

# 물리치료사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구\*

광주보건대학 물리치료과

김 명 훈

## A Study on the Job Satisfaction and Turnover Intention of Physical Therapist

Kim, Myung-Hoon

*Dept. of Physical Therapy, Kwangju Health College*

### - ABSTRACT -

This study was attempted to examine the relationship between job satisfaction and turnover intention of physical therapist in order to suggest some method to enhance their job performance and the degrees of job satisfaction. High turnover intention of physical therapist is one of the serious problems at the present time which providing low quality physical therapy.

The data were collected from July 1, to August 31, 2000 and analyzed by ANOVA, Pearson Correlation Coefficients.

The summarized result are as follows:

1. The job satisfaction score of physical therapists showed the highest of the pride of patient treatment and total mean score was 2.96.
2. Those who were in the range of 26 to 30 years of age showed the strongest desire to leave the hospital.
3. There were 68.8% in male, 47.6% in female who hoped to turnover intention.
4. There were significant difference between those who want to leave and those who want remain in relation patient number, work hospital, work years.
5. There were no significant difference between those who want to turnover intention and those who want remain in relation patient number and work years.
6. The major reason for job satisfaction were work time and work areas.

---

**Key Words** : Job satisfaction, turnover inteneion.

■ 이 논문은 2000학년도 광주보건대학 연구비 지원에 의한 논문임

## I. 서론

현대 산업 사회에 살고 있는 근로자는 대부분의 시간을 직장에서 보내므로 직업은 생애에서 매우 중요한 위치에 있음을 알 수 있다. 이러한 근로자들의 삶의 일터인 직장은 그 자체의 구조와 조직을 구성하고 있는 구성원이 있어야 한다.

Porter 등(1975)의 개인-조직 상호작용 모델을 제시하였다. 그에 따르면 조직은 개인에게 급여, 작업기회, 직위, 직무 등의 자원을 공급하며, 그 대가로 조직의 목표 및 과업을 성취하려고 하고, 개인은 조직에게 지식, 능력, 기술 등의 자원을 공급하고 그 대가로 생리적 욕구, 물리적 안정, 대인 관계 안정, 애정 등 개인의 욕구를 만족하려 한다. 이러한 상호 교환의 기본 관계로 해서 조직은 성립이 된다.

이와 같이 조직이란 어떤 공통의 목적을 달성하기 위한 사람들로 조직되어 일정한 형태의 수직, 수평의 구조적 분화가 이루어진 후 각 부분마다 서로의 독립된 업무를 관장하면서 전체적으로 통일된 기능을 유지해 나가는 것(한명완과 남은우, 1984)이다. 병원의 공통적이고 근본적인 목적은 건강유지, 건강증진, 질병예방, 진료, 치료, 재활 등 포괄적인 의료의 제공이다. 병원은 이러한 목적을 달성하기 위해 공식적으로 확립된 일종의 사회조직으로 전문인력과 시설을 가진 복합적인 구조(문화자 등, 1984)를 갖는다. 개인은 동기가 능력에 맞는 직무환경을 제고하지 못하거나 개인의 능력이 직무환경을 감당하기 어려울 때 직무스트레스를 받게 된다. 이러한 스트레스는 직무만족과 관련이 되며(이상미, 1995; McDermott, 1984), 또한 직무만족은 자율성 부족(Biegen, 1993), 과다업무(McCraine et al, 1987) 등의 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의해 영향을 받고 있다.

이직에 영향을 미치는 일반적인 요인은 연령, 근무기간, 가족 부양 책임, 교육 배경, 결혼 등(Porter, 1973; Weisman and Alexander, 1981)이며, 직무에 관련된 요인은 직무 자체에 대한 만족, 직무 자율성, 직무 수행, 업무량, 보수, 승진기회, 동료와의 상호관계, 상사와의 관계, 책임량, 역할의 명확성 등(Marsh, 1977; Mobley, 1978)이다. 물리치료사의 경우에도 직업만족과 이직에 미치는 영향은 매우 복잡하게 혼합되어 있으며, 이들 요인은 치료실마다

다를 것이다.

이직은 인력흐름에 있어서 통풍구의 구실을 해주기 때문에 기술적으로 잘만 관리된다면 종업원 자신, 조직 그리고 사회에도 공헌을 하게 되는 측면이 있다(신유근, 1991). 그러나, 구성원이 이직에 의해 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 새로운 인력의 모집에 따른 손실을 초래하게 되며, 새로운 직원은 경험 있는 치료사에 비해 사고나실수가 잦을 수 있다. 또한 조직구성원이 계속 바뀌게 되면 구성원간의 협동심, 역할 구분 및 상호 지지적 분위기 등이 저해 받아 이러한 요소들이 또 다른 치료사에게 직무 만족도의 저하를 초래해 이직 조건을 형성시키게 되므로 악순환이 반복되게 된다.

물리치료에 대한 사회적 인식 부족과 작업조건외 열악함은 물리치료사의 부족함에도 불구하고 물리치료사의 이직은 높아가고, 더구나 경험이 많은 물리치료사의 이직은 병원 경영자 뿐 만 아니라 환자의 질적인 치료에도 문제가 되고 있다.

이에 본 연구에서는 일부 지역 물리치료사의 직무만족과 이직 의도를 조사 분석함으로써 향후 물리치료실 운영의 질적 향상과 바람직한 인력관리의 기초자료로 삼고자 한다.

## II. 연구 방법

본 연구의 대상자는 광주광역시와 전라남도 지역의 종합병원, 병원, 한방 병원, 의원, 보건소에 근무하는 물리치료사를 대상으로 2000년 7월1일부터 8월31일 까지 각 치료실을 방문하여 설문지에 기재하게 한 후 회수하였다. 설문지는 500부를 배부하여 352매를 회수하였으나 정확치 않은 설문지 35매를 제외한 307매로 통계처리 하였다. 본 연구에서 사용한 설문지의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 0.76이었다. 연구도구로는 자기기입식 조사표를 사용하였으며, 설문지의 주요 내용은 성별, 나이, 근무처, 근무지, 결혼, 근무 연수, 근무시간, 환자 수, 보수에 따른 직무만족과 이직에 대한 문항이었으며, 직무 만족 척도는 박세영(1993)의 직무만족척도를 참고하여 환자를 치료하는 자부심, 보수, 근무시간을 자유롭게 활용할 수 있는 융통성, 치료사에 대한 환자들의 인정, 의사와의 관계, 근무시간, 치료실 환경조건, 후생복지, 환자 치료 수, 승진제도 등 14개 항목으로 나누어 Likert식 5점 척도를 사용하여 대단히 만

족에 5점, 매우 불만족에 1점에 표시하도록 하였다. 이직 의도에 대해서는 이직의도 1(구체적인 이직의도: 현 직장을 떠나고 싶어하는 정도로서 이직에 대한 생각의 구체성과 타 직장을 구하려는 노력), 이직의도 2(계획은 없으나 이직을 희망함)로 나누어 예는 1점, 아니오는 2점으로 표시하도록 하였다.

본 연구에서는 설문지를 통해 수집한 자료를 SPSS 프로그램으로 입력 분석하였다. 자료의 분석을 위하여 사용한 통계적 기법은 직무만족의 여러 가지 요인 및 이직의도와와의 관계의 분석을 위하여 분산분석(ANOVA)을 사용하였으며, 직무만족과 이직의도 여러 가지 요인간의 상관관계를 파악하기 위해 적률상관계분석(Pearson Correlation Coefficients)을 사용하였다.

### III. 결 과

#### 1. 대상자

응답자의 일반적인 특성은 표1과 같다. 성별은 여자가 많았으며 하루에 치료하는 환자 수는 30명 이상이 많았고 50명 이상 치료하는 치료사도 21%나 되었다. 절반이상이 근무시간을 법정 시간인 44시간을 훨씬 넘긴 50시간 이상을 근무하고 있고, 보수는 년 2000만원 이하가 대부분을 차지하고 있다.

표 1. 연구대상 모집단의 인구 통계적 특성 단위 : 명

특성	구분	종합병원	병원	한방병원	의원	보건소
성별	남	21	26	11	74	5
	여	23	26	11	87	3
결혼	유	25	37	12	62	6
	무	19	35	10	99	2
환자수	30 이하	21	26	7	56	6
	31-49	11	27	13	75	1
	50 이상	12	19	2	30	1
나이	25 이하	17	23	3	65	3
	26-30	15	16	56	2	
	30 이상	12	25	3	40	3
근무지	광주시	20	12	6	55	5
	시	43	15	33	2	
	읍	2	12	1	57	1
	면		5		17	

근무연수	1 이하	6	6	5	32	1
	2-5	21	31	8	53	3
	6-10	14	23	5	36	4
근무시간	11 이하	3	12	4	40	1
	44 이하	24	11	1	9	8
	45-50	10	21	6	33	0
보수	51 이상	10	40	15	119	0
	1200 이하	19	21	6	43	1
	1200-2000	15	44	15	81	5
	2000 이상	10	7	1	37	2

#### 2. 각 항목별 직무 만족도

직무 만족을 구성하는 여러 가지 요인들의 평균 평점은 표2와 같다. 최고 5점에서 최저 1점 사이를 기준으로 점수가 높을수록 직무 만족도가 높고 점수가 낮을수록 직무 만족도가 낮다. 직무만족의 요인들 중 환자를 치료하는 자부심에서 가장 높은 직무 만족도를 보였으며, 주위 사람의 인정, 직장 동료와의 관계, 의사와의 관계, 해고에 대한 직업 안정성에서 만족도가 높은 반면, 보수, 후생복지, 승진제도, 근무시간, 근무시간 활용 등은 불만족이 많았다.

표 2. 각 항목 별 직무 만족도

항목	M ± SD	항목	M ± SD
환자를 치료하는 자부심	3.67 ± 0.64	근무시간	2.82 ± 1.00
노력한 만큼의 보수	2.64 ± 0.75	치료실 환경조건	2.96 ± 0.89
근무시간 활용	2.73 ± 0.03	후생복지	2.46 ± 0.89
주위사람의 인정	3.29 ± 0.65	직업의 안정성	3.19 ± 0.87
직장동료와의 관계	3.66 ± 0.76	환자 치료수	2.79 ± 0.84
개인생활이 충족되는 보수	2.79 ± 0.77	승진제도	2.34 ± 0.82
의사와의 인간관계	3.11 ± 0.75	현재의 직장생활 만족도	2.93 ± 0.73

#### 3. 일반적 특성에 따른 조직 특성과 직무 만족도

표3에서 보듯이 근무처(F = 2.601, p = 0.036)와 근무시간(F = 19.82, p = 0.000)에 따른 직무만족에는 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 근무처에 따른 직무만족에서는 보건소, 종합병원, 한방병원, 병원, 의원의 순으로 나타났다. 근무시간에 따른 직무만족에서는 44시간 이하에서 만족도가 좋았으며 근무시간이 많을수록 만족도가 떨어졌다. 반면 성별, 결혼, 보수나 근무연수 등에 따른 직무만족

에는 유의한 차이가 없었다.

표 3. 일반적 특성에 따른 조직 특성과 직무 만족도

		N	M ± SD	F	P
성 별	남	137	41.60 ± 6.60	0.853	0.394
	여	170	41.01 ± 5.50		
결 혼	유	142	41.79 ± 6.46	1.375	0.170
	무	165	40.84 ± 5.60		
환자수	30 이하	116	41.14 ± 6.02	0.847	0.430
	31-49	127	40.98 ± 6.17		
	50 이상	64	42.14 ± 5.74		
나 이	25 이하	111	40.58 ± 5.39	1.103	0.333
	26-30	113	41.75 ± 5.84		
	30 이상	83	41.43 ± 6.96		
근무처	종합병원	44	42.82 ± 5.47	2.601	0.036*
	병 원	72	41.49 ± 6.29		
	한방병원	22	42.27 ± 6.28		
의 원	의 원	161	40.40 ± 5.93	2.435	0.065
	보건소	8	45.67 ± 4.46		
	광주시	98	39.99 ± 6.23		
근무지	시	114	41.68 ± 0.51	2.278	0.08
	읍	73	42.31 ± 5.63		
	면	22	41.50 ± 6.02		
근무연수	1 이하	49	40.60 ± 4.80	19.82	0.000**
	2-5	116	41.72 ± 6.24		
	6-10	82	42.09 ± 5.96		
근무시간	44 이하	53	45.20 ± 4.95	19.82	0.000**
	45-50	70	42.27 ± 5.94		
	50 이상	184	39.76 ± 5.77		
보 수	1200 이하	90	40.92 ± 5.81	0.184	0.832
	1200-2000	160	41.35 ± 5.73		
	2000 이상	57	41.44 ± 7.13		

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

#### 4. 구체적 이직의도

표4에서 보듯이 환자 수와 근무처, 근무연수에 따라 유의성을 보였고(p<0.05), 성별, 결혼, 나이, 근무지, 근무시간, 보수에는 유의성을 보이지 않았다.

표 4. 구체적인 이직의도

		N	%	M ± SD	F	P
성 별	남	137	48(35.0)	1.65 ± .48	-1.269	0.205
	여	170	48(28.2)	1.72 ± .45		
결 혼	유	142	43(30.3)	1.70 ± .46	0.346	0.730
	무	165	53(32.2)	1.68 ± .47		
환자수	30이하	116	26(22.4)	1.78 ± .42	3.457	0.033*
	31-49	127	47(37.0)	1.63 ± .48		
	50이상	64	23(35.9)	1.64 ± .48		
나 이	25 이하	111	32(28.8)	1.71 ± .50	2.059	0.129
	26-30	113	43(38.1)	1.62 ± .49		
	31 이상	83	21(25.3)	1.75 ± .46		
근무처	종합병원	44	18(40.9)	1.59 ± .50	.065	0.017*
	병 원	72	13(18.1)	1.82 ± .39		
	한방병원	22	5(22.7)	1.77 ± .43		
의 원	의 원	161	59(36.6)	1.63 ± .48	1.519	0.210
	보건소	8	1(12.5)	1.88 ± .35		
	광주시	98	30(30.6)	1.69 ± .46		
근무지	시	114	36(31.6)	1.68 ± .47	1.519	0.210
	읍	73	19(26.0)	1.74 ± .44		
	면	22	11(52.4)	1.50 ± .51		
근무연수	1 이하	49	21(42.9)	1.57 ± .50	3.252	0.022*
	2-5	116	28(24.1)	1.76 ± .43		
	6-10	82	22(26.8)	1.73 ± .45		
근무시간	44이하	53	15(28.3)	1.72 ± .45	0.457	0.634
	45-50	70	25(35.7)	1.64 ± .48		
	51이상	184	56(30.4)	1.70 ± .46		
보 수	1200이하	90	34(37.8)	1.62 ± .49	1.416	0.244
	1200-2000	160	44(27.5)	1.73 ± .45		
	2000이상	57	18(31.6)	1.68 ± .47		

\*p<0.05

#### 5. 이직희망

표5에서 보듯이 성별, 근무처, 근무지, 근무시간, 보수에서 유의성을 보였고(P<0.05), 결혼, 환자 수, 나이, 근무연수에는 유의성을 보이지 않았다.

표 5. 계획은 없으나 이직희망

		N	%	M ± SD	F	P
성별	남	137	94(68.6)	1.31 ± .47	-3.790	0.000**
	여	170	81(47.6)	1.52 ± .50		
결혼	유	142	79(55.6)	1.44 ± .50	0.448	0.654
	무	165	96(58.2)	1.42 ± .49		
환자수	30 이하	116	63(54.3)	1.46 ± .50	0.287	0.751
	31-49	127	75(59.1)	1.41 ± .49		
	50 이상	64	37(57.8)	1.42 ± .50		
나이	25 이하	111	55(49.5)	1.50 ± .50	2.321	0.1
	26-30	113	72(63.7)	1.36 ± .48		
	31이상	83	48(57.8)	1.42 ± .50		
근무처	종합병원	44	26(59.1)	1.41 ± .50	8.158	0.000**
	병원	72	29(40.3)	1.60 ± .46		
	한방병원	22	6(27.3)	1.73 ± .46		
	의원	161	112(69.6)	1.30 ± .46		
근무지	광주시	98	58(59.2)	1.41 ± .49	5.326	0.001**
	시	114	50(43.9)	1.56 ± .50		
	읍	73	52(71.2)	1.29 ± .46		
근무연수	1 이하	49	26(53.1)	1.47 ± .50	1.037	0.377
	2-5	116	68(58.6)	1.41 ± .49		
	6-10	82	42(51.2)	1.49 ± .50		
근무시간	11 이상	60	39(65.0)	1.35 ± .48	4.964	0.008**
	44 이하	53	20(37.7)	1.62 ± .49		
	45-50	70	43(61.4)	1.39 ± .49		
보수	51 이상	184	112(60.9)	1.39 ± .49	3.330	0.037*
	1200 이하	90	50(55.6)	1.44 ± .50		
	1200-2000	160	84(52.5)	1.48 ± .50		
	2000 이상	57	41(71.9)	1.28 ± .45		

\*p<0.05      \*\*p<0.01

### 6. 변수들과의 상관관계 분석

각 변수들 간의 관계를 알아보기 위하여 적률상관관계(Pearson Correlation Coefficients)를 통하여 분석하였다. <표6>에서 보면, 이직1(구체적인 이직의도), 이직2(이직을 희망)와 여러 변수들과의 상관관계는 이직 1과 환자 수(p<.05)에서 부적 관계를, 이직2와 성별(p<.01)과는 정적 관계를 보이고 있으며, 근무처(p<.01), 근무지(p<.05), 근무시간(p<.01)과는 부적 관계를 보이고 있다. 또 직무만족

과 여러 변수들과의 상관관계는 근무지(p<.05)와는 정적 상관관계를, 근무처(p<.05), 근무시간(p<.01)과는 부적 상관관계를 보여주고 있다.

표 6. 각 변수들 간의 피어슨 적률상관관계

	이직 1	이직 2	직무만족
결혼	-.020	-.026	-.079
성별	.073	.211**	-.050
환자수	-.125*	-.032	.052
나이	.20	-.075	.059
근무처	-.039	-.139**	-.098*
근무지	-.039	-.095*	.125*
근무연수	-.023	-.046	-.047
근무시간	.000	-.148**	-.347**
보수	.058	-.094	.033

\*p<.01      \*\*p<.001

## IV. 고찰

본 연구는 물리치료사들이 갖고 있는 직무 만족도를 살펴보고 그들의 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 조사해보고자 하였다. 아울러 이 연구 결과가 물리치료사들의 직무환경을 이해하고 그들의 직무만족을 향상시키는 기초적 자료로 활용되기를 기대한다.

직무만족이란 단일한 개념이 아니라 작업 환경의 복합적인 측면을 가진 개념(Lichtenstein, 1984)이라 하였고, 신규근(1985)은 직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인의

직무나 직무 경험, 평상시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 말하며, Porter(1962)는 개인의 욕구와 그 개인의 직무에서 경험한 보상과의 상호 작용 결과에서 기인된다고 보고 기대했던 보상의 정도와 실제로 얻는 보상과의 차가 적을 때 만족이 오고 그 차가 클 때 불만이 온다고 보고 Maslow(1960)에 5단계 욕구 계층(생리적 욕구, 안전 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자기 현실의 욕구) 중 가장 하위의 생리적 욕구를 제외시키고 자율적 욕구를 첨가하여 직무에 관한 욕구 만족 측정 질문지를 개발하였고, White & Magnire(1973)는 직무 만족 요인은 직무 그 자체, 성취, 병원 행정과 정책, 작업 조건, 상호 인간 관계에 있고 그 중 직무 그 자체와 성장을 위한 가능성과 인식이 가장 만족에 중요한 요소라고 하였다.

각 항목별 직무 만족도는 사회적인 인식, 즉 환자를 치료하는 자부심, 주위 사람의 물리치료사의 인정, 직장에서의 생활은 높은 반면, 보수나 승진제도, 근무시간 활용, 후생복지, 환자 치료수에는 낮은 만족도를 보였는데, Stevens(1992) 등이 의사들을 대상으로 직무만족을 조사한 결과에서 직업환경의 만족을 예측하는 가장 중요한 요인으로 전문적 자율성에 대한 개인의 선호도를 조사하였고, 서(1999) 등은 간호사의 직무만족을 위해 자율성과 권한을 증가시키는 직무환경의 변화를 논하였듯이 물리치료사에게도 근무시간 활용이나 환자 치료수에 대한 자율성이 주어졌을 때 직무에 대한 만족은 물론 이지도 낮아질 것으로 본다. 물리치료사의 직무만족을 보면 근무처와 근무시간에 따라 치료사의 만족도에 유의성을 가져오는데 이는 근무시간과 밀접한 관계가 있다는 것을 보여주는데 보건소의 근무시간은 모두 44시간의 근무시간을 보여주고 있어 다른 요인의 만족도 보다 직무 만족도가 가장 높게 나타났다.

보수나 치료하는 환자 수에 따른 직무 만족은 다른 항목보다 낮아 이 요인에 대한 대책은 특히 중요하며 조속히 해결이 되어야 할 것이다. 경제적 보수가 반드시 직무만족감을 지속시키지는 못하나 기본적 생활의 안정기반이 되며 사기 진작의 핵심적 요인이 될 것이며 환자를 하루에 50명 이상 보는 것은 물리치료 발전에 큰 장애가 될 것이다. 이들 두 항목이 직무 만족도에서 큰 차이를 보여줄 것이라 생각했는데 유의성은 나타나지 않았으며, 보수에 따른 만족도는 보수가 많을수록 약간의 좋았는데 의외로 치료 환자 수는 50명 이상인 군이 30명 이하로 보는 치료사보다 만족도가 좋게 나타났는데 이는 근무지와 보수에서 차이를 볼 수 있는데 광주시 근무자의 만족도가 다른 지역보다 낮게 나타난 것과 관련이 있어 보인다. 즉 광주시보다 환자를 많이 보는 다른 지역이 보수가 더 좋기 때문일 것이다.

나이와 근무연수에 따른 만족도는 유의성은 없었으나 근무연수가 11년 이상에서 만족도가 약간 낮게 나타나 그만큼 이직희망도 높아짐을 보여주고 있는데, 이는 나이와 경력이 많은 간호사일수록 스스로 업무에 자신의 기술과 지식을 투입하여 인정과 보상을 받을 기회가 많다고 인식함으로써 직무만족이 커진다는(McDermott et al, 1996) 보고와는 상반된 결과를 보여주고 있다.

조직에서 이직은 긍정적인 영향과 부정적인 영향에 대

한 연구가 있는데 긍정적인 영향으로는 조직의 직무 정체가 해소되고, 직무성과가 떨어지는 종업원들이 조직을 이탈할 경우 새로운 능력 있는 자원을 재 유입하므로 업무성과가 오히려 증가되는 결과를 가져올 수 있으며, 이직으로 인해 새로운 지식이나 기술을 가진 인력자원의 유입이 가능해 짐으로서 조직 환경에 민감하게 대응하여 기술혁신이 가능할 수 있게 된다(Staw, 1980). 부정적인 영향으로는 이직이 업무에 영향을 초래하며 남아있는 종업원들의 사기저하는 물론 동료들이 이직할 때 남아 있는 종업원들은 자신들이 현 조직에 계속 남아 있어야 하는가 등에 대해 재검토를 하게 된다(Krackhardt and Porter, 1985) 본 연구에서는 이직에 대한 문항으로 이직에 대한 구체적인 생각을 가지고 있다(이직의도1)와 구체적인 계획은 없으나 이직을 희망함(이직의도 2)으로 나누어 조사하였는데, 미혼자가 기혼자 보다 이직의도 1이 2보다 높게 나타났는데 이는 여자들의 결혼이라는 변수와 미혼자가 기혼자에 비해 새로운 것에 대한 도전 정신이 강하기 때문일 수도 있다.

성별과 이직과의 관계에서 구체적인 이직의도에는 남자 35%와 여자 28.2%, 계획은 없으나 이직을 희망함에는 남자 68.6%와 여자 47.6%를 보였는데 이는 기회만 주어진다면 물리치료에서 떠나려고 하며, 경험 있는 치료사가 환자를 치료할 수 없어 양질의 치료를 환자가 받을 수 없으며, 안정된 평생 직장으로 생각하지 않아 환자 치료에 소홀해지며 근무에 흥미를 갖지 못하게 될 것이다.

연령과 이직에 대한 문항에서는 이직의도 1과 이직의도 2 둘 다 26-30세에서 높았는데 이 시기는 가장 물리치료에 희망을 가지고 열심히 배워야 할 시기인데 이 계층 물리치료사의 이직은 심각한 문제를 제시하고 있다. 이직희망은 나이가 31세 이상이 25세 이하보다 높았으나 구체적인 이직의도에서는 반대를 보여주었는데, 이는 연령이 높을수록 조직을 떠나기가 어려워지고 오래 남으려고 한다는 의미이다. 이는 연령이 근무연수, 보수, 가족력 등과 같은 변수들과 높은 상관 관계가 있기 때문에 그것 자체만으로 이직 설명력은 낮을 수밖에 없다. 이와 같은 사실은 이직과정연구에 다변수적 접근이 요구됨을 시사한다(김계정, 1986)

근속 연수와 이직과의 관계는 이직에 대한 구체적인 생각을 가지고 있는 치료사는 의외로 1년 이하가 가장 많았는데 졸업하면서 물리치료사에 대한 이상과 현실에 적응

이 어려운 것을 보여주고 11년 이상의 근무자의 이직희망은 높게 나타나고 있다.

근무처에 따른 이직의도 2는 의원에서 근무하는 치료사가 가장 높게 나타났는데 이는 직무만족에서도 가장 낮은 것과 일치하는데 다른 치료실보다 근무시간이 많기 때문에 나타나는 현상으로 생각되며 보건소 근무가 가장 낮게 나타났는데 이는 직무 만족도와도 일치한다.

근무시간과의 관계에서는 구체적인 이직의도는 비슷하지만 이직희망에는 근무시간과는 큰 차이점을 보여 물리치료실의 근무시간에 다각적이고 획기적인 제도적 장치가 검토되어야 할 것이다.

보수와와의 관계에서는 구체적인 이직의도 1과 이직의도 2와의 관계에 큰 차이를 보여주고 있는데 이직의도 1에서는 보수와 이직의도는 큰 차이를 보이지 않고 가장 낮은 1200만원 이하에서 약간 높게 나타났는데 비해 이직의도 2에서는 보수가 가장 높은 2000만원이상 치료사의 이직희망이 71.9%로 다른 군에 비해 높게 나타났다. 이는 근무지가 읍.면일수록 상대적으로 보수가 많은데 읍.면에서 근무하는 군의 이직의도가 높은 것과 관계가 있는 것으로 보이며, 또한 근무연수가 많을수록 보수가 높는데 근무연수가 높을수록 이직희망이 높은 것과 일치하고 있다. 이처럼 보수가 높은 사람이 이직을 희망하게 된다면 조직의 입장에서는 심각한 일이 아닐 수 없고 이직의도가 높으나 이직을 하지 못하는 것은 나이가 들어가면서 다른 직장을 구할 수 있는 기회가 적고 새로운 직업 도전에 어렵기 때문이지만 기회가 주어진다면 이직을 할 수 있으므로 심각한 문제가 아닐 수 없다.

이상에서 보는 바와 같이 대부분의 대상자가 이직을 고려해 보고 있는 연구 결과를 보면 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 제거하므로써 안정된 직장에서 최선을 다할 수 있도록 여러 방안이 마련되어야 할 것이다

## V. 결 론

직무만족은 사기와 동기유발을 의미하며 생산성을 높이고 직무만족을 통하여 욕구를 충족하고 자아를 실현하는 것이라 볼 수 있다. 본 연구는 물리치료사의 직무만족과 이직의도와의 관계를 파악하여 효율적인 업무수행에 도움이 되고 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하기 위해 시도되었다. 이 연구는 직무 만족도와 이직의도에

대한 미치는 여러 요인들을 분석한 것으로 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 물리치료사의 직무 만족도는 평균 2.96으로 나타났으며, 환자를 치료하는 자부심에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다.
2. 26-30세 군에서 이직을 가장 원했다.
3. 성별에서 남자가 68.8%, 여자 47.6% 이직을 희망했다.
4. 환자 수, 근무처, 근무연수에는 구체적인 이직에 영향을 주고 있다.
5. 환자 수 근무연수에는 이직희망의 차이는 없었다.
6. 근무시간과 근무처에 따른 직무만족은 큰 차이를 보여주고 있다.

## 참 고 문 헌

- 김계정: 이직결정과정모형에 관한 실증적 연구, 고려대학교 석사학위논문.
- 문화자, 변창자, 박성애 : 간호관리학. 수문사, 1984.
- 박세영 : 형평구성요인, 직무만족 및 전직의사간의 관계. 성균관대학교 박사학위, 1993.
- 서연옥, 송라운, Barbara Daily : 중 환자실 근무환경 특성에 대한 간호사의 인지도와 선
- 호도 도구 검증. 대한간호학회지, 29(2), 215-224, 1999.
- 신유근 : 조직 행위론. 다산 출판사, 1985.
- 이상미 : 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무 스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지, 25(4), 790-806, 1995.
- 한명완, 남은우 : 한국 종합병원 조직의 구조의 유형분석. 대한 병원, 13, 34-50, 1984.
- Blegen MA : Nurses job satisfaction: A meta-analysis of related variables. Nursing Research, 42(1), 36-41, 1993.
- Krackhardt D and Porter LW : When friends leave: A structural analysis of the relationship between turnover and stayers' attitudes. Administrative Science Quarterly, 26, 608-625, 1985.
- Lichtenstein R : Measuring the job satisfaction of physicians in organized settings. Medical Care, 22(1), 56-68, 1984.
- Marsh R and Mammari H : Organizational

- commitment and turnover. A predictive study, *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75, 1977.
- Maslow AH : A theory of human motivation. South Western Publishing Co, 122-144, 1960.
- McCraine EW, Lambert VA and Lambert C : Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses, *Nursing Research*, 36(6), 374-378, 1987.
- McDermott D : Professional burnout and its relation to job characteristics, satisfaction, and control, *Journal of Human stress*, 10(2), 79-85, 1984 .
- McDermott K, Laschinger HKS and Shamian J : Work empowerment and organizational commitment, *Nursing Management*, 27, 44-47, 1996.
- Mobley WH, Griffith R, Hand H and Meglino B : Review and conceptual analysis of the employee turnover process, *Psychological Bulletin*, 86, 493-522, 1978.
- Porter LW, Lawler EE and Hackman JR : Behavior in Organization, McGraw-Hill, 1975.
- Porter LW : Attitude in Management Part 1, Perceived Deficiencies in Need Fulfillment as a Function of Job Level, *Journal of Applied Psychology*, 46, 375-384, 1962.
- Porter LW and Steers RM : Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176, 1973.
- Staw BM : The consequences of turnover, *Journal of Organizational Behavior*, 1, 253-273, 1980.
- Stevens F, Diederiks J and Philipsen H : Physician satisfaction, professional characteristics and behavior formalization in hospital, *Social Science Medicine*, 35, 295-303, 1992.
- Weisman CS, Alexander C and Chase G : Determinants of hospital staff turnover, *Medical Care*, 19(4), 431-443, 1981.
- Weisman CS and Nathanson CA : Professional satisfaction and client outcome, *Medical Care*, 23(10), 1179-1192, 1985.
- White C and Maguire MC : Job satisfaction and dissatisfaction among hospital nursing supervisor, *Nursing Research*, 22(1), 25-30, 1973.