

병원에 종사하는 의료기사 직종의 전문직업성과 조직성과

The Medical Professionalism and Organizational Performance of Medical Technician in Hospital

임정도

부산가톨릭대학교 병원경영학과

Jung-Do Lim(limjd5794@cup.ac.kr)

요약

본 연구는 35개 병원급 이상 의료기관에 종사하는 물리치료사, 방사선사, 임상병리사, 작업치료사 437명을 대상으로 전문직업성이 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다.

분석결과 첫째, 의료기사 직종 종사자들의 전문직업성은 직업에 대한 가치 구성변수 중 직무수행능력과 직무의미성·보수의 적절성·직무자율성이 성별과 연령대에 따라 유의한 차이가 있었고, 직무에 대한 영향력은 연령에 따라서만 유의한 차이가 있었다.

둘째, 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 가장 큰 영향력을 미치는 변수는 직업에 대한 가치 변수 중 보수의 적절성이었다. 셋째, 직무특성 중 현 병원 근무년수가 높을수록 직장에 대한 애착이 높다는 것을 알 수 있었다. 넷째, 직종별로 살펴본 결과, 의료기사 직종의 조직성과(직장에 대한 애착)에 영향을 미치는 전문직업성 변수들은 의료기사 직종에 따라 차이가 있었다.

■ 중심어 : | 의료기사 | 전문직업성 | 조직성과 | 병원 |

Abstract

The objective of this research is to find the influence of professionalism on the organizational performance, where 437 people of physical therapist, radiological-technologist, medical laboratory technologist and occupational therapist working for 35 medical service utilizations were included.

The professionalism employed for medical technicians has shown significant difference on the duty performance, job meaning, appropriate salary and job autonomy with sex and ages among the value variables for jobs, and the influence of duty has shown the significant difference only on the ages.

Second, the appropriate salary among the variable values for jobs has the most significant influence on the systemicity and the affections to jobs of measurable values.

Third, it has shown that the higher years at work among the duty special quality have strong affection to workplace.

Fourth, from the result of occupational category, the professional values affecting the organizational performance of medical technicians have difference on the type of medical technicians

■ keyword : | Medical Technician | Professionalism | OrganizationalPerformance | Hospital |

* 본 연구는 2011년도 부산가톨릭대학교 교내 학술연구비에 의해 연구되었음

접수일자 : 2013년 11월 11일

심사완료일 : 2013년 12월 18일

수정일자 : 2013년 12월 05일

교신저자 : 임정도, e-mail : limjd5794@cup.ac.kr

I. 서론

최근 현대 의료 환경의 첨단화, 경쟁, 새로운 질병양상 및 고객들의 욕구 다양화로 병원들은 지속적인 의료 환경 변화에 적응해 나가야 한다[1]. 이러한 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 전문인으로서의 긍정적인 직업관과 전문적 지식은 물론 기술적 행정적 능력을 겸비한 전문가로서의 역할이 중요하다[2].

Hall[3]은 전문직의 태도적 속성은 실천가가 자신의 일을 보는 태도를 반영하며, 이는 전문가가 하는 일의 중요한 부분을 구성한다고 보고 전문성을 준거로 전문 조직의 활용, 공중에 대한 서비스 신념, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성의 다섯 가지 차원의 경험적 연구를 통하여 전문직업성 척도를 개발하였다.

전문직업성은 전문직 종사자들의 직업에 대한 태도를 총괄하는 것으로서 직업을 자율적, 독점적 권위를 가지는 전문직으로 인식하는 정도와 일에 대한 소명의식 및 공익을 추구하는 봉사심, 그리고 자기통제에 대한 믿음을 의미하며, 전문직업성이 낮을 경우 업무성과 및 직무만족의 저하 또는 소외나 소진 등의 부정적 결과를 초래할 위험이 있다[4]. 전문직업 정체성은 의료기사와 같은 신중 전문 직종에 종사하는 전문인들이 해마다 증가하고 있음에 따라 조직에 대한 불만, 상급자와의 관계 및 동료와의 업무적인 문제, 스트레스 등에 노출되어 있으며, 이는 전문 직업적 정체성에 혼란을 초래할 수도 있는 문제이다. 전문 직업적 정체성은 자신이 소속되어 있는 집단을 자신과 같이 특정하거나 같은 범주로 동일 시 하는 것이라 하는데, 조직에 대한 불만·상급자와의 관계 및 동료와의 업무적인 문제·스트레스 등에 노출이 많을수록 직업정체성의 혼란은 물론이거니와 직무에 대한 불만족이 초래되며, 이에 따라 직무에 대한 몰입도마저 저하되게 되고 결과적으로 조직의 효율성이 떨어지게 된다[5].

병원조직의 경우 다양한 직종의 전문 인력들로 구성되어 있으며, 이들을 한데 묶어 자발적으로 병원 전체의 목표에 헌신하게 한다는 것은 실제적으로 어려운 것이 현실이다. 따라서 병원조직의 전문 인력들로 하여금

자발적으로 조직 목표 달성을 위한 바람직한 행동을 하도록 관리하는 것은 무엇보다 중요한 일이 된다[6]. 특히, 병원 조직의 특성상 인적 자원의 수월성이 경쟁력의 핵심적인 원천이기 때문에 인적 자원의 직무만족과 조직몰입 등의 조직효과성을 향상시키기 위한 노력이 필요하다[7].

병원조직 구성원 중 하나인 의료기사 직종은 국가에서 인정한 면허자격 제도로써 인정되는 전문직종으로서의 독점성이 강할 뿐만 아니라 인력 자체가 보건진료 수요를 창출할 수 있는 특성이 있다. 따라서 본 연구는 전문직의 공통 특징을 가지고 있는 의료기사 직종을 대상으로 직업에 대한 가치와 태도 등을 포함하는 전문직업성에 대해 어떻게 인식하고 있는지 알아보고, 이들의 전문직업성이 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

II. 연구방법

1. 분석대상 및 자료의 수집

본 연구는 부산지역 35개 병원급 이상 의료기관에 종사하는 의료기사 직종을 대상으로 자기기입법 설문조사 방법을 이용하여 2013년 7월 1일부터 7월 20일까지 총 500부의 설문지를 배포하여 회수된 설문 중 오류표기 및 부정확한 내용을 제외하고 사용가능한 437부(87.4%)를 분석하였다. 의료기관에 근무하는 의료기사 직종의 종사자 수는 통상적으로 물리치료사는 1인당 담당하여야 하는 환자 수에 비례하나, 방사선사와 임상병리사는 중소병원의 경우 병리검사를 외부 업체에 맡기거나, 자동화 시설로 인하여 1-2명이 근무하고 있는 것이 일반적이며, 작업치료사는 고용되어진 진료과의 구성에 따라 고용여부가 차이가 있는 특성이 있다. 본 연구대상 의료기사는 물리치료사 272명, 방사선사 64명, 임상병리사 33명, 작업치료사 68명으로 개인특성과 직무특성은 [표 1]과 같다.

개인특성으로는 성별이 남자 221명(50.6%)·여자 216명(49.4%), 결혼상태는 기혼 132명(30.2%)·미혼 305명(69.8%), 연령층은 25세 미만 61명(13.9%)·25-29

세 214명(49.0%) · 30-34세 88명(20.1%) · 35-39세 44명(10.1%) · 40세 이상 30명(6.9%), 학력은 전문대졸업 186명(42.6%) · 4년대 대학교졸업 251명(57.4%)이었다.

직무특성으로는 고용형태가 정규직 386명(88.3%) · 비정규직 51명(11.7%), 직급유무는 있는 경우 87명(19.9%) · 없는 경우 350명(80.1%), 현병원 근무년수는 1년 미만 114명(26.1%) · 1-3년 미만 144명(32.9%) · 3-5년 미만 79명(18.1%) · 5년 이상 100명(22.9%)이었으며, 근무의료기관 종류는 병원급 277명(63.4%) · 종합병원급 160명(36.6%)이었다.

표 1. 연구대상자의 구성

특성	구분	빈도 (%)	특성	구분	빈도 (%)
성별	남자	221 (50.6)	고용형태	정규직	386 (88.3)
	여자	216 (49.4)		비정규직	51 (11.7)
결혼상태	기혼	132 (30.2)	직급유무	있음	87 (19.9)
	미혼	305 (69.8)		없음	350 (80.1)
나이	≤ 24	61 (13.9)	현병원 근무년수	1년 미만	114 (26.1)
	25 ~ 29	214 (49.0)		1-3년 미만	144 (32.9)
	30 ~ 34	88 (20.1)		3-5년 미만	79 (18.1)
	35 ~ 39	44 (10.1)		5년 이상	100 (22.9)
	> 40	30 (6.9)	직종	물리치료사	272 (62.2)
				방사선사	64 (14.6)
학력	전문대졸	186 (42.6)	임상병리사	33 (7.6)	
	4년제 대학교졸	251 (57.4)	작업치료사	68 (15.6)	
			치료사	437 (100)	
근무의료기관 종류	병원	277 (63.4)	Total		437 (100)
	종합병원	160 (36.6)			

2. 측정도구 및 분석방법

전문직업성에 대해 Wilbert E. Moore[8]는 직업이 전문직으로 변화해 가는 과정을 설명하면서 전문직의 특성을 전문직으로의 확립 · 소명 의식 · 직업조직 · 높은 교육수준 · 봉사지향성 · 자율성으로 요약하였으며, Fox는 전문직의 특성으로 지식 · 추론 · 추론방식의 인지적 특성과 봉사 · 헌신 · 소명의 가치적 성분 그리고 근무

상의 자율성과 집단적 자기통제를 들고 있다. 이러한 이론적 배경에 따라 기존의 연구에서는 전문직업성 측정변수를 준거성, 신념, 소명 의식, 자율성 등을 주로 이용하였다.

반면, William J Goode[9]는 전문직업성이란 지식과 소명감을 근거로 직업의 자율성을 포괄적으로 유지하려는 전문직의 경향으로 규정하면서, 전문직은 공통된 지식과 유사한 태도를 형성하는 동질성이 강한 집단으로 전문직에 대한 통제에 내부의 규율에 의존하는 경우가 많고 그렇기 때문에 내부의 폭넓은 자율성을 유지할 수 있다고 하였다. 즉, 전문직의 특성은 구성원들이 자신의 직업에 대하여 부여하는 태도나 가치가 일반직 직업과는 상이한 양상을 띠고 있다고 하였다.

따라서 본 연구는 Freidson[10]이 제기한 전문직의 요건 중 면허자격제도에 의한 전문직으로의 면허를 받아 각각의 전문 고유직무를 수행하고 있는 의료기사를 대상으로 하였기 때문에 의료기관 종사자들의 조직 및 직무와 관련된 선행연구를 참조하여 전문직업성 측정지표를 William J Goode[9]가 제시한 전문직의 특성인 자신의 직업에 대한 가치와 조직에 대한 태도로 구분하여 구성하였으며, 조직성과에서 조직유효성 및 조직몰입 등은 선행연구들을 참조하여 구성하였다. 이러한 측정지표는 [표 2]와 같다.

분석방법은 SPSS package를 이용하여 수집된 자료를 요인분석(Factor analysis)과 신뢰도 검증(Reliability analysis)을 실시하여 측정항목에 대한 요인을 분류한 후, 의료기사 직종 종사자들의 전문직업성과 조직성과를 성별과 연령에 따른 차이를 확인하기 위하여 t-test와 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 그리고 조직성과에 전문직업성 측정 변수들이 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석(Regression analysis)을 실시하였다.

3. 요인분석, 신뢰도 검증 및 변수의 정의

본 연구에서 사용된 측정도구의 타당성 검증을 위하여 실시한 요인분석은 요인추출을 주성분 분석(principal component analysis)방법, 요인회전을 직교회전 방법 중 베리맥스(varimax)방식을 이용하였으며,

표 2. 측정항목의 구성

구분	측정항목	
직업에 대한 가치	나는 나의 일에서 진정한 즐거움을 느낀다	
	나는 내가 맡은 일에 상당히 만족한다	
	내 직무자체가 흥미로워서 일할 맛이 난다	
	내 직무는 나로 하여금 성취감을 느끼게한다	
	직무를 수행하는 과정에서 나날이 발전하고 있다고 느낀다	
	직무내용은 내 인생 가치관과 부합 한다	
	내 직무자체에 자부심을 느낀다	
	현재직무로부터 도전할 만한 가치를 느낀다	
	나는 업무목표를 달성할 능력이 있다	
	나는 업무목표를 달성하는데 필요한 능력을 가지고 있다	
	직장에서 내가 계획한 일을 추진할 자신이 있다	
	직무수행은 개인적으로 의미가 있는 일이다	
	내가하는 직무는 나에게 의미가 있다	
	내가하는 직무는 직장 내에서 중요하다	
	부서에서 일어나는 일에 대한 나의 영향력은 크다	
부서에서 일어나는 일에 대해 많은 통제를 할수 있다		
부서에서 일어나는 일에 대해 중요한 영향력을 갖고 있다		
부서에서 일어나는 일에 대해 많은 영향력을 미친다		
전문 직업성	내가 받고 있는 보수는 나에게 의욕을 느끼게 해준다	
	지금 받고 있는 보수는 일상적인 지출에 적합한 편이다	
	내가 하고 있는 일에 비해 보수는 대체로 적절한 편이다	
	업무수행방법을 결정하는데 자율성을 갖는다	
	업무수행방법을 자유롭게 정하는 기회가 많다	
	업무수행에 있어서 내 의견이 잘 반영 된다	
	나는 조직의 규칙이나 절차를 잘 지키는 편이다	
	나는 조직의 변화에 발 맞추고자 노력한다	
	나는 조직과 관련된 모임에 관심을 기울이고 참석한다	
	나는 조직이미지에 도움이 되는 행사에는 가능한 참석하고자 한다	
	나는 동료들과 함께 일하는 것을 언제나 즐겁게 생각한다	
	동료들은 적극적이고 책임감이 강하다고 생각한다	
	동료들은 업무적으로 나에게 많은 도움을 준다	
	나는 업무량이 많은 동료의 일을 도와주는 편이다	
	나는 결근한 동료의 업무를 도와주는 편이다	
내 업무가 아니라도 새로 온 사람이 업무에 적응하도록 도와주는 편이다		
조직 내의 사소한 문제에 대해 불평을 자주하는 편이다		
다른 사람에게 우리조직 단점에 대해 불평을 자주하는 편이다		
지금업무를 그만두고 싶다고 주변사람들에게 말하는 편이다		
조직에 대한 태도	우리 직장에 입사하게 된 것을 만족스럽게 생각한다	
	우리직장에서 남은 직장생활을 보낼 수 있다면 행복할 것이다	
	다른 회사보다 이 직장을 택한 것이 잘한 것이라 생각한다	
	우리직장에서 가족의 한 사람인 것 같은 감정을 느낀다	
	우리직장에 대하여 강한 소속감을 느낀다	
	우리직장에 근무하고 있는 것에 자부심과 긍지를 느낀다	
	우리직장이 진정으로 잘되기를 바란다	
	우리직장의 문제가 실제 나의 문제처럼 느껴진다	
	조직성과	나를 포함한 우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다
		우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다
		우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다
		우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다
		우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다
		우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다
		우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다
우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다		
우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다		
우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다		
우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다		
우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다		
우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다		
우리직장의 업무가 잘 이루어지고 있다고 생각한다		

요인의 선택기준은 요인적재량의 절대값이 0.6이상으로 설정하였다. 그 결과 10개 요인으로 분류되었으며, 누적적재값은 72.79%이었다. 또한 측정항목의 내적일관성을 확인하기 위하여 신뢰도 검증을 실시한 결과 각 요인들의 신뢰도 계수(Cronbach'a)는 모두 0.7 이상이었으며, 전체신뢰도는 0.93으로 내적일관성의 신뢰도가

있음을 확인하였다.

따라서 요인분석에 의해 분류된 각 요인에 대해 측정항목을 포괄적으로 설명할 수 있도록 전문직업성은 직업에 대한 가치와 조직에 대한 태도로 구분하여, 직업에 대한 가치는 직무에 대한 열정· 직무수행능력과 직무의의성· 직무에 대한 영향력· 보수의 적절성· 직무

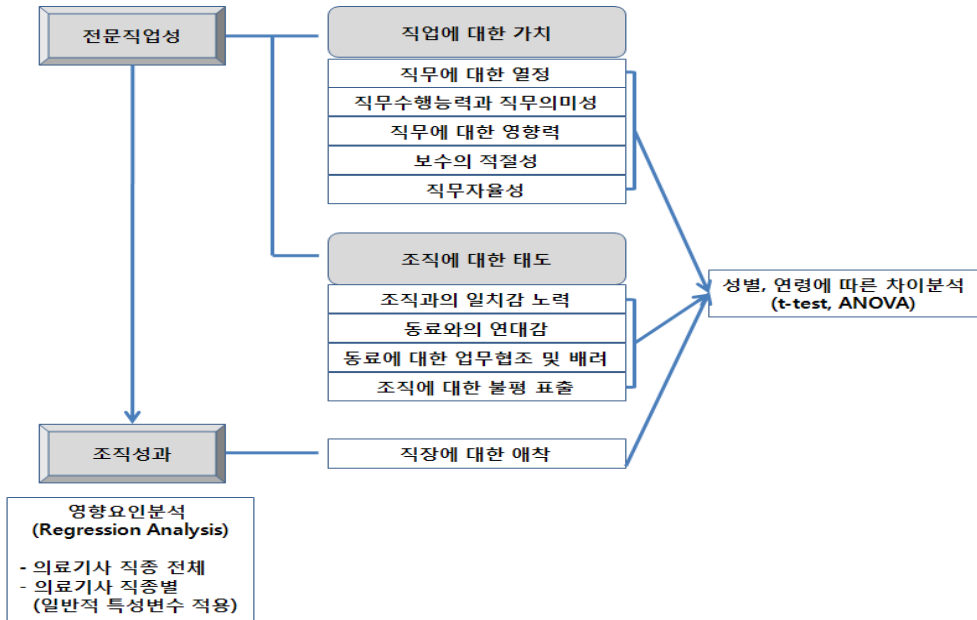


그림 1. 연구모형

자율성으로 정의하였고, 조직에 대한 태도는 조직과의 일치감 노력· 동료와의 연대감· 동료에 대한 업무협조 및 배려· 조직에 대한 불평 표출로 정의하였다. 그리고 조직성과는 조직몰입 중 직장에 대한 애착으로 정의하였다[표 3].

표 3. 측정변수의 타당성과 신뢰도 및 변수의 조작적 정의

구분	변수명	문항수	초기 고유값	Cronbach's α
전문 직업성	직업에 대한 열정	8	3.779	.919
	직무수행 능력과 직무의미성	6	3.380	.883
	직무에 대한 영향력	4	2.372	.898
	보수의 적절성	3	1.644	.895
	직무자율성	3	1.267	.839
조직에 대한 태도	조직과의 일치감 노력	4	2.041	.820
	동료와의 연대감	3	1.600	.867
	동료에 대한 업무협조 및 배려	3	1.394	.843
조직성과	조직에 대한 불평 표출	3	1.149	.758
	직장에 대한 애착	8	14.133	.935
계		45	% 누적 적재값 : 72.796	전체 신뢰도 .933

III. 연구결과

1. 의료기사 직종의 전문직업성과 조직성과

의료기사 직종 종사자들의 전문직업성과 조직성과를 5점 척도로 측정된 결과 [표 4]와 같다.

전문직업성 중 직업에 대한 가치는 직무수행능력과 직무의미성(3.50)이 가장 높았으며, 그 다음으로 직무에 대한 열정(3.39), 직무자율성(3.20), 직무에 대한 영향력 (3.16), 보수의 적절성(2.76) 순이었으며, 조직에 대한 태도는 조직과의 일치감 노력이 3.64점, 동료와의 연대감이 3.65점, 동료에 대한 업무협조 및 배려 3.54점, 조직에 대한 불평표출 2.81점이었다.

그리고 의료기사 직종 종사자들의 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착은 3.40점으로 평균이상이었다.

이러한 의료기사 직종 종사자들의 전문직업성과 조직성과를 성별과 연령에 따라 살펴보면 [표 5] 및 [표 6]과 같다.

전문직업성에서는 성별에 따라 직업에 대한 가치 구성변수 중 직무수행능력과 직무의미성·보수의 적절성·직무자율성에서 남자가 여자보다 높은 것으로 유

의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 직무에 대한 열정과 직무에 대한 영향력에서는 유의한 차이를 보이지 않았으며, 전문직업성 구성요소 중 조직에 대한 태도 구성변수에서도 성별에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

표 4. 의료기사 직종의 전문직업성과 조직성과

구분	변수명	평균± 표준편차	
전문 직업성	직무에 대한 열정	3.39±.61	
	직업에 대한 가치	직무수행능력과 직무의미성	3.50±.53
		직무에 대한 영향력	3.16±.70
	조직에 대한 태도	보수의 적절성	2.76±.89
		직무자율성	3.20±.66
	조직성과	조직과의 일치감 노력	3.64±.57
		동료와의 연대감	3.65±.69
		동료에 대한 업무협조 및 배려	3.54±.60
		조직에 대한 불평 표출	2.81±.70
		직장에 대한 애착	3.40±.70

연령에 따라서는 직업에 대한 가치 구성변수 중 직무수행능력과 직무의미성·직무에 대한 영향력·보수의 적절성·직무자율성 변수에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 직무수행능력과 직무의미성은 20세 미만집단(3.31점)< 25-30세 미만집단(3.45점)<30-35세 미만집단(3.65점) 순으로 높아지다가 35-40세 미만 집단(3.59점)에서는 30-35세 미만 집단 보다 낮아지다가 40세 이상 집단(3.70점)에서 가장 높게 나타났다. 직무에 대한 영향력은 20세 미만집단(2.89점)< 25-30세 미만집단(3.11점)<30-35세 미만집단(3.14점)< 35-40세 미만 집단(3.47점)< 40세 이상 집단(3.65) 순으로 나이가 많은 집단일수록 높게 나타났다. 보수의 적절성·직무자율성에서는 20세 미만집단(2.54점, 2.93점)< 25-30세 미만집단(2.72점, 3.17점)<30-35세 미만집단(2.81점, 3.23점)< 35-40세 미만 집단(3.10점, 3.55점) 순으로 높아지다가 40세 이상 집단에서는 보수의 적절성은 30-35세 미만 집단보다 낮았고(2.74점), 직무자율성에서는 35-40세 미만집단보다 낮게(3.40점) 나타났다. 반면, 직무에 대한 열정은 연령대에 따라 유의한 차이를 보이지 않았으며, 전문직업성 구성요소 중 조직에 대한 태도 구성변수와 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애

착에서도 연령대에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

그리고 조직성과에서는 측정변수인 직장에 대한 애착이 성별에 따라서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 연령에 따라서는 25세 미만집단(3.27점)< 25-30세 미만 집단(3.39점)< 30-35세 미만집단(3.72점) 순으로 높아지다가 35-40세 미만집단이 3.69점, 40세 이상집단에서는 3.40점으로 점차 낮아지는 것으로 유의한 차이가 있었다.

표 5. 의료기사 직종의 성별에 따른 전문직업성과 조직성과

구분	변수명	성별	평균 ±표준편차	t(p)
전문 직업성	직업에 대한 가치	직무에 대한 열정	남자 3.43±.66 여자 3.35±.55	1.421 (.156)
		직무수행능력과 직무의미성	남자 3.58±.57 여자 3.43±.48	3.013 (.003)
	조직에 대한 태도	직무에 대한 영향력	남자 3.21±.75 여자 3.10±.64	1.573 (.116)
		보수의 적절성	남자 2.89±.90 여자 2.63±.86	3.093 (.002)
	조직성과	직무자율성	남자 3.29±.68 여자 3.11±.63	2.781 (.006)
		조직과의 일치감 노력	남자 3.64±.60 여자 3.63±.55	.214 (.831)
	조직 에 대한 태도	동료와의 연대감	남자 3.62±.70 여자 3.69±.67	-1.060 (.290)
			동료에 대한 업무협조 및 배려	남자 3.48±.69 여자 3.59±.50
		조직에 대한 불평 표출	남자 2.85±.79 여자 2.77±.59	1.188 (.235)
			직장에 대한 애착	남자 3.42±.81 여자 3.37±.58

표 6. 의료기사 직종의 연령에 따른 전문직업성과 조직성과

구분	변수명	연령	평균 ±표준편차	t(p)
전문 직업성	직업에 대한 가치	직무에 대한 열정	≤ 24 3.29±.44	1.055 (.378)
			25 ~ 29 3.42±.59	
			30 ~ 34 3.42±.67	
			35 ~ 39 3.44±.65	
			> 40 3.25±.69	
	조직에 대한 태도	직무수행 능력과 직무의미성	≤ 24 3.31a±.43	5.968 (.000)
			25 ~ 29 3.45a,b±.56	
			30 ~ 34 3.65b±.46	
			35 ~ 39 3.59a,b±.48	
			> 40 3.70b±.56	
조직성과	직무에 대한 영향력	≤ 24 2.89a±.52	9.010 (.000)	
		25 ~ 29 3.11a,b±.70		
		30 ~ 34 3.14a,b±.70		
		35 ~ 39 3.47b,c±.63		
		> 40 3.65c±.78		

보수의 적절성	≤ 24	2.58a±.81	2.435 (.047)
	25 ~ 29	2.72a,b±.88	
	30 ~ 34	2.81a,b±.90	
	35 ~ 39	3.10b±.80	
	> 40	2.74a,b±1.03	
직무자율성	≤ 24	2.93a±.50	6.860 (.000)
	25 ~ 29	3.17a,b±.68	
	30 ~ 34	3.23a,b,c±.67	
	35 ~ 39	3.55c±.52	
	> 40	3.40b,c±.67	
조직과의 일치감 노력	≤ 24	3.59±.59	.560 (.692)
	25 ~ 29	3.62±.51	
	30 ~ 34	3.63±.68	
	35 ~ 39	3.72±.52	
	> 40	3.73±.75	
동료와의 연대감	≤ 24	3.51±.72	2.335 (.055)
	25 ~ 29	3.73±.66	
	30 ~ 34	3.52±.72	
	35 ~ 39	3.68±.62	
	> 40	3.74±.75	
조직에 대한 태도	≤ 24	3.58±.50	.423 (.792)
	25 ~ 29	3.56±.54	
	30 ~ 34	3.47±.70	
	35 ~ 39	3.52±.57	
	> 40	3.50±.90	
조직에 대한 불평 표출	≤ 24	2.86±.59	.925 (.449)
	25 ~ 29	2.86±.65	
	30 ~ 34	2.77±.75	
	35 ~ 39	2.69±.73	
	> 40	2.69±1.00	
조직 성과	≤ 24	3.27a±.56	2.490 (.043)
	25 ~ 29	3.39a,b±.69	
	30 ~ 34	3.72a,b±.73	
	35 ~ 39	3.69b±.66	
	> 40	3.40a,b±.93	

2. 의료기사 직종의 전문직업성과 조직성과와의 관계

의료기사 직종의 종사자들은 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 전문직업성 측정변수들이 어떠한 영향을 미치는지 살펴본 결과 [표 7]과 같이, 전문직업성 구성 요소 중 직업에 대한 가치 구성변수에서는 직무에 대한 열정·보수의 적절성·직무자율성, 그리고 조직에 대한 태도 구성변수에서는 조직과의 일치감 노력·동료와의 연대감이 조직성과(직장에 대한 애착)에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 조직에 대한 태도 구성변수 중 조직에 대한 불평 표출은 조직성과(직장에 대한 애착)에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

이러한 영향요인 중 조직성과 측정변수인 직장에 대한

애착에 가장 큰 영향력을 미치는 전문직업성 변수는 직업에 대한 가치 변수 중 보수의 적절성으로 나타났다.

표 7. 의료기사 직종의 조직성과에 전문직업성이 미치는 영향

변수	표준화계수 베타	t(p)
상수		-.027 (.979)
직무에 대한 열정	.157	3.311 (.000)
직무수행능력과 직무의미성	-1.010	-.209 (.834)
직무에 대한 영향력	-.074	-1.661 (.098)
보수의 적절성	.289	7.410 (.000)
직무자율성	.213	5.123 (.000)
조직과의 일치감 노력	.260	6.148 (.000)
동료와의 연대감	.137	3.283 (.001)
동료에 대한 업무협조 및 배려	.064	.533(.126)
조직에 대한 불평 표출	-.084	-2.356 (.019)
R ²	.497	
F(p)	46.795(.000)	

중속변수: 조직성과(직장에 대한 애착)

이러한 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 전문직업성 측정변수들이 미치는 영향을 의료기사 직종에 따라 개인특성과 직무특성을 통제변수로 모형에 포함하여 살펴보면 [표 8]과 같다.

연구대상자 전체에서는 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 영향을 미치는 전문직업성 측정변수들은 연구대상자들의 개인특성과 직무특성을 통제변수로 모형에 포함하지 않은 경우와 동일하였으며, 통제변수는 직무특성 중 현 병원 근무년수가 높을수록 직장에 대한 애착이 높은 것으로 나타났다.

이를 의료기사 직종에 따라 살펴보면, 물리치료사 직종은 직업전문성 측정변수 중 직업에 대한 가치 구성변수에서는 직무에 대한 열정, 보수의 적절성, 직무자율성, 조직에 대한 태도 구성변수에서는 조직과의 일치감 노력이 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 긍정

적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 그리고 통계 변수는 직무특성 중 현 병원 근무년수가 높을수록 조직 성과 측정변수인 직장에 대한 애착이 높은 것으로 나타났다.

방사선사 직종은 회귀모형에서 개인특성과 직무특성 변수 중 연령에서 공선상 통계량이 10을 초과하여 이들 변수를 제거한 후 분석한 결과, 직업전문성 측정변수 중 직업에 대한 가치 구성변수인 직무에 대한 열정, 직무수행 능력과 직무의미성, 보수의 적절성, 조직에 대한 태도 구성변수에서는 동료와의 연대감이 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 조직에 대한 태도 구성변수 중 직무에 대한 영향력은 오히려 부정적 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 그리고 통제변수인 개인특성과 직무 특성은 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 유의한 영향요인으로 확인되지 않았다.

임상병리사 직종은 회귀모형에서 개인특성과 직무특성 변수에서 공선상 통계량이 10을 초과하여 이들 변수를 제거한 후 분석한 결과, 직업전문성 측정변수 중 직업에 대한 가치 구성변수인 직무 자율성, 조직에 대한 태도 구성변수에서는 조직과의 일치감 노력, 동료와의 연대감조직성이 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 조직에 대한 태도 구성변수 중 동료에 대한 업무협조 및 배려는 오히려 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

작업치료사는 직종은 직업전문성 측정변수 중 직업에 대한 가치 구성변수인 직무자율성이 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 긍정적인 영향, 조직에 대한 태도 구성변수 중 조직에 대한 불평표출은 부정적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 통제변수인 개인특성과 직무특성은 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 유의한 영향요인으로 확인되지 않았다.

이러한 결과는 의료기사 직종의 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 전문직업성 측정변수들이 미치는 영향이 의료기사 직종에 따라 다르다는 것을 알 수 있었다.

표 8. 의료기사 직종에 따른 조직성과에 전문직업성이 미치는 영향

변수	t(p)				
	전체	물리 치료사	방사선사	임상 병리사	작업 치료사
상수	-.003 (.998)	.862 (.390)	.924 (.360)	-1.416 (.170)	1.137 (.261)
직무에 대한 열정	3.405 (.001)	2.648 (.009)	2.578 (.013)	1.467 (.156)	.306 (.761)
직무수행 능력과 직무의미성	-.124 (.901)	-1.773 (.077)	2.288 (.027)	1.115 (.276)	1.398 (.168)
직무에 대한 영향력	-1.475 (.141)	-.357 (.722)	-2.402 (.020)	-1.101 (.282)	-.289 (.774)
보수의 적절성	7.204 (.000)	5.584 (.000)	3.924 (.000)	1.235 (.229)	.720 (.475)
직무자율성	5.311 (.000)	4.399 (.000)	1.963 (.056)	2.750 (.011)	2.032 (.047)
조직과의 일치감 노력	5.907 (.000)	7.275 (.000)	.028 (.978)	3.833 (.001)	-.070 (.945)
동료와의 연대감	3.197 (.001)	.418 (.676)	2.779 (.008)	2.802 (.010)	1.658 (.104)
동료에 대한 업무협조 및 배려	1.323 (.187)	.466 (.642)	-.938 (.353)	-2.222 (.036)	1.369 (.177)
조직에 대한 불평 표출	-2.778 (.006)	-1.759 (.080)	-1.811 (.077)	-1.608 (.121)	-2.203 (.032)
성별 (1: 남자, 2: 여자)	.346 (.729)	-.933 (.352)	.686 (.496)		-.754 (.455)
나이	-1.496 (.135)	-1.228 (.221)			-1.764 (.084)
결혼상태 (1: 기혼, 2: 미혼)	.408 (.684)	.258 (.796)	-1.517 (.136)		.590 (.558)
학력 (1: 전문대졸, 2: 4년제졸)	-.842 (.400)	-.758 (.418)	-1.105 (.275)		1.707 (.094)
근무의료기관 종류 (1: 병원, 2: 종합병원)	.358 (.721)	1.198 (.232)	-.412 (.683)		-.734 (.466)
직급유무 (1: 없음, 2: 있음)	.511 (.609)	.255 (.799)	1.359 (.181)		-.119 (.906)
현병원 근무년수	2.885 (.004)	2.594 (.010)	-1.789 (.080)		.734 (.466)
고용형태 (1: 정규직, 2: 비정규직)	.210 (.834)	-1.220 (.224)	-.399 (.691)		-.209 (.836)
R ²	.510	.546	.795	.750	.544
F(p)	25.671 (.000)	17.968 (.000)	11.378 (.000)	7.679 (.000)	3.504 (.000)

종속변수: 조직성과(직장에 대한 애착)

IV. 고 찰

오늘날 의료 환경은 대형화, 전문화 등 질적, 양적인 과잉경쟁이 심해지고 있으며, 이러한 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 전문인으로서의 긍정적인 직업관과 전문적 지식은 물론 기술적 행정적 능력을 겸비한 전문가로서의 역할이 중요하다. 이러한 분위기는 조직문화에 영향을 미치고 개인의 직업에 대한 지각과 태도, 신념에도 변화를 주고 있다.

Germain & Ruia[11]는 전문성은 조직의 경쟁력과 개인의 고용가능성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 이정우[12]는 전문병원 간호사의 전문직업성이 고객지향성과 직무만족에 유의한 정의 관계가 있는 것으로 나타났다고 하였다.

의료인과 더불어 의료기사 등도 환자와의 접점에서 진료에 결정적인 영향을 미치므로 사회적 역할수행이 기대되는 직업이다. 따라서 업무수행을 위해서는 직업에 대한 뚜렷한 소명감과 긍지가 더욱 요구되어지고 있다. Crosby[13]는 서비스 제공자가 고객에게 바람직한 영향력을 행사하는 가장 중요한 속성은 전문지식이며 고객은 전문가가 제공하는 정보를 신뢰하게 되기 때문에 전문직업성은 고객측면에서 중요하다고 하였다.

많은 연구자들은 조직의 성과와 효율적인 업무의 성장을 위하여 전문직업성, 직무만족도, 조직몰입, 조직성과, 사기 등 다른 변수와 관련된 연구를 해 오고 있는데, 본 연구에서는 물리치료사, 방사선사, 임상병리사, 작업치료사 등 의료기사 직종의 전문직업성을 알아보고, 전문직업성에 따른 조직성과를 파악해보고자 하였다. 본 연구에서는 전문직업성 측정지표를 William J Goode[9]가 제시한 전문직의 특성인 자신의 직업에 대한 가치와 조직에 대한 태도로 구분하여 23문항으로 사용했으며, 조직성과는 8문항으로 사용하였다. 본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 의료기사 직종 종사자들의 전문직업성 중 직업에 대한 가치는 직무에 대한 열정, 직무수행능력과 직무의미성, 직무에 대한 영향력, 직무자율성이 평균 이상이었으며, 직무수행능력과 직무의미성이 가장 높았고, 보수의 적절성은 평균이하이었다. 또한 조직에 대한 태

도는 조직과의 일치감 노력, 동료와의 연대감, 동료에 대한 업무협조 및 배려가 평균 이상으로 높았으며, 조직에 대한 불평표출은 평균이하이었다. 이러한 의료기사 직종 종사자들의 전문직업성은 직업에 대한 가치 구성변수 중 직무수행능력과 직무의미성·보수의 적절성·직무자율성이 성별과 연령대에 따라 유의한 차이가 있었고, 직무에 대한 영향력은 연령에 따라서만 유의한 차이가 있었다. 그러나 조직에 대한 태도 구성변수들에서는 성별이나 연령대에 따른 유의한 차이는 보이지 않았다.

그리고 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착은 평균 이상이었으며, 성별에 따라서는 유의한 차이를 보이지 않은 반면, 연령대에 따라서는 유의한 차이를 보였다.

둘째, 의료기사 직종 종사자들은 전문직업성 구성요소 중 직업에 대한 가치 3개 변수(직무에 대한 열정·보수의 적절성·직무자율성)와 조직에 대한 태도 2개 변수(조직과의 일치감 노력·동료와의 연대감)에 대한 의지가 높을수록, 그리고 조직에 대한 태도 변수 중 조직에 대한 불평 표출에 대한 의지가 낮을수록, 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착이 높다는 것을 알 수 있었다. 특히 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 가장 큰 영향력을 미치는 변수는 직업에 대한 가치 변수 중 보수의 적절성이었다. 이러한 결과는 박지원[14]의 연구에서 병원 업무 만족도를 결정하는 요인으로 보수 등 근무 환경이 가장 높게 나타난 것과 유사함을 알 수 있었다.

그리고 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 전문직업성 측정변수들이 미치는 영향을 개인특성과 직무특성을 통제변수로 모형에 포함하여 살펴본 결과, 연구대상자 전체에서는 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 영향을 미치는 전문직업성 측정변수들은 연구대상자들의 개인특성과 직무특성을 통제변수로 모형에 포함하지 않은 경우와 동일하였으며, 통제변수는 직무특성 중 현 병원 근무년수가 높을수록 직장에 대한 애착이 높다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 시간이 지남에 따라 직무에 대한 안정감과 애착이 증가한다고 제시한 이기효 외[15], 이사경[16], 이경[17]의 연구결과와 유사하였다.

그러나 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 전문직업성 측정변수들이 미치는 영향을 개인특성과 직무특성을 통제변수로 모형에 포함하여 의료기사 직종별로 살펴본 결과, 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 전문직업성 측정변수들이 미치는 영향요인은 의료기사 직종에 따라 달랐다.

즉, 물리치료사 직종은 직업전문성 측정변수 중 직업에 대한 가치 구성변수에서는 직무에 대한 열정·보수의 적절성·직무자율성이 높을수록, 조직에 대한 태도 구성변수에서는 조직과의 일체감 노력이 높을수록, 조직에 대한 태도 구성변수 중 조직에 대한 불평표출이 낮을수록, 그리고 통제변수는 직무특성 중 현 병원 근무년수가 높을수록 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착이 높았다.

방사선사 직종은 직업전문성 측정변수 중 직업에 대한 가치 구성변수인 직무에 대한 열정·직무수행 능력과 직무의미성·보수의 적절성이 높을수록, 조직에 대한 태도 구성변수 중 동료와의 연대감이 높을수록 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착이 높은 반면, 직무에 대한 영향력이 낮을수록 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착이 높았으며, 개인특성과 직무특성은 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 유의한 영향요인으로 확인되지 않았다.

임상병리사 직종은 직업전문성 측정변수 중 직업에 대한 가치 구성변수 중 직무자율성이 높을수록, 조직에 대한 태도 구성변수 중 조직과의 일체감 노력·동료와의 연대감이 높을수록 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착이 높은 반면, 조직에 대한 태도 구성변수 중 동료에 대한 업무협조 및 배려가 낮을수록 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착이 높았다.

작업치료사 직종은 직업전문성 측정변수 중 직업에 대한 가치 구성변수인 직무자율성이 높을수록, 조직에 대한 태도 구성변수 중 조직에 대한 불평표출이 낮을수록 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착이 높았으며, 개인특성과 직무특성은 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 유의한 영향요인으로 확인되지 않았다.

이상의 결과를 종합하여 보면, 여러직종의 의료기사를 대상으로 한 박지원[9], 그리고 본 연구에서 전체 의

료기사를 대상으로 하였을 경우와 단일 의료기사 직종을 대상으로 하였을 경우에서 알 수 있듯이, 의료기사 직종의 조직성과(직장에 대한 애착)에 영향을 미치는 전문직업성 변수들은 의료기사 직종에 따라 차이가 있다는 것이다. 즉, 의료기사 직종의 전문직업성은 직종이 처한 조직 내의 관계와 구조의 특성에 따른 것으로 판단할 수 있을 것이다.

V. 결론

본 연구는 35개 병원급 이상 의료기관에 종사하는 물리치료사, 방사선사, 임상병리사, 작업치료사 437명을 대상으로 전문직업성이 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 의료기사 직종 종사자들의 전문직업성은 직업에 대한 가치 구성변수 중 직무수행능력과 직무의미성·보수의 적절성·직무자율성이 성별과 연령대에 따라 유의한 차이가 있었고, 직무에 대한 영향력은 연령에 따라서만 유의한 차이가 있었다.

둘째, 조직성과 측정변수인 직장에 대한 애착에 가장 큰 영향력을 미치는 변수는 직업에 대한 가치 변수 중 보수의 적절성이었다. 셋째, 직무특성 중 현 병원 근무년수가 높을수록 직장에 대한 애착이 높다는 것을 알 수 있었다. 넷째, 직종별로 살펴본 결과, 의료기사 직종의 조직성과(직장에 대한 애착)에 영향을 미치는 전문직업성 변수들은 의료기사 직종에 따라 차이가 있었다.

본 연구결과 의료기사 직종의 조직성과 향상을 위한 전문직업성은 의료기사 각 직종이 가지고 있는 특성을 고려하여 의료기사 직종에 따라 다르게 적용 또는 관리하여야 한다는 것을 알 수 있었다.

참 고 문 헌

- [1] 신혜선, 임상간호사의 직업전문성과 조직효과성의 관계연구, 한양대학교 임상 간호정보 대학원

석사학위논문, p.1, 2009.

[2] 임정도, "병원종사자들의 조직유효성", 보건의료 산업학회지, 제5권, 제2호, p.64, 2011

[3] R. H. Hall, "Professionalization and bureaucratization," *American Sociological Review* Vol.33, No.1, pp.90-104, 1968.

[4] 추현심, *임상간호사의 전문 직업성과 영향요인*, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, p.6, 2001.

[5] 최덕호, *물리치료사의 직무만족에 관한 연구*, 석사학위논문 단국대학교 대학원, 1992.

[6] 박철순, *병원직원의 전문직업성과 조직동일시가 조직시민행동에 미치는 영향*, 인제대학교 석사학위논문, p.1, 2003.

[7] 강성문, 이기호, 김원중, "병원 종사자의 리더쉽 지각이 조직효과성에 미치는 영향과 개인특성 및 조직 특성의 조절효과", *보건의료산업학회지*, 제4권, 제2호, p.48, 2010.

[8] W. E. Moore, *The professions: Roles and rules*, New york, Russel sage foundation, 1970.

[9] W. Goode, "Encroachment, chalanatism and the emerging Profession: psychiatry sociology and medicine," *American social review*, Vol.25, pp.902-914, 1960.

[10] E. Freidson, *Professional dominacce : the social structure of medical care*, Aldine Publishing Co. 1970.

[11] M. I. Germain and C. E. Ruiz, "Defining expertise across nations : Myth or reality of a global definition?," *Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas*, 2008.

[12] 이정우, "전문병원 간호사의 전문직업성이 직무만족, 고객지향성 및 서비스 수준에 미치는 영향", *한국콘텐츠학회논문지*, 제11권, 제1호, pp.266-276, 2011.

[13] L. A. Crosby, K. R. Evans, and D. Cowels, "Relationship Quality in Services Selling: An Interpersonal Influence Perspective," *Journal of*

Marketing, Vol.54, No.3, pp.68-81, 1990.

[14] 박지원, *서울시종합병원 의료기사의 직무인식 및 직무만족도 연구*, 경희대학교 행정대학원, pp.40-43, 2010.

[15] 이기호, "물리치료사의 개인 및 직무특성, 전문 직업성, 집단응집성이 조직시민행동에 미치는 영향", *병원경영학회지*, 제18권, 제2호, pp.86-87, 2003.

[16] 이사겸, *운동처방사·전문직업적 정체성이 조직 몰입·직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향*, 경희대학교 대학원, p.104, 2009.

[17] 이경, *병원 간호사의 조직공정성 지각이 조직몰입에 미치는 영향과 조직지원인식의 조절 효과*, 인제대학교 보건대학원, p.47, 2010.

저 자 소 개

임 정 도(Jung-Do Lim)

종신회원



- 2000년 3월 : 인제대학교 보건학과(보건학박사)
- 현재 : 부산가톨릭대학교 병원경영학과 교수
- 현재 : 부산가톨릭대학교 병원경영건설팀연구소장

<관심분야> : 원무관리, 의료마케팅, 의료분쟁, 병원물류, 병원경영전략