

# 방사선종양학과에 근무하는 방사선사의 조직몰입, 직무몰입, 직무만족이 전문 직업성에 미치는 영향

전북대학교병원 방사선종양학과

김양수 · 이선영 · 이준성 · 박근택 · 박주경 · 이승훈 · 황호인 · 차석용

**목적:** 본 연구는 방사선종양학과에 근무하는 방사선사들의 전문 직업성을 확인하고, 조직몰입, 직무몰입, 직무만족이 전문 직업성에 미치는 영향요인을 파악하며, 이들 상호관련성을 분석하여 향후 방사선사들의 전문 직업성 향상을 위한 기초자료로 제공하고자 시행하였다.

**대상 및 방법:** 본 연구는 2012년 3월 2일부터 3월 30일까지 방사선종양학과에 근무하는 방사선사를 대상으로 E-mail 설문조사를 하였으며, 설문 응답자 272명 대상으로 하였다. 자료는 SPSS 13.0 for Window를 사용하여 분석하였다. 일반적 특성은 빈도, 백분율로 제시하였으며, 일반적 특성과 전문 직업성 차이는 t-test와 ANOVA를, 전문 직업성, 조직/직무몰입, 직무만족과의 상관관계는 Pearson Correlation 계수를 사용하였으며, 관련변인이 전문 직업성에 영향을 미치는 요인은 다단계 다중회귀 분석을 적용하여 분석하였다.

**결과:** 전문 직업성 정도는 하위영역에서 자체규정에 대한 신념 17.74±2.32/3.55±.46, 소명의식 17.58±2.63/3.52±.53, 전문조직의 준거성 17.14±2.39/3.43±.48, 공적 서비스 15.97±2.48/3.19±.50, 자율성 15.68±2.28/3.14±.46점 순의 결과를 보였으며, 전체 평균은 83.89±7.63점(Summation of Items)/3.37±.49점(Numbers of Items)이었다. 일반적 특성과 전문 직업성의 통계적 관계에서는 연령(P<.001), 근무기간(P<.001), 교육수준(P<.05), 월수입(P<.001), 전문방사선사 자격증취득 유무(P<.001), 직위(P<.001), 전문성 발전기회(P<.001) 등이 통계적으로 유의하였다. 조직몰입, 직무 몰입, 직무 만족의 결과는 조직몰입 전체 평균 80.10±8.15/3.34±.34이며, 하위영역에서 정서몰입 28.64±4.61/3.58±.58, 유지적 몰입 27.54±4.22/3.44±.53, 규범적 몰입 23.95±2.94/2.99±.37 순으로 높게 나타났으며, 직무몰입의 평균점수는 32.47±5.77/3.30±.60, 직무만족의 평균점수는 63.39±10.16/3.17±.51점이었다. 전문 직업성과 조직 몰입, 직무 몰입, 직무 만족의 상관관계는 전문 직업성은 조직몰입과 정적인 상관관계(r=.522, P<.05), 직무몰입과 정적 상관관계(r=.444, P<.05), 직무만족과 정적 상관관계(r=.507, P<.05)를 보였으며, 조직몰입은 직무몰입과 정적 상관관계(r=.549, P<.05), 직무만족과 정적 상관관계(r=.433, P<.05)를 보였으며, 직무몰입은 직무만족과 정적 상관관계(r=.462, P<.05)를 나타냈다. 다중회귀분석의 결과를 보면 최종모형은 정서몰입(B=.755, P<.05), 규범적 몰입(B=.305, P<.05), 직무만족(B=.092, P<.05), 전문성발전기회(B=-1.505, P<.05), 직위(B=-1.155, P<.05) 순으로 나타났으며, 미치는 영향을 설명하는 R<sup>2</sup>=.504로 나타났다.

**결론:** 방사선종양학과에 근무하는 방사선사들의 전문 직업성 정도와 미치는 영향 요인의 결과는 정서몰입, 규범몰입, 직무만족이 높을수록 전문 직업성 높으며, 전문성 발전기회가 적고 직위가 낮은 방사선사들에게 좀 더 다양하고 많은 기회가 주어진다면 전문 직업에 대한 의식이 높아질 것으로 생각된다.

**핵심용어:** 방사선사, 전문 직업성, 조직/직무 몰입, 직무만족

## 서 론

현대사회는 정보와 경제가 발전하고 새로운 질병발생 및 건강관리 구조의 변화, 의료기술의 발전, 의료 소비자의 권리 의식향상 및 건강에 대한 가치인식이 높아지면서 질적으로

보장된 의료서비스에 대한 국민적 요구가 증가하고 있으며, 또한 의료기관의 양적팽창과 의료시장의 개방 등으로 의료 기관 간의 경쟁이 매우 심화 되고 있어 내·외적 의료 환경이 변화되고 있다. 특히 21세기에 들어와서 생명과학과 의료 기술의 발전으로 현대의학은 다원화 세분화 되면서 그 영역에 합당한 전문인의 양성과 전문성에 따른 역할이 강조되고 있으며,<sup>1)</sup> 의료서비스에도 동일한 역할을 요구하고 있다.

전문직의 Webster 사전적 정의를 보면 전문화된 지식과 장기간의 집중적인 학문적 준비를 필요로 하는 직업 또는 고객

이 논문은 2012년 6월 19일 접수하여 2012년 8월 10일 채택되었음.  
책임저자 : 김양수, 전북대학교병원 방사선종양학과  
Tel: 063)250-1188, Fax: 063)250-1192  
E-mail: spdlq1004@naver.com

으로부터 의뢰받은 문제를 해결하기 위하여 체계적으로 축적된 보편적인 지식을 창조하고 이용하는 직업이라 하였다. 직업인들은 많은 부분에서 전문직을 추구한다. 전문직은 고정적인 대상이 아니라 성취적인 것이며 전문직에 대한 대중의 인정은 노력에 의해서 얻어지게 되는 역동적인 것이다. 따라서 다양한 직업집단들이 자신의 전문 직업성을 확보하고 그것을 유지하기 위해 끊임없이 노력하고 있다.<sup>2)</sup>

기술집약적이고 노동집약적인 병원에는 다양한 직종들이 분포되어 있으며, 병원의 다양한 인력 구성원 중 방사선사는 의사, 간호사와 함께 환자를 직접 대면하면서 의료서비스를 제공하는 업무를 담당하고 있다. 방사선사의 전문화 작업은 2004년 전문방사선사면허 제도를 실시하면서 본격적으로 시작 되었다. 방사선 기술의 발전과 국민의 건강권 보호를 모두 만족시키며 책임 있는 전문가로서의 사명을 다할 수 있도록 업무분야별로 전문자격을 부여하고 있다. 이러한 시대의 요청에 따라 능력 있는 전문 방사선사의 역할을 수행하기 위해 적극적이고 능동적인 준비가 필요 할 때이다. 다양한 직종들이 차별적인 전문직 화를 하는 시점에서 방사선 종양학과에 근무하는 방사선사의 전문직 화는 매우 중요하다.

우리나라 사망원인 1위는 암에 의한 사망으로 연간 12만 명의 암환자가 발생하고 있으며, 지속적으로 증가하는 추세이다.<sup>3)</sup> 암을 치료하는 방법 중 중추적인 역할을 수행하고 있는 방사선치료는 암환자의 30%가 암을 치료하는 동안 일회 이상 받게 되는 중요한 치료방법중의 하나가 되었다.

방사선치료는 전리방사선을 사용해 암을 치료하는 국소적인 암치료방법으로 1923년 방사선치료용 장비가 설치된 후 지금까지 3DRT (3차원 방사선치료), IMRT (세기변조방사선치료), IGRT (영상유도방사선치료), Tomotherapy, Cyber-Knife, Protontherapy (양성자 치료) 등의 다양한 치료방법으로 암환자들을 치료하며, 좀 더 질 높은 삶을 영위 하도록 많은 도움을 주고 있다. 종양 치료의 매우 높은 비중을 차지하고 있는 방사선 치료에서 방사선 치료 장비를 담당하며, 환자를 대하는 전문 직업인으로써 방사선사의 역할은 매우 중요하다.

이에 본 연구에서는 방사선종양학과에 근무하는 방사선사의 전문 직업성의 인식정도를 파악하며, 조직몰입, 직무몰입, 직무만족이 전문 직업성에 미치는 영향을 분석하여 방사선사의 전문 직업성 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

### 대상 및 방법

본 연구는 2012년 3월 2일부터 3월 30일까지 방사선 종양학과가 개설된 전국 73개 병원 543명을 대상으로 E-mail 설

문조사를 하였으며, 설문 응답자 276명 중 불충분한 설문지 4부를 제외한 272명을 대상으로 하였다.

본 연구에 수집된 자료는 SPSS 13.0 for Window를 사용하여 분석하였으며 대상자들의 일반적 특성은 빈도, 백분율로 제시하였으며, 대상자들의 특성에 따른 전문 직업성 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 전문 직업성, 조직/직무몰입, 직무만족과의 상관관계는 Pearson Correlation 계수를 사용하여 분석하였으며 관련변인이 전문 직업성에 영향을 미치는 요인은 다단계 다중회귀분석을 적용하여 분석하였다.

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 문항 구성은 전문 직업성 25문항, 조직몰입 24문항, 직무몰입 10문항, 직무만족 20문항, 일반적 특성 16문항으로 구성되어 있다.

전문 직업성은 Hall (1968)이 개발한 professionalism inventory scale (HPI)을 Snizek (1972)이 수정한 것을 백희정 (2007)이 한글로 표준화 한 것을 다시 수정·보완하여 사용하였으며, 본 연구의 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .747이며, 조직 몰입도는 Allen과 Meyer (1993)가 개발한 조직몰입도 척도를 한국어로 번역되어 김종서(1998)가 사용한 문항을 사용 하였으며, 본 연구의 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .756이다.

직무 몰입도를 측정하기 위하여 Kanungo (1982)가 개발하고 안상철(2010)이 구성한 직무몰입 척도를 사용 하였으며, 본 연구의 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .741이며, 직무만족도의 측정은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 이상금 (1996)이 번역해서 사용한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이용 하였으며, 본 연구의 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .712이며, 전문 직업성, 조직/직무몰입도, 직무만족도 모두 5점 리커트 척도를 사용하였으며, 매우 그렇다 5점 매우 그렇지 않다 1점으로 점수가 높을수록 전문 직업성, 조직/직무몰입, 직무만족이 높은 것을 의미한다.

## 결 과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 조사한 결과는 다음과 같다. 연령에서는 30~40대 48.9%로 가장 많았으며 41~50대가 25%였다. 근무기간에서는 설문응답자 중 2~5년 28.7%, 6~10년 26.8%로 전체의 2~10년 사이의 기간이 55.5%였다. 결혼은 67.3%가 기혼이었고 종교에서는 54%가 무교였다. 교육수준은 대졸 42.6% 전문대졸 34.9% 대학원 이상 21.7% 그리고 월 급여는 300 이하 35.7%, 400 이하 31.3% 직업선택의 동기로는 주위의 권유가 41.5%로 가장 높았으며 취업용이 23.2% 전공이 맞아서 16.5%로 높았다. 전문방사선사 자격 취득여부

에서는 52.9%가 전문방사선사를 취득하였으며, 병원에서의 맡고 있는 파트는 치료실이 58.5%, 직위에서는 일반 방사선사가 56.6% 그리고 고용상태는 정규직이 92.3%로 많았으며 전문성 발전기회의 설문에서는 보통 41.5%, 좀 있는 편이다 31.3%로 많이 응답을 하였다(Table 1).

### 2. 대상자의 전문 직업성 정도

방사선종양학과에 근무하는 방사선사의 전문 직업성 정도는 평균 83.89±7.63점(Summation of Items)/3.37±.49점(Numbers of the Items)이었으며 하위영역별 결과에서는 자체 규제에 대한 신념이 17.74±2.32/3.55±.46으로 가장 높았으며, 자율성이 15.68±2.28/3.14±.46점으로 가장 낮게 응답되었다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문 직업성의 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 전문 직업성의 정도를 분석한 결과, 전문 직업성은 연령에서 41~50대에서 가장 높았으며(P<.05), 근무기간에서는 16~20년과 20년 이상 근무자가 가장 높았다(P<.05). 교육의 정도에서는 교육수준이 높을수록 높게 나타났고(P<.05), 월 수입정도에서 수입이 많을수록 높았으며(P<.05), 전문 방사선사 자격 유·무에서 자격이 있는 경우가 높았으며(P<.05), 직위에서는 직위가 높을수록 높게 나타났다(P<.05). 전문성 발전기회에서는 기회가 많을수록 높았다(P<.05)(Table 3).

**Table 1.** General characteristics of subjects

Variables	F	%	Variables	F	%
Age (yr)			Smoking		
≥29	40	14.7	Yes	92	33.8
30~40	133	48.9	No	180	66.2
41~50	68	25.0	Motivation		
50≤	31	11.4	Specialism	45	16.5
Clinical career (yr)			Personality	8	2.9
≥1	5	1.8	Advice	113	41.5
2~5	78	28.7	Employment easy	63	23.2
6~10	73	26.8	Wage	2	0.7
11~15	38	14.0	Stability · prospect	41	15.1
16~20	39	14.3	License		
20≤	39	14.3	Yes	144	52.9
Marital status			No	128	47.1
Single	88	32.4	Working area		
Married	183	67.3	Treatment	159	58.5
Other	1	0.4	3D C-T	22	8.1
Religion			Simulator	22	8.1
Yes	125	46	R.T.P	40	14.7
No	147	54	Brachytherapy	6	2.2
Educational status			Etc	23	8.5
College graduate	95	34.9	Position		
University graduate	116	42.6	Head	60	22.1
Master	59	21.7	Senior	58	21.3
Other	2	0.8	Staff	154	56.6
Income (₩10,000)			Employment		
≥200	27	9.9	Regular	251	92.3
≥300	97	35.7	Non-regular	21	7.7
≥400	85	31.3	Opportunity developing		
≥500	32	11.8	Quite a few	36	13.2
500≤	31	11.4	A few	85	31.3
Drinking			Normal	113	41.5
Yes	230	84.6	Few	28	10.3
No	42	15.4	Nothing	10	3.7

**Table 2.** Professionalism

Variables	Mean±S.D*	Mean±S.D <sup>†</sup>
Professionalism	83.89±7.63	3.37±.49
Reference of the professionals	17.14±2.39	3.43±.48
Service to the public	15.97±2.48	3.19±.50
Professional autonomy	15.68±2.28	3.14±.46
A sense of calling	17.58±2.63	3.52±.53
Self-regulation	17.74±2.32	3.55±.46

\*Mean±S.D of (summation of items), <sup>†</sup>Mean±S.D of (summation of items/numbers of the items).

4. 대상자의 조직/직무 몰입과 직무만족의 정도

대상자의 조직몰입 평균 점수는 80.10±8.15 (Summation of Items)/3.34±.34 (Numbers of the Items)이었으며, 하위영역 점수는 정서 몰입 28.64±4.61/3.58±.58, 유지적 몰입 27.54±4.22/3.44±.53, 규범적 몰입 23.95±2.94/2.99±.37 순으로 나타났다. 직무 몰입 평균 점수는 32.47±5.77 (Summation of Items)/3.30±.60 (Numbers of the Items) 있으며, 직무만족 평균 점수는 63.39±10.16 (Summation of Items)/3.17±.51 (Numbers of the Items)으로 나타났다(Table 4).

**Table 3.** Professionalism according to general characteristics of subjects

Variables	Mean±S.D	t or F (p)	Variables	Mean±S.D	t or F (p)
Age (yr)		7.50 (0.001 <sup>†</sup> )	Smoking		0.049 (0.825)
≥29	81.60±6.84		Yes	83.75±9.06	
30~40	82.54±6.47		No	83.97±6.81	
41~50	86.97±8.82		Motivation		1.546 (0.176)
50≤	85.90±8.15		Specialism	85.02±9.08	
Clinical career (yr)		7.44 (0.001 <sup>†</sup> )	Personality	81.05±11.66	
≥1	79.40±4.62		Advice	83.73±7.16	
2~5	83.60±7.03		Employment easy	82.38±6.53	
6~10	81.95±6.41		Wage	90.00±16.97	
11~15	80.82±5.90		Stability · prospect	85.61±7.22	
16~20	88.03±8.41		License		14.094 (0.001 <sup>†</sup> )
20≤	87.56±8.91		Yes	85.49±7.97	
Marital status		1.599 (0.204)	No	82.09±6.82	
Single	82.74±6.28		Working area		1.750 (0.124)
Married	84.47±8.17		Treatment	83.33±7.58	
Other	81.00±8.20		3D C-T	82.00±8.81	
Religion		1.406 (0.237)	Simulator	84.09±6.47	
Yes	84.49±6.72		R.T.P	84.55±7.56	
No	83.39±8.32		Brachytherapy	86.83±6.77	
Educational status		3.316 (0.05*)	Etc	87.52±7.52	
College graduate	82.45±8.13		Position		15.482 (0.001 <sup>†</sup> )
University graduate	83.81±6.71		Head	87.63±9.01	
Master	86.20±8.11		Senior	85.46±7.50	
Other	89.00±2.83		Staff	81.84±6.34	
Income (₩10,000)		8.370 (0.001 <sup>†</sup> )	Employment		1.403 (0.237)
≥200	81.37±7.22		Regular	84.05±7.76	
≥300	81.93±6.15		Non-regular	82.00±5.34	
≥400	83.69±6.71		Opportunity developing		16.692 (0.001 <sup>†</sup> )
≥500	88.09±10.57		Quite a few	89.94±8.59	
500≤	88.45±7.74		A few	86.15±7.04	
Drinking		1.045 (0.308)	Normal	81.94±6.04	
Yes	83.69±7.52		Few	78.36±6.57	
No	85.00±8.22		Nothing	80.50±8.38	

\*P≤0.05, <sup>†</sup>P≤0.001.

5. 전문 직업성, 조직몰입, 직무몰입, 직무만족 간의 상관관계

방사선종양학과에 근무하는 방사선사의 전문 직업성과 조직/직무몰입, 직무만족 간의 상관관계 분석 결과, 전문 직업성은 조직몰입과 정적인 상관관계( $r=.522, P<.05$ ), 직무몰입과 정적 상관관계( $r=.444, P<.05$ ), 직무만족과 정적 상관관계( $r=.507, P<.05$ )를 보였으며, 조직몰입은 직무몰입과 정적 상관관계( $r=.549, P<.05$ ), 직무만족과 정적 상관관계( $r=.433,$

$P<.05$ )를 보였으며, 직무몰입은 직무만족과 정적 상관관계( $r=.462, P<.05$ )를 나타냈다(Table 5).

6. 전문 직업성에 영향을 미치는 요인

방사선사의 전문 직업성에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 종속변수는 전문 직업성으로, 독립변수는 기술통계분석에서 유의하게 나온 변수를 포함하여 다중회귀분석을 하였으며 분석결과, 최종모형은 정서몰입( $B=.755, P<.01$ ), 규범적 몰입( $B=.305, P<.05$ ), 직무만족( $B=.092, P<.05$ ), 전문성발전기회( $B=-1.505, P<.01$ ), 직위( $B=-1.155, P<.05$ ) 순으로 나타났으며, 미치는 영향을 설명하는  $R^2=.504$ 로 나타났다(Table 6).

Table 4. Organizational/job commitment, job satisfaction

Variables	Mean±S.D*	Mean±S.D <sup>†</sup>
Organizational commitment	80.10±8.15	3.34±.34
Affective commitment	28.64±4.61	3.58±.58
Continuance commitment	27.54±4.22	3.44±.53
Normative commitment	23.95±2.94	2.99±.37
Job commitment	32.47±5.77	3.30±.60
Job satisfaction	63.39±10.16	3.17±.51

\*Mean±S.D of (summation of items), <sup>†</sup>Mean±S.D of (summation of items/numbers of the items).

고안 및 결론

본 연구는 방사선종양학과에 근무하는 방사선사를 대상으로 전문 직업성을 파악하며 조직몰입, 직무몰입, 직무만족이 전문 직업성에 미치는 영향을 파악하고자 시행 하였다.

본 연구에서 방사선사의 전문 직업성의 총점 평균점수(도구범위: 25~125점)는 83.89점이었으며, 평균 평점(총 5점 만

Table 5. Correlation among professionalism, organizational/job commitment and job satisfaction

	r(p)			
	Professionalism	Organizational commitment	Job commitment	Job satisfaction
Professionalism	1			
Organizational commitment	.522*	1		
Job commitment	.444*	.549*	1	
Job satisfaction	.507*	.433*	.462*	1

\* $P\leq 0.001$ .

Table 6. The stepwise multiple regression analysis of influencing factor in professionalism

Variables	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	P	R <sup>2</sup>	F	P
	B	Standard error	$\beta$					
Affective commitment	.755	.091	.456	8.303	.000			
Opportunity developing	-1.505	.384	-.191	-3.917	.000			
Normative commitment	.305	.114	.118	2.669	.008	.504	54.125	.000
Position	-1.155	.422	-.124	-2.739	.007			
Job satisfaction	.092	.042	.123	2.210	.028			

점)은 3.37점으로 나타났다.

같은 설문지를 사용한 선행 연구 결과와 비교해보면 미국 임상간호사를 대상으로 연구한 Wynd<sup>4)</sup>의 총점평균 83.37점, 일부지역 병원 간호사를 대상으로 조사한 백희정 등<sup>5)</sup> 82.69 점, 한용희 등<sup>6)</sup> 80.90점, 권경자 등<sup>7)</sup> 78.0점, 신혜선<sup>8)</sup>의 80.17 점, 김미란<sup>9)</sup>의 77.77점과 유사하거나 조금 높은 수준이며 치과위생사를 대상으로 한 이지연<sup>10)</sup> 3.42점, 사회복지사를 대상으로 한 성희자<sup>11)</sup> 3.57점, 의료기관 보험심사자를 대상으로 한 김지연<sup>12)</sup> 3.20점, 재활교사를 대상으로 한 김영순<sup>13)</sup>은 3.47점으로 거의 유사한 수준이었다.

하부영역에서는 자체규정에 대한 신념(17.74점), 직업에 대한 소명의식(17.58점) 조직의 준거성(17.14점), 공적서비스에 대한 신념(15.97점), 자율성(15.68점)의 순으로 결과를 보였다.

가장 높은 결과를 보인 자체규정에 대한 신념은 전문직의 업무를 판단할 최선의 적격자는 바로 동료 전문가라는데 대한 신념과 그것이 바람직하고도 실질적이라는 관점<sup>14,15)</sup>으로 자체규정의 신념이 높다는 것은 자신들의 업무와 평가를 자체적으로 바람직하게 통제하고 있다는 뜻이다. 이는 전문 직업으로 방사선종양학과에 근무하는 방사선사는 자체 업무를 엄격하게 관리하고 평가하는 전문직임을 보여주는 결과이다. 반면에 낮게 결과를 보인 영역은 자율성이다.

자율성은 전문직의 구성원이 아닌 사람 혹은 고용한 조직으로부터 외부의 간섭 없이 자신이 결정을 내릴 수 있는 것을<sup>14,15)</sup> 뜻한다. 전문직업인이 실제로 자율적으로 행동을 하는 것과는 구별될 수밖에 없다. 직업적인 수준에서의 자율성이란 전문직의 구성원이 그들의 일에 대한 궁극적 권위를 갖는 것을 나타낸다.<sup>16)</sup> 즉 병원 업무에서 직무에 대한 모든 일을 스스로 판단하여 결정하고 독자적으로 실행한다는 의미가 아니라 직무와 관련된 대부분의 상황에서 자신이 주체임을 자각하며<sup>17)</sup> 이를 바탕으로 책임지고 있는 직무 안에서 충분한 자율성을 갖는 것이다. 방사선사가 더 양질의 전문 직업인이 되기 위해 협회차원에서의 전문영역 확대를 위한 방안 모색과 개개인의 전문성 함양을 위한 많은 노력이 필요하다고 생각된다.

또한 선행 연구에서 같은 도구를 사용한 다른 연구자들과 비교해 보면 Wynd<sup>4)</sup>의 연구에서는 공적서비스 신념이 가장 높고 자율성이 가장 낮았으며, 백희정 등<sup>5)</sup>은 소명의식이 높고, 전문조직의 준거성이 낮았으며, 한용희 등<sup>6)</sup>은 소명의식이 높고 전문조직의 준거성이 낮고, 김지연<sup>12)</sup>은 자체규제 신념이 높고 공공서비스 신념이 낮았으며, 성희자<sup>11)</sup>은 공공서비스 신념이 높고 전문조직의 준거성이 낮은 결과를 보였다.

이런 결과는 직장의 다양한 조직 관계, 권력구조 및 복잡

한 업무를 처리해야 하는 상황 등이 결합된 결과이며, 전문 직업성의 하부영역 결과 차이 또한 각각의 다른 직종, 조직 내의 관계와 구조의 차이에 따른 것으로 사료되며, 권경자 등<sup>7)</sup> 또한 연구 대상자의 근무지역이나 업무환경, 관련 업무, 소속된 직장의 유형과 조직의 문화가 다른 것에 기인한 차이라고 판단하였다.

이러한 결과를 볼 때 방사선사의 전문 직업성에 대한 자료 및 연구가 미미한 상태인 상황에서 다양한 연구와 영향인자 검증 그리고 기초 자료의 축적이 필요하다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 전문 직업성의 차이를 보면 연령, 근무경력, 최종학력, 월수입, 전문방사선사 자격소유, 직위, 전문성 발전기회가 많을수록 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 한용희 등<sup>6)</sup>은 결혼, 종교, 교육정도, 병원규모, 직위, 이직경험에서 유의하며 권경자 등<sup>7)</sup>은 근무경력, 직위에서 신혜선<sup>8)</sup>은 연령, 결혼, 학력정도, 경력, 월 급여, 직위, 병원 유형, 이직경험, 전문 간호사 자격증소지에서 이지연<sup>10)</sup>은 직급, 연령, 월 급여, 경력에서 김미란<sup>9)</sup>은 연령, 학력, 경력, 직위, 병원 규모에서 조성규<sup>18)</sup>는 연령, 직급, 근무경력 이사점<sup>17)</sup>은 성별, 연령, 학력, 경력 등에서 각각 유의한 차이를 보였다.

선행 연구들과 비교해보면 공통적으로 연령이 높고 교육 정도와 근무경력, 월수입이 많을수록 직위가 높을수록 통계적으로 의미가 있었다. 이것은 직장과 사회에서 지속된 풍부한 경험, 많은 교육과정을 통한 지식과 기술의 습득 그리고 직위와 경력을 통한 자신감등의 원인이 전문 직업인으로써의 자긍심을 높인 요인이라 생각되며, 전문 자격소유에서는 신혜선,<sup>8)</sup> 김정미<sup>19)</sup>의 전문 간호사자격증 소유에서 유의한 결과와 유사하였으며, 전문자격 소유하고 있는 항목에서 더 높은 결과를 보여 본 연구와 같은 결과를 보였다.

전문성발전 기회 또한 추현심,<sup>2)</sup> 김정미<sup>19)</sup>의 연구처럼 유의하였으나 추현심<sup>2)</sup>의 결과는 부족이 36.3%, 보통이 34.4%, 조금 있다 20.8%, 넉넉하다 6.1% 김정미<sup>19)</sup>의 결과에서는 넉넉하다 19.9%, 보통 44.6%, 부족 35.5%의 결과로 본 연구의 보통 41.5%, 조금 있다 31.3%, 넉넉하다 13.2%, 부족 10.3% 순으로 김정미<sup>19)</sup>와는 유사하나 추현심<sup>2)</sup>의 연구에 비해서는 전문성 발전기회는 많았다.

이는 업무상황에서 전문직의 발전을 위한 기회를 갖는 것이 가장 중요하다는 주장<sup>20)</sup>과 교육기회의 마련이 직업 만족에 있어 봉급보다 더 중요하다는 견해에 비추어 볼 때 간과할 수 없는 요소로 볼 수 있다.<sup>21)</sup>

앞으로 방사선사가 전문직업인으로 더 나아가기 위해서는 인적 관리 전략이 필요하다. 양질의 방사선사 인력 양성을 위한 인적 관리시스템의 도입과 전문인으로 필요한 심도 있는 재교육, 교육 요구에 대한 조사 분석을 통한 다양한 경험

의 기회제공 그리고 방사선사로서의 자긍심을 높이기 위한 프로그램 개발과 평가가 적극적이고 지속적으로 시행 되어야 할 것이라고 생각한다.

다음으로 전문 직업성의 영향요인으로 조직/직무 몰입, 직무만족도를 조사하였다.

조직몰입은 조직구성원이 조직 및 조직의 목표와 자신의 동일시이고 조직의 일원으로 남아 있고자 하는 상태를 의미한다.<sup>22)</sup> 이는 조직구성원이 조직의 특상이나 가치를 자기의 것으로 받아들이거나 내면화하는 정도의 작용이라는 개념으로<sup>23)</sup> 정서몰입은 조직에 대한 구성원의 감정적 애착과 조직과 동일시하려는 경향을, 유지적 몰입은 감정적인 측면보다는 조직을 떠남으로 인해 발생하는 비용에 대한 비자발적 몰입이며, 규범적 몰입은 조직에 남아 있어야하는 의무가 남아 있다고 생각하고 조직에 남아 있고자 하는 태도를 말한다.<sup>24)</sup>

조직몰입도의 총점 평균은 80.10점(도구범위: 24~120점), 평균평점(총 5점 만점)은 3.34점이었으며 하부 영역에서는 정서몰입 3.58점, 유지적 몰입 3.44점, 규범적 몰입 2.99점 순이었다. 하부영역에서 정서몰입이 가장 높은 결과를 보인 것은 연구 대상자들의 조직에 대한 정서적인 충성심, 애착, 멤버십, 유대감 등을 유지하려는 조직에 대한 애정이 비교적 강한 것으로 생각된다.

동일한 도구를 사용한 선행 연구와 비교하면 평균평점에서 병원 종사자를 대상으로 한 이민정<sup>25)</sup>은 3.10점, 의료기관 종사자를 대상으로 한 심미준<sup>26)</sup>은 3.01점, 사회복지사를 대상으로 한 함희경<sup>27)</sup>은 2.98점, 교사를 대상으로 한 주정아<sup>28)</sup>는 3.69점, 공무원을 대상으로 한 황미경<sup>29)</sup>은 3.02점, 물리 치료사를 대상으로 한 심재훈<sup>30)</sup>은 3.29점으로 방사선종양학과에 근무하는 방사선사의 조직몰입은 선행 연구자들에 비해 조금 높은 정도의 수준이다.

직무몰입에 대하여 Kanungo<sup>31)</sup>은 만족이나 불만족이라는 감정적인 심리상태라기보다 자기직무와 심리적으로 동일 시하려는 인지 또는 신념상태로 규정하고<sup>32)</sup> 개인이 자기 이미지 속에서 직무가 중요하다고 생각하는 정도, 자신의 직무에 자발적으로 참여하는 정도, 자존심이나 자기가치에 개인의 지각된 성과수준에 영향을 받는 정도라고 하였다.<sup>33)</sup>

대상자들의 직무몰입 총점평균은 32.47점(도구범위: 10~50점), 평균 평점 3.30점으로 근로자를 대상으로 한 조두성<sup>34)</sup>은 30.24점을, K사의 사원을 대상으로 한 심정<sup>35)</sup>은 32.66점(직군 간)과 33.43점(직군 내)을, 물리치료를 대상으로 한 장소라<sup>36)</sup>는 3.16점, HRD (인적자원관리)담당자를 대상으로 한 안지선<sup>37)</sup>은 3.64점으로 선행 연구자들과 유사한 보통의 평균점수이다.

직무만족도의 결과를 보면 총점평균 63.39점(도구범위: 20

~100점), 평균평점 3.17점으로 일부지역 간호사를 대상으로 한 박금자와 김요나<sup>38)</sup>는 총점평균 60.56점, 평균평점 3.03점, 물리치료를 대상으로 한 심재훈<sup>30)</sup>의 3.037점, 요양기관 간호사를 대상으로 한 우경화<sup>39)</sup>는 3.07점, 공무원을 대상으로 한 황미경<sup>29)</sup>은 3.02점, 치과 위생사를 대상으로 한 이지연<sup>10)</sup>은 3.30점으로 직무만족도는 또한 약간 높은 점수이다.

전문 직업성, 조직몰입, 직무몰입, 직무만족 간의 상관관계를 보면 전문 직업성이 높을수록 조직몰입, 직무몰입, 직무만족이 함께 높아지는 정(+ )적인 상관관계를 보였으며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 선행연구에서 또한 한용희 등<sup>6)</sup>의 연구에서 전문 직업성과 조직/직무몰입, 이사점<sup>17)</sup>은 전문 직업성과 조직/직무 몰입, 직무만족에서, 권경자 등<sup>7)</sup>과 이지연<sup>10)</sup>은 전문 직업성과 직무만족에서 신혜선<sup>9)</sup>과 성희자<sup>11)</sup>는 전문 직업성과 조직몰입에서 각각 정(+ )적인 상관관계가 나타났으며, 본 연구 결과는 이들의 선행연구를 지지해주는 것으로 생각된다.

조직/직무몰입, 직무만족이 전문 직업성에 미치는 영향을 다중회귀분석을 통해 분석한 결과, 전문 직업성을 설명하는 변수로 통계적으로 유의한 변수는 정서몰입, 전문성 발전기회, 규범적 몰입, 직위, 직무만족의 변수로 나타났으며, 정서몰입이 가장 높은 예측인자로 41.9%의 설명력을 보였으며 전문 직업성에 미치는 전체의 설명력은 50.4%이다.

정서몰입은 대부분 직무경험으로 얻어지는 것으로 조직 내에서 욕구만족이나 기대에 대한 경험을 쌓아온 구성원들과 그렇지 않은 구성원들보다 조직에 대하여 더 강한 정서적 애착을 가지려는 경향이 있다.<sup>24)</sup> 그러므로 상사와의 의사소통이 원활하게 이루어지는 관계의 유지, 자신의 역량 수준에 합당한 공정한 대우 등 심리적으로 안락한 경험을 통하여 정서몰입의 향상을 도모하며, 규범몰입은 조직에 대한 몰입을 강조하는 사회화 경험의 결과로 나타나므로 외부의 교육이나 파견 등을 통한 경험 등 양질의 교육 훈련기회의 제공과 같이 조직구성원으로 하여금 의무감을 불러일으킬만한 복리후생의 수혜 등을 통한 방법으로 규범몰입의 향상을 도모할 필요가 있다. 또한 전문성 발전기회와 직위에서는 전문성 발전기회가 적은 경우와 직위가 낮은 경우에 전문 직업성에 부정적인 영향을 끼치는 결과이다. 직위가 낮은 일반 방사선사에게 좀 더 다양하고 풍부한 전문성 발전기회가 주어진다면 방사선종양학과에 근무하는 방사선사의 전문 직업성이 크게 향상될 것으로 판단된다.

## 참고문헌

1. 양용석: 우리나라 보건의료정책과 의료기사제도의 발전. 춘

- 계전국방사선사학술대회지 2001;61
2. 추현삼: 임상간호사의 전문 직업성과 영향요인. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001
  3. 신령미, 정원석, 오병천 등: 방사선치료를 받은 암환자의 삶의 질과 관련요인. 대한방사선치료학회지 2011;23:21-29
  4. Wynd CA: Current factor contributing to professionalism in nursing. J Prof Nur 2003;19:290-297
  5. 백희정, Kim-Godwin, Yeoun Soo: 간호사의 전문 직업성 척도 개발을 위한 Hall의 전문 직업성척도 번역 및 동등성비교. 간호행정학회지 2007;13:509-515
  6. 한용희, 손인순, 박광옥, 강경화: 병원 간호사의 전문 직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직의도와와의 관계. 임상간호연구회 2010;16:17-31
  7. 권경자, 주민선, 김정아: 임상간호사의 전문 직업성이 간호업무수행, 직무만족 및 재직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2009;15:182-192
  8. 신혜선: 임상간호사의 전문 직업성과 조직효과성의 관계연구. 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문, 2009
  9. 김미란: 임상간호사의 간호 전문직관, 간호업무수행과 재직의도. 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문, 2008
  10. 이지연: 치과 위생사의 직무만족과 자기효능감이 전문 직업성에 미치는 영향. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문, 2009
  11. 성희자: 슈퍼 비전이 사회복지사의 전문 직업성과 조직몰입에 미치는 영향. 한국지역사회복지학회 2009;28:49-68
  12. 김지연: 의료기관 보험심사자의 전문 직업성과 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 보건환경대학원 석사학위논문, 2011
  13. 김영순: 생활재활교사의 전문직업적 정체성이 조직효과성에 미치는 영향. 대구한의대학교 대학원 석사학위논문, 2011
  14. Hall R: Professionalization and bureaucratization. American Sociological Review 1968;33:90-104
  15. 박종우: 사회사업가의 전문직업적 정체성연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1994
  16. Freidson EH: Professional dominance - the social structure of medical care. 1st ed. New Jersey: New York Press, 1970; 147
  17. 이사점: 운동 처방사·물리치료사의 전문직업적 정체성이 조직몰입·직무만족 및 직무만족에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문, 2009
  18. 조성규: 인적자원개발 담당자의 전문직 정체성 연구. 중앙대학교 글로벌인적개발대학원 석사학위논문, 2009
  19. 김정미: 병원간호사의 전문 직업성, 직무스트레스 및 직무만족도. 경북대학교 보건대학원 석사학위논문, 2011
  20. 홍근표: 간호사의 소진경험에 관한 분석적 연구. 연세대학교 박사학위논문, 1985
  21. McCloskey J: Organizational commitment job satisfaction and turnover rate. Nurse Research 1974;23:239-247
  22. Blau GJ, Boal KR: Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. Academy of Management Review 1987;12:28-30
  23. O'Reilly CA, Chatman J: Organizational commitment and psychological attachment -the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. J Appl Psy 1986;7:492-499
  24. Allen NJ, Meyer JD: The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. J Occp Psy 1991;63:1-18
  25. 이민정: 병원종사자의 조직커뮤니케이션 특성이 조직몰입에 미치는 영향. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 2005
  26. 심미순: 비영리조직의 리더쉽 유형과 조직몰입도에 관한연구. 건국대학교행정대학원 석사학위논문, 2006
  27. 함희경: 사회복지사의 역할요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2001
  28. 주정아: 교사의 비공식조직 인식과 조직몰입의 관계. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문, 2009
  29. 황미경: 사회복지공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 조직과 인사관리연구회 2007;31:1-24
  30. 심재훈: 물리치료사의 사회 심리적인 요인이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 박사학위논문, 2009
  31. Kanungo RN: Measurement of job involvement. Journal of Applied Psychology 1982;67:341-349
  32. 김정민: 채용경로 및 보상만족이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 연구. 한양대학교 산업디자인대학원 석사학위논문, 2009
  33. 임성진: SI프로젝트의 직무특성 및 환경특성이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 2004
  34. 조두성: 부부 적응이 근로자의 직무몰입에 미치는 영향. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문, 2008
  35. 심 정: 재배치된 직무의 특성과 직무몰입: 조직공정성, 자기결정감 및 자기 효능감의 조절효과. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위논문, 2001
  36. 장소라: 감성지능과 감정노동이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문, 2011
  37. 안지선: 관리자의 권력유형 수준과 HDR 담당자의 직무몰입 관계에서 경력지향성의 매개효과연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 2011
  38. 박금자, 김요나: 병원 간호사의 조직몰입영향요인. 한국간호과학회 2010;16:250-258
  39. 우경화: 임상간호사의 대인관계성향·성격특성과 직무만족·조직몰입의 관계. 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문, 2008

---

Abstract

## The Influence of Organizational Commitment, Job Commitment and Job Satisfaction on Professionalism Perceived by Radiotechnologists Working in the Department of Radiation Oncology

Yang Soo Gim, Sun Young Lee, Joon Seong Lee, Geun Tak Gwak,  
Ju Gyeong Pak, Seung Hoon Lee, Ho In Hwang, Seok Yong Cha

Department of Radiation Oncology, Chunbuk National University Hospital, Jeonju, Korea

**Purpose:** The study is to check the specialty of radiotherapists working in the department of radiation oncology and find job satisfaction, organizational commitment and job commitment having an effect on professional parts. After making analysis of the mutual relation, it is to provide radiotechnologists with making progress in the future.

**Materials and Methods:** From March 2 to March 30, we had carried out a survey with email. It is possible to have 272 questionnaires answered in the survey. We make use of SPSS 13.0 for Windows to analyze the data collected for study. Frequency and a percentage are meant to show general characteristics, and t-test and ANOVA to do the difference between general properties and professionalism. Pearson's correlation coefficient also is meant to do the correlation of professionalism, organizational • job commitment and job satisfaction, and multiple regression analysis to do the factor for a relevant variable to affect professionalism.

**Results:** There are subdivisions in the professionalism informing us of the self-regulation  $17.74 \pm 2.32 / 3.55 \pm .46$ , a sense of calling  $17.58 \pm 2.63 / 3.52 \pm .53$ , reference of the professional  $17.14 \pm 2.39 / 3.43 \pm .48$ , service to the public  $15.97 \pm 2.48 / 3.19 \pm .50$ , and autonomy  $15.68 \pm 2.28 / 3.14 \pm .46$ . Grand mean turns out to be  $83.89 \pm 7.63$  (Summation of items) /  $3.37 \pm 0.49$  (Numbers of items). When it comes to a statistical relation between general characteristics and professionalism, the statistics have it that these come within age ( $P < .001$ ), period of employment ( $P < .001$ ), education status ( $P < .05$ ), a monthly income ( $P < .001$ ), radiotherapists who get a special license ( $P < .001$ ), the position ( $P < .001$ ), and an opportunity for developing ( $P < .001$ ). As a result of organizational commitment, job commitment, and job satisfaction, grand mean in organizational commitment proves to be  $80.10 \pm 8.15 / 3.34 \pm .34$ . There are subdivisions showing affective commitment  $28.64 \pm 4.61 / 3.58$ , continuance commitment  $27.54 \pm 4.22 / 3.44 \pm .53$ , and normative commitment  $23.95 \pm 2.94 / 2.99 \pm .37$  in order of precedence. The average grade in job commitment is  $32.47 \pm 5.77 / 3.30 \pm .60$  and that in job satisfaction is  $63.39 \pm 10.16 / 3.17 \pm .51$ , respectively. We find the positive relationship between professionalism and organizational commitment ( $r = .522, P < .05$ ), between professionalism and job commitment ( $r = .444, P < .05$ ), and between professionalism and job satisfaction ( $r = .507, P < .05$ ). And we also get the positive relationship between organizational commitment and job commitment ( $r = .549, P < .05$ ), between organizational commitment and job satisfaction ( $r = .433, P < .05$ ), and between job commitment and job satisfaction ( $r = .462, P < .05$ ). To catch the factors influencing the professionalism of radiotherapists, we used multiple regression analysis. According to the final model, it appears affective commitment ( $B = .755, P < .05$ ), normative commitment ( $B = .305, P < .05$ ), job satisfaction ( $B = .092, P < .05$ ), an opportunity for developing ( $B = -1.505, P < .05$ ), and the position ( $B = -1.155, P < .05$ ) in order of precedence. It seems that explaining influence on  $R^2$  is 0.504.

**Conclusion:** The results of the factors that influence professionalism working as radiotherapists in the department of radiation oncology have it that the more affective commitment, normative commitment, and job satisfaction we feel, the more professionalism we recognize. We think that the focus of professionalism is increased if getting the chances for radiotherapists to have little to do with developing opportunities given.

---

**Key words:** radiotherapists, professionalism, organizational commitment, job commitment, job satisfaction