



- 심재훈, 윤태형<sup>1</sup>
- 백석대학교 보건학부 물리치료학과, <sup>1</sup>동서대학교 보건행정학과

Analysis of Factors that Influence the Job Satisfaction of Physical Therapists

Jae-Hun Shim, PT, PhD; Tae-Hyung Yoon, PT, PhD<sup>1</sup>

Department of Physical Therapy, Baekseok University; <sup>1</sup>Department of Health Administration, Dongseo University

**Purpose:** This study aimed to analyze factors that influence the job satisfaction of physical therapists working in hospitals.

**Methods:** The study was done using a self-administered questionnaire associated with job satisfaction, which was completed by 352 physical therapists working in hospitals.

**Results:** The average job satisfaction score was 3.16. Sub-items scores for job satisfaction were higher for overall satisfaction (3.21) and lower for job satisfaction of achievement (3.12) than the average score. Job satisfaction of subjects showed statistically significant differences with regard to differences in sex, marriage, type of hospital, year of total career, type of patients and motivation level ( $p < 0.05$ ). The average job stress score was 2.38. The sub-items of job stress consisted of problems pertaining to physical environment (2.28), job demand (2.54), job autonomy (2.31), social support (2.14), job instability (2.36), organized management system (2.44), inner motive (2.24), and job culture (2.26). Multiple regression analysis revealed that job satisfaction became significantly lower with increasing levels of job stress.

**Conclusion:** These results suggest that the job stress of physical therapists is closely related to their job satisfaction. An effort to reduce job stress may be helpful in improving the health and quality of life of physical therapists who work in hospitals.

**Keywords:** Job satisfaction, Job stress, Physical therapist

논문접수일: 2010년 7월 15일

수정접수일: 2011년 9월 27일

게재승인일: 2011년 1월 26일

교신저자: 윤태형, yth@gdsu.dongseo.ac.kr

## 1. 서론

현재 우리나라는 전 세계에 유례가 없을 정도로 빠른 고령화를 보이고 있으며, 이에 따라 치매, 뇌졸중 등 장기요양이 필요한 노인이 급속히 증가하는 추세이다. 이에 국가가 새롭게 시행하는 보건의료정책을 올바르게 정착시키고 발전시키기 위해서 제도의 시행에 적극적 참여를 하고 있는 보건의료 인력의 관리가 중요하다. 즉 그들이 경험하고 있는 직무스트레스와 같은 사회·심리적 요인을 파악함으로써 노인장기요양보험에서 환자의 만

족도를 높여 정부시책을 조기에 정착시키는데 매개역할을 할 수 있도록 하여야 한다. 많은 보건의료 인력 중 물리치료사, 의사, 간호사 등은 의료서비스 제공 형태상 환자의 만족도에 큰 영향을 미친다.<sup>1,2</sup>

더구나 병원에서 의사, 의료기사, 간호사, 행정직 등 전문직 이고 다양한 직종의 종사자들은 협동 작업을 통해 환자들에게 의료서비스를 제공하는 업무의 특성으로 인해 타 조직에 비해 상대적으로 직무스트레스가 높은 경향이 있다. 병원 종사자들 중에서도 환자를 직접 대면하는 시간이 많은 간호사들에게 특

히 직무스트레스가 높고, 이는 물리치료사의 경우도 비슷하다고 할 수 있다. 특히, 환자의 신체를 직접 대하며 재활에 걸리는 시간이 많은 물리치료사의 경우 이들의 직무만족도는 서비스의 질로 이어져 결국 환자의 치료효과에 직접인 영향을 미칠 수 있다. 이와 같이 물리치료사의 직무만족에 영향을 미치는 요인 분석을 통한 물리치료사의 효율적인 관리는 병원을 포함하는 의료기관의 조직관리 차원에서도 중요하다고 할 수 있다.

외국 연구의 경우, 미국국립산업안전보건연구소(NIOSH, 1990)에 따르면 직무스트레스란 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응이라고 정의하였고,<sup>3</sup> 유발 요인으로는 물리적 환경, 직무자율성, 직무불안정성, 조직체계, 직장문화, 업무보상, 상사와의 관계, 직무요구도 등이 있다.

직무스트레스는 병원 종사자의 직무만족, 조직 몰입, 사기, 업무 수행 등을 감소시킴으로써 결과적으로 환자치료의 질적 저하를 초래할 뿐만 아니라 나아가 병원조직의 생산성 및 효율성을 저해하고 의료서비스의 질을 낮춘다.<sup>4</sup> 병원간의 경쟁이 가중되고 있는 현 상황에 비추어 위의 사실은 매우 중요하다. 따라서 많은 병원에선 직원들의 직무만족을 높이고 업무 스트레스를 감소시키고자 관심과 실태 파악에 힘쓰고 있다.<sup>5</sup>

국내 연구의 경우, 병원 종사자들을 대상으로 한 Noh<sup>6</sup>의 연구에서는 여성의 경우, 나이가 적을수록, 미혼자, 음주자, 규칙적 운동을 하지 않는 군에서 스트레스가 높다고 하였고, 비정규직에서, 연봉이 낮을수록, 근속년수가 5년 이하인 군에서 스트레스가 높다고 하였다. 다른 연구에서는 간호조무사, 간호사, 행정직, 청소부, 원무과 직원, 방사선 기사, 물리치료사, 약사, 임상병리사, 기계기사의 순으로 스트레스 정도가 높다고 하였고,<sup>7</sup> Noh 등<sup>8</sup>은 직무스트레스와 관련 있는 물리치료사들이 겪고 있는 많은 어려움들 중 하나가 업무량과 역할갈등으로 인한 어려움이라고 보고 하였다.

직무스트레스와 직무만족도의 관계에 대한 연구 결과를 종합해 보면,<sup>9,10</sup> 직무스트레스는 직무만족도와 직접적 관계가 있으며, 기본적으로 직무만족도에 긍정적 또는 부정적 영향을 주는 직무스트레스 요인이 존재한다는 것을 알 수 있다. 과도한 스트레스는 개인의 건강을 해칠 뿐 아니라 임파워먼트와 직무성, 그리고 직무만족에 부정적인 영향을 미치며,<sup>11</sup> 병원이 목표를 달성하고 생산성을 높이는데 방해요소가 되어 결과적으로 낮은 생산성, 이직, 결근, 작업성과의 저하 등 조직 유효성 창출을 어렵게 한다. 그리고 병원이라는 조직의 성공여부가 인적 자원에 의해서 크게 영향을 받는다는 것을 새겨본다면 직무스트레스는 조직이 우선적으로 해결해야 할 과제라 할 수 있다.<sup>2</sup> 국내외에서 병원인력에 대한 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구는 물리치료사, 병원 행정직원, 작업치료사, 치과위생사, 간

호사 등 다양한 대상으로 이루어져 왔다.<sup>12-15</sup> 그러나 물리치료사만을 대상으로 한 직무스트레스와 직무만족을 함께 다룬 실증적 연구는 아직은 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 물리치료사의 직무관련 특성 및 직무스트레스와 직무만족도를 측정하고 이러한 요인들이 직무만족에 미치는 영향을 파악하여 물리치료사들의 근무조건 개선 및 직무만족도를 향상시키기 위한 기초자료를 제공해 보고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 시행되었다. 편의 추출된 서울 시내 및 수도권에 위치한 개인병원, 종합병원, 대학병원, 재활전문병원을 포함하는 의료기관의 물리치료사를 대상으로 하였다. 2008년 2월 현재 근무 중인 경력 1년 이상의 물리치료사에게 연구목적과 취지를 설명하고 동의를 구하였다. 총 500부를 배포했으며 회수된 457부 중 불성실한 답변 105명을 제외한 352명을 대상으로 실시하였다.

### 2. 측정도구

본 연구에서 사용된 설문내용은 총 4개의 부분으로 구성되어 있으며 물리치료사의 연령, 성별, 학력 등을 포함한 대상자의 일반적 특성에 관한 사항이 6문항, 병원유형, 근무부서 등 업무 특성에 관한 사항이 7문항, 직무스트레스에 관한 사항이 43문항, 직무만족도에 관한 사항이 20문항 총 76문항으로 구성되어 있다. 직무스트레스는 4점척도이고, 직무만족도는 5점 척도이며 점수가 높을수록 만족도(스트레스)가 높다는 의미이다. 본 연구에 사용된 설문지는 물리치료학과 교수 등 3인의 전문가에게 자문을 구하여 내용의 타당성을 확인 받았으며, 총 4개의 부분으로 구성하였다.

#### 1) 직무스트레스

직무스트레스를 측정하기 위한 도구는 Chang 등<sup>16</sup>이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 설문지[기본형]를 이용하였고 점수 산출방법은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{각 영역별 환산점수} &= (\text{실제점수} - \text{문항 수}) \times 100 / \\ &\quad (\text{예상가능한 최고점수} - \text{문항 수}) \\ \text{직무스트레스 총 점수} &= (\text{각 8개 영역의 환산점수의 총합}) / 8 \end{aligned}$$

본 설문지는 4점 척도로써 물리적 인자 2문항, 직무요구도 9문항, 직무자율성 6문항, 사회적지지(관계 갈등) 4문항, 직무 불안정성 6문항, 조직 관리체계 11문항, 내적동기 3문항, 직장 문화 2문항 등 8개 하부영역의 총 43개 항목의 설문으로 구성되었으며, 일반적이고 보편적인 의미에서의 직무스트레스 요인을 평가하기 위한 문항들로 구성되어 있다. 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.85이었다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점), 그렇지 않다(2점), 그렇다(3점), 매우 그렇다(4점)의 4점 척도로 나누어 평가하였다.

## 2) 직무만족도

직무만족도를 측정하기 위한 측정도구는 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 Lee<sup>17</sup>가 번역하고 수정한 설문지이다. 본 설문지는 총 20문항이고 요인분석을 통해 위생요인 10문항과 동기요인 10문항으로 구성되어 있었으며 5점 척도이다. 그의 연구에서 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.88이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 0.91이다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점), 그렇지 않다(2점), 보통이다(3점), 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)의 5점 척도로 나누어 평가하였다.

## 3. 자료분석

자료는 SPSS window version 15.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며 연구대상자 사회·인구학적 특성에 따른 직무만족도와 차이는 t-검정과 일원배치분산분석(One way ANOVA)을 실시하였고, 분석결과 통계적 유의성이 검증된 경우 Scheffe의 다중검정을 이용하여 사후검증 하였다. 직무만족도와 직무스트레스는 하위 요인별로 구분하여 평균과 표준편차를 산출하였고, 직무스트레스 및 사회·인구학적 특성과 직무만족도와의 상관관계를 살펴보기 위하여 Pearson 상관관계분석을 실시하였다. 물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석(동시입력방식)을 실시하였고, 통계적 유의수준은 0.05로 하였다.

## III. 결과

### 1. 일반적인 특성에 따른 직무만족도

조사대상자 352명중 남자는 55.8%이었고, 연령은 25세~29세가 47.2%로 가장 많았다. 종교는 42.3%가 없다고 대답했으며 기독교가 33.2%였다. 교육수준은 전문대학 졸업자가 56.3%였으며 학사학위 이상이 42.0%였다. 응답자의 71.3%가 기혼이었으며 33.8%가 취업전망이 좋을 것 같아 물리치료사 직업을 선택하였다고 응답하였다(Table 1).

물리치료사의 일반적인 특성에 따른 직무만족도 조사결과 성별, 결혼상태, 물리치료사가 된 동기에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 성별에 따라서는 남성의 직무만족도는 평균 3.21로 여성의 3.09점보다 직무만족도가 높았다( $p=0.02$ ). 결혼상태에 따라서는 기혼자의 직무만족도가 평균 3.29로 미혼자의 3.12보다 점수가 높았고( $p=0.01$ ), 사후검정을 위해 Scheffe test한 결과 기혼자가 미혼자에 비해 직무만족 점수가 높음을 알 수 있었다. 물리치료사가 된 동기에 있어서는 '봉사정신'으로 직업을 선택하였다는 응답자의 직무만족도 점수가 평균 3.41로 가장 높았고( $p=0.01$ ), 사후검정을 위해 Scheffe test한 결과 봉사정신으로 인한 동기가 내신성적 때문이라는 동기보다 통계적으로 유의하게 높음을 알 수 있었다. 그러나 연령, 종교, 교육수준에 따른 직무만족도 점수에서는 유의한 차이가 없었다(Table 1).

### 2. 물리치료사 근무 특성에 따른 직무만족도

물리치료사가 근무하는 병원은 재활전문병원이 3.15%로 가장 많았으며 대학병원 23.9%, 종합병원 23.6%로 응답자의 과반수 정도가 대학 및 종합병원에서 근무하고 있었다. 이들의 56.5%가 운동치료실에서 근무하고 있었으며 치료유형 환자는 신경계 환자가 55.4%로 가장 많았다. 정규직이 80.7%로 비정규직에 비해 많았고 총 근무경력은 3년 미만인 물리치료사가 39.5%로 가장 많았다. 현 직장에서의 근무경력 또한 3년 미만인 자가 66.2%로 가장 많았고 정기간행물을 구독하지 않는 물리치료사가 91.8%로 대부분을 차지하였다.

물리치료사의 직무만족도는 병원유형, 치료유형 환자, 총 근무경력에 따라서 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.05$ ). 복지관에서 근무하는 물리치료사의 직무만족도는 평균 3.33으로 재활전문병원이나 대학병원 및 종합병원에서 근무하는 물리치료사보다 높았고( $p=0.04$ ), 사후검정으로 Scheffe test를 시행하였으나 유의하지 않았다. 치료유형 환자가 소아인 경우 물리치료사의 만족도가 평균 3.22로 근골격계환자나 신경계 환자를 치료하는 물리치료사의 만족도보다 상대적으로 높았고( $p=0.00$ ), 사후검정으로 Scheffe test를 시행하였으나 유의하지 않았다. 총 근무경력이 10년 이상 된 물리치료사의 직무만족도가 3.30으로 '3년 미만'이나 '3년 이상~5년 미만'의 물리치료사의 만족도보다 높았고( $p=0.03$ ), 사후검정으로 Scheffe test를 시행한 결과 10년 이상 된 군이 3년 이상~5년 미만의 군보다 만족도가 높았다(Table 1).

### 3. 직무만족도와 직무스트레스의 하위 요소 별 평균 비교

물리치료사의 직무만족도는 평균 3.16이었으며, 각 요소 별로 살펴보면 일반적인 만족도가 3.21점으로 직무성취감 만족도에

**Table 1.** The difference of job satisfaction between the subjects' characteristics (N=352)

Variables	Characteristics	N	%	Mean±SD	t or F	p	Scheffe
Sex	Male	207	55.8	3.21±0.49	2.38	0.02**	
	Female	145	41.2	3.09±0.45			
Age (year)	≤ 24yr	64	18.2	3.11±0.41	2.07	0.10	-
	25yr~29yr	166	47.2	3.15±0.49			
	30yr~34yr	67	19.0	3.14±0.47			
	35 ≥	55	15.6	3.31±0.48			
Religion	Christianity	117	33.2	3.17±0.54	1.34	0.26	-
	Buddhism	38	10.8	3.06±0.44			
	Catholicism	33	9.4	3.32±0.52			
	Noned	149	42.3	3.15±0.43			
	Others	15	4.3	3.15±0.32			
Level of Education	College	198	56.3	3.17±0.48	1.54	0.20	-
	University	113	32.1	3.11±0.47			
	Graduated school	35	9.9	3.29±0.46			
	Others	6	1.7	3.30±0.48			
Marriage	Married <sup>a</sup>	99	28.1	3.29±0.47	5.43	0.01**	a>b
	Single <sup>b</sup>	251	71.3	3.12±0.47			
	Others	2	0.57	2.75±0.21			
Motivation that be physical therapist	High school record <sup>a</sup>	19	5.4	2.95±0.32	3.72	0.01**	a<b
	Spirit of service <sup>b</sup>	28	8.0	3.41±0.68			
	Get a job	119	33.8	3.14±0.38			
	Advice	79	22.4	3.23±0.54			
	Others	107	30.4	3.11±0.45			
Type of hospital	University hospital	84	23.9	3.19±0.44	2.32	0.04*	-
	General hospital	83	23.6	3.04±0.51			
	Rehabilitation hospital	111	31.5	3.26±0.51			
	Clinic	49	13.9	3.10±0.38			
	Community welfare center	6	1.7	3.33±0.17			
	Others	19	5.4	3.14±0.52			
Department	Therapeutic exercise	199	56.5	3.18±0.48	1.20	0.31	-
	Thermoelectric	108	30.7	3.15±0.46			
	Pediatric	25	7.1	3.21±0.44			
	Ward/water	3	0.9	2.62±0.55			
	Others	17	4.8	3.10±0.54			
Patient	Musculoskeletal	122	34.7	3.13±0.49	4.21	0.00*	-
	Pediatric	30	8.5	3.22±0.41			
	Nervous	195	55.4	3.19±0.47			
	Respiratory	2	0.6	2.30±0.00			
	Others	3	0.9	2.38±0.40			
Position	Regular/permanent	284	80.7	3.18±0.47	1.42	0.16	-
	Temporary	68	19.3	3.09±0.51			
Year of total career	<	139	39.5	3.18±0.47	3.13	0.03*	a<b
	3yr~5yr <sup>a</sup>	71	20.2	3.04±0.45			
	5yr~10yr	86	24.4	3.15±0.49			
	10≥ <sup>b</sup>	56	15.9	3.30±0.47			
Year of present hospital career	< 3yr	233	66.2	3.15±0.47	1.17	0.32	-
	3yr~5yr	30	8.5	3.30±0.50			
	5yr~10yr	50	14.2	3.12±0.46			
	10≥	39	11.1	3.21±0.50			
Periodical	Subscription	29	8.2	3.23±0.71	0.56	0.58	-
	No subscription	323	91.8	3.16±0.45			

\*p<0.05, \*\*p<0.01

비해서 높은 점수를 보였다. 직무스트레스의 경우 전체 평균은 2.38이었으며, 각 요소 별로 살펴보면, 직무요구도가 2.54점으로 가장 높았으며 물리적 환경이 2.28점, 직무자율성이 2.31점,

사회적 지지가 2.14점, 직무불안정성이 2.36점, 조직적 관리체계가 2.44점, 내적 동기가 2.24점, 직장문화가 2.26점 이었다 (Table 2).

**Table 2.** Mean and standard deviation of the sub factor in Job satisfaction and stress (N=352)

Job Satisfaction				Job Stress				
Job satisfaction (Mean±S.D)	Sub factor (Mean±SD)	Question item	Mean±SD	Job stress (Mean±SD)	Sub factor (Mean±SD)	Question item	Mean±SD	
Total Job Satisfaction 3.16±0.48	General satisfaction 3.21±0.48	S1 <sup>a</sup>	3.11±0.74	Job stress 2.38±0.24	Physical environment 2.28±0.48	ST1 <sup>b</sup>	2.21±0.61	
		S2	3.32±0.81			ST2	2.34±0.69	
		S3	3.08±0.82			ST3	2.81±0.68	
		S4	2.81±0.75			ST4	2.65±0.67	
		Job demand 2.54±0.38	S5		3.11±0.87	ST5	2.33±0.64	
			S6		3.26±0.88	ST6	2.52±0.68	
			S7		3.55±0.75	ST7	2.34±0.66	
			S8		3.29±0.87	ST8	2.64±0.63	
			S9		3.53±0.74	ST9	2.65±0.74	
			S10		3.03±0.61	ST10	2.34±0.63	
	Job accomplishing feeling satisfaction 3.12±0.54	S11	3.31±0.73		Job instability 2.36±0.36	ST11	2.61±0.62	
		S12	2.74±0.80			ST12	2.16±0.69	
		S13	2.52±0.95			ST13	2.39±0.71	
		S14	2.62±0.81			ST14	2.39±0.71	
		Job Autonomy 2.31±0.33	S15			3.10±0.79	ST15	1.94±0.68
			S16			3.26±0.87	ST16	2.55±0.65
			S17			3.81±0.72	ST17	2.51±0.69
			S18			3.32±0.77	ST18	2.30±0.62
			S19			3.47±0.76	ST19	2.13±0.49
			S20			3.02±0.86	ST20	2.09±0.54
Organized management system 2.44±0.35	S21	3.31±0.73	Social support 2.14±0.34	ST21	1.96±0.53			
	S22	2.74±0.80		ST22	2.37±0.55			
	S23	2.52±0.95		ST23	2.59±0.63			
	S24	2.62±0.81		ST24	2.26±0.65			
	S25	3.10±0.79		ST25	2.26±0.65			
	S26	3.26±0.87		ST26	2.24±0.65			
	S27	3.81±0.72		ST27	2.56±0.63			
Inner motive 2.24±0.46	S28	3.32±0.77	Job instability 2.36±0.36	ST28	2.61±0.67			
	S29	3.47±0.76		ST29	2.61±0.67			
	S30	3.02±0.86		ST30	2.34±0.54			
	S31	3.31±0.73		ST31	2.48±0.66			
	S32	2.74±0.80		ST32	2.36±0.60			
	S33	2.52±0.95		ST33	2.67±0.61			
	S34	2.62±0.81		ST34	2.37±0.60			
Job culture 2.26±0.56	S35	3.10±0.79	Job instability 2.36±0.36	ST35	2.53±0.66			
	S36	3.26±0.87		ST36	2.83±0.67			
	S37	3.81±0.72		ST37	2.39±0.59			
	S38	3.32±0.77		ST38	2.03±0.54			
	S39	3.47±0.76		ST39	2.28±0.66			
	S40	3.02±0.86		ST40	2.20±0.55			
	S41	3.31±0.73		ST41	2.19±0.75			
	S42	2.74±0.80		ST42	2.34±0.63			
	S43	2.52±0.95		ST43	2.39±0.69			

<sup>a</sup>S~S20: Job satisfaction question item No. 1~20

<sup>b</sup>ST1~ST43: Job stress question item No. 1~43



#### 4. 직무스트레스 및 개별적 특성요인과 직무만족도와의 상관관계

물리치료사의 직무스트레스 및 일반적인 특성과 직무만족도와의 상관관계를 살펴보기 위해서 일반적인 특성 중 연령, 학력, 총 근무경력, 현재직장의 근무경력을 변수로 채택하여 분석하였다(Table 3).

치는 영향을 분석하기 위한 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며, 모형 설명력(adjusted R<sup>2</sup>)은 49.0%였다(p<0.01). 이 결과는 직무스트레스와 현 직장 근무경력이 직무만족도에 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다.

**Table 3.** Relationships between job satisfaction and job stress

	Job satisfaction	Job stress	Age	Year of Education	Year of total career	Year of present hospital career
Job satisfaction	1					
Job stress	-0.69**	1				
Age	0.16**	-0.05	1			
Year of Education	0.04	-0.01	0.37**	1		
Year of total career	0.17**	-0.08	0.91**	0.30**	1	
Year of present hospital career	0.08	-0.01	0.82**	0.36**	0.85**	1

\*p<0.05, \*\*p<0.01

분석결과를 살펴보면 직무스트레스와 직무만족도는 음의상관(r=-0.30, p<0.01)관계를 보여 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높아짐을 보였다. 연령(r=0.16, p<0.01), 총 근무경력(r=0.17, p<0.01)은 직무만족도와 양의 상관관계를 보여주어 연령이 많고 총 근무경력이 많을수록 직무만족도가 높아짐을 알 수 있었다. 직무스트레스의 경우 연령, 학력, 총 근무경력과 현 직장 근무경력이 낮을수록 높아짐을 알 수 있었으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

#### 5. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 직무스트레스, 연령, 학력, 총 근무경력, 현 직장 근무경력을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이중 물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 직무스트레스가 통계적으로 유의한 결과를 보였으며(p<0.01) 직무만족도가 증가할수록 직무스트레스는 -1.35만큼 감소하는 것으로 나타났다(Table 4). 직무스트레스와 개인적 특성이 직무만족도에 미

#### IV. 고찰

물리치료사의 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구방법에 있어 본 연구는 직무스트레스와 직무만족도가 자기기입식 설문조사 방법에 의해서 이루어졌기 때문에 주관적인 의견이 반영되었을 가능성이 있다. 본 연구의 논의는 첫 번째 연구방법에 대한 고찰과 두 번째 연구결과에 대한 고찰 두 가지로 나누었으며 아래와 같다.

본 연구는 직무스트레스와 직무만족도가 자기기입식 설문조사 방법에 의해서 이루어졌기 때문에 주관적인 의견이 반영되었을 가능성이 있다. 그러나 선행연구에서 이미 신뢰도가 인정된 도구이며, 본 연구에서 측정도구에 대한 신뢰도를 분석한 결과 직무스트레스 측정도구의 신뢰도는 0.91, 직무만족도 측정도구는 0.87으로 확인되어 신뢰도에는 문제가 없을 것으로 판단된다. 본 연구의 연구대상자는 25~29세가 전체의 47.2%를 차지하여 전국의 물리치료사를 대상으로 수행한 Seo와 Kim<sup>18</sup>의 66.6%와 유사한 분포를 보여주고 있다. 임상간호사 대상 연구에서 20대가 전체의 60~75%를 차지하는 것과 비교하여 볼

**Table 4.** Influencing factors on job satisfaction as multiple regression

	B	S.E.	t	p-value
Job Stress	-1.35	0.08	-17.44	0.00**
Age	0.02	0.01	1.70	0.09
Year of Education	0.00	0.03	-0.01	0.99
Year of total career	0.01	0.01	0.86	0.39
Year of present hospital career	-0.01	0.01	-1.94	0.05*

Adjusted R<sup>2</sup>=0.49

\*p<0.05, \*\*p<0.01

때,<sup>19</sup> 이러한 차이는 물리치료사의 경우 종합병원을 제외한 나머지 의료기관에서 20~30대의 연령층이 상대적으로 높고 특히, 최근에 개설된 재활전문병원에서 젊은 물리치료사에 대한 선호도가 높기 때문인 것으로 여겨진다. 여자보다는 남자일수록( $p<0.05$ ) 직무만족도가 높았으며, 기혼( $p<0.01$ )일수록 직무만족도가 높았다. 또한 물리치료사가 된 동기가 봉사정신 때문일수록( $p<0.01$ ) 직무만족도가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다. Scheffe test를 통한 사후 검정결과 실제적으로 기혼자가 미혼자보다 직무만족점수가 높았으며, 물리치료사가 된 동기가 단순히 점수에 맞추어 학교를 지원한 군보다 봉사라는 보다 더 높은 가치를 둔 군에서 직무만족점수가 높았다. 이러한 결과는 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족이 높아진다는 Lee와 Jung<sup>20</sup>의 연구와도 비슷한 결과이다.

연구대상자의 근무 특성에 따른 직무만족도는 복지관에서 근무할수록, 소아를 주로 치료하고 10년 이상 근무할수록 직무만족도가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다( $p<0.05$ ). Scheffe test를 통한 사후검정에서는 총 근무 연수가 10년 이상인 군이 3~5년 사이의 군보다 높은 것으로 나타났다. 이는 Hong<sup>21</sup>의 연구에서 연령과 근속연수가 높아질수록 직무만족도는 높다고 보고한 것과 간호사를 대상으로 한 연구<sup>22</sup>에서 연령이 높을수록, 경력이 많을수록 직무만족도가 높아진다는 결과와 유사하다. 본 연구에서 통계적으로 유의하지는 않았으나 정규직 군에서 직무만족도가 높은 양상을 보였는데, 일반적으로 정규직이 임시직보다 높은 연봉을 받는다고 생각할 수 있으므로, 임상경력보다는 연봉이 높을수록 전문직 자아개념이 높다고 보고한 Seo<sup>23</sup>와 연봉이 높을수록 직무만족도가 높아진다고 한 연구<sup>20</sup>와 유사한 결과이다. Park등<sup>24</sup>은 이와 관련해서 근무경력이 길고 안정된 근무형태 일수록 직무만족도가 높은 것은 상대적으로 업무에 익숙하고 직업에 대한 보상이 높아지기 때문이고, 전문직으로써 느끼는 자기만족과 스스로에게 부여하는 높은 가치에 따른 것일 수도 있다고 하였다.

또한, 물리치료사의 근무부서, 현 직장 근무경력 등 근무환경에 따라서는 직무만족도의 차이를 보이지 않았는데 이러한 결과를 종합해 볼 때 물리치료사는 근무환경 이외에 연봉과 같은 외적 요인도 중요하게 생각하지만 직업을 택한 동기, 책임감, 교육기회 등과 같은 내적 요인도 중요하게 여긴다고 설명할 수 있다. Seo등<sup>18</sup>도 외부 환경적 요인 보다는 직무의 특성과 관련한 요인들이 직접적인 영향을 미친다고 보고하였다.

물리치료사의 직무스트레스는 평균 2.38점으로 간호사를 대상으로 한 Lee<sup>25</sup>의 2.51점과 유사하였으나, Choi<sup>26</sup>의 2.61점, Kim<sup>27</sup>의 2.61점 보다는 다소 낮은 직무스트레스를 보였고, Chang<sup>27</sup>의 2.49점 보다도 더욱 낮은 직무스트레스를 보였다. 하지만 전체적으로 기존의 연구결과와 비슷한 중등도의 직무스

트레스를 보여주고 있다.

직무만족도의 하위 요소별 결과를 살펴보면 물리치료사의 직무만족도는 평균 3.16점 이었으며 일반적인 만족도(3.21점)가 직무성취감 만족도(3.12점)보다 높았다. 또한, 직무스트레스는 평균 2.38점이었고 하위 요인별 결과를 살펴보면 직무요구도(2.54점), 조직적 관리체계(2.44점), 직무 불안정성(2.36점), 직무자율성(2.31점), 물리적 환경(2.28점), 직장문화(2.26점), 내적 동기(2.24점), 사회적 지지(2.14점)의 순으로 직무요구도나 조직적 관리체계 문제가 높은 직무스트레스 요인을 차지하고 있다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 기존의 연구들에서 의사와의 업무상 갈등,<sup>25</sup> 업무에 대한 심리적 부담,<sup>28</sup> 업무량 과중이<sup>26,27</sup> 직무스트레스의 첫 번째 순위였던 것과는 다소 다른 결과를 보여주고 있다. 이는 간호사와 물리치료사간의 직종간의 차이로 인한 것으로 사려되며 의사와의 대인관계의 갈등이 심한 간호사와는 달리 물리치료사의 경우 사회적 지지나 직장문화, 물리적 환경 등 외적인 관계보다는 직무요구도나 조직체계 등 직업 내부적인 요인이 물리치료사의 직무스트레스를 높여 결국 직무만족도를 저하시키는 요인으로 작용할 수 있을 것으로 예상된다. 따라서 병원경영자는 물리치료사들에게 적합한 직무범위를 요구하고 직업의 불안정 요소들을 제거함으로써 조직적 관리체계 내에서의 물리치료사의 확실한 지위를 보장해주는 노력이 필요할 것이다. 직무만족이 높을수록 자발적인 참여 의욕과 창의성을 발휘하여 개인성과의 향상에도 긍정적인 결과를 나타낼 뿐만 아니라,<sup>29</sup> 결국 병원조직의 목표달성을 위한 공동 작업향상을 보이므로 물리치료사의 직무만족의 향상은 병원의 수익과 연관이 있다.

직무스트레스 및 관련변수와 직무만족도와 상관계수에서 직무스트레스와 직무만족간에는 예상대로 음(-)의 상관관계가 있었다( $r=-0.69$ ,  $p<0.01$ ). 연령과 직무만족은 양(+)의 관계에 있었고 직무스트레스와는 음(-)의 상관관계가 있었다. 학력과 총 근무경력 및 현 직장에서의 근무경력의 경우에도 연령의 경우와 마찬가지로 직무만족과는 양(+)의 상관관계가 있었고 직무스트레스와는 음(-)의 상관관계가 있었다. 이러한 결과는 Lee<sup>20</sup>의 연구결과와 일치하는 것으로 경력직 물리치료사에게 보다 좋은 교육기회가 주어진다면 직무만족감을 더욱 높일 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구에서 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀 모형 구축과정에서 직무만족, 직무스트레스, 연령, 학력, 총 근무경력, 현 직장의 근무경력 등 관련 변수들간의 상관계수를 파악하였으며 이 변수들을 회귀모형에 포함시킨 결과 예상대로 직무스트레스가 한 단위 증가할수록 직무만족도는 -1.35만큼 감소하는 것으로 나타났다( $B=-1.35$ ,  $p=0.00$ ). 또한 예상과는 달리 현재의 직장에서의 근무경력이 증가할수록 직무만족도는

-0.01만큼 감소하였다( $B=-0.01, p=0.05$ ) 이러한 결과는 전체 근무경력기간이 길수록 직무만족은 증가하지만, 현재 직장에 대해서는 불만사항이 많은 것을 반증하는 것으로 물리치료사의 이직율과도 연관이 있는 것으로 분석된다. 따라서 물리치료사의 직무만족도를 높이기 위해서는 그들이 전문인다운 역할을 발휘할 수 있도록 병원을 포함한 의료기관은 내부적으로 적합한 환경을 만들어 직무스트레스를 낮출 수 있도록 하여야 한다고 생각된다.

## V. 결론

본 연구에서는 물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 이를 위해 자기기입식 설문조사를 한 결과 직무스트레스, 나이, 교육경력, 총 근무경력, 현 직장 근무경력 중에서 직무스트레스와 현 직장 근무경력만이 직무만족도에 영향을 미치고 있었다. 그리고 직무만족도와 직무스트레스 수준은 기존 연구와 비슷한 양상을 보이고 있었고 직무스트레스가 직무만족도에 부정적인 영향을 미치고 있는 점을 고려해 볼 때 물리치료사의 직무스트레스를 낮추어 직무만족도를 높이기 위한 노력의 일환으로 개개인의 근무형태에 대한 관심 및 다양한 계층과의 원활한 의사소통을 위한 노력과 업무량 및 업무의 효율성 개선에 대한 경영진 및 관리자의 관심이 요구된다. 더불어 물리치료사를 포함한 보건 의료 종사자들에 대한 국가와 사회, 그리고 병원의 이해와 관심은 지속되어야 하고 이로 인해 국민들의 건강 측면에서의 삶의 질은 한 단계 높아질 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구의 제한점으로는 연구대상을 서울지역에 위치한 의료기관에 근무하는 물리치료사를 대상으로 조사하였기 때문에 연구결과를 일반화하여 모든 병원에 적용하는데 한계가 있다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 독립변수로 직무스트레스, 연령, 학력, 총 근무경력, 현 직장, 근무경력만을 통제하였기 때문에 의료기관의 진료적인 특성이나 개인적 업무 특성을 고려하지 못했다는 제한점이 있다. 마지막으로 통계학적 측면에서 다변량 리그레션을 통한 회귀분석시에 매개변수의 영향에 대한 점을 고려하지 않았으므로 향후 AMOS나 Lisrel을 이용한 구조방정식모델 분석을 시도하여 인과관계 등, 구성개념 간의 분석 등이 이루어져야 할 것이다. 이러한 제한점에도 불구하고, 노인환자의 증가와 더불어 의료기관 내에서 위상이 높아지고 있는 물리치료사를 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대하여 분석하였다는 점이 이 연구의 의의라 할 수 있다.

## Author Contributions

Research design: Shim JH, Yoon TH

Acquisition of data: Shim JH

Analysis and interpretation of data: Yoon TH

Drafting of the manuscript: Shim JH

Research supervision: Yoon TH

## 참고문헌

1. Kim HS, You SY, Kim MJ et al. Direct care stress and job satisfaction in home care nurses. *Korean Journal of Women Health Nursing*. 2004;10(3):261-5.
2. Park JS. The relationship of organizational and job characteristics, empowerment, job satisfaction and organizational commitment perceived by hospital administrative staffs. *Korean Journal of Health Policy & Administration*. 2004;14(1):65-88.
3. Karasek R, Gardell B, Lindell J. Work and non-work correlates of illness and behaviour in male and female Swedish white collar workers. *J Organ Behav*. 1987;8(3):187-207.
4. Park HS, Gang EH. A study on job stress and the coping of ICU nurses. *J Korean Acad Nurs*. 2007;37(5):810-21.
5. Ju HM. A study on job satisfaction and organizational commitment of the administrative staff in general hospital. Seoul National University. Dissertation of Master's Degree, 2001.
6. Noh SM. Factors impacting on the psychosocial health status among hospital workers. Injae University. Dissertation of Master's Degree. 2001.
7. Noh HK, Park HJ. A study on the burnout of physical therapists and its influencing factors. *Korean Journal of Physical and Multiple Disabilities*. 2008;51(1):117-45.
8. Cho EJ. A survey on fatigue awareness amongst physical therapist at Andong city in the Kyung Sang Puck Do area. *KAUTPT*. 2000;7(1):79-90.
9. Alutto JA, Parasuraman S. Sources and outcome of stress in organizational settings: toward the development of a structural. *Acad Manage J*. 1984;27(2):330-50.
10. Lyons TF. Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension and withdrawal. *Organ Behav Hum Perform*. 1971;6(1):99-110.
11. Shim JH. A study on the effects of the social and psychological attributes of physical therapists on empowerment, job satisfaction and organizational commitment. Hanyang



- University. Dissertation of Doctorate degree. 2009.
12. Ro HL. Relationship between job stress and self-esteem of physical therapists. *J Kor Soc Phys Ther.* 2010;22(1):83-90.
  13. Yang YA, Hur JG, Noh YM et al. The study of job stress in occupational therapist. *Journal of the Ergonomics Society of Korea.* 2007;26(3):1-9.
  14. Jeon BJ, Moon JI, Lee KS. The study on the sociological variable of rehabilitation therapist on work orientation: focusing on occupational therapist and physical therapist. *The Journal of Korean Academy of Occupational Therapy.* 2006;14(3):93-104.
  15. Laschinger HK, Havens DS. Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice. *J Nurs Adm.* 1996;26(9):27-35.
  16. Chang SJ, Koh SB, Kang DM et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean J Occup Environ Med.* 2005;17(4):297-317.
  17. Lee SK. A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stat on jobs. Seoul National University. Dissertation of Master's Degree. 1996.
  18. Seo YJ, Kim JH. Job satisfaction and Organizational commitment of medical insurance review nurses. *Korean Journal of Health Policy & Administration.* 2001;11(1): 62-86.
  19. Kim SY. A study on the relationship between job satisfaction and head nurses' leadership style recognized by head nurses and staff nurses. Kyunghee University. Dissertation of Master's Degree. 1994.
  20. Lee KH, Jung BO. A study on the relationship between professional self-concept and job satisfaction of physical therapists. *J Kor Soc Phys Ther.* 2009;21(3):109-18.
  21. Hong MA. The relationship among demographical variables, career interest, and job satisfaction in physiotherapists. Myongji University. Dissertation of Master's Degree. 2002.
  22. Coward RT, Hogan TL, Duncan RP et al. Job satisfaction of nurses employed in rural and urban long-term care facilities. *Res Nurs Health.* 1995;18(3):271-84.
  23. Seo DH. The professional self-concept and job satisfaction of psychiatric mental health nurses and general psychiatric nurses. Chonnam University. Dissertation of Master's Degree. 2002.
  24. Park JL, Chae YM, Jung SH. Analysis of influencing factors that influence on the job satisfaction of nurses involved in medical insurance reviews. *Korean Journal of Health Policy & Administration.* 2007;17(4):82-98.
  25. Lee SH. A study on work stress in nurses in medical insurance. Yonsei University. Dissertation of Master's Degree. 1998.
  26. Choi SH, Lee EJ, Park MJ. Relationship between work stress and job satisfaction experienced by nurses in medical insurance. *J Korean Acad Funda Nurs.* 2003;10(3):354-60.
  27. Kim SJ. A study on the degrees of work stress and burnout experienced by the nurses in medical insurance. Chunnam University. Dissertation of Master's Degree. 2002.
  28. Chang IA. A study on the job stress and coping behavior of the nurses examining medical insurance bill. Hanyang University. Dissertation of Master's Degree. 2000.
  29. Shin UK. Organizational behavior. Seoul, Dasan, 1991.