

방사선사의 조직문화와 셀프리더십 유형으로 본 조직유효성

Effect of Organizational Culture and Self-leadership on Organizational Effectiveness in Radio-technologist

이혜남*, 임청환**

원광보건대학교 방사선과/한서대학교 보건의료학과*, 한서대학교 보건의료학과**

Hye-Nam Lee(hyenam71@hotmail.com)*, Cheong-Hwan Lim(lch116@hanseo.ac.kr)**

요약

본 연구는 방사선사가 인지하는 조직문화와 셀프리더십 유형을 살펴보고 조직유효성에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 2013년, 종합병원과 검진의원에서 근무하는 방사선사를 대상으로 하였다. 조직문화의 전체 평균은 3.55점으로 중등도였으며, 혁신지향적 조직문화, 관계지향적 조직문화가 가장 높게 나타났고 업무지향적 조직문화가 가장 낮게 나타났다.

조직몰입은 여자가 남자 보다 높았으며($p=0.034$), 연령은 50대 이상 군이 가장 낮아서 다른 군들과 차이가 있었다($p=0.004$). 근무지에 따라서는 검진의원이 종합병원에 비해서 조직몰입, 직무만족 모두에서 유의하게 높았으며($p < 0.001$), 기혼자가 미혼자 보다 직무만족이 높았다($p=0.011$). 관계지향적 조직문화와 혁신지향적 조직문화는 조직몰입과 직무만족의 모두에서 높은 양의 상관관계를 보였고, 다른 조직문화도 양의 영향력을 나타내었다. 자기목표설정 및 자기관찰 리더십요인이 각각 조직몰입과 직무만족에서 가장 높은 양의 관련성을 나타내었다. 조직의 성과는 업무 및 혁신지향적 문화속에서 조직유효성이나 팀의 효과성이 향상된다. 조직유효성은 조직의 목적, 목표라는 가치개념을 선행조건으로 하여 조직의 성과와 구성원 만족도를 동시에 포괄하는 개념임을 미루어 볼 때 방사선사의 조직문화는 업무지향적 조직문화의 활성화가 필요함을 시사한다.

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

Abstract

This study was to investigate the level of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness and the significant factors influencing organizational effectiveness in radio-technologists. The dominant organizational culture was innovation oriented culture. The mean score of self-leadership score was 3.35 out of a maximum 5 points. organizational commitment was statistically significant with age, place of work, relational culture, hierarchical culture, self-goal establishment leaderships. job satisfaction was statistically significant with marital status, relational culture, self reward leaderships, self-goal establishment leaderships. these results suggest that further development should be continued to develop the effective self-leadership and organizational culture to improve the organizational effectiveness of radio technologists.

■ keyword : | Self-leadership | Organizational Culture | Organizational Commitment | Organizational Effectiveness | Job Satisfaction | Radio-technologist |

* 이 논문은 2013년도 원광보건대학교 교내 연구비 지원에 의해서 수행 됨.

* 본 논문은 한국콘텐츠학회 2013 춘계 종합학술대회 우수논문입니다.

접수일자 : 2013년 07월 09일

심사완료일 : 2013년 08월 01일

수정일자 : 2013년 07월 24일

교신저자 : 임청환, e-mail : lch116@hanseo.ac.kr

I. 서론

병원조직은 각각의 전문성을 가진 다양한 인력이 공동의 목표를 향하여 활동하는 노동집약적인 조직이다. 최근 의료기관은 의료과학의 발달, 병원의 전문화, 사용자들의 의식수준 및 보험제도의 변화, 의료시장의 개방 등으로 급속히 변화하는 행태를 보이고 있다[1]. 현대의 방사선사는 이러한 시대적 변화에 부응하는 전문지식 및 기술을 습득하여 양질의 의료서비스를 제공하고 나아가 국민의 보건 및 의료향상에 이바지함을 목적으로 지속적인 연구에 힘쓰고 있다[2].

조직문화란 한 조직 내의 구성원들 대다수가 공통적으로 가지고 있는 신념, 행위규범 및 양식 등을 통틀어 말한다. 조직이라는 하나의 공동체를 결속시켜 주고 구성원들로 하여금 일체 의식과 조직에 대한 충성심을 갖게 한다[3]. 또한 조직이 수행하는 업무의 종류와 과업이 처해있는 환경에 따라 달라지게 되며, 조직의 성과 지향 및 변화 적응력을 위한 중요한 요소로도 인식되고 있다[4]. 이러한 것으로 조직문화는 의료서비스의 질적, 양적 내용에 직접적으로 관여하게 되고 사용자들의 욕구를 충족시켜줌으로써 결과적으로 조직 전체의 효율성증대에 중요한 역할을 하게 된다[5]. 1980년대를 기점으로 이러한 조직문화에 대한 관심이 고조되어 많은 저서와 보고서들이 나왔고 많은 조직에서 조직문화에 대한 관심이 증대 하였다.

리더십은 집단 또는 조직의 목표방향을 설정하고 구성원의 성취 지향적 과업을 촉진시키며 집단의 유지와 집단문화의 창출에 영향을 미치는 과정으로 정의된다[6]. 전통적인 리더십은 리더가 집단이 처한 상황과 집단구성원의 특성이나 기대를 고려하여 구성원으로 하여 집단목표를 달성하도록 사회적 영향력을 행사하는 과정으로 이해되나[7] 이러한 개념에서는 리더십을 상급자와 하급자간에 일어나는 권력행사 차원의 것으로 오해할 소지가 충분하다[8]. 1980년 초반 이후 등장한 최근 리더십 이론을 살펴보면 셀프리더십은 조직의 과업수행을 위해 필요한 자기 지시와 자기 동기부여를 고양시키기 위하여 스스로에게 영향력을 행사하는 과정으로 정의 된다[9]. 이는 조직원들로 하여 우수한 성과

를 이루게 하는 적극적이고 자발적인 힘을 의미한다. 따라서 조직구성원들의 자아내면에 존재하고 있는 셀프리더십을 이끌어내어 조직에 의한 외부통제 대신에 내재적 영향력과 에너지를 자극, 활성화시키는 방향으로 이끌어 자율적이고 열성적으로 일에 몰입하도록 해야 한다[10].

조직유효성이란 조직이 얼마나 잘되고 있는가 혹은 얼마나 효과적인가를 표시해주는 개념으로 조직의 성과인 설정된 목표의 달성정도를 의미하며 일반적으로 조직측면은 수익성·성장성 등 경제적·재무적 차원에서, 구성원의 측면은 사기·직무만족·조직몰입 등 심리적·행위적 차원에서 다루어지고 있다. 현대적 이론에서는 이들을 통합하여 조직과 구성원의 목적을 동시에 추구해야 함을 강조한다[11]. 이는 개인적인 차원을 넘어 조직의 생존 및 효율성과 직결됨에 따라 조직평가에 대한 연구는 경영실무진 및 이론가들 중심으로 지속적으로 시도되고 있으며 최근에는 병원조직에서도 조직관리와 조직연구의 측면으로 조직유효성에 대한 관심이 높아지고 있다. 방사선사의 조직분야에서 조직유효성에 관한 연구는 직무만족, 감정노동, 직무스트레스, 이직의사 등 변수들 간의 단편적인 연구가 이루어지고 있으나 간호분야나 치위생분야에 비교하여 연구가 미비한 실정이다. 2000년대 이후 검진시설의 증가와 지역응급센터 혹은 암센터의 보급으로 의료기관에서의 방사선사의 위상 및 방사선사의 인력이 급속히 증가하게 되었다. 따라서 방사선사 조직관리의 측면에서 방사선사의 조직유효성에 대한 연구는 현 의료시대에 비추어 필히 이루어져야 할 부분이다. 이에 본 연구는 방사선사가 인지하는 조직문화유형과 셀프리더십유형을 분석하여 방사선사조직의 조직유효성에 대한 관련성을 살펴보고자 하였다. 이는 방사선사 조직의 효율성을 증대시키는 기초자료로 사용될 수 있을 것으로 사료된다.

II. 연구 방법

1. 연구대상 및 방법

2013년 3월에 서울, 대전, 천안, 익산에 있는 종합병원

과 검진의원에서 근무하는 방사선사를 대상으로 연구 목적을 설명하고 설문지를 직접배포하거나 전자메일을 이용하여 자기기입식으로 응답한 후 1주일 이내에 회수하였다. 회수된 설문은 모두 220부 이었고, 이중 부적절한 응답지 30부를 제외한 190명을 최종 분석대상으로 정하였다. 최종 분석대상자는 남자가 122명(64.2%), 여자가 68명(35.8%)이었고, 평균연령은 35.28세(±9.29, 범위 22-56세)이었다.

2. 연구도구

조사내용은 일반적 특징으로 성별, 연령, 근무지, 결혼여부를 조사하였고, 병원종사자의 조직문화 20문항, 셀프리더십 17문항, 조직몰입 13문항, 직무만족 11문항으로 구성하였다. 먼저 20명의 대상자에게 예비조사를 실시하고 전문가에게 조사내용의 적합성을 타진하여 설문내용을 수정보완한 후 본 조사를 실시하였다.

본 연구에서는 조직문화의 측정도구로 Quinn & McGrath의 연구[12]에서 제시된 경쟁가치 모델을 기본으로 하여 Kim 등[13] 개발한 도구를 수정·보안하여 사용하였으며, 요인 분석결과 4개의 요인으로 분류하여 관계지향적, 혁신지향적, 위계지향적, 업무지향적 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. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 자료의 내적 일치성을 나타내는 Cronbach's α 값을 이용하였다. Cronbach's α 는 관계지향적 문화=0.83, 혁신지향적 문화=0.84, 위계지향적 문화=0.80, 업무지향적 문화=0.71 이었으며 전체 신뢰도는 0.82로 나타났다.

셀프리더십은 Kim 등[13]의 연구에서 사용된 도구를 수정·보안하여 사용하였고, 요인분석 결과 자기관찰 및 자기목표 설정, 리허설 및 자기 기대, 자기비판, 자기보상요인으로 분류하였고, 5점 likert 척도로 측정하여 '전혀 그렇지 않다=1점'에서 '항상 그렇다=5점'의 범위로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 연구도구의 내적 일치도를 나타내는 Cronbach's α 는 Kim의 연구에서 0.87이었고, 본 연구에서는 0.87이었다.

조직유효성에 대한 측정은 선행연구에 근거하여 조

직구성원들의 지각적 판단에 의존하는 심리적 차원의 성과 변수에서 가장 대표적인 조직몰입과 직무만족을 사용하였다. 조직몰입이란 일반적으로 개인이 특정 조직에 대하여 애착을 가짐으로써 그 조직에 남아있고 싶어 하고 조직을 위해서 더 노력하며 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하게 되는 심리적 상태를 말한다[14]. 조직몰입은 Mowday 등[15]이 사용한 문항을 기초하여 김과 이가 이용했던 문항을 수정·보안하여 이용하였고 Cronbach's α 는 0.87이었다. 직무만족은 Hakman 등[16]이 사용한 문항을 기초하여 김과 이의 연구에서 이용했던 도구를 이용하였고 Cronbach's α 는 0.89이었다.

3. 분석방법

본 연구에서는 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증을 위하여 요인분석과 Cronbach's α 의 내적일관성 검사법을 사용하였다. 통계분석은 SPSS window ver.12.0 (SPSS Inc., USA)을 이용하여 조직문화와 셀프리더십의 각각의 유형을 분류하였고, 일반적 특성별 조직유효성의 차이는 t-test 및 one way ANOVA 분석 후 사후검정으로 Duncan의 다중비교를 시행하였다. 조직문화 유형, 셀프리더십 유형, 조직몰입, 직무만족간의 관련성은 Pearson correlation coefficient를 구하고 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위해 stepwise Multiple regression 분석을 시행하였다.

III. 연구결과

1. 방사선사의 조직문화, 셀프리더십과 조직유효성의 정도

방사선사의 조직문화의 전체 평균은 3.55점으로 중등도 이었으며, 혁신지향적 문화, 관계지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화 순으로 높게 나타났다. 셀프리더십의 전체 평균은 3.35점이었고, 자기목표 및 자기관찰, 자기비판, 자기보상, 리허설 및 자기기대 순으로 높게 나타났다. 조직몰입의 평균은 3.55점이었고 직무만족의 평균은 3.43점으로 나타났다[Table 1].

Table 1. Organizational culture, Self-leadership, organizational effectiveness

Variables	Number of items	M±SD*	Cronbach's α
Organizational culture		3.51±0.43	
Relation-oriented	5	3.49±0.65	0.826
Innovation-oriented	7	3.81±0.62	0.839
Hierarchy-oriented	4	3.38±0.50	0.801
Task-oriented	4	3.26±0.56	0.714
Self-leadership		3.35±0.41	
Self-esteem/Rehearsal	4	3.14±0.50	0.77
Self-goal establishment/observation	6	3.51±4.92	0.791
Self-criticism	3	3.45±0.62	0.75
Self-reward	4	3.26±0.57	0.752
Job effectiveness Organizational commitment	13	3.55±0.60	0.863
Job satisfaction	13	3.43±0.53	0.887

* Mean±Standard deviation(range=1-5point)

2. 방사선사의 일반적 특성에 따른 조직유효성

일반적 특성에 따른 조직몰입과 직무만족도의 차이를 분석한 결과이다. 조직몰입은 여자가 3.67점으로 남자 3.47점보다 높았으며(p=0.034), 연령은 각 20대와 40대에서 다른 군에 비해서 높게 나타났다. 50대 이상 군에서는 조직몰입이 가장 낮은 수준으로 나타났다(p=0.004). 근무지에 따라서는 검진외원이 3.90점으로 종합병원 3.45점에 비해서 유의미하게 높았으며(p<0.001), 결혼 상태에 따라서는 기혼자가 다소 높게 나타났으나 통계적인 의미를 나타내지는 못하였다. 직무만족은 남자가 3.47점으로 여자 3.42점에 비하여 다소

높은 점수를 얻었으나 통계적 의미는 없었다. 근무지는 검진외원에서 3.58점으로 종합병원 3.39점보다 의미있게 높게 나타났다(p=0.037). 또한 결혼 상태에 따라서는 기혼자가 3.51점으로 미혼 3.32 보다 의미 있게 높게 나타났다(p=0.011)[Table 2].

3. 방사선사의 조직문화와 셀프리더십 및 조직유효성과의 관련성

조직문화의 관계지향적 요인과 혁신지향적 문화는 조직몰입과 직무만족 모두 높은 양의 상관관계를 보였

Table 2. Organizational commitment and job satisfaction according to subject' s characteristics

Variables	N(%)	Organization commitment		Job satisfaction	
		M±SD	p-value	M±SD*	p-value
Gender					
Male	122	3.47±0.58	0.034*	3.47±0.58	0.84
Female	68	3.67±0.63		3.42±0.54	
Age					
<30	68	3.67±0.63 ^b	0.004*	3.41±0.52	0.729
30-39	52	3.42±0.57 ^a		3.48±0.47	
40-49	51	3.66±0.77 ^b		3.46±0.63	
≥50	19	3.18±0.53 ^a		3.34±0.49	
Place of work					
hospital	149(78.4)	3.45±0.58	<0.001*	3.39±0.52	0.037*
clinic	41(21.6)	3.90±0.55		3.58±0.56	
Marital status					
Marride	108(56.8)	3.56±0.59	0.67	3.51±0.48	0.011*
Single	82(43.2)	3.52±0.63		3.32±0.58	

*By the independent t-test or one-way ANOVA test at α =0.05

*A,b Mean followed by different letters are significantly different at α =0.05

*Mean±Standard deviation

Table 3. Relationship of organizational culture, self-leadership and organizational effectiveness

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Relation-oriented	1									
2. Innovation-oriented	.470**	1								
3. Hierarchy-oriented	.192**	.430**	1							
4. Task-oriented	0.021	.201**	.785**	1						
5. Self-esteem/Rehearsal	.245**	.281**	.266**	.280**	1					
6. Self-goal establishment/observation	.170*	.390**	.259*	.271**	.550**	1				
7. Self-criticism	0.029	.257**	.265**	.292**	.366**	.366**	1			
8. Self-reward	0.081	0.024	.265**	.364**	.502**	.499**	.331**	1		
9. Organizational commitment	.344**	.345**	.248**	0.102	.228**	.352**	0.073	.180*	1	
10. Job satisfaction	.429**	.441**	.280**	.144*	.396**	.537**	.210**	.355**	.634**	1

**Statistically significant difference by the pearson correlation coefficient at $\alpha = 0.01$

*Statistically significant difference by the pearson correlation coefficient at $\alpha = 0.05$

고, 업무지향적 조직문화에서는 조직몰입도에 있어 가장 낮은 관련성을 보였으나 통계적 의미를 갖지 못하였다. 자기목표설정 및 자기관찰 리더십요인이 각각 조직몰입과 직무만족에서 가장 높은 양의 관련성을 나타내었다. 셀프리더십의 요인은 자기비평요인이 조직몰입도에 있어서 가장 낮은 관련성을 보이며 다른 모든 요인이 조직몰입과 직무만족에 모두 유의하게 양의 관련성을 나타내었다[Table 3].

4. 조직문화와 셀프리더십이 조직 유효성에 미치는 영향

일반적 특성 중 조직몰입에서 유의한 차이가 나타난 변수인 성, 연령, 결혼여부, 근무지를 더미변수로 전환하여 통제하고 조직문화 유형과 셀프리더십 유형을 독립변수로 하여 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과이다. 그 결과 연령 20대와 40대에서 조직몰입도가 높았고($\beta = -0.190, p = 0.020$), 겸직의원 일수록($\beta = 0.21, p = 0.005$), 조직문화가 관계지향적 일수록($\beta = 0.21, p = 0.005$), 조직문화가 위계지향적 일수록($\beta = 0.25, p = 0.034$), 셀프리더십의 자기목표 설정 및 자기관찰이 높을수록($\beta = 0.200, p = 0.029$), 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다[Table 4].

직무만족은 일반적 특성에서 유의한 차이가 나타난 변수인 결혼여부와 근무지를 더미변수로 전환하여 통

제하고 조직문화 유형과 셀프리더십 유형을 독립변수로 하여 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 그 결과 기혼자 일수록($\beta = -0.17, p = 0.018$), 조직문화가 관계지향적 일수록($\beta = 0.24, p < 0.001$), 셀프리더십에서는 자기목표 설정 및 자기관찰이 높을수록($\beta = 0.36, p < 0.001$), 자기보상이 높을수록($\beta = 0.15, p = 0.050$) 직무만족이 높게 나타났다[Table 5].

Table 4. The effect of organizational culture and self-leadership on organizational commitment

Variables	Commitment		
	β	t	p-value
Gender	0.04	0.55	0.583
Age	-0.19	-2.35	0.02*
Marital status	-0.01	-1.75	0.083
Place of work	0.21	2.82	0.005*
Relation-oriented	0.21	2.87	0.005*
Innovation-oriented	0.08	0.95	0.345
Hierarchy-oriented	0.25	2.14	0.034*
Task-oriented	-0.15	-1.36	0.177
Self-esteem/Rehearsal	-0.001	-0.1	0.992
Self-goal establishment /observation	0.195	2.201	0.029*
Self-criticism	-0.05	-0.72	0.471
Self-reward	0.04	0.46	0.643

*Statistically significant difference by stepwise multiple regression at $\alpha = 0.05$

Table 5. The effect of organizational culture and self-leadership on job satisfaction

Variables	Satisfaction		
	β	t	p-value
Marital status ^b	-0.17	-2.4	0.018*
Place of work ^c	0.09	1.36	0.175
Relation-oriented	0.24	3.62	<0.001*
Innovation-oriented	0.13	1.72	0.088
Hierarchy-oriented	0.15	1.51	0.133
Task-oriented	-0.16	-1.62	0.107
Self-esteem/Rehearsal	0.02	0.32	0.751
Self-goal establishment /observation	0.36	4.57	<0.001*
Self-criticism	-0.02	-0.35	0.728
Self-reward	0.15	2.01	0.05*

*Statistically significant difference by stepwise multiple regression at $\alpha=0.05$

IV. 논의

조직에 대한 평가는 조직의 실질적 목표가 명확히 표현되지 않을 수 있고, 다원적 성격을 지닌 것이기 때문에 조직유효성이라는 비교적 구체적인 개념에 입각하여 조직평가를 시도하고 있다[17].

조직문화는 구성원의 직무만족, 조직몰입, 직장생활의 만족, 조직 적응성, 팀웍 및 업무성과 등으로 표현되는 조직유효성에 영향을 미친다. 본 연구에서는 혁신지향적 조직문화가 3.81점으로 가장 높게 나타나 관계지향적 조직문화가 가장 높게 나타난 치과의료 종사자의 조직문화와 차이가 있다. 혁신지향적 조직문화는 외부지향, 성장 및 혁신을 중시하는 문화형태로 성장과 새로운 도전을 위한 구성원들의 직관과 도전강조의 문항들로 측정하였다. 본 연구에서 업무지향적 조직문화의 평균은 3.26으로 가장 낮게 나타났다. 업무지향적 조직문화는 조직의 실적과 결과, 목표달성을 중시하여 생산성을 강조하는 문화형태를 말하는 것으로 방사선사의 조직구성원의 문화가 보다 정서적인 유형의 형태를 보이는 것이라고도 할 수 있겠다. 조직의 성과는 업무 및 혁신지향적 문화속에서 조직유효성이나 팀의 효과성이 향상된다[18]. 조직유효성은 조직의 목적, 목표라는 가치개념을 선행조건으로 하여 조직의 성과와 구성원 만족도를 동시에 포괄하는 개념임을 미루어 볼 때 업무지향적 조직문화의 강화도 필요함을 시사한다.

조직문화의 구성형태를 구해보고 조직문화 구성형태에 따라 조직의 유효성이 차이가 있는지를 연구한 사례에 의하면 경쟁적인 문화요소에 대한 측정치가 동시에 강하게 나타나는 기업들에서 조직구성원들의 조직몰입, 직무만족, 생산성수준 등 조직유효성이 높았다. 이것은 다양하면서도 역설적인 조직문화요소들이 동시에 발현되고 관리될 때 조직에 긍정적인 효과를 가져와 조직의 유효성을 높일 수 있음을 보여주며 또한 조직현실에서는 내재해 있는 복합적이고 모순적인 요소들이 동시에 나타나고 있다는 것을 확인시켜준다[19]. 본 연구에서 모든 조직문화 유형은 조직몰입, 직무만족과 각각 의미있는 양의 영향(+)을 미치는 것으로 나타났고 자기비판의 셀프리더십유형은 조직몰입에서 가장 낮은 관련성을 보이며 통계적 의의를 갖지 못하였다. 그 외 다른 모든 셀프리더십유형은 조직몰입, 직무만족과 모두 유의미한 양의 영향력을 나타내었다. 타 연구에서도 조직문화와 셀프리더십의 각 요인에서 조직유효성과 관련된 인자와 양의 관련성을 보였다[20-22].

조직문화 유형과 리더십 유형이 적합한 조직이 그렇지 못한 조직보다 행동적 유효성인 조직몰입과 직무만족이 높다. 조직에 있어서 경영자들은 그 조직의 구성원들이 공유하고 있는 조직문화에 부합되는 리더십유형을 선택하여야 하는 것이다[23]. 또 한편 현대적 이론으로 등장한 셀프리더십에 있어 깊은 조직문화의 모든 유형과 관련하여 셀프리더십을 증진하고 실무에서 셀프리더십 전략을 교육하여 자발적으로 리더십을 발휘하도록 하는 것이 조직을 성공적으로 이끄는 원동력이 된다고 하였다. 조직 구성원의 궁극적인 통제는 구성원 스스로가 자신에게 부과하는 자율통제이고 통제의 효과는 구성원 스스로의 평가와 의지에 달려 있기 때문에 조직의 셀프리더십 강화를 강조한 것이다. 조직목표를 구성원이 수용하지 않는다면 구성원의 행동에 별다른 영향을 미치지 못할 것이나 자발적으로 목표를 설정한다면 이를 달성하기 위한 노력이 보다 증가할 것이다 [24].

본 연구에서 일반사회학적 특성요인으로 본 조직몰입에 있어 남성보다 여성이 통계적 의의를 가지며 높게 나타났다. 치과의료기관 종사자를 대상으로 실시한 장

의 연구에서는 조직몰입과 직무만족모두에서 남성이 여성보다 높았고 민간경비원을 대상으로 조직몰입을 연구한 김의 연구에서도 남성 직원이 조직몰입이 높았다. 또한 자발적 몰입의 특성을 보이는 남성 직원에 비해 여성 직원은 개인과 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입의 특성을 보였다. 공무원의 성별 직무관련태도를 분석한 연구에서는 모든 환경 및 조건이 동일 할 때에 직무만족과 조직몰입이 남성보다 여성이 우수하였다[25]. 일반적으로 우리나라에서는 조직몰입에 있어 여성보다는 남성에서 높게 나타나는 경향을 보이고 서구의 여성들이 높게 나타나는 형태를 보인다. 위의 선행연구결과로 미루어 봤을 때 본 연구에서 여성이 조직몰입에 있어 남성보다 높게 나타난 것은 방사선사의 조직이 성별에 따른 근무환경조건의 차이가 없다는 결과로도 해석할 수 있을 것이다. 또한 근무지에 따른 조직몰입과 직무만족에서는 대학병원 및 종합병원 보다 검진의원에서 의미있게 높게 나타났다. 현재 검진의원의 시스템 형태는 보다 효율적이고 능동적이며 즐겁게 일할 수 있는 환경조성으로 급증하고 있는 검진인구를 효과적으로 수용하고 경쟁에서 선점을 갖고자 하는 경영인들의 많은 노력이 뒷받침하고 있다. 과거 권위주의적 시스템에서 벗어나 모든 조직원들은 평등한 근로환경에서 근무할 수 있는 조직이 증가하고 있는 실정이다. 이는 검진의원의 조직이 조직몰입, 직무만족을 통해 본 조직유효성에서 효과적임을 시사할 수 있다.

조직문화는 변화, 관리될 수 있다는 관점에서 의료서비스의 질과 조직원의 만족을 향상시키는 중요한 관리 대상으로 삼아야 한다[26]. 조직문화는 조직의 특징에 따라 서로 상이하므로 병원조직에서도 여러 병원들 간의 조직문화에 대한 차이를 비교 연구하여 조직문화와 조직유효성의 관계를 규명하고 조직유효성이 높은 병원의 조직문화적 특성을 파악하여 조직문화의 관리방향을 제시하는 방안으로도 유용 할 것이다.

본 연구는 일부지역 종사자들만을 대상으로 선정하였기에 방사선사 전체의 조직으로 일반화하기에는 다소 무리일 수 있다는 한계가 있다. 그러나 방사선사의 조직문화와 셀프리더십 유형을 측정하여 조직유효성에

미치는 영향을 파악한 최초의 연구였다는데 의미가 있으며 본 연구결과를 근거하여 향후 방사선과의 근무과 특별 특성의 차이를 감안하여 직종별 연구방법도 고려되어야 한다고 사료된다.

V. 결론

본 연구는 방사선사의 조직문화와 셀프리더십 유형을 파악하여 조직유효성의 실태를 살펴보고 조직유효성에 영향을 미치는 관련요인을 분석하였다. 방사선사를 대상으로 조직문화, 셀프리더십, 조직몰입, 직무만족으로 구성된 자료를 이용하였다.

1. 대상자의 조직문화는 혁신지향적 문화가 3.81점으로 가장 높았고, 관계지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화 순으로 나타났다. 셀프리더십은 자기목표 설정 및 자기관찰이 3.51점으로 가장 높게 나타났고, 자기비판, 자기보상, 리허설 및 자기기대 순으로 나타났다.
2. 인구사회학적 특징에 따른 조직몰입은 성별(여성, $p=0.034$), 연령(20대, 40대, $p=0.004$), 근무지(검진의원, $p<0.001$)에 따라, 직무만족은 근무지(검진의원, $p=0.037$)와 결혼여부(기혼, $p=0.011$)에 따라 유의한 차이를 나타내었다.
3. 조직몰입에 영향을 미치는 관련요인은 연령($\beta=-0.190$, $p=0.020$), 검진의원($\beta=0.21$, $p=0.005$), 관계지향적 조직문화($\beta=0.21$, $p=0.005$), 위계지향적 조직문화($\beta=0.25$, $p=0.034$), 셀프리더십의 자기목표 설정 및 자기관찰($\beta=0.200$, $p=0.029$)로 나타났다.
4. 직무만족에 영향을 미치는 관련요인은 기혼자($\beta=-0.17$, $p=0.018$), 관계지향적 조직문화($\beta=0.24$, $p<0.001$), 셀프리더십의 자기목표 설정 및 자기관찰($\beta=0.36$, $p<0.001$), 자기보상($\beta=0.15$, $p=0.050$)으로 나타났다.

위의 결과를 토대로 조직몰입과 직무만족을 통해서 본 방사선사의 조직유효성을 높이기 위한 방법으로 특히 관계지향적 조직문화와 셀프리더십의 자기목표 설정 및 자기관찰요인을 활성화 시켜야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 한지영, “간호사가 지각한 간호조직 문화유형 및 수 간호사의 리더십형이 직무만족에 미치는 영향”, 병원경영학회지, pp.1-22, 2009.
- [2] 의료기사 등에 관한 법률, 법률 제7148호, 2004.
- [3] 표준화연구회, *이해하기 쉽게 쓴 행정학 용어사전*, 새정보미디어, 2010.
- [4] 유경원, “간호사가 지각하는 간호조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향-보건소내 간호사를 대상으로-”, 대한경영학회지, 제22권, pp.525-550, 2009.
- [5] 최정, *간호 조직문화 특성과 조직유효성*, 고려대학교 박사학위논문, 2003.
- [6] Y. K. Shin, *Management of respect for persons: approach on organizational behavior*, Dasan Publ, Seoul, 2005.
- [7] 서정인, *전통적 리더십과 현대적 리더십의 비교분석*, 청주대학교 석사 학위논문.
- [8] 서울대사회심리학 연구실 편역, *조직설계방법론*, 학지사, p.247, 1996.
- [9] C. C. Manz, “Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations”, *Academy of Management Review*, Vol.11, No.3, pp.585-600, 1986.
- [10] H. S. Kim, “The relationship between teacher’s self-leadership and the job satisfaction at secondary schools”, Unpublished master’s thesis, Soongsil University, 2002.
- [11] 김명수, “간호사가 인지하는 조직문화와 정보역량 간의 정준상관관계”, *간호행정학회지*, 제16권, 제2호, pp.172-179, 2010.
- [12] 박계홍, 송광영, “윤리경영과 조직유효성과의 관계에 있어서 신뢰의 역할”, *대한경영학회지*, 제18권, 제2호, pp.649-680, 2005.
- [13] R. E. Quinn and M. R. McGrath, “The transformation of organizational cultures: A competing values perspective,” *Organizational culture*, 1985.
- [14] M. S. Kim, “The development of the nursing organization culture measurement tool,” *Journal of Korean Academy of Nursing Admin*, pp.175-184, 2004.
- [15] 김호정, “신뢰와 조직몰입”, *한국행정학보*, 제33권, 제2호, pp.19-35, 1999.
- [16] R. T. Mowday and R. M. Steers, “measurement of organizational commitment”, *J.vocational behavior*, pp.224-247, 1979.
- [17] J. R. Hackman and G. R. Oldham, “Development of the job diagnostic survey,” *J. Applied psychology*, Vol.60, pp.159-170, 1975.
- [18] 김호정, “조직문화, 리더십, 조직효과성의 관계: 부산광역시를 대상으로”, *한국행정학보*, 제37권, 제4호, pp.103-124, 2003.
- [19] 이종찬, “조직문화 구성형태에 따른 조직유효성의 차이분석-중소제조기업을 대상으로-, 중소기업, 제1권, 제26호, 2004.
- [20] 심재구, “방사선종양학과 방사선사의 직무 만족에 관한 조사 연구”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제12권, 제8호, pp.224-232, 2012.
- [21] 장종화, 이영수, 문애은, “치과의료기관 종사자의 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향”, *한국치위생학회지*, 제11권, 제3호, pp.395-404, 2011.
- [22] 황병덕, “병원 행정조직 종사자 중 전공 분야별 직무 만족과 조직몰입”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제8권, 제6호, pp.186-194, 2008.
- [22] 전상호, 신용준, “조직문화와 리더십의 적합성이 행동적 유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구”, *경영학연구*, 제24권, 제4호, pp.153-186, 1995.
- [23] 한수정, *간호조직문화특성과 조직유효성*, 이화여자대학교 박사학위논문, 2001.
- [24] 김찬선, 김상진, “민간경비원의 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향”, *경호경비연구*, pp.89-116, 2006.
- [25] 박천오, 김상묵, 강제상, “한국 공무원의 성별 직무관련태도 차이에 관한 실증적 조사연구”, *한국*

행적학보, 제34권, 제2호, pp.269-287.

- [26] 이명하, “병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계: 간호사를 대상으로”, 간호행정학회지, 제4권, 제2호, pp.365-385, 1998.

저 자 소 개

이 혜 남(Hye-Nam Lee)

정회원



- 2011년 2월 : 한서대학교 대학원 방사선학과(방사선학석사)
- 2013년 7월 : 한서대학교 대학원 보건의료학과(박사과정)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 원광보건대학교 방사선과 교수

<관심분야> : 보건의료, 초음파검사, 방사선과학

임 청 환(Cheong-Hwan Lim)

정회원



- 2005년 2월 : 가천대학교 대학원 (보건학박사)
- 2001년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 방사선학과 교수
- 2011년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 보건의료학과 교수

<관심분야> : 방사선과학, 보건의료, 자기공명영상