

물리치료사의 직무만족 및 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인 분석

박승규¹ · 박준모^{2*} · 양대중¹ · 강정일¹ · 김제호¹ · 정대근¹ · 허재원³

¹세한대학교 물리치료학과, ^{2*}세한대학교 물리치료학과 대학원, ³청암대학교 물리치료과

Analysis of the Job Stress Factors Affecting Job Satisfaction and Job Involvement in Physical Therapists

Park Seungkyu, PT, Ph.D¹ · Park Joonmo, PT^{2*} · Yang Daejung, PT, Ph.D¹
Kang Jeongil, PT, Ph.D¹ · Kim Jeho, PT, Ph.D¹ · Jeong Daekeun, PT, Ph.D¹
Heo Jaewon, PT, Ph.D³

¹Dept. of Physical Therapy, Sehan University

^{2*}Dept. of Physical Therapy, Graduate School, Sehan University

³Dept. of Physical Therapy, Cheongam College

Abstract

Purpose : This study was conducted to analyze the job stress factors affecting the job satisfaction and job involvement of physical therapists and to provide basic information for the prevention of job stress among physical therapists.

Method : One hundred and eighty-four physical therapists working in hospitals participated in the study by completing the Korean Occupational Stress Scale and surveys about job satisfaction and job involvement. The results were collected and analyzed.

Result : The job stress factors the significantly influenced job satisfaction are the following, in order of importance: the organizational climate ($p<.05$), inter-personal conflict ($p<.01$), insufficient job control ($p<.001$), lack of reward ($p<.001$), and the occupational system ($p<.001$). The following factors significantly influenced job involvement, again in order of importance: job demand ($p<.001$), the organizational climate ($p<.05$), lack of reward ($p<.05$), the occupational system ($p<.01$), and insufficient job control ($p<.001$).

Conclusion : The purpose of this study was to analyze the job stress factors affecting the job satisfaction and job involvement of physical therapists and to provide basic information to prevent job stress among physical therapists. The results indicate the need for more studies that analyze the job stress factors of physical therapists and additional studies that specifically analyze the tasks of physical therapists. Studies on how to reduce job stress among physical therapists must also be conducted in the future.

Key Words : job stress factors, job satisfaction, job involvement

*교신저자 : 박준모 joonmo383@hanmail.net

논문접수일 : 2017년 5월 10일 | 수정일 : 2017년 6월 1일 | 게재승인일 : 2017년 6월 22일

※ 본 논문은 2017학년도 세한대학교 교내연구비의 지원에 의해 이루어졌음.

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

현대의학의 발달로 인한 생존률의 증가와 고령화는 신체의 기능적인 상태를 저하시키고 그로 인해 재활 전문 분야인 물리치료사의 역할은 점점 더 중요시 되고 있다. 물리치료사는 환자의 기능회복을 위해 재활 분야에서 핵심적인 역할을 한다(문제강 등, 2010). 물리치료는 작업환경에 있어서 중추신경계 환자의 경우 대부분은 도수치료를 시행하는 운동치료가 시행되고 있고 상대적으로 도수치료 보다 신체적 부담이 적은 치료 장비를 이용하여 치료하거나 바른 자세 및 운동 방법 등에 대한 교육을 통해 치료를 시행하는 통증을 조절하는 물리치료가 있다(장호근, 2009). 또한 환자의 질병 치료와 장애인 및 노인의 기능저하를 개선하고 독립적인 사회생활을 촉진하기 위해 다양한 임상 기법을 적용하고 실행한다(정동훈, 2011). 물리치료사는 치료할 때 질병의 위험에 노출되기가 쉽고, 직장 동료, 환자, 보호자, 등 다양한 인간관계 사이에서 서비스를 제공하며 업무관련 스트레스를 많이 받게 된다. 과도한 업무관련 스트레스는 물리치료사의 신체적, 정신적 건강에 위해가 될 수 있다(김태중 등, 2012).

직무스트레스는 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응으로(심재훈과 윤태형, 2011) 개인이 상황이나 환경을 조절할 수 없을 때 발생하며 일의 요구도가 높고 통제력이 낮을 때 나타난다(구현모와 이인희, 2010). 적정한 스트레스는 조직 구성원에 순기능으로 작용하여 개인의 성과를 촉진 시키지만, 직무스트레스가 과도하게 누적되면 신경이 예민하게 되어 조직 구성원의 걱정과 불안 초조, 긴장을 야기한다(노효련, 2010). 직무스트레스를 구성하는 요소들로는 직무 수행과정에서 경험하는 물리적 환경 및 작업 조건, 업무의 과중 정도, 직무의 복잡성, 직장내 관계갈등, 역할 보호성, 직무불안정, 조직문화, 보상체계 등이 있다(한국산업안전공단, 2005).

개인 업무와 관련된 요인으로는 업무 요구도, 잔업, 교대 근무 등이 있고, 업무시간 동안 자율적인 과업이 아닌 수동적 행동이 강요될 때 스트레스 요인들은 더욱 강화되어 나타났다(고상백 등, 2005). 직무스트레스에 관한 다양한 연구 결과 직무요구도가 높고 직무자율성이 낮을수록 직무스트레스 수준이 증가하였고, 직장상사와 동료와의 관계가 원활하지 않을 때에도 직무스트레스 수준이 높게 나타났다(장세진, 2002).

직무만족은 한 개인이 직무에 대해서 가지고 있는 정서적인 선호도로 자신의 직무에 얼마나 몰입하는지를 나타낸다(이경희와 정병옥, 2009). 물리치료사는 재활을 목적으로 하는 환자에게 치료 서비스를 제공함에 있어 환자의 장애 정도를 관찰하고 그에 적합한 치료서비스를 제공하므로 직무에 만족감과 책임감을 가지고 근무하는 것으로 중요하다(류황건, 2007). 물리치료사가 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때에는 환자에 대한 효과적인 물리치료를 기대하기 어렵고 전문직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없다. 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 요인들에 의해 영향을 받는다(이형수 등, 2005). 직무만족은 높은 근로 의욕과 자기 개발노력을 추구하고 조직 목표 달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여의욕을 불러 일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 작용을 한다(김혜옥과 이병숙, 2001).

직무몰입은 개인이 자신의 직무에 대해 사로잡히거나 몰두하는 것으로 직무에 대해 심리적으로 동화되어 능동적으로 참여하는 정도로서 자신이 수행하고 있는 직무가 자신의 삶에서 차지하는 중요성의 정도이다(이창길, 2006). 최근에는 조직구성원의 욕구증대와 함께 노동생활의 질의 중요성을 고려하는 측면에서 직무몰입의 개념이 점차 더 중요해졌다(한국산업안전공단, 2005). 높은 수준의 직무몰입을 가진 구성원은 직무와 조직에 매혹되어 있어 동기유발이 잘 이루어지고 조직의 목표와 함께 강한 주체의를 갖게 되어 직무의 과업과 관련된 노력을 가장 높은 수준으로 발휘한다. 반면 낮은 수준의 직무

몰입을 가진 구성원은 과업과 관련된 최소한의 노력만 하고 조직에 동화되지 않는다(장기열, 2006). 직무몰입의 개념은 각 개인이 자신의 직무에 대한 정체성을 유지하기 위하여 얼마만큼 자신의 관심과 에너지를 쏟느냐에 초점을 두었다(Rich 등, 2010).

이처럼 직무스트레스 요인 분석이 물리치료사 외에 다양한 직종에서 연구가 지속적으로 이루어지고 있으나 물리치료사의 직무스트레스 요인 분석에 관한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구의 목적은 직무만족 및 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 알아보고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 물리치료사의 직무만족 및 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인 분석을 목적으로 하였고, 물리치료사가 겪고 있는 직무스트레스를 예방하기 위해 실시되었다.

II. 연구방법

1. 연구 대상자

본 연구는 서울, 경기, 경상도, 충청도 소재의 병원과 광주, 전남 소재의 대학/종합병원(4개), 요양병원(4개), 병원(5개), 의원(8개), 기타 의료기관에서 근무하는 물리치료사 184명을 대상으로 실시하였다. 대상자에게 본 연구의 목적과 취지를 설명하고 이에 참여의사를 밝힌 사람을 대상으로 실시하였다.

2. 측정 방법

본 연구는 2015년 12월에 병원 및 의원을 직접 방문하여 연구목적과 취지를 설명하고 설문조사를 실시한 후 직접 회수하였고 동의를 구하고 우편을 통한 방식으로 2주일 뒤에 회수하여 자료수집 및 분석하였다. 설문지에

는 비밀보장을 명시하였고, 개인정보보호법에 접촉되지 않도록 하였다. 회수된 설문지는 총 190부로 회수율은 83 %였으며, 응답이 불성실한 6부를 제외한 나머지 184부가 자료 분석에 이용되었다.

1) 측정도구

(1) 한국인 직무스트레스 측정도구 (Korean Occupational Stress Scale; KOSS)

물리치료사의 직무스트레스를 측정하기 위해 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale; KOSS)를 사용했다(장세진 등, 2005). 직무스트레스를 측정 기본형은 8개 영역에 걸쳐 총 43개 설문 문항으로 구성된 구조화된 설문지이다. 점수가 높을수록 해당항목에 대해 스트레스가 높은 것을 의미한다. 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.84$ 이다(최유임 등, 2011).

(2) 직무만족 측정도구

직무만족 측정도구는 류황건(2007)이 개발한 척도를 사용했다. 총 5개 영역, 18문항으로 구성되어있다. 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 직무만족 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.91$ 이다(이미애, 2013).

(3) 직무몰입 측정도구

직무몰입을 측정하기 위해 직무몰입 척도를 사용했다. 응답항목은 9문항으로 구성되었다. 각 문항은 점수가 높을수록 직무몰입의 정도가 높음을 나타낸다. 직무몰입 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.79$ 이다(임성택, 2014).

3. 분석 방법

결과분석은 WINDOW SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 처리하였다. 대상자의 일반적 특성 분석을 위해 빈도분석과 기술통계를 사용하였다. 또한 물리치료사의 직무만족 및 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인 분석을 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 사용하였다. 통계학적 유의수준은 .05로 하였다.

Ⅲ. 결 과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적인 특성은 다음과 같다. 전체 184명 중 성별은 남자가 106명(57.6%), 여자가 78명(42.4%)이며, 나이는 30세 미만 108명(58.7%), 30세 이상이 76명(41.3%)으로 나타났다. 최종학력은 전문학사학위는 96명(52.2%), 학사학위는 53(28.8%), 석사학위는 35명(19.0%)으로 나타났다. 결혼여부는 미혼 124명(67.4%), 기혼이 60명(32.6%)이며 응답자의 평균, 근무경력은 5년 미만 104명(56.5%), 5-10년 미만 40명(21.7%), 10년 이

상이 40명(21.7%)으로 나타났다. 근무지역은 서울, 인천, 경기 지역 37명(20.1%), 대전, 충청 지역 8명(4.3%), 광주, 전라 지역 123명(66.8%), 부산, 대구, 울산, 경상 지역 16명(8.7%)으로 나타났으며 근무병원은 의원 51명(27.7%), 병원 52명(28.3%), 요양병원 39명(21.1%), 대학/종합병원이 42명(22.8%)으로 나타났다. 직위는 일반사원 157명(85.3%), 간부급이 27명(14.7%)으로 나타났다. 월 평균 소득은 101만원-150만원 미만 14명(7.6%), 150만원-200만원 미만 106(57.6%), 200만원-250만원 24명(13.0%), 250만원-300만원 미만 15명(8.2%), 300만원 이상 25명(13.6%)으로 나타났다(표 1).

표 1. 연구 대상자의 일반적 특성

(Unit : person(%))

일반적 특성	Measurements
성별	남자 106 (57.6%)
	여자 78 (42.4%)
연령	30세 미만 108 (58.7%)
	30세 이상 76 (41.3%)
최종학력	전문대졸업 96 (52.2%)
	대학교졸업 53 (28.8%)
	대학원 이상 35 (19.0%)
결혼여부	미혼 124 (67.4%)
	기혼 60 (32.6%)
근무경력	5년 미만 104 (56.5%)
	5~10년 미만 40 (21.7%)
	10년 이상 40 (21.7%)
근무지역	서울/인천/경기지역 37 (20.1%)
	대전/충청지역 8 (4.3%)
	광주/전라지역 123 (66.8%)
	부산/대구/울산/경상지역 16 (8.7%)
근무병원	의원 51 (27.7%)
	병원 52 (28.3%)
	요양병원 39 (21.2%)
	대학/종합병원 42 (22.8%)
직위	일반사원 157 (85.3%)
	간부급 27 (14.7%)
월 평균 소득	101만원~150만원 미만 14 (7.6%)
	150만원~200만원 미만 106 (57.6%)
	200만원~250만원 미만 24 (13.0%)
	250만원~300만원 미만 15 (8.2%)
	300만원 이상 25 (13.6%)

2. 직무스트레스 요인

직무스트레스 요인은 다음과 같다. 물리환경, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화로 구성 되었다. 전체 184명의 직무스트레스의 평균점수는 물리환경 2.18±0.44점, 직무요구 2.46±0.45점, 직무자율 2.44±0.41점, 관계갈등 2.15±0.47, 직무불안정 2.27±0.43, 조직체계 2.37±0.44, 보상부적절 2.52±0.56, 직장문화 2.20±0.61점으로 나타났다(표 2).

표 2. 직무스트레스 요인 unit : score

요인	Mean±SD
물리환경	2.18±.44
직무요구	2.46±.45
직무자율	2.44±.41
관계갈등	2.15±.47
직무불안정	2.27±.43
조직체계	2.37±.44
보상부적절	2.52±.56
직장문화	2.20±.61

3. 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인

물리치료사의 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 다중회귀분석으로 알아보았다. 다중회귀분석의 설명력(R²)은 60 %이고 F 통계 값은 32.929로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.05). 직무만족에 영향을 미치는 요인은 직장문화(p<.05), 관계갈등(p<.01), 직무자율(p<.001), 보상부적절(p<.001), 조직체계(p<.001) 순으로 나타났다(표 3).

4. 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인

물리치료사의 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 다중회귀분석으로 알아보았다. 다중회귀분석의 설명력(R²)은 42 %이고 F 통계 값은 16.153으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.05). 직무몰입에 영향을 미치는 요인은 직무요구(p<.001), 직장문화(p<.05), 보상부적절(p<.05), 조직체계(p<.01), 직무자율(p<.001) 순으로 나타났다(표 4).

표 3. 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인

Dependent variable	Independent variable	unstandardized coefficients		standardized coefficients			collinearity statistics	
		B	Std. Err	β	t	p	Tolerance	VIF
	(Constant)	126.224	5.528		22.832	.000***		
직무만족	물리환경	-.264	1.645	-.009	-.161	.872	.739	1.354
	직무요구	.633	1.656	.022	.382	.703	.710	1.408
	직무자율	-7.267	1.812	-.230	-4.010	.000***	.695	1.440
	관계갈등	-4.031	1.471	-.147	-2.741	.007**	.797	1.255
	직무불안정	-.568	1.584	-.019	-.358	.721	.830	1.204
	조직체계	-9.329	2.053	-.315	-4.545	.000***	.474	2.111
	보상부적절	-5.566	1.551	-.239	-3.587	.000***	.516	1.939
	직장문화	-2.497	1.202	-.116	-2.078	.039*	.729	1.371

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

R²=.601, adjusted R square=.583, F=32.929 (*p<.05)

표 4. 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인

Dependent variable	Independent variable	unstandardized coefficients		standardized coefficients			collinearity statistics	
		B	Std. Err	β	t	p	Tolerance	VIF
	(Constant)	45.932	3.042		15.101	.000***		
	물리환경	-.048	.905	-.004	-.054	.957	.739	1.354
	직무요구	3.388	.911	.253	3.720	.000***	.710	1.408
	직무자율	-4.905	.997	-.338	-4.920	.000***	.695	1.440
직무몰입	관계갈등	-1.110	.809	-.088	-1.371	.172	.797	1.255
	직무불안정	-.778	.872	-.056	-.893	.373	.830	1.204
	조직체계	-3.339	1.129	-.246	-2.956	.004**	.474	2.111
	보상부적절	-2.199	.854	-.206	-2.576	.011*	.516	1.939
	직장문화	1.511	.661	.153	2.286	.023*	.729	1.371

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

R²=.425, adjusted R square=.398, F=16.153 (*p<.05)

IV. 고찰

현대사회의 전문화, 다원화로 인한 생활양식 및 인간관계의 변화는 인간의 건강수준과 제반 보건문제의 변화를 초래하였으며, 직장에서 경험하게 되는 업무과중이나 역할갈등 그리고 업무자율성의 결여 등으로 인해 발생하는 스트레스가 근로자들의 육체와 정신적 건강을 위협했다(장세진 등, 2005). 날로 급속화되는 고령화 사회와 점차 증가하고 있는 장애인의 재활에 있어 물리치료사는 의료재활 서비스의 중요한 위치를 담당하고 있으며 그 역할이 점점 크게 작용하고 있다.

본 연구에서 물리치료사의 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인 분석 결과 직장문화, 관계갈등, 직무자율, 보상부적절, 조직체계가 요인으로 나타났으며, 직무요구, 물리환경, 직무불안정은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

선행 연구들과 비교해 보면 직장문화의 경우, 추상덕(2013)은 방사선사를 대상으로 방사선사의 직무만족도 관련 요인 연구에서 직장문화 요인을 분석했다. 이러한 결과는 본 연구에서 직장문화 요인을 분석한 결과와 유사하며, 이는 물리치료사들의 직장문화가 기준이나 일관

성이 없는 상태로 업무 지시를 받고 있음을 의미하는 것으로 생각된다. 관계갈등의 경우, 정은선(2014)은 간호사를 대상으로 임상간호사의 직무스트레스와 감정노동이 직무만족도에 미치는 영향 연구에서 관계갈등 요인을 분석했다. 본 연구에서 관계갈등 요인을 분석한 결과와 유사했다. 이는 물리치료사가 동료들 간의 갈등과 다른 부서에서의 갈등을 같이 겪고 있기 때문인 것으로 사료된다. 직무자율의 경우, 권정아 등(2007)은 작업치료사를 대상으로 작업치료사의 직무만족도 관련요인 연구에서 직무자율 요인을 분석했다. 본 연구에서 직무자율은 요인을 분석한 결과와 유사했다. 이는 물리치료사와 작업치료사가 치료실에서 환자의 신체적, 정신적 기능을 증진시키고 환자들이 스스로 독립적인 일상생활을 할 수 있도록 치료하므로 비슷한 환경에서 환자를 치료하기 때문인 것으로 생각된다. 보상부적절의 경우, 김수정(2011)은 여성간호사를 대상으로 임상간호사의 직무스트레스가 직무만족과 소진에 미치는 영향 연구에서 보상부적절 요인을 분석했다. 본 연구에서 보상부적절 요인을 분석한 결과와 유사했다. 이는 물리치료사가 노력한 것에 비해 제대로 된 보상을 받지 못해서인 것으로 생각된다. 조직체계의 경우, 이미화(2015)는 방사선사를 대상으로 직

무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도의 관계 연구에서 조직체계 요인을 분석했다. 이는 물리치료사의 업무수행에 있어 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련의 지원이 잘 이루어지고 있지 않기 때문인 것으로 생각된다. 직무요구의 경우, 권정아(2006)는 작업치료사를 대상으로 작업치료사의 직무만족도 관련요인 연구에서 직무요구 요인을 분석했다. 이러한 결과는 본 연구에서 직무요구를 분석한 결과와 차이를 보였다. 이는 권정아(2007)의 연구에서 작업치료사는 환자 한명에게 제공하는 치료시간이 길다고 밝힌 내용을 근거로 했을 때 물리치료사가 작업치료사 보다 환자에게 제공하는 치료시간이 짧기 때문인 것으로 생각된다. 물리환경의 경우, 이희진(2014)은 간호사를 대상으로 대학병원 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도에 관한 연구에서 물리환경 요인을 분석했다. 물리환경 요인을 분석한 본 연구 결과와 차이를 보였다. 이는 물리치료사는 불편한 자세로 오랫동안 일을 하지 않기 때문인 것으로 생각되며, 장호근(2009)의 연구에서 물리치료사의 치료업무 중 운동치료를 수행하는 사람이 보다 높은 직무스트레스를 보인다고 밝힌 바 있다. 직무불안정의 경우, 이미화(2015)는 방사선사를 대상으로 방사선사의 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도의 관계 연구에서 직무불안정 요인을 분석했다. 이는 본 연구에서 직무불안정 요인을 분석한 결과와 차이가 있으며, 물리치료사의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화가 있지 않기 때문인 것으로 생각된다.

물리치료사의 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인 분석 결과 직무요구, 직장문화, 보상부적절, 조직체계, 직무자율이 요인으로 나타났으며 직무불안정, 물리환경, 관계갈등은 직무몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

선행연구들과 비교해보면 직무요구의 경우, 이재철 등(2012)은 여성 요양보호사를 대상으로 요양보호사의 직무스트레스가 직무몰입에 미치는 영향 연구에서 직무요구 요인을 분석했다. 본 연구에서 직무요구 요인을 분석한 결과와 유사했다. 이는 물리치료사가 집중력이 요구되는 일을 할 때 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시받기 때문인 것으로 생각된다. 직장문화의 경우, 직장문화 요인을 분석한 본 연구 결과와 유사하게 나타났다. 이는 이재철 등(2012)의 연구에서 밝힌 바와

같이 업무특성이 종래의 사무직, 생산직, 서비스직의 범위와 다르기 때문으로 생각된다. 조직체계의 경우 조직체계 요인을 분석한 본 연구의 결과와 유사하게 나타났다. 직무불안정 요인을 분석했다. 이는 직무불안정 요인을 분석한 본 연구의 결과와 차이가 있으며, 이유는 물리치료사의 경우 실직하거나 해고당할 염려가 거의 없기 때문인 것으로 생각된다. 보상부적절의 경우, 문혜화(2011)는 간호사를 대상으로 일 종합병원 간호사의 직무스트레스와 사회관계성향이 조직몰입에 미치는 영향 연구에서 보상부적절 요인을 분석했다. 이는 보상부적절을 분석한 본 연구와 유사한 결과로 문혜화(2011)의 연구에서는 이러한 결과가 조직이 간호사에게 역할수행에 따른 결과적 보상에 대해 기대를 충족시키지 못하고, 다양한 보직과 직위의 제한으로 승진의 기회 부족 등 스스로 발전할 가능성이 낮다고 인식하고 있기 때문이라고 하였고, 물리치료사들도 노력에 따른 보상에 대해 기대를 충족시키지 못하기 때문으로 생각된다. 직무자율의 경우, 김영자(2008)는 노인요양보호사를 대상으로 노인요양보호사의 직무스트레스와 조직유효성과의 관계에서 직무자율 요인을 분석했다. 직무자율 요인을 분석한 본 연구의 결과와 차이를 보였다. 이는 업무관련 사항이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀌기 때문인 것으로 생각된다. 물리환경의 경우, 물리환경 요인을 분석한 본 연구 결과와 유사하게 나타났다. 이는 물리치료사와 요양보호사의 업무가 위험하지 않고, 사고당할 가능성이 적기 때문인 것으로 생각된다. 관계갈등의 경우, 차애숙(2002)은 보험심사간호사를 대상으로 보험심사간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 연구에서 관계갈등 요인을 분석했다. 관계갈등 요인을 분석한 본 연구결과와 차이를 보였다. 이는 물리치료사가 일을 할 때 동료는 업무를 완료하는데 도움을 주기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구의 제한점은 직무스트레스 요인에 대한 분석을 상세하게 나타내기 어려웠고 직무스트레스를 예방할 수 있는 방법에 관한 제안 사항을 구체적으로 나타내지 못하였다. 물리치료사의 특정 업무를 분석하는데 어려움이 있었다.

V. 결 론

본 연구는 물리치료사의 직무만족 및 직무몰입에 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 분석하고 직무스트레스를 예방할 수 있는 방법을 제공하기 위해 시도하였다. 본 연구의 결과를 살펴보면 직무만족과 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 알 수 있었다. 이와 같은 연구 결과를 통해 물리치료사의 직무스트레스 요인 분석을 위한 연구들이 지속되어야 하고 직무스트레스 예방을 위한 연구들이 필요할 것으로 생각되어진다.

참고문헌

고상백, 강동목, 김성아 등(2005). 직무스트레스의 현대적 이해, 서울, 고려의학, pp.316.

구현모, 이인희(2010). 일부 재활관련 전문가의 업무 스트레스와 주관적 삶의 질의 관계 연구 - 물리치료사와 작업치료사 중심으로. 대한물리치료학회지, 22(2), 69-75.

권정아(2006). 작업치료사의 직무 만족도 관련요인. 연세대학교 대학원, 석사학위 논문.

권정아, 노재훈, 장세진 등(2007). 작업치료사의 직무 만족도 관련요인. 대한작업치료학회지, 15(1), 117-130.

김수정(2011). 임상간호사의 직무스트레스가 직무만족과 소진에 미치는 영향. 경희대학교 행정대학원, 석사학위 논문.

김영자(2008). 노인요양보호사의 직무스트레스와 조직유효성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과. 조선대학교 대학원, 박사학위 논문.

김태중, 김예진, 백지현 등(2012). 물리치료사의 직무 스트레스에 관한 연구. 대한스포츠물리치료학회지, 8(1), 39-52.

김혜옥, 이병숙(2001). 병임상간호사의 간호조직몰입과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 7(1), 85-95.

노효련(2010). 물리치료사의 자아존중감과 직무스트레스

의 상관관계. 대한물리치료학회지, 22(1), 83-90.

류황건(2007). 물리치료사의 업무 스트레스와 대응 행위 분석 : 부산지역을 중심으로. 고신대학교 보건대학원, 석사학위 논문.

문제강, 송보경, 황병용(2010). 서울특별시 공공의료기관 물리치료사의 직무 만족도에 관한 조사연구. 대한물리치료학회지, 22(2), 61-68.

문혜화(2011). 일 종합병원 간호사의 직무스트레스와 사회관계성향이 조직몰입에 미치는 영향. 연세대학교 대학원, 석사학위 논문.

심재훈, 윤태형(2011). 물리치료사의 직무만족에 영향을 미치는 요인. 대한물리치료학회지, 23(1), 67-75.

이경희, 정병옥(2009). 물리치료사의 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계 연구. 대한물리치료학회지, 21(3), 109-117.

이미애(2013). 물리치료사의 직무특성이 직무만족도에 미치는 영향 분석. 경희대학교 행정대학원, 석사학위 논문.

이미화(2015). 방사선사의 직무특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 15(8), 408-415.

이재철, 노효련, 강종수(2012). 요양보호사의 직무스트레스가 직무몰입에 미치는 영향. 특수교육재활과학연구, 51(4), 229-245.

이창길(2006). 조직문화가 직무만족, 직무몰입, 그리고 조직몰입에 미치는 영향 : 혁신지향 문화와 관계지향 문화의 차별화를 중심으로. 한국행정학회 하계학술발표논문집, pp.1-16.

이형수, 송화경, 김한나 등(2005). 전남 동부지역 물리치료사의 근무환경 및 직무만족도 조사연구. 대한물리치료학회지, 14(4), 253-264.

이희진(2014). 대학병원 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도에 관한 연구 : 암병동과 일반병동간 비교 분석을 중심으로. 가톨릭대학교 행정대학원, 석사학위 논문.

- 임성택(2014). 물리치료사의 감정노동이 직무소진, 직무만족, 직무몰입에 미치는 영향. 건양대학교 대학원, 석사학위 논문.
- 장기열(2006). 노인요양시설 종사자의 갈등수준이 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 신라대학교 대학원, 석사학위 논문.
- 장세진(2002). 우리 나라 근로자들의 직무 스트레스 현황 및 실태, 대한예방의학회 춘계 심포지움 연제집, pp.9-36.
- 장세진, 고상백, 강동묵 등(2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지, 17(4), 297-317.
- 장호근(2009). 일부 종합병원 및 재활전문병원 물리치료사의 직무스트레스와의 관련성. 가톨릭대학교 보건대학원, 석사학위 논문.
- 정동훈(2011). 물리치료사의 보조공학에 대한 인식과 활용. 대한물리치료학회지, 23(2), 77-84.
- 정은선(2014). 임상간호사의 직무스트레스와 감정노동이 직무만족도에 미치는 영향. 가톨릭대학교 행정대학원, 석사학위 논문.
- 차애숙(2002). 보험심사간호사의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원, 석사학위 논문.
- 최유임, 김은주, 박은영(2011). 한국인 직무스트레스 측정도구의 타당도. 한국콘텐츠학회논문지, 11(7), 225-233.
- 추상덕(2013). 방사선사의 직무만족도 관련 요인 연구. 연세대학교 보건대학원, 석사학위 논문.
- 한국산업안전공단(2005). 직무스트레스 평가관리.
- Rich BL, Lepine JA, Crawford ER(2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.