

물리치료사의 직무유형이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 : 부산지역을 중심으로

김성구 · 노정운 · 박민규 · 하용목 · 김지혁 · 배원식[‡]
경남정보대학교 물리치료학과

The Effects of Job Types of Physical Therapists on the Job Satisfaction and Organizational Commitment : To center the Pusan Area

Kim Seonggu, PT·No Jungwoon, PT·Park Mingyu, PT·Ha Yongmok, PT

Kim Chihyok, PT, MPH·Bae Wonsik, PT, MPH[‡]

Dept. of Physical Therapy, Kyungnam College of Information & Technology

Abstract

Purpose : The purpose of this survey was to investigate the effect on job satisfaction and organizational commitment according to the job types of Pusan area physical therapists figuring out structural causality between job satisfaction and organizational commitment.

Method : This survey was conducted through structured questionnaire for the physical therapists working in Pusan area, and data from 217 therapists were utilized in the final analysis. Data collection was deployment questionnaire using Google Docs (online survey), The SPSS 21.0 program was used according to for research purposes independent t-test was used for individual and job characteristics, was used according to job types and job satisfaction and organizational commitment are logistic regression analysis, correlation analysis and chi-square test.

Result : The results of this study were as follows.

1. Overall job satisfaction according to the job types was appeared musculoskeletal physical therapist more 4 times.
2. Job types according to the organizational commitment did not make direct effect.

Conclusion : Number of musculoskeletal physical therapist than neurological physical therapist was fewer and there were many per day treatment of patients, but overall job satisfaction was appeared that is higher. This is thought that job types affects more than working environment.

Key Words : job satisfaction, organizational commitment, job type of physical therapist.

[‡]교신저자 :

배원식 f452000@nate.com 051-320-2913

논문접수일 : 2014년 11월 29일 | 수정일 : 2014년 12월 15일 | 게재승인일 : 2014년 12월 22일

I. 서 론

1. 연구의 배경 및 필요성

현대 사회는 급격한 경제성장과 산업발달로 인해 각종 산업재해와 교통사고 등으로 장애를 입는 환자의 수가 날로 늘어나는 추세이다. 또한 현대의학의 발달로 평균 수명이 길어지고, 이로 인한 기능적 재활뿐만 아니라 만성질환과 노화로 인한 신체적 재활의 증가를 가져와 의료서비스 영역에서 재활의 전문분야인 물리치료와 물리치료사의 역할은 점점 더 중요시 되고 있는 실정이다(노희규, 2007; 민명식, 2008). 이로 인해 물리치료사는 재활을 목적으로 하는 환자에게 치료 서비스를 제공함에 있어 환자의 장애 정도를 지속적으로 관찰하고 그에 적합한 치료서비스를 제공하는 것이 필요하기 때문에 물리치료사가 직무에 만족감과 책임감을 가지고 근무하는 것이 중요하다고 하겠다(동종익, 2007).

직무만족은 자율성 부족(Blegen, 1993), 과다업무 등의 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의해 영향을 받고 있다(이형수 등, 2005).

직무에 만족하는 사람은 조직 구성원의 조직에 대한 충성도나 일에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 삶의 질을 높이는데 기여하는 반면, 조직에 불만족인 사람은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어지고 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다(한정민, 2005). 물리치료사가 자신의 직업에 대한 만족감이 없을 때에는 효과적인 역할수행을 기대하기 어려우며 전문 직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없을 것이며(이형수 등, 2005), 물리치료사의 직무만족은 의료서비스의 질을 결정짓는 중요 요소로 작용한다(문제강 등, 2010).

조직몰입은 구성원이 자신과 조직을 동일시하고 조직 문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미하는 것으로 조직의 목표달성과 구성원의 직장생활의 만족에 큰 영향을 미치기 때문에 조직 내에서 개인의 욕구충족을 위한 전제가 되고 있다(남경희, 2001).

개인은 동기나 능력에 맞는 근무환경을 제공받지 못하

거나 개인의 능력이 근무환경을 감당하기 어려울 때 직무 스트레스를 받게 된다. 이러한 스트레스는 직무만족과 관련이 되어 있으며, 이것은 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하는데 지장을 초래하게 되어 막대한 사회적 손실을 발생시킨다(이상미, 1995; McDermott, 1984). 물리치료사는 환자를 가능한 한 최대한으로 기능적인 면에서 완전히 독립시켜 사회로 복귀시킨다는 재활의 목적을 달성하기 위하여 상담·평가·치료를 하면서 재활팀에서 핵심적인 구성원의 역할을 담당하고 있지만 대체로 과도한 업무와 근무시간, 낮은 보수 등에서 만족하지 못하고 있다(허영배, 2002; 전제균, 1991; 이충희, 1990). 전제균(1991)의 연구에서 물리치료사는 직무의 중요성과 전문직으로 인정받을 때와 자율적으로 능력을 발휘할 수 있고 동료와의 관계가 원만할 때 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

물리치료사는 대부분 장기간의 재활 치료를 요하는 환자에게 치료서비스를 제공하는 것이 주된 업무이며 이들 환자의 대다수가 육체적, 정신적, 사회적 문제를 함께 갖고 있으므로 이러한 다양한 측면을 충분히 고려해서 치료해야 한다. 또한 의사, 간호사 등과 같은 다양한 전문인력들과 같이 근무를 하기 때문에 일반 직장인들보다 많은 직무스트레스를 받을 가능성이 높다. 따라서 물리치료사는 직무에 긍정적인 감정을 갖고 만족도를 높여 조직 내 원만한 인간관계를 형성하여 환자에게 효율적으로 치료를 제공할 수 있어야 할 것이다(박형숙 등, 2007; 이형수 등, 2005).

물리치료사의 직무만족과 조직몰입은 환자에게 제공되는 의료서비스의 질적인 면에 직접적으로 큰 영향을 미친다. 병원에 대한 환자의 요구와 의료서비스를 제공하는 병원 종사자의 직무만족은 병원의 경쟁력을 높이고 의료서비스의 질을 높이는데 고려되어야 할 중요한 요소이다(주현미, 2001; 최은미 등, 2003).

따라서 본 연구는 물리치료사의 직무유형에 따른 직업만족도와 조직몰입도를 평가하여 물리치료사가 전문인으로서 역할을 수행할 수 있도록 직무환경, 근무조건과 조직간의 유대감 개선과 발전을 위한 기초자료를 제공하기 위해서 본 연구를 수행하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 물리치료사들의 직무유형에 따른 직무만족도, 조직몰입도 간의 구조적 인과관계를 알아보는 데 있다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 직무 유형별 연구 대상자의 직무특성을 분석한다.

둘째, 직무 유형에 따른 직무만족도를 분석한다.

셋째, 직무 유형에 따른 조직몰입도를 분석한다.

넷째, 직무 유형에 따른 직무만족과 조직몰입에 대한 영향을 분석한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집

1) 연구대상

본 연구의 대상은 부산에 근무하는 물리치료사들로 한정하였으며 신경계, 근골격계 병원으로 분류하여 각각 114명과 103명을 대상으로 본 연구의 목적을 이해하고 설문참여에 동의한 물리치료사 217명을 편의표출 하였다.

2) 자료수집 방법 및 조사기간

구글 독스 (Docs)를 이용하여 자기기입식 방법으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문지의 타당도와 신뢰도를 높이기 위해 사전조사를 2014년 6월 1일~5일까지 5일 동안 실시하였으며, 사전조사를 근거로 설문지를 수정·보완하여 본 조사에 이용하였다.

본 조사는 2014년 7월 1~28일까지 4주동안 연구자가 각 병원의 물리치료실에 개별 연락하여 협조 승인 하에 연구 목적과 내용을 설명하고 설문지를 온라인을 통해 배포하였다.

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도

1) 직무만족 측정도구

McCormick와 Tiffin(1974)은 ‘직무만족이란 직무를 통해 얻어지거나 직무로부터 경험하는 욕구 충족의 정도로서 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 띠는 것’이라고 정의하였다.

직무만족을 측정하기 위한 도구는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 MSQ(Minnesota satisfaction questionnaire)를 이상금(1996)이 번역하고 수정한 설문지를 이용하였으며, 본 설문지는 총 20문항이며 전반적 만족도 10문항과 직무성취감 만족도 10문항으로 구성되어 있고 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 이상금(1996)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.884$ 이었다.

본 연구의 요인분석 결과, 전반적 만족도 요인은 8번, 9번, 10번 문항에서 공통성이 0.3 미만으로 나타나서 분석에서 제외하였다. 신뢰도분석 결과, 전반적 만족도 요인의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.840$ 이었다. 직무성취감 만족도 요인은 14번, 17번 문항에서 공통성이 0.3 미만으로 나타나서 분석에서 제외하였다. 신뢰도분석 결과 직무성취감 만족도 요인의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.838$ 이었다.

2) 조직몰입도 측정도구

Mowday 등(1982)은 조직몰입을 세 가지로 구분하면서 조직의 목적과 가치관을 수용하려는 강한 신념으로서의 동일시, 조직을 위하여 상당한 노력을 발휘하려는 의지로서의 애착, 조직에 계속 남아있으려는 강한 욕구로 정의하였다. 특히 Steers는 조직몰입을 단순히 조직을 위한 충성심이 아니라 조직의 성공과 번영을 돕기 위하여 능동적, 적극적으로 조직에 충성하려는 의지로 보았다.

조직몰입을 측정하기 위한 도구는 Porter 등(1974)이 개발한 OCQ(organizational commitment questionnaire) 설문지를 김계정(1986)이 번역하고 수정한 설문지를 이용하였으며 본 설문지는 총 15문항이며 조직애착심 7문항과 조직충성심 8문항으로 구성되어 있고 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 이상금(1996)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.771$ 이었다.

본 연구의 요인분석 결과, 조직애착심 요인은 4번, 7

번 문항에서 공통성이 0.3 미만으로 나타나서 분석에서 제외하였다. 신뢰도분석 결과, 조직애착심 요인의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.846$ 이었다. 조직충성심 요인은 14번 문항에서 공통성이 0.3 미만으로 나타나서 분석에서 제외하였다. 신뢰도분석 결과 조직충성심 요인의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.836$ 이었다.

3. 분석방법

SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 요인의 타당도는 요인분석을, 신뢰도는 신뢰도 분석을 사용하였다. 개인적 및 직무 특성은 독립 t검정과 일원배치분산분석을 사용하였고 변수들 간의 상관관계를 알아보기 위해 피어슨상관분석을 실시하였다. 직무유형(신경계, 근골격계)에 따른 직무만족도와 조직몰입도는 로지스틱 회귀분석을 사용하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 일반적 특성 및 직무 특성별 직무유형의 카이제곱 검정

이상의 대상자의 일반적 특성에 대한 직무유형에 대해 카이제곱으로 검증한 결과는 표 1과 같다. 직무유형(신경계, 근골격계)에 대해 성별, 연령, 병원형태, 근무형태, 직책, 병원에서 근무하는 치료사 수와 총 근무 기간에서 95 % 유의수준에서 통계학적으로 유의하게 나타났다. 그 중에서 병원형태, 병원에서 근무하는 치료사 수에서 유의확률이 0.001 미만으로 높게 나타났다. 그러나 학력에서는 유의한 결과를 보이지 않았다.

물리치료사의 직무유형별로 비교하였을 때, 신경계 물리치료를 담당하는 치료사가 성별에 따라서는 남자의 경우 59.6%, 여자는 40.4%를 보였고 연령별로는 26세 이하 48.5 %, 27세~30세 63.3 %와 31세 이상 30 %로 나타났다. 병원 형태별 분석에서 의원 19.0 %, 요양병원 86.7 %, 종합병원 32.6 %, 재활전문병원 79.1 %로 나타났다고 병원에서 근무하는 치료사의 수는 10명 이하 21.3 %, 11명~20명 이하 66.2 %, 21명~30명 이하 64.5 %,

31명 이상 100 %로 나타났다.

2. 직무유형 별 직무만족도와 조직몰입도 비교

직무유형 별 직무만족도와 조직몰입도의 비교는 표 2와 같다.

설문지의 점수는 직무유형에 따라 전반적 만족도(.948), 성취도 만족도(.648), 조직애착심(.780)과 조직충성심(.784)에서 통계학적으로 유의한 차이는 보이지 않았다. 직무유형별 평균점수는 직업만족도와 조직몰입도에서 약 3점으로 나타났다.

3. 물리치료사의 직무만족도와 조직몰입도의 상관관계 비교

물리치료사의 직무만족도의 하위요인인 전반적 만족도와 성취도 만족도, 조직몰입도의 하위요인인 조직 애착심과 조직충성심의 상관관계를 살펴본 결과 표 3과 같이 나타났다.

각 전반적 만족도의 상관관계를 보면 성취도 만족도, 조직애착심과 조직충성심 모두 양(+의 상관관계를 보였고 그 가운데 성취도 만족도가 가장 높았다($r=.696$). 그 다음으로 조직애착심($r=.624$), 조직충성심($r=.515$)의 순이었다.

성취도 만족도와 조직몰입도 모두 강한 상관성을 보이는 것으로 나타났다.

4. 직무 유형에 대한 로지스틱 회귀분석

물리치료사의 요인에 대한 영향관계를 알아보기 위하여 로지스틱회귀분석을 실시한 결과는 표 4와 같다. 직무유형(신경계 근무자-①, 근골격계 근무자-②)에 영향을 미치는 요인들을 알아보기 위해 로지스틱회귀분석(Logistic regression analysis)을 실시하였다. 분석결과 회귀모형의 우도비(-2LL)값이 80.433으로 높게 나타났으며 유의확률이 $p<.001$ 로 나타나 모형은 적합하다고 할 수 있었다. 성별(+), 연령(+), 학력(+), 직책(+), 근무자수(-)가 95 % 신뢰수준에서 통계학적으로 유의한 결과를 보였고, 직무만족도와 조직몰입도에서는 전반적 만족도가

통계학적으로 유의한 결과를 보였다.
 전반적 만족도의 경우 $Exp(1.377)=3.963$ 로 나타나서

신경계 물리치료 업무에 비해 근골격계 업무를 수행하는
 물리치료사들이 3.963배 더 만족하는 것을 의미하였다.

표 1. 직무유형에 따른 일반적 특성

일반적 특성	직무유형		X ²	p	
	신경계 n(%)	근골격계 n(%)			
성별	남자	68(63.6)	39(36.4)	10.274	.001**
	여자	46(41.8)	64(58.2)		
연령	26세 이하	49(48.5)	52(51.5)	11.989	.003**
	27~30세	54(64.3)	30(35.7)		
	31이상	9(30.0)	21(70.0)		
학력	전문학사	58(47.9)	63(52.1)	3.375	.185
	학사	48(60.8)	31(39.2)		
	석사 이상	8(47.1)	9(52.9)		
병원형태	의원	12(19.0)	51(81.0)	68.050	.000***
	요양병원	26(86.7)	4(13.3)		
	종합병원	14(32.6)	29(67.4)		
	재활전문병원	53(79.1)	14(20.9)		
근무형태	비정규직	6(30.0)	14(70.0)	4.486	.034*
	정규직	108(54.8)	89(45.2)		
직책	사원	106(54.9)	87(45.1)	3.990	.046*
	주임이상	8(33.3)	16(66.7)		
병원에 근무하는 치료사 수	10명 이하	19(21.3)	70(78.7)	70.245	.000***
	11명~20명 이하	43(66.2)	22(33.8)		
	21명~30명 이하	20(64.5)	11(35.5)		
	31명 이상	32(100.0)	0(0.0)		
총 근무 기간	1년 이하	16(36.4)	28(63.6)	9.096	.011*
	1년~5년 이하	84(60.0)	56(40.0)		
	5년 이상	14(42.4)	19(57.6)		
합계		114	103		

* : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

표 2. 직무유형별 직무만족도와 조직몰입도 비교

일반적 특성	직무유형		t	p	
	신경계(M±SD)	근골격계(M±SD)			
직무만족도	전반적 만족도	3.10±.68	3.09±.66	.065	.948
	성취도 만족도	3.10±.64	3.06±.53	.443	.658
조직몰입도	조직 애착심	3.05±.73	3.08±.67	-.280	.780
	조직 충성심	2.99±.68	2.96±.65	.275	.784

표 3. 물리치료사의 직무만족도와 조직몰입도의 상관관계 비교

	전반적 만족도	성취도 만족도	조직 애착심
성취도 만족도	.696***		
조직 애착심	.624***	.737***	
조직 충성심	.515***	.670***	.797***

*** : p<0.001

표 4. 직무유형(신경제, 근골격계)에 대한 로지스틱 회귀분석

	B	S.E.	Wald	p	Exp(B)	EXP(B)에 대한 95% 신뢰구간	
						하한	상한
성별	2.039	.813	6.292	.012*	7.681	1.562	37.775
연령	1.610	.599	7.232	.007**	5.002	1.547	16.168
학력	1.347	.583	5.332	.021*	3.846	1.226	12.066
병원형태	.100	.325	.094	.759	1.105	.585	2.088
근무형태	-1.655	.987	2.811	.094	.191	.028	1.323
직책	2.144	.986	4.731	.030*	8.531	1.236	58.874
근무자수	-1.849	.489	14.310	.000***	.157	.060	.410
전반적 만족도	1.377	.649	4.501	.034*	3.963	1.111	14.143
성취도 만족도	-.923	.907	1.034	.309	.397	.067	2.353
조직애착심	-.936	.968	.936	.333	.392	.059	2.614
조직충성심	.996	.891	1.248	.264	2.707	.472	15.537
상수항	-12.413	3.294	14.198	.000	.000		

N=217 -2 Log Likelihood=80.433 Cox-Snell R2=.626

* : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

IV. 고찰

본 연구는 물리치료사의 직무유형이 따른 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는 지를 확인하고자 자기 기입식 설문방식을 통해 조사되었다.

빠르게 변화하는 보건의료 환경 속에서 병원조직들은 나름대로의 생존전략을 모색하고 있는 상황이다. 특히, 인적자원의 중요성이 그 어느 때 보다도 중요하게 대두되고 있는 상황에서 21세기 새로운 병원환경에 적극 대처할 수 있는 유능한 인력개발과 확보가 중요해지고 또한 직원들의 근무환경 개선 및 사기진작을 통한 조직성과 제고 등 병원의 장기적인 전략수립이 무엇보다 중요하다(박재산, 2002). 이러한 보건의료 환경에 적극적으로 대처하고 보다 경쟁력 있는 병원이 되기 위해서는 내부 조직구성원의 만족도 제고를 통한 경쟁력 강화에 보다 많은 공감대를 형성하여야 할 필요가 있으며 이와 함께 조직구성원들이 현재 수행하고 있는 업무 및 조직에 대한 인식도에 대해 살펴볼 필요가 있다. 또한 조직구성원들의 업무 효율성 및 생산성 향상을 위한 전략과 직무만족 및 조직몰입간의 연관성을 규명하는 작업이 먼저 수

행 되어져야 할 필요가 있다(신재훈, 2009). 오혜경(1981)은 직무만족에 관한 연구를 1981년과 1991년 두 차례에 걸쳐서 분석하였는데, 1981년의 결과는 사회적 공헌 소속감 및 직장에 대한 자부심, 그리고 경력이 높은 만족요인으로 나타났고, 승진 및 인정, 임금 및 개인적 생활, 작업조건 등이 낮은 만족요인으로 나타났다. 1991년의 연구 결과는 승진, 임금 및 개인생활, 작업조건 등이 높은 만족요인으로 직무자체, 소속감, 성취감, 사회적 공헌 등은 낮은 만족요인으로 나타났다. 물리치료사는 재활을 목적으로 하는 환자에게 치료 서비스를 제공함에 있어 환자의 장애 정도를 지속적으로 관찰하고 그에 적합한 치료서비스를 제공하는 것이 필요하기 때문에 물리치료사가 직무에 만족감과 책임감을 가지고 근무하는 것이 중요하다고 하겠다(동종익, 2007). 이미애(2013)의 연구에서는 만족도는 물리치료사의 연령이 높고, 총 근무 경력이 많으며 월평균 보수가 많고 정규직이고 직위가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며 물리치료사의 안정적 고용형태 상향된 급여 수준이 물리치료사의 직무만족도를 높일 수 있음을 알 수 있었다.

부산지역 물리치료사를 중심으로 물리치료사의 직무스

트레스와 조직효과성에 대한 연구(허영배, 2002) 결과를 살펴보면 육체적 부담과 관련하여 많은 스트레스를 경험하고 있는 것으로 조사되었다. 물리치료사가 주로 경험하는 직무스트레스 요인은 역할이 불분명하고 과다한 업무량으로 나타났다. 인구사회학적 특성별로는 젊은 층, 저학력 층, 미혼자, 하위직에서 직무스트레스가 높았다.

직무에 만족하는 사람은 조직 구성원의 조직에 대한 충성도나 일에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 삶의 질을 높이는데 기여하는 반면, 조직에 불만족인 사람은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어지고 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다(한정민, 2005). 물리치료사가 자신의 직업에 대한 만족감이 없을 때에는 효과적인 역할수행을 기대하기 어려우며 전문 직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없을 것이다(이형수 등, 2005).

본 연구에 있어서 다음과 같은 제한점이 있다. 연구의 대상 지역이 부산에 한정되어 있어서 일반적으로 적용하는데 한계점이 있다. 복지관, 센터 등의 병원이 아닌 타 기관에서 근무하는 물리치료사를 제외되었고 직무유형과 함께 일반적 특성, 정신적 스트레스 혹은 근골격계 질환 등을 고려하여 물리치료사의 영향을 주는 직무특성 및 환경적인 요인이 조금 더 구체적으로 파악하여 직무만족도와 조직몰입도의 추후연구가 필요할 것이다.

V. 결 론

본 연구는 직무유형(신경계, 근골격계)별로 병원에서 근무하는 물리치료사가 인지하는 직무만족, 조직몰입간의 구조적 관련성을 알아보고자 수행되었다. 본 연구의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 물리치료사의 직무유형별(신경계, 근골격계)로 성별에 따라서는 남자의 경우 신경계 업무를 더 많이 수행하였고 여성의 경우 근골격계 업무를 더 많이 수행하였다. 연령별로는 26세 이하와 31이상에서 근골격계 업무를 더 많이 수행하였다. 병원에서 근무하는 치료사의 수가 10명 이하인 곳은 근골격계 업무가 신경계 업무에 비해서 월등히 많았고 신경

계 업무는 10명~20명 이하, 21명~30명 이하, 31명 이상이 많았다. 하루에 치료하는 환자의 수가 15명 이하인 병원은 신경계 업무가 근골격계 업무보다 높게 나타났고 31명 이상 치료하는 병원은 근골격계 업무가 신경계 업무에 비해 높게 나타났다.

2. 측정변수간의 상관성 및 이론변수간의 상관분석을 한 결과 직무만족도와 조직몰입도는 상관관계가 강한 것으로 나타났다.
3. 전반적 만족도의 경우, 근골격계 업무를 수행하는 치료사가 신경계 업무를 수행하는 치료사 보다 약 4배 정도 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다.

위의 결과를 분석해보면 신경계 업무에 비해서 근골격계 업무를 수행하는 치료사가 전반적 만족도가 더 높은 것으로 나타나 직무유형에 따라 직무만족도에 차이가 있음을 알 수 있었다.

참고문헌

- 김계정(1986). 이직결정과정 모형에 관한 실증적 연구. 고려대학교 대학원, 석사학위 논문.
- 남경희(2001). 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계. 서울대학교 대학원, 석사학위 논문.
- 노희규(2007). 물리치료사의 소진과 그 영향 요인에 관한 연구. 대구대학교 재활과학대학원, 석사학위 논문.
- 동종익(2007). 물리치료사의 업무 스트레스와 대응 행위 분석: 부산지역을 중심으로. 고신대학교 보건대학원, 석사학위 논문.
- 문제강, 송보경, 황병용(2010). 서울특별시 공공의료기관 물리치료사의 직무 만족도에 관한 조사연구. 대한물리치료학회지, 22(2), 61-68.
- 민명식(2008). 근거이론에 의한 대학병원 물리치료사들의 소진경험에 관한 연구. 경기대학교 사회복지대학원, 석사학위 논문.
- 박재산(2002). 경인지역 대학병원 행정직원이 인지하는 임파워먼트 정도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 병원경영학회지, 7(1), 1-18.

박형숙, 강은희(2007). 중환자실 간호사의 직무스트레스와 대처에 관한 연구. 대한간호학회지, 37(5), 810-821.

신재훈(2009). 물리치료사의 사회·심리적 요인이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 대학원, 석사학위 논문.

오혜경(1991). 사회복지기관 종사자의 직무만족실태 및 직무만족요인 연구;1981년과 1990년도의 조사결과 비교연구. 사회과학연구, 7, 43-70.

이미애(2013). 물리치료사의 직무특성이 직무만족도에 미치는 영향 분석. 경희대학교 행정대학원, 석사학위 논문.

이상금(1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계. 서울대학교 대학원, 석사학위 논문.

이상미(1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지, 25(4), 790-806.

이형수, 송화경, 김한나 등(2005). 전남 동부지역 물리치료사의 근무환경 및 직무 만족도 조사연구. 대한물리치료학회지, 17(1), 71-86.

전제균(1991). 물리치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구. 대한물리치료학회지. 3(1), 9-37.

주현미(2001). 종합병원 사무직 종사자의 직무만족과 직장애착에 관한 연구. 서울대학교 대학원, 석사학위 논문.

최은미, 김영훈(2003). 의무기록사의 직무만족도 및 조직몰입도. 한국병원경영학회지, 8(3), 72-91.

한정민(2005). 사회복지사의 직무만족도에 관한 연구:경기도 남부지역을 중심으로. 경희대학교 행정대학원, 석사학위 논문.

허영배(2002). 물리치료사의 직무스트레스와 조직효과성:부산지역 근무자를 중심으로. 인제대학교 보건대학원, 석사학위 논문.

Blegen MA(1993). Nurses job satisfaction. A meta-analysis of related variables. Nurs Res, 42(1), 36-41.

McComick EJ, Tiffins J(1974). Industrial Psychology. 6th ed, London, Georgh Allen and Unwin, 298.

McDermott D(1984). Professional burnout and its relation to job characteristics, satisfaction and control, Journal of Human Stress. 10(2), 79-85.

Mowday RT, Porter LW, Steers KM(1982). Employee-organization linkages; The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York, Academic Press.

Porter LW, Steers RM, Mowday RT et al(1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. J Appl Psychol, 59, 603-609.