Journal of Radiation Industry 14(4) : 367~372(2020)

방사선사의 일과 삶의 균형에 관한 연구

황 동 훈[1] · 김 호 성[1,*]

[1]신한대학교 대학원 보건기술융합학과

A Study on Work-Life Balance of Radiological Technologist

Dong-Hun Hwang[1] and Ho-Sung Kim[1,*]

[1]*Department of Health Technology Convergence, Shinhan University Graduate School, 95, Hoam-ro, Uijeongbu, Gyeonggi 11644, Republic of Korea*

Abstract - The purpose of this study is to analyze the factors for work improvement plan and life balance for the work-life balance (WLB) of radiation technologists, and further to find out their limitations. As a research method, the WLB scale developed jointly by the Human Management Research Institute and the Work and Leisure Center in 2006 was modified and used for the radiation technologists organization. The subjects of this study were 212 radiation technologists. In the detailed questionnaire evaluation, women rather than men said that they were tired after work and did not want to do anything, and that they do not pay much attention to leisure and health care. 20s responded that they were less concerned with leisure or health care than 50s. Radiology department responded negatively to self-development and satisfaction with work life than other departments. Depending on whether they are married or not, they responded that married people spend too much time on work. Accordingly, it is expected that the WLB of radiation technologists will be better in the future if a policy to shorten working hours and reduce child-rearing and household chores is accompanied.

Key words : Work-life balance, Radiation technologists, Self-development, Satisfaction

서 론

일과 삶의 균형(Work-Life Balance; WLB)이란 일과 가족, 여가, 자기계발 등 일 이외의 영역에 시간 및 에너지를 적절히 분배하여 삶을 스스로 통제하고 조절하며 삶에 대해 만족스러워하는 상태를 의미한다(Kim *et al*. 2005). 1970년대 이후 여성의 사회진출이 활발해지면서 직장 및 가정에서의 이중 책임으로 인해 가중된 스트레스 요인이 주목받기 시작했다.

직장생활에 전적으로 몰입할 수 있는 남성에 비해 가사노동에 많은 책임을 가지고 있는 여성들이 직장생활을 하기 시작하면서 일과 가정의 양립이 주요한 문제로 등장했다. 워라밸의 기본 개념은 '일과 가정'에서 '일과 생활'로의 영역 확대로 인하여 2000년대부터 본격적으로 정책화되기 시작했다. 2018년 '트랜드코리아'에서는 워라밸세대가 키워드로 꼽혔고, 최근 구직자의 회사 선택 기준으로 연봉보다 삶의 질을 중요시하면서 주목을 받았다(Kim and Kim 2019).

일과 삶의 균형이 개인과 조직에 가져오는 이점은 다음과 같다. 먼저 개인적인 측면으로는 노동시간이 단축함으로 써 자율시간 증가, 근로자의 삶의 질 향상, 일하는 부모들의 부담이 감소, 학습 및 여가활동을 통해 긍정적인 자아를 형성할 수 있다. 조직의 측면에서는 근로자의 업무몰입 향상, 유

* Corresponding author: Ho-Sung Kim, Tel. +82-31-870-3412, Fax. +82-32-870-3419, E-mail. hskimsh@shinhan.ac.kr

능한 인재를 선발하고 이직 방지 및 근로자의 윤리의식과 조직에 대한 충성심을 확보할 수 있다(Kim *et al*. 2005). 하지만 아직까지 우리나라 특유의 기업문화는 야근, 헌신, 불필요한 보고, 회식 등으로 표현되고 있다(Kang 2020). 또한 2016년에 약 4만 명의 근로자가 참여한 조직건강도와 기업문화 진단 보고서에서는 응답자의 60% 이상이 잦은 야근과 불필요하고 비효율적인 회의 및 형식적이거나 과도한 보고 등이 초래하는 업무의 비효율적 측면에 문제가 있다고 대답했다(Mckinsey 2016). 결국 워라밸은 개인과 사회의 상호관계를 중시하고, 자기 자신과 가족을 돌봄으로써 건강한 미래를 함께 일궈내는 지향성을 가지기 때문에, 이제 선택이 아닌 필수적 실천임을 깨달아야 할 때이다(Baek 2018).

현재 의료분야에서 보건직종인 방사선사의 병원에서의 업무적 위상과 역할도 이전과 달리 높아지고 있는데, 병원을 찾는 거의 대부분의 환자에게 있어 의료 영상검사는 필수적인 진료과정이다(Lim 2007). 직무만족이 높은 직원은 양질의 서비스를 환자에게 제공하므로 병원에서는 진료의 질을 높이는 데 기여하게 되기 때문에 방사선사의 직무만족은 의료의 질적 향상에 기여할 수 있다(Lee 2015). 병원조직의 구성원으로서 다양한 직종과 많은 부서와의 관계 및 환자접점과 특수한 근무환경은 복잡하고 다양한 형태의 업무 스트레스로 작용하게 되고(Jung and Son 2005), 또한 스트레스는 업무의 장애 요인으로 작용하며, 나아가 개인의 건강과 가족 및 주변에 영향을 미치게 되고, 결국, 일과 삶의 균형이 깨지게 되는 결과를 초래한다. 결국 방사선사 개인의 삶과 병원이라는 조직의 성장을 위해서 일과 삶의 균형을 향상시키는 것은 필수라고 할 수 있다. 하지만 현재 방사선사의 워라밸에 관련된 연구는 거의 없다.

이에, 본 연구는 방사선사의 일과 삶의 균형을 측정하여 방사선사의 업무개선 방안과 삶의 균형을 위한 요인들을 분석하여 방사선사의 근무형태와 근무여건을 발전시키는 기초자료로 활용되고자 한다.

재료 및 방법

1. 연구대상

네이버 폼을 이용하여 설문을 만든 후 구조화된 설문을 통해 병원, 보건소, 건강증진센터 등에서 근무하는 방사선사를 대상으로 2019년 09월 18일부터 약 10일 동안 자료를 수집하였다.

2. 방법

본 연구는 2006년 휴먼경영연구원과 일과 여가문화원이 공동으로 개발한 '일과 삶의 균형 척도'를 보건직 방사선사 조직에 맞게 수정하여 사용하였다. 설문은 크게 8개의 영역으로 구성되어 있으며 기본 문항 7문항을 제외하고 일-가족 균형영역 4문항, 일-여가 및 건강 균형영역 5문항, 일-성장 균형영역 5문항, 지각된 균형영역 3문항, 일과 삶의 균형 조직문화수준 7문항, 방사선사의 일과 삶에 대한 중요도 수준 5문항, 조직의 생산성과 개인의 주관적인 행복감 관련성 평가 7문항으로 총 36문항으로 구성되어졌다. 설문의 신뢰도 검증은 Cronbach Alpha Coefficient를 이용하였다. 일-가족은 0.584, 일-여가는 0.877, 일-성장은 0.861, 지각된 균형감은 0.845, 조직문화수준은 0.867, 일과 삶에 대한 중요도 수준은 0.577, 조직의 생산성과 개인의 주관적인 행복감 관련성은 0.845로 나타났다. 기본문항은 응답자의 일반적인 특성 파악을 위하여 성별, 나이, 병원형태, 근무부서, 직급, 경력, 결혼유무로 구성되어 있다. 각 문항은 (1) '절대 아니다' (2) '아니다' (3) '약간 아니다' (4) '보통이다' (5) '약간 그렇

Table 1. Demographic Characteristics (n = 212)

Characteristics		n (%)
Gender	Male (a)	164 (77.4)
	Female (b)	48 (22.5)
Age	20s (a)	39 (18.4)
	30s (b)	64 (30.2)
	40s (c)	65 (30.7)
	50s (d)	44 (20.8)
Work Place	Primary hospital (a)	8 (3.8)
	Secondary hospital (b)	88 (41.5)
	Tertiary hospital (c)	103 (48.6)
	Health promotion center (d)	6 (2.8)
	The others (e)	7 (3.3)
Department	Radiology (a)	134 (63.2)
	Nuclear medicine (b)	42 (19.8)
	Radiation oncology (c)	14 (6.6)
	Health promotion center (d)	7 (3.3)
	Oter department (e)	15 (7.1)
Position	Team leader (a)	33 (15.6)
	Part manager (b)	22 (10.4)
	General employee (c)	152 (71.7)
	The others (d)	5 (2.4)
Career	Under 5 years (a)	52 (24.5)
	5~9 years (b)	35 (16.5)
	10~19 years (c)	60 (28.3)
	20~29 years (d)	54 (25.5)
	Over 30 years (e)	11 (5.2)
Marriage	Unmarried (a)	68 (32.1)
	Married (b)	144 (67.9)

다' (6) '그렇다' (7) '매우 그렇다' 로 7점 척도로 측정하였다. SPSS 22을 이용하여 분석하였고, 빈도분석 및 회귀분석과, '절대 아니다=0.00', '아니다=1.00', '약간 아니다=2.00', '보통이다=3.00', '약간 그렇다=4.00', '그렇다= 5.00', '매우 그렇다=6.00'으로 코딩하여 영역별로 변수를 더한 후 평균값을 이용해 빈도분석, 독립표본 t 검정, 일원배치분산분석, 사후분석은 scheffe를 시행하였다. 통계 분석은 95% 신뢰수준에서 p-value가 0.05보다 작은 경우 유의한 차이를 나타내는 것으로 판단하였다.

결 과

1. 응답자의 일반적 특성 및 신뢰성 분석

응답자의 일반적인 특성은 다음의 Table 1과 같다. 응답자는 총 212명으로 남자 77.4%, 여자 22.5%로 구성되어 있고, 나이는 40대와 30대가 30%, 50대 20.8%, 20대가 18.4%로 가장 적었다. 병원 형태에 따른 분류에서는 2차, 3차병원이 다수였고, 근무부서는 영상의학과가 63.2%로 가장 높았다. 직급은 사원급이 가장 많았으며 경력은 10~19년이 28.3%로 가장 많았고 30년 이상이 5.2%로 가장 적었다. 결혼여부에서는 미혼이 67.9%, 기혼이 32.1%로 나타났다.

2. 기본사항에 따른 워라밸 평가

기본사항에 따른 일과 삶의 균형 수준의 독립표본 t검정과 일원배치분산분석 결과는 Table 2와 같다. 통계적으로 유의한 차이가 있는 영역의 t값과 F값을 표기하였다. 괄호안의 내용은 사후분석에서 차이가 나는 보기이다. 성별에 따른 결과는 '일-가족 균형', '일-여가 균형', '지각된 균형감', '일

Table 2. WLB evaluation according to the Demographic characteristics.

	Work - Family	Work - Leisure and Health	Work - Self development	Perceived balance	WLB levels at work	Importance levels between WL	Organizational productivity and Subjective happiness
Gender	2.229*	3.607**	2.229*	3.009**	2.306*		2.716**
Age		4.454** (a,b<d)		3.816* (a<d)	5.518** (b,c<d)		
Hospital size				3.901** (a<e)	4.071** (a<e)	2.659*	
Department				2.590*			2.982*
Position					2.689*		
Career					3.684** (c<d)		
Marriage							

*p<0.05, **p<0.01

Table 3. Evaluation of detailed questions according to Demographic characteristics.

	Gender	Age	Hospital size	Department	Position	Career	Marriage
7.	−4.116**	5.685** (a,b>d)	2.850*		2.829*		
10.				3.260* (a>c)			
15.				3.254*			−3.011**
16.	−5.092**	8.144** (a,b>d, a>c)	4.044**		3.592*	4.336** (a>d)	
21.	2.634**		4.394** (a,b,c<e)	2.613*		3.002*	2.395*
22.		3.992** (b,c<d)	2.830*		4.529** (a>c)	3.692** (c<d)	
24.		10.636** (a,b,c<d)			3.208*	4.985** (c<d)	
30.	2.288*			2.981*			

*p<0.05, **p<0.01

과 삶의 균형 조직문화 수준', '조직의 생산성과 개인의 주관적인 행복감 관련성 평가'에서 유의한 차이가 있었고 남자가 여자보다 평균점수가 높았다. 연령에 따른 결과는 '일-여가 균형', '지각된 균형감', '일과 삶의 균형 조직문화 수준' 에서 유의한 차이가 있었고 50대의 평균점수가 다른 연령대에 비해 높게 나타났다. 근무하는 병원의 형태에 따른 결과는 '지각된 균형감', '일과 삶의 균형 조직문화 수준', '방사선사의 일과 삶에 대한 중요도 수준'에서 유의한 차이가 있었다. 근무하는 부서에 따른 결과는 '지각된 균형감'과 '조직의 생산성과 개인의 주관적인 행복감 관련성 평가'에서 유의한 차이가 있었다. 직급과 임상근무경력에 따른 결과는 '일과 삶의 균형 조직문화 수준'에서만 유의한 차이가 있었다. 결혼여부에 따른 결과는 유의한 차이가 없었다.

3. 기본사항에 따른 세부문항 평가

독립표본 t검정과 일원배치분산분석을 이용하여 기본 사항에 따른 세부문항 평가를 시행하였다(Table 3). 통계적으로 유의한 차이가 있는 문항 중 평균 차이가 큰 문항을 나열하였고 t값과 F값을 표기하였다. 괄호안의 내용은 사후분석에서 차이가 나는 보기이다. 성별에 따른 세부문항 평가에서 평균 차이가 큰 문항은 '16. 퇴근 후 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다.', '7. 주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.'이다. 연령대에 따른 세부문항 평가에서는 '24. 출산이나 양육과 관련하여 휴직이나 조퇴를 하는 것이 허용적인 문화이다.', '7. 주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.'에서 평균 차이가 컸다. 병원형태에 따른 세부문항 평가에서는 '21. 우리 조직은 직원들이 즐겁게 일할 수 있는 환경을 제공하기 위해 노력한다.'에서 평균 차이가 가장 컸다. 근무파트에서는 '10. 나는 자기개발에 거의 신경을 쓰지 못한다', '30. 나는 직장생활에 대해 만족한다.' 직급에서는 '22. 상사는 부하직원이 일과 삶의 자유로운 조화를 맞추는 것을 중요하게 생각한다.'에서 평균 차이가 컸다. 근무경력에서는 '16. 퇴근 후에는 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다', 결혼여부에서는 '15. 나는 일에 너무 많은 시간을 투자한다.'에서 평균 차이가 컸다.

고 찰

의료기사 중 하나인 방사선사는 신체 내부기관에서의 질병이나 장애의 진단을 위해 방사선 발생기 및 그와 관련한 각종 방사선물질과 측정 장비 등을 활용하여 질병의 관련된 진단정보의 제공 및 치료관련 업무를 수행하고 있으며 병원을 방문하는 대부분의 환자가 방사선사와 직접적인 접촉을 하게 된다. 또한 환자의 심리 및 육체적 안정과 치료를 위해 방사선사의 역할이 중요하므로(Chu 2012) 이들의 일과 삶의 균형을 맞추는 것 또한 중요하다 할 수 있다.

본 연구에서 방사선사의 일과 삶의 균형점수를 구하여 2007년 공무원을 대상으로한 휴먼경영연구원의 '일과 삶의 균형정책 도입방안 연구'와 비교해 보았을 때, 각각 57.9와 44.1로 본 연구의 방사선사가 선행연구의 공무원보다 균형점수가 높게 나타났다. 또한 세부문항 비교에서 가족과 여가, 건강, 자기계발에 관련된 질문이 선행연구의 공무원보다 높은 수준을 보였다. 하지만 '퇴근 후 아무것도 하고싶지 않다.', '요즘 일에 치어사는 것 같다'는 질문에 본 연구의 방사선사 중 40% 이상이 '그렇다'라고 응답했다. 이는 방사선사의 업무가 전문적이고 근무강도가 높기 때문이라 생각되며, 다른 선행연구에서는 보건의료 종사자들의 일과 생활의 균형을 확보하기 위해서 필요에 따라 근무시간의 조정과 교대근무제를 탄력적으로 이용할 필요가 있다(Bae 2013)고 하였다.

본 연구의 성별과 연령에 따른 분류에서 공통적으로 일과 여가 균형, 지각된 균형감, 일과 삶의 균형 조직문화 수준에서 유의한 차이가 나타났다. 남자와 50대가 일보다는 삶에 높은 점수가 나타났고 이는 연령이 높을수록 삶의 만족이 더 높다는 선행연구(Chung 2005)와 일치하였다. 또한 성별에 따른 비교에서 여자가 남자보다 여가활동과 건강관리를 잘 못하고, 일 때문에 지친다고 응답하였다. 방사선사 국가고시 남녀 응시 비율은 11년도에 남자 58%, 여자 42%에서 18년도 남자 56%, 여자 44%로 여성 방사선사의 비율이 점점 늘고 있는 추세임에도 불구하고 여성들의 답변이 부정적으로 나타났다. 선행연구에서 병원에 근무하는 여성의 경우 일과 가사노동 및 자녀 양육이라는 세 가지의 어려움을 모두 겪고 있기 때문에 맞벌이 가정인 경우 남성들의 적극적인 역할 분담이 필요하다고 하였다(Lee 2018). 또한 연령에 따른 분류에서도 20대가 50대보다 여가활동과 건강관리를 잘 못하고, 일 때문에 지친다고 응답하였는데, 이는 연령이 높아 질수록 삶의 만족이 낮아진다는 선행연구(Lee and Kang 2018)와는 다르게 나타났다. 이는 병원 입사 순서에 따라 서열이 정해짐으로 인하여 다른 병원에서 경력이 있던 방사선사라도 경력이 없는 방사선사보다 후임직원이 되는 독특한 방사선사만의 직장문화로 인하여 부적절한 보상 및 불안정한 직무요인에 따른 직무스트레스가 높으며, 직장문화에 대한 스트레스가 높은 경향이 있기 때문이라고 생각된다(Lee 2015). 또한 통계청의 2014년 생활시간조사 결과에 따르면, 젊은 층의 경우 직장에서 일하는 시간이 단축되더라도 가정 내에서 육아나 가사분담에 투입해야 되는 시간이 많고 직장이나 사회에서 성공하기 위해 자기계발을 해야 하므로 실질적으로 개인적인 삶을 위한 여유가 상대적으로 적다고 한다. 따라서 젊은 세대에게는 단순히 직장에서의 노동시간을 단축하는 정책과 함께 육아나 가사분담 등을 줄일 수 있는 정책이 병행되어야 삶의 만족이 다른 세대와 비슷

한 수준으로 증가할 것이다(Lee and Kang 2018).

근무 파트에 따른 비교에서 영상의학과에 근무하는 방사선사들은 타 부서보다 자기개발에 신경을 쓰지 못한다고 하였다. 또한 핵의학과와 방사선종양학과는 영상의학과보다 조직에서 직원들의 성장과 능력개발을 지원하고, 직장생활의 만족이 높게 나타났다. 이는 부서별로 업무의 강도와 근무형태의 차이가 있기 때문이라 사료된다. 결혼여부에 따른 문항비교에서는 기혼이 미혼보다 일에 많은 시간을 투자한다고 응답하였다. 또한 직원들이 즐겁게 일할 수 있는 환경의 제공과 자신의 직무에 대해 만족한다고 생각하는 비율이 미혼인 경우가 기혼보다 높았으며 이는 결혼여부에 따라 기혼자집단이 미혼자집단에 비해 직무 스트레스가 높은 것으로 나타난 선행연구(Lee and Kang 2018)와 직무만족 수준에서 미혼, 기혼의 순으로 미혼인 방사선사가 결혼을 한 방사선사 보다 유의하게 높은 수준을 나타내고 있다고 한 선행연구(Shim *et al*. 2012)와 비슷한 결과를 나타냈다. 또한 이전 기혼 근로자를 대상으로 한 선행연구에서 워라밸에 있어 '미취학자녀' 여부가 가장 중요한 요인이며, 기저에는 핵심원인으로 자녀 돌봄 시간의 결핍과, 미취학자녀가 있는 경우가 없는 경우보다 갈등경험의 비중이 더 높으며, 이를 해결하기 위해서 다자녀가구에 대한 지원 정책이 요구된다(Kim and Kim 2019)고 하였다. 기혼자의 워라밸 균형을 위하여 앞에서 말한 노동시간을 단축하는 정책과 함께 육아나 가사분담 등을 줄일 수 있는 정책, 다자녀가구에 대한 지원 정책 등이 병행되어야 해결 될 수 있을 거라 사료된다.

본 연구의 제한점으로는 병원 형태에 따른 분류에서 2차 병원과 3차병원을 제외한 응답자의 수가 적어서 비교가 어려웠고, 근무부서에 따른 분류에서도 영상의학과가 대부분을 차지했다. 그리고 같은 직종군의 워라밸 관련 연구가 부족하여 비교하지 못하였다. 향후 연구에서는 2차, 3차 병원뿐만 아니라 1차 병원이나 병원이 아닌 곳에서 근무하는 방사선사들과 영상의학과 이외의 부서에 근무하는 방사선사들에게 중점을 두어 연구해야 할 것이다.

결 론

본 연구는 2006년 휴먼경영연구원과 일과 문화원이 공동으로 개발한 '일과 삶의 균형 척도'를 보건직 방사선사 조직에 맞게 수정하여 방사선사의 일과 삶의 균형 수준과 성별, 연령, 병원형태, 근무파트, 직급, 임상근무경력, 결혼여부에 따라서 워라밸에 차이가 있는지 분석하였다. 분석 결과, 방사선사의 일과 삶의 균형 수준은 선행연구인 공무원보다 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 비교에서는 남자보다 여자가 퇴근 후에는 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다고 하였고 여가활동이나 건강관리에 신경을 많이 쓰지 못한다고 하였다. 연령에 따른 비교에서는 20대가 50대보다 여가활동이나 건강관리에 신경을 쓰지 못하고 일에 치어사는 것 같다고 하였다. 영상의학과는 다른 부서보다 자기개발과 직장생활의 만족도에 부정적으로 답변하였고, 결혼 여부에 따라서는 기혼자가 미혼자보다 일에 너무 많은 시간을 투자한다고 응답했다. 이에 따라, 특정 방사선사가 아닌 모든 방사선사가 일과 삶의 균형을 가지고 생활할 수 있도록 근무시간과 교대근무 등 을 개선하고, 병원에서의 권위적인 체계에서 벗어나도록 노력해야 할 것이다. 또한 노동시간을 단축하고 육아나 가사분담 등을 줄일 수 있는 정책이 동반된다면 앞으로 방사선사의 일과 삶의 균형이 더 나아질 거라 사료된다.

참 고 문 헌

Bae KS. 2013. Working hours, Work, Life balance. Korea Labor Institute.

Baek SH. 2018. Rediscovering Life Through Work and Life Balance. *Busan Development Forum* **171**:4-7.

Chu SD. 2012. Study of Factors affecting the Job Satisfaction of Radiographer. thesis, Yonsei Univ.

Chung MS. 2005. Age differences in satisfaction with Life. *The Korean Journal of Developmental Psychology* **18**(4):87-108.

Human Management Research Institute. 2007. A Study on the Introduction of Work-Life Balance Policy. Publication of the Ministry of Public Administration and Security.

Jung HR and Son BS. 2005. The Analysis of Stress Levels of Radiological Technologists in General Hospitals According to their Regional Working Environments. *Journal of the Environmental Sciences* **14**(4):435-444.

Kang MJ. 2020. A Good Place for Work and Life Balance. *Busan Women and Development Institute* **63**:14-17.

Kim CW, Park CY, Sohn YM and Jang H. 2005. The conceptual understanding on 'Work-Life Balance' and its effectiveness. *Jounal of Leisure Studies* **2**(3):29-48.

Kim DK and Kim JS. 2019. WLB Unbalance and Vacation Use Gap. Issue & Analysis. 1-25.

Kim HJ and Choi SH. 2018. The Impact of Working Hours on Public Employees' Life Satisfaction: the Moderating Effect of Job Autonomy. *Korean Journal of Public Administration* **56**(2):249-278.

Korea Chamber of Commerce and Industry, Mckinsey. 2016. The Organizational Health and Business Culture Diagnosis Report of Korean Company.

Lee EM. 2018. Comparison of Factors Affecting Job Stress and Satisfaction of Medical Staff in University Hospital and General Hospital-Focus on Incheon Area-. thesis. Gachon

Univ.

Lee JW and Kang HJ. 2018. Work-Life Balance and Life Satisfaction (Part 1): Focused on Generation Differences. *The Korean Journal of Local Government Studies* **22**(3):267-291.

Lee MH. 2015. Relationship of job-satisfaction due to Radiographer's Job-Characteristics and Job-Stress. *Journal of The Korea Contents Association* **15**(8):408-415.

Lim CS. 2007. A Study on Enacting the Radiologic Technologist Act for the Civil Right to Health in Korea. *Journal of Radiological Science and Technology* **30**(4):313-320.

Shim JG, Jung HR and You IK. 2012. Research of Job Satisfaction in Radiation Therapy Technologist. *Journal of The Korea Contents Association* **12**(8):224-232.

Received: 9 November 2020
Revised: 20 November 2020
Revision accepted: 2 December 2020