

# 물리치료사의 직무 및 조직특성이 전문직업성에 미치는 영향에 관한 연구

고관우<sup>1</sup>, 이경원<sup>2</sup>, 서삼기<sup>3</sup>

<sup>1</sup>제주장애인요양원 물리치료실, <sup>2</sup>제주대학교 행정학과, <sup>3</sup>서남대학교 물리치료학과

## A Study on the Relation Between Physical Therapist Professionalism and Organizational and Job Characteristics

Kwan-Woo Ko<sup>1</sup>, Kyung-Won Lee<sup>2</sup>, Sam-Ki Seo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Physical Therapy, Jeju Care home, <sup>2</sup>Department of Public Administration, Jeju National University, <sup>3</sup>Department of Physical Therapy, Seonam University

**Purpose:** This study was designed to measure the level of professional autonomy regarding physical therapists and to determine the association of organizational and occupational characteristics of the profession with its professional autonomy.

**Methods:** We utilized a structured questionnaire survey of physical therapists (280 persons) in Jeju province. Data were collected from June 25 to July 14 in 2012. An additional 173 (63%) of them were used in the final analysis. Using PASW 18.0, descriptive and Hierarchical Linear Model were performed.

**Results:** Regression analysis Result of Factors influencing Physiotherapist Professionalism, refresher training course ( $t=4.27$ ), formalization ( $t=3.13$ ), task significance ( $t=3.39$ ), and autonomy ( $t=4.17$ ) had a positive effect. Autonomy ( $\beta =0.33$ ) and formalization ( $\beta =0.33$ ) exerted the greatest influence.

**Conclusion:** The survey regarding organizational and job characteristics showed that occupational reeducation, formalization, and self-regulation constitute a positive part of what the professional autonomy is to be upheld. Results of the survey imply that in order to establish professional autonomy for the profession of physical therapist, the organization must make various efforts to beef up the exclusive knowledge and technology, and professional norms of the occupation that are considered essential for specific problem solving.

**Key Words:** Professionalism, Physical Therapist, Organizational Characteristics, Job Characteristics

### 1. 서론

현대사회의 다양한 변화와 발전은 직업의 세분화와 전문화로 특성화 되면서 전문직업화되고 있다. 특히 현대사회에 들어 병원은 점점 대형화되고 조직화되면서 병원조직은 지역사회

회, 의료인력, 정책 등 여러 가지 환경과 동태적으로 상호작용하는 인위적인 사회조직으로 가장 다양하고 복잡한 전문 인력으로 구성된 노동집약적인 조직체라 할 수 있다.<sup>1</sup> 그 중에서도 물리치료사는 병원조직의 한 부분으로 독립된 직무와 함께 중요한 구성원으로 전문성을 바탕으로 그 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 그 연구는 전문직 자아개념 수준 또는 직무만족도 영향요인에 관한 연구가 대부분인 실정으로 물리치료사의 직업전문성에 대한 연구는 전무하다.<sup>2-4</sup>

물리치료직은 1959년 구애련 교수에 의해 처음 우리나라에 소개된 이래 2년제 학제를 거쳐 3년과 4년제 과정으로 발달하였으며, 현재 독립적인 대학원과정까지 개설되었다. 또한

Received Sep 13, 2013 Revised Oct 17, 2013

Accepted Oct 18, 2013

Corresponding author Sam-Ki Seo, hydropt@korea.com

Copyright © 2013 The Korea Society of Physical Therapy

This is an Open Access article distribute under the terms of the Creative Commons Attribution Non-commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1965년 대한물리치료사단체를 결성하고 1967년 사단법인으로 등록하였으며, 1963년 의료보조원법을 모태로 1973년 의료기사법 제정을 통한 법률적 뒷받침과 면허제도화, 내적 통제 기제로서 물리치료 윤리강령 선포를 하는 등 전문직으로서의 일련의 과정을 거쳐 물리치료사들의 전문성 인정과 지위를 확보하였다. 더욱이 OECD에 가입되어 있는 외국 국가의 경우 미국, 캐나다 등에서는 1950년부터 독립 개원을 통해 의료 실무인력 및 복지요원으로 활동하고 있다.<sup>5,6</sup> 특히 미국에서 시행되는 직접진료(Direct Access)제도는 의사의 의뢰(refer)없이 물리치료사가 직접 환자를 평가하고 치료하는 제도로 1957년 Nebraska 주를 시작으로 일반화되었다.<sup>5</sup> 우리나라의 경우 법률적 테두리에서 '의사의 지도'하에 물리치료를 시행하고 있지만 의료기사 등에 관한 법률 제9조(무면허자의 업무금지 등)에 '의료기사 등이 아니면 의료기사 등의 업무를 행하지 못한다'라고 하여 배타적 영역을 규정하고 있으며, 실제적으로 환자 치료에 있어 물리치료 행위 자체에서는 물리치료사의 독립성과 자율성을 인정 한다고 할 수 있다(물리치료의 업무는 직업수행의 자유의 일환인 영업의 자유에 속하며, 의사의 지도하에 업무를 수행할 수 있다거나, 또는 독자적인 업무 수행권에 관한 규정을 두는 직업수행의 자유에 대한 물리치료사의 업무를 의료기사가 아닌 의사의 지도를 받아 수행하게 함으로써 물리치료사의 기본권을 제한하는 것이 공공복리, 즉 국민의 보건 및 의료향상이라는 정책목표를 달성하기 위하여 필요불가결하다고 볼 수 없다. 일정한 범위의 독자적인 업무수행이 가능하도록 하면서 물리치료사에게 의사의 지도를 받도록 하는 것은 헌법 제11조 제1항의 평등의 원칙에 위반된다고 생각한다.<sup>7</sup>). 이렇듯 물리치료는 의료행위의 이행대행자(채무자를 보조하는 것이 아니고 제3자가 채무자를 대신하여 이행하는 경우를 말한다. 단순히 채무자의 행위에 협력하는 데에 그치지 않고 오히려 독립하여 채무의 전부 또는 일부를 채무자에 갈음하여 이행하는 자.<sup>7</sup>)로서 간호사 등과 더불어 중요한 보건의료의 한 구성원으로 확고한 위치에 이르렀다고 할 수 있다. 하지만 전문직업인으로서 물리치료사에 대한 전문직업성에 관한 연구는 전무한 실정이다.

본 연구에서 설계의 모형이 되는 이론적 근거는 첫째, 전문직의 개념 및 전문직업성이며 둘째, 조직특성 및 직무특성이다.

첫째, 전문직이란 일반적으로 전문가(expert), 자율(autonomy), 권위(authority), 책임감(responsibility)의 특징을 가지고 인류와 사회에 봉사하는 직업 즉 높은 수준의 교육을 받고 고도의

지식 및 기술적 차원의 능력을 갖춘 전문인들이 합리성에 근거하여 업무를 수행하며 사회적으로 공헌하는 직업이다.<sup>8</sup> 전문직의 대표적인 이론적 접근은 첫째, 전문직을 현대 사회의 기능적 필요에 따라 생성된 구조적 현상으로 파악하는 구조 기능론적 접근과 둘째, 주로 전문직의 형성과정에 관심을 두는 방법으로 하나의 직업이 전문직으로 변화하는 일반과정에 초점을 맞춘 과정론적 접근이 있다. 마지막으로 과정적인 측면에 관심을 가지면서 전문직이란 정적이고 통합된 제도가 아니라 '전문직'이라는 인정을 얻고 유지하기 위한 끊임없는 갈등과 투쟁을 거쳐서 획득한 것으로 파악하는 갈등론적 권력모델로서 권력접근법이 있다.<sup>9-11</sup> 이러한 접근 중 본 연구는 권력접근법적 입장에서 특히 전문직이 구성되는 과정에서 형성된 종사자들의 태도를 중심으로 전문직업성이란 직업의 정태적인 어떤 특성으로 보기 보다는 성원들의 소망이나 기대를 담고 있는 하나의 이데올로기로 파악한다는 선행연구<sup>12-16</sup>의 관점을 분석의 틀로 사용하고자 한다. 즉, 전문직업성의 여러 특성들은 직업종사자들이 사후적으로 느끼는 자신의 직업에 대한 태도이자 이데올로기이지 전문직의 객관적 요건을 의미하지는 않기 때문이다.<sup>12</sup>

권력접근법적 접근은 전문직과 일반직업의 결정적인 구별요소를 합법적 자율성으로 보며, 전문직업인과 일반인 사이의 능력의 차이가 전문가 지배(professional power)의 근원이라고 주장한다. 또한 권력접근은 한 직업이 전문적 권력을 획득하고 유지하게 되는 사회적 기제에 초점을 둔다. Freidson<sup>14,15,17</sup>은 기능주의와 마찬가지로 집단적 자율성이 전문직의 본질적 특성으로 이해하였으며, 특히 한 직종이 자신들의 업무와 관련된 지식과 기술사용에 자율성을 확보하는 것이 바로 그 직종이 전문직이 될 수 있는 핵심으로 보고 있으며, 지식과 기술에 대한 자율성이 바로 자율성의 핵심이 되기 때문이다.<sup>10</sup>

조직구조의 특성의 일반적인 유형분류는 기계적 구조와 유기적 구조, 집권적 구조와 분권적 구조, 그리고 공식적 구조와 비공식적 구조 등이다. 이러한 유형화의 일반적 기준으로 복잡성(complexity), 공식화(formalization), 그리고 집권화(centralization) 등을 제시하기도 한다.<sup>18</sup>

Hall<sup>19</sup>에 의하면 관료화된 조직은 첫째, 권위의 위계(hierarchy of authority), 둘째, 분업화(specialization), 셋째, 공식화(formalization), 넷째, 비개성화(un-individuation)의 특성을 가지고 있다. 마지막으로 전문적 기술능력(professional ability)은 조직이 규정한 보편적인 기준이 인사의 채용과 승진에 있어 활용되는 정도를 말한다.<sup>13,20,21</sup>

Table 1. Results of the Measurement

|                      | Category                       | Number                    | Cronbach's $\alpha$ |                |       |       |
|----------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------|----------------|-------|-------|
|                      |                                |                           | this study          | advanced study |       |       |
| Dependent Variable   | Professionalism                | Authorization             | 6                   | 0.763          |       |       |
|                      |                                | Public Duty               | 6                   | 0.810          |       |       |
|                      |                                | Autonomy                  | 6                   | 0.778          | 0.941 | 0.913 |
|                      |                                | Vocation Awareness        | 6                   | 0.822          |       |       |
|                      |                                | Belief in Self-regulation | 3                   | 0.656          |       |       |
|                      |                                | Hierarchy of Authority    | 3                   | 0.686          |       |       |
|                      | Organizational Characteristics | specialization            | 3                   | 0.721          |       |       |
|                      |                                | Formalization             | 4                   | 0.708          | 0.898 | 0.695 |
|                      |                                | Un-individuation          | 2                   | 0.646          |       |       |
|                      |                                | Professional Ability      | 2                   | 0.611          |       |       |
| Independent Variable | Job Characteristics            | Skill variety             | 2                   | 0.662          |       |       |
|                      |                                | Task significance         | 4                   | 0.753          |       |       |
|                      |                                | Task identity             | 3                   | 0.667          | 0.876 | 0.847 |
|                      | Job Characteristics            | Autonomy                  | 4                   | 0.829          |       |       |
|                      |                                | Feedback                  | 4                   | 0.715          |       |       |

둘째, 대표적인 직무특성 분류기준으로 Herzberg의 직무충실화 이론의 문제점을 보완한 Hackman과 Oldham<sup>22,23</sup>의 이론이다. 그들에 의하면, 직무특성과 직무태도의 관계, 욕구와 직무 태도의 관계가 일관성이 없다는 연구결과에 기초하여<sup>24</sup> 직무특성과 직무태도의 관계가 개인차에 의하여 결정된다는 이론이다. Hackman과 Oldman은 다섯 가지 직무특성을 파악하고 직무만족, 직원의 성과, 동기유발 등에 미치는 영향관계를 설명하였으며, 핵심직무특성으로 기능다양성(skill variety), 과업정체성(task identity), 직무 중요성(task significance), 자율성(autonomy), 피드백(feedback)을 제시하였다.<sup>25</sup>

따라서 본 연구는 다양한 전문직업 중 의사를 대신하는 치료 이행대행자로서 독립적인 조직구조와 독특한 직무 특성을 가지고 있는 물리치료사들을 대상으로 전문직으로서 직업의식을 규정하는 전문 직업성 수준을 파악하고 전문 직업성에 영향을 미치는 요인을 통하여 향후 물리치료사 직업전문성에 대한 정책적인 방향을 제시하고자 한다. 또한 이러한 정책적 시사점을 통해서 물리치료사들이 환자를 위하여 전문적 지식과 기술을 잘 활용할 수 있는 방향성을 제시하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상자는 물리치료사 면허 소지자로 병의원 및 사회복지기관, 보건소 등에서 활동하고 있는 제주특별자치도내 물리치료사를 대상으로 하였으며, (사)대한물리치료사협회 제주특별자치도회에서 파악되거나 등록된 회원들 중 비활동회원과 12년도 신입회원(1년차 미만)을 제외한 280명을 대상으로 하였다.

### 2. 자료수집방법

본 연구를 위한 설문조사는 2012년 6월25일부터 7월14일 까지 3주간이었으며, 자료 수집은 제주물리치료사협회 종합학술제에 참석한 물리치료사를 대상으로 1차 수집하였으며, 참석하지 않거나 설문지에 응하지 못한 경우 제주특별자치도회 회원동정에 있는 근무지로 설문지를 우편 발송하여 조사하였다. 총280명 중 177명(63%)이 설문에 응답해주었으며 불성실한 설문지를 제외한 173부를 본 연구의 최종 자료 분석에 이용하였다.

### 3. 측정도구

본 연구에서 사용한 척도는 Hall(1968)이 개발한 전문직업성 척도 28문항과 Hall의 연구를 바탕으로 한 Anderson(1977)의 조직특성 척도 15문항 그리고 직무특성이론에 준하여 Van de

Table 2. Demographic Characteristics

| Variable       |             | Persons(%) | Variable            |              | Persons(%) |
|----------------|-------------|------------|---------------------|--------------|------------|
| Sex<br>(n=171) | Male        | 88(51.5)   | Married<br>(n=172)  | yes          | 70(40.7)   |
|                | Female      | 83(48.5)   |                     | no           | 102(59.3)  |
| Age<br>(n=171) | 20s         | 78(45.6)   | Religion<br>(n=171) | have no      | 92(53.8)   |
|                | 30s         | 71(41.5)   |                     | Buddhism     | 42(24.6)   |
|                | 40s         | 18(10.4)   |                     | Christianity | 18(10.5)   |
|                | 50s         | 2(1.2)     |                     | Catholics    | 17(9.9)    |
|                | 60 and over | 2(1.2)     | And so on           | 2(1.2)       |            |

Table 3. Sociological Characteristics of Physical Therapy

| Variable                       |                 | Persons(%) | Variable                           |                                   | Persons(%) |
|--------------------------------|-----------------|------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------|
| Educational System<br>(n=170)  | College         | 158(92.9)  | Place of Employment<br>(n=170)     | Primary                           | 97(57.1)   |
|                                | University      | 12(7.1)    |                                    | Secondary                         | 43(25.3)   |
|                                | ~ 3 years       | 49(29.2)   |                                    | Tertiary                          | 9(5.3)     |
|                                | 4 ~ 5 years     | 36(21.4)   |                                    | Social Welfare organs(facilities) | 15(8.8)    |
| Career<br>(n=168)              | 6 ~ 10 years    | 52(31.0)   | And so on                          | 6(3.5)                            |            |
|                                | 11 ~ 15 years   | 15(8.9)    | 1 ~ 2                              | 62(38.0)                          |            |
|                                | 16 ~ 20 years   | 8(4.8)     | 3 ~ 5                              | 50(30.7)                          |            |
|                                | over 20 years   | 8(4.8)     | 6 ~ 10                             | 19(11.7)                          |            |
| Wage Level<br>(won)<br>(n=169) | ~ 1,999         | 39(23.1)   | Workfellow<br>(Persons)<br>(n=163) | 11 ~ 15                           | 19(11.7)   |
|                                | 2,000 ~ 2,999   | 99(58.6)   |                                    | 16 ~ 20                           | 10(6.1)    |
|                                | 3,000 ~ 3,999   | 26(15.4)   |                                    | 20 and over                       | 3(1.8)     |
|                                | 4,000 ~ 4,999   | 2(1.2)     |                                    |                                   |            |
| School Career<br>(n=172)       | 5,000 ~         | 3(1.8)     | Refresher Training<br>Course       | Do not accept                     | 41(24.8)   |
|                                | College         | 122(70.9)  |                                    | Must be                           | 124(75.2)  |
|                                | University      | 43(25.0)   |                                    |                                   |            |
|                                | Graduate School | 7(4.1)     |                                    |                                   |            |

Ven(1980)이 개발한 직무특성 척도 20문항을 수정·보완하여 간호사를 대상으로 사용한 Choo<sup>13</sup>의 설문지를 사용하였으며, 이들 측정 도구는 모두 Likert 5점 척도로 구성되었고 이때 점수가 높을수록 전문직업성이 높으며, 자신의 직무에 대한 지식수준정도가 높게 인식하고 있음을 의미하며, 조직특성의 경우 점수가 높을수록 조직특성의 수준이 높다는 것을 나타낸다. 본 연구에서는 각 척도의 하위요인에 따른 신뢰도 및 문항분석을 통해 신뢰도가 낮은 문항을 제외하여 사용하였으며, 각 척도에 따른 하위요인별 문항수와 Cronbach's  $\alpha$  값과 같다(Table 1).

#### 4. 통계분석 및 자료처리

연구대상자의 실태 및 전문직업성과 조직특성, 직무특성 수준을 파악하기 위해 척도에 대한 신뢰도 및 문항분석을 실시한 후 빈도분석 및 기술통계분석을 실시하였다. 물리치료사의 조직특성과 직무특성이 전문직업성에 미치는 영향을 알아보기 위해 동시투입방법을 이용한 위계적회귀 분석(HLM, Hierarchical Linear Model)을 실시하였다. 수집된 자료는 PASW win 18.0을 사용하였으며, 유의수준은 0.05로 하였다.

### III. 결과

#### 1.대상자의 일반적 특성

Table 4. Analysis of Factors influencing Physiotherapist Professionalism

| Variables       |   | Model 1    |         | Model 2    |         | Model 3    |        |
|-----------------|---|------------|---------|------------|---------|------------|--------|
|                 |   | $\beta$    | t       | $\beta$    | t       | $\beta$    | t      |
| (Constant)      |   | -          | 13.29** | -          | 8.36**  | -          | 3.61** |
| General         | Demog-raphic                              |            |         |            |         |            |        |
|                 | Sex                                       | 0.10       | 1.13    | 0.02       | 0.23    | -0.03      | -0.53  |
|                 | Age                                       | -0.17      | -1.27   | -0.07      | -0.55   | 0.07       | 0.76   |
|                 | Married                                   | -0.08      | -0.76   | 0.02       | 0.19    | 0.05       | 0.79   |
|                 | Religion                                  | -0.14      | -1.88   | -0.12      | -1.79   | -0.01      | -0.25  |
|                 | Educational system                        | -0.01      | -0.12   | -0.02      | -0.33   | -0.01      | -0.18  |
|                 | School Career                             | 0.08       | 0.94    | 0.12       | 1.69    | -0.01      | -0.15  |
|                 | Place of employment                       | -0.06      | -0.73   | -0.21      | -2.94** | -0.11      | -1.92  |
|                 | Sociolo-gica                              |            |         |            |         |            |        |
|                 | career                                    | 0.20       | 1.511   | 0.20       | 1.78    | 0.02       | 0.16   |
| Wage level      | 0.08                                      | 0.77       | 0.01    | 0.15       | -0.02   | -0.31      |        |
| Workfellow      | 0.12                                      | 1.50       | 0.04    | 0.57       | -0.01   | -0.15      |        |
|                 |   | 0.42       | 5.52**  | 0.33       | 4.97**  | 0.23       | 4.27** |
| Organizati-onal | Hierarchy of Authority                    |            |         | -0.07      | -0.63   | -0.15      | -1.62  |
|                 | Specialization                            |            |         | 0.20       | 1.66    | -0.08      | -0.82  |
|                 | Formalization                             |            |         | 0.36       | 2.78**  | 0.33       | 3.13** |
|                 | Unindividuation                           |            |         | -0.10      | -1.08   | 0.01       | 0.07   |
|                 | Professional Ability                      |            |         | 0.06       | 0.53    | 0.03       | 0.34   |
| Job             | Skill Variety                             |            |         |            |         | 0.10       | 1.69   |
|                 | Task Significance                         |            |         |            |         | 0.31       | 3.39** |
|                 | Task Identity                             |            |         |            |         | 0.01       | 0.15   |
|                 | Autonomy                                  |            |         |            |         | 0.33       | 4.17** |
|                 | Feedback                                  |            |         |            |         | 0.10       | 1.18   |
| Statistics      | R <sup>2</sup> (Adjusted R <sup>2</sup> ) | 0.27(0.21) |         | 0.47(0.41) |         | 0.70(0.65) |        |
|                 | F   | 4.53**     |         | 7.24**     |         | 13.70**    |        |
|                 | Durbin-Watson                             |            |         | 1.74       |         |            |        |

\*p<0.05, \*\*p<0.01  
 Dummy variable: Sex(Female=0, Male=1), Married(Yes=0, No=1), Religion(Yes=0, No=1)  
 Educational system(College=0, University=1),  
 Refresher Training Course(do not accept=0, Must be=1)

Table 2에서 응답자의 분포를 살펴보면, 남자 51.5%, 여자 48.5%로 20대가 45.6%로 가장 많고 다음으로 30대 41.5%, 40대 10.4%, 50대와 60세 이상이 각각 1.2%로 나타났으며, 미혼이 59.3%로 기혼 40.7%보다 조금 높았다. 또한 종교가 없는 경우(53.8%)와 종교가 있는 경우(46.2%)가 비슷하였으며, 종교가 있는 경우 불교(24.6%), 기독교 (10.5%), 천주교 (9.9%), 기타(1.2%) 순이었다(Table 2).

2. 물리치료사의 사회학적 특성

조사대상자인 물리치료사들의 직업과 관련된 사회학적 특성은 다음과 같다(Table 3).

대부분의 물리치료사들은 3년제에서 물리치료(92.9%)를 전공하였지만 최종학력을 살펴보면 전문대졸 70.9%, 대학(재학)졸 25.0%, 대학원이상 4.1%로 상당수 지속적인 학업을 이어가고 있는 것으로 나타나고 있다. 물리치료사로서 조사대상자의 임상경력은 5~10년이 31.0%로 가장 많았으며, 다음으로 3년 이하 29.2%, 3~5년 12.4%, 10~15년 8.9%, 15~20년 4.8%, 20년 초과 4.8%로 나타났고, 근무처

유형에서는 절반 이상인 57.1%가 1차 의료기관으로 의원급에 주로 종사하고 있고, 2차 의료기관 25.3%, 사회복지기관 및 시설 8.8%, 3차 의료기관 5.3%, 기타 (보건소, 공무원 등) 3.5%로 나타났다. 또한 같이 근무하는 동료 물리치료사 종사자 수에서도 대부분 1~2명(38.0%), 3~5명(30.7%)으로 운영되고 있으며, 6~10명 11.7%, 11~15명 11.7%, 16~20명 6.1%, 20명 이상 1.8%의 구성을 보였다. 급여수준은 58.6%가 2천~3천미만의 급여를 받고 있고, 2천미만 23.1%, 3천~4천미만 15.4%, 4천~5천미만 1.2%를 받고 있으며, 5천 이상도 1.8%나 되었다. 물리치료사들은 대부분 보수교육을 받아야 된다(75.2%)가 안 받아도 된다(24.8%)고 인식하는 경우보다 월등히 높게 나타났다(Table 3).

### 3. 물리치료사 전문직업성 영향요인

전문직으로서 물리치료사의 조직특성과 직무특성이 전문직업성에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 일반적 특성, 조직특성, 직무특성 순서로 위계적회귀분석(HLM, Hierarchical Linear Model)을 실시하였다.

Table 4는 물리치료사의 전문직업성에 영향을 미치는 변수들의 위계적 회귀모델이다. 이때 모델 1( $F=4.53$ ), 모델 2( $F=7.24$ ), 모델 3( $F=13.70$ )은 모두 통계적으로 유의한 수준으로 회귀선이 모델에 적합하였다( $p<0.01$ ). 또한 Durbin-Watson 값이 1.74로 나타나 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합하였으며, 모든 회귀모형에서 공차한계는 0.1이상으로 다중공선상에 문제가 없었다.

먼저 모델 1을 살펴보면, 물리치료사의 일반적 특성은 전문직업성의 변량을 26.8% 설명하고 있으며, 일반적 특성 중 보수교육 인식( $t=5.52$ ,  $p<0.01$ )만 전문직업성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모델 2는 모델 1에서 조직특성으로서 권위의 위계, 분업화, 공식화, 비개성화, 전문적 기술능력의 요인을 추가로 회귀시킨 것으로 그 설명력은 46.9%로 모델 1에 비해 20.1% 더 설명하고 있다. 이때 일반적 특성 중 보수교육 인식 ( $t=4.97$ ,  $p<0.01$ )과 근무처 유형( $t=-2.94$ ,  $p<0.01$ )이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직특성의 하위요인 중 공식화( $t=2.78$ ,  $p<0.01$ )가 물리치료사의 전문직업성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마지막으로 모델 3은 모델 2에 직무특성을 나타내는 기능 다양성, 직무중요성, 과업정체성, 자율성, 피드백 추가로 회귀시킨 결과로서 그 설명력은 69.5%로 모델 2에 비해 22.6%

더 설명하고 있다. 모든 변수를 포함한 모델 3에서는 일반적 특성 중 보수교육 인식( $t=4.27$ ,  $p<0.01$ )만이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 조직특성의 하위요인 중 공식화( $t=3.13$ ,  $p<0.01$ ) 그리고 직무특성의 하위요인 중 직무중요성( $t=3.39$ ,  $p<0.01$ )과 자율성( $t=4.17$ ,  $p<0.01$ )이 통계적 유의수준에서 물리치료사의 전문직업성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 모델 3에서 물리치료사의 전문직업성을 향상시킬 수 있는 변수들 간의 상대적 영향력을 평가하면, 직무특성 중 자율성( $\beta =0.33$ )과 조직특성 중 공식화( $\beta =0.33$ )가 물리치료사들이 전문직으로서 전문직업 의식에 가장 큰 영향력을 보이는 변수로 나타나고 있으며, 다음으로 직무 특성 중 직무중요성( $\beta =0.31$ ) 그리고 보수교육 인식( $\beta =0.23$ ) 순으로 나타났다(Table 4).

## IV. 고찰

본 연구는 전문직으로서 물리치료사의 전문직업 의식 수준을 파악하고 전문직업성에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 특히 전문직에 대한 권력접근법적 입장에서 물리치료사의 조직특성과 직무특성과의 관계를 통해서 효과적인 치료이행 대행자로서 물리치료사가 전문직으로서 전문적 지식과 기술사용을 위한 정책적 시사점을 제공하고자 하였다. 본 연구의 논의는 두 가지로 나누었으며, 첫 번째로 연구 결과에 대한 고찰과 두 번째는 정책적 함의로 나누었다.

첫 번째로, 연구결과에 대한 논의는 다음과 같다.

먼저 연구대상 물리치료사들의 특성을 살펴보면, 대부분의 물리치료사들은 3년제 과정을 통해 물리치료사 면허를 얻고 활동하고 있지만 지속적인 학문적 노력을 이어가고 있으며, 전문직으로서 전문적 기술 정보를 얻고 유지하기 위해 보수교육에 대한 중요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한 응답자의 대부분 10년 이하의 임상경력이지만 경력마다 일정한 비율로 존재하고 있다는 점은 물리치료사들이 전문 직업으로서 계속 활동하고 있는 것을 예측할 수 있다. 하지만 대부분 1차 의료기관에 근무하고 있고, 같이 종사하는 물리치료사 수도 5명 이하가 절반 이상이었으며, 급여수준도 2천~3천만원 수준으로 나타나 전문직으로서 근무특성과 근로복지에 관해 다른 직종과 비교연구를 진행할 필요가 있다. 특히 주 근무처가 1차 의료기관에 편중되어 근무처의 다양성이 부족함을 알 수 있었으며, 더욱이 다른 영역에서의 활동은 매우 작게 나타나 지역사회 보건의료 환경에 대해

살펴보고 재할의 중요성에 대해 적극적인 정책참여와 함께 물리치료사가 전문직으로서 더욱 성장하기 위해서 다양한 인접 영역에 대한 도전과 활동이 필요함을 예측할 수 있다.

의료종사자로서 물리치료사의 병원 내 독립된 근무환경에서 조직특성과 독특한 직무특성을 중심으로 전문직업성에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 물리치료사들의 일반적 특성은 대체로 영향력이 없는 것으로 나타났지만 보수교육에 대한 인식 수준은 중요한 긍정적 영향요인으로 나타났다. 조직특성 중 조직의 통제를 따르는 정도를 의미하는 공식화와 직무특성 중 자신이 수행하는 직무가 다른 사람에게 미치는 정도를 의미하는 직무중요성과 직무에 대해 부여되는 자유, 독립성, 재량권과 관련된 자율성이 중요한 영향요인으로 나타났고, 그 영향력은 자율성( $\beta = 0.33$ )과 공식화( $\beta = 0.305$ )가 가장 크게 나타나 Friedson이 전문직의 본질적 특성으로 이해한 것과 같았으며, 다음으로 직무 중요성( $\beta = 0.305$ )순으로 영향을 미치고 있었다. 이는 물리치료사의 업무에 대한 자율성과 공식화 수준이 높을수록, 그리고 직무중요성이 높을수록 전문직업성은 높아진다고 할 수 있다. 따라서 물리치료사들의 전문직업성을 향상시키기 위해서는 무엇보다도 우선 업무와 관련된 전문적 지식과 기술사용에 대한 자율성 확보가 우선시되어야 한다. 또한 물리치료사 조직의 구성원들간 행동에 대한 공식화 수준을 높게 하여주고, 직무에 대한 중요성과 영향력을 높여줄수록 물리치료사들의 전문직업성 수준은 더욱 높아질 것이다. 특이할 점은 물리치료사들의 경우 공식화 즉 조직의 통제 또는 절차를 중요시하고 있다는 것으로 물리치료실내 직제와 직급체계의 다양성의 부족으로 풀이할 수 있다.

두 번째로, 물리치료사의 전문직업성에 대한 정책적인 함의는 다음과 같다.

전문직의 형성은 사회가 변화하고 다양해질수록 전문직으로서 인정을 얻고 유지하기 위해 끊임없이 투쟁을 벌이는 동적인 과정으로 이익집단간의 권력 갈등을 포함한 사회적 기제에 초점을 맞추게 된다. 이러한 전문직업성(professionalism)에 대한 권력접근법적 관점에서 본 연구의 결과를 중심으로 물리치료사의 전문직업성을 향상시키기 위해서 다음과 같은 정책적 시사점을 제공하고자 한다.

첫째, 전문직으로서 물리치료사의 전문직업성 영향요인에 관한 회귀분석 결과 사회학적 특성 중 보수교육 인식요인만이 전문직업성과 인과관계가 있으며 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보수교육이 전문교육으로서 기술적 전문직업성으로 전문직이 전문직으로서의 위상과 역할을

가능하게 하는 전문화된 이론과 지식, 그리고 기술에 대한 교육적인 재형성과 자기 규제를 가능하게 하는 핵심으로 이해될 수 있다. 따라서 전문 직업 훈련기관으로서 협회의 역할을 강화해야 된다는 것이다. 더불어 3년제 위주의 현재 학제를 4년제로 완전한 전환을 위해 시대적 흐름 속에서 따르는 것이 아니라 구체적인 교육내용을 구상하고 준비하는 적극적인 과정 속에서 이를 획득할 수 있는 다양한 노력이 필요하다.

둘째, 조직특성과 전문직업성의 관계에서 일반적으로 병원조직 또는 의료조직은 각 구성원들간의 권위를 바탕으로 관료주의적 구조를 가지고 있기 때문에 관료적 특성이 강화될수록 전문직업성은 낮아지고, 조직에서의 자신의 능력에 대한 전문성을 인정받고 채용과 승진을 할 때 구성원의 전문직업성은 높게 나타난다고 하였다. 하지만 본 연구의 결과에서는 조직 특성 중 공식화가 중요한 영향요인으로 나타났다. 이는 업무행동에 대한 규제나 조직의 관료적 측면보다 병원 내 다른 구성원들과 달리 물리치료사들이 소수의 인력 중심으로 독립적인 근무 환경 속에서 치료활동을 하고 있어 물리치료실 내부 직급체계 또는 인사체계가 부족하기 때문에 파악할 수 있으며, 또는 의료보건의료인으로서 권력접근법적 입장에서 물리치료사-환자 관계를 상충된 상이한 사회체계로 본다면 일반인들과의 갈등에서 인정을 받기 위한 전문직 일원의 책임성과 고객, 사회, 동료들에 대한 행위의 일반적인 원리라는 측면에서 물리치료의 사회적 유용성을 주장하고 공공복리의 이론적 기틀을 세우며, 부적격하고 부도덕한 직업 활동을 위한 기준으로서 구성원 행동의 규제나 공식적 윤리규정의 필요성으로도 이해할 수도 있다. 따라서 물리치료 종사자에 대한 적절한 인사체계를 구축하여 내부 승진과 채용의 과정을 갖추는 노력과 함께 물리치료사로서의 시대적 가치에 맞는 직업적 행위에 대한 공식적이고 비공식적인 윤리 규범으로서 자기규제의 성문화된 절차를 만들고 발전시킨다면 물리치료사들의 전문직업성 수준은 더욱 향상 될 수 있을 것이다.

셋째, 조직의 효율성을 결정하는 중요한 요소 중 하나인 직무특성에 있어 높은 동기부여와 성과는 자기업무에 대한 중요성과 전문성을 높여주며 직업의식을 높여준다고 하였다. 본 연구에서는 직무특성의 하위요인 중 직무 중요성과 자율성이 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 Friedson<sup>15</sup>이 자신들의 업무와 관련된 지식과 기술사용에 자율성을 확보하는 것이 그 직종이 전문직이 될 수 있는 핵심이며 자율성은 자율적인 공식적 자기규제를 통해 영향력을 행사할

수 있다고 주장한 것처럼 물리치료 전문직 기술의 사용에 대한 실질적인 치료 효과로 이해할 수 있다. 이는 아직까지 물리치료사가 의사 집단과 물리치료사 집단 간의 전문적 권 력을 획득하기 위한 갈등과 투쟁의 관계에서 이해한다면 의료기사등에 관한 법률에서 의사의 '지도' 하에 물리치료 행위를 할 수 있도록 함으로서 물리치료사의 자율성을 침해받고 있기 때문으로 이해될 수 있다. 그렇기 때문에 환자-물리치료사 관계에서 자신이 수행한 직무가 환자에게 실질적으로 나타나는 치료효과에 영향을 받을 수 있다고 할 수 있다.

따라서 물리치료사의 전문직업성을 향상시키기 위해서는 무엇보다도 우선 직무에 대한 자율성 확보와 치료적 효과라고 할 수 있다. 이를 위해 물리치료사가 의사를 대신하는 치료이행대행자라는 측면에서 의약분업처럼 실질적 치료행위자로서의 영역을 확고히 하는 작업이 필요하며, 이를 위해 물리치료사들도 의사의 경우처럼 전문의 과정이나 정신보건간호사와 같은 물리치료 영역의 세분화와 전문화 그리고 이를 위한 독립적인 교육제도를 확립하는 등 자격과정을 통한 법적 특권의 제도적 기준을 마련할 필요가 있다. 더불어 현재의 테크닉 위주의 지식구성 체계가 아닌 전문적 기술에 대한 고유의 전문적 지식 이론체계 수립을 위한 임상과 학계의 상호 노력이 뒷받침 되어야 할 것이다.

결론적으로, 본 연구는 의료영역에서 활동하고 있는 다양한 전문직업 중 의사나 간호사 집단에 비해 상대적으로 연구가 이루어지지 않았던 물리치료사의 전문직업성 수준과 영향요인을 분석하였다. 조사결과는 사회학적특성에 따른 전문직업성 수준은 보수교육에 대한 인식 수준이 중요한 긍정적 영향요인으로 반영되어 물리치료사들의 전문직업성 수준이 높게 나타났다. 물리치료사의 전문직업성 영향요인으로는 보수교육 인식, 공식화, 직무중요성, 자율성이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 중 직무특성의 하위요인인 자율성과 조직 특성의 하위요인인 공식화가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 물리치료사의 전문직업성을 향상시키기 위해서는 자신들의 업무와 관련된 전문적 지식과 기술 사용에 대한 자율성 확보와 공식화를 위한 다양한 노력이 가장 중요함을 알 수 있다.

따라서 전문직인 물리치료사는 전문지식과 기술 활용을 통하여 환자들의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 물리치료사의 전문직업의식을 높일 수 있는 정책적 시사점을 고려할 수 있는 의의가 있다.

본 연구의 제한점은 첫째, 본 연구의 표본이 제주특별자치

도에서 활동하는 물리치료사만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 전체 물리치료사로 일반화하기는 어렵다. 둘째, 본 연구에서는 물리치료사가 의료 종사자로서 우리나라의 의료 환경과 관련된 제도적 측면의 변수가 포함되지 못하여 연구 결과에 대한 제언에 한계를 가지고 있다. 따라서 후속 연구에서는 물리치료사를 둘러싼 제도적 측면에서의 연구와 전문직업화 과정에 대한 연구를 통해 전문 직업인으로서 의료서비스의 질을 높여 궁극적으로 환자들의 삶의 질을 높일 필요가 있다.

## 참고문헌

- Nam EW, Management, Seoul, Shinkwang Publish, 2000:1-418.
- Lee KH, Jung BO. A Study on the Relationship between Professional Self-concept and Job Satisfaction of Physical Therapists, *J Kor Soc Phys Ther*, 2009;21(3):109-17.
- SHim JH, Yoon TH. Analysis of Factors that Influence the Job Satisfaction of Physical Therapists, *J Kor Soc Phys*, 2011;23(1):67-75.
- Ro, HL. Relationship between Job Stress and Self-esteem of Physical Therapists, *J Korean Soc Phys*, 2010;22(1):83-90.
- Baek JC, Yang SH. Problems of the Physical Therapy System of Korea and Their Solutions, *Journal of Korea Entertainment Industry Association*, 2011;5(4):138-46.
- What's new and exciting, *Canadian Physiotherapy Association*, 2001.
- Lee JW. A Study on Therapeutic Intervention in Physical Therapist is Fulfillment Substitute of Medical Practice, *Law of KyungSung*, 2004;13(1):195-217.
- Hyun JW. A Study on Empowerment among Operating Room Nurses, Dept. of Nursing Education Graduate School of Education Yonsei University. Dissertation of Master's Degree, 2003.
- Montagna, PD, College, B. Occupations and Society: Toward a Sociology of the Labor Market, New York, John Willy & Sons, 1977:202-07.
- Lee KW, Kim JH. Reform Policy and Experts: Focusing on Judicial Reform, Seoul, Jipmoondang, 2002:53-9.
- Park CY. Changing Phase of the Medical Professionalism in the Social Perception and Attitude Toward Physicians, *Korean Journal of Sociology*, 1993;27:219-44.
- Kim KH. A Study on the Professionalism and Job Satisfaction of Professionals: With a Special Focus on Television Actors, Dept. of Sociology, The Graduate of SungKyunKwan University. Dissertation of Master's degree, 1995.



13. Choo HS. A Study on Clinical Nurses' Professionalism and the Factors Affecting it. Dept. of Nursing Administration, The Graduate School of Administration Hanyang University. Dissertation of Master's degree, 2001.
14. Freidson, E. Professional Dominance: The Social structure of Medical Care. New York, Atherton Press, 1970a:1-242.
15. Freidson, E. Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge. Chicago, Univ. of Chicago Press, 1986:1-260.
16. Kang EJ. Pharmacists' Professionalism and its Related Factors. School of Public Health Seoul National University. Dissertation of Master's degree, 1997.
17. Freidson, E. Profession of Medicine: A Study in the Sociology of Applied Knowledge. New York, Harper & Row, 1970b:1-440.
18. Ju HJ. Analyzing the Relation among Organizational Structure, Organizational Culture and Organizational Effectiveness: focusing on Sub-departments by work Patterns. Korean Journal of Public Administration, 2004;42(2):29-53.
19. Hall, RH. Professionalization and Bureaucratization. American Sociological Review, 1968;33(1):92-104.
20. Park JW. A Study on the Professional Identity of Social Worker. Dept. of Social-Welfare. The Graduate School of Seoul National University. Dissertation of Doctor's degree, 1994.
21. Hall, RH. Organizations: Structures Processes, and outcomes(8th ed). New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 2002:1-324.
22. Hackman, JR., Oldham, G. Development of Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 1975;60(2):159-70.
23. Hackman, JR., Oldham, G. Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 1976;16(2):250-79.
24. Pfeffer, J. Organizations and organization theory. Marshfield, Mass: Pitman Publishing, 1982.
25. Bae SH. Relationship of job Characteristics to Job Involvement and Organizational Commitment. The Journal of Economics and Management, 2001;9:101-27.