

## 종합병원에 근무하는 방사선사의 직무만족도 분석

—정규직과 비정규직 중심으로—

### ABSTRACT

#### Analysis of Job Satisfaction between Regular Radiologists and Non-Regular Radiologists in General Hospital

*Daegu Catholic Hospital Dept. Radiology*

Yeong-Han Kang

**Purpose** : The purpose of this study is to compare the job satisfaction between regular radiologists and non-regular radiologists in general hospital and to research the factors of affecting job satisfaction.

**Materials and Methods** : The subject is 120 radiologists from 4 General Hospital in Daegu, 101 regular and 19 non-regular radiologists. Survey study was done, the result was analyze with SPSS 10.0.

We set the sub-variance of job satisfaction, that are recognition statue, assigned work, reward system, working environment, professionalism, human relationship.

**Results** : Non-regular radiologists show lower job satisfaction level than regular radiologists, especially in recognition statue, reward system, working environment were significant.

**Conclusion** : Through this results, there must be the reform of climate and consciousness in recognizing statue of non-regular radiologists among all members in Hospital.

Also improvement of allowance system need to encourage job satisfaction by findings on this study.

There need to make more comfortable work-environment, include physical circumstances and welfare system to all of members.

## I 서론

최근 국내외 병원들은 급격한 경영 환경변화에 신속히 대응하기 위하여 인력운용의 유연화를 도모하는 방편으로 비정규직 고용을 점차 증가시키고 있다. 비정규직은 임금, 복지후생, 계약기간, 근로시간 등 인사상의 처우와 고용형태가 정규직과 다른 근로자(시간제, 임시직, 일용직, 계약직, 축탁, 파견근로자 등)를 총칭하는 개념이다. 비정규직은 정규직에 비하여 고용과 해고가 자유로운 관계로 제품시장의 변화에 따른 인력의 적기 공급이 가능할 뿐만 아니라 노사분규의 예방과 인건비 절감 등의 이점이 있기 때문에 기업으로부터 수요가 늘고 있다.

미국의 경우 비정규직 근로자의 비율은 많게는 35%까지 추정되고 있으며, 이는 미국에서도 비정규직 근로자는 분명히 미국 노동력의 매우 중요한 위치를 차지하고 있고 이는 가까운 미래에도 그 중요성이 줄어들 것 같지 않다고 보고되어지고 있다. 이러한 것은 미국의 경우에서 뿐만 아니라 일본의 경우에도 대기업들은 오래 전부터 정규직에 대한 완충역할로서 비정규직을 사용해 왔으며 유럽의 경우에도 비정규직의 고용은 증가하고 있고 이러한 경향은 우리나라의 의료환경에도 동일한 경향이다. 98년 IMF를 거치면서 비정규직 노동자 수는 급격하게 증가하기 시작하여 전체 1300만 임금노동자 중 절반이 넘어 53%(약 700만 명)에 이를 정도이다. 최근 보건 의료직에서도 비정규직의 수가 늘어나고 있고, 그 중 방사선사가 차지하는 비율도 상당하다. 대부분 종합병원과 대학병원에 재직 중인 비정규직 방사선사는 그 수가 정확히 파악되지 않고, 전체 현황이나 규모도 알 수 없는 실정이다.

사회적 지위와 경력이 낮은 비정규직 방사선사는 각 병원의 인사관행에 의해 근무하고 있고 전체적인 관심도도 낮다. 또한 비정규직 방사선사에 대한 연구나 자료가 미흡한 실정이며, 이러한 시점에서 정규직 방사선사의 직무만족도와 점점 그 수가 증가하는 비정규직 방사선사의 직무만족도를 알아보는 것은 의미있는 일이라 하겠다. 병원 조직원의 직무만족은 조직의 목적을 달성하기 위한 가장 기본적인 문제이며 직원의 직무에 관련된 모든 행동에 직·간접적으로 절대적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 직무나 급여, 승진, 인정감, 복리후생, 작업조건, 경영방침 등의 요인에 의해 영향을 받게 되는 직무만족은 정규직과 비정규직으로 나누는 재직형

태에 따라서도 차이가 있을 것이다.

본 연구의 목적은 종합병원에 근무하는 정규직 방사선사와 비정규직 방사선사의 직무만족도를 비교·분석함으로써 업무의 효율성과 능률성을 향상시킬 수 있는 요인을 알아보고, 적절한 근무환경을 조성함과 동시에 병원경영에 있어서 인적자원 관리를 수립하는 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다.

## II 이론적 배경

### 1. 직무만족의 정의와 중요성

직무만족에 대하여 Smith(1955)는 각각의 종업원이 자기의 직무와 관련하여 경험하는 모든 호·악감의 총화 또는 호·악감의 균형의 상태에서 나타나는 하나의 태도라고 정의하고 있다. 여기에서 직무에 대한 호·악감은 감정과 태도와의 관련성을 나타내고 있다. 또한 McCormick(1979)는 직무만족이란 어떤 직무에서 얻어지거나 경험되는 욕구만족의 함수라고 보면서, 직무만족의 본질을 자신의 직무에서 얻어지는 가치있는 성취감으로 간주하고 있다. 여기서 직무만족 수준의 변화는 태도, 가치와 관련되고 있음을 나타내고 있고 직무만족을 태도의 한 범주로 보아 다음과 같이 정의하기도 한다.

직무만족은 조직 구성원들에 의해서 유지되는 특정한 태도의 하위집합이다. 즉 직무만족이란 사람들이 그의 직무에 대해서 가지는 특정 태도이다. 바꾸어 말하면 그것은 종업원들이 직무에 대해서 느끼는 감정적인 반응을 의미한다. 직무만족을 "조직의 구성원이 직무 또는 직무환경에 대하여 만족을 느끼는 긍정적인 자세"라고 할 때, 이는 조직 구성원이 자신이 일에서 바라고 있는 것을 일이 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 반영하는 것이다. 1840년대 이래 지금까지 조직구성원의 직무만족 정도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어 오고 있는데, 직무만족이 그러한 기준이 되고, 중요한 관심이 되고 있는 중요성을 조직 외부의 입장과 병원조직의 입장에서 알아보면 다음과 같다.

#### 1) 조직 외부의 입장

##### ① 가치 판단적인 면에서 중요하다.

대부분의 사람들은 깨어 있는 시간의 대부분을 직장에서 보낸다. 따라서 최소한의 인본주의적 입장

에서 보더라도 우리 삶의 대부분이 보다 유쾌하고 충족된 것이기를 누구나 바랄 것이다. 특히 경제적인 이유로 일을 해야 하는 대부분의 사람들의 경우 어디서 일을 할 것인가라는 선택의 폭은 상당히 제한되어 있다. 이러한 제약으로 인하여 직장이 만족의 기회를 제공하지 않는다면 우리들의 대다수의 삶은 기쁨을 맛볼 수 없게 될 것이다. 그러므로 조직 구성원의 직무만족은 조직이 사회에 대하여 지는 '사회적 책임'의 한 범주로 강조되고 있다.

- ② 직무만족은 정신 건강적인 측면에서 중요하다. 사람들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그것이 전직효과(spill-over-effect)를 가져와 그와 관련이 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 보이는 경향이 있다. 물론 직무 불만족이 생기면 다른 생활은 충실히 함으로써 상쇄하는 보상효과(compensation)를 주장하는 학자도 있지만 우리는 주위에서 직장 생활의 불만이 다른 생활의 측면에 얼마나 영향을 미치고 있는가를 항상 볼 수 있다.
- ③ 직무만족은 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 일에 만족을 느끼는 사람의 수명이 길고, 직무에 대한 불만이 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 사람의 신체에 영향을 미친다는 것이다.

2) 병원 조직의 입장

- ① 경영자들 중에는 직무만족이 작업자의 성과에 직접 영향을 준다고 가정하는 사람들이 적지 않다고 한다. 그들은 행복한 직원이 그렇지 못한 사람들 보다는 효율적이며, 혁신적이고 사려 깊을 것이라고 생각하는 것이다.
- ② 자신의 직무 생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 사람은 외부 사회에 대하여 자기가 속해 있는 직장을 호의적으로 이야기하게 된다. 이는 유능한 신입 직원의 충원이 원활하게 되고, 일반 대중이 그 조직에 대해 호감을 갖게 되며, 조직 생활의 합법성과 목적이 고양된다.
- ③ 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다.
- ④ 직무만족이 높아지면 이직률과 결근률이 감소되므로 조직의 안정과 목표 달성에 기여하게 된다.

2. 비정규직 근로자의 정의와 유형

비정규직은 정규직 노동과 대비되는 의미이며 통상적인 조건의 고용과는 다른 형태의 고용으로서, 시간제, 일용직, 임시직, 계약직, 촉탁, 파견 근로 등의 비정규적인 고용 형태를 말한다. 정규직 근로자의 전형적인 지표가 전일제, 계속성인 반면에, 비정규직 근로자의 특징은 불규칙하고 짧은 근로시간, 통상적이지 않은 노동제공의 양태, 불안정한 법적 & 경제적 지위 등이다.

비정규직의 여러 형태들 중 임시직과 시간제, 파견근로의 정의를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 임시직이란 일정기간동안 계약기간을 정해서 근무하는 근로자인 계약직, 촉탁직, 아르바이트, 일용직 등을 포함하는 것으로서, 기업과 노동자가 일정기간 일시적으로 고용계약을 맺고 업무를 수행하는 경우이다. 실제 기업에서는 신규노동력을 채용하여 일정기간 고용하는 계약직이나 학생중심으로 단기간의 고용계약을 갱신하는 아르바이트, 퇴직한 근로자들을 재고용하여 한정된 업무 등을 맡기는 촉탁사원 등으로 임시직을 활용하고 있다. 특히 우리나라에서는 계약기간을 정한 고용만을 임시직고용이라고 정의하는 것이 일반적이다. 또한 임시직은 법과 단체교섭에 의해 보장되는 해고의 예고조항을 적용받지 않으며, 고용관계의 종료일자가 계약상 전제되어 있기 때문에 해고를 미리 알릴 필요가 없다.

시간제 근로자의 경우에는 각 나라 및 기관에 따라 조금씩 개념의 차이가 있다. 먼저 ILO에서는 일반 근로자들보다 짧은 근로시간수로 1일 또는 1주간 단위로 취업하는 자라고 정의하고 있으며, EC에서는 시간제 근로자를 정규근로자의 소정 근로시간 보다 짧게 일하는 자를 말하나, 적어도 주당 8시간 이상 근무하는 것을 요건으로 한다고 정의하고 있다. 한편 우리나라에서는 노동부의 "시간제 근로자의 근로조건 보장에 관한 지침"에 따르면, 시간제 근로자란 1주 1일의 소정 근로일 또는 소정 근로시간이 4주간을 평균하여 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 소정 근로일 또는 소정 근로시간에 비해 3할 이상 짧은 자라고 정의하고 있으며, 경제기획원은 6차 경제사회발전계획 인력개발 부분에서 시간제 취업의 개념을 정규취업 이외의 모든 취업형태로 정의하고 있다.

그리고 파견근로란 근로자파견, 용역노동 등의 용어로도 불리는데, 최근 가장 많이 증가하고 있는 고용형태이다. 이는 자기가 고용한 근로자를 타 사용자의 사업장에서 근로시키는 것을 계약하여, 그 근로자가 타인

의 지휘명령을 받아 노동에 종사하도록 하는 것으로 정의된다. 즉, 근로자가 고용계약을 체결하는 대상으로서의 사용자와 자신의 근로제공에 대한 지휘감독권을 갖고 있는 사용자가 분리되는 고용형태로 된다.

### III 연구방법

#### 1. 연구 대상

본 연구의 대상은 대구 광역시에 소재하고 있는 4개의 대학병원에 근무 중인 120명의 방사선사들을 조사 대상으로 하였다. 설문지는 2004년 4월 1일부터 4월 30일까지 연구자가 직접 해당 병원을 방문하여 대상자에게 배부하여 자기 기입식으로 하여 자료를 수집하였다.

#### 2. 연구도구

설문지의 구성은 방사선사의 일반적인 특성 8문항과 직무만족 13문항, 그리고 독립변수 5문항으로 되어 있다. 직무만족의 요인으로 병원 내, 외적인 인정을 위한 인정지위(2문항), 업무를 처리하며 무엇인가 배운다는 내용의 담당직무(1문항), 복지 후생과 봉급, 수당, 혜택의 보상체제(3문항), 병원 시설과 근무조건을 포함하는 근무환경(2문항), 전문성을 키우고 승진의 기회를 알아보는 전문성신장(2문항), 동료와 상사와의 인간관계(3문항) 등으로 구성되어 있다. 직무만족 관련변수는 Herzberg(1966)의 직무만족의 요인 중 미네소타 직무만족 설문지(MSQ, Minnesota Satisfaction Questionnaire, Lofquist & Davis, 1976)를 참고로 하여 본 논문에 맞게 축소하여 사용하였다. 급여수준 및 복지후생, 승진, 상사, 동료, 일 자체 차원에서 총 13문항으로 줄여 사용하였으며 응답형식은 5점 척도로 하였다. 문항을 축소 조정한 것은 본 연구자가 연구하고자 하는 의도와 부합되는 문항으로 하기 위함이었으며, 문맥도 현실감에 맞게 수정하여 작성하였다. 직무만족의 값은 각 문항의 평균값으로 하였고, 평균값이 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 독립변수로는 비정규직 취업 동기, 정규직 전환 희망, 근무형태, 계약기간 및 재계약 가능여부 등이다.

#### 3. 자료의 처리

자료의 처리는 직무만족정도를 1점에서 5점까지 점수

화 하였으며 자료의 분석은 SPSS PC<sup>+</sup>통계프로그램을 이용하였고, 직무만족의 변인에 따라 직무만족의 차이를 알아보기 위해 평균과 표준편차를 구하고 T검증과 F검증을 하였으며 F검증에 대하여는 사후 검증으로 Scheffe검증을 실시하였다. 이 연구에서 유의 수준은 Fisher의 방식대로  $p < .05$ ,  $p < .01$ ,  $p < .001$ 의 세 수준으로 하였다.

### IV 결과 및 고찰

#### 1. 일반적 특성

조사 대상자의 일반적 특성을 보면 남자가 86.7%로 여자 13.3%보다 많았고, 연령대는 35~40세가 28.3%, 30~35세가 26.7%, 25~30세가 22.5% 순으로 나타났고 25세 미만은 1.7%였다. 학위는 조사 대상자의 62.5%가 전문대 졸업이었고, 대졸 이상은 37.5%를 차지하였고 대학원졸도 6명으로 5.0%를 차지하였다. 직위는 일반 방사선사가 88.3%로 가장 많았고, 책임급 이상은 11.6%였고 기사장급도 1명 포함되었다. 근속년수는 10년 이상이 43.3%로 가장 많았고, 5~10년이 26.7%였다. 5년 미만은 30%로 나타났다. 결혼 여부에 있어 63.3%가 기혼이었고, 평균 급여는 51.7%가 200만원 이상이었다. 160~200만원 사이는 18.3%, 100~130만원은 7.5%를 차지하였고 100만원 미만도 10.0%나 되었다. 재직형태로 나누어보면 정규직 방사선사는 84.2%로 대부분이었고, 비정규직 방사선사는 15.8%로 나타났다(표 1).

#### 2. 변수별 상관관계 분석

상관계수란 변수들 사이에 어떠한 관계가 있거나 혹은 없는 것을 나타내며, 상관계수의 부호는 변수들간의 정적인 혹은 부적인 관계를 가리킨다. 변수별 상관관계를 알기 위한 계수 분석 결과는 표 2와 같다. 직무만족과 인정지위의 상관계수는 0.762로 나타났고, 직무만족과 담당직무의 상관계수는 0.562, 보상체제는 0.842, 근무환경은 0.866, 전문성은 0.781, 인간관계의 상관계수는 0.652로 각각 0.01수준에서 유의한 것으로 나타나 각 변인은 직무만족과 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 이러한 상관관계 분석 결과 직무만족 변수는 각각 유의하므로 인정지위, 담당직무, 보상체제, 근무환

표 1. 일반적인 특성

	구 분	빈도	유효 퍼센트
성별	남자	104	86.7
	여자	16	13.3
	계	120	99.9
연령	25세미만	2	1.7
	25~30세	27	22.5
	30~35세	32	26.7
	35~40세	34	28.3
	40세 이상	25	20.8
	계	120	100
	학위	전문대졸	75
대졸		39	32.5
대학원졸		6	5.0
계		120	100
직위	일반방사선사	106	88.3
	책임급	13	10.8
	기사장급	1	0.8
	계	120	99.9
근속년수	6개월~1년	4	3.3
	1년~3년	20	16.7
	3~5년	12	10.0
	5~10년	32	26.7
	10년 이상	52	43.3
	계	120	100
결 혼	미혼	44	36.7
	기혼	76	63.3
	계	120	100
평균급여	100만원 미만	12	10
	100~130만원	9	7.5
	130~160만원	15	12.5
	160~200만원	22	18.3
	200만원 이상	62	51.7
	계	120	100
재직형태	정규직	101	84.2
	비정규직	19	15.8
	계	120	100

표 2. 변수별 상관관계 분석결과

	직무만족	인정직위	담당직무	보상체제	근무환경	전문성	인간관계
직무만족	1.000						
인정직위	.762**	1.000					
담당직무	.562**	.413**	1.000				
보상체제	.842**	.593**	.336**	1.000			
근무환경	.866**	.613**	.379**	.793**	1.000		
전문성	.781**	.605**	.426**	.562**	.605**	1.000	
인간관계	.652**	.374**	.420**	.356**	.383**	.371**	1.000

\*\* 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

경, 전문성, 인간관계는 직무만족 변인으로 타당하다 할 수 있다.

### 3. 일반적 특성에 따른 직무만족

조사 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족점수는 표 3과 같다. 남녀 성별에 따른 직무만족도는 각각 평균 36.1635, 36.4375이고, 유의확률 .901로 나타나 유의한 차이는 없었다. 전문대졸, 대졸, 대학원졸 등의 교육정도에 따라서 각각의 평균이 35.2667, 37.4615, 39.6667이었고, 유의확률은 .223으로 나타나 유의한 차이를 보이지 않았고 교육정도에 따른 직무만족은 차이가 없었다. 연령에 따른 직무만족은 40세 이상이 평균 41.6000으로 가장 높았고, 그 다음이 30~35세, 35~40세, 25~30세, 25세 미만 순으로  $p < .001$  수준에서 유의한 것으로 나타났다. 연령이 높을수록 직무만족이 높음을 알 수 있다. 직위에서는 책임급 방사선사가 평균 42.2308로 가장 높았고, 일반 방사선사는 평균 35.4906으로 나타나 직위에 따른 직무만족은  $p < .01$  수준에서 유의한 것으로 나타났다. 근속년수에서는 10년 이상 근무한 방사선사가 평균 38.4808로 가장 높게 나타났고 3~5년은 33.6667, 1~3년은 32.9000, 1년 미만은 30.0000으로 나타나 근무를 오래할수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다( $p < .05$ ).

평균급여는 160~200만원이 평균 39.6818로 가장 높았고, 200만원 이상은 37.7097, 130~160만원은 33.7333, 100~130만원은 29.8889, 100만원 미만은 29.8333으로 나타났다. 평균급여에 대한 유의확률은  $p < .001$  수준에서 유의한 것으로 나타나 160~200만원을 수령하는 급여자들의 직무만족이 가장 높았다. 결혼에 따른 직무만

표 3. 일반적 특성에 따른 직무만족

특성		직무만족			
		평균	표준편차	t/F	유의확률
성별	남	36.1635	8.1098	-.125	.901
	여	36.4375	8.5399		
연령	25세 미만	23.5000	4.9497	5.521***	.000
	25~30세	34.000	8.0575		
	30~35세	36.3125	7.6893		
	35~40세	34.6176	6.6287		
	40세 이상	41.6000	8.1803		
교육정도	전문대졸	35.2667	8.1113	1.522	.223
	대졸	37.4615	8.2617		
	대학원졸	39.6667	6.4395		
직 위	일반방사선사	35.4906	8.0122	4.279**	.016
	책임급	42.2308	7.0256		
	기사장급	33.0000			
근속년수	6개월~1년	30.0000	11.1654	2.892*	.025
	1~3년	32.9000	6.6404		
	3~5년	33.6667	3.9781		
	5~10년	36.2813	8.3791		
	10년 이상	38.4808	7.5081		
평균급여	100만원 미만	29.8333	7.7323	5.923***	.000
	100~130만원	29.8889	4.4001		
	130~160만원	33.7333	8.6559		
	160~200만원	39.6818	8.9410		
	200만원 이상	37.7097	6.9950		
결 혼	미혼	34.1591	7.9853	-2.122*	.036
	기혼	37.3816	8.0315		
재직형태	정규직	37.0891	8.0611	2.842**	.005
	비정규직	31.4737	6.9392		

\*\* : p<.05, \*\*\*: p<.01, \*\*\*\*: p<.001 수준에서 유의합니다.

죽은 기혼자가 37.3816으로 p<.05수준에서 유의하게 나타나 미혼자 34.1591 보다 높았다.

재직형태에 따른 직무만족의 결과는 비정규직 방사선사(31.4737)보다 정규직 방사선사(37.0891)가 p<.01 수준에서 더 높은 것으로 나타났다.

4. 변수별 T-검증 결과

인정지위, 담당직무, 보상체제, 근무환경, 전문성, 인

표 4. 변수별 T-검증 결과

변 수	재직형태	평균	표준편차	t	유의확률
직무만족	정규직	37.0891	8.0611	2.842**	.005
	비정규직	31.4737	6.9392		
인정지위	정규직	5.1881	1.2387	3.002**	.003
	비정규직	4.2632	1.1945		
담당직무	정규직	3.5743	.8043	1.046	.298
	비정규직	3.3684	.6840		
보상체제	정규직	5.0396	1.9075	2.866**	.005
	비정규직	3.6842	1.7967		
근무환경	정규직	5.1980	1.7494	3.010**	.003
	비정규직	3.8947	1.6294		
전문성	정규직	5.5743	1.6694	1.590	.114
	비정규직	4.8947	1.9118		
인간관계	정규직	10.1089	2.0244	1.453	.149
	비정규직	9.3684	2.1137		

\*\* : p<.05, \*\*\*: p<.01, \*\*\*\*: p<.001 수준에서 유의합니다.

간관계를 변수로 하는 직무만족도를 재직형태인 정규직과 비정규직으로 T검증을 한 결과는 표 4와 같다. 직무만족 전반에서는 정규직이 평균 37.0891, 비정규직이 31.4737로 나타나 정규직이 비정규직보다 높은 것으로 나타났다(p<.01). 담당직무에서는 정규직, 비정규직이 각각 3.5743, 3.3684이었고 유의확률 .298이어서 유의한 차이가 없었다. 전문성 신장, 인간관계의 변수에서는 정규직과 비정규직간에 각각 평균 5.5743, 4.8947, 10.1089, 9.3684이었고 유의한 차이는 없었다. 인정지위, 보상체제, 근무 환경에서는 정규직, 비정규직의 각각 평균이 5.1881, 4.2632, 5.0396, 3.6842, 5.1980, 3.8947이었고, p<.01 수준에서 유의한 차이를 보였다. 정규직과 비정규직의 직무만족 변수 중 인정지위, 보상체제, 근무 환경에 따라 직무만족에 차이가 있음을 알 수 있고 정규직이 더 높은 결과를 보였다.

5. 독립변수 빈도분석

비정규직 방사선사만 대상으로 한 독립변수에서는 비정규직의 선택이 비자발적이었다가 94.7%를 차지했고, 자발적 선택도 5.3%를 나타냈다. 조사 대상자들 중 대부분이 다른 직장에서 취업하는 것보다 현재 근무 중인

표 5. 독립변수 분석

변 수	내 용	빈도	퍼센트
선택이유	비자발적	18	94.7
	자발적	1	5.3
전환희망	현 직장에서 전환	18	94.7
	다른 직장 취업	1	5.3
근무시간	8시간 미만	5	26.3
	8시간 이상	14	73.7
계약기간	6개월~1년 미만	12	63.2
	1년이상	7	36.8
재계약	가능	16	84.2
	불가능	3	15.8

직장에서 정규직으로 전환(94.7%)하기를 바라고 있었다. 근무시간은 8시간 이상 전일제 근무가 73.7%로 대부분 정규직과 동일한 시간을 근무하였고 나머지 26.3%는 8시간 미만 근무를 하였다. 또한 계약기간은 6개월에서 1년 미만 단위로 계약(63.2%)하는 것으로 나타났고 1년 이상도 36.8%를 차지하였다. 현재 근무 중인 직장에서 재계약이 가능한가에서는 84.2%가 재계약이 가능한 것으로 나타났다(표 5).

## V 결론 및 제언

인건비 절감과 유연한 인력 관리를 목적으로 시행하고 있는 비정규직 방사선사는 근로조건 전반에서 정규직에 비해 상당히 낮은 수준의 직무 만족도를 나타내고 있다. 종합병원 방사선사들의 업무 효율성과 능률성을 향상시킬 수 있는 방안으로는

첫째, 비정규직 방사선사가 안정된 환경에서 업무에 전념할 수 있도록 직위 인정을 위한 풍토가 선행되고 구성원간의 의식변화가 제고되어야 할 것이며,

둘째, 정규직과 비정규직 방사선사간의 업무에 있어서 차이가 없음에도 불구하고 업무능력이 아닌 재직 형태에 따라 보상체계에 차등을 둔 것은 직무에 대한 만족도를 떨어뜨리고 이에 따라 업무 전반의 효율성도 저하시키는 요인이 되고 있다. 따라서 각종 수당체계의 개선 등을 통해 비정규직 방사선사의 직무만족도를 높

일 수 있는 방안이 요구된다.

셋째, 근무환경과 관련하여 병원의 후생·복지시설 및 병원내의 작업환경의 개선은 전반적인 개선사항이 될 수 있다. 조직에서 과학적 관리론의 대두 이래로 근대 인체공학의 발달 및 21세기 첨단 디지털 IT 시대를 맞이하면서 쾌적하고 안정적인 근무환경의 조성은 방사선사 뿐만 아니라 병원 구성원 및 병원 수요자들의 만족도를 높여서 합리적이고 자율적인 병원경영을 뒷받침하는 방안이 될 수 있다.

## 참고문헌

1. 김남균, 이도화 : 의료기관의 비정규직 인사관리 실태에 관한 연구, 인제대학교, 인제논총, 1998
2. 김상환 : 종합병원에 근무하는 방사선사들의 직무 스트레스와 직무만족도에 관한 연구, 경북대학교 보건대학원 석사학위논문, 1997
3. 김성환 : 비정규 노동에 관한 연구, 한국 노동 연구원, 1992
4. 김용석, 이영면 : 파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구, 한국노사관계학회지 제9권 p. 31~53, 1999
5. 김유선 : 비정규직 규모와 실태, 통계청 '경제활동인구조사 부가조사 결과', 2003
6. 김재명 : 보호받지 못하는 노동자, 한국지역사회의 인권지, 경상대학교 통일문제연구소, 2001
7. 박영조 : 방사선사의 직무만족도에 관한 조사 연구, 경북대학교 보건대학원 석사 학위논문, 1986
8. 신정숙 : 초등교사의 정보활용 능력과 직무만족과의 관계, 경북대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000
9. 유창섭 : 직무스트레스에 대한 지각과 직무만족과의 관계, 경북대학교 경영대학원 석사학위논문, 1994.
10. 이도화, 이상민 : 정규직과 비정규직 근로자의 직무태도 및 성과의 차이, 한국경영학회지, 제 24호 p. 249~272, 2000
11. 정재규 : 정규직과 비정규직의 직무만족에 관한 연구, 금오공과대학교 산업대학원 석사학위논문, 2001
12. 한국경영자총협회 : 한·미·일 파견근로 실태, 문성인쇄사, 1995
13. 황재식 : 기간제 교과부담교사의 교육관과 직무만족도의 관계연구, 부산대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000
14. Feder, B.J. : Bigger roles for suppliers of temporary workers, The New York Times, 37, 1995
15. Hersey : Survey finds 6 million, fewer than thought, in

- important jobs, The New York Times, 31, 1995
16. Herzberg, F. : Work and the Nature of Msn, World Publishing Co. Cleveland, Chapter 6 1966
  17. Messmer, M. : Temporary employees are permanent part of new Europe, Personal Journal, 100~101, 1994
  18. McCormick, E.J. & J. Tiffin : Industrial Psychology, 6th ed, New Jersey, Prentice-Hall, p. 322 1974
  19. Smith, H.C. : Psychology of Industrial Behavior, NY: McGraw-Hill, Book Co., p114~115, 1955
  20. Weiss, D.J., Davis, R.V. & Lofquist, L.H. : Manual for Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Business in Vocational Rehabilitation, No.22), Miniapolis, MN : University of Minnesota Industrial Relations Center, Work Adjustment Project, 1976