $p=0.024$ ), 초음파 실무경력( $F=12.11$ ,  $p=0.000$ ), 이직경험( $t=-2.48$ ,  $p=0.014$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 사후검증 결과 연령의 경우 20대, 30대 보다 40대에서, 급여의 경우 250~350만원 미만인 경우 보다 350만원 초과 군에서, 초음파 실무경력의 경우 3년 미만과 3~9년에서 보다 10년 이상에서 직무만족도가 높았다. 결과는 <Table 1>과 같다.

#### 4. 일반적 특성, 전문직 자아개념과 직무만족도간의 상관관계

임상초음파사의 일반적 특성 및 전문직 자아개념과 직무만족도와의 상관관계를 살펴보기 위해 일반적 특성 중 나이, 급여, 초음파 실무경력을 변수로 채택하여 분석하였으며, 결과는 <Table 3>과 같다. 전문직 자아개념과 직무만족도의 상관계수는 유의수준 0.01에서 0.68로 가장 높은 상관계수를 나타냈다. 즉 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도는 높았다. 또한 일반적 특성과 함께 전문직 자아개념, 직무만족도의 상관관계를 비교하여 보면 전문직 자아개념은 초음파 실무경력( $r=0.60$ )이 많을수록 가장 높았으며, 연령( $r=0.41$ ), 급여( $r=0.30$ )순으로 유의한 정적 상관관계를 보였다( $p<0.01$ ). 직무만족도는 연령( $r=0.32$ )와 초음파 실무경력( $r=0.32$ ), 급여( $r=0.23$ )순으로 정적 상관관계를 나타냈다( $p<0.01$ ).

#### 5. 직무만족에 영향을 미치는 요인

독립변수들 간의 다중공선성은 Durbin-Watson 1.79, 공차한계(tolerance) 0.34~0.78, 분산팽창지수 1.27~2.98로 문제가 없음을 진단하였다. 임상초음파사의 직무만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 통계적으로 유의한 결과를 보인 연령, 급여, 초음파 실무경력, 전문직 자아개념을 변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 직무만족에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념으로 분석되었으며, 46.1%의 설명력을 나타냈다. 결과는 <Table 4>와 같다.

〈Table 1〉 Difference in professional self-concept and job satisfaction by general characteristics

	Categories	n (%)	Professional self-concept			Job satisfaction		
			Mean±SD	t/F	p (Sheffe)	Mean±SD	t/F	p (Sheffe)
Age	< 29 <sup>a</sup>	50 (35.5)	3.15±0.38	15.39	0.000 (a,b<c)	3.16±0.32	14.38	0.000 (a,b<c)
	30-39 <sup>b</sup>	56 (39.7)	3.28±0.35			3.13±0.26		
	40 ≥ <sup>c</sup>	35 (24.8)	3.62±0.47			3.47±0.38		
Gender	Male	16 (11.3)	3.48±0.53	1.65	0.102	3.28±0.36	0.64	0.521
	Female	125 (88.7)	3.29±0.42			3.22±0.34		
Marriage	Single	62 (44.0)	3.12±0.38	5.06	0.000	3.12±0.31	3.38	0.001
	Married	79 (56.0)	3.47±0.41			3.31±0.34		
Religion	Yes	65 (46.1)	3.34±0.45	-0.43	0.662	3.23±0.34	0.14	0.887
	No	76 (53.9)	3.31±0.42			3.23±0.33		
Pay (10,000 won)	< 250 <sup>a</sup>	68 (48.2)	3.20±0.42	6.90	0.001 (b<c)	3.16±0.32	3.84	0.024 (b<c)
	250-349 <sup>b</sup>	56 (39.7)	3.34±0.42			3.26±0.35		
	350 ≥ <sup>c</sup>	17 (12.1)	3.59±0.37			3.40±0.33		
Education level	College	54 (38.3)	3.29±0.40	2.93	0.057	3.21±0.32	0.22	0.803
	University	79 (49.6)	3.28±0.45			3.24±0.36		
	Graduated school	17 (12.1)	3.55±0.38			3.27±0.34		
Type of hospital	Clinic	94 (66.7)	3.32±0.47	0.07	0.936	3.27±0.35	2.40	0.094
	General hospital	22 (15.6)	3.35±0.29			3.14±0.29		
	University hospital	25 (17.7)	3.31±0.41			3.15±0.32		
Department	Abdomen	51 (36.2)	3.34±0.32	0.24	0.868	3.25±0.33	0.63	0.600
	OBGY <sup>*</sup>	57 (40.4)	3.33±0.52			3.24±0.36		
	Echocardiography	24 (17.0)	3.27±0.43			3.14±0.28		
	Other	9 (6.4)	3.26±0.39			3.25±0.45		
Current career length (year)	< 3 <sup>a</sup>	51 (36.2)	3.14±0.40	20.48	0.000 (a,b<c)	3.15±0.32	12.11	0.000 (a,b<c)
	3-9 <sup>b</sup>	63 (44.7)	3.28±0.34			3.18±0.27		
	10 ≥ <sup>c</sup>	27 (19.1)	3.72±0.42			3.49±0.39		
Patient per day	< 20	101 (71.6)	3.29±0.45	0.87	0.422	3.22±0.34	0.09	0.910
	20-29	23 (16.3)	3.32±0.35			3.24±0.34		
	30 ≥	17 (12.1)	3.44±0.36			3.26±0.37		
Experienced job change	Yes	94 (66.7)	3.36±0.44	-1.43	0.155	3.27±0.36	-2.48	0.014
	No	47 (33.3)	3.25±0.39			3.13±0.29		
ARDMS	Yes	18 (12.8)	3.56±0.49	-2.67	0.008	3.36±0.36	-1.86	0.065
	No	123 (87.2)	3.28±0.41			3.21±0.34		

\* OBGY : Obstetric &amp; Gynecology

〈Table 2〉 Degree of professional self-concept and job satisfaction

Categories	Total Mean±SD	Item Mean±SD	Minimum	Maximum
Professional practice	43.38±7.00	3.34±0.53	2.59	3.69
Satisfaction	24.29±4.36	3.47±0.62	2.96	3.89
Communication	5.36±1.24	2.68±0.62	3.11	2.78
Total professional self-concept	73.04±9.48	3.32±0.43	2.59	3.89
Environmental variables	18.64±2.85	3.11±0.54	2.73	3.44
Psychological variables	40.86±5.99	3.41±0.50	3.02	3.96
Structural variables	95.04±10.42	3.28±0.36	2.28	3.92
Total job satisfaction	154.54±16.01	3.29±0.34	2.28	3.96

〈Table 3〉 Correlations of general characteristics, professional self-concept, job satisfaction

	Age	Pay	Current career length	Professional self-concept score	Job satisfaction score
Age	1.00	0.64**	0.77**	0.41**	0.32**
Pay		1.00	0.60**	0.30**	0.23**
Current career length (year)			1.00	0.60**	0.32**
Professional self-concept score				1.00	0.68**
Job satisfaction score					1.00

\*\* $p<0.01$

〈Table 4〉 Influencing factors on job satisfaction as multiple regression

Variables	B	Standard error	t value	p value
(Constant)	1.46	0.17	8.65	0.000
Professional self-concept	0.52	0.06	9.31	0.000
Age	0.04	0.05	0.80	0.424
Pay	-0.01	0.03	-0.19	0.843
Current career length (year)	-0.01	0.06	-0.27	0.788

R=.679, Adjust R<sup>2</sup>=.461, F=29.09,  $p<0.001$

#### IV. 고 찰

본 연구는 임상초음파사의 직업 전문성 인식 정도 즉 전문직 자아개념 수준을 알아보고 직무만족 정도를 파악하여 이들의 관련성을 규명함으로써 직무만족을 높일 수 있는 방안 마련을 위한 근거자료를 제시하고자 시도된 서술적 조사 연구이다.

부산지역에서 근무하는 임상초음파사는 대부분 방사선사(86.5%)였으며 심장초음파 영역에서 간호사와 임상병리사가 일부(13.5%) 담당하고 있었다. 직종 별 전문직 자아개념( $p=0.194$ )과 직무만족도( $p=0.102$ )에서는 유의한 차이를 발견하지 못했다. 전체 전문직 자아개념(전문직 실무 3.34점, 만족감 3.47점, 의사소통 2.68점), 직무만족도(환경적 요인 3.11점, 심리적 요인 3.41점, 구조적 요인 3.28점)는 5점 만점에 평균 3.32점, 3.29점으로 중간 이상의 정도였으며 간호사를 대상으로 진행된 박 등[11]의 평균 3.02점, 2.76점보다 높게 나타났다. 물리치료를 대상으로 한 이 등[12]의 연구에서는 평균 3.59점, 3.71점, 임상 치위생사를 대상으로 한 이 등[13]의 연구에서는 평균 2.84점, 2.88점으로 직군 별로 뚜렷한 점수 차이를 보였으며, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도는 높았다. 이러한 결과는 업무의 독립성과 자율성 정도의 차이와 관련이 있는 것으로 사료된다. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념에서는 나이가 많을수록, 기혼상태일수록, 급여가 많을수록, 초음파 실무경력이 많을수록, 외국 전문자격증을 보유할수록 높았

으며, 직무만족 또한 높았다. 따라서 직무만족도를 높이기 위해서는 전문화된 자격증 제도가 정착되고 경력을 유지할 수 있는 효율적인 인력관리와 그에 따른 적절한 보상체계가 마련되어야 할 것이다.

일반적 특성에서 유의한 차이를 보인 연령, 급여, 초음파 실무경력과 전문직 자아개념, 직무만족도와의 상관관계에서 변수들 모두 정적 상관관계를 보였으며, 이들 중 전문직 자아개념과 직무만족도와의 상관관계가 가장 높은 것으로 나타났다( $r=0.68, p<0.01$ ). 또한 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석에서 46.1%의 설명력을 보이며 전문직 자아개념이 가장 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 이는 선행연구들 성[14], 고 등[15]의 결과를 지지하는 것으로 임상초음파사의 직무만족을 높이기 위해서는 직업의 전문성 향상을 위한 적절한 프로그램의 개발에 대한 필요성을 시사해 주고 있다. 이를 위해서는 직무만족과 전문성에 영향을 미칠 수 있는 내적, 외적인 요소들이 충분히 고려되어야 할 것이다. 또한 임상초음파사 제도가 정착되어 체계화된 교육시스템에서 전문적인 임상초음파사가 양성되어야 할 것이다.

외국의 임상초음파사 제도를 살펴보면 미국의 경우 인증된 교육과정을 이수한 후 미국초음파검사인증원 등에서 주관하는 인증자격시험 통과 후 임상초음파사의 자격이 주어지며, 호주의 경우 의료방사선기술, 핵의학기술, 물리치료 및 간호 등에 대한 학사학위 이수 후 초음파검사에 대한 석사학위를 취득해 초음파검사기사 인증등록원(Australian

Sonographer Accreditation Registry; ASAR)의 인증을 받은 다음 의사의 관리감독 하에서 검사를 시행할 수 있다. 일본의 경우 초음파검사 시행 인력은 의사, 간호사, 방사선사, 임상병리사로 법에 규정되어 있으며 의사의 지도하에서 시행되고 있다[16]. 반면 우리나라의 경우는 초음파검사에 필요한 장비나 인력에 대해 정밀한 검토가 이루어지지 못한 실정이다. 따라서 시스템에 대한 전반적인 검토와 향후 과제의 도출이 필요할 것으로 판단된다.

본 연구의 제한점으로는 임상초음파사에 대한 선행연구가 부족하여 편중된 결과를 보일수도 있으며, 일개지역에 근무하는 임상초음파사로 국한되어 있기 때문에 이를 전체로 일반화시키기에는 한계가 있다. 따라서 향후 이러한 제한점을 고려한 더 많은 연구가 이루어져야 할 것이다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 임상초음파사의 전문직 자아개념과 직무만족도는 매우 밀접한 관련이 있으며, 직무만족을 높이기 위해서는 능력개발을 위한 다양한 교육제도와 임상초음파사들의 인식변화가 필요할 것이다. 또한 전문적인 인력관리 및 질적인 면을 향상시켜 병원 조직 내에서 임상초음파사의 위상을 높일 수 있을 것이다.

## V. 결 론

본 연구는 일개지역 임상초음파사의 전문직 자아개념 및 직무만족도와 의 정도를 확인하고, 이들 변인간의 관계를 파악함과 동시에 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하여 임상초음파사의 직무만족을 높일 수 있는 방안 마련을 위한 근거자료를 제시하고자 수행되었다. 결과적으로 실무 능력에 따른 보수가 적절할수록 전문자격을 보유할수록 전문직 자아개념 및 직무만족도는 높았다. 또한 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념으로 분석되었다. 따라서 임상초음파사의 직무역량과 만족도를 높이기 위한 제도의 개선이 필요하며 추후 다각적으로 직무만족을 높일 수 있는 방법에 대한 연구가 요구된다.

## REFERENCES

- [1] Kim, Y. N., "A structural model professional self-concept in clinical nurse", MS thesis, Kosin University, 2012.
- [2] Chi, S. A., & Yoo, H. S., "Concept analysis of professional nurse autonomy", Journal Korean Academy Nursing, Vol. 31, No. 5, pp. 781-792, 2001.
- [3] Friedson, E., "Professional dominance: The Social Structure of Medical Care", Aldine Transaction A Division Transaction Publishers New Brunswick and London, 2007.
- [4] Kelly, B., "The professional self-concepts of nursing undergraduates and their perceptions of influential forces", Journal of Nursing Education, Vol. 31, No. 3, pp. 121-125, 1992.
- [5] Arthur, D., "Measurement of the professional self-concept of nurses: Developing a measurement instrument", Nurse Education Today, Vol. 15, No. 5, pp. 328-355, 1995.
- [6] Choi, J., & Park, H. J., "Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 15, No. 1, pp. 37-44, 2009.
- [7] Arthur, D., "The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses", MS thesis, University of Newcastle, 1990.
- [8] Sohng, K. A., & Noh, C. H., "A study on the professional self-concept of nurse", Journal of Nurses Academic Society, Vol. 26, No. 1, pp. 94-106, 1996.
- [9] Seo, Y. J., "Estimating a causal model of job satisfaction in a Korean hospital", Korean journal of health policy & Administration, Vol. 5, No. 1, pp. 161-191, 1995.
- [10] Lim, Y. A., Kim, K. Y., & Choi, S. M., "Factors Affecting Job Satisfaction Organizational Attachment and Job Leaving Attitude of General Hospital Employees by Job Category", Journal of the Korea Academia-Industrial Society, Vol. 13, No. 8, pp. 3586-3596, 2012.
- [11] Park, E. J., Han, N. Y., & Jo, N. Y., "Effect of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses", Journal of the Korean Data & Information Science Society, Vol. 27, No. 1, pp. 191-121, 2016.
- [12] Lee, K. H., & Jung, B. O., "A Study on the Relationship between professional self-concept and job satisfaction of physical therapists", The

- Journal Korean Society of Physical Therapy, Vol. 21, No. 3, pp. 109–117, 2009.
- [13] Lee, H. K., “Correlation between the self-concept of clinical dental hygiene professionals and organizational socialization”, *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, Vol. 17, No. 2, pp. 259–269, 2017.
- [14] Sung, M. H., Kim, Y. A., & Ha, M. J., “The Relationship of Professional Self-Concept, Professional Autonomy and Self-esteem to Job Satisfaction of Clinical Nurses”, *Journal Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol. 18, No. 4, pp. 547–555, 2011.
- [15] Ko, J. O., & Ko, E., “Influence of Job Stress and Professional Self-Concept on Job Satisfaction among Nurses in Rehabilitation Units”, *Korean Academic Society of Rehabilitation Nursing*, Vol. 17, No. 2, pp. 81–89, 2014.
- [16] Chung, S. H., Lee, H. J., Kim, H. S., et al., “Health Insurance Benefit Criteria and Quality Assurance Policies of Diagnostic Ultrasound Services in Other Countries”, *Korean Academy of Health Policy and Management*, Vol. 24, No. 2, pp. 109–119, 2014.

•Abstract

## The Effect of Sonographers' Professional Self-Concept on Job Satisfaction

Yang Sung-Hee<sup>1)</sup>·Choi Jeong-Mee<sup>2)</sup>·Lee Jin-Soo<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>*Department of Radiology, Ilsin Christian Hospital*

<sup>2)</sup>*School of Liberal Arts, Catholic University of Pusan*

<sup>3)</sup>*Department of Radiology, University Haeundae Paik Hospital*

The purpose of this study was to develop a method to improve the job satisfaction of sonographers by analyzing the factors affecting professional self-concept and job satisfaction. For data collection, total 141 sonographers working in Busan took part in the structured questionnaire survey. The collected data were analyzed by SPSS. For verification of the professional self-concept and job satisfaction, independent *t*-test and one way ANOVA were executed. When the statistical significance was verified, Sheffe was used for post hoc test. As a result, professional self-concept and job satisfaction were higher when got married, and also when a proper salary was paid according to work experience and professional qualification was acquired. In addition, the factors that have the greatest effect on the job satisfaction were analyzed as professional self concept. In conclusion, in order to improve the job satisfaction of sonographers, it is necessary not only to establish a professional qualification system for the job skill development but also to provide an appropriate compensation system according to work experience.

**Key Words :** sonographer, professional self-concept, job satisfaction, professional certificate