



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

이학석사학위논문

부산지역 임상병리사의 직무만족도
조사연구



2013년 8월

부경대학교 산업대학원

산업미생물학과

이 수 만

이학석사 학위논문

부산지역 임상병리사의 직무만족도 조사연구

지도교수 최 태 진

이 논문을 이학석사 학위논문으로 제출함



2013년 8월

부경대학교 산업대학원

산업미생물학과

이 수 만

이 논문을 이수만의 이학석사
학위논문으로 인준함



주 심 이학박사 김 군 도 (인)

부 심 이학박사 송 영 환 (인)

위 원 이학박사 최 태 진 (인)

목 차

ABSTRACT	vi
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
3. 연구의 구성	4
II. 이론적 배경	6
1. 직무만족의 정의	6
2. 직무만족의 중요성	7
1) 조직외적입장	7
2) 조직내적입장	7
3. 직무만족에 영향을 미치는 요인	8
1) 조직 전체 요인	8
2) 작업 환경 요인	8
3) 직무내용 요인	9
4) 개인적 요인	9
5) 직무만족 결정 요인	9
4. 직무만족에 관한 이론	11
1) Maslow의 욕구단계이론	11
2) ERG 이론	12

3) Vroom의 기대이론	12
4) Adams의 형평성(공정성)이론	13
III. 연구의 설계	14
1. 조사대상	14
2. 조사방법 및 기간	14
3. 설문내용 및 연구분석 모형	14
4. 분석방법	15
IV. 결과분석 및 고찰	16
1. 변수들의 신뢰성 분석	16
2. 조사대상자의 일반적 특성	17
1) 조사대상자의 일반적 특성	17
3. 조사대상자의 일반적 특성별 근무실태와 직무만족도	19
1) 조사대상자의 일반적 특성별 근무환경 만족도	19
(가) 결혼여부에 따른 근무환경 하위문항 분석	21
(나) 근무처에 따른 근무환경 하위문항 분석	23
(다) 근무연수에 따른 근무환경 하위문항 분석	25
2) 조사대상자의 일반적 특성별 임금만족도	27
(가) 성별에 따른 임금만족도 하위문항 분석	29
(나) 연령에 따른 임금만족도 하위문항 분석	30
(다) 결혼여부에 따른 임금만족도 하위문항 분석	32
(라) 근무처에 따른 임금만족도 하위문항 분석	33
(마) 근무부서에 따른 임금만족도 하위문항 분석	35

(바) 직급에 따른 임금만족도 하위분항 분석	36
(사) 근무연수에 따른 임금만족도 하위분항 분석	38
3) 조사대상자의 일반적 특성별 인간관계 만족도	39
(가) 성별에 따른 인간관계 만족도 하위분항 분석	41
4) 조사대상자의 일반적 특성별 자기발전 만족도	42
(가) 연령에 따른 자기발전 만족도 하위분항 분석	44
4. 요인별 상관분석	45
V. 결론 및 제언	46
1. 결 론	46
2. 제 언	48
참고문헌	49
국문초록	52
<부록> 설문지	54



표 목 차

<표1-1> 연구의 구성	5
<표2-1> 직무만족에 영향을 미치는 요인	10
<표3-1> 설문조사구성	14
<표4-1> 신뢰도 계수	16
<표4-2> 조사대상자의 빈도분석	18
<표4-3> 일반적 특성별 근무환경 만족도	20
<표4-4> 결혼여부에 따른 근무환경 하위문항 분석	22
<표4-5> 근무처에 따른 근무환경 하위문항 분석	24
<표4-6> 근무연수에 따른 근무환경 하위문항 분석	26
<표4-7> 일반적 특성별 임금 만족도	28
<표4-8> 성별에 따른 임금 만족도 하위문항 분석	29
<표4-9> 연령에 따른 임금만족도 하위문항 분석	31
<표4-10> 결혼여부에 따른 임금만족도 하위문항 분석	32
<표4-11> 근무처에 따른 임금만족도 하위문항 분석	34
<표4-12> 근무부서에 따른 임금만족도 하위문항 분석	35
<표4-13> 직급에 따른 임금만족도 하위문항 분석	37
<표4-14> 근무연수에 따른 임금만족도 하위문항 분석	37
<표4-15> 일반적 특성별 인간관계 만족도	40
<표4-16> 성별에 따른 인간관계 만족도 하위문항 분석	41
<표4-17> 일반적 특성별 자기발전 만족도	43
<표4-18> 연령에 따른 자기발전만족도 하위문항 분석	44
<표4-19> 요인별 상관계수	45

그림 목 차

<그림3-1> 연구분석 모형 15



ABSTRACT

A study on job satisfaction of medical Technologists in Busan

Lee, SU MAN

Department of Industrial Microbiology
Graduate School of Industry
Pukyong National Universty
(Supervised by Prof. Choi, Tae Jin, Ph.D.)

The roles and importance of medical technologists are increasing these days and they contribute the enhancement of services in medical institutions. In this study, the job satisfaction of medical technologists in clinics and hospitals in Busan was surveyed to provide information necessary for the improvement efficiency and service quality in medical institutions. The survey was conducted for 200 medical technologists of 12 medical institutions including 2 hospitals, 8 general hospitals and 2 university hospitals. Total of 181 questionnaires from 200 (90.5%) were recovered and used for statistical analysis. The data was analyzed by using SAS 9.2 program. Job satisfaction based on sex and marital status was analyzed by t-test and the relationship with age, education level, working place, working department, job level and years of service was analyzed by ANOVA test. The questionnaire had 20 questions including 8 general questions on sex, age, education level, marital status, working place, department, job level, year of service, 8 questions on working conditions, 3 questions on payment, 4 questions on relationship with people and 5 questions on self-development. In general questions, woman

(61.88%) and 30s (40.33%) were dominant. In education level, bachelors was dominant (64.09%) married people was more (52.49%) than un-married (47.51%). General hospitals were the major working place (48.62%) and diagnostic laboratory was the main working department (90.06%). Medical technologist was the major working level (75.69%) and people of service less than 5 years was the main group (29.28%). Job satisfaction in terms of job factors was working condition (3.88) > relationship with people (3.39) > self-development (3.04) > payment (3.03). Sub-questionnaires of job factors based on the general questions were further analyzed and some results showing significant difference were as follow: Married (3.29) and un-married (3.04) showed difference in working conditions and including dissatisfaction on violation of standard working week of 40 hours and night on duty. In terms of payment, 50s (3.73) and 20s (2.47) showed significant difference including dissatisfaction in the amount of payment, satisfaction in payment and satisfaction in extra benefits. In relationship with people, men (3.50) and women (3.24) showed significant difference but showed general satisfaction in sub-questionnaire in relationship with people. In self-development, 20s (3.19) and 50s (2.98) showed significant difference but showed middle range satisfaction in self-development in general. The analysis results indicated that observation of standard working week of 40 hours, hiring of enough number of people to limit the overtime working and preparation of appropriate promotion system and proper payment are necessary to for the enhancement of job satisfaction and the resulting enhancement of medical service.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

인간의 필요와 목적에 의해 만들어진 조직 속에서 다양한 직종의 조직구성원들은 사회의 발전, 조직의 발전, 개인의 발전을 실현하기 위해 조직의 기능을 최대한 발휘하면서 삶을 영위한다. 조직을 통해 자기의 욕구를 충족시킬 수 있을 때 비로소 직무에 대한 만족을 가질 수 있을 것이다.

현대사회에서는 각 분야별로 고도의 전문적인 기술을 요구하고 있다. 특히 과학적이고 전문적이면서 분업화의 특성을 갖춘 병원은 그 역할과 책임이 점차 커져 가고 있다. 미국병원협회에 따르면 병원이란 '조직화된 의료 및 전문요원, 병상을 포함한 연구시설, 의료서비스 그리고 지속적인 간호서비스, 환자의 진단과 진료를 수행하는 조직'이다. 병원조직이 그 목표를 달성하기 위해서는 두 사람 이상이 모여서 상호작용을 해야 한다. 병원조직은 2명 이상이 근무하는 의원부터 1,000명이 넘는 대형병원 등에서 다양한 직종의 전문가들이 모여 있는 조직으로서 그 구조가 매우 복잡하다. 특히, 사람의 생명을 다루는 일을 하고 있기 때문에 조직의 구조나 운용 면에 있어서 일반 조직과는 매우 다른 특징을 가지고 있다. 병원 조직은 환자를 진료하여 건강을 회복시키는 데 가장 큰 목적을 두고 있으며, 목적을 달성하기 위하여 각종 전문 인력과 의료시설을 보유하고 있다. 이러한 다양한 병원조직에 속한 전문 인력 중에서 본 연구의 중심에 있는 임상병리사는 질병을 사전에 예측 및 진단하고 예후 관찰을 위해 신속한 검사와 정확한 결과를 제공함으로써 의료의 질을 한층 더 발전시키고 있다. 미래의 신성장 동력으로 글로벌헬스케어의 분야가 각광받을 것으로 모든 전문가가 예측하고 있고 국민들의 건강에 대한 관심이 증대되면서 임상병리사의 사회적 역할과 중요성이 더욱더 부각될 것이다.

우리나라에서 임상병리 의학이 본격적으로 태동한 것은 한국전쟁 이후였으

며, 그 이전에는 의과대학 또는 종합병원의 각 임상교실에서 소규모로 검사를 시행하는 것이 대체적인 경향이였다. 한국전쟁 중에 미군 병원에서 미국식의 중앙검사실을 경험하고 교육을 받은 한국군 군의관들이 전쟁 후에 각 대학과 병원에서 활동을 하면서부터 자연스럽게 미국식의 단일화 된 중앙검사실 제도가 도입되었고 지난 반세기가 넘는 동안 어려운 환경 속에서도 의료기술의 발전을 위해 전문성을 지속적으로 확대 발전시켰고, 1973년 의료기사법의 공포로 만들어진 임상병리사라는 면허 제도를 유지하면서 지금은 세계적으로 인정받는 보건의료전문가로 거듭나고 있다. 의료기사 등에 관한 법률 시행령 제2조 1항에 ‘임상병리사는 병리학, 미생물학, 생화학, 기생충학, 혈액학, 혈청학, 법의학, 요화학, 세포병리학, 방사성동위원소를 사용한 가검물 등의 검사 및 생리학적 검사(심전도, 뇌파, 심폐기능, 기초대사 기타 생리기능에 관한 검사를 말한다)의 분야에서 임상병리검사 업무에 필요한 기계, 기구, 시약 등의 보관, 관리, 사용, 가검물 등의 채취, 검사, 검사용 시약의 조제, 혈액의 채혈, 제제, 제조, 조작, 보존, 공급, 기타 임상병리검사 업무에 종사한다’ 라고 규정되어 있다. 이렇게 법률로 직무의 한계를 명시하고 면허제도로 인한 전문직업인으로서 국민의 건강 및 의료발전에 기여하고 있지만 임상병리사의 직무만족도에 관한 조사연구는 다른 의료전문직 종사자에 대한 연구에 비해 제대로 이루어지지 않고 있다.

따라서 본 연구는 부산지역의 병원에 종사하는 임상병리사들의 근무환경 즉 일반적인 특성에 따른 직무요인별 하위문항을 분석함으로써 임상병리사의 근무환경 개선과 보다 나은 직무만족 수준 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 부산지역의 병원급 이상의 의료기관에서 근무하는 임상병리사의 직무만족도를 조사·분석하고 직무만족에 영향을 미치는 유의변수를 파악함으로써 임상병리사의 직무만족도를 향상시키고 병원의 질적 발전, 양질의 의료 서비스 발전과 업무의 효율성을 높이기 위한 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

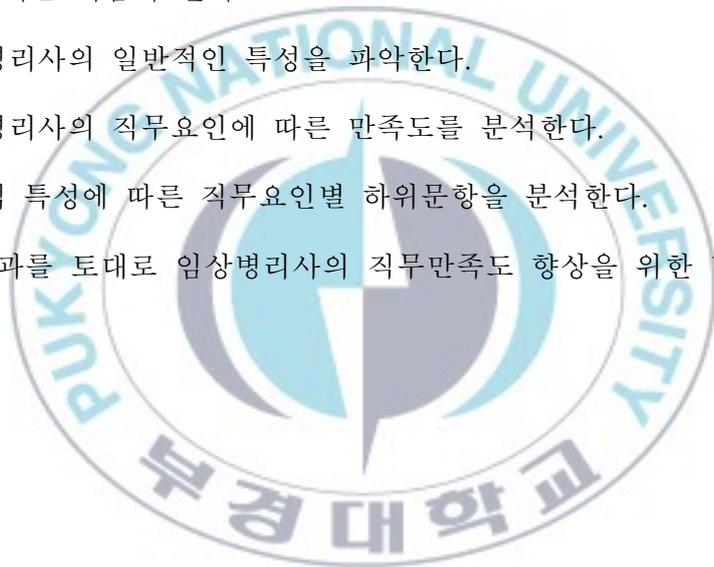
구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 임상병리사의 일반적인 특성을 파악한다.

둘째, 임상병리사의 직무요인에 따른 만족도를 분석한다.

셋째, 일반적 특성에 따른 직무요인별 하위문항을 분석한다.

넷째, 그 결과를 토대로 임상병리사의 직무만족도 향상을 위한 방안을 마련한다.



3. 연구의 구성

본 연구는 부산지역에 소재한 병원급 이상의 의료기관에서 근무하는 임상병리사의 직무에 대한 만족도를 조사하고 업무의 효율성과 내부고객만족을 위한 방안을 마련하기 위한 목적이 있다. 이러한 목적을 진행함에 있어 다음과 같은 연구의 구성을 갖고 있다.

I 장에서는 본 연구의 필요성 및 구체적인 연구의 목적에 대해 기술하였다.

II 장에서는 직무만족의 개념과 중요성 및 직무만족에 영향을 미치는 요인과 직무만족에 관한 이론을 제시하였다.

III 장에서는 연구를 위한 조사대상, 조사방법 및 기간, 설문내용 및 연구분석 모형과 분석방법을 구체적으로 제시하였다.

IV 장에서는 연구의 결과 및 분석부분으로 수집된 설문자료에 근거하여 표본의 인구 통계학적인 특성과 조사대상자의 일반적 특성별 근무실태와 직무만족도에 대해 기술하고 고찰하였다.

마지막 V 장에서는 본 연구의 결론 부분으로 부산지역 임상병리사의 직무 만족도를 높이는 방안에 대해 제시하고, 향후 연구에 대한 제언을 하였다 <표 1-1>.

<표1-1> 연구의 구성

<p>I. 서론</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 연구의 필요성 2. 연구의 목적 3. 연구의 구성
<p>II. 이론적 배경</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 직무만족의 정의 2. 직무만족의 중요성 3. 직무만족에 영향을 미치는 요인 4. 직무만족에 관한 이론
<p>III. 연구의 설계</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 조사대상 2. 조사방법 및 기간 3. 설문내용 및 연구 분석 모형 4. 분석방법
<p>IV. 분석결과 및 고찰</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 변수들의 신뢰성 분석 2. 조사대상자의 일반적 특성 3. 조사대상자의 일반적 특성별 근무실태와 직무만족도 4. 요인별 상관분석
<p>V. 결론 및 제언</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 결론 2. 제언

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무만족의 정의

내부고객의 조직에 대한 불만족은 이직율을 높이고 조직에 대한 충성심과 업무의 효율성을 저하시켜 조직의 발전을 가로막는 장애요인이 되기도 한다(김준미, 2004). 직무만족에 관한 연구들을 조사함으로써 직원들의 인식·태도를 이해할 수 있을 것이다. 직장에서 직원들은 근무여건, 업무, 임금등과 같은 직무의 속성에 관해 일관성 있고 파악 가능한 태도를 갖게 되는 것이 일반적이기 때문이다(이창원·최창현, 1996). 직무만족을 분석하기 위해서는 우선 그 개념부터 파악해야 한다. 직무만족에 대해 여러 학자들이 내린 정의의 내용들을 파악하고 그 개념을 이해 하고자 한다.

P. C. Smith(1969)는 “직무만족이란 조직구성원들이 직무를 향하여 나타내는 긍정적인 감정의 정도”라고 정의하였다. McCormick과 Tiffin(1979)은 “직무만족이란 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래되는 욕구만족정도의 함수로서 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태로 나타난다”고 하였다. R. Hoppock(1935)은 직무만족을 “조직구성원의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합상태”로 정의하였다. E. A. Locke(1976)는 “직무만족이란 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 정서상태(Pleasurable or Positive Emotional State)”라고 정의하였다. 신유근(1985)은 “직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다”고 하였다. 유민봉(2002)은 “직무만족은 바로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 흐뭇하게, 흡족하게, 또는 우호적으로 느끼고 있는지의 마음 상태를 말한다”고 하였다. 이러한 직무만족에 대한 학자들의 견해는 다양하게 나타나는데 이는 조직구성원이 자신의 직무나 직무경험을 통해 개인이 가지는 태도, 가치관, 신념, 및 욕구 등과 연관되어 느끼게 되는 유쾌하고 긍정적인 상태가 되었을 때 직무만족 상태라고 정의할 수 있다.

2. 직무만족의 중요성

경영의 관점에서 가장 중요한 태도는 기업구성원들의 직장에 대한 태도이기 때문에 오랜 연구역사를 가지고 있다. 이를 세분하면 직장의 직무와 관련된 태도, 그 회사에 대한 태도, 상사, 동료 등과의 인간관계에 관한 태도, 자기가 받은 월급에 대한 태도 등 여러 가지가 있을 것인데 이를 통틀어 직무만족(Job satisfaction)이라 연구되어 왔으나 우리말 의미로는 총체적 '직장만족'을 의미하는 것임을 알아야 한다(임창희, 1995). 직무만족의 중요성은 다음과 같이 조직외적·조직내적입장으로 설명할 수 있다.

1) 조직외적입장 (조직구성원의 측면)

첫째, 가치판단적인 면에서 볼 때 중요하다. 대부분의 사람들은 많은 시간을 직장에서 보낸다. 직장은 단지 생계를 위한 소득을 얻는 곳이 아니라 생활의 만족을 누리는 곳이기도 하다. 이런 점에서 종업원의 직무만족은 조직이 사회에 대하여 가지는 사회적 책임의 한 범주로 강조되고 있다. 둘째, 직무만족은 정신건강적 측면에서도 중요하다. 사람들은 자기 생활의 한 부분이 불만스러우면 그것이 전이효과를 가져와 그와 관련 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 보이는 경향이 있다. 직장생활에 불만족을 느끼는 사람은 가정생활이나 여가활동, 심지어는 삶 자체까지도 불만을 느낄 수가 있다. 셋째, 직무만족은 신체적 건강에도 영향을 미친다. 직무에 대한 불만은 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 인체에 나쁜 영향을 미치게 된다.

2) 조직내적입장 (조직의 측면)

첫째, 직무만족이 작업자의 성과에 직접 영향을 준다는 가정을 지니고 있는 사람들이 많다. 그들은 행복한 작업자가 그렇지 못한 사람들보다는 효과적이고 혁신적이며 사려 깊을 것이라고 생각하고 있다. 둘째, 자신의 직장생활에 긍정적인 감정을 지닌 사람은 외부사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기 하게 된다. 셋째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 넷째, 직무만족이 높게 되면 이직률과 결근율이 감소되고 이에 따른 생산성 증가의 효

과도 얻을 수가 있다.

3. 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족에 영향을 미치는 여러 요인에 대한 연구결과가 있음에도 불구하고 이렇다 할 명쾌한 해답이 나오고 있지는 않다. 단지 직무만족과 관련된 몇 가지 중요한 요인들을 확인할 수 있을 뿐이다. 이러한 요인들은 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인, 개인적 요인, 직무만족 결정요인 등으로 대별할 수 있다.

1) 조직 전체 요인

첫째, 보수와 승진기회이다. 보수가 종업원의 기대를 충족시키고 타인과 자신의 노력에 비해 상대적으로 공정하다고 느낄 때 종업원의 직무만족은 높아진다. 둘째, 회사정책이다. 지위에 따라 엄격한 차별이 주어지는 조직의 구성원들은 직무에 대한 만족도가 낮게 나타난다. 셋째, 조직구조를 들 수 있다. 의사결정의 분권화가 클수록 직무만족은 크게 나타난다.

2) 작업환경 요인

첫째, 리더의 리더십 유형-종업원에 대한 배려가 큰 리더십 유형(인간중심형)이 종업원의 직무만족을 높여준다는 연구결과가 있다. 둘째, 의사결정의 문제-종업원이 의사결정에 참여하는 기회가 많을수록 직무만족은 높아지게 된다. 셋째, 작업집단의 규모-작업집단은 규모가 클수록 직무만족은 낮아지는데, 그 이유는 규모가 커지게 되면 과업 전문화가 이루어지고 개인간의 의사소통의 질이 떨어져 집단응집성이 줄어들기 때문이다. 넷째, 동료작업자와의 관계-종업원들이 자신과 비슷한 특성, 관심, 신념을 가진 작업자들에게 마음이 끌리고 편안해질 수 있으며, 직무만족도 높아진다. 다섯째, 작업조건-작업장이 깨끗하고, 온도와 습도가 작업하기에 적절한 장비가 마련되어 있는 작업조건에서 직무만족은 높게 나타난다.

3) 직무내용 요인

첫째, 직무범위- 직무가 보유하고 있는 다양성, 정체성, 중요성, 자율성, 피드백의 정도가 클수록 직무만족은 높아지는데, 특히 성취욕구가 큰 사람에게는 더욱 만족도가 높아진다. 그러나 성취욕구가 적은 사람에게는 오히려 역효과를 가져온다. 둘째, 역할모호성과 역할갈등-역할이 모호하거나 역할로 인하여 갈등을 경험하게 되면 직무만족은 낮아지게 된다.

4) 개인적 요인

종업원 개인의 특성을 나타낸다. 첫째, 연령이 높고 근무연수가 많을수록 직무만족도가 높게 나타난다. 둘째, 성취나 지배욕구가 큰 사람들이 직무에 대한 만족도가 높고, 자율성에 대한 욕구가 큰 사람이 직무에 대한 만족도가 낮게 나타난다.

5) 직무만족 결정 요인

직무만족을 결정하는 요인은 각 조직이나 개인의 성격 상태요인에 따라 달라진다. 하지만 어떤 요인들이 영향을 미치는지 아직 정확하게 규명되지는 않았다. 선행된 여러 학자들이 주장하는 직무만족 요인들을 살펴보면 다음과 같다. Herzberg(1957)는 동기요인과 위생요인으로 분류하였고 원활한 직무수행을 통해 높은 성과를 낼 수 있는 동기요인으로 직무상의 성취, 직무성취에 대한 인정, 직무 내용 자체책임, 성장 또는 발전 등이 있고 직무불만족을 예방할 수 있는 위생요인으로는 조직의 정책과 행정, 감독, 보수, 대인관계, 작업조건 등이 있다. Locke(1976)는 직무자체, 승진, 보수, 인정, 복리후생, 작업환경, 감독, 동료, 회사경영방침 등의 9개의 요소로 분류하였다. Jurgenson(1978)은 발전(승진에 대한 기쁨), 부가급부(휴가, 연금 등), 회사(회사 일에 대한 자부심), 동료, 시간, 임금, 안전, 감독, 작업유형, 작업조건 등의 10가지 요인으로 분류하였다. Gilmer(1966)는 안전, 승진, 보수, 직무의 본질적 측면, 감독, 의사소통, 직무의 사회적 측면, 작업환경, 복리후생 등의 9가지 요인으로 분류하였다. 그 외에도 많은 학자들이 제시한 직무만족 결정요인이 있으며 이러한 요인들은 상이한 부분도 있지만 중복되는 부분도 많다. 간단히 <표2-1>로 요약하면

다음과 같다.

<표2-1> 직무만족에 영향을 미치는 요인

학 자	직 무 만 족 요 인
Ginzberg	① 경제적 보수와 명예 ② 특별한 생활과 목표달성에서 얻는 기쁨의 본질적 만족 ③ 사회적, 환경적인 부수적 관계
March & Simon	① 자신의 이미지에 대한 직무의 적합성 ② 직무관계의 예측능력 ③ 직무와 다른 역할과의 조화
Vroom	①감독 ②작업진단 ③직무내용 ④임금 ⑤승진의 기회 ⑥인정
Herzberg	직무만족요인: ①성취감 ②인정 ③작업 ④책임 ⑤성장과 발전 직무불만족요인 : ①감독 ②작업조건 ③대인관계 ④임금 ⑤지위
Myers	①성취감 ②책임 ③성장 ④승진 ⑤작업의 즐거움 ⑥인정
Friendland	①사회적, 기술적 환경 ②본질적 작업측면 ③발전을 통한 인정
Wiese & Reticher	①재무적 유인 ②비재산적 유인 ③소극적 유인 ④인정 ⑤성취 ⑥작업 ⑦발전 ⑧책임-본질적 요소
Werniomont	①봉급 ②사회정책 ③기술적 적합성 ④대인관계 ⑤작업조건-비본질적 요소
Alderfer	①임금 ②부가급부 ③상사에 의한 존중 ④동료에 의한 존중 ⑤성장
Hackman	①기술의 다양성 ②과업의 주체성 ③과제의 중요성 ④피드백 ⑤자율성
Jurgenson	①발전(승진에 대한 기쁨) ②부가급부(휴가, 연금 등) ③회사(회사일에 대한 자부심) ④동료 ⑤시간 ⑥임금 ⑦안전 ⑧감독 ⑨작업유형 ⑩작업조건
Locke	①작업 ②임금 ③승진 ④인정 ⑤부가급부 ⑥작업조건 ⑦감독 ⑧동료 ⑨회사의 관리

자료 : 우재현, “교류분석의 성격요인과 직무만족 및 조직몰입의 관계에 관한 연구”, 국민대학교 대학원 박사학위 논문, 2002.

4. 직무만족에 관한 이론

인간의 가치나 욕구 등의 충족에서 나오는 직무만족도는 동기부여이론과 밀접한 연관성이 있다. 동기를 유발하는 요인의 내용을 설명하는 이론, 즉 무엇이 개인의 행동을 유지 혹은 활성화 시키는가, 혹은 환경 속의 무슨 요인이 사람의 행동을 움직이게 하는가에 관한 이론을 말하는 내용이론(motivation content theory)으로는 Maslow의 욕구단계이론, Alderfer의 ERG이론, Herzberg의 2요인이론, McClelland의 성취동기이론 등이 있다. 정보처리나 인식 혹은 직무환경 요인과 상황 등이 어떻게 관련되어 있는가를 분석하는 과정 즉 어떻게 행동이 유도되고 어떤 단계를 밟아 진행되는가의 과정을 연구한 과정이론으로는 Vroom의 기대이론, Porter 및 Lawler의 업적만족 이론, Adams의 형평성(공정성)이론 등이 있다.

1) Maslow의 욕구단계이론

욕구와 동기부여 이론에서 가장 널리 알려져 있는 이론으로 인간의 욕구는 기본욕구(생리적 욕구, 안전욕구)에서부터 상위욕구(사회적 욕구, 존경욕구, 자아실현욕구)까지 5단계로 이루어져 있다. 이러한 욕구의 충족은 저차욕구로부터 고차욕구로 순차적으로 일어난다고 주장하였다. 즉 하위단계의 욕구가 충족되었을 때, 상위단계의 욕구가 개인의 행동에 영향을 미친다는 것이다. 생리적 욕구는 삶 그 자체를 유지하기 위한 인간의 기초가 되는 욕구로서 식욕, 성욕, 갈증 등이 있다. 안전의 욕구는 작업조건, 부가급부 및 고용안정 등에 대한 위협과 생리적 욕구의 충족수단 박탈로부터 보호를 받고자 하는 욕구이다. 사회적 욕구는 사람은 사회적인 존재이기 때문에 어떤 조직이나 집단에 소속되기를 원하거나 다른 사람들과 애정을 나누려는 욕구로서, 애정욕구 또는 소속욕구라고도 불리운다. 존경의 욕구는 다른 사람으로부터 존경, 인정, 관심을 받고자 원하는 사회적 존경과 자신에 대한 감정을 나타내는 자존에 대한 욕구로 구분되어진다. 자아실현 욕구는 자신의 능력이나 가치를 활용하여 최대한 실현하고자 하는 욕구로 개인의 개성마다 다르게 나타난다. Maslow의 욕구5단계 이론의 중요한 시사점으로는 사람들에게 가장 간절한 욕구를 파악하여 단계적으로 충족시켜주어야만 높은 수준의 동기부여를 유지할 수 있다는 것이다. 그리고 하위욕구를 어느 정도 충족시켜 준 후에도 지속적으로 좋은

업적을 얻기 위해서는 고차욕구를 충족시켜 줄 수 있는 분위기 조성이 중요하다는 점을 일깨워 주고 있다.

2) ERG 이론

매슬로우의 욕구단계설이 실증연구의 지지를 받지 못하는 것에 대한 반응으로 알더퍼(Clay P. AlderFer)는 인간의 욕구를 3개의 범주로 분류하였다. 첫째, 존재욕구(existence needs : E) : 생리적 및 물질적 욕망을 뜻한다. 둘째, 관계욕구(relatedness needs : R) : 만족스런 대인관계에 대한 욕구이다. 셋째, 성장욕구(growth needs : G) : 자기 자신의 계속적인 성장과 발전에 대한 욕구이다. ERG이론은 욕구단계설과 다르게 좌절-퇴행(frustration-regression)의 원칙을 포함하고 있다. 즉 상위욕구가 충족될 수 없을 때, 이미 충족된 하위욕구가 활동할 수 있다는 것이다. 욕구단계설에서는 하위욕구가 충족된 후에만 상위욕구로의 진행, 즉 만족-진행(satisfaction-progression)의 과정만을 주장하고 있다. 또한, 매슬로우의 욕구단계설에는 사람들이 한 시점에 한 가지 욕구에 의해서만 영향을 받는다고 주장하고 있지만, ERG이론에서는 한 가지 이상의 욕구가 동시에 작용할 수 있다고 보고 있다.

3) Vroom의 기대이론

동기부여를 설명하면서 개인의 선택형태(choice behavior)를 주요 설명 변수로 삼고 있다. 다시 말해서, 개인은 행동을 할 때 다수의 선택 가능한 대안을 평가하여, 자신에게 가장 득이 될 것으로 평가되는 행동전략을 선택한다고 설명한다. 브룸(Vroom, 1964)의 이론을 구성하는 주요 개념은 다음과 같다.

①기대감(expectacy) : 행동이 자기 자신에게 가져오게 될 결과의 확률에 대한 기대감 ②유의성(valence) : 개인이 어떤 결과에 대해서 갖게 되는 선호의 강도 ③결과(outcome) : 생산성, 직무성과 등을 포함하는 1차 수준의 결과와 이러한 1차 수준의 결과가 가져오는 결과인 2차 수준의 결과 ④수단성(instrumentality) : 1차 수준의 결과가 2차 수준의 결과를 가져오게 되리라는 주관적인 확률치 ⑤능력(ability) ⑥힘(force)

기대감, 수단성, 유의성의 3가지 요소의 값이 각각 최대값이 되면 최대의 동기부여가 된다. 동기부여= 기대 × 수단성 × 유의성

이 중 하나라도 0(zero) 가 되면 전체 값이 0(zero)이 되어 동기부여가 되지 않는다는 것이 Vroom의 기대이론이다.

요약하자면, 개인을 동기부여 시키기 위해서는 그 개인의 욕구뿐만 아니라 일정한 노력을 기울이면 달성될 수 있는 합리적인 수준을 제시하여야 하며 그 목표를 달성했을 때 반드시 어떤 보상이 있고 그 보상은 그 사람에게 매력적이어야 한다는 것이다.

4) Adams의 형평성(공정성)이론

형평성이론은 Adams(1963) 등에 의해 체계화된 이론이다.

개인의 행위는 타인과의 관계 속에서 공정성을 유지하는 방향으로 동기가 부여된다고 가정한다(Robbins, 1998). 공정성 이론에서의 공정성이란 개인의 투입과 산출과의 비율을 타인의 투입과 산출과의 비율을 비교하는 것과 관련된 개념이다. 즉 자기 자신과 타인의 산출비율을 비교해서 대등하다고 생각될 때 공정성을 느끼며, 아니라고 느낄 때 불공정성을 지각한다. 개인은 불공정성을 느끼게 되면 이를 감소하려고 노력하게 되고 그 노력의 강도는 불공정성의 인지의 정도에 따라 결정된다고 한다.

Ⅲ. 연구의 설계

1. 조사대상

본 연구는 임상병리사의 직무 만족도에 영향을 미치는 유의 변수를 분석하기 위해 부산광역시에 소재한 병원급 이상의 의료기관 12곳에 근무하는 임상병리사 200명을 대상으로 하였다.

2. 조사방법 및 기간

조사기간은 2013년 4월 8일부터 4월 17일까지 10일간 시행하였으며 직접 배부 후 일부 병원은 직접면접법을 사용하여 바로 회수하였고 나머지는 재방문해서 회수하였다. 200명을 대상으로 자기 기입방식으로 설문조사를 실시하였고 그 중 불성실하게 기재한 설문지와 설문에 답하지 않은 19부를 제외한 181부의 설문지를 회수하여 90.5%의 회수율을 보였으며 회수된 181부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

<표3-1> 설문조사 구성

조사기간	2013년 04월 08일~04월 17일
모 집 단	임상병리사
표 본	부산광역시에 소재한 병원급 이상 의료기관(12곳)의 임상병리사 200명
설문지수	200부
설문조사방법	자기기입식

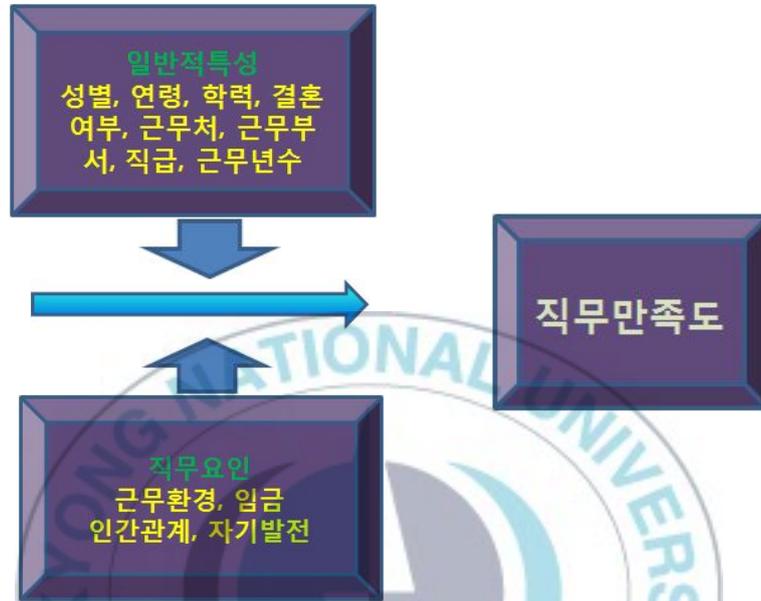
3. 설문내용 및 연구분석 모형

본 연구에 사용된 설문지는 선행논문에서 사용된 문항들을 수정·보완해서 재구성하여 임상병리사의 일반적 특성과 직무요인을 독립변수로 사용했다.

일반적 특성으로는 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무처, 근무부서, 직급, 근무연수 등 8개 항목으로 분류하였고, 직무요인으로는 근무환경요인 8문항, 임금요인 3문항, 인간관계요인 4문항, 자기발전요인 5문항으로 총 20문항으로 각각

세분화하였다.

<그림3-1> 연구분석 모형



4. 분석방법

자료의 작성방법은 5단계 Likert Scale를 이용하여 기존 응답번호를 점수화하기 위해 ‘매우 그렇다’를 5점, ‘그렇다’를 4점, ‘보통이다’를 3점, ‘그렇지 않다’를 2점, ‘매우 그렇지 않다’를 1점으로 평가하였고, 부정문항(연봉, 이직)은 역환산 처리하였다.

수집된 자료는 SAS 9.2 Program을 이용하여 분석하였다. 성별, 결혼여부에 따른 직무만족도는 t-test를 하였고, 연령, 학력, 근무처, 근무부서, 직급, 근무연수는 ANOVA(분산분석)를 하였다. 또한 각 요인들 간의 관련성을 알아보기 위해 상관관계 분석을 하였다.

통계처리를 함에 있어서 근무연수는 선행논문의 등급에 따라 동일하게 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상 15년 미만, 15년 이상 20년 미만, 20년 이상으로 5개 등급으로 분류하여 통계 처리하였다.

IV. 분석결과 및 고찰

1. 변수들의 신뢰성 분석

<표4-1>는 본 연구의 자료로 이용되는 변수들의 신뢰도 계수를 나타낸 것이다. 신뢰도란, 측정도구(설문문항)가 얼마나 일관성 있게 측정되었는지를 나타내는 것으로, 측정도구를 여러 번 반복 측정해도 동일한 결과가 도출된다는 것을 의미하고, 어떤 지표를 구성하는 항목들 간에 일관성이 있다는 것을 의미한다. 신뢰도를 검정하기 위해 Cronbach's α 를 이용하였다. 채서일(1992)등은 보통 신뢰도가 0.5이상이면 신뢰도가 있고, 따라서 하나의 척도로 간주하여 분석할 수 있다고 주장하고 있다. 근무환경 만족도에 대한 신뢰도 계수가 0.8115로 가장 높았으며, 임금 만족도에 대한 신뢰도 계수는 0.5211로 가장 낮았다. 그러나 전체 문항에 대한 평균은 0.8705로 높게 나타났다. 임금 만족도에 대한 응답은 민감한 사항이므로 대상자들의 신뢰도 계수가 낮게 나왔으나, 전체적인 신뢰도 계수는 높게 나타남에 따라 본 연구에 신뢰를 주고 있다고 볼 수 있다.

<표4-1> 신뢰도 계수

구 분	신뢰도 계수
근무환경 만족도	0.8115
임금 만족도	0.5211
인간관계 만족도	0.7598
자기발전 만족도	0.6971
평균	0.8705

2. 조사대상자의 일반적 특성

성별로는 여자가 112명(61.88%)으로 남자 69명(38.12%)보다 많았다. 연령별로는 30대가 73명(40.33%)으로 가장 많았고, 40대 47명(25.97%), 20대 45명(24.86%), 50대 16명(8.84%)순으로 나타났다. 60대는 한명도 없었다. 학력에 있어서는 학사가 116명(64.09%)으로 절반 이상을 차지하였고, 전문학사 45명(24.86%) 석사 18명(9.94%) 박사 2명(1.10%)순으로 나타났다. 결혼 여부에 있어서는 기혼 95명(52.49%)과 미혼 86명(47.51%)이 비슷했으며, 근무처에 있어서는 종합병원 88명(48.62%), 대학병원 71명(39.23%), 병원 22명(12.15%)순으로 나타났다. 의원과 기타 근무처는 한 명도 없었기 때문에 본 통계분석에서는 제외한다. 근무부서는 진단검사의학과가 163명(90.06%)로 전체 181명 중 대부분을 차지했고, 병리과 12명(6.63%), 신경생리 6명(3.31%)순으로 나타났다. 직급별로는 임상병리사가 137명(75.69%)으로 가장 많았고, 주임 18명(9.94%), 계장 16명(8.84%), 기사장 6명(3.31%), 기타 4명(2.21%)로 나타났다. 근무연수는 5년 미만이 53명(29.28%)으로 가장 많았으며, 5년-10년 38명(20.99%), 20년 이상 33명(18.23%), 10년-15년 32명(17.68%), 15년-20년 25명(13.81%)순으로 나타났다<표4-2>. 남자보다 여자의 수가 높게 나타났는데 이는 부산 지역 병원에 근무하는 임상병리사는 남자보다 여자의 선호도가 높다는 것을 알 수 있다. 학력에 있어서는 선행논문들에 비해 학사학위를 취득한 임상병리사의 수가 월등히 높아졌다는 것을 알 수 있다. 전문적이고 체계적인 학문의 필요성을 느끼면서 편입학을 하거나, 4년제 대학의 추가적인 증설로 인해 높아졌다고 볼 수 있다. 직급에서는 임상병리사가 대부분을 차지하였는데 이는 대부분의 병원에서 승진이 제대로 이루어지지 않고 있다는 것을 알 수 있다.

<표4-2> 조사대상자의 빈도분석

구 분	빈도	백분율(%)
성별		
남자	69	38.12
여자	112	61.88
연령		
20대	45	24.86
30대	73	40.33
40대	47	25.97
50대	16	8.84
60대	0	0.00
학력		
전문 학사	45	24.86
학사	116	64.09
석사	18	9.94
박사	2	1.10
결혼여부		
기혼	95	52.49
미혼	86	47.51
근무처		
의원	0	0.00
병원	22	12.15
종합병원	88	48.62
대학병원	71	39.23
기타	0	0.00
근무부서		
진단검사의학과	163	90.06
병리과	12	6.63
신경생리	6	3.31
기타	0	0.00
직급		
임상병리사	137	75.69
주임	18	9.94
계장	16	8.84
기사장	6	3.31
기타	4	2.21
근무연수		
5년 미만	53	29.28
5년 이상 10년 미만	38	20.99
10년 이상 15년 미만	32	17.68
15년 이상 20년 미만	25	13.81
20년 이상	33	18.23

3. 조사대상자의 일반적 특성별 근무실태와 직무만족도

1) 조사대상자의 일반적 특성별 근무환경 만족도

결혼여부에 따른 근무환경 만족도의 평균값은 기혼자 3.29, 미혼자 3.04로 유의수준 0.05에서 유의한 차이를 보이며, 근무처에 따른 근무환경 만족도 역시, 병원 2.86, 종합병원 3.21, 대학병원 3.23으로 차이를 나타냈다. 또한, 종합병원과 대학병원간의 근무환경 만족도는 비슷한 평균값을 가지고 있다. 대체적으로 병원의 근무환경이 종합병원과 대학병원과는 차이가 많이 나타났다. 근무연수는 20년 이상이 3.47로 가장 높게 나타났으며, 10년 이상 15년 미만이 3.21, 5년 미만이 3.17 순으로 나타났다. 특히 5년 이상 10년 미만인 사람은 2.97로 매우 낮게 나타났다. 즉, 경력이 많은 임상병리사는 직무에 대한 현실을 직시함으로써 직무만족을 느끼고 있다는 것을 알 수 있다. 반면 성별, 연령, 학력, 근무부서, 직급에 따라서는 근무환경에 대한 만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다 <표4-3>.

<표4-3> 일반적 특성별 근무환경 만족도

	구 분	Mean±SD	t/F	p
성별	남	3.28±0.63	1.81	.0724
	여	3.11±0.60		
연령	20대	3.09±0.66	2.04	.1095
	30대	3.14±0.53		
	40대	3.21±0.68		
	50대	3.51±0.56		
학력	전문학사	3.09±0.68	0.85	.4692
	학사	3.23±0.58		
	석사	3.07±0.70		
	박사	3.00±0.00		
결혼여부	기혼	3.29±0.62	2.76	.0064***
	미혼	3.04±0.59		
근무처	의원	.	3.36	.0370**
	병원	2.86±0.70		
	종합병원	3.21±0.58		
	대학병원	3.23±0.60		
근무부서	진단검사의학과	3.19±0.63	0.37	.6898
	병리과	3.10±0.44		
	신경생리	2.98±0.32		
	기타	.		
직급	임상병리사	3.16±0.60	0.07	.9903
	주임	3.24±0.66		
	계장	3.19±0.60		
	기사장	3.17±0.84		
근무연수	기타	3.22±0.92	3.30	.0123**
	5년 미만	3.17±0.58		
	5년 이상 10년 미만	2.97±0.66		
	10년 이상 15년 미만	3.21±0.51		
	15년 이상 20년 미만	3.07±0.49		
	20년 이상	3.47±0.70		
전체			3.18±0.61	

p<.05, *p<.01

(가) 결혼여부에 따른 근무환경 하위문항 분석

결혼여부에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-4와 같이 주 40시간 시행과 연장 및 당직에 대한 설문 문항에서 유의수준 0.05에서 매우 유의한 차이를 나타냈다. 주 40시간 시행에서 기혼자 3.77과 미혼자 2.95는 0.82로 매우 큰 차이가 나타났고, 연장 및 당직에서도 기혼자 3.34와 미혼자 2.77로 큰 차이가 나타났다.



<표4-4> 결혼여부에 따른 근무환경 하위문항 분석

설문문항	구 분	Mean±SD	t	p
주 40시간 시행	기혼	3.77±0.50	5.19	<.0001***
	미혼	2.95±0.40		
연장 및 당직	기혼	3.34±0.44	4.04	<.0001***
	미혼	2.77±0.37		
해당부서 직원 수	기혼	2.42±0.33	0.47	.6367
	미혼	2.36±0.32		
의료장비 보급	기혼	3.19±0.42	0.57	.5674
	미혼	3.10±0.41		
교육 참석	기혼	3.22±0.43	1.31	.1908
	미혼	3.03±0.40		
직무 교육 기회	기혼	3.12±0.41	1.20	.2333
	미혼	2.95±0.39		
근무환경 쾌적	기혼	3.13±0.42	0.91	.3656
	미혼	2.99±0.40		
후생복지제도	기혼	2.65±0.35	0.65	.5160
	미혼	2.55±0.34		

***p<.01

(나) 근무처에 따른 근무환경 하위문항 분석

근무처에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-5와 같이 주 40시간 시행, 연장 및 당직, 교육 참석, 직무 교육 기회에 대한 설문 문항에서 유의수준 0.05에서 매우 유의한 차이를 나타냈다. 주 40시간 시행에서 병원 2.91, 종합병원 3.58, 대학병원 3.83간 통계적인 차이가 나타났고, 연장 및 당직에서도 병원 2.95, 종합병원 3.09, 대학병원 3.58로 통계적인 차이가 나타났다. 또한 교육 참석 및 직무 교육기회에서는 종합병원의 평균값이 가장 높게 나타났으며 유의수준 0.05에서 유의한 차이를 보였다.



<표4-5> 근무처에 따른 근무환경 하위문항 분석 ※ 근무처는 선택지 5개(의원, 병원, 종합병원, 대학병원, 기타) 중 3개의 근무처(병원, 종합병원, 대학병원)에서만 설문조사를 실시하였기에 의원 및 기타는 통계분석에서 제외하였다.

설문문항	구분	Mean±SD	F	p
주 40시간 시행	병원	2.91±1.34	6.46	.0019***
	종합병원	3.58±1.03		
	대학병원	3.83±0.99		
연장 및 당직	병원	2.95±0.95	6.31	.0023***
	종합병원	3.09±1.06		
	대학병원	3.58±0.82		
해당부서 직원 수	병원	3.00±1.02	2.75	.0667
	종합병원	2.51±0.83		
	대학병원	2.54±0.94		
의료장비 보급	병원	3.18±0.80	0.40	.6711
	종합병원	3.35±0.77		
	대학병원	3.31±0.84		
교육 참석	병원	2.59±1.10	8.46	.0003***
	종합병원	3.50±0.88		
	대학병원	3.35±0.93		
직무 교육 기회	병원	2.55±1.01	8.09	.0004***
	종합병원	3.32±0.85		
	대학병원	3.31±0.77		
근무환경 쾌적	병원	3.18±1.10	2.76	.0659
	종합병원	3.43±0.89		
	대학병원	3.08±0.95		
후생복지제도	병원	2.55±0.80	1.02	.3620
	종합병원	2.80±0.98		
	대학병원	2.86±0.82		

***p<.01

(다) 근무연수에 따른 근무환경 하위문항 분석

근무연수에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-6과 같이 주 40시간 시행과 연장 및 당직에 대한 설문 문항에서 유의수준 0.05에서 매우 유의한 차이를 나타냈다. 주 40시간 시행에서 20년 이상이 4.33으로 만족도가 가장 높게 나왔고, 해당부서 직원 수의 문항에 대해서는 모든 근속연수에서 낮은 만족도를 보였는데 이는 각 의료기관마다 적정 인력을 지원하지 않고 최소한의 인력으로 업무를 수행하고 있다는 것으로 볼 수 있다. 일반적으로 근무연수가 높을수록 근무환경에 따른 만족도가 높게 나타났다.



<표4-6> 근무연수에 따른 근무환경 하위문항 분석

설문문항	구분	Mean±SD	F	p
주 40시간 시행	5년 미만	3.42±0.99	6.60	<.0001***
	5년 이상 10년 미만	3.16±1.26		
	10년 이상 15년 미만	3.72±0.92		
	15년 이상 20년 미만	3.52±1.16		
	20년 이상	4.33±0.69		
연장 및 당직	5년 미만	3.06±0.84	4.08	.0034***
	5년 이상 10년 미만	3.03±1.17		
	10년 이상 15년 미만	3.52±0.93		
	15년 이상 20년 미만	3.12±0.88		
	20년 이상	3.76±0.94		
해당부서 직원 수	5년 미만	2.64±0.88	1.81	.1280
	5년 이상 10년 미만	2.32±0.90		
	10년 이상 15년 미만	2.44±0.84		
	15년 이상 20년 미만	2.72±0.89		
	20년 이상	2.82±0.98		
의료장비 보급	5년 미만	3.49±0.91	1.59	.1785
	5년 이상 10년 미만	3.24±0.68		
	10년 이상 15년 미만	3.16±0.57		
	15년 이상 20년 미만	3.12±0.60		
	20년 이상	3.42±1.00		
교육 참석	5년 미만	3.28±0.95	1.92	.1089
	5년 이상 10년 미만	3.13±1.21		
	10년 이상 15년 미만	3.31±0.78		
	15년 이상 20년 미만	3.24±0.88		
	20년 이상	3.73±0.84		
직무 교육 기회	5년 미만	3.25±0.90	2.12	.0806
	5년 이상 10년 미만	2.97±0.97		
	10년 이상 15년 미만	3.31±0.82		
	15년 이상 20년 미만	3.04±0.73		
	20년 이상	3.52±0.80		
근무환경 쾌적	5년 미만	3.28±0.99	0.19	.9451
	5년 이상 10년 미만	3.37±0.91		
	10년 이상 15년 미만	3.22±0.94		
	15년 이상 20년 미만	3.20±0.82		
	20년 이상	3.21±1.08		
후생복지제도	5년 미만	2.92±0.85	1.51	.2025
	5년 이상 10년 미만	2.55±0.86		
	10년 이상 15년 미만	2.84±0.92		
	15년 이상 20년 미만	2.60±0.76		
	20년 이상	2.94±1.06		

***p<.01

2) 조사대상자의 일반적 특성별 임금만족도

특성 중 학력을 제외한 나머지 특성에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 성별에 따른 임금만족도의 평균값은 남자가 3.34, 여자가 2.80으로 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 나타냈고, 연령에 따른 임금만족도 역시 20대 2.47, 30대 2.99, 40대 3.32, 50대 3.73으로 평균값이 높아지면서 통계적인 차이를 나타냈다. 또한, 기혼자와 미혼자간의 임금만족도는 각각 3.33, 2.65로 매우 큰 차이가 나타났는데, 선행논문(김원섭, 1998)에서도 미혼자의 만족도가 낮았다. 유의한 차이를 나타냈다. 근무처별로는 대학병원이 3.19로 가장 높게 나타났으며, 병원과는 많은 평균 차이를 나타냈다. 근무부서에 따라서는 진단검사의학과가 3.08로 병리과와 신경생리보다 높은 점수를 얻으면서 임금만족도가 가장 높게 나타났다. 직급별로는 임상병리사와 주임은 별다른 차이가 나타나지 않았지만, 계장 3.67과는 큰 차이를 나타냈다. 그러나 기사장은 계장보다 임금만족도가 낮게 나타났다. 추측컨대, 병원급의 기사장이거나, 기사장이라는 직책으로 인한 상대적인 임금 불만족인 것으로 사료된다. 근무연수가 많을수록 임금만족도 역시 높게 나타났으며, 5년 미만과 20년 이상 조사대상자들 사이에서 통계적으로 매우 큰 차이가 나타났다 <표4-7>.

<표4-7> 일반적 특성별 임금 만족도

변수	구분	Mean±SD	t/F	p
성별	남	3.34±0.72	4.91	<.0001***
	여	2.80±0.71		
연령	20대	2.47±0.60	19.83	<.0001***
	30대	2.99±0.74		
	40대	3.32±0.56		
	50대	3.73±0.72		
학력	전문학사	2.86±0.80	2.43	.0671
	학사	3.00±0.75		
	석사	3.41±0.57		
	박사	3.33±0.47		
결혼여부	기혼	3.33±0.67	6.58	<.0001***
	미혼	2.65±0.70		
근무처	의원	·	9.25	.0002***
	병원	2.41±0.60		
	종합병원	3.00±0.74		
	대학병원	3.19±0.73		
근무부서	기타	·	7.56	.0007***
	진단검사의학과	3.08±0.74		
	병리과	2.39±0.66		
	신경생리	2.27±0.37		
직급	기타	·	3.85	.0050***
	임상병리사	2.93±0.75		
	주임	2.94±0.74		
	계장	3.67±0.54		
근무연수	기사장	3.28±0.98	15.96	<.0001***
	기타	2.92±0.42		
	5년 미만	2.57±0.56		
	5년 이상 10년 미만	2.73±0.83		
	10년 이상 15년 미만	3.31±0.62		
	15년 이상 20년 미만	3.31±0.49		
	20년 이상	3.54±0.70		
전체			3.01±0.76	

***p<.01

(가) 성별에 따른 임금만족도 하위문항 분석

성별에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-8과 같이 연봉 정도와 수당 만족도에 대한 설문문항에서 유의수준 0.01에서 매우 유의한 차이를 나타냈다. 연봉 정도에서 남자 4.06과 여자 3.12간 0.94로 매우 큰 차이를 나타냈고, 수당 만족도도 남자 2.62와 여자 2.29간 큰 차이를 나타냈다. 그러나 연봉 만족도에서는 남자, 여자 모두 통계적인 차이를 나타내지 않았고, 만족도 5점 만점에 중간 정도이다. 연봉에 대한 만족도는 보통으로 나타났다.

<표4-8> 성별에 따른 임금만족도 하위문항 분석

설문문항	구 분	Mean±SD	t	p
연봉 정도	남자	4.06±1.45	5.03	<.0001***
	여자	3.12±1.12		
연봉 만족도	남자	2.57±0.94	1.62	.1071
	여자	2.41±0.86		
수당 만족도	남자	2.62±0.95	2.87	.0046***
	여자	2.29±0.82		

***p<.01

(나) 연령에 따른 임금만족도 하위문항 분석

연령에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-9와 같이 연봉 정도와 연봉 만족도에 대한 설문문항에서 유의수준 0.05에서 유의한 차이를 나타냈다. 연봉 정도에서 50대 4.94, 40대 4.64, 30대 3.89, 20대 2.13로 연령이 높아질수록 연봉이 높았다. 20대와 50대의 차이는 2.81로 연봉 격차가 두드러지게 나타났다. 연봉 만족도는 50대 3.25, 20대 2.73, 30대 2.58, 40대 2.55 순으로 나타났으며, 20대의 연봉 만족도가 30대와 40대보다 높게 나타났다. 이는 대학교를 졸업한 사회 초년생으로서 실제 연봉은 높지 않지만, 일부 타 직업군과 비교하거나 부산지역 의원급(1차의료기관)에서 근무하는 임상병리사들에 비해 상대적으로 만족도가 높게 나타났다고 사료된다.



<표4-9> 연령에 따른 임금만족도 하위분항 분석 ※ 연령은 선택지 5개(20대, 30대, 40대, 50대, 60대) 중 4개의 연령(20대, 30대, 40대, 50대)에서만 설문조사를 실시하였기에 60대는 통계 분석에서 제외하였다.

설문분항	구 분	Mean±SD	F	p
연봉 정도	20대	2.13±0.79	68.41	<.0001***
	30대	3.89±1.15		
	40대	4.64±0.82		
	50대	4.94±0.25		
연봉 만족도	20대	2.73±0.89	2.68	.0488**
	30대	2.58±0.85		
	40대	2.55±1.00		
	50대	3.25±1.13		
수당 만족도	20대	2.53±0.84	2.02	.1127
	30대	2.47±0.95		
	40대	2.76±0.87		
	50대	3.00±1.10		

p<.05, *p<.01

(다) 결혼여부에 따른 임금만족도 하위문항 분석

결혼여부에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-10과 같이 연봉 정도와 수당 만족도에 대한 설문문항에서 유의수준 0.05에서 유의한 차이를 나타냈다. 연봉 정도에서 기혼자 4.33는 미혼자 2.62와 비교하여 높은 수준의 연봉을 받고 있다. 기혼자가 대부분 근속연수가 많기 때문에 연봉 정도에서 높게 나타날 수 있다.

수당 만족도는 기혼자 2.55가 미혼자 2.27보다 다소 높게 나타났으며, 이는 근속연수가 많은 기혼자의 각종 수당이 미혼자보다 높게 책정 되어 있는 것으로 추측된다. 그러나 연봉 만족도와 수당만족도에서 기혼자나 미혼자 모두 “보통” 이하로 만족하지 못하고 있으므로, 내부고객만족을 위해서 개선해야 될 우선 과제라고 볼 수 있다.

<표4-10> 결혼여부에 따른 임금만족도 하위문항 분석

설문문항	구 분	Mean±SD	t	p
연봉 정도	기혼	4.33±1.50	9.63	<.0001***
	미혼	2.62±0.97		
연봉 만족도	기혼	2.55±0.91	1.03	.3039
	미혼	2.39±0.86		
수당 만족도	기혼	2.55±0.91	2.08	.0388**
	미혼	2.27±0.82		

p<.05, *p<.01

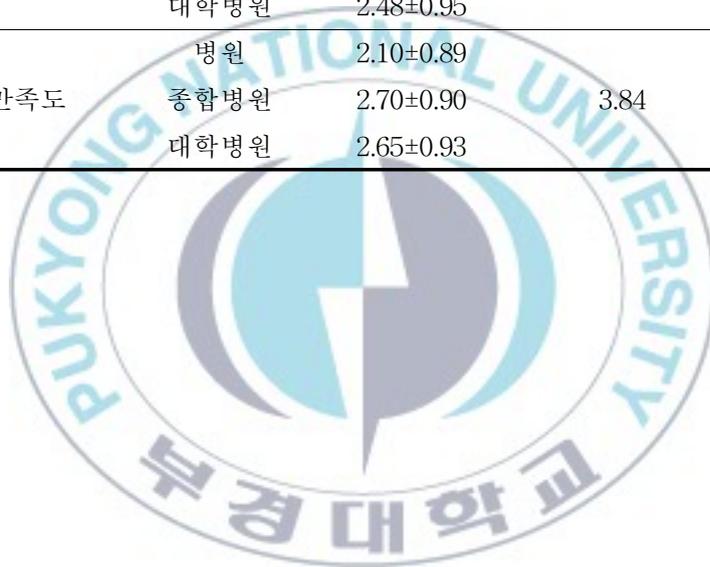
(라) 근무처에 따른 임금만족도 하위문항 분석

근무처에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-11과 같이 연봉 정도, 연봉 만족도, 수당 만족도에 대한 설문문항에서 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 나타냈다. 연봉 정도에서 대학병원 4.44, 종합병원 3.44, 병원 2.68순으로 상급 병원으로 갈수록 연봉이 높아졌다. 병원과 종합병원 간의 연봉 차이는 0.76이지만, 종합병원과 대학병원간 1.00, 병원과 대학병원간 1.76으로 연봉 차이가 심하게 나타났다. 이는 대학병원의 경우 장기근속자가 많다고 할 수 있을 것이다. 하지만 연봉 만족도는 모든 근무처에서 “보통” 정도에 속해 있으며, 종합병원 2.85, 병원 2.55, 대학병원 2.48순으로 대학병원은 가장 높은 연봉에 비해 만족도는 가장 낮은 것으로 나타났다. 수당 만족도는 종합병원 2.70, 대학병원 2.65로 유사하게 나타났으나 병원은 2.10으로 낮게 나타났다. 이는 야간당직 및 시간외 수당이 타 근무처에 비해 적거나, 연장 근로시간에 비해 만족스럽지 못한 수당이 지급되는 것으로 사료된다.

<표4-11> 근무처에 따른 임금만족도 하위문항 분석 ※ 근무처는 선택지 5개(의원, 병원, 종합병원, 대학병원, 기타) 중 3개의 근무처(병원, 종합병원, 대학병원)에서만 설문조사를 실시하였기에 의원 및 기타는 통계분석에서 제외하였다.

설문문항	구분	Mean±SD	F	p
연봉 정도	병원	2.68±1.25	22.37	<.0001***
	종합병원	3.44±1.26		
	대학병원	4.44±1.17		
연봉 만족도	병원	2.55±0.91	3.42	.0347**
	종합병원	2.85±0.90		
	대학병원	2.48±0.95		
수당 만족도	병원	2.10±0.89	3.84	.0023***
	종합병원	2.70±0.90		
	대학병원	2.65±0.93		

, ***p<.01



(마) 근무부서에 따른 임금만족도 하위문항 분석

근무부서에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-12와 같이 연봉 정도, 연봉 만족도에 대한 설문문항에서 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 나타냈다. 연봉 정도에서 진단검사의학과 3.85, 병리과 3.08, 신경생리 2.17순으로 나타났다. 진단검사의학과와 신경생리 간의 연봉 차이는 1.68로 매우 큰 차이를 보였다. 하지만 연봉만족도에서는 병리과가 1.92로 매우 낮게 나타났다. 또한, 진단검사의학과는 연봉정도에 대해서는 ‘보통’ 정도의 응답을 나타냈다. 병리과와 신경생리는 설문지 빈도 분석에서 6.63%와 3.31%의 낮은 참여율을 보였기 때문에 실제와 다소 차이가 날 수도 있다.

<표4-12> 근무부서에 따른 임금만족도 하위문항 분석 ※ 근무부서는 선택지 4개(진단검사의학과, 병리과, 신경생리, 기타) 중 3개의 근무부서(진단검사의학과, 병리과, 신경생리)에서만 설문조사를 실시하였기에 기타는 통계분석에서 제외하였다.

설문문항	구분	Mean±SD	F	p
연봉 정도	진단검사의학과	3.85±1.31	6.26	.0024***
	병리과	3.08±1.62		
	신경생리	2.17±0.75		
연봉 만족도	진단검사의학과	2.74±0.94	4.87	.0087***
	병리과	1.92±0.67		
	신경생리	2.33±0.52		
수당 만족도	진단검사의학과	2.65±0.94	1.65	.1944
	병리과	2.17±0.72		
	신경생리	2.40±0.55		

***p<.01

(바) 직급에 따른 임금만족도 하위문항 분석

직급에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-13과 같이 연봉 정도에 대한 설문문항에서 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 나타냈다. 연봉 정도에서 기타를 제외하고, 계장 4.75, 기사장4.50, 주임 3.83, 임상병리사 3.55순으로 나타났다. 직급이 높아질수록 연봉 정도가 높은 것이 정상이지만, 조사 대상자 중 기사장의 직급을 가진 대상자는 병원급에 근무하는 사람으로 병원의 등급에 따라 연봉 정도가 뒤바뀐 것이다. 상급 병원 근무자의 연봉이 높아지는 것은 직급보다 근무처에 더 큰 영향을 받는다는 것을 알 수 있다.



<표4-13> 직급에 따른 임금만족도 하위문항 분석

설문문항	구 분	Mean±SD	F	p
연봉 정도	임상병리사	3.55±1.41	3.88	.0048***
	주임	3.83±0.99		
	계장	4.75±1.00		
	기사장	4.50±0.55		
	기타	4.50±1.00		
연봉 만족도	임상병리사	2.66±0.92	1.29	.2739
	주임	2.56±0.86		
	계장	3.06±1.06		
	기사장	2.67±1.21		
	기타	2.00±0.82		
수당 만족도	임상병리사	2.57±0.91	1.92	.1085
	주임	2.47±0.94		
	계장	3.19±0.66		
	기사장	2.67±1.51		
	기타	2.25±0.96		

**p<.01

(사) 근무연수에 따른 임금만족도 하위분항 분석

근무연수에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위분항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-14와 같이 연봉 정도, 수당 만족도에 대한 설문문항에서 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 나타냈다. 통상적으로 연봉 정도는 연차가 높을수록 높다고 볼 수 있는데, 본 연구 대상자들 중 10년 이상 15년 미만의 대부분이 대학병원이고 15년 이상 20년 미만의 대부분이 병원으로 나타났다. 수당 만족도는 10년 미만인 경우 낮게 나타났으며 10년 이상은 상대적으로 높게 나타났다.

<표4-14> 근무연수에 따른 임금만족도 하위분항 분석

설문문항	구 분	Mean±SD	F	p
연봉 정도	5년 미만	2.55±1.26	35.32	<.0001***
	5년 이상 10년 미만	3.42±1.15		
	10년 이상 15년 미만	4.41±0.84		
	15년 이상 20년 미만	4.36±1.04		
	20년 이상	4.91±0.38		
연봉 만족도	5년 미만	2.64±0.94	0.58	.6773
	5년 이상 10년 미만	2.53±0.86		
	10년 이상 15년 미만	2.81±0.78		
	15년 이상 20년 미만	2.60±0.82		
	20년 이상	2.79±1.22		
수당 만족도	5년 미만	2.51±0.85	3.62	.0073***
	5년 이상 10년 미만	2.24±0.94		
	10년 이상 15년 미만	2.65±0.91		
	15년 이상 20년 미만	2.96±0.69		
	20년 이상	2.91±1.04		

***p<.01

3) 조사대상자의 일반적 특성별 인간관계 만족도

성별을 제외한 나머지 일반적 특성에서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 남자 3.50가 여자 3.24보다 0.36정도 높게 나타났으며, 다른 일반적 특성보다는 성별 문항에서 남자가 인간관계에 많은 영향을 미치는 것을 뚜렷하게 알 수 있다. 이는 남자가 여자보다 직장생활에서 대인관계를 더 중요하게 생각하고 있다는 것을 알 수 있다. 연령별로는 50대가 3.58로 높게 나타났는데, 이는 직장 내에서 젊은 층보다 인간관계를 더 중요시 여기고 있다는 것을 알 수 있다. 근무처별로는 종합병원 3.41이 병원 3.39보다 높게 나타났으며 대학병원 3.24이 제일 낮게 나타났다 <표4-15>.



<표4-15> 일반적 특성별 인간관계 만족도

변수	구분	Mean±SD	t/F	p
성별	남	3.50±0.58	2.80	.0056***
	여	3.24±0.60		
연령	20대	3.40±0.58	1.41	.2428
	30대	3.26±0.58		
	40대	3.32±0.65		
	50대	3.58±0.57		
학력	전문학사	3.43±0.64	0.78	.5064
	학사	3.29±0.59		
	석사	3.45±0.56		
	박사	3.38±0.88		
결혼여부	기혼	3.38±0.57	0.92	.3585
	미혼	3.30±0.63		
근무처	의원	3.39±0.71	1.65	.1949
	종합병원	3.41±0.58		
	대학병원	3.24±0.59		
	기타	·		
근무부서	진단검사의학과	3.32±0.61	0.65	.5237
	병리과	3.52±0.59		
	신경생리	3.42±0.41		
	기타	·		
직급	임상병리사	3.32±0.60	0.84	.5009
	주임	3.33±0.65		
	계장	3.35±0.48		
	기사장	3.71±0.94		
근무년수	기타	3.63±0.43	0.67	.6143
	5년 미만	3.29±0.59		
	5년 이상 10년 미만	3.31±0.65		
	10년 이상 15년 미만	3.36±0.50		
	15년 이상 20년 미만	3.28±0.62		
	20년 이상	3.49±0.65		
전체			3.34±0.60	

***p<.01

(가) 성별에 따른 인간관계 만족도 하위문항 분석

성별에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-16과 같이 동호회 참여에 대한 설문문항에서 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 나타냈다. 조사 대상자들 대부분(부산지역 임상병리사)은 모든 설문문항에서 평균 3점 이상으로 부서간 또는 타부서간의 유대관계를 중요시 하고, 각종 행사에 적극적으로 참여 하고 있다고 응답했다. 특히 남자의 경우는 동호회 참여 역시 높게 나타났으나, 여자의 경우는 그렇지 않았다. 이는 남자가 여자보다 직장생활에서 대인관계를 더 중요하게 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표4-16> 성별에 따른 인간관계 만족도 하위문항 분석

설문문항	구 분	Mean±SD	t	p
부서원간 유대관계	남자	3.55±0.92	-0.35	.7281
	여자	3.58±0.93		
타부서간 유대관계	남자	3.27±0.86	1.97	.0502
	여자	3.09±0.81		
행사 참여	남자	3.27±0.86	1.16	.2479
	여자	3.14±0.83		
동호회 참여	남자	3.20±0.86	5.03	<.0001***
	여자	2.57±0.68		

***p<.01

4) 조사대상자의 일반적 특성별 자기발전 만족도

연령을 제외한 나머지 특성에서는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 표4-17은 20대(3.19), 30대(3.11), 50대(2.98), 40대(2.88)의 순으로 나타났으며 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 보였다. 학력, 결혼여부, 근무처, 근무부서, 직급별 대부분에서 자기발전에 대한 만족도는 ‘보통’ 이상으로 나타났다.



<표4-17> 일반적 특성별 자기발전 만족도

구 분		Mean±SD	t/F	p
성별	남	3.04±0.46	-0.41	.6790
	여	3.07±0.41		
연령	20대	3.19±0.35	4.93	.0026***
	30대	3.11±0.42		
	40대	2.88±0.36		
	50대	2.98±0.65		
학력	전문학사	3.06±0.43	1.00	.3938
	학사	3.08±0.43		
	석사	2.93±0.41		
	박사	3.40±0.57		
결혼여부	기혼	3.00±0.47	-1.83	.0693
	미혼	3.12±0.36		
근무처	의원	3.22±0.36	2.44	.0901
	병원			
	종합병원			
	대학병원			
근무부서	기타	2.99±0.39	0.91	.4035
	진단검사의학과	3.07±0.43		
	병리과	2.90±0.38		
	신경생리	3.07±0.27		
직급	기타	3.08±0.42	1.81	.1287
	임상병리사	3.04±0.35		
	주임	2.96±0.41		
	계장	3.28±0.69		
근무년수	기타	2.60±0.43	1.40	.2349
	5년 미만	3.14±0.44		
	5년 이상 10년 미만	3.08±0.34		
	10년 이상 15년 미만	3.08±0.47		
15년 이상 20년 미만	3.00±0.42	2.93±0.46		
	20년 이상			
전체		3.06±0.43		

***p<.01

(가) 연령에 따른 자기발전 만족도 하위문항 분석

연령에 따른 통계적인 차이를 나타낸 이유를 알아보기 위해 하위문항들에 대한 세부적인 분석을 하였다. 표4-18과 같이 승진, 이직 생각에 대한 설문문항에서 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 나타냈다. 승진에서는 50대 2.69, 20대 2.67로 비슷하나, 40대 2.09와는 큰 차이를 나타낸다. 또한, 이직 생각은 대체적으로 연령이 높아질수록 적어지고 있는 것을 알 수 있다.

<표4-18> 연령에 따른 자기발전 만족도 하위문항 분석

설문문항	구 분	Mean±SD	F	p
승진	20대	2.67±0.77	4.85	.0029***
	30대	2.55±0.83		
	40대	2.09±0.81		
	50대	2.69±0.87		
부서 인정	20대	3.24±0.43	0.59	.6204
	30대	3.16±0.65		
	40대	3.09±0.69		
	50대	3.06±0.83		
직장 만족	20대	3.22±0.67	1.64	.1823
	30대	3.05±0.72		
	40대	3.30±0.69		
이직 생각	20대	3.49±0.84	14.77	<.0001***
	30대	3.53±0.78		
	40대	2.70±0.95		
업무 만족	20대	3.33±0.60	0.13	.9444
	30대	3.26±0.73		
	40대	3.26±0.74		
	50대	3.25±0.93		

***p<.01

4. 요인별 상관분석

근무환경과 임금 만족도는 0.46으로 양의 상관관계를 나타냈으며, 자기발전과는 0.43으로 양의 상관관계를 나타냈다. 즉 근무환경이 좋으면 임금에 대한 만족도가 높고 자기 발전에 대한 만족도 역시 높다고 할 수 있다. 또한, 인간관계와 자기발전과는 0.37로 양의 상관관계를 나타냈으며, 인간관계에 대한 만족도가 높을수록 자기발전(승진, 부서 인정, 직장 만족, 업무 만족)에 대한 만족도가 더 높게 나타났다<표4-19>.

<표4-19> 요인별 상관계수

구분	근무환경	임금	인간관계	자기발전
근무환경	1.00	.46 <.0001***	.39 <.0001***	.43 <.0001***
임금		1.00	.16 .0285**	.16 <.0001***
인간관계			1.00	.37 <.0001***
자기발전				1.00

p<.05, *p<.01

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 부산지역 임상병리사의 직무에 대한 만족도를 조사·분석해서 업무의 효율성을 높이는 한편, 직무만족 수준을 향상시키기 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다. 자료의 수집과 분석을 위해 부산지역에 소재한 의료기관에서 근무하고 있는 임상병리사 200명을 대상으로 실시하여 유효한 181부의 설문지를 회수하여 SAS 9.2를 이용하여 분석하였는데 그 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성에서는 남자 38.12%, 여자 61.88%로 여자가 많았으며, 학사 64.09%, 전문학사 24.86%, 석사 9.94%, 박사 1.10%순으로 나타났다. 기혼자 52.49%가 미혼자 47.51%보다 많았으며, 근무처에 있어서는 종합병원 48.62%, 대학병원 39.23%, 병원 12.15%순으로 나타났다. 근무부서는 진단검사의학과가 90.06%로 대부분을 차지했고 직급에서는 임상병리사 75.69%, 주임 9.94%, 계장 8.84%, 기사장 3.31%, 기타 2.21%순으로 나타났으며, 근무연수는 5년 미만이 29.28%로 가장 많았으며, 15년 이상 20년 미만이 13.81%로 가장 적었다.

둘째, 조사대상자의 직무요인의 특성에 따른 만족도에서는 인간관계 3.34 > 근무환경 3.18 > 자기발전 3.06 > 임금 3.01순으로 나타났다.

셋째, 조사대상자의 일반적 특성별 근무실태와 직무만족도를 분석한 결과이다.

1) 조사대상자의 일반적 특성별 근무환경 만족도에서 결혼여부에 따른 근무환경 만족도의 평균값은 기혼자 3.29, 미혼자 3.04로 유의수준 0.05에서 유의한 차이를 보였는데, 주40시간 시행에서 기혼자 3.77, 미혼자 2.95로 매우 유의한 차이를 나타냈고 연장 및 당직에서도 기혼자 3.34, 미혼자 2.77로 큰 차이가 나타났다. 근무처에 따른 근무환경 만족도는 병원 2.86, 종합병원 3.21, 대학병

원 3.23,으로 많은 차이를 보였는데, 주40시간 시행에서 병원 2.91, 종합병원 3.58, 대학병원 3.83으로 통계적인 차이를 나타냈고 연장 및 당직에서도 병원과 대학병원간 통계적인 차이가 나타났다. 교육 참석 및 직무교육 기회에서는 종합병원의 평균값이 가장 높게 나타났으며, 병원과는 유의수준 0.05에서 매우 유의한 차이를 보였다. 근무연수에 따른 근무환경 만족도는 5년 이상 10년 미만 2.97과 20년 이상 3.47로 매우 유의한 차이를 보였는데, 주 40시간 시행과 연장 및 당직에서 유의수준 0.05에서 매우 유의한 차이를 보였다.

2) 조사대상자의 일반적 특성별 임금 만족도에서 성별에 따른 임금 만족도의 평균값은 남자 3.34, 여자 2.80으로 유의수준 0.01에서 유의한 차이를 보였는데, 연봉정도와 수당 만족도에서 남자들의 만족도가 높았다. 연령에 따른 임금 만족도는 20대 2.47, 50대 3.73으로 통계적인 차이를 보였는데, 연령이 높을수록 연봉정도가 높았고, 연봉만족도 차이가 매우 크게 났다. 결혼여부에 따른 임금 만족도는 기혼자와 미혼자가 각각 3.33, 2.65로 유의수준 0.05에서 유의한 차이를 보였다. 연봉만족도와 수당만족도에서 대부분 평균 이하로 만족도가 낮으므로, 만족도를 올릴 수 있는 대안이 절실하다. 근무처에 따르면 대학병원이 3.19로 가장 높았는데, 연봉정도에서 대학병원 4.44, 종합병원 3.44, 병원 2.68순으로 상급 병원으로 갈수록 연봉이 높았다. 연봉만족도는 모든 병원급에서 만족도가 '보통' 정도이고, 수당만족도는 병원급에서 매우 낮은 만족도를 보였다. 근무연수에 따른 임금만족도는 근무연수가 많을수록 높은 만족도를 보였으며, 연봉정도에서 20년 이상 4.91, 5년 미만 2.55로 매우 큰 차이를 보였다.

3) 조사대상자의 일반적 특성별 인간관계 만족도에서 성별에 따른 인간관계 만족도의 평균값은 남자 3.50, 여자 3.24로 남자가 인간관계에 많은 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있는데, 동호회 참여를 비롯한 부서간과 타부서간과의 유대관계, 각종 행사에 적극적으로 참여하고 있다고 응답했다.

4) 조사대상자의 일반적 특성별 자기발전 만족도에서 연령에 따른 자기발전

만족도의 평균값은 20대 3.19, 30대 3.11, 40대 2.88, 50대 2.98로 연령이 높아질수록 자기발전에 대한 만족도는 낮아지고 있다.

국민들의 건강에 대한 관심이 점점 증가하면서 사회적 역할과 중요성이 더욱더 부각되고 있는 임상병리사의 직무만족도 향상을 위해서는 주40시간 근로시간 준수와 확립과 부서 내 적정 인력으로 원활한 연장과 당직시간이 이루어져야 할 것이다. 그리고 인사제도의 개선으로 인한 합리적인 승진이 이루어져야 한다. 무엇보다 임상병리사의 직무에 합당한 임금이 지급되어 내부고객만족도가 높아져야 할 것이다.

2. 제언

본 연구를 진행하면서 나타난 몇 가지 한계점을 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구는 설문지를 통한 분석이 이루어졌다. 따라서 조사대상자 중에는 극단적인 선택을 피하고 자신이 속한 조직이 긍정적으로 보이기 위한 선택이 나올 수도 있고, 응답자의 주관적인 특성 및 상황이 연구 결과에 영향을 미칠 수도 있다.

둘째, 부산지역의 병원급 이상의 의료기관 12곳에서 근무하는 임상병리사로 연구대상을 제한하였으므로 연구결과의 일반화에는 한계가 있을 수 있다고 하겠다. 그리고 의료기사, 간호사, 행정부 등 병원 내 다양한 직무간의 만족도를 비교, 조사해서 임상병리사가 느끼는 만족도에 대한 연구가 필요하다고 생각된다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강희정. 2002. 대학병원 직원 의료기사의 직무환경 및 직무만족도에 관한 연구: 대전광역시를 중심으로, 대전대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 고범주. 2003. 대학병원 임상병리사의 직무만족에 관한 연구, 대전대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김도희. 1980. 임상병리사의 근무실태와 직업만족도에 관한 조사 연구, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 김만호. 2010. 임상병리사의 직무만족 연구, 경희대학교 행정대학원 석사논문.
- 김성국. 2008. 조직과 인간행동 제4판, 명경사, pp. 135-136.
- 김원섭. 1998. 임상병리사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구 (병원급 이상을 대상으로), 경산대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 김주엽, 송계충, 정범구, 박상언. 2010. 조직행위론, 경문사, pp. 142-148.
- 김준미. 2004. 임상병리사의 직무만족영향요인, 인제대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 김현정. 2006. 직무스트레스 영향 요인과 분석을 통한 직무만족도 제고, 영남대학교 석사학위논문.
- 대한임상병리학회지.
- 류인석. 1994. 대학도서관 사서직의 직무만족에 관한 연구 : 전북지역4년제 대학도서관을 중심으로, 전주대학교 문헌정보학과 교수.
- 신유근. 2005. 인간존중경영 -조직행위론적 접근-, 다산출판사, pp. 212-225.
- 신유근. 1985. 조직행위론, 다산출판사, pp. 197-200.

- 신유근, 한인수, 백삼균. 2006. 조직 행위론, 한국방송통신대학출판부.
- 안상윤. 2010. NEW 병원조직 인사관리, 보문각, pp. 16-18.
- 유재현. 2002. 교류분석의 성격요인과 직무만족 및 조직몰입의 관계에 관한 연구, 국민대학교 대학원 박사학위 논문.
- 유민봉. 2000. 한국인사행정론, 문영사, 158p.
- 유민봉. 2002. 한국인사행정론, 박영사, 168p.
- 윤 호. 2009. 병원조직 구성원의 직무만족 연구, 금오공과대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이재란. 2001. 병·의원에 근무하는 임상병리사의 근무실태와 직무만족도 비교 분석, 조선대학교 환경보건대학원 석사논문.
- 이창원, 명승환, 임영제. 2004. 정보사회와 현대조직, 대영문화사.
- 이창원, 최창현. 1996. 새조직론, 대영문화사, pp. 150-151.
- 임창희. 2004. 조직행동, 학현사, pp. 189-205.
- 의료기사법 시행령, 대통령령 제13067호, 1990. 8. 8 개정공포.
- 정수진, 김양호. 2005. 현대조직행동론, 삼우사, pp. 174-182.
- 조성규. 2003. 임상병리사의 직무스트레스에 관한 연구, 영남대학교 환경보건대학원 석사학위논문.
- 허중훈. 2011. 병원 내부고객 만족경영이 구성원의 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구 : 조직지원인식, 공정성지각 조절효과를 중심으로, 인제대학교 보건대학원 석사논문.

2. 국외문헌

- Adams, S. J. 1963. Toward an Understanding of Inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67 : pp. 422-436.
- Adams, S. J. and W. B. 1962. Rosenbaum, The Relationship of Worker Productivity to Cognitive Dissonance about Wage Inequities. *Journal of Applied Psychology* 46 : pp. 161-164.
- Gilmer, B. H. 1966. *Industrial Psychology*. 2nd ed. Tokyo : McGraw-Hill kogakusha, p. 255. pp. 279-283.
- Herzberg. 1957. *Fetal, Job Attitudes : Research and opinions*, pittsburgh, PA : psychological Service of pittsburgh.
- Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction* (New York : Harper and Row Puvlishers), p. 47.
- Jurgensen, C. E. 1978. Job preference : what make a job good or bad ? *Journal of Applied psychology*, pp. 267-276.
- Locke, E. A. 1976. "The Nature and causes of job Satisfaction," M. D. Dunnette(ed). *Hand book of Industrial and Organizational Psychology* Chicago : Rand McNally, p. 1300.
- Porter, L. W, and Lawler, E. E. 1968. III, *Managerial Attitude and Performance*, Richard D. Irwin., inc, P. 165.
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application*, 8th ed., Englewood Cliff: Prentice-Hall, Inc.
- Smith, P. C., & Kendall, L. M., & Hallin, C. L. 1969. *The Measurment of Satisfaction in Work and Retirement : a strategy for the study of attitude*, chicago : Rand McNally.
- Tiffins, J. and McCormik, E. J. 1979. *Industrial Psychology*, (6th ed), (London Georgh Allen and Unwin), p. 298.

부산지역 임상병리사의 직무만족도 조사 연구

이 수 만

부경대학교 산업대학원 산업미생물학과
(지도교수 : 최 태 진)

오늘날의 조직사회는 과학적이고 전문적인 고도의 기술을 요하고 있다. 특히 병원의 역할과 비중은 점점 증가하고 있다. 병원조직의 한 분야에 있는 임상병리사는 의료의 질을 한층 더 높이는데 크게 기여를 하고 있다. 따라서 본 연구의 중심에 있는 임상병리사의 직무만족도를 조사·연구하기 위해 부산지역에 소재한 12곳의 의료기관(병원2, 종합병원8, 대학병원2)에 근무하고 있는 임상병리사 200명을 대상으로 자기기입 방식으로 설문조사를 했다. 조사기간은 2013년 4월 8일부터 4월 17일까지 10일간 시행하였으며 설문에 답하지 않은 19부를 제외한 181부의 설문지를 회수하여 90.5%의 회수율을 보였으며 회수된 181부를 최종 분석 자료로 이용하였다. 수집된 자료는 SAS 9.2 프로그램을 이용하여 분석하였다. 성별, 결혼여부에 따른 직무만족도는 t-test를 하였고 연령, 학력, 근무처, 근무부서, 직급, 근무연수는 ANOVA(분산분석)를 하였다. 일반적 특성으로는 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무처, 근무부서, 직급, 근무연수 등 8개 항목으로 분류하였고 직무요인으로는 근무환경요인 8문항, 임금요인 3문항, 인간관계요인 4문항, 자기발전요인 5문항으로서 총 20문항으로 세분화하였다. 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성을 분석한 결과, 성별로는 여자가 61.88%로 많았고 연령별로는 30대가 40.33%로 가장 많았다. 학력에 있어서는 학사가 64.09%로 가장 많았고 결혼 여부에 있어서는 기혼이 52.49%로 미혼 47.51%보다 조금 높게 나타났다. 근무처는 종합병원이 48.62%로 가장 많았고 근무부서별로는 진단검사의학과가 90.06%로 가장 많았다. 직급은 임상병리사가 75.69%로 가장 많았고 근무연수는 5년 미만이 29.28%로 가장 많았다. 둘째, 조사대상자의 직무요인의 특성에 따른 만족도에서는 근무환경 3.88점 > 인간관계 3.39점 > 자기발전 3.04점 > 임금 3.03점 순으로 나타났다. 셋째, 일반적인 특성에 따른 직무요인별 하위문항을 연구하기 위해 상관관계 분석을 이용했고 각 변수별 유의한 차이가 나타난 하위문항을 보면 근무환경요인에서 기혼자 3.29점, 미혼자 3.04점으로 유의한 차이를 보였고, 근무환경에 따른 만족도에서는 주40시간과 연장 및 당직시간에 대한 만족도가 낮았다. 임금요인에서는 50대 3.73점, 20대 2.47점으로 매우 유의한 차이를 보였고 임금이 따른 만족도에서는 연봉정도, 연봉만족도, 수당만족도에 대한 만족도가 모두 낮았다. 인간관계요인에서 남성 3.50점, 여성 3.24점으로 유의한 차이를 보였고 인간관계에 따른 만족도에서는 대부분 만족도가 높았다. 자기발전요인에서는 20대 3.19점, 50대 2.98점으로 유의한 차이를 보였고 자기발전에 따른 만족도에서는 보통 수준에 그쳤다.

국민들의 건강에 대한 관심이 점점 증가하면서 사회적 역할과 중요성이 더욱 더 부각되고 있는 임상병리사의 직무만족도 향상을 위해서는 주40시간 근로시간 준수의 확립과 부서 내 적정 인력으로 원활한 연장 및 당직시간이 이루어져야 할 것이다. 그리고 인사제도의 개선으로 인한 합리적인 승진이 이루어져야 한다. 무엇보다 임상병리사의 직무에 합당한 임금이 지급되어 내부고객만족도가 높아져야 할 것이다.

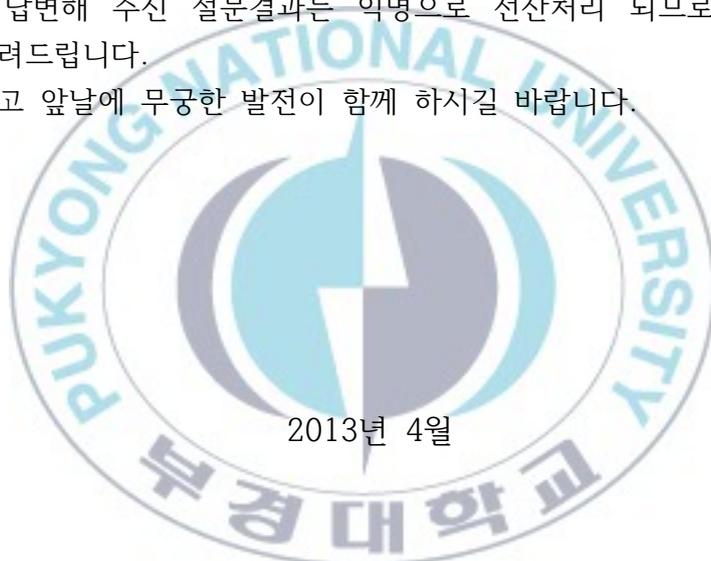
설문지 안내

안녕하십니까? 우선 바쁘신 업무 중에서도 본 연구에 참여해 주셔서 감사드립니다.

본 설문조사는 “부산지역 임상병리사의 직무만족도에 관한 조사연구”를 주제로 귀하의 고견을 통해 저의 논문에 도움을 받고자 합니다.

선생님께서 답변해 주신 설문결과는 익명으로 전산처리 되므로 일체 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

늘 건강하시고 앞날에 무궁한 발전이 함께 하시길 바랍니다.



2013년 4월

부경대학교 산업대학원 미생물학과

이 수 만

I. 기초문항

1	성 별	① 남 ② 여
2	연 령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대
3	학 력	① 전문학사 ② 학사 ③ 석사 ④ 박사
4	결혼여부	① 기혼 ② 미혼
5	근 무 처	① 의원 ② 병원 ③ 종합병원 ④ 대학병원 ⑤ 기타
6	근무부서	① 진단검사의학과 ② 병리과 ③ 신경생리 ④ 기타
7	직 급	① 임상병리사 ② 주임 ③ 계장 ④ 기사장 ⑤ 기타
8	근무연수	년

II. 해당사항에 체크(○)해주시기 바랍니다.

(근무환경)

		매우 그렇 다	그렇 다	보통 이다	그렇 지 않다	매우 그렇 지않 다
1	주40시간 근로시간이 잘 시행되고 있습니까?					
2	연장근로 및 당직시간은 적당하다고 생각하십니까?					
3	근무부서에 임상병리사의 수는 적당하십니까?					
4	필요한 의료장비의 보급은 원활히 이루어지십니까?					
5	학회, 보수교육 등 각종 교육에 잘 참석하십니까?					
6	직무와 관련된 교육을 받을 기회가 적당하십니까?					
7	근무하시는 검사실의 근무환경은 쾌적하십니까?					
8	직장의 후생복지제도는 잘 되어 있습니까?					

(임금)

9	귀하의 연봉은 어느 정도 되십니까? (숫자위에 0표)	2000만 이하	2000~ 2500만	2500~ 3000만	3000~ 3500만	3500만 이상
10	귀하는 연봉에 대해서 만족하십니까?					
11	연장근로 및 당직에 대한 수당은 만족하십니까?					

(인간관계)

12	부서원들과의 유대관계는 원만하다고 생각하십니까?					
13	타부서원들과의 유대관계는 원만하다 고 생각하십니까?					
14	직장 내 각종 행사에 적극적으로 참여하십니까?					
15	직장 내 동호회가 있다면 적극적으로 참여하십니까?					

(자기발전)

16	귀하의 부서에서는 승진이 잘 이루어지십니까?					
17	귀하는 부서에서 인정을 받고 있다고 생각하십니까?					
18	현 직장에 대해서 만족하십니까					
19	기회가 주어진다면 직장을 옮길 생각이 있습니까?					
20	임상병리 업무에 대해 만족을 하십니까?					

감사의 글

늦게나마 대학원을 시작할 수 있도록 이끌어 주신 최 인숙 교수님과 여 선희 선생님께 먼저 감사드립니다.

대학원 생활을 하는 동안 언제나 편하게 대해 주시고, 아울러 본 논문의 결실을 맺을 때까지 아낌없는 관심과 조언으로 지켜봐 주신 최 태진 지도교수님, 논문 심사를 맡아주신 김 군도 교수님, 송 영환 교수님, 논문준비를 위해 따로 강의까지 해 주신 김 경호 교수님께 깊은 감사를 드립니다. 그리고 함께 공부하면서 서로 격려하며 많은 도움을 준 이 소정, 오 수인 선생한테 고마움을 전하며, 논문 발표·심사 준비와 작성에 많은 시간을 할애 할 수 있도록 물심양면으로 도와 준 이 지연, 최 헤미, 최 가훤 선생한테 크나큰 감사를 드립니다. 그리고 본 연구를 진행하는데 기초자료가 되는 설문지 작성에 도움을 주신 여러 병원의 선생님들께 감사하다는 말씀 꼭 전하고 싶습니다.

마지막으로 늘 아낌없는 격려와 박수를 보내주는 아내와 아들 상민이 상오한테 사랑과 고마움을 전합니다.

2013년 8월

이 수 만