

&lt;원저&gt;

## 의료기사의 직무스트레스와 만족도의 영향요인 비교 : 인천지역을 중심으로

이은모<sup>1)</sup>·안성민<sup>2)</sup><sup>1)</sup>인하대학교병원 영상의학과·<sup>2)</sup>가천대학교 방사선학과

### Comparison of Factors Affecting Job Stress and Satisfaction of Medical Technician : Focus on Incheon Area

Eun\_Mo Lee<sup>1)</sup>·Sung\_Min Ahn<sup>2)</sup><sup>1)</sup>Department of Radiology, Inha University Medical Center<sup>2)</sup>Department of Radiological Science, Gachon University

**Abstract** The purpose of this study was to compare the job stress, job satisfaction, turnover intention, and job performance feelings of radiological technologists, physical therapists, and medical laboratory technologists working at university hospitals and general hospitals. The subjects were 114 general practitioners and 217 university hospital workers who are engaged in occupations of radiological technologists, physical therapists, and medical laboratory technologists in the age groups 20-50 years living in Incheon Metropolitan City. Data collection was conducted from April 1, 2017 to April 30, and data analysis was performed using the SPSS/WIN 23 statistical program. There were statistically significant difference in the job stress of medical technician by age, marriage, occupation, hospital size, position, parenting form, employment type, and lunch break. Job stress by occupation was highest in medical laboratory technologists, followed by radiological technologists and physical therapists. Job satisfaction was the highest among physical therapists, followed by radiological technologists and medical laboratory technologists. There were significant differences in age, occupation, parenting form, type of employment, and lunch break according to demographic characteristics. In order to reduce the job stress and job satisfaction of the medical technician working at the hospital, the development of the job environment should be sought and the hospital should also be removed from the authoritarian management system.

**Key Words:** Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention, Job Performance Feelings, Job Environment

**중심 단어:** 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정, 직무환경

## I. 서 론

최근 병원들이 양적으로 급격히 증가하여 병원을 둘러싸고 있는 경영 환경이 경쟁적으로 변화되었고 환자의 의식 수준이 향상됨에 따라 병원 경영의 가장 중요한 관건은 병원 조직의 인적자원을 어떻게 잘 관리하여 생산성을 향상하는가에 있다[1]. 현대사회는 빠른 직무환경의 변화와 다양한 업무로 인하여 직장 내에서 받는 스트레스가 증가하는 추세

이다. 현대인의 직무스트레스는 조직 내에서 직무만족이나 개인과 조직 관계의 불일치 및 능력 이상의 직무 요구 등으로 확대되고 있다[2]. 특히 의사, 간호사, 의료기사 등의 의료 인력은 다양한 전문성 협동 작업이 필요하고, 대상자가 환자라는 업무 특성 때문에 다른 조직에 비해서 상대적으로 직무스트레스가 높다[3]. 병원의 조직은 다양한 전문 직종들이 함께 근무하기 때문에 의료 서비스를 제공하는 데에 있어 구성원 간의 긴밀한 협력이 어느 조직보다 중요하다

Corresponding author: Sung-Min Ahn, Department of Radiological Science, Gachon University, 191, Hambakmoero, Yeonsu-gu, Incheon, 21936, Korea / Tel: +82-32-820-4363 / E-mail: sman@gachon.ac.kr

Received 28 August 2018; Revised 16 November 2018; Accepted 16 December 2018

Copyright ©2018 by The Korean Journal of Radiological Science and Technology

[4]. 보건의료 서비스를 제공하는 생산조직은 모두가 노동 집약적인 특징을 가지고 있으므로, 병원의 생산성 향상은 합리적으로 인력을 관리하여 기대하는 목표를 효율적으로 달성할 수 있게 하는 인력 관리의 문제로 집약되고 있다[5]. 인력 관리 차원에서 직원의 직무만족은 매우 중요한 의미를 가진다. 직원이 자신의 직무에 만족하고, 그들에게 적절한 지원과 보상 및 인정 등의 내부 지향적인 정책이 활발하게 이루어질 때, 그들의 조직을 자신의 일처럼 여기고 고객지향적인 태도를 갖게 되어 고객에게 보다 나은 서비스를 제공하게 된다[6]. 직무스트레스는 뇌출혈, 뇌경색, 심근경색, 협심증, 고혈압, 편두통, 소화성 궤양 등 심각한 질병의 위험요인으로 작용한다[7]. 선행연구에서 학자들이 생산성 향상을 위한 직업 만족의 중요성에 대하여 논하는 가장 큰 이유는 직업 만족이 결근율과 이직에 강한 상관성을 갖고 있기 때문이다[8]. 직장에서 높은 결근율과 이직률은 집단의 생산성뿐만 아니라 직원의 사기(staff morale), 직무의 성과(performance)를 감소시킨다[9]. 종합병원에서 임상적인 기술의 핵심적인 역할을 담당하는 의료기사는 의사 또는 치과의사의 지도 아래 진료나 의화학적 검사에 종사하는 사람으로 종합병원에는 2만여 명의 의료기사직의 의료 인력이 근무하며 세부적으로 방사선사, 물리치료사, 임상병리사, 작업치료사, 치과기공사, 치과위생사 등이다[10]. 2003년 1월부터 2017년 6월 현재 종합병원에는 6개 직종의 의료기사 중에서 방사선사 9,475명 물리치료사 3,441명 임상병리사 10,878명 치과위생사 1,209명 작업치료사 1,004명 치과기공사 122명이 근무하고 있으며, 본 연구에서는 그 중에서도 가장 많은 인원수가 종사하는 방사선사, 물리치료사, 임상병리사 3개 직종에 한정하여서 설문조사를 실시하였다[11]. 따라서 의료기사 즉 방사선사, 임상병리사, 물리치료사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정에 영향을 미치는 요인을 분석하여 순방향으로 대처하는 연구는 병원 조직에 도움이 되고 병원 생산성 향상에도 도움이 되리라 사료된다. 선행연구들은 의사, 간호사에 대한 직무스트레스, 이직 의도에 관한 연구가 많았고, 의료기사 즉 방사선사, 임상병리사, 물리치료사에 관한 연구는 미비한 실정이다. 의료기사에 관한 직무스트레스, 이직 의도 연구라 하더라도 한 직종에 국한된 연구가 대부분이다. 따라서 본 연구는 방사선사, 임상병리사, 물리치료사의 3개 직종을 종합적으로 직무스트레스, 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 병원 생산성 및 정책적 대안을 제시하는데 의의가 있으며, 의료기사 직종 간 연구와 병원 규모 즉 종합병원과 대학병원에 근무하는 방사선사, 임상병리사, 물리치료사의 직무스트레스, 이직 의도를 비교

하는데 의의가 있다.

## II. 연구 대상 및 방법

1. 연구 대상 : 인천광역시에 소재한 300 병상 이상의 7개 종합병원에 재직하고 있는 방사선사, 물리치료사, 임상병리사 500명을 대상으로 하여 회수된 설문지 400부 중 응답을 하지 않거나 불성실한 응답 15부를 제외한 385부를 분석하였다.

2. 연구 방법 : 조사는 2017년 4월 1일부터 4월 30일까지 실시되었으며, 해당 병원 부서장에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 부서장을 통하여 설문지를 배부, 회수하였다. 본 연구는 대학병원과 종합병원 의료기사 방사선사, 물리치료사, 임상병리사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정의 차이와 이들 간의 상관관계를 밝히고, 더 나아가 근무하는 병원의 규모별 즉 종합병원과 대학병원의 의료기사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정에 미치는 영향요인을 밝히는데 중점을 두었다.

3. 통계분석 방법 : 수집된 자료는 SPSS/WIN 23 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 부적절하게 응답한 항목은 각 해당 분석에서 제외하였다. 연구 대상자의 분석은 인구 특성 문항에 대해서는 빈도 분석을 하였으며, 표본의 일반적 특성별로 의료기사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정 차이를 일변량 분산 분석(사후 검정은 Scheffe 방법) 또는 독립 표본  $T$ -test로 분석하였다. 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정 간의 상관 분석을 시행하였고, 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 선형 회귀분석을 시행하였다.

4. 도구 및 신뢰도 : 직무스트레스의 측정은 한국형 직무스트레스 측정도구를 사용하였으며, 선행연구[12]의 신뢰도 Cronbach's는 .78이었고, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's는 .739였다. 직무만족도의 측정은 Herzberg가 개발한 측정도구를 사용하였으며, 선행연구[13]의 신뢰도 Cronbach's는 .81이었고, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's는 .776이었다.

## III. 연구결과

### 1. 연구 대상자의 일반적 특성

**Table 1.** Subject of study general characteristics

		frequency	percentage(%)
age 36.67±8.55	under 29	88	22.9
	30-39 years	171	44.5
	more than 40 years	125	32.6
sex	male	237	61.6
	female	148	38.4
final education	bachelor of arts	136	35.3
	bachelor	180	46.8
	more than graduate school student	69	17.9
marriage	married	216	56.1
	single	169	43.9
religion	none	177	46.0
	yes	208	54.0
occupation	radiological technologists	165	42.9
	medical laboratory technologists	115	29.9
	physical therapists	105	27.3
current working period	less than 5 years	122	31.7
	less than 5-10 years	124	32.2
	more than 10 years	139	36.1
family income	less than 5 million won	186	49.2
	more than 5 million won	192	50.8
working style	weekly dedicated	300	78.1
	a few shifts	67	17.4
	night special	17	4.4
hospital scale	general hospital	114	29.6
	university hospital	271	70.4
rank	a staff member	250	66.8
	chief	50	13.4
	substitute	33	8.8
	head of a section	41	11.0
housework	married couple	127	57.7
	my wife mainly	71	32.3
	my husband mainly	3	1.4
	help other parents	19	8.6
parenting form	married couple	95	50.0
	my wife mainly	68	35.8
	my husband mainly	4	2.1
	help other parents	23	12.1
employment type	regular employee	296	83.9
	contract worker	57	16.1
lunch break	less than 40 minutes	210	59.8
	more than 40 minutes	141	40.2

## 2. 인구 특성별 연구 변수의 차이

표본의 일반적 특성별로 의료기사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정 차이를 일변량 분산 분석(사후 검정은 Scheffe 방법) 또는 독립 표본 *t*-test로 분석하였다.

### 1) 인구 특성별 직무스트레스의 차이

의료기사의 직무스트레스는 연령, 결혼, 직종, 병원 규모, 직급, 양육 형태, 고용형태, 점심 휴식 시간별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스는 40세 이상 연령층이 30-39세 및 29세 이하 계층에 비하여 높게 나타났다( $p < .01$ ). 또한 결혼 여부에 있어서는 기혼자 집단이 미혼자 집단에 비해 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 직종별 직무스트레스는 임상병리사가 가장 높게 나타났고, 방사선사, 물리치료사 순으로 나타났다( $p < .001$ ). 병원 규모별 직무스트레스는 대학병원이 종합 병원보다 높은 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 직급별 직무스트레스는 주임이 가장 높았고, 대리, 평직원, 과장 이상 순으로 나타났다( $p < .05$ ). 양육 형태별 직무스트레스는 친정 시부모 다른 사람 도움이 가장 높았고, 부부공동으로, 아내가 주로, 남편이 주로 순으로 나타났다( $p < .01$ ). 고용형태별 직무스트레스는 정규직이 계약직에 비해 높았다( $p < .001$ ). 점심 휴식 별 직무스트레스는 40분 미만, 40분 이상보다 높게 나타났다( $p < .01$ )(Table 2).

### 2) 인구 특성별 직무만족도 차이

직무만족은 연령, 직종, 양육 형태, 고용형태, 점심 휴식에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무만족은 29세 이하가 가장 높게 나타났고, 40세 이상, 30-39세 순으로 나타났다( $p < .001$ ). 직종별 직무만족은 물리치료사가 가장 높게 나타났고, 방사선사, 임상병리사 순으로 나타났다( $p < .001$ ). 양육 형태별 직무만족은 남편이 주로 가 가장 높게 나타났고, 아내가 주로, 부부 공동, 친정 시부모 다른 사람 도움 순으로 나타났다( $p < .05$ ). 고용형태에 따른 직무만족은 계약직이 정규직보다 높은 것으로 나타났다( $p < .001$ ). 점심 휴식 시간에 따른 직무만족은 40분 이상이, 40분 이하보다 높게 나타났다( $p < .05$ )(Table 3).

## 3. 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정 간 상관관계

대학병원과 종합병원 의료기사의 직무스트레스, 직무만

족도, 이직 의도, 직무수행 감정의 상관성을 살펴보면 (Table 4)와 같다. 직무스트레스는 직무만족도( $r = -.559$ ), 이직 의도( $r = .474$ ), 직무수행 감정( $r = -.403$ )과 유의한 상관관계가 있었다. 직무만족도는 이직 의도( $r = -.534$ ), 직무수행 감정( $r = .585$ )과 유의한 상관관계가 있었다. 이직 의도는 직무수행 감정( $r = -.469$ )과 유의한 상관관계가 있었다.

## 4. 종합병원과 대학병원 의료기사의 직무스트레스와 직무만족도에 영향을 미치는 요인

### 1) 종합병원과 대학병원별 의료기사의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인

종합병원과 대학병원별 의료기사의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중 선형 회귀분석(multiple linear regression analysis)을 실시한 결과는 (Table 5)와 같다. 회귀분석은 조사된 모든 변수에 유의한 차이를 나타냈던 연령과 고용형태를 통제 변수로 직무스트레스와 유의한 상관관계가 확인되었던 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정에 대한 영향 관계를 분석하였으며, 연령은 더미 변수로 분석하였다. 또한 공차 한계가 변수 모두 .1을 넘어 다중공선성에는 문제가 없었다. 종합병원 의료기사는 유의 수준  $p = .05$ 에서 직무스트레스에 직무만족도( $p < .05$ ), 이직 의도( $p < .05$ ), 직무수행 감정( $p < .05$ )이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. *F* 값은 8.178, 설명력은 30%로 나타났다. 대학병원 의료기사는 유의 수준  $p = .05$ 에서 직무스트레스에 직무만족도( $p < .001$ ), 이직 의도( $p < .001$ )가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. *F* 값은 29.302, 설명력은 40.3%로 나타났다.

### 2) 종합병원과 대학병원별 의료기사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

종합병원과 대학병원별 의료기사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중 선형 회귀분석(multiple linear regression analysis)을 실시한 결과는 (Table 6)과 같다. 회귀분석은 조사된 모든 변수에 유의한 차이를 나타냈던 연령과 고용형태를 통제 변수로 직무만족도와 유의한 상관관계가 확인되었던 직무스트레스, 이직 의도, 직무수행 감정에 대한 영향 관계를 분석하였으며, 연령은 더미 변수로 분석하였다. 또한 공차 한계가 변수 모두 .1을 넘어 다중공선성에는 문제가 없었다. 종합병원 의료기사는 유의 수준  $p = .05$ 에서 직무만족도에 직무스트레스( $p < .05$ ), 이직 의도( $p < .01$ ), 직무수행 감정( $p < .05$ )이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. *F* 값은 8.544, 설명력은 31.6%로

**Table 2.** Differences in job stress by population characteristics

		average±standard deviation	T/F value (p value)
age	under 29	2,89±,46 <sup>a</sup>	5,348 <b>(.005)</b>
	30-39 years	3,07±,50 <sup>b</sup>	
	more than 40 years	3,11±,57 <sup>b</sup>	
sex	male	30,2±,55	-900 (.369)
	female	3,07±,46	
final education	bachelor of arts	3,08±,55	.804 (.448)
	bachelor	3,03±,51	
	more than graduate school student	3,04±,52	
marriage	married	3,10±,50	2,439 <b>(.015)</b>
	single	2,97±,53	
religion	none	3,07±,53	1,028 (.305)
	yes	3,02±,50	
occupation	radiological technologists	3,03±,52 <sup>a</sup>	9,265 <b>(.000)</b>
	medical laboratory technologists	3,19±,54 <sup>a</sup>	
	physical therapists	2,90±,45 <sup>b</sup>	
current working period	less than 5 years	2,96±,53	2,844 (.059)
	less than 5-10 years	3,03±,51	
	more than 10 years	3,12±,50	
family income	less than 5 million won	3,03±,52	-517 (.605)
	more than 5 million won	3,05±,52	
working style	weekly dedicated	3,01±,51	2,444 (.088)
	a few shifts	3,16±,51	
	night special	3,10±,47	
hospital scale	general hospital	2,93±,49	-2,845 <b>(.005)</b>
	university hospital	3,09±,52	
rank	a staff member	3,00±,51 <sup>a</sup>	3,733 <b>(.011)</b>
	chief	3,26±,45 <sup>b</sup>	
	substitute	3,02±,59 <sup>a</sup>	
	head of a section	2,99±,49 <sup>a</sup>	
housework	married couple	3,09±,53	1,786 (.151)
	my wife mainly	3,09±,45	
	my husband mainly	2,42±,26	
	help other parents	3,11±,55	
parenting form	married couple	3,12±,48 <sup>b</sup>	5,841 <b>(.001)</b>
	my wife mainly	3,11±,42 <sup>b</sup>	
	my husband mainly	2,13±,27 <sup>a</sup>	
	help other parents	3,14±,57 <sup>b</sup>	
employment type	regular employee	3,09±,52	4,648 <b>(.000)</b>
	contract worker	2,75±,45	
lunch break	less than 40 minutes	3,11±,52	2,916 <b>(.004)</b>
	more than 40 minutes	2,94±,52	

post-hoc method: Scheffe, p-value<.05

**Table 3.** Differences in job satisfaction by population characteristics

		average±standard deviation	T/F value (p value)
age	under 29	3.39±.50 <sup>a</sup>	7.779 <b>(.000)</b>
	30-39 years	3.09±.50 <sup>a</sup>	
	more than 40 years	3.18±.65 <sup>b</sup>	
sex	male	3.20±.60	.580
	female	3.18±.54	(.779)
final education	bachelor of arts	3.17±.59	.315 (.730)
	bachelor	3.19±.59	
	more than graduate school student	3.23±.54	
marriage	married	3.15±.59	-1.797
	single	3.25±.57	(.073)
religion	none	3.18±.60	-.402
	yes	3.20±.56	(.688)
occupation	radiological technologists	3.20±.54 <sup>a</sup>	9.057 <b>(.000)</b>
	medical laboratory technologists	3.03±.66 <sup>ab</sup>	
	physical therapists	3.35±.50 <sup>b</sup>	
current working period	less than 5 years	3.27±.57	1.864 (.157)
	less than 5-10 years	3.14±.53	
	more than 10 years	3.17±.62	
family income	less than 5 million won	3.18±.52	-.531
	more than 5 million won	3.21±.64	(.596)
working style	weekly dedicated	3.22±.58	.994 (.371)
	a few shifts	3.11±.55	
	night special	3.13±.58	
hospital scale	general hospital	3.27±.49	1.782
	university hospital	3.16±.61	(.076)
rank	a staff member	3.20±.57	1.691 (.169)
	chief	3.03±.61	
	substitute	3.26±.51	
	head of a section	3.26±.56	
housework	married couple	3.17±.57	1.771 (.154)
	my wife mainly	3.09±.45	
	my husband mainly	2.42±.26	
	help other parents	3.11±.55	
parenting form	married couple	3.13±.57a	3.494 <b>(.017)</b>
	my wife mainly	3.16±.55a	
	my husband mainly	3.91±.22b	
	help other parents	2.95±.57a	
employment type	regular employee	3.13±.58	-4.322
	contract worker	3.48±.48	<b>(.000)</b>
lunch break	less than 40 minutes	3.13±.62	-2.306
	more than 40 minutes	3.27±.52	(.022)

post-hoc method: Scheffe, *p*-value<.05

**Table 4.** Job stress, job satisfaction, turnover intention, job performance emotion

	job stress	job satisfaction	turnover intention	job performance appraisal
job stress	1			
job satisfaction	-.559**	1		
turnover intention	.474**	-.534**	1	
job performance appraisal	-.403**	.585**	-.469**	1

\*\* $p < .01$

**Table 5.** Factors affecting job stress of medical technician by general hospitals and university hospitals

	general hospital				university hospital			
	B	$\beta$	T value	Tolerance	B	$\beta$	T value	Tolerance
(constant)	4.159				4.027			
age (ref 29 age below)								
-dummy(30-39 age)	-.099	-.100	-.861	.521	-.019	-.018	-.182	.253
-dummy(40 age more than)	.170	.152	1.299	.520	.053	.049	.497	.245
employment type(ref full-time)								
-contract worker	-.257	-.176	-1.884	.815	-.107	-.077	-1.031	.429
job satisfaction	-.258	-.260	-2.561*	.688	-.339	-.393	-5.827***	.522
turnover intention	.174	.256	2.536*	.698	.152	.250	4.053***	.622
job performance appraisal		-.193	-2.012*	.770	-.051	-.073	-1.106	.546
Adj R <sup>2</sup>			.305				.403	
F value			8.178***				29.302***	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

**Table 6.** Factors affecting job satisfaction of medical technician by general hospitals and university hospitals

	general hospital				university hospital			
	B	$\beta$	T value	Tolerance	B	$\beta$	T value	Tolerance
(constant)	4.155				3.615			
age (ref 29 age below)								
-dummy(30-39 age)	-.170	-.171	-1.488	.530	.023	.019	.218	.253
-dummy(40 age more than)	-.115	.102	-.872	.515	-.028	-.022	-.257	.244
employment type(ref full-time)								
-contract worker	-.049	-.033	-.352	.786	.053	.033	.499	.427
job stress	-.258	-.256	-2.561*	.699	-.358	-.309	-5.827***	.664
turnover intention	-.204	.298	-3.018**	.717	-.146	-.207	-3.764***	.617
job performance appraisal	.183	.193	2.029*	.770	.307	.376	7.045***	.653
Adj R <sup>2</sup>			.316				.530	
F value			8.544***				48.418***	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

나타났다. 대학병원 의료기사는 유의 수준  $p = .05$ 에서 직무 만족도에 직무스트레스( $p < .001$ ), 이직 의도( $p < .001$ ), 직무 수행 감정( $p < .001$ )이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.  $F$  값은 48.418, 설명력은 53.0%로 나타났다.

#### IV. 고 찰

대학병원과 종합병원 의료기사(물리치료사, 임상병리사, 방사선사)의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족

도, 이직 의도, 직무수행 감정의 차이와 이들 간의 상관관계를 밝히고, 더 나아가 근무하는 병원의 규모별 즉, 종합병원과 대학병원의 의료기사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직 의도, 직무수행 감정에 미치는 영향 요인을 밝히는데 중점을 두었다. 따라서 선행연구[13]와 본 연구 간의 분석 유사성은 직무만족이라는 변수를 공통으로 사용한 것 이외에 전혀 다른 연구이며, 선행연구의 상관분석 연구보다 본 연구는 영향요인을 밝히는 회귀분석을 이용한 연구로서 더 진보된 연구이며 또한 표본의 지역도 선행연구의 대전지역과 본 연구의 인천지역으로 연구 대상의 지역에도 차이가 있는 것으로 사료된다. 본 연구에서는 직종별로도 유의한 차이를 보인 요인도 있고, 회귀분석도 관심 있는 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종별 직무만족은 물리치료가 가장 높게 나타났는데 이는 임상병리사를 대상으로 한 연구에서 직무만족도는 업무에 대한 긍지 및 정당한 보수 등이 유지될 때 만족도가 높다고 한 것과 연구결과가 동일하였다[14]. 물리치료사는 업무 수행 시 환자와 일대일 치료를 하기 때문에 라포를 형성한다. 그러므로 육체적으로는 힘들어도 환자분들의 건강 회복 시 느낄 수 있는 성취감과 병원 근무형태를 볼 때 야간 근무와 휴일 당직 근무가 없기 때문에 퇴근 후에는 본인의 여가생활을 충분히 할 수 있다. 또한 법제화된 보험청구 인원수에 따라서 물리치료사는 1명당 보험청구 인원이 30명으로 한정되어 있다. 그러나 방사선사와 임상병리사들은 잦은 야간 근무와 주말 근무로 수면 부족 현상과 함께 직무만족도가 떨어진다. 또한 임상병리사들은 대학병원과 전문 위탁 기관에서 수탁검사로 인하여 개인병원들에서는 근무인원이 점점 줄어들고 있는 것이 직무만족도를 저하시키는 원인 중의 하나로 작용하기 때문에 본 연구와 같은 결과가 나온 것으로 사료된다. 본 연구에서 대학병원 근무자가 종합병원 근무자보다 만족도가 낮은 원인은 많은 업무량과 수시로 받는 의료기관 인증평가로 인한 업무 스트레스, 잦은 업무 로테이션, 야간근무, 다수의 근무자들과의 대인관계 갈등으로 인해서 만족도가 낮게 나타났다. 정규직보다 계약직의 직무만족도가 높게 나타난 것은 각 병원 팀장들에게 설문지를 배부하여 회수한 결과 설문조사에 부담을 느낀 계약직 직원들에게 심리적인 요인이 작용하여 직무만족도를 높게 느끼는 것으로 설문조사에 임한 것으로 생각된다. 향후에는 설문지 내용과 배부 방식을 수정 보완하여 개인의 익명성을 보장해 주어야 하겠다. 직무 특성에 따른 직무만족도를 분석한 결과 정규직보다 계약직의 직무만족도가 높게 조사되었다. 하위 영역별로 직무만족도를 살펴보면 환경적 변수에 있어서는 미혼인 경우가 직무만족도가 높았다. 이는[15]와 [16]의 연구와 일치하는데 기혼보

다는 미혼이 직무스트레스를 덜 받고 직무만족도가 높은 이유는 퇴근 후 또는 주말에 기혼에 비해 개인적인 시간이 많기 때문인 것으로 생각된다. 반면에 기혼은 이직 의도가 미혼에 비해 낮게 나타났으며, 직무수행 감정은 미혼이 높게 나타났다. 본 연구의 대상이 인천지역으로 한정되어 있어서 일반적으로 적용하는데 한계점이 있었으며, 1차 의료기관에서 근무하는 방사선사, 임상병리사, 물리치료사는 대상에서 제외되어 있어 추후 연구가 더 필요하다. 직무스트레스가 많을수록 직무만족도는 낮아지므로 평소에 직무스트레스를 극복하는 대처능력의 개발이 필요하며, 병원에 근무하는 여성들은 일, 가사노동과 자녀 양육이라는 세 가지의 어려움을 모두 겪고 있으므로 맞벌이 가정에 있어서 남성들의 적극적인 역할 분담이 있어야 하겠다.

## V. 결 론

병원에 근무하는 의료기사들의 직무스트레스를 줄이고 직무만족도를 높이기 위해서는 직무환경의 개발과 개선방향을 모색하여야 하겠으며 병원도 권위주의적인 경영관리 체계에서 탈피하여야겠다. 또한 근무자들에게 적절한 대우와 직무 불안정 요인을 낮추어 주어야 하며 업무에 임하는 근무자들도 자기 자신의 능력 개발과 적극적인 사고방식으로 모든 업무에 임해야 하겠다. 향후 이 연구를 계기로 임상적인 기술의 핵심적인 역할을 담당하는 의료기사인 작업치료사, 치과기공사, 치과위생사 등에 대한 추가 연구에도 도움이 될 것이고, 직무스트레스 해소를 위한 연구가 지속적으로 이루어져 의료기사업 개정 등 직무만족도 및 근무환경 개선으로 사회에서 의료기사들의 위상이 높아져야 할 것으로 사료된다.

## REFERENCES

- [1] Lee MA, The Effect of Job Characteristics of Physical Therapist on Job Satisfaction [master's thesis], Seoul: University of Kyunghee; 2013.
- [2] Im JS, A Study on the Effects of Job Stress on Job Satisfaction [master's thesis], Seoul: University of Chungang; 2004.
- [3] Farrington N, Strengthening Partnerships for quality : quality leadership conference '95.
- [4] Ko HR, Kim JH, The Relationships among Emotional

- Intelligence, Interpersonal Relationship, and Job Satisfaction of Clinical Nurses. The Journal of Korean academic society of nursing education, 2014;20(3):413-23.
- [5] Kim KO. (A) study on the effects of work related variables on job satisfaction and turnover intention centering on nurses in Y hospital [master's thesis]. Gwangju: University of Chonnam; 1996.
- [6] Bak CM. The Effect of Internal Marketing Activities on Organizational Commitment and Customer Orientation among Hospital Employees [master's thesis]. Kyeongsangnamdo: University of Inje; 2006.
- [7] Kim HS. A Study on the Immunization of Infants and Toddlers in a Public Health Center in Busan [master's thesis]. Kyeongsangnamdo: University of Inje; 1994.
- [8] Longest BB. Job satisfaction for Registeved Nurses in The Hospital setting. 1974:46.
- [9] Wolf GA. Nursing Turnover : Some causes and solutions. Nurse Outlook. 1981:233.
- [10] Kim HC. Job satisfaction according to job rotation system : focusing radiological technologists in a general hospital [master's thesis]. Seoul: University of Kyunghee; 2016.
- [11] Statistical Office. <http://kostat.go.kr>. 2017.
- [12] Jang SJ. The Study on the Characteristics of the Network for Social Relation of Alcoholics [master's thesis]. Kyeongsangbukdo: University of Daejeon; 2005.
- [13] Kang HJ. A Study on the Job Environment and Job Satisfaction of Medical Staff of University Hospital Staff [master's thesis]. Daejeonl: University of Daejeon; 2002.
- [14] Sin YS. A Study on the Job Motivation of Clinical Pathologists [master's thesis]. Seoul: University of Hanyang; 1999.
- [15] Kang SU. Factors affecting Job Satisfaction of Radiologic Technologist in Hospitals [master's thesis]. Daegu: University of Kyungpook National; 2011.
- [16] Chu SD. Study of factors affecting the job satisfaction of radiographer [master's thesis]. Seoul: University of Yonsei; 2013.
- [17] Kim YA. A Comparative Study on the Job Satisfaction of the Employees at a Univetsity Hospital [master's thesis]. Seoul: University of Dankook; 2006.
- [18] Han YJ. A Study on Job Stress, Treatment Method and Job Contentment [master's thesis]. Kyeongsangbukdo: University of Yeungnam; 2009.
- [19] Hong KH. The Effect of the Types of Leisure Activity of Occupational Therapists on Job Stress and Life Satisfaction [master's thesis]. Kyeongsangnamdo: University of Kaya; 2016.
- [20] Kim TR. The Influence of Radiologic Technologists' Job stress, Job Satisfaction, Job Performance and Organizational Commitment on Turnove Intention [master's thesis]. Daejeon: University of Chungnam; 2009.
- [21] Kim WG. A study of the size of lung by radiographic method in normal Korean. Journal of Korean Society of radiological technology. 1978;1(1):69-73.
- [22] Kang BS, Yoon YS. Evaluation of Patient Radiation Doses Using DAP Meter in Interventional Radiology Procedures. Journal of Radiological Science and Technology. 2017;40(1):27-34.
- [23] Jang DG, Lee SH, Choi HS, Son JC, Toon CY, Ji YS, et al. A Study on the Apron Shielding Ratio According to Electromagnetic Radiation Energy. Journal of Radiological Science and Technology. 2014;37(4):247-52.