

재활의료서비스 전문성을 위한 물리치료의 직무특성과 임파워먼트 및 조직몰입 간의 관계

임정도 · 장막숙¹ · 이용철 · 정용모

부산가톨릭대학교 병원경영학과, ¹파크사이드재활의학병원

The Relationships between Job Characteristics and Empowerment, Organizational Commitment of Physical Therapist to Professionalism of Rehabilitation Service

Jeong-do Lim, PhD, Mak-sook Jang, MS¹,
Yong-chul, Lee, PhD, Yong-mo Jung, PhD

Department of Healthcare Management, Pusan Catholic university
¹Parkside Rehabilitation Hospital

<Abstract>

Purpose : This study purposes to suggest some basic data for the efficiency of a hospital management by drawing out the efficient ways to manage manpower to professionalism of rehabilitation service.

Methods : The study used the questionnaire written by respondents themselves, and conducted the regression analysis on the relationships among the job characteristics, the empowerment and organizational commitment.

Results : Among job characteristics, the wage was the influential factor on the empowerment(psychological, structural), and the specialty physical therapist license was the factor affecting on the psychological empowerment. Among the psychological empowerment factors, the higher meaning of his/her existence, the lower self-decision level, the higher structural empowerment are, the higher organizational commitment was.

Conclusion : There were not identified any significant job characteristics influencing on the organizational commitment. Among the structural empowerment factors, the apply of job performance was the largest factor affecting on the organizational commitment.

Key Words : Empowerment, Organizational commitment, Job characteristics, Physical therapist

I. 서 론

병원조직은 비교적 높은 전문성을 지닌 다양한 직종이 각 분야별로 책임과 권한을 가지고서 의료 서비스 제공이라는 목적을 수행하고 있는 복잡한 조직이다. 따라서 병원들은 조직의 운영을 얼마나 원활하게 하느냐에 따라 병원 간 경쟁의 성패가 좌우될 수 있기 때문에 경영의 효율화를 위해서 인적 자원의 관리에 많은 관심과 노력을 기울여야 할 것이다.

인적자원 관리에 주로 이용되는 방법 중 하나가 임파워먼트이다. 이것은 관리자들이 구성원들을 신뢰하고 조직구성원에게 임파워먼트를 부여하여 자율적이고 능동적으로 업무를 수행할 수 있도록 할 뿐만 아니라, 자율성과 전문성을 보장하면서 자신의 업무에 최선을 다하도록 하여 조직 구성원들을 통해 병원경영에 긍정적 효과를 실현시키고자 하는 것이다.

최근 들어 각종 사고와 노인성 질환 등의 증가로 재활의료서비스에 대한 수요가 늘어나고 있다. 특히 전문물리치료는 보건의료 인력의 직접적인 행위로 이루어지는 분야로서 인적 자원에 대한 관리가 매우 중요한 분야라고 할 수 있다. 우리나라의 건강보험요양급여비용 기준에 의하면 전문물리치료는 재활의학과 전문의가 상근하는 경우에 인정되고 있으며, 재활의료서비스를 제공하는 병원들에서는 보건의료 인력 중 중추신경계발달치료 등의 전문물리치료를 실시하는 물리치료사와 전문물리치료사의 역할이 중요하다고 할 수 있다. 그 이유는 소비자 입장에서 전문물리치료 등의 재활의료서비스 전문성을 평가하는 지표가 될 수 있기 때문이다. 따라서 재활의료서비스를 제공하는 병원은 수익성과 전문성 확보를 위하여 전문물리치료를 직접 실시하는 물리치료사와 전문물리치료사들에 대한 인적자원관리가 중요한 문제로 인식될 수 있다.

Thomas와 Velthouse(1990)는 임파워먼트를 과업성취에서 자신의 노력이 결과에 미치는 영향, 주어진 직무를 능숙하게 처리할 수 있는 능력·자신의 목표를 기준으로 한 직무의 의미·스스로의 결정에

의해 직무행동을 결정하는 선택 등 ‘내적 직무동기를 조직구성원에게 부여해주는 과정’으로 이해하였다(박내희, 1997).

Conger와 Kanungo(1988)는 동기부여적인 측면과 관계구조적인 측면에서 임파워먼트에 대한 개념의 정의를 내렸는데, 동기부여적 측면에서는 할 수 있다는 믿음이나 판단, 즉 자기효능감(Self-efficacy)을 부여하는 과정으로 조직구성원이 이양 받는 권한의 측면뿐만 아니라 자신의 특정 내부 심리를 중요한 것으로 보았으며, 관계구조적인 측면에서의 임파워먼트는 조직구성원의 활력을 조성하기 위해 권한을 부여하는 과정, 또는 조직 내의 일정한 권한의 배분이나 법적 파위를 조직구성원에게 배분하는 과정이라고 하였는데 이것은 적절한 파위와 이동을 통해 조직 내 파위의 균형을 이루도록 하려는 의미가 내포되어 있다(박내희, 1997). 또한 김양균 외(2003)는 임파워먼트는 자기효능감, 직무만족, 조직몰입에 순상관관계가 있다고 하였으며, 구본동(1999)은 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향이 매우 높다는 것을 입증하였다.

인적자원 관리는 궁극적으로 경영효율화를 위하여 조직성과를 극대화하는 것이다. 이러한 조직성과를 측정하는 자료로서 조직유효성이 사용되고 있다. 조직유효성의 측정기준은 매우 다양하나, 조직몰입(Organizational Commitment)은 소속감이나 충성심으로서 개인과 조직의 심리적인 결속형태로서 조직유효성의 대표적인 측정지표 중의 하나이다(Lee, 1971)

조직몰입이란 학자들 조금씩 다르게 표현되고 있는데, Mowday 등(1979)은 조직몰입을 조직의 목표와 가치에 대한 강한 수용, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 조직구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등 세 가지 요소를 가지고 있는 개념으로 정의하였으며, 김양균 외(2003)는 조직 구성원이 자기가 속해 있는 조직과 자신을 동일시하고 조직에 관여하며 그 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직구성원의 의향을 말하는 것이라고 하였다.

이에 본 연구는 재활의학과 전문의가 상근하고 있는 병원의 물리치료사와 전문물리치료사들을 대상으로 재활의료서비스의 전문성 확보를 위한 효율

Table 1. The characteristics of respondents

Section	Specialty physical therapist license (frequency, %)			Percentage	
	Have	Have not	Total		
Gender	Men	146(75.6)	47(24.4)	193(100.0)	54.5
	Women	106(65.8)	55(34.2)	161(100.0)	45.5
Age	<30	108(56.5)	83(43.5)	191(100.0)	54.0
	30-40	114(87.0)	17(13.0)	131(100.0)	37.0
	≥40세	30(93.8)	2(6.3)	32(100.0)	9.0
Education level	Junior college	79(60.8)	51(39.2)	130(100.0)	36.7
	University	1508(72.5)	41(27.5)	149(100.0)	42.1
	Graduated school	65(86.7)	10(13.3)	75(100.0)	21.2
Total	252(71.2)	102(28.8)	354(100.0)	100.0	

Specialty physical therapist license: PNF, bobath, OMPT etc.

적인 인력관리 방안을 도출하여 병원경영의 효율화를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구는 연구대상이 병원조직구성원 중 물리치료사라는 특정 직종이라는 것 보다는 재활의료서비스를 제공하는 병원들에서 전문성 확보를 위하여 전문물리치료사와 관련된 직종을 대상으로 하였다.

II. 연구 방법

1. 자료수집 및 연구대상

전문물리치료는 재활의학의 한 분야에 속하는 치료로 특별히 학문적인 개념에 대한 정립은 없으나 뇌손상 및 척수손상 등의 중추신경계의 손상으로 인한 신체적·정신적·사회적 재활을 위한 치료라고 할 수 있으며, 보건복지가족부에서 고시한(제2008-166호)건강보험요양급여비용의 내역(2009) 제7장 제3절에 의하면, 재활의학과 전문의가 상근하고 처방에 따라 상근하는 물리치료사(작업치료, 일상생활 동작 훈련치료, 재활사회사업, 연하장애치료 제외)가 실시하고 그 결과를 진료기록부에 기록한 경우에 산정한다고 되어있다.

이에 본 연구대상 선정은 부산·경남지역 소재한 의료기관 중 재활의학과 전문의가 상근하고 있는 병원급 이상 37개 의료기관(요양병원 제외)에 근무 중인 물리치료사 대상으로 총 400부를 배포하여

354부를 분석에 이용하였으며, 분석대상자의 특성은 <Table 1>과 같다.

성별구성은 남자 54.5%(146명)·여자 45.5%(161명), 연령대는 30세 미만 54.0%(191명)·30~40세 미만 37.0%(131명)·40세 이상 9.0%(32명), 학력은 3년제 대학 졸업 36.7%(130명)·4년제 대학교 졸업 42.1%(149명)·대학원 재학 이상 21.2%(75명)이었다.

그리고 전체 표본 354명 중 물리치료사 면허 이외에 전문물리치료 관련 추가자격(PNF, bobath, OMPT 등) 취득 여부에 따라 살펴보면 취득자는 71.2%(252명)·미 취득자는 28.8%(102명)이었다. 성별로는 취득자의 비율이 여자보다 남자가 높았으며, 연령대는 높을수록 취득자의 비율이 높았고, 학력도 높을수록 취득자의 비율이 높았다.

2. 연구도구

본 연구의 측정도구는 자기기입식 설문지 조사방법을 이용하였으며, 조사에 사용된 설문지 중 심리적 임파워먼트는 Thomas 등의 이론을 바탕으로 Spreitzer가 개발하여 구분동(1999)이 번역 및 수정한 설문, 구조적 임파워먼트는 Chandler가 개발하고 양길모(1999)가 번역하여 김양균 등(2003)이 사용한 설문, 조직몰입은 Mowday 등의 이론을 바탕으로 김양균 등(2003)이 사용한 설문을 기초로 예비조사를 실시 후 수정 보완하여 직무특성 5개 항목, 심리

적 임파워먼트 4개영역 18개 항목, 구조적 임파워먼트 3개영역 17개 항목, 조직몰입 8개 항목으로 구성하였다.

자료처리 및 분석방법은 임파워먼트와 조직몰입을 리커드 5점 척도로 측정하였으며, 직무특성과 임파워먼트 및 조직몰입 간의 관계를 파악하기 위하여 회귀분석(Regression analysis)을 실시하였다.

3. 측정도구의 요인타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서 사용된 측정도구의 타당성 검증을 위하여 임파워먼트와 조직몰입의 측정 항목에 대해 요인분석을 실시하였다. 요인추출은 주성분 분석(principal component analysis)방법을 사용하였고, 요인회전은 직교회전방법 중 베리맥스(varimax)방식을

Table 2. Factor analysis result of psychological empowerment

Descriptions		Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Cronbach'a
존재의 의미성	내가 하고 있는 일은 나에게 중요하다.	.094	.190	.887	.088	.885
	나의 직무와 관련한 활동들은 나에게 의미 있는 것들이다.	.131	.163	.898	.058	
	내가 하고 있는 일은 우리 부서 업무에 중요한 의미를 가진다.	.098	.343	.707	.219	
	지금 하고 있는 일은 미래의 나의 목표달성에 도움이 될 것이다.	.107	.236	.754	.141	
역량	직무를 수행할 수 있는 나의 능력에 대해 자신이 있다.	.092	.821	.219	.176	.896
	직무를 수행하기 위한 나의 역량에 대해 확신이 있다.	.129	.834	.283	.125	
	나의 직무에 필요한 기술과 지식에 숙달되어 있다.	.236	.777	.109	.204	
	우리 부서의 목표를 성공적으로 달성할 자신이 있다.	.196	.608	.426	.223	
	어려운 직무도 성공적으로 처리 할 수 있는 능력이 있다.	.241	.750	.232	.128	
자기 결정성	직무를 수행하는 방법을 거의 자율적으로 결정한다.	.237	.193	.092	.707	.823
	업무를 어떻게 수행해 나갈 것인가를 스스로 결정할 능력이 있다.	.306	.317	.121	.676	
	직무를 수행하는데 있어 상당한 독립성과 재량을 가지고 있다.	.332	.228	.090	.750	
	업무상 목표는 내 스스로 결정한다.	.139	.045	.192	.802	
영향력	부서에서 일어나는 일에 대한 나의 영향력은 크다.	.795	.211	.171	.166	.935
	부서에서 일어나는 많은 일들을 통제할 수 있다.	.858	.176	.013	.181	
	부서에서 일어나는 많은 일에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다.	.885	.117	.125	.208	
	업무수행 방법의 결정 및 변경에 상당한 영향력을 발휘할 수 있다.	.868	.151	.113	.227	
	부서 목표달성에 상당한 영향력을 행사할 수 있다.	.803	.164	.128	.265	
Eigen value		7.959	2.653	1.434	1.280	.924
Loading value(%)		44.217	58.957	66.921	74.033	

Table 3. Factor analysis result of structural empowerment

	Descriptions	Factor1	Factor2	Factor3	Cronbach'a
개인 발전 기회	업무에 대한 도전성이 주어진다.	.081	.091	.782	.825
	직무에 대한 새로운 기술과 지식을 얻을 수 있는 기회가 주어진다.	.203	.106	.819	
	상관과 밀접하게 일할 기회가 주어진다.	.332	.282	.612	
	자신의 기술과 지식을 사용할 수 있는 기회가 주어진다.	.113	.035	.786	
	잘 행하는 업무에 대한 구체적인 정보가 주어진다.	.368	.312	.556	
직무 수행 지원	업무수행에 필요한 인력을 보충 받을 수 있다.	.616	.253	.226	.850
	직무를 완성하는데 필요한 물품과 자료를 구할 때 도움을 받을 수 있다.	.707	.169	.309	
	직무를 잘 수행했을 때 보상과 인정을 받는다.	.666	.275	.253	
	직무를 위해 필요한 물품이 제공된다.	.814	.132	.141	
	서류작성에 필요한 시간이 주어진다.	.736	.115	.054	
	직무요건을 수행하는 시간이 주어진다.	.722	.028	.104	
경영 정보 습득	부서를 위한 물품 및 장비구입결정에 영향을 줄 수 있다.	.412	.524	.138	.850
	현재 직장의 운영 상태에 대한 정보를 알고 있다.	.336	.657	.191	
	직장 동료의 업무 수행 상태를 알고 있다.	.301	.595	.202	
	최고경영층의 가치관에 대하여 어느정도 알고 있다.	.025	.848	.093	
	최고경영층에 대한 정보를 알고 있다.	.112	.855	.089	
	직장 내 직원들의 봉급이나 승진 결정방법에 대해 알고 있다.	.066	.784	.063	
Eigen value		6.547	2.054	1.611	.897
Loading value(%)		38.512	50.592	60.069	

이용하였다. 요인의 선택은 요인적재량의 절대값이 0.5이상으로 설정하였으며 어느 한 요인에 적재되지 못하거나 교차적재가 의심되는 항목을 제외하였다. 그리고 측정항목의 내적일관성을 알아보기 위하여

내적일관성 지수인 Cronbach'a 계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시한 결과 신뢰도계수는 0.6이상을 상회하였다. 이러한 요인분석과 신뢰도 검증 결과는 <Table 2>, <Table 3>, <Table 4>와 같다.

Table 4. Factor analysis result of organizational commitment

	Descriptions	Loadings	Cronbach'a
	내가 근무하는 병원이 일해 볼만한 병원이라고 이야기 한다.	.780	.910
	이 병원의 직원임을 남들에게 자랑스럽게 이야기 한다.	.844	
	다른 병원으로 옮기는 것에 대해 생각해 본 적이 없다.	.560	
	병원의 발전에 도움이 된다면 어떠한 노력도 아끼지 않겠다.	.797	
	이 병원은 내가 일하는데 가장 적합한 병원이라고 생각한다.	.865	
	다른 병원이 아닌 이곳을 선택한 것이 매우 잘한 일이라 생각한다.	.863	
	이 병원에서 일함으로써 성장과 발전을 꾀할 수 있으리라 여긴다.	.811	
	나는 이 병원의 장래에 대해 진심으로 관심이 있다.	.798	
Eigen value		5.058	
Loading value(%)		63.220	

III. 실증 분석

1. 직무특성과 임파워먼트, 조직몰입과의 관련성

직무특성과 조직몰입 및 임파워먼트가 직무특성과의 관련성을 살펴본 결과 <Table 5>와 같이 조직몰입과 임파워먼트 중 심리적 임파워먼트는 설정된 모든 직무특성(급여, 근속기간, 물리치료사 면허경력, 전문물리치료관련 추가자격 취득 여부, 전문물리치료 담당 유무)이 관련성이 있었으며, 임파워먼트 중 구조적 임파워먼트는 설정된 직무특성 중 급여, 물리치료사 면허경력, 전문물리치료 관련 추가자격 취득 여부가 관련성이 있었으며, 근속기간과 전문물리치료 담당 유무는 관련성이 없는 것으로 나타났다.

2. 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향

재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하는 물리치료사들은 직무특성이 임파워먼트에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본 결과 <Table 6>과 같았다.

물리치료사 및 전문물리치료사들의 직무특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향은 Panel A에 나타나듯이 급여와 전문물리치료 관련 추가자격 취득 유무가 유의한 양(+)의 영향을 미치는 요인이었다. 그러나 전문물리치료 담당 유무는 물리치료사의 심리적 임파워먼트에 통계적으로 유의한 영향요인으로 나타나지 않았다.

반면, 구조적 임파워먼트에 미치는 영향요인 분석결과 Panel B에 나타나듯이 전문물리치료를 직접 실시하고 있는 물리치료사들의 직무특성은 급여만이 유의한 양(+)의 영향을 미쳤으며, 그 외의 직무

Table 5. Correlations of job characteristics on empowerment, organizational commitment

Variables	Organizational commitment	Psychological empowerment	Structural empowerment
Organizational commitment	1		
Psychological empowerment	.356***	1	
Structural empowerment	.567***	.459***	1
Wages	.227***	.322***	.156**
Years of work	.175**	.314***	.097
License-acquired period of physical therapist	.182**	.309***	.114*
Specialty physical therapist license have or not	.130*	.300***	.105*
Specialty physical therapy take or not	.119*	.179**	.097

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

Table 6. Regression analysis result of empowerment

Panel A. Dependent variable : Psychological empowerment				
Variables	Unstandardized Coefficients		Standardized Bera	t(p)
	B	S. E		
Constant	3.100	.075		41.107***
Wages	.076	.037	.120	.039*
Years of work	.044	.031	.169	1.415
License-acquired period of physical therapist	-.002	.033	-.006	-.058
Specialty physical therapist license	.187	.069	.159	2.694**
Specialty physical therapy take	.120	.066	.095	1.824
R ² = .155 Adjusted R ² = .143 F-value : 12.789***				

Panel B. Dependent variable : Structural empowerment				
Variables	Unstandardized Coefficients		Standardized Bera	t(p)
	B	S. E		
Constant	2.931	.080		36.716***
Wages	.078	.039	.174	1.994*
Years of work	-.012	.033	-.033	-.357
License-acquired period of physical therapist	-.009	.035	-.027	-.256
Specialty physical therapist license	.055	.073	.047	.748
Specialty physical therapy take	.081	.070	.065	1.168
R ² = .032 Adjusted R ² = .018 F-value : 2.324*				

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

Specialty physical therapist license(0: have not), Specialty physical therapy take(0: take not)

특성은 구조적 임파워먼트에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다.

3. 직무특성과 임파워먼트 요인이 조직몰입에 미치는 영향

재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하는 물리치료사와 전문물리치료사들의 직무특성과 임파워먼트 요인들이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과 <Table 7>과 같이 심리적 임파워먼트 중 존재의미성이 양(+)¹의 영향· 자기결정성이 음(-)²의 영향

요인으로 작용하였던 것으로 나타났으며, 구조적 임파워먼트의 개인발전기회· 직무수행지원· 경영정보 지원이 유의한 양(+)³의 영향을 미치는 요인으로 작용한 것으로 나타났다. 특히 구조적 임파워먼트 중 직무수행지원 요인이 조직몰입에 영향을 미치는 제1순위 요인으로, 심리적 임파워먼트 중 존재의미성이 조직몰입에 영향을 미치는 제2순위 영향요인으로 나타났다. 그러나 재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하고 있는 물리치료사들의 직무특성 요인들은 병원조직의 조직몰입에 유의한 영향으로 나타나지 않았다.

Table 7. Regression analysis result of organizational commitment

Variables	Unstandardized coefficients		Standardized bera	t(p)	
	B	SE			
Constant	.229	.263		.872	
Job characteristics	Wages	.056	.045	.089	1.253
	years of work	.031	.038	.060	.822
	License-acquired period of physical therapist	.009	.040	.019	.227
	Specialty physical therapist license	.023	.084	.014	.274
	Specialty physical therapy take	.036	.080	.020	.449
Psychological empowerment	Meaning	.264	.063	.233	4.206***
	Competence	-.006	.070	-.005	-.090
	Self-determination Impact	-.191	.064	-.168	-2.972**
Structural empowerment	Development	.218	.070	.178	3.107**
	Resources	.331	.061	.291	5.402***
	Information offer	.179	.058	.164	3.077**
R ² = .402 Adjusted R ² = .380 F-value : 19.064***					

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

Specialty physical therapist license(0: have not), Specialty physical therapy take(0: take not)

즉, 재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하고 있는 물리치료사들은 존재의미성·개인발전기회·직무수행지원·경영정보지원이 높을수록, 그러나 자기결정성은 낮을수록 조직에 대한 조직에 대한 결속형태가 높은 것을 알 수 있었다.

IV. 고 찰

최근 들어 각종 사고와 노인성 질환 등의 증가로 재활의료서비스에 대한 수요가 늘어나고 있다. 특히 전문물리치료는 보건의료 인력의 직접적인 행위로 이루어지는 분야로서 인적 자원에 대한 관리가 매우 중요한 분야라고 할 수 있다.

인적자원 관리에 주로 이용되는 방법 중 하나가 임파워먼트이다. 또한 조직의 궁극적인 관심사는 조직성공을 극대화하는 것으로, 조직성과의 목적달성도를 측정하는 지표로서 조직유효성이 사용되고 있다. 조직유효성은 조직이 환경에 다양하고 적절하게 적응함과 동시에 내부구조를 유지, 안정시켜 조직구성원의 업적을 높임으로써 존속과 발전이 가능한 상태를 의미한다. 조직몰입은 소속감이나 충성심으로서 개인과 조직의 심리적인 결속형태로 조직유효성의 대표적인 측정지표 중의 한 방법으로(Lee, 1991), 조직몰입 수준이 높을수록 조직성과가 향상될 가능성이 높기 때문에 조직몰입이 조직유효성의 중요한 지표로 인식되고 있다(Steers, 1977). 임파워먼트와 조직몰입간의 관계에 대해, 김양균 외(2003)는 임파워먼트는 자기효능감, 직무만족, 조직몰입에 순상관관계가 있다고 하였으며, 구분동(1999)은 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향이 매우 높다고 하였다. 그리고 권형섭(2006)은 호텔종사원을 대상으로 한 연구에서 조직몰입에 영향을 미치는 임파워먼트 요인은 과업 및 업무수행능력과 자기결정 및 영향력이었다고 하였다.

이에 본 연구는 재활의학과 전문의가 상근하고 있는 병원의 물리치료사와 전문물리치료사들을 대상으로 재활의료서비스의 전문성 확보를 위한 효율적인 인력관리 방안 도출을 위하여 전문물리치료와 관련된 물리치료사들의 직무특성과 임파워먼트 및 조직몰입의 관계를 살펴보았다.

재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하는 물리치료사와 전문물리치료사의 직무특성은 급여·근속기간·물리치료사 면허경력·전문물리치료관련 추가자격 취득 유무, 전문물리치료 담당 유무 등 5개 항목으로 설정하였으며, 임파워먼트는 존재의미성·역량·자기결정성·영향력의 심리적 임파워먼트와 개인발전기회·직무수행지원·경영정보습득의 구조적 임파워먼트로 구성하였다.

연구결과, 재활의료서비스를 직접 실시하고 있는 물리치료사들의 직무특성과 심리적 임파워먼트의 관계는 급여와 전문물리치료 관련 추가자격 유무가 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 구조적 임파워먼트와의 관계에서는 급여만이 유의한 정(+)의 영향요인이었다.

재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하는 물리치료사들의 직무특성과 조직몰입의 관계는 조직몰입에 영향을 미치는 유의한 직무특성이 확인되지 않았다. 그러나 이창용(2003)은 병원종사자의 특성 중 연령이 조직몰입에 유의한 의미가 있었다고 하였으며, 최영진(2009)은 간호사의 경우 경력이 많을수록 조직몰입의 수준이 높았고, 근무기간은 높을수록 조직몰입이 낮아지는 경향이었다고 하였다. 이러한 연구결과의 차이는 연구대상자에 따라 임파워먼트와 조직몰입에 대한 가치성이 다르기 때문일 것이라고 유추 해 볼 수 있을 것이다.

재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하는 물리치료사와 전문물리치료사들의 조직몰입은 심리적 임파워먼트 및 구조적 임파워먼트와 유의한 정(+)의 관련이 있었다. 이는 물리치료사의 조직몰입에 임파워먼트가 직접효과도 있지만 간접효과에 영향을 주는 매개변수임이 확인되었다고 한 심재훈(2009)의 연구결과와 의미가 같았다. 본 연구에서는 임파워먼트를 요인별로 세분화 하여 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴본 것으로, 심리적 임파워먼트 요인 중 존재의미성이 높을수록·자기결정성이 낮을수록 조직몰입이 높은 것으로 확인되었으나, 정신병원종사자를 대상으로 연구한 이창용(2003)은 자신감과 영향력이 조직몰입과 정의 관계에 있었으나, 결정권, 의미감, 자기통제는 조직몰입에 유의한 의미를 찾을 수 없었다고 하였다. 즉, 임파워먼트 요

인 중 존재의미성과 자기결정성이 본 연구결과와 차이가 있었는데, 이는 연구대상자의 특성 차이로 나타난 결과로 해석할 수 있을 것이다.

그리고 구조적 임파워먼트의 개인발전기회·직무수행지원·경영정보지원이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 확인되었으며, 특히 구조적 임파워먼트 중 직무수행지원 요인이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다. 이러한 결과는 치과기공사의 임파워먼트 하부구조인 정보구조, 지지구조가 조직몰입에 영향을 미치는 요인이었다는 이덕혜 등(2003)의 연구와 유사한 결과였다.

본 연구는 연구대상이 부산과 경남지역에 소재한 재활의학과 전문의 상근하고 있는 병원급 이상 의료기관의 물리치료사와 전문물리치료사를 대상으로 하였다는 한계가 있다. 따라서 향후 이러한 한계점을 보완하여 재활의료서비스의 전문화 그룹 간 연구가 이루어진다면 보다 유용한 이론적 및 관리적 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

V. 결 론

본 연구는 재활의학과 전문의가 상근하고 있는 병원에서 전문물리치료와 관련된 물리치료사와 전문물리치료사들을 대상으로 재활의료서비스의 전문성 확보를 위한 효율적인 인력관리 방안을 도출하여 병원경영의 효율화를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

표본의 구성은 물리치료사 면허 이외에 전문물리치료 관련 추가자격(PNF, bobath, OMPT 등) 취득자는 71.2%(252명)이었으며, 미 취득자는 28.8%(102명)이었다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하는 물리치료사와 전문물리치료사들의 직무특성과 심리적 임파워먼트의 관계는 급여와 전문물리치료 관련 추가자격 유무가 정(+)의 영향요인이었으며, 구조적 임파워먼트와의 관계에서는 급여가 유의한 정(+)의 영향요인이었다.

둘째, 재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하는 물리치료사와 전문물리치료사들의 직무특성과

조직몰입의 관계는 조직몰입에 영향을 미치는 유의한 직무특성이 확인되지 않았다.

셋째, 재활의료서비스를 제공하는 병원에 종사하는 물리치료사와 전문물리치료사들의 조직몰입은 심리적 임파워먼트 요인 중 존재의미성이 높을수록, 자기결정성이 낮을수록 조직몰입이 높았다.

그리고 구조적 임파워먼트의 개인발전기회·직무수행지원·경영정보지원이 높을수록 조직몰입이 높았으며, 특히 구조적 임파워먼트 중 직무수행지원 요인이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 요인이었다.

참 고 문 헌

- 구본동. 변화적 리더쉽과 거부장적 리더쉽이 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. 한국외국어대학교 대학원. 박사학위논문. 1999.
- 권형섭. 변화적 리더쉽이 호텔종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 안양대학교 대학원. 박사학위논문. 2006.
- 김양균, 최문실 외. 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입과의 관계에 관한 연구. 병원경영학회지. 2003;8(4):76-110.
- 박내희. 임파워먼트: 다수준의 과정개념. 서강경영논총. 1997;8(1):127-45.
- 심재훈. 물리치료사의 사회·심리적 요인이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 대학원. 박사학위논문. 2009.
- 양길모. 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계. 간호행정학회지. 1999;5(1):39-61.
- 이덕혜, 이주희. 치과기공사의 임파워먼트와 직무만족, 직무몰입과의 관계. 동남보건대학논문집. 2003; 21(1):69-83.
- 이창용. 병원의 조직문화, 임파워먼트와 조직효과성. 인제대학교 보건대학원. 석사학위논문. 2003.
- 최영진. 병원 간호사의 조직몰입에 관한 관련변인 분석. 한양대학교 대학원. 박사학위논문. 2009.
- 보건복지가족부. 건강보험요양급여비용. 2009.
- Conger JA, Kanungo RN. The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. Academy of

- Management Review. 1988;13:471-82.
- Lee SM, An Empirical Analysis of Organization Identification. Academy of Management Journal. 1971;14(2):213-26.
- Mowday R, Steere R, Porter L. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior. 1979;14:224-47.
- Steers PM. Antecedent and Outcome of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 1977;22(1):46-56.
- Thomas KM, Velthouse BA. Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of intrinsic Task Motivation. Academy of Management Review. 1990;15(4):666-81.