

## 작업치료사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

정연진, 김희정\*, 이춘엽\*, 정혜림\*

인제대학교 부산백병원 작업치료실

\*가야대학교 작업치료학과

### — 국문초록 —

목적 : 작업치료사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인력 관리에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구방법 : 전국의 작업치료실에서 근무 중인 작업치료사 103명을 대상으로 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 대한 설문지를 구글을 이용하여 조사하였다.

결과 : 작업치료사의 지각하는 임파워먼트는 3.52, 직무만족은 3.05, 조직몰입은 3.02, 이직의도는 3.19였다. 일반적 특성에 따른 임파워먼트는 성별, 연령, 교육수준, 근무경력에서 조직몰입은 연령, 교육수준, 환자유형에서 유의한 차이가 있었다. 일반적 특성 중 연령과 교육수준이 임파워먼트와 조직몰입에 통계적으로 유의한 차이가 있었고 임파워먼트는 직무만족, 조직몰입과 양의 상관관계가 있었다.

결론 : 임파워먼트가 작업치료사의 효율적 업무 수행에 있어 중요한 요소인 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인할 수 있었다.

주제어 : 이직의도, 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족

## I. 서론

최근 의료기관들은 급변하는 의료 시장의 변화에 대처하고 소비자의 높은 요구를 충족시키기 위해 다양한 치료 전략과 효율적인 경영, 최첨단 시설 등의 많은 조건을 충족하려고 노력하고 있다. 그 중 효율적인 경영을 위해 가장 중요한 것은 의료 전문 인력 관리이며 전문 인력 관리가 의료서비스의 질을 향상시키는 요인 중 하나이다.

많은 시간동안 환자와 접촉하게 되는 병원 인력은 중요한 병원 조직 관리 중 하나인 환자 만족도에 커다란 영향을 미친다(Kim, You, & Kim, 2004; Park, 2004). 병원에서는 의사, 간호사, 물리치료사 등과 같이 여러 전문 인력들이 함께 협업하여 근무를 하기 때문에 일반적인 상황보다 직무스트레스를 더 많이 받게 된다. 그러므로 병원에서의 전문 인력은 자율성과 전문성이 우선적으로 보장되어야 하며(Ahn, Kim & Heo, 2002; Lee, Song & Kim,

교신저자: 김희정(w330929@hanmail.net)

접수일: 2017. 11. 22. 심사일: 2017. 12. 10. 게재승인일: 2017. 12. 26.

2005; Park & Gang, 2007), 이러한 것들이 바탕이 되면 작업치료사들은 본인이 맡은 직무에 긍정적인 감정이 생기게 되고 직무에 대한 만족도가 높아지면서 조직 내에서 원만한 인간관계를 형성할 수 있고 이직율도 낮아질 것이다. 이러한 측면을 충족시키기 위해서는 임파워먼트가 필요하며, 임파워먼트된 작업치료사들은 자신의 가치와 신념을 조직에서의 목표에 일치시켜 스스로의 직무에 대해 만족하고 자신이 속한 조직에 더욱 몰입할 수 있다 (Shim, Cha & Oh, 2009).

조직운영의 효율성이나 유연성을 높이기 위해서는 임파워먼트가 형성되어야 하고, 조직 관리자는 직무만족과 조직몰입과 같은 다양한 요소를 고려해야 한다. 또한 만연되어있는 무력감을 조직 내에서 제거하고, 조직 구성원의 파워와 권한을 공정하게 배분하고 조직 구성원들이 자발적으로 직무기회나 역할에 노력할 수 있도록 하여 직무만족과 관계있는 결근율과 이직률을 낮추고 직무에 대한 만족도를 높일 수 있다(Park, 1996).

직무만족이란 조직 구성원들이 자신의 직무와 관련된 업무나 임금, 승진기회, 작업조건, 감독, 동료 등과 같은 근로조건에 대하여 본인이 얼마나 만족을 하느냐를 나타낸다(Lee, 1995).

조직몰입은 자기가 속해 있는 조직에 대해 동일감, 몰입감, 일체감, 애착심을 나타내는 것이고 조직의 목표와 가치에 개인의 목표와 가치를 동일 시 하는 정도를 뜻하고, 조직이 추구하는 목표나 가치를 신뢰하면서 적극적인 수용과 조직을 위해 노력하는 구성원으로 남아 있고 자하는 의지를 말한다(Yang, 1994).

이직은 하나의 조직범위 내의 구성원이 구성원의 자격을 상실하는 것으로, 이직은 신규 채용과 고용을 통하여 조직분리나 조직이탈 등과 같이 조직에서 떠나는 행위이다(Pettman, 1975).

보건의료 종사자들의 임파워먼트를 측정한 선행연구들의 결과를 살펴보면 Jang, Jang과 Jung (2010)는 재활의학과가 있는 병원의 물리치료사들을 효율적으로 관리하기 위해서는 임파워먼트의 항목 중 의미성(meaning)과 영향력(impact), 그리고 발전기회, 자원지원, 정보제공 등의 인지 향상이 매우 중요하다는 것을 도출하였다. Shim, et al(2009)은 작업치료사의 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입과 관계가 있으며, 이는 개인적인 일부 특성에 따라 달라질 수 있다는 것 알 수 있었다. Ham(2014)은 간호사의 조직공정성에 대한 지각이 높을수록 임파워

먼트가 높아지고, 조직공정성에 대한 지각이 높을수록 조직몰입의 정도가 높아지며, 조직공정성에 대한 지각이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 하였다.

본 연구는 선행연구에서 나온 결과를 보완하여 보건의료 종사자들 중 작업치료사들의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상자는 전국에 소재하고 있는 의료기관의 작업치료실에서 근무하고 있는 경력 1년 이상의 작업치료사 103명을 대상으로 하였다. 설문지의 진행은 사전 작업치료사의 동의를 구하여 승낙한 작업치료사를 대상으로 이루어 졌다.

### 2. 연구 도구 및 자료수집 방법

표준화된 설문지를 구글 설문지로 변형하여 2017년 3월 6일부터 3월 24일까지 18일 동안 온라인으로 설문조사를 시행하였다. 설문지 응답은 105명이었으나 불성실한 응답을 한 2명의 응답을 제외한 103명을 이용하여 분석하였다.

임파워먼트는 Spreitzer(1995)가 개발한 도구를 Jung (1998)에 의해 한국어로 번역된 것을 사용하였다. 이 도구는 의미성(Meaning), 역량(Competence), 자기결정성(Self-determination), 효과성(Impact)의 4개 영역에 각 3문항씩 구성된 5점 척도로 각 문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점이며 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다.

직무만족은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 미네소타 직무만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 Lee(1996)이 번역한 것을 사용하였으며 이는 총 20문항으로 위생요인이 10문항, 동기요인이 10문항으로 구성되어 있다. 이 설문지는 5점 척도이며, 각 문항에 대하여 '매우 불만족'은 1점, '매우 만족'은 5점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

조직몰입은 Kim(1986)에 의해 번역된 한국어판 Porter,

Steers와 Mowday(1979)의 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire)를 이용하였으며 이 도구는 직무 관련 가치관과 직장 내에서의 위치와 느낌에 대한 문항들로 이루어져있다. 총 15문항으로, 5점 척도이며 긍정적인 문항이 8개, 부정적인 문항이 7개로 구성되었다. 각 문항에 대하여 ‘매우 그렇지 않다’가 1점, ‘매우 그렇다’가 5점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다.

이직의도는 Lawler(1983)가 개발하고 Park(2002)이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4문항이

며, ‘전혀 그렇지 않다’가 1점, ‘매우 그렇다’가 5점까지의 Likert식 5점 척도로서 점수가 높을수록 이직의도를 높게 지각하고 있다는 것을 의미한다.

### 3. 분석방법

대상자의 일반적 특성은 기술통계를 사용하였고 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 임파

Table 1. General characteristics of subjects

(N=103)

Characteristics		N	%
Gender	Male	37	35.9
	Female	66	64.1
Age (years)	≤24	4	3.9
	25~29	43	41.7
	30~34	32	31.1
	35~39	21	20.4
	40≤	3	2.9
Educational background	College graduates	34	33.0
	Bachelor	48	46.6
	Master	21	20.4
Marital status	Single	73	70.9
	Married	30	29.1
The type of service agency	University hospital	27	26.2
	General hospital	21	20.4
	Rehabilitation hospital	52	50.5
	Private clinic	1	1.0
	The others	2	1.9
Present work unit	Adult care unit	85	82.5
	Infant care unit	12	11.7
	Swallowing rehabilitation unit	2	1.9
	The others	4	3.9
Patient type	CNS	84	81.6
	Infant	12	11.7
	Senile disorder	4	3.9
	The others	2	1.9
	muscular skeletal	1	1.0
Employment status	Regular worker	83	80.6
	Non-regular worker	20	19.4
Total clinical career (years)	≤3	22	21.4
	3~5	24	23.3
	5~10	35	34.0
	10≤	22	21.4
Reason for turnover	Payment	53	51.5
	Work Burden	10	9.7
	Irregular working hours	2	1.9
	Self development opportunity	14	13.6
	Human relations in the workplace	7	6.8
	Non - self determination	5	4.9
	Concern for the promotion	10	9.7
	The others	2	1.9

워먼트, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 차이는 독립 표본 t검정과 일원배치분산분석(ANOVA)을 사용하였다. 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계는 피어슨 상관분석을 실시하였고, 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 관계를 파악하기 위해서 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 자료분석은 SPSS win 18.0을 이용하였고 유의수준은 .05로 하였다.

### Ⅲ. 연구 결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별구성은 남성 37명(35.9%), 여성 66명(64.1%)이었고 연령의 분포는 25~29세가 43명(41.7%)으로 가장 많았으며 교육수준은 4년제 졸업이 48명(46.6%)으로 가장 많았다. 근무기관의 유형은 재활전문병원 52

명(50.5%), 대학병원 21명(26.2%) 순으로 나타났다. 근무부서는 성인치료실 85명(82.5%)으로 가장 많았고, 주요 치료유형은 신경계환자 84명(81.6%)이었다. 고용형태는 정규직이 83명(80.6%), 비정규직이 20명(19.4%)이었고 근무경력 5년 이상~10년 미만인 35명(34.0%)으로 가장 많았다. 이직 사유는 보수가 53명(51.5%)로 가장 많았으며 자기발전의 기회 14명(13.6%), 업무부담 10명(9.7%), 승진기회에 대한 불만 10명(9.7%)이었다(Table 1).

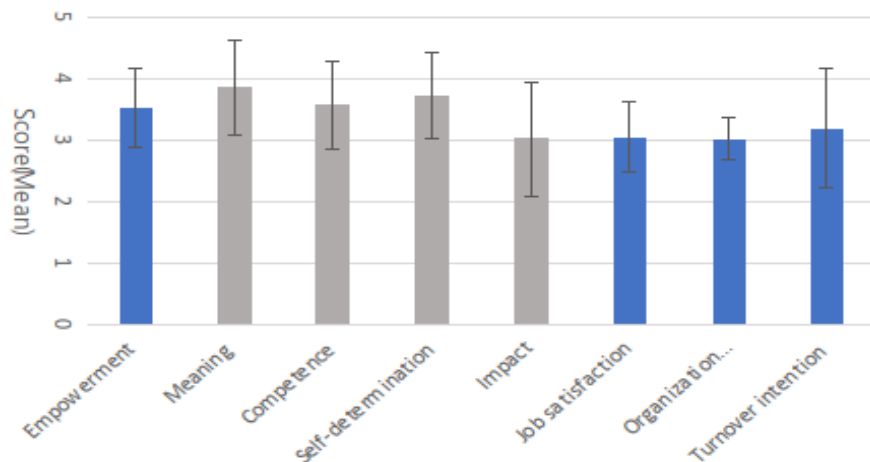
#### 2. 대상자의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

대상자의 임파워먼트 지각정도는 평균 3.52(±.64)였고, 세부 영역별로는 의미성 3.83(±.77), 역량 3.56(±.72), 자기결정성 3.70(±.70), 효과성 3.00(±.92)이었다. 직무만족은 평균 3.05(±.57), 조직몰입은 평균 3.02(±.34)이며 이직의도는 평균 3.19(±.98)이었다(Table 2)(Fig. 1).

Table 2. Scores for Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment & Turnover Intention of Participants

	<i>M</i>	<i>SD</i>	min	max
Empowerment	3.52	0.64	1.58	5.00
Meaning	3.83	0.77	1.00	5.00
Competence	3.56	0.72	1.00	5.00
Self-determination	3.70	0.70	2.00	5.00
Impact	3.00	0.92	1.00	5.00
Job satisfaction	3.05	0.57	1.00	4.65
Organization commitment	3.02	0.34	2.00	4.00
Turnover intention	3.19	0.98	1.00	5.00

Fig. 1. Scores for Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment & Turnover Intention of Participants



### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트를 분석한 결과 성별( $p<.031$ ), 연령( $p<.001$ ), 교육수준( $p<.006$ ), 근무경력( $p<.005$ )에서 유의한 차이가 있었고, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 유의한 차이를 보이지 않았다. 조직몰입의 경우는 연령( $p<.032$ ), 교육수준( $p<.013$ ), 환자유형( $p<.023$ )에서 유의한 차이가 있었다. 이직의도는 유의한 차이를 보이지는 않았지만 근무기관의 유형에 따라 이직의도의 차이를 보였다.

대상자의 일반적 특성 중 연령과 교육수준이 임파워먼트와 조직몰입에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것

으로 나타났다(Table 3).

### 4. 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계

임파워먼트는 직무만족( $r=.411, P<.01$ ), 조직몰입( $r=.477, P<.01$ )과 양의 상관관계가 있었다. 또한 임파워먼트의 하부 영역인 의미성은 직무만족( $r=.339, P<.01$ ), 조직몰입( $r=.330, P<.01$ )과 양의 상관관계에 있으며 이직의도( $r=-.266, P<.01$ )와는 약한 음의 상관관계에 있었다. 역량은 직무만족( $r=.229, P<.05$ )과는 약한 양의 상관관계, 조직몰입( $r=.448, P<.05$ )과는 양의 상관관계에 있으며 자기결정성은 직무만족( $r=.413, P<.01$ ), 조직몰입

Table 3. Perceived Differences of Empowerment according to Participant Characteristics

Characteristics	Empowerment			Job satisfaction			Organization commitment			Turnover intention		
	M	SD	p	M	SD	p	M	SD	p	M	SD	p
Reason for turnover	Payment	3.42	.68	3.08	.53		2.99	.28		3.26	.96	
	Work Burden	3.65	.74	3.04	.42		3.06	.38		3.13	.87	
	Irregular working hours	3.46	.53	2.98	.04		2.94	.19		2.50	1.06	
	Self development opportunity	3.83	.48	3.06	.60		3.10	.32		3.00	.81	
	Human relations in the workplace	3.31	.52	2.92	.62	.102	2.87	.50	.263	3.68	1.23	.256
	Non - self determination	3.08	.53	2.65	.33		2.89	.12		3.50	1.05	
	Concern for the promotion	3.73	.44	2.94	.78		3.25	.52		3.00	1.03	
	The others	4.13	.53	4.23	.60		3.17	.05		1.75	.35	
Gender	Male	3.70	.67	3.03	.62	.031*	3.10	.41	.128	3.16	1.02	.821
	Female	3.42	.60	3.06	.55	.782	2.98	.29		3.20	.95	
Age (years)	≤24	3.25	.39	3.68	.78		2.90	.41		2.69	.94	
	25~29세	3.34	.50	2.99	.53		2.93	.24		3.17	.91	
	30~34세	3.49	.76	3.03	.64	.001*	3.13	.40	.032*	3.16	.99	.126
	35~39세	3.85	.51	2.99	.45	.062	3.03	.35		3.50	.98	
	40≤	4.53	.50	3.65	.23		3.38	.30		2.08	.95	
Educational background	College graduates	3.28	.65	3.11	.56		2.93	.27		3.12	.95	
	Bachelor	3.56	.61	3.05	.59	.006*	3.02	.32	.013*	3.18	1.04	.778
	Master	3.82	.55	2.95	.56		3.20	.42		3.31	.87	
Marital status	Single	3.48	.59	3.08	.57	.348	3.02	.32	.873	3.19	.95	.994
	Married	3.61	.74	2.97	.57	.357	3.03	.39		3.18	1.05	
The type of service agency	University hospital	3.53	.60	2.98	.47		3.02	.29		3.02	1.01	
	General hospital	3.62	.70	3.11	.67		3.02	.38		3.71	.72	
	Rehabilitation hospital	3.51	.65	3.08	.57	.634	3.04	.35	.827	3.08	.98	.086
	Private clinic	2.83	.	3.00	.		2.87	.		2.75	.	
	The others	3.09	.12	2.68	1.31		2.77	.05		2.88	1.59	

\* $p <.05$

Table 3. Perceived Differences of Empowerment according to Participant Characteristics-continue

Characteristics		Empowerment			Job satisfaction			Organization commitment			Turnover intention		
		M	SD	p	M	SD	p	M	SD	p	M	SD	p
Present work unit	Adult care unit	3.60	.61	.058	3.09	.59	.413	3.05	.35	.072	3.19	.95	.857
	Infant care unit	3.15	.71		2.90	.50		2.90	.13		3.13	1.16	
	Swallowing rehabilitation unit	3.54	.41		3.03	.46		3.40	.18		3.75	.35	
	The others	3.04	.63		2.69	.30		2.77	.28		3.06	1.25	
Patient type	muscular skeletal	4.00	.	.156	3.00	.	.422	4.00	.	.023*	2.25	.	.222
	Infant	3.15	.71		2.90	.50		2.90	.13		3.13	1.16	
	CNS	3.59	.63		3.05	.59		3.04	.35		3.24	.93	
	Senile disorder	3.29	.24		3.53	.42		2.88	.31		2.19	1.07	
	The others	3.17	.12		2.85	.14		2.97	.14		3.50	.35	
Employment status	Regular worker	3.51	.67	.721	3.07	.56	.408	3.01	.31	.317	3.23	.96	.315
	Non-regular worker	3.57	.51		2.95	.62		3.09	.44		2.99	1.01	
Total clinical career (years)	≤3	3.18	.50	.005*	3.06	.72	.434	2.86	.31	.052	2.90	1.14	.359
	3~5	3.66	.62		3.19	.54		3.13	.30		3.13	.74	
	5~10	3.46	.68		2.94	.56		3.06	.36		3.36	.88	
	10≤	3.81	.56		3.05	.47		3.02	.33		3.26	1.13	

\*p <.05

Table 4. Relationship of Empowerment to Job Satisfaction, Organizational Commitment & Turnover Intention

Variables	Job satisfaction	Organizational commitment	Turnover intention
Empowerment	.411**	.477**	-.158
Meaning	.339**	.330**	-.266**
Competence	.229*	.448**	-.092
Self-determination	.413**	.344**	-.179
Impact	.313**	.428**	-.009

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

Table 5. Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention

Dependent variables	Independent variables	B	β	Modified R <sup>2</sup>	F(p)
Job satisfaction	Self-determination	.337	.413	.163	20.796 (<.001)
Organizational commitment	Competence Impact	.144	.307	.193	25.393 (<.001)
		.097	.265	.236	16.770 (<.001)
Turnover intention	Meaning	-.336	-.266	.061	7.666 (<.05)

( $r=.344, P<.01$ )과 양의 상관관계에 있으며 효과성은 직무만족( $r=.313, P<.01$ ), 조직몰입( $r=.428, P<.01$ )과 양의 상관관계가 있었다(Table 4).

### 5. 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향

작업치료사의 직무만족에 대한 유의한 임파워먼트 하

부요인 예측인자는 자기결정성이었고 이 예측인자는 16.3%의 설명력을 나타냈다. 조직몰입에 대한 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 역량과 효과성이었고 예측인자들은 역량(19.3%), 효과성(23.6%)의 설명력을 나타냈다. 이직의도에 대한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성이었고 이 예측인자는 6.1%의 설명력을 나타냈다. 표에는 임파워먼트의 하부 요인 중 유의한 예측인자만을 제시하였다(Table 5).

#### IV. 고 찰

최근 들어 정치, 사회, 경제, 과학기술 등 모든 분야의 개방화, 전문화, 세계화 경향은 일반 산업 조직에서 뿐만 아니라 의료기관에서도 변화의 요구가 나타나고 있다. 또한 의료기관에 대한 소비자의 요구가 증가하고 의료기관간의 경쟁도 심화되는 현상이 대두되고 있다. 즉, 병원 조직도 일반 산업 조직에서 요구되는 생산성의 향상과 양질의 의료 서비스 제공이라는 두 가지 실천방향을 고려해야 한다. 이는 곧 모든 의료기관의 최우선 과제인 병원 업무효율성을 증진시키는 것이다(Lee, 2006).

병원 조직 중 환자의 재활에 큰 역할을 담당하고 있는 작업치료사의 질적인 향상은 양질의 재활서비스 제공으로 병원 조직의 질적 향상 및 병원의 생산성을 증대 시킬 수 있는 중요한 위치에 있다(Oh & Chung, 2011). 본 연구에서 사용된 임파워먼트, 직무만족, 조절몰입, 이직의도는 병원 조직의 질적 향상 및 생산성 증대에 밀접한 영향을 가지고 있다.

본 연구에서 평가된 작업치료사의 임파워먼트 점수는 평균 3.52점이었으며 이러한 결과는 보건의료 종사자의 임파워먼트를 측정 한 선행연구들과 비교 할 수 있다. 즉, 작업치료사들의 임파워먼트 점수는 7점 척도에서 평균 4.93점(Shim, et al, 2009), 물리치료사는 7점 척도에서 4.63점(Shim et al, 2009), 치과위생사는 5점 척도에서 3.22점(Kim et al, 2003), 간호사는 7점 척도에서 4.53점(Han, 1998), 2.83점(Yang, 1999) 등이었다.

본 연구에서 작업치료사의 임파워먼트 점수는 물리치료사와 치과위생사보다는 약간 높았고 간호사와는 유사하거나 높게 나타났다. 병원 근무자들의 임파워먼트 점수가 Shin(2010)의 학교장의 임파워먼트를 측정한 연구(평균 3.67점)에 비해 낮은 점수를 보이는 것은 보건의료 종사의 업무 특성 상 자기 결정에 따른 업무보다 의사의 처방 하에 수행하여야 하는 경우가 많은 것으로 생각된다. 작업치료사 역시 의사의 처방 하에 업무를 수행하고는 있으나 치료의 목표를 설정하거나 치료방법을 결정하는 등은 치료사가 환자와 상의하여 업무의 진행방향을 결정할 수 있어 타 보건의료 종사자보다는 임파워먼트 수준이 높다고 할 수 있다.

일반적 특성과 근무 특성에 따른 임파워먼트는 대상자의 교육 수준이 대학원 졸업 이상인 경우와 근무경력이 10년 이상인 경우, 점수가 높은 것으로 나타났다. 이전

연구에서는 교육수준(Kim, et al, 2003)과 근무 경력(Kim & Chi, 2002)에 따라 임파워먼트 정도가 차이가 날수 있다고 보고하여 본 연구와 일치하였다. 이를 통해 작업치료사들의 학력 증진이 직무에 필요한 자기 개발과 임파워먼트 증가를 만들고 이는 집단이나 조직, 사회를 이끌 수 있는 원동력이 될 것이라는 것을 확인하였다. 또한 근무경력이 10년 이상인 경우가 임파워먼트 점수가 높다는 것은 직장에서의 경험과 안정성의 요소가 임파워먼트에 중요한 요인이라는 것을 알 수 있었고(Shim, 2009) 근무경력이 높을수록 직장 내에서의 의사결정 과정에서 본인의 영향력을 미칠 수 있기 때문이라고 할 수 있다. Wilson과 Laschinger(1994)는 연령이 임파워먼트에 영향을 줄 수 있는 중요한 요인이라고 하였고 본 연구의 결과도 연령이 40세 이상인 경우가 임파워먼트의 점수가 높게 나타났다. 이는 연공서열에 따라 의사결정에서 유리한 위치를 가질 수 있는 직장문화가 영향을 미치는 것으로 보인다.

영역별 임파워먼트에서 의미성이 3.83, 역량이 3.56, 자기결정성이 3.70, 효과성이 3.00으로 나타나 의미성 영역이 가장 높았고 효과성 영역이 가장 낮은 결과를 보였다. 이는 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Oh와 Jung(2011)의 연구와 치과위생사를 대상으로 한 Lee, Kim과 Yim(2010)의 연구와도 동일하게 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 작업치료사가 수행하는 업무는 환자와 보호자에게 필요한 서비스이며 환자에게 긍정적인 변화를 주는 것에 대해 의미있게 생각하고 있음을 보여주고 있다.

또한 직무만족도는 평균 3.05점으로 물리치료사를 대상으로 한 Shim(2009)의 연구에서의 3.16점, 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Oh와 Jung(2011)의 연구에서의 3.49점보다 낮은 만족도를 보였다. 이는 작업치료실의 운영이 작업치료사의 자율적으로 이루어지기보다 타 직종의 상관에서 지시를 받는 경우가 많고 업무량에 비해 적은 임금수준으로 인한 결과라고 할 수 있다. 이는 작업치료사의 직무만족도를 높이기 위하여 타 직종 구성원들과의 관계 갈등과 조직체계에서의 스트레스 요인을 줄이고, 작업치료의 고유 직무에 대해 자율성을 높이는 것이 중요하다고 할 수 있다. Kwon, Roh, Chang, Won과 Sim(2007)의 연구에서는 작업치료사의 업무 권한을 증가시키고 자율성을 개선하여 조직 내 타 직종 구성원들 간의 관계를 개선하고 의사소통을 원활하게 하여야 하

며, 합리적인 복리후생 및 인사체계를 확립하고 조직 관련된 문화 개발, 그리고 성과급이나 교육의 기회제공과 같은 보상과 관련된 제도적 장치가 필요하다고 하였다.

조직몰입은 평균 3.02점으로 물리치료사를 대상으로 한 Shim(2009)의 연구에서의 3.29점, 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Oh와 Jung(2011)의 연구에서의 4.70점보다 낮은 점수를 보였고 연령과 교육수준, 환자 유형에 따라 조직몰입은 차이를 보였다. Park(2002)은 병원인력 중 간호사의 조직몰입에는 개인적 특성과 직무특성, 조직적 특성에 의해 영향을 받고 그 관련요인 또한 매우 다양하고 복잡적이라고 하였고, Shim(2009)은 물리치료사의 임파워먼트가 조직몰입에 영향을 미치는데 있어 의미 있는 역할을 한다고 하였다. 본 연구에서 40세 이상인 경우와 대학원 졸업생인 경우가 다른 대상자에 비해 조직몰입 점수가 높은 이유는 나이가 많거나 학력이 높을수록 병원의 운영방침에 수긍하게 되고 병원의 성공을 위해 최선을 다해 노력하게 되기 때문이다. 그리고 근골격계환자를 주로 치료하는 치료사의 조직몰입점수가 높은 이유는 다른 질환군에 비해 치료의 효과가 빠르게 나타나 업무에 대한 몰입정도가 높다고 할 수 있다.

이직의도는 평균 3.19점으로 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Oh와 Jung(2011)의 연구에서 2.34점, 치과위생사를 대상으로 한 Lee와 Kim(2010)의 연구에서 나온 2.86점보다 높은 점수를 보였다. Kwon(2012)의 재활병원과 요양병원에 근무하는 작업치료사를 대상으로 한 연구에서는 연령과 월차 사용, 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이직의도를 감소시키기 위해서는 특색이 있는 근무여건과 안정적인 복지환경 조성이 필요하고 작업치료사에 대한 사회적 인식 변화 등의 방안을 마련해야한다고 하였다. Yang, Park, Han과 Lee(2014)은 작업치료사의 이직의도를 결정하는데 연령과 근무처의 유형 등의 개인의 내부요인보다는 조직몰입과 관련된 직장에 대한 애착과 소속감 그리고 직무만족에 포함되는 상사와의 관계, 사회적인 환경, 의사소통, 직장의 안정성, 급여 등이 중요한 역할을 한다고 하였다. 이러한 높은 이직의도는 높은 이직율로 나타날 것이고, 이는 타 직종에 비해 상대적으로 낮은 직무만족과 조직몰입으로 인한 결과로 이에 관한 방안이 필요하다.

직무만족, 조직몰입은 임파워먼트 하부 영역 모두와 양의 상관관계에 있었다. 이는 작업치료사(Shim, et al, 2009)와 치과위생사(Kim, et al, 2003)를 대상으로 한 연

구와 같은 결과를 보여 주어 직무만족과 조직몰입이 임파워먼트 증가를 위한 중요한 변수라고 할 수 있다. 이직의도는 임파워먼트의 하부영역인 의미성과 음의 상관관계에 있는 것으로 나타났으며 과업의 목적 또는 요구되는 역할이 개개인의 신념, 가치관 및 태도의 적합성과 관련있는 의미성이 이직율을 낮추는 중요한 변수이다.

본 연구에서 작업치료사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과 직무만족에 대한 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 자기결정성이었으나 물리치료사는 의미성과 영향력이 직무만족에 대한 예측인자로 나타났고(Jang, et al, 2010), 간호사는 의미성, 자기결정성, 효과성이 직무만족에 대한 예측인자로 나타난 것(Oh & Jung, 2011)과 차이를 나타내었다. 이를 통해 업무를 수행하기 위해 구체적으로 행동을 계획하고 수행하는 방법을 선택하는 것에 대한 자율성(Bell & Staw, 1989)을 뜻하는 자기결정성이 작업치료사의 임파워먼트를 증가시키기 위한 중요한 인자라는 것을 알 수 있었다.

조직몰입에 대한 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 역량과 효과성이었고 간호사는 의미성, 자기결정성이 조직몰입에 대한 예측인자로 나타난 것과(Oh & Jung, 2011) 차이를 보였다. 이는 간호사에 비해 작업치료사는 개인의 역량이 환자의 회복정도에 중요한 영향을 미치고 그 결과 치료실 내에서의 실무적인 내용에 결정이 필요할 때 더 강한 영향력을 미칠 수 있다.

이직의도에 대한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성이었고 간호사와 동일한 결과(Oh & Jung, 2011)를 나타냈다. 높은 이직률은 병원과 환자의 입장에서는 큰 손실을 가져오게 되므로 업무의 목적이나 요구되는 역할이 개인의 신념, 가치관, 태도의 적합성(Brief & Nord, 1990)과 관련을 뜻하는 의미성을 강화하기 위한 노력이 필요하다.

## V. 결 론

본 연구는 작업치료사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도에 미치는 영향을 확인하고, 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계를 파악하며, 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 미치는 정도를 확인하여 효율적인 인적자



원의 관리에 기초적 자료를 제공하기 위한 것이다.

연구대상자는 전국에 소재하고 있는 의료기관 중 작업치료실에 근무하고 있는 경력 1년 이상의 작업치료사 103명이었고 연구도구로는 임파워먼트는 Spreitzer(1995)가 개발한 것으로 Jung(1998)에 의해 한국어로 번역된 것을 사용하였다. 직무만족은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 미네소타 직무만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 Lee(1996)가 번역한 것을 사용하였으며 조직몰입은 Kim(1986)에 의해 번역된 한국어판 Porter, Steers와 Mowday(1979)의 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire)를 이용하였다. 이직의도는 Lawler(1983)가 개발하고 Park(2002)이 수정, 보완한 도구를 사용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 임파워먼트 지각정도는 평균 3.52(±.64)로, 임파워먼트 세부 영역별로 보면 의미성은 3.83(±.77), 역량은 3.56(±.72), 자기결정성은 3.70(±.70), 효과성은 3.00(±.92)이었다. 직무만족은 평균 3.05(±.57), 조직몰입은 평균 3.02(±.34), 이직의도는 평균 3.19(±.98)이었다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트를 분석한 결과 성별( $p<.031$ ), 연령( $p<.001$ ), 교육수준( $p<.006$ ), 근무경력( $p<.005$ )에서 유의한 차이가 있었고, 직무만족은 유의한 차이를 보이지 않았다. 조직몰입의 경우는 연령( $p<.032$ ), 교육수준( $p<.013$ ), 환자유형( $p<.023$ )에서 유의한 차이가 있었다. 이직의도는 유의한 차이를 보이지 않았고 대상자의 일반적 특성 중 연령과 교육수준이 임파워먼트와 조직몰입에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.
- 3) 임파워먼트는 직무만족( $r=.411, P<.01$ ), 조직몰입( $r=.477, P<.01$ )과 양의 상관관계가 있었고 임파워먼트의 하부 영역인 의미성은 직무만족( $r=.339, P<.01$ ), 조직몰입( $r=.330, P<.01$ )과 양의 상관관계에 있으며 이직의도( $r=-.266, P<.01$ )와는 음의 상관관계에 있었다. 역량은 직무만족( $r=.229, P<.05$ ), 조직몰입( $r=.448, P<.05$ )과 양의 상관관계에 있으며, 자기결정성은 직무만족( $r=.413, P<.01$ ), 조직몰입( $r=.344, P<.01$ )과 양의 상관관계에 있으며, 효과성은 직무만족( $r=.313, P<.01$ ), 조직몰입( $r=.428,$

$P<.01$ )과 양의 상관관계가 있었다.

- 4) 작업치료사의 직무만족에 대한 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 자기결정성이었고, 조직몰입에 대한 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 역량과 효과성이었고, 이직의도에 대한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성으로 나타났다.

결론적으로 임파워먼트가 작업치료사의 효율적 업무 수행에 있어 중요한 요소인 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인할 수 있었다. 이에 따라 작업치료사의 직무와 역할에 대한 충분한 의미감을 부여하여 업무에 대한 자존감을 높여주고, 직무와 관련된 영역에서의 영향력을 발휘할 수 있는 다양한 지원과 근무환경이 조성되어야 할 것이다.

## REFERENCE

- Ahn, S. Y., Kim, W. J., & Heo, Y. B. (2002). Working Conditions, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Physical Therapists. *The Journal of Korean Physical Therapy*, 14(4), 253-264.
- Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). People as sculptors versus sculpture: The roles of personality and personal control in organizations. *Handbook of career theory*(pp. 232-251).
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work*. Lexington, MA : Lexington Books.
- Ham, M. S. (2014). *Effects of Perceived Organizational Justice on Empowerment, Organizational Commitment and Turnover Intention of Nurses*. unpublished master's thesis, Kwandong University, Gangneung.
- Han, M. S. (1998). *Empowerment in the practice of community health practitioners*. unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Jang, M. S., Jang, H. K., & Jung, Y. M. (2010). Impact of Empowerment on Job Involvement and Organizational Commitment of Physical Therapists: have a Rehabilitation Medicine in Hospital. *Journal of The Korea Contents Association*, 10(9), 293-301.

- Jung, H. J. (1998). *A Study on the Influence of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, H. K., & Chi, S. A. (2002). Empowerment Perception Level and Job Satisfaction of Operation Room Nurses. *The Chung-Ang Journal of Nursing*, 6(2), 121-128.
- Kim, H. S., You, S. Y., & Kim, M. J. (2004). Direct Care Stress and Job Satisfaction in Home Care Nurses. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 10(3), 261-265
- Kim, K. J. (1986). *An Empirical Study on the Process of Making Decision Making Process*. unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kim, Y. K., Choi, M. S., Jung, K. T., & Kim, Y. H. (2003). A Study on Relation to Empowerment of Dental hygienist and Immersion of Duty and Devotion of Organization. *Korean Journal of Hospital Management*, 8(4), 76-110.
- Kwon, J. A., Roh, J. H., Chang, S. J., Won, J. U., & Sim, S. H. (2007). Factors affecting the job satisfaction of occupational therapists. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 15(1), 117-130.
- Kwon, Y. H. (2012). *Several rehabilitation and geriatric hospital occupational therapist factor affecting turnover intention*. unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. Motivation and work behavior
- Lee, B. H., & Kim, J. S. (2010). Analysis of the Correlation of Burnout, Job Satisfaction and Turnover of Dental Hygienists. *Journal of The Korea Contents Association*, 10(11), 217-227.
- Lee, H. J. (1995). *A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment*. unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Lee, H. K., Kim, M. J., & Yim, Y. S. (2010). Dental hygienist, the relationship between empowerment and organizational commitment. *Korean Society of Dental Hygiene*, 10(4), 645-654.
- Lee, H. S., Song, H. K., & Kim, H. N. (2005). The Study Work Conditions and Job Satisfaction of Physical Therapist in Jeonnam East area. *The Journal of Korean Physical Therapy*, 17(1), 80-95.
- Lee, S. K. (1996). *A Study on the Relationship between Autonomy and Group Cohesiveness Perceived by Nurses and their Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Intend to stay on jobs*. unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Lee, Y. (2006). *Empowerment of the nurses working in hospital and the factors affecting the empowerment*. unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401.
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Park, H. S., & Gang, E. H. (2007). A Study on Job Stress and the Coping of ICU Nurses. *Journal of Korean academy of nursing*, 37(5), 810-821.
- Park, J. H. (1996). *Effects of Organizational Types and Impairment Behavior on the Organizational Behavior and Labor Satisfaction in the Organization*. unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul.
- Park, J. S. (2004). The Relationship of Organizational and Job Characteristics, Empowerment, Job Satisfaction and Organization Commitment Perceived by Hospital Administrative Staffs. *Health policy and Management*, 14(1), 65-884.
- Park, J. W. (2002). *A Study of Organizational Commitment and Burnout of Clinical Nurse*. unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.

- Pettman, B. O. (1975). *Labour turnover and retention*. Halsted Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247.
- Shim, J. H. (2009). *A Study on the Effects of the Social and Psychological Attributes of Physical Therapists on Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Shim, J. H., Cha, T. H., & Oh, D. W. (2009). A Study on Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Clinical Occupational Therapists. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy, 17*(3), 111-120.
- Shin, J. H. (2010). An Analysis on the Effects of School Principals' Emotional Leadership and Empowerment on School Organizational Effectiveness. *The Journal of Korean Teacher Education, 27*(4), 47-70.
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology, 23*(5), 601-629.
- 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.
- Yang, C. S. (1994). *Organization Theories*. Seoul : Pakyongsa.
- Yang, K. M. (1999). Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses. *Journal of Korean academy of nursing administration, 5*(1), 39-61.
- Yang, N. Y., Park, J. H. Han, D. S., & Lee, J. H. (2014). A Study on Factors Affecting the Turnover Intention of Occupational Therapists. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy, 22*(4), 39-48.

## Abstract

# The Impact of Empowerment on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover of Occupational Therapist

Jung, Yeon-Jin, M.Sc., O.T., Kim, Hee-Jung, Ph.D., O.T.\*, Lee, Chun-Yeop, M.Sc., O.T.\*,  
Jung, Hye-Rim, Ph.D., O.T.\*

Dept. of Occupational Therapy, Inje University Busan Paik Hospital

\*Dept. of Occupational Therapy, Kaya University

**Objective** : The purpose of this study is to provide basic data on effective manpower management by analyzing the influence of occupational therapists' work experience satisfaction, organizational commitment and turnover intention.

**Methods** : Throughout the working hours of occupational therapists working in occupational therapy rooms nationwide, the questionnaire was examined by Google, Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover.

**Results** : Empowerment perception level of the subjects was 3.52, Job satisfaction was 3.05, Organizational commitment 3.02, and turnover intention 3.19. The analysis of empowerment according to the general characteristics of the subjects revealed significant differences in gender, age, education level, and work experience. There was a significant difference in the organizational commitment age, education level, and patient type. The age and education level of the general characteristics of the subjects were different significantly in the empowerment and organizational commitment. Empowerment showed a positive correlation with job satisfaction and organizational commitment.

**Conclusion** : The empowerment is an important variable affecting job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention, which are important factors for effective job performance of occupational therapist.

**Key words** : Empowerment, Job satisfaction, Organizational, Turnover intention commitment