▸원 저◂

ISSN 1226-2854

방사선사의 서번트 리더십에 관한 고찰

- A Study Concerning of Servant Leadership of Radiotechnologist -

부산가톨릭대학교 보건과학대학 방사선학과

안현 · 고성진 · 강세식 · 김동현 · 김창수 · 김정훈

— 국문초록 —

본 연구는 일반적인 서번트 리더십 관점에서 방사선사가 인지하는 서번트 리더십을 조명해 보고 이를 토대로 임상에 근무하는 방사선사의 조직효과를 높이기 위한 방안뿐 만 아니라 방사선사의 근무조건 개선 및 향상을 위한 방안을 제시하고 하였다.

모집단은 부산소재의 병원에 근무하는 290명의 방사선사를 대상으로 설문을 통해 진행하였다. 회수된 자료에 대한 분석은 SPSS/PC+Win13 버전을 사용하였으며, 집단 간 차이검증을 위해 일원분산분석(one-way, ANOVA)을 시행하였다.

배경인자에 따른 서번트 리더십은 기혼에 비해 미혼이, 연령은 20대 이상에서, 근무부서는 핵의학과가 타 집단에 비해 비교적 높은 수치를 나타냈다. 또한 근무형태는 정규직이, 병원 유형에서는 대학병원이 점수가 높게 나타났으며 방사선사가 된 동기에서는 취업전망을 선택한 군에서 높게 나타났다.

병원조직은 효율적인 인력관리를 통해 조직의 역량과 성과를 높여야 한다. 병원 조직구성원중 하나인 방사선사에게 평등한 공동체의 일원으로서 정직과 신뢰에 기초한 참된 권위를 바탕으로 공동체를 위하여 봉사하는 서번트 리더십은 미래사회가 요구하는 참된 리더십의 새로운 모델임을 확인하였다.

중심 단어: 방사선사, 서번트 리더십, 리더십, 근무개선

Ⅰ. 서 론

리더십이란 조직 구성원들에게 내재되어 있는 비가시적이고 무형적인 요소들에 대한 충분한 변화를 전제로 구성원들로 하여금 조직의 목표달성에 최대 능력을 발휘 하도록 하는 것이다[1]. 급변하는 현대사회에서는 기존의 명령과 지시로 여겨졌던 리더십의 개념에서 다양한 문제를 유연하게 대처하는 리더십, 업무관계 중심이 아닌 사람 중심, 타인 중심의 리더십인 서번트 리더십(Servant Leadership)이 요구된다.

서번트 리더십은 다른 사람을 섬기고 봉사하는 마음으로 리더로서의 역할을 행할 때 발휘되는 것이다[2].

서번트 리더십을 처음으로 제시한 사람은 1970년 Greenleaf이며, 그는 부하를 존중하고, 부하들에게 창의성을 발휘할 기회를 제공함으로써 성장을 돕고 부서 혹은 팀이 진정한 공동체를 이끌어가는 리더십이라 정의했으며[3], 1985년 Bass는 부하들의 자발적인 헌신과 참여를 이끌어 내고, 주인 의식과 책임감을 고취시키는 것[4], 1999년 Boyer의 경우 섬세하고 경청하는 리더, 부하들과 동료들의 발전을 장려하고 권한을 위임하는 리더로 정의하였고[5], 이는 현장

* 접수일(2012년 7월 19일), 심사일(2012년 8월 9일), 확정일(2012년 9월 8일)
* 이 연구는 저자 안현의 부산가톨릭대학교 생명과학대학원 석사학위 논문에서 일부 발취한 내용임.

교신저자: 김정훈(609-757) 부산시 금정구 부곡 3동 9번지
부산가톨릭대학교 보건과학대학 방사선학과
TEL: 051-510-0583, Fax: 051-510-0588
E-mail: donald@cup.ac.kr

실무자들에게 권한과 책임을 위임 하고 업무를 잘 수행할 수 있도록 지원해 주는 리더십으로 풀이된다.

임상에서 근무하는 방사선사는 전리 및 비전리 방사선의 취급과 방사성 동위원소를 이용한 핵의학적 검사 및 의료영상진단기 · 초음파진단기의 취급, 방사선기기 및 부속기자재의 선택 및 관리업무, 진료 또는 의화학적 검사에 종사하는 자로서 국민의 보건 및 의료향상에 이바지함을 목적으로 하고 있다[6~8].

병원의 진료 분야에서 근무하는 방사선사는 방사선의학의 전문적인 지식과 고도의 기술, 의료기술의 발달, 방사선 진단 및 치료 장비의 급속한 발전과 변화에 대응하려는 노력이 요구되며, 또한 직무의 특성상 의료 부서 간 상호 협조 및 의사소통, 전문인으로서의 가치관과 전인적 인격, 인간의 생명을 업무의 대상으로 하는 고도의 전문지식과 직능 및 방사선 취급이라는 특수한 물리적 환경, 그리고 병원 조직 구성원으로서 다양한 직종과 많은 부서와의 관계, 환자와의 접점 근무환경 때문에 양질의 의료서비스를 제공하기위해 부서 내 또는 타부서와의 유기적인 협조와 의사소통이 중요한 태도로 인식 되었다[9~11].

국 · 내외에서 병원종사자에 대한 서번트 리더십과 관련된 선행연구는 주로 병원(1차, 2차, 3차, 치과병원)의 행정직원, 치과위생사, 간호(조무)사, 의료기사 등, 병원에 근무하는 직원을 대상으로 이루어져 왔다[12,13].

그러나 방사선사만을 대상으로 한 서번트 리더십에 관한 연구는 미비한 실정이다. 이에 본 연구는 부산지역 임상에서 근무하는 방사선사들을 배경인자로 하여 서번트 리더십과의 관계정도를 규명하고, 이를 바탕으로 실제 상사의 서번트 리더십이 방사선사들이 느끼는 근무환경 및 근무조건에 어떤 영향을 미치는지 알아보고, 병원조직에서의 업무의 향상과 만족도를 개선시키기 위한 하나의 방법임을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 조사대상

본 조사의 대상자는 부산에 소재하고 있는 병원들 중 대학병원, 종합병원, 개인병원, 기타(검진센터)의 방사선사들이다. 표본 추출은 2단계 집락표집을 실시하였다. 1단계에서는 각 병원의 수준을 대학병원, 종합병원, 개인병원, 기타(검진센터)의 4단계로 구분하였다. 2단계에서는 구분된 병원 수준 및 병원 수를 고려하여 16개 병원을 추출하였다. 그리고 추출된 병원의 모든 방사선사들을 본 연구의 대상으로 선정 하였다.

2. 조사 방법 및 분석절차

본 연구의 모집단은 부산소재의 병원에 근무하는 방사선사들이다. 서번트 리더십의 설문내용은 Greenleaf[3]에 의해 처음으로 제시된 개념을 바탕으로 Block[14]과 Senge[15], Smith[16], Laub[17]의 SOLA(Servant Organizational Leadership Assessment), Barbuto and Wheeler[18]등이 사용한 설문문항 중에서 병원조직에 적합한 변수들로 수정·보완하여 “나의 리더(또는 팀장)는 직원들의 의견을 진지하게 듣는다”, “나의 리더(또는 팀장)는 팀원들과 대화를 할 때 인격적으로 대한다”, “나의 리더(또는 팀장)는 의사결정을 할 때, 직원의 참여를 허용한다”, “나의 리더(또는 팀장)는 이해와 설득을 이끌어내는 일에 타고난 재능이 있다”, “나의 리더(또는 팀장)는 부하들이 더욱 책임감을 가질 수 있도록 약간의 권한을 부여한다”, “나의 리더(또는 팀장)는 조직의 비전을 고려하여 직원들의 비전을 추구하게 한다” 등 41개 문항을 측정하였다. 그리고 서번트 리더십에 대한 특성 11가지는 다음과 같다.

1) 경청(Listening): 지도자는 경청을 통해 구성원들의 필요를 알 수 있고, 개인이나 조직의 방향을 올바르게 설정할 수 있게 된다.

2) 공감대 형성(Forming of Consensus): 상대방의 입장에서 생각해 보는 것이라 할 수 있으며 구성원의 입장에서 상황과 견해를 이해하려고 노력하는 리더의 행동특성이다.

3) 공동체 형성(Community Awareness): 자기의 관점만을 강하게 주장하는 형태의 토론이 아닌 서로의 관점에 대해 대화를 나눔으로부터 공통체가 형성된다고 하였다.

4) 이타적 소명(Altruistic Mission): 자신보다 다른 사람들의 삶에서 긍정적이고 의미 있는 차이점을 만들고자 하는 리더의 마음속 깊이 자리 잡은 것이라고 말할 수 있다.

5) 감성적 치유(Sentimental Healing): 경쟁에서 기인하는 업무에의 지나친 강조로 인한 건강의 악화, 관계들의 악화와 같은 상처로부터 오는 구성원들의 감정적인 아픔과 좌절감이 치유될 수 있도록 돕는 리더의 행동이다.

6) 지혜(Wisdom): 리더가 주변 환경에 대한 인식을 갖고 조직 내에서 진행되는 업무의 방향과 결과를 예견하는 능력이라고 할 수 있다.

7) 설득(Persuasion): 리더가 조직의 구성원에게 업무를 통해 지적인 체계를 바탕으로 잘 정돈된 논리적 근거를 사용하는 정도를 뜻한다.

8) 사랑(Love): 다른 사람들을 이해하고 사랑하는 내안의 영역을 확장해 가는 과정으로 사랑에는 인내, 친절, 겸손, 존중, 이타주의 ,용서, 정직, 헌신 등이 모두 포함된다.

9) 자율(Self-Regulation): 자율은 구성원들이 자신의 직무 범위 내에서 책임감을 가지고 의사결정을 하도록 권한을 부여하는 것이다.

10) 비전(Vision): 지도자들은 서번트 리더십에 대한 이야기를 할 때 대부분이 실행에 관련된 이야기를 하지만, 우선 지도자로서 방향을 제시하지 못한다면 지도자라 할 수 없다.

11) 겸손(Humility): 겸손은 존중과 밀접한 관련이 있으며, 자신을 낮춤으로써 구성원들에게 자존심을 고취시키고 자발성을 부여한다.

이를 기초하여 작성된 설문의 신뢰성검증을 위해 20명의 방사선사를 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 예비조사를 통하여 설문의 내용이 이해하기 어렵거나 내용 전달이 명확하지 않은 내용을 수정하여 최종 설문지를 작성하였다.

Table 1은 서번트 리더십 측정변수이며 이를 세부적으로 살펴보면 일반특성에 관한 8개 문항(연령, 학력, 결혼, 근무형태, 병원유형, 근무부서, 정기간행물 구독, 방사선사가 된 동기)으로 설문에 응답한 방사선사들의 독립변인으로 선정하여 선택형 조사지를 통해 분석하였다.

종속변인의 경우 11가지(경청, 공감대형성, 공동체의식, 이타적 소명, 감성적 치유, 지혜, 설득, 사랑, 자율, 비전, 겸손), 총 41문항으로 구성하였다.

또한 서번트 리더십에 대한 설문문항은 Likert[19]방식에 의한 5단계 평점 척도법을 사용하였다.

본 설문의 신뢰도를 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였는데, 그 결과 Cronbach's α 계수가 0.6이상으로 신뢰할만한 문항으로 나타났다.

Cronbach's α는 신뢰도의 값을 추정하는데 있어서 가정 보수적인 추정방법이기는 하지만, 가장 과학적이고 객관적인 방법이라고 하였다[20].

그리고 Borg와 Gall[21]은 일반적으로 표본을 추출할 때, 모집단에 가까운 정규분포 가정을 갖기 위해서는 200명 이상을 추출해야 한다고 하였기 때문에 본 연구에서도 모집단의 분포에 가까운 표본추출을 위하여 300명을 대상으로 진행하였으며, 그 중 회수된 290부(회수율 96%)를 분석하였다.

회수된 자료에 대한 분석은 SPSS/PC+Win13 버전을 사용하였으며, 집단 간 차이검증을 위해 일원분산분석(one-way, ANOVA)을 시행하여 검정하였다.

Table 1. Servant leadership measurement variable and question explanation

Independent variable	Dependent variable	A description of items	No. of questions
Age, Education, Marriage, Type of work, Hospital Type, Work department, Subscribe to periodicals, Motivation for radiotechnolgist	Listening	Employees' opinions, Different view, Team issue, Personal treatment	4
	Forming of Consensus	Persuasion, Consent, Interest, Communication	4
	Community Awareness	Participation of employee, Behavior and practice, Teamwork and cooperation, Strong community cohesion	4
	Altruistic Mission	Caring for subordinate	3
	Sentimental Healing	Subordinate of the pain, Emotional problem, Problem	3
	Wisdom	Ability to predict the situation, The direction of future	2
	Persuasion	The necessity of work, Persuasive power	3
	Love	Human interest, Encouragement, Enthusiasm Ethical level.	5
	Self-Regulation	Improve work level, Responsibility of inspiration, When we do one's duties about decision - making	5
	Vision	Organization and my vision, Business operation and purpose suggestion, My engagement according to company's vision	5
	Humility	Overstimate his/her own, Their own glory, His/her achivements.	3

Ⅲ. 결 과

1. 연구대상자의 일반적인 특성 분석

연구대상자(방사선사)의 일반적 특성을 분석한 결과는 Fig. 1에 나타내었다.

연령별(a)로는 20세~29세가 138명(47.5%)으로 가장 많았고, 30세~39세가 89명(30.6%), 40세 이상 63명(21.6%)이었다. 근무형태(b)로는 정규직이 237명(81.7%), 비정규직이 46명(15.9%)이었다. 결혼 유무(c)에 따라 기혼 145명(50.5%), 미혼 140명(48.3%), 교육수준(d)은 2/3년제가 122명(42.1%), 4년제가 144명(49.7%)으로 가장 많았고, 대학원이상 24명(8.3%)이였다. 근무부서(e) 별로는 영상의학과 근무 222명(76.6%), 핵의학과 23명(7.9%), 방사선 종양학과 22명(7.6%)으로 영상의학과 근무가 가장 많이 나타났으며, 방사선사와 관련된 정기간행물 구독(f)은 구독 한다 133명(45.9%), 구독하지 않는다 148명(51.0%) 로 나타났다. 방사선사가 된 동기(g)에 따라서는 취업전망이 112명(38.6%), 타인권유 69명(23.8%), 내신성적 22명(7.6%), 기타 87명(30.0%)로 나타났으며, 현재 근무하는 병원유형(h)은 대학병원이 166명(55.5%), 종합병원 78명(26.9%), 개인병원 34명(11.7%), 기타(검진센터) (5.8%)로 대학병원이 가장 많은 병원유형으로 조사되었다.

2. 연구대상자의 배경인자에 따른 서번트 리더십의 인식 분석

자료 수집은 조사자와 응답자간 구조화된 설문지를 사용하여 부산시내 방사선사들을 대상으로 배경인자에 따른 서번트 리더십의 인식차이를 Table 2에서 9까지 나타내었다.

먼저 결혼 유무에 따른 서번트 리더십 분석 결과는 Table 2와 같이 나타났다.

미혼은 경청, 공감대형성, 감성적 치유, 지혜, 사랑,

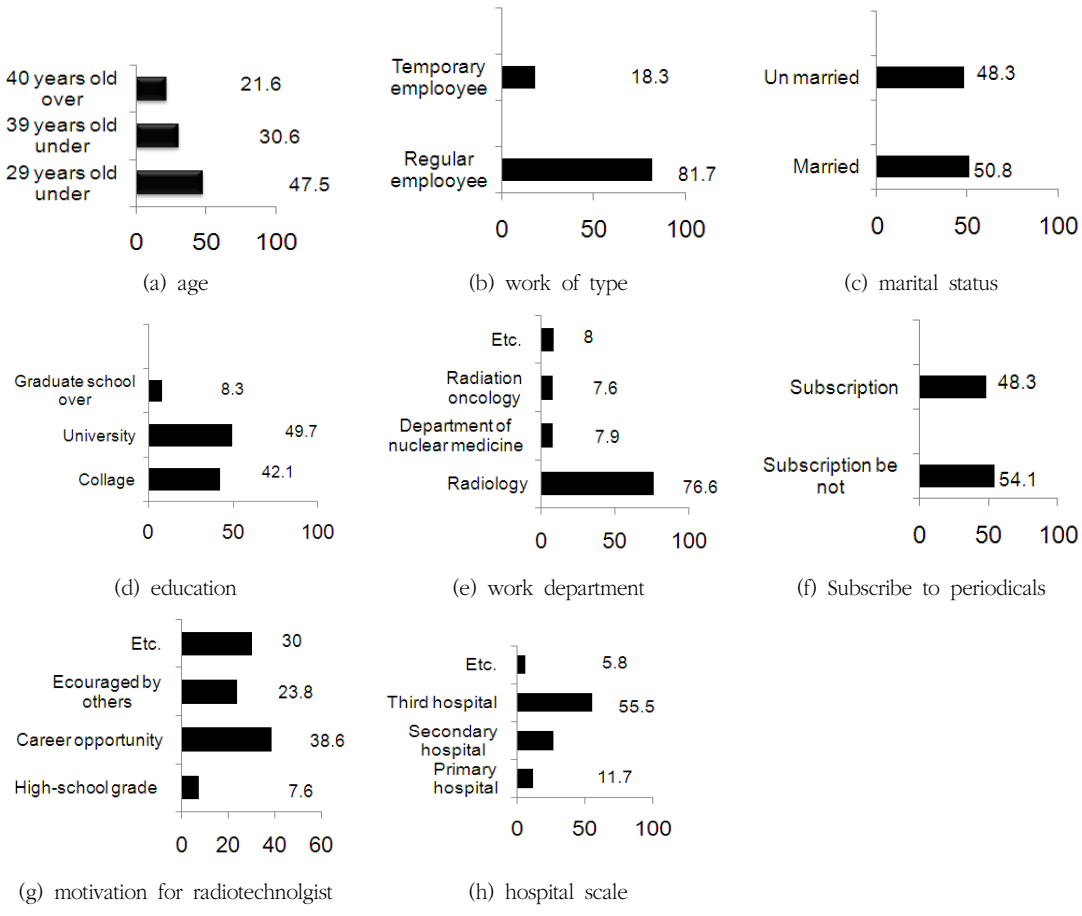

Fig. 1. Analysis of the general characteristics of subjects

Table 2. Servant leadership according to marital status

Variable	Married M (SD)	Un married M (SD)	t-value
Listening	3.61(0.07)	3.66(0.64)	0.57
Forming of Consensus	3.43(0.80)	3.53(0.67)	1.07
Community Awareness	3.60(0.76)	3.59(0.69)	0.10
Altruistic Mission	3.40(0.88)	3.37(0.85)	0.30
Sentimental Healing	3.45(0.81)	3.46(0.75)	0.07
Wisdom	3.34(0.70)	3.48(0.77)	1.62
Persuasion	3.41(0.77)	3.40(0.75)	0.15
Love	3.55(0.79)	3.58(0.66)	0.38
Self-Regulation	3.50(0.76)	3.50(0.71)	0.01
Vision	3.33(0.68)	3.35(0.67)	0.20
Humility	3.36(0.74)	3.40(0.74)	0.50
Total servant leadership	3.49(0.66)	3.51(0.61)	0.40

M: Mean SD: Standard Deviation * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Table 3. Servant leadership according to type of work

Variable	Regualar emplooyee M (SD)	Temporary emplooyee M (SD)	t-value
Listening	3.57(.67)	3.75(1.06)	1.61
Forming of Consensus	3.42(.74)	3.59(.97)	1.43
Community Awareness	3.55(.73)	3.62(1.00)	.54
Altruistic Mission	3.33(.86)	3.44(1.12)	.77
Sentimental Healing	3.42(.79)	3.41(1.03)	.12
Wisdom	3.37(.76)	3.39(1.16)	.16
Persuasion	3.37(.77)	3.34(1.07)	.21
Love	3.52(.73)	3.53(1.12)	.05
Self-Regulation	3.46(.73)	3.47(1.13)	.10
Vision	3.30(.65)	3.30(1.12)	.02
Humility	3.35(.71)	3.30(1.17)	.46
Total servant leadership	3.44(.64)	3.51(1.00)	.60

M: Mean SD: Standard Deviation * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

비전, 겸손에서 기혼은 공동체의식, 이타적 소명, 설득에서 점수가 높게 나왔으며, 총 서번트 리더십은 미혼(3.51)이 기혼(3.49)보다 높게 나타났다. 그러나 두 집단 간 통계적 차이는 나타나지 않았다.

근무형태에 따른 서번트 리더십 분석결과는 Table 3에 나타내었다.

정규직은 감성적 치유, 설득, 겸손에서 비정규직은 경청, 공감대 형성, 공동체 의식, 이타적 소명, 지혜, 사랑, 자율에서 점수가 높게 나타났으며, 총 서번트 리더십은 정규직(3.51)이 비정규직(3.44)보다 높게 나타났다. 그러나 두 집단 간 통계적 차이는 나타나지 않았다.

Table 4. Servant leadership of subscribe to periodicals

Variable	Subscription M (SD)	Subscription be not M (SD)	t-value
Listening	3.62(.72)	3.58(.79)	.47
Forming of Consensus	3.4 (.79)	3.42(.79)	.66
Community Awareness	3.63(.75)	3.50(.81)	1.48
Altruistic Mission	3.43(.86)	3.28(.94)	1.41
Sentimental Healing	3.50(.80)	3.35(.87)	1.49
Wisdom	3.47(.72)	3.29(.93)	1.87
Persuasion	3.45(.74)	3.29(.90)	1.70
Love	3.61(.73)	3.45(.88)	1.69
Self-Regulation	3.55(.70)	3.38(.89)	1.82
Vision	3.37(.68)	3.24(.81)	1.46
Humility	3.43(.72)	3.27(.88)	1.69
Total servant leadership	3.52(.65)	3.40(.76)	1.51

M: Mean SD: Standard Deviation * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

정기간행물 구독에 따른 서번트 리더십의 차이는 Table 4에 나타내었다.

정기간행물을 구독하는 그룹은 10가지 변인 즉 경청, 공동체의식, 이타적 소명, 감성적 치유, 지혜, 설득, 사랑, 자율, 비전, 겸손에서 구독하지 않는 그룹은 공감대 형성인 1개의 변인에서만 점수가 높게 나타났다. 총 서번트 리더십은 정기간행물을 구독하는 집단이 높게 나타났지만, 집단 간 통계적 차이는 나타나지 않았다.

연령에 따른 서번트 리더십 차이는 Table 5에 나타내었다.

20대는 경청, 공감대 형성, 공동체의식, 이타적 소명, 감성적 치유, 지혜, 설득, 사랑, 자율, 비전, 겸손에서 30~40대 보다 높게 나타났으며, 총 서번트 리더십 또한 20대(3.55)가 30대(3.41)와 40대 이상(3.31) 보다 높게 나타났다. 이중 공감대 형성, 공동체의식에서 유의수준 0.05로 집단 간 통계적 차이를 나타냈다. 즉 20대는 직장상사가 지시나 명령보다는 이해와 설득, 그리고 팀원들과의 소통을 잘하고 있는 것으로 인식하고 있었다.

다음으로 학력에 따른 서번트 리더십은 Table 6에 나타내었다.

Table 5. Servant leadership according to age

Variable	29 years old under M (SD)	39 years old under M (SD)	40 years old over M (SD)	F-value
Listening	3.69(.81)	3.57(.62)	3.44(.80)	2.38
Forming of Consensus	3.58(.79)	3.40(.73)	3.24(.83)	4.35*
Community Awareness	3.66(.81)	3.55(.72)	3.36(.78)	3.36*
Altruistic Mission	3.44(.95)	3.33(.81)	3.17(.93)	2.01
Sentimental Healing	3.49(.878)	3.43(.73)	3.25(.88)	1.76
Wisdom	3.46(.92)	3.34(.73)	3.23(.83)	1.56
Persuasion	3.49(.90)	3.24(.71)	3.27(.82)	2.88
Love	3.63(.86)	3.46(.70)	3.40(.83)	2.15
Self-Regulation	3.52(.89)	3.37(.68)	3.45(.81)	.95
Vision	3.38(.86)	3.24(.56)	3.21(.72)	1.52
Humility	3.43(.91)	3.31(.60)	3.21(.82)	1.64
Total servant leadership	3.55(.78)	3.41(.57)	3.31(.73)	2.57

M: Mean SD: Standard Deviation * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Table 6. Servant leadership according to education

Variable	College M (SD)	University M (SD)	Graduate school over M (SD)	F-value
Listening	3.66(.64)	3.63(.74)	3.59(.62)	.11
Forming of Consensus	3.54(.66)	3.44(.78)	3.38(.81)	.75
Community Awareness	3.62(.65)	3.55(.80)	3.68(.60)	.48
Altruistic Mission	3.43(.79)	3.32(.92)	3.51(.83)	.75
Sentimental Healing	3.45(.74)	3.46(.82)	3.41(.75)	.04
Wisdom	3.38(.76)	3.43(.81)	3.47(.58)	.18
Persuasion	3.35(.73)	3.43(.80)	3.48(.68)	.54
Love	3.57(.71)	3.57(.75)	3.50(.71)	.09
Self-Regulation	3.53(.74)	3.46(.74)	3.52(.64)	.29
Vision	3.36(.68)	3.31(.68)	3.35(.62)	.17
Humility	3.41(.69)	3.37(.77)	3.27(.83)	.35
Total servant leadership	3.50(.60)	3.48(.68)	3.50(.59)	.06

M: Mean SD: Standard Deviation * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

이를 세부적으로 살펴보면, 2/3년제 전문대를 졸업한 방사선사의 경우 경청, 공감대형성, 자율, 비전, 겸손 부분에서 4년제, 대학원이상 그룹보다 높은 점수를 나타내고 있다. 4년제 졸업 그룹에서는 감성적 치유부분의 점수가 높게 나왔으며, 대학원이상 그룹에서는 공동체의식, 이타적 소명, 지혜, 설득 에서 2/3년제, 4년제 보다 높은

Table 7. Servant leadership according to work department

Variable	Radiology M (SD)	Department of nuclear medicine M (SD)	Radiation oncology M (SD)	Etc. M (SD)	F-value
Listening	3.62(.69)	3.95(.57)	3.63(.71)	3.04(1.21)	6.17***
Forming of Consensus	3.44(.75)	3.88(.53)	3.52(.77)	3.00(1.13)	4.96**
Community Awareness	3.56(.74)	3.93(.57)	3.79(.65)	2.98(1.12)	6.79***
Altruistic Mission	3.37(.87)	3.59(.75)	3.39(.98)	2.84(1.19)	3.09*
Sentimental Healing	3.45(.79)	3.65(.72)	3.51(.76)	2.79(1.21)	5.22**
Wisdom	3.35(.74)	3.86(.89)	3.72(.75)	2.80(1.31)	7.95***
Persuasion	3.37(.76)	3.68(.80)	3.60(.85)	2.79(1.23)	5.47**
Love	3.35(.75)	3.80(.60)	3.76(.71)	2.93(1.30)	5.77***
Self-Regulation	3.46(.75)	3.83(.61)	3.67(.63)	2.87(1.31)	6.32***
Vision	3.32(.68)	3.52(.59)	3.42(.81)	2.75(1.16)	5.14**
Humility	3.36(.75)	3.50(.75)	3.46(.78)	2.91(1.24)	2.71*
Total servant leadership	3.46(.64)	3.79(.55)	3.60(.67)	2.89(1.15)	7.05***

M: Mean SD: Standard Deviation * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

점수를 나타냈다. 그러나 집단 간 유의수준을 나타내지 않아 통계적 차이는 없는 것으로 해석 할 수 있다.

가장 집단 간 의견 차이가 있는 것으로 분석되었던 근무부서에 따른 서번트 리더십의 결과이다(Table 7).

11개 변인과 총 서번트 리더십을 분석한 결과, 핵의학과 근무자들이 가장 높은 점수를 나타났으며, 서번트 리더십의 측정변수인 이타적 소명, 겸손에서 유의수준 .05, 공감대형성, 감성적 치유, 설득, 비전에서 유의수준 .01, 지혜, 사랑, 공동체의식, 경청, 자율에서 유의수준 .001을 보여 집단 간 통계적 차이가 나타났다. 즉 핵의학과에 근무하는 방사선사들은 평소 팀장(실장)에 대해 느끼는 생각은 부하직원들의 비평을 받아들이고, 의견을 잘 수렴해 주며, 설득을 통한 직원들의 참여를 허용하는 것으로 나타났다.

병원유형에 따른 서번트 리더십은 Table 8에 나타내었다.

3차병원인 대학병원 그룹(3.51)에서 총 서번트 리더십에 관하여 높은 점수를 나타냈으며, 서번트 리더십 측정변수인 자율에서(p<.05) 집단 간 통계적인 차이가 나타났다. 이는 1, 2차 병원에 근무하는 팀장(실장) 들에 비해 3차 진료기관의 팀장(실장)들이 일반직원들에게 업무수준

Table 8. Servant leadership according to hospital type

Variable	Primary hospital M (SD)	Secondary hospital M (SD)	Third hospital M (SD)	Etc. M (SD)	F-value
Listening	3.55(.76)	3.53(.07)	3.67(.68)	3.41(1.51)	1.06
Forming of Consensus	3.42(.67)	3.33(.76)	3.51(.72)	3.50(1.51)	.92
Community Awareness	3.47(.70)	3.56(.72)	3.59(.72)	3.51(1.55)	.22
Altruistic Mission	3.20(.76)	3.37(.88)	3.38(.87)	3.27(1.51)	.41
Sentimental Healing	3.42(.75)	3.37(.75)	3.45(.79)	3.33(1.59)	.22
Wisdom	3.39(.80)	3.36(.71)	3.42(.80)	2.97(1.58)	1.47
Persuasion	3.35(.86)	3.27(.70)	3.44(.75)	3.11(1.68)	1.22
Love	3.42(.74)	3.48(.73)	3.60(.71)	3.21(1.71)	1.58
Self-Regulation	3.14(.84)	3.52(.67)	3.53(.72)	3.08(1.64)	3.63*
Vision	3.12(.68)	3.36(.64)	3.35(.69)	2.92(1.49)	2.49
Humility	3.19(.75)	3.41(.71)	3.37(.75)	3.13(1.61)	.98
Total servant leadership	3.37(.67)	3.42(.58)	3.51(.65)	3.25(1.52)	1.00

M: Mean SD: Standard Deviation * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Table 9. Servant leadership according to motivation for radiotechnologist

Variable	High-school grade M (SD)	Career opportunity M (SD)	Ecouraged by others M (SD)	Etc. M (SD)	F-value
Listening	3.70(.57)	3.74(.70)	3.56(.64)	3.43(.92)	2.88*
Forming of Consensus	3.55(.71)	3.52(.77)	3.44(.69)	3.33(.90)	1.07
Community Awareness	3.75(.61)	3.64(.80)	3.58(.61)	3.40(.90)	2.08
Altruistic Mission	3.27(.85)	3.44(.95)	3.38(.75)	3.22(.97)	1.00
Sentimental Healing	3.37(.72)	3.56(.80)	3.47(.74)	3.20(.94)	3.17*
Wisdom	3.34(.67)	3.54(.78)	3.41(.70)	3.14(1.00)	3.62*
Persuasion	3.28(.80)	3.49(.80)	3.36(.71)	3.22(.96)	1.76
Love	3.48(.68)	3.66(.74)	3.56(.67)	3.33(.99)	2.81*
Self-Regulation	3.34(.72)	3.58(.75)	3.55(.65)	3.25(.98)	3.29*
Vision	3.27(.75)	3.39(.70)	3.37(.53)	3.14(.93)	2.12
Humility	3.40(.74)	3.41(.76)	3.38(.65)	3.21(.98)	1.07
Total servant leadership	3.46(.59)	3.57(.67)	3.48(.55)	3.28(.874	2.76*

M: Mean SD: Standard Deviation * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

을 향상시킬 수 있는 기회제공, 책임감부여, 의사결정 위임 및 권한을 더 부여하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

방사선사가 된 동기에 따른 서번트 리더십은 Table 9에 나타내었다.

총 서번트 리더십의 점수는 취업전망을 방사선사가 된 동기로 선택한 그룹의 점수가 타 집단 보다 높았고, 측정변수인 경청, 감성적 치유, 지혜, 사랑, 자율, 총서번트 리더십에서 유의수준 0.05를 나타내 집단 간 통계적 차이가 있는 것으로 분석되었다.

3. 서번트 리더십 하부 요인 간 상관관계

서번트 리더십 하부 요인 간의 전반적 관계 양상을 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과는 Table 10과 같다.

각 변수간의 상관관계 정도는 모두 높은 상관관계를 나타내는 것으로 분석되었다. 이를 세부적으로 살펴보면, 공감대 형성과 공동체 의식이 상관계수 .875로 여러 변수들 중 가장 높은 정적상관을 보이면서, 유의수준 .01에서 통계적인 차이를 나타냈다. 다음으로 사랑과 감성적 치유에서 .842로 정적상관을, 사랑과 자율이 .835로 나타났다. 또한 총 서번트 리더십과는 감정적 치유가 상관계수 .908을 보이면서 유의수준 .01에서 통계적인 차이를 나타냈다. 그러므로 방사선사 조직 내 서번트 리더십을 상승시키기 위해서는 팀장(실장)들은 일반방사선사들의 개인적인 고통과 정서적인 문제를 잘 도와주어야 할 것이며 무엇보다 어려움에 빠져 있을 때 힘을 북돋아 주어야 할 것이다 .

Table 10. Servant leadership, correlation analysis of sub-factors

Variable	Listening	Forming of Consensus	Community Awareness	Altruistic Mission	Sentimental Healing	Wisdom	Persuasion	Love	Self-Regulation	Vision	Humility
Forming of Consensus	.821**										
Community Awareness	.809**	.875**									
Altruistic Mission	.729**	.797**	.816**								
Sentimental Healing	.772**	.786**	.798**	.805**							
Wisdom	.655**	.665**	.701**	.638**	.736**						
Persuasion	.749**	.768**	.761**	.718**	.795**	.788**					
Love	.780**	.799**	.819**	.786**	.842**	.738**	.820**				
Self-Regulation	.728**	.736**	.740**	.715**	.789**	.758**	.783**	.835**			
Vision	.627**	.656**	.677**	.698**	.713**	.718**	.726**	.763**	.772**		
Humility	.630**	.639**	.627**	.657**	.670**	.614**	.682**	.736**	.705**	.686**	
Total servant leadership	.889**	.897**	.906**	.871**	.908**	.830**	.892**	.923**	.884**	.820**	.749**

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Ⅳ. 고 찰

서번트 리더십은 인간의 존엄성과 가치를 바탕으로 부하들을 존중하고, 그들의 창의력을 발휘 할 기회를 제공함으로써 부하들의 성장을 돕는 리더십이라고 정의되었다[3].

상사의 서번트 리더십과 조직구성원의 행동과 사고는 타 산업에 비해 인적 서비스에 대한 의존도가 높은 의료산업에서 더욱 중요한 요소로 작용된다. 이는 의료산업이 갖는 서비스의 지향성과 노동집약성의 두 가지 특성 때문이라 판단된다. 또한 빠르게 변화하는 보건의료 환경에 적극적으로 대처하고 보다 경쟁력 있는 병원이 되기 위해서는 병원조직의 구성원들이 효율적인 업무 수행을 위해서 상대방의 입장에서 상황과 견해를 이해하려고 노력하는 공감대 형성과 각 개별 구성원들이 자신을 전체와 유기적인 한 부분으로 인식하는 공동체 의식이 절대적으로 필요 할 것으로 사료된다.

병원에 대한 환자의 의료서비스요구와 의료서비스를 제공하는 병원종사자의 직무만족은 병원의 경쟁력을 높이고 의료서비스의 질을 높이는데 고려되어야 할 중요한 요소이다[22]. 서번트 리더십에 대한 부하직원의 인식이 상사에 대한 신뢰를 매개로 하여 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 상사의 서번트 리더십은 직무만족에 유의적인 영향을 미치므로 이를 위해 직원들에게 책임과 권한을 부여하고, 업무 환경 개선을 위해 노력해야 한다고 하였다[23]. 서번트 리더십이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 서번트 리더십이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[24]. 서번트 리더십과 부하가 지각하는 직무만족과의 관계의 연구에서 서번트 리더십은 부하의 직무만족에 상관관계가 높은 것으로 나타났다[25].

최근 많은 의료 기관과 보건의료관련 조직에선 병원종사자의 사기를 높이는 방법으로 상사의 서번트 리더십을 바탕으로 병원구성조직원들의 공감대 형성과 공동체 의식을 고양시켜 근무조건 및 근무환경 개선을 꾀하려 하고 있다.

병원조직의 내부구성원인 방사선사를 대상으로 한 본 연구에서도 서번트 리더십 하부요인 간 상관관계에서 공감대 형성과 공동체 의식이 높은 상관관계를 나타내어 방사선사들이 인지하는 서번트 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

향후 본 연구를 토대로 병원조직에서 상사의 서번트 리더십이 아닌 조직구성원 각자의 서번트 리더십이 병원조직에서 어떤 파급효과를 가지는지 연구함으로써 병원조직구성원들의 서번트 리더십 의식 고취를 위한 노력을 지속해야 할 것이다.

Ⅴ. 결 론

본 연구는 방사선사들이 직무수행과정에서 인지하는 서번트 리더십의 영향에 대해서 알아보고자 하였다. 또한 서번트 리더십 요인과 방사선사의 일반적인 배경을 분석함으로써 조직효과를 높이기 위한 방안뿐 만 아니라 임상에 근무하는 방사선사의 근무조건 개선 및 향상을 위한 방안을 마련하고자 하였다.

병원직원들은 대부분 전문지식을 가지고 각 직종에서 근무하고 있기 때문에 수직적 관계라기보다는 많은 부분 수평적이고 자발적인 행동이 요구되고 있는 실정이다. 따라서 서번트 리더십이 적용될 수 있는 이상적인 대상이라 할 수 있으며, 병원들 간의 경쟁이 치열해 지고 의료시장 개방을 앞두고 있는 현 시점에서 병원직원들의 고객 지향적 마인드가 핵심경쟁요인으로 등장할 것으로 예측되고 있다. 이러한 상황에서 인적자원관리측면에서 구성원들의 조직과 고객에 대한 자발적 행동을 도출하기 위해서는 병원 조직 구성원 중 하나인 방사선사에게 정직과 신뢰 그리고 참된 권위를 바탕으로 공감대 형성과 공동체 의식을 고취시키고 희생하며 봉사하는 서번트 리더십은 미래사회가 요구하는 참된 리더십의 새로운 모델임을 확인 하였다.

연구결과를 토대로 하여 향후 방사선사를 포함하는 새로운 개념의 인력관리 방안 및 병원조직의 성과를 높이기 위한 기초 자료로 유용하게 활용될 뿐만 아니라 방사선사의 임상 실무에 적절한 객관적인 관리방안을 마련하기 위해 다양한 측면에서 서번트 리더십에 대한 연구가 이뤄져야 하고 이러한 연구를 바탕으로 궁극적으론 국민건강을 향상시키고 삶의 질 을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

1. 박진수 : 상사의 리더십 특질에 따른 부하의 직무특성인지와 직무만족에 관한 연구, 중앙대학교 국제경영대학원, 석사학위논문, 2000
2. 이선화 : 병원관리자의 리더십 유형이 직원의 직무태도와 고객지향성에 미치는 영향, 경기대학교 경영전문대학원, 석사학위논문, 2008
3. Greenleaf, R. K. : Servant as leader, republished in 1991 by The Robert K. Greenleaf Center, in Indianapolis, Indiana USA, 24, 1970
4. Bass, B. M. : Leadership and performance beyond Expectations, New York, Free Press, 29-35, 1985
5. Boyer, G. B. : Turning points in the development of male servant-leaders. Unpublished doctoral dissertation, The Fielding Institute, 45-46, 1999
6. 의료기사등에 관한 법률, 법률 제 7148호, 2004
7. 의료기사등에 관한 법률 시행령, 제 2조, 2011
8. 김정훈, 고성진, 강세식, 김동현, 김창수 : 방사선(학)과 교육과정 개선을 위한 교과목 중요도 분석, 방사선기술과학, 35(2), 125-132, 2012
9. 정홍량, 김정구, 임청환, 김명수, 권대철, 이만구 : 방사선사의 개인적 요인이 직무스트레스원에 영향을 주는 관련성 분석, 방사선기술과학, 28(1), 45-53, 2005
10. 소병교 : 전문분야별 방사선사의 스트레스 수준과 스트레스 중재 요인과의 관련성 연구, 연세대학교, 석사학위논문, 2003.
11. 김영란, 이태용, 천해경 : 병·의원에 근무하는 방사선사들의 이직의사에 관련된 요인, 방사선기술과학, 32(4), 371-380, 2009
12. 이은주 : 서번트 리더십이 병원종사자 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 가톨릭대학교 의료경영대학원, 석사학위논문, 2006
13. 윤창원 : 병원조직에서의 서번트 리더십이 직무태도와 직무성과에 미치는 영향, 동의대학교, 박사학위논문, 2009
14. Block, P. : From leadership to citizenship. In Spears, L.C(Ed.), Insights on leadership, Service, Stewardship, Spirit, And Servant-Leadership, New York, John Wiley & Sons, Inc, 1998
15. Senge, P. M. : Robert Greenleaf's legacy. A new foundation for twenty-first century institution, Reflection on leadership, How Robert K. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced today's top management thinkers, New York, John Wiely & Sons, Inc, 1995
16. Smith, R. W. : Servant leadership. A pathway to the emerging territory, In Spears, L. C.(Ed.), Reflection on leadership, How Robert K. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced today's top management thinkers, New York, John Wiley & Sons, Inc, 1995

17. Laub, A. J. : Assessing the servant organization. Development of the servant organizational leadership assessment(SOLA) instrument, Unpublished doctoral dissertation, Florida Atlantic University, 1999
18. Barbuto and Wheeler : Servant Leadership Questionnaire on North American and South African Samples, International journal of leadership studies, 2006
19. 김남걸 : Likert척도 개발을 위한 문항선정 방법의 비교분석, 연세대학교, 석사학위논문, 2001
20. 성태제 : 신뢰도와 타당도, 양서원, 2005
21. Borg, W. R., Gall, MD. : Educational study. New York, Longman, 1989
22. 안대영, 배태영, 정흥상 : Servant Leadership이 상관에 대한 만족에 미치는 영향, 정부학연구, 14(3), 163-186, 2008
23. 서번트 리더십에 대한 부하직원의 인식이 상사에 대한 신뢰를 매개로 하여 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 협동조합을 중심으로, 연세대학교 정경대학원, 석사학위논문, 2009
24. 노성경 : 서번트 리더십이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 창원대학교 대학원, 석사학위논문, 2008
25. Hebert, S. C. : The Relationship of Perceived Servant Leadership and Job Satisfaction the Follower's Perspective, Dissertation Abstracts International, 64(11), 2003

• Abstract

A Study Concerning of Servant Leadership of Radiotechnologist

Hyun An · Seong-Jin Ko · Se-Sik Kang · Dong-Hyun Kim · Chang-Soo Kim · Jung-Hoon Kim

Department of Radiologic Science, College of Health Sciences, Catholic University of Pusan

This study aimed to look at servant leadership that general radiotechnologist perceive from the servant leadership perspective and based on this to suggest ways to improve not only organizational effects of radiotechnologist who work clinically but also their working conditions.

A population of 290 radiotechnologist who work at hospital in Pusan was the subject of this study and a survey was conducted to them. The analysis for the collected data used SPSS/PC+Win13 version and one-way, ANOVA was carried out to verify differences between groups.

Servant leadership according to background factors showed relatively higher values among unmarried than married, twenties or more in terms of age, and nuclear medicine department in terms of the work department than other groups. Regular positions in terms of work types and university hospitals in terms of hospital types showed high scores, and as the motive for being a radiotechnologist, many considered job prospects.

Hospitals should improve the organization's ability and performance by managing human resources efficiently. According to this study, servant leadership that radiotechnologist serve the community based on true prestige with basic honesty and trust as a member of fair community is a new model of true leadership that the future society requires.

Key Words : Radiotechnologist, Servant leadership, Leadership, Work environment improvement