

임상 작업치료사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입에 관한 연구

심재훈*, 차태현**, 오덕원***

*연세대학교 강남세브란스병원 물리치료실

**연세대학교 강남세브란스병원 작업치료실

***대전대학교 보건스포츠과학대학 물리치료학과

국문초록

목적 : 본 연구의 목적은 임상작업치료사들의 임파워먼트, 직무특성, 직무몰입 그리고 직무만족의 특성과 상호 관계성을 알아보기 위한 것이다.

연구방법 : 연구의 대상은 경력 1년 이상의 작업치료사 150명을 대상으로 하였다. 본 연구는 4개의 부분으로 총 60문항으로 구성된 설문지(대상자의 일반적 특성 13문항, 임파워먼트 12문항, 직무만족 20문항, 조직몰입 15문항)를 이용하여 수집된 임상 작업치료사의 특성별 임파워먼트의 차이, 그리고 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 상관관계를 분석하였다.

결과 : 작업치료사의 임파워먼트 정도는 59.24였고 임파워먼트 요소로서는 의미성이 가장 크게 나타났다. 임파워먼트의 차이는 성별, 교육수준, 근무형태, 총 근무경력에서 유의한 차이가 있었다($p<.05$). 작업치료사의 직무만족도와 조직몰입은 임파워먼트와 양의 상관관계를 보여 임상작업치료사의 임파워먼트가 증가할수록 직무만족과 조직몰입은 커지는 것으로 나타났다($p<.05$).

결론 : 본 연구의 결과는 임상 작업치료사의 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입과 관계되며, 이는 일부 개인적인 특성에 따라 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 작업치료사의 직무 관련 스트레스와 만족도 뿐만 아니라 의료 서비스 향상 전략을 연구하는데 있어서의 기초자료로 도움이 될 것이다.

주제어 : 임파워먼트, 직무만족, 직무몰입, 직무특성

I. 서 론

급변하는 의료 시장의 변화에 맞추기 위하여, 최근 의료기관들은 소비자의 높은 요구를 충족시킬 수 있도록 치료 전략에서의 다양성, 경영의 효율성, 첨단 시설 등 많은 조건들을 충족하려 노력하고 있다. 그 중 가장 중요한 것은 의료 전문 인력 관리에 대한 효율성을 높이고 의료서비스의 질을 향상시키는 것이다. 병원 인력 중 재활분야에 종사하는 작업치료사는 많은 시간동안 환자와 접촉하게 되므로, 병원 조직 관리의 중요한 사항중 하나

로 여겨지고 있는 환자의 만족도에 큰 영향을 미칠 수 있다(김희승, 유소영과 김명자, 2004; 박재산, 2004). 그러나 병원에서는 의사, 간호사 등과 같은 다양한 전문 인력들이 함께 근무를 하기 때문에 일반적인 상황에서보다 더 많은 직무스트레스를 받게 된다. 그러므로 작업치료사들의 자율성과 전문성은 우선적으로 보장되어야 하며, 이를 바탕으로 작업치료사들은 직무에 긍정적인 감정을 갖게 되고 만족도가 높아져 조직 내 원만한 인간관계를 형성할 수 있을 것이다(박형숙과 강은희, 2007; 안소윤, 김원중과 허영배, 2002; 이형수, 송화경과 김한나, 2005).

이러한 측면을 충족시키기 위하여 임파워먼트가 필요하며, 이를 통해 작업치료사들은 자신들의 가치와 신념을 조직의 목표에 일치시켜 스스로 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있게 된다(심재훈, 2009).

임파워먼트는 권한 배분을 통해 단순히 구성원들의 욕구를 채워주거나 형평성을 유지하는 것을 뜻하기 보다는 구성원들에 대한 적극적인 동기부여를 통해 업무수행과정에서 자신감과 힘을 가지고 일할 수 있도록 하는 것을 의미하는 것으로(Carolyn & Phyllis, 1991), 구성원 자신의 기준에서 판단되는 작업 목표의 가치를 뜻하는 '의미성', 작업을 수행하는데 필요한 능력과 노력 및 이에 따른 성과 기대를 의미하는 '역량', 자신의 행위를 스스로 선택하고 통제하는 자율성을 반영하는 '자기결정성', 그리고 개인의 성과가 작업에 영향을 미치는 정도인 '효과성' 등의 요소를 포함한다(Thomas & Velthouse, 1990). 임파워먼트는 기업의 혁신과 도약을 위한 수단으로, 구성원들이 더욱 일에 몰입함으로써 변화와 성과를 추구함과 동시에 기존의 동기부여 이론 및 기법의 한계를 극복하기 위해서 등장하게 되었으며(박원우, 1997), 조직 내 만연되어 있는 무력감을 제거하는 과정으로 조직의 성과를 증대시키는데 목적을 두고 있다(Arad, 1994).

구성원들이 자발적으로 업무에 참여하도록 유도하는 것은 일 자체에 대한 몰입을 강화시키며, 조직 내에 퍼져있는 무력감을 제거함으로써 구성원들이 직무기회나 역할에 대한 자발적인 노력과 함께 직무만족을 높이는 것과 관계된다(박준희, 1997; 함수진, 1999; Laschinger, 1996). 직무만족이란 구성원들이 자신의 일과 관련된 업무, 임금, 승진기회, 감독, 동료, 작업조건 등과 같은 근로조건에 대하여 얼마나 만족하느냐를 나타내는 것이다(이현정, 1995). 직무만족은 높은 근로의욕을 갖도록 할 뿐만 아니라 자기개발을 추구하고 조직목표 달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 촉진시키는 것과 같은 긍정적인 영향을 미친다(신유근, 1997). 임파워된 개인은 자신의 의미를 과업내에서 찾고 과업에 대한 자기 결정성의 정도가 높아 직무만족이 높아진다(남경희, 2001). 최현미(1999)는 조직 구성원이 느끼는 상호 의존성, 임파워먼트 정도 및 직무만족 간에 상관관계가 있다고 하였다.

조직몰입은 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 개인이 가지는 조직의

목표와 가치에 대한 동일시 정도를 뜻하며, 조직이 추구하는 목표나 가치를 신뢰하고 적극적으로 수용하고 조직을 위해 노력하는 구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다(양창삼, 1994). 조직구성원은 일이 생활의 주요 관심사가 될 때, 자기의 직무에 적극적으로 참여하게 될 때, 자신의 성과를 중요하게 생각할 때 몰입하게 된다(추현, 1993). 구성원들의 직무 몰입은 자기 자신과 조직을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미하는 것으로 조직의 목표달성과 구성원의 직장생활의 만족에 큰 영향을 미치기 때문에 조직 내에서 개인의 욕구충족을 위한 전제가 되고 있다(남경희, 2001). 직무 몰입은 구성원들의 임파워먼트와 밀접하게 관련되며, 이를 통해 임파워된 개인은 업무에 대한 집중력과 탄력성이 증대되고 업무처리 시 주도성이 증대하여 기꺼이 조직목표에 몰입하게 되므로 구성원간 유대관계가 좋아지고, 기술, 전문지식, 자기관리의 능력을 통해 이에 대한 질적인 향상이 나타나게 된다(Thomas & Velthouse, 1990).

과거에는 주로 경영학분야와 사회복지분야에서 임파워먼트에 관한 연구가 시행되었으나 최근에는 최근 보건학분야에서의 관심도가 높아지면서 이에 대한 많은 연구들이 진행되었다. 보건학 분야에서, 병원종사자에 대한 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구는 행정직원, 치과위생사, 간호사, 물리치료사를 대상으로 이루어졌으나(김양균, 최문실과 정기택, 2003; 남경희, 2001; 박재산, 2004; 박향숙과 최미혜, 2003; 심재훈, 2009; 최현미, 1999; Laschinger & Havens, 1996), 아직까지 작업치료사를 대상으로 한 연구는 국내외 모두에서 전무한 실정이다. 이에 본 연구는 임상현장에서 근무하고 있는 작업치료사들을 대상으로 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 정도를 알아보고, 치료사들의 일반적인 특성에 따른 차이 및 관계성을 파악하기 위하여 시행되었다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 서울, 경기 지역에 위치한 개인병원, 종합병원, 대학병원, 재활전문병원을 포함하는 의료기관에 근무 중인 경력 1년 이상의 작업치료사(국가 면허증 소지자)

150명을 대상으로 하였다. 총 설문지 230부를 배부하여 162부가 회수되었으며(70.4%) 회수된 설문지 중 불성실한 결측치가 많았던 12부를 제외한 총 150명의 자료를 최종분석에 이용하였다.

본 연구의 대상자의 평균 연령은 29.0세로 21세부터

43세까지 다양하게 나타났으며, 25세부터 29세의 대상자가 가장 많았다. 성별에서 여자가 남자보다 많았으며, 교육수준에서 전문대학 졸업자가 4년제 대학교 졸업자보다 많은 것으로 나타났다. 결혼여부에서 미혼인 치료사가 기혼인 치료사보다 많았으며, 근무형태에서 정규직이 비

표 1 연구대상자의 일반적 특성

(N=150)

특 성	구 분	합 계	백분율(%)
성	남	25	16.67
	여	125	83.3
연령(만)	24세 이하	64	42.7
	25세~29세	80	53.3
	30세~34세	4	2.7
	35세 이상	2	1.3
교육수준	전문대 졸	108	72.0
	4년대 졸	40	26.7
	대학원 졸	0	0.0
	기타	2	1.3
결혼	기혼	6	4.0
	미혼	144	96.0
	기타	0	0.0
병원유형	대학병원	13	8.7
	종합병원	24	16.0
	재활전문병원	65	43.3
	개인병원	16	10.7
	복지관	4	2.7
	기타	28	18.7
근무부서	성인치료실	135	90.0
	소아치료실	5	3.3
	인지치료실	0	0.0
	연하재활치료실	0	0.0
	기타	10	6.7
치료유형 환자	근골격계환자	0	0.0
	소아환자	24	16.0
	신경계환자	108	72.0
	노인질환환자	17	11.3
	정신과	1	0.7
	기타	0	0.0
근무형태	정규직	123	82.0
	비정규직	27	18.0
근무경력	3년미만	65	43.3
	3년이상~5년미만	72	48.0
	5년이상~10미만	13	8.7
	10년이상	0	0.0
계		150	100

정규직보다 많은 것으로 나타났다. 임상경력은 3년 이상에서 5년 미만이 가장 많았으며, 근무하는 의료기관 유형은 재활전문병원 종사자가 가장 많은 것으로 나타났다. 근무부서 형태로는 성인치료실에 근무하는 경우가 가장 많았으며, 치료하는 환자 유형은 뇌손상이나 뇌졸중 같은 신경계 질환을 가진 환자를 주로 치료하는 경우가 가장 많았다(표 1).

2. 측정도구

본 연구는 자기 기입식 설문지(Self-Administered Questionnaire)를 사용하여 평가하였다. 설문지는 4부분으로 구성되었으며, 대상자의 일반적 특성에 관한 13문항, 임파워먼트에 관한 12문항, 직무만족에 관한 20문항, 조직몰입에 관한 15문항 등 총 60문항으로 이루어졌다. 본 연구에 사용된 설문지는 작업치료학과 교수 3인, 경영학과 교수 1인, 그리고 심리치료사 1인의 자문을 통해 구성되었다. 연구자가 각 병원의 작업치료실을 직접 방문하여 각 작업치료사의 협조 승인 하에 연구 목적과 내용을 설명하고 설문지를 배포한 후 기입요령을 설명하고 설문 작성하여 회수하는 방식으로 설문지를 수집하였다.

1) 임파워먼트 측정도구

임파워먼트는 Spreitzer(1995)가 개발한 것으로, 정해주(1998)에 의해 한국어로 번역된 것을 작업치료사 및 물리치료사에게 적합하게 수정 및 보완된 설문지(심재훈, 2009)를 사용하여 평가되었다. 이 도구는 의미성, 역량, 자기결정성 및 효과성의 4개 영역에 각 3문항씩 구성된 7점 척도로 각 문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 7점으로 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 본 연구에서 임파워먼트 설문지의 신뢰도 계수는 0.87로 나타났다. 평가도구의 신뢰성을 평가하기 위한 기준이 0.75 이상임을 고려해 볼 때(Portney & Watkins, 2000), 본 연구에서 사용된 임파워먼트 설문지는 충분히 신뢰할 만한 것으로 여겨질 수 있었다.

2) 직무만족 측정도구

직무만족은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 미네소타 직무만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 이상금(1996)이 번역하고 본 연구의 자문회의를 통해

작업치료사에게 적합하게 일부 수정된 설문지를 사용하여 평가되었다. 이는 총 20문항이며 위생요인 10문항과 동기요인 10문항으로 구성되어 있고 5점 척도이며, 각 문항에 대하여 '매우 불만족'이 1점, '매우 만족'이 5점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 이상금(1996)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .884로 평가되었다.

3) 조직몰입 측정도구

조직몰입은 김계정(1986)에 의해 번역된 한국어판 Porter, Steers와 Mowday(1979)의 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire)를 이용하여 평가되었다. 이 도구는 직무 관련 가치관과 직장 내에서의 위치와 느낌에 대한 문항들로 이루어져 있다. 총 15문항으로, 5점 척도이며 긍정적인 8문항과 부정적인 7문항으로 구성되었다. 각 문항에 대하여 '매우 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 이상금(1996)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .771로 나타났다.

3. 분석방법

본 연구에서는 수집된 자료를 SPSS 15.0을 이용하여 분석하였다. 작업치료사들의 일반적인 특성은 백분율, 평균, 표준편차를 구하였으며, 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값을 이용하여 분석하였다. 또한 작업치료사의 특성별 임파워먼트의 차이는 독립 t 검정(independent t -test)과 일요인 분산분석(one-way ANOVA)을 통하여 분석되었으며, 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 상관관계는 피어슨 상관관계분석(Pearson's correlation analysis)을 통해 분석되었다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 작업치료사의 임파워먼트 정도

본 연구에서의 작업치료사의 임파워먼트 정도는 59.24였고 임파워먼트 요소로서는 의미성 요소가 16.29로 높게 나타났다. 자기결정성은 15.11, 역량은 14.17, 효과성은 13.68 순으로 나타났다(표 2).

표 2 작업치료사의 임파워먼트

(N=150)

전체 임파워먼트 점수	구성 요소 및 점수	임파워먼트 설문 문항	각 문항에 대한 점수
임파워먼트 (59.24 ± 8.72 ^a)	의미성 (16.29 ± 2.90)	1	5.49 ± 1.20
		2	5.47 ± 1.05
		3	5.33 ± 1.01
	역량 (14.17 ± 2.73)	4	4.65 ± 1.04
		5	4.55 ± 0.95
		6	4.97 ± 1.01
	자기결정성 (15.11 ± 2.62)	7	4.99 ± 0.98
		8	5.07 ± 0.92
		9	5.05 ± 0.98
	효과성 (13.68 ± 3.78)	10	4.75 ± 1.23
		11	4.49 ± 1.32
		12	4.43 ± 1.41

^a평균 ± 표준편차.

표 3 작업치료사들의 일반적 특성에 따른 임파워먼트 차이 비교

(N=150)

특 성	구 분	임파워먼트		t or F
		평균	표준편차	
성별	남	5.28	.70	2.64*
	여	4.87	.71	
연령	24세 이하	4.83	.69	1.02
	25세 ~ 29세	5.00	.76	
	30세 ~ 34세	5.31	.76	
	35세 이상	5.00	.00	
교육수준	전문대 졸업	4.82	.68	7.16*
	4년제 대학교 졸업	5.19	.76	
	대학원졸	0.00	.00	
	기타	6.17	.00	
결혼	기혼	4.89	.75	-.16
	미혼	4.94	.73	
병원유형	대학병원	5.19	.68	1.20
	종합병원	5.07	.74	
	재활전문병원	4.97	.67	
	개인병원	4.78	1.11	
	복지관	4.65	.78	
	기타	4.75	.56	
근무부서	성인치료실	4.92	.75	.29
	소아치료실	4.98	.35	
	인지치료실	0.00	.00	
	연하재활치료실	0.00	.00	
	기타	5.10	.59	
치료유형환자	근골격계환자	0.00	.00	.21
	소아환자	5.02	.56	
	신경계환자	4.94	.76	
	노인질환환자	4.83	.77	
	정신과환자	4.92	.00	
근무형태	정규직	4.99	.74	2.29*
	비정규직	4.65	.58	
근무경력	3년미만	4.77	.70	7.15**
	3년이상 ~ 5년미만	4.97	.67	
	5년이상 ~ 10미만	5.56	.83	
	10년이상	0.00	.00	

*p<.05, **p<.01

2. 연구대상자의 특성에 따른 임파워먼트의 차이 비교

연구대상자의 특성에 따른 임파워먼트의 차이는 작업 치료사의 성, 교육수준, 근무형태, 총 근무경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 남자가 여성보다 임파워먼트 점수가 유의하게 높았으며($p<.05$), 교육수준에서는 4년제 대학교를 졸업한 경우가 전문대를 졸업한 경우에 비해서 임파워먼트 점수가 유의하게 높았다($p<.05$).

근무 형태에서 정규직 종사자가 계약직이나 인턴 등의 비정규직에 비해서 임파워먼트 점수가 유의하게 높았고($p<.05$), 총 근무경력의 경우 5년 이상 10년 미만으로 근무한 치료사들이 5년 미만의 근무 경력을 가진 치료사들에 비해 임파워먼트 점수가 유의하게 높았다($p<.01$) (표 3).

3. 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 상관관계

임상작업치료사의 직무만족도와 조직몰입은 임파워먼트와 양의 상관관계를 보여 작업치료사의 임파워먼트가 증가할수록 직무만족과 조직몰입은 커지는 것으로 나타났다($p<.05$). 특히 임파워먼트의 구성요소 중 의미성이 효과성에 비해 높은 상관관계를 보였고, 역량과 자기결정성과는 비슷한 수준을 보였다. 또한 직무만족과 조직몰입 간에도 다른 변수들에 비해서 양의 상관관계가 나타났다($p<.05$) (표 4).

IV. 고 찰

본 연구에서 평가에 사용된 임파워먼트, 조직만족, 그리고 조직몰입은 조직의 성과와 생산성 수준과 밀접한 관계를 가지고 있으며(심재훈, 2009), 이러한 특성들은 상호의존적으로 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(남경희, 2001; 박준희, 1997; 함수진, 1999; Laschinger, 1996). 많은 전문직 근로자들이 함께 업무를 수행하는 병원의 경우 기술, 전문지식, 자기관리의 능력이 중요하게 고려되며, 구성원간의 유대관계를 효율적으로 유지하는 것이 생산성 향상으로 직접 이어질 수 있으므로 임파워먼트, 조직만족 및 조직몰입은 구성원 자신들뿐만 아니라 조직의 목표와 가치를 실현하는 데에도 중요한 요소로 강조되고 있다(Thomas & Velthouse, 1990).

본 연구에서 평가된 작업치료사의 임파워먼트 점수는 평균 59.24점이었으며, 문항 평균 4.93점으로 나타났다. 문항이 총 7점으로 구성되어 있으므로, 이러한 결과는 작업치료사들이 자각하는 임파워먼트 정도가 높은 수준에 있는 것으로 판단할 수 있다. 이러한 결과는 보건의료 종사자들의 임파워먼트를 측정한 선행연구들의 결과와 비교될 수 있다. 심재훈(2009)의 연구에서는 물리치료사들의 임파워먼트 점수를 7점 중 평균 4.63점으로 보고하고 있으며, 김현경과 지성애(2002)의 연구에서는 간호사의 임파워먼트 점수를 4.53점으로 보고하고 있다. 본 연구에서 임상 작업치료사의 임파워먼트 점수는 물리치료사와 유사하게 나타났으며, 간호사보다는 약간 높은 범위인 것으로 나타났다.

과거의 연구들은 교육수준(김양균 등, 2003)과 근무경력(김현경과 지성애, 2002)에 따라 임파워먼트 정도가 차이날 수 있다고 보고하였다. 본 연구에서도 이와 마찬가지로

표 4 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 상관관계

(N=150)

	의미성	역량	자기결정성	효과성	직무만족
역량	.402**				
자기결정성	.332**	.503**			
효과성	.299**	.237**	.446**		
직무만족	.377**	.238**	.302**	.228**	
조직몰입	.254**	.222**	.204*	.229**	.302**

* $p<.05$, ** $p<.01$

가지로 교육 수준과 근무경력에 따라 임파워먼트 정도는 다른 것으로 나타났다. 교육수준에 대한 본 연구의 결과는 임파워먼트가 교육수준과 관련될 수 있다는 것을 의미하는 것으로, 이는 정기적으로 시행되는 보수교육뿐만 아니라 본인 노력을 통해 학력수준을 높이는 것이 필요하다는 것을 설명해주는 것이다. 또한 성별 및 근무형태에 따라서도 임파워먼트 점수가 다르게 나타났는데, 이는 우리나라 작업치료사의 성별 구성에 있어서 여자가 많고, 사회적인 여건상의 근무 형태에 따라 직장 내에서의 담당 권한이 차등되어 있기 때문인 것으로 생각된다. 근무 경력과 근무형태에 대한 본 연구의 결과는 근무 경력이 많고 근무 형태가 정규직인 경우에 임파워먼트가 높은 것으로 나타났다. 이는 근무경험과 직장에서의 안정성 요소가 임파워먼트 형성에 중요하다는 것을 의미하는 것으로, 보건의료 직종에 대한 국가 정책의 시행에 있어서 고려되어야 할 사항이다(심재훈, 2009). 양길모(1999)는 소속병원과 병상 수에 따라 임파워먼트가 달라질 수 있다고 설명하였으며, Wilson과 Laschinger(1994)은 연령을 임파워먼트에 줄 수 있는 중요한 요소라고 보고하였다. 이 연구들과 달리, 본 연구의 결과는 성별, 교육수준, 근무형태, 총 근무경력에 따라 임파워먼트가 달라지는 것으로 나타났다.

본 연구에서, 상관관계 분석은 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입 간에 양의 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과는 물리치료사(심재훈, 2009) 및 간호사(정혜주, 1998; 최희경, 2000)를 대상으로 한 연구의 결과와 유사한 것이었다. 김양균 등(2003)은 치과위생사의 만족도에 심리적 임파워먼트가 중요한 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 본 연구의 결과뿐만 아니라 과거에 시행되었던 연구의 결과에 근거하였을 때, 보건의료 전문인력들이 인지하는 임파워먼트는 직무만족 및 조직몰입과 유의한 관계가 있으므로 조직 관리의 효율성과 생산성 향상의 견지에서 매우 중요하게 다루어져야 한다(박재산, 2004).

전병진, 문정인과 이경식(2006)의 연구에서는 작업치료사와 물리치료사의 조직몰입도를 이해하는데 있어서 가장 중요한 요인을 직무만족도로 보았으며, 조직몰입도에 영향을 미치는 요인으로 업무 만족도, 업무 능력, 동료들과의 관계, 조직 분배의 공정성, 그리고 교육수준 등을 강조하였다. 본 연구에서 임파워먼트와 상관성이 높게 나타난 조직 몰입은 공식적인 자신의 직위와 관련된

업무 역할의 중요성과 가치, 그리고 조직내에서 비공식적으로 담당하고 있는 역할의 가치가 증대될 때 높아질 것이다(심재훈, 2009). 한대성, 정민예, 유은영과 정보인(2008)의 병원에 근무하는 작업치료사의 직무 스트레스 요인에 대한 연구에서 직무만족에 대한 직무스트레스의 관련성을 보고하였다. 작업치료사의 직무만족도는 자신의 직무수행뿐만 아니라 환자 및 동료들과의 관계에 큰 영향을 미칠 것이며, 아울러 의료의 질을 높이는데 매우 중요하게 작용할 것이다(권정아, 노재훈, 장세진, 원종욱과 심상효, 2007). 본 연구에서 나타난 임파워먼트, 직무만족, 직무몰입 사이의 상관성에 대한 결과는 이러한 견해와 관련되어서 이해될 수 있을 것이다.

임파워먼트의 각각 구성 요소들은 조직몰입에 다양한 영향을 미칠 수 있다(김금수, 2000). 본 연구에서 임파워먼트의 각 구성 요소들 모두 직무만족 및 조직 몰입에 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 이 중 의미성 요소가 가장 높은 점수를 보였고 직무만족 및 직무몰입에 가장 높은 관계성을 가진 것으로 나타났다. 조직 몰입을 세분화하여 임파워먼트와의 관계를 연구한 김금수(2000)의 연구에서, 의미성 요소와 효과성 요소는 조직몰입의 충성심과 관계성이 있었으며, 의미성 요소와 자기결정성 요소는 애사심과 관계있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 주요 업무 형태 및 근무 지역에 따라 다소 차이가 날 수 있으므로, 보다 구체적이고 객관적인 결과를 얻기 위해서는 각각의 지역에 적합하고 작업치료사들의 업무 및 치료 현장의 특성이 적절히 반영된 다양한 평가도구들이 개발되어야 할 것이다.

본 연구는 서울, 경기 지역의 의료기관에 근무하고 있는 작업치료사를 대상으로 하였다. 병원 유형, 지역 및 여건에 따라 연구 결과가 달라질 수 있으므로 본 연구의 결과를 모든 지역의 작업치료사들에게 일반화시키는 데에는 약간의 문제가 있을 수 있다. 또한 본 연구에서 사용한 측정도구들이 표준화된 도구이지는 않지만, 응답자의 주관적인 자기기입식으로 적용되었기 때문에 응답의 편향성에 대한 우려를 배제할 수 없다. 그러므로 향후에는 이러한 제한점을 보완하여 임파워먼트에 영향을 미치는 요소들을 파악할 수 있도록 다양한 변수들을 포함시키는 연구들이 시행되어야 하며, 나아가 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 방안에 대한 연구들이 계속적으로 이어져야 할 것이다.

V. 결 론

최근 보건의료 환경의 급격한 변화됨에 따라 병원종사자의 업무관련 스트레스를 줄이고 사기를 높이는 방법으로 임파워먼트에 대한 관심이 높아지고 있으며, 이는 의료서비스의 질 향상에 중요한 요소로 인식되고 있다(심재훈, 2009). 이에 따라, 본 연구는 임상에서 활동하는 작업치료사들의 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입의 관계를 알아보고자 시행되었다. 본 연구에서, 임상작업치료사의 임파워먼트 정도는 성별, 교육수준, 근무형태, 총 근무경력에 따라 다른 것으로 나타났으며, 또한 임파워먼트가 증가할수록 직무만족과 조직몰입은 커지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 임상작업치료사들의 임파워먼트 정도가 의료 서비스와 관련된 직무 만족 및 조직몰입과 밀접하게 관계된 요소라는 것을 의미하는 것이다. 이는 임상작업치료사의 직무관련 사회심리적 특성을 이해하는데 도움이 될 것이다.

참 고 문 헌

- 권정아, 노재훈, 장세진, 원종욱, 심상효. (2007). 작업치료사의 직무 만족도 관련요인. 대한작업치료학회지, 15(1), 117-130.
- 김계정. (1986). 이직결정과정 모형에 관한 실증적 연구. 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 김금수. (2000). 임파워먼트가 조직성장에 미치는 영향요인에 관한 연구. 대한경영학회지, 25(2), 75-100.
- 김양균, 최문실, 정기택. (2003). 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입과의 관계에 관한 연구. 병원경영학회지, 8(4), 76-110.
- 김현경, 지성애. (2002). 수술실간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족. 중앙간호논문집, 6(2), 121-128.
- 김희승, 유소영, 김명자. (2004). 가정전문간호사의 직접간호업무 스트레스와 직무만족도. 여성건강간호학회지, 10(3), 261-265.
- 남경희. (2001). 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 박원우. (1997). 임파워먼트-개념정립 및 실천방향모색. 경영학 연구, 26(1), 115-138.
- 박재산. (2004). 병원 행정인력이 인지하는 조직·직무특성, 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입간의 관련성. 보건행정학회지, 14(1), 65-88.
- 박준희. (1997). 조직분위기 유형과 임파워먼트가 조직내 혁신행동 및 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 서강대학교, 서울.
- 박향숙, 최미혜. (2003). 치과위생사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 중앙간호논문집, 7(2), 67-76.
- 박형숙, 강은희. (2007). 중환자실 간호사의 직무 스트레스와 대처에 관한 연구. 대한간호학회지, 7(5), 810-821.
- 신유근. (1997). 인간존중의 경영-조직행위론적 접근. 서울: 다산출판사.
- 심재훈. (2009). 물리치료사의 사회, 심리적 요인이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 박사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 안소운, 김원중, 허영배. (2002). 물리치료사의 근무실태와 직무만족 및 직장에착. 대한물리치료학회지, 14(4), 253-264.
- 양길모. (1999). 간호사의 임파워먼트, 업무관련개인적 특성, 업무성과관계. 간호행정학회지, 5(1), 39-61.
- 양창삼. (1994). 조직이론. 서울: 박영사.
- 이상금. (1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와의 관계. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 이현정. (1995). 직무만족의 결정요인과 조직몰입에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교, 서울.
- 이형수, 송화경, 김한나. (2005). 전남동부지역 물리치료사의 근무환경 및 직무 만족도 조사 연구. 대한물리치료학회지, 17(1), 80-95.
- 전병진, 문정인, 이경식. (2006). 재활치료사의 사회학적 변인이 근무지향에 미치는 영향에 관한 연구; 작업, 물리치료사를 중심으로. 대한작업치료학회지, 14(3), 93-104.
- 정해주. (1998). 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 최현미. (1999). 조직구성원이 느끼는 상호의존성과 임파워먼트 정도가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 중앙대학교, 서울.

- 최희경. (2000). 리더쉽유형과 임파워먼트가 간호사의 직무 만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문, 숙명여자대학교, 서울.
- 추현. (1993). 조직행동론. 서울: 형성출판사.
- 한대성, 정민예, 유은영, 정보인. (2008). 병원에 근무하는 작업치료사의 직무 스트레스 요인. 대한작업치료학회지, 6(1), 109-118.
- 함수진. (1999). 임파워먼트 연구에 대한 비판적 고찰. 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- Arad, S. (1994). *Empowered work groups: Conceptual framework and empirical assessment of empowerment process and outcomes in organization*. Chicago: University of Illinois.
- Carolyn, L. B., & Phyllis, R. S. (1991). An organizational strategy for empowering nursing. *Nursing Economics*, 4(2), 69-73.
- Laschinger, H. K. S., & Havens, D. S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice, conditions for work effectiveness. *Journal of Nursing Administration*, 26(9), 27-35.
- Laschinger, H. K. S. (1996). A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. *Nursing Administration Quarterly*, 20(2), 25-41.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Portney, L. G., & Watkins, M. P. (2000). *Foundations of clinical research: Applications to practice* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Journal*, 15(40), 666-681.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter's theory of structural power in organizations. *Journal of Nursing Administration*, 24(4), 39-47.

Abstract

A Study on Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Clinical Occupational Therapists

Shim, Jae-Hun*, Ph.D., P.T., O.T., Cha, Tae-Hyun**, M.A., O.T., Oh, Duck-Won***, Ph.D., P.T., O.T.

*Dept. of Physical Therapy, Gangnam Severance Hospital

**Dept. of Occupational Therapy, Gangnam Severance Hospital

***Dept. of Physical Therapy, Health and Sports Science College, Daejeon University

Objective : The aim of the study was to analyze the relationship between empowerment, job satisfaction, and organizational commitment among occupational therapists.

Methods : Data were obtained from 150 occupational therapists. Subjects completed a specific questionnaire, which consisted of four parts: 13 questions for general characteristics, 12 questions for the empowerment, 20 questions for job satisfaction, and 15 questions for organizational commitment. The empowerment score collected from occupational therapists was compared with categories of the general characteristics of the subjects, and relationship among empowerment, job satisfaction, and organizational commitment was determined by using the correlation analysis.

Results : The level of the empowerment perceived by occupational therapists was 58.72, and the meanings factor showed the greatest score among four categories of the empowerment. Statistical analysis for the comparison of the empowerment revealed significant differences in gender, age, educational level, employment status, marriage condition, and employment history. Significant correlations were found among the empowerment, job satisfaction, and organizational commitment ($p < .05$).

Conclusion : The findings indicate that the empowerment of occupational therapist may be affected by various clinical situations, and it has a strong correlation with job satisfaction and organizational commitment. This study may be helpful to establish the specific strategies for improving the work efficacy of occupational therapists. This study will be warranted by further studies in this field.

Key words : Empowerment, Job satisfaction, Organizational commitment