

물리치료사의 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

윤민희, 임동호*
동방문화대학원대학교 자연치유학과

The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention of Physical Therapists

MinHee Yun, DongHo Lim*
Department of Naturopathy, Dongbang Culture Graduate University

요약 본 연구의 목적은 물리치료사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도와와의 영향관계를 파악하는데 있다. 연구대상은 서울시 물리치료사 192명을 대상으로 실시하였다. 분석방법은 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과 첫째, 물리치료사의 직무스트레스 하위요인인 내적스트레스 요인은 이직의도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무스트레스의 하위요인인 외적스트레스, 자기불안 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 물리치료사의 직무만족 하위요인인 정서적 만족 요인은 이직의도에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무적 만족 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 직무스트레스의 내적스트레스가 높을수록 이직의도가 높아지며, 직무만족의 정서적 만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미하는 것이다. 본 연구의 시사점은 물리치료사의 직무환경 개선을 위한 방안 마련의 기초자료가 될 것으로 사료된다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the relationship between physical therapists' job stress, job satisfaction and turnover intention. The subjects of this study were 192 physical therapists in Seoul city, Korea. Frequency analysis, reliability analysis, correlation analysis and multiple regression analysis were performed using SPSS 22.0 program. According to the results, internal stress factors, which are sub-factors of job stress of physical therapists, had a positive (+) significant effect on turnover intention. External stress and self-anxiety factors, which are sub-factors of job stress, did not significantly affect turnover intention. The emotional satisfaction factor, which is a sub-factor of job satisfaction of physical therapists, had a negative (-) significant effect on turnover intention. Job satisfaction factors did not significantly affect turnover intention. This means that the higher the internal stress of the physical therapist's job stress, the higher the turnover intention, and the higher the emotional satisfaction of job satisfaction, the lower the turnover intention. This study is considered to be the basic data for preparing a plan to improve the working environment of physical therapists.

Keywords : Physical Therapist, Job Stress, Internal Stress, External Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

본 논문은 동방문화대학원대학교 연구과제로 수행되었음.

*Corresponding Author : DongHo Lim(Dongbang Culture Graduate Univ.)

email: eatiger@hanmail.net

Received October 15, 2021

Revised November 23, 2021

Accepted March 4, 2022

Published March 31, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대사회는 경제의 발달과 산업화로 풍요를 누리고 있다. 반면 코로나19 사태와 같은 사회적 변화로 위기에 노출되어 있다. 특히 의료 서비스계의 종사자에 대한 중요성과 필요성이 대두되고 있다.

따라서 의료서비스에서 병원은 공식적으로 확립된 일종의 사회조직으로 전문 인력과 시설을 가진 복합적인 구조로써 진료, 치료, 재활, 질병예방, 건강유지, 건강증진 등 포괄적인 의료 제공을 근본적인 목적으로 한다[1].

또한 국가의 대표적 기반산업인 보건의료서비스는 경제에 미치는 영향력이 크고, 지식 창출과 활용이 매우 중요한 부분으로 보건의료 인력은 보건의료서비스의 생산요소 중 높은 비중을 차지하고 있으며 서비스 공급의 중추적 역할을 담당하고 있다[2]. 최근 양적으로 급격히 증가한 병원들은 병원의 경영환경이 경쟁적으로 변화되고 환자의 의식 수준이 향상되어 병원 조직의 인적자원관리와 생산성 향상은 병원경영에서 가장 중요한 부분으로 볼 수 있다[3].

이와 같이 의료기관(병·의원 등)은 전문적 인력에 의존하여 양질의 의료서비스를 제공하고 있기 때문에 안정적인 운용과 우수한 인력 확보는 경쟁력 있는 의료기관을 결정짓는 기본요인이 되므로[4], 어느 조직보다도 구성원간의 긴밀한 협력이 중요하다[5]. 그리고 병원인력 중에서 의료기사는 의사, 치과외과의 지도하에 진료나 의학적 검사에 종사하는 사람으로 물리치료사, 임상병리사, 방사선사 등이 있으며, 의료 이용률의 증가와 함께 진단과 치료 장비의 급속한 발전은 의료기술의 첨단화를 가져오고 의료기사의 검사기술 또한 자동화, 다양화되어 깊은 전문성이 요구되고 있다[6].

반면 최근 의료의 이용양상은 사회가 점차 복잡해지고 다원화되면서 과거와는 다르게 나타나고 산업사회의 급격한 발전은 각종 산업재해의 발생과 교통사고 등으로 인한 장애인구의 증가로 이어졌다. 또한 의학기술의 발달과 생활수준의 질적 향상은 노인인구와 만성퇴행성질환자의 증가로 이어져 의료재활서비스에 대한 요구가 급증하고 있다. 특히, 의료재활서비스에서 핵심적인 역할을 하는 물리치료사는 환자의 기능회복 및 유지를 직접적으로 담당하고 있다[7].

이는 환자에게 의료서비스를 제공하는 병원은 대표적인 노동집약적 산업으로 다양한 전문직종이 근무하고 있다. 각 직종마다 직무의 특성과 그에 따른 이직의도에는

차이가 있을 것으로 나타난다[8].

즉, 이직은 인력의 흐름에 통풍구 같은 구실을 해줄 수 있어 관리가 잘 되지만 한다면 종사자 자신과 조직 그리고 사회적으로도 이바지하게 되는 측면이 있다[9]. 그러나 조직구성원이 이직으로 조직을 떠나게 되면 양질의 인력 확보에 있어 위협이 되고 새로운 인력모집에 따른 손실초래와 경험 있는 치료사에 비해 새로운 직원은 사고나 실수가 잦을 수 있게 된다. 또한 조직구성원이 계속해서 바뀌게 되면 구성원간의 협동심과 역할구분 및 상호지지적 분위기 등의 저해로 이어지기 때문에 이러한 요소들이 또 다른 치료사에게 직무만족도의 저하를 초래하고 이직조건을 형성시키게 되어 악순환을 반복하게 된다[10].

따라서 인적자원관리의 효율적인 전력으로는 조직에 유능한 인력확보와 조직에 만족감을 갖고 지속적으로 근무하고자하는 의욕을 고취시켜 조직 내 고용 안정화와 함께 노동생산성을 향상시킬 수 있을 것이다[8]. 전문 직종에서 특히 병원조직의 의사와 간호사, 의료기사, 행정직 등은 업무적 특성이 전문적이고 다양한 직종 종사자들의 상호협동 작업을 통해서 대상자에게 의료서비스를 제공하여야하기 때문에 다른 조직보다 직무스트레스가 상대적으로 높은 것으로 알려져 있다[11].

최근 물리치료를 대상으로 한 몇몇 연구들에서도 높은 수준의 직무스트레스를 보이는 것으로 보고하고 있다 [12,13].

무엇보다도 병원종사자들의 직무스트레스를 관리하기 위해서는 직무로 인한 스트레스 정도를 규명하는 것이 중요한 변인으로 대두된다. 이들은 정신적, 육체적으로 에너지가 많이 소모되는 직업으로 여러 직종이 어우러져 근무하는 병원의 특성상 각 직종간의 이해관계가 복잡하고 갈등이 심한 곳이다. 이러한 복잡한 환경은 병원종사자들에게 스트레스 요인이 되고 개인에게는 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 부서 내 사기저하나 갈등을 일으키게 되어 조직의 생산성에 영향을 주게 된다. 이는 의료의 질 저하를 초래할 수 있어 병원종사자들의 스트레스 요인을 찾아 감소시키는 것이 우선되어야 한다[14].

또한 직원의 직무만족은 인력관리 차원에서 중요한 의미를 가진다. 즉 직원 스스로가 자신의 직무에 만족하고, 직원에게 적절한 지원, 보상, 인정 등의 내부지향적인 방향으로 운영한다면 직원들은 조직을 자신의 일처럼 생각하고 고객지향적인 태도로 보다 나은 서비스를 고객에게 제공하게 된다[15].

따라서 병원종사자의 직무만족이 중요시되는 이유는 직무자체에서 오는 직무에 대한 기쁨 또는 직무스트레스

로 이어지게 되고, 환자간호 등의 병원업무에 긍정 또는 부정요인으로 작용하면서 직무에 대한 만족과 병원조직에서 중요한 조직의 인적자원관리와 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다[16].

최근 들어 노인인구와 만성퇴행성환자의 지속적인 증가로 물리치료에 대한 수요가 크게 증가하면서 의료전문직종 중 물리치료사의 역할에 대한 사회적 기대와 요구가 점점 커지게 되고, 물리치료사는 환자의 재활에 있어 매우 중요한 역할을 담당하게 되었다. 물리치료를 필요로 하는 환자에게 치료서비스를 제공하는 물리치료사는 환자의 장애정도를 지속적으로 관찰하고 환자 개개인에게 적합한 치료서비스를 제공해야하기 때문에 물리치료사가 직무에 책임감과 만족감을 가지고 오랫동안 근무하는 것은 중요하다고 볼 수 있다. 물리치료사가 자신의 직무에 대한 만족감이 없다면 환자에 대한 효과적인 물리치료를 기대하는 것은 물론이고 전문직업인으로서의 발전 또한 피할 수 없기 때문에 결국 이직으로 이어지는 경우가 늘어날 것이다. 이런 상황은 환자에게 양질의 물리치료 서비스를 제공하는데 있어 지장이 생기게 되어 막대한 사회적 후생손실을 가져올 것이며, 병원의 경영실적에서도 좋지 못한 결과를 초래할 것이다[17].

병원종사자를 대상으로 한 천미현[18]의 연구에서 직무스트레스에 직접적으로 영향을 받는 직무만족은 직무스트레스를 감소시켜 이직의도를 줄일 수 있다고 하였다. 따라서 병원종사자의 시급한 문제는 적절한 인력보충이며, 장기근속자의 근속이유 조사를 통해 병원의 장점을 강화시키는 방안이 필요하다고 하였다.

이와 같이 기존 연구에서는 병원종사자인 의사, 간호사 등에 대한 이직의도에 관한 연구들은 다양한 반면 물리치료사에 대한 연구는 미흡한 실정이다[19].

따라서 본 연구는 물리치료사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도와와의 영향관계를 파악함으로써 물리치료사들의 직무환경 개선을 위한 방안 마련의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 문제

본 연구의 목적은 물리치료사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도와와의 관계에 대하여 분석하고자 한다. 이에 대한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 물리치료사의 직무스트레스가 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 물리치료사의 직무만족이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2020년 08월 02일부터 2020년 09월 10일까지 서울시의 물리치료사 192명을 대상으로 조사하였다. 설문조사는 사전에 연구대상자에게 설문 취지에 대해 충분히 설명한 후 자기기입식으로 실시하였다. 연구 대상자의 표본크기는 Cohen의 표본 추출 공식에 따라 프로그램 G*Power 3.1을 이용하였다. 실증분석은 5% 유의수준의 95% 검정력과 효과 크기는 중간지수 0.3으로 지정하였다. 최소 표본 수는 146명으로 산출되었으며, 연구 자료 총 200부의 자료를 수집한 후 연구 자료로 설문문항 전체에서 일부만 작성하여 불성실하게 작성된 적절하지 않은 설문지 8부를 제외한 192부의 자료를 분석에 활용하였다.

2.2 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 인구사회학적 특성 4문항, 직무스트레스 13문항, 직무만족 14문항, 이직의도 5문항으로 구성되어 있다. 인구사회학적 특성에 관한 내용은 성별, 연령, 결혼상태, 근무경력 등으로 구성하여 조사하였다. 물리치료사의 직무스트레스를 측정하기 위해 김태인[20]이 사용한 직무스트레스의 측정도구는 하위요인 내적스트레스 4문항(직장에서 많은 시간 보냄, 일이나를 힘들게 함, 일로 다른 활동시간 없음, 업무량에 비해 시간 부족), 외적스트레스 4문항(직장과 결혼한 것 같음, 직업에 대한 생각에 답답함, 직장에서 많은 일 요구, 일로 가족과 충분한 시간 갖지 못함), 자기불안 5문항(일의 결과에 대한 불안감, 일에 지침, 진정한 휴무 없음, 업무관련 전화소리의 두려움, 휴가 시 죄책감) 총 13문항으로 구성하여 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 물리치료사의 직무만족을 측정하기 위해 김미경[21]이 사용한 측정도구는 하위요인 직무적 만족 7문항(직무에 대한 흥미, 보람, 발전, 활용, 책임, 시간, 노력), 정서적 만족 7문항(직무에 대한 타인의 존경, 경쟁력, 적성, 개인적 시간유무, 중요한 위치 담당, 가족이 느끼는 자랑스러움, 타인에게 자랑) 총 14문항으로 구성하여 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 물리치료사의 이직의도를 측정하기 위해 김미경[21]이 사용한 측정도구는 총 5문항(현재 일 그만두고 싶음, 처우개선 시 이직의향, 현직장에 오래 근무, 지금보다 더 나은 일, 이직을 생각하나 상황과 조건이 맞지 않아 실행 못함)으로 구성하여 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2.3 신뢰도

본 연구에 사용된 각 변수의 신뢰도 검증결과, 직무스트레스의 전체 신뢰도는 .955로 상당히 높은 신뢰도를 보이고 있다. 또한 직무만족에 대한 전체 신뢰도는 .920의 높은 신뢰도를 보이고 있다. 그리고 이직의도의 신뢰도는 .851로 다소 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났다. 측정도구의 신뢰도는 Cronbach α 값이 최소한의 수준인 .60 이상으로 신뢰성을 확보한 것으로 판단할 수 있다. 구체적인 주요 변수의 신뢰도 분석결과는 Table 1과 같다.

Table 1. Reliability of key variables

Classification	Number of questions	Cronbach α
Job stress	13	.955
Job satisfaction	14	.920
Turnover intention	5	.851

2.4 자료처리 및 분석방법

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, 주요 변수의 상관성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 그리고 물리치료사의 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 특성

본 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 물리치료사의 성별은 남자 81명(42.2%), 여자 111명(57.8%)으로 남자 보다 여자 응답자가 더 많은 것으로 파악되었다. 연령별로 살펴보면, 31-35세 이하가 55명(28.6%)으로 가장 많이 차지하였으며, 36-40세 이하 50명(26.0%), 26-30세 이하 37명(19.3%), 41-45세 이하 35명(18.2%), 25세 이하 12명(6.3%), 46세 이상 3명(1.6%) 순으로 조사되었다. 결혼상태는 기혼이 115명(59.9%)으로 미혼 77명(40.1%)로 기혼자가 더 많은 것

으로 나타났다. 근무경력은 5년 이상-10년 미만이 66명(34.4%)으로 가장 많았으며, 10년 이상-15년 미만 43명(22.4%), 3년 미만 38명(19.7%), 3년 이상-5년 미만 27명(14.1%), 15년 이상 18명(9.4%) 순으로 확인되었다. 물리치료사의 인구사회학적 특성에 대하여 살펴본 결과는 Table 2와 같다.

Table 2. Demographic characteristics

Classification		Total(N=192)	
		Frequency	Ratio(%)
Sex	Male	81	42.2
	Female	111	57.8
Age	~25 years	12	6.3
	26-30 years	37	19.3
	31-35 years	55	28.6
	36-40 years	50	26.0
	41-45 years	35	18.2
Marital status	Married	77	40.1
	Single	115	59.9
Work experience	~3 years	38	19.7
	3-5 years	27	14.1
	5-10 years	66	34.4
	10-15 years	43	22.4
	15~ years	18	9.4

3.2 주요 변수에 대한 기술통계

3.2.1 직무스트레스에 대한 기술통계

물리치료사의 직무스트레스에 대한 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 평가하였다. 직무스트레스 요인의 전체평균은 M=3.11로 평균 점수보다 높게 나타났다. 직무스트레스의 하위요인별로 살펴보면, 외적스트레스(M=3.24) 요인이 가장 높았으며, 내적스트레스(M=3.15), 자기불안(M=2.94) 순으로 대부분 높게 나타난 것으로 확인되었다. 물리치료사의 직무스트레스에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 Table 3과 같다.

Table 3. Descriptive statistics on job stress

Classification	N	Min	Max	M	SD
Inner stress	192	1.00	5.00	3.15	1.11
External stress	192	1.00	5.00	3.24	1.16
Self-anxiety	192	1.00	5.00	2.94	1.25
Total	192	1.00	5.00	3.11	1.13

3.2.2 직무만족에 대한 기술통계

물리치료사의 직무만족의 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 평가하였다. 직무만족 요인의 전체 점수는 M=3.37로 평균 점수보다 높게 나타났다. 직무만족의 하위요인별로 살펴보면, 직무적 만족(M=3.46) 요인이 정서적 만족(M=3.27) 보다 높게 나타난 것을 알 수 있다. 물리치료사의 직무만족에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Descriptive statistics on job satisfaction

Classification	N	Min	Max	M	SD
Job satisfaction	192	1.00	5.00	3.46	.82
Emotional satisfaction	192	1.00	5.00	3.27	.79
Total	192	1.00	5.00	3.37	.78

3.2.3 이직의도에 대한 기술통계

물리치료사의 이직의도의 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 이직의도를 높게 인식하는 것으로 평가하였다. 이직의도 요인의 전체 점수는 M=3.25으로 평균 점수보다 높게 나타났다. 물리치료사의 이직의도에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Descriptive statistics on turnover intention

Classification	N	Min	Max	M	SD
Total	192	1.00	5.00	3.25	.88

3.3 주요 변수 간의 상관관계

물리치료사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도와와의 관련성을 살펴본 결과, 물리치료사의 직무스트레스와 직무만족은 다소 높은 수준의 음의 상관관계를 지니는 것으로 확인되었다($r=-.620, p<.01$). 반면, 직무스트레스와 이직의도 요인은 다소 높은 수준의 양의 상관관계를 지니는 것으로 나타났다($r=.558, p<.01$). 한편, 직무만족 요인과 이직의도 요인은 다소 높은 수준의 음의 상관관계를 지니는 것으로 확인되었다($r=-.559, p<.01$). 이러한 결과는 각 상관관계수 값이 통계적 유의 수준 하에서 변수들 간의 관계성이 있음을 보여주고 있는 것이다. 이에 대한 변수 간의 상관관계 분석결과는 Table 6과 같다.

Table 6. Correlation between key variables

Total	Job stress	Job satisfaction	Turnover intention
Job stress	1		
Job satisfaction	-.620**	1	
Turnover intention	.558**	-.559**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$

3.4 직무스트레스, 직무만족, 이직의도와의 관계

3.4.1 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

물리치료사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 이직의도에 대한 직무스트레스의 설명력을 의미하는 R^2 값이 .338로 나타나 전체 변동의 33.8%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.939로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형($F=31.953, p<.000$)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 내적스트레스($t=3.748, \beta=.642, p<.001$) 요인은 이직의도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무스트레스의 하위요인인 외적스트레스($t=-.164, \beta=-.023, p>.05$), 자기불안($t=-.339, \beta=-.045, p>.05$) 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 직무스트레스 하위요인인 내적스트레스 요인이 높을수록 이직의도가 높아진다는 것을 의미하는 것이다. 물리치료사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 7과 같다.

Table 7. Effect of job stress on turnover intention

Dependent variable	Independent variable	Unnormalized coefficient		Standardization factor	t/p	Tolerance limit
		B	Standard error	β		
Turnover intention	Constant	1.792	.162		11.067***	
	Inner stress	.510	.136	.642	3.748***	.120
	External stress	-.018	.109	-.023	-.164	.171
	Self-anxiety	-.032	.094	-.045	-.339	.200

$R^2=.338$, Modified $R^2=.327$
 $F=31.953, P=.000, Durbin-Watson=1.939$

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

3.4.2 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

물리치료사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 이직의도에 대한 직무만족의 설명력을 의미하는 R² 값이 .340으로 나타나 전체 변동의 34.0%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.847로 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=48.600, p<.000)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 직무만족의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 정서적 만족(t=-5.204, β=-.590, p<.001) 요인은 이직의도에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무만족의 하위요인인 직무적 만족(t=.070, β=.008, p>.05) 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 직무만족 하위요인인 정서적 만족 요인이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미하는 것이다. 물리치료사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 8과 같다.

Table 8. Effect of job satisfaction on turnover intention

Dependent variable	Independent variable	Unnormalized coefficient		Standardization factor	t/p	Tolerance limit
		B	Standard error	β		
Turnover intention	Constant	5.375	.233		23.079***	
	Job satisfaction	.009	.122	.008	.070	.272
	Emotional satisfaction	-.657	.126	-.590	-5.204***	.272

R²=.340, Modified R²=.333
F=48.600, P=.000, Durbin-Watson=1.847

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

4. 논의 및 결론

본 연구에서는 물리치료사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도와와의 관계에 대하여 분석하였다. 연구결과 및 연구결과를 토대로 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 물리치료사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과 직무스트레스의 하위요인인 내적

스트레스 요인은 이직의도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무스트레스의 하위요인인 외적스트레스, 자기불안 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 직무스트레스 하위요인인 내적스트레스 요인이 높을수록 이직의도가 높아진다는 것을 의미하는 것이다. 이러한 결과는 선행연구인 왕중산, 김양래[22]의 연구결과를 지지하고 양은옥, 최인령, 김성민[23]의 선행연구와도 맥락을 같이 하고 있으며, 내가 하는 일의 결과에 대한 불안감이나 직업에서 느껴지는 답답함 보다 직장에서 많은 일을 하게 되고 많은 시간을 보낼수록 이직의도가 높아지는 것으로 보여 진다. 따라서 의료기관에서는 물리치료사의 업무량과 근무시간의 조절을 통해 직무스트레스를 감소시킴으로써 이직의도를 낮출 수 있을 것으로 사료된다.

둘째, 물리치료사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과 직무만족의 하위요인인 정서적 만족 요인은 이직의도에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무만족의 하위요인인 직무적 만족 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 직무만족 하위요인인 정서적 만족 요인이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미하는 것이다. 이러한 결과는 선행연구인 양예선, 강윤희[24]의 연구결과를 지지하고 안류성, 구정완, 정연규[25]의 선행연구와도 맥락을 같이 하고 있으며, 직무자체에서 느끼는 흥미와 자부심, 보람보다는 자신과 자신의 직무가 직장에서 경쟁력 있고 중요한 위치를 차지하는지, 가족이 자신의 일을 자랑스럽게 느끼는지, 나의 직성과 타인에게 받는 존경이 높을수록 이직의도는 낮아지는 것으로 보여 진다. 따라서 직무만족을 높이기 위한 지속적인 교육과정의 필요성이 제기되고 긍정적인 실천방안이 활용된다면 이직의도를 낮출 수 있을 것으로 사료된다.

이상의 논의된 바와 같이 물리치료사의 직무로 인한 내적스트레스를 줄이고 직무에 대한 정서적 만족감을 높여 이직에 대한 의도를 감소시킬 수 있도록 효율적인 병원운영 방안을 모색한다면 더 나아가 치료사와 환자, 병원 조직원 모두에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구는 물리치료사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도의 영향관계를 알아보고 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해서 실시된 연구이다. 본 연구결과 물리치료사의 직무스트레스의 하

위요인인 내적스트레스 요인이 높을수록 이직의도가 높아지고, 물리치료사의 직무만족의 하위요인인 정서적 만족 요인이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 알 수 있었다. 따라서 물리치료사의 직무스트레스, 직무만족은 부분적으로 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다.

이러한 결과를 바탕으로 본 연구는 물리치료사의 직무환경 개선을 위한 방안 마련의 기초자료가 될 것으로 사료된다.

향후 지역별, 의료기관의 유형별, 물리치료의 업무분야별 등 다양한 요인들과 관련된 지속적인 연구를 통해 좀 더 구체적인 연구결과를 얻을 수 있을 것으로 생각된다.

References

- [1] H. J. Moon, C. J. Byun, S. A. Park, Nursing management, Soomoonsa. 1990.
- [2] Data from the public hearing on the basic plan for the development of health care personnel, Korea Institute for Health and Social Affairs, 2006.
- [3] S. M. Lee, "The Effect of job Characteristics and Personal Factors on Work Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention", *Journal of Korean academy of nursing*, Vol.25, No.4, pp.790-806, 1995.
- [4] J. R. Chun, "The Influence of Management's Leadership Style on Employee's Turnover Intention", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.12, No.12, pp.5550-5557, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.12.5550>
- [5] H. R. Ko, J. H. Kim, "The Relationships among Emotional Intelligence, Interpersonal Relationship, and Job Satisfaction of Clinical Nurses", *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.20, No.3, pp.413-423, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.3.413>
- [6] E. J. Cho, *Relationship between Professional Self-Concept and Burnout of Nurses in Geriatric Hospital*, Master's Thesis, Graduate School of Kosin University, 2006.
- [7] M. S. Cho, "A Study on Perception of Organizational Culture Types and Job Satisfaction of Physical Therapists : Focused on Personal Characteristics and Organizational Characteristics", *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, Vol.47, No.3, pp.75-94, 2008.
- [8] S. M. Lee, M. K. Choi, "Relationships between Job Characteristics and Turnover Intention of the Physical Therapists of Hospitals", *The journal of Korean academy of physical therapist*, Vol.10, No.2, pp.145-152, Sep. 2003.
- [9] Y. G. Shin, *Organizational behavior theory*, Dasan Publishing, 1994.
- [10] M. H. Kim, "A Study on the Job Satisfaction and Turnover Intention of Physical Therapist", *The journal of Korean academy of physical therapist*, Vol.8, No.1, pp.107-114, Mar. 2001.
- [11] M. H. Bak, *Path Analysis of Turnover Intention of Infection Control Nurses*, Ph.D dissertation, Graduate School of Gyeongsang National University, 2011.
- [12] G. M. Kim, *Musculoskeletal pain and job stress of physical therapists*, Master Thesis, Graduate School Yonsei University, 2005.
- [13] Y. B. Huh, *Job stress of physical therapists and organizational effectiveness*, Master's Thesis, Graduate School Inje University, 2002.
- [14] J. Y. Han, *A Study on Factors Affecting Turnover Intention in Hospital Employees*, Master's Thesis, Graduate School of Inje University, 2013.
- [15] C. M. Park, *The Effect of Internal Marketing Activities on Organizational Commitment and Customer Orientation among Hospital Employees*, Master's Thesis, Graduate School of Inje University, 2006.
- [16] S. J. Moon, *Structural model of nurse' intentions of changing workplace*, Ph.D dissertation, Graduate School of Kyunghye University, 2010.
- [17] M. K. Choi, S. M. Lee, "Factors Affecting on Organizational Commitment of Hospital Physical Therapists", *The journal of Korean academy of physical therapist*, Vol.7, No.2, pp.503-512, 2000.
- [18] M. H. Cheon, *Factors Influencing Turnover Intention: An Empirical Study of Hospital Employees*, Master's Thesis, Graduate School of Andong National University, 2012.
- [19] S. H. Kwak, *An Effect of Job Environment of Physical Therapist in Small and Medium-sized Hospitals on Job Stress, Emotional Exhaustion and Job Turnover Intention*, Ph.D dissertation, Graduate School of Daegu Haany University, 2021.
- [20] T. I. Kim, *Effect of Emotional Labor on Job Satisfaction, Job Stress and Job Performance of Hotel Front-line Service Employees -Focusing on the Moderating Effect of Emotional Intelligence and Personality Type-*, Ph.D dissertation, Graduate School of Sangmyung University, pp.42-44, 2020.
- [21] M. K. KIM, *A study on the Impact of working environment of home care center worker to Job stress and Turnover Intention -Focused on Mediating Effect of Job Satisfaction-*, Ph.D dissertation, Graduate School of Sehan University, pp.54-55, 2019.
- [22] J. S. Wang, Y. R. Kim, "Analysis of relationship between job stress and turnover intention of physical therapists", *Journal of the Korea Academia - Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.9, pp.6112-6119, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.9.6112>

- [23] E. O. Yang, I. R. Choi, S. M. Kim, "The Impact of Sleep Disorder and Job Stress on Turnover Intention of Shift-Working Nurses", *The Korean Journal of Stress Research*, Vol.25, No.4, pp.255~264, 2017.
- [24] Y. S. Yang, Y. H. Kang, "ICU New Nurses' Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention", *Health & Nursing*, Vol.25, No.2, pp.47-58, Dec. 2013.
- [25] R. S. An, J. W. Koo, Y. G. Jeong, "The Factors Influencing Turnover Intention of Physical Therapist", *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, Vol. 57, No.1, pp.351~371, 2018.
-

윤 민 희(MinHee Yun)

[정회원]



- 2018년 8월 : 명지대학교 산업대학원 건강과학산업학과 (자연치유 산업학 석사)
- 2022년 2월 : 동방문화대학원대학교 자연치유학과 (자연치유학 박사)
- 2020년 10월 ~ 현재 : 연세이너힐 의원 도수치료실

<관심분야>

자연치유, 건강과학

임 동 호(DongHo Lim)

[정회원]



- 1993년 4월 : 인도 부네대학교 대학원 철학 석사
- 1998년 8월 : 인도 부네대학교 대학원 철학 박사
- 2006년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 자연치유학과 교수

<관심분야>

자연치유, 요가치유