

Original Article

## 물리치료사의 임파워먼트와 직업전문성이 직무만족도에 미치는 영향

김성환, 유성훈<sup>1)</sup>

김성환페달로운동센터, 남부대학교 물리치료학과 교수<sup>1)</sup>

### Effect of the Empowerment and Occupational Professionalism of Physical Therapists on their Job Satisfaction

Seong-hwan Kim, Seong-hun Yu<sup>1)</sup>

*Dept. of Physical Therapy, Seong-hwan Kim Pedalo Training Center  
Dept. of Physical Therapy, Nambu University<sup>1)</sup>*

#### ABSTRACT

**Background:** This study examined the relationship between the empowerment, and occupational professionalism of physical therapists, and the factors affecting their job satisfaction.

**Methods:** The subjects of the study were 240 physical therapists who had worked at medical institutions for more than a year. Data were collected from April 1 to 30, 2022.

**Results:** The mean scores for job satisfaction, empowerment, and occupational professionalism were  $3.43 \pm .52$ ,  $3.60 \pm .60$ , and  $3.74 \pm .40$  points, respectively. Empowerment was positively correlated with occupational professionalism ( $r=.75$ ,  $p<.001$ ) and job satisfaction ( $r=.59$ ,  $p<.001$ ). Also, occupational professionalism was positively correlated with job satisfaction ( $r=.68$ ,  $p<.001$ ). The factors influencing job satisfaction were empowerment ( $\beta=.17$ ,  $p<.05$ ) and occupational professionalism ( $\beta=.56$ ,  $p<.001$ ), showing an explanatory power of 48%.

**Conclusions:** The results of this study revealed that the higher the empowerment and occupational professionalism, the higher the job satisfaction of physical therapists. To improve their job satisfaction, it is, therefore, necessary to develop and apply an effective program to improve their empowerment and occupational professionalism level. These research results can be useful as basic data for improving the job environment of these therapists and the policies relating to their work.

#### Keywords:

Empowerment, Job Satisfaction, Occupational Professionalism, Physical Therapists

## I. 서론

물리치료사는 보건의료 전문직으로서 포괄적인 의료서비스를 제공하여 환자의 기능적 움직임의 회복과 삶의 질 증진을 위한 서비스를 제공하는 등 건강관리에 필요한 업무를 수행하고 있다(World Confederation for Physical Therapy; WCPT, 2021).

물리치료사는 재활 서비스에서 중요한 인적자원으로 환자의 연령대에 부합하는 신체 기능의 유지 및 회복에 적극적으로 관여하며 다양한 재활 의료서비스를 제공할 수 있다(Oh, 2018; Cho, 2008).

임상에서 물리치료사의 업무는 신체적, 심리적, 사회적 부분들을 고려한 치료들을 수행하며(Kim, 2021), 급·만성 질환 치료 및 예방 등 환자들의 건강 향상에 크게 기여하고 있다(Latzke 등, 2021).

직무 만족은 직무환경의 질을 나타내는 중요한 지표이며(Lu 등, 2019), 구성원들의 사기를 증진시키고 개인의 성장뿐만 아니라 조직의 발전에 기여한다는 점에서 중요하다(Platis 등, 2015). 물리치료사의 직무 만족은 직무수행과 관련이 있으며(Judge, 2001), 이러한 직무만족은 질적 유지 향상, 이직률 감소에도 영향을 미치기 때문에 중요한 문제로 다루어지고 있다(An, 2018). 물리치료사가 본인의 직무에 대한 만족도가 줄어들면 업무에 대한 효과적인 직무수행능력이 감소되어 전문직으로서의 발전이 어려워 것이다(Lee 등, 2005). 따라서 물리치료사가 직무에 만족감을 가지고 장기간 근무하면서 환자에게 질 높은 물리치료 서비스를 제공할 수 있도록 최적의 직무환경을 제공하고자 하는 노력이 필요하다(Park, 2018).

임파워먼트(empowerment)는 개인에게 능력과 권한을 부여함으로써 원하는 것을 스스로 할 수 있도록 하는 것으로(Jung, 2019; Lee, 2019; Conger와 Kanungo, 1988), 효율적인 업무수행에 영향을 줄 수 있는 중요한 개념이다(Kim, 2020; Baek, 2018; Suominen 등, 2001). 임파워먼트는 물리치료사의 직무만족도 향상에 중요한 요인으로 나타나며(Park, 2018; An, 2012), 물리치료사의 임파워먼트는 직무 만족에 영향을 주어 업무수행 능력을 향상시킬 수 있다(Park, 2018). 물리치료사가 병원에서 환자를 치료하는 과정에서 발생하는 다양한 상황에 대한 대처 능력을 가지지 못한 경우 자신의 업무에 대한 자신감과 믿음, 신뢰가 떨어지고 업무수행 능력과 임파워먼트 및 직무만족도가 낮아질 수 있다(Lim, 2014).

물리치료사의 직무 만족에 영향을 주는 요인인 임파워

먼트는 물리치료사로서의 의미성을 부각시키고 자기개발 및 자기 결정을 주도하여 조직의 효율성을 확보하는데 긍정적인 영향요인으로 작용할 수 있다(Lim, 2014). 물리치료사는 임파워먼트가 높을 때 권한과 자율성이 강화되어 자신의 직무환경을 긍정적으로 인식하며, 업무에 대한 역할 영향력이나 수행능력의 향상으로 구성원 개개인이 조직에 더욱 몰입하는 경향을 보였다(Ji 등, 2019; Shim, 2009). 따라서 물리치료사는 직무의 중요성과 전문직으로 인정받을 때 자율적인 능력을 효과적으로 발휘할 수 있으며, 동료와의 원만한 관계를 통하여 직무만족도를 향상시킬 수 있다(Park, 2020; Park, 2018; Jeon, 1991).

직업 전문성(occupational professionalism)은 전문직 종사자들이 자신의 직업에 대한 인식과 직업에 대한 헌신수준을 나타내는 태도이며, 본인의 직업에 대한 자율적이고 전문직으로 인식하는 정도, 직무에 대한 소명의식, 공익추구에 대한 봉사심, 스스로를 통제할 수 있는 믿음이며, 특정한 상황에서 전문가들이 갖는 직업에 대한 인식을 의미한다(Sin, 2020; Yang, 2018; Wynd, 2002; Hall, 1968). 물리치료사의 직업 전문성에 대한 선행연구에서는 직무만족도 향상에 직업 전문성이 중요한 요인으로 나타났다(Park, 2020; Lee, 2018). 물리치료사가 직업전문성 수준을 높게 인식하여 환자를 치료할 때 자신감과 믿음을 통해 치료의 질을 올리고 직무에 대한 만족도도 향상시킬 수 있다고 하였고, 도수치료 전문 물리치료사의 직업 전문성 수준이 여러 요인들과 유의한 차이를 보였으며 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다(Park, 2020).

국내·외 선행연구에서 다양한 변수를 통하여 물리치료사의 직무만족도와 관계로 규명하였으나(Berry 등, 2022; Jeong, 2022; Lange 등, 2022; Puhanić 등, 2022; Yun, 2022; Kim과 Lim, 2021; Kim, 2021; Park, 2021; Park, 2020), 국내 연구에서는 물리치료사의 임파워먼트, 직업 전문성이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구는 미진한 실정이다.

이에 본 연구는 국내 물리치료 직무환경에서 직무만족도에 대한 임파워먼트, 직업 전문성을 파악하고 이들 변수 간의 관계에 대한 이해를 도모하고자 한다.

### 1. 연구 목적

본 연구의 목적은 물리치료사의 임파워먼트, 직업전문성과 직무만족도와 관련성을 규명하기 위해 시도되었

다. 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 물리치료사의 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도의 정도를 파악한다.
- 2) 물리치료사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 3) 물리치료사의 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 물리치료사를 대상으로 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도의 상관관계를 파악하고 임파워먼트, 직업 전문성이 직무 만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상자 및 자료수집

본 연구는 의료기관에서 근무하는 물리치료사를 대상으로 설문조사를 위해 대한물리치료사협회 온라인 게시판(<http://jeju.kpta.co.kr/>)을 통해 모집하였다. 대상자는 본 연구의 취지를 충분히 이해하고 설문조사 참여에 동의한 물리치료사들을 대상으로 온라인 자기보고식 설문으로 진행하였다.

대상자 선정기준은 (1) 보건복지부 물리치료사 면허를 소지한 자, (2) 의료기관의 물리치료실에 소속되어 물리치료 업무를 수행하는 자, (3) 임상에서 의료기관의 근무경력이 1년 이상인 자이다.

제외기준은 (1) 의료기관의 물리치료실에 소속되지 않은 자 (2) 물리치료 업무를 담당하지 않는 자 (3) 임상 근무경력이 1년 미만인 자로 하였다.

본 연구에서 다중회귀분석을 위해 필요한 표본수는 G\*power 3.1.9 프로그램을 이용하여 산출하였다. 예측 변수 16개(임파워먼트, 직업전문성, 직무만족도, 일반적 특성 13개), 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15로 하였을 때, 표본수는 최소 204명이었다(Kim, 2021; Kim, 2020). 탈락률 10%를 고려하여 225명을 목표로 표집대상을 선정하였으며, 모집 결과 247명이 참여하였다. 이 중 불성실하게 응답한 7명을 제외한 최종 240명

의 설문지를 분석하였다.

### 3. 연구도구

본 연구의 설문지는 일반적 특성 13문항, 임파워먼트 12문항, 직업전문성 22문항, 직무만족도 20문항, 총 67 문항으로 구성되어 있다.

#### 1) 일반적 특성

성별, 연령, 결혼상태, 최종 학력, 근무경력, 근무지 형태, 월수입, 근무 부서 등으로 구성하였다(Table 1).

#### 2) 임파워먼트

임파워먼트는 Spreitzer(1995)가 개발한 심리적 임파워먼트를 Jeong(1988)이 번안하고 Shim(2009)이 물리치료사에게 적용할 수 있도록 수정·보완한 설문문항을 사용하여 측정하였다. 임파워먼트 척도를 사용한 연구의 신뢰도를 살펴보면, Ok(2021)의 연구에서 나타난 검사의 신뢰도는 .94이고, Jang(2021)의 연구에서 나타난 검사의 신뢰도는 .91이었고, Lee(2020)의 연구에서는 .92로 나타났다. 본 연구의 심리적 임파워먼트 측정도구의 신뢰도는 .90으로 나타났다.

#### 3) 직업 전문성

직업 전문성은 Lindsay와 Lindsay(1987)가 개발한 직업 전문성 도구를 Kim(1993)이 번안하고 Park(2020)이 물리치료사에게 적용할 수 있도록 수정·보완한 설문문항을 사용하여 측정하였다. 직업전문성 척도를 사용한 연구의 신뢰도를 살펴보면, Kim(2021)의 연구에서 나타난 검사의 신뢰도는 .83이고, Park(2020)의 연구에서 나타난 검사의 신뢰도는 .86이었고, Lee(2020)의 연구에서는 .92로 나타났다. 본 연구의 직업 전문성 측정도구의 신뢰도는 .84로 나타났다.

#### 4) 직무만족도

직무만족도는 Weiss 등(1967)이 미네소타 산업관계 연구소에서 공동 개발한 미네소타 만족도 설문지(Minnesota satisfaction questionnaire; MSQ)를 Park(2005)이 번안한 한국판 미네소타 만족도 설문지(Korea-Minnesota satisfaction questionnaire; K-MSQ)도구를 사용하여 측정하였다. 직무만족도 척도를 사용한 연구의 신뢰도를 살펴보면, Kim(2021)의 연구에서 나타난 검사의 신뢰도는 .91이고, Jeong(2021)의 연

구에서 나타난 검사의 신뢰도는 .89이었고, Lee(2019)의 연구에서는 .94로 나타났다. 본 연구의 직무만족도 측정도구의 신뢰도는 .92로 나타났다.

#### 4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 통계분석 프로그램(IBM SPSS version 25.0, IBM Inc., USA) 프로그램을 이용하여 통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도는 T-test와 one-way ANOVA, 사후 분석은 Scheffe's test을 이용하여 분석하였다. 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다. 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인은 Multiple linear regression으로 분석하였다.

#### 5. 연구의 윤리적 고려

본 연구는 OO대학교 기관생명윤리위원회(Institutional review board)의 승인을 받았으며, 헬싱키 선언의 윤리적 기준에 따라 수행되었다(승인번호: 1041478-2022-HR-006).

본 연구의 온라인 설문조사는 연구목적 및 연구방법이 포함된 연구 설명문을 읽고, 연구 참여 동의 및 개인정보이용에 관한 동의를 확인하는 절차로 시작되어 동의하는 대상자만 본 설문조사로 연결이 가능하도록 하였다. 연구 설명문에 연구에 관한 충분한 설명을 하고 설문지 내용에 문제가 있다고 판단하거나 동의할 수 없는 경우, 설문 도중 불편감 발생 시 바로 연구 참여를 철회할 수 있음을 설명하고 중단하게 하였다.

### III. 결 과

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 표 1과 같다.

#### 2. 대상자의 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도의 정도

**Table 1.**  
Demographic characteristics of participants

Character	Categories	N	%	Mean±SD
Gender	Male	108	45.0	
	Female	132	55.0	
Age (yrs)	≥29	109	45.4	31.93±6.57 (R: 22~54)
	30~39	91	37.9	
	40≤	40	16.7	
Marital status	Single	138	57.5	
	Married	102	42.5	
Education	College	88	36.7	
	University	120	50.0	
	Graduate school	32	13.3	
Total clinical Career (yrs)	1~5	77	32.1	8.04±5.91 (R: 1~34)
	5~9	87	36.3	
	10≤	76	31.6	
Present clinical career (yrs)	1~5	157	65.4	4.65±4.86 (R: 1~34)
	5~9	47	19.6	
	10≤	36	15.0	
Work area	Seoul	57	23.8	
	Gyeonggi-do	28	11.7	
	Chungcheong-do	23	9.6	
	Jeolla-do	22	9.2	
	Gyeongsang-do	21	8.8	
	Gangwon-do	2	0.8	
Type of work organization	Jeju	87	36.1	
	University hospital	5	2.1	
	General hospital	34	14.2	
	Hospital-clinic	169	70.4	
	P/C	12	5.0	
Type of work	Social welfare organ	20	8.3	
	Full timer	231	96.3	
Annual salary	Temporary position	9	3.7	
	1000~3000 <sup>†</sup>	77	32.1	
	3000~5000 <sup>†</sup>	87	36.3	
Working department (room)	5000≤ <sup>†</sup>	76	31.6	
	H/E	71	29.6	
	Manual therapy	65	27.1	
	MS	12	5.0	
TP	NS	78	32.5	
	Pediatric therapy	14	5.8	
	Musculoskeletal	147	61.3	
OS	Neuromuscular	93	38.7	
	Satisfaction	130	54.1	
	Dissatisfaction	15	6.3	
Total	Common	95	39.6	
		240	100.0	

R: Range, TP: Therapeutic patient type, OS: Occupation satisfaction, P/C: Public/community health center, H/E: Heat/electric therapy, MS: Musculoskeletal therapeutic exercise, NS: Neuromuscular therapeutic exercise, <sup>†</sup>:10 thousand won

대상자의 임파워먼트는 5점 만점에서 평균 3.60±.60 점으로 나타났고, 하위영역은 의미성 3.86±.78점, 자기 유능감 3.59±.78점, 자기결정력 3.78±.78점, 영향력 3.18±.86점이었다.

직업전문성은 5점 만점에서 평균 3.74±.40점으로 나타났고, 하위영역은 전문적 지식과 기술요구 3.78±.56점, 자율성 3.53±.63점, 전문직 단체 4.27±.62점, 사회경제적 지위 3.13±.69점, 사회봉사성 3.44±.72점, 직업 윤리 4.17±.52점이었다.

직무만족도는 5점 만점에서 평균 3.43±.52점으로 나타났고, 하위영역은 내재적 3.59±.50점, 외재적 3.04±.70점, 전반적 3.63±.66점이었다.

Kline(2015)의 연구에서 왜도는 절대값 3을 초과하지 않고, 첨도는 절대값 10을 초과하지 않으면 정규분포에서 크게 벗어나지 않아 정규성을 만족하는 것으로 판단한다. 본 연구에서 응답 자료 정규성 검토 결과 왜도의 경우 -.701~.444, 첨도의 경우 -.519~.864로 문제가 없는 것으로 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 직업 전문성, 직무만족도 정도의 차이

임파워먼트는 성별( $t=3.94, p<.001$ ), 연령( $F=16.10, p<.001$ ), 결혼상태( $t=-4.57, p<.001$ ), 최종 학력( $F=10.08, p<.001$ ), 총근무경력( $F=11.18, p<.001$ ), 현직장 근무경력( $F=8.87, p<.01$ ), 근무지( $F=3.49, p<.01$ ), 연평균소득( $F=47.13, p<.001$ ), 근무 부서( $F=6.23, p<.001$ ), 직업만족도( $F=26.44, p<.001$ )에 따라 유의한 차이를 보였다.

직업 전문성은 성별( $t=2.62, p<.01$ ), 연령( $F=7.72, p<.01$ ), 결혼상태( $t=-3.12, p<.01$ ), 최종 학력( $F=8.13, p<.001$ ), 연평균소득( $F=20.27, p<.001$ ), 근무 부서( $F=4.69, p<.01$ ), 치료대상자( $t=2.12, p<.05$ ), 직업만족도( $F=23.36, p<.001$ )에 따라 유의한 차이를 보였다.

직무만족도는 연평균소득( $F=5.63, p<.01$ ), 근무 부서( $F=3.49, p<.01$ ), 치료대상자( $t=2.32, p<.05$ ), 직업만족도( $F=30.59, p<.01$ )에 따라 유의한 차이를 보였다(Table 3).

### 4. 대상자의 임파워먼트, 직업 전문성, 직무 스트레스, 소진, 직무만족도 간의 상관관계

**Table 2.**

Degree of empowerment, Occupational professionalism, and job satisfaction (N=240)

Variables	Min~Max	Mean±SD	skewness	Kurtosis
Meaning	1.00~5.00	3.86±.78	-.701	.864
Competence	2.33~5.00	3.59±.78	-.372	.418
Self-determination	1.33~5.00	3.78±.78	-.458	.307
Impact	1.33~5.00	3.18±.86	.244	-.183
<b>Empowerment</b>	<b>2.00~5.00</b>	<b>3.60±.60</b>	<b>-.105</b>	<b>.275</b>
Professional knowledge and skills required	2.00~5.00	3.78±.56	-.083	-.027
Autonomy	2.00~5.00	3.53±.63	-.087	-.288
Professional association	2.67~5.00	4.27±.62	-.497	-.519
Socioeconomic status	1.00~4.75	3.13±.69	-.201	-.052
Social service	1.50~5.00	3.44±.72	-.105	-.331
Work ethic	3.00~5.00	4.17±.52	-.180	-.343
<b>Occupational professionalism</b>	<b>2.82~4.73</b>	<b>3.74±.40</b>	<b>.131</b>	<b>-.268</b>
Intrinsic	2.25~5.00	3.59±.50	.192	.071
Extrinsic	1.33~5.00	3.04±.70	.302	.229
General	1.50~5.00	3.63±.66	-.203	.134
<b>Job satisfaction</b>	<b>2.15~5.00</b>	<b>3.43±.52</b>	<b>.444</b>	<b>.371</b>

임파워먼트는 직업전문성( $r=.75, p<.001$ ), 직무만족도( $r=.59, p<.001$ )와 양의 상관관계가 있었고, 직업 전문성은 직무만족도( $r=.68, p<.001$ )와 양의 상관관계가 있었다(Table 4).

**Table 3.**

Differences of empowerment, occupational professionalism and job satisfaction according to characteristics of participants (N=240)

Characteristics	Categories	Empowerment		Occupational professionalism		Job satisfaction	
		Mean±SD	t/F(p) Scheffe	Mean±SD	t/F(p) Scheffe	Mean±SD	t/F(p) Scheffe
Gender	Male	3.77±.59	3.94	3.82±.38	2.62	3.43±.51	-.17
	Female	3.47±.59	(p<.001)	3.68±.40	(p<.01)	3.44±.52	(.862)
Age (yrs)	≥29 <b>a</b>	3.45±.60	16.10	3.70±.39	7.72	3.49±.54	
	30~39 <b>b</b>	3.59±.52	(p<.001)	3.69±.39	(p<.001)	3.34±.52	2.27
	40≤ <b>c</b>	4.05±.60	c>a, c>b	3.96±.37	c>a, c>b	3.49±.42	(.106)
Marital status	Single	3.46±.58	-4.57	3.67±.36	-3.12	3.41±.51	-.86
	Married	3.80±.59	(p<.001)	3.83±.42	(p<.01)	3.47±.52	(.388)
Education	Collegea	3.50±.61	10.08	3.66±.40	8.13	3.40±.46	
	Universityb	3.57±.56	(p<.001)	3.74±.38	(p<.001)	3.45±.55	.40
	Graduate schoolc	4.03±.59	c>a, c>b	3.99±.35	c>a, c>b	3.48±.50	(.673)
Total clinical Career (yrs)	1~5 <b>a</b>	3.43±.58	11.18	3.69±.36		3.48±.51	
	5~9 <b>b</b>	3.54±.54	(p<.001)	3.71±.39	3.03	3.39±.55	.72
	10≤ <b>c</b>	3.86±.63	c>a, c>b	3.83±.42	(.050)	3.44±.47	(.490)
Present clinical career(yrs)	1~5 <b>a</b>	3.54±.59	8.87	3.73±.38		3.45±.49	
	5~9 <b>b</b>	3.53±.58	(p<.001)	3.66±.41	3.02	3.42±.63	.18
	10≤ <b>c</b>	3.98±.59	c>a, c>b	3.88±.42	(.051)	3.39±.46	(.832)
work area	Seoul	3.70±.67		3.79±.41		3.42±.53	
	Gyeonggi-do	3.67±.55		3.79±.41		3.40±.60	
	Chungcheong-do	3.59±.70	3.49	3.73±.41		3.41±.48	
	Jeolla-do	3.90±.53	(p<.05)	3.95±.37	1.91	3.76±.56	1.76
	Gyeongsang-do	3.78±.59	n.s.	3.71±.41	(.080)	3.40±.44	
	Gangwon-do	2.79±.29		3.45±.19		3.15±.14	
	Jeju	3.43±.52		3.66±.37		3.39±.47	
Type of work organization	University hospital	3.40±.67		3.72±.16		3.14±.37	
	General hospital	3.65±.57		3.81±.45		3.51±.50	
	Hospital/clinic	3.57±.61	1.38	3.71±.40	.92	3.44±.53	.69
	P/C	3.94±.56	(.243)	3.91±.28	(.452)	3.37±.34	(.601)
	Social welfare organ	3.68±.62		3.78±.39		3.39±.55	
Type of work	Full timer	3.60±.61	.58	3.74±.40	-.28	3.43±.52	.19
	Temporary position	3.59±.38	(.954)	3.78±.26	(.783)	3.40±.43	(.849)
Annual salary (10 thousand won)	1000~3000 <b>a</b>	3.24±.50	47.13	3.57±.34	20.27	3.30±.46	5.63
	3000~5000 <b>b</b>	3.54±.52	(p<.001)	3.72±.37	(p<.001)	3.42±.52	(p<.01)
	5000≤ <b>c</b>	4.04±.53	c>a, c>b, b>a	3.95±.40	c>a, c>b, b>a	3.58±.53	c>a
Working department (room)	H/E <b>a</b>	3.39±.64		3.65±.42		3.40±.51	
	Manual therapy <b>b</b>	3.87±.54	6.23	3.89±.37	4.69	3.61±.51	3.49
	MS <b>c</b>	3.79±.78	(p<.001)	3.92±.45	(p<.01)	3.56±.46	(p<.01)
	NS <b>d</b>	3.53±.51	b>a, b>d	3.67±.36	b>a, b>c	3.30±.51	n.s.
	Pediatric therapy <b>e</b>	3.63±.63		3.78±.33		3.41±.44	
Therapeutic patient type	Musculoskeletal	3.64±.67	1.56	3.79±.42	2.12	3.49±.51	2.32
	Neuromuscular	3.53±.47	(0.119)	3.67±.35	(p<.05)	3.34±.50	(p<.05)
Occupation satisfaction	Satisfaction <b>a</b>	3.84±.54	26.44	3.89±.38	23.36	3.65±.46	30.59
	Dissatisfaction <b>b</b>	3.21±.76	(p<.001)	3.61±.42	(p<.001)	3.08±.76	(p<.001)
	Common <b>c</b>	3.34±.52	a>b, a>c, c>b,	3.56±.33	a>b, a>c	3.20±.39	a>b, a>c

Scheffé test n.s.=not significant in post-hoc test, P/C: Public/community health center, H/E: Heat/electric therapy, MS: Musculoskeletal therapeutic exercise, NS: Neuromuscular therapeutic exercise

**Table 4.**  
Correlation coefficient of empowerment, occupational professionalism, job satisfaction

Variable	E	OP	JS
	r(p)		
E	1		
OP	.75**	1	
JS	.59**	.68**	1

E: Empowerment, OP: Occupational professionalism, JS: Job satisfaction, \*p<.05, \*\*p<.001,

**Table 5.**  
Factors influencing job satisfaction of participants

Variable	B	SE	$\beta$	t	VIF
(Constant)	.23	.23		.97	
E	.15	.06	.17	2.40*	2.27
OP	.72	.09	.56	7.89**	2.27

R<sup>2</sup>=.480, Adj R<sup>2</sup>=.475, F=109.30(p<.001), Durbin-Watson=1.95

E: Empowerment, OP: Occupational professionalism, \*p<.05, \*\*p<.001

## 5. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 직무만족도와 유의한 상관관계가 있는 임파워먼트, 직업 전문성을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

Durbin-Watson을 이용하여 검정한 오차의 자기상관은 1.95로 검정통계량 2에 근접하여 자기상관이 없다고 할 수 있다. 변수들 간의 다중공선성여부를 검정한 결과, 공차한계(tolerance)는 .441로 .1이상의 값을 보였으며, VIF값은 2.269로 10.0보다 크지 않아 다중공선성 검정 결과 문제가 없는 것으로 나타났다. Cook's D 통계량을 이용한 영향력 분석 결과 개체 중 평균값이 1.0보다 훨씬 작은 값으로 나타났으며, 모형의 계수를 결정하는데 특별한 영향을 주지는 않는 것으로 나타났다. 잔차 분석 결과 산점도를 통해 모형의 선형성(linearity)과 등분산성(homoscedasticity)이 정규 P-P도표에서 잔차가 관측된 예상누적확률이 대부분 45도 직선에 근접하여 상승하고 있어 오차항의 정규성(normality)이 확인되었다. 따라서 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정을 만족하는 것으로 나타났다.

물리치료사의 직무만족도에 대한 독립변수를 분석한 결과 임파워먼트( $\beta=.17$ ,  $p<.05$ )와 직업전문성( $\beta=.56$ ,  $p<.001$ )은 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다(Table 5).

## IV. 고찰

본 연구는 물리치료사들의 직무만족도를 향상시키기 위한 바람직한 직무환경의 조성과 실무적 시사점을 제공

하고자 하였다.

물리치료사의 임파워먼트는 5점 만점에 평균 3.60±.60점으로 중등도 이상으로 나타났다.

본 연구와 동일한 도구를 사용하고 물리치료사를 대상으로 임파워먼트를 측정한 Park(2018)의 연구에서는 3.29±.46점으로 본 연구보다 낮게 나타났다. Shim(2009)의 연구와 비교해 보면 7점 만점에 평균 4.89±.40점으로 이를 5점 기준으로 환산하여 비교해 보았을 경우 3.49±.28점으로 본 연구보다 조금 낮게 나온 것을 알 수 있었다. Park(2018)의 연구에서는 대상자를 종합병원에 근무하는 물리치료사로 한정해서 진행하였으며, Shim(2009)의 연구에서는 약 80%가 대학병원, 종합병원, 재활전문병원에 근무하는 물리치료사를 대상으로 하였다.

본 연구의 대상자는 전체 대상자 중 종합병원은 14.2%, 대학병원은 2.1%로 Park(2018)과 Shim(2009)의 연구대상자가 근무하는 기관형태와 차이가 있으며, 이는 기관형태에 따라 물리치료사의 업무와 역할에 차이가 있을 것이며, 임파워먼트에 영향을 미칠 것으로 여겨진다. 향후 연구에는 물리치료사의 근무 기관형태에 따른 임파워먼트 수준의 비교 연구를 수행할 필요가 있다.

임파워먼트의 일반적 특성에 따른 차이에서는 성별이 남성일수록, 연령이 많을수록, 결혼 상태가 기혼일수록, 최종 학력이 높을수록, 총근무경력이 많을수록, 현직장 근무경력이 많을수록, 연평균소득이 많을수록, 근무 부서가 도수치료실 일수록, 직업만족도가 만족일수록 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 Shim(2009)의 연구결과와 일부 동일하였다.

나이가 많고 최종 학력이 높으며, 근무경력이 많은 물리치료사의 경우에 병원 내에서 임상경험과 경력을 통해 업무에 대한 권한과 임파워먼트가 개발되고 최적화된 것으로 생각된다. 또한, 물리치료사의 임파워먼트가 연평균

소득이 많고 도수치료실에서 근무할수록 유의한 차이가 있다고 나타났는데, 이는 근무부서의 특성상 도수치료실에서 근무할수록 연평균소득이 높고 환자를 치료할 때 임파워(empowered)하기에 상대적으로 유리한 조건에 있을 수 있으며, 이에 도수치료실에 근무하는 물리치료사의 임파워먼트 수준에 영향을 미친 것으로 여겨진다.

직업만족도가 만족일수록 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이는 Lee 등(2014)의 연구와 일치하였다. 이와 같은 결과는 물리치료사의 임파워먼트가 높을수록 개인에게 능력과 권한을 스스로 부여하여 직무를 수행하며, 이는 직업에 대한 만족도 향상에 영향을 미치는 것으로 여겨진다.

본 연구에서 물리치료사의 직업전문성은 5점 만점에 평균  $3.74 \pm .40$ 점으로 중등도 이상으로 나타났다. 물리치료사를 대상으로 한 Park(2020)의 직업 전문성 척도는 최근에 수정·보완된 도구로 선행연구가 없기에 여러 연구들과 정확한 비교가 어렵다는 제한점이 있다. 본 연구와 동일한 도구를 사용하고 물리치료사를 대상으로 직업 전문성을 측정한 Park(2020)의 연구에서는  $3.68 \pm .65$ 점으로 본 연구와 비슷한 결과를 보였다. 도구는 달랐지만 물리치료사를 대상으로 측정한 Lee(2018)의 연구에서는 5점 만점에  $3.57 \pm .43$ 점으로 나타나 본 연구에서 평균 이상의 직업전문성을 보인 결과와 유사하였다. 이는 산업재해와 노인성 질환 및 각종 질병과 사고로 인해 불편함을 겪는 환자들이 급증하는 현대 사회에서 질 높은 물리치료를 필요로 하는 요구에 맞추어 물리치료사의 직업 전문성이 향상되고 있으며, 물리치료사가 직업에 관한 전문성의 중요성을 인식하면서 향상을 위해 노력하고 있음을 나타내는 결과로 보인다.

직업 전문성의 일반적 특성에 따른 차이에서는 성별이 남성일수록, 연령이 많을수록, 결혼상태가 기혼일수록, 최종 학력이 높을수록, 연평균 소득이 많을수록, 근무 부서가 도수치료실 일수록, 치료대상자가 근골격계질환 대상자 일수록, 직업만족도가 만족일수록 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 Park(2020)의 연구결과와 일부 동일하였다. 이는 나이가 많고 최종 학력이 높은 물리치료사의 경우에 나이에 따른 임상경험과 학력을 통해 직무에 대한 전문성이 개발되고 최적화된 것으로 생각된다. 또한, 물리치료사의 직업전문성이 연평균 소득이 많고 도수치료실에 근무하고 근골격계 환자가 치료대상자일 경우 유의한 차이를 나타냈는데, 이는 도수치료는 비급여 치료 항목이고 성과급으로 급여를 받는 경우가 많으며, 근무부서의 특성상 다른 부서에 비하여 상대적으로

연평균소득이 높으며, 환자를 치료할 때 더 자율적이고 성과급을 올리기 위하여 직업전문성 향상을 위한 상대적으로 유리한 조건에 있는 것으로 보인다. 이는 도수치료실에 근무하는 물리치료사의 직업 전문성 수준에 영향을 미치는 것으로 여겨진다.

그리고 직업만족도가 만족일수록 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과는 Park(2020)의 연구결과와 동일하였다. 이는 직업이 가지게 되는 전문적 지식과 기능이 향상되고 사회 구성원으로부터 직업이 전문직으로 인정받는 직업 전문성 수준이 높을수록 물리치료사 스스로 직업에 대해 만족하는 이유로 생각해 볼 수 있다.

본 연구에서 물리치료사의 직무만족도는 5점 만점에 평균  $3.43 \pm .52$ 점으로 중등도 이상으로 나타났다. 본 연구와 동일한 도구를 사용하고 물리치료사를 대상으로 직무스트레스를 측정된 Kim(2021)의 연구에서는  $3.32 \pm .47$ 점, Kim과 Lim(2021)의 연구에서  $3.17 \pm .67$ 점으로 나타나 본 연구결과와 비슷한 결과를 보여, 임상에 근무하는 물리치료사들의 직무만족도는 중간 이상 수준임을 알 수 있었다. 또한, 의료기관에서 물리치료가 아닌 타직종 종사자의 직무만족도를 측정한 Kim(2021)의 연구에서는  $3.06 \pm .59$ 점, Seo(2021)의 연구에서는  $3.02 \pm .40$ 점, Jin(2016)의 연구에서는  $3.13 \pm .42$ ,  $3.19 \pm .46$ 점으로 나타나 물리치료사의 직무만족도보다 낮게 나타났으며, 이는 물리치료사의 직무만족도 수준은 의료기관에서 타직종 종사자와 비교하여 높음으로 보인다.

본 연구에서 나타난 결과를 보면 물리치료사는 의료기관에 종사하는 타직종에 비하여 임파워먼트와 직업전문성 수준이 높았으며, 이에 직무 만족에 큰 영향을 미치는 요인으로 나타난다고 사료된다. 하지만 물리치료사와 타직종 간의 직무만족도에 대한 비교를 한 선행연구가 많지 않아 의료기관에서 다양한 직종을 대상으로 직무만족도를 비교하는 후속연구가 필요하다고 생각된다.

직무만족도의 일반적 특성에 따른 차이에서는 연평균 소득이 많을수록, 근무 부서에 따라서, 치료대상자가 근골격계질환 대상자일수록, 직업만족도가 만족일수록 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도는 연평균소득이 많을수록 유의한 차이가 있다는 선행연구와 일치하였다(Kim, 2021; Park, 2018). 근무 부서에 따른 치료대상자가 근골격계질환 대상자일수록 유의한 차이가 나타났는데, 치료대상자들의 손상 유형의 차이가 물리치료사들이 직무만족도에 대하여 유의한 차이가 나타난 것으로 생각된다. 그리고 직업만족도가 만족일수록 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이는 물리치료

사가 직업에 대하여 만족으로 여길수록 직무만족도도 높고, 직업에 대하여 불만족으로 여길수록 직무만족도도 낮다고 유추해 볼 수 있다.

본 연구에서 물리치료사의 직무만족도와 임파워먼트, 직업전문성의 상관관계를 파악하기 위해 상관관계분석을 시행한 결과 직무만족도는 임파워먼트( $r=.59, p<.001$ ), 직업 전문성( $r=.68, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 임파워먼트와 직업 전문성이 높을수록 직무만족도도 높아짐을 의미한다. 이러한 결과는 동일한 도구를 사용하여 병원 종사자를 대상으로 연구한 결과에서 직무만족도와 임파워먼트가 유의한 양의 상관관계를 나타낸 결과(Lim, 2014)와 물리치료를 대상으로 한 연구에서 직무만족도와 직업 전문성과의 유의한 양의 상관관계를 나타낸 결과(Park, 2020)와 동일하다. 이는 본 연구에서 직무만족도의 하위영역의 결과에서 물리치료사가 환자를 치료하는 직무 자체에서 발생하는 내재적 직무만족도가 외재적 직무만족도보다 높은 요인으로 작용한다는 결과와 부합할 수 있다고 사료된다.

본 연구결과 임파워먼트와 직업 전문성은 직무만족도에 긍정적인 요인이고 총 48%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 다수의 선행연구에서 임파워먼트와 직업 전문성이 직무만족도에 긍정적인 영향요인으로 보고되었고, 임파워먼트와 직업 전문성의 수준이 높을수록 직무만족도의 수준도 높아지는 선행연구와 일치하였다(Song, 2022; Kim, 2021; Lee, 2020; Park, 2018; Shim, 2009). 즉, 물리치료사는 전문적인 지식이나 기술이 필요한 전문직 종사자로 업무를 수행하면서 환자들과 주변 동료들에게 전문성을 인정받으며, 직업의 정체성과 가치를 추구하고 스스로에게 능동적인 능력과 권한을 부여하며 더 나아가 직무에 대한 만족으로 이어지는 것으로 볼 수 있다. 따라서 물리치료사의 직무만족도 향상을 위해서는 물리치료사가 직무수행 시 스스로 할 수 있도록 능력과 권한을 부여하는 임파워먼트와 자신의 직업에 대한 인식과 직업에 대한 헌신을 나타내는 태도인 직업 전문성을 향상시키기 위한 직무환경 개선 및 체계적인 절차와 교육이 필요하다고 보인다.

본 연구결과를 종합하면, 직무만족도에 영향을 미치는 변수와 직무만족도 간에는 관련성이 있음을 알 수 있다. 또한, 직업이 가지게 되는 고유의 전문적 지식이나 기능 수준의 향상은 물리치료사들의 직무만족도에 중요한 역할을 한다는 것을 보여주고 있다. 이러한 연구결과를 바탕으로 향후 물리치료사의 직무 환경과 정책 개선을 위한 기초자료로 유용하게 활용할 수 있을 것이다. 따라서 물리치료사의 이러한 연구를 통하여 물리치료 직무에 대

한 새로운 기초자료와 사회적 인식을 확대하는 보건의료 학적인 의의가 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 물리치료사의 임파워먼트, 직업 전문성이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 직무만족도를 향상시키기 위해 관련된 정책 및 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 실시되었다.

임파워먼트와 직업 전문성은 직무만족도와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 임파워먼트와 직업 전문성은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 총 설명력은 48%이었다. 본 연구를 통해서 물리치료사의 임파워먼트와 직업 전문성이 직무만족도에 영향을 미침을 확인했는데 그 의의가 있고, 물리치료사의 임파워먼트와 직업 전문성을 향상할 수 있는 개인과 조직 차원의 관리가 필요하며, 이는 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 또한, 도수치료를 담당하는 물리치료사가 다른 부서에서 근무하는 물리치료사에 비하여 임파워먼트, 직업 전문성과 직무만족도 수준에서 유의한 차이가 있었으며 이는 도수치료 전문 물리치료사의 직무만족도에 미치는 영향 관계를 파악하기 위한 자료로 쓰이는 계기가 될 것이다.

본 연구는 전국 물리치료를 대상으로 실시하였으며, 그 결과 일부 지역에 대상자가 편향된 분포가 나타났다. 연구결과의 일반화를 위해 연구대상을 여러 지역의 물리치료를 대상으로 확대하여 적용하는 연구와 물리치료사의 직무만족도 향상을 위하여 임파워먼트 향상과 직업 전문성 개발을 위한 교육프로그램을 개발하고 적용한 후 효과를 검증해 볼 것을 제언한다.

## 참고문헌

- An RS, Gu JW, Jeong YG. The Factors Influencing Turnover Intention of Physical Therapist. J Spe Edu & Reh Sci. 2018;57(1):351-371.
- An SG. A Study on the Effects of Empowerment of Elderly care Facilities Worker's upon Their Job Satisfaction and Organizational Commitment. Cheongju university. Master Thesis. 2012.
- Baek SE. The Relationship Among Empowerment, Knowledge Sharing, Uncertainty Risk

- Management and Technology Innovation: In the Construction Industry. Korea university. Doctor Dissertation. 2018.
- Berry JW, Schurhammer NL, Haugen TJ, et al. Job satisfaction and productivity requirements among physical therapists and physical therapist assistants. *J Allied Health*. 2022; 51(1):e33-e38.
- Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*. 1988;13(3): 471-482. <https://doi.org/10.2307/258093>.
- Cho MS. A study on perception of organizational culture types and job satisfaction of physical therapists: Focused on personal characteristics and organizational characteristics. *J Spe Edu & Reh Sci*. 2008;47(3):75-94.
- Hall RH. Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review*. 1968;63:92-104. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- Jang SJ. Impacts of Role Conflict and Job stress on Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment: Comparative analysis of Administrative Nurses and Clinical Nurses. Gachon University. Doctor Dissertation. 2021.
- Jeon JG. A Study on the service performance and job satisfaction of physical therapists. *JKPT*. 1991;3(1):9-37.
- Jeong BM. Effect of Emotional Intelligence and Self-leadership in Physician Assistant Nurses. Changwon National University. Master Thesis. 2021.
- Jeong HJ. Study on the Influence of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment. Seoul University. Master Thesis. 1998.
- Jeong SH, Ro HL. The convergence factors of turnover and effect of job satisfaction of physical therapist in residential facility for the disabled on job commitment. *J Kor Con Soc*. 2022;13(1):131-139. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2022.13.01.131>
- Ji SH, Ji SM, Gans EJ. Roles of psychological empowerment on physical therapist behaviors. *J Hos Man*. 2019;24(4):70-84.
- Jin SN. The Differences of Job Stress and Job Satisfaction between Physical Therapists and other Medical Technicians. Chonnam national University. Master Thesis. 2016.
- Jung HS. The Effect of the Child Care Director's Coaching Leadership on Child Care Teachers' Role Performance: Focusing on the Mediating Effect of Empowerment and Job Satisfaction. Hoseo University. Doctor Dissertation. 2019.
- Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE. The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychol Bull*. 2001;127:376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>.
- Kim HH. The Effects of Physical Therapist' Empathy ability and Positive Psychological Capital on the Job Atisfaction. Dongbang Culture University. Doctor Dissertation. 2021.
- Kim HR. Kindergarten Teachers' Recognition of Teaching Professional and Role Performance. Ewha Womans University. Master Thesis. 1993.
- Kim IY. The Effects of Early Childhood Teachers' Perception of Professionalism and Job Satisfaction on Teacher Efficacy. Hankuk University of Foreign Studies University. Master Thesis. 2021.
- Kim JH. Outpatient Nurses, Burnout, Emotional Labor, Communication Competency, Emotional Intelligence, Social Support, Emotion Regulation Process Model. Kyunghee University. Master Thesis. 2021.
- Kim SH, Lim DH. The influence of physical therapist's emotional control ability on job satisfaction. *Kor Aca-Ind Coo Soc*. 2021;22(9):301-307. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.9.301>.

- Kim SH. A Study on the Effect of Nursing Home Director's Coaching Leadership and Transformative Leadership on Nursing Caregiver Empowerment and Organizational Commitment. Sungkyul University. Doctor Dissertation. 2020.
- Kim SM. Influence of Role Conflicts, Grit and Job Satisfaction on Job commitment in Professional Medical Support Staffs of University Hospitals. Changwon National University. Master Thesis. 2021.
- Lange DT, Thone AL, Duffin GT, et al. A comparative study of the education, background, job satisfaction, and well-being of physical therapists and occupational therapists. *J Allied Health*. 2022;51(2):e45-e51.
- Latzke M, Putz P, Kulnik S, et al. Physiotherapists' job satisfaction according to employment situation: Findings from an online survey in austria. *Physiother Res Int*. 2021;26(3):e1907. <https://doi.org/10.1002/pri.1907>.
- Lee KH, Lee JH, Kim KT et al. The relationship between a physical therapist's sense of humor and empowerment. *JKPT*. 2014;21(1):1-12.
- Lee JH. Effects of Professionalism on Job Satisfaction among Medical Technician. Inje University. Master Thesis. 2018.
- Lee ES. Effects on the Job Satisfaction about the Role Conflicts and the Professional Self-Concept of Physician Assistant Nurses. Changwon National University. Master Thesis. 2019.
- Lee JB. An Analysis of Influential Factors of Empowerment: An Empirical Study of Social Workers in the Elderly Social Welfare Agencies. Hankuk University of Foreign Studies. Doctor Dissertation. 2019.
- Lee JH. Relationships Among Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Nurse's Job Satisfaction. Yonsei University. Master Thesis. 2020.
- Lee HS. The Effects of Child Care Teachers' Perception of Expertise and Job Satisfaction on the Practice of Child Care Respect for Young Children's Rights. Korea National Open University. Master Thesis. 2020.
- Lee HS, Song HK, Kim HN, et al. The study work conditions and job satisfaction of physical therapist in jeonnam east area. *JKPT*. 2005;17(1):80-95.
- Lindsay P, Lindsay CH. Teachers in preschools and child care centers: Overlooked and undervalued. *Child & Youth Care Quarterly*. 1987;16(2):91-105. <https://doi.org/10.1007/BF01083974>
- Lim JE. The relationship between empowerment, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *J Kor Aca Ass Bue Adm*. 2014; 27(7):1013-1030.
- Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*. 2019;94:21-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Oh YH. A Prospect for supply and demand of physical therapists in Korea through 2030. *J Kor Soc Int Med*. 2018;6(4):149-169.
- Ok SH. The Effects of Dental Hygienists' Knowledge Regarding Systemic Diseases on Job Performance, Empowerment, and Job Satisfaction. Dongeui University. Master Thesis. 2021.
- Park HS. A Study on Assessment of Working Condition and Job Satisfaction of Industrial Physical Therapist. Daegu Catholic University. Master Thesis. 2021.
- Park IH. The Effect of Professional Manual Therapy Physical Therapist's Occupational Expertise on Job Satisfaction. Myoungi University. Master Thesis. 2020.
- Park IJ. Validation Study of the Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ). Seoul University. Master Thesis. 2005.
- Park SW. The effect of empowerment on job

- satisfaction for physical therapists in general hospitals. *J Korean Soc Phys Med* 2018;13(2):115-127. <https://doi.org/10.13066/kspm.2018.13.2.115>.
- Platis C, Reklitis P, Zimeras S. Relation between job satisfaction and job performance in health-care services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015;175:480-487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Puhanić P, Erić S, Talapko J, et al. Job satisfaction and burnout in croatian physiotherapists. *Healthcare(Basel)*. 2022;10 (5):905. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050905>.
- Seo HR. Effect of Work Environment, Empowerment, and Clinical Decision-making ability on the Job Satisfaction of Physician Assistants. Kongju university. Master Thesis. 2021.
- Shim JH. Study on the Effects of the Social and Psychological Attributes of Physical Therapists on Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. Hanyang university. Doctor Dissertation. 2009.
- Sin Mj. A Study on Effects of Intercultural Competence on Multicultural Service Practitioner's Professionalism: Centered on Mediating Effect between Service Quality and Job Satisfaction. Kyonggi University. Doctor Dissertation. 2020.
- Song HN. Influence of Work Ethics on Professionalism and Job Satisfaction on Occupational Therapists. Daegu University. Master Thesis. 2022.
- Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Acad Manage J*. 1995;38(5):1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Suominen T, Leino-Kilpi H, Merja M, et al. Staff empowerment in finnish intensive care units. *Intensive Crit Care Nurs*. 2001;17(6): 341-347. <https://doi.org/10.1054/iccn.2001.1606>.
- Weiss HM, Cropanzano R. Affective events theory. *Res Organ Behav*. 1996;18(1):1-74.
- World Confederation for Physical Therapy. The development of a system for regulation of the physiotherapy profession. <http://world.physio/sites/default/files/2021-07/G-2021-Regulation.pdf>. 2021.
- Wynd C. Evidence-based education and the evaluation of a critical care course. *J Contin Educ Nurs*. 2002;33(3):119-125. <https://doi.org/10.3928/0022-0124-20020501-06>.
- Yang HS. The Study of Professionalism, Personality Traits and Emotional Labor in Home Health Care Advanced Practice Nurses. Konyang University. Master Thesis. 2018.
- Yun MH, Lim DH. The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention of Physical Therapists. *J Kor Aca-Ind Coo Soc*. 2022;23(3):169-176. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.3.169>.
- 논문접수일(Date received) : 2023년 06월 02일  
논문수정일(Date Revised) : 2023년 06월 05일  
논문게재확정일(Date Accepted) : 2023년 06월 14일