

## 작업치료사의 직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향

홍기훈<sup>1</sup> · 김지훈<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>대구보건대학교 작업치료과 교수, <sup>2\*</sup>가야대학교 작업치료학과 교수

### The Influence of Occupational Therapist's Work Ethics on the Organizational Commitment

Ki-Hoon Hong, OT, MS<sup>1</sup> · Ji-Hoon Kim, OT, Ph.D<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>*Dept. of Occupational Therapy, Daegu Health College, Professor*

<sup>2\*</sup>*Dept. of Occupational Therapy, Kaya University, Professor*

#### Abstract

**Purpose** : The purpose of this study was to identify the degree of work ethics of an occupational therapist and examine the correlation between work ethics and organizational commitment. In this study, we aimed to investigate the effects of occupational therapists' work ethics on organizational commitment. Through this study, we aim to determine the importance of work ethics and find a way to improve organizational commitment in occupational therapists.

**Methods** : We conducted nationwide surveys on occupational therapists working in hospitals and other institutions from April 24, 2023 to May 30, 2023. We evaluated general characteristics, work ethics, and organizational commitment. General characteristics were analyzed using a frequency analysis. Work ethics and organizational commitment were examined using descriptive statistics. The correlation among work ethics and organizational commitment was analyzed using the Pearson correlation coefficient. Additionally, a multiple regression analysis was conducted to identify factors that affected organizational commitment.

**Results** : The results of this study were as follows. First, the average score of work ethics was  $3.32 \pm .32$ . Second, a significant positive correlation was observed between work ethics and organizational commitment ( $p < .01$ ). And as a result of the correlation between work ethics sub-factors and organizational commitment, wasted time ( $r = .261, p < .01$ ), centrality of work ( $r = .366, p < .01$ ), morality/ethics ( $r = .470, p < .01$ ), leisure ( $r = .189, p < .05$ ), delay of gratification ( $r = .410, p < .01$ ), hard work ( $r = .437, p < .01$ ), self-reliance ( $r = .233, p < .01$ ) showed a statistically significant correlation. Third, the sub-factors of work ethics that influenced organizational commitment, including morality/ethics ( $\beta = .302, p < .01$ ), hard work ( $\beta = .271, p < .01$ ), and delay of gratification ( $\beta = .205, p < .01$ ) were identified.

**Conclusion** : In conclusion, the results of this study underscore the importance of work ethics in influencing organizational commitment. Through this study, we recognized the importance of work ethics, which may serve as basic data to promote work ethics and improvement of organizational commitment.

---

**Key Words** : occupational therapist, organizational commitment, work ethics

\*교신저자 : 김지훈, otkjhoon@kaya.ac.kr

제출일 : 2023년 7월 10일 | 수정일 : 2023년 7월 26일 | 게재승인일 : 2023년 8월 11일

## I. 서론

### 1. 연구의 배경 및 필요성

현대사회에서 모든 직업인에게 필요한 다양한 직업 능력 중 직업윤리는 나날이 강조되고 있다(Lee, 2020). 직업윤리는 직업인으로서 반드시 지켜야 할 가치관과 규범으로써, 상호 간 일정 유형의 도덕적 관계를 규정하는 도리나 사회적으로 기대되는 행위 규범을 의미한다(Cha & Kim, 2015). 많은 직업 중 전문직은 일반 직업에 비하여 일반 직업윤리와 함께 좀 더 전문적인 직업윤리가 요구되며, 사람을 치료하는 보건의료 전문가는 높은 수준의 직업윤리가 요구되는 직업이다(Kim, 2022).

보건의료 전문가 중 하나인 작업치료사는 신체적·정신적·사회적으로 문제가 있는 사람들에게 다양한 평가와 중재를 통하여 사회복귀를 촉진시키도록 하는 역할을 한다(Moon 등, 2020). 작업치료사는 다른 보건의료 전문가와는 달리 환자와 오랜 시간 대면하며 장기간 치료 서비스를 제공하는 업무 특성으로 인하여, 환자를 치료하는 과정 중 윤리적 갈등을 겪을 수 있다(Kim & Jung, 2021). 또한 환자의 권리 의식, 의료 서비스의 질 향상에 대한 요구, 사회적 책임과 기대 등 다양하게 변화하는 정책 및 환경들로 인하여 직면하는 윤리적 문제가 증가하고 있다(Choi 등, 2019). 이러한 윤리적 문제의 해결은 상황에 따른 정확한 윤리 이론에 따른 합리적인 결정과 판단이 필요하다(Kim & Jung, 2021). 하지만 직업윤리의 부재로 인한 윤리적 문제는, 혼란을 초래하게 되며 직무와 조직에 대한 몰입을 저해시키며 결과적으로 조직의 효율성이 감소된다. 따라서, 윤리적 상황에서 효과적으로 대응하고 최상의 작업치료 서비스 제공을 위해서 직업윤리 함양이 요구된다. 더욱이 작업치료사는 인간 중심의 개념을 바탕으로 질병의 치료를 통하여 사회정의와 윤리를 실천하는 전문가로써, 이러한 작업치료사의 직업윤리 확립은 개인과 사회를 발전시키는 행동 윤리의 기초가 되는 매우 중요한 요인이다.

조직몰입은 우수한 인력을 관리 및 유지하며 직업적 성과를 향상시키기 위한 방안으로써, 매우 중요한 요소이다(Lee 등, 2022b). 조직몰입이란 개인이 소속해 있는 조직에 대한 동일감, 몰입감, 일체감과 애착심 등을 나타

내는 것으로 조직의 가치와 목표에 개인의 가치와 목표를 동일시하는 정도를 의미한다(Jung 등, 2017). 이러한 조직몰입은 조직 내에서 근무하고 있는 구성원의 태도와 행동에 많은 영향을 미치며, 더 나아가 업무 수행과 생산성에 영향을 미친다(Lee 등, 2013). 즉, 조직몰입이 높은 경우에는 직무스트레스를 덜 인식하며 조직에 남아 있으려는 의지가 강하며 이직 의도가 낮아, 직무 수행의 질 향상에 기여한다(Yoon, 2014). 따라서 양질의 작업치료 서비스를 제공하기 위해서는 궁극적으로 작업치료사의 조직몰입을 향상시키기 위한 방안이 필요할 것이다.

최근 들어, 직업윤리와 조직몰입 간의 관련성과 중요성이 대두됨에 따라, 선행 연구들이 진행되었다. 관련 연구들은 간호사(Torkaman 등, 2020), 공무원(Yang & Kim, 2020), 은행원(Komari & Djafar, 2013), 일반 직장인(Ryu, 2020), 교사(Ahn & Lee, 2008; Gopinath & Vijayalekshmi, 2021; Moon & Yang, 2007), 민간경비원(Chung, 2012), 교육부서 직원(Imani 등, 2017) 등 다양한 직업군을 대상으로 진행되었으며, 해당 선행 연구들은 직업윤리와 조직몰입 간의 유의한 상관성과 함께 직업윤리가 조직몰입에 영향을 미친다고 보고하였다. 하지만 작업치료사를 대상으로 직업윤리와 조직몰입 간의 관련성과 함께 직업윤리가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 아직 밝혀진 바가 없다.

### 2. 연구의 목적

이에 본 연구는 작업치료사를 대상으로 직업윤리 정도를 알아보며, 직업윤리와 조직몰입 간의 관련성을 알아보고자 한다. 또한 직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향을 확인해 보고자 한다. 이를 통하여 직업윤리의 중요성을 인식하고, 직업윤리를 고취하고 조직몰입을 향상시키기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 대상자 및 자료수집

본 연구는 2023년 4월 24일부터 5월 30일까지 전국에서 소재한 병원 및 기타 기관 등에서 근무 중인 작업치료사를 대상으로 조사를 실시하였다. 연구 대상자 선정 기준으로는 대한작업치료사협회에 등록되어 있는 작업치료사로서, 본 연구의 의의를 이해하고 자발적으로 참여 의사를 밝힌 자이다.

자료수집은 편의 표집하여 해당 대상자에게 개별적으로 연락을 통하여, 참여에 대한 동의를 취득하였다. 총 200명을 대상으로 온라인 설문지를 배포하였으며, 이후 184부(92 %)가 회신되었으며, 이중 일부 응답이 누락된 8부를 제외한 176부(88 %)를 최종적으로 연구 분석 대상에 포함되었다. 이후 연구 대상자의 표본 크기를 G-power 3.1.9 프로그램을 통하여 확인하였다. 중간 효과 크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측 변수 7개로 설정하였을 때, 연구에 필요한 표본은 총 153명으로 나타났다. 이에 분석을 위한 표본 수로 충분함을 확인하였다.

## 2. 연구 도구

### 1) 일반적 특성

일반적 특성을 알아보기 위하여 성별, 연령, 혼인 여부, 학력, 근무기관, 고용형태와 임상경력 등 7항목으로 구성하였다.

### 2) 직업윤리

본 연구에서는 Ryu(2020)의 연구에서 사용된 단축형 다차원 직업윤리 부문(multidimensional work ethic profile short form; MWEP-SF)을 사용하여 대상자의 직업윤리를 평가하였다. 본 도구는 시간 낭비 4문항, 일 중심성 4문항, 도덕/윤리 4문항, 여가 4문항, 지연 만족도 4문항, 노력 4문항, 자립 4문항 등 7개 하위 요인과 총 28개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수는 5점 리커트 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’로 평정한다(Ryu, 2020). 총점은 140점 만점으로서 점수가 높을수록 직업윤리가 높은 것을 의미하며, 여가 문항의 경우 부정형 문항으로 역채점하였다. Ryu(2020)의 연구에서 Cronbach  $\alpha$  는 .88이었으며, 본 연구의 Cronbach  $\alpha$  는 .87이었다.

### 3) 조직몰입

본 연구에서는 작업치료사의 조직몰입을 평가하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 조직몰입 척도를, Lee 등(2022b)의 연구에서 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 9개 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항의 점수는 5점 리커트 척도로서 1점 ‘전혀 아니다’에서 5점 ‘매우 그렇다’로 평정한다(Lee 등, 2022b). 부정형 문항의 경우 역채점하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. Lee 등(2022b)의 연구에서 Cronbach  $\alpha$  는 .87이었으며, 본 연구의 Cronbach  $\alpha$  는 .84이었다.

## 3. 자료 분석

연구의 자료 분석을 위하여 SPSS Window 21.0 프로그램을 사용하였다. 일반적 특성은 빈도와 백분율을 산출하였으며, 직업윤리와 조직몰입 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 그리고 직업윤리와 조직몰입 간의 상관성은 피어슨 상관계수를 실시하였으며, 직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 통계학적 유의수준  $\alpha$  는 .05이다.

## Ⅲ. 결 과

### 1. 일반적 특성

연구 대상자 176명의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1). 먼저, 성별은 남자 55명(31 %), 여자 121명(69 %)이었다. 연령분포는 20대 86명(49 %), 30대 70명(40 %), 40대 이상 20명(11 %)으로 20대가 가장 많았다. 혼인 여부는 기혼 48명(27 %), 미혼 128명(73 %)이었으며, 학력은 전문대 졸업 73명(42 %), 대학교 졸업 85명(48 %), 대학원 이상 18명(10 %)이었다. 근무기관은 대학·종합병원 28명(16 %), 재활병원·요양병원 103명(59 %), 아동센터 등 45명(26 %)으로 재활병원·요양병원이 가장 많았다. 고용형태는 정규직 141명(80 %), 계약직 35명(20 %)이었으며, 임상경력으로는 1~5년 89명(51 %), 6~10년 54명(31 %), 11년 이상 33명(19 %)이었다.

Table 1. General characteristics of participants

(n= 176)

Characteristics	Category	N	%
Gender	Male	55	31.30
	Female	121	68.70
Age (year)	20~29	86	48.90
	30~39	70	39.80
	40	20	11.40
Marital status	Married	48	27.30
	Single	72.7	72.70
Educational background	College	73	41.50
	University	85	48.30
	Master	18	10.20
The type of working agency	University· General hospital	28	15.90
	Rehabilitation· Geriatric hospital	103	58.50
	Child center, et al	45	25.60
Forms of employment	Regular work	141	80.10
	Contract work	35	19.90
Length of work (year)	1~5	89	50.60
	6~10	54	30.70
	11	33	18.70

2. 직업윤리와 조직몰입 정도

연구 대상자의 직업윤리와 조직몰입 정도를 분석한 결과는 다음과 같다(Table 2). 먼저, 직업윤리 전체 평균은 3.32±.32이었다. 또한 직업윤리의 하위 요인별 평균은 시간 낭비 3.38±.51, 일 중심성 3.38±.60, 도덕/윤리

3.62±.51, 여가 2.91±.50, 지연 만족도 3.12±.53, 노력 3.40±.53, 자립 3.47±.58로, 도덕/윤리 요인이 가장 높았으며 여가 요인은 가장 낮았다. 그리고 연구 대상자의 조직몰입 평균은 3.09±.45이었다.

Table 2. Mean score for work ethics and organizational commitment

(n= 176)

Variable	M±SD
Work ethics	3.32±.32
Sub) Wasted time	3.38±.51
Sub) Centrality of work	3.38±.60
Sub) Morality/ethics	3.62±.51
Sub) Leisure	2.91±.50
Sub) Delay of gratification	3.12±.53
Sub) Hard work	3.40±.53
Sub) Self-reliance	3.47±.58
Organizational commitment	3.09±.45

### 3. 직업윤리와 조직몰입 간의 상관관계

직업윤리와 조직몰입 간의 상관관계 결과로 양의 상관관계( $r=.562, p<.01$ )를 보였다(Table 3). 또한 직업윤리의 하위 요인들과 조직몰입 간의 상관관계를 알아본 결과는 다음과 같다(Table 4). 직업윤리 하위 요인인 시간

낭비( $r=.261, p<.01$ ), 일 중심성( $r=.366, p<.01$ ), 도덕/윤리( $r=.470, p<.01$ ), 여가( $r=.189, p<.05$ ), 지연 만족도( $r=.410, p<.01$ ), 노력( $r=.437, p<.01$ ), 자립( $r=.233, p<.01$ ) 등 모든 요인들이 조직몰입과 유의한 양의 상관관계를 보였다.

Table 3. Correlation between work ethics and organizational commitment (n= 176)

Variable	Work ethics	Organizational commitment
Work ethics	1	
Organizational commitment	.56**	1

\*\*p<.01

Table 4. Correlation between work ethics sub-factor and organizational commitment (n= 176)

Variables	WT	CW	M/E	L	DG	HW	SR	OC
WT	1							
CW	.29**	1						
M/E	.42**	.32**	1					
L	.16*	.16*	.19*	1				
DG	.26**	.30**	.35**	.12	1			
HW	.33**	.32**	.27**	.23**	.24**	1		
SR	.36**	.29**	.17*	.17*	.18*	.22**	1	
OC	.26**	.37**	.47**	.19*	.41**	.44**	.233**	1

\*p<.05, \*\*p<.01, WT; wasted time, CW; centrality of work, M/E; morality/ethics, L; leisure, DG; delay of gratification, HW; hard work, SR; self-reliance, OC; organizational commitment

### 4. 직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향

직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기로, 직업윤리 하위 요인에서 유의한 상관관계가 확인된 변수

들로 다중회귀분석을 실시하였다. 변수 간 다중 공선성을 판단하기 위한 공차한계(tolerance)는 .70~.92로 .10이상을 보였으며, 분산 팽창 계수가 10을 넘지 않아 다중

Table 5. Effect of work ethics sub-factors on organizational commitment (n= 176)

	B	SE	B	t	p
Constant	.47	.28		1.60	.000
Wasted time	-.06	.06	-.07	-1.01	.313
Centrality of work	.09	.05	.12	1.72	.088
Morality/ethics	.27	.06	.30	4.29	.000
Leisure	.02	.06	.03	.39	.696
Delay of gratification	.17	.06	.21	3.08	.002
Hard work	.23	.06	.27	4.02	.000
Self-reliance	.06	.05	.08	1.12	.264
R <sup>2</sup> =.39, Adjusted R <sup>2</sup> =.37, F=15.40(.00)					

공선성 문제는 없었다. 또한 Durbin-Waston 통계량이 1.452로 2에 가깝기 때문에 오차항의 독립성 가정을 만족하였다. 회귀 모형의 적합성을 나타내는 F값은 15.404로 통계학적으로 유의하였으며( $p < .01$ ), 수정된 결정 계수는 .37로써 변수들은 조직몰입에 미치는 영향을 37%의 설명력을 나타내었다.

분석 결과로 도덕/윤리( $\beta = .302, p < .01$ ), 노력( $\beta = .271, p < .01$ ), 만족 지연( $\beta = .205, p < .01$ )이 조직몰입에 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었으며, 이중 도덕/윤리 요인이 조직몰입에 대한 영향력이 가장 컸다(Table 5).

#### IV. 고찰

환자를 치료하는 작업치료사에게 근면성, 정직성, 성실성인 근로윤리와 봉사정신, 책임정신, 준법성과 직장에절 등을 포함하는 직업윤리는 매우 중요한 부분이다(Kim & Jung, 2021). 이러한 직업윤리는 조직 내에서 스트레스 해소나 갈등조정을 원활하게 하여 조직에 대한 신뢰도와 몰입을 높이는 역할을 하며(Chung & Kang, 2013), 더 나아가 직업에 대한 만족으로 이어질 수 있다(Komari & Djafar, 2013). 하지만 아직까지 작업치료사를 대상으로 직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향에 관련된 선행 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연구는 작업치료사의 직업윤리와 조직몰입 간의 상관성을 알아보며, 직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 이를 통하여 작업치료사의 직업윤리의 중요성과 함께 이를 바탕으로 조직몰입을 향상시키기 위한 기초 자료를 제공하기 위함을 목적으로 하며, 본 연구의 결과는 다음과 같았다.

첫째, 작업치료사의 직업윤리의 전체 평균은  $3.32 \pm .32$ 이었다. 이 결과는 작업치료사를 대상으로 한 Song(2022)의 연구에서 평균  $3.60 \pm .47$ , Kim(2022)의 연구에서 평균  $3.57 \pm .34$ 로 각각 보고하여, 본 연구와 비슷한 수치임을 확인할 수 있었다. 또한 직업윤리의 하위 요인별로는 시간 낭비  $3.38 \pm .51$ , 일 중심성  $3.38 \pm .60$ , 도덕/윤리  $3.62 \pm .51$ , 여가  $2.91 \pm .50$ , 지연 만족도  $3.12 \pm .52$ , 노력  $3.40 \pm .53$ , 자립  $3.47 \pm .58$ 로, 도덕/윤리 요인이 가장 높았

며, 여가 요인은 가장 낮았다. 이러한 결과는 Kim(2022)의 연구에서 직업윤리 하위 요인 중 도덕/윤리 요인이 가장 점수가 높았으며, 여가 축소 요인에 점수가 가장 낮았다고 한 결과와 일치하였다. 또한 Song(2022)의 연구에서도 하위 요인 중 도덕/윤리 요인이 가장 점수가 높았다고 하였으며, 본 연구의 결과와 비슷한 맥락임을 확인할 수 있었다. 직업윤리 하위 요인인 도덕/윤리 요인의 경우 일반적으로 사회생활을 하면서 구성원이 지켜야 할 규범으로써, 타인에게 피해를 주지 않는 바람직한 행동을 의미한다. 따라서 작업치료사는 신체적, 정신적으로 어려움을 겪는 환자를 치료하는 직업적 특성으로 인하여, 도덕/윤리 요인의 점수가 높게 나타났을 것이라 사료된다. 한편, 타 직종에서 진행된 선행 연구들을 살펴보면, Cheung(2011)의 연구에서 간호사의 직업윤리 평균이 3.74라고 보고하였으며, Kwon 등(2018)의 연구에서는 치과기공사의 직업윤리 평균이 3.80으로 보고하였다. 또한 Yoo(2019)의 연구에서는 요양보호사의 직업윤리 평균이 2.34라고 보고하여, 직업별로 차이가 있는 것으로 확인되었다. 하지만 이러한 결과는 직업 간의 직무 특성, 대상자, 환경과 평가도구의 차이 등 다양한 이유로 인하여, 수치를 통한 직접적인 비교는 제한적이다. 그럼에도 불구하고 작업치료사의 직업윤리가 그리 높지 않다고 해석될 수 있으며, 이에 직업윤리의 중요성을 인식하고 실질적인 교육 등이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

또한 작업치료사의 조직몰입 평균은  $3.09 \pm .45$ 이었다. 간호사를 대상으로 진행된 Noh 등(2013)의 연구에서 조직몰입 평균은 3.10, Yoon(2014)의 연구에서는 3.04로 각각 보고하였다. 또한 물리치료사를 대상으로 진행된 Lee 등(2022a)의 연구에서는  $28.94 \pm 9.01$ 로 보고하였으며, 이를 평균으로 계산해보면 본 연구의 수치와 비슷하였다. 이에 직종 간 조직몰입은 큰 차이를 보이지는 않았다. 하지만 일부 직종의 연구들과 비교, 분석하기에는 제한이 있으므로 추후 다양한 직종 간의 조직몰입을 비교가 필요할 것이다.

둘째, 작업치료사의 직업윤리와 조직몰입은 통계학적으로 유의한 상관관계를 나타내었다( $p < .01$ ). 또한 직업윤리 하위 요인인 시간 낭비( $r = .261, p < .01$ ), 일 중심성( $r = .366, p < .01$ ), 도덕/윤리( $r = .470, p < .01$ ), 여가( $r = .189, p < .05$ ), 지연 만족도( $r = .410, p < .01$ ), 노력( $r = .437, p < .01$ ),

자립( $r=.233, p<.01$ ) 등 모든 요인들은 조직몰입과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이 결과는 작업치료사를 대상으로 직업윤리와 조직몰입 간의 관련성을 알아본 선행 연구가 없어 직접적인 비교에는 제한이 있다. 하지만 공무원(Yang & Kim, 2020), 은행 직원(Komari & Djafar, 2013), 간호사(Torkaman 등, 2020), 교육부서 직원(Imani 등, 2017) 등 다양한 직업군을 대상으로 실시한 연구들에서 직업윤리와 조직몰입 간의 유의한 상관관계를 각각 보고하여 본 연구 결과와 일치하였다. 또한 교사를 대상으로 진행한 Ahn과 Lee(2008)의 연구에서는 여가 요인을 제외한 모든 하위 요인들이 직업윤리와 조직몰입 간의 유의한 상관관계를 보고하였으며, 본 연구의 결과와 비슷한 맥락을 확인할 수 있었다. Komari와 Djafar(2013)는 직업윤리 함양을 통하여 구성원의 조직몰입을 향상시킬 수 있다고 하였다. 이러한 조직몰입은 구성원 간 사기를 형성하는 주요 요인으로 작용하여, 근무의욕을 향상시키며 조직의 목표 달성과 직장 생활의 만족감과 관련되어 있다(Yoon, 2014). 따라서, 본 연구를 통하여 직업윤리와 조직몰입 간의 상관관계가 확인된 바, 직업윤리 함양을 통하여 조직몰입을 향상시킬 필요성이 있다고 사료된다.

셋째, 작업치료사의 직업윤리는 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업윤리 하위 요인 중 도덕/윤리( $\beta =.302, p<.01$ ), 노력( $\beta =.271, p<.01$ ), 만족 지연( $\beta =.205, p<.01$ )이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과 역시 작업치료사의 직업윤리와 조직몰입에 연관된 선행연구가 전무하여, 직접적인 비교 및 논의에 제한적이다. 하지만 교사를 대상으로 한 Ahn과 Lee(2008)의 연구에서는 노력, 일 지향성, 도덕/윤리 요인 등의 직업윤리 하위 요인들이 조직몰입에 영향을 미친다고 보고하여, 본 연구의 결과와 유사한 결과를 보였다. 또한 직업윤리와 조직몰입을 평가한 도구의 차이로 인하여 직접적인 비교는 어렵지만, 공무원(Yang & Kim, 2020), 교사(Moon & Yang, 2007) 등을 대상으로 진행한 연구에서 직업윤리가 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 보고하여, 본 연구의 결과를 뒷받침한다. 직업윤리가 조직몰입에 영향을 미친다는 본 연구의 결과를 통하여 사회생활을 하면서 구성원이 지켜야 할 규범으로써, 타인에게 피해를 주지 않는 바람직한 행동을 의미하는 도

덕/윤리, 어려운 일도 마다하지 않고 열심히 일하는 적극적인 태도인 노력과, 향후의 더 큰 만족과 가치를 위해 현재의 만족이나 소비를 참는 태도인 만족 지연 등이 작업치료사의 직업윤리에서 강조되어야 할 것이다. 또한 이를 향상 및 개선하기 위한 제도적, 환경적인 접근이 이루어진다면 직무몰입이 더 향상될 수 있을 것이며, 궁극적으로 작업치료 서비스 질 향상에 기여할 것으로 사료된다.

본 연구는 작업치료사의 직업윤리와 조직몰입 정도를 알아보았다. 그리고 직업윤리와 직무몰입 간의 상관성을 확인하였으며, 직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향을 알아보았다. 이를 통하여 작업치료사의 직업윤리가 조직몰입에 영향을 주는 요인임을 확인할 수 있었으며, 이를 바탕으로 직업윤리의 중요성을 시사하였다. 하지만 이와 같은 의의에도 본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 연구 대상자의 연령분포가 20대가 다수이므로, 본 연구의 결과를 일반화하거나 확대해석하는 데 한계가 있다. 또한 작업치료사의 직업윤리와 조직몰입에 관련된 선행 연구가 전무하여, 구체적인 연구 결과를 비교하는 데는 제한적이다. 추후 연구에서는 이러한 제한점을 보완하고, 연구 설계를 다양화한 연구도 필요할 것이다.

## V. 결론

본 연구는 작업치료사의 직업윤리와 직무몰입 정도를 파악하고 상관관계와 함께, 직업윤리가 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기로 실시하였다. 본 연구의 결론으로 첫째, 작업치료사의 직업윤리는 평균  $3.32 \pm .32$ 로써, 그리 높지 않았다. 둘째, 작업치료사의 직업윤리와 직무몰입은 유의한 양의 상관관계를 나타내었으며, 직업윤리 하위 요인 모두 직무몰입과 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 즉, 직업윤리가 높을수록 직무몰입이 높아지는 양의 상관관계를 확인할 수 있었다. 셋째, 작업치료사의 직업윤리 하위 요인 중 도덕/윤리, 노력, 만족 지연이 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 중 도덕/윤리 요인이 가장 큰 영향력을 보였다. 즉, 직업윤리 하위 요인 중 도덕/윤리, 노력, 만족 지연이 높을수

록 직무몰입이 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 제언한다.

첫째, 작업치료사의 직업윤리에 관련된 연구가 지속적으로 요구된다. 둘째, 작업치료사의 직업윤리를 함양하기 위한 구체적이고 실증적인 직업윤리 교육이 요구된다. 본 연구의 결과를 통하여 작업치료사의 직업윤리 강화와 더불어 조직몰입을 향상시켜, 궁극적으로 양질의 작업치료 서비스를 제공할 수 있을 것이라 사료된다.

### 참고문헌

Ahn KY, Lee YK(2008). The effects of work ethic on job satisfaction and organizational commitment - focused on the elementary school teachers -. *The J Vocat Educ Res*, 27(4), 107-128.

Allen NJ, Meyer JP(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.990.b00506.x>.

Cha SH, Kim HG(2015). The impacts of dental technicians work ethic level on the organizational effectiveness in Daegu area. *J Tech Dent*, 37(2), 79-94. <https://doi.org/10.14347/kadt.2015.37.2.79>.

Cheung TS(2011). The influence of nurses' work ethic on the organizational citizenship behavior. Graduate school of Kyung Hee University, Republic of Korea, Master's thesis.

Choi MY, So HS, Ko E(2019). Influences of occupational stress, ethical dilemma, and burnout on turnover intention in hospital nurses. *J Korean Acad Fundam Nurs*, 26(1), 42-51. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42>.

Chung H(2012). Relationships between professional ethics, organizational trust, job satisfaction and organizational commitment among private security guard. Graduate school of Mokpo university, Republic of Korea, Doctoral dissertation.

Chung H, Kang JH(2013). The effect on professional ethics, organizational trust and job satisfaction among private security guard. *Korean Security J*, 37, 7-28.

Gopinath G, Vijayalekshmi NS(2021). Influence of professional ethics and organizational climate on the professional commitment of teachers at secondary level. *Elementar Educ Online*, 20(5), 6293-6298. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.709>.

Jung YJ, Kim HJ, Lee CY, et al(2017). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and turnover of occupational therapist. *J Korean Soc Commun Base Occup Ther*, 7(3), 1-12. <https://doi.org/10.18598/kcbot.2017.07.03.01>.

Kim JH(2022). A study on the effects of the occupational therapist's professional ethics on job stress and burn out. *J Korean Soc Integr Med*, 10(4), 11-21. <https://doi.org/10.15268/ksim.2022.10.4.011>.

Kim JH, Jung JH(2021). Influence of the perception of vocational ethics and education on job stress and job commitment in occupational therapists. *J Digit Converg*, 19(10), 367-376. <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.10.367>.

Komari N, Djafar F(2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the sharia bank, indonesia. *Intern Business Res*, 6(12), 107-117. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n12p107>.

Kwon EJ, Choi E, Han MS(2018). The influence of dental technician's work ethic on job satisfaction and organizational citizenship behavior. *J Tech Dent*, 40(2), 83-96. <https://doi.org/10.14347/kadt.2018.40.2.83>.

Lee KJ, Lee E, Choi SY(2013). Influencing factors of the organizational commitment among hospital nurses. *Korean J Occup Health Nurs*, 22(1), 35-46. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.35>.

Lee SK(2020). A study on perceptions of vocational ethics and education among dental technicians. *J Tech Dent*, 42(4), 372-378. <https://doi.org/10.14347/jtd.2020.42.4.372>.

Lee SY, Shim JH, Shim AR(2022a). Relationship between



- empowerment, job stress and organizational commitment in physical therapists. *Kor J Neuromuscul Rehabil*, 12(3), 66-77. <https://doi.org/10.37851/kjnr.2022.12.3.7>.
- Lee YN, Kim JH, Jung HR, et al(2022b). Effect of professional identity of occupational therapist on the job commitment and organizational commitment. *J Korean Soc Assist Technol*, 14(2), 59-70. <https://doi.org/10.55091/ksat.2022.14.2.59>.
- Imani A, Saadati M, Rezapour R, et al(2017). Professional ethics and organizational commitment among the education department staff of Tabriz university of medical sciences. *Res Dev Med Educ*, 6(1), 51-55. <https://doi.org/10.15171/rdme.2017.009>.
- Moon JH, Lee IK, Won YS(2020). An investigation of job stress and musculoskeletal pain in occupational therapists. *J Knowledge Informa Technol Syst*, 15(1), 145-157. <https://doi.org/10.34163/jkits.2020.15.1.015>.
- Moon ST, Yang BM(2007). Teacher's vocation ethics, organization commitment, and organization effectiveness correlated with schools. *J Agricultural Educ Hum Resource Develop*, 39(4), 143-166.
- Noh YG, Jung MS, Lee YS(2013). Nurse's job satisfaction and organizational commitment according to hospital ethical climate types. *J Korean Acad Nurs Adm*, 19(4), 513-524. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.513>.
- Ryu NJ(2020). The influence of organizational member's vocational ethical awareness on job commitment and job satisfaction. Graduate school of Pukyong National University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Song HN(2022). Influence of work ethics on professionalism and job satisfaction on occupational therapists. Graduate school of Daegu University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Torkaman M, Heydari N, Torabizadeh C(2020). Nurses' perspectives regarding the relationship between professional ethics and organizational commitment in healthcare organization. *J Med Ethics Hist Med*, 13(17), Printed Online. <https://doi.org/10.18502/jmehm.v13i17.4658>.
- Yang SY, Kim NS(2020). The meditating effects of public employees professionalism on the relationship between public occupational ethical awareness and organizational commitment. *J Korea Contents Assoc*, 20(2), 678-688. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.02.678>.
- Yoo SY(2019). The influence of ethical sensitivity of professional ethics on job satisfaction of certified caregivers for elders with dementia. *Health & Welfare*, 21(4), 109-128. <https://doi.org/10.23948/kshw.2019.12.21.4.109>.
- Yoon KS(2014). Effect of career commitment and professionalism of perioperative nurses on the organizational commitment. *Korea Acad-Industr Cooper Soc*, 15(12), 7193-7203. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.12.7193>.