방사선종양학과 방사선사의 직무 만족에 관한 조사 연구 Research of Job Satisfaction in Radiation Therapy Technologist

심재구*, 정홍량**, 유인규**

삼성서울병원 방사선 종양학과*, 한서대학교 방사선학과**

Jae-Goo Shim(jg.shim@samsung.com)*, Hong-Ryang Jung(hrjung@hanseo.ac.kr)**,
In-Kyu You(semicom72@hanmail.net)**

요약

본 연구는 서울, 경기 지역의 의료 기관에 종사하는 방사선 종양학과 방사선사 211명을 대상으로 직무 스트레스가 조직 효과성에 미치는 영향의 요인별 신뢰도를 분석하였으며, 조직문화와 셀프 리더십의 각각의 유형을 분류하기 위해 요인분석을 시행한 결과는 다음과 같다. 직무몰입과 조직 만족도는 성별, 연령에 차이는 없었으나 근무 년 수가 1년 미만과 15년 이상인 경우 유의한 차이를 보였고, 직책이 높을수록 조직 몰입도와 조직 만족도가 높게 나타났다. 각 파트별 근무에 따른 조직 몰입 및 근무 만족도에 대해서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 방사선 종양학과 직무 특수성간 상관관계를 분석한 결과 직무만족($r=0.601$, $p<0.001$), 조직몰입($r=0.522$, $p<0.001$), 스트레스($r=0.605$, $p<0.001$), 조직문화의 위계지향 ($r=-0.182$, $p=0.008$), 조직문화의 혁신지향 ($r=0.212$, $p<0.002$), 조직문화의 관계지향 ($r=0.453$, $p<0.001$), 셀프리더십의 자부심 ($r=0.387$, $p<0.001$), 셀프리더십의 리허설과 자기관찰($r=0.242$, $p<0.001$), 셀프리더십의 자기목표설정($r=0.249$, $p<0.001$), 셀프리더십의 자기보상 ($r=0.341$, $p<0.001$) 항목들은 모두 유의한 상관 관계를 보이고 있다.

본 연구의 결과를 통해 향후 방사선 종양학과 방사선사의 직무 만족도 조사를 통해 효율적인 인력 및 조직 관리 방안을 마련하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

■ 중심어 : | 조직문화 | 조직유효성 | 직무만족 | 조직몰입 |

Abstract

This study Seoul, Kyonggi area hospital and data were collected from 211 people in radiation therapy technologist. The collected data were analyzed by using SPSS 17 version, For verification of the differences among groups, coefficient of Pearson was executed. It was composed of social demogrphic characteristics, Job stress and the impact the organization effectiveness and reliability analysis of factors. Organization culture and self leadership of each of the types to classify the results of conducted analysis factors are as follows: And the difference in the gender, age, and satisfaction with the Organization. Organization commitment and working in accordance with each part working experience is different. Radiation therapy duties analysis results of correlation between the uniqueness. Job satisfaction($p<0.001$), organization commitment($p<0.001$), stress($p<0.001$), organization culture, gastric-oriented ($p=0.008$), organization culture and innovation-oriented($p<0.002$), organization culture, relationship - oriented ($p<0.001$). The research shows that job satisfaction of radiation therapy technologist determined the work environment. Therefore more improvements must be made for radiation therapy technologist to be more in their job satisfaction.

■ keyword : | Organization Culture | Organization Effectiveness | Job Satisfaction | Organization Commitment |

I. 서론

의료 기관의 종사자들은 국민의 보건 및 의료 향상에 이바지함을 목적으로 의학의 전문적인 지식과 의료 장비의 발달로 고도의 기술을 습득하기 위해 지속적인 자기 발전 및 학문 연구에 힘쓰고 있으며, 양질의 의료 서비스를 제공하기 위해 부서 내 또는 타 부서와의 유기적인 협조와 의사소통이 필수적이다. 또한 최근 환자들의 의식 수준 향상과 다양화, 의료 시장 개방화의 급속한 변화로 의료 기관에서는 환자의 만족도를 높이기 위해 시스템 개발, 조직 문화 및 직무 분석을 통해 환자에 대한 서비스를 수행할 때 감정적인 표현을 조절하고 통제하도록 하는 병원 조직의 노력이 증가하고 있다[1][2]. 이를 위해서 의료 기관 종사자의 조직 몰입과 직무 만족은 조직 내에서 형성할 수 있는 중요한 태도로 인식되고 있다[3]. 한편 의료직 종사자의 과중한 업무 및 직무 스트레스는 정신과적 질환은 물론 심혈관계 질환이나 근골격계 질환을 야기시켜 근태에 직, 간접적으로 영향을 발생한다고 보고되고 있다[4]. 이러한 직무 관련 스트레스를 측정하기 위해서는 완충 작용을 하는 사회적 지원과 조직 문화에서 초래되는 조직의 구조적 혹은 체계적 변화와 문화의 변화에서 개인적인 문제점을 찾아내고 스트레스 감소를 위한 전략과 대처 방안을 강구하는 것이 중요하다고 제시되고 있다[5]. 최근에는 이러한 직무 스트레스가 고객 응대에 대한 부담감으로 많은 스트레스를 받는다. 서비스의 질과 고객 만족을 높이려는 조직의 방침이나 전략적 노력에 의해 서비스를 제공하는 조직 구성원은 자신의 감정을 표준화함으로써 감정을 통제 받는다고 느낄 수 있다[6]. 이로 인한 직무 스트레스가 발생하는 요인으로는 스트레스, 직무 만족, 업무 성과, 심리적 안녕 수준, 신체적 불편감 등에도 영향을 미친다고 보고되고 있다[7]. 방사선사의 직무 만족 및 직무 스트레스에 관한 연구는 요인 분석을 통해 직무 만족에 대한 실증 연구, 방사선사의 직무 스트레스를 측정하는 도구를 개발하여 직무 스트레스와 직무만족간의 관계를 보다 정량적으로 측정하는 연구도 활발하다[8][9]. 그러나 의료 기관에 종사하는 방사선사의 조직 몰입도, 직무 분석에 대한 연구가 아직은 미비한 실정이다. 대부분 영상의학과에 근무하는 방사선사

의 직무 분석 연구 사례는 있으나 암 환자를 치료 및 케어(care)하는 방사선 종양학과에 근무하는 방사선사의 직무 분석에 따른 업무 효율성에 관한 연구가 부족하다. 최근 들어 대형 병원의 암센터의 설립으로 환자 수의 증가로 인해 방사선 치료에 종사하는 치료 전문 방사선사의 역할이 증대되고 있다. 영상의학과에 근무하는 방사선사와 달리 방사선 종양학과는 업무 차이는 진단의 개념이 아닌 암을 괴사시키고, 박멸하는 고 에너지를 이용한 치료의 개념이기 때문에 더욱 세심하고 집중해야 하는 업무의 특성을 갖고 있다. 또한 방사선 종양학과 내에서 각 파트별 업무가 분류되어 있지만 전체적으로 기하학적 조건을 일치시켜 방사선 치료를 실시하기 때문에 부서 내 원활한 조직 관리는 필수적이다. 더불어 중증 환자를 매일 치료함으로써 생기는 업무의 성취감도 있지만, 반대로 심신이 민감한 환자들로 인하여 업무 스트레스도 발생하고 있다. 이러한 상황이 부서 내 방사선 치료 파트와 방사선 치료 계획 파트별로 환자 응대에 대한 직무가 달라질 수 있다. 이에 본 연구의 목적은 암 환자 치료를 위해 근무하는 방사선 종양학과 방사선사의 인구 사회학적, 직업적 특성이 스트레스와 어떠한 관련성이 있는가를 살펴보고 배경 변인(變因)에 따라 조직 문화가 직업성 긴장과 스트레스 관계에 미치는 영향을 측정할 수 있는 기초 자료를 제공하여 직무 스트레스가 조직 효과성에 미치는 영향의 정도를 규명함으로써 효율적인 인력 및 조직 관리 방안을 모색하기 위해 요인별 신뢰도를 분석하고자 하였다.

II. 연구 대상 및 도구

1. 연구 대상

본 연구는 서울, 경기 의료기관에 종사하는 방사선 종양학과 방사선사를 대상으로 2012년 1월부터 3월까지 설문지를 통해 직접 배포하는 방식과 전자 메일을 이용하여 자기 기입식으로 응답하게 한 후 우편으로 회수하는 방법을 택하였다. 2011년 12월에 실시한 예비조사 결과를 토대로 전문가의 경험과 의견을 수렴하여 설문지를 보완하여 2012년 3월까지 본 조사를 실시하였다. Brog와 Gall은 일반적으로 표본을 추출할 때 모

집단에 가까운 정규분포 가정을 갖기 위해서는 200명 이상을 추출해야 한다고 하였기 때문에 본 연구에서도 모집단에 가까운 표본 추출을 위하여 211명을 대상으로 진행하였다. 본 연구에서는 총 설문지 230부를 배포하였으며, 이중에 회수가 안 된 설문지 16부와 불충분한 응답을 한 설문지 3부를 제외한 설문지가 실제 분석되었다.

2. 연구 도구

조사 내용은 일반적 특성으로 성, 연령, 근무지, 근무기간, 근무형태를 조사하였고 조직 문화 20문항, 감정노동 5문항, 셀프 리더쉽 17문항, 조직몰입 13문항, 직무만족 12문항, 스트레스 18문항, 방사선 종양학과 업무 20문항으로 구성된 후 타당도 검증을 위해 30명의 대상자에게 예비 조사를 실시하여 설문내용을 수정, 보완하여 본 조사를 실시하였다. 본 연구에서는 Quinn과 McGrath의 연구에서 제시된 경쟁 가치 모델을 기본으로 하여 Kim등이 개발한 도구를 수정, 보완하여 사용하였으며 요인분석 결과 4개의 요인으로 관계 지향적, 혁신 지향적, 위계 지향적, 업무 지향적 문화로 구성하였다. 측정기준은 Likert 5점 척도로 측정하여 '전혀 그렇지 않다 = 1점'에서 '항상 그렇다=5점'의 범위로 점수가 높을수록 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다.

3. 분석 방법 및 평가

통계 분석은 SPSS windows ver.19.0(SPSS Inc., USA)를 이용하여 조직문화와 셀프 리더쉽의 각각의 유형을 분류하기 위해 요인분석을 시행하였다. 일반적 특성별 조직 유효성의 차이는 t-test 및 one way ANOVA 분석 후 사후 검정으로 Duncan의 다중 비교를 시행하였다. 조직문화 유형, 셀프리더쉽 유형, 조직몰입, 감정노동, 직무만족에 대한 관련성은 Pearson 상관계수를 구하고 조직문화와 셀프 리더쉽이 조직 유효성에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀 분석을 시행하였다. 신뢰도 검사는 가장 보수적인 추정 방법이지만, 가장 객관적인 방법인 Cronbach's alpha 방법을 이용하여 분석하였다. Cronbach's α 는 관계 지향적 문화=0.833, 혁신 지향적 문화=0.816, 위계 지향적 문화

=0.737, 업무 지향적 문화=0.725였으며 전체적인 신뢰도는 0.845로 안전된 도구로 나타났다. 셀프 리더쉽은 Cronbach's α 는 0.887이었다. 조직 몰입은 Mowday등이 사용한 문항을 기초로 하였으며 Cronbach's α 는 0.885이었다. 직무 만족과 감정 노동은 Hackman과 Beckman등이 사용한 문항을 기초로 하여 Cronbach's α 는 각각 0.916, 0.665이었다.

III. 결 과

1. 일반 특성에 따른 조직몰입과 직무 만족도 수준

연구 대상자 211명 가운데 176명이 남자(83.41%), 여자가 35명(16.59%)이었고, 연령은 20대가 93명(44.08%), 30대가 91명(43.12%), 40대가 23명(10.9%), 50대가 4명(1.90%),으로 나타났다. 현 직장 근무기간은 1년 이하가 29명(13.74%), 1년에서 5년 미만이 84명(39.81%), 5년에서 10년 미만이 54명(25.59%) 10년에서 15년 미만이 20명(9.48%), 15년에서 20년 미만이 18명(8.53%), 20년 이상이 6명(2.84%)로 나타났다. 성별과 연령에 따른 직무 만족에 대한 차이를 살펴 본 결과 유의한 차이는 없었다($p < 0.295$), ($p < 0.386$), ($p < 0.149$), ($p < 0.055$). 부서 내 직급에 따른 조직 몰입도와 직무 만족에 대한 결과는 유의한 차이를 보이고 있고 ($p < 0.025$), ($p < 0.009$), 직급에 대한 조직 몰입도와 직무 만족은 직급이 1년 미만인 인턴사원과 파트타임 그리고 방사선 종양학과 팀장인 경우에서 가장 높은 조직 몰입도와 직무 만족을 나타냈다($p < 0.003$), ($p < 0.001$)[표 1][표 2].

근무 형태, 즉 근무 시간이 정상 근무제인지 시차 근무제인지 여부에 따라 조직 몰입에 대해 유의한 차이를 나타냈지만($p < 0.028$), 직무 만족에 대해서는 유의한 차이가 없었다($p < 0.880$). 시차제 근무자들에게 방송 직무 특수성에 관하여 낮은 점수를 보이고 있다. 근무 기간에 따라 조직 몰입은 유의한 차이를 나타냈으며 ($p < 0.003$), 상대적인 조직 몰입도는 근무 기간이 1년 이하와 15년에서 20년 미만이 조직 몰입도 점수가 상대적으로 1년에서 15년 미만보다 높게 나타났다. 근무 기간

에 따른 직무 만족도는 5년에서 10년 미만 근무자를 제외하고, 모두 근무 연수가 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다($p<0.001$). 방사선 종양학과 각 파트별 근무에 따른 조직 몰입 및 근무 만족도에 대해서는 유의한 차이가 나타나지 않았다($p<0.556$), ($p<0.695$)[표 3][표 4].

표 1. 일반적 특성에 따른 조직 몰입도

방.종.직무 특수성에 따른 조직 몰입도					
특성	구분	인원	mean	SD	P-value
Gender	Male	176	3.55	0.53	0.295
	Female	35	3.44	0.56	
Age	< 25	17	3.52	0.46	0.149
	25~ 29	76	3.59	0.52	
	30 ~34	64	3.42	0.51	
	35 ~39	27	3.41	0.54	
	40 ~44	18	3.77	0.66	
	45 ~49	5	3.76	0.48	
	50 >	4	3.57	0.47	
근무 기간	1년 하	29	3.76	0.38	0.003
	1 ~ 5년 이하	84	3.53	0.52	
	5 ~ 10년 이하	54	3.31	0.49	
	10 ~ 15년 이하	20	3.53	0.63	
	15 ~ 20년 이하	18	3.68	0.66	
직책	20년 이상	6	3.85	0.45	0.025
	팀장,실장	8	3.72	0.29	
	수석,파트장	11	3.55	0.67	
	중간 관리	32	3.62	0.65	
	사원	131	3.44	0.53	
	인턴 및 파트	26	3.77	0.33	

표 2. 일반적 특성에 따른 조직 만족도

방.종.직무 특수성에 따른 직무 만족도					
특성	구분	인원	mean	SD	P-value
Gender	Male	176	3.75	0.55	0.386
	Female	35	3.83	0.51	
Age	< 25	17	4.00	0.45	0.055
	25~ 29	76	3.85	0.57	
	30 ~34	64	3.62	0.49	
	35 ~39	27	3.65	0.46	
	40 ~44	18	3.84	0.65	
	45 ~49	5	3.95	0.63	
	50 >	4	3.50	0.81	
근무 기간	1년 이하	29	4.12	0.47	0.001
	1 ~ 5년 이하	84	3.78	0.51	
	5 ~ 10년 이하	54	3.56	0.49	
	10 ~ 15년 이하	20	3.68	0.53	
	15 ~ 20년 이하	18	3.67	0.68	
직책	20년 이상	6	4.02	0.70	0.009
	팀장,실장	8	3.88	0.31	
	수석,파트장	11	3.67	0.67	
	중간 관리	32	3.82	0.65	
	사원	131	3.68	0.52	
	인턴 및 파트	26	4.0	0.43	

표 3. 방사선 종양학과 직무특성에 따른 조직 몰입도

방.종.직무 특수성에 따른 조직 몰입도					
특성	구분	인원	mean	SD	P-value
Marital	기혼	107	3.45	0.59	0.250
	미혼	104	3.61	0.45	
Part	모의 치료실	34	3.51	0.53	0.556
	공작실	2	3.00	0.21	
	전산화 계획실	28	3.59	0.54	
	근접치료실	2	3.50	0.05	
	선형가속기실	136	3.53	0.53	
근무 형태	다중선택	6	3.80	0.33	0.250
	정상 근무제	154	3.50	0.53	
	시차제 근무제	57	3.60	0.52	

표 4. 방사선 종양학과 직무특성에 따른 직무 만족도

방.종.직무 특수성에 따른 직무 만족도					
특성	구분	인원	mean	SD	P-value
Marital	기혼	107	3.77	0.53	0.001
	미혼	104	3.75	0.60	
Part	모의 치료실	34	3.80	0.55	0.695
	공작실	2	3.41	0.23	
	전산화 계획실	28	3.87	0.52	
	근접치료실	2	3.54	0.05	
	선형가속기실	136	3.74	0.56	
근무 형태	다중선택	6	3.93	0.30	0.880
	정상 근무제	154	3.77	0.53	
	시차제 근무제	57	3.75	0.60	

2. 인구 사회학적 및 근무에 따른 직무 특수성

성별과 연령에 따른 방사선 종양학과 근무 특수에 따른 직무 특수성에 대한 차이를 살펴 본 결과 유의한 차이는 보이지 않았고($p<0.337$), ($p<0.074$), 부서 내 직급에 따른 방사선 종양학과 근무 특수에 따른 직무 특수성에 대한 차이를 살펴본 결과 유의한 차이가 나타났다($p<0.002$). 직급에 대한 조직 몰입도와 직무 만족에서 얻은 결과와 동일하게 직급이 1년 미만인 인턴 사원 과 파트 타임 그리고 방사선 종양학과 팀장인 경우에서 가장 높은 직무 특수성을 나타냈다.

근무 형태, 즉 근무 시간이 정상 근무제인지 시차 근무제인지 여부에 따라 직무 특수성에 대한 차이를 살펴 본 결과 유의한 차이를 나타냈고($p<0.027$), 근무 기간에 따라 조직 몰입도 유의한 차이를 나타냈으며($p<0.003$), 상대적인 조직 몰입도는 근무 기간이 1년 이하와 15년에서 20년 미만이 조직 몰입도 점수가 1년에서 15년 미만보다 상대적으로 높게 나타났다. 근무 기

간에 따른 직무 만족도는 5년에서 10년 미만 근무자를 제외하고, 근속 년수가 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다($p<0.001$). 방사선 종양학과 각 파트별 근무 특성에 따른 직무 특수성은 유의한 차이가 나타나지 않았지만($p<0.823$), 한 명이 근무하는 공작실, 근접 치료실 근무자가 다른 파트보다 직무 만족에 대한 점수가 낮게 나타났다. 그리고 기혼인 경우가 미혼보다 근무 만족도가 높게 나타났다($p<0.042$)[표 5].

표 5. 인구학적 특성에 따른 직무 특수성 수준

방.종.근무 특성에 따른 직무 특수성 수준					
특성	구분	인원	mean	SD	P-value
Gender	Male	176	3.13	0.40	0.337
	Female	35	3.05	0.66	
Age	< 25	17	3.37	0.37	0.074
	25 ~ 29	76	3.06	0.53	
	30 ~ 34	64	3.06	0.34	
	35 ~ 39	27	3.10	0.42	
	40 ~ 44	18	3.32	0.43	
	45 ~ 49	5	3.03	0.29	
	50 >	4	3.15	0.63	
근무 기간	1년 이하	29	3.41	0.34	0.001
	1 ~ 5년 이하	84	3.08	0.31	
	5 ~ 10년 이하	54	2.94	0.58	
	10 ~ 15년 이하	20	3.18	0.45	
	15 ~ 20년 이하	18	3.21	0.47	
	20년 이상	6	3.13	0.50	
직책	팀장, 실장	8	3.44	0.23	0.002
	수석, 파트장	11	3.06	0.47	
	중간 관리	32	3.16	0.44	
	사원	131	3.04	0.46	
	인턴 및 파트	26	3.37	0.32	
Part	모의 치료실	34	3.12	0.35	0.823
	공작실	2	3.02	0.24	
	전산화 계획실	28	3.23	0.35	
	근접치료실	2	3.07	0.17	
	선형가속기실	136	3.10	0.50	
근무 형태	다중선택	6	3.05	0.19	0.027
	정상근무제	154	3.15	0.38	
	시차근무제	57	2.99	0.60	
Marital	기혼	107	3.05	0.54	0.042
	미혼	104	3.18	0.31	

직무와 관련한 여러 요인들과 방사선 종양학과 직무 특수성간의 상관관계를 분석한 결과 직무만족 ($r=0.601$, $p<0.001$), 조직몰입($r=0.522$, $p<0.001$), 스트레스 ($r=0.605$, $p<0.001$), 조직 문화의 위계지향 ($r=-0.182$, $p<0.008$), 조직문화의 혁신지향($r=0.212$, $p<0.002$), 조직문화의 관계지향($r=0.453$, $p<0.001$), 셀프리더십의 자부심($r=0.387$, $p<0.001$), 셀프리더십의 리허설과 자기관찰 ($r=0.242$, $p<0.001$), 셀프 리더십의 자기목표설정 ($r=0.249$, $p<0.001$), 셀프 리더십의 자기보상 ($r=0.341$, $p<0.001$) 항목들은 모두 유의한 상관관계를 보이고 있다. 업무지향적 조직문화, 셀프리더십의 자기비판은 방사선 종양학과 직무 특수성 수준과 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 방사선 종양학과 직무 특수성에 영향을 미치는 설명변수를 확인하기 위하여 다중 회귀 분석을 한 결과 설명력은 56.3%로 직무만족도($\beta=0.313$, $p<0.001$),와 스트레스($\beta=0.307$, $p<0.001$)가 높은 영향력을 가진 것으로 나타났다[표 6].

IV. 고 찰

사회, 경제 수준과 교육 수준의 향상으로 환자들의 서비스 요구도가 높아짐에 따라 방사선사의 역할이 증대되고 있다. 환자에게 질적인 서비스를 제공하기 위해서는 부서원의 업무 효율성에 대해 정확히 분석하는 것이 필요하다. 일반 서비스업에 종사하는 직업군에서 직무 만족과 직무 스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 논문은 이미 여러 차례의 사례를 통해 발표되어 왔으며, 의료 기관에서도 간호사의 경우 2000년대 이후에는 조직 특성, 직무 태도, 직무 만족과 스트레스의 관계 연구가 활발히 연구되고 있다[10].

이러한 직무 만족도 및 조직 특성에 관한 부분이 확대되어 최근에는 감정 노동에 대한 연구로 좀 더 구체적으로 제시되고 있다[11]. 감정을 노동의 한 요소로 포함한 미국의 사회학자 Hochschild는 감정 노동을 외적으로 관찰 가능한 표정과 몸짓을 표현하기 위한 느낌의 관리로 정의하였다[12]. Morris와 Feldman은 환경 요소에 의해 개인의 감정이 좌우된다고 언급하였다[13].

표 6. 인구학적 특성에 따른 직무 특수성 수준

방.종 근무 특성에 따른 직무 특수성 수준														
	방종 업무	감정 노동	직무 만족	조직 몰입	스트레스	업무 지향	위계 지향	혁신 지향	관계 지향	자부심	자기 관찰	자기 비판	목표 설정	자기 보상
방종 업무	1													
감정 노동	-0.043	1												
직무 만족	.601**	.150*	1											
조직 몰입	.522**	0.090	.717**	1										
스트레스	.605**	-0.081	.503**	.344**	1									
업무 지향	-0.039	.259**	.197**	0.102	0.032	1								
위계 지향	-.182**	.310**	0.111	0.027	-0.092	.483**	1							
혁신 지향	.212**	0.063	.430**	.361**	.182**	.369**	.195**	1						
관계 지향	.453**	0.133	.606**	.529**	.408**	0.082	0.095	.477**	1					
자부심	.387**	.189**	.533**	0.359**	.429**	.263**	0.115	.288**	.346**	1				
자기 관찰	.242**	.206**	.462**	.358**	.292**	.137*	.151*	.273**	.290**	.619**	1			
자기 비판	-0.044	.346**	.294**	.269**	-0.062	.205**	.326**	.196**	.260**	.236**	.374**	1		
목표 설정	.249**	0.101	.379**	.350**	.282**	0.090	0.078	.264**	.242**	.536**	.553**	.268**	1	
자기 보상	.341**	0.091	.455**	.391**	.387**	0.112	0.097	.254**	.281**	.549**	.506**	.309**	.593**	1

**. 상관 계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

*. 상관 계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

방사선사가 의료 기관에 근무하며 사회 인구학적 특성 및 직업적 특성이 스트레스와 어떠한 관련성이 있는지에 측정 도구 개발을 한 사례도 발표되었다[14]. 대부분의 방사선사가 영상의학과에 소속되어 있기 때문에 업무와 조직 구성원이 다른 방사선 종양학과에 적용하기는 다소 무리가 있을 수 있다. 그래서 본 논문은 2000년대 이후 암환자 수의 증가 및 지역 암센터의 보급 등으로 병원에서 방사선 종양학과와 위상 및 방사선사의 인력이 기하급수적으로 증가하였기 때문에 환자 수의 증가와 인력 증가에 따른 조직 문화에 따른 조직 유효성을 연구하는 것은 의미가 있다고 할 수 있다. 본 논문에서 일반적 특성에 따른 조직 몰입과 직무 만족에 대한 차이를 살펴 본 결과 성별과 연령에 따른 유의한 차이는 없었으나 직급에 따른 조직 몰입도와 직무 만족에 대한 결과는 유의한 차이를 보이고 있다. 병원 시스템에서 방사선사는 진료 지원 부문에 소속되어 대부분 인턴십을 통해 정규직으로 일부만이 전환하기 때문에 조

직에 대한 몰입도가 높고, 사회인으로서 첫 직장이기 때문에 조직몰입도가 높게 나타났을 것으로 본다. 방사선 종양학과와 특이성상 대부분 종합병원과 대학병원에 부서가 존재하기 때문에 규모가 작은 병원보다는 개인적 자긍심도 높을 것으로 본다. 그리고 직급이 높은 파트장 및 부서장의 경우가 조직몰입 및 만족도가 높은 것은 내적 요인으로는 책임감과 성취감, 외적 요인으로 급여 및 승진에 대한 만족도로 이해할 수 있는데 이것은 2006년도에 발표된 논문의 결과와 동일하다[15]. 위의 결과와 반대로 근무 연수가 5년에서 15년 사이의 방사선사는 근무 만족도가 1년 미만이나 팀장 혹은 실장급에 비해 낮은 수치를 나타내었다. 이는 숙달된 업무로 인해 업무량의 과중이 심리적 부담감으로 작용하여 스트레스와 부적절한 대우와 보상 그리고 자율성의 제한으로 인한 결과로 사료된다. 이를 해결하기 위해 공헌도에 따라 상응하는 대우 및 보상이 될 수 있는 인사 관리 합리화를 위한 개선의 노력이 필요하다고 본

다. 또한 방사선 종양학과 각 파트별 근무 특성에 따른 직무 특수성간 상관관계의 결과에서 성별, 연령에서 유의한 차이는 보이지 않았으나 한 명이 근무하는 공작실이나 근접 치료실 등에서 업무 만족도가 치료 계획실과 선형 가속기실에 비해 상대적으로 낮은 결과가 나왔다. 이러한 결과는 부서 내 부서원과의 원활한 커뮤니케이션의 부족으로 인한 것으로 해석될 수 있으며, 이를 해소하기 위해서는 근무자간 정기적인 순환 근무를 통해 이를 해소할 수 있는 방법이라 할 수 있다. 방사선 종양학과 직무 특수성에 영향을 미치는 설명 변수를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 한 결과 직무만족도와 스트레스가 높은 영향력을 가진 것으로 나타났는데 방사선 치료는 모든 업무가 하나의 획일된 시스템으로 이루어진다. 방사선 종양학과 업무의 특수성 중에 환자에게 방사선 치료를 시행하기 전에 최종적으로 환자의 정보를 확인하여 치료를 시행하는 최종 단계가 선형 가속기실이다. 이러한 업무의 부담감이 스트레스로 작용하기 때문에 부서에서는 적절한 환자 관리를 통해 업무의 부담감을 줄여 주는 역할을 할 것을 권고하고, 각 의료 기관에서는 직원 센터 등을 통해 직원들의 업무 부담감으로 인한 스트레스를 해결할 소통의 창구를 마련해야 할 것이다. 위의 결과를 통해 전문직으로 역할, 업무환경, 직무 스트레스를 느끼는 것을 알 수 있었다. 그리고 이를 해결할 제도적 보완이 필요하다고 사료된다. 본 연구의 제한점으로는 전국의 방사선 종양학과 방사선사를 대상으로 하지 못하고 서울, 경기 지역으로 국한된 점이 아쉽지만 향후 수도권외의 방사선 종양학과 방사선사와 타 지역에서 근무하시는 분들을 대상으로 조직 문화 및 조직 유효성에 대한 연구 비교를 통해 인구 사회학적, 직업적 특성이 스트레스와 어떠한 관련성이 있는가를 살펴보고 배경 변인에 따라 조직 문화가 직업성 긴장과 스트레스 관계에 미치는 영향에 대해 지속적인 연구가 필요하다고 사료된다.

V. 결론

본 연구는 서울, 경기 의료 기관에 종사하는 방사선

종양학과 방사선사를 대상으로 2012년 1월부터 3월까지 설문지를 통해 211명을 대상으로 성, 연령, 근무지, 근무기간, 근무 형태를 조사하였고 조직 문화 20문항, 감정노동 5문항, 셀프 리더십 17문항, 조직몰입 13문항, 직무 만족 12문항, 스트레스 18문항, 방사선 종양학과 업무 20문항 이용하여 조직문화와 셀프 리더십의 각각의 유형을 분류하기 위해 요인분석을 시행한 결과는 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 및 직무만족 수준에서 성별, 연령에 따른 조직몰입 및 직무만족의 수준에는 유의한 차이가 없었고, 결혼 여부에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 직무만족 수준에서는 미혼, 기혼의 순으로 미혼인 방사선사가 결혼을 한 방사선사보다 유의하게 높은 수준을 나타내고 있다.

둘째, 방사선 종양학과 직급과 근무 파트에 따른 조직몰입 및 직무만족 수준에서 조직몰입 및 직무 만족의 수준은 인턴사원 또는 파트타임, 실장급, 중간관리자, 순으로 높은 수준을 보이고 있는 것으로 나타났다. 근무 파트에 따른 조직몰입 및 직무만족 수준에는 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았으나, 1인이 근무하는 공작실, 근접치료실 근무자가 조직몰입 수준과 직무만족 수준이 낮았다. 반면에 여러 파트의 일을 함께 수행하는 방사선사는 조직몰입 수준과 직무만족 수준이 모두 가장 높은 수준을 보이고 있으며, 그 다음으로 전산화 계획실이 높은 수준을 나타냈다.

셋째, 방사선 종양학과 근무기간에 따른 조직몰입 및 직무만족 수준에서 근무한 기간에 따라 거의 유사한 결과가 나타났다. 근무 경력이 20년을 초과하는 방사선사가 가장 높았으며, 1년 이하, 15년 초과 20년 이하 근무자 순이며 다음으로 1년 초과 5년 이하 근무자와 10년 초과 15년 이하 근무자 수준이 유사하게 나타났고, 5년 초과 10년 이하 근무자에서 가장 낮은 수준을 나타냈다.

넷째, 인구사회학적 특성 및 근무 특성에 따른 방사선 종양학과 직무 특수성 수준은 성별과 연령에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았고, 부서 내 직급에 따라서는 유의한 차이를 보였으며, 실장급, 인턴 및 파트타임 방사선사, 중간 관리자, 수석 및 파트장, 사원 급 순

이었다. 정상근무제인 경우와 오후와 저녁에 근무를 하는 시차제 근무 여부에 따라서 유의한 차이를 보였으며, 정상근무자가 시차제 근무자보다 직무 특수성 수준이 더 높은 것으로 나타났다.

다섯째, 요인별 평균점수 및 방사선 종양학과 직무특수성간 상관관계를 분석한 결과, 직무만족, 조직몰입, 스트레스, 조직문화의 위계지향, 조직문화의 혁신지향, 조직 문화의 관계지향, 셀프리더십의 자부심 셀프리더십의 리허설과 자기관찰, 셀프리더십의 자기목표설정, 셀프리더십의 자기보상 항목들은 모두 유의한 상관관계를 보였으나, 업무 지향적 조직문화, 셀프리더십의 자기비판은 방사선 종양학과 직무 특수성 수준과 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 방사선 종양학과 직무 특수성에 영향을 미치는 설명변수를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 한 결과 직무만족도와 스트레스가 높은 영향력을 가진 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 통해 향후 방사선 종양학과 방사선사의 인구 사회학적, 직업적 특성이 스트레스와 어떠한 관련성이 배경 변인에 따라 조직 문화가 직업성 긴장과 스트레스 관계에 미치는 영향을 측정 할 수 있는 기초 자료를 제공하여 직무 스트레스가 조직 효과성에 미치는 영향의 정도를 규명함으로써 효율적인 인력 및 조직 관리 방안을 마련하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

- [1] 안지영, 일개 암 전문병원 임상간호사의 감정노동 정도와 직무스트레스에 관한 연구, 가톨릭대학교 석사학위논문, 2007.
- [2] 황병덕, "병원 행정직 종사자 중 전공 분야별 직무 만족과 조직몰입", 한국콘텐츠학회논문지, 제8권, 제6호, pp.186-194, 2008.
- [3] 서재현, "조직몰입과 직무만족 사이의 관계에 대한 연구", J. of Business research, Vol.13, No.4, pp.153-178, 1998.
- [4] 김정훈, "중소규모 사업장 근로자의 직무 스트레스로 인한 결근, 조퇴 현황과 한국형 직무 스트레스 하부요인과의 관련성", 대한산업의학회지, 제21권, 제2호, pp.107-114, 2009.
- [5] R. S. Eliot, "Stress reduction techniques that can help you and you're a patients," Consultant, Vol.2, pp.91-112, 1982.
- [6] 이복임, *감정노동 종사자의 건강모형*, 서울대학교 박사학위논문, 2006.
- [7] J. A. Morris, "The dimension, antecedents, and consequences of emotional labor," Academy of Management Review, Vol.21, pp.986-1010, 1996.
- [8] 김창호, "방사선사의 직무 만족에 관련된 요인분석", 방사선 과학지, Vol.20, pp.77-84, 1997.
- [9] 정홍량, "방사선사의 직무스트레스 측정도구 개발을 위한 요인별 신뢰도 분석", 한국 환경 보건 학회지, Vol.32, pp.103-110, 2006.
- [10] 김수연, *서비스직 근로자의 감정 노동과 우울 수준의 관련성에 관한 연구*, 연세대학교 석사학위 논문, 2001.
- [11] 차선경, "간호사의 감정노동과 영향요인에 관한 연구", 임상간호연구, Vol.15, No.2, pp.23-35, 2009.
- [12] A. R. Hochschild, "Emotion work, feeling rules, and social structure," American Journal Work Environment Health, Vol.24, No.3, pp.43-48, 1979.
- [13] J. A. Morris, "The dimention, antecedents, and consequences of emotional labor," Academy of Management Review, Vol.21, pp.986-1010, 1996.
- [14] 정홍량, "방사선사의 사회적 지원과 조직문화의 스트레스 측정도구 개발을 위한 요인별 신뢰도 분석", 병원경영학회지, 제11권, 제3호, pp.42-55, 2007.
- [15] 문일봉, "일 광역시 방사선사의 직무 만족도와 관련요인", 농촌의학 지역보건학회지, 제31권, 제2호, pp.165-176, 2006.

저 자 소 개

심 재 구(Jae-Goo Shim)

정회원

- 2010년 2월 : 한서대학교 방사선학과(방사선학석사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 대학원 보건의료학과(박사과정 중)
- 1998년 3월 ~ 현재 : 삼성서울

병원 방사선 종양학과 재직 중

<관심분야> : 방사선치료, 보건 의료

정 홍 량(Hong-Ryang Jung)

정회원

- 1995년 2월 : 단국대학교 행정대학원 보건행정학과(보건학석사)
- 2004년 8월 : 순천향대학교 환경보건학과(보건학박사)
- 1999년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 방사선학과 교수

<관심분야> : 방사선학, 보건역학, 의료경영관리

유 인 규(In-Kyu You)

정회원

- 2012년 2월 : 한서대학교 방사선학과(방사선학석사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 보건의료학과(박사과정 중)

<관심분야> : 방사선기술학, 중재적시술, 핵의학