

The Analysis for Welfare Satisfaction Factor of Clinic's Radiological Technologist

Bong-Jae Jeong,¹ Il-Hong Choi,¹ Jae-Heung Song,² Si-Cheol Noh^{1,*}

¹Department of Radiological Science, International University of Korea

²Department of Radiology, Masan University

Received: September 18, 2017. Revised: November 23, 2017. Accepted: November 30, 2017

ABSTRACT

As the research for evaluating the welfare satisfaction factor of radiological technologist who works in the clinic, this study was conducted to analysis the satisfaction factor, satisfaction level, and the improvements. During July 14, 2014 to March 31, 2015, after we sent out a total of 150 questionnaires for the survey to radiological technologists working at the clinic located in Gyongsangnam province, 130 questionnaires suitable for research were analysis by using SPSS 18.0 statistical analysis software. As the welfare factors, working environment, financial support, educational opportunity, medical support, working culture, etc. were used. And as the sociodemographic characteristics, the gender, marriage, level of education, age, and working period were used. As a result of analysis of satisfaction level by welfare factors, working environment was 2.74 ± 0.65 , financial support was 2.42 ± 0.74 , educational opportunity was 2.24 ± 0.72 , medical support was 2.68 ± 0.69 , and working culture was 2.27 ± 0.64 . Consequentially, the satisfaction level of welfare factor (2.45 ± 0.59) was confirmed as below average. On the nature of the clinic, the management's lack of awareness of welfare is a realistic limit. In order to improve the satisfaction level of clinic's radiological technologist, it thought that there should be the proactive changes of the managements and the change of the medical staff's perception. Moreover, it is important to provide selective welfare effectively by the investigation of employees' desire for welfare.

Keywords: clinic, Radiological Technologist, welfare Satisfaction

I. INTRODUCTION

최근 우리사회는 청년실업과 장년층 실업이 사회적으로 많은 문제가 되고 있다. 직장을 구하는 구직활동에 이어, 취업에 성공한 직장인들이 많이 언급하는 용어가 바로 복지이다. 복지가 얼마만큼 잘되어 있는가에 따라 직장선택의 한 요인으로 생각하고 있기 때문에 직장선택에 있어서 복지는 그만큼 주요사항으로 등장하고 있다.

일반적인 기업복지제도는 임금과 근로조건을 보완하는 보조적인 수단으로서 근로자들이 안정적으로 근무할 수 있는 여건을 조성하는 것이 일차적인 목적이 될 수 있으나 다른 한편으로는 우수인력을

확보하는 수단으로서 활용할 수 있고, 종업원들의 근로의욕을 고취시켜 동기유발을 제고하여 생산성을 향상시키고, 기업의 사회적 이미지를 개선하는 적극적인 역할을 수행할 수 있다. 궁극적으로 기업 복지제도는 기업의 경쟁력 제고를 기대하고 있다.^[1] 또한 사회복지의 복지혜택을 제공하는 주체에 따라 공적복지와 사적복지로 구분된다. 공적복지는 정부가 주체가 되어 제공하는 복지혜택을 지칭하며 사적복지는 기업이 주체가 되어 제공하는 기업복지(company welfare)와 비영리 목적의 민간단체가 제공하는 자원복지(voluntary welfare), 그리고 개인, 가족, 친족을 단위로 한 개인복지(individual welfare)로 이루어진다.^[2]

오늘날 일반적인 기업복지는 근로자의 삶의 질 향상과 직결되어 있다고 볼 수 있다. 우리나라의 기업복지는 여전히 기초생활의 보조적인 성격을 띠고 있다. 즉 기업복지의 구성에 있어 기숙사나 식사제공, 자녀학비보조, 보험금 지원 편의시설 건립 등의 항목이 전체 기업복지의 대부분을 차지하고 있어 선진국에서 주안점으로 삼고 있는 직무스트레스 관리나 산업상담 등의 사회심리적서비스 거의 제공되지 않고 있다.^[3]

의료서비스를 제공하고 있는 병원의 경우도 예외 일 수 없는 환경으로 병원종사자들의 삶의 질에 대한 욕구증대로 인한 병원복지에 대한 요구가 날로 증대하고 있어, 복지수준을 향상시키는데 병원복지의 중요성이 증대하고 있다고 볼 수 있다.^[4]

의료기관 또한 다양한 의료서비스를 제공하고 있는 대형병원을 제외하고는 마찬가지로 할 수 있으며, 의료기관 중에서도 복지에 가장 소홀한 곳이 의원이라고 할 수 있다. 의원의 특성상 개인이 주가 되어 운영되는 경우가 많기 때문에 다양한 복지를 펼치기가 쉽지 않다고 할 수 있다. 이러한 관점에서 의원에 근무하는 방사선사를 대상으로 복지요인을 분석하여 복지에 대한 인식과 복지에 대한 관심을 높일 수 있도록 하기 위해 연구의 대상으로 선정하였다.

이에 본 연구는 의원에 근무하는 방사선사의 복지만족요인에 관한 연구로서 복지만족을 결정하는 요인에 대한 분석과 복지만족수준 및 복지를 개선시키기 위한 방안을 도출하여, 의원에 근무하는 방사선사의 근로환경의 질적 향상과 함께 한 직장에서 계속근로를 할 수 있는 방안을 마련하는데 도움이 될 수 있도록 하여, 복지가 나아가야 할 방향을 설정하고 기초자료로 활용될 수 있도록 하는 데 연구의 목적을 두고자 한다.

II. RESEARCH METHODS

1. 대상 및 방법

본 연구는 2014년 7월14일부터 2015년 3월31일까지 경남에 소재하는 의원에 근무하는 방사선사를 대상으로 자기기입식의 설문지로 150부를 배부

하여 회수된 130부의 설문자료를 분석하였다. 연구에 사용된 설문지는 병원복지에 대한 요인을 파악할 수 있도록 박^[5], 윤^[6], 이^[7] 등의 문헌 고찰을 통하여, 병원복지에 대한 관련된 내용을 도출하고 연구의 목적과 대상자에 맞게 설문도구를 수정, 보완하였다. 설문지 내용은 생활복지 8문항(식당운영, 식비지원, 통근버스, 교통비, 보육시설, 보육비, 학자금, 근무복), 금융복지 5문항(경조사, 생활안정자금, 의료비, 결혼, 장례), 교육복지 5문항(본인학자금, 교육지원, 교육시설, 교육비지급, 해외연수), 의료복지 6문항(진료혜택, 지인지원, 건강관리프로그램, 보건시설, 산전후 휴가, 육아휴직), 문화복지 6문항(문화 및 교양시설, 체육시설, 동아리지원, 야유회, 휴양시설, 휴가비)으로 총 30문항으로 측정하였으며, 측정된 전체 문항은 5점 척도로 리커트(Likert Scale)측정으로 하였다. 점수가 높을수록 복지요인에 대한 만족수준이 높은 것으로 해석하면 된다. 복지에 대한 개선사항으로는 총 7항목으로 중복기입이 가능하도록 하였다.

2. 통계분석

설문지를 통해 수집된 자료는 SPSS PC Package Program 18.0을 이용하여 신뢰도분석, 기술통계, 독립표본 t-test, 분산분석, 각 요인별 상관관계분석을 실시하였다.

III. RESULT

1. 조사대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성으로는 Table 1과 같이 성별, 결혼, 연령, 학력, 근무연수로 하여 조사하였다. 성별에서는 남성 73명(56.2%)으로 여성보다 많았으며, 결혼에서는 미혼 70명(53.8%)이 기혼 60명(46.2%)보다 많았다. 연령에서는 30세 이상에서 40세가 60명(46.2%), 학력에서는 전문대 졸업이 113명(86.9%), 근무연수에서는 1년에서 5년이 92명(70.8%)으로 가장 많았다.

2. 변수의 신뢰성 검증

본 연구에서는 설문지의 신뢰도를 검증하기 위해 Table 2와 같이 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰

도 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 생활복지 0.834, 금융복지 0.873, 교육복지 0.911, 의료복지 0.847, 문화복지 0.876 으로 일반적으로 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 볼 수 있는데, 모든 요인에서 0.6이상의 값을 보이고 있어 척도의 신뢰도가 타당한 것으로 나타났다.

Table 1. Sociodemographic characteristics of subjects

Item	Section	Number of responses	%
Gender	Mail	73	56.2
	Femail	57	43.8
Marriage	Single	70	53.8
	Married	60	46.2
Age	20 ~ 30 Years	58	44.6
	31 ~ 40 Years	60	46.2
	Order than 40 years	12	9.2
Level of education	College degrees	113	86.9
	University degrees	17	13.1
Working period	1 ~ 5 Years	92	70.8
	5 ~ 10 Years	33	25.4
	10 ~ 15 Years	5	3.8
Total		130	100.0

Table 2. Results of the Reliability Test of Questions

Welfare variable	Number of items	Coefficient of Cronbach's alpha
Working environment	8	.834
Financial support	5	.873
Educational opportunity	5	.911
Medical support	6	.847
Working culture	6	.876
Total	30	

3. 복지요인에 대한 실증적 분석

복지에 대한 요인으로 생활복지, 금융복지, 교육복지, 의료복지, 문화복지 등, 총 30문항으로 분석하였다. Table 3과 같이 전체적인 복지요인에 대한 만족은 2.44±0.59점으로 평균에도 미치지 않는 수준으로 나타났다.

Table 3. Descriptive Statistics for the Welfare Factors

Welfare variable	Number of items	Grade point average
Working environment	8	2.74±0.65
Financial support	5	2.42±0.74
Educational opportunity	5	2.24±0.72
Medical support	6	2.68±0.67
Working culture	6	2.27±0.64
Total	30	2.44±0.59

조사 대상자의 일반적 특성에 따른 병원복지에 대한 분석으로는 Table 4와 같이 성별, 결혼, 학력에서는 t-test와 연령, 근속연수는 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성으로 복지요인에 대한 차이를 분석한 결과 성별에서는 복지요인 중 생활복지에서 남성(M=2.81)이 여성(M=2.65)보다 높게 나타났지만, 보통수준에 미치지 않았으며, 모든 요인에서 통계학적으로 유의하지 않았다.

결혼에 따른 차이분석에서는 생활복지가 가장 높은 수준으로 남성(M=2.78)이 여성(M=2.70)보다 높게 나타났지만, 성별과 마찬가지로 모든 요인에서 통계학적으로 유의하지 않았다.

연령별 분석에서는 생활복지에서 40세 이상(M=2.87), 의료복지에서도 40세 이상(M=3.08), 20세에서 30세에서도 생활복지(M=2.67)가 높게 나타났으며, 30세 이상 40세에서도 생활복지가(M=2.73) 가장 높게 분석되었지만 40세 이상의 의료복지를 제외하고는 평균 수준에 미치지 않았으며, 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과 통계학적으로 유의하지 않았다.

학력에 따른 차이분석에서는 생활복지는 대학졸업(M=2.96)이 전문대졸업 보다 높게 나타났으며, 가장 높은 요인으로는 대학교졸업에서 의료복지(M=3.12)로 나타났다. 모든 요인에서 전문대졸업보다 대학졸업이 높게 나타났으며, 복지요인에서 교육복지, 의료복지, 문화복지는 통계학적으로 유의하였다.

근무연수별 분석에서는 모든 복지요인에서 10년

이상 15년이 보통수준(M=3.00)이상으로 나타나 복지요인에 대해 만족하는 수준으로 나타났다. 반면 5년 이상 10년에서는 가장 낮은 복지수준을 나타내어 대조가 되었으며, 근무연수가 높은 방사선사의 경우 의원에서 사무장 및 기획실장으로 겸직하는

경우가 많아 복지요인에 대한 수준이 높은 것으로 판단되었으며, 근무연수별 모든 복지요인에 대한 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과 통계학적으로 유의하게 나타났다.

Table 4. Difference of Demographic characteristics of the Welfare Factors

Item	Section	Working environment	Financial support	Educational opportunity	Medical support	Working culture
Gender	Mail	2.81±0.67	2.47±0.88	2.29±0.83	2.77±0.73	2.33±0.72
	Femail	2.65±0.62	2.37±0.48	2.19±0.56	2.56±0.55	2.19±0.51
	t(p)	1.380(.170)	.821(.413)	.860(.422)	1.790(.076)	1.282(.202)
Marriage	Married	2.78±0.59	2.54±0.55	2.31±0.55	2.68±0.53	2.27±0.46
	Single	2.70±0.71	2.29±0.89	2.17±0.88	2.67±0.80	2.26±0.80
	t(p)	.662(.509)	1.884(.063)	1.057(.293)	.065(.948)	.108(.914)
Age	20 ~ 30 Years	2.67 ^a ±0.58	2.38 ^a ±0.46	2.19 ^a ±0.56	2.61 ^a ±0.59	2.20 ^a ±0.50
	31 ~ 40 Years	2.73 ^a ±0.68	2.42 ^a ±0.81	2.19 ^a ±0.56	2.68 ^a ±0.71	2.22 ^a ±0.68
	Order than 40 years	2.87 ^a ±0.99	2.75 ^a ±1.40	2.60 ^a ±1.22	3.08 ^a ±1.05	2.67 ^a ±1.20
	F(P)	.347(.707)	.855(.429)	1.041(.357)	1.550(.218)	1.718(.185)
Level of education	College degrees	2.71±0.64	2.36±0.65	2.16±0.66	2.61±0.60	2.18±0.55
	University degrees	2.96±0.66	2.81±1.09	2.78±0.86	3.12±0.90	2.81±0.91
	t(P)	-1.487(.140)	-1.632(.120)	-3.392(.001)*	-2.271(.036)*	-2.773(.013)*
Working period	1 ~ 5 Years	2.71 ^a ±0.65	2.49 ^a ±0.61	2.30 ^a ±0.66	2.71 ^a ±0.64	2.28 ^a ±0.59
	5 ~ 10 Years	2.58 ^a ±0.62	2.03 ^a ±0.72	1.85 ^a ±0.69	2.38 ^a ±0.62	1.93 ^a ±0.52
	10 ~ 15 Years	3.72 ^b ±0.66	4.07 ^b ±1.28	3.60 ^b ±1.22	4.22 ^b ±0.25	3.94 ^b ±0.82
	F(P)	4.203(.018)*	13.891(.000)**	9.882(.000)**	11.561(.000)**	16.130(.000)**

*p<0.05, **p<0.001, Scheffe^{a,b}

Table 5. Correlations of the Welfare Factors

Division	Working environment	Financial support	Educational opportunity	Medical support	Working culture
Working environment	1				
Financial support	.575**	1			
Educational opportunity	.604**	.774**	1		
Medical support	.670**	.645**	.724**	1	
Working culture	.638**	.762**	.900**	.806**	1

**p<0.01

4. 복지요인에 대한 상관관계 분석

의원에 근무하는 방사선사의 복지요인에 대한 요인별 상관관계분석에서는 Table 5와 같다.

생활복지는 금융복지($r=.575$, $p=0.01$), 교육복지($r=.604$, $p=0.01$), 의료복지($r=.670$, $p=0.01$), 문화복지($r=.638$, $p=0.01$)와 유의한 정적 상관관계를 보였다. 금융복지, 교육복지, 의료복지, 문화복지에서도 유의한 정적상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

5. 복지에 대한 개선사항

복지에 대한 개선사항으로 총 7항목에 대하여 중복기입을 할 수 있도록 하여 분석하였다. 항목은 Table 6과 같다. 복지수준의 향상, 복지항목의 다양화, 형평성, 노사합의, 수혜액 조정, 홍보, 혜택 간소화 등으로 파악하였다. 가장 많이 선택한 항목으로는 복지항목의 다양화($n=106$)였으며, 다음으로는 복지의 형평성($n=94$)과 복지에 대한 충분한 홍보($n=56$)순으로 나타났다. 복지항목의 다양성과 복지의 형평성은 의원방사선사들이 실질적으로 가장 많이 기대하는 항목으로 나타났다.

Table 6. Improvement items for welfare

Section (Duplicate answer)	Number of responses (%)
Welfare level	53 (13.6)
Diversity of items	106 (27.2)
Fairness of opportunity	94 (24.1)
Settlement between labor and management	53 (13.6)
Adjustment of benefits	15 (3.8)
Promotion	56 (14.4)
Simplification of procedure	13 (3.3)
Total	390 (100)

IV. DISCUSSION

본 연구는 의원에 근무하는 방사선사의 복지만족요인을 분석하기 위한 연구로 복지의 만족요인과 만족수준 및 개선해야할 사항들을 분석하기 위해 실시하였다. 복지에 대한 요인으로는 생활복지, 금융복지, 교육복지, 의료복지, 문화복지 등을 복지요인으로 하였으며, 인구사회학적특성으로는 성별, 결혼, 학력, 연령, 근속연수를 기준으로 하였다. 복

지요인별 만족수준을 살펴보면 생활(2.74 ± 0.65), 금융(2.42 ± 0.74), 교육(2.24 ± 0.72), 의료(2.68 ± 0.69), 문화복지(2.27 ± 0.64)로 복지요인에 대한 만족수준(2.45 ± 0.59)은 평균에 미치지 못하는 것으로 분석되었다.

윤^[8]의 기업복지에 대한 근로자 인식에 관한 연구(인천지역 종합병원을 대상)에서는 중요도에서는 금융지원($M=4.25$), 생활지원사항의 가족생활지원($M=4.56$)이 가장 만족하는 사항으로 나타났으며, 이^[9]의 병원 기업복지의 실태에 관한 연구(부산지역)에서도 생활지원과 금융지원 사항에서 높게 조사되었다. 종합병원에 근무하는 근로자들의 복지에 대한 인식은 생활, 금융지원에서 일부 항목에 대해 높은 만족도를 보였으나, 전체적인 만족도에서는 만족하지 못한 수준에 있다고 볼 수 있다.

정^[10]의 대학병원방사선사들의 복지만족수준에 관한 연구에서는 병원복지요인 중 금융지원에서만 높은 만족수준을 보인 것은 대학병원의 특성상 경조사, 생활안정자금, 의료비, 결혼, 장례와 관련 조직 내에서 비교적 잘 지원되는 것으로 판단되어 높은 만족수준을 보였으나, 전체적인 만족수준은 보통정도로 나타났다.

복지제도는 효과적인 인적자원 활용방안으로 조직의 유효성에 직·간접적인 영향을 주는 중요한 요인 중에 하나이다. 이러한 맥락에서 의료기관에서도 병원복지제도를 보는 시각이 단순한 비용 지출이기에 앞서 적극적으로 노동생산을 추진하는 일종의 투자로 보아야 할 것이다.^[11]

그러나 의원에 근무하는 방사선사의 경우 모든 복지요인에서 만족하지 못하는 수준을 보여 대학병원 및 종합병원에 근무하는 근로자에 비해 차이가 있다는 것을 파악할 수 있었다.

V. CONCLUSION

의료기관중 지역의료의 1차적 역할을 담당하는 의원의 특성상 복지에 대한 경영진의 인식이 부족한 점은 현실적 한계라고 할 수 있다. 복지에 대한 개선사항에서 복지항목의 다양화와 복지의 형평성이 가장 많이 개선해야할 사항으로 분석된 것처럼, 복지에 대한 의원방사선사의 만족수준을 높이기

위해서는 의원을 경영하는 의료진의 인식 전환과 함께 전향적인 변화로 이어져야 한다고 생각한다.

최근 우리사회는 보편적 복지와 선택적 복지란 관점에서 복지수준향상에 많은 노력을 기울이고 있는 것이 현실이다. 그러나 의료기관은 몇몇 대형 병원을 제외하고는 복지수준이 부족한 현실이다. 부족한 재원과 특정계층에 대해 편중되어 있는 구조적한계를 극복하기 위해서는 복지에 대한 직원들의 욕구조사를 통한 보편적 복지와 함께 효과적인 선택적 복지를 제공하는 것이 필요하다고 판단된다.

Acknowledgement

본 연구는 2017학년도 한국국제대학교 교내연구비의 지원에 의하여 이루어진 것임.

Reference

- [1] H. K. Song, Corporate Welfare in Korea, Korea Labor Institute, pp. 6-7, 1995.
- [2] J. D. Park, "A Study on the Effect of differences by Corporate Welfare System on the Employee Welfare Satisfaction," Soongsil University of Korea, Seoul, p. 11, 2005.
- [3] K. T. Koo, "A Study on the Satisfaction with the Hospital Welfare as the Occupational Welfare," Graduate School of Administration Kaya University of Korea, Gimhae, p. 4, 2014.
- [4] B. J. Jeong, I. H. Choi, J. K. Park, S. S. Kang, H. H. Park, S. C. Noh, "A Study on Welfare Satisfaction of the University Hospital Radiological Technologist," Journal of the Korean Society of Radiology, Vol 10. No. 2, p. 133, 2016.
- [5] H. W. Park, "A Study on Corporate Welfare Programs of Public Corporations," Yunsei Social Welfare Review, Vol. 8, pp. 191-221, 2002.
- [6] S. K. Yun, "A Study on Workers Perceptions of Corporate Welfare(Incheon Hospital Targets)," Inha University of Korea, Seoul, pp. 90-103, 2004.
- [7] C. K. Lee, "A Study on the Company Welfare of the Hospital in Pusan area," Kyungnam University of Korea, Masan, pp. 95-105, 1999.
- [8] S. K. Yun, "A Study on Workers Perceptions of Corporate Welfare(Incheon Hospital Targets)," Inha University of Korea, Seoul, pp. 34-43, 2004.
- [9] C. K. Lee, "A Study on the Company Welfare of the Hospital in Pusan area," Kyungnam University of Korea, Masan, pp. 32-39, 1999.
- [10] B. J. Jeong, I. H. Choi, J. K. Park, S. S. Kang, H. H. Park, S. C. Noh, "A Study on Welfare Satisfaction of the University Hospital Radiological Technologist," Journal of the Korean Society of Radiology, Vol 10. No. 2, pp. 133-137, 2016.
- [11] H. W. Lee, J. W. Kim, S. H. Kim, S. K. Hwang, "The Effect of Worker's Job Satisfaction and Turnover Intention of Hospital Welfare", Journal of Health Service Management, Vol 6. No. 3, p. 114, 2012.

의원 방사선사의 복지만족요인 분석

정봉재,¹ 최일홍,¹ 송재홍,² 노시철¹

¹한국국제대학교 방사선학과

²마산대학교 방사선과

요 약

본 연구는 의원에 근무하는 방사선사의 복지만족요인을 분석하기 위한 연구로 복지의 만족요인과 만족 수준 및 개선해야할 사항들을 분석하기 위해 실시하였다. 연구에 사용한 도구는 설문지로 2014년 7월14일부터 2015년 3월31일까지 경남에 소재하는 의원에 근무하는 방사선사를 대상으로 설문지 총150부를 배부하여 연구에 적합한 130부를 SPSS 18.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 복지에 대한 요인으로는 생활, 금융, 교육, 의료, 문화 등을 복지요인으로 하였으며, 인구사회학적특성으로는 성별, 결혼, 학력, 연령, 근속연수를 기준으로 하였다. 복지요인별 만족수준을 살펴보면 생활복지(2.74±.65), 금융복지(2.42±.74), 교육복지(2.24±.72), 의료복지(2.68±.69), 문화복지(2.27±.64)로 복지요인에 대한 만족수준(2.45±.59)은 평균에 미치지 못하는 것으로 분석되었다. 의원의 특성상 복지에 대한 경영진의 인식이 부족한 점은 현실적 한계라고 할 수 있다. 복지에 대한 의원방사선사의 만족수준을 높이기 위해서는 의원을 경영하는 의료진의 인식의 전환과 함께 전향적인 변화가 있어야 할 것으로 판단되며, 복지에 대한 직원들의 욕구조사를 통한 효과적인 선택적 복지를 제공하는 것이 중요하다고 볼 수 있다.

중심단어: 의원, 방사선사, 복지만족