

종합병원에 근무하는 방사선사들의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구

경북대학교병원 진단방사선과

김상환 · 배일환 · 이명수 · 김영돈

I. 서 론

병원은 다양한 직종의 인력이 조직 속에서 자아 실현은 물론 공동의 목표를 향하여 활동하는 노동 집약적인 조직이다. 다양한 업무의 종류와 전문화된 기술의 필요성으로 인하여 단기간 내에 새로운 인력을 양성하기가 어렵고 병원기술의 중요성은 점점 부각되고 있기에 기존의 인력을 유지 및 관리하는 노력이 절대 필요하다.

의료기관의 시설 중에서 근대 의학의 중요한 부분인 방사선과는 고액의 의료기기를 취급하고 눈에 보이지 않는 각종 방사선검사나 방사선치료를 담당하고 있으며 그곳에서 작업하는 방사선사의 업무는 특수성을 가지고 있다.¹⁾ 병원업무가 점점 전문화되어 가고 있는 실정에서 진료를 받는 초진 환자의 경우 대부분이 방사선 검사를 받고 있고,²⁾ 방사선 이용건수는 매년 평균 8.5% 정도 증가하여 방사선관계종사자들의 업무량이 많아지고 업무범위가 넓어지고 있다.³⁾

방사선사는 방사선과, 핵의학과, 방사선종양학과, 초음파 등의 다양한 역할과 전문직으로서 병원에서 차지하는 비중이 점점 커지고 있는 시점에서 방사선사의 직무스트레스와 직무만족도를 알아보고자 한다. 따라서 본 연구의 목적은 종합병원에 근무하는 방사선사가 경험하는 직무스트레스 정도와 직무만족도와 이들간의 관련성을 파악해 봄으로써 방사선사의 업무능력향상에 도움이 되는 자료를 얻고자 하는 것이다.

II. 대상 및 방법

본 연구는 대구광역시에 소재하고 있는 3차 진료기관인 4개의 대학병원과 2차 진료기관인 4개의 종합병원에 근무하고 있는 220여명의 방사선사들을 조사대상으로 하였다. 조사도구인 설문지는 1997년 11월 1일부터 11월 30일까지 연구자가 직접 해당 병원을 방문하여 대상자에게 배부하여 자기기입식으로 하여 자료를 수집하였다. 응답자는 205명이었으나 이 중에서 기재가 불충분한 4부를 제외하고 201부(회수율 91.8%)를 분석자료로 사용하였다.

설문지의 구성은 직무특성을 측정하기 위하여 직무중요성(2문항), 직무자율성(2문항), 직무피드백(2문항), 직무다양성(2문항)으로 되어 있고 역할요인은 역할갈등(2문항), 역할모호성(2문항), 역할과다(2문항), 역할과소(2문항)로 되어 있고 직무스트레스 증상은 정신적 스트레스(5문항), 육체적 스트레스(5문항)로 되어 있고 직무만족은 봉급(1문항), 신분보장(1문항), 승진제도(1문항), 상사와의 관계(2문항), 동료와의 관계(2문항), 직무자체(2문항), 근무환경(2문항), 전반적 직무만족(1문항)으로 되어 있고 그리고 방사선사의 일반적인 특성 11 문항으로 되어 있다.

자료의 처리는 직무만족정도를 1점에서 5점까지 점수화 하였으며 불만을 1점, 만족을 5점으로 하여 점수가 높을수록 만족도가 높으며 전반적 직무만족은 불만, 보통, 만족으로 재분류하였고 또 자료

의 분석은 SAS(Statistic Analysis System) 통계 프로그램을 적용시켜서 직무스트레스 정도와 직무만족도를 평균±표준편차, t-test 및 χ^2 -test, 그리고 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 결 과

1. 일반적 특성

일반적 특성을 보면 종합병원에 근무하는 자가 43명(21.4%)이고, 대학병원에 근무하는 자가 158명(78.6%)이고, 남자가 91.5%였고 30대가 55.2%

로 가장 많았으며 대상자의 75.1%가 전문대학 졸업이고 72.1%가 기혼자였다. 근무 부서는 일반촬영실이 46.3%로 가장 많았으며 특수촬영실, 치료방사선실, 핵의학실이 각각 37.8%, 10.9%, 5.0%였다. 방사선사의 직책으로는 일반방사선사가 81.6%이었고 보직방사선사가 18.4%였다. 방사선사 총 근무경력은 6-10년 경력자가 43.8%로 가장 많았고 5년미만 경력자가 7.5%로 가장 낮았다(표 1).

2. 직무특성과 역할요인

직무특성과 역할요인의 전체점수는 각각 40점으로 구성되었는데 직무특성의 평균점수는 29.7 ± 5.5

표 1. 조사대상자의 일반적인 특성

단위 : 명(%)

구 분	대학병원	종합병원	계
성 별			
남 자	145(91.8)	39(90.7)	184(91.5)
여 자	13(8.2)	4(9.3)	17(8.5)
연 령			
20대	36(22.8)	15(34.9)	51(25.4)
30대	89(56.3)	22(51.2)	111(55.2)
40대이상	33(20.9)	6(13.9)	39(19.4)
학 령			
전문대졸	114(72.2)	37(86.1)	151(75.1)
대학졸이상	44(27.8)	6(13.9)	50(24.9)
결 혼			
미 혼	40(25.3)	16(37.2)	56(27.9)
기 혼	118(74.7)	27(62.8)	145(72.1)
근무 부서			
일반촬영실	69(43.7)	24(55.8)	93(46.3)
특수촬영실	61(38.6)	15(34.9)	76(37.8)
치료방사선실	19(12.0)	3(7.0)	22(10.9)
핵의학실	9(5.7)	1(2.3)	10(5.0)
직 위			
일반방사선사	136(86.1)	28(65.1)	164(81.6)
보직방사선사	22(13.9)	15(34.9)	37(18.4)
경 령			
5년이하	11(7.0)	4(9.3)	15(7.5)
6-10년	70(44.3)	18(41.8)	88(43.5)
11-15년	63(39.9)	15(34.9)	78(38.8)
16년이상	14(8.8)	6(14.0)	20(9.9)
계	158(100.0)	43(100.0)	201(100.0)

표 2. 직무특성과 역할요인의 평균점수

	Mean±SD	최소	최대
직무특성	29.7±5.5	10.0	40.0
직무중요성	8.3±1.6	2.0	10.0
직무자율성	6.4±2.0	2.0	10.0
직무피드백	7.9±1.6	3.0	10.0
직무다양성	7.2±2.0	2.0	10.0
역할요인	19.9±3.3	12.0	30.0
역할갈등	5.7±1.7	2.0	10.0
역할보호성	5.1±1.5	2.0	9.0
역할과다	4.7±1.4	2.0	9.0
역할과소	4.4±1.5	2.0	8.0

점이며, 이 중에서 직무중요성이 8.3±1.6점, 직무자율성, 직무피드백, 직무다양성이 각각 6.4±2.0, 7.9±1.6, 7.2±2.0점으로서 직무중요성이 가장 높았고, 직무자율성이 가장 낮았다. 역할요인의 평균점수는 19.9±3.3이었는데 이 중에서 역할갈등이 5.7±1.7점이고, 역할보호성, 역할과다, 역할과소는 각각 5.1±1.5, 4.7±1.4, 4.4±1.5점으로서 역할갈등이 가장 높았고 역할과소가 가장 낮았다(표 2).

대상자의 일반적인 특성에 따른 직무특성점수와 역할요인점수는 표 3과 같다. 직무특성점수는 남자가 여자보다 높았고, 연령이 많을수록 높았으며, 전문대학 졸업자보다는 대학교이상 졸업자가 높았다.

근무부서별로는 일반촬영실이 가장 낮았고 특수촬영실이 가장 높았으며, 월 평균급여가 많을수록 직무특성점수가 높았다. 그러나 병원특성, 결혼여부, 직위 및 경력에 따라서는 직무특성점수가 유의한 차이를 보이지는 않았다.

그리고 일반적인 특성에 따른 역할요인점수는 연령에 따라서는 20대와 40대이상보다는 30대가 높았으나, 학력, 병원특성, 결혼여부, 근무 부서, 직위, 경력 및 월 평균급여에 따라서는 유의한 차이가 없었다.

3. 직무스트레스

일반적인 특성에 따른 직무스트레스점수는 표 4

와 같다. 직무스트레스는 정신적 스트레스 25점과 육체적 스트레스 25점으로 총 50점으로 구성되어 있는데, 대상자들의 평균점수는 각각 14.3±3.9점, 14.1±4.5점으로 총 28.4±7.8점이었다.

직무스트레스점수는 연령에 따라서 20대와 30대보다 40대 이상이 낮았고, 전문대졸업자보다 대학교이상 졸업자가 낮았고, 일반방사선사보다 보직방사선사가 낮았으며, 월 평균급여에 따라서는 126-150만원이 가장 높았고 200만원 이상이 가장 낮았다. 그러나 성별, 병원특성, 결혼여부, 근무 부서, 경력에 따른 유의한 차이는 보이지 않았다.

4. 직무만족도

일반적인 특성에 따른 직무만족의 분포 및 직무만족점수는 표 5와 같다. 직무만족비율은 학력에 따라서 전문대 졸업자보다 대학교이상 졸업자가 높았으며, 월 평균급여가 많을수록 높았지만 성별, 연령, 병원특성, 결혼여부, 근무 부서, 직위 및 경력에 따른 유의한 차이는 보이지 않았다.

직무만족도점수는 총 55점으로 구성되어 있는데 급여 5점, 신분보장 5점, 승진제도 5점, 상사와의 관계 10점, 동료와의 관계 10점, 직무자체 10점, 직무환경 10점으로 이루어져 있다. 대상자 전체의 평균점수는 34.8±6.7점이었으며, 직무만족도점수는 20대와 30대보다 40대 이상이 가장 높았고, 전문대학 졸업자보다 대학교 이상 졸업자가 높았다. 근무

표 3. 일반적인 특성에 따른 직무특성과 역할요인

일반적인 특성	직무특성	역할요인
성 별		
남 자	30.0±5.5**	19.9±3.4
여 자	26.4±4.6	19.6±2.8
연 령		
20대	28.3±5.1**	19.9±3.0*
30대	29.3±5.8	20.3±3.1
40대이상	32.7±4.0	18.7±4.1
학 력		
전문대졸	29.2±5.4*	20.1±3.1
대학졸이상	31.2±5.6	19.3±3.9
병원특성		
종합병원	29.4±5.3	19.9±3.2
대학병원	29.7±5.6	19.9±3.4
결 혼		
미 혼	28.5±4.9	19.9±3.0
기 혼	30.1±5.7	19.9±3.4
근무 부서		
일반촬영실	17.8±5.0**	19.8±3.4
특수촬영실	32.0±5.1	20.3±3.2
치료방사선실	28.9±5.1	19.0±3.5
핵의학실	30.8±7.1	19.8±3.0
직 위		
일반방사선사	29.4±5.5	19.9±3.2
보직방사선사	31.1±5.6	20.0±4.0
경 력		
5년이하	29.6±4.8	19.3±3.6
6-10년	28.9±5.8	20.6±3.0
11-15년	30.9±5.4	19.4±3.6
16년이상	28.7±4.7	19.1±2.9
월 평균급여		
100-125만원	28.2±5.0**	19.8±3.3
126-150만원	29.2±5.5	20.6±3.0
151-175만원	30.2±5.1	19.4±3.2
176-200만원	30.4±4.5	19.3±2.8
200만원이상	32.7±6.4	19.5±4.3
계	29.7±5.5	19.9±3.3

* p < 0.05, ** p < 0.01

표 4. 일반적 특성에 따른 직무스트레스점수

일반적인 특성	정신적 스트레스	육체적 스트레스	직무스트레스
성 별			
남 자	14.3±3.8	14.0±4.4	28.3±7.6
여 자	14.7±4.8	15.0±5.5	29.7±10.2
연 령			
20대	14.8±4.1**	14.4±4.6**	29.2±8.2**
30대	14.7±3.6	14.6±4.5	29.3±7.5
40대이상	12.6±3.9	12.1±3.9	24.7±7.3
학 력			
전문대졸	14.8±3.9**	14.5±4.6**	29.3±7.9**
대학졸이상	12.9±3.5	12.7±4.0	25.6±7.1
병원특성			
종합병원	14.4±3.7	14.2±4.3	28.6±7.4
대학병원	14.3±3.9	14.1±4.6	28.3±8.0
결 혼			
미 혼	14.6±3.9	14.4±4.6	28.9±8.1
기 혼	14.2±3.9	14.0±4.6	28.2±8.0
근무 부서			
일반촬영실	14.2±3.7	14.2±4.5	28.3±7.8
특수촬영실	14.7±4.3	14.5±4.7	29.1±8.5
치료방사선실	13.5±2.8	12.6±2.7	26.1±5.1
핵의학실	14.7±3.2	13.7±5.5	28.4±8.1
직 위			
일반방사선사	14.7±3.8**	14.5±4.5**	29.2±7.8
보직방사선사	12.7±3.5	12.3±4.1	25.0±7.1
경 력			
5년이하	13.0±4.2	13.5±4.4	26.5±8.0
6-10년	14.8±3.9	14.7±4.5	29.5±7.8
11-15년	13.9±3.8	13.5±4.5	27.4±7.9
16년이상	14.9±3.4	14.1±4.5	28.9±7.5
월 평균급여			
100-125만원	14.6±3.6**	14.5±4.2**	29.1±7.4**
126-150만원	15.3±3.9	15.2±4.6	30.6±8.0
151-175만원	14.3±3.3	13.6±4.5	28.0±7.2
176-200만원	13.7±2.7	13.0±3.3	26.7±5.1
200만원이상	12.1±4.5	12.0±4.9	24.2±9.0
계	14.3±3.9	14.1±4.5	28.4±7.8

* p < 0.05, ** p < 0.01

표 5. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 분포 및 직무만족점수

일반적 특성	직무만족도			직무만족점수
	불만	보통	만족	
성 별				
남 자	62(33.7)	71(38.6)	51(27.7)	34.9±6.8
여 자	6(35.6)	8(47.1)	3(17.6)	33.9±4.8
연 령				
20대	20(39.2)	19(37.3)	12(23.5)	33.8±6.0**
30대	41(36.9)	44(39.6)	26(23.5)	33.8±6.6
40대이상	7(18.0)	16(41.0)	16(41.0)	38.9±6.2
학 령**				
전문대졸	60(39.7)	56(37.1)	35(23.2)	33.7±6.1**
대학졸이상	8(16.0)	23(46.0)	19(38.0)	38.1±7.3
병원특성				
종합병원	18(41.9)	16(37.2)	9(20.9)	31.1±6.5
대학병원	50(31.7)	63(39.9)	45(28.4)	32.1±5.9
결 혼				
미 혼	22(39.3)	21(37.5)	13(23.2)	34.0±6.5
기 혼	46(31.7)	58(40.0)	41(28.3)	35.1±6.7
근무 부서				
일반촬영실	42(45.2)	31(33.3)	20(21.5)	32.9±5.7**
특수촬영실	18(23.7)	33(43.4)	25(32.9)	36.3±7.1
치료방사선실	5(22.7)	11(50.0)	6(27.3)	36.9±6.6
핵의학실	3(30.0)	4(40.0)	3(30.0)	36.0±8.0
직 위				
일반방사선사	58(35.4)	64(39.0)	42(25.6)	34.4±6.6
보직방사선사	10(27.0)	15(40.5)	12(32.5)	36.5±6.9
경 령				
5년이하	5(33.3)	4(26.7)	6(40.0)	37.3±7.7
6-10년	32(36.4)	37(42.0)	19(21.6)	33.1±6.3
11-15년	20(25.6)	33(42.3)	25(32.1)	36.6±6.6
16년이상	11(55.0)	5(25.0)	4(20.0)	33.2±5.7
월 평균급여*				
100-125만원	28(43.1)	25(38.5)	12(18.4)	33.3±6.6
126-150만원	20(33.3)	26(43.3)	14(23.4)	33.4±5.6
151-175만원	11(44.0)	8(32.0)	6(24.0)	34.2±6.7
176-200만원	5(23.8)	9(42.9)	7(33.3)	37.6±5.9
200만원이상	4(13.3)	11(36.7)	15(50.0)	39.2±7.6
계	68(33.8)	79(39.3)	54(26.9)	34.8±6.7

* p < 0.05, ** p < 0.01

표 6. 직무만족요인별 직무만족도의 분포 및 직무만족점수

단위 : 명(%)

직무만족요인	직무만족도			직무만족점수
	불만	보통	만족	
급여				
불만 146(72.6)	57(39.0)	56(38.4)	33(22.6)	33.4±6.0**
보통 42(20.9)	9(21.4)	20(47.6)	13(31.0)	37.0±5.9
만족 13(6.5)	2(15.4)	3(23.1)	8(61.5)	43.9±8.4
신분보장**				
불만 93(46.9)	41(44.1)	41(44.1)	11(11.8)	31.2±4.7**
보통 65(32.3)	16(24.6)	29(44.6)	20(30.8)	36.0±5.5
만족 43(21.4)	11(25.6)	9(20.9)	23(53.5)	40.6±7.3
승진제도*				
불만 164(81.6)	63(38.4)	63(38.4)	38(23.2)	33.4±5.8**
보통 29(14.4)	9(10.3)	14(48.3)	12(41.4)	40.1±6.6
만족 8(4.0)	2(25.0)	2(25.0)	4(50.0)	43.2±8.2
상사와의 관계**				
불만 22(10.9)	8(36.4)	8(36.4)	6(27.2)	29.6±5.3**
보통 88(43.8)	40(45.5)	38(43.2)	10(11.3)	31.9±4.4
만족 91(45.3)	20(22.0)	33(36.3)	38(41.7)	38.9±6.4
동료와의 관계				
불만 6(3.0)	3(50.0)	2(33.3)	1(16.7)	27.2±2.1**
보통 62(30.8)	21(33.9)	33(53.2)	8(12.9)	31.5±4.2
만족 133(66.2)	44(33.1)	44(33.1)	45(33.8)	36.9±6.9
직무자체**				
불만 39(19.4)	32(82.1)	5(12.8)	2(5.1)	29.3±4.1**
보통 86(42.8)	27(31.4)	48(55.8)	11(12.8)	32.6±4.4
만족 76(37.8)	9(11.8)	26(34.3)	41(53.9)	40.1±6.2
직무환경**				
불만 50(24.9)	33(66.0)	13(26.0)	4(8.0)	29.7±4.3**
보통 82(40.8)	29(35.4)	43(52.4)	10(12.2)	32.9±4.6
만족 69(34.3)	6(8.7)	23(33.3)	40(58.0)	40.7±5.8
계	68(33.8)	79(39.3)	54(26.9)	34.8±6.7

* p < 0.05, ** p < 0.01

부서에 따라서는 일반촬영실이 가장 낮았고, 치료 방사선실이 가장 높았으며, 경력에 따라서는 5년이 하인 경우가 가장 높았고, 6~10년 경력자가 가장 낮았으며, 월 평균급여가 많을수록 높았다.

직무만족요인별 직무만족여부의 분포는 표 6과 같다. 급여에 대한 만족, 보통, 불만은 각각 6.5%, 20.9%, 72.6%였고 신분보장에 대한 만족, 보통, 불만은 각각 21.4%, 32.3%, 46.3%였으며 승진제도에

대한 만족, 보통, 불만은 각각 4.0%, 14.4%, 81.6%였다. 상사와의 관계에 대한 만족, 보통, 불만은 각각 45.3%, 43.8%, 10.9%였고 동료와의 관계에 대한 만족, 보통, 불만은 각각 66.2%, 30.8%, 3.0%였다. 직무자체에 대한 만족, 보통, 불만은 각각 37.8%, 42.8%, 19.4%였고 직무환경에 대한 만족, 보통, 불만은 각각 34.3%, 40.8%, 24.9%였다. 그리고 급여에 만족하는 군의 직무만족도는 61.5%이고

신분보장, 승진제도, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 직무자체, 직무환경에 만족하는 군의 직무만족도는 각각 53.5%, 50.0%, 41.7%, 33.8%, 53.9%, 58.0%였다.

5. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인

직무스트레스를 종속변수로 하고 연령, 학력, 결혼상태, 경력, 직위, 급여, 직무특성, 역할요인을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 한 결과, 이 모형에 채택된 변수들이 종속변수를 20%정도 설명을 하였는데($R^2=0.1989$), 그 중에서 급여는 유의한 부의 상관관계가 있었고(회귀계수=-1.0636) 역할요인은 유의한 정의 상관관계가 있었다.(회귀계수=0.7735)(표 7)

표 7. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석

독립변수	회귀계수	표준오차	T-value
연령	-0.0903	1.2590	-0.072
학력	-2.0824	1.3279	-1.568
결혼	1.9434	1.5176	1.281
경력	0.9871	0.6948	1.421
직위	-2.8583	1.5630	-1.829
급여	-1.0636	0.4647	-2.287*
직무특성	0.0316	0.0983	0.321
역할요인	0.7735	0.1582	4.891**
상수	15.0074	5.2981	2.833**
$R^2=0.1989$		$F=5.960$	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

6. 직무만족에 영향을 미치는 요인

전반적 직무만족을 종속변수로 하고 연령, 학력, 결혼상태, 경력, 직위, 급여, 직무특성, 역할요인, 정신적 스트레스점수, 육체적 스트레스점수 등 10개 변수를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 한 결과, 이 모형에 채택된 변수들이 종속변수를 30%정도 설명을 하였는데, ($R^2=0.2907$) 그 중에서 직무

특성은 유의한 정의 상관관계가 있었고(회귀계수=0.0604) 정신적 스트레스는 유의한 부의 상관관계가 있었다.(회귀계수=-0.0992였다)(표 8)

표 8. 전반적인 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석

독립변수	회귀계수	표준오차	T-value
연령	-0.0403	0.1553	-0.260
학력	0.2688	0.1648	1.632
결혼	-0.1006	0.1849	-0.536
경력	-0.0618	0.0867	-0.714
직위	-0.2353	0.1942	-1.212
급여	0.1078	0.0580	1.859
직무특성	0.0604	0.0121	4.977**
역할요인	0.0261	0.0207	1.265
정신적 스트레스	-0.0992	0.0265	-3.750**
육체적 스트레스	0.0144	0.0227	0.643
상수	1.8785	0.6693	2.807*
$R^2=0.2907$		$F=7.788**$	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

IV. 고 찰

최근 경제 및 사회발전과 교육수준을 향상으로 개인의 욕구구조가 다양해지면서 직무만족에 대한 요인과 인식수준이 달라지고 그런 과정에서 스트레스가 쌓이게 되며 이런 과도한 스트레스는 개인의 건강문제와 심리적 불안으로 인한 직무만족도와 직무성과의 저하를 가져오는 요인이 되고 있다.

본 연구에서는 직무특성요인 중 직무중요성이 가장 높게 나타났다. 직무특성은 남자의 경우와 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 급여가 많을수록 높게 나타났고 역할요인은 30대가 높게 나타났고 근무부서별로는 특수촬영실이 직무특성요인 중에서는 직무중요성, 직무자율성, 직무다양성이 높게 나타나서 전반적인 직무특성이 높았고 역할요인에서는 초음파실이 역할갈등이 높고 혈관촬영실과 컴퓨터단층촬영실 및 자기공명영상실이 직무과다가 높았지만 전체적인 역할요인은 유의한 차이가 없었다.

Jackson⁴⁾은 병원의 종업원을 대상으로 한 연구에서 역할갈등과 역할모호성이 감정적 긴장에 영향을 미치며 이로 인하여 직무에 불만족하게 된다고 하였다.

연령에 따라서는 20대와 30대에 비해서 40대 이상이 직무스트레스가 낮은 경향이었고 또 직무만족도는 높은 경향이었는데 강홍규⁵⁾는 연령이 많아짐에 따라 직무만족도가 증가하는 증상은 조직내의 지위 등에 따른 모든 근무조건이 좋아지고 유리한 입장에서 자기직무에 종사할 수 있기 때문이라고 하였고 방사선사의 경우에도 연령이 많아질수록 더 좋은 근무조건에서 자기의 직무를 수행하기 때문에 직무스트레스가 낮고 직무만족이 높다고 생각된다.

학력에 따라서는 학력이 높을수록 직무스트레스가 낮았고 직무만족도가 높게 나타났다. 박맹조⁶⁾는 교육수준이 높을수록 직무만족도가 높은 경향이 있는데 이는 학교 교육을 통해서 얻은 학력과 직무수행 능력사이에 상관관계가 성립한다고 하였다.

근무부서별로는 직무스트레스는 특수촬영실이 많았고 일반촬영실과 핵의학실, 치료방사선실 순으로 작게 나타났고 직무만족은 특수촬영실과 치료방사선실 그리고 핵의학실이 높은 반면 일반촬영실이 낮게 나타났다. 이는 특수촬영실은 의사들과 팀을 이루어 방사선 검사를 하여 전반적인 업무에 대한 결정권이 없기 때문에 직무스트레스를 많이 받고, 또 특수촬영실에서는 업무를 통해 습득할 수 있는 전문지식이나 기술 등이 많아져서 직무만족도가 높다고 생각된다. 일반방사선사보다 보직방사선사가 직무스트레스가 낮았고, 직무만족도가 유의하지는 않지만 높게 나타났는데, 이는 병원에서의 대우가 향상된 것에 의해 보직방사선사의 업무에 대한 관리능력과 자기존중감이 증가한 것으로 생각된다.

경력별로는 6년~10년 이하와 16년 이상이 직무스트레스가 높았고 직무만족도가 낮았는데 박맹조⁶⁾가 근무경력이 증가할수록 직무만족은 증가한 경향이 있다고 주장한 것과 어느 정도 상반된 결과를 보였다. 6년~10년 이하의 경력자는 5년 이하인 경우에 비교해서 보수가 큰 차이가 없고 또 16년 이상의 경우는 연령이 많으나, 타부서에 비하여 더 이상의 승진이 이루어지지 않기 때문인 것으로 생각된다.

급여와 승진제도가 직무만족도에 가장 효과적이고 직접적인 영향을 주며 경제적 지위와 사회적 지위 등을 포함하여 직무만족도에 중요한 요인이 되는데 본 연구에서도 급여에 만족하는 군이 다른 요인에 만족하는 군보다 직무만족도가 제일 높게 나타났다.

대상 방사선사의 직무만족요인별 만족도를 보면 방사선사의 72.6%가 보수에 불만족한다고 응답하여 박맹조⁶⁾의 10.9%의 불만족과 안재홍⁷⁾의 58.4%의 불만족보다 매우 높게 나타났다. 이는 다른 직업에 비해 병원관계종사자들의 보수의 실질적인 인상폭이 상대적으로 낮았고, 방사선사는 방사선 피폭에 항상 노출되어 있기 때문에 방사선 피폭관리에 유념해야 하는데 방사선 피폭수당 및 위험수당 등의 지급이 거의 없는 것으로 나타나 이에 대한 대책이 필요하다고 생각한다.

승진에 대해서는 81.6%가 불만을 표시하여 박맹조⁶⁾의 24.5%보다는 매우 높았으나, 안재홍⁷⁾의 78.9%와는 비슷하였다. 방사선사의 승진제도는 일반방사선사, 주임 및 책임방사선사, 기사장으로 구성되어 다른 직업에 비해 승진할 수 있는 기회가 적고 또 어떤 한계에 도달했을 때에는 다른 부서에 비해서 더 이상 승진할 수 없기 때문에 승진에 대한 만족도가 낮다고 생각된다.

상사 및 동료에 대해서는 55.8%가 만족한다고 하였는데 박맹조⁶⁾의 40.0%와 안재홍⁷⁾의 33.0%보다 매우 높았다. 이는 방사선사의 근무기간이 오래되어서 상사 및 동료와의 대인관계가 원만해져 높게 나타난 것으로 생각된다.

직무스트레스에 영향을 미치는 각 세부요인의 상대적인 영향은 급여와 역할요인이 유의한 영향을 미쳤는데 급여가 많을수록 직무스트레스는 작아졌고 역할요인이 증가할수록 직무스트레스는 많아졌는데 장상우⁸⁾의 임상병리사를 대상으로 한 연구에서 경력개발, 조직의 특성 등의 직무특성요인과 역할모호성 등의 역할요인이 직무스트레스의 중요한 요인이라고 한 것과 일치하였다. 그리고 전반적인 직무만족에 대한 각 세부요인들의 영향에서 직무특성요인과 정신적 스트레스가 유의한 영향을 미쳤는데 직무특성요인이 증가할수록 전반적 직무만족도는 높아졌고 정신적 스트레스가 많을수

록 전반적 직무만족은 낮아졌다.

전통적으로 직무스트레스가 많을수록 그만큼 직무만족은 낮아진다. 그러나 언제나 직무스트레스가 직무만족도에 부정적인 영향을 주는 것은 아니며 정적인 영향을 줄 수 있다는 것이 최근에 견해이다. 이것은 개인이 받아들이는 지각된 요인에 따라 결정된다. 즉 긍정적인 지각과 해석은 직무만족과 정적인 관계를 맺을 것이며 부정적인 지각과 해석은 부정적인 관계를 맺을 것이다. 또 지나친 스트레스는 직무만족도에 부정적인 결과를 가져오지만 적당한 스트레스는 오히려 유용하며 모든 심리적 성장, 창의적 활동, 새로운 기술의 습득에는 적당한 스트레스가 필수적이다.

조직내의 직무스트레스는 현대 산업사회에서 중요하게 다루어야 할 문제점으로 대두되었고 여러 가지 요인에 의해 발생하는 직무스트레스는 조직과 개인에게 막대한 손실을 가져오기 때문에 조직적인 차원뿐만 아니라 개인적인 차원에서도 중요하게 다루어야 할 문제라 하겠다.

방사선사의 근무의욕을 고취시키고 직무만족을 향상시키기 위해서는 첫째, 방사선사 개인적인 차원에서 정신적 스트레스를 대처해야 한다. 방사선사는 국민보건향상의 일익을 담당하는 전문직업인이라는 소명의식과 자신의 직무에 대해서는 누구보다도 전문가라는 확신으로 자기인식을 증대시켜 적극적인 자세로 직무를 수행하면 정신적 스트레스는 감소할 것이다. 그리고, 병원차원에서 직무재설계, 참여적 경영관리, 조직내의 역할조정, 인간관계의 개선, 보상체계의 변경 등을 포함한 직장생활의 질을 높이는 프로그램을 개발하여 정신적 스트레스를 관리해야 한다. 둘째, 병원내의 비공식적인 집단 즉 동우회, 향우회, 친목회 등을 활성화하여 근무 환경에서 사회적 욕구를 충족시키고 또 직종간의 갈등과 부서간의 이기주의를 감소시켜서 업무를 원활하게 운영하여 정신적 스트레스를 줄일 수 있다. 셋째, 방사선사의 직무특성을 높이고 역할요인을 줄이기 위해서는 방사선과의 근무부서를 규칙적으로 순환시켜 방사선사로 하여금 여러 가지 다양한 직무에 근무하도록 함으로서 그들의 활동을 다각화하여 단일 직무상에서 오는 지루함과 단조로움을 줄이고 폭넓은 지식과 기술을 습득하

게 한다. 넷째, 직무스트레스에 급여가 유의한 영향을 주었는데 방사선사의 업무에 대한 인정과 보수수준의 적정화를 위한 대책이 필요하며, 상대적으로 승진기회가 적은 방사선사들의 승진에 대한 기대를 충분히 만족시키기 위해서는 주관적인 승진, 즉 교육훈련, 수료인정, 연수 등을 확대 운영시킨다.

본 연구는 직무스트레스의 원인을 직무특성과 역할요인으로 국한시켰고 종합병원과 대학병원에 종사하는 방사선사들을 연구대상으로 하였는데 앞으로는 사회적 지원, 조직의 풍토, 직종간의 갈등, 개인의 성격, 방사선 피폭 등을 고려해서 모든 의료기관에 종사하는 방사선사를 대상으로 한 연구가 필요하다고 생각된다.

V. 요약 및 결론

병원구성원중 방사선사의 직무스트레스와 직무만족도를 파악하고 또 그에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 대구광역시내의 4개의 대학병원과 4개의 종합병원에 근무하는 방사선사 220여명을 대상으로 1997년 11월 1일부터 11월 30일 사이에 설문 조사를 실시하여 회수된 201부를 분석하였다.

직무스트레스는 연령, 학력, 직위, 월 평균급여에 따라 유의한 차이가 있었는데 40대 이상이 가장 낮았고, 보직방사선사가 낮았으며, 학력이 높을수록, 월 평균급여가 많을수록 낮았다. 일반적인 특성에 따른 직무만족도는 연령, 학력, 부서, 경력, 월 평균급여에서 유의한 차이가 있는데 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 월 평균급여가 많을수록 직무만족도는 높았고, 부서별로는 특수촬영실, 치료방사선실과 핵의학실에 비해 일반촬영실이 가장 낮았고, 경력별로는 5년 이하인 경우와 11-15년인 경우가 높았다.

직무스트레스와 관련된 요인을 규명하고자 다중회귀분석을 실시한 결과 급여는 유의한 부의 상관관계가 있었고, (회귀계수=-1.0636) 역할요인은 유의한 정의 상관관계가 있었다.(회귀계수=0.7735) 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 직무특성은 유의한 정의 상관관계가 있었고, (회귀계수=0.0604)

정신적 스트레스는 유의한 부의 상관관계가 있었다.(회귀계수 = -0.0992였다)

따라서, 방사선사의 직무만족을 높이기 위해서는 정신적 스트레스를 줄일 수 있도록 방사선사의 자기인식을 증대시키고, 직장생활의 질을 높이는 프로그램의 개발 등의 대책이 필요하며, 방사선사의 보수수준을 적정화시키고, 직무특성과 역할요인이 영향변수임을 감안하여 직무순환 등의 대책이 필요하다.

참 고 문 헌

1. 허준 : 방사선 기술의 효율화의 직무관리. 대한 방사선사협회지 1988 ; 18(1) : 54-61
2. 의료보험관리공단 : 의료보험통계연보, 1985
3. 여영복, 김건중 : 방사선검사의 추세변동에 관한 연구. 대한방사선사협회지 1994 ; 20(1) : 144-161
4. Jackman JR, Oldham G : Motivation through the design of work, test of a theory. Organizational behavior and human performance, 1976 ; 16 : 265
5. 강홍규 : 배출시설 관리인의 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 산업대학원 석사학위논문, 1985
6. 박맹조 : 방사선사의 직무만족도에 관한 조사연구. 경북대학교 보건대학원, 석사학위논문, 1986
7. 안재홍 : 전국 보건소근무 방사선사의 실태와 직무만족도. 경북대학교 보건대학원, 석사학위논문, 1989
8. 장상우 : 한국 임상병리사의 스트레스 관리에 대한 연구. 전남대학교 경영대학, 석사학위논문, 1988