

## 병원에 근무하는 물리치료사의 직무특성과 이직의도와의 관련성 연구

삼육대학교 물리치료학과 · 고려대학교 보건대학 보건행정과<sup>1)</sup>

이 석 민 · 최 만 규<sup>1)</sup>

### Relationships between Job Characteristics and Turnover Intention of the Physical Therapists of Hospitals

Sukmin Lee · Mankyu Choi<sup>1)</sup>

*Dept. of Physical Therapy, Sahmyook University*

*Dept. of Health Administration, College of Health Science, Korea University<sup>1)</sup>*

#### - ABSTRACT -

Recruiting and maintaining capable physical therapists in hospitals is crucial to provide patients with better quality's physical therapy and to achieve hospital business objectives. This study is to provide basic data for effective personnel management of physical therapists in the hospital. For this, this study was conducted to confirm the relationship between turnover intention and job characteristics(task importance, job autonomy, job feedback, task identity, skill diversity), and to find out factors affecting the turnover intention of hospital physical therapists in Korea. The sample used in this study consisted of 173 physical therapists who were working in hospitals located in Seoul from June 18 to 29. The data for analysis were collected by questionnaire survey. The dependent variable of this study was turnover intention and the independent variables were job characteristics(task importance, job autonomy, job feedback, task identity, skill diversity), demographic characteristics of respondents(sex, age, education level, marital status, working hospital, working career). The major statistical methods used for the analysis were factor analysis, t-test, ANOVA, correlation, and hierarchical multiple regression analysis.

Turnover intention according to demographic characteristics of respondents was significantly high in the graduate school above group. As the result of hierarchical multiple regression analysis of turnover intention, R2 of job characteristics was much more powerful than demographic characteristics. The factors had significant negative effect on turnover intention were job autonomy, task identity, and skill diversity. And in demographic

characteristics factors, there were not significant factors on turnover intention. In considering above findings, for decreasing turnover intention of physical therapists, hospitals need to develop strategies for enhancing job satisfaction by improving job autonomy, task identity, and skill diversity from the adequate job environment.

**Key Words** : physical therapist, turnover intention, job characteristics

## I. 서 론

조직의 인적자원을 관리하는데 있어서 인력의 흐름이 자연스럽게 유지되도록 하는 것이 중요하다. 이직은 인력흐름에 있어서 통풍구의 구실을 해주기 때문에 정상적으로 잘만 관리된다면 조직과 사회에 순기능적인 측면도 있다. 그러나 구성원이 불만을 가지고 조직을 떠나게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 새로운 인력의 모집, 선발, 훈련에 따른 비용을 지출해야 하므로 궁극적으로 조직에 손실을 초래하게 된다. 또한 신규직원은 경험이 있는 기존의 직원보다 직무에 미숙한 점을 감안한다면 실질적인 직원대체 비용은 신규직원을 모집 채용, 훈련하는 비용을 상회하게 된다(Wolf 1981; 김영미, 박성애 1995). 따라서 효율적인 인적자원관리 전략으로 조직에 유능한 인력을 확보하여 조직에 만족감을 가지고 지속적으로 근무하고자하는 의욕을 고취시킴으로서 조직내 고용의 안정화를 기하면서 노동생산성을 향상시킬 수 있을 것이다.

병원은 환자에게 의료서비스를 제공하기 위해 다양한 전문직종이 근무하고 있는 대표적인 노동집약적 산업으로서 각 직종마다 직무특성과 그에 따른 이직의도에 차이가 있을 것으로 짐작된다. 병원종사자의 이직의도와 관련한 연구로는 간호사를 대상으로 한 연구가 대부분이고 행정직원을 대상으로 한 연구가 일부 있긴 하지만 물리치료사를 대상으로 한 연구는 찾아보기 어렵다. 우리나라는 아직 선진제국과 달리 직업전문인으로서 물리치료사에 대한 사회적 인식이 부족할 뿐만 아니라 근무여건 또한 열악한 상황에서 물리치료사의 직무특성을 분석하고 그

에 따른 인적자원 관리방안을 모색할 필요성이 커지고 있다고 하겠다.

최근 노인인구와 만성퇴행성 환자가 지속적으로 증가하면서 물리치료에 대한 수요가 크게 증가하는 추세에 있다. 이와 함께 의료전문 직종의 하나인 물리치료사의 역할에 대한 사회적 기대와 요구도 점차 커지면서 물리치료사가 환자의 재활에 매우 중요한 역할을 담당하게 되었다. 물리치료사는 물리치료를 필요로 하는 환자에게 치료서비스를 제공함에 있어 환자의 장애정도를 지속적으로 관찰하고 그에 적합한 치료서비스를 제공하는 것이 필요하기 때문에 물리치료사가 직무에 만족감과 책임감을 가지고 오랫동안 근무하는 것이 중요하다. 물리치료사가 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때에는 환자에 대한 효과적인 물리치료를 기대하기 어렵고 전문직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없을 것이며, 결국 이직하고자 하는 경우가 늘어날 것이다. 이렇게 되면 환자에게 양질의 물리치료 서비스를 제공하는데 지장을 초래하게 되어 막대한 사회적 후생손실을 발생시킬 것이며, 병원의 경영실적에도 좋지 못한 결과를 가져올 것이 분명하다(최만규, 이석민 2000). 따라서 병원의 경영자는 우수하고 숙련된 물리치료사가 직무에 만족감을 가지고 오랫동안 근무하면서 환자에게 양질의 물리치료 서비스를 제공할 수 있도록 최적의 직무환경을 제공하고자 하는 노력이 요구된다. 이를 위해서는 물리치료사들이 수행하면서 인지하고 있는 직무의 특성을 정확히 파악한 다음 그것이 이직의도와 어느 정도의 관련성이 있는가를 분석·구명하는 것이 중요한 과제이다.

이에 이 연구는 병원에 근무하는 물리치료사들의

직무특성을 파악한 뒤 그것이 이직의도와 어느 정도의 관련성이 있는가를 분석·구명하는 것이 일차적인 목적이다. 이를 토대로 물리치료사이 담당하고 있는 직무에 보다 만족감을 가지고 병원에 지속적으로 근무하고자 하는 의욕을 높일 수 있는 인적자원 관리방안을 모색함으로써 물리치료실을 이용하는 환자들에게 양질의 물리치료 서비스 제공 및 병원의 생산성 제고에 기여할 수 있는 기초자료를 산출하고자 수행하였다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상과 자료수집

이 연구는 서울에 소재하고 있는 병원급 이상 의료기관 20곳을 무작위로 선정한 뒤 해당 의료기관의 물리치료실을 방문하여 연구의 취지를 설명하고, 협조를 구한 다음 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식으로 설문조사를 하였다. 설문조사 기간은 2003년 6월 18일부터 29일까지 12일 동안 총 250부의 설문지를 배포하여 180부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 무응답 문항이 많아 분석에 이용하기 7부를 제외하고 173부를 분석에 이용하였다.

### 2. 측정도구의 내용 및 신뢰도

#### 1) 직무특성

Hackman과 Oldham(1976)은 5가지 직무특성(과업유의성, 자율성, 피드백, 과업정체성, 기능다양성) 요인을 제시하면서 이들 요인들은 직무담당자의 내적동기를 불러일으키며 직무만족을 유발한다고 했다. 직무특성을 측정하기 위해 Sims 등(1976)이 개발한 Job Characteristics Inventory(JCI)를 이지우(1997)가 번역하여 사용한 도구를 사용하였다. 직무특성 요인을 측정하기 위해 과업유의성, 자율성, 피드백, 과업정체성, 기능다양성 등에 대해 측정하였으며, 각 직무특성마다 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지

않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 각 3개의 문항씩 총 15개의 문항을 설문하였다. 설문된 15개 문항을 베리맥스 회전하는 기법으로 요인분석을 실시하였다. 분석결과 아이젠 값은 1을 기준으로 5개 요인(과업유의성, 자율성, 피드백, 과업정체성, 기능다양성)이 추출되었으며, 5개 요인의 고유치는 각각 2.33, 2.28, 2.10, 1.87, 1.16 이며 총분산의 65.01%를 설명하였다. 분류된 각각의 요인별로 문항의 내적 일관성을 분석한 결과 Cronbach's  $\alpha$ 값은 각각 과업유의성은 0.7755, 자율성은 0.8223, 피드백은 0.7286, 과업정체성은 0.6838, 기능다양성은 0.6656이었다.

#### 2) 이직의도

이직은 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다. 자발적 이직은 직장에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾아서 전직하는 경우이고, 비자발적 이직은 해고와 정년퇴직이 있다. Mobley(1977)는 이직의도를 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자발적 의지로 조직 구성원 지격을 종결짓는 것이라고 했다.

이직의도를 측정된 Mobley(1977), Parasuraman 등(1982), Prince와 Mueller(1986), 허혜경(1982), 홍상진(1988), 이기효(1994), 김영미와 박성애(1995), 서영준과 고종욱(1997), 김영배(1999), 최무진(2001) 등의 선행연구를 토대로 이 연구에서는 단순한 이직의도("현재의 직장에서 다른 직장으로 옮겨보고 싶다는 생각을 한 적이 있습니까?), 다른 직장 탐색경험(현재의 직장에서 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있습니까?), 여건 가능시 이직(다른 직장으로 옮길 기회가 있다면 현재의 직장을 그만 두시겠습니까?)의 3개 문항에 대해 리커트 유형의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 설문된 3개 문항에 대해 요인분석을 실시한 결과 하나의 요인으로 분류되었으며, 총분산의 64.79%를 설명하였다. 설문의 신뢰도를 측정하기 위해 3개 문항의 내적 일관성을 분석한 결과 Cronbach's  $\alpha$ 값은 0.7270이었다.

### 3. 분석방법

이 연구는 병원에 근무하는 물리치료사의 직무특성과 이직의도와 관련된성을 파악하기 위해 다음과 같은 분석을 하였다. 첫째, 연구대상자의 사회인구학적 특성 분포를 파악하기 위해 주요특성별로 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 페리맥스 회전기법의 요인분석을 실시하여 직무특성과 이직의도의 요인군을 추출하였다. 셋째, 요인분석결과 직무특성과 이직의도 각각의 요인군별로 문항의 내적 일관성 검정을 위해 Cronbach's  $\alpha$ 값을 산출하였다. 넷째, 요인분석결과와 신뢰도 평가에 따라 각각의 직무특성과 이직의도를 측정하는 각 문항의 평균점수를 직무특성(과업유익성, 자율성, 피드백, 과업정체성, 기능다양성)과 이직의도를 측정하는 지표로 사용하였다. 다섯째, 이직의도에 대한 직무특성의 관련성 정도를 파악하기 위해 단계별다중회귀분석을 실시하였다.

## Ⅲ. 연구결과

### 1. 사회인구학적 특성 분포

연구대상자의 사회인구학적 특성별 분포는 <표 1>과 같다. 성별 구성을 보면 연구대상자 173명 중 여자가 56.6%로서 남자보다 조금 높은 비율을 차지하였다. 연령별 분포에서는 40세 미만이 79.7%로 40세 이상 18.5%보다 훨씬 많았다. 교육수준은 3년제졸과 4년제졸이 거의 비슷한 수준이었고, 대학원재학 이상도 12.1%나 되었다. 근무병원은 종합병원 근무자가 49.1%, 대학병원 근무자 34.1%, 병원급 근무자 16.8%순이었다. 결혼유무에 대한 질문에서는 기혼자가 59.0%로 미혼자의 41.0%보다 많았다. 현재병원의 근무경력 10년 미만 근무자가 79.1%로 10년 이상 근무자 18.5%보다 훨씬 많아 장기근속자가 많지 않았다.

표 1. 연구대상자의 사회인구학적 특성 분포

구분		빈도(N=173)	구성비(%)
성별	남자	75	43.4
	여자	98	56.6
연령	29세이하	85	49.1
	30-39세	53	30.6
	40세이상	32	18.5
	무응답	3	1.7
교육수준	전문대졸	70	40.5
	4년제졸(재)	72	41.6
	대학원이상	21	12.1
	무응답	10	5.8
	미혼	71	41.0
결혼상태	기혼	102	59.0
	무응답		
근무병원	대학병원	59	34.1
	종합병원	85	49.1
	병원	29	16.8
근무경력 (현재병원)	1년미만	22	12.7
	1년-2년미만	45	26.0
	3년-5년미만	40	23.1
	5년-10년미만	30	17.3
	10년-15년미만	19	11.0
	15년-20년미만	9	5.2
	20년이상	4	2.3
무응답	4	2.3	

### 2. 사회인구학적 특성별 이직의도 차이 비교

연구대상자의 사회인구학적 특성별로 이직의도 차이를 분석한 결과 교육수준에 따라 이직의도에 유의한 차이가 있었다. 즉, 대학원재학 이상의 교육수준인 물리치료사들에게서 근무하는 병원에서 이직하려는 의도가 통계적으로 유의하게 높았다. 기타 특성별로도 이직의도에 차이가 있긴 하였으나 통계적 유의성은 없었다(표 2).

표 2. 사회인구학적 특성별 이직의도 차이 비교

구분	평균	표준편차	t/F값	p-value	
성별	남자	2.6000	0.8054	0.330	0.742
	여자	2.5612	0.7331		
연령	29세이하	2.5412	0.7328	0.515	0.598
	30-39세	2.5283	0.8228		
	40세이상	2.687	0.7378		
교육수준	전문대졸	2.5286	0.7646	2.936	0.026
	4년제졸(재)	2.4583	0.6700		
	대학원제학이상	2.8095	0.8729		
결혼상태	미혼	2.5352	0.7527	-0.615	0.540
	기혼	2.6078	0.7728		
근무병원	대학병원	2.7119	0.8105	2.357	0.092
	종합병원	2.5529	0.6815		
	병원	2.3793	0.8625		
근무경력 (현재병원)	1년미만	2.5000	0.7400	1.281	0.269
	1년-2년미만	2.6444	0.7733		
	3년-5년미만	2.4750	0.7157		
	5년-10년미만	2.8000	0.8052		
	10년-15년미만	2.3684	0.6840		
	15년-20년미만	2.3333	0.7071		
20년이상	3.0000	0.8165			

주) 5점 척도로 측정된 것임.

### 3. 이직의도와 직무특성 요인간의 기초 통계량 및 상관관계

이직의도와 직무특성의 각 요인별로 평균값을 보면 이직의도는 5점 만점에 평균 2.57점으로 중간정도 수준이었다. 직무특성 요인 중에서는 과업유의성, 피드백, 과업정체성은 5점 만점에 평균 3.7이상으로 높았으나 자율성은 3.25점, 기능다양성은 2.83점으로 상대적으로 낮았다(표 3).

이직의도와 5개 직무특성 요인간에는 음(-)의 상관관계를 보였으며, 피드백을 제외하고는 모두 통계적으로 유의하였다. 독립변수인 직무특성 요인간에는 양(+)의 상관관계를 보였으며, 통계적으로 유의

한 관계에 있는 변수들이 있었으나 모두 0.4이하로써 이후 다중회귀분석시 독립변수들간의 다중공선성 문제는 우려할 만한 수준은 아니었다(표 3).

표 3. 이직의도와 직무특성 요인간의 상관관계

변수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6
1. 이직의도	2.5780	0.7632	1.000					
2. 과업유의성	3.9075	0.6572	-0.233**	1.000				
3. 자율성	3.2563	0.7845	-0.249**	0.230**	1.000			
4. 피드백	3.8478	0.5421	-0.100	0.319**	0.340**	1.000		
5. 과업정체성	3.7823	0.7040	-0.228**	0.358**	0.140	0.278**	1.000	
6. 기능다양성	2.8324	0.5946	-0.259**	0.236**	0.082	-0.068	0.077	1.000

주1) 5점 척도로 측정된 것임.

주2) \* p<0.05, \*\* p<0.01

### 4. 이직의도 관련요인 분석

이직의도에 영향을 미치는 관련요인을 분석하기 위해 직무특성 요인과 연구대상자의 사회인구학적 특성별로 단계별 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 실시한 결과는 <표 4>이다. 종속변수인 이직의도에 대해 직무특성의 영향요인만을 분석하기 위해 1단계로 실시한 회귀분석모형에서는 자율성, 과업정체성, 기능다양성이 이직의도에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 요인이었다. 다중회귀방정식은 통계적으로 유의하였고, 회귀모형의 설명력은 25.7%였다.

직무특성 외에 연구대상자의 성별, 교육수준, 혼인 여부, 근무병원, 근무년수 등의 사회인구학적 특성을 추가한 2단계 회귀분석 모형에서는 직무특성 요인중 1단계에서 유의하였던 자율성, 과업정체성, 기능다양성이 그대로 유의한 영향요인이었고, 일반적 특성 요인 중에서는 유의한 영향요인이 없었다. 회귀모형의 설명력은 26.6%로 1단계 회귀모형에 비해 0.9%가 증가하는데 불과하였다. 직무특성요인 중에서는 자율성, 과업정체성, 기능다양성이 이직의도와 유의한 음(-)의 관계에 있어 직무의 자율성과 과업정체

성 그리고 기능다양성이 높을수록 이직하고자 하는 의도가 낮았다.

표 4. 이직의도 관련요인 분석 결과

	구분	1단계 모형		2단계 모형	
		회귀계수	t값	회귀계수	t값
	상수	4.874	9.361***	4.659	8.506***
직무특성	과업유의성	-0.104	-1.102	-7.8E-02	-0.797
	자율성	-0.192	-2.586***	-0.167	-2.099**
	피드백	3.61E-02	0.318	-1.8E-04	-0.002
	과업정체성	-0.170	-2.029**	-0.169	-1.964**
일반적특성	기능다양성	-0.267	-2.801***	-0.286	-2.846***
	성별			8.91E-02	0.737
특성	교육수준			-5.4E-02	-0.455
	결혼상태			0.101	0.815
성	근무병원			0.163	1.342
	근무년수(현재병원)			2.79E-02	0.697
	R <sup>2</sup>	0.257		0.266	
	R <sup>2</sup> 변화량			0.009	
	F값	8.223***		5.005***	

주1) \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\*p<0.01

주2) 더미변수 : 성별(남자=1, 여자=0), 결혼상태(기혼=1, 미혼=0), 교육수준(4년제졸이상=1, 전문대졸=0), 근무병원(대학병원=1, 기타병원=0)

주3) 근무년수는 1년미만=1, 1년-2년미만=2, 3년-5년미만=3, 5년-10년미만=4, 10년-15년미만=5, 15년-20년미만=6, 20년이상=7의 값을 부여하였다.

## IV. 고찰 및 결론

최근 우리나라도 노인인구와 만성퇴행성 환자가 지속적으로 증가하면서 물리치료에 대한 수요가 크게 증가하는 추세에 있다. 아울러 의료전문직종의 하나인 물리치료사의 역할에 대한 사회적 기대와 요구의 폭도 점차 넓어지면서 물리치료사의 치료서비

스 제공능력이 환자의 재활에 매우 중요시 되고 있다. 이러한 시점에서 이 연구는 병원에 근무하고 있는 물리치료사들이 직무에 보다 만족감을 가지고 병원에 지속적으로 근무하고자 하는 의욕을 높임으로써 물리치료실을 이용하는 환자들에게 양질의 물리치료 서비스 제공은 물론 병원의 생산성 제고에 기여할 수 있는 기초자료를 산출하고자 수행하였다. 이를 위해 병원에 근무하는 물리치료사들의 직무특성을 파악한 뒤 그것이 이직의도와 어느 정도의 관련성이 있는가를 분석·구명하였다. 연구자료는 서울에 소재하고 있는 병원급 이상 의료기관 20곳을 무작위로 선정하여 해당 의료기관의 물리치료실을 방문하여 연구의 취지를 설명하고, 협조를 구한 다음 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식으로 설문조사를 실시하여 173부를 분석하였다.

연구대상자의 성별 분포는 여자가 56.6%로서 남자보다 조금 많았고, 연령별로는 40세 미만이 79.7%로 40세 이상 18.5%보다 훨씬 많았다. 특히 29세 이하가 49.1%나 되 병원에 근무하는 물리치료사들의 연령이 높지 않았다. 교육수준은 3년제졸과 4년제졸이 거의 비슷한 수준이었고, 대학원재학 이상도 12.1%나 되어 교육수준이 높아지고 있으며, 이는 물리치료사의 역할 및 전문성이 보다 강조되고 있는 국제적인 추세에 맞추어 바람직한 추세라고 생각된다. 현재 근무하고 있는 병원에서의 근무경력은 10년 미만 근무자가 79.1%로 10년 이상 근무자 18.5%보다 훨씬 많아 장기근속자가 많지 않았는데 이는 앞서 살펴본 연령별 분포와도 무관하지 않은 것이다. 우리나라는 구미 선진제국과 달리 물리치료사들이 독립적으로 개원할 수 없는 상황에서 환자들에게 보다 양질의 물리치료를 제공하기 위해서는 능력과 경험을 겸비한 유능한 물리치료사들이 오랫동안 병원에 근무할 수 있는 근무여건이 조성되어야 하겠다.

사회인구학적 특성별로 이직의도 차이를 분석한 결과에서는 대학원재학 이상의 교육수준인 물리치료사들에게서 근무하는 병원에서 이직하려는 의도가 통계적으로 유의하게 높았다. 이는 현재 우리나라

의료법상 의사의 지도하에 진료행위를 수행하고 있는 물리치료사의 직무현실을 반영하는 것으로 해석된다. 그리고 이직의도와 직무특성 각 요인에 대해 평균값을 계산해 본 결과 이직의도는 5점 만점에 평균 2.57점으로 중간정도 수준이었고, 직무특성 요인 중에서는 과업유익성, 피드백, 과업정체성은 5점 만점에 평균 3.7이상으로서 높았으나 자율성은 3.25점, 기능다양성은 2.83점으로 상대적으로 낮았다.

상관관계 분석결과 이직의도와 5개 직무특성 요인 간에는 음의 상관관계를 보였으며, 피드백을 제외하고는 모두 통계적으로 유의하였다. 따라서 과업유익성, 과업정체성, 자율성, 기능다양성이 낮을수록 이직하고자 하는 의도는 높아진다고 하겠다. 독립변수들 간의 상관관계 분석은 다중회귀분석의 사전단계로서 독립변수들 간의 다중공선성 검증을 위해 주로 수행된다. 독립변수들에 다중공선성이 존재하는 경우에는 추정회귀계수들의 분산이 커져서 회귀식의 의미가 저하된다는 문제점이 있다(최만규 2002). Gunst(1983)에 의하면 다중회귀분석시 다중공선성의 가능성이 큰 독립변수들간 상관관계가 80%이상이라고 하였고 이 경우 하나의 변수를 제외하고 분석하는 것이 바람직하다고 하였다. 이 연구에서 독립변수로 사용한 직무특성요인 간의 상관관계를 보면 통계적으로 유의한 관계에 있는 변수들이 있었으나 모두 0.4이하로써 이후 다중회귀분석시 독립변수들간의 다중공선성 문제는 우려할 만한 수준은 아니었다.

이직의도에 대해 직무특성의 영향요인만을 분석하기 위해 1단계로 실시한 회귀분석모형에서는 자율성, 과업정체성, 기능다양성이 이직의도에 통계적으로 유의한 음의 영향을 미치는 요인이었고 다중회귀방정식 모형의 설명력은 25.7%였다. 직무특성 외에 연구대상자의 성별, 교육수준, 혼인여부, 근무병원, 근무년수 등의 사회인구학적 특성을 추가한 2단계 회귀분석 모형에서는 직무특성 요인중 1단계에서 유의하였던 자율성, 과업정체성, 기능다양성이 그대로 유의한 영향요인이었고, 일반적 특성 요인 중에서는 유의한 영향요인이 없었으며, 회귀모형의 설명력은

26.6%로 1단계회귀모형에 비해 0.9%가 증가하는데 불과하였다. 이는 결국 병원에 근무하는 물리치료사들의 이직하고자 하는 의도에 직무특성은 의미있게 관련되었으나, 성별, 교육수준, 혼인여부, 근무병원, 근무년수 등의 사회인구학적특성 요인과는 관련성은 크지 않음을 반영하는 것이다. 직무특성요인 중에서는 자율성, 과업정체성, 기능다양성이 이직의도와 유의한 음의 관계에 있어 직무의 자율성과 과업정체성 그리고 기능다양성이 높을수록 이직하고자 하는 의도가 낮았다. 따라서 병원에 근무하고 있는 물리치료사들이 직무에 보다 만족감을 가지고 병원에 지속적으로 근무하고자 하는 의욕을 높여서 물리치료실을 이용하는 환자들에게 양질의 물리치료 서비스 제공은 물론 병원의 생산성 제고에 기여할 수 있는 방안을 강구함에 있어 물리치료사의 직무와 관련한 자율성, 과업정체성, 기능다양성을 제고할 필요가 있겠다. 이 연구는 직업전문인으로서 물리치료사에 대한 사회적 인식이 부족하고, 근무여건이 열악한 상황에서 물리치료사의 직무특성을 분석하고 그에 따른 인적자원 관리방안을 모색하고자 했다는 점에서 의의가 크다 하겠다.

그러나 이 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있으며, 앞으로 후속연구를 통해 이 연구의 제한점들이 극복되기를 기대한다. 첫째, 연구대상 병원의 소재 지역이 서울로 한정되었다는 점이다. 따라서 이 연구의 결과를 일반화하여 해석하기에는 한계가 있다. 둘째, 연구설계가 일정 시점의 횡단면 조사 연구로 수행됨에 따라 요인들 간의 인과관계 추론이 제한적일 수밖에 없었다는 점이다.

## 참 고 문 헌

- 김영배. 병원직종별 이직의도에 관련된 영향요인. 인제대학교 박사학위논문; 1999.
- 서영준, 고종욱. 병원간호직 근무자의 근속성향결정요인. 병원경영학회지 2(1): 137-161, 1997.
- 이기효. 이직의도 인과모형의 실증연구-종합병원

- 종업원을 대상으로- 성균관대 대학원; 1994.
- 최만규, 이석민. 병원에 근무하는 물리치료사의 직장애착에 영향을 미치는 요인. 대한물리치료사학회지 7(2): 107-116, 2000.
- 최만규. 병원의 재무구조 결정요인. 서울대학교 박사학위논문; 2002.
- 최무진. 국내IS요원의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 경영정보학연구 11(1): 45-60, 2001.
- 허혜경. 임상간호원의 이직반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문; 1982.
- 홍상진. 한 종합병원 행정직원의 이직의사에 관련된 제요인. 연세대학교 대학원; 1988
- Gunst RF. Regression analysis with multicollinear predictor variables : definition, detection, and effect. Communications in Statistics, Theory, Methods, 12: 2217-2260, 1983.
- Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work : test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 7: 250-279, 1976.
- Mobley WH. Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 62: 237-240, 1977.
- Parasuraman S, Drake BH, and Zammuto RF. The effect of nursing care modalities and shift assignments on nurses work experiences and job attitudes. Nursing Research, 31: 364-367, 1982.
- Price JL, Mueller CW. Absenteeism and turnover of hospital employees, JAI Press, 1986.
- Sims HP, Szilagyi AD, Keller RT. The measurement of job characteristics. Academy of Management Journal 19: 195-212, 1976.
- Wolf G. Nursing turnover : some causes and solution. Nursing Outlook; 231-235, 1981.