

# The Effect of Radiological Technologist Job Satisfaction and Job Stress on Organizational Commitment - Focused on the Busan Area -

Yeon-Hee Kang,<sup>1</sup> Cheolwoo Park<sup>2,\*</sup>

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

<sup>2</sup>Department of Radiological Technology, Dong-Eui Institute of Technology, Busan, Korea

Received: July 09, 2020. Revised: August 27, 2020. Accepted: August 31, 2020.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to survey and analyze the effects of job satisfaction and job stress on organizational commitment among radiological technologist working in primary, secondary and tertiary hospitals in Busan. As a result, the scores of job satisfaction and organizational effectiveness of the tertiary hospital were significantly higher ( $p<0.05$ ). In the group with no turnover experience, the organizational commitment, job satisfaction, and organizational effectiveness scores were significantly higher ( $p<0.05$ ,  $p<0.01$ ). Job stress was not statistically significant between variables in the analysis of general characteristics. Hierarchical regression analysis showed that the radiological technologist organizational commitment had the highest impact on job satisfaction ( $\beta=0.703$ ,  $p<0.001$ ).

Radiological technologist are important in the diagnosis and radiation therapy of diseases in hospital. Therefore, based on the results of this study, it will be helpful to analyze the relationship between job satisfaction, job stress and organizational commitment of radiological technologist, and to prepare a plan to increase their organizational commitment.

Keyword: organizational commitment, job satisfaction, job stress

## I. INTRODUCTION

조직몰입은 조직원이 조직에 충성하고 헌신하며 조직과 일체감을 느끼고, 계속해서 조직에 남아있으려는 욕구 등을 말한다. 조직원의 조직몰입이 높은 경우 조직의 활동에 적극적이고, 결근율이 낮고, 조직에 더 헌신하는 것으로 보고되었고, 반대로 조직몰입이 낮은 경우는 직무만족이 낮고, 직무스트레스 및 이직의도가 높아지는 것으로 보고되었다. 조직원의 낮은 조직몰입은 직무스트레스와 직무만족 등 조직원인 개인에게 부정적인 영향을 미치는 동시에 업무능력 저하 및 이직률을 높이는 결과로 이어져 조직에도 부정적인 영향을 끼치게 된다. 이러한 조직몰입과 가장 관련성이 많은 변인으로 직

무만족 및 직무스트레스가 있다.<sup>[1-3]</sup> 직무만족이란 자신의 직무에 대한 호의적인 태도로 자신의 직무 생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미하는 것으로<sup>[4]</sup> 직무만족이 높으면 조직의 일을 자신의 일처럼 여기고, 고객 지향적인 태도를 가지게 되어 고객에게 보다 나은 서비스를 제공하게 된다.<sup>[5]</sup> 직무스트레스는 업무에 필요한 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 발생하는 유해한 신체적, 정서적 반응이다.<sup>[6]</sup> 특히 의료기관에 근무하는 근로자는 의료의 분업화와 전문화, 의료 기술 및 정보의 발달, 병원들 간의 경쟁의 심화, 소비자의 서비스에 대한 높은 요구와 관련된 새로운 역할의 증가로 업무에 대한 부담과 스트레스가 더욱 가중되고 있다. 방사선사 역

\* Corresponding Author: Cheolwoo Park

E-mail:cwpark@dit.ac.kr,

Tel: +82-10-9889-5477

Address: Dong-eui Institute of Technology, 54, Yangji-ro, Busanjin-gu, Busan, Korea

시 영상촬영, 방사선치료, 핵의학검사, 중재적 시술, 검사기록 및 장비의 관리 등 다양한 업무를 수행하고 있고, 더불어 심신이 불편한 의료 대상자들과의 관계에서 업무에 대한 스트레스는 상승하고 있다. 이렇게 직무스트레스가 높은 경우 개인은 조직 밖에서 대체물을 찾고자 시도하기 때문에 조직몰입이 감소된다. 이는 곧 이직 의도에 영향을 미치게 되고 조직몰입과 관련성이 높은 변인으로 보고되었다.<sup>11,7-9)</sup>

이에 본 연구는 방사선사들의 조직몰입을 관리하기 위하여 조직몰입을 측정하고 이에 영향을 미치는 직무만족도 및 직무스트레스를 측정하여, 직무만족도 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 알아보고, 이를 토대로 방사선사 조직의 조직몰입을 높이기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

## II. RESEARCH METHODS & PROCEDURES

### 1. 조사대상자 및 설문지의 구성

본 연구의 모집단은 부산시내에 있는 1차, 2차, 3차 의료기관에 근무하는 방사선사들을 대상으로 실시하였다. 2019년 5월부터 8월까지 총 250부의 설문지를 배부하여 불성실하게 응답되어진 29부의 설문지는 제외하고 221부의 설문지를 자기기입식

설문지 방법으로 자료를 수집하였다.

설문지의 구성은 조직유효성에 관한 문항 11개, 직무스트레스에 관한 문항 23개로 구성되었다. 조직유효성 중 조직몰입에 관한 측정 도구는 Porter & Smith<sup>10)</sup>가 개발한 도구를 사용하였고, 직무만족에 관한 측정 도구는 Quinn & Stains<sup>11)</sup>가 개발한 도구를 사용하였다. 직무스트레스 측정은 양애선<sup>12)</sup>이 개발한 측정 도구를 사용하였다.

본 설문지의 신뢰성 검증을 위하여 30명의 방사선사를 대상으로 예비조사를 실시하였다. 문항의 신뢰도 분석은 Cronbach  $\alpha$  계수를 사용하여 분석하였다. 그 결과 조직유효성 0.880, 직무스트레스 0.862로 나타나 문항의 신뢰도를 확보하였다.

### 2. 통계분석

연구 자료는 SPSS WIN25 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 일반적인 특성에 따른 변수의 차이를 보이기 위해 t-test 및 일원 분산분석(one way ANOVA)을 실시하였고, 변수 간의 연관성을 확인하기 위하여 피어슨의 상관분석을 실시하였다. 독립변수와 종속변수 간 위계적 회귀분석을 실시하였다. 유의수준 0.05에서 통계적인 차이를 분석하였다.

Table 1. Questionnaire configuration and reliability analysis

Independent variable	Dependent variable	Bottom factor	The number of questions	Cronbach $\alpha$
Gender Married Educational background	Organizational effectiveness	Organizational commitment Job satisfaction	11	0.880
Hospital size Department Work period Change job	Job stress	의사소통의 문제 행거적인 문제 개인적인 문제	23	0.862

## III. RESULT

### 1. 연구대상자의 일반적인 특성

연구대상자의 일반적인 특성은 Table 2와 같다.

총 응답자 중 남자는 141명(63.8%), 여자는 80명(36.2%)이었고, 기혼자는 113명(51.1%), 미혼자는 108명(48.9%)이었다. 학력은 2년제 방사선과 졸업자는 19명(8.6%), 3년제 78명(35.3%), 대학교(4년제) 89명(40.3%), 대학원 이상 35명(15.8%)이었다. 근무

하는 병원규모는 1차 진료기관은 24명(10.9%), 2차 94명(42.5%), 3차 103명(46.6%)이었다. 근무부서는 영상의학과 152명(68.8%), 핵의학과 33명(14.9%), 방사선종양학과 26명(11.8%), 기타 10명(4.5%)이었다. 근무기간은 5년 이하 117명(52.9%), 10년 이하 60명(27.1%), 15년 이하 13명(5.9%), 20년 이하 10명(4.5%), 20년 이상 21명(9.5%)이었다. 이직경험이 있는 경우는 76명(34.4%), 없다는 145명(65.6%)이었다.

Table 2. General characteristics of subjects

Independent Variable		No	Ratio(%)
Gender	Male	141	63.8
	Female	80	36.2
Married	Yes	113	51.1
	No	108	48.9
Educational background	Associate Degree(two-year colleges)	19	8.6
	Associate Degree(three-year colleges)	78	35.3
	Bachelor's Degree	89	40.3
	Master's Degree or above	35	15.8
Hospital size	Primary medical	24	10.9
	Secondary medical	94	42.5
	Tertiary medical	103	46.6
Department	Diagnostic Radiology	152	68.8
	Nuclear Medicine	33	14.9
	Radiation Therapy	26	11.8
	Et cetera	10	4.5
Work period	Less than 5 years	117	52.9
	Less than 10 years	60	27.1
	Less than 15 years	13	5.9
	Less than 20 years	10	4.5
	More than 20 years	21	9.5
Change job	Yes	76	34.4
	No	145	65.6

## 2. 일반적인 특성에 따른 조직유효성

일반적인 특성에 따른 조직유효성의 분석을 위하여 t-test 및 일원분산분석(one way ANOVA)을 실

시하여 나타난 결과는 Table 3과 같다. 조직몰입, 직무만족 및 조직유효성의 점수는 남자와 미혼, 3차 진료기관, 근무기간 5년 이상 10년 이하에서, 이직 경험이 없는 그룹에서 모두 점수가 높게 나타났다. 그 중에서 병원규모에 따른 그룹에서 직무만족과 조직유효성의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났고( $p < 0.05$ ), 이직경험이 없는 그룹에서 조직몰입, 직무만족 및 조직유효성의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ). 이는 3차 진료기관에서 근무하는 방사선사의 직무만족도가 높은 것으로 해석된다. 그리고 이직 경험이 없는 그룹의 조직몰입 및 직무만족이 높은 것을 알 수 있다.

## 3. 일반적인 특성에 따른 리더십

일반적인 특성에 따른 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 분석을 위하여 t-test 및 일원분산분석(one way ANOVA)을 실시하여 나타난 결과는 Table 4~9와 같다. 변혁적 리더십에서는 미혼자, 성별에서는 여자, 이직 경험이 없는 경우, 나이는 20~29세, 직위는 과장, 학력에서는 2년제 졸업생, 근무 부서는 핵의학과, 병원 규모에서는 3차 대학병원, 근무 기간에서는 15년 이하에서 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 대학병원, 근무 기간에서는 20년 이상에서 점수가 높게 나타났으나 통계적 차이는 없었다.

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

## 4. 일반적인 특성에 따른 직무스트레스

직무스트레스를 분석하기 위하여 3개의 영역 즉 의사소통의 문제, 행정적인 문제, 개인적인 문제에 대하여 '매우 많이 받는다'에서 '전혀받지 않는다'로 5점 척도로 질문을 실시하였으며 그 결과는 Table 10~16과 같다. 점수가 낮을수록 스트레스를 많이 받는 것으로 해석할 수 있다. 직무스트레스는 전체 항목에서 기혼인 그룹과 이직경험이 없는 그

룹에서 많은 스트레스를 받는 것으로 나타났으나 통계적 차이는 없었다. 성별에서는 의사소통문제를 제외하고 여자가 높게 나타났고, 학력에서는 전문

대 졸업자(2년제, 3년제)의 스트레스가 높은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

Table 3. Organizational effectiveness according to Gender

Gender	Organizational commitment	Job satisfaction	Organizational effectiveness
Male	3.35±0.47	3.51±0.65	3.44±0.53
Female	3.32±0.54	3.46±0.75	3.39±0.61

\*: p<0.05 \*\* : p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 4. Organizational effectiveness according to Married

Married	Organizational commitment	Job satisfaction	Organizational effectiveness
Yes	3.32±0.40	3.49±0.63	3.41±0.48
No	3.36±0.59	3.50±0.75	3.43±0.63

\*: p<0.05 \*\* : p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 5. Organizational effectiveness according to Educational background

Educational background	Organizational commitment	Job satisfaction	Organizational effectiveness
Associate Degree(two-year colleges)	3.35±0.36	3.42±0.54	3.39±0.69
Associate Degree(three-year colleges)	3.26±0.55	3.41±0.69	3.39±0.42
Bachelor's Degree	3.42±0.49	3.55±0.73	3.34±0.59
Master's Degree or above	3.29±0.43	3.57±0.68	3.35±0.57

\*: p<0.05 \*\* : p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 6. Organizational effectiveness according to Hospital size

Hospital size	Organizational commitment	Job satisfaction	Organizational effectiveness
Primary medical	3.28±0.44	3.40±0.68*	3.35±0.56*
Secondary medical	3.28±0.56	3.35±0.69	3.32±0.59
Tertiary medical	3.40±0.45	3.64±0.67	3.53±0.51

\*: p<0.05 \*\* : p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 7. Organizational effectiveness according to Department

Department	Organizational commitment	Job satisfaction	Organizational effectiveness
Diagnostic Radiology	3.35±0.55	3.44±0.72*	3.40±0.61
Nuclear Medicine	3.33±0.36	3.73±0.45	3.55±0.37
Radiation Therapy	3.36±0.35	3.64±0.50	3.51±0.36
Et cetera	3.14±0.30	3.08±1.00	3.11±0.60

\*: p<0.05 \*\* : p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 8. Organizational effectiveness according to Work period

Work period	Organizational commitment	Job satisfaction	Organizational effectiveness
Less than 5 years	3.35±0.58	3.49±0.74	3.42±0.63
Less than 10 years	3.39±0.39	3.62±0.65	3.52±0.48
Less than 15 years	3.11±0.41	3.19±0.82	3.15±0.60
Less than 20 years	3.34±0.19	3.50±0.59	3.43±0.36
More than 20 years	3.28±0.38	3.34±0.31	3.31±0.30

\*: p<0.05 \*\* : p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 9. Organizational effectiveness according to Change job

Change job	Organizational commitment	Job satisfaction	Organizational effectiveness
Yes	3.24±0.43*	3.32±0.69**	3.28±0.51**
No	3.39±0.52	3.58±0.68	3.50±0.57

\*: p<0.05 \*\* : p<0.01, \*\*\*: p<0.001

### 5. 하위 변수들간 상관관계 분석

각 하위 변수들간 상관관계를 분석한 결과는 Table 17과 같다. 그 결과 모든 하위 변수들간 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있었다(p<0.001). 이를 세부적으로 살펴보면 행정적인 문제와 개인적인 문제가 상관계수 0.770으로 가장 높은 정적 상관관계를 나타냈고, 그 다음으로 조직몰입과 직무만족이 상관계수 0.703과 의사소통 문제와 행적적인 문제가 상관계수 0.690을 나타냈다. 이는 의사소통의 문제와 행정적인 문제에 대한 스트레스가 적을수록 개인적인 문제로 인한 스트레스도 적으며, 조직몰입이 높으면 직무만족이 높은 것으로 해석될 수 있다.

### 6. 변수들간 위계적 회귀분석

조직몰입에 영향을 미치는 정도를 알고자 Table 18과 같이 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모델 1은 직무만족은 조직몰입을 49.4%의 설명력으로 나타내고 있으며, 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다(β= 0.703, p< 0.001). 모델 2는 직무스트레스의 하위변수를 추가로 회귀시킨 것으로 모델 1에 비하여 8% 더 설명하고 있다. 그러나 직무스트레스의 하위변수들인 의사소통 문제(β= -0.012, p= 0.807), 행적적인 문제(β= 0.059, p= 0.362), 개인적인 문제(β= 0.026, p= 0.643)는 유의수준 하에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 10. Job stress according to Gender

Gender	Communication problem	Administrative problem	Personal problem	Job stress
Male	3.09±0.71	2.89±0.64	3.00±0.74	2.98±0.57
Female	3.11±0.59	2.87±0.74	2.95±0.72	2.96±0.65

\*: p<0.05 \*\* : p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 11. Job stress according to Married

Married	Communication problem	Administrative problem	Personal problem	Job stress
Yes	3.06±0.59	2.86±0.59	2.96±0.60	2.95±0.51
No	3.13±0.74	3.50±0.75	3.01±0.74	3.00±0.67

\*: p<0.05 \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 12. Job stress according to Educational background

Educational background	Communication problem	Administrative problem	Personal problem	Job stress
Associate Degree(two-year colleges)	3.06±0.61	2.87±0.54	3.04±0.36	2.98±0.41
Associate Degree(three-year colleges)	3.08±0.61	2.85±0.61	2.96±0.60	2.95±0.53
Bachelor's Degree	3.11±0.77	2.89±0.77	2.96±0.77	2.97±0.71
Master's Degree or above	3.13±0.57	2.94±0.64	3.07±0.67	3.03±0.52

\*: p<0.05 \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 13. Job stress according to Hospital size

Hospital size	Communication problem	Administrative problem	Personal problem	Job stress
Primary medical	3.06±0.53	2.75±0.60	2.78±0.63	3.01±0.63
Secondary medical	3.03±0.65	2.95±0.41	3.06±0.73	2.97±0.58
Tertiary medical	3.17±0.71	2.86±0.66	2.96±0.61	2.98±0.60

\*: p<0.05 \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 14. Job stress according to Department

Department	Communication problem	Administrative problem	Personal problem	Job stress
Diagnostic Radiology	3.08±0.69	2.86±0.72	2.96±0.70	2.95±0.64
Nuclear Medicine	3.10±0.60	3.00±0.58	3.12±0.65	3.07±0.52
Radiation Therapy	3.11±0.68	2.88±0.62	2.87±0.52	2.94±0.50
Et cetera	3.30±0.50	2.87±0.68	3.20±0.59	2.84±0.53

\*: p<0.05 \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 15. Job stress according to Work period

Work period	Communication problem	Administrative problem	Personal problem	Job stress
Less than 5 years	3.12±0.73	2.89±0.75	2.99±0.74	2.99±0.67
Less than 10 years	3.13±0.61	3.01±0.59	3.06±0.58	3.06±0.50
Less than 15 years	3.24±0.61	2.79±0.72	3.03±0.65	2.99±0.60
Less than 20 years	3.73±0.51	2.60±0.55	2.79±0.69	2.70±0.56
More than 20 years	2.96±0.55	2.66±0.33	2.82±0.42	2.79±0.33

\*: p<0.05 \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 16. Job stress according to general characteristics

Change job	Communication problem	Administrative problem	Personal problem	Job stress
Yes	3.12±0.55	2.93±0.70	3.01±0.71	3.01±0.59
No	3.09±0.72	2.86±0.66	2.97±0.65	2.96±0.60

\*: p<0.05 \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001

Table 17. Correlation between sub-factors.

변 인	항 목	Organizational commitment	Job satisfaction	Communication problem	Administrative problem	Personal problem
Organizational commitment		1				
Job satisfaction		0.703***	1			
Communication problem		0.314***	0.384***	1		
Administrative problem		0.347***	0.378***	0.690***	1	
Personal problem		0.335***	0.370***	0.535***	0.770***	1

\*\*\*: p<0.001

Table 18. Stepmultiple regression analysis of the effects of job satisfaction and job stress on organizational Commitment.

	Model 1				Model 2			
	B	SE	β	t(p)	B	SE	β	t(p)
Constant	1.573	0.123		12.778***	1.455	0.147		9.923***
Job satisfaction	0.505	0.035	0.703	14.612***	0.479	0.038	0.666	12.500***
Communication problem					-0.012	0.050	-0.017	-0.244
Administrative problem					0.059	0.065	0.080	0.914
Personal problem					0.026	0.056	0.035	0.464
	R2= 0.494 Adjusted R2= 0.491 F= 213.504 p< 0.001				R2= 0.502 Adjusted R2= 0.493 F=54.468 p< 0.001			

#### IV. DISCUSSION

본 논문의 연구 결과 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직무만족인 것으로 나타났다( $\beta = 0.703, p < 0.001$ ). 직무스트레스는 조직몰입에 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 2010년 Park 등<sup>[13]</sup>의 연구에서는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 알기 위해 교육정도, 직위, 종교와 연령, 직무만족, 내부마케팅 및 직무스트레스를 회귀분석을 실시한 결과 통계적으로 유의한 변수로 직무만족, 내부마케팅, 연령으로 나타났고 가장 설명력이 많은 것으로 직무만족( $\beta = 0.416$ )으로 나타났다. 이는 본 연구와 비교해 볼 때 직무만족도가 가장 높은 영향을 미치는 것과 직무스트레스가 유의수준 안에서 영향을 미치지 않는 것으로 유사한 결과로 나타났다. 2016년 소형 종합병원 간호사들을 대상으로 한 Choi<sup>[3]</sup>의 연구에서도 본 연구와 동일하게 조직만족도가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다( $\beta = .700, p < .001$ ). 2019년 전국 지방의료원 종사자들을 대상으로 한 Lee<sup>[2]</sup>의 연구에서는 직무만족이 높을수록( $\beta = 0.70$ ) 직무스트레스가 낮을수록( $\beta = -0.38$ ), 조직몰입 수준은 유의하게 높아지는 것으로 분석되었고( $p < 0.05$ ), 2009년 Wie<sup>[14]</sup>의 경북 북부지역의 병원 인력들을 대상으로 한 연구에서도 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스 중 역할조건에 관한 스트레스가 조직몰입에 가장 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta = -0.170, p < 0.05$ ) 2012년 방사선 중앙학과에 근무하는 방사선사들을 대상으로 한 Shim<sup>[15]</sup>등의 연구에서도 직무만족도( $\beta = 0.313, p < 0.001$ )와 스트레스( $\beta = 0.307, p < 0.001$ )가 조직몰입에 높은 영향력을 가진 것으로 나타나서 직무 스트레스에 관한 결과는 본 연구와는 다른 것으로 나타났다. 다만 본 연구는 연구대상이 부산지역에 한정되어 있으므로 다른 논문과의 결과를 비교해 볼 때 차이점이 있을 수 있으며, 앞으로 다양한 지역을 포함한 표본으로 확대하여 연구를 진행한다면 보다 신뢰성 있는 결과를 얻을 수 있을 것으로 생각된다.

#### IV. CONCLUSION

본 연구는 부산 소재 병원의 방사선사의 직무만족 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 확인하였다. 조직몰입이 높으면 조직원은 조직에 헌신하고, 이것은 조직의 생산력 및 성과를 높일 수 있다. 따라서 병원을 찾는 고객에게 양질의 의료서비스 제공이 가능하며 이는 곧 병원 수익의 상승 유도하게 된다. 따라서 방사선사의 조직몰입을 높일 수 있는 다양한 프로그램의 개발과 이를 위한 조직의 전략 수립이 필요한 것으로 사료된다.

#### Acknowledgement

이 논문은 2020년도 동의과학대학교 학술연구지원비에 의하여 연구되었음.

#### Reference

- [1] J. G. Shim, J. M. Seo, B. S. Park, S. H. Joo, K. W. Song, C. H. Kim, J. D/ Rhim, Y. K/ Kim, O. N. Yang, "Study for Effective Factors of Emotional Labor in Radiation Therapist of Radiation Oncology Department", Journal of the Korea Safety Management and Science, Vol. 15, No. 2, pp. 121-128, 2013.  
<http://dx.doi.org/10.12812/ksms.2013.15.2.121>
- [2] E. W. Lee, "Factors Associated with Organizational Commitment Among Korean Public Medical Centers", Employees Korean Public Health Research Vol. 45, No. 2, pp. 83-93, 2019.
- [3] H. J. Choi, "The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses in Small-sized General Hospitals", The Korean Journal of Health Service Management, Vol. 10, No. 2, pp. 35-48, 2016.  
<http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.2.035>
- [4] Y. S. Yang, Y. H. Kang, "ICU New Nurses' Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention", Health & Nursing, Vol. 25, No. 2, pp. 47-58, 2013.
- [5] S. D. Chu, "Study of factors affecting the job satisfaction of radiographer", University of Yonsei, Master's Thesis, 2012.

- [6] S. Y. Lee, B. C. Yu, "Relationship between Occupational Stress and Work-related", *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol. 11, No. 6, pp. 553-562, 2011.
- [7] K. S. Heo, "A study on the relationships between job characteristics and organizational commitment of hospital organization", *Korean Journal of Human Resource Management*, Vol. 12, No. 1, pp. 21-45, 2005.
- [8] Y. R. Kim, T. Y. Lee, H. K. Cheon, "Factors Affecting the Turnover Intention for Radiologic Technologists Working in Private Clinic and University Hospital in Daejeon City, Korea", *Journal of Radiological Science and Technology*, Vol. 32, No. 4, pp. 371-380, 2009.
- [9] M. G. Ji, "The Effect of Turnover Intention on the Job Stress, Burn out and Organizational Commitment - Focused on New Dental Hygienists-", *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, Vol. 10, No. 6, pp. 379-387, 2016.  
<http://dx.doi.org/10.21184/jkeia.2016.12.10.6.379>
- [10] B. M. Bass, B. J. Avolio, "The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development", *Research in organizational change and development*, Vol. 4, No. 1, pp. 231-272, 1990.
- [11] L. W. Porter, F. J. Smith, "The etiology of organizational commitment", *University of california at irvine*, 1970.
- [12] Y. S. Yang, "ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention", *Ewha Womans University, Master's Thesis*, 2008.
- [13] G. J. Park, Y. N. Kim, "Factors Influencing Organizational Commitment among Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 16, No. 3, pp. 250-258, 2010.  
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.250>
- [14] G. B. Wie, "Analysis of the Influence of Job Stresses in Hospital Staffs on Organizational Commitment and Job Satisfaction", *Journal of Regional Studies and Development*, Vol. 28, No. 2, pp. 163-185, 2009.
- [15] J. G. Shim, H. R. Jung, I. K. You, "Research of Job Satisfaction in Radiation Therapy Technologist", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 12, No. 8, pp. 224-232, 2012.  
<http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.08.224>

## 방사선사의 조직문화 및 리더십, 조직몰입이 조직만족에 미치는 영향 - 부산지역을 중심으로 -

강연희,<sup>1</sup> 박철우<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>부경대학교 BK21플러스 MIBT사업단

<sup>2</sup>동의과학대학교 방사선과

### 요 약

본 연구는 부산시내에 있는 1차, 2차, 3차 병원에 근무하는 방사선사들을 대상으로 조직몰입을 측정하고, 직무만족 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 대해 알고자 설문조사를 실시하고 분석하였다. 그 결과 3차 병원의 직무만족과 조직유효성의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p < 0.05$ ). 이직경험이 없는 그룹이 조직몰입, 직무만족 및 조직유효성의 점수가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ). 직무스트레스는 일반적인 특성에 따른 분석에서 변수 간 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 위계적 회귀분석 결과 방사선사의 조직몰입이 직무만족에 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = 0.703$ ,  $p < 0.001$ ).

방사선사는 병원 조직 안에서 질병의 진단 및 치료에 있어서 중요한 위치에 있다. 따라서 본 연구의 결과를 바탕으로 방사선사의 직무만족 및 직무스트레스와 조직몰입과의 관계를 분석하여 방사선사들의 조직몰입을 높일 수 있는 방안을 마련하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

중심단어: 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스

### 연구자 정보 이력

	성명	소속	직위
(제1저자)	강연희	부경대학교 BK21사업단 MIBT사업단	연구원
(교신저자)	박철우	동의과학대학교	교수