

물리치료사의 직무스트레스와 이직의도의 관련성 분석

왕중산¹, 김양래^{2*}

¹여주대학교 물리치료과, ²안양샘병원

Analysis of relationship between job stress and turnover intention of physical therapists

Joong-San Wang¹, Yang-Rae Kim^{2*}

¹Department of Physical Therapy, Yeosu Institute of Technology

²Anyang Sam Medical Center

요약 이 연구는 물리치료사의 직무스트레스와 이직의도를 확인하고 둘 사이의 관련성을 파악하기 위해 실시되었다. 연구 대상자는 경기·인천지역에 근무하는 물리치료사 309명이었다. 자료 수집은 2015년 6월 1일부터 동년 6월 25일까지 구조화된 자기-기입방식 설문조사를 사용하였다. 연구결과, 직무스트레스는 직무자율에서 가장 높았고, 관계갈등에서 가장 낮게 나타났다. 이직의도는 2.80±.70점이었다. 물리치료사는 나이와 총근무년수가 증가할수록 직무스트레스와 이직의도가 높아지는 유의한 양의 상관관계를 보였다($p<.05$). 이직의사는 모든 직무스트레스 요인들과 유의한 양의 상관관계가 있었고, 의욕저하 또한 직무불안정을 제외한 직무스트레스의 모든 요인들과 유의한 양의 상관관계를 보였다($p<.05$). 또한 직무스트레스 요인 중 직무자율, 직무체계, 보상, 직장문화가 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 본 연구를 통해 물리치료사의 직무스트레스의 증가는 이직의도를 높이는 위험요인인 것을 알 수 있었고, 직무스트레스와 이직의도를 감소시키기 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다.

Abstract This study attempted to examine the job stress and turnover intentions of physical therapists and to investigate the relationship between these two factors. A total of 309 physical therapists currently working in Gyeonggi-do and Incheon in South Korea were selected as research subjects. The data were collected by a survey using self-administered questionnaires structured from June 10 to June 25, 2015. According to the study results, job stress was highest in job autonomy and lowest in relationship conflict, while the turnover intention score was 2.80±0.70. The physical therapists showed higher job stress and turnover intention level with increasing age and working experience, showing a significant positive correlation($p<.05$). The turnover intention showed a significant positive correlation with all of the job stress factors. Decreased work motivation showed a significant positive correlation with all of the job stress factors except for job instability($p<.05$). In addition, among the factors for the job stress, Job autonomy, Structure and organization, Inappropriate compensation, and Workplace culture turned out to be those affecting their turnover intention. This study confirmed that an increase of job stress among physical therapists can be a risk factor of higher turnover intention, implying a necessity to try to reduce their job stress and turnover intention.

Keywords : Job Stress, Physical Therapist, Turnover Intention

1. 서론

2014년 말을 기준으로 국내 의료보장 인구와 진료비

는 계속해서 증가하고 있고[1] 요양기관 수 역시 86,629 개소로 계속해서 증가하고 있다[2]. 이와 함께 보건·의료 인력의 수요 역시 계속해서 증가하고 있다. 현재 의료·보

*Corresponding Author : Yang-Rae Kim(Anyang Sam Medical Center)

Tel: +82-10-8812-2145 email: opera9013@daum.net

Received July 30, 2015

Revised (1st August 10, 2015, 2nd August 13, 2015, 3rd August 17, 2015)

Accepted September 11, 2015

Published September 30, 2015

건 인력 중 물리치료사는 2012년 24,017명에서 2014년 29,178명으로 지속적으로 증가하여 간호사, 의사, 약사 다음으로 많은 인력구성비를 보이고 있는 만큼[3,4] 이들의 직무스트레스(job stress)와 이직의도(turnover intention)를 파악하여 적절한 전문인력 관리 및 이직을 예방할 수 있는 노력이 필요하다.

하지만 물리치료사의 직무관리를 위한 기초연구들의 경우 직무스트레스에 관한 소수의 연구들만이 보고되어 있을 뿐[5-7] 직무스트레스와 이직의도를 파악하고 이들 사이의 상관관계를 분석한 연구는 매우 미흡한 실정이다.

최근 보고된 몇몇 소수의 연구들에서 물리치료사의 직무스트레스가 높은 수준을 보이는 것으로 보고하고 있다[5,8]. 심리적으로 스트레스가 증가하게 되면 목 주위의 근육은 전반적으로 불필요한 근활성도(muscle activity)가 증가하게 되는 신체적 변화가 나타난다[9]. 직무스트레스의 증가는 직무만족, 직업 동기부여, 감정 소진, 이인증(depersonalization) 등과 같은 정신적 문제들에 부정적인 영향을 미치게 되는 중요한 요인이며 [9-11], 이직의도를 증가시킨다[12-14].

이직의도란 조직 구성원이 그 조직의 밖으로 이탈하는 행위를 예측할 수 있는 중요한 요인으로[12] 다양한 직종들의 연구가 보고되어 있다[13-15]. 보건·의료분야에서 간호사들의 경우 이직의도를 확인한 다수의 연구들이 보고되고 있지만[12,13,16], 이와 비교하여 물리치료사의 이직의도를 중심으로 실시된 연구는 2001년 Kim[17]의 연구만이 보고되어있는 실정이다.

Kim[17]은 물리치료사의 담당 환자 수, 근무처, 총근무년수가 이직의도에 영향을 미치고, 성별, 근무처, 근무지, 근무시간, 보수가 이직희망에 영향을 미친다고 제시하였다. 그러나 과거에 비해 변화한 근무환경과 여건, 직장문화 등을 고려하여 현재 물리치료사들의 직무스트레스와 이직의도를 새롭게 파악해야할 필요가 있다고 생각한다.

따라서 이 연구는 직무스트레스와 이직의도 측정도구 [12,18]를 사용하여 물리치료사의 직무스트레스와 이직의도를 파악하고 둘 사이의 상관관계와 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 물리치료사의 직무관리를 위한 기초자료를 제공하고자 실시되었다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

이 연구는 경기, 인천지역 요양기관에 근무하는 물리치료사를 대상으로 실시되었다. 해당 요양기관의 선정은 요양기관의 규모에 따라서 물리치료사의 직무스트레스가 달라지므로[7] 본 연구에서는 100명 이상 규모에 근무하는 물리치료사를 대상으로 연구를 진행하였다. 연구의 진행은 2015년 6월10일부터 동년 6월 25일까지 우편 발송을 통해 무기명 자기-기입방식으로 작성된 설문지를 우편 회신하여 자료를 수집하였다. 설문지는 총 343부를 발송하여 343부가 회신되었고, 그 중 미흡한 응답내용으로 연구 자료에 활용할 수 없는 34부를 제외하고 총 309부의 설문자료를 연구의 데이터로 활용하였다.

2.2 측정 방법

2.2.1 직무스트레스

물리치료사들의 직무스트레스 정도는 한국산업안전공단에서 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구[18]를 사용하였다. 이 측정도구는 8개 영역, 43문항으로 구성되어 있다. 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’로 응답하도록 되어 있고 각각에 1~4점을 부여된다. 점수산정 시 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 낮게 평가되는 문항의 경우 4~1점으로 재 점수화하여 사용한다. 각 영역들의 직무스트레스 점수는 직무스트레스 측정도구 보고서[18]에서 제시하는 100점 환산방식으로 환산하여 결과에 활용하였다. 이 측정도구에서 일반적 특성과 관련된 문항은 이 연구의 특성에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.

2.2.2 이직의도

물리치료사들의 이직의도의 정도를 알아보기 위해 Han[12]의 설문지를 본 연구에 맞게 재구성하여 사용하였다. 이 설문지는 총 2개요인, 10개 문항으로 이직의도 5개 문항, 의욕저하 5개 문항으로 구성되었다. 요인들의 각 문항에서 이직의도의 정도는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)부터 ‘매우 그렇다’(5점)까지 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 이 연구에서 측정도구 신뢰도의 경우 이직의도 Cronbach's α =.872, 의욕저하 Cronbach's α =.793으로 전반적으로 높은 신뢰도를 확인하였다.

2.3 자료분석

이 연구에서 수집된 모든 설문자료는 통계처리 프로그램 SPSS 21.0을 사용하여 분석하였다.

물리치료사의 일반적 특성, 직무스트레스, 이직의도의 양상을 알아보기 위해 기술통계로 빈도와 백분위를 계산하였고, 직무스트레스와 이직의도 사이에 상관관계는 스피어만 상관계수(spearman correlation Coefficient)를 사용하였다. 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 사용하였으며, 모든 통계량의 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 설정하여 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

물리치료사들의 일반적 특성에서는 남성 46.3%, 여성 53.7%로 여성의 비율이 상대적으로 다소 높았고, 나이는 20대(62.3%), 미혼자(73.8%), 이직경험이 없는 자(51.1%), 총근무년수가 2~5년(40.8%)에서 가장 높은 비율을 보였다[Table 1].

3.2 직무스트레스

직무스트레스는 각 요인들 가운데 직무자율의 스트레스가 가장 높았고, 직무요구, 직무체계, 보상, 직무불안정, 물리환경, 직장문화, 관계갈등의 순으로 직무스트레스를 받고 있었다[Table 2].

Table 1. General characteristic of subjects

Variable	Item	N	%
Gender	Male	143	46.3
	Female	166	53.7
Age	<30	193	62.3
	30-39	94	30.4
	40≤	22	7.1
Marriage	Single	228	73.8
	Married	81	26.2
Turnover	Yes	151	48.9
	No	258	51.1
	1-2 (time)	108	83.8
	3-4 (time)	43	14
Average salary	5< (time)	7	2.2
	<1.5million	40	12.9
	1.5-2.0million	123	39.8
	2.0-2.5million	82	26.5
	2.5-3.0million	30	9.7
Total working years	3.0million≤	34	11.0
	<1	56	18.1
	2-5	126	40.8
	6-9	81	26.2
	10-14	27	8.7
	15≤	19	6.1

Table 2. Job stress

Variable	Score
Physical environment	40.63±15.52
Job requirement	49.67±12.08
Job autonomy	54.95±9.77
Relationship conflict	36.38±11.39
Job instability	40.36±11.31
Structure and organization	47.41±13.70
Inappropriate compensation	42.43±12.51
Workplace culture	39.72±11.34
Total score	43.94±7.57

Mean±SD

Table 3. Turnover intention

	Variable	Score
Turnover intention	1. I currently wish to change workplaces or quit.	2.63±1.03
	2. If I am given an opportunity to move to another hospital that is similar to my current one, I would like to take that opportunity.	2.56±.97
	3. Although I am considering changing job to another occupation, I am hesitant to do so as the current situation and conditions are not quite right.	2.46±1.06
	4. If I am given an opportunity to have another job with better conditions, I am willing to move at any time.	3.10±1.06
	5. I have tried to change my workplace while working at this hospital.	2.26±1.02
	Total score	2.60±.84
Work motivation decreases	6. Considering my age, education level and work experience and the overall economic situation, there are plenty of chances for me to find a new job in another workplace.	2.85±.88
	7. If my hospital faces long-term problems such as a financial recession, I am going to find a new place to work.	3.18±1.02
	8. My salary is low compared to my workload.	3.30±.94
	9. I do not receive proper evaluation and recognition for how much I work.	2.83±.93
	10. Because of the heavy workload and hardships I have experienced, I am unlikely to develop more work motivation.	2.78±.92
	Total score	2.99±.69
Total score		2.80±.70

Mean±SD

3.3 이직의도

이직의도의 요인들에서 이직의사는 평균 2.60±.84점 이었고, 의욕저하는 2.99±.69점이었으며, 총점은 2.80±.70점이었다[Table 3].

3.4 일반적 특성과 직무스트레스의 상관관계

물리치료사는 나이가 많아지고 평균급여와 총근무년수가 증가할수록 물리환경, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정의 직무스트레스가 증가하고, 이직경험이 많을수록 물리환경, 직무불안정, 직무체계의 스트레스를 많이 받는 유의한 양의 상관관계를 보였다($p<.05$)[Table 4].

Table 4. Correlation analysis of general characteristics and job stress

Variable	General characteristics			
	Age	Turnover times	Average salary	Total working years
Physical environment	.112 (.048*)	.130 (.022*)	.114 (.045*)	.192 (.001**)
Job requirement	.232 (.000**)	.083 (.144)	.194 (.001**)	.279 (.000**)
Job autonomy	.151 (.008*)	.102 (.075)	.117 (.040*)	.175 (.002**)
Relationship conflict	.137 (.016*)	.099 (.083)	.154 (.007**)	.176 (.002**)
Job instability	.228 (.000**)	.230 (.000**)	.142 (.012*)	.209 (.000**)
Structure and organization	.008 (.891)	.155 (.006**)	-.049 (.394)	.104 (.067)
Inappropriate compensation	-.042 (.466)	.037 (.512)	-.055 (.335)	.061 (.287)
Workplace culture	.071 (.215)	.085 (.138)	.021 (.718)	.109 (.055)
Total score	.195 (.001**)	.194 (.001**)	.138 (.016*)	.278 (.000**)

r(p)
* $p<.05$, ** $p<.001$

3.5 일반적 특성과 이직의도의 상관관계

물리치료사들의 이직의사의 경우 나이와 총근무년수가 많아질수록 이직의사가 높아지는 유의한 양의 상관관계를 보였다($p<.05$). 하지만 나이가 많아질수록 의욕저하와 이직경험이 감소하는 음의 상관관계를 보였지만 통계적으로 유의하지는 않았다 [Table 5].

Table 5. Correlation analysis of general characteristics and turnover intention

Variable	Turnover intention	
	Turnover intention	Work motivation decreases
General characteristics	Turnover intention	Work motivation decreases
Age	123(.031*)	-.050(.379)
Turnover times	.099(.082)	-.095(.094)
Average salary	.033(.564)	.019(.745)
Total working years	.202(.000**)	.054(.345)

r(p)
* $p<.05$, ** $p<.001$

3.6 직무스트레스와 이직의도의 상관관계

물리치료사들의 이직의사는 모든 직무스트레스 요인들과 유의한 양의 상관관계가 있었고, 의욕저하 또한 직무불안정을 제외한 직무스트레스의 모든 요인들과 유의한 양의 상관관계를 보였다($p<.05$)[Table 6].

Table 6. Correlation analysis of job stress and turnover intention

Variable	Turnover intention	
	Turnover intention	Work motivation decreases
Physical environment	.321 (.000**)	.351 (.000**)
Job requirement	.284 (.000**)	.322 (.000**)
Job autonomy	.150 (.008**)	.213 (.000**)
Relationship conflict	.199 (.000**)	.163 (.004*)
Job instability	.210 (.000**)	.045 (.429)
Structure and organization	.490 (.000**)	.603 (.000**)
Inappropriate compensation	.609 (.000**)	.582 (.000**)
Workplace culture	.457 (.000**)	.523 (.000**)
Total score	.575 (.000**)	.596 (.000**)

r(p)
* $p<.05$, ** $p<.001$

3.7 이직의도에 영향을 미치는 요인

물리치료사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 이직의도를 종속변수로 설정하여 회귀분석을 실시한 결과, 직무스트레스 요인 중 직무자율, 직무체계, 보상, 직장문화가 이직의도에 영향을 미치는 요인으

로 나타났으며, 이직횟수가 증가할수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이 분석에서 설명력은 51.5%이었다[Table 7].

Table 7. Influencing factors on turnover intention

Variable	B	β	t	p	VIF
Constant	.269		1.016	.311	
Age	.001	.013	.164	.870	2.684
Average salary	-.050	-.083	-1.278	.202	4.519
Total working years	.107	.164	1.940	.053	1.262
Turnover times	-.057	-.113	-2.529	.012	1.761
Physical environment	.004	.091	1.722	.086	2.149
Job requirement	-.005	.000	-.007	.994	1.439
Job autonomy	.009	.132	2.772	.006	1.297
Relationship conflict	.000	-.006	-.141	.888	1.245
Job instability	-.002	-.033	-.750	.454	1.987
Structure and organization	.014	.270	4.835	.000	2.246
Inappropriate compensation	.018	.319	5.369	.000	1.698
Workplace culture	.011	.171	3.306	.001	1.698

R²: .515

4. 논의

이 연구는 물리치료사의 직무스트레스와 이직의도를 파악하고 둘 사이의 연관성을 알아보고자 실시된 연구이다. 조사에 참여한 물리치료사의 일반적 특성은 여성이 53.7%로 남성보다 비율이 높았고, 이직경험이 있는 자는 48.9%이었다. 평균 급여는 150~200만원 미만이 39.8%로 가장 높았고, 그 다음은 200~250만원 미만이 26.5%이었다. 이들의 직무스트레스 정도는 총점이 43.94±7.57점으로 높은 직무스트레스를 받고 있는 것으로 조사되었고, 각각의 직무스트레스 요인들 가운데 직무자율이 가장 높은 스트레스 요인이었으며, 관계갈등은 가장 낮은 스트레스 요인으로 조사되었다.

일반적으로 병원 근로자들은 정신적 스트레스를 많이 느끼는 직종이다[19,20]. 물리치료사의 직무스트레스를 조사한 연구들에서 Huh[8]는 육체적 부담에 대해 가장 많은 스트레스를 받고, 역할갈등, 역할과다, 역할 모호

순으로 스트레스를 받으며, 직무스트레스가 증가할수록 직무만족과 조직몰입은 감소한다고 하였다. Kim[5]는 업무량과 전문직 역할 갈등에서 많은 스트레스를 받고 있다고 제시하였다. 이와 같은 선행연구들의 결과들은 본 연구에서 직무의 낮은 자율성과 높은 직무요구가 스트레스 요인으로 조사된 결과와 유사한 결과라고 볼 수 있다. 이러한 결과는 물리치료 직무를 수행하면서 높은 직무요구와 직무긴장을 느끼며[21], 업무에 감정적 스트레스 상황이 포함되어[20] 나타난 결과라고 생각해볼 수 있다.

물리치료사와 유사직종인 선수 트레이너의 경우 높은 정신적 스트레스와 소진(burnout)을 경험하고 있고, 높은 직무스트레스는 감정소진, 이인증과 연관이 있는 것으로 보고되어 있다[22,23]. 병원 근로자들의 과도한 근무(87.6%), 신체적 스트레스(88.3%), 정신적 스트레스(52.2%)는 직무로 인한 근육뼈대계 질환과도 연관된다[20]. 따라서 물리치료사의 직무스트레스 요인을 확인하기 위해서는 보다 다양한 요인들을 함께 연구해야 할 필요가 있음을 제안한다. 그리고 물리치료사의 직무스트레스는 조직몰입, 임파워먼트(empowerment)에 영향을 미치기 때문에[24] 적절한 직무스트레스의 관리는 병원과 환자 모두에게 긍정적인 영향을 기대할 수 있을 것으로 생각한다.

이 연구에서 물리치료사들의 이직의도는 총점이 2.80±.70점으로 보통 이상의 이직의도를 가지고 있는 것으로 조사되었다. 세부요소에서 ‘업무에 비해 봉급이 낮을 경우’ 이직의도가 가장 높았고(3.30±.94점), ‘만일 병원이 장기간에 걸쳐 불경기 등의 문제가 있을 때 다른 직장으로 옮기고 싶은 마음이 있다’(3.10±1.06점), ‘보다 나은 조건의 다른 직업이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다’(3.10±1.06점)가 주요 이직의도인 것으로 나타났다. 이러한 특징은 병원근로자들의 이직의도를 연구한 Han[12]의 연구와 일치하였다. 요양기관 인력들의 이직은 의료서비스의 연속성, 팀워크(teamwork), 조직구성원과 부서의 사기를 위해서 적절한 관리가 필요한 중요 요인으로[16], 본 연구를 통해 물리치료사들에게서 이직의도가 높게 나타난 주요 요소들을 관리하여 이직을 최소화할 수 있는 노력이 필요하다.

한편, 간호사의 경우 상사와 동료들의 지지가 높을수록 이직의도가 낮아진다고 제시하고 있다[13]. 따라서 물리치료사들에게서도 상사와 동료의 지지가 이직의도

를 감소시킬 수 있는 한 가지 대안이 될 수 있을 것으로 제안한다.

이 연구는 직무스트레스와 이직의도의 상관관계를 분석하여 둘 사이의 연관성을 확인하였다. 먼저 일반적 특성에서 나이와 총근무년수가 많아질수록 직무체계, 보상, 직장문화를 제외한 직무스트레스와 이직의사가 유의하게 높아지는 양의 상관관계를 보였다($p < .05$). 이러한 결과는 특히 직무불안정($p = .228, r = .000$), 직무요구($p = .232, r = .000$)와 연관성이 있는 것으로 생각되며, 근무연수가 이직의도에 영향을 미친다는 Kim[17]의 연구와 일치하였다. 하지만 물리치료사의 보수가 이직희망에 영향을 미친다는 2001년도[17]와 달리 현재 물리치료사들에게서 평균급여는 이직의도에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 사회적 실업상태와 근로자의 평균임금 등 다양한 변수들에서 느껴지는 상대적 심리요인을 함께 분석하지 못하였기 때문에 결과를 확대해석하는데 어려움이 있으며, 이후 연구를 통해 보다 다양한 접근이 필요할 것으로 생각한다.

그리고 이직의사는 모든 직무스트레스 요인들과 유의한 양의 상관관계가 있었고, 의욕저하 또한 직무불안정을 제외한 모든 직무스트레스 요인들과 유의한 양의 상관관계를 보여($p < .01$) 물리치료사의 직무스트레스 증가가 이직의도를 높일 수 있음을 확인하였다.

간호사의 경우 직무스트레스 증가는 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로[13,16,25] 직무스트레스의 증가는 이직의도를 높이지만, 반대로 직무스트레스가 감소하게 되면 조직몰입이 높아지고 이직의도가 낮아지는 것으로 보고되고 있다[25].

또한 물리치료사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무자율, 직무체계, 보상, 직장문화에서 받는 직무스트레스가 물리치료사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났고, 이직횟수가 증가할수록 이직의도 감소에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 물리치료사가 이직을 통해 원하는 근무조건을 충족하여 이직의도가 감소된 것으로 추론해볼 수 있지만, 앞에서 언급한 조직구성원과 부서의 사기, 의료서비스의 연속성을 위해서는 이들의 이직의도를 감소시킬 수 있는 해당 기관 관리자의 선행적 노력이 무엇보다 중요하겠다.

지금까지 유사직종의 관련 연구들을 참고하여 물리치

료사의 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스의 관리가 필요하며, 직무의 자율성을 부여하고 직무요구를 감소시키며, 적절한 보상은 직무스트레스와 이직을 감소시킬 수 있는 효과적인 대안이 될 수 있을 것으로 생각한다.

이 연구는 경기·인천지역에 근무하는 물리치료사들을 중심으로 실시된 연구로 모든 지역의 물리치료사들에게 일반화할 수 없고, 이직의도와 관련된 국내·외 선행연구가 부족하여 다양한 정신적·신체적 요소들과 비교·고찰하지 못한 제한점을 가진다. 이는 이후 지속적인 연구들을 통해 다양한 물리치료 업무분야, 업무환경, 정신적·신체적 요인들을 함께 연구해야할 필요성이 있음을 의미한다.

그러나 이 연구를 통해 물리치료사의 직무스트레스와 이직의도의 정도를 파악하고 둘 사이의 관련성을 새롭게 제시한 것에 연구의 의의가 있다고 생각하며, 물리치료사의 직무스트레스와 이직의도의 관리를 위한 객관적인 기초자료가 될 수 있을 것으로 기대한다.

5. 결론

이 연구는 물리치료사를 대상으로 직무스트레스와 이직의도를 확인하고 둘 사이의 관련성을 확인하기 위해 실시된 연구이다. 본 연구에서 물리치료사의 직무스트레스는 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 둘 사이의 관련성을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과를 통해 물리치료사의 직무스트레스와 이직의도를 감소시키기 위한 기초자료로 활용할 수 있으며, 직무스트레스와 이직의도를 개선시키는데 도움이 될 것으로 기대한다.

References

- [1] National Health Insurance Service, 2014 Health insurance main statistics. 2014.
- [2] Health Insurance Review & Assessment Service, 2014year Health resources basic statistics main content, Department of Medical Resource, 2015.
- [3] Health Insurance Review & Assessment Service, Statistics database about the current situation of national health insurance service medical institution(2007~2011year). 2012. <http://www.hira.or.kr>. Accessed July

- 11, 2015.
- [4] National Health Insurance Service, 2014 Health insurance main statistics(the first half), 2014.
- [5] G. M. Kim, Musculoskeletal pain and job stress of physical therapists. Yonsei University of Master's Course, 2005.
- [6] J. H. Lee, Y. C. Choi, J. S. Kim, "Work-related musculoskeletal pain and workload evaluation of physical therapists: focused on neurological injury treatment of adults", *Phys Ther Kor*, Vol. 19, No. 2, pp.69-79, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12674/ptk.2012.19.2.069>
- [7] S. Y. Shin, Factors affecting work-related stress among physical therapists by types of hospitals. Seoul National University of Master's Course, 2012.
- [8] Y. B. Huh, Job stress of physical therapists and organizational effectiveness. Inje University of Master's Course, 2002.
- [9] B. Shahidi, A. Haight, K. Maluf, "Differential effects of mental concentration and acute psychosocial stress on cervical muscle activity and posture", *J Electromyogr Kinesiol*, Vol. 23, No. 5, pp. 1082-1089, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jelekin.2013.05.009>
- [10] Q. H. Lin, C. Q. Jiang, T. H. Lam, "The relationship between occupational stress, burnout, and turnover intention among managerial staff from a sino-japanese joint venture in guangzhou, china", *J Occup Health*, Vol. 55, No. 6, pp. 458 - 467, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1539/joh.12-0287-OA>
- [11] J. Khalatbari, S. Ghorbanshiroudi, M. Firouzbakhsh, "Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress", *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 84, pp. 860-863, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.662>
- [12] J. Y. Han, A Study on factors affecting turnover intention in hospital employees. Inje University of Master's Course, 2014.
- [13] H. R. Shin, Y. C. Cho, "Relationship Between Job Stress and Turnover Intention Among Nurses in University Hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 14, No. 8, pp. 3958-3970, 2013.
- [14] N. J. Lim, A. N. Kim, "Effects of early childhood teacher job stress on the turnover intention and job satisfaction", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 15, No. 8, pp. 4972-44980, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.4972>
- [15] S. C. Shin, Y. C. Cho, J. S. Kim, D. H. Kim, "Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Call Center Counselors", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.2, pp. 1318-1327, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1318>
- [16] M. S. Im, Effects of perceptions of nursing work environment and burnout on turnover intention among pediatric nurses. Kosin University of Master's Course, 2015.
- [17] M. H. Kim, "A Study on the job satisfaction and turnover intention of physical therapist", *J Korean Acad Med Ther Sci*, Vol. 8, No. 1, pp. 107-114, 2001.
- [18] Korea Occupational Safety & Health Agency, Standardization of job stress measurement scale for korean employees(The 2nd year project), 2004.
- [19] B. Brattig, A. Schablon, A. Nienhaus, C. Peters, "Occupational accident and disease claims, work-related stress and job satisfaction of physiotherapists", *J Occup Med Toxicol*, Vol. 9, No. 36, pp. e1-e13, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/s12995-014-0036-3>
- [20] A. Jellad, H. Lajili, S. Boudokhane, H. Migaou, S. Maatallah, Z. B. S. Frih, "Musculoskeletal disorders among Tunisian hospital staff: Prevalence and risk factors", *The Egyptian Rheumatologist*, Vol. 35, No. 2, pp. 59-63, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ejr.2013.01.002>
- [21] M. A. Campo, S. Weiser, K. L. Koenig, "Job Strain in Physical Therapists", *Phys Ther*, Vol. 89, No. 9, pp. 946-956, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2522/ptj.20080322>
- [22] A. E. Hendrix, E. O. Acevedo, E. Hebert, "An examination of stress and burnout in certified athletic trainers at division I-a universities", *J Athl Train*, Vol. 35, No. 2, pp. 139-144, 2000.
- [23] M. Kania, B. B. Meyer, K. T. Ebersole, "Personal and environmental characteristics predicting burnout among certified athletic trainers at national collegiate athletic association institutions", *J Athl Train*, Vol. 44, No. 1, pp. 58-66, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4085/1062-6050-44.1.58>
- [24] J. H. Shim, A study on the effects of the social and psychological attributes of physical therapists on empowerment, job satisfaction, and organizational commitment. Hanyang University of doctor's course, 2009.
- [25] A. R. Yeo, H. J. Lee, H. K. Jin, "Factors Associated with Customer Orientation and Nursing Productivity", *J*

Korean Acad Nurs Adm, Vol. 20, No. 2, pp. 167-175,
2014.

DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.167>

왕 중 산(Joong San Wang)

[정회원]



- 2005년 2월 : 용인대학교 물리치료학과(물리치료학석사)
- 2015년 2월 : 용인대학교 물리치료학과(물리치료학박사)
- 2013년 9월 ~ 현재 : 여주대학교 물리치료과 교수

<관심분야>

심폐물리치료, 운동치료, 전기치료

김 양 래(Yang-Rae Kim)

[정회원]



- 2012년 2월 : 한림대학교 물리치료과(이학석사)
- 2013년 9월 ~ 현재 : 용인대학교 물리치료학과(물리치료학박사과정)
- 2014년 7월 ~ 현재 : 안양샘병원 재활치료팀장

<관심분야>

정형물리치료, 운동치료