

# 지역사회 군병원 간부의 임파워먼트가 의료사회복지서비스에 미치는 영향

서 혜 석  
예수대학교 사회복지학부

## <Abstract>

### The influences of the Medical Social Work Service by the Empowerment of officers and NCOs in Korean Community Military Hospital

Hye Seok Seo  
*Margaret Pritchard University*

This study carried out a covariance-structural analysis to verify formed causations between general variables and the influences of Medical Social Work Service of officers and NCOs in Korean Community Military Hospitals. The subjects were 7 hospitals, 337 military hospital executives in rear area, and the results of the survey are as below.

First, about empowerment level, culture in the organization turned out to be the primary direct influential factor, and personal, organizational, and functional character were influential factor. There was no indirect influential factor present.

Second, in Medical Social Work Service, empowerment level was significant on direct

---

\* 투고일자 : 2007년 12월 11일, 수정일자 : 2008년 4월 7일, 게재확정일자 : 2008년 6월 18일

\* 본 연구는 2007년도 예수대학교 연구비 지원에 의해 수행되었음.

‡ 교신저자 : 서혜석(063-230-7745, hyeseok@hanmail.net)

effect. In case of personal character indirect effect was important. It showed that the significant influence factor that affects Medical Social Work Service in total effectiveness is personal character and empowerment level.

It's productive to suggest the possibility of application of furnish the outcome as a basic data for Military Medical Social Work Service revitalization plan.

On the basis of the result, we propose several suggestions for Military Medical Social Work Service as follow. First, to educate empowerment increase program of officers and NCOs in Military Hospital, specific system which allows entrust education to a certain civil education institution or KAMTSW(Korean Academy of Military Social Welfare) is required. Second, need to provide the medical social work service that matches with Military Hospital and distinct from usual hospital. Last, for specific study we expect various follow-up researches on the basis of this study, which can develop concrete empowerment model by inquiring research, would come out.

*Key Words : Medical Social Work Service, Empowerment, Community Military Hospital officers and NCOs*

## I. 서 론

우리나라의 경우에는 국방의무를 위하여 건강한 모든 젊은이는 의무적으로 군복무를 하여야 한다. 이 기간 동안 국가는 장병의 건강권을 보장하여야 할 책임이 있으며, 이러한 임무를 수행하는 조직이 군병원이다. 그러므로 국가에 충성하다가 각종 질환으로 군병원을 이용하는 장병들에게 양질의 의료서비스를 제공해야 하는 노력들이 필요하다. 최근 들어 군에서 일어나고 있는 여러 가지 사건들 중 GP총기 사건과 전역 병사의 위암 사망사건 등이 발생하면서 군에 대한 사회적 관심과 주목을 받고 있다(서혜석, 이대식, 2007 : 113).

군병원에서 군 장병들에게 건강을 유지시키고 개인질병이나 각종사고에 대해 양질의 진료를 받도록 하는 것은 군 장병 개개인 뿐 만 아니라 국민에게 군을 새롭게 인식시킬 수 있는 중요한 요소가 될 것이며, 장병의 복지증진과 군 위상정립은 물론 전투력 유지에 필수적 사

항이라 할 수 있다.

이러한 측면에서 질병을 얻은 장병에게 정신적, 심리적인 치료를 제공하여 건강한 전투력 보존에 기여토록 하기 위해서는 군병원 입원 장병들에게 군 의료사회복지서비스가 절실히 요구되고 있다(김용, 1979 ; 이대식, 1983, 2006 ; 최선숙, 1994 ; 한규제, 2003 ; 양해자, 2005; 김용욱, 2006 ; 서혜석, 이대식, 2007).

군 조직이라는 특수성으로 인하여 군 병원 환자는 수직적인 인간관계 및 생활환경의 변화로 인한 적응상의 문제와 임무 완수라는 역할 변화로 인한 정서적 문제를 가지고 있다. 이러한 문제를 해결하지 않고는 군의 궁극적 목표인 국민의 생명과 재산을 보호해야 하는 사명을 달성치 못하고 전투력 저하로 인해 군 임무 수행에 큰 영향을 초래할 수 있다.

군병원의 특수적인 현장에서 군조직의 구성원들의 기술적, 전문적, 개별성이 어느 조직보다도 뚜렷하며, 업무측면에서도 다양성과 이질성 안에서 상호의존성이 절대적으로 필요한 특성을 가지고 있다.

군 의료는 군조직 및 의료시설의 특수성을 고려하여 입원한 환자에게 제공되는 의료서비스 정도를 결정하는데 제공자가 자신의 잠재적인 능력을 현실화하고, 자원을 규명하여 최대화시켜야 임파워먼트를 가능하게 할 수 있고 최대화하는 양질의 서비스를 위해서는 가장 중요한 변화매개체인 서비스 제공자의 임파워먼트이다.

임파워먼트에 주목해야 하는 이유는 '원인과 기능'이라는 이중적 초점을 통합해 주는 관점과 전략을 시사해 주고 있으며 자발적인 힘을 키워 스스로 자기를 주체화시킴으로써 사회정의와 힘의 균형을 이루어 낼 수 있는 이념적 매력 때문이다(김인숙, 우국희, 2002 : 34-61). 그럼에도 불구하고 군병원 간부대상으로 임파워먼트와 관련된 의료사회복지 서비스에 관해 연구한 문헌은 찾아 볼 수가 없다.

따라서 본 연구의 목적은 군병원 간부의 임파워먼트 영향요인인 개인적 특성요인, 조직의 특성요인, 직무의 특성요인, 조직의 문화요인, 매개변수인 군병원 간부의 임파워먼트가 의료사회복지서비스에 미치는 영향을 밝혀내어 군병원의 의료사회복지서비스의 대안을 모색하고자 한다.

이를 위한 구체적인 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 군병원 간부의 임파워먼트 영향요인이 군병원 간부의 임파워먼트의 수준에 영향을 미치고, 군병원 간부의 임파워먼트가 의료사회복지서비스에 영향을 미치는 것을 예측하는 가설적 모형을 구성한다.

둘째, 군병원에서 간부의 임파워먼트 영향요인과 간부의 임파워먼트 수준이 의료사회복지

서비스에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본다.

셋째, 군병원에서의 의료사회복지서비스에 영향을 미치는 요인들 간의 직접효과와 간접효과를 조사함으로써 이들 상호간의 인과적 관계 및 그 정도를 규명하고, 가설적 모형과 실제 자료들 간의 부합도를 검증하여 군병원 의료사회복지서비스를 설명하고 예측하는 최종모형을 제시한다.

넷째, 이상의 연구결과를 기초로 하여 군 병원에서 간부의 임파워먼트를 통한 의료사회복지서비스를 활성화하기 위한 방안을 제시하고자 한다.

본 연구의 한계점은 첫째, 군병원 간부대상을 후방지역에 있는 경우만 하였기 때문에 전체 군병원 간부에게 일반화하는데 한계가 있다. 둘째, 임파워먼트의 개념이 주관적인 개념이기 때문에 설문상황에 따라 영향을 받을 수 있다는 제한이 존재한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 선행연구

임파워먼트에 대한 연구는 개인의 동기부여, 개인의 가치, 잠재력 중심으로 이루어져 조직의 변화에 중요한 토대를 이루게 되었다(Fetterman, 1997 : 31-39). 이러한 임파워먼트의 주된 연구내용은 사회복지영역에서 실시하고 있는 클라이언트의 임파워먼트를 증대시키기 위한 사회복지실천 개입방법 및 소외계층에서 클라이언트의 임파워먼트 증대를 위한 사회행동과 세력화에 초점이 맞추어져 있다(Vogt and Murrell, 1999 : 19). 그러나 최근에 사회복지서비스 제공자의 임파워먼트가 클라이언트에게 제공하는 서비스의 효과성 및 조직효과성을 높이는 방안으로서 많은 연구가 활발이 이루어지고 있다.

사회복지분야에서 임파워먼트의 개입기술과 클라이언트의 무기력에 대한 관심이 중요한 주제로(박미은, 1996 ; 서혜석, 2003 : 52-58) 소개되어지면서 임파워먼트에 대한 비판(이혁구, 2000 : 328-357 ; 박시중, 2001)과 임파워먼트의 실제적인 적용(최승아, 2002), 임파워먼트에 영향을 미치는 요인(강철희, 윤민화, 2000 : 7-42), 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 미치는 영향(장신재, 2003), 생활시설 사회복지사의 조직문화와 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향(박영준, 2003) 등 연구가 이루어지 있다. 최근에는 군에서 리더십과 조직에 관련된

임파워먼트(김철진, 2002 ; 김진웅, 2004 ; 이기현, 2006 ; 주윤수, 2006)에 대한 연구가 이루어지고 있으며, 군병원 간부의 임파워먼트에 관한 연구(서혜석, 이대식, 2007 : 113-134)가 있다.

이와 같이, 임파워먼트에 미치는 영향의 연구를 토대로 임파워먼트를 중요 매개요인으로 군병원에서 의료서비스에 영향을 미칠 것으로 간주 할 수 있다.

군병원에서 의료서비스의 중요 매개체인 군 간부의 임파워먼트에 대한 체계적인 연구는 미흡한 실정이며, 군병원 간부의 임파워먼트와 관련된 의료사회복지서비스에 대한 연구는 거의 찾아 볼 수가 없는 실정이다. 군병원에서 의료사회복지의 필요성은 최근 군의 삶의 질 향상을 추구하는 군사회복지현장의 책무성이 증가하는 상황에서 주요한 연구과제이다(서혜석, 2007 : 13-32).

군병원 간부의 임파워먼트는 입원한 환자에게 제공되는 의료서비스 정도를 결정하는데 매우 중요하다. 따라서 군병원에서 제공되는 간부의 의료사회복지 서비스 개념에 기초하여 임파워먼트가 어떻게 영향을 미치는 가를 찾아내어 의료사회복지 서비스를 향상시키기 위한 방안을 모색해야 함이 시급하다.

## 2. 군병원의 간부

### 1) 군병원의 특성

군 병원의 궁극적인 목표는 전투력 보존에 있으며 평시에는 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위하여 매우 광범위한 전문인, 준 전문인 및 비전문인의 기술과 노력을 동원하여 조직의 한정된 자원과 조직 외부로부터의 영향력이 미치는 한계 내에서 수행된다. 병원의 주요 산물은 환자에게 제공되는 의료서비스이고 주요 관심사는 환자의 생명과 건강이다.

민간병원과 다른 군 의무지원체계가 가지고 있는 고유한 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 권위주의적 계급구조의 조직이다. 이러한 계급구조는 의무시설 종사자간의 문제뿐만이 아니라 종사자와 이용자간의 관계에도 영향을 미친다. 둘째, 군은 전국에 걸쳐 다양한 수준의 의무시설을 보유하고 있다. 셋째, 민간과 달리 군 의무시설 종사자의 대부분은 동일 시설이나 직위에 오래 근무하지 못하며 잦은 인사교체가 이루어진다. 넷째, 군 의료의 일선을 담당하는 군의관의 대부분은 단기 복무자이며 이들은 매우 다양한 교육 배경과 수련 배경을 가진 전문가들이다. 다섯째, 대부분의 공공 의료기관과 마찬가지로 군 병원은 병원의 수익성 경영의 효율성을 경시하는 경향이 있다. 여섯째, 군 조직은 우리사회에서 대표적인 보수 관료적 조직으로 간주된다. 따라서 변화와 개선을 이루기가 쉽지 않다. 일곱째, 군 병원 관리

서해석 : 지역사회 군병원 간부의 임파워먼트가 의료사회복지서비스에 미치는 영향

및 운영은 법규, 제도, 규정, 방침 때문에 입원환자들이 자율성에 많은 제약을 받고 있으며 제한된 예산과 시설, 장비로 환자 모두를 만족시키는 데는 한계가 있다(이대식, 2002).

이와 같이 군병원 특성상 군 간부가 의료사회복지서비스에 영향을 미칠 수 있을 것이라고 간주할 수 있다.

## 2) 군병원 간부들의 인력구성

### (1) 진료부

진료부는 병원 전체적으로各科의 전문의 과정을 마친 사람들을 대상으로 선발하여 기본 교육(약 12주)을 마친 후 대위로 임관한다. 단, 인턴과정 수료자와 한방 군의관은 중위로 임관하며 연령도 다른 군의관에 비해 3~4세 정도 적다. 이들 군의관의 기본 군 복무기간은 임관 후 36개월 복무 후 전역한다. 중위로 임관하는 군의관들은 전원 사단급 이하 계대에서 근무하고 있다. 그리고 이들의 특성은 다른 부서 간부들과 달리 스스로 군인이기 보다는 의사라는 생각이 강하다. 이들이 가지고 있는 의료사회복지서비스의 욕구를 살펴보면 심리사회적 상담서비스를 가장 필요로 하였으며 그 중에 개별상담에 대한 욕구가 가장 높았다(양해자, 2005 : 50).

### (2) 간호부

간호부는 “국군간호사관학교” 졸업자와 “간호 후보생”의 2개 과정을 통하여 임관이 이루어지고 있다. 국군간호사관학교는 군 교육기관으로 정규 4년제 교육을 마친 후 소위로 임관을 한다. 간호 후보생은 일정기준(간호사 자격과 연령 제한) 의거하여 남자를 포함하여 선발된다. 간호 후보생은 4년제 간호대학을 나온 경우와 3년제 간호전문대학을 나온 경우도 있다. 최근에 들어서 간호 후보생은 4년제 간호대학 출신자가 많아지는 추세다. 이들이 가지고 있는 의료사회복지서비스의 욕구를 살펴보면 정보제공과 지역사회자원관의 연결서비스를 가장 필요로 하였다(양해자, 2005 : 50)

### (3) 행정부

행정부는 다른 부서에 비해 더욱 다양하게 여러 과정을 통해 인력이 구성되고 있다. 장교는 육군사관학교, ROTC(Reserve Officer' Training Corps, 학도군사훈련단), 삼사관(삼군사관학교), 학사장교, 기술의정, 여군사관 등 다양한 과정을 통해서 임관하게 된다. ROTC, 학

사는 4년제 대학(학사학위) 졸업자를 대상으로 선발하고, 삼사관(삼군사관학교), 기술의정은 전문대학이상 졸업자를 대상으로 선발한다. ROTC, 학사장교, 기술의정은 임관 후 의무 제대와 병원단위에서 바로 근무를 하고, 삼사관 출신 장교는 1년 정도 전방 사단에서 소대장을 마친 후 의무제대와 병원단위에서 근무를 한다. 이들 중에는 장교직능에 사회사업 특기(직능 부호 764. 현재 1481 심리/사회사업)를 부여받아 임관되어 복무 중인 장교가 80여명이 있다 (이대식, 1983 : 26 ; 2006 : 33-35).

### 3. 임파워먼트에 영향을 미치는 요인

#### 1) 임파워먼트 영향요인

##### (1) 개인적 특성 요인

전문적 능력에서 Thomas and Velthouse(1990 : 666-681)는 임파워먼트 연구의 핵심은 개인 내에 존재하여 임파워먼트의 발생여부에 영향을 미치는 심리적 요인을 파악하는 것이라고 하면서 임파워먼트에 영향을 주는 요인 중 하나는 주어진 직무와 관련된 전문적인 능력이라고 제시하였다. 여기에 Maier(1985)는 능력은 개인이 태어 날 때부터 부여받는 능력과 교육훈련에 의해 개발이 가능한 능력으로 나누었다. 또한 Vroom(1974)도 직무의 완성을 보장하는 그 어떤 동기도 능력이 발휘되지 않으면 불가능하다고 하면서 특히 능력요인의 중요성을 강조하였다.

자아존중감(self-esteem)을 살펴보면 Brockner(1998)은 자아존중감이 낮은 사람에 비해 높은 사람이 자신의 능력에 대한 믿음이 높아진다고 함으로써 임파워먼트를 실행할 잠재력으로서 자긍심이 중요함을 지지하였고, 박원우(1995)는 자신을 긍정적으로 여기지 않으면 타인에 대해서도 긍정적으로 여기지 않게 된다고 주장하면서, 타인에 대한 부정적 평가는 타인을 신뢰하지 못하게 하여 파워를 이전하려 하지 않게 된다고 하였다. 조직 내 임파워먼트의 기본이 되는 것은 상호 신뢰이기 때문에 본인에 대한 신뢰는 즉, 조직구성원의 자아존중감이 증대되어야 진정한 임파워먼트가 조직 내에서 촉진될 수 있다고 하였다. Bandura(1982 : 122-147)는 높은 자아존중감을 가지는 사람이 업무 면에서 자신에 대한 능력을 신뢰할 가능성이 높다고 하면서, 자아존중감은 임파워먼트 과정에서 가장 중심적인 역할을 한다. 또한 김우택(1995)은 자아존중감의 본질적 속성에 따라 충분히 임파워먼트의 본질적 속성 중 하나인 자기효능감이 변화한다는 것을 실증하였다. 윤민화(1999)는 자아존중감이 임파워먼트 특

히, 업무환경통제와 높은 상관관계를 갖는다고 보고하였고, Spreitzer(1995 : 1442-1465)의 연구에서는 자아존중감이 임파워먼트에 영향을 미친다는 것을 실증적으로 입증한바 있다.

이러한 연구들에 의해 자아존중감이 임파워먼트 수준에 영향을 미치는 요인으로 고려될 수 있다.

내적통제에서 통제위치(Locus of Control)란 한 사람이 삶에서 얻은 결과에 자기의 행동이 얼마나 영향을 줄 수 있다고 믿는가를 측정하는 개념이다(Rotter, 1966). 통제위치는 그 위치가 어디 있다고 믿느냐에 따라 내적 통제와 외적 통제로 나눌 수 있다. 통제 위치가 자기 자신에게 있는 사람은 자신이 자기의 운명을 지배하며, 일상생활에서 당면하는 상황을 통제할 수 있고, 자신의 행동이 삶의 결과와 직접적으로 연결되어 있다고 믿는다. 반면에 통제 위치가 자신이 아닌 외부의 타인에게 있는 사람은 자신이 자기의 운명을 지배하지 못하며, 일상생활에서 당면하는 상황을 통제할 수 없고, 자신의 행동은 삶의 결과에 대해 아무런 힘이나 영향력을 행사하지 못하고, 기회나 운 등에 의해 삶의 결과가 결정된다고 믿는다. 즉, 만일 성공과 실패가 전적으로 운에 달려있다고 보면 외적통제 신념을 가진 사람이다.

Spector(1982)는 통제위치 개념이 모티베이션, 직무성과, 직무만족, 리더쉽, 이직, 인센티브 및 직무특성과 밀접한 관련이 있다고 하였다.

Thomas and Velthouse(1990 : 666-681)의 연구에서는 통제위치가 심리적 임파워먼트와 높은 상관관계가 있으며, 자기 통제 신념을 가진 사람의 임파워먼트 수준이 더 높은 경향을 나타냈다. Spreitzer(1995 : 1442-1465)의 연구에서도 통제위치가 임파워먼트에 영향을 미쳤다는 결과가 나타났다. 사회복지관 중간관리자의 임파워먼트를 연구한 신혜정(2001 : 167-191)의 연구에서도 개인의 내적통제 정도가 높을수록 사회복지사의 임파워먼트 수준이 높아졌다.

통제하는 대상은 자신에 대한 통제와 타인에 대한 통제로 나눌 수 있다. 자신에 대한 통제가 내적통제일 경우 자율적 자기통제 수준이 높은 것이고, 타인에 대한 통제가 내적통제일 경우 대인통제 수준이 높다고 할 수 있다. 윤민화(1999)의 연구에서는 자기통제는 임파워먼트와 유의미한 상관관계를, 대인통제는 임파워먼트와 통계적으로 유의미하지는 않으나, 정적인 상관관계를 나타내는 것으로 보고하였다.

이상을 통해 내적통제는 임파워먼트와 관련이 있을 것이라 할 수 있다.

## (2) 조직의 특성 요인

직원개발은 사회복지 조직에서 활동하는 직원들의 소양과 능력을 개발하고 직무수행에 필



요한 지식과 기술을 향상시키며, 가치관과 태도를 바람직한 방향으로 변화시키기 위한 교육 및 훈련활동이라고 할 수 있다(최성재·남기민, 1998 ; 강철희·윤민화, 2000에서 재인용).

Gutierrez, DeLois, and GlenMaye (1995)은 사회복지 실천에서 클라이언트의 임파워먼트 실천에서 가장 중요한 요소로 사회복지사의 실천 태도와 전략을 강조하면서 지식과 기술 개발을 통해 사회복지사의 임파워먼트가 증가한다고 보고한 바 있다. Conger(1989)는 훈련과 기술자원의 부족은 조직원의 임파워먼트에 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다.

김인숙·우국희(2002 : 34-61)의 임파워먼트에 관한 질적 연구에서도 세미나 등의 끊임없는 자기개발을 통해 전문가로서의 자질을 갖는 것에 대해서 강조하였으며, 신혜정(2001 : 167-191)은 직원개발 기회를 사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미칠 수 있는 요소로 선택하였다.

보상이란 노동의 대가로 지불되는 것을 말하며 임금, 진급, 복지혜택 등 다양한 형태로 나눌 수 있다. 정해주(1998)는 보상이 임파워먼트에 영향을 미치는 중요한 요소로 지적하며, 긍정적 영향을 미친다고 하였다. Conger(1989 : 17-24)는 보상체계가 잘 마련되지 않은 것은 임의의 보너스가 없거나, 보수에 비해 낮은 인센티브를 주는 것, 능력주의 보상의 결여, 리더로부터의 칭찬이나 긍정적 강화와 개인적 인정의 결여 등으로 지적하면서, 보상체계는 임파워먼트의 원천이 되는 중요한 변수임을 주장하였다.

Bowen and Laweler(1992)는 작업현장에서의 임파워먼트 형성에 종업원들의 성과에 기초한 보상이 중요한 영향을 미친다고 하면서 조직원을 임파워먼트 시키기 위해서는 보상시스템 자체가 개인의 공헌도를 인정해주는 시스템이 되어야 한다. 또한 Spreitzer(1995)는 임파워먼트에 영향을 미치는 4가지 변수를 제시한 그의 연구에서 보상체계가 임파워먼트와 정적인 관계가 있음을 입증하기도 하였다. 반대로 Szilagyi and Sims(1977)는 조직구성원에게 능력만큼의 보상이 제공되지 않을 경우 무력감 상태가 증가된다는 연구 결과를 발표한 바 있다. 결과적으로, 적절한 보상체계는 임파워먼트 수준에 영향을 주는 요인이라고 할 수 있다.

리더십에 대한 최근 이론 중 비전을 제시하는 리더십이 변혁적 리더십인 것으로 간주되고 있으며, 이 변혁적 리더십이 오늘날 임파워먼트에 가장 적합한 리더십 일 뿐 아니라 점점 더 불확실성이 높아지는 환경 하에서 효과성이 입증되는 리더십의 형태로 제시되고 있다. 실제로 변혁적 리더십이 가져오는 핵심적인 효과가 임파워먼트라고 함으로써 주로 변혁적 리더십의 효과성을 임파워먼트에 맞추고 있다(Yukl, 1989a ; 1994). 따라서 변혁적 리더십은 임파워먼트에 가장 적합한 리더십 형태로 간주되고 있다.

변혁적 리더십과 임파워먼트를 결부시킨 여러 연구들(Berke, 1986; House, 1988; Block,

1987 ; 주윤수, 2006)에서도 변혁적 리더십이 임파워먼트의 중요한 요소임을 입증하고 있다. 또한, Bennis and Nanus(1985)는 리더십의 가장 중요한 효과가 임파워먼트 라고 하였고, Yukl(1994)은 리더십의 스타일 중 임파워먼트와 가장 밀접한 관련을 맺고 있고, 임파워먼트에 영향을 많이 미치는 것으로서 변혁적 리더십을 주장하였다. 신혜정(2001 : 167-191)의 연구에서는 리더십을 조직에 대한 비전을 제시하고, 조직의 목적 달성을 위해 고무하고 격려하는 적극적인 리더의 형태로 정의하였고, Spreizer(1995)가 5가지로 분류한 임파워먼트의 하위 영역 중 개인 임파워먼트와 유의미한 상관관계가 있음을 연구결과로 보고한 바 있다. 지역사회복지관의 사회복지사의 임파워먼트를 연구한 윤민화(1999)의 연구에서는 사회복지사가 근무하고 있는 사회복지관의 관장의 리더십이 변혁적 리더십이 강하여 사회복지사에게 새로운 사고를 갖도록 하며, 사회복지사의 욕구를 고려할수록 사회복지사의 임파워먼트 수준이 높아진다고 보고하였다. 103명의 비서를 대상으로 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 분석한 임주영(1999)의 연구에서 변혁적 리더십은 비서의 개인 임파워먼트에 가장 많은 영향을 미치는 요인이라는 결과가 나타났다. 따라서 이러한 연구들의 결과를 통해 변혁적 리더십은 임파워먼트에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 설명할 수 있다.

### (3) 직무의 특성 요인

Hackman and Oldham(1980 : 159-170)이 제시한 직무특성모형은 직무특성이 개인 및 직무상 결과에 영향을 미치는데 이때 개인의 성장욕구의 강도에 의해 조절된다고 주장하고 있다. 이는 낮은 직무가 특성을 가지고 있을 때, 높은 성장욕구를 가진 조직구성원들이 낮은 성장욕구를 가진 구성원들 보다 임파워 될 가능성이 높다는 것을 의미한다.

국내의 많은 연구(박선아, 1995 ; 임주영, 1999 ; 윤민화, 1999 ; 이준혁, 2003 ; 장신재, 2003 ; 박영준, 2003 ; 신현석, 2006)들도 직무특성요인들이 조직구성원의 임파워먼트에 영향을 미치고 있다고 설명하고 있으며, 그 중 기능다양성, 피드백을 핵심적인 요인으로 지적되고 있다.

기능다양성은 직무가 다양한 기능이나 능력을 발휘할 수 있는 기회를 얼마나 주는가를 의미하며, 피드백은 담당자가 자신이 행한 일이 얼마나 유효하게 수행되었는가에 대한 정보를 습득하는 것이다(윤민화, 1999 ; 박영준, 2003, 신현석, 2006).

이러한 관점에서 직무특성은 임파워먼트에 영향을 미치는 요소라 할 수 있다. 본 연구에서는 직무특성 변수로 기능다양성, 피드백으로 선정하여 살펴보고자 한다.

#### (4) 조직의 문화

조직문화는 구성원들에게 일체감을 조성하고 조직의 안정성을 증진시키며, 조직의 몰입과 헌신을 유발하여 조직의 성장과 발전에 기여한다.

Vogt와 Murrell(1990 : 141)은 임파워먼트가 형성되는 문화는 변화에 개방적이며, 사회적 책임에 관심으로 두고, 다양한 기술과 재능을 겸비한 프로젝트팀으로 운영된다. 즉, 영속성과 계층을 강조하며, 외적인 압력에 의해서만 변화하면서 그 속도가 느리고, 예측 가능한 문제에 처해 있거나 안정된 환경 속에 유용한 문화이며, 효율성과 수익성을 강조한다.

선행연구에서 살펴보면, 조직문화와 임파워먼트의 관계에서 유의미한 것으로 제시하고 있다(Goodman, Zammuto & Gifford, 2001 ; Laschinger, Finegan & Shamian, 2001 ; 김진웅, 2004 ; 서혜석·이대식, 2007))

관계문화는 구성원 스스로 내부조직의 통합과 유연성을 중시하는 형태로 인간관계에 초점을 둔다. 인화, 단결, 협동 및 팀웍 등의 가치를 중시하고 구성원에 대한 배려와 관심의 정도가 높으며 가족적인 분위기를 창출하는 형태를 의미한다. 또한 구성원들 간의 관계가 서로 신뢰를 바탕으로 성장과 유지를 위해 서로 인간적인 배려를 아끼지 않는 조직문화에서 구성원들은 조직에 대한 자부심 및 소속감이 강화될 뿐 아니라, 높은 자아성취실현 가능성으로 인하여 내적동기 및 내적 직무동기가 향상된다(김진웅, 2004 : 67).

과업문화는 조직의 안정, 일관성 및 통제를 중시하며, 구성원들이 공식조직과 절차에 의한 안전하고 확실한 업무처리를 강조하는 형태이다. 따라서 명확한 공식절차와 규정, 빈틈없는 스케줄, 직업의 안정을 강조하는 형태를 의미한다(김진웅, 2004 : 67). 인적자원을 개발하고 변화와 혁신을 추구하며, 권한과 책임이 고루 분포되어 조직구성원 모두 의사결정에 참여하는 분위기에서 임파워먼트가 형성된다(Vogt 와 Murrell, 1990 : 180).

이상의 결과에서와 같이 조직문화가 임파워먼트와 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다.

#### 2) 임파워먼트수준의 구성요인

첫째, 의미성은 Hackman and Oldham(1980)이 제시한 바 있는 직무특성이론의 과업정체성과 유사한 개념으로도 설명이 가능하며, 보다 포괄적 의미를 갖고 있다. 의미성에는 업무의 의미가 내재되어 어떤 업무에 요구되는 신념, 가치, 그리고 행동사이에서 일치성을 포함하는 개념이다(Spreitzer, 1995 : 1442-1465). 따라서 조직 구성원이 업무를 수행하면서 작업역할에 대한 신념과 가치를 가지고 그것에 자신의 이상이나 기준과 일치시키려는 과정을 겪는

다는 것을 의미한다.

둘째, 역량을 능력과 동일한 개념으로 제시하면서 임파워먼트를 개인의 역량을 개발·확장 시켜서 조직의 성과를 지속적으로 향상시키는 과정이라고 정의하였다. 이때의 역량은 각 구성원의 과업성과를 향상시키기 위해 내적으로 보유하고 있는 잠재력을 말하는 것이며, 개인의 잠재성은 업무능력을 향상시킬 수 있다는 자기효과성을 갖게 한다.

셋째, 자기결정력은 자신의 능력에 대한 성과기대로 나타난다. Deci and Connell(1989 : 580-590)는 자기결정력을 자기 자신의 행동을 시작 및 선택할 수 있는 능력이라고 하였다.

넷째, 영향력은 개인이 업무나 조직에서 전략적, 행정적, 운영적 결과에 미칠 수 있는 정도를 말한다. 따라서 영향력에는 파위의 의미가 함축되어 있다. 이때 파위는 행동에 영향력을 미치는 신념으로 모든 능력의 원천은 신념에서 비롯된 것으로 파악되며 능력과 신념을 한 연장선상에서 보게 된다(Conger and Kanungo, 1988 : 471-482).

이와 같이 서비스의 제공자의 임파워먼트는 이미 임파워먼트 관련 선행연구를 통해 서비스의 중요한 영향을 미친다는 것을 알 수 있으며, 이는 그러한 임파워먼트 자체가 서비스를 제공하는 군병원에서 군 간부가 제공하는 의료사회복지서비스에 많은 관계가 있음을 추론할 수 있는 부분이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 선행연구결과들을 토대로 군병원 간부의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인과 군간부의 임파워먼트 수준이 의료사회복지서비스에 미치는 영향을 분석하는 데 그 목적이 있다. 그 내용을 도식화하면 다음의 <그림 1>과 같다.

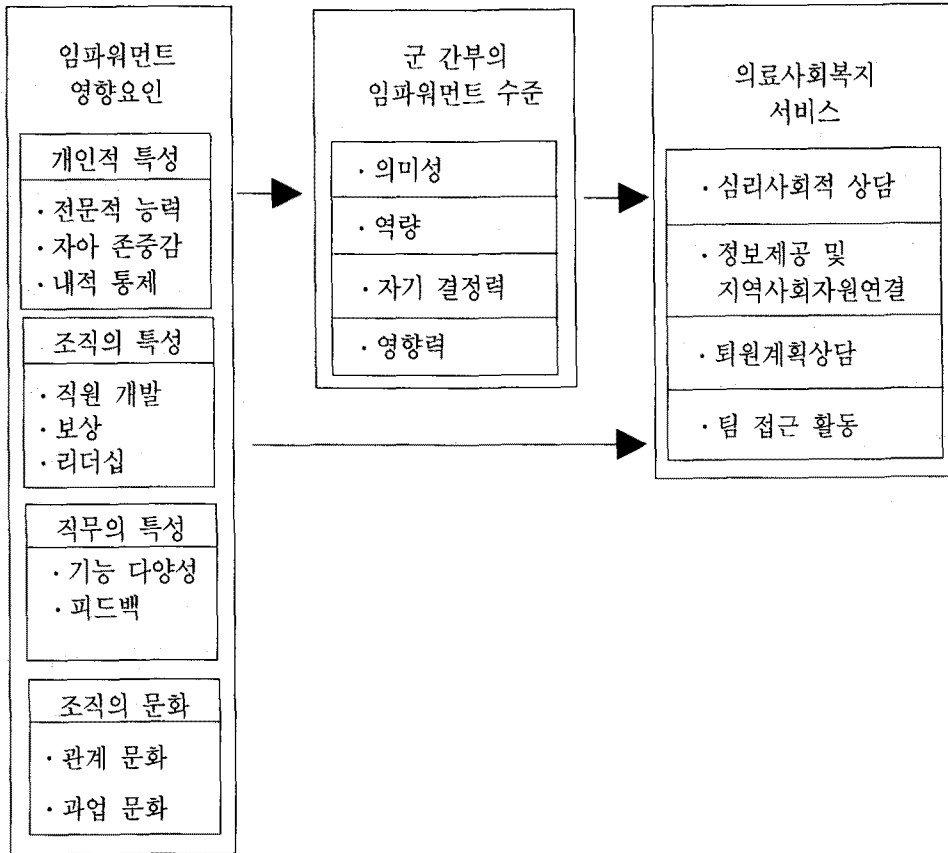


그림 1. 연구설계

## 2. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상은 군병원에 근무하고 있는 군간부 대상으로 하였다. 군 간부는 2007년 현재 국방부에 소속된 전국 16개소에서 000명이 있으며 그 중에 전방에 있는 군병원을 제외한 후방에 있는 병원 7개소의 간호, 의정, 군의, 치의, 기타로 전수 조사하였다. 총 340부로 회수된 설문지 중 분석에 사용하기 어려울 정도로 부실하게 응답한 설문지 3부를 제외하였고, 지역별로 보면 서울 74부, 부산 30부, 대구 30부, 대전 98부, 충남 30부, 광주 40부, 마산 36부로 총 337부를 사용하였다.

본 연구의 조사에 앞서 육군본부 및 병원관계자를 방문 협조를 요청하여 사전허락을 받아 예비조사를 거친 후 2007년 8월초에 실시하였다.

### 3. 조사도구

#### 1) 임파워먼트의 영향요인

군병원 간부의 임파워먼트 영향요인 개인적 특성, 조직의 특성, 직무의 특성, 조직의 문화로 구성하였으며, 설문문항은 Likert방식에 의하여 5점 척도로 하였다.

개인적인 특성의 하위변인으로는 전문적 능력, 자아존중감, 내적통제가 있으며 총 18문항으로 구성하였다. 전문적인 능력은 Fortune(1994)이 제시한 사회복지실천모델을 중심으로 장신재(2003)가 사용한 문항을 토대로 본 연구자가 설문문항을 4문항으로 작성하였다.

자아존중감 척도는 Rosenberg-Guttman Scale을 번역한 전영실(1990)의 자아존중감 척도를 사용하였으며 본 연구에서 사용한 자아존중감의 문항은 총 10문항이다. 내적통제는 Paulhus and Selst(1990)의 3판을 번역하여 사용한 정해주(1998)의 설문을 바탕으로 총 4문항으로 구성하였다. 각 하위변인에서 전문적 능력의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.714$ , 자아존중감의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.843$ , 내적통제의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.829$ 로 나타났다. 또한 요인분석을 통하여 문항의 내적 일치성을 검증하여 요인의 타당성을 검증하였다.

조직의 특성은 직원개발, 보상, 리더십의 3가지 하위변인으로 구성되어 있으며, 총 22문항으로 구성되어 있다. 직원개발은 Ledford, Lawler, Edward and Mohrman(1997)이 개발한 척도를 신혜정(2001)이 수정·보완한 것을 바탕으로 총 4문항으로 구성하였다. 보상의 척도는 Preziosi(1994)가 사용한 설문을 수정·보완한 정해주(1998)의 설문을 사용하였으며, 총 5문항이다. 리더십에 대한 척도는 변혁적 리더십을 주창한 Bass(1985)가 개발한 다요인 리더십 설문지(Multifactor Leadership Questionnaire: MLR) 개정판 5판의 척도를 사용하였으며, 총 13문항이다. 각 하위변인에서 직원개발의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.849$ , 보상의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.839$ , 리더십의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.971$ 로 나타났으며, 요인분석을 통하여 문항의 내적 일치성을 검증하여 요인의 타당성도 검증하였다.

직무의 특성은 기능다양성, 피드백의 2가지 하위변인으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 직무특성 변수를 측정하는 설문문항으로 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 Job Diagnostic Survey를 번역해서 사용한 박선주(1995), 정해주(1998), 윤민화(1999)의 설문문항을 검토한 후 본 연구에 맞게 작성하였다. 직무의 특성은 총 10문항으로 구성되어 있으며, 기능다양성은 3문항, 피드백은 3문항으로 구성하였다. 각 하위변인에서 기능다양성의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.712$ , 피드백의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.640$ 로 나타났다.

조직의 문화는 관계문화, 과업문화의 2가지 하위변인으로 구성되어 있다. 본 연구에서는

조직의 문화를 측정하는 설문문항으로 Quinn, Zammuto O'Conner(1988)을 한국적 상황과 군 조직의 상황에 맞게 일부 수정하여 사용한 김진웅(2004)의 설문으로 사용하였다. 조직의 문화는 총 6문항으로 구성되어 있으며, 관계문화와 과업문화는 각각 3문항으로 구성하였다. 각 하위변인에서 관계문화의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.861, 과업문화의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.701로 나타났다. 또한 요인분석을 통하여 문항의 내적 일치성을 검증하여 요인의 타당성을 검증하였다.

## 2) 임파워먼트 수준

임파워먼트의 개념은 개인이 스스로 살아가는 환경상황을 개선하기 위한 행동을 일으킬 수 있도록 개인적, 조직적, 정치적인 힘을 강화하는 과정이라고 정의할 수 있다. 힘의 개념에서 출발하며 무능력(powerless)의 상태에서 힘(powerful)있게 만드는 과정으로 누구나 가지고 있는 힘은 개인이 선택하게 되는 긍정적인 힘을 이야기 하는 것이다(서혜석, 2003 ; 신현석, 2006).

따라서 군병원 간부의 임파워먼트 수준에 대한 설문문항은 Thomas and Vethouse(1990) 그리고 Spreitzer(1995)의 연구에서 제안된 바 있는 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력을 임파워먼트 수준을 측정하는 구성요인으로 하였으며, 본 연구에서도 이들의 선행연구에서 이용된 설문항목을 활용하였다. 세부적으로 보면 의미성은 5문항, 역량은 4문항, 자기결정력은 4문항, 영향력은 4문항으로 구성되어 있으며, 설문문항은 Likert방식에 의하여 5점 척도로 하였다. 각 하위변인에서 의미성의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.899, 역량의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.851, 자기결정력의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.852, 영향력의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.918로 나타났다. 또한 요인분석을 통하여 문항의 내적 일치성을 검증하여 요인의 타당성을 검증하였다.

## 3) 의료사회복지서비스

의료사회복지서비스의 개념적 정의는 의료기관에서 치료팀의 일원으로서 사회복지의 전문적인 방법을 활용하여 환자의 심리적, 사회적 및 경제적 문제가 질병치료에나 그 회복에 악순환을 주지 않도록 문제를 해결해주거나 조정하여 환자 및 그 가족을 돕는 전문적인 활동으로 이루어지는 서비스이다(한규제, 2003).

따라서 군병원 간부의 의료사회복지서비스에 대한 설문문항은 대한의료사회복지사협회의

의료사회복지사 표준 직무와 김영화(1996), 이대식(2002), 한규제(2003)의 연구를 바탕으로 수정·보완하여 작성하였다. 세부적으로 보면 심리사회적 상담은 4문항, 정보제공과 지역사회자원과의 연결은 4문항, 퇴원계획 상담은 3문항, 팀 접근 활동은 3문항으로 구성되어 있으며, 설문문항은 Likert방식에 의하여 5점 척도로 하였다. 각 하위변인에서 심리사회적상담의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  =.879, 정보제공과 지역사회자원과의 연결의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  =.758, 퇴원계획 상담의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  =.832, 팀 접근 활동의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  =.798로 나타났다.

#### 4. 분석방법

본 연구의 자료의 분석은 SPSS for Window ver. 12.0과 LISREL 8.30 Win Program을 활용하였다. 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석과 독립변인, 매개변인, 종속변인의 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였으며, 군병원 간부의 임파워먼트 영향요인이 임파워먼트 수준에 미치는 영향과 임파워먼트 영향요인 및 임파워먼트 수준이 의료사회복지서비스에 미치는 영향을 파악하기 위하여 인과모형을 설정하였다. 변인들 간의 인과관계분석을 위해 stepwise 방식으로 다중회귀분석을 통하여 각 요인들 간의 표준화계수를 산출하였다. 또한 전체적으로 어떻게 서로 영향을 미치는가에 대하여 영향력 정도를 정확히 검증하기 위하여 구조방정식 모형을 적용하여 분석을 실시하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 군병원 간부의 성별분포에서 남성이 58.9%(198명), 여성은 41.1%(139명)로 나타났다.

연령별로 보면 30~34세 44.6%(148명), 25~29세 25.3%(84명), 35세 이상은 22.3%(74명), 24세 이하는 7.8%(26명)의 순으로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 65.9%(222명), 미혼이 34.1%(115명)로 나타났으며, 종교는 무교가 35.1%(118명)로 가장 많았으며 기독교 33.3%(112명),



불교 14.6%(49명), 천주교 14.3%(48명), 기타 2.7%(9명)의 순으로 나타났다. 근무부서는 간호부가 36.7%(123명)가 가장 많이 나타났으며, 행정부 31.3%(105명), 진료부 27.5%(92명), 기타 4.5%(15명)의 순으로 나타났다. 병과는 간호 36.8%(123명)가 가장 많았으며, 의정은 26.3%(88명), 군의 25.4%(85명), 기타 9.3%(31명), 치의 2.1%(7명)의 순으로 나타났다. 계급은 대위가 65.1%(216명)이 가장 많았으며, 영관장교 14.8%(49명), 중소위 13.3%(44명), 기타 6.9%(23명)의 순으로 나타났다. 학력은 대졸이 53.0%(177명)이 가장 많았으며 대학원 졸업 26.0%(87명), 대학원 재중 15.3%(51명), 고졸 3.6%(12명), 전문대졸 2.1%(7명)순으로 나타났다. 기간은 1~5년 39.5%(131명), 5년~10년 25.9%(86명), 10년 초과 23.8%(79명), 1년 이하 10.8(36명)의 순으로 나타났다.

## 2. 의료사회복지 서비스와 영향요인간의 상관관계

### 1) 의료사회복지 서비스와 영향요인의 기술통계량

의료사회복지 서비스와 영향요인을 분석한 결과는 <표 1>와 같다. 모든 연구변수의 왜도의 절대값이 2보다 작아 정규성이 벗어나지 않은 것으로 확인되어 모든 변수를 변수 변환 없이 모형에 사용되었다.

<표 1> 의료사회복지 서비스와 영향요인의 기술통계량

구 분	N	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	
개인적 특성	전문적 능력	337	1.75	5.00	3.46	0.61	-0.12
	자아존중감	337	2.40	5.00	3.87	0.55	-0.22
	내적통제	337	1.00	5.00	3.76	0.68	-0.39
조직의 특성	직원개발	337	1.00	5.00	3.26	0.73	-0.48
	보상	337	1.00	5.00	3.12	0.71	-0.37
	리더십	337	1.00	5.00	3.22	0.83	-0.42
직무의 특성	기능다양성	337	1.00	5.00	3.51	0.68	-0.06
	피드백	337	1.33	5.00	3.21	0.68	0.06
조직의 문화	관계문화	337	1.00	5.00	3.46	0.74	-0.46
	과업문화	337	1.00	5.00	3.23	0.68	-0.33

서해석 : 지역사회 군병원 간부의 임파워먼트가 의료사회복지서비스에 미치는 영향

구 분	N	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	
임파워먼트 수준	의미성	337	1.00	5.00	3.89	0.71	-0.55
	역량	337	1.75	5.00	3.76	0.64	-0.25
	자기결정력	337	1.00	5.00	3.56	0.73	-0.41
	영향력	337	1.00	5.00	2.75	0.85	0.00
의료사회 사업 서비스	심리사회적 상담	337	1.00	5.00	3.55	0.73	-0.47
	지역사회자원연결	337	1.00	5.00	3.71	0.72	-0.47
	퇴원계획 상담	337	1.00	5.00	3.49	0.80	-0.39
	팀 접근 활동	337	1.00	5.00	3.47	0.76	-0.46

2) 임파워먼트 및 의료사회복지서비스와 그 영향요인간의 상관관계

〈표 2〉 임파워먼트 및 의료사회복지서비스와 그 영향요인간의 상관관계

	의미성	역량	자기 결정력	영향력	심리 상담	자원 연결	퇴원계획 상담	팀접근 활동
전문적능력	.418 (***)	.483 (***)	.518 (***)	.438 (***)	.289 (***)	.250 (***)	.241 (***)	.229 (***)
자아존중감	.407 (***)	.493 (***)	.385 (***)	.105	.117 (*)	.198 (***)	.053	.053
내적통제	.424 (***)	.512 (***)	.501 (***)	.332 (***)	.312 (***)	.300 (***)	.203 (***)	.274 (***)
직원개발	.334 (***)	.174 (**)	.187 (**)	.260 (***)	.119 (*)	.160 (**)	.091	.166 (**)
보상	.448 (***)	.256 (***)	.294 (***)	.395 (***)	.203 (***)	.238 (***)	.183 (**)	.258 (***)
리더쉽	.417 (***)	.234 (***)	.212 (***)	.321 (***)	.171 (**)	.161 (**)	.123 (**)	.192 (***)
기능다양성	.361 (***)	.241 (***)	.232 (***)	.061	.071	.166 (**)	.028	.041
피드백	.183 (**)	.275 (***)	.458 (***)	.268 (***)	.025	.033	.058	-.035
관계문화	.438 (***)	.313 (***)	.284 (***)	.286 (***)	.189 (***)	.236 (***)	.180 (**)	.200 (***)
과업문화	.374 (***)	.271 (***)	.196 (***)	.261 (***)	.254 (***)	.235 (***)	.160 (**)	.214 (***)

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

의료사회복지 서비스와 영향요인들 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 2>에서 보는 바와 같이 각 측정변인들은 유의미하게 상호 관련되어 있는 것으로 나타났다.

### 3. 의료사회복지서비스와 영향요인간의 인과모형

#### 1) 모형의 부합도 검정

가설모형이 경험 자료에 잘 맞는지를 확인하는 분석방법인 부합도 검정은 전반적 부합지수와 세부적 부합지수가 있다. 전반적 부합지수는 모형이 주어진 경험자료에 전반적으로 잘 맞는지를 나타내주는 부합지수로 본 연구에서는 일반적으로 사용하고 있는 카이제곱치( $\chi^2$ ), 기초부합지수 (Goodness of Fit Index , GFI), 수정부합지수(Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), 표준 부합지수(Nomed Fit Indes. NFI), 비표준부합지수(Nom-Nomed Fit Index, NNFI), 원소평균자승잔차(Root Mean Square Residual, RMSR)로 평가하였다. 가설모형의 전반적 부합지수는 <표 3>와 같이 실제자료와 잘 부합되는 것으로 나타났다.

<표 3> 가설적 모형의 전반적 부합지수

지표	$\chi^2$ (카이제곱치)	GFI (기초 부합지수)	AGFI (수정 부합지수)	NNFI (비표준 부합지수)	NFI (표준 부합지수)	RMSR (원소평균자승잔차)
부합지수값	466.28	0.86	0.83	0.87	0.85	0.066

#### 2) 가설모형에서 내생변수의 총효과 분석 및 측정모형

연구의 예측 변수들이 내생변수에 미치는 직접·간접 및 총 효과를 <표 4>와 측정모형 <그림 2>에 제시하였다.

임파워먼트수준의 경우 간접효과가 존재하지 않아 직접효과만으로 총효과가 설명되어 총효과 면에서 볼 때 개인적 특성( $\gamma=.74, t=5.12$ )이 유의하였다. 의료사업서비스의 경우 모든 간접효과는 유의하지 않았고 총효과 면에서 살펴볼 때 개인적 특성( $\gamma=.63, t=2.67$ )이 유의하였다.

〈표 4〉 가설모형에서의 내생변수의 총효과

내생변수	예측변수	직접 효과(t)	간접효과(t)	총효과(t)	SMC
임파워먼트 수준	개인적 특성	.74(5.12)***		.74(5.12)*	.86
	조직의 특성	.69(1.34)		.69(1.34)	
	직무의 특성	.61(1.27)		.61(1.27)	
	조직의 문화	-.71(-1.03)		-.71(-1.03)	
의료사회복지 서비스	개인적 특성	.11(.12)	.52(.63)	.63(2.67)	.38
	조직의 특성	-1.22(-.68)	.49(.44)	-.74(-.86)	
	직무의 특성	-1.65(-1.04)	.43(.44)	-1.23(-1.46)	
	조직의 문화	1.73(.80)	-.50(-.40)	1.23(1.08)	
	임파워먼트수준	.70(.63)		.70(.63)	

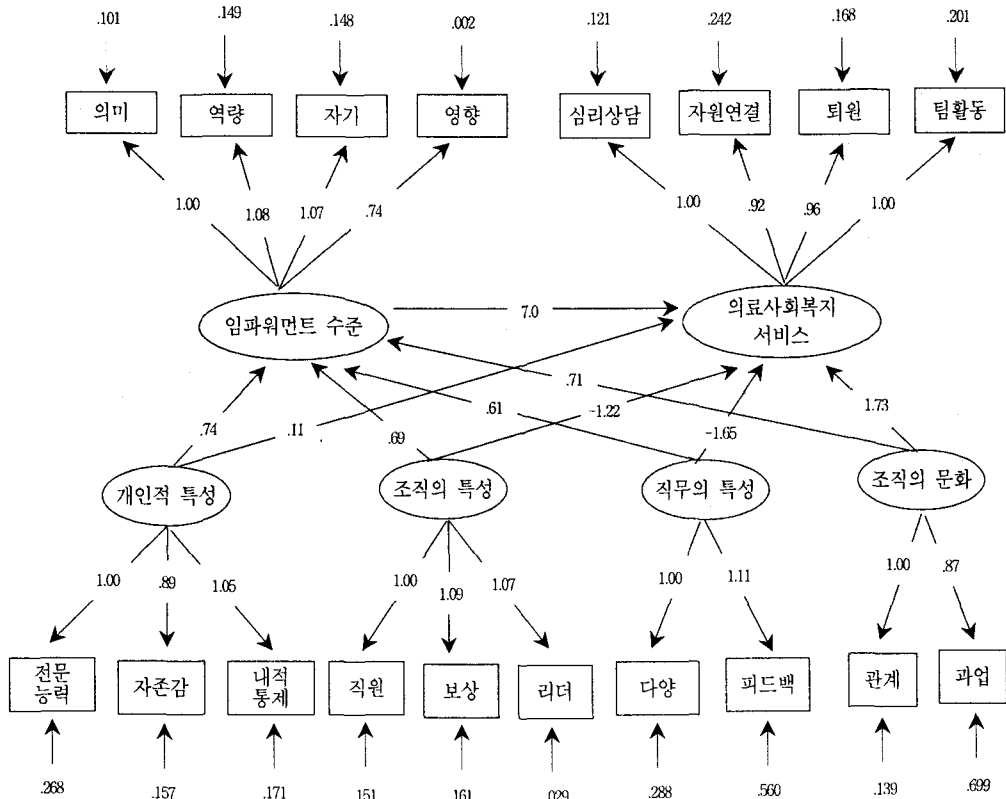


그림 2. 연구모형에 대한 측정모형

3) 수정모형의 검정

(1) 수정모형의 부합도 검정

모형 수정과정과 수정모형의 부합도 검정관계를 검토한 후 여러 가지 적합도 지수가 최종적으로 적합한 모형을 찾아낸 결과의 내용들은 <표 5>와 같다.

<표 5> 수정모형의 전반적 부합지수

지표	$\chi^2$ (카이자승치)	GFI (기초 부합지수)	AGFI (수정 부합지수)	NNFI (비표준 부합지수)	NFI (표준 부합지수)	RMSR (원소평균자승잔차)
부합지수값	466.30	0.86	0.83	0.87	0.85	0.066

(2) 수정모형에서 내생변수의 효과분석 및 최종 수정모형

최종 수정모델에서 경로들의 유의미성을 살펴보면 <표 6>의 수정모형에서 특징 수 추정치에서와 같이 수정모델에서 제시된 경로 중에서 5개의 경로가 유의한 것으로 나타났다. 외생변인에 대한 내생변인으로 가는 7개의 경로에서 4개의 경로계수와 내생변인들 간의 1개의 경로 중 1개의 경로계수가 유의한 것으로 나타났다. 이들에 관한 구체적 내용을 살펴보면 다음과 같다.

① 임파워먼트수준

임파워먼트수준에 영향을 줄 것으로 기대되는 4개의 요인 중에서 4개의 요인이 임파워먼트수준에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 즉, 개인적 특성( $\gamma=.74$ )과 조직의 특성( $\gamma=.74$ ), 직무의 특성( $\gamma=.65$ )이 높을수록 조직의 문화( $\gamma=-.78$ )가 낮을수록 임파워먼트수준이 높은 것으로 나타났고 이들 모든 요인의 설명력은 87%인 것으로 나타났다.

② 의료사회복지서비스

의료사회복지서비스에 영향을 줄 것으로 기대되는 5개의 요인 중에서 1개의 요인이 의료사회사업서비스에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 즉 임파워먼트수준( $\gamma=.84$ )이 높을수록 의료사회복지서비스가 높은 것으로 나타났다. 반면에 개인적 특성, 조직

의 특성, 직무의 특성, 조직의 문화는 의료사회복지서비스에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났으며, 이들 요인들의 의료사회복지서비스에 대한 설명력은 40%인 것으로 나타났다.

(5) 수정모형에서 내생변수의 효과분석 및 최종 수정모형

수정모형의 직접효과, 간접효과, 총효과로 살펴보면 <표 6>과 <그림 3>과 같다. 인과모형에서는 각 경로의 직접효과 뿐 아니라 간접효과와 총효과의 경로를 분석할 수 있다. 구체적인 내용은 다음과 같으며, 연구모형에 대한 최종 수정모형은 <그림 3>과 같다.

임파워먼트 수준의 경우 직접적 영향 요인으로 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직의 문화( $\gamma = -.78$ )로 나타났으며 개인적 특성( $\gamma = .74$ ), 조직의 특성( $\gamma = .74$ ), 직무의 특성( $\gamma = .65$ )가 영향이 있는 요인으로 나타났으며, 간접효과는 존재하지 않는다.

의료사회복지서비스의 경우 임파워먼트수준( $\gamma = .84$ )은 직접효과가 유의한 것으로 나타났으며 개인적 특성( $\gamma = .62$ )의 경우 간접효과가 유의한 것으로 나타나 총효과면에서 의료사회복지서비스에 유의한 영향을 미치는 요인은 개인적 특성과 임파워먼트수준인 것으로 나타났다.

<표 6> 수정모형에서의 내생변수의 총효과

내생변수	예측변수	직접 효과(t)	간접효과(t)	총효과(t)	SMC
임파워먼트 수준	개인적 특성	.74(5.00)***		.74(5.00)***	.87
	조직의 특성	.74(2.74)*		.74(2.74)*	
	직무의 특성	.65(2.01)*		.65(2.01)*	
	조직의 문화	-.78(-2.04)*		-.78(-2.04)*	
의료사회복지 서비스	개인적 특성		.62(2.69)**	.62(2.69)**	.40
	조직의 특성	-1.42(-1.37)	.62(1.38)	-.74(-.86)	
	직무의 특성	-1.81(-1.56)	.54(1.13)	-1.23(-1.46)	
	조직의 문화	1.97(1.53)	-.65(-1.26)	1.23(1.08)	
	임파워먼트수준	.84(2.08)*		.84(2.08)*	

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

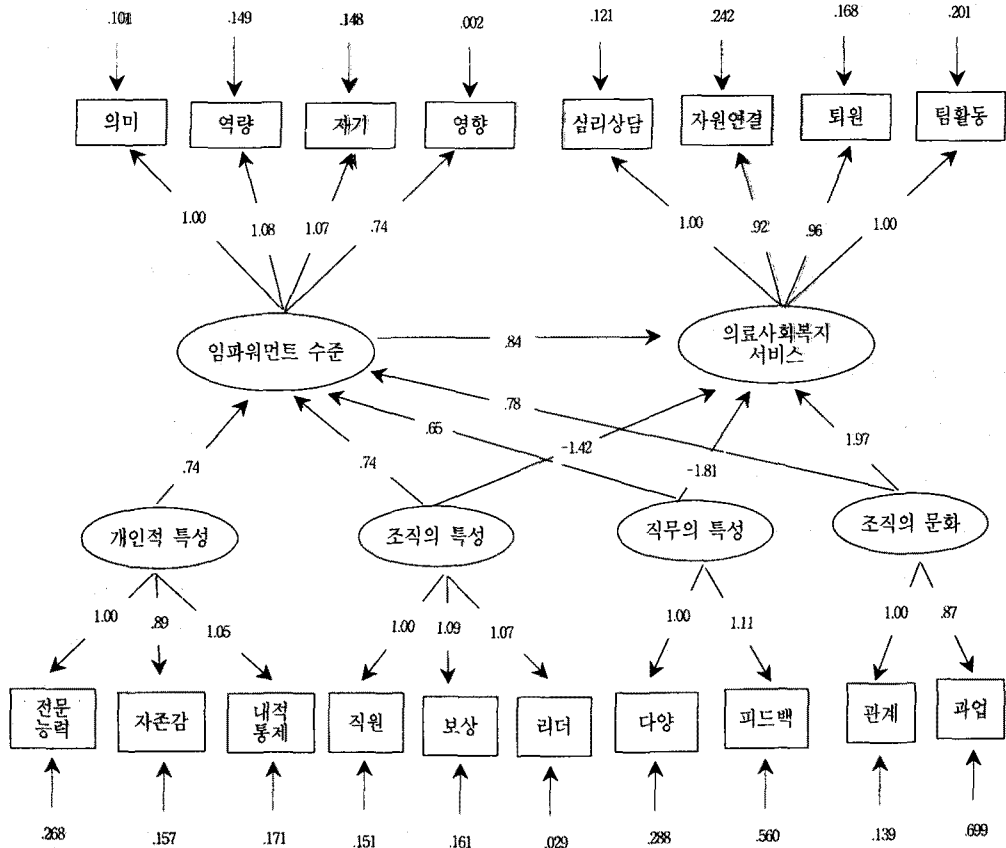


그림 3. 연구모형에 대한 최종 수정모형

## V. 결론 및 제언

본 연구는 지역사회 군병원 간부의 임파워먼트가 의료사회복지서비스에 미치는 영향에 있어서 전체적인 변수들과의 인과관계 형성여부를 검증하기 위해서 공분산구조분석을 실시하였다. 조사대상은 후방지역 7개 군병원 간부 337명을 대상으로 설문을 통하여 조사하였다. 이에 의료사회복지서비스의 영향요인에 대한 인과모형이 적합한지에 대한 적합도지수를 검토하여 최초 제안모형을 수정하고 값이 유의미하게 변화하는 공분산관계를 검토한 후 각 변수간의 세부적인 경로를 파악할 수 있는 최초모형을 설정하였다. 이는 군병원 간부의 임파워

먼트 영향요인인 개인적 특성, 조직의 특성, 직무의 특성, 조직의 문화 및 임파워먼트 수준, 의료사회복지서비스의 경로계수를 개별적으로 파악할 수 있는 모형으로서, 전체적인 모형의 적합도지수인  $\chi^2(466.30)$ , GFI(.86), AGFI(.83), NNFI(.87), NFI(.85), RMSR(.066)로 적정한 값을 나타내어, 최종수정모형의 적합성이 통계적으로 검증되었다. 최종수정모형이 경로들을 본 연구결과를 바탕으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 임파워먼트수준의 경우 직접적 영향요인으로 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직의 문화( $\gamma = -.78$ )로 나타났으며 개인적 특성( $\gamma = .74$ ), 조직의 특성( $\gamma = .74$ ), 직무의 특성( $\gamma = .65$ )이 영향 있는 요인으로 나타났으며, 간접효과는 존재하지 않는다.

둘째로, 의료사회복지서비스의 경우 임파워먼트 수준( $\gamma = .84$ )은 직접효과가 유의한 것으로 나타났으며 개인적 특성( $\gamma = .62$ )의 경우 간접효과가 유의한 것으로 나타나 총효과 면에서 의료사회복지서비스에 유의한 영향을 미치는 요인은 개인적 특성과 임파워먼트 수준인 것으로 나타났다.

따라서 공분산구조분석 결과 지역사회 군병원 간부의 임파워먼트수준이 의료사회복지서비스 간의 전체적인 변수들과의 인과관계에 있어서 영향을 미친다는 사실을 파악할 수 있다. 이는 지역사회 군병원 간부의 임파워먼트가 의료사회복지서비스에 영향이 미친다는 중요한 요인을 적합하게 찾아내는데 증명해주는 인과모형상의 결과이며 중요한 의의 할 수 있다. 또한 후방지역 전체 7개 대상으로 연구한 결과 군병원 의료사회복지서비스의 활성화 방안모색을 위한 기초 자료로 활용되는데 큰 성과라 할 수 있다.

이러한 결과를 기초로 군 의료사회복지서비스를 위해 몇 가지 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 군병원의 간부대상으로 임파워먼트 증진 프로그램을 위해 일정한 민간교육기관, 또는 한국군사회복지학회에 위탁교육을 할 수 있는 제도를 마련하는 방안 모색이 필요하다. 둘째, 일반병원과 차별화된 군병원 특성에 맞는 의료사회복지서비스를 제공 할 수 있어야 한다. 마지막으로 구체적인 연구를 위해서는 본 연구를 바탕으로 탐색적 연구를 통해 구체적인 임파워먼트의 모델을 개발할 수 있는 다양한 후속연구들을 기대해 본다.

## 참 고 문 헌

- 강철희·윤민아(2000), 사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 한국사회복지학 41, 7-42
- 김영화(1996), 의료사회사업서비스에 대한 수혜자의 인식에 관한 연구, 연세대학교 석사학위



청구논문

- 김 용(1979), 한국 군병원 사회사업의 필요성과 제도적 확립에 관한 연구, 중앙대학교 석사학위 청구논문
- 김용욱(2006), 군병원 의료사회사업 도입방안에 관한 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문
- 김인숙·우국희.(2002), 사회복지사가 인식하는 임파워먼트의 의미에 관한 질적 연구, 한국에서 임파워먼트 실천 가능한?, 한국사회복지학, 통권 제49호 (2002. 여름호), 23-61
- 김진웅.(2004), 조직구성원의 임파워먼트 결정요인에 관한 연구, 경남대 석사학위논문
- 김철진(2002), 군조직 임파워먼트 영향요인에 관한 실증적 연구, 국방대학교 국방관리대학원 석사학위논문
- 박미은(1996), 학대받는 아내의 심리사회적 대응과정과 사회사업적 임파워먼트, 정신건강과 사회사업, 3(1). 53-78
- 박시중(2001), 한국의 신자유주의 세계화 전략과 생산적 복지정책 연구, 노동시장의 변화와 소득보장의 위기를 중심으로, 성균관대 대학원 박사학위논문
- 박영준(2003). 생활시설의 조직문화와 사회복지사의 능력강화가 조직유효성에 미치는 영향. 대구대학교 박사학위논문
- 박원우(1998). 임파워먼트 실천매뉴얼. Sigma Consulting Group
- 박 정(2002), 군병원 입원환자가 기대하는 사회복지서비스의 중요도에 관한 연구, 대전대 대학원 석사학위논문
- 서혜석(2003), 사회사업실천에 있어서 클라이언트에 대한 임파워먼트, 대구대·동양대학 국제교류협정체결기념 한일사회복지세미나 자료집. 52-58
- 서혜석(2007), 한국의 군사회복지 실태와 제도적 발전방향. 대구대·동양대학 합동 세미나 자료집. 13-32
- 서혜석·이대식(2007) 군병원 간부의 임파워먼트에 관한 연구, 사회복지개발연구, 13(2). 통권 제52호, 113-134
- 신현석(2006). 장애인생활시설 생활재활교사의 임파워먼트가 서비스의 질에 미치는 영향, 대구대학교 박사학위논문
- 신혜정(2001). 사회복지관 중간관리자의 인지된 임파워먼트에 관한 연구, 인사관리 연구. 제24권 2호, 167-191
- 양해자(2005), 군병원 의료사회사업서비스에 관한 연구 -의료진과 환자의 욕구를 중심으로-,

경성대 사회복지대학원 석사학위논문

윤민화(1999). 사회복지사의 임파워먼트에 관한 연구 : 지역사회복지관의 사회복지사 중심으로. 이화여대 석사학위논문

이규선(2003), 의료사회복지사의 임파워먼트에 관한 연구, 이화여대 석사논문

이기현(2006), 심리적 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대 대학원 석사학위논문

이대식(1983), 군진사회사업, 기술교범 8-241, 육군본부

이대식(2002), 장병 의료만족도 향상 방안연구, 국방대학교 안보정책과정

이대식(2006), 군병원 내 의료사회사업의 필요성 및 활성화 방안, 2006년 한국군사 복지학회 창립 행사 및 포럼 자료집. 33-35

이혁구(2000) 권력장치로서의 사회복지, 푸코의 권력이론에 입각한 '권한부여' 비판, 한국사회복지학 통권 제43호, 328-357

장신재(2003), 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문.

전영실(1990), 직업조건과 자아존중감의 상관관계에 관한 연구, 이화여대석사학위논문.

전정임(2004), 조직문화와 구성원들의 임파워먼트에 대한 연구 -병원조직 구성원을 중심으로 -, 순천향대학교 병원행정대학원 석사학위논문

정해주(1998). 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문

주윤수(2006), 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향 - 조직 구조적 특성의 조절효과를 중심으로 -, 국방대학교 국방관리대학원 석사학위논문

최선숙(1994). 군의료복지의 발전방향에 대한 고찰, 한양대 석사학위논문

최성재·남기민(2002), 사회복지행정론. 서울, 나남출판

최승아(2002), 조직문화와 사회복지사의 임파워먼트에 대한 연구, 서울시 종합사회복지관을 중심으로, 연세대 대학원 석사학위논문

한규제(2003), 군 병원 입원환자의 의료사회사업 필요성에 관한 연구, 대구대학교 석사학위 청구논문

Bandura, A.(1982), Self-efficacy Mechanism in Human Agency, American Psychologist, 37. 122-147

- Bennis, W, and Nanus, B(1985), Leaders , The Strategies for Talking Charge, NY , Harper & Row
- Brockner, J.(1998). Self-Esteem at Work : Theory and Practice. Lexington, MA : Lexington Books
- Conger, J. A(1989), "Leadership , the Art of Empowering Others. Academy of = Management Executive. 3(1). 17-24
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N(1998), Predictors of Job Satisfaction and Orgarnizational Commitment in Humen Service Orgarnization., Administrative Quarterly Vol.33, pp. 61-81
- Deci, E. L., and Connell, J. P. 1989. self-Determination in work Organization, Journal of Applied Psychology, 74. 580-590
- Fortune(1994), Field Education in F. G. Reamer (ed.), The Foundation of Social Work Knowledge. NY, Columbia University Press
- Goodman, E.A., Zammuto, R. E. and Gifford, B. D(2001). The competing value framework ; Understanding the impact of organizational culture on the quality of work life, Organization Development Journal Chesterland(Fall 2001)
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R(1975), Development of job Diagnostic Survey, Journal of Applied Psychology, Vol.60(2), 159-170
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R(1980), Work Redesign, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Co.
- Spector, P. E.(1982). Behavior in Organization as Function of employee's locus of control, Psychological Bulletin. 482-497
- Spreitzer, G. M.(1995) Phychological Empowerment in Workplace. Academy of Management Journal. 38(5), 1442-1465
- Szilagyi, A. D. and H. P(1977). The Leader as a Managers of Reinforcement Contingencies. in J. G. Hunt & Larson, L. L. (eds.), Leadership , the cutting Edge, carbondale, IL , Southern Illinois University Press
- Thomas, K. W. and Velthouse, B. A.(1990), Cognitive Elements of Empowerment, an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. Academy of Management Review.

서혜석 : 지역사회 군병원 간부의 임파워먼트가 의료사회복지서비스에 미치는 영향

15(4) 666-681

Vogt, T. F. and Murrell, K. L.(1990), Empowerment in Organization, San Diego, CA ,  
Preiffer

Vroom, V. H. (1974) ,Work and Motivation, New York, John Wiley & Sons Inc

Yukl, G(1994), Leadership in Organizations(3rd ed.), Englewood Cliffs, NJ , Prentice-Hall.