

병·의원에 근무하는 방사선사들의 이직의사에 관련된 요인 — 대전광역시를 중심으로 —

— Factors Affecting the Turnover Intention for Radiologic Technologists Working in Private Clinic and University Hospital in Daejeon City, Korea —

충남대학교 의과대학 예방의학교실·선병원 영상의학과¹⁾

김영란·이태용·천해경¹⁾

— 국문초록 —

병원규모에 따라 조직문화와 인사체계가 다르기 때문에 이들 병원에서 근무하는 방사선사의 이직요인에 차이가 있을 가능성이 충분히 있으므로, 본 연구는 대전광역시 지역 종합병원과 개인병원에 근무하는 방사선사를 대상으로 이들의 이직의사 수준을 알아보고 이직의사와 인구사회학적 특성, 직업관련 특성, 직무스트레스 요인, 직무만족도, 직무성과, 조직몰입 등의 제 요인과의 관련성을 알아보고자 하였다.

2008년 6월 1일부터 6월 30일까지 대전소재 5개 종합병원에서 근무하는 방사선사 158명, 의원에 종사하는 방사선사 117명 총 275명을 대상으로 자기기입식 설문조사(self-administered questionnaire)를 실시하였다.

위계적 다중회귀분석을 실시한 결과 개인병원은 교육수준, 직무스트레스 중 업무요구도, 직무만족도가 이직의사에 영향을 미쳤으며, 종합병원은 연령, 근무기간, 직무만족도, 조직몰입이 이직의사에 영향을 미쳤다. 이는 병원의 인사관리 및 조직관리 시 자료로 고려되어야 할 것으로 생각된다.

중심 단어: 이직의사, 직무스트레스, 직무만족도, 조직몰입

I. 서 론

병원은 전문성을 가진 다양한 직종들의 인력이 공동의 목표를 향하여 활동하는 노동집약적인 조직이다. 현대사회의 병원은 전문화와 세분화가 가속화됨에 따라 병원조직 또한 더욱 복잡하게 분화되는 양상을 보이고 있다. 이러한 병원조직의 복잡성은 조직 구성원들 간의 이질성을 심화시키게 되며 이로 인해 조직 구성원들의 불만이 여러 가지 형태로 표출되게 되는데 그 일부는 현 직장을 옮기

는 이직이나 이직의사로 표현되기도 한다¹⁾.

이직은 사회이동의 동태적인 모습으로 바람직한 현상으로 보는 긍정적인 견해가 있으나 적정 이직 수준을 벗어났을 때에는 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 주므로써 질적으로 우수한 의료서비스를 제공할 수 없다는 부정적인 측면이 있다²⁾. 이러한 이유로 이직과 관련된 문제에 관심을 갖고 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 많은 연구들이 수행되어 왔다.

한편 많은 선행 연구에서는 이직의 원인을 규명하기 위한 연구에서 이직의사는 이직의 중요한 전조증후임을 확인하였다³⁾. 따라서 이직의사를 파악하는 것은 사전에 이직을 예측하고 이직률을 저하시키는 방법을 모색하는데 있다고 할 수 있다. 이직의사의 주요 예측인자로 보고되고 있는 직무스트레스는 과중할 경우 이직의사의 상승을

*접수일(2009년 10월 20일), 심사일(2009년 11월 6일), 확정일(2009년 12월 1일)

교신저자 : 이태용, (301-747) 대전시 중구 문화동 6번지
충남대학교 의과대학 예방의학교실
TEL : 042-580-8263, FAX : 042-583-7561
E-mail : ttylee@cnu.ac.kr

유도하며, 실제 이직으로 이어질 수 있기 때문에 이직가
능성과 상당한 관련이 있다고 보고되고 있다⁴⁾. 직무만족
의 경우 Kemery(1985)⁵⁾는 직무만족이 이직의사에 영향
을 미친다고 하였으며, Mckenna(1981)⁶⁾은 병원근로자를
대상으로 연구한 결과 직무만족은 이직의 주요동기가 되
지 못한다고 보고하고 있어서 연구대상, 연구자에 따라
서로 상반된 결과를 보고하고 있다. 하지만 국내연구에
따르면 일선공무원의 이직의사에 가장 큰 영향을 미치는
인자가 직무만족인 것으로 연구되어 직무만족 또한 이직
의사의 강력한 예측인자로 연구되어 있다⁷⁾. 조직몰입은
이직의사를 예측가능하게 하는 또 다른 인자로⁸⁾, 간호조
직에서는 조직몰입이 직무스트레스나 직무만족보다 이직
의사에 가장 강력한 예측인자로 연구되고 있다⁹⁾. 이렇듯
이직의사에 영향을 주는 예측인자는 연구대상에 따라 다
르게 나타날 수 있다.

병원 조직 중 특수한 진료 분야에서 근무하는 방사선사
는 방사선 진단 및 치료 장비의 급속한 발전과 변화에 대
응하려는 노력이 요구되고 있다. 병원 진료에 있어서 방
사선 분야는 건강보험의 확대 적용에 따른 의료 이용률이
증가되고, 방사선의 진단 및 치료 의존도가 의료 이용률
의 6~10%를 차지하고 있으며, 이러한 방사선의 의료이용
도는 세계적으로 매년 5~10% 정도의 증가추세에 있어
그 이용도와 기여도가 실제로 크다고 볼 수 있다¹⁰⁾. 그러
나 이 같은 방사선 분야의 이용도가 높아짐에도 불구하고
방사선사들의 이직률은 비교적 높은 편이어서 병원의 전
문화에 큰 저해요인이 되고 있다. 중소병원 방사선사의
이직에 관한 조사에 따르면 3회 이상이 50%로 이직빈도
가 높은 비율이었으며, 이직의사는 계속 늘어나고 있는
것으로 조사되었다¹¹⁾. 하지만 방사선사를 대상으로 한 조
사와 연구는 대부분 종합병원에 종사하는 방사선사로 국
한되어 있어 인력이동 문제가 보다 심각한 중소병원에 대
한 연구도 매우 필요하다.

이러한 문제 인식하에서 본 연구의 목적은 이직의사에
영향을 주는 요인으로 직무스트레스, 직무만족, 직무성과,
조직몰입과 이직의사 사이에는 어떠한 관련성이 있고, 어
떤 인자가 이직의사에 영향을 주는 가장 중요한 변수인지
를 개인병원과 종합병원을 비교하여 확인하고자 하였다.
이는 의원과 종합병원의 방사선사의 효율적인 인사관리
및 조직관리에 기초자료로 제공할 것으로 기대한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상 및 기간

조사대상은 대전소재 5개 종합병원에서 근무하는 방
사선사 200명과 5개구에서 표본 추출한 40개 개인병원에서
근무하는 방사선사 200명, 총 400명을 대상으로 설문조사
를 실시하였다. 조사기간은 2008년 6월 1일부터 2008년
6월 30일까지였다. 설문조사 결과 자료수집이 안되었거
나, 설문기재가 부실한 135명을 제외한 종합병원 158명,
의원 117명, 총 275명을 분석대상으로 하였다.

2. 자료수집 방법

자료 수집은 연구자가 각 개인병원과 종합병원을 직접
방문하여 연구의 목적과 설문작성 요령 및 유의사항을 상
세히 설명한 뒤 해당병원 관계자의 도움을 얻어 미리 작성
한 표준화된 설문지를 배부하고 피 조사자들이 직접 설문
내용을 기록하는 자기기입식 설문조사(self-administered
questionnaire)를 실시하였다.

3. 연구에 사용한 변수

1) 인구사회학적 특성 및 직업관련 특성

인구사회학적 특성으로는 의료기관의 종별, 성별, 연령,
학력, 결혼상태, 종교 등을 측정하였다. 의료기관의 종별로
는 「종합병원」, 「개인병원」으로 구분하였는데, 의료법시행
령 제2조의2에 따라 종합병원은 입원환자 100인 이상을 수
용할 수 있는 시설로 규정하였으며, 의원은 의사가 각각 그
의료를 행하는 곳으로 진료에 지장이 없는 시설을 갖추고
주로 외래환자에 대하여 의료를 행할 목적으로 개설하는
의료기관으로 규정되어 있으나, 의원은 일반적으로 개인병
원으로 표현하기 때문에 본 연구에서는 의원을 개인병원으
로 사용하였다. 연령은 「20세~24세」, 「25세~29세」, 「30
세~34세」, 「35세~39세」, 「40세 이상」으로, 학력은 「전문
대졸」, 「대졸이상」으로, 결혼 상태는 「기혼」, 「미혼」으로,
종교는 「있다」, 「없다」로 구분하였다.

직업관련 특성으로는 직급, 근속기간, 급여 등을 조사하
였다. 직급은 「방사선사」, 「책임방사선사」로, 근속기간은
「5년미만」, 「5~9년」, 「10~14년」, 「15~19년」, 「20년이상」
으로, 급여는 「100만원 미만」, 「100~200만원 미만」,
「200~300만원 미만」, 「300만원이상」으로 구분하였다.

2) 직무스트레스 요인

직무스트레스 요인에 대한 내용은 Karasek 등(1988)의 직무내용설문지(Job Content Questionnaire; JCQ)를 우리나라 근무환경에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 설문지를 사용하였다(Chang, 2001). JCQ는 직장환경에 기인하는 직업성 스트레스의 요인으로서 업무의 요구도, 업무의 자율성 및 직장의 사회적 지지로 구성되어 있다. 업무의 요구도는 5개 항목으로 구성된 척도이며, 업무의 자율성은 의사결정권한(decision authority) 3개 문항과 기량의 활용성(skill decision) 6개 문항으로 구성된 척도로서 총 14개 항목에 대해 「항상 그렇다」, 「자주 그렇다」, 「가끔 그렇다」 및 「전혀 그렇지 않다」의 4점 척도로 응답하게 하였으며, 각각에 대해 1-2-3-4점을 부여하여 Karasek 등 (1988)의 점수산정방식에 따라 업무요구도와 업무의 자율성을 산정하였다. 즉 업무의 요구도 점수가 높으면 업무에 대한 심리적 부담 정도가 높음을 의미하며, 업무의 자율성 점수가 높으면 업무에 대한 의사결정권한이 높고 자신의 기량활용성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 업무의 요구도와 업무의 자율성에 대한 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 각각 0.584, 0.637이었다.

직장의 사회적 지지를 나타내는 상사나 동료로부터의 지지는 각각 4항목의 척도로 되어 있으며, 「매우 그렇다」 4점, 「대부분 그렇다」 3점, 「조금 그렇다」 2점 및 「전혀 그렇지 않다」 1점으로 응답하게 하여 합산한 득점이 높을수록 사회적 지지 수준이 높은 것으로 하였다. 8개 항목의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.874, 0.840이었다.

3) 직무만족도

직무만족을 측정하는 도구로는 Smith 등(1969)에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index)를 사용하였다. JDI의 하위척도들은 직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료 등 5가지 요소로 구성되어 있으며 모두 27개의 문항으로 되어 있다.

직무는 직무가 얼마나 흥미롭고 자기 개발의 기회를 제공하는지, 그리고 책임의 수용정도를 묻는 문항들로서 직무자체가 매력적이며 장래성이 있고 욕구를 좌절시키지 않는가에 대한 질문으로 5문항으로 구성 되어 있다. 감독은 종사자에 대한 관심과 흥미를 표시하는 감독의 능력을 가늠하는 하위척도로서 칭찬 및 업무수행에 있어 발전을 줄 수 있는가의 질문으로 7문항으로 구성되어 있다. 보수는 실제 수령하는 급여 총액과 공평하게 지급된다고 지각되는 급여액 및 내재적 보상방법 등을 포함하는 하위척도

로서 투여되고 있는 노력 및 능력에 비하여, 그리고 동일 직종의 타 기관과 비교할 때 정당한가의 질문으로 5문항으로 구성되어 있다. 승진은 상위직으로의 승진기회의 가능성을 의미하는 것으로서 능력에 기초하며 공정한 승진의 기회를 보장하는가의 질문으로 5문항으로 구성되어 있다. 동료는 동료들의 지지 및 우호적 관계를 내용으로 5문항으로 구성되어 있다.

측정도구는 Likert Type 척도로 「전혀 아니다」 1점, 「아니다」 2점, 「보통이다」 3점, 「약간 그렇다」 4점, 「매우 그렇다」 5점으로 점수화 하였고, 점수가 높을수록 긍정적이며, 만족도가 높음을 나타낸다. 전체 직무만족도의 내적 신뢰도 Cronbach's α 값은 0.942이었다.

4) 조직몰입

조직몰입은 개인과 조직체의 심리적 결합의 한 형태로 조직성원이 조직의 목표와 가치를 수락하고 또한 조직 그 자체에 대하여 가지는 일체감의 정도를 말하는데, Meyer와 Allen(1990)이 제시한 삼요소 조직몰입모형(three-component model of organizational commitment)을 사용하였다. 여기에는 정감적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuous commitment), 규범적 몰입(normative commitment)의 3차원으로 나뉜다. 정감적 몰입(affective commitment)은 조직구성원이 조직과 동일 시 하고, 조직에 관여하고 조직의 구성원 자격을 즐기는 등 조직에 대해 느끼는 감성적 애착을 말한다. 지속적 몰입(continuous commitment)은 그 활동을 그만두었을 때 발생할 비용에 대한 개인적인 자각에 기초하여 일관된 활동 노선을 유지하는 경향을 말한다. 한편 규범적 몰입(normative commitment)은 의무감에 기초한 몰입으로 조직의 목표와 이해관계를 충족시키는 식으로 행동하려는 내면화된 규범적 압력의 총체를 가리킨다. 「전혀 아니다」 0점, 「아니다」 1점, 「그저 그렇다」 2점, 「그렇다」 3점, 「정말 그렇다」 4점으로 합산한 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 나타낸다. 3개 항목의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.888이었다.

5) 이직의사

이직의사는 '현재의 조직에서 떠나고자 하는 의지'로 정의하였다. 본 연구에서는 Camman 등(1979)에 의해 개발되어 구원근(2007)의 연구에서 사용한 것을 사용하였다. 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「그렇지 않다」 2점, 「별로 그렇지 않다」 3점, 「보통이다」 4점, 「약간 그렇다」 5점, 「그렇다」

6점, '매우 그렇다' 7점으로 점수화 하였다. 합당한 점수가 높을수록 이직의사가 높음을 나타낸다. 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.638이었다.

3. 자료처리 및 통계분석

자료는 전산입력 후 SPSSWIN(ver 14.0)프로그램을 사용하여 통계분석 하였다. 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 직업관련 특성과 이직의사의 수준을 비교하기 위하여 ANOVA test을 실시하였다.

또한 직무스트레스 요인으로 업무요구도, 업무자율성 및 사회적 지지로 구분하였으며, 직무만족도, 직무성과, 조직몰입은 중앙값(median)을 기준으로 양분하여 이직의사 수준을 비교하였다.

또한 이직의사에 영향을 미치는 관련 변수들의 설명력

을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 모든 통계량의 유의수준은 $p < 0.05$ 로 하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 인구사회학적 특성 및 직업관련 특성에 따른 이직의사 비교

개인병원 이직의사의 평균점수를 보면 대졸이상 학력군이 전문대졸 학력 군 보다 이직의사가 유의하게 높았으나, 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 직위, 근무기간, 급여에서는 유의한 차이는 없었다.

Table 1. Mean values of turnover intention according to Sociodemographic characteristics and job-related factors of study subjects (Mean \pm SD)

Variables		Hospital 1	p-value	Hospital 2	p-value
Sex	Male	12.77 \pm 3.83	0.181	11.86 \pm 3.73	0.484
	Female	13.66 \pm 3.17		11.18 \pm 2.97	
Age(year)	20-24	11.77 \pm 3.80	0.241	13.00 \pm 3.16	0.046
	25-29	13.57 \pm 3.42		11.95 \pm 3.31	
	30-34	13.42 \pm 3.76		12.92 \pm 3.70	
	35-39	11.40 \pm 3.50		11.82 \pm 3.77	
	40 \leq	11.00 \pm 1.41		10.47 \pm 3.67	
Marital status	Married	13.04 \pm 3.64	0.779	11.10 \pm 3.64	0.006
	Unmarried	13.23 \pm 3.55		12.69 \pm 3.50	
Educational level	\leq Junior college	12.97 \pm 3.61	0.043	12.16 \pm 3.31	0.102
	College \leq	15.00 \pm 2.75		11.17 \pm 4.15	
Religion	Yes	13.57 \pm 4.00	0.323	11.18 \pm 3.49	0.028
	No	12.90 \pm 3.28		12.46 \pm 3.74	
Job position(grade)	Staff	13.36 \pm 3.57	0.225	12.03 \pm 3.81	0.170
	Head/charge	12.34 \pm 3.56		11.12 \pm 3.13	
Job career(year)	< 5	13.23 \pm 3.55	0.393	12.62 \pm 3.53	0.000
	5- 9	13.62 \pm 3.58		12.86 \pm 3.18	
	10-14	11.37 \pm 3.96		10.45 \pm 3.67	
	15-19	11.00 \pm 1.41		12.26 \pm 2.28	
	20 \leq	10.00 \pm 00		7.70 \pm 3.56	
Monthly income (₩10,000)	< 100	15.00 \pm 4.24	0.231	12.23 \pm 2.71	0.001
	100-199	13.36 \pm 3.56		12.85 \pm 3.42	
	200-299	11.93 \pm 3.56		11.63 \pm 3.61	
	300 \leq	11.00 \pm 1.00		9.55 \pm 3.77	

Hospital 1: Private clinic

Hospital 2: University hospital

종합병원 이직의사의 평균점수를 보면 연령은 연령이 낮은 군이 높은 군보다, 미혼군이 기혼군 보다, 종교가 없는 군이 종교가 있는 군 보다, 근무기간은 근무기간이 짧은 군이 높은 군보다 급여는 급여가 적은 군이 높은 군보다 이직의사가 유의하게 높았으나, 성별, 교육정도, 직위에서는 유의한 차이는 없었다(Table. 1).

2. 직무스트레스요인 및 직무만족도, 직무성과, 조직몰입별 이직의사

직무스트레스별 이직의사 수준을 보면 개인병원과 종합병원은 업무요구도가 낮은 군 보다 높은 군에서, 업무의 자율성이 높은 군보다 낮은 군에서, 상사의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서 유의하게 높았다. 동료의 지지도는 개인병원은 동료의 지지도가 낮을수록 유의하게 높았으나, 종합병원은 차이가 없었다.

직무만족도, 조직몰입, 직무성과별 이직의사 수준을 보

면 개인병원과종합병원은 직무만족도가 높은 군보다 낮은 군에서, 조직몰입이 높은 군보다 낮은 군에서 유의하게 높았다. 직무성과는 개인병원은 직무성과가 낮을수록 유의하게 높았으나, 종합병원은 차이가 없었다(Table 2).

3. 개인병원 방사선사의 이직의사에 영향을 미치는 요인

개인병원의 이직의사 수준에 대한 위계적 다중회귀분석의 경우, 모델 I 의 인구사회학적 특성과 직업관련 특성들을 독립변수로 하여 회귀모델에 투입한 결과 학력이 이직의사와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉 학력이 높을수록 이직의사가 높았으며, 이들은 10.2%의 설명력을 보였다.

모델 II에서는 모델 I 의 투입된 변수에 직무스트레스 요인들을 추가로 투입하였으며, 그 결과 학력과 직무스트레스 요인 중 업무 요구도와 업무 자율성이 유의한 변수로

Table 2. Mean values of turnover intention according to job stress(JCQ), job satisfaction, job performance and organizational commitment (Mean ±SD)

Variables	Hospital 1	p-value	Hospital 2	p-value
Job demand		0,050		0,020
High	13,87±3,56		12,39±3,82	
Low	12,64±3,52		11,02±3,31	
Job control		0,006		0,010
High	12,28±3,76		11,08±3,72	
Low	14,08±3,14		12,58±3,44	
Supervisor support		0,000		0,040
High	11,89±3,81		11,23±3,68	
Low	14,32±2,91		12,43±3,55	
Coworker support		0,000		0,091
High	12,10±3,53		11,44±3,88	
Low	14,43±3,23		12,49±3,07	
Job satisfaction		0,000		0,000
High	11,33±3,08		10,47±3,44	
Low	14,83±3,17		13,29±3,31	
Job performance		0,002		0,258
High	11,80±3,76		11,46±4,22	
Low	13,89±3,26		12,12±2,99	
Organizational commitment		0,000		0,000
High	11,32±3,43		10,16±3,23	
Low	14,35±3,16		13,75±3,16	

Hospital 1: Private clinic

Hospital 2: University hospital

Table 3. Hierarchical multiple regression of selected variables on the turnover intention level of private clinic

Variables	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V	
	B	t	B	t	B	t	B	t	B	t
Sex	0,670	0,876	-0,358	-0,484	0,046	0,070	0,019	0,029	-0,021	-0,032
Age(year)	0,462	0,693	0,110	0,174	0,141	0,254	0,112	0,202	0,034	0,059
Marital status	-0,669	-0,788	-0,488	-0,610	-0,280	-0,396	-0,292	-0,413	-0,336	-0,472
Educational level	3,171	2,584*	2,965	2,526*	2,864	2,757*	2,880	2,775*	2,738	2,584*
Religion	-0,516	-0,750	-0,063	-0,098	-0,005	-0,009	-0,127	-0,220	-0,154	-0,266
Job position(grade)	-0,533	1,029	0,196	0,205	-0,057	-0,067	-0,073	-0,086	0,031	0,035
Job career(year)	-0,878	-1,135	-0,815	-1,139	-1,200	-1,882	-1,237	-1,940	-1,138	-1,738
Monthly income	-0,955	-1,121	-0,493	-0,626	0,427	0,596	0,446	0,622	0,372	0,513
Job demand			0,132	1,991*	0,093	1,899*	0,098	1,711*	0,099	1,671*
Job control			-0,072	-1,918*	-0,021	-0,614	-0,014	-0,390	-0,011	-0,308
Supervisor support			-0,204	-1,361	-0,137	-0,938	-0,163	-1,099	-0,161	-1,085
Coworker support			-0,182	-1,028	-0,093	-0,566	-0,103	-0,625	-0,081	-0,481
Job satisfaction					-0,142	-5,457**	-0,137	-5,183**	-0,128	-4,378**
Job performance							-0,100	-1,111	-0,080	-0,841
Organizational commitment									-0,024	-0,707
Constant	15,678		19,319		21,204		21,980		22,298	
R ²	0,102		0,274		0,437		0,444		0,446	

* : p<0,05, **: p<0,01

선정되었다. 즉, 학력이 높을수록 업무 요구도가 높을수록 업무 자율성이 낮을수록 이직의사가 높았으며, 모델 II에 투입된 변수들로 이직의사를 27.4% 설명할 수 있었다.

모델 III에서는 모델 II의 투입된 변수에 직무만족도 요인을 추가적으로 투입하였으며, 그 결과 학력과 직무스트레스 요인 중 업무요구도와 직무만족이 유의한 변수로 선정되었다. 즉, 학력이 높을수록, 업무요구도와 직무만족도가 낮을수록 이직의사가 높았으며, 모델 III에 투입된 변수들로 이직의사를 43.7% 설명할 수 있었다.

모델 IV에서는 모델 III의 투입된 변수에 직무성과를 추가적으로 투입하였으며, 그 결과 학력과 직무스트레스 요인 중 업무요구도와 직무만족이 유의한 변수로 선정되었다. 즉, 학력이 높을수록, 업무요구도와 직무만족도가 낮을수록 이직의사가 높았으며, 모델 IV에 투입된 변수들로 이직의사를 44.4% 설명할 수 있었다.

모델 V에서는 모델 IV에 투입된 변수에 조직몰입을 추가적으로 투입하였으며, 그 결과 학력, 업무요구도, 직무만족도가 유의한 변수로 선정되었다. 즉, 학력이 높을수록 업무요구도가 높을수록 직무만족도가 낮을수록 이직의사가 높았으며, 모델 V에 투입된 변수들로 이직의사를 44.6% 설명할 수 있었다.

위의 모델에서 보면 모델 II에서의 직무스트레스 요인들이 추가됨으로써 17.2%의 설명력을 증가시켰고, 모델 III에서의 직무만족도 요인이 추가됨으로써 16.3%의 설명력을 증가시켜 직무스트레스 관련 요인과 직무만족도 요인이 이직의사에 많은 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다 (Table 3).

4. 종합병원 방사선사의 이직의사에 영향을 미치는 요인

종합병원의 이직의사 수준에 대한 위계적 다중회귀분석의 경우, 모델 I의 인구사회학적 특성과 직업관련 특성들을 독립변수로 하여 회귀모델에 투입한 결과 연령, 근무기간이 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉 연령이 낮을수록 근무기간이 짧을수록 이직의사가 높았으며, 이들은 19.8%의 설명력을 보였다.

모델 II에서는 모델 I의 투입된 변수에 직무스트레스 요인들을 추가로 투입하였으며, 그 결과 연령, 근무기간이 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉 연령이 낮을수록 근무기간이 짧을수록 이직의사가 높았으며, 모델 II에 투입된 변수들로 이직의사를 23.4% 설명할 수 있었다.

Table 4. Hierarchical multiple regression of selected variables on the turnover intention level of university hospital

Variables	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V	
	B	t	B	t	B	t	B	t	B	t
Sex	-0.007	0.994	-0.321	-0.346	-0.257	-0.301	-0.261	0.776	-0.229	-0.285
Age(year)	-1.945	-3.570**	-1.598	-2.849*	-1.048	-1.987*	-0.988	-1.984*	-0.988	-1.984*
Marital status	0.320	0.396	0.262	0.317	-0.280	-0.365	0.094	0.129	0.094	0.129
Educational level	-0.208	-0.328	-0.403	-0.630	-0.223	-0.379	0.080	0.144	0.080	0.144
Religion	0.752	1.354	0.593	1.054	0.105	0.199	-0.067	-0.134	-0.067	-0.134
Job position(grade)	-0.090	-0.133	0.168	0.243	0.494	0.770	0.845	1.390	0.845	1.390
Job career(year)	-1.951	-4.174**	-1.758	-3.659**	-1.568	-3.531*	-1.087	-2.531*	-1.087	-2.531*
Monthly income	-0.562	-1.033	-0.598	-1.098	-0.368	-0.731	-0.365	-0.722	-0.681	-1.424
Job demand			0.054	1.034	0.056	1.161	0.056	1.159	0.047	1.034
Job control			-0.012	-0.373	-0.055	-1.796	-0.054	-1.757	-0.043	-0.136
Supervisor support			-0.178	-1.242	-0.101	-0.712	-0.106	-0.716	-0.170	-1.229
Coworker support			-0.120	-0.733	-0.073	-0.640	-0.067	-0.412	-0.057	-0.371
Job satisfaction					-0.126	-5.197**	-0.126	-5.170**	-0.083	-3.393*
Job performance							-0.009	-0.114	-0.036	-0.482
Organizational commitment									-0.115	-4.629**
Constant	10.941		12.547		16.708		16.599		18.257	
R ²	0.198		0.234		0.355		0.355		0.440	

* : p(0.05, ** : p(0.01

모델Ⅲ에서는 모델Ⅱ의 투입된 변수에 직무만족도 요인을 추가적으로 투입하였으며, 그 결과 연령, 근무기간과 직무만족도가 유의한 변수로 선정되었다. 즉, 연령이 낮을수록 근무기간이 짧을수록 직무만족도가 낮을수록 이직의사가 높았으며, 모델Ⅲ에 투입된 변수들로 이직의사를 35.5% 설명할 수 있었다.

모델Ⅳ에서는 모델Ⅲ의 투입된 변수에 직무성과를 추가적으로 투입하였으며, 그 결과 연령, 근무기간과 직무만족도가 유의한 변수로 선정되었다. 즉, 연령이 낮을수록 근무기간이 짧을수록 직무만족도가 낮을수록 이직의사가 높았으며, 모델Ⅳ에 투입된 변수들로 이직의사를 35.5% 설명할 수 있었다.

모델Ⅴ에서는 모델Ⅳ에 투입된 변수에 조직몰입을 추가적으로 투입하였으며, 그 결과 연령, 근무기간과 직무만족도, 조직몰입이 유의한 변수로 선정되었다. 즉 연령이 낮을수록, 근무기간이 짧을수록, 직무만족도, 조직몰입이 낮을수록, 이직의사가 높았으며, 모델Ⅴ에 투입된 변수들로 이직의사를 44.0% 설명할 수 있었다.

위의 모델에서 보면 모델Ⅲ에서의 직무만족도가 추가됨으로써 12.1%의 설명력을 증가시켰고, 모델Ⅴ에서의 조직몰입이 추가됨으로 해서 8.5%의 설명력을 증가시켜 직무

만족도와 조직몰입이 이직의사에 많은 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다(Table 4).

IV. 고 찰

병원규모에 따라 조직문화와 인사체계가 다르기 때문에 이들 병원에서 근무하는 방사선사의 이직요인에 차이가 있을 가능성이 충분하므로, 본 연구는 대전광역시 지역 개인병원과 종합병원에 근무하는 방사선사를 대상으로 이들의 이직의사 수준을 알아보고 이직의사와 인구사회학적 특성, 직업관련 특성, 직무스트레스요인, 직무만족도, 직무성과, 조직몰입 등의 제 요인과의 관련성을 알아보고자 하였다.

연구결과 이직의사 수준과 관련된 제 변수들의 특성을 파악해 보면, 인구사회학적특성과 직업 관련특성으로는 개인병원은 학력이 높을수록 이직의사가 높게 나타났다. 이 같은 결과는 김영미¹²⁾의 간호사를 대상으로 한 연구에서 학력이 직무불만족 및 이직의사에 영향을 미친다는 연구와 일치하였으나, Mobley¹³⁾의 교육수준과 이직과의 관계는 강력하지도 않으며, 일관성을 보이지도 않았다는 연

구와는 일치하지 않았다. 개인병원에서만 학력이 영향을 미치는 것은 학력이 높을수록 직업에 대한 기대심리가 높아지는 것으로 설명된다. 종합병원에서는 저 연령군일수록, 근무기간이 적을수록 이직의사가 높게 나타났는데, 이직에 영향을 주는 개인적 특성 중 나이, 근무연수와 경력 등이 일관성 있게 이직과 관련되고 있다는 연구와 일치하였다¹⁴⁾. 연령이 높을수록, 근무기간이 많을수록 이직의사가 낮은 것은 근무여건이 좋아지고, 연륜에 따른 직장에 대한 애착이 커지는 반면 상대적으로 타 직장으로 옮길 기회는 줄어들기 때문인 것으로 설명된다.

또한 개인병원은 직무스트레스 요인과 직무만족도를 투입하였을 경우 그 설명력이 높게 증가하여 직무스트레스 요인 중 직무요구도와 직무만족도가 이직의사에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었고, 종합병원은 직무만족도와 조직몰입을 투입하였을 경우 그 설명력이 높게 증가하여 직무만족도와 조직몰입이 이직의사에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 이직의사를 결정짓는 변인에 관한 연구를 보면 이직의사는 직무만족과 높은 상관관계를 가지는 것으로 밝혀졌고¹⁵⁾, Hendrix 등(1985)¹⁶⁾은 국방부와 일반 병원에 근무하는 근로자를 대상으로 직무스트레스, 직무만족도, 이직의사와의 관계를 경로분석을 통해 연구한 결과, 직무스트레스와 이직의사간의 직접적인 관계는 없었으나, 직무만족은 이직의사와 높은 상관이 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 직무만족이 개인병원과 종합병원 모두 이직의사에 많은 영향을 미치는 것으로 보아서 선행연구와 일치했으나, 직무스트레스는 개인병원의 이직의사에 영향을 미치는 것으로 보아 선행연구와 일치하지 않은 결과를 얻었다. 직무스트레스 요인 중 업무요구도가 개인병원의 이직의사에 영향을 미친 이유는 개인병원의 방사선사는 방사선사 업무 이외에 다른 업무도 많이 하기 때문에 직무부담이 많아져 업무의 요구도가 높은 것으로 생각된다.

조직몰입은 종합병원에서만 이직의사에 많은 영향을 미쳤는데, 조직몰입은 간호조직에서 이직의사를 예측하는 가장 강력한 예측인자로⁹⁾, 인정되어 왔고, 종업원의 이직에 대한 연구에서도 조직몰입이 직무만족보다 훨씬 이직률에 강력한 영향을 미치고 있다고 지적되어 왔다¹⁷⁾. 방사선사를 대상으로 한 본 연구에서는 조직몰입이 개인병원에서는 영향을 미치지 않고 종합병원에만 영향을 미치는 것은 조직이 종업원의 복지에 관심이 있다고 느낄 때 조직몰입이 높는데 개인병원보다는 종합병원이 후생복지가 잘 되어있기 때문인 걸로 생각되며, 종업원들의 기대가 직무를 통해 충족되었다고 느낄 때 조직몰입이 큰데

본 연구에서 직무만족을 비교한 결과 개인병원보다 종합병원이 높은 것으로 보아 종합병원 방사선사가 직무를 통해 좀 더 만족감을 느끼기 때문에 조직몰입이 더 높은 것으로 생각된다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 병원규모에 따라 이직의사에 영향을 미치는 예측인자가 상이한 것은 병원의 규모에 따라 조직문화와 인사체계가 다르기 때문이라고 생각되며, 인력이동 문제가 보다 심각한 개인병원에만 영향을 미치는 예측인자인 업무요구도는 국내 한국 노동자들의 직무스트레스 평균보다 높아 업무요구도를 낮출 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 개인병원과 종합병원에 모두 영향을 미치는 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로 지적될 수 있는 것은 대전시의 일부 방사선사들을 대상으로 한 표본조사이기 때문에 이 연구 결과를 우리나라 전체 방사선사에게 일반화시키기에는 무리가 있다고 생각된다. 그러나 그동안의 방사선사에 관한 연구는 종합병원에 종사하는 방사선사를 중심으로만 연구가 시행되었으며, 상대적으로 중소병원에 대한 연구는 미흡하였다. 따라서 인력이동 문제가 보다 심각한 중소병원 방사선사를 대상으로 이직의사에 영향을 미치는 요인을 분석한 것은 큰 의의가 있다고 본다.

V. 결 론

본 연구는 대전광역시 지역 종합병원과 개인병원의 방사선사를 대상으로 이들의 이직의사 수준을 알아보고, 이직의사와 인구사회학적 특성, 직업관련 특성, 직무스트레스, 직무만족도, 직무성과, 조직몰입 등의 제 요인과의 관련성을 분석한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 이직의사와 인구사회학적 특성 및 직업관련 특성을 비교한 결과 개인병원은 학력이 높을수록, 종합병원은 연령이 낮을수록, 미혼일수록, 종교가 없는 군일수록, 근무기간이 짧을수록, 급여가 낮을수록 유의하게 이직의사가 높았다.
2. 이직의사와 직무스트레스 요인, 직무만족도, 직무성과, 조직몰입을 비교해본 결과 개인병원과 종합병원은 직무스트레스 요인 중 업무요구도, 업무자율성, 상사로부터의 지지와 직무만족도, 조직몰입이 유의한 차이가 있었으며, 특히 개인병원은 동료로부터의 지지와 직무성과가 유의한 차이가 있었다.

3. 이직의사 수준에 영향을 미치는 요인들의 설명력을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 개인병원은 학력이 높을수록, 직무스트레스 요인 중 업무 요구도가 높을수록, 직무만족도가 낮을수록, 종합병원은 연령이 낮을수록, 근무기간이 짧을수록, 직무만족도가 낮을수록, 조직몰입이 낮을수록 이직의사가 높게 나타났다.

개인병원은 직무스트레스 요인 중 업무요구도와 직무만족도가 종합병원은 직무만족도와 조직몰입이 이직의사에 영향을 미치고 있으므로 인사관리 및 조직관리 시 자료로 고려되어야 할 것으로 생각된다.

참 고 문 헌

1. 김창호 : 방사선사의 직무만족과 전직에 관련된 요인분석. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1996
2. 김가은 : 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 고려대학교 보건대학원 석사학위논문, 2004
3. Price, J. L. and Mueller, C.(1981b) : A casual model of turnover for nurses, *Academy of Management Journal*, 24, 543-565, 1981
4. 박상례 : 종합병원 간호사의 직무스트레스 정도, 직무만족도와 이직의도와와의 관계, 한림대학교 석사학위논문, 2005
5. Kemery, E.R.,Bedeian,, A. G. et al. : Out comes of Role Stress : A Multisample Constructive Replication. *Academy of Management Journal*, 28, 363-375, 1985
6. Mckenna J. F., Oritt P. .L., Wolff H. K. : occupational stress as a predictor in the turnover decision, *Journal of Human Stress*, 7(4), 7-12, 1981
7. 박희서, 오세윤, 노시평 : 일선 공무원의 역할스트레스가 이직충동에 미친 영향에 따른 경로분석모형 검증 : 남녀간 차이를 중심으로. *한국행정학보*, 35(3), 197-219, 2001
8. Natalie J. Allen, John P. Meyer : The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18, 1990
9. 윤정아, 이해정 : 간호조직의 내부마케팅, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 간의 관계. *간호행정학회지*, 13(3), 293-301, 2007
10. 정홍량, 손부순 : 방사선사의 스트레스 반응에 영향을 끼치는 요인 분석, *대한보건연구*, 30(2), 119-129, 2004
11. 중소 병·의원 근무환경 실태조사, 대한방사선사협회, 2004
12. 김영미. 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구 : 일개 대학병원을 대상으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1994
13. Mobley WH. : "Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research," *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116, 1982
14. Price JL. *The study of turnover*. Iowa : Iowa State University press, 1977
15. Motowidlo S, Packard, J, & Manning, M. : Occupational Stress Its Causes and Consequences for Job Performance, *journal of Applied Psychology*. 71, 618-629, 1986
16. Hendrix, W. H., Ovalle, N.K., & Troxler, R. G. : Behavioral Psychological Consequences of Stress and its Antecedent Factor. *journal of applied psychology*. 70, 188-201
17. 김영국 : 외식산업에서 이직의사와 이직행동의 예측, *관광학연구*, 22(2), 273-277, 1998

• Abstract

Factors Affecting the Turnover Intention for Radiologic Technologists Working in Private Clinic and University Hospital in Daejeon City, Korea

Young-Ran Kim · Tae-Yong Lee · Hae-Kyung Cheon¹⁾

Department of Preventive Medicine and Public Health, College of Medicine, Chungnam National University

¹⁾*Department of Radiology, Sun general hospital*

This study was executed to find out the intensity of turnover intention and its associated factors of radiologic technologists who worked for private clinic and university hospitals in Daejeon. Such variables as social and demographic characteristics, job-related features, job stress, job satisfaction, job performance, organizational commitment and turnover intention were investigated based on the survey of randomly sampled 400 radiologic technologists. The results are summarized as follows.

1. College graduates of private clinic workers were significantly higher than junior college graduates of them in the mean score for turnover intention. And low age groups, unmarried group, no religion group, low job career groups and low income groups of university hospital workers were significantly higher than high age groups, married group, religion group, high job career groups and high income groups of them respectively in the mean score for turnover intention.

2. Private clinic and university hospital workers' low and high groups in the variables of job demand, job control, supervisor support, job satisfaction, organizational commitment showed significant difference in the mean score for turnover intention. specially private clinic workers' low and high groups in the variables of coworker support, job performance showed significant difference in the mean score for turnover intention.

3. A hierarchial multiple regression analysis was conducted to catch the influence of related variables on turnover intention according to private clinic workers and university hospital workers. As a result of the analysis, the higher the degrees of education and job demand were and the lower the degree of job satisfaction was for private clinic workers, the higher the degree of turnover intention was. And the lower the degrees of age, job career, job satisfaction and organizational commitment were for university hospital workers, the higher the degree of turnover intention was.

In conclusion, it was found that job demand and job satisfaction for private clinic workers and job satisfaction and organizational commitment for university hospital workers influenced on turnover intention.

Key Words : turnover intention, job stress, job satisfaction, organizational commitment