

종합병원 물리치료사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향

박선욱[†]

삼성서울병원 물리치료실

The Effect of Empowerment on Job Satisfaction for Physical Therapists in General Hospitals

Sun-Wook Park, PT, Ph.D[†]

Department of Physical Therapy, Samsung Medical Center

Received: April 17, 2018 / Revised: April 17, 2018 / Accepted: April 21, 2018

© 2018 J Korean Soc Phys Med

| Abstract |

PURPOSE: This study aimed to investigate the effect of empowerment on job satisfaction for physical therapists in general hospitals.

METHODS: A total of 297 physical therapists working in general hospitals throughout the country participated in the study survey using self-administered questionnaires. The questionnaires comprised three major parts, i.e., questions about general characteristics, empowerment, and job satisfaction, which were rated using a 5-point Likert scale. Statistical analysis was performed to analyze the frequency and percentage of participants, and the independent *t*-test and analysis of variance were performed to determine the difference in job satisfaction according to the general characteristics. Stepwise multiple regression was used to

evaluate the factors that affect job satisfaction.

RESULTS: The average of total empowerment, including two subordinate concepts, was 3.29 points, that of psychological empowerment was 3.53 points, and that of structural empowerment was 3.05 points. The average job satisfaction of the participants was 3.43 points, and it showed a significant difference in age, overall work experience, current work experience, position, annual salary, and daily work hours. Moreover, job satisfaction increased as the subordinate factors for empowerment, i.e., support, resources, chance, and competence, increased. Other factors that affect job satisfaction were daily work hours, number of colleagues, type of work, annual salary, and therapeutic assistance.

CONCLUSION: This study demonstrated that job satisfaction of physical therapists working in general hospitals was related to empowerment, thereby indicating that job satisfaction and work performance can be increased by improving their empowerment.

Key Words: Empowerment, General hospital, Job satisfaction, Physical therapist

[†]Corresponding Author : Sun-Wook Park
assasun@hanmail.net, <https://orcid.org/0000-0003-3995-8905>

This is an Open Access article distributed 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.

I. 서론

병원 조직은 비교적 높은 전문성을 지닌 다양한 직종이 각 분야별로 책임과 권한을 동시에 가지면서 의료서비스 제공이라는 목적을 수행해 내는 복잡한 조직이다. 그러므로 병원경영의 효율화를 위해 관리자는 물적 자원의 관리뿐 아니라 인적자원의 관리에 더 많은 관심과 노력을 기울여야 한다(Chang, 2010). 그러므로 병원근로자들에게 동기를 부여하고 적극적이고 긍정적인 태도를 형성하게 하는 것은 병원 경쟁력 향상을 위한 핵심적 과업이다(Kim 등, 2003).

일반적으로 조직 내에서 인력관리 방법 중 하나로 임파워먼트(empowerment)를 많이 활용하고 있으며 이는 일선 구성원들에게 직무활동에서 의사결정의 권한과 역량을 부여하여 조직의 목표를 달성하는데 가장 적합한 행동을 취하도록 하는 것이다. 이것이 이루어지면 구성원들은 주인의식을 갖고 능동적, 자율적, 창의적으로 행동하게 되고 서비스의 질이 높아질 뿐만 아니라 구성원들이 긍정적 태도를 형성하게 되어 주위 환경의 변화에 신속, 유연하게 대처하며, 높은 수준의 창의성과 혁신을 달성할 수 있게 된다(Kirkman와 Rosen, 1999).

최근 우리나라는 의학의 발달, 고령화, 그리고 각종 사고로 인한 장애인구 및 만성 질환자의 증가 등으로 인해 재활전문 의료 인력의 수요가 점차 증가하고 있으며 그 중 물리치료사는 환자의 기능 회복을 위한 재활팀에서 가장 핵심적인 업무를 수행하고 있다. 현대의학이 발전하면서 치료의학과 더불어 재활 분야에 대한 인식이 점차 높아지고 있으며 재활 분야에서 물리치료사 고유의 역할과 기능은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다(Uh와 Yi, 1986).

우리나라의 물리치료사들은 일본이나 미국보다 사회적 인식이 부족할 뿐만 아니라 더 많은 환자를 치료하고 있으며 근무시간, 업무량, 보수, 후생복지, 휴가등과 같은 복지자원도 매우 열악한 것으로 조사되고 있다(Cheon, 1991; Ha, 2000; Huh, 2002). 또한 병원 내에서 전문직인 물리치료사의 직무만족이 비전문직인 병원 사무직원보다도 낮다는 연구는 물리치료사의 심각한 직무 불만족 수준을 나타내고 있음을 보여주고 있다

(Yoon, 1991).

물리치료사의 스트레스는 직무만족과 관련이 되어 있으며, 이것은 환자에게 양질의 물리치료 서비스를 제공하는데 지장을 초래하게 되어 막대한 사회적 손실을 발생시키게 되기 때문에 물리치료사의 근무 환경이 중요하다고 할 수 있다(McDermott, 1984; Lee Sang, 1995). 따라서 물리치료사가 직무에 만족감을 가지고 오랫동안 근무하면서 환자에게 양질의 물리치료 서비스를 제공할 수 있도록 최적의 직무환경을 제공하고자 하는 노력이 요구된다. 물리치료사가 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때에는 환자에 대한 효과적인 물리치료를 기대하기 어렵고 전문 직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없을 것이다(Lee 등, 2005). 물리치료사는 직무의 중요성과 전문직으로 인정받을 때 자율적으로 능력을 발휘할 수 있고 동료와의 관계가 원만할 때 직무만족도가 높아지는 것으로 조사되었다(Cheon, 1991).

현재까지 국내외에서 병원종사자에 대한 임파워먼트와 직무만족에 대한 연구는 주로 간호사와 일부 행정 직원을 대상으로 이루어져 왔으나 물리치료사에 대한 연구는 개인병원을 포함한 모든 병원을 대상으로 한 Shim (2009)과 Chang (2010) 연구 이외에는 없는 실정이다. 대다수 물리치료사는 개인병원 혹은 소규모의 병원에 근무하기 때문에 임파워먼트를 제공할 수 없는 열악한 환경이다. 따라서 실제적으로 임파워먼트가 제공될 수 있는 환경이 조성된 종합병원에서 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구가 우선 이루어질 필요가 있다. 그리고 물리치료사의 직무만족에 영향을 미치는 일반적인 요인들에 대해서는 많이 연구되어 왔으나 그러한 일반적인 요인들이 임파워먼트와 비교했을 때 어느 요인이 직무만족에 더 많은 영향을 미치는지 비교한 연구는 아직 없는 실정이다.

본 연구에서는 종합병원을 중심으로 물리치료사의 직무만족에 영향을 미치는 여러 요인들을 살펴보고 임파워먼트가 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 규명함으로써 물리치료사에 대한 근무조건 개선과 효율적인 인력관리 방안을 도출하여 의료기관경영이나 물리치료사에 대한 인사 및 조직 관리를 효과적으로 시행하는 데에 있어서 중요한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 전국에 소재한 의료기관 중 종합병원의 물리치료실에 근무하고 있는 물리치료사 330명을 대상으로 하였다. 대한병원협회에 등록되어있는 종합병원을 기준으로 하였으며 조사된 병원을 지역별로 살펴보면 서울 10곳, 경기도 8곳, 경상도 7곳, 전라도 3곳, 그리고 강원도 및 충청도 2곳이었다.

2. 연구방법

1) 연구기간

본 연구는 물리치료사 30명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며 수정보완을 거친 다음 2주간 연구자가 각 병원의 물리치료실에 직접 방문 및 우편조사 방법을 통해 설문지를 배부하였다. 설문지는 자기기입식 방법으로 이루어졌으며 총 330부를 배부하여 315부가 회수되었다. 이중 설문 응답이 불성실한 18부를 제외한 297명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

2) 연구도구

본 연구에서 사용된 설문지는 총 3개의 부분으로 구성되어 있으며 일반적 특성에 관한 17문항, 임파워먼트에 관한 38문항 그리고 직무만족에 관한 20문항으로 구성되어 있다.

(1) 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 결혼 상태, 직급이나 지위, 연봉, 물리치료사로의 총 근무경력, 현 직장에서의 근무경력, 치료 환자 유형, 근무부서, 근무형태, 일평균 치료 환자수, 동료치료사수, 병상수, 일평균 근무시간, 치료보조원 유무, 물리치료실의 위치 등 17개 문항으로 구성하였다.

(2) 임파워먼트

임파워먼트란 조직 구성원들에게 직무활동에서 의사결정의 권한과 역량을 부여하여, 조직의 목표를 달성

하는데 가장 적합한 행동을 취하도록 하는 일련의 동기부여 과정을 말한다(Yoon와 Lee, 2005). 임파워먼트는 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트 두 가지로 나눌 수 있는데, 본 연구에서 심리적 임파워먼트는 의미(meaning), 역량(competence), 자기결정성(self-determination), 영향(impact) 네 가지 요소를 심리적 임파워먼트 요인으로 정의하며 각각의 요인 점수를 측정하였으며, 구조적 임파워먼트는 기회(chance), 지지(support), 자원(resources), 정보(information), 네 가지 요소를 임파워먼트 요인으로 정의하며 각각의 요인 점수를 측정하였다. 점수가 높을수록 임파워먼트가 크다는 것을 의미한다.

심리적 임파워먼트를 측정하기 위해 Thomas와 Velthouse (1990) 이론을 바탕으로 Spreitzer (1995)가 개발하고 Goo (1999)가 번역하여 수정한 18문항을 사용하였다. Goo (1999)의 연구에서 심리적 임파워먼트는 의미, 역량, 자기결정성, 영향 등 네 가지 하부요인으로 분류되었고 본 연구에서도 심리적 임파워먼트는 동일하게 네 가지 하부요인으로 분류되었으며 Cronbach's α 값은 .836~.936로 비교적 높은 신뢰도를 보였다(Table 1).

구조적 임파워먼트를 측정하기 위해 Kanter (1979)의 이론을 근거로 Chandler (1987)가 개발한 도구 CWEQ (Condition of Work Effectiveness Questionnaires)를 Yang (1999)이 번역하여 사용한 28문항 중 물리치료사 실정에 맞게 수정 보완한 20문항을 사용하였다. Yang (1999)의 연구에서 구조적 임파워먼트는 기회, 지지, 자원, 정보 등 네 가지 하부요인으로 분류되었고 본 연구에서도 구조적 임파워먼트는 동일하게 네 가지 하부요인으로 분류되었으며 Cronbach's α 값은 .779~.857로 높은 신뢰도를 보였다. 모든 설문은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “그렇지 않다”를 2점, “보통”을 3점, “그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 측정하였다.

(3) 직무만족도(Job satisfaction)

직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 정도에 따라 정도의 차이가 있지만 직무 자체와 직무환경에 대해 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태를 말한다(Bae 등, 2011). 본 연구에서의 직무만족도는 직무만족

Table 1. Reliability of empowerment and Job satisfaction

Variables	Sub-factors	Items	Cronbach α
Empowerment	meaning	4	.836
	competence	5	.899
	self determination	4	.849
	impact	5	.936
	Psychological empowerment	18	.931
	chance	6	.779
	support	4	.808
	resources	5	.859
	information	5	.857
	Structural empowerment	20	.906
Job satisfaction	Work	4	.860
	Supervision	4	.921
	Environment	4	.750
	Colleagues	4	.892
	Salary	4	.910
	Job satisfaction	20	.901

에 관한 조건인 업무, 감독, 근무환경, 직장동료, 보수 등 다섯 가지 요소를 직무만족 요인으로 정의하며 각각의 요인 점수를 측정하였다. 점수가 높을수록 직무만족도가 크다는 것을 의미한다.

직무만족도 측정도구는 Kim (1988)의 직무만족 척도를 근거로 Hong (2002)이 물리치료사 직무만족에 관한 관련 연구를 참고하여 수정 보완한 20문항을 연구자가 일부 보완하여 사용하였다. Hong (2002)의 연구에서 직무, 감독, 근무환경, 직장동료, 보수 등 다섯 가지 하부요인으로 분류되었으며 본 연구에서도 동일하게 다섯 가지 하부요인으로 분류하였으나 업무, 감독, 근무환경, 직장동료, 보수 등 일부 명칭을 수정하여 사용하였으며 Cronbach's α 값은 .750~.921로 비교적 높은 신뢰도를 보였다. 모든 설문은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “그렇지 않다”를 2점, “보통”을 3점, “그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 측정하였다.

3) 자료 분석

첫째, 물리치료사의 일반적인 특성은 백분율과 평균을 구하였다.

둘째, 물리치료사가 인지하는 임파워먼트와 직무만족도의 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.

셋째, 물리치료사의 일반적인 특성별 직무만족도의 차이는 독립표본 t검정과 분산분석을 실시하였다.

넷째, 직무만족도에 미치는 영향요인에 대한 분석은 단계적 다중 회귀분석을 실시하였다.

분석을 위한 모든 자료처리는 통계패키지 SPSS 12.0K를 사용하였고 통계처리에 대한 유의 수준은 $\alpha = .05$ 로 하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 Table 2와 같다.

2. 측정 변수들의 기술통계량

변수들의 측정에 사용된 문항과 평균 및 표준편차는 Table 3와 같다. 측정변수의 독립변수인 임파워먼트는 평균 3.29점으로 그 중 심리적 임파워먼트는 평균 3.54

Table 2. General characteristics of subjects (n=297)

	Variables	Frequency	Percentage (%)
Sex	Man	191	64.3
	Woman	106	35.7
Age (year)	~24	47	15.8
	25~29	93	31.3
	30~34	69	23.2
	35~	88	29.6
Education	College	63	21.2
	University	165	55.6
	Graduate school	69	23.2
Marriage status	Single	165	55.6
	Married	132	44.4
Position	Intern	84	28.3
	Staff	143	48.1
	Manager	59	19.9
	Director	11	3.7
Annual salary (10 thousand won)	~2000	64	21.5
	2000~3000	74	24.9
	3000~4000	86	29.0
	4000~5000	47	15.8
	5000~	26	8.8
Overall Work experience (year)	~3	83	27.9
	3~4	44	14.8
	5~10	79	26.6
	10~	91	30.6
Current work experience (year)	~3	116	39.1
	3~4	44	14.8
	5~10	70	23.6
	10~	67	22.6
Therapeutic patient type	Neuromuscular	166	55.9
	Musculoskeletal	88	29.6
	Pediatric	38	12.8
	Others	5	1.7
Working department (room)	Therapeutic exercise	169	56.9
	Heat / electric therapy	71	23.9
	Pediatric therapy	39	13.1
	Others therapy	18	6.1
Type of work	Full time	205	69.0
	Temporary position	92	31.0

Table 2. (continue) General characteristics of subjects

(n=297)

	Variables	Frequency	Percentage (%)
Number of beds	~500	35	11.8
	500~999	172	57.9
	1000~	90	30.3
Daily average number of patients	~10	36	12.1
	11~15	126	42.4
	16~20	54	18.2
	21~	81	27.3
Colleagues (number)	~10	106	35.7
	11~15	130	43.8
	16~20	27	9.1
	21~	34	11.4
Working hour	~8	228	76.8
	9~	69	23.2
Therapeutic assistant (number)	1~	70	23.6
	None	227	76.4
Treatment room floor	First basement	100	33.7
	1F	52	17.5
	2F	75	25.3
	3F~	70	23.6

Table 3. Descriptive statistics related to empowerment

Empowerment	Sub-factors	Mean ± SD
Psychological empowerment	meaning	4.14 ± .57
	competence	3.69 ± .64
	self determination	3.36 ± .75
	impact	2.98 ± .75
	total	3.54 ± .53
Structural empowerment	chance	3.30 ± .61
	support	2.94 ± .70
	resources	2.89 ± .67
	information	3.67 ± .73
	total	3.05 ± .55
Total empowerment		3.29 ± .46

1 point: strongly disagree ~ 5 points: strongly agree

점, 구조적 임파워먼트는 3.05점이었다. 심리적 임파워먼트는 총 18문항으로 하부요소로는 의미, 역량, 자기결정성, 영향 4가지 요소로 분류되었으며 그 중 의미성 요소가 평균 4.14점으로 가장 높았으며 역량 3.69점, 자기결정성 3.36점, 영향력 2.98점 순이었다. 구조적 임

파워먼트는 총 20문항으로 기회, 지지, 자원, 정보의 4가지 하위요소로 분류가 되었으며 그 중 정보가 3.67점으로 가장 높았으며 기회 3.30점, 지지 2.94점, 자원 2.89점 순으로 나타났다(Table 3).

측정변수 중 종속변수인 직무만족도는 평균 3.39점

Table 4. Descriptive statistics related to job satisfaction

Variables	Sub-factors	Mean ± SD
Job satisfaction	Work	3.93 ± .65
	Supervision	3.56 ± .78
	Environment	2.76 ± .75
	Colleagues	3.95 ± .64
	Salary	2.77 ± .85
	Total	3.39 ± .53

1 point: Very dissatisfied ~ 5 points: Very satisfied

으로 나타났다(Table 4). 직무만족도 측정 항목은 총 20문항으로 하위 요소로는 업무, 감독, 근무환경, 직장 동료, 보수 등 5항목으로 분류되었으며 직무만족 중 직장동료 부분이 3.95점으로 가장 높았고 업무(3.93점), 감독(3.56점), 근무환경(2.76점), 보수(2.77점)순 이었다 (Table 4).

3. 물리치료사의 일반적 특성에 따른 직무만족도

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 연령, 총 근무경력, 현 직장 근무경력, 직급, 연봉, 일일 근무시간에서 차이가 있었으며, 이는 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 구체적으로 살펴보면, 성별의 경우 남, 여 그룹별로 직무만족도 차이가 있었으나 통계적으로 유의하지 않았다. 연령의 경우 35세 이상인 경우 다른 그룹에 비해 직무만족도 점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 학력은 대학원 졸업이 다른 그룹에 비해, 결혼 상태는 기혼이 미혼에 비해 직무만족도가 높았으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 직급의 경우 실장 혹은 과장급일 경우 다른 군들에 비해 직무만족도 점수가 높았으며 연봉의 경우 5000만원 이상의 경우 다른 그룹들에 비해 직무만족도 점수가 높았으며 이는 모두 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 총 근무 경력과 현 직장 근무경력의 경우 두 변수 모두 10년 이상일 때 다른 그룹들에 비해 직무만족도가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 환자유형은 다른 그룹에 비해 소아환자를 치료하는 경우 직무만족도가 높았고, 근무부서도 소아 치료실에 근무하는 경우 다른 치료실에 근무하는 경우 보다 직무만족도가 높았

으나 둘 다 통계적으로는 유의하지는 않았다. 근무 형태에서 정규직이 비정규직에 비해 직무만족도가 높았으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 병상수는 500병 상 미만의 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 일일 평균 환자수는 16명에서 20명을 치료하는 경우가 직무만족도가 높았으며 동료 치료사수는 21명이상일 경우 다른 그룹에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났지만 이 모두 통계적으로 유의하지는 않았다. 일평균 근무시간의 경우 8시간 이하일 때가 8시간 초과 보다 직무만족도가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 치료 보조원이 있는 경우와 물리치료실 위치가 2층일 경우 다른 그룹에 비해 직무만족도가 높았으나 통계적으로 유의하지는 않았다(Table 5).

4. 직무만족도 관련요인

물리치료사의 직무만족도와 임파워먼트의 관계를 규명하기 위해 임파워먼트 하부요소 8가지 요인과 일반적 특성을 독립변수로 회귀모형에 포함시켜 선형 다중 회귀분석을 시행하였다. 일반적 특성 중 결혼상태, 환자유형, 근무부서, 직급, 치료실 위치는 더미변수로 변환해 회귀분석에 적용하였다. 단계적 회귀분석에 의해 회귀모형에 포함된 독립변수는 Table 6과 같다.

회귀분석 결과 직무만족도에 영향을 미치는 임파워먼트 변수는 의미, 자원, 지지, 역량, 기회였으며 일반적 인 변수로는 일평균 근무시간, 동료치료사수, 치료보조원 유무로 나타났으며 “이 모든 변수는 직무만족도 변량의 55.9%를 설명하는 것으로 나타났다($F=45.592$,

Table 5. Differences in Job Satisfaction by General Characteristics (Mean \pm SD)

	Variables	Job satisfaction	t / F
Sex	Man	3.42 \pm .53	1.257
	Woman	3.34 \pm .48	
Age (year)	~24	3.37 \pm .49	3.625*
	25~29	3.33 \pm .50	
	30~34	3.30 \pm .52	
	35~	3.54 \pm .51	
Education	College	3.35 \pm .58	.503
	University	3.39 \pm .48	
	Graduate school	3.44 \pm .52	
Marriage status	Single	3.36 \pm .58	-1.337
	Married	3.44 \pm .49	
Position	Intern	3.36 \pm .50	5.907*
	Staff	3.31 \pm .48	
	Manager	3.60 \pm .53	
	Director	3.65 \pm .63	
Annual salary (10 thousand won)	~2000	3.34 \pm .46	4.223*
	2000~3000	3.26 \pm .51	
	3000~4000	3.39 \pm .53	
	4000~5000	3.51 \pm .46	
	5000~	3.68 \pm .56	
Overall Work experience (year)	~3	3.35 \pm .48	3.656*
	3~4	3.38 \pm .53	
	5~10	3.29 \pm .52	
	10~	3.53 \pm .50	
Current work experience (year)	~3	3.39 \pm .50	4.049*
	3~4	3.31 \pm .50	
	5~10	3.29 \pm .48	
	10~	3.56 \pm .54	
Therapeutic patient type	Neuromuscular	3.38 \pm .55	.227
	Musculoskeletal	3.39 \pm .49	
	Pediatric	3.45 \pm .45	
	Others	3.44 \pm .67	
Working department (room)	Therapeutic exercise	3.40 \pm .55	.587
	Heat / electric therapy	3.34 \pm .47	
	Pediatric therapy	3.47 \pm .41	
	Others therapy	3.41 \pm .51	
Type of work	Full time	3.41 \pm .52	1.063
	Temporary position	3.34 \pm .49	

* $p < .05$

Table 5. (continue) Differences in Job Satisfaction by General Characteristics (Mean ± SD)

Variables	Job satisfaction	t / F
Number of beds	~500	3.51 ± .44
	500~999	3.34 ± .54
	1000~	3.44 ± .47
Daily average number of patients	~10	3.49 ± .43
	11~15	3.35 ± .51
	16~20	3.50 ± .59
	21~	3.34 ± .50
Colleagues (number)	~10	3.37 ± .47
	11~15	3.37 ± .53
	16~20	3.48 ± .64
	21~	3.49 ± .47
Working hour	~8	3.41 ± .50
	9~	3.15 ± .49
Therapeutic assistant (number)	1~	3.30 ± .49
	None	3.42 ± .52
Treatment room floor	First basement	3.40 ± .49
	1F	3.38 ± .56
	2F	3.46 ± .51
	3F~	3.32 ± .52

* $p < .05$

Table 6. Factors affecting job satisfaction

Variables	β
Empowerment	
meaning	.241***
resources	.222***
support	.191**
competence	.166***
chance	.144*
General characteristics	
Working hour	-.161***
Number of colleagues	.157***
Therapeutic assistant	.097*
F	45.592***
R ²	.559

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

$p < .001$). 또한 물리치료사의 직무만족도에 가장 영향을 미칠 수 있는 변수는 임파워먼트 요인인 의미성을 부여할 때 가장 직무만족도를 높일 수 있는 것으로 나타났으며($\beta = .241$), 그 밖에 자원, 지지, 역량, 기회 모두 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타나 임파워먼트는 물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 요인임을 알 수 있었다.

IV. 고찰

본 연구는 종합병원에 근무하고 있는 물리치료사의 임파워먼트가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 일반적인 요인과 비교해 살펴보고자 하였으며 연구 결과 실제 물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인 중 임파워먼트가 직무만족에 상당한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.

종합병원에 근무하는 물리치료사가 인지하는 임파워먼트 지각수준을 살펴본 결과 전체 임파워먼트는 5점 중 평균 3.29점으로 나타났고 심리적 임파워먼트는 평균 3.54점, 구조적 임파워먼트는 3.05점으로 조사되었으며 물리치료를 대상으로 본 도구와 같은 임파워먼트 도구를 사용한 Chang (2010)의 연구에서는 전체 임파워먼트는 평균 3.37점, 심리적 임파워먼트 평균 3.62점, 구조적 임파워먼트 3.31점으로 본 연구가 조금 낮게 조사되었다. 물리치료사의 심리적 임파워먼트 한 가지만 연구한 Shim (2009)의 연구와 비교해 보면 7점 중 평균 4.89점으로 5점 기준으로 환산해 비교해 보았을 경우 3.49점으로 본 연구가 조금 높게 나온 것을 알 수 있었다. 본 연구가 Chang (2010)의 연구에 비해 임파워먼트 점수가 다소 낮게 나온 것은 재활의학과가 있는 병원 인력구조 보다 종합병원 인력구조가 비정규직이 상당수 많은(31%) 부분을 차지하고 있기 때문에 임파워하기에 상대적으로 불리한 조건에 있는 근무형태가 영향을 미친 것으로 여겨진다.

임파워먼트의 요인별로 살펴보면, 심리적 임파워먼트의 의미요인의 점수가 가장 높았고 그 다음으로 역량, 정보, 자기결정성, 기회, 영향, 지지, 자원 순으로 나타났다. 이는 물리치료사는 임파워먼트 요인 중 물리

치료사로서의 직업적인 의미성을 가장 중요하게 생각하고 있다는 것을 시사해 주는 것이라 하겠다.

물리치료사가 인지하는 직무만족도 수준을 살펴본 결과 5점 중 평균 3.39점으로 나타났다. 이러한 결과는 물리치료를 대상으로 한 이전 연구와 비교했을 때보다 상대적으로 높은 것으로 본 연구가 종합병원 물리치료를 대상으로 조사한 부분이 반영된 점과 최근 들어 합병원에서 물리치료사의 위치나 역할이 증가한 이유와 관련이 있는 것으로 유추된다(Cheon, 1991; Kim, 2001; Huh, 2002; Lee 등, 2005; Shim 등, 2009). 직무만족도 세부요소 별로 결과를 살펴보면 직장동료와 직무요소에서 가장 만족도 점수가 높게 나왔고 감독, 보수, 근무환경 순으로 직무만족 점수가 조사되었는데 이것은 직무만족도가 단순히 예전처럼 보수나 근무환경적인 요소만으로 높아지는 것이 아니라 하루 중 많은 시간을 함께 근무하는 동료간 인간관계 및 물리치료사로서의 기본적인 직무적인 부분이 직무만족도에 가장 중요한 요소라 인식하고 있음을 보여주고 있는 것이다.

물리치료사의 일반적인 특성과 직무만족도를 비교해 본 결과 연령, 직급, 연봉, 총 근무경력, 현 직장 근무경력, 일일 근무시간 등에서 직무만족의 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령과 근무기간별 직무만족도의 차이는 Park과 Park (1990)와 Ahn 등(2002), Park 등(2002)의 연구결과와 일치하였고, 직급과 연봉에서 직무만족도의 차이는 Uh와 Yi (1986)의 연구결과와 일치하였다. 이는 종합병원 특성상 연령, 직급, 연봉, 근무경력이 증가할수록 그리고 근무시간이 감소할수록 직무만족도가 증가하는 당연한 결과이며 모든 병원을 대상으로 한 기존 연구와 상당수 일치하는 결과이다.

물리치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인 중 일반적인 요인과 임파워먼트 요인의 영향력을 회귀분석으로 파악해 본 결과 물리치료사의 임파워먼트 요인들이 일반적인 요인들 보다 직무만족도에 더 많은 영향력을 미치는 것으로 파악되었다. 이는 물리치료사의 직무몰입과 조직몰입을 직무만족과 유사한 개념으로 보았을 때 임파워먼트 요소인 의미, 영향, 기회, 자원, 정보 등이 직무몰입과 조직몰입에 영향을 미친다는 Chang (2010)의 연구결과와 비슷한 의미를 가질 수 있

으며 매개변수로서의 임파워먼트가 직무만족에 영향을 미친다는 Shim (2009)의 연구를 뒷받침하는 결과이다. 간호사를 대상으로 한 연구에서도 임파워먼트와 직무만족은 양의 상관관계를 가진다 라고 하였으며 (Choi, 2000; Goo, 2000; Nam과 Park, 2002; Kim, 2005; Yoo 등, 2006), 구조적 임파워먼트인 기회, 정보, 지지, 자원에 대해 긍정적으로 지각할수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다라고 보고하고 있어(Kim 등, 2003; Oh, 2007; Park과 Park, 2008) 본 연구에서 보여준 결과와 유사하다 하겠다. 또한 의료기사인 치과위생사의 경우 Park과 Choi (2003)과 Jeong (2006)의 연구에 의하면 구조적 임파워먼트가 높을수록 직무만족도가 증가한다고 하였고 Kim 등(2003)은 심리적 임파워먼트가 높을수록 직무만족도가 증가한다고 주장하였다. Shim 등(2009)에 의하면 물리치료사와 가장 밀접한 관계에 있는 작업치료사의 연구에서도 임파워먼트와 직무만족은 양의 상관관계를 가진다고 하였다.

본 연구에서 물리치료사의 직무만족도 관련요인 중 가장 많은 영향을 미치는 요인은 임파워먼트 요인인 의미로 나타났으며 의미에 포함된 설문내용을 구체적으로 살펴보면 “내가 물리치료사로서 하고 있는 일은 우리 부서업무에 중요한 의미를 가진다.” “나의 직무와 관련한 활동들은 나에게 의미 있는 것들이다.” “내가 물리치료사로서 하고 있는 일은 나에게 중요하다.” “지금 하고 있는 일은 미래의 나의 목표 달성에 도움이 될 것이다.” 등 네 가지 문항으로 물리치료사로서의 의미성을 부각시켜 주는 것이 직무만족도 상승에 가장 큰 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다. 결론적으로 물리치료사의 직무만족도를 높여주기 위해서는 가장 중요한 물리치료사로서의 의미성을 부각시켜주어야 하며, 일을 하는데 있어 물품이나 시간 등 “자원” 적인 부분을 충분히 공급해주어야 하고, 직무수행을 잘 할 수 있도록 인력이나 보수 등 다양한 “지지”가 제공되어야 할 것이다. 또한 직무수행에 있어 확신과 자신감을 가질 수 있도록 “역량” 강화가 필요하며, 업무와 관련되어 더 많은 능력이 발휘될 수 있도록 여러 가지 “기회”를 제공하는 등 직무만족에 영향을 미치는 임파워먼트 요인들이 골고루 잘 제공될 수 있도록 병원환경을 조성

되어야 할 것이다.

물리치료사의 직무만족과 관련된 기존의 연구들은 직무만족에 영향을 미치는 일반적인 요인들을 파악하는데 주력하였고, 임파워먼트와 관련된 기존의 연구들은 단순히 임파워먼트와 직무만족도의 상관관계를 파악하는데 중점을 두었지만 본 연구에서는 직무만족도에 영향을 미치는 모든 일반적인 변수들과 임파워먼트 요인들을 모두 동시에 독립변수로 가정하고 서로의 영향력을 비교한 연구로 실제적으로 많은 변수들 중 임파워먼트가 물리치료사의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인임을 증명한 연구라 하겠다. 또한 기존의 연구들은 지역중심의 병원을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기 힘든 반면에 본 연구는 전국의 종합병원에 근무하는 물리치료사를 대상으로 하였기 때문에 종합병원에 근무하는 물리치료사에 대한 인사 및 조직 관리를 효과적으로 시행하는 데에 있어서 인력 관리에 중요한 시사점을 제공해 줄 것으로 생각되며 특히 물리치료사의 전문성과 복지 향상은 물론 물리치료사 협회를 위한 소중한 자료가 될 것이다.

이러한 연구 성과에도 불구하고 본 연구 결과를 해석함에 있어 주의를 요하는 부분이 있다. 첫째, 연구대상이 물리치료사 전체의 대표성을 확보할 수 없는 편의표본이었기 때문에 연구결과를 일반화하는 것에 제한이 있을 수 있다. 둘째, 연구에서 활용하고 있는 직무만족도와 임파워먼트와 같은 측정도구가 물리치료사들의 특성을 완전하게 반영할 수 있는 도구들이기보다는 일반인 또는 다른 의료전문직에 활용되었던 것을 보완하여 사용하였기 때문에 물리치료사만이 가지고 있는 특성을 충분히 반영하지 못했을 가능성이 있다.

본 연구 결과에 비추어 볼 때, 향후 물리치료사의 임파워먼트와 직무만족도 향상을 위한 구체적인 전략 개발 연구와 물리치료사만이 가지는 특성을 반영할 수 있는 임파워먼트 및 직무만족도 측정도구 개발이 필요하다. 또한, 종합병원 이외의 기관에서 근무하는 물리치료사를 대상으로 하는 추가 연구가 필요할 것으로 생각된다.

V. 결론

본 연구는 종합병원에 근무하는 물리치료사를 중심으로 직무만족에 영향을 미치는 여러 요인들을 살펴보고 임파워먼트(empowerment)가 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 규명하고자 하였다. 일반적인 특성과 임파워먼트가 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 임파워먼트의 하위요소인 의미, 자원, 지지, 역량, 기회가 증가할수록 직무만족도가 향상하는 것을 나타냈고 그 중에서도 의미를 증가시킬 때 직무만족도에 가장 많은 향상을 미치는 것으로 나타났다. 그 밖의 일반적인 요인으로는 일평균 근무시간, 동료치료사수, 치료보조원 유무 등이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

결론적으로 종합병원에 근무하는 물리치료사의 임파워먼트는 직무만족에 상당한 영향을 미치고 있으며 이것은 물리치료사의 임파워먼트를 향상시킴으로써 직무만족도를 높이고 업무수행 능력을 높일 수 있다는 것을 시사한다.

References

- Ahn SY, Kim WJ, Hur YB. Working conditions, job satisfaction and organizational commitment of physicl therapist. *J Korean Phys Ther.* 2002;14(4):233-44.
- Bae WS, Lee GC, Oh HW. Effects of the emotional suppression and burnout on the job satisfaction among physical therapists. *J Korean Soc Phys Med.* 2011;6(2):177-87.
- Chandler GE. The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness. *Dissertation Abstracts International.* 1987;47(12):4822-B.
- Chang MS. the Impact of Empowerment on Job Involvement and Organizational Commitment of Physical Therapists who working at the hospital which established department of rehabilitation medicine. Master's Degree. Catholic university of Pusan. 2010.
- Cheon JK. A study on the service performance and job satisfaction of physical therapists. *J Korean Phys Ther.* 1991;3(3):9-38.
- Choi HK. The relationship between leadership style and empowerment on job satisfaction and job involvement of nurses. Master's Degree, Sookmyung Women's University. 2000.
- Goo BD. The effects of transformational leadership and patriarchal leadership on empowerment and organizational commitment. Doctor's Degree. Hankuk university of foreign studies. 1999.
- Goo OH. Clinical nurses's perception of empowerment structural model in nursing organization. Doctor's Degree. Chungnam university. 2000.
- Ha GG. A study on the improvement of working environments in social welfare organizations: focused on physical therapists. Master's Degree. Konkuk university. 2000.
- Hong MA. The relationship among demographical variables, career interest, and job satisfaction in physiotherapists. Master's Degree. Myongji university. 2002.
- Huh YB. Job stress of physical therapists and organizational effectiveness. Master's Degree. Inje University. 2002.
- Jeong J. Relationship of self-efficacy, empowerment and job satisfaction by dental hygienists. Master's Degree. Hanyang University. 2006.
- Kanter RM. Power failure in management circuits. *Harv Bus Rev.* 1979;57(4):65-75.
- Kim HH. Nurses perceptions of job-related empowerment, job satisfaction, organizational commitment and self efficacy. Master's Degree. Chungnam National University. 2005.
- Kim JG. A Study on the measurement and related variables of the job satisfaction. *Korean J Ind Organ Psychol.* 1988;1(1):55-78.
- Kim MH. A study on the job satisfaction and turnover intention of physical therapist. *J Korean Phys Ther Sci.* 2001;8(1):107-14.
- Kim YK, Choi MS, Jung KT, et al. A study on relation to empowerment of dental hygienist and immersion of duty and devotion of organization. *Korea J Hosp Manage.* 2003;8(4):76-110.

- Kirkman BL, Rosen B. Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Acad Manage J.* 1999;42(1):58-74.
- Lee H, Song H, Kim H. The study work conditions and job satisfaction of physical therapist in Jeonnam east area. *J Korean Phys Ther.* 2005;17(17):80-95.
- Lee Sang M. The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *J Korean Acad Nurs.* 1995;25(4):790-806.
- McDermott D. Professional burnout and its relation to job characteristics, satisfaction, and control. *J Hum Stress.* 1984;10(2):79-85.
- Nam KH, Park JH. A Study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Admin.* 2002;8(1):137-50.
- Oh J. The Relationship between the empowerment and the job satisfaction of gastrointestinal endoscopy nurses. Master's Degree. Hanuung University, Seoul. 2007.
- Park HS, Choi MH. A Study on empowerment and job satisfaction, perceived by dental hygienist. *Nursing Science Research Institute.* Chungang university. 2003;7(2):67-76.
- Park JS, Park BN. The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Admin.* 2008;14(2):150-8.
- Park SH, Jeong HS, Choi WH. A study on the job satisfaction of physical therapist's in chungbuk. *J Korean Phys Ther.* 2002;14(4):214-23.
- Park YG, Park MJ. Job satisfaction and factors affecting to job satisfaction of physical therapists. *J Korean Phys Ther.* 1990;11(2):49-63.
- Shim J. A study on the effects of the social and psychological attributes of physical therapists on empowerment, job satisfaction and organizational commitment. Doctor's Degree. Hanyang University. 2009.
- Shim J, Cha T, Oh D. A study on empowerment, job satisfaction and organizational commitment perceived by clinical occupational therapists. *J Korean Soc Occup Ther.* 2009;17(3):111-20.
- Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Acad manage J.* 1995;38(5):1442-65.
- Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Acad Manage Rev.* 1990;15(4):666-81.
- Uh KH, Yi CH. Job satisfaction and job understanding of physical therapists in korea. *J Korean Phys Ther.* 1986;7(2):53-63.
- Yang KM. Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses. *J Korean Acad Nurs Admin.* 1999;5(1):39-61.
- Yoo SO, Lee SY, Han SO, et al. Empowerment, performance and Job satisfaction Pceived by hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Admin.* 2006;12(3):406-14.
- Yoon BS, Lee HJ. Mediating role of empowerment in the relations to job and organizational factors, and job satisfaction and organizational commitment empirical evidence from national university hospital employees. *Journal of Prev Med Public Heal.* Yebang Uihakhoe chi. 2005;38(3):315-24.
- Yoon CG. A study on the job satisfaction of physical therapist. Master's Degree Hanyang university. 1991.