

# The Effect of Radiological Technologist Organizational Culture, Leadership and Organizational Commitment on Organizational Satisfaction

Yeon-Hee Kang,<sup>1</sup> Sang-Hwa Shin,<sup>2</sup> Cheolwoo Park<sup>3,\*</sup>

<sup>1</sup>BK21+ Marine-Integrated Biomedical Technology Program, Pukyong National University

<sup>2</sup>Department of Radiological Science, Catholic University of Busan

<sup>3</sup>Department of Radiological Technology, Dong-Eui Institute of Technology, Busan, Korea

Received: November 06, 2019. Revised: December 15, 2019. Accepted: December 31, 2019

## ABSTRACT

The purpose of this study was to survey and analyze the effects of organizational culture, leadership and organizational commitment on organizational satisfaction among radiological technologist working in hospitals in Busan. As a result, the scores of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction of the tertiary university hospital were significantly higher ( $p < 0.05$ ,  $p < 0.001$ ). In the group with no turnover experience, the organizational commitment, job satisfaction, and organizational effectiveness scores were significantly higher ( $p < 0.05$ ). Job satisfaction scores of the department of nuclear medicine were significantly higher ( $p < 0.05$ ). Hierarchical regression analysis showed that organizational commitment had the highest impact on job satisfaction of radiological technologist ( $\beta = 0.564$ ,  $p < 0.001$ ). radiological technologist play a large part in hospital tissues in the diagnosis of disease.

Therefore, based on the results of this study, it is helpful to analyze the relationship between the radiological history, organizational culture, leadership and organizational commitment in order to improve the job satisfaction of radiological technologists.

Keyword: Organizational culture, Leadership, Organizational effectiveness

## I. INTRODUCTION

하루가 다르게 변화하는 의료환경에 능동적으로 대처하고 경쟁력 있는 병원으로 자리 잡기 위해서는 병원조직 구성원들 간의 직무만족을 높이는 것이 중요하다.<sup>[1,2]</sup> 이러한 병원 인력에 대한 이해와 효율적인 관리는 의료 서비스의 질을 향상시키고 병원의 수익성에도 직·간접적으로 영향을 끼친다.<sup>[3]</sup> 병원 조직은 양질의 의료 서비스를 제공하여 환자의 요구를 만족시키는 것과 더불어 조직원의 만족 및 조직의 목표 달성을 지향하고 있다. 조직의 관심은 조직 목표를 얼마나 달성했는가에 대한 평가에 있으며, 이러한 조직 목표의 달성 정도를 구체

화한 개념이 조직 유효성이다.<sup>[4]</sup> 조직 유효성의 요인은 조직몰입과 직무만족이 있으며, 이러한 조직 유효성에 영향을 주는 요인으로 조직문화와 리더십을 들 수 있다.<sup>[5]</sup> 그중에서도 직무만족(Job satisfaction)이란 직무수행자가 본인의 직무에 대해 가지고 있는 일련의 태도로 직무만족도가 높은 경우 자신의 직무환경에 대해 적극적이고, 의욕적이어서 결과적으로 이직률의 감소와 함께 생산성의 증가를 가지고 오는데 비해, 직무만족도가 낮은 경우 자신의 직무에 부정적인 태도를 가지고 있어 이직률은 증가하고 기업의 생산성과 성과를 낮추는 중요한 개념이다.<sup>[6-8]</sup> 따라서 병원이 아무리 좋은 시설과 장비를 갖추고 있어도 직무만족도가 낮다면

\* Corresponding Author: Cheolwoo Park

E-mail: cwpark@dit.ac.kr

Tel: +82-10-9889-5477

의료 수준 및 서비스의 질이 저하될 수밖에 없고 이것은 곧 병원 경영의 불안으로 연결된다.<sup>[9-11]</sup>

이에 본 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 다양한 원인들 중 조직문화, 리더십, 조직몰입과의 관계를 분석하여 직무만족에 미치는 영향에 대하여 알아보고자 한다. 이를 토대로 방사선사 조직의 직무만족도를 높이기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

## II. RESEARCH METHODS & PROCEDURES

### 1. 조사대상자 및 설문지의 구성

본 연구의 대상자는 부산 소재 1차, 2차, 3차 의료기관에 근무하는 방사선사들을 대상으로 실시하였다. 2019년 5월부터 6월까지 총 230부의 설문지를 배부하여 자기기입식 설문 방법으로 자료를 수집하였다. 또한 불성실하게 응답된 28부의 설문지는 제외하고 최종 202부의 설문지를 분석하였다.

설문지의 구성은 조직문화에 관한 항목 15개, 리더십에 관한 항목 26개, 조직 유효성에 관한 문항 11개로 총 52개의 문항을 통하여 자료를 수집하였다. 응답자는 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’로 5점 척도로 질문에 응답하였다.

조직문화의 측정도구로는 Quinn & McGrath<sup>[12]</sup>의 연구에서 제시한 모델을 기본으로 하여 Kim 등<sup>[13]</sup>이 개발한 도구를 수정 및 보완하여 사용하였으며 문항은 합리 문화, 개발 문화, 합의 문화, 위계 문화로 구성하였다.

리더십에 관한 측정도구로는 Bass & Avolio<sup>[14]</sup>가 개발한 도구를 사용하였다. 문항은 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 구성하였다. 변혁적 리더십에는 핵심 변혁적 리더, 지적 자극, 개별화된 배려로 구분되고, 거래적 리더십은 조건적 보상, 예외에 의한 적극적인 관리 및 소극적 관리로 구성되어 있다.

조직 유효성 중 조직몰입에 관한 측정 도구는 Porter & Smith<sup>[15]</sup>가 개발한 도구를, 직무만족에 관한 측정 도구는 Quinn & Stains<sup>[16]</sup>가 개발한 도구를 사용하였다.

본 설문의 신뢰성 검증을 위하여 Cronbach  $\alpha$  계수를 사용하여 문항을 분석하였다. 그 결과는 Table 1과 같다. 조직문화에서 0.903, 변혁적 리더십 0.887, 거래적 리더십 0.729, 조직 유효성이 0.794로 나타나 문항의 신뢰도를 확보하였다.

### 2. 통계분석

연구 자료는 SPSS WIN25 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구 대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도 분석을 실시하였고, 일반적인 특성에 따른 변수의 차이를 보이기 위해 t-test 및 일원 분산분석(one way ANOVA)을 실시하였다. 또한 변수 간의 연관성을 확인하기 위하여 Pearson의 상관 분석을 실시하였다. 끝으로 위계적 회귀분석(stepwise multiple regression analysis)을 통해 독립변수의 상대적 영향력을 판단하였다.

Table 1. Questionnaire configuration and reliability analysis

Independent variable	Dependent variable	Bottom factor	The number of questions	Cronbach $\alpha$
Maritde Gender Change job Age Education background Department Hospital scale	Organizational culture	Rational culture Development culture Consensus culture Hierarchical culture	15	0.903
	Leadership	Transformational leadership Transactional leadership	26	0.887 0.729
	Organizational effectiveness	Organizational commitment Job satisfaction	11	0.794

## III. RESULT

### 1. 연구대상자의 일반적인 특성

연구 대상자의 일반적인 특성은 Table 2와 같다. 총 응답자 중 기혼자는 104명(51.5%), 미혼자는 98명(48.5%) 이고, 남자는 135명(66.8%), 여자는 67명(33.2%) 이었다. 이직 경험 유무는 있다가 69명(34.2%), 없다가 133명(65.7%) 이었다. 연령별로는

20~29세 73명(36.1%), 30~39세 84명(41.6%), 40세 이상이 45명(22.3%) 이었다. 근무부서는 영상의학과가 142명(70.3%), 핵의학과 31명 (15.3%), 종양학과 23명(11.4%), 기타부서가 6명(3.0%) 이었다. 학력은 전문대 2년제 졸업자가 18명(9%), 3년제가 71명(35.1%), 대학교 졸업자가 81명(40.1%), 대학원 이상이 32명(15.8%) 이었다. 근무 병원으로는 1차가 23명(11.4%), 2차가 85명(42.1), 3차 대학병원은 89명(44.1%), 3차 개인병원(3차 의료기관 중 의과·치과 대학생의 학습·실습을 목적으로 대학에 부속 설립된 병원이 아닌 병원)은 5명(2.5%) 이었다.

Table 2. General characteristics of subjects

Independent Variable		No	Ratio(%)
Married	Yes	104	51.5
	No	98	48.5
Gender	Male	135	66.8
	Female	67	33.2
Change job	Yes	69	34.2
	No	133	65.7
Age	20s	73	36.1
	30s	84	41.6
	40s or older	45	22.3
Educational background	Associate Degree(two-year colleges)	18	9
	Associate Degree(three-year colleges)	71	35.1
	Bachelor's Degree	81	40.1
	Master's Degree or above	32	15.8
Department	Diagnostic Radiology	142	70.3
	Nuclear Medicine	31	15.3
	Radiation Therapy	23	11.4
	Et cetera	6	3.0
Hospital scale	Primary medical	23	11.4
	Secondary medical	85	42.1
	Tertiary teaching medical	89	44.1
	Tertiary private medical	5	2.5

## 2. 일반적인 특성에 따른 조직문화

일반적인 특성에 따른 조직문화의 분석 결과는

Table 3과 같다. 병원 규모에 따른 차이는 3차 대학병원의 점수가 3.658로 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 결혼 유무에서는 미혼자가 3.562점, 성별에서는 여자가 3.505점, 이직 경험에서는 이직 경험이 없는 경우 3.545점, 연령별로는 20~29세가 3.588점, 직위별로는 과장급에서 3.890점, 학력은 전문대 졸업(2년제)에서 3.481점, 부서별로는 핵의학과가 3.667점으로 높은 점수를 나타냈으나 통계적 차이는 없었다.

## 3. 일반적인 특성에 따른 리더십

일반적인 특성에 따른 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 분석 결과는 Table 4와 같다. 변혁적 리더십에서는 미혼자, 성별에서는 여자, 이직 경험이 없는 경우, 나이는 20~29세, 직위는 과장, 학력에서는 2년제 졸업생, 근무 부서는 핵의학과, 병원 규모에서는 3차 대학병원에서 점수가 높게 나타났으나 통계적 차이는 없었다. 거래적 리더십에서는 기혼자, 성별에서는 남자, 이직 경험이 있는 경우, 연령은 40세 이상, 직위는 주임 방사선사, 학력에서는 2년제 졸업생, 근무 부서는 영상의학과, 병원 규모에서는 3차 대학병원에서 점수가 높게 나타났으나 통계적 차이는 없었다.

변혁적 리더십과 거래적 리더십의 점수 둘 다 높게 나타난 경우는 학력에서 2년제 졸업자의 경우 병원 규모에서는 3차 대학병원에 근무하는 경우이다.

## 4. 일반적인 특성에 따른 조직 유효성

일반적인 특성에 따른 조직몰입, 직무만족 및 조직 유효성의 분석 결과는 Table 5와 같다. 조직몰입, 직무만족 및 조직 유효성에서 이직 경험이 없는 그룹의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 이는 조직몰입, 직무만족 및 조직 유효성이 높은 경우는 이직률이 낮은 것으로 해석될 수 있다. 그리고 부서에 따른 직무만족은 핵의학과 의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 이는 여러 부서 중 핵의학과가 가장 직무만족도가 높은 것을 나타낸다. 병원 규모에 따라 3차 대학병원에서 조직몰입, 직무만족의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p<0.05$ ,  $p<0.001$ ).

Table 3. Organizational culture according to general characteristics.

Organizational culture		M±SD	t-value
Independent Variable			
Married	Yes	3.424±0.847	1.346
	No	3.562±0.587	
Gender	Male	3.484±0.818	0.193
	Female	3.505±0.530	
Change job	Yes	3.386±0.586	1.467
	No	3.545±0.796	
Age	20s	3.588±0.626	1.683
	30s	3.491±0.486	
	40s or older	3.334±1.155	
Educational background	Associate Degree(two-year colleges)	3.481±1.519	1.322
	Associate Degree(three-year colleges)	3.460±0.494	
	Bachelor's Degree	3.363±0.552	
	Master's Degree or above	3.173±0.343	
Department	Diagnostic Radiology	3.462±0.827	0.753
	Nuclear Medicine	3.667±0.449	
	Radiation Therapy	3.472±0.422	
	Et cetera	3.340±0.734	
Hospital scale	Primary medical	3.492±1.317	3.525*
	Secondary medical	3.344±0.617	
	Tertiary teaching medical	3.658±0.605	
	Tertiary private medical	3.004±0.299	

Table 4. Leadership according to general characteristics

Leadership	Independent variable	Transformational leadership		Transactional leadership	
		M±SD	t-value	M±SD	t-value
Married	Yes	3.526±1.043	1.549	3.004±0.355	0.425
	No	3.744±0.946		2.977±0.533	
Gender	Male	3.573±0.971	1.187	2.999±0.439	0.379
	Female	3.750±1.056		2.973±0.473	
Change job	Yes	3.556±1.056	0.769	2.991±0.427	0.014
	No	3.671±0.973		2.990±0.462	
Age	20s	3.676±0.638	0.186	2.930±0.497	1.420
	30s	3.631±0.981		3.000±0.417	
	40s or older	3.560±1.444		3.072±0.422	
Educational background	Associate Degree(two-year colleges)	3.793±2.060	1.317	3.101±0.451	0.400
	Associate Degree(three-year colleges)	3.575±0.642		2.983±0.601	
	Bachelor's Degree	3.747±1.034		2.979±0.336	
	Master's Degree or above	3.372±0.592		2.973±0.286	
Department	Diagnostic Radiology	3.562±0.994	1.067	3.019±0.459	0.866
	Nuclear Medicine	3.850±0.412		2.879±0.408	
	Radiation Therapy	3.818±1.554		2.974±0.494	
	Et cetera	3.437±0.334		2.944±0.100	
Hospital scale	Primary medical	3.653±1.589	2.228	3.025±0.423	0.585
	Secondary medical	3.441±0.673		2.949±0.466	
	Tertiary teaching medical	3.821±1.065		3.028±0.451	
	Tertiary private medical	3.391±0.591		2.883±0.225	

## 5. 변수들 간 상관관계 분석

각 변수들 간 상관관계를 분석한 결과는 Table 6과 같다. 그 결과 모든 하위 변수들 간 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있었다( $p < 0.05$  또는  $p < 0.01$  또는  $p < 0.001$ ). 이를 세부적으로 살펴보면 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 상관계수 0.999로 가장 높은 정적 상관을 보였다. 이는 리더의 변혁적 리더십이 높으면 거래적 리더십이 높은 것으로 해석할 수 있다. 그다음으로 조직몰입과 직무만족이 0.700으로 조직몰입도가 높은 경우 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 그다음으로 합리 문화와 거래적 리더십이 0.660, 합리 문화와 변혁적 리더십이 0.651로 높은 정적 상관을 나타냈다. 합리 문화가 잘 발달한 조직일수록 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 높은 것을 알 수 있다.

## 6. 변수들 간 위계적 회귀분석

직무만족에 영향을 미치는 정도를 알고자 Table 7과 같이 위계적 회귀분석을 실시하였다.

모델 1은 독립변수인 조직문화를 투입하여 분석한 결과 21.7%의 설명력을 보이고 있고, 모델 2는 리더십을 추가 투입하여 분석한 결과 33.3%의 설명력으로 모델 1과 비교하였을 때 설명력이 증가하였다. 모델 3은 조직몰입을 추가 투입하여 분석하였고, 그 결과 설명력은 57.5%로 모델 2에 비해 설명력이 증가하였다. 세 가지 모델 모두  $p < 0.001$  수준에서 매우 유의한 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

방사선사의 직무만족은 거래적 리더십의 베타값이 0.049로 가장 낮게 나왔고, 조직몰입이 0.564로 가장 높게 나온 것으로 볼 때, 거래적 리더십이 직무만족에 가장 적은 영향력을 미치고, 조직몰입이 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 분석된다.

## IV. DISCUSSION

본 논문의 연구 결과 일반적인 특성에 따른 조직문화의 분석결과는 3차 대학병원의 점수가 통계적으로 유의하게 높았고( $p < 0.05$ ), 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 통계적으로 유의한 결과는 나오지 않았다. 일반적인 특성에 따른 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에서는 이직경험이 없는 그룹의 점수가

통계적으로 유의하게 높게 나타났으며, 변수들 간 상관관계 분석에서는 모든 하위 변수들 간 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. ( $p < 0.05$  또는  $p < 0.01$  또는  $p < 0.001$ ). 회귀분석 결과 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 조직몰입이 가장 높게 나타났고, 다음으로 변혁적 리더십과 조직문화로 나타났다. 거래적 리더십은 가장 영향력이 낮은 것으로 나타났다. 2019년 Kim 등<sup>[6]</sup>의 연구에서는 직무만족에 가장 많은 영향력을 미치는 변수로는 변혁적 리더십으로 나타났다. 그다음으로 조직문화와 거래적 리더십이 동일한 영향으로 나타났고 직무스트레스가 가장 낮은 것으로 나타났다. 본 연구와 비교해 볼 때 직무만족에 미치는 영향력이 변혁적 리더십은 비교적 높은 것으로 거래적 리더십은 비교적 낮은 것으로 유사한 결과를 나타내었다. 2011년 Choi<sup>[17]</sup>의 간호사의 리더십과 직무만족에 관한 연구에서는 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 직무만족과 더 높은 관계가 있는 것으로 나타났다. 다만 리더십에 관한 연구만 수행하였기 때문에 본 연구와 비교해볼 때 다른 변수와의 관계는 알 수 없지만 변혁적 리더십이 직무만족에 더 높은 영향력을 미치는 것으로 본 연구와 유사한 결과가 나타났다.

## IV. CONCLUSION

방사선사는 질병의 진단에 있어서 병원 조직에서 큰 부분을 차지하고 있다. 따라서 방사선사가 조직 안에서 직무만족도가 높으면, 병원 서비스의 질을 향상시켜 병원 수익에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이에 본 연구는 방사선사의 직무만족에 미치는 다양한 원인들 중 조직문화, 리더십, 조직몰입과의 관계를 분석하였다. 각 변수들간의 정적 상관관계( $p < 0.05$  또는  $p < 0.01$  또는  $p < 0.001$ )가 있는 것으로 나타나 조직문화와 리더십, 조직몰입을 향상시킨다면 방사선사들의 직무만족을 높일 수 있다는 점에서 본 연구의 의의가 있다. 다만 조사대상을 부산 시내에 있는 방사선사를 대상으로 한정했으므로 연구 결과는 모든 방사선사에게 적용되는 일반적인 것으로 보기는 곤란하다. 향후 조사대상을 확대하여 다수의 방사선사를 대상으로 조사한다면 보다 더 신뢰성 있는 결과를 얻을 수 있

을 것이다.

Table 5. Organizational effectiveness according to general characteristics

Independent variable		Organizational effectiveness	Organizational commitment		Job satisfaction		Organizational effectiveness	
			M±SD	t-value	M±SD	t-value	M±SD	t-value
Married	Yes		3.317±0.409	0.378	3.483±0.639	0.117	3.400±0.479	0.298
	No		3.346±0.574		3.499±0.726		3.426±0.606	
Gender	Male		3.352±0.480	0.851	3.509±0.658	0.536	3.431±0.524	0.723
	Female		3.289±0.526		3.455±0.729		3.372±0.582	
Change Job	Yes		3.234±0.447	2.029*	3.350±0.663	2.214*	3.292±0.501	2.267*
	No		3.383±0.514		3.571±0.679		3.473±0.556	
Age	20s		3.331±0.586	0.161	3.520±0.699	0.101	3.426±0.611	0.075
	30s		3.350±0.428		3.476±0.700		3.413±0.510	
	40s or older		3.297±0.458		3.474±0.625		3.385±0.495	
Educational background	Associate Degree(two-year colleges)		3.311±0.424	0.824	3.370±0.570	0.358	3.340±0.461	0.499
	Associate Degree(three-year colleges)		3.290±0.558		3.426±0.701		3.376±0.589	
	Bachelor's Degree		3.397±0.470		3.537±0.695		3.467±0.534	
	Master's Degree or above		3.268±0.444		3.510±0.675		3.389±0.515	
Department	Diagnostic Radiology		3.332±0.547	0.396	3.434±0.724	3.210*	3.383±0.598	1.818
	Nuclear Medicine		3.374±0.317		3.779±0.395		3.576±0.305	
	Radiation Therapy		3.321±0.370		3.572±0.502		3.447±0.363	
	Et cetera		3.133±0.372		3.055±0.981		3.094±0.575	
Hospital scale	Primary medical		3.191±0.428	3.961*	3.246±0.592	6.268*	3.218±0.479	5.934
	Secondary medical		3.265±0.541		3.333±0.684		3.299±0.574	
	Tertiary teaching medical		3.451±0.446		3.715±0.637		3.583±0.489	
	Tertiary private medical		2.960±0.260		3.333±0.781		3.146±0.412	

Table 6. Correlation between sub-factors

Item	Rational culture	Development culture	Consensus culture	Hierarchical culture	Transformational leadership	Transactional leadership	Organizational commitment	Job satisfaction
Rational culture	1							
Development culture	0.300***	1						
Consensus culture	0.430**	0.229***	1					
Hierarchical culture	0.435***	0.146*	0.593***	1				
Transformational leadership	0.651***	0.560***	0.534***	0.547***	1			
Transactional leadership	0.660***	0.582***	0.547***	0.556***	0.999***	1		
Organizational commitment	0.351***	0.175*	0.402***	0.383***	0.454***	0.456***	1	
Job satisfaction	0.434***	0.181**	0.479***	0.486***	0.574***	0.575***	0.700***	1

Table 7. Stepmultiple regression analysis of the effects of organizational culture, transformational leadership, transactional leadership and organizational commitment on job satisfaction

	Model 1				Model 2				Model 3			
	B	SE	$\beta$	t(p)	B	SE	$\beta$	t(p)	B	SE	$\beta$	t(p)
Constant	1.983	0.207		9.576***	1.005	0.288		3.490**	-0.279	0.260		-1.071
Organizational culture	0.432	0.058	0.466	7.441***	0.242	0.063	0.261	3.849***	0.117	0.052	0.126	2.271*
Transformational leadership					0.206	0.044	0.303	4.688***	0.153	0.036	0.225	4.319***
Transactional leadership					0.298	0.095	0.197	3.140**	0.074	0.079	0.049	0.933
Organizational commitment									0.775	0.073	0.564	10.607** *
	R2= 0.217 Adjusted R2= 0.213 F=55.371 p< 0.001				R2= 0.333 Adjusted R2= 0.323 F=32.903 p< 0.001				R2= 0.575 Adjusted R2= 0.567 F=66.703 p< 0.001			

## Reference

- [1] Sung-Hee Yang, Jin-Soo Lee, "Sonographer's Job Stress and its Effects on Job Satisfaction: Focused on Busan and Ulsan," *Journal of the Korean Society of Radiology*, Vol. 11, No. 4, pp. 263-271, 2017.
- [2] Byung-Deog Hwang, "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hospital Administrative Staffs according to Their Majors," *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 8 No. 6, pp. 186-194, 2008.
- [3] Hyun An, Seong-Jin Ko, Se-Sik Kang, Dong-Hyun Kim, Chang-Soo Kim, Jung-Hoon Kim, "A Study Concerning of Servant Leadership of Radiotechnologist," *Journal of Radiological Science and Technology* Vol. 35, No. 3, pp. 201-210, 2012.
- [4] Kyung-Hee Shon, "Relationship between Organizational Culture Types and Job Satisfaction of Nurses in General Hospitals," *Korea Journal of Business Administration* Vol. 41, No. 12, pp. 2277-2294, 2003.
- [5] Sun-Hwa Kim, Jung-Hoon Kim, Eun-Tae Park, "A Study on the Variables Affecting on the Organizational Effectiveness of Radiological Technologist," *Journal of Radiological Science and Technology*, Vol. 42, No. 3, pp. 231-238, 2019.
- [6] Young-Chun Kim, Min-Suk Chung, "Interrelationship between leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment," *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 12, No. 12, pp. 201-211, 2012.
- [7] Young-A Lim, Keon-Yeop Kim, Se-Mook Choi, "Factors Affecting Job Satisfaction, Organizational Attachment and Job leaving Attitude of General Hospital Employees by Job Category," *The Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 13, No. 8, pp. 3586-3596, 2012.
- [8] Hye-Nam Lee, Cheong-Hwan Lim, "Effect of Organizational Culture and Self-leadership on Organizational Effectiveness in Radio-technologist," *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 13, No. 8, pp. 292-300, 2013.
- [9] Seung Youn Choi, Hyo Kyung Kim, "The Effect of Leadership of Hospital Managers on Internal Factors in Hospitals -Using Malcolm Baldrige National Quality Model-," *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 19, No. 1, pp. 113-130, 2012.
- [10] Jin-Woo Lee, "Structural Relationship between Leadership Type of Hospital Organization and Organizational Commitment and Job Performance," *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 18, No. 6, pp. 290-301, 2017.
- [11] Jung-Hoon Kim, SeongJin Ko, SeSik Kang, ChangSoo Kim, "Relationship Between Organizational Effectiveness and Job Stress of Radiotechnologist," *Journal of Radiological Science*

and Technology Vol. 33 No. 1, pp. 11-17, 2010.

- [12] R. E. Quinn, M. R. Mcgrath, "The transformation of organizational cultures: A competing values perspective," *Organizational culture*, pp. 315-334, 1985
- [13] Moon Sil Kim, Su Jeong Han, Ji Hyun Kim, "The development of the nursing organization culture measurement tool," *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 10, No. 2, pp. 175-184, 2004.
- [14] B. M. Bass, B. J. Avolio, "Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multilevel framework for examining the diffusion of transformational leadership," *The Leadership Quarterly*, Vol. 6, No. 2, pp. 199-218, 1995.
- [15] L. W. Porter, F. J. Smith, "The etiology of organizational commitment," *University of California at Irvine*, 1970.
- [16] R. P. Quinn, G. L. Stains "Quality of employment Survey," *Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor*, 1979.
- [17] Eun Young Choi "A Study on Correlation between Leadership Style and Job Satisfaction in Nurse Organization of Hospital," 2011.



# 방사선사의 조직문화 및 리더십, 조직몰입이 조직만족에 미치는 영향

강연희,<sup>1</sup> 신상화,<sup>2</sup> 박철우<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>부경대학교 BK21플러스 MIBT사업단

<sup>2</sup>부산가톨릭대학교 방사선학과

<sup>3</sup>동의과학대학교 방사선과

## 요약

본 연구는 부산시내에 있는 병원에 근무하는 방사선사들을 대상으로 조직문화 및 리더십, 조직몰입이 조직만족에 미치는 영향에 대해 알고자 설문조사를 실시하고 분석을 시행하였다. 그 결과 3차 대학병원의 조직문화, 조직몰입, 직무만족의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p<0.05$ ,  $p<0.001$ ). 이직경험이 없는 그룹이 조직몰입, 직무만족 및 조직 유효성의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 핵의 학과의 직무만족 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 위계적 회귀분석 결과 방사선사의 직무만족은 조직몰입이 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=0.564$ ,  $p<0.001$ ).

방사선사는 질병의 진단에 있어서 병원 조직에서 큰 부분을 차지하고 있다. 따라서 본 연구의 결과를 바탕으로 방사선사의 조직문화, 리더십, 조직몰입과의 관계를 분석하여 방사선사들의 직무만족을 높일 수 있는 방안을 마련하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

중심단어: 조직문화, 리더십, 조직유효성

## 연구자 정보 이력

	성명	소속	직위
(제1저자)	강연희	부경대학교 BK21플러스 MIBT사업단	연구원
(공동저자)	신상화	부산가톨릭대학교 방사선학과	교수
(교신저자)	박철우	동의과학대학교 방사선과	교수