Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 22, No. 3 pp. 316-322, 2021

https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.3.316
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

물리치료사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향

김희현
동방문화대학원대학교 자연치유학과

The Effect of Work-Life Balance of Physical Therapist on Job Enthusiasm

HeeHyeon Kim
Department of Naturopathy, Dongbang Culture Graduate University

요 약 본 연구의 목적은 물리치료사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 연구대상은 U시 물리치료사 109명을 대상으로 실시하였다. 분석방법은 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관계 분석을 실시하였으며, 변수 간의 인과관계에 대한 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일 · 가정 갈등, 가정 · 일 갈등은 직무열의에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 물리치료사의 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과 일과 삶의 균형의 일 · 가정 촉진, 가정 · 일 촉진 요인 모두 직무열의에 긍정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등 요인은 직무열의에 영향력을 미치지 못하지만 일과 삶의 균형-촉진의 일 · 가정 촉진, 가정 · 일 촉진 요인이 높을수록 직무열의가 높아진다는 것을 의미하는 것이다. 본 연구의 시사점은 물리치료사들의 일과 삶의 균형 유지 및 직무열의 증진을 위한 방안 마련의 기초자료가 될 것으로 사료된다.

Abstract This study analyzes the effects of the work-life balance of physical therapists on their job enthusiasm. Totally, 109 physical therapists at U city were enrolled in this study. Frequency analysis, reliability analysis, and correlation analysis were the preferred methods of analysis, performed using the SPSS 22.0 program. Multiple regression analysis was performed to evaluate the causal relationship between variables. Our results confirmed that work-family conflict and family-work conflict, which are sub-factors of a work-life balance, did not significantly affect job enthusiasm. Moreover, both the work-family promotion and home-work promotion factors of work-life balance had a positively significant effect on job enthusiasm. This indicates that the work-life balance-conflict factor does not influence the job enthusiasm of a physical therapist. Moreover, a higher work-life balance-promotion of work-family promotion and home-work promotion factor, inculcates a higher job enthusiasm. We believe that results of this study will serve as basic data to formulate plans for physical therapists to maintain an appropriate work-life balance, thereby enhancing their job enthusiasm.

Keywords : Physical therapist, Work-life balance, Work-life balance-conflict, Work-life balance-promotion, Job enthusiasm

본 논문은 동방문화대학원대학교 연구과제로 수행되었음.
*Corresponding Author : HeeHyeon Kim(Dongbang Culture Graduate University)
email: khhkain89@hanmail.net
Received December 22, 2020 Revised January 25, 2021
Accepted March 5, 2021 Published March 31, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대를 살아가는 사람들은 풍성한 경제와 문화를 경험하며 살아간다. 반면 내면의 갈등 해소와 평생 건강에 대한 추구가 커지고 있다. 따라서 물리치료사의 역할과 중요성은 시대적인 요구로 증대하고 있는 실정이다.

물리치료사는 과학적인 원리로 전문적인 지식과 기술을 활용하여, 신체의 건강 상태와 기능이 저하된 부위를 평가하고 치료하여 기능을 증진시키는 직업으로, 의료기사 등에 관한 법률에 의하면 의사 또는 치과의사의 지도 아래 수술 및 화학(약물)요법이 아닌 온열치료, 전기치료, 광선치료, 수치료, 기기 및 기구치료, 마사지, 기능훈련, 신체교정운동 및 재활훈련과 이에 필요한 장비·약품의 사용과 관리, 기타 물리요법적 치료 업무에 종사하는 자로 정의된다[1]. 물리치료 범주의 검사들은 대표적으로 근·골격계, 신경계, 피부계통, 심·호흡계 등을 평가하며, 중재 방법으로는 치료적 운동(Therapeutic exercise), 도수치료(Manual therapy), 각종 기구와 기계 등을 이용하여, 신체의 기능 부전을 회복시키고 정상적인 활동을 도와주기 위한 물리적인 치료법을 포함한다[1,2]. 또한 병원은 여러 전문 직종이 일하는 곳으로, 물리치료사는 의사, 간호사와 함께 환자에게 직접적으로 의료서비스를 제공하며, 환자에게 신뢰와 안정감을 줄 수 있도록 업무 수행이 요구되어 진다[3]. 이는 물리치료사가 가정으로 복귀할 때 가장 혹은 육아 및 가사 등을 병행함으로 인해 일과 삶의 균형은 또 다른 중요 변인으로 대두된다. 즉 물리치료사의 가정에서 겪는 관계에 관하여 살펴보면 일-가정의 두 영역은 상호 영향에 대한 이론으로 전이이론(spillover theory), 보상이론(compensation theory), 분리이론(segmentation theory)으로 분류되는데, 전이이론은 한 영역인 만족 혹은 불만족이 다른 영역으로 심리적으로 전이되는 관점이고, 보상이론은 한 영역의 몰입, 불만족이 다른 영역으로 몰입, 만족으로 보상을 받으려는 관점이며, 분리이론은 직장과 가정을 각 영역으로 분리하는 것이다[4].

위와 같이 일-가정 갈등과 관련된 연구들은 직장에서의 일이 가정으로, 가정에서의 일이 직장으로 부정적인 영향을 미치게 된다는 이론으로 시작되었으며[5], 일-가정 향상의 개념으로 두 영역이 서로 긍적적인 상호작용은 이론적으로 도구적 경로(instrumental pathway)와 정서적 경로(affective pathway) 모델이 제시된다[6]. 도구적 경로는 일-가정의 한 역할 수행에서 얻어진 자원이 다른 역할을 수행할 때에 긍정적 도구로 직접적인 영향을 미치는 과정이고, 정서적 경로는 긍정적인 정서를 간접적으로 경험하게 되는 과정이다. 즉, 일-가정 향상은 역할 수행시 획득되는 자원이 상호간의 질적인 향상을 가져오는 형태로 설명 할 수 있다. 일-가정 향상에 대한 주요 구성요소로는 방향과 차원, 발생된 자원, 증진시키는 경로로 구분하였으며, 일-가정으로의 향상은 개발(development), 정서(affect), 자본(capital), 가정-일로의 향상은 개발, 정서, 효율성(efficiency)으로 구분할 수 있다[7].

또한 위와 같은 상태에 따라 직무소진은 확실하지 않은 경영 상황에 대응하고 경쟁력을 높이기 위해 기업들은 다양한 혁신 방법들을 도입하게 되는데, 이때 조직 구성원들은 스트레스로 정서적으로 직무 소진을 경험하게 된다[8]. 이는 직무소진을 직무와 관련된 스트레스에 대한 반응으로 정의하고, 회사 동료 사람들에 대한 관심의 상실은 주로 기계적인 방식으로 사람들을 대하는 특별한 반응양상으로 나타난다고 주장하였다[9]. 이는 직업으로부터의 업무, 상대방, 회사 동료나 조직과의 관계가 좋지 않아 거리가 생기는 상태를 소진이라고 정의하였다[10]. 따라서 직무소진을 겪는 물리치료사에게 나타나는 변인은 직무열의로 볼 수 있다.

직무열의란? 조직 구성원들 즉 물리치료사들이 자신의 역할에 있는 것을 모두 투입, 자기의 역할 수행을 위한 인지적이며, 감정적, 육체적으로 고용하고 표현하는 것이라고 한다. 이는 직무에 대한 안정성과 가용성의 심리상태의 경험으로 조직수준의 성과를 증대시키고 개인의 성장 발전에도 긍정적인 영향을 미치는 것이다. 반면 직무열의의 수준이 낮은 물리치료사인 경우 자신의 역할로부터 인지적이며 감정적, 육체적으로 분리, 방어적으로 된다는 것이다[11]. 따라서 물리치료사의 일과 삶의 균형은 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

이러한 선행연구 결과를 통해 물리치료사, 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향에 대한 연구의 필요성이 대두된다. 기존 연구에서는 물리치료사를 대상으로 감정노동 이직의도 등에 대한 연구는 일부 진행되었지만 물리치료사의 일과 삶의 균형 변인과 직무열의와의 효과 연구가 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등, 일과 삶의 균형-촉진, 직무열의와의 관계를 파악함으로써 물리치료사들의 일과 삶의 균형 유지 및 직무열의의 증진을 위한 방안 마련의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 문제

본 연구의 목적은 물리치료사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향에 대하여 분석하고자 한다. 이에 대한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 물리치료사의 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2020년 03월 10일부터 2020년 05월 09일까지 U시의 물리치료사 109명을 대상으로 조사하였다. 설문조사는 사전에 연구대상자에게 설문 취지에 대해 충분히 설명한 후 자기기입식으로 실시하였다. 연구 자료 총 115부의 자료를 수집한 후 연구 자료로 적절하지 않은 설문지 6부를 제외한 109부의 자료를 분석에 활용하였다.

2.2 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 인구사회학적 특성 8문항, 일과 삶의 균형 18문항, 직무열의 17문항으로 구성되어 있다. 인구사회학적 특성에 관한 내용은 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 직책 등으로 구성하여 조사하였다. 물리치료사의 일과 삶의 균형을 측정하기 위해 김현옥[12]이 사용한 측정도구는 일과 삶의 균형-갈등 10문항, 일과 삶의 균형-촉진 8문항 총 18문항으로 구성하여 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 직무열의를 측정하기 위해 박경준[13]이 사용한 측정도구는 총 17문항으로 구성하여 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2.3 분석방법 및 신뢰도

본 연구에 수집된 자료처리는 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 유의수준 5%에서 검증하였고, 각 연구도구의 신뢰도 산출은 Cronbach α 의 계수를 이용하여 분석하였다. 물리치료사의 인구사회학적 특성은 빈도분석을 실시하여 알아보았으며, 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등, 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구에 사용된 각 변수의 신뢰도 검증결과, 일과 삶의 균형-갈등의 전체 신뢰도는 .895로 높은 신뢰도를 보이고 있다. 일과 삶의 균형-촉진의 전체 신뢰도는 .815로 나타나 높은 신뢰도를 보이고 있음을 알 수 있다. 직무열의의 신뢰도 또한 .832의 높은 신뢰도를 보이고 있다. 각 측정도구의 신뢰도는 Cronbach α 값이 최소한의 수준인 .60 이상으로 신뢰성을 확보하였다. 구체적인 신뢰도 분석결과는 Table 1과 같다.

Table 1. Reliability of key variables

Classification	Number of questions	Cronbach α
Work-life balance-conflict	10	.895
Work-life balance-promoting	8	.815
Job enthusiasm	17	.832

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 특성

본 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 물리치료사의 성별은 남자 52명(47.7%), 여자 57명(52.3%)으로 응답자가 비슷한 수준으로 나타났다. 연령별로 살펴보면, 40대가 37명(33.9%)으로 가장 많이 차지하였으며, 30대가 34명(31.3%), 20대와 50대가 18명(16.5%) 순으로 조사되었다. 결혼상태는 기혼이 73명(67.0%)로 미혼 36명(33.0%) 보다 더 많은 것으로 나타났다. 종교는 유 58명(53.2%), 무 51명(46.8%)로 비슷한 수준임을 알 수 있다. 직책을 살펴보면, 일반치료사가 62명(56.9%)으로 팀장 · 실장 · 파트장 47명(43.1%) 보다 더 많이 응답한 것으로 나타났다. 근무경력은 10년 이상이 42명(38.5%)으로 가장 많았으며, 가족구성 형태는 부부+자녀가 51명(46.8%)으로 가장 많은 것으로 조사되었다. 가사담당에서는 본인 담당이 36명(33.0%)으로 가장 높았으며, 부부공동 33명(30.3%), 배우자 21명(19.3%) 순으로 확인되었다. 물리치료사의 인구사회학적 특성에 대하여 살펴본 결과는 Table 2와 같다.

3.2 주요 변수에 대한 기술통계

3.2.1 일과 삶의 균형에 대한 기술통계

물리치료사의 일과 삶의 균형에 대한 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 일과 삶의 균형-갈등 요인의 전체

는 M=3.01으로 평균 점수보다 높게 나타났다. 그리고 일과 삶의 균형-촉진 요인의 전체는 M=3.27로 평균 점수보다 높게 나타났다. 물리치료사의 일과 삶의 균형에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 Table 3과 같다.

Table 2. Demographic characteristics

Classification		Total (N=109)	
		Frequency	Ratio(%)
Sex	Male	52	47.7
	Female	57	52.3
Age	20s	18	16.5
	30s	34	31.3
	40s	37	33.9
	50s	18	16.5
	Over 60	2	1.8
Marital status	Married	73	67.0
	Single	36	33.0
Religion	Presence	58	53.2
	Absence	51	46.8
Position	General therapist	62	56.9
	Team leader, director, part leader	47	43.1
Work experience	Less than 1 year	5	4.6
	1-3 years	10	9.2
	3-5 years	18	16.5
	5-10 years	34	31.2
	Over 10 years	42	38.5
Family composition	Parents + couple	21	19.3
	Couple	16	14.7
	Couple + children	51	46.8
	Parents + couple + children	7	6.4
	One-person households	14	12.8
Housekeeping charge	Me	36	33.0
	Spouse	21	19.3
	Couple cooperation	33	30.3
	Parents	19	17.4

Table 3. Descriptive statistics on work-life balance

Classification	N	Min	Max	M	SD
Work-life balance-conflict	109	1.00	4.80	3.01	.95
Work-life balance-promoting	109	1.50	4.40	3.27	.75

N=number, Min.=minimal, Max=maximal, M=mean, SD=mean±standard deviation

3.2.2 직무열의에 대한 기술통계

물리치료사의 직무열의에 대한 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 직무열의 요인의 전체는 M=3.43으로 평균 점수보다 높게 나타났다. 물리치료사의 직무열의에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Technical statistics on job enthusiasm

Classification	N	Min	Max	M	SD
Total	109	2.11	4.41	3.43	.51

N=number, Min.=minimal, Max=maximal, M=mean, SD=mean±standard deviation

3.3 주요 변수 간의 상관관계

물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등, 일과 삶의 균형-촉진, 직무열의와의 관련성을 살펴본 결과, 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등과 일과 삶의 균형-촉진 요인은 낮은 수준의 양의 상관관계를 지니는 것으로 확인되었다(r=.297, p<.01). 또한 일과 삶의 균형-갈등과 직무열의 요인도 낮은 수준의 양의 상관관계를 지니고 있음을 알 수 있다(r=.240, p<.01). 한편, 일과 삶의 균형-촉진 요인과 직무열의 요인은 다소 높은 수준의 양의 상관관계를 지니는 것으로 확인되었다(r=.597, p<.01). 이러한 결과는 각 상관계수 값이 통계적 유의 수준 하에서 변수들 간의 관계성이 있음을 보여주고 있는 것이다. 이에 대한 변수 간의 상관관계 분석결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Correlation between major variables

Classification	Work-life balance-conflict	Work-life balance-promoting	Job enthusiasm
Work-life balance-conflict	1		
Work-life balance-promoting	.297**	1	
Job enthusiasm	.240**	.597**	1

**p<.01

3.4 일과 삶의 균형과 심리적 소진과의 관계

3.4.1 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향

물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였

다. 분석 결과, 직무열의에 대한 일과 삶의 균형-갈등의 설명력을 의미하는 R^2값이 .057로 나타나 전체 변동의 5.7%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.760으로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=3.232, p<.000)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형-갈등의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 갈등(β=.124, p>.05), 가정·일 갈등(β=.128, p>.05) 요인은 직무열의에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등 요인이 직무열의에 영향력을 미치지 못한다는 것을 의미하는 것이다. 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 6과 같다.

Table 6. The effect of work-life balance and conflict on job enthusiasm

Dependent variable	Independent variable	Unnormalization factor		Standardization factor	t/p	Tolerance limit
		B	Standard error	β		
Job enthusiasm	a constant	3.044	.162		18.772***	
	Work-family conflict	.065	.084	.124	.766	.341
	Family/work conflict	.063	.080	.128	.795	.341

***p<.001

3.4.2 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향

물리치료사의 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 직무열의에 대한 일과 삶의 균형-촉진의 설명력을 의미하는 R^2값이 .364로 나타나 전체 변동의 36.4%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.563으로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=30.280, p<.000)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형-촉진의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 촉진(β=.260, p<.05), 가정·일 촉진(β=.387, p<.01) 요인 모두 직무열의에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 일과 삶의 균형-촉진의 하위요인인 일·가정 촉진, 가정·일 촉진 요인이 높을수록 직무열의가 높아진다는 것을 의미하는 것이다. 물리치료사의 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 7과 같다.

Table 7. The effect of work-life balance and promotion on job enthusiasm

Dependent variable	Independent variable	Unnormalization factor		Standardization factor	t/p	Tolerance limit
		B	Standard error	β		
Job enthusiasm	a constant	2.003	.199		10.090***	
	Work-family conflict	.142	.061	.260	2.316*	.475
	Family/work conflict	.292	.085	.387	3.440**	.475

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

4. 결론

본 연구에서는 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등, 일과 삶의 균형-촉진, 직무열의와의 관계에 대하여 분석하였다. 연구결과 및 연구결과를 토대로 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 갈등, 가정·일 갈등 요인은 직무열의에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무열의에 대한 일과 삶의 균형-갈등의 설명력을 의미하는 R^2값이 .057로 나타나 전체 변동의 5.7%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.760으로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=3.232, p<.000)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형-갈등의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 갈등(β=.124, p>.05), 가정·일 갈등(β=.128, p>.05) 요인은 직무열의에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등 요인

이 직무열의에 영향력을 미치지 못한다는 것을 의미하는 것이다.

둘째, 물리치료사의 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일 · 가정 촉진, 가정 · 일 촉진 요인 모두 직무열의에 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무열의에 대한 일과 삶의 균형-촉진의 설명력을 의미하는 R^2값이 .364로 나타나 전체 변동의 36.4%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.563으로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=30.280, p<.000)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형-촉진의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 하위요인인 일 · 가정 촉진(β=.260, p<.05), 가정 · 일 촉진(β=.387, p<.01) 요인 모두 직무열의에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 일과 삶의 균형-촉진의 하위요인인 일 · 가정 촉진, 가정 · 일 촉진 요인이 높을수록 직무열의가 높아진다는 것을 의미하는 것이다. 따라서 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 물리치료사의 일과 삶의 균형-갈등 요인은 직무열의에 영향을 미치지 못하지만 일과 삶의 균형 촉진이 일 · 가정 촉진, 가정 · 일 촉진 요인이 높을수록 직무열의가 높아진다는 것으로 판명되었다. 이러한 주요 연구결과를 바탕으로 물리치료사의 직무열의를 높이기 위해 일과 삶의 균형의 중요성을 인식하고 물리치료사를 대상으로 지속적이고 다양한 프로그램 참여 기회를 제공할 필요가 있음을 제시하였다.

이상의 논의된 바와 같이 물리치료사의 측면에서 일과 삶의 균형과 직무열의에 대한 다양한 문제를 해결하기 위해 긍정적인 영향에 대한 필요성이 증가되고 있다. 따라서 본 연구의 시사점은 물리치료사의 직장 내의 관련된 사례에 대한 연구 등은 있었으나 본 연구에서는 물리치료사의 개인 변인을 파악하고 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향에 대해 분석하였다는데 의의가 있다고 본다. 이러한 연구 결과를 토대로 향후 물리치료사의 일과 삶의 균형과 향상을 위한 맞춤형 교육 프로그램과 콘텐츠 개발을 하며, 체계적인 운영방안에 대한 심층적인 연구가 요구된다.

References

[1] WCPT policy, WCPT policy documents, p.170, Hyunmoon Publishing, 2009, pp.38-63.

[2] W. J. Yoo, *A study on the job analysis of the home visiting physical therapist*, Ph.D dissertation, Eulji University Graduate School, pp.1-15, 2014.

[3] M. S. Joung, K. J. Kim, "A Study on the effect of emotional Labor and Leader`s emotional intelligence on job satisfaction and organizational commitment for nurses", *Korean journal of hospital management*, Vol.11, No.4, pp.1-18, 2006.

[4] S. K. Seok, *The Effects of Married Child-Care Teachers' Work-Family Conflict and Enrichment on The Work and Family Life Satisfaction: The Mediating Effects of Job Resources*, Ph.D dissertation, Kangnam University Graduate School, pp.11-27, 2020.

[5] J. H. Greenhaus, N. J. Beutell, "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of management review*, Vol.10, No.1, pp.76-88. Jan. 1985.
DOI: https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

[6] J. H. Greenhaus, G. N. Powell, "When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment", *Academy of management review*, Vol.31, No.1, pp.72-92. Jan. 2006.
DOI: https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625

[7] D. S. Carlson, K. M. Kacmar, J. H. Wayne, J. G. Grzywacz, "Measuring the positive side of work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.68, No.1, pp.131-164, Feb. 2006.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002

[8] J. R. Halbesleben, M. R. Buckley, "Burnout in organizational life", *Journal of Management*, Vol.30, No.6, pp.859-879, Dec. 2004.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004

[9] C. Maslach, M. P. Leiter, "Burnout", *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Vol.1, No.43, pp.351-357, 2016
DOI: https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3

[10] K. L. Armstrong, An Exploratory Study of the Interrelationships Between Worker Characteristics, Organizational Structure, Management Process and Worker Alienation from Clients: (how to Avoid Burnout), p.736, University of California, Berkeley, 1977.

[11] W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724, 1990.
DOI: http://dx.doi.org/10.5465/256287

[12] H. O. Kim, *The Effect of Work-Family Balance on Outcomes among Married Nurses : focusing on the*

mediating effect of emotional exhaustion, Ph.D dissertation, Kyunghee University Graduate School, pp.38-39, 2015.

[13] G. J. Park, *A Study on the Effects of Workplace Spirituality on the Organizational Citizenship Behavior -Focusing on the Mediating Effects of Job Engagement and Job Burnout-*, Ph.D dissertation, Graduate School of Dongshin University, pp.48-49, 2019.

김 희 현(HeeHyeon Kim) [정회원]

- 2021년 2월 : 동방문화대학원대학교 자연치유학과 박사과정 중
- 2012년 2월 : 대한물리치료사협회 정회원
- 2020년 ~ 현재 : 연세이너힐의원 도수치료사

〈관심분야〉
자연 치유