

A Study of Correlation Analysis Among the Empowerment, Organizational Commitment, and Turnover Intention of Speech Therapist

Myung Soon Lee¹, Hyun Park^{1*}

¹Dept. of Speech-Language Therapy, Sangji University, Professor

Purpose: The purpose of this study is to present basic data for establishing human resource management strategies of language therapists by examining the relationship between language therapists' empowerment, organizational commitment, and turnover intention and their thinking about empowerment.

Method: A survey was conducted from June 1 to June 30, 2020, with a questionnaire given to speech therapists. Of the 97 questionnaires, 81 were analyzed as 16 questionnaires were left unanswered or were answered insincerely. SPSS Ver. 18.0 was used for statistical processing as follows. Descriptive statistics and the Spearman's correlation were used to identify the tendency of the subjects for each item, and the Mann-Whitney U test was conducted to determine the difference in empowerment according to the working period.

Result: Therapists' job meaning, job competence, and self-determination were high, but their influence was low. Organizational commitment was generally high, but turnover intention was low; there was a positive correlation between empowerment. In addition, there was a negative correlation between organizational commitment, empowerment, and turnover intention. Finally, there was a difference in empowerment between groups according to the period of work for less than 3 years and more than 4 years.

Conclusion: The results of this study suggest that there is a relationship between empowerment, organizational commitment, and turnover intention of speech therapists. Also, by empowering individual speech therapists who are members of the organization, it is possible to improve the organizational commitment of speech therapists and lower the turnover intention.

Keywords: Empowerment, organizational commitment, speech therapist, turnover intention

Correspondence: Hyun Park, PhD

E-mail: cominglove@hanmail.net

Received: June 30, 2020

Revision revised: July 11, 2020

Accepted: July 28, 2020

ORCID

Myung Soon Lee

<https://orcid.org/0000-0002-0595-6170>

Hyun Park

<https://orcid.org/0000-0001-8694-2207>

1. 서론

재활 서비스는 개인과 재활 서비스를 제공하는 사람 간 상호 작용 속에서 이루어지기 때문에 재활 서비스의 원활한 제공과 재활 대상자의 만족을 위해서는 숙련된 재활인력의 지속적인 확보와 고용의 유지가 매우 중요하다. 있다. 따라서 기관의 관리자가 재활 관련 인력을 내부적 고객으로 여기고, 이들이 이 기관을 떠나지 않고 머무르며 맡은 바 직무에 전념할 수 있도록 하여야 한다. 즉, 재활 기관은 조직구성원이 재활 직무에 만족하고 현재 몸담고 있는 조직에 몰입할 수 있도록 환경을 구성하고 격려하여야만 한다. 또한 기관은 조직 구성원의 행동 변화를 이끌어내기 위한 동기를 부여해야 하며 이를 위하여 조직차원에서 여러 가지 지원을 마련해야 한다.

임파워먼트는 복종과 통제보다 창의적이고 자율적으로 업무에 임할 수 있도록 하는 동기부여의 한 가지 방법이라 할 수 있다. 임파워먼트의 이론적 정의는 개개인이 맡은 역할에 대하여 내적 동기를 증진하는 과정을 의미한다(Spreitzer, 1995). 사전적 정의는 접두어 em에 power가 혼합된 단어로 이를 분석하면 '파워와 권한을 준다'로 해석할 수 있다(Tomas & Velthouse, 1990). 즉, 임파워먼트는 권한이양과 동기부여의 의미가 함께 포함된 개념이다. 권한 이양으로서의 임파워먼트는 상대적 관점에서 리더가 조직원들에게 파워를 나눠주거나 위임하는 과정을 뜻하며(Choi, 2000). 동기 부여로서의 임파워먼트는 조직 안에서 개개인이 자신의 일을 능률적으로 잘 수행할 수 있다는 생각을 갖도록 하는 활동이며 개인이 한 일의 결과가 나타나게 하는 과정에서 주도권을 지속적으로 지니는 것을 중요시하는 개념이다(Shin, 1997). Bang(2003)은 임파워먼트 된 조직 구성원은 고객에 대한 반응과 태도를 긍정적으로 변화시킬 수 있고 업무에 더 긍정적인 태도로 임한다 하였다. 또한 임파워먼트 된 구성원은 자발성을 지니고 독창적인 생각, 헌신성을 나타내고 친절하고 고객 응대와 이를 통해

자신의 업무에 대한 직무 만족도가 증가되어 역할 모호성과 역할 갈등이 감소될 것이라고 하였다. 따라서 언어치료 종사자들의 창의적이고 자발적인 업무 참여를 이끌어 내기 위하여 그 구성원들에게 동기를 부여 하고 구성원들이 원하는 욕구를 채우고 형평성을 유지하는 것과 더불어 언어치료 업무 수행 과정에서 자신감과 자존감을 가지고 일할 수 있도록 임파워먼트 시키는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다.

조직 운영의 효율성이나 유연성을 높이기 위해서 조직 구성원들은 임파워먼트 되어야 하고 동시에 조직 관리자는 조직물입과 직무 만족과 같은 요소를 고려하여 조직을 운영할 필요성이 있다. 조직 관리자가 고려해야 하는 요소 중 조직물입은 조직 구성원들의 행동 양식을 결정할 수 있는 중요한 변수이다. 조직물입은 자기가 속해 있는 조직에 대하여 동일감, 일체감, 애착을 느끼는 것이고 조직에서의 목표와 가치에 대하여 개인의 목표와 가치를 일치하는 정도를 뜻하며, 조직이 추구하는 가치나 목표를 신뢰하고 적극적인 수용과 조직에서 노력하는 구성원으로 남아 있고자 하는 의지를 뜻한다(Yang, 1994). 바람직한 조직이란 구성원들에게 특정 업무만 수행하기 보다는 프로젝트나 팀 조직에서 개인에게 업무 재량권을 주며 직무 그 자체에 대한 몰입보다 더 큰 차원에서 조직에 대한 몰입을 유도하며 이것이 구성원의 행동에 영향을 미치는 조직이라 할 수 있다. 조직에 대한 몰입은 조직의 구성원들이 자발적으로 자신의 과업과 역할에서 인식하고 있는 정서적 또는 감정적 상태를 반영하기 때문에 직무에 대한 자발적이고 적극적인 행동들을 자연스럽게 유도할 수 있다. 이런 점에서 조직물입 정도는 이직의도와는 반대되는 관계를 가진다 할 수 있다. 따라서 조직은 조직 내 구성원들이 업무 역할을 무리 없이 수행하고 나아가서 조직에서 이탈하지 않으며 조직 내에서 성실하게 직무를 수행할 수 있도록 조직물입을 상승시켜야만 한다.

재활 기관도 다른 조직과 마찬가지로 조직 내 구성원들의 직무 만족을 통한 정서적 몰입이 요구되며, 최종적으로 조직의 구성원들이 조직에서 이탈하지 않고 직무에 충실하게 임할 수 있는 환경이 조성되어야 한다.

보건관련 직종 중 간호사의 임파워먼트, 조직물입 및 이직의도를 알아본 선행연구에서(Ham, 2014)에서 간호사들의 임파워먼트와 조직물입의 정도가 높을수록 이직의도는 낮아진다고 하였다. 또한 물리치료사의 임파워먼트, 조직물입에 대한 연구(Shim, 2009)에서 조직 내에서 업무와 관련한 직무 스트레스는 조직물입에 영향을 미치게 되며, 임파워먼트가 이러한 관계에 중요한 매개 변수가 될 수 있다 하였다. 하지만 언어재활사를 대상으로 조직 내 임파워먼트, 조직물입을 조사한 연구는 현재 전무한 실정이다.

이에 본 연구에서는 언어재활사의 임파워먼트, 조직물입에 관심을 갖고 언어재활사들을 대상으로 이들이 생각하는 임파워먼트 정도, 그리고 조직물입, 이직의도 간의 관계를 살펴봄으로써 향후 언어재활사들의 인적 자원관리전략 수립을 위한 기초 자료를 제시하고자 하였다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 설문은 2020년 6월 1일부터 6월 30일까지 언어재활사들을 대상으로 이루어졌다. 응답한 설문지 97개 중 응답하지 않은 문항이 있거나 불성실 응답으로 판단할 수 있는 자료 16부를 제외하고 81개를 분석 대상으로 하였다. 연구대상자들의 일반적인 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. Participants' information

	Category	n	(%)
Sex	Male	8	9.9
	Female	73	90.1
Age	20~29 years old	44	54.3
	30~39 years old	15	18.5
	40~49 years old	19	23.5
	50~59 years old	2	2.5
	Over 60 years old	1	1.2
Education	A college graduate	21	25.9
	An university graduate	43	53.1
	Master's grade	12	14.8
	Doctoral degree	5	6.2
Working Agency	Private treatment center	59	72.8
	Hospital	3	3.7
	Welfare center Etc.	11 8	13.6 9.9
Working period	Less than a year	12	14.8
	For more than a year or three years	26	32.1
	Four to six years or more	20	24.7
	Seven to nine years or more	7	8.6
	More than a decade	16	19.8
Position	Director	6	7.4
	Management	7	8.6
	Chief	6	7.4
	Speech therapist	62	76.5
Working type	Full-time type	57	70.4
	Part-time type	24	29.6
Daily treatment target person	2~3 person	10	12.3
	4~5 person	19	23.5
	6~7 person	35	43.2
	8~9 person	10	12.3
	10 person or more	7	8.6
Weekly working hours	Less than 10 hours	16	19.8
	11 hours or more~20 hours or less	13	16.0
	21 hours or more~30 hours or less	19	23.5
	31 hours or more~40 hours or less	18	22.2
	41 hours or more	15	18.5
Turnover experience	None	36	44.4
	1	21	25.9
	2	13	16.0
	3	8	9.9
	4	1	1.2
5	2	2.5	

2. 검사도구

본 연구는 언어재활사들의 임파워먼트, 조직몰입, 이직의도 간 상관을 알아보기 위한 연구이다. 이를 위하여 언어재활사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지의 구성은 대상자의 일반적인 사항, 임파워먼트, 조직몰입, 이직의도 등 4개 영역으로 구성하였다.

임파워먼트 설문은 의미성(meaning), 역량(competence), 자기결정성(self-determination), 효과성(impact) 내용으로 구성되며 각 내용 별 3문항씩 5점 척도로 구성하였다. '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점으로 점수가 높을수록 언어재활사의 임파워먼트가 높음을 의미한다.

조직몰입 설문은 총 15개 문항으로 직무 관련 가치관과 직장 내 정서와 위치에 대한 총 15개 문항으로 구성하였다. 긍정적인 문항이 8개, 부정적인 문항은 7개로 구성하였다. 모든 문항은 5점 척도로 이루어져 있으며, 각 문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 이직의도는 총 4문항이며, 5점 척도로 구성하였다.

3. 연구절차

1) 설문지 문항 개발

본 연구에서 사용한 설문지는 선행 연구들을 참고로 하여 본 연구에 맞게 수정 보완하였으며 이를 토대로 예비 설문지를 완성하였다.

설문지의 임파워먼트 영역은 Spreitzer(1995)가 개발되고, Jeong(1998)에 의해 번역된 것을 토대로 수정 보완하였다. 조직몰입 문항은 Porter 등(1979)의 조직몰입 설문지를 수정 보완 하였다. 이직의도 관련 문항은 Park(2002)의 이직의도 설문지를 수정·보완하여 사용하였다.

2) 예비조사

연구 목적에 따라 마련된 설문지의 내용 타당도를 구하기 위하여 세 명의 1급 언어재활사, 2명의 2급 언어재활사, 3명의 언어치료학과 교수를 대상으로 예비 조사를 시행하였다. 예비 조사에서 설문지에 관한 내용 타당도를 검증 받았으며, 명료하지 않거나 불필요한 문항을 삭제하고 문항의 내용과 순서를 수정하였다.

3) 본 조사

본 조사는 2020년 6월 1일부터 6월 30일까지 언어재활사를 대상으로 진행되었다. 설문은 모바일 설문지를 이용하였으며, 사전 사설 언어재활센터, 복지관, 병원 등에 연락을 통해 설문지의 취지를 설명하고 설문에 대한 동의를 구하였다. 설문 참여에 동의한 기관 언어재활사에게 모바일 설문지를 배부하였다. 설문지 회수는 모두 모바일 응답을 통하여 이루어졌고, 총 97부를 회수하여 81부를 분석하였다. 조사에 이용된 설문지의 내

용은 Table 2와 같다.

Table 2. Structure of questionnaires

	Division	Item number	Chronbach's α
General characteristic	Subject personal information	12(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12)	.76
	Meaningfulness	3(13,14,15)	.82
Empowerment	Competency	3(16,17,18)	.93
	Self-determination	3(19,20,21)	.75
	Influence	3(22,23,24)	.87
Organizational commitment	Oganizational attachment	7(25,26,27,28,29,30,31)	.96
	Organizational loyalty	8(32,33,34,35,36,37,38,39)	.86
Turnover intention		4(40,41,42,43)	.91

4. 결과처리

본 연구에서는 통계적 처리를 위하여 SPSS Ver. 18.0 통계패키지를 이용하였으며 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 각 영역별 항목에 대한 대상자들의 경향을 알아보기 위하여 기술통계를 실시하였다. 둘째, 임파워먼트와 조직몰입, 이직의도에 대한 상관을 알아보기 위하여 Spearman's correlation을 실시하였다. 셋째, 근무기간에 따른 임파워먼트의 차이를 알아보기 위해서 3년 이하와 4년 이상의 근무기간에 따라 Mann-Whitney *U* test로 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 언어재활사들이 인식하고 있는 임파워먼트

언어재활사들이 인식하고 있는 임파워먼트를 의미성, 역량, 자기결정성, 영향력 등 4가지 영역으로 조사하였으며 그 결과는 Table 3과 같다.

1) 의미성

언어재활사들을 대상으로 직무 의미성에 대한 항목별 인식의 정도를 파악하기 위하여 기술통계 결과를 Table 3에 제시하였다.

'Q1. 내가 하는 직무는 의미가 있다' 항목의 평균 4.44점, 'Q2. 내가 하는 직무는 나에게 매우 중요하다' 항목의 평균은 4.37점, 'Q3. 나의 직무 수행은 개인적으로 나에게 의미가 있는 일이다' 항목의 평균 점수는 4.39점으로 나타났으므로 언어재활사들이 생각하는 직무 의미성의 평균 점수는 매우 높았다.

2) 역량

언어재활사들을 대상으로 직무 역량에 대한 항목별 인식의 정도를 파악하기 위하여 기술통계 결과를 Table 4에 제시하였다.

‘Q4. 나는 나의 직무에 대한 능력을 자신 한다’ 항목의 평균은 3.79점이었고, ‘Q5. 나는 내가 수행하는 직무 능력에 대해서 스스로 확신 한다’ 항목의 평균은 3.72점, ‘Q6. 나는 나의 직무에 필요한 기술을 습득하고 있다’ 항목의 평균점수는 4.04점으로 나타났다. Q4와 Q5는 연관성이 있는 질문으로 평균 점수도 유사함으로 어느 정도 항목에 대한 반응에서 일관성이 있음을 나타낸다.

3) 자기 결정성

언어재활사들을 대상으로 자기결정성에 대한 항목별 인식의 정도를 파악하기 위하여 기술통계 결과를 Table 5에 제시하였다.

‘Q7. 나는 나의 직무를 수행하는 방법을 결정하는 데 중요한 자율성을 갖고 있다’ 항목의 평균은 4.17이며, ‘Q8. 나는 나의 직업을 수행하는 방법을 스스로 결정 한다’ 항목의 평균은 4.24, ‘Q9. 나는 나의 직무를 수행하는 데 있어서 독립성이 있다’ 항목의 평균은 4.20으로 언어재활사들의 자기 결정성은 높은 경향을 나타내었다.

Table 3. Job meaningfulness of speech therapists

Item	M (SD)
Q1. The duties I do are meaningful.	4.44 (.63)
Q2. The job I do is very important to me.	4.37 (.64)
Q3. My performance of my duties is personally meaningful to me.	4.37 (.64)
Total	4.39 (.63)

Note. Q=question.

Table 4. Job competency of speech therapists

Item	M (SD)
Q4. I am confident in my ability to perform my duties.	3.79 (.83)
Q5. I am confident in my ability to perform my duties.	3.72 (.85)
Q6. I am acquiring the skills I need for my job.	4.04 (.68)
Total	3.85 (.80)

Note. Q=question.

Table 5. Self-determination of speech therapists

Item	M (SD)
Q7. I have an important autonomy in determining how to perform my duties.	4.17 (.75)
Q8. I decide on my own how to perform my job.	4.24 (.75)
Q9. I have independence in carrying out my duties.	4.20 (.71)
Total	4.20 (.73)

Note. Q=question.

4) 영향력

언어재활사들을 대상으로 직장 내에서 영향력에 대한 항목별 인식의 정도를 파악하기 위하여 기술통계 결과를 Table 6에 제시하였다.

‘Q10. 기관에서 일어나는 일에 대한 나의 영향력을 크다’ 항목의 평균은 3.50이며, ‘Q11. 나는 나의 기관에서 일어나는 일에 대

해 많이 통제할 수 있다’ 항목의 평균은 3.22로 나타났으며, ‘Q12. 나는 기관에서 일어나는 일에 대해 중요한 영향력을 갖고 있다’ 항목의 평균은 3.37로 나타났다. 언어재활사들의 영향력은 다른 영역에 비해 낮은 점수대를 나타내어 기관에서의 영향력은 크지 않았다.

Table 6. Influence of speech therapists

Item	M (SD)
Q10. My influence on what happens in agency is great.	3.50 (.96)
Q11. I can control a lot about what happens in my agency.	3.22 (.97)
Q12. I have a significant influence on what happens in the agency.	3.37 (.98)
Total	3.36 (.97)

Note. Q=question.

2. 조직몰입

언어재활사들이 인식하고 있는 조직몰입의 정도를 조직 애착심, 조직 충성심 등 2개 영역으로 구분하여 조사하였으며 그 결과는 다음과 같다.

1) 조직 애착심

언어재활사들을 대상으로 조직 애착심에 대한 항목별 인식의 정도를 파악하기 위하여 기술통계 결과를 Table 7에 제시하였다.

‘Q1. 나는 이 기관의 성공을 위해서 최선을 다해 노력 한다’ 항목의 평균은 3.96이며, ‘Q2. 나는 다른 사람들에게 이 기관을 좋은 직장이라고 말 한다’ 항목의 평균은 3.95로 자신의 직장에 대해 긍정적으로 기여하고 있었다. 역 문항 ‘Q3. 나는 이 기관에 대해서 별로 충성심을 느끼지 못했다’ 항목에 대한 조정점수의 평균은 3.80으로 충성심을 나타내고 있었다. ‘Q4. 나는 어떤 직무가 주어지더라도 성실하게 수행하리라 생각 한다’ 항목의 평균은 4.19이며, ‘Q6. 나는 다른 사람들에게 이 기관의 치료사인 것을 자랑스럽게 이야기 한다’의 평균은 4.04로 조직 애착심이 높게 나타났다. ‘Q7. 직무 유형이 비슷하다면 다른 기관에서 일해도 상관없을 것 같다’의 역문항의 조정점수에 대한 평균은 2.95로 이직에 대한 의도가 낮았다.

2) 조직 충성심

언어재활사들을 대상으로 조직 충성심에 대한 항목별 인식의 정도를 파악하기 위하여 기술통계 결과를 Table 8에 제시하였다.

‘Q9. 내 주위 환경이 조금만 바뀐다면 이 기관을 떠날 것으로 생각 한다’의 역문항의 조정점수에 대한 평균은 4.39이며, ‘Q10. 기관을 선택할 당시 여러 기관들 중에서 이 기관을 선택한 것을 잘 했다고 생각 한다’ 항목 평균은 4.00으로 충성심이 높게 나타났다.

Table 7. Organizational attachment of speech therapists

Item	M (SD)
Q1. I try my best to make this agency successful.	3.96 (.79)
Q2. I tell others this institution is a good job.	3.95 (.84)
Q3. I don't feel very loyal to this institution. ^a	3.80 (.98)
Q4. I think I will do my job faithfully no matter what.	4.19 (.65)
Q5. My values and the values of this institution are very similar.	3.60 (.94)
Q6. I tell others proudly that I am the therapist of this institution.	4.04 (.82)
Q7. If the type of job is similar, it would be okay to work for another institution. ^a	2.95 (1.24)
Total	3.57 (1.12)

Note. Q=question.

^aThe question is a reverse question.

Table 8. Organizational loyalty of speech therapists

Item	M (SD)
Q8. I think it was a mistake to choose this institution as a workplace. ^a	2.95 (1.24)
Q9. I think I'll leave this institution if my surroundings change a little. ^a	4.39 (.86)
Q10. I think I was good at choosing this institution from among the various institutions at the time of choosing it.	4.00 (.90)
Q11. I don't think it would help my personal development even if I worked for this agency until retirement. ^a	3.88 (1.12)
Q12. There are times when it is difficult to agree with the agency's policies on important matters relating to its employees. ^a	3.34 (1.02)
Q13. The environment of this agency makes me work at my best.	3.41 (.94)
Q14. I am concerned about the future of this institution. ^a	3.61 (1.17)
Q15. I think this institution is the best job I can choose from.	3.39 (1.11)
Total	2.74 (1.27)

Note. Q=question.

^aThe question is a reverse question.

3. 이직의도

언어재활사들이 인식하고 있는 이직의도를 조사하였으며, 그에 대한 기술통계를 Table 9에 제시하였다.

'Q2. 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다면 다른 직장에서 일하고 싶다' 항목의 평균은 2.66점이며, 'Q4. 보다 나은 조건의 타 직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다' 항목의 평균은 2.81로 이직의도 영역에서 가장 높은 점수이며 대체로 언어재활사들은 이직의도가 높지 않음을 나타내었다.

Table 9. Turnover intention of speech therapists

Item	M (SD)
Q1. I sometimes think I want to quit this institution.	2.59 (1.19)
Q2. If I have a choice, I want to work at another job.	2.66 (1.24)
Q3. I am thinking of moving to another job, but I am not able to execute because the situation and conditions do not match.	2.06 (1.15)
Q4. If other occupations with better conditions are given, there is a willingness to leave at any time.	2.81 (1.45)
Total	2.53 (1.29)

Note. Q=question.

4. 임파워먼트, 조직몰입, 이직의도 간 상관관계

언어재활사들의 임파워먼트와 조직몰입도, 이직의도 간 미치는 영향을 살펴보기 위하여 임파워먼트, 조직몰입도, 이직의도 간 상관관계를 살펴보았으며, 그 결과, 언어재활사들이 임파워먼트, 조직몰입도, 이직의도 간 상관관계가 나타났다. 이에 대한 결과는 Table 10에 제시하였다.

임파워먼트와 조직몰입은 양의 상관관계가 나타났고, 임파워먼트와 이직의도는 음의 상관관계가 나타났다.

Table 10. Correlation among empowerment, organizational commitment, and turnover intention

	Empowerment	Organizational commitment	Turnover intention
Empowerment			
Organizational commitment	.259**		
Turnover intention	-.289**	-.340**	

** $p < .01$

5. 근무 기간에 따른 언어재활사의 임파워먼트 차이

언어재활사들의 근무 기간에 따른 임파워먼트의 차이를 알아보았으며 이에 대한 결과는 Table 11에 제시하였다.

3년 이하와 4년 이상의 근무기간에 따라 집단 간 차이를 나타내었으며, 근무 기간이 많을수록 임파워먼트에 대한 언어재활사들의 인식은 높았다.

Table 11. Difference between groups according to working period

Division	n	M (SD)	z
Less than three years	456	3.71 (.9)	
For more than four years	516	4.17 (.8)	-8.34***

*** $p < .001$

IV. 논의 및 결론

최근 정치, 사회, 경제, 기술 등 모든 분야의 전문화는 일반 산업 조직에서 뿐만 아니라 의료기관 및 재활기관에서도 변화의 요구로 나타나고 있다. 또한 재활 기관에 대한 소비자의 요구가 증가하고 재활 기관 간 경쟁도 심화되고 있다. 이에 재활 기관도 일반 산업 조직에서 요구되는 양질의 서비스 제공과 생산성의 향상이라는 두 가지 실천 방향을 고려해야만 한다(Kim, 2017).

임파워먼트, 조직몰입과 관련된 선행 연구를 살펴보면 이 요소들은 조직의 질적 향상 및 생산성 증대와 밀접한 연관이 있다(Shim, 2009). 재활 기관에서 환자의 재활에 큰 역할을 담당하고 있는 언어재활사는 양질의 재활 서비스 제공으로 재활 관련 조직의 질적 향상 및 생산성을 증대 시킬 수 있는 중요한 위치에 있다. 따라서 언어재활사들의 임파워먼트가 높아지면 언어재활사들은 대부분의 과업 수행 과정을 자발적으로 계획하여 실행하게 되며 직무의 진행 상태를 조정 통제 하게 됨으로써 업무에 대한 조직몰입도가 높아지고 이는 재활기관이라는 조직의 질적 향상 및 생산성 증대로 이어진다고 할 수 있다.

본 연구에서 평가된 언어재활사의 임파워먼트 점수는 의미성 4.39, 역량 3.85, 자기결정성 4.20, 영향력 3.36으로 전체 평균 3.95였다. 이러한 결과는 치과 위생사 3.37(Lee et al., 2010), 간호사 3.59(Ham, 2014)보다 다소 높은 점수이며, 언어재활사의 재활 과정은 치료의 목표 설정과 치료 방법의 결정에 있어 환자와의 상의 하에 업무의 진행 방향을 독립적으로 결정할 수 있는 점이 영향이 미쳤다 생각되어진다.

임파워먼트의 각 영역 별 점수를 살펴보면 의미성 점수가 4.39로 역량, 자기 결정성, 영향력 점수와 비교할 때 가장 높게 나타났으며 다음으로는 자기 결정성의 점수가 4.20으로 높게 나타났다. 이 같은 결과는 간호사를 대상으로 한 연구(Oh et al., 2011)에서의 결과와 같으며, 언어재활사 스스로 직무에 대한 의미를 부여하고 역할을 수행하는 데 있어 자신감을 지니고 자율적인 의사결정을 할수록 언어재활사의 임파워먼트는 높아진다는 것을 의미한다. 더불어 언어재활사는 스스로 언어재활이 환자와 보호자에게 의미 있고 주요한 서비스이며 서비스 대상자에게 긍정적인 변화를 주는 것에 대하여 의미 있게 생각하고 있음을 보여주고 있다.

일반적 특성에서 근무 기간에 따른 임파워먼트 수준을 비교한 결과, 근무 경력이 3년 이상인 경우 근무 경력이 3년 이하인 경우보다 임파워먼트 점수가 높은 것으로 나타났다. 이는 근무 경력에 따라 임파워먼트 정도가 차이 날 수 있다고 한 선행 연구의 결과와 일치한다하며(Kim & Chi, 2002), 직장에서의 경험과 안정성의 요소가 임파워먼트 구성의 주요 요인이 될 수 있음을 보여준다. 하지만 Kang 등(2016)의 연구에 따르면 언어재활사의 근무 경력에 따른 직업 만족도는 오히려 낮아진다고 하였다. 이는 언어치료 기관의 급여체계가 영향을 미친다고 하였는데 경력에 따른 급여의 차이가 크지 않으며 경력이 많을수록 재활 대상자의 수는 증가하는 것, 승진에 대한 기회 및 제도가 부족한 것, 낮

은 복지 혜택 등이 원인이 될 수 있다 하였다. 따라서 직업만족도와 임파워먼트를 높이기 위한 경력에 따른 적절한 대우, 복지 정책, 승진의 기회 등에 대한 제도적 노력이 요구된다.

본 연구에서 조사된 언어재활사의 조직몰입도는 조직 애착심 3.57, 조직 충성심 2.74로 전체 평균 3.12를 나타내었다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구(Oh et al., 2011)에서의 4.70, 물리치료사를 대상으로 한 연구(Shim, 2009)에서의 3.29보다 낮은 점수이다. 조직몰입은 조직 구성원들이 자신이 속한 조직과 자신을 동일하게 생각하며 조직에 몰두하는 경향을 나타내는 것으로 조직의 일원으로 남아 있으려고 하는 욕구를 포함하는 개념이다(Kim, 2013). 또한 조직몰입은 어느 정도의 소속감이나 충성심으로 보고, 조직과 개인의 심리적 형태의 결속이라고 볼 수 있다(Wagner & Hollenbeck, 1992). 조직몰입이 직무 만족보다 구성원의 이직 현상을 더 반영하는 경우가 많았으며 조직몰입도가 높아지면 조직의 유효성과 성과가 높아지는 결과를 낳을 수 있다(Kim, 2010). 따라서, 언어재활사의 조직몰입을 높이기 위하여 조직이 각 언어재활사로 하여금 목표를 성취할 수 있는 기회를 충분히 제공하고, 업무에 대한 책임감과 동시에 권한을 부여, 개인 경력 관리가 포함된 인적 자원 관리의 개선 조직 발전을 위한 의견이나 제안에 대한 즉각적이고 호의적인 반응 등이 요구된다.

본 연구에서 조사된 언어재활사의 이직의도는 2.53으로 작업치료사의 이직의도를 연구한 선행연구(Yang et al., 2014)의 결과보다 낮았으며, 간호사들의 이직의도를 조사한 연구(Kim, 2017)에서의 3.42보다도 낮았다. 이러한 결과를 토대로 언어재활사들의 이직의도는 기타 보건 직종에 비하여 낮은 편이라 해석할 수 있다. 하지만 Chang과 Park(2012)에 의하면 언어재활사의 이직률은 일반 사무직, 기술 인력 이직률에 비하여 높은 수준이라 하였다. 따라서 언어재활사의 이직의도에 미치는 요인을 면밀히 살펴보고 이러한 요인을 감소시킬 수 있는 방안 마련에 대한 고민이 필요할 것으로 사료된다(Jeon, 2018; Kim & Park, 2018).

임파워먼트, 조직몰입, 이직의도 간 상관관계를 살펴보았을 때, 임파워먼트는 조직몰입도와 이직의도에 중요한 변수로서의 역할을 하는 것으로 조사되었다. 즉 임파워먼트는 조직몰입과 이직의도에 직접적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 이는 언어재활사의 자율성과 권한이 강화되고, 역할 수행능력과 역할의 영향력이 더 향상되면 조직 구성원 개개인이 더 조직에 몰입하고 조직에서의 이직의도가 낮아지는 것을 반영해 주는 것이다. 임파워먼트는 언어재활사가 몸담고 있는 조직의 운영 목표와 구성원 자신의 역할, 조직의 문화, 신념 등의 일치로 조직의 구성원으로 하여금 직무 만족도 및 조직 애착심을 증대시키는 요인이다. 따라서, 언어재활사가 포함된 조직은 조직 구성원 중 하나인 언어재활사가 추구하는 바람직한 방향으로의 조직 문화를 만들어 가고 언어재활사 개개인의 임파워먼트를 강화시킴으로써 조직몰입도를 유도하고 이직의도를 낮추어 조직의 효율성을 높이는 기회로 활용해야 한다.

본 연구의 결과를 종합하여 보면, 임파워먼트와 조직몰입, 이직의도 간에는 관련성이 있다. 또한 조직 구성원인 언어재활

사 개개인을 임파워시킴으로서 언어재활사들의 조직몰입을 향상 시키고 이직의도를 낮출 수 있고 이러한 측면에서 임파워먼트의 역할은 중요하다는 것을 보여주고 있다. 이에, 본 연구와 향후 이루어질 언어재활사의 임파워먼트 연구가 언어 재활사를 포함하는 조직이 성과를 높이고 새로운 개념의 인력관리 방법을 위한 기초 자료로 유용하게 활용될 수 있기를 기대한다.

본 연구의 제한 점으로는 첫째, 연구대상이 모집에서 샘플링의 한계로 진행된 연구 결론을 일반화하는 데 한계가 있다. 따라서 이러한 점을 극복하기 위한 광범위한 모집단 표집을 이용한 연구가 요구된다.

둘째, 본 연구에서는 자기 보고식 설문조사를 기초로 하였다. 이는 연구에 참여한 대상자가 일시적 의견만 연구 결과에 반영되었을 수 있다. 따라서 이 후 연구에서는 좀 더 심층적인 관찰 방법과 동시에 종단적인 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

Reference

- Bang, H. B. (2003). *An empirical study on the influence of the empowerment upon the organizational effectiveness: Focusing on beauty shop employee* (Master's thesis). Pai Chai University, Daejeon.
- Chang, S. A., & Park, H. Y. (2012). A study on job commencement, change of employer, and job satisfaction of speech language therapists. *Journal of Speech & Hearing Disorders, 21*(4), 265-286. doi:10.15724/jslhd.2012.21.4.015
- Choi, H. M. (2000). *The Interdependence and empowerment as an influence on the job satisfaction* (Master's thesis). Chung Ang University, Seoul.
- Ham, M. S. (2014). *Effects of perceived organizational justice on empowerment, organizational commitment and turnover intention of nurses* (Master's thesis). Catholic Kwandong University, Kangwondo.
- Jeon, H. S. (2018). A study on the relationship between emotional labor and burnout of speech-language pathologists. *Journal of Speech & Hearing Disorders, 27*(4), 157-165. doi:10.15724/jslhd.2018.27.4.157
- Jeong, H. J. (1998). *Study on the influence of empowerment on job satisfaction and Organizational commitment* (Master's thesis). Seoul National University, Seoul.
- Kang, E. H., Lee, J. Y., & Kang, D. O. (2016). A study of job satisfaction of speech-language therapists in Jeju. *Journal of Speech & Hearing Disorders, 25*(2), 133-144. doi:10.15724/jslhd.2016.25.2.012
- Kim, H. J. (2017). *The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and turnover of occupational therapist* (Master's thesis). Kaya University, Kyeongnam.
- 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, S. H. (2017). *An effect of empowerment by hospital nurse on job satisfaction, emotional commitment, and turnover intention : Moderated effect of LMX, perceived organizational support, and hospital size* (Doctoral dissertation). Kyunghee University, Seoul.
- Kim, T. W., & Park, Y. S. (2018). A study on the stress and skepticism of speech-language pathologist. *Journal of Speech & Hearing Disorders, 27*(3), 203-214. doi:10.15724/jslhd.2018.27.3.017
- Kim, Y. H. (2010). *Servant leadership and organizational commitment : The roles of empowerment and trust in leader* (Doctoral dissertation). Yeungnam University, Daegu.
- Kim, W. C. (2013). *Study on the effect of family-friendly management on job performance* (Doctoral dissertation). Dongshin University, Jeonnam.
- Lee, H. K., Kim, M. J., & Lim, Y. S. (2010). Dental hygienist, the relationship between empowerment and organizational commitment. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 10*(4), 645-654. uci:G704-SER000010586.2010.10.4.014
- Oh, E. H., Jeng, B. L., & Lim, Y. S. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic, 17*(4), 391-401. uci:G704-001792.2011.17.4.013
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses* (Master's thesis). Yonsei University, Seoul.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- 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* (Master's thesis). Hanyang University, Seoul.
- Shin, Y. K. (1997). *Management of human respect*. Seoul: Dasan.
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of interpersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology, 23*(5), 601-629. doi:10.1007/BF02506984
- Tomas, K., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element empowerment: An 'interpretive' model of intrinsic ask, motivation. *Academy of Management Review, 15*, 666-681. doi:10.2307/258687
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (1992). *Principles of managing organizational behavior*. Mason: Thomson-Southwest.
- Yang, C. S. (1994). *Organizational theory*. Seoul: Pakyounghsa.
- Yang, N. Y., Park, J. H., Han, D. S., & Lee, J. H. (2014). A study on factors affecting the turnover intention of occupational therapists. *Korean Journal of Occupational Therapy, 22*(4), 39-48. doi:10.14519/jksot.2014.22.4.04

언어재활사의 임파워먼트 조직몰입, 이직의도 간 상관관계연구

이명순¹, 박 현^{1*}¹ 상지대학교 언어치료학과 교수

목적: 언어재활사의 임파워먼트, 조직몰입에 관심을 갖고 언어재활사들을 대상으로 이들이 생각하는 임파워먼트 정도, 그리고 조직몰입, 이직의도 간의 관계를 살펴봄으로써 향후 언어재활사들의 인적 자원관리전략 수립을 위한 기초 자료를 제시하고자 하였다.

방법: 본 연구의 설문은 2020년 6월 1일부터 6월 30일까지 이루어졌으며 언어재활사들에게 설문을 실시하였으며 응답한 설문지 97개 중 응답하지 않은 문항이 있거나 불성실 응답으로 판단할 수 있는 자료 16부를 제외하고 81개를 분석 대상으로 하였다. 본 연구에서는 통계적 처리를 위하여 SPSS Ver. 18.0 통계 패키지를 이용하였으며 분석 방법은 다음과 같다. 각 항목에 대한 대상자들의 경향을 파악하기 위해 기술통계를 사용하였고, 각 영역에 대한 Spermann's correlation과 근무 기간에 따른 임파워먼트 차이를 알아보기 위하여 Mann-Whitney 검정을 실시하였다.

결과: 첫째, 언어재활사들의 직무 의미성과 직무 역량, 자기결정성은 높은 편이었지만, 영향력은 그다지 높지 않았다. 둘째, 조직몰입은 대체로 높은 편이었지만, 이직의도는 낮았다. 셋째, 임파워먼트와 조직몰입의 양의 상관관계, 임파워먼트와 이직의도는 음의 상관관계가 나타났다. 넷째, 3년 이하와 4년 이상의 근무기간에 따른 임파워먼트는 집단 간 차이가 나타났다.

결론: 본 연구의 결과를 종합하여 보면, 언어재활사들의 임파워먼트와 조직몰입, 이직의도 간에는 관련성이 있다. 또한 조직 구성원인 언어재활사 개개인을 임파워시킴으로서 언어재활사들의 조직몰입을 향상시키고 이직의도를 낮출 수 있고 이러한 측면에서 임파워먼트의 역할은 중요하다는 것을 보여주고 있다.

검색어: 임파워먼트, 조직몰입, 언어재활사, 이직의도

교신저자 : 박현(상지대학교)

전자메일 : cominglove@hanmail.net

게재신청일 : 2020. 06. 30

수정제출일 : 2020. 07. 11

게재확정일 : 2020. 07. 28

ORCID

이명순

<https://orcid.org/0000-0002-0595-6170>

박현

<https://orcid.org/0000-0001-8694-2207>

참고 문헌

- 강은희, 이지윤, 강대옥 (2016). 제주지역 언어재활사의 직무만족도에 관한 조사 연구. *언어치료연구*, 25(2), 133-144.
- 김희정 (2017). *직업치료사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직 의도에 미치는 영향*. 가야대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김현경, 지성에 (2002). 수술실 간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족. *중앙간호논문집*, 2(6), 121-128.
- 김상한 (2017). *병원 간호사에 대한 임파워먼트가 직무만족, 정서적 몰입 및 이직의도에 미치는 영향*. 경희대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김용학 (2010). 서번트 리더십과 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트와 상사신뢰의 매개효과. 영남대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김원철 (2013). *가족친화경영이 직무성취에 미치는 영향에 관한 연구*. 동신대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김태우, 박영신 (2018). 언어재활사의 직무 스트레스와 회의를 위한 연구. *언어치료연구*, 27(3), 203-214.
- 박현숙 (2002). *간호사가 인지하는 역할 명확성, 직무 특성과 이직의도와와의 관계*. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 방희봉 (2003). *임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구: 뷰티 조직구성원을 중심으로*. 배재대학교 대학원 박사학위 논문.
- 심재훈 (2009). *물리치료사의 사회, 심리적 요인이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향*. 한양대학교 대학원 석사학위 논문.
- 신유근 (1997). *인간 존중의 경영*. 서울: 다산.
- 양창삼 (1994). *조직이론*. 서울: 박영사.
- 양노열, 박지현, 한대성, 이주현 (2014). 작업치료사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. *대한작업치료학회지*, 22(4), 39-48.
- 오은희, 정복태 (2011). 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 17(4), 391-401.
- 이혜경, 김미정, 임연실 (2010). 치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입의 관계. *한국치위생학회지*, 10(4), 645-654.
- 장선아, 박희영 (2012). 언어치료사의 취업과 이직현황에서 직무 만족에 대한 실태조사. *언어치료연구*, 21(4), 265-286.
- 전희숙 (2018). 언어재활사의 감정노동과 소진. *언어치료연구*, 27(4), 157-165.
- 정해주 (1998). *임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최현미 (2000). *조직구성원이 느끼는 상호의존성과 임파워먼트 정도가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 함미선 (2014). *간호사가 지각하는 조직공정성이 임파워먼트, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*. 관동대학교 대학원 석사학위 논문.