

물리치료사의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진이 직무만족도에 미치는 영향

김성환*, 박세진*, 김선영**, 김지원***, 유성훈***
*남부대학교 일반대학원 통합의학과(물리치료전공)
**남부대학교 일반대학원 물리치료학과
남부대학교 물리치료학과
e-mail:yshjj18@hanmail.net

Effect of Physical Therapist's Empowerment, Occupational Professionalism, Job Stress, and Burnout on Job Satisfaction

Seong-Hwan Kim*, Se-Jin Park*, Sun-Young Kim**, Ji-Won Kim***, Seong-Hun Yu***
*Dept. of Medical Science, Graduate school of Nambu University, Student
**Dept. of Physical Therapy, Graduate school of Nambu University, Student
***Dept. of Physical Therapy, Nambu University

요 약

본 연구의 목적은 물리치료사의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도의 관계를 파악하고 물리치료사의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 이를 토대로 물리치료사의 직무만족도 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

240명의 물리치료사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도는 T-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후 분석은 Scheffe's test를 이용하여 분석하였다. 대상자의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다. 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인을 확인하기 위해서 위계적 회귀분석으로 분석하였다.

연구결과 직무만족도는 임파워먼트, 직업전문성과 유의한 양의 상관관계가 있었고, 직무스트레스, 소진과 유의한 음의 상관관계가 나타났다. 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 직업전문성과 직무스트레스로 밝혀졌으며 이들 변수의 총 설명력은 72%였다. 따라서, 물리치료사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 물리치료사의 직업전문성을 강화시키고, 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 중요하며, 물리치료사의 직무만족도 수준을 향상시킬 수 있는 병원과 물리치료실의 관심과 노력이 요구된다.

1. 서론

2. 연구방법

임파워먼트는 물리치료사의 의미를 부각시키고 자기개발 및 자기결정을 주도하여 조직의 효율성 확보에 긍정적 영향 요인으로 작용한다(임지은, 2014). 의료기사의 직업전문성이 직무만족에 영향을 미치는 요인이며, 직업적 소명감과 업무 자율성이 높아질 때, 직무만족도 향상과 더 나은 의료서비스를 제공할 수 있다(이지훈, 2018). 물리치료사의 직무만족은 직무조건 및 환경, 직무스트레스, 소진, 감정조절능력, 전문직업성 등의 다양한 조직 관련 요인 및 정서적인 요인과 밀접한 관련이 있다(김희현, 2021; 박준모, 2016; 박인환, 2020; 박한술, 2021; 임성택, 2014). 본 연구의 목적은 물리치료사의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진에 직무만족도에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 이를 토대로 물리치료사의 직무만족도 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

물리치료사를 대상으로 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도의 상관관계를 파악하고 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2.1 연구대상자

본 연구대상자는 대한물리치료사협회 제주특별자치도회 온라인 게시판(<http://jeju.kpta.co.kr/>)을 통해 병·의원 물리치료실에서 근무하는 물리치료사를 대상으로 하였으며, 임상 적용 기간을 고려하여 해당 병·의원 발령일 기준 1년 미만의 신규 물리치료사는 제외하였다. G*power 3.1.9 프로그램을 이용하여 산출하였고, 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15로 하였을 때, 대상자수는 최소 213명이었다(김지혜, 2020; 김희

현, 2021). 탈락률(10%)를 고려하여 237명을 목표 표집대상으로 선정하였으나 247명이 연구에 참여하였고, 불성실한 응답을 한 7부를 제외하고 최종 240부를 분석하였다.

2.2 측정도구

본 연구의 설문지는 사용을 승인받았으며, 일반적 특성 13문항, 임파워먼트 12문항, 직업전문성 22문항, 직무스트레스 24문항, 소진 22문항, 직무만족도 20문항, 총 113문항으로 구성되어 있다. 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 최종 학력, 근무경력, 근무지 형태, 월수입, 근무부서 등으로 구성하였다. 자료 수집방법은 표준화된 설문지를 온라인 설문조사(Google survey)로 변형하여 실시하였다. 응답자 모집은 대한물리치료사협회 제주특별자치도회 온라인 게시판에 설문지 링크 주소(url 주소)를 설문조사 기간동안 게시하여 시행하였다.

2.3 분석방법

수집한 자료는 PSS 25.0 프로그램을 이용하여 통계처리하였다. 일반적 특성은 빈도와 백분율로, 대상자의 임파워먼트, 직업전문성, 직무만족도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도는 T-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후 분석은 Scheffe's test를 이용하여 분석하였다. 대상자의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient을 이용하여 분석하였다. 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인은 위계적 회귀분석으로 분석하였다.

3. 결과

3.1 대상자 일반적 특성

성별은 남성이 108명(45%), 여성이 132명(55%)으로 여성이 많았다. 연령은 평균 31.93세로 20대가 109명(45.4%), 30대가 91명(37.9%), 40대 이상이 40명(16.7%) 순으로 나타났다. 결혼상태는 미혼이 138명(57.5%), 기혼이 102명(42.5%)이었고, 최종학력은 전문학사가 88명(36.7%), 학사가 120명(50%), 석사 이상이 32명(13.3%)이었다. 총근무경력은 평균 96.50개월로 1~5년 미만이 77명(32.1%), 5~10년 미만이 87명(36.3%), 10년 이상이 76명(31.6%)이었고, 현직장 근무경력은 평균 55.85개월로 1~5년 미만이 157명(65.4%), 5~10년 미만이 47명(19.6%), 10년 이상이 36명(15.0%)이었다. 근무지는 서울이 57명(23.8%), 경기권이 28명(11.7%), 충청권이 23명(9.6%), 전라권이 22명(9.2%), 경상권이 21명(8.8%), 강원도 2명(0.8%), 제주도가 87명(36.1%)이었다. 기관형태는 대학병원이 5명(2.1%), 종합병원이 34명(14.2%), 병·의원이 169명

(70.4%), 보건소/보건지소가 12명(5.0%), 사회복지시설이 20명(8.3%)이었고, 근무형태는 정규직이 231명(96.3%), 비정규직이 9명(3.7%)으로 정규직이 많았다. 근무부서는 열전기치료실이 71명(29.6%), 도수치료실이 65명(27.1%), 근골격계 운동치료실이 12명(5.0%), 신경계 운동치료실이 78명(32.5%), 소아치료실이 14명(5.8%)이었고, 치료대상자는 근골격계가 147명(61.3%), 신경계가 93명(38.7%)이었다. 주관적으로 인지하는 직무만족도 수준은 만족이 130명(54.1%), 불만족이 15명(6.3%), 보통이 95명(39.6%)이었다(표1).

3.2 대상자의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도 정도

대상자의 임파워먼트는 5점 만점 중 평균 3.60 ± 0.60 점으로 나타났고, 하위영역중에서는 의미성 3.86 ± 0.78 점, 자기 유능감 3.59 ± 0.78 점, 자기결정력 3.78 ± 0.78 점, 영향력 3.18 ± 0.86 점 순이었다. 직업전문성은 5점 만점 중 평균 3.74 ± 0.40 점으로 나타났고, 하위영역중에서는 전문직 단체 4.27 ± 0.62 점, 직업윤리 4.17 ± 0.52 점, 전문적 지식과 기술요구 3.78 ± 0.56 점, 자율성 3.53 ± 0.63 점, 사회봉사성 3.44 ± 0.72 점, 사회경제적 지위 3.13 ± 0.69 점 순이었다. 직무만족도는 5점 만점 중 평균 3.43 ± 0.51 점으로 나타났고, 하위영역에서는 전반적 3.63 ± 0.66 점, 내재적 3.59 ± 0.50 점, 외재적 3.04 ± 0.70 점 순이었다. Kline(2005)의 연구에서 왜도는 절대값 3을 초과하지 않고, 첨도는 절대값 8 또는 10을 초과하지 않으면 정규분포에서 크게 벗어나지 않아 정규성을 만족하는 것으로 판단한다. 본 연구의 응답 자료 정규성 검토 결과 왜도의 경우 $-0.701 \sim 0.338$, 첨도의 경우 $-0.519 \sim 0.864$ 로 문제가 없는 것으로 나타났다(표 2).

3.3 대상자의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도 간의 상관관계

임파워먼트는 직업전문성($r=.75$, $p<.001$), 직무만족도($r=.59$, $p<.001$)와 양의 상관관계가 있었고, 직무스트레스($r=-.49$, $p<.001$), 소진($r=-.52$, $p<.001$)과 음의 상관관계가 있었다.

직업전문성은 직무스트레스($r=-.59$, $p<.001$), 소진($r=-.56$, $p<.001$)과 음의 상관관계가 있었고 직무만족도($r=.68$, $p<.001$)와 양의 상관관계가 있었다.

직무스트레스는 소진($r=.63$, $p<.001$)과 양의 상관관계가 있었고 직무만족도($r=-.80$, $p<.001$)와 음의 상관관계가 있었고, 직무소진은 직무만족도($r=-.59$, $p<.001$)와 음의 상관관계가 있었다(표 3).

표 1. 연구대상자의 일반적 특성 (N=240)

특성	구분	빈도	(%)	평균±표준 편차
성별	남	108	45.0	31.93±6.57 세(범위= 22~54)
	여	132	55.0	
연령	20대	109	45.4	31.93±6.57 세(범위= 22~54)
	30대	91	37.9	
	40세 이상	40	16.7	
결혼상 태	미혼	138	57.5	31.93±6.57 세(범위= 22~54)
	기혼	102	42.5	
최종학 력	전문학사	88	36.7	31.93±6.57 세(범위= 22~54)
	학사	120	50.0	
	석사 이상	32	13.3	
총근무 경력	< 1~5년 미만	77	32.1	96.50±70.94 개월(범위= 12~408)
	< 5~10년 미만	87	36.3	
	≥ 10년 이상	76	31.6	
현직장 근무경 력	< 1~5년 미만	157	65.4	55.85±58.38 개월(범위= 1~408)
	< 5~10년 미만	47	19.6	
	≥ 10년 이상	36	15.0	
근무지	서울	57	23.8	55.85±58.38 개월(범위= 1~408)
	경기관	28	11.7	
	충청권	23	9.6	
	전라권	22	9.2	
	경상권	21	8.8	
	강원도	2	0.8	
	제주도	87	36.1	
기관형 태	대학병원	5	2.1	55.85±58.38 개월(범위= 1~408)
	종합병원	34	14.2	
	병·의원	169	70.4	
	보건소/보건지소	12	5.0	
근무형 태	정규직	231	96.3	55.85±58.38 개월(범위= 1~408)
	비정규직	9	3.7	
연평균 소득	1000만원 이상 ~ 3000만원 미만	77	32.1	55.85±58.38 개월(범위= 1~408)
	3000만원 이상 ~ 5000만원 미만	87	36.3	
	5000만원 미만 5000만원 이상	76	31.6	
	5000만원 이상	76	31.6	
근무부 서	열전기치료실	71	29.6	55.85±58.38 개월(범위= 1~408)
	도수치료실	65	27.1	
	근골격계운동치료실	12	5.0	
	신경계 운동치료실	78	32.5	
	소아치료실	14	5.8	
치료대 상자	근골격계	147	61.3	55.85±58.38 개월(범위= 1~408)
	신경계	93	38.7	
직무만 족도(주관적 인지수 준)	만족	130	54.1	55.85±58.38 개월(범위= 1~408)
	불만족	15	6.3	
	보통	95	39.6	
합계		240	100	

표 2. 대상자의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도 정도 (N=240)

변수	최소~최대	평균±표준 편차	왜도	첨도
의미성	1.00~5.00	3.86±0.78	-.701	.864
자기 유능감	2.33~5.00	3.59±0.78	-.372	.418
자기결정력	1.33~5.00	3.78±0.78	-.458	.307
영향력	1.33~5.00	3.18±0.86	.244	-.183
임파워먼트	2.00~5.00	3.60±0.60	-.105	.275
전문적 지식과 기술요구	2.00~5.00	3.78±0.56	-.083	-.027

자율성	2.00~5.00	3.53±0.63	-.087	-.288
전문직 단체	2.67~5.00	4.27±0.62	-.497	-.519
사회경제적 지위	1.00~4.75	3.13±0.69	-.201	-.052
사회봉사성	1.50~5.00	3.44±0.72	-.105	-.331
직업윤리	3.00~5.00	4.17±0.52	-.180	-.343
직업전문성	2.82~4.73	3.74±0.40	.131	-.268
직무요구	1.00~4.75	2.81±0.72	-.007	-.262
직무자율	1.00~4.50	2.51±0.74	.177	-.132
대인관계	1.00~4.33	2.33±0.70	.118	-.112
직무불안	1.00~5.00	2.57±0.93	.338	-.025
조직체계	1.00~5.00	2.80±0.69	.127	.186
보상부적절	1.00~4.33	2.76±0.69	-.212	-.370
직장문화	1.00~5.00	2.59±0.78	.277	.161
직무스트레스	1.42~4.13	2.64±0.45	.032	.533
정서적 탈진	1.00~5.00	2.69±0.80	.286	-.032
비인격화	1.00~4.20	2.15±0.72	.271	-.320
개인적 성취감	1.00~4.50	2.50±0.52	.005	.699
소진	1.00~4.09	2.50±0.55	.148	.161
내재적	2.25~5.00	3.59±0.50	.192	.071
외재적	1.33~5.00	3.04±0.70	.302	.229
전반적	1.50~5.00	3.63±0.66	-.203	.134
직무만족도	2.15~5.00	3.43±0.52	.444	.371

표 3. 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진, 직무만족도 간의 상관관계 (N=240)

	임파워 먼트	직업전 문성	직무스 트레스	소진	직무만 족도
임파워 먼트	1				
직업전 문성	.75 ($<.001$)	1			
직무스 트레스	-.49 ($<.001$)	-.59 ($<.001$)	1		
소진	-.52 ($<.001$)	-.56 ($<.001$)	.63 ($<.001$)	1	
직무만 족도	.59 ($<.001$)	.68 ($<.001$)	-.80 ($<.001$)	-.59 ($<.001$)	1

3.4 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

Durbin-Watson을 이용하여 검정한 오차의 자기상관은 1.956으로 검정통계량 2에 가까우므로 자기상관이 없다고 할 수 있다. 변수들 간의 다중공선성여부를 검정한 결과, 공차한계(Tolerance)는 0.367~0.820으로서 모두 0.1이상의 값을 보였으며, VIF값은 1.219~2.722로 10.0보다 크지 않아 다중공선성 검정결과 문제가 없는 것으로 나타났다. 따라서 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정을 만족하는 것으로 나타났다. Cook's D 통계량을 이용한 영향력 분석 결과 개체 중 1.0 이상인 개체는 발견되지 않았으며, 잔차 분석 결과 산점도를 통해 모형의 선형성(linearity)과 등분산성(homoscedasticity)이, P-P도표를 통해 오차항의 정규성(normality)이 확인되었다.

위계적 회귀분석 결과, 대상자의 일반적 특성 중 직무만족도_주관적 인지수준과 임파워먼트가 있는 경우 Model 1의 설명력은 38.8%(F = 76.66, p = .000)로 나타났으며, 직무만족도

_주관적 인지수준과 임파워먼트가 유의한 영향요인인 것으로 나타났다. 직업전문성을 투입한 Model 2에서는 설명력은 50.3% ($F = 81.51, p = .000$)로 나타났으며, Model 1에서 유의하게 나타났던 임파워먼트가 유의하지 않은 것으로 나타났고, 직무만족도_주관적 인지수준과 직업전문성이 유의한 영향요인인 것으로 나타났다. 소진을 투입한 Model 3의 설명력은 54.6% ($F = 72.99, p = .000$)로 나타났으며, 직무만족도_주관적 인지수준, 직업전문성과 소진이 유의한 영향요인인 것으로 나타났다. Model 4의 설명력은 72% ($F = 123.73, p = .000$)로 나타났으며, Model 3에서 유의하게 나타났던 소진이 유의하지 않은 것으로 나타났고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 직무만족도_주관적 인지수준, 직업전문성과 직무스트레스인 것으로 나타났다(표 4).

변수	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p	β	t	p
(상수)	11.09		0.000	1.98	0.49		5.04	0.000		11.96	0.000	
직무만족도_주관적 인지수준(만족)a	0.25	4.40	0.000*	0.19	3.74	0.000*	0.16	3.20	0.002*	0.11	2.73	0.007*
임파워먼트	0.48	8.62	0.000*	0.12	1.67	0.096	0.07	1.00	0.318	0.07	1.30	0.196
직업전문성				0.52	7.47	0.000*	0.42	6.11	0.000*	0.24	4.21	0.000*
소진							-0.26	-4.88	0.000*	-0.02	-.51	0.609
직무스트레스										-0.58	-12.09	0.000*
R2	0.393			0.509			0.554			0.726		
Adjusted R2	0.388			0.503			0.546			0.720		
F(p)	76.66(p=.000)			81.51(p=.000)			72.99(p=.000)			123.73(p=.000)		
Model 1: 직무만족도_주관적 인지수준, 임파워먼트 Model 2: 직무만족도_주관적 인지수준, 임파워먼트, 직업전문성 Model 3: 직무만족도_주관적 인지수준, 임파워먼트, 직업전문성, 소진 Model 4: 직무만족도_주관적 인지수준, 임파워먼트, 직업전문성, 소진, 직무스트레스 종속변수: 직무만족도 a 더미변수 참조범주. 직무만족도_주관적 인지수준(보통)												

4. 결론

본 연구결과 직무만족도는 임파워먼트, 직업전문성과 유의한 양의 상관관계가 있었고, 직무스트레스, 소진과 유의한 음의 상관관계가 나타났다. 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 직업전문성과 직무스트레스로 밝혀졌으며 이들 변수

의 총 설명력은 72%였다. 따라서, 물리치료사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 물리치료사의 직업전문성을 강화시키고, 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 중요하며, 물리치료사의 직무만족도 수준을 향상시킬 수 있는 병원과 물리치료실의 관심과 노력이 요구된다.

참고문헌

- [1] 김지혜. 외래간호사의 감정노동, 의사소통능력, 감성지능 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 석사학위논문. 경희대학교 공공대학원, 서울. 2021년.
- [2] 김희현. 물리치료사의 공감능력과 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향. 박사학위논문. 동방문화대학원 대학교, 2021년.
- [3] 박선옥. 종합병원 물리치료사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향. 대한물리학회지, 13권 2호, pp 115-127, 2018년.
- [4] 박인환. 도수치료 전문 물리치료사의 직업전문성이 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문. 명지대학교, 2020년.
- [5] 박준모. 물리치료사의 직무스트레스요인이 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향. 석사학위논문. 세한대학교 대학원, 2016년.
- [6] 박한솔. 산업물리치료사의 근무조건 실태분석과 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문. 대구가톨릭대학교 의료보건산업대학원, 2021년.
- [7] 임성택. 물리치료사의 감정노동이 직무소진, 직무만족, 직무몰입에 미치는 영향. 석사학위논문. 건양대학교 보건복지대학원, 2014년.
- [8] 임지은. 병원 종사원의 임파워먼트, 직무만족 및 조직시민행동의 관계 연구. 대한경영학회지, 27권 7호, pp 1013-1030, 2014년.