

방사선사의 조직문화와 셀프리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향

The effects of organizational culture and self-leadership on
organizational effectiveness in radio-technologist

이혜남*, 임청환**, 이종석***
한서대학교 보건의료학과*,
한서대학교 방사선학과**,
원광보건대학교 방사선과***

Hye-Nam Lee*, Cheong-Hwan Lim **,
Jong-Seok Lee***
Dept. of Health Care, Hanseo University*, Dept.
of Radiological Science, Hanseo University **,
Dept. of Medicalradiation, Wonkwang Health
Science University ***

요약

본 연구는 방사선사가 인지하는 조직문화와 셀프리더십 유형을 살펴보고, 조직유효성에 영향을 미치는 관련요인을 분석하였다. 셀프리더십의 전체 평균은 5점척도에 3.35점이었으며, 셀프리더십의 자기목표설정과 조직문화의 관계지향적요인은 조직몰입과 직무만족에 모두 관련이 있었다. 조직몰입은 근무지, 조직문화의 위계지향적, 관계지향적 요인이 26.8%의 설명력으로, 직무만족은 기혼자, 셀프리더십의 자기목표 및 자기관찰, 관계지향적 조직문화 요인이 41.6%의 설명력으로 나타났다. 조직의 성과를 높일 수 있는 조직문화를 형성해 나가는 방안의 모색이 필요 할 것이다.

I. 서론

서비스산업의 발달에 따라 급변하는 근무환경에서 목표를 효과적으로 수행하기 위하여 조직문화의 조직원의 리더십이 중요한 요건이다. 병원조직에서 조직문화는 의료기관의 성과지향 및 변화적응력을 위한 중요한 요소로 인식되고 있다¹⁾. 이러한 조직문화는 의료서비스의 질적, 양적인 면을 결정하고 전문적인 의료서비스에 대한 소비자들의 요구를 충족시켜줌으로써 궁극적으로 조직 전체의 효율성 증대에 지대한 역할을 한다²⁾. 조직문화의 유형은 연구하는 학자들의 관점이나 분류기준에 따라 다양하며, 그 조직이 수행하는 업무의 종류와 과업이 처해 있는 환경에 따라 달라진다고 할 수 있다³⁾.

셀프리더십은 과업을 수행하는데 필요한 자기지시와 자기동기부여를 고양시키기 위해 스스로에게 영향력을 행사하는 과정을 말한다⁴⁾. 이는 사람들로 하여 높은 성과를 올리도록 이끌어주는 자율적인 힘을 의미한다. 구성원들의 내면에 존재하고 있는 셀프리더십을 이끌어 내어 구성원에 대한 외부통제 대신에 내적 영향력과 에너지를 자극하고 활성화하도록 하는 자율통제방향으로 전환시켜 자발적이고 열정적으로 일에 몰입하도록 해야 한다.

조직몰입이란 한 개인이 조직구성원으로서 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는지를

나타낸다.

의료구성원들이 조직에 대한 애착심과 책임감을 느낄 때 환자에게 최선을 다하게 되며 이는 직무와 조직에 영향을 미치는 요인이 될 것이다⁵⁾.

이에 본 연구는 방사선사가 인지하는 조직문화와 셀프리더십 유형을 밝히고 이들이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하여 의료기관 조직의 효율성을 증대시키는데 기초자료로 제공하고자 한다.

II. 대상 및 방법

본 연구는 방사선사의 조직문화와 셀프리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단면연구이다. 2013년 1월에 서울, 대전, 천안, 익산에 있는 종합병원과 검진센터에서 근무하는 방사선사를 대상으로 연구목적을 설명하고 설문지를 배포하여 자기기입식으로 응답하게 한 후 2-3일 이내에 회수하였다. 회수된 설문은 모두 220부이었고 이중 부적절한 응답지 30부를 제외한 190명을 최종분석대상으로 정하였다. 최종분석대상자는 남자가 122명(43.4%), 여자가 68명(24.2%)이었고 평균연령은 35.28세(±9.29, 범위 22-56세)이었다. 본 연구에서는 조직문화의 측정도구로 Quinn과 McGrath의 연구에서 제시된 경쟁가치모델을 기본으로 Kim 등이 개발한 도구를 수정, 보완하여 사용하였다. 조직유효성에 대한 측

정은 심리적 차원의 성과변수에서 가장 대표적인 조직몰입과 직무만족을 사용하였다. 조직몰입은 Mowday 등이 사용했던 문항을 수정, 보완하였고 Cronbach's α 는 0.87이었다. 직무만족은 Hackman 등이 사용한 문항을 기초로 사용하였던 도구로 Cronbach α 는 0.89이었다. 통계분석은 SPSS window 12.0을 이용하여 각각의 요인분석을 시행하였고 일반 사회적 특성별 조직유효성의 차이는 Independent t-test 및 One way ANOVA분석 후 사후검정으로 Duncan의 다중비교를 시행하였다. 조직문화유형, 셀프리더십 유형, 조직몰입, 직무만족유형 간의 관련성은 Pearson correlation coefficient를 이용하였고 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향은 Stepwise multiple regression분석을 시행하였다.

III. 연구 결과

1. 조직문화, 셀프리더십과 조직유효성의 정도

조직몰입과 직무만족 정도를 최고점수 5점만점으로 측정된 결과 조직문화의 전체 평균은 2.55점으로 중등도였으며, 혁신지향적 문화, 관계지향적 문화, 위계지향적 문화, 업무지향적 문화 순으로 높게 나타났다. 셀프리더십의 전체평균은 2.35점이었고 자기목표 및 자기관찰, 자기비판, 자기보상, 리허설 및 자기기대 순으로 높게 나타났다. 조직몰입은 2.55점이었고 직무만족은 2.43점으로 나타났다.

2. 일반적 특성에 따른 조직유효성

조직몰입은 여자 2.67점($p=0.034$), 근무지 검진센터에서 2.90점($p<0.001$)으로 높았고, 연령은 40대, 20대, 30대, 50대 순으로 의미 있게 높았다($p=0.004$). 직무만족은 검진센터에서 2.58점($p=0.037$), 기혼자 2.51점($p=0.011$)가 의미 있게 높았다($p=0.001$).

3. 조직문화, 셀프리더십 및 조직유효성과의 관련성

방사선사의 조직문화 유형, 셀프리더십 유형, 조직몰입 및 직무만족과의 상관관계를 분석한 결과 조직문화의 자기목표 및 자기관찰요인과 혁신지향적 문화는 직무만족과 강한 양의 상관관계로 나타났고, 조직몰입과도 명백한 양의 관련성이 있었다. 셀프리더십의 5개요인은 모두 직무만족과 유의하게 양의 관련성이 있었다.

4. 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향

조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향을

다중회귀분석 한 결과, 조직문화가 관계지향적 일수록($\beta=0.494$, $p<0.001$) 셀프리더십의 자기목표 및 자기관찰이 높을수록($\beta=0.311$, $p<0.001$), 기혼 일수록($\beta=-0.146$, $p=0.012$) 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 최종모델의 설명력은 41.6% 이었다. 조직몰입은 셀프리더십의 자기목표설정 및 자기관찰요인($\beta=0.231$, $p=0.001$) 조직문화의 관계지향적 문화와($\beta=0.252$, $p<0.001$) 위계지향적 문화($\beta=0.147$, $p<0.026$), 근무지 검진센터가($\beta=0.253$, $p<0.001$) 유의하게 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 최종 모델의 설명력은 26.8%이었다.

IV. 결론

조직의 성과는 업무 및 혁신지향적 문화 속에서 조직의 유효성이나 팀의 효과성이 나타나서 향상된다고 하겠다. 본 연구에서는 혁신지향적 문화가 2.81점으로 가장 높게 나타났고 관계지향적문화 집단이 직무만족도에서 가장 높게 나타났다.

점차적으로 변화해 가는 보건의료의 특성에 따라 조직의 성과를 가장 효율적으로 높일 수 있는 조직문화를 형성해 나가는 방안모색이 필요하다

■ 참고 문헌 ■

- [1] Shortell SM, "Buolding organized delivery systems." Remarking health care in America, Jossey-Bass, 1996.
- [2] 최정, "간호 조직문화의 특성과 조직유효성", 고려대학교 박사학위논문, 2003
- [3] 유경원, "간호사가 지각하는 간호조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향", 대한경영학회지, 22, pp.525-550, 2009.
- [4] Manz CC, "Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence", NJ Pearson Prentice Hall, 2004
- [5] 김은정, "조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향", 한국기업경영학회, 17, pp.81-101, 2010
- [6] 한수정, "간호 조직문화 특성과 조직유효성", 이화여자대학교 박사학위논문, 2001