pISSN : 1976-0620, eISSN : 2384-0633
http://dx.doi.org/10.7742/jksr.2016.10.1.65 "J. korean soc. radiol., Vol. 10, No. 1, January 2016"

A Study on the Job Satisfaction and Turnover Intention of Radiological Technologist-Turned Hospital Managers

Bong-Jae Jeong, Il-Hong Choi, Ji-Koon Park, Sang-Sik Kang, Hyung-Hu Park, and Si-Cheol Noh*

Department of Radiological Science, International University of Korea

Received: January 15, 2016. Revised: January 29, 2016. Accepted: January 30, 2016.

ABSTRACT

Therefore the job satisfaction of organizational members should be raised to cut down on their turnover rate. The purpose of this study was to examine the relationship of the general characteristics of radiological technologist-turned hospital managers to their job satisfaction and turnover intention in a bid to identify factors affecting their job satisfaction and turnover intention. The major findings of the study were as follows: First, as for job satisfaction and turnover intention, the radiological technologist-turned hospital managers investigated got a mean of 3.00 and 2.79 respectively on overall job satisfaction and turnover intention out of five points. Their job satisfaction was slightly above the average (2.5), which indicated that they weren't gratified with their job. Their turnover intention was a little above the average as well, which implied that there was a tendency for them to seek another job. The findings of the study seem to suggest that the radiological technologist-turned hospital managers should make a new investment in their own future as their identity was thrown into confusion with age. They are expected to make a preparation for their future to open up a new chapter for themselves instead of being merely contented with their present position.

Keywords: Satisfaction, Turnover intention, Hospital Managers

Ⅰ. INTRODUCTION

오늘날 우리사회는 다양한 지식과 정보에 의해 복잡 다양한 이견이 만들어지고 있으며, 이러한 사회에서는 치유가 불가능할 정도로 분열되는 경향과 함께 그 어느 때 보다 통합의 리더십이 요구되는 시대라 할 수 있다. 병원조직 또한 예외가 아니며, 병원조직은 인간의 건강과 관련된 문제를 중심과제로 하여 형성된 사회체제의 일부분이며 복잡한 직종들의 집합체인 동시에 각기 고유의 전문성을 가지고 상호 협력하여 병원 본래의 목적에 도달하고자하는 노동집약적이고 기술 집약적인 조직이다.[1] 이러한 조직일수록 관리라는 측면에서 효율적이고, 합리적인 측면에서 직원들이 자발적으로 최고의 능률과 효과를 올릴 수 있도록 힘을 실어주는 역할과 함께 직원들의 직무에 만족감을 충족시켜 줄 수 있는 방향을 제시해 주는 것이 어느 때 보다도 중요한 시기라 할 수 있다. 이러한 측면에서 병원조직은 급속한 의학의 발달로 인한 전문분야의 세분화와 각 전문분야별 부서화에 따른 조직구조의 복잡성 및 구성원의 이질성으로 인하여 오래 전부터 관리의 중요성이 대두되었다고 볼 수 있다. 그러나 병원관리는 몇몇 대형병원을 중심으로 능률위주의 관리체계가 이루어진 반면 중소형병원과 개인병원에서는 오히려 경험을 중심으로 한 소극적이고 보수적인 관리체계가 오늘날까지 이루어지고 있는 실정이다. 즉 비합리적인 관리상태에서 크게 벗어나지 못하고 있음이 다수병원의 현실이라 판단된다. 이러한 현실에서 병원에 종사하는 상당수의 직원들의 만족도와 이직의사를 분석한 여[2],김[3]의 선행연구를 보면, 보통정도의 직무만족도를 보이는 연구가 많으며, 병원의 최고경영자라 할 수 있는 병원장과 직원들을 이어주는 관리자들의 만족도도 높지 않음을 알 수 있었다. 이러한 관점에서 이전의 연구가

*Corresponding Author: Si-Cheol Noh E-mail: nscblue@iuk.ac.kr Tel: +82-55-751-8304
Address: International University of Korea, 965, Dongburo, Munsan, Jinju, 52833, Republic of Korea

주로 병원직원들에 대한 직무만족도와 이직의도에 관한 연구는 활발했지만, 직원과 최고경영자사이에서 연결다리 역할을 하는 관리자들의 직무만족과 이직의사에 대한 연구는 많지 않음을 알 수 있었다.

이에 본 연구는 의원에 근무하는 방사선사출신 병원사무장을 대상으로 하였다. 병원사무장은 행정적인 업무를 수행하며, 병원의 중간관리자 또는 관리책임자로 활동하고 있는 직업을 말한다. 흔히 병원에서는 원무과장, 차장, 부장, 기획실장 등으로 알려져 있으며, 개인병원에서는 사무장, 원무과장, 기획실장등으로 호명되고 있는 직함 중에 방사선사출신인 병원사무장을 대상으로 직무만족과 이직의사에 대한 연구를 통해, 병원사무장들의 직무만족과 이직의사를 분석하여 문제점을 발견하고 그 해결방안을 제시함으로써 효율적인 업무수행과 병원의 최고경영자에게는 그 문제점을 해결할 수 있는 방안을 재인식할 수 있도록 하여 병원관리에 효율성과 효과적인 운영을 위한 방향을 제시하는 데 그 목적을 두고자 한다.

Ⅱ. RESEARCH METHODS

본 연구는 2015년 6월25일부터 7월25일까지 경남에 소재한 의원에 근무하는 방사선사출신 병원사무장을 대상으로 연구의 목적과 취지를 설명한 뒤 자기기입식의 설문지를 배부하여 회수된 62명의 설문자료를 분석하였다. 연구에 사용한 직무만족에 대한 설문지는 로크(Locke)[4]와 오덕순[5]이 연구한 주요 내용을 참고하여, 본 연구에 맞게 수정, 보완하였다. 총29개 문항에서 직무자체 6문항, 임금 4문항, 승진 4문항, 복지후생 3문항, 관리감독 6문항, 총 23문항을 사용하였다. 이직의사 측정도구는 선행 연구를 통하여 직업의 재 선택 관련 1문항, 재취업과 교육의 기회 1문항, 이직의사 1문항, 직장에서 구직활동 1문항, 총 4문항, 그리고 개방형질문에서 이직 시 이직이유, 이직 후 계획에 대한 내용으로 구성하였다. 직무만족과 이직의사에 대한 측정은 각 문항 5점 척도로 리커드(Likert Scale)측정으로 하였다. 점수가 높을수록 직무만족과 이직의사가 높은 것으로 해석하면 된다.

설문지를 통해 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) PC Package Program 18.0을 이용하여 신뢰도분석, 분산분석과 각 요인별 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. RESULT

1. 조사대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성으로는 Table 1과 같이 성별, 연령, 학력, 근무연수(방사선사, 사무장), 이직경험으로 하여 조사하였다. 성별에서는 병원사무장의 특성상 남성이 주를 이루고 있어 남성(62명)으로 국한하여 조사하였다. 연령에서는 41세에서 45세가 21명(33.9%), 학력에서는 전문대 졸업이 48명(77.4%), 근무경력에서는 방사선사경력 15년 이상 20명(32.3%), 병원사무장 경력 1~5년이 19명(27.9%)으로 가장 많았으며, 이직경험에서는 3회가 18명(25.6%)으로 가장 많았다.

Table 1. Demographic characteristics of the subjects

항목	구분	빈도	%
성별	남성	62	100
연령	30세~35세	13	21.0
	36세~40세	19	30.6
	41세~45세	21	33.9
	45세 이상	9	14.5
최종학력	전문대 졸업	48	77.4
	대학교 졸업	12	19.4
	대학원 졸업	2	3.2
근무경력 (방사선사)	1년~5년	8	12.9
	6년~10년	19	30.6
	11년~15년	15	24.2
	15년 이상	20	32.3
근무경력 (사무장)	1년~5년	19	30.6
	6년~10년	12	19.4
	11년~15년	15	24.2
	15년 이상	16	25.8
이직경험	0 회	9	14.5
	1 회	9	14.5
	2 회	11	17.7
	3 회	18	29.0
	4 회	4	6.5
	5 회	11	17.7
	계	62	100.0

2. 변수의 신뢰성 검증

본 연구에서는 설문지의 신뢰도을 검정하기 위해 Table 2와 같이 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 검정에서는 가장 많이 이용되고 있는 Cronbach's Alpha 계수를 이용한 내적 일관성에 대한 것으로 하나의 개념에 대하여 여러 개의 항목으로 구성되는 척도에서 이용되는 방법이다. 신뢰도 분석결과는 직무 0.90, 임금 0.81, 승진 0.76, 복지후생 0.87, 관리감독 0.83, 이직의사 0.623으로 일반적으로 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 볼 수 있는데, 모든 요인에서 0.6이상의 값을 보이고 있어 척도의 신뢰도가 타당한 것으로 나타났다.

Table 2. Reliability test of items listed in the questionnaire for this study

변수	항목 수	Cronbach's alpha 계수
직무	6	.909
임금	4	.817
승진	4	.769
복지	3	.867
관리감독	6	.836
이직의도	4	.623
계	28	

3. 직무만족과 이직의사에 대한 실증적 분석

직무만족요인으로 직무, 임금, 승진, 복지후생, 관리감독 등, 총 25문항으로 분석하였으며, 이직의사로는 4문항을 분석항목으로 선택하였다. Table 3 와 같이 전체적인 직무만족은 3.00± 0.56점, 이직의사는 2.79± 0.75점으로 나타났다.

Table 3. The degree of job satisfaction and turnover Intention

변수	항목 수	평균평점
직무만족	25	3.00±0.56
이직의사	4	2.79±0.75
계	28	

일반적 특성으로 연령별 직무만족과 이직의사를 분석한 결과, Table 4와 같이 연령별 분석에서 직무는 45세 이상(M=3.96)이 임금에서도 45세 이상(M=3.00)으로 평균이상의 수준을 보였다. 승진에서는 25세~30세(M=2.37)가 낮게 나타났으며, 복지후생에서는 전 연령대에서 만족스럽지 못한 결과를 보였다. 특히 31세~35세(M=2.27)가 가장 불만족스러운 연령대로 나타났다. 관리감독에서는 36세~40세(M=3.53)가 가장 높게 나타나 만족스런 결과를 나타내었다. 그리고 이직의사를 묻는 요인에서는 45세 이상(M=3.25)이 평균보다 높게 나타나 새로운 직업에 대한 생각의 변화가 있는 것으로 판단되었으며, 이직의사에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

방사선사출신 병원사무장들의 학력별 직무만족과 이직의사를 분석한 결과에서는 직무는 전문대졸업(M=3.55), 대학교졸업(M=3.54점), 대학원졸업(M=3.75점)으로 나타났으며, 임금(M=3.21)과 승진(M=3.04), 그리고 관리감독(M=3.44)에서 대학교졸업자가 높은 수준으로 분석되었다. 복지후생(M=2.42)에서는 대학교졸업자가 제일 낮은 수준을 보여, 평균에 미치지 않는 결과를 나타내었다. 이직의사에서도 전문대졸업(2.65점), 대학교졸업(2.71점), 대학원졸업(3.00점) 모두 비교적 이직을 희망하는 결과로 분석되었다. 학력별 직무만족과 이직의사에서는 통계학적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

방사선사출신 병원사무장들의 방사선사경력에서는 직무에서 15년 이상(M=3.91), 임금에서도 15년 이상(M=2.84), 승진(M=2.97), 복지후생(M=2.55)에서도 15년 이상의 방사선사경력자가 가장 높게 나타났다. 관리감독에서는 11년~15년(M=3.51)의 경력이 가장 높게 나타났으며, 이직의사에서는 15년 이상(M=3.13)으로 평균이상의 이직의사가 있다는 것을 알 수 있었으며, 통계적으로도 유의한 차이를 나타내었다.

병원사무장의 경력에서 직무만족과 이직의사를 분석한 결과를 보면, 직무에서는 모든 경력에서 대체적으로 높은 만족도를 보였다. 그 중에서도 11년~15년(M=3.91)경력자가 가장 높은 만족도를 1년~5년(M=3.25)이 가장 낮은 만족도를 보였으나, 대체적으로 평균이상 만족스런 결과로 나타났다. 임금요인에서도 11년~15년(M=3.05)이 가장 높았으며, 나머지 경력에서는 3점대 이하의 만족수준을 보였다.

승진요인에서는 승진에 대한 가능성이 적다보니 대체적으로 만족하지 않는 수준으로 나타났으며, 복지후생과 관련된 부분에서는 1년~5년(M=2.28)경력자가 가

장 낮은 만족도를 나타내어 이들의 사기진작을 위해 경영자가 관심을 갖고 노력해야 할 것으로 판단되며, 관리요인에서는 1년~5년(M=3.17)과 15년 이상(M=3.17점)이 가장 낮게 만족하는 경력으로 사무장경력이 작을 수 록, 그리고 경력이 많을 수 록 만족수준이 떨어짐을 알 수 있었다. 사무장경력에 따른 이직의사에서는 1년~5년(M=2.46)경력자의 이직의사가 가장 낮게 분석되었으며, 11년~15년(M=3.29점)경력자에서 대체적으로 정체된 환경 속에 미래에 대한 불투명으로 인한 불안한 환경적 요인 때문인지, 이직을 통한 새로운 직장을 찾으려는 시도로 파악되었다.

사무장경력에서는 직무만족요인에서는 통계적으로 유의하지 않았으나, 이직의사에서는 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

Table 4. Demographic characteristics of the job satisfaction and turnover Intention

항목	구분	직무	임금	승진	복지후생	관리감독	이직의사
성별	남성	3.55±0.72	2.82±0.72	2.87±0.65	2.43±0.79	3.31±0.69	2.79±0.75
연령	30세~35세	3.42±1.01	2.65±0.72	2.81±0.87	2.36±0.96	3.26±0.71	2.20±0.99
	36세~40세	3.58±0.79	2.76±0.79	2.75±0.66	2.42±0.87	3.53±0.71	2.93±0.57
	41세~45세	3.43±0.48	2.90±0.50	2.90±0.58	2.36±0.67	3.16±0.70	2.84±0.59
	45세 이상	3.96±0.48	3.00±0.64	3.13±0.43	2.74±0.66	3.31±0.63	3.25±0.62
	F(P)	1.342(.270)	0.649(.587)	0.771(.515)	0.530(.664)	1.012(.394)	4.750(.005)**
최종학력	전문대 졸업	3.55±0.71	2.74±0.64	2.83±0.71	2.44±0.76	3.31±0.71	2.80±0.77
	대학교 졸업	3.54±0.80	3.21±0.62	3.04±0.40	2.42±0.99	3.44±0.66	2.75±0.74
	대학원 졸업	3.75±1.06	2.50±0.71	2.75±0.00	2.50±0.71	2.66±0.23	3.00±0.94
	F(P)	0.074(.929)	2.831(.067)	0.514(.601)	0.010(.990)	1.072(.349)	0.093(.912)
근무연수 (방사선사)	1년~5년	3.54±0.56	2.84±0.61	2.87±0.56	2.33±0.44	3.27±0.59	2.46±0.35
	6년~10년	3.24±0.88	2.81±0.80	2.77±0.75	2.29±0.94	3.24±0.95	2.37±0.79
	11년~15년	3.72±0.72	2.80±0.71	2.85±0.63	2.51±0.75	3.51±0.55	3.07±0.64
	15년 이상	3.72±0.56	2.84±0.54	2.97±0.80	2.55±0.80	3.26±0.56	3.13±0.69
	F(P)	1.864(.146)	0.012(.998)	0.296(.828)	0.406(.749)	0.499(.684)	5.560(.002)**
근무연수 (사무장)	1년~5년	3.31±0.75	2.72±0.75	2.85±0.68	2.28±0.81	3.17±0.75	2.46±0.73
	6년~10년	3.40±0.84	2.60±0.68	2.75±0.79	2.47±0.86	3.37±0.60	2.53±0.72
	11년~15년	3.91±0.58	3.05±0.54	2.98±0.63	2.55±0.71	3.60±0.75	3.29±0.67
	15년 이상	3.61±0.63	2.89±0.61	2.87±0.57	2.48±0.84	3.17±0.62	2.94±0.63
	F(P)	2.238(.093)	1.247(.301)	0.278(.841)	0.369(.776)	1.348(.268)	4.897(.004)**
이직경험	0 회	3.72±0.57	2.80±0.59	2.83±0.69	2.52±0.94	3.57±0.40	2.74±0.94
	1 회	3.87±0.38	3.19±0.62	3.22±0.44	2.85±0.69	3.63±0.67	3.15±0.65
	2 회	3.69±0.48	2.59±0.55	3.02±0.48	2.45±0.45	3.59±0.58	2.91±0.60
	3 회	3.71±0.65	3.02±0.51	2.80±0.58	2.50±0.73	3.08±0.70	2.87±0.62
	4 회	3.46±0.28	3.12±0.59	3.00±0.20	2.58±0.42	3.37±0.63	2.83±0.43
	5 회	2.79±1.00	2.32±0.79	2.52±0.97	1.85±1.00	2.93±0.82	2.30±0.98
	F(P)	3.933(.004)**	3.103(.015)*	1.379(.247)	1.906(.108)	2.193(.068)	1.483(.210)

**p<0.01

Table 5. Correlations of the Job Satisfaction and Turnover Intention

구분	직무	임금	승진	복지후생	관리감독	이직의사
직무	1					
임금	.627*	1				
승진	.523**	.630**	1			
복지후생	.616**	.469**	.626**	1		
관리감독	.447**	.455**	.504**	.596**	1	
이직의사	.653**	.488**	.513**	.544**	.369**	1

*p<0.05 **p<0.01

Table 6. Regression Analysis on Factors Affecting the Job Satisfaction and Turnover Intention

변수	B	Beta	t	p
직무	.476	.457	3.250	.002**
임금	.047	.041	.289	.774
승진	.180	.156	1.088	.281
복지후생	.155	.163	1.103	.275
관리감독	-.032	-.030	-.239	.812
절편	.186		.412	.682
F-값				10.174
p				.000
R2(Adjust-R2)				.476(.429)

종속변수 : 이직의사
**p<0.01

승진에서는 평균정도의 만족도로 나타났으며, 복지후생에서는 5회 (M=1.85점)의 이직한 경험이 있는 사무장이 가장 낮은 수준으로 나타났으며, 관리요인에서는 대체적으로 만족하는 결과를 볼 수 있었다. 이직경험에 따른 이직의사에서는 2회(M=3.15)의 이직경험자가 가장 높은 이직의사를 가지고 있다는 것을 알 수 있었으며, 5회(M=2.30)의 이직경험에서 가장 낮은 이직이사를 가지고 있음을 파악할 수 있었다. 이직경험에서는 직무와 임금, 이직의사에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

방사선사출신 병원사무장의 직무만족과 이직의사에 대한 질문의 한 형태로 개방형질문을 통해 사무장들의 이직의사를 분석한 결과 다음과 같은 내용을 파악할 수 있었다. 방사선사출신 병원사무장들의 이직의사와 관련 이직한다고 할 때 그 이유에 대해 질문한 내용에서는 앞에서 분석한 내용들이 많이 언급되었는데, 그 내용들을 살펴보면 이직 시 그 이유에 대한 가장 많은 의견으로는 충분한 생활을 할 수 있을 정도의 급여가 되지 못 하는 내용이 제일 많았으며, 그 다음으로 근무환경 및 복리후생의 미흡, 최고경영자의 인식부족 및 의견반영미흡 등의 순이었으며, 이직 시 계획에 대한 질문에서는 다른 직장으로 옮겨 계속 직업을 유지하겠다는 내용과 다른 직종을 찾아 직업을 전환하겠다는 순으로 나타났다. 부족한 급여에 의한 다른 직장으로의 이직을 고려하는 것으로 판단된다.

4. 직무만족과 이직의사와의 상관관계

방사선사출신 병원사무장들의 직무만족요인과 이직의사와의 상관관계 분석결과는 Table 5에서 보는 바와 같이 전체적인 직무만족과 이직의사와의 관계는 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직무에 따른 상관관계를

보면 임금, 승진, 복지후생, 관리감독, 이직의사는 통계학적으로 유의한 상관관계를 보이는 것을 알 수 있다.

5. 직무만족이 이직의사에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석

방사선사출신 병원사무장들의 직무만족요인이 이직의사에 미치는 요인별 회귀분석을 위하여 직무, 임금, 승진, 복지후생, 관리감독을 독립변수로 하고 이직의사를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 Table 6과 같다.

분석결과 F분포를 통해 고려할 때 이 회귀방정식의 유의도 수준은 모두 유의한 것으로 나타났으며, R^2 값은 47%로 조사되었다. 이직의사에 영향을 미치는 요인 중에서 직무에서만 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅳ. CONCLUSION

조직생활에서 가장 중요하게 관심을 두고 있는 것은 직무에 대한 만족여부이다. 직무에 대한 만족이 크면 직업을 바꾸려는 의도가 적고 동기를 가지고 효율적으로 직무를 수행할 수 있게 되는데 조직에서 직무만족을 높임으로서 이직이나 결근 등으로 야기되는 눈에 보이지 않는 손실의 감소와 조직구성원의 생활의 질적 향상을 기할 수 있다.[6] 또한 직업만족이 높을수록 직장에 머물고자 하는 의도가 증가하였다고 보고하였다.[7] 그러므로 조직 내에서 이직율을 감소시키기 위해서는 직무만족을 높여 주어야 할 필요가 있다.

본 연구에서 방사선사출신 병원사무장들의 직무만족은 3.00점으로 평균이상의 수준이나 임금(M=2.82), 승진(M=2.87), 복지후생(M=2.43)에서 낮은 만족수준을 나타내어 방사선사출신 병원사무장들의 직무만족을 높이기 위한 방안을 강구해야 할 것으로 판단된다. 직무에 대한 만족은 궁극적으로 개인생활의 질을 높이게 되며, 직무활동의 질을 향상시킴으로써 의료서비스와 국민보건향상에 기여할 것으로 기대된다. 따라서 직무만족은 조직생활에서 가장 중요한 부분을 차지함으로, 방사선사출신 병원사무장들의 긍정적인 사고방식을 뒷받침할 수 있는 요인이 될 것이며, 이런 직무만족이 병원발전과 개인의 발전으로 이어져, 이직이라는 손실을 줄여 줄 것으로 기대된다.

조직에서 이직문제를 중요하게 생각하는 것은 이직이 여러 가지 인사문제의 징후를 제시하기 때문이다. 종업원들은 그들의 업무나 부서의 장이 싫으면 결국 이직의 구실을 찾게 되며, 소외감이 심화할 경우 결국 조직을 떠나게 된다. 기업에서는 구성원이 이직을 하게 될 경우 여러 가지 영향을 받게 되며 이직의 결과에 대해서는 대체로 두 가지 반응이 나타난다. 조직을 자발적으로 떠나는 개인의 입장에서는 이직이 경력개발의 중요한 도구가 될 수 있지만 조직의 입장에서는 이직이 부정적인 결과를 가져올 수 있다는 것이 기존의 이직연구의 주장이었다.[8] 방사선사출신 병원사무장들의 이직의사는 2.79점으로 평균(M=2.5)이상으로 낮은 이직의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있으나, 어느 정도 이직을 고려하고 있음을 알 수 있었다. 그러므로 비젼이 불투명한 의료기관에 종사하는 방사선사출신 병원사무장의 경우, 연령이 증가함에 따라 받게 되는 역할에 대한 정체성과 미래에 대한 불확실성으로 미래를 위한 새로운 투자가 필요 할 것으로 본다. 현실에 안주하는 병원사무장이 아니라, 주위환경에 적극적으로 대처하는 관리자로 발전해 나아가야 할 것이며, 병원경영자 입장에서는 환경적 변화에 적극적으로 대처하는 것이 중요하다고 할 수 있다. 조직 내 인력과의 의사소통과 상호신뢰가 뒷받침된다면 자연적으로 이직의사도 줄어든다고 볼 수 있다.[9] 그러므로 직무만족의 수준을 향상시키며, 이직이라는 손실을 줄 일 수 있는 방안을 찾는다면 이직율을 낮출 수 있을 뿐만 아니라, 조직의 연속성을 이루는데 도움이 되리라 생각한다.

Acknowledgement

이 논문은 2015학년도 한국국제대학교 교내연구비의 지원에 의하여 이루어진 것임.

Reference

[1] E. S. Sin, A Study on the Factors Influencing Social Workers' Turnover Intention, Graduate School of Social Welfare and Public Administration CheongJu University, pp. 4-10, 2002.

[2] J. D. Yeo, I. H. Ko, A Study on Relationship Between Radiologists Job Satisfaction and Intention of Separation, The Korean Journal of Health Service Mana

gement, Vol. 4, No. 1, pp. 111-122, 2013.

[3] S. H. Kim, A Study on Relationship between Occup ational Satisfaction and Retention of Hospital Nurse, Graduate School of Legal Studies and Public Admini stration Dankook University, pp. 1-38, 2015.

[4] E. A. Locke, Satisfiers and Dissatisfiers: Among White Collar and Blue Collar Employees, Journal of Applied Psychology, 58(1973), pp. 67-76, 1973.

[5] D. S. Oh, Empirical Analysis on Hospital Employees Job Satisfaction, Graduate School of Industri Enginee ring & Business Administration CheongJu Universit y , pp. 84-89, 1994.

[6] Y. G. Sin, Organization, Seoul Korea, Dasan Publish ing House, pp.15-27, 1982.

[7] C. J. Kim, J. W. Park, A Descriptive Study on Job satisfaction and its Related Factors for clinical Nurse s in General Hospital, Journal of Korean Academy o f Nursing, pp. 5-18, 1988.

[8] D. C. Feldman, Managing Carreers in Organizations, Scott Joresman & Company Glenview, IIinois, pp. 2 4-29, 1988.

[9] S. K. Hwang, B. J. Jeong, A Study ont the Impact of Professional Burnout and Job Autonomy on Turno ver Intention in Radilologic Technologists, Jouranal o f the Korean Society of Radiology, Vol. 5, No. 5, p p. 273-274, 2011.

방사선사출신 병원사무장의 직무만족과 이직의사에 관한 연구

정봉재, 최일홍, 박지군, 강상식, 박형후, 노시철*

한국국제대학교 방사선학과

요 약

본 연구는 직무만족과 이직의사를 일반적 특성과 질문지를 통한 내용으로 분석하여 방사선출신 병원사무장들의 직무만족과 이직의사에 대해 어떤 요인들이 영향을 미치는가에 대해 그 초점을 맞추었다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 우선 전체 직무만족도와 이직의사를 살펴보면 전체 직무만족는 3.00점이고, 이직의사는 2.79점이다. 5점 척도에서 직무만족는 평균 2.5점 보다 약간 높은 점수를 보여 그다지 높은 직무만족을 가지고 있다고 볼 수 없으며, 이직의사에서도 평균점을 조금 넘는 점수를 보여 대체적으로 이직하려는 경향이 있음을 알 수 있었다. 그러므로 방사선사출신 병원사무장의 경우, 연령이 증가함에 따라 받게 되는 정체성 때문에, 미래를 위한 새로운 투자가 필요할 것으로 본다. 현실에 안주하는 병원사무장이 아니라 미래를 준비하는 병원관리자로 방사선사출신 병원사무장들의 미래가 투명해 지길 기대한다.

중심단어: 직무만족, 이직의사, 병원사무장