

물리치료사의 임파워먼트가 직무몰입, 조직몰입에 미치는 영향: 재활의학과 개설 병원 중심

Impact of Empowerment on Job Involvement and Organizational Commitment of Physical Therapists: have a Rehabilitation Medicine in Hospital

장막숙, 장효강, 정용모
부산가톨릭대학교 병원경영학과

Mak-Sook Jang(maksook@hanmail.net), Hyo-Kang Jang(jantonius@hanmail.net),
Yong-Mo Jung(nolbujung@naver.com)

요약

본 연구는 재활의학과가 있는 병원에서 직접 재활치료를 제공하는 물리치료사들이 인지하는 임파워먼트가 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향을 분석하여 효율적인 인력관리방안을 도출하여 병원경영의 효율화를 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 연구 결과 첫째, 임파워먼트는 3.37점이었다. 둘째, 연구 대상자의 직무몰입도는 3.39점이었고 조직몰입도는 3.37점이었다. 셋째, 연구 대상자는 심리적 임파워먼트의 의미성과 영향력이 높을수록, 구조적 임파워먼트의 발전기회·자원지원·정보제공의 인지정도가 높을수록 직무몰입도와 조직몰입도가 높은 것을 알 수 있었다.

■ 중심어 : | 임파워먼트 | 직무몰입 | 조직몰입 | 재활치료 |

Abstract

The purpose of this study is to provide some basic materials for the efficient hospital management through administrating manpower, by analyzing the influence of empowerment, which is recognized by the Physical therapist, in the respects of their general characteristics, working at the hospital which provides rehabilitative therapy on Job involvement and organizational commitment. First, the average of overall empowerment was 3.37. Second, the degree of the Job involvement was 3.39 and organizational commitment was 3.37 in average. Third, the study found out that higher the meaning of psychological empowerment and its impact and increased development chance, resources supper and information offer in structural empowerment positively influenced both job involvement and organizational commitment drastically.

■ keyword : | Empowerment | Job Involvement | Organizational Commitment | Rehabilitative Therapy |

1. 서론

병원조직은 다양한 전문가들이 각 분야별로 책임과

권한을 동시에 가지면서 의료서비스를 제공하고 있다. 특히 경쟁이 치열한 환경 속에서 병원의 경쟁력을 확보하기 위한 인적자원 관리의 중요성은 더욱 더 커지고

접수번호 : #100621-001

접수일자 : 2010년 06월 21일

심사완료일 : 2010년 08월 09일

교신저자 : 장효강, e-mail : jantonius@hanmail.net

있다. 재활의학과가 개설된 병원에서 물리치료사는 중추신경계발달 재활치료 등의 전문재활치료를 하는 아주 중요한 역할을 수행하고 있다. 그 이유는 전문재활치료 중에서 서비스 단위당 수가가 가장 높은 항목 중의 하나가 중추신경계발달재활치료이며, 또한 소비자 입장에서 재활치료의 전문성을 평가하는 지표가 될 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 오창석 등[1]의 연구에서 재활의학과가 있는 병원은 일반병원에 비해 상대적으로 수익성이 낮다고 하였다. 그러므로 수익성도 높이고 병원경영의 효율화를 위해서는 재활의학과에서 중추적인 역할을 하고 있는 물리치료사들에 대한 인적 관리는 매우 중요하며 이를 위한 경영기법으로 임파워먼트가 제시되고 있다. 최근까지의 선행 논문에서 물리치료사의 직무만족 및 조직몰입에 대한 내용은 다수 있는 것으로 조사되었으나 권한의 부여 또는 동기부여를 통한 자기역량의 개발 및 과업을 수행하기 위한 자율성의 부여로 일컬어지는 임파워먼트에 관한 연구는 부족한 편이다. 이에 본 연구는 재활의학과 전문의가 상근하고 있는 병원에서 근무하고 있는 물리치료사들을 대상으로 이들이 인지하는 임파워먼트가 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인력관리 방안을 도출하여 인적자원관리의 효율성(이직율의 감소와 전문성 확보)과 지속적인 성과관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 관련 연구

임파워먼트와 관련된 선행연구의 내용을 주요 실증 분석 내용을 중심으로 임파워먼트의 개념에 관한 선행 연구와 임파워먼트 역할에 관한 선행연구를 정리 요약하면 [표 1]과 같다.

표 1. 임파워먼트 관련 주요 선행연구

구분	연구자	내용
임파워먼트의 개념에 관한 연구	Conger & Kanungo (1988)	임파워먼트를 동기부여적 측면과 관계 구조적 측면으로 구분 정의
	Spreitzer (1995)	심리적 임파워먼트에 대한 실증분석을 통하여 내재적 과업수행동기는

		의미성 (meaning), 역량 (competence), 자기결정력 (self-determination), 영향력 (impact)의 네가지 인지성향으로 나타난다고 제시하였음
임파워먼트의 역할에 관한 연구	Chandler (1986)	병원의 일반 간호사는 업무환경에 대한 권한과 지각정도가 낮을수록 개인은 변화에 저항하고, 동기부여가 낮으며, 조직몰입의 수준이 낮음을 제시하였음
	Clutterbuck (1994)	임파워먼트 증진을 위해서는 구조적 요소들이 선행되어야 함을 제시하였음
	신유근 (1997)	임파워먼트는 자신의 통제감을 높임으로써 무력감과 스트레스를 해소하고, 강한 업무의욕에 의한 성취감을 높여준다고 제시하였음
	정해주 (1999)	임파워먼트는 환경변화에 신속하게 대응하게 된다고 제시하였음
	김양균 등 (1999)	임파워먼트는 자기효능감, 직무만족, 조직몰입에 순상관계가 있고, 의지도와 역상관계가 있다고 제시하였음

III. 연구 방법

1. 연구의 목적 및 대상

본 연구의 목적은 재활의학과가 있는 병원의 물리치료사의 특성에 따라 인지하는 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트가 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하여 효율적인 인적관리방안을 도출하여 경영의 기초자료를 제공함에 있다.

본 연구의 대상은 부산과 경남지역에 소재한 재활의학과가 개설되어져 있는 의료기관중 37개(부산; 23개, 경남; 14개) 병원에서 근무하는 물리치료사 354명으로 하였다.

2. 변수의 정의

임파워먼트의 사전적 의미는 권한부여, 능력개발, 가능성 부여, 허락 등의 의미로 규정되고 있으며 권한이 양의 의미와 동기부여의 의미가 모두 포괄되어 있는 개념이다. 선행연구들에 의하면 임파워먼트는 동기부여적 측면에서 조직구성원들에게 할 수 있다는 믿음이나 판단 즉 자기효능감(Self-efficacy)을 부여하는 과정인 심리적 임파워먼트와 관계 구조적인 측면에서 조직구성원의 활력을 조성하기 위해 권한을 부여하는 과정 또는 조직 내의 일정한 권한의 배분이나 법적 파워를 조

직구성원에게 배분하는 과정인 구조적 임파워먼트로 구분되어 정의하여 왔다. 본 연구에서는 사용된 변수는 나선형연구들을 참조하여 [표 2]와 같이 정의하였다.

표 2. 변수의 정의

변수명		조직적 정의
심리적 임파워먼트	의미성	업무의 목적 또는 요구되는 역할이 개인의 신념, 가치관, 태도의 적합성과의 관련성
	역량	특정업무에 대한 자기효능감을 말하는 것으로, 기술을 갖고 업무를 수행해 나갈 능력이 있다고 믿는 개인의 신념
	자기결정	업무를 수행하기 위한 구체적인 행동을 계획하고 수행하는지의 선택을 하는 데 대한 자율성
	영향력	개개인이 직무에 있어서 전략적이며 행정적이고 실무적인 결정들에 어느 정도 영향을 미치느냐 하는 것
구조적 임파워먼트	발전기회	개인수준에서 조직의 목표를 위해 스스로 노력할 수 있도록 동기부여와 학습의 기회를 제공해 주는 정도
	자원지원	조직의 효과성을 위한 보상과 지원의 정도
	경영정보 제공	조직의 의사결정 과정에의 개입 또는 관여의 정도
직무몰입	개인이 심리적으로 자신의 가치개념과 일(직무)을 동일시 하는 정도	
조직몰입	조직의 목표와 가치에 대한 신뢰와 수용, 조직을 위해 노력을 기꺼이 바치겠다는 의지, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 욕구 등	

3. 측정도구 및 연구방법

본 연구에서 사용한 측정도구는 심리적 임파워먼트에 대해서는 Thomas와 Velthouse이론을 바탕으로 Spreitzer가 개발하고 구분동[2]이 번역하여 수정한 것을 사용하였으며, 구조적 임파워먼트는 Chandler가 개발한 것을 양길보[3]가 번역한 것을 사용하였다. 그리고 직무몰입 측정 도구는 Kanungo가 개발한 것을 김양균[4]이 수정 보완한 것을 사용하였으며, 조직몰입은 Mowday, Porter & Steers가 개발한 조직몰입 측정 도구를 김양균[4]이 수정 보완한 도구를 사용하였다.

설문의 구성은 심리적 임파워먼트 18문항, 구조적 임파워먼트 20문항, 직무몰입 6문항, 조직몰입 8문항 등으로 이루어졌고 설문은 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 점수가 높을수록 임파워먼트, 직무몰입, 조직몰입의 인식수준이 높은 것을 의미한다.

설문은 자기기입식방법으로 이루어졌으며, 설문지는 총 400부를 배부하여 380부를 회수하였으며 354부를 분석에 이용하였다.

자료의 분석은 수집된 자료를 부호화하여 통계패키지 SPSS 17.0K를 사용하여, 설문문항에 대한 신뢰도 분석을 실시한 후, 임파워먼트 및 직무몰입과 조직몰입에 대한 인지도 차이를 파악하기 위하여 t-test 와 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 그리고 직무몰입 및 조직몰입에 임파워먼트 요소가 어떠한 영향을 미치는가에 대해서는 회귀분석(Regression)을 실시하였다.

4. 측정도구의 신뢰도 검증

측정도구의 타당성 검증을 위하여 내적일관성 지수인 Cronbach' α 계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시한 결과 [표 3]과 같이 심리적 임파워먼트를 측정할 문항에서는 0.924, 구조적 임파워먼트를 측정할 문항에서는 0.910, 직무몰입을 측정할 문항에서는 0.823, 조직몰입을 측정할 문항에서는 0.923으로 신뢰도에는 문제가 없을 것으로 판단되었다.

표 3. 신뢰도 분석

항목	최초 문항	최종 문항	Cronbach' α
심리적 임파워먼트	18	18	0.924
구조적 임파워먼트	20	19	0.910
직무몰입	6	5	0.823
조직몰입	8	7	0.923

IV. 연구 결과

1. 연구대상자의 구성

연구대상자의 구성은 [표 4]와 같다. 성별로는 남자 193명(54.5%), 여자 161명(45.5%) 이었다. 직책은 평직원이 265명(74.9%) 주임 이상이 89명(25.1%)이었고, 재활치료 담당 유무에 따라서는 담당하는 경우 272명(76.8%) 담당하지 않은 경우 82명(23.2%)이었으며, 중추신경계 자격이 있는 경우 221명(62.4%) 없는 경우 133명(37.6%)이었다. 그리고 근무의료기관이 종합병원급 이상인 경우가 186명(52.6%)이었으며, 병원급인 경

우는 168명(47.4%)이었다.

표 4. 연구대상자의 구성

개인적특성	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	193	54.5
	여자	161	45.5
연령	25세미만	30	8.5
	25-29세	161	45.5
	30-34세	73	20.6
	35-39세	58	16.4
	40세이상	32	9.0
종교	유	221	62.4
	무	133	37.6
결혼	미혼	220	62.1
	기혼	134	37.9
학력	전문대졸	130	36.7
	대졸이상	224	63.3
직종선택 이유	본인결정	283	79.9
	타인권유	71	20.1
월소득	150만원 미만	59	16.7
	150-200만원 미만	178	50.3
	200-250만원 미만	48	13.6
	250-300만원 미만	32	9.0
	300만원 이상 미만	37	10.5
전체		354	100

직무특성	구분	빈도(명)	비율(%)
현 직장 근무년수	1년 미만	114	32.2
	1-3년 미만	93	26.3
	3-5년 미만	47	13.3
	5-10년 미만	43	12.1
	10년 이상	57	16.1
면허취득 후 총경력	1년 미만	52	14.7
	1-3년 미만	89	25.1
	3-5년 미만	63	17.8
	5-10년미만	69	19.5
	10-15년 미만	44	12.4
직책	15년 이상	37	10.5
	없음(평직원)	265	74.9
	주임	39	11.0
	계장급	22	6.2
재활치료 담당 유무	실장급 이상	28	7.9
	담당함	272	76.8
중추신경계 자격 유무	담당안함	82	23.2
	있음	221	62.4
근무 시 중요인식	없음	133	37.6
	근무조건	267	75.4
	동료관계	87	24.6

근무의료 기관특성	구분	빈도(명)	비율(%)
의료기관 종류	종합전문요양기관(대학병원)	47	13.3
	종합병원	139	39.3
	병원	168	47.4
의료기관 규모	100병상 미만	32	9.0
	100-299병상	113	31.9
	300병상 이상	209	59.0

2. 연구대상자 특성에 따른 인식의 정도

재활의학과의 병원에 근무하는 물리치료사의 임파워먼트와 직무몰입 및 조직몰입에 대한 인식을 특성에 따라 살펴보면 [표 5]와 같다.

전체 임파워먼트 인식은 5점 기준으로 3.37점이었고, 직무몰입에 대한 인식은 3.39점, 조직몰입에 대한 인식은 3.37점으로 나타났다. 그리고 전체 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입은 연구대상자의 일반적 특성변수인 성별·연령·근속기간·면허취득경력·직책·전문재활치료 담당·중추신경계발달재활치료자격 유무·의료기관 종류·의료기관 규모 등 모든 변수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

전체 임파워먼트는 개인적 특성에 있어서 성별로는 남자(3.45)가 여자(3.27)보다 높았으며, 연령에 따라서는 연령이 높을수록 전체 임파워먼트가 높은 것으로 나타났다. 직무특성에 있어서 현 직장 근무년수에 따라서는 10년 이상(3.60), 3-5년(3.41), 5-10년(3.37), 1-3년(3.35), 1년 미만(3.25) 순이었으며, 면허취득 후 총 경력에 따라서는 15년 이상(3.66), 10-15년(3.51), 5-10년(3.36), 3-5년(3.30), 1년 미만(3.28), 1-3년(3.27) 순이었다. 그리고 직책에 따라서는 직책이 높을수록 전체 임파워먼트가 높게 나타났으며, 재활치료 담당 유무에 따라서는 담당하는 경우(3.41)가 담당하지 않은 경우(3.28)보다 높았고, 중추신경계 자격유무에 따라서는 자격이 있는 경우(3.44)가 없는 경우(3.24)보다 전체 임파워먼트가 높게 나타났다. 근무의료기관 특성에 있어서 의료기관 종류에 따라서는 종합전문요양기관(3.55), 종합병원(3.42), 병원(3.27) 순이었으며, 의료기관 규모에 따라서는 300병상 이상(3.43), 100병상 미만(3.30), 100-299병상(3.26) 순으로 나타났다.

직무몰입은 개인적 특성에 있어서 성별로는 남자(3.49)가 여자(3.26)보다 높았으며, 연령에 따라서는 연령이 높을수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났다. 직무특성에 있어서 현 직장 근무년수에 따라서는 10년 이상(3.81), 5-10년(3.46), 1년 미만(3.31), 1-3년(3.30), 3-5년(3.15) 순이었으며, 면허취득 후 총 경력에 따라서는 15년 이상(3.87), 10-15년(3.63), 1년 미만(3.46), 5-10년(3.33), 1-3년(3.24), 3-5년(3.14) 순이었다. 그리고 직

책에 따라서는 직책이 높을수록 직무몰입이 높게 나타났으며, 재활치료 담당 유무에 따라서는 담당하는 경우(3.46)가 담당하지 않은 경우(3.13)보다 높았고, 중추신경계 자격유무에 따라서는 자격이 있는 경우(3.49)가 없는 경우(3.21)보다 직무몰입이 높게 나타났다. 근무의료기관 특성에 있어서 의료기관 종류에 따라서는 종합전문요양기관(3.82), 종합병원(3.50), 병원(3.17) 순 이었으며, 의료기관 규모에 따라서는 300병상 이상(3.50), 100-299병상(3.24), 100병상 미만(3.17) 순 이었다.

조직몰입은 개인적 특성에 있어서 성별로는 남자(3.45)가 여자(3.26)보다 높았으며, 연령에 따라서는 40세 이상(3.95), 35-39세(3.49), 30-34세(3.32), 25세 미만(3.29), 25-29세(3.23) 순 이었다. 직무특성에 있어서 현직장 근무년수에 따라서는 근무년수가 길수록 조직몰입이 높게 나타났으며, 면허취득 후 총 경력에 따라서는 15년 이상(3.50), 1년 미만(3.42), 5년-10년과 10-15년(3.31), 1-3년(3.22), 3-5년(3.18) 순 이었다. 그리고 직책에 따라서는 직책이 높을수록 조직몰입이 높게 나타났으며, 재활치료 담당 유무에 따라서는 담당하는 경우(3.42)가 담당하지 않은 경우(3.19)보다 높았고, 중추신경계 자격유무에 따라서는 자격이 있는 경우(3.45)가 없는 경우(3.22)보다 직무몰입이 높게 나타났다. 근무의료기관 특성에 있어서 의료기관 종류에 따라서는 종합전문요양기관(3.75), 종합병원(3.51), 병원(3.13) 순 이었으며, 의료기관 규모에 따라서는 300병상 이상(3.48), 100병상 미만(3.26), 100-299병상(3.19) 순 이었다.

표 5. 연구대상자의 특성에 따른 임파워먼트 인식차이

특성		전체 임파워먼트	직무몰입	조직몰입	
개인 특성	성별	남자	3.45±.474	3.49±.735	3.45±.758
		여자	3.27±.413	3.26±.677	3.26±.755
	t(p)	3.744***	2.911**	2.310*	
	연령	25세미만	3.19±.331	3.13±.397	3.29±.661
		25-29세	3.29±.458	3.25±.804	3.23±.837
		30-34세	3.41±.462	3.39±.637	3.32±.712
		35-39세	3.48±.379	3.63±.602	3.49±.576
		40세이상	3.63±.502	3.82±.546	3.95±.550
	F(p)	6.577***	7.475***	6.879***	

직무 특성	현직장 근무년수	1년 미만	3.25±.483	3.31±.769	3.28±.769
		1-3년	3.35±.368	3.30±.704	3.28±.704
		3-5년	3.41±.336	3.15±.632	3.30±.632
		5-10년	3.37±.522	3.46±.551	3.39±.551
		10년이상	3.60±.484	3.81±.650	3.70±.650
	F(p)	6.085***	7.412***	3.537**	
	면허 취득 후 총 경력	1년 미만	3.28±.414	3.46±.684	3.42±.720
		1-3년	3.27±.489	3.24±.847	3.22±.883
		3-5년	3.30±.343	3.14±.615	3.18±.775
		5-10년	3.36±.462	3.33±.605	3.31±.650
		10-15년	3.51±.392	3.63±.627	3.31±.604
		15년이상	3.66±.514	3.87±.573	3.50±.582
	(p)	5.667***	7.313***	5.762***	
	직책	평직원	3.30±.426	3.29±.718	3.29±.785
		주임급	3.48±.447	3.57±.578	3.37±.671
		계장급	3.56±.498	3.60±.680	3.55±.454
		실장이상	3.70±.505	3.84±.680	3.90±.622
	F(p)	9.788***	7.111***	6.061***	
	재활 치료 담당	담당함	3.41±.465	3.46±.709	3.42±.730
		담당없음	3.23±.398	3.13±.691	3.19±.837
t(p)	3.130**	3.675***	2.371*		
중추신경자격	있음	3.44±.475	3.49±.701	3.45±.744	
	없음	3.24±.389	3.21±.710	3.22±.771	
F(p)	4.277***	3.682***	2.792**		
근무 의료기관 특성	의료기관 종류	종합전문요양기관	3.55±.456	3.82±.650	3.75±.757
		종합병원	3.42±.428	3.50±.672	3.51±.655
		병원	3.27±.455	3.17±.695	3.13±.773
	F(p)	9.530***	20.456***	18.113***	
	병상 수	100 미만	3.30±.427	3.17±.705	3.26±.747
		100-299	3.26±.441	3.24±.685	3.19±.698
		300 이상	3.43±.458	3.50±.717	3.48±.779
F(p)	5.490**	6.704**	5.761**		
계		3.37±.456	3.39±.717	3.37±.762	

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

3. 임파워먼트가 직무몰입에 미치는 영향

직무몰입에 심리적 임파워먼트의 요소가 어떤 영향을 미치는가를 살펴본 결과 [표 6]과 같이 의미성과 영향력이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다.

그리고 직무몰입에 구조적 임파워먼트 요소가 어떠한 영향을 살펴본 결과 [표 7]과 같이 발전기회, 자원이

원, 경영정보제공 등 모든 항목이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 6. 심리적 임파워먼트가 직무몰입에 미치는 영향

변수	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차		
상수	.664	.233		2.857**
의미성	.490	.059	.450	8.315***
역량	.066	.068	.058	.976
자기결정	-0.36	.062	-.033	-.583
역향력	.186	.049	.206	3.776***
R ² = .328 Adjusted R ² = .321 F(p) : 42.673***				

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

표 7. 구조적 임파워먼트가 직무몰입에 미치는 영향

변수	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차		
상수	1.234	.201		6.126***
발전기회	.368	.076	.302	4.852***
자원지원	.180	.073	.158	2.457*
경영정보제공	.131	.056	.129	2.343*
R ² = .253 Adjusted R ² = .247 F(p) : 39.499***				

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

4. 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향

조직몰입에 심리적 임파워먼트의 요소가 어떤 영향을 미치는가를 살펴본 결과 [표 8]과 같이 의미성과 영향력이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다.

그리고 조직몰입에 구조적 임파워먼트 요소가 어떠한 영향을 살펴본 결과 [표 9]와 같이 발전기회, 자원지원, 경영정보제공 등 모든 항목이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 8. 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향

변수	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차		
상수	1.387	.270		5.146***
의미성	.388	.068	.336	5.678***
역량	.006	.079	.005	0.078
자기결정	-.132	.072	-.114	-1.836
역향력	.266	.057	.278	4.663***
R ² = .200 Adjusted R ² = .191 F(p) : 21.795***				

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

표 9. 구조적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향

변수	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t(p)
	B	표준 오차		
상수	.729	.201		3.632***
발전기회	.359	.075	.278	4.761*
자원지원	.292	.073	.242	4.002***
경영정보 제공	.189	.056	.175	3.378***
R ² = .343 Adjusted R ² = .337 F(p) : 60.929***				

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

V. 고 찰

본 연구는 재활의학과 전문의가 상근하고 있는 병원에서 재활치료를 직접 실시하고 있는 물리치료사들의 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트가 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인력 관리 방안을 도출하여 병원경영의 효율화를 위한 기초 자료를 제공하고자 하는데 그 목적이 있다. 이를 위하여 부산·경남지역에 소재한 재활의학과가 개설되어 있는 의료기관 중 요양병원을 제외한 병원급 이상 37개 의료기관에 종사하는 물리치료사 354명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 조사한 정보가 분석에 이용되었다. 연구의 주요결과를 고찰하면 다음과 같다.

첫째, 의료기관 종사자들을 대상으로 한 임파워먼트에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 간호사를 대상으로 연구한 한명수[5], 남경희[6], 김현경 등[7], 치과위생사를 대상으로 연구한 김양균[4] 등, 물리치료사를 대상으로 연구한 심재훈[8] 등이 있다.

본 연구결과와 이들 선행연구를 비교하여 보면, 본 연구 결과 재활의학과가 있는 병원에 근무하는 물리치료사들의 임파워먼트에 대한 인식은 보통 수준보다 약간 높았으나, 한명수[5], 남경희[6], 김현경 등[7]이 제시한 간호사의 임파워먼트 인식도보다는 낮은 반면, 김양균[4]이 제시한 치과위생사의 임파워먼트 인식보다는 다소 높았다. 그리고 재활의학과가 개설되어 있는 병원에 근무하고 있는 물리치료사를 대상으로 한 본 연구와 재활의학과 개설 유무와 관계없이 물리치료실에 근무하는 물리치료사에 대해 연구한 심재훈[8]의 연구결과

와 비교하여 보면, 본 연구 결과와 심재훈의 연구결과가 모두 보통수준보다 약간 높은 측면에서 유사하였으며, 성별·경력·직책·근무하는 의료기관의 종류에서 유사한 결과를 보였다.

즉, 선행연구 결과들과 본 연구의 결과를 비교하여 보았을 때 의료기관 종사자들의 임파워먼트에 대한 인식의 정도는 직종에 따라 나타나는 차이라고 할 수 있을 것이다.

둘째, 의료기관 종사자들을 대상으로 한 직무몰입에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 간호사를 대상으로 연구한 남경희[6], 김현경 등[7], 치과위생사를 대상으로 연구한 김양균[4], 물리치료사를 대상으로 연구한 심재훈[8], 김명훈[9] 등이 있다.

본 연구결과와 이들 선행연구를 비교하여 보면, 의료기관의 종류와 규모가 클수록 직무몰입이 높다는 것이 유사하였다. 반면, 본 연구결과와 특징으로는 재활의학과가 개설되어 있는 병원에 근무하고 있는 물리치료사들은 현 직장 근무년수와 면허취득 후 총경력이 3-5년에 해당하는 경우에 상대적으로 직무몰입이 낮다는 것이다. 또한 전문재활치료 담당하는 경우와 중추신경계 치료 자격이 있는 경우에 직무몰입이 상대적으로 높았다.

셋째, 의료기관 종사자들을 대상으로 한 조직몰입에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 간호사를 대상으로 연구한 남경희[6], 치과위생사를 대상으로 연구한 김양균[4], 물리치료사를 대상으로 연구한 심재훈[8], 김명훈[9] 등이 있다.

본 연구결과와 이들 선행연구를 비교하여 보면, 현 직장 근무년수가 길수록 조직몰입이 높다는 것이 유사하였다. 반면, 본 연구결과와 특징으로는 재활의학과가 개설되어 있는 병원에 근무하고 있는 물리치료사들은 전문재활치료 담당하는 경우와 중추신경계 치료 자격이 있는 경우에 조직몰입이 상대적으로 높았으며, 근무하는 병원규모가 100-299병상인 경우에 조직몰입이 상대적으로 가장 낮았다.

넷째, 재활의학과가 개설되어 있는 병원에 근무하고 있는 물리치료사들의 임파워먼트가 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 심리적 임파워먼트의

의미성(meaning)과 영향력(impact)이 높을수록, 구조적 임파워먼트의 발전기회, 자원지원, 정보제공의 인식이 높을수록 직무몰입과 조직몰입이 높은 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 구분동[2], 박재산[10], 김양균 등[4]의 연구와 유사한 결과로 직무몰입과 조직몰입은 임파워먼트의 인식정도에 따라 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다.

김양균 등[4]을 비롯한 선행연구에서는 직무몰입과 조직몰입이 조직유효성의 유용한 예측인자이며, 생산성을 높일 수 있는 가장 효과적인 방법 중의 하나라고 하였다. 본 연구 결과 재활의학과가 개설되어 있는 병원에 근무하고 있는 물리치료사들은 임파워먼트 구성요소 중 개인의 능력적 부분(역량, 자기결정)보다는 직장에서 주어지는 분야(의미성, 발전기회, 자원지원, 경영정보 제공)에 의한 임파워먼트 인식 정도에 의해 직무몰입과 조직몰입이 영향을 받고 있다는 것을 알 수 있었다. 또한 전문재활치료 담당하는 경우와 중추신경계 치료 자격이 있는 경우에 임파워먼트, 직무몰입, 조직몰입이 상대적으로 높다는 시사점이 확인되었다.

그러나 본 연구는 연구대상이 부산과 경남지역에 한정되어 실시되었다는 한계가 있다. 따라서 향후 대상지역을 확대하여 연구가 이루어진다면 보다 유용한 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

VI. 결론

임파워먼트는 동기부여적 측면에서 조직구성원들의 자기효능감(self-efficacy)과 관계구조적인 측면에서 조직구성원들의 활력을 측정하는 지표로 사용되고 있으며, 직무몰입과 조직몰입은 조직유효성의 유용한 예측인자이며, 생산성을 높일 수 있는 효과적인 방법 중의 하나이다.

따라서 본 연구는 재활의학과가 개설되어 있는 병원에서 중추적인 역할을 하고 있는 물리치료사들을 대상으로 이들이 인지하는 임파워먼트가 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인력관리 방안을 도출하여 병원경영의 효율화를 위한 기초자료를

제공하고자 하는데 목적이 있다.

연구 결과 재활의학과가 개설되어 있는 병원에 근무하고 있는 물리치료사들은 심리적 임파워먼트에서는 업무의 역할이 개인의 가치관과 관련성을 측정하는 “의미성”과 개인의 업무에 있어서 실무적인 결정에 어느정도 영향을 미치느냐 하는 “영향력”이 높을수록, 구조적 임파워먼트에서는 조직의 목표를 위해 노력할 수 있도록 유도하는 “발전기회”, 보상과 직무수행에 필요한 “자원의 지원”, 직장의 “경영정보에 대한 습득”의 인지 정도가 높을수록 직무몰입과 조직몰입이 높았다.

또한 전문재활치료는 소비자 입장에서 재활치료의 전문성을 평가하는 지표가 될 수 있는데, 본 연구 결과 재활의학과가 개설된 병원의 물리치료사들은 전문재활치료 담당하는 경우와 중추신경계치료 자격이 있는 경우에 임파워먼트, 직무몰입, 조직몰입이 상대적으로 높았다. 이러한 결과는 물리치료사들이 전문재활치료를 담당하는 경우와 중추신경계치료 자격을 소지하고 있는 경우에 재활치료의 전문성에 대한 조직유효성이 향상됨과 아울러 생산성을 높일 수 있다는 것을 의미한다고 할 수 있을 것이다.

즉, 재활의학과가 개설된 병원에서 재활치료의 전문성 확보를 위한 물리치료사들의 효율적인 인력관리를 위해서는 “개인의 역할에 대한 의미성 부여”, “실무적인 결정들에 대한 권한부여”, “개인의 동기부여와 학습기회 제공”, “보상과 직무에 필요한 자원의 지원”, “경영에 대한 정보 제공 및 의사결정 참여기회 제공” 등에 대하여 재고(再考) 할 필요성이 있다. 더불어 발전기회를 통하여 개인의 역량강화를 위한 필요조건(중추신경계 자격 등)을 갖추어 줄 수 있도록 유도하는 것도 고려해볼 점이다. 물론 본 연구의 조사 대상자가 부산과 경남지역의 재활의학과에 근무하는 물리치료사를 대상으로 함으로써 본 연구의 결과를 일반화 하는 데는 한계가 있겠으나, 연구결과 임파워먼트·직무몰입·조직몰입이 중추신경계 자격이 있는 경우에 상대적으로 높았으며, 본 연구 대상자 구성 중 직무특성에서 나타났듯이 중추신경계 자격 유무와 재활치료 담당 유무가 일치하지 않는 점으로 보았을 때, 중추신경계 자격이 있는 경우에 한해서만 재활치료를 담당하는 것이 아니며, 또한

중추신경계 자격을 갖추고 있는 경우에도 일반 물리치료 업무를 담당할 수 있다는 것을 고려하더라도 재활의학과가 개설된 병원에서 재활치료의 전문성 확보와 물리치료사들의 개인 역량강화를 위한 필요조건은 일반화 하는데 문제가 없을 것이라 사료된다.

그러나 병원경영의 효율성을 위한 인적자원 관리 측면에서 물리치료사의 임파워먼트와 이직의도와의 관계에 관련된 연구와 임파워먼트와 성과관리와의 직접적인 관련성에 대해 지속적인 연구가 필요할 것이다.

참고 문헌

- [1] 오창석, 정구진, 박보경, 배성권, “재활의학과 진료비 비중에 따른 병원재무지표 비교 연구”, 「의료경영학회지」, 제1권, 1호, pp.113-122, 2007.
- [2] 구분동, 변혁적 리더쉽과 가부장적 리더쉽이 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향, 한국외국어대학교 박사학위논문, 1999.
- [3] 양길모, 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계분석, 경희대학교 대학원 박사학위논문, 1998.
- [4] 김양균, 최문실, “치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입과의 관계에 관한 연구”, 「병원경영학회지」, 제8권, 제4호, pp.76-110, 2003.
- [5] 한명수, 보건진료원 실무에서의 임파워먼트, 연세대학교 대학원 박사학위논문, 1999.
- [6] 남경희, 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계, 서울대학교대학원 석사학위논문, 2001.
- [7] 김현경, 지성애, “수술간호실간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족”, 「중앙간호논문집」, 제6권, 제2호, pp.121-128, 2002.
- [8] 심재훈, 물리치료사의 사회, 심리적 요인이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 한양대학교 대학원 박사학위논문, 2009.
- [9] 김명훈, “물리치료사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구”, 「대한물리치료사 학회지」, 제8권,

제1호, pp.107-114, 2001.

[10] 박재산, “경인지역 대학병원 행정직원이 인지하는 임파워먼트 정도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 「병원경영학회지」, 제7권, 제1호, pp.1-18, 2002.

[11] <http://www.karm.or.kr/> 대한 재활의학회

저 자 소 개

장 막 숙(Mak-Sook Jang)

정회원



- 2010년 : 부산가톨릭대학교 생명과학대학원 병원경영학 전공(보건학 석사)
- 2006: 이광재 정형외과 원무과장
- 현재 : 인제대학교 보건대학원 보건학 박사과정

▪ 현재 : 파크사이드재활의학병원 원무행정부장
<관심분야> : 원물관리 및 병원행정

장 효 강(Hyo-Kang Jang)

정회원



- 2003년 : 고신대학교 보건학 석사(병원행정학 전공)
- 2006년 : 고신대학교 보건학 박사(의료경영학 전공)
- 2006년 ~ 현재 : 부산 가톨릭 대학교 병원경영학과 겸임교수

▪ 2006년 1월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 병원경영컨설팅연구소 전문위원

▪ 2010년 ~ 현재 : (주) DBCore 이사

<관심분야> : 병원 인사, 조직 관리, 의료 질 경영

정 용 모(Yong-Mo Jung)

정회원



- 2004년 8월 : 인제대학교 보건학 석사(병원경영전공)
- 2007년 8월 : 인제대학교 보건학 박사(보건학분야 병원경영전공)
- 2005년 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 병원경영학과 겸임교수

▪ 2006년 1월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 병원경영컨설팅연구소 전문위원

▪ 2007년 3월 ~ 현재 : 인본의료재단 기획실장

<관심분야> : 보건, police & Law, 비즈니스