

장애인 거주시설 물리치료사의 직무 만족이 직무몰입에 미치는 영향과 융합적 이직 요인

정세훈¹, 노효련^{2*}

¹사회복지법인 승가원 물리치료사, ²강원대학교 물리치료학과 교수

The Convergence Factors of Turnover and Effect of Job Satisfaction of Physical Therapist in Residential Facility for the Disabled on Job Commitment

Se-Hoon Jeong¹, Hyo-Lyun Ro^{2*}

¹Physical Therapist, Social Welfare Corporate Body Seung-ga-won

²Professor, Division of Physical Therapy, Kangwon National University

요약 본 연구는 장애인 거주시설에 근무하고 있는 물리치료사들의 직무 만족이 직무몰입에 미치는 영향과 이직 요인을 알아보았다. 장애인 거주시설에 근무하는 물리치료사 122명을 대상으로 직무 만족도(23문항)와 조직 몰입도(11문항)를 알아보았고 이직 요인 9문항, 일반적인 특성 7문항으로 구성된 구조화된 설문지를 이용한 조사였다. 연구 결과, 장애인 거주시설에 근무하고 있는 물리치료사의 직무 만족은 3.16, 조직 몰입도는 3.29로 중간 정도로 나타났다. 직무만족도 중 자부심, 상사 및 복지제도, 의사소통, 동료 요소가 정서적 몰입도에 영향을 주는 것으로 나타났다($p<.001$). 장애인 거주시설에서 근무하는 물리치료사들은 상사와 동료와의 불협화음, 근무환경 열악, 급여문제, 과도한 업무를 이직 요인으로 지적하였다. 장애인 거주시설에 근무하는 물리치료사들의 조직 몰입을 높이기 위하여서는 그들의 업무에 대한 존중과 상사와 동료와의 관계 개선이 필요한 것으로 보인다.

주제어 : 융합, 복지제도, 동료, 의사소통, 자부심

Abstract This study investigated the effects of job satisfaction on job commitment and turnover factors of physical therapists working in residential facilities for the disabled. Job satisfaction (23 questions) and organizational commitment (11 questions) were investigated for 122 physical therapists working in residential facilities for the disabled. As a result of the study, the job satisfaction of physical therapists working in residential facilities for the disabled was 3.16, and the level of organizational commitment was 3.29, which was moderate. Among job satisfaction, higher self-esteem, superior and welfare system, communication, and satisfaction with colleagues showed higher organizational commitment. Self-esteem, supervisor and welfare system, communication, and co-worker factors were found to affect emotional commitment. Physical therapists working in residential facilities for the disabled pointed out dissonance between their boss and colleagues, poor working environment, salary problems, and excessive work as factors for turnover. In order to increase organizational commitment of physical therapists working in residential facilities for the disabled, it seems that respect for their work and improvement of relationships with superiors and colleagues are necessary.

Key Words : Convergence, Welfare system, Colleague, Communication, Self-esteem

*Corresponding Author : Hyo-Lyun Ro(bustryagain@naver.com)

Received October 28, 2021

Revised November 24, 2021

Accepted January 20, 2022

Published January 28, 2022

1. 서론

장애인 복지법 58조에 의하면 장애인 거주시설은 장애인 복지시설 중 하나로[1] 2019년도 현재 전국에 장애인 거주시설은 628개소이고 그 중 시각 장애와 청각 장애 시설을 제외한 608개소가 있다[2]. 장애인 거주시설 중 지체 장애인, 뇌병변 장애인, 지적장애인 및 자폐성 장애인을 위한 거주시설 중 30명 이상의 거주 시설에는 물리치료사, 작업치료사, 상담평가 요원을 배치하도록 되어 있다[1]. 이러한 법령에 의거하여 2021년 현재 335명 가량의 물리치료사들이 장애인 거주시설에 종사하고 있다[2]. 장애인 거주시설은 거주공간을 활용하여 일반가정에서 생활하기 어려운 장애인에게 일정 기간 동안 거주·요양·지원 등의 서비스를 제공하는 동시에 지역사회생활을 지원하는 시설이다[1]. 장애인 거주시설은 장애인들의 또 다른 가정으로 의식주와 교육, 치료가 다 함께 융합적으로 이루어지는 곳으로, 치료를 주요업무로 하는 의료기관이나 요양기관과 달리 거주인들의 생활을 위한 융합적인 특성을 가지고 있다. 즉, 장애인 거주시설에 종사하는 물리치료사들은 의료기관에서 근무하는 대부분의 물리치료사와 다른 근무 조건에서 업무를 유지하고 있으므로 이들의 직무몰입과 이직 요인은 의료기관에 근무하는 물리치료사들과 다른 복합적이고 융합적인 것이다.

근무 조건은 직무만족에 영향을 주는 요인 중 하나로 직무 만족은 조직구성원이 자신이 맡은 직무에 대하여 긍정적으로 받아들이거나 부정적으로 인식하는 감정으로 직무의 특성, 개인의 성향, 업무 환경 등에 따라 직무만족도는 다르게 나타난다[3]. 직무만족도를 결정하는 요인에는 성취감 뿐만 아니라 임금, 직무의 적합성, 승진, 원만한 인간관계, 업무조건, 직업적 윤리 등을 공통 요인으로 볼 수 있다[4]. 물리치료사는 치료 서비스를 제공함에 있어서 대상자의 기능 회복 정도를 면밀히 관찰하고, 각 대상자에 알맞은 치료서비스를 수행하는 것이 주된 업무이므로[5] 물리치료사의 직무만족도는 치료 서비스의 질로 이어져 환자의 치료 효과를 결정하는데 직접적인 영향을 미칠 수 있으므로[6] 물리치료사의 직무만족도는 효과적인 물리치료를 위한 요소 중 하나라고 할 수 있다.

만족은 욕구가 충족이 되어 불만이 없는 상태를 의미하는 것이며, 몰입은 개인이 맡은 업무에 정신적, 물리적 노력을 추가하려는 태도로 보다 성과 지향적인 특성을

을 나타낸다[7]. 조직몰입(organizational commitment)은 조직에 대한 조직구성원의 태도를 말하는 것으로, 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착 등을 의미하는 개념이다[8]. Allen & Meyer[9]는 유지적 몰입 (continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment), 정서적 몰입(affective commitment)으로 조직 몰입을 분류하였다. 정서적 몰입은 조직에 대하여 구성원 개개인이 느끼는 심리적인 상태로 호의, 충성심, 다정한 소속감, 따뜻함, 행복감, 유쾌함 등과 같이 조직에 대한 심리적 애착의 정도를 말한다[10]. 유지적 몰입은 현재 소속되어 있는 조직을 떠나면 되면 잃게 될 여러 가지 축적되어진 투자나 이해 요소들을 인지하게 될 때 그리고 조직에 남는 것과 비교할 만한 대안이 불확실할 경우에 형성된다. 규범적 몰입은 조직에 대한 의무로, 조직에 대한 도덕적 의무감 때문에 조직으로부터 부여받은 책임을 충실히 수행해야 한다는 가치관이다[9]. 이러한 조직몰입은 비교적 장기간에 걸쳐 일정한 상태로 유지되는 특성을 가지고 있어서 조직 구성원의 행동과 태도 사이의 관계를 나타내 주며 직무 만족보다 이직을 예측하는데 더욱 효과적이다[11].

이직 의도(turnover intention)는 현 직장에서 계속 근무 여부에 대한 개인 의지의 표현으로 조직 구성원이 그 조직의 밖으로 이탈하는 행위를 예측할 수 있는 중요한 요인이다[9]. 물리치료사의 이직은 대상자에게 질 높은 서비스를 제공하는 부분에서 지장을 주게 될 것이고 병원 등에서도 새로운 인력을 모집하고 적절한 훈련 등을 시키는데에 따른 시간 및 비용을 지출해야 하므로 장기적으로 병원 등의 조직에도 좋지 못한 결과를 초래한다[5]. 그러므로 이직을 결심하게 되는 요인을 파악하고 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보는 것은 장애인 거주시설의 이용자와 물리치료사에게 필요하다.

물리치료를 위한 직무 만족과 직무몰입 및 이직의도에 관련한 연구들로 Kim[12], Lee & Choi[13], Shim & Yoon[6], Wang & Kim[13], Koo et al[14], Ro & Yoo[15]의 연구들이 있다. 이 연구들은 의료기관에 근무하는 물리치료사들을 대상으로 한 것으로 장애인 거주시설에 근무하는 물리치료사들을 위한 연구는 부족한 실정이다.

이에, 본 연구는 장애인 거주시설에 근무하고 있는 물리치료사들의 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향과 이직 요인을 알아보려고 한다. 이를 통하여 장애인 거주시설

의 물리치료사의 근무환경 개선과 질적인 치료서비스 마련을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 장애인 거주시설에 근무하는 물리치료사들의 직무만족도와 직무몰입도를 파악하고 직무 만족이 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보고 이직 요인을 확인하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2.2 자료수집 방법 및 절차

본 연구는 장애인 거주시설에 근무하는 전국의 물리치료사들을 대상으로 하였다. 대상자들에게 이 연구의 목적을 설명하고 설문지를 통한 자료수집임을 설명하고 설문지는 무기명으로 표기되며 비밀을 지킬 것을 명시하였다. 모든 설명을 듣고 설문조사에 참여할 것을 동의한 물리치료사들에게 설문지를 직접 배포하여 작성하도록 하거나 구글 설문지를 통하여 회수하였다. 설문지를 응답하는 시간은 10분에서 15분 가량 소요되었다.

설문지는 총 127부가 회수되었으며, 이 중 응답이 불성실한 5부를 제외하고 122부를 최종 분석에 이용하였다. 대상자의 수는 Cohen의 Power analysis 공식에 근거하여 유의수준(α)=.05, 회귀분석의 중간 효과크기인 .15, 검정력($1-\beta$)은 .80으로 선정하였을 때 최소인원이 103명으로 산출되었으며 본 연구의 대상자는 총 122명이어서 연구를 진행하는데 충분한 것으로 나타났다. 본 연구의 참여자들은 남자가 51명(41.8%), 여자가 71명(58.2%)이었다.

2.3 연구 도구

본 연구는 장애인 거주시설에 근무하는 물리치료사들의 직무만족도와 조직몰입도를 파악하고 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하고, 이직의 요소를 알아보고자 하였다. 이를 위하여 구조화된 설문지를 이용하여 직무만족도(23문항)와 조직몰입도(11문항)를 알아보았고 이직 요인 9문항, 일반적인 특성 7문항으로 구성된 설문지를 이용하였다.

2.3.1 직무만족도

본 연구에서는 직무만족도 정도를 알아보기 위해

Choi[16]의 연구에서 사용한 것을 본 연구에서 일부 변수를 수정하여 사용하였다. 본 연구에서는 자부심·승진·상사 및 복리후생·업무절차·동료관계·의사소통의 6가지 요인으로 세분화하여 직무만족도 영향요인으로 하여 직무만족도를 측정하였다. 설문지는 리커트(Likert) 5점 척도를 사용하였고 각 문항별로 만족도가 가장 높은 경우를 5점으로 하고, 만족도가 가장 낮은 경우를 1점으로 하였다. 연구 도구의 신뢰도는 Choi[17]의 연구에서는 Cronbach's α 값은 .914로 나타났고 본 연구에서는 Cronbach's α 값이 .880으로 나타났다.

2.3.2 조직몰입도

본 연구에서는 조직몰입도를 측정하기 위하여 Meyer & Allen[9]이 개발한 것을 Shim et al.[17]이 번역 사용한 측정 도구를 사용하였다. 본 연구에서 하위변인은 정서적 조직몰입도와 유지적 조직몰입도의 2개 영역으로 세분화되었고 종속 변수 세부 항목은 11개의 문항으로 구성되었다. 설문지는 각 설문 문항별로 만족도가 가장 높은 경우를 5점으로 하고, 만족도가 가장 낮은 경우를 1점으로 하는 리커트(Likert) 5점 척도를 사용하였다. 연구도구의 신뢰도는 Jeong & Shim[18]의 연구에서는 Cronbach's α 값은 .855로 나타났고 본 연구에서는 Cronbach's α 값이 .775로 나타났다.

2.3.3 이직 의도

이직 의도(turnover intention)는 이직 관련 9문항으로 구성하였다. 각 문항은 독립적인 특성을 가지고 있으며 다중응답이 가능하도록 하였고 그 결과는 명목 변수화하여 처리하였다.

2.4 측정 도구의 타당성 및 신뢰성

본 연구에서는 요인 분석 방법으로 주성분 분석을 실시하였으며, 요인 적재치는 .50 이상의 것을 사용하였고, 요인 적재치를 높이기 위해 배리맥스 회전을 하였다. 직무만족도 변수와 조직몰입도 변수에 대해 요인 분석을 실시한 결과는 Table 1과 같다.

직무만족도는 총 23개의 변인이 추출되었으며, 6개의 요인으로 묶였다. 이들 요인은 요인 1은 자부심으로, 요인 2은 승진, 요인 3은 상사 및 복리제도로, 요인 4는 의사소통, 요인 5는 동료, 요인 6은 업무절차로 명명하였다.

Table 1. Factor analysis and reliability

| Variable | | Item | Factor | KMO | Bartlett | Cronbach's α |
|---------------------------|-------------------------|------|-----------|------|-----------------|---------------------|
| Job satisfaction | Pride | 5 | .781~.874 | .783 | 1432.309 *** | .902 |
| | Promotion | 4 | .704~.829 | | | .815 |
| | Boss and Welfare System | 5 | .571~.712 | | | .750 |
| | Communication | 5 | .493~.820 | | | .796 |
| | Colleague | 2 | .830~.858 | | | .827 |
| | Working process | 2 | .864~.872 | | | .764 |
| | Total | 23 | | | | .880 |
| Organizational Engagement | Affective commitment | 8 | .649~.923 | .825 | 670.256 *** | .874 |
| | Continuance commitment | 3 | .789~.848 | | | .738 |
| | Total | 11 | | | | .775 |

***p<.001

본 연구에서 전체적인 신뢰도는 Cronbach's α = .880로 높은 내적 일치도를 보였다.

조직몰입도는 총 11개의 변인이 추출되었으며, 2개의 요인으로 묶였다. 이중 요인 1은 정서적 조직몰입도로, 요인 2는 유지적 조직몰입도로 명명하였다. 신뢰도를 검증한 결과는 조직몰입도 전체 신뢰도는 Cronbach's α =.775로 나타났다. 따라서 본 연구의 측정도구는 신뢰할만한 수준임을 알 수 있다.

2.5 분석방법

본 연구에서는 IBM SPSS 26.0 프로그램을 사용하여 수거된 설문지를 부호화하여 통계 처리하였으며 본 연구에서 사용된 통계 기법은 다음과 같다.

직무만족도와 조직몰입도의 조사항목에 해당하는 문항의 요인 분석을 실시한 후 신뢰도 분석을 위하여

크론바하 알파(Cronbach's α) 값을 산출하였다. 설문 응답자에 대한 일반적인 특성을 파악하기 위하여 기술 통계를 실시하였다. 직무만족도와 조직몰입도 간의 상관 관계를 조사하기 위해 Pearson 상관분석(correlation analysis)을 실시하였다. 직무만족도가 조직몰입도에 미치는 영향을 규명하기 위해 다중 회귀분석(regression analysis)을 실시하였다. 이직에 관한 요인을 분석하기 위하여 다중응답처리 후 명목 척도화하여 교차분석을 실시하였다. 통계학적 유의수준은 p< .05로 설정하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성과 직무 만족도와 조직 몰입도 정도

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 Table 2와 같다.

Table 2. General characteristics

| | | n(%) | | Job satisfaction | Organizational Engagement |
|------------------|---------|------|------|------------------|---------------------------|
| Gender | Male | 51 | 41.8 | 3.18±.48 | 3.30±.57 |
| | Female | 71 | 58.2 | 3.14±.45 | 3.28±.49 |
| | Total | | | 3.16±.46 | 3.29±.52 |
| Age (years) | 26-30 | 7 | 5.7 | 3.11±.47 | 2.94±.72 |
| | 31-35 | 21 | 17.2 | 3.16±.50 | 3.18±.47 |
| | 36-40 | 31 | 25.4 | 3.23±.56 | 3.26 ±.55 |
| | ≥41 | 63 | 51.6 | 3.12±.40 | 3.38±.48 |
| | Total | | | 3.16±.46 | 3.29±.52 |
| Working years | <1 | 13 | 10.7 | 3.13±0.48 | 3.22 ±.66 |
| | ≤1~<3 | 18 | 14.8 | 3.18±0.57 | 3.32±.68 |
| | ≤3~<5 | 19 | 15.6 | 3.19±0.40 | 3.22±.49 |
| | >5 | 29 | 23.8 | 3.18±.49 | 3.33±.38 |
| | >10 | 43 | 35.2 | 3.12±.43 | 3.30±.51 |
| | Total | | | 3.16±.46 | 3.29±.52 |
| Salary (₩10,000) | 250-300 | 13 | 10.7 | 2.98±.30 | 3.04±.64 |
| | 300-350 | 21 | 17.2 | 3.23±.60 | 3.18±.51 |
| | 350-400 | 38 | 31.1 | 3.20±.46 | 3.36±.49 |
| | 400-450 | 24 | 19.7 | 3.11±.37 | 3.36±.47 |
| | >450 | 22 | 18.0 | 3.15±.50 | 3.36±.57 |
| | Others | 4 | 3.3 | 3.21±.52 | 3.27±.37 |
| | Total | | | 3.16±.46 | 3.29±.52 |

총 122명 중 성별은 남자가 51명(41.8%), 여자가 71명(58.2%)로 비율이 비슷하였고, 연령별로는 41세 이상이 51.6%로 절반 이상을 차지하였으며, 근무기간은 10년 이상이 35.2%로 가장 많았다. 연봉은 3,500~4,000만원 미만이 31.1%로 가장 많았다.

장애인 거주시설에서 근무하는 물리치료사의 직무만족도와 조직몰입도 정도를 Table 2 에서 볼 수 있다.

직무만족도에서는 남자는 $3.18 \pm .48$ 이며 여자는 $3.14 \pm .45$ 이었으며 전체 평균은 $3.16 \pm .46$ 으로 나타났다. 성별에 따른 통계학적인 차이는 나타나지 않았다 ($p > .05$). 조직몰입도는 남자는 $3.30 \pm .57$ 이며 여자는 $3.28 \pm .49$ 이었으며 전체 평균은 $3.29 \pm .52$ 로 나타났다. 성별에 따른 통계학적인 차이는 나타나지 않았다 ($p > .05$). 이들 점수는 5점 척도 중 중간 정도를 나타내어서 장애인 거주시설에서 근무하는 물리치료사의 직무만족도와 조직몰입도는 중간 정도인 것으로 나타났다.

3.2 장애인 거주시설 물리치료사의 직무만족도와 조직몰입도 상관관계 분석

Table 3에서 장애인 거주시설 물리치료사의 직무만족도와 조직몰입도 간의 상관관계를 분석하였다 조직몰입도 특성의 하위요소 중 정서적 몰입도는

직무만족도의 자부심($r=.525$)과 강한 양의 상관관계를 나타내었고, 상사 및 복리제도($r=.276$), 의사소통($r=.248$), 동료($r=.305$)와 중간 정도의 양적 상관관계를 나타내었다. 유지적 몰입도는 약한 음적 상관관계를 나타내었다.

따라서, 직무만족도 하위요소 중 자부심, 상사 및 복지제도, 의사소통, 동료와의 만족도가 높을수록 정서적 몰입이 높은 것으로 나타났다. 직무만족도 하위요소 중 상사 및 복지 제도에 대한 만족도가 높을수록 유지적 몰입도는 낮아지는 것으로 나타났다.

3.3 장애인 거주시설 물리치료사의 이직 요소

Table 4와 같이 장애인 거주시설에서 근무하는 물리치료사들의 이직 요소들을 알아보았다. 총 9개의 요인 중 3개를 선택할 수 있는 다중응답으로 알아보았다

이직 요인에서는 남자에서는 급여문제, 상사와 동료와의 불협화음이 가장 높았고 여자는 상사와 동료와의 불협화음, 근무환경열악 순이었다. 전체 물리치료사들의 이직에 영향을 주는 요소는 상사와 동료와의 불협화음(20.9%), 근무환경열악(17.5%), 급여문제(14.6%), 과도한 업무(12.6%) 순이었다. 불합리한 고용계약(3.6%)이 가장 낮았다.

Table 3. Correlation between job satisfaction and organizational commitment of physical therapists in residential facilities for the disabled

| | Pride | Promotion | Boss and welfare System | Communication | Colleague | Working process |
|------------------------|--------|-----------|-------------------------|---------------|-----------|-----------------|
| Affective commitment | .525** | .093 | .276** | .248** | .305** | .108. |
| Continuance commitment | .044 | -.087 | -.184* | -.090 | -.057 | .024 |

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

Table 4. Gender and turnover

| Factor of turnover | M | F | N(%) |
|--|----|----|-----------|
| Discord with boss and colleague | 23 | 40 | 63(20.9%) |
| Poor working environment | 17 | 36 | 53(17.5%) |
| Salary issue | 25 | 19 | 44(14.6%) |
| Excessive work | 14 | 24 | 38(12.6%) |
| Insufficient welfare benefits | 18 | 17 | 35(11.6%) |
| Others (long distance, work maladjustment) | 7 | 18 | 25(8.3%) |
| Marriage, sick leave, retirement, etc. | 9 | 12 | 21(7.0%) |
| Lack of educational opportunities | 4 | 8 | 12(4.0%) |
| Unreasonable employment contract | 2 | 9 | 11(3.6%) |

Table 5. Effect of job satisfaction on organizational engagement

| Independent variable | | Affective commitment | | | Continuance commitment | | |
|----------------------|-------------------------|----------------------|----------------|-------|------------------------|--------------|-------|
| | | β | t | VIF | β | t | VIF |
| Job satisfaction | (Constant) | | -1.001E-013*** | | | 5.177E-17*** | |
| | Pride | .525 | 8.168*** | 1.000 | .044 | .490 | 1.000 |
| | Promotion | .093 | 1.448 | 1.000 | -.087 | -.955 | 1.000 |
| | Boss and Welfare System | .276 | 4.294*** | 1.000 | -.184 | -2.026* | 1.000 |
| | Communication | .248 | 3.861*** | 1.000 | -.090 | -.992 | 1.000 |
| | Colleague | .305 | 4.743*** | 1.000 | -.057 | -.626 | 1.000 |
| | Working process | .108 | 1.679 | 1.000 | .024 | .264 | 1.000 |
| Adj. R ² | | .501 | | | .006 | | |
| F | | 21.245*** | | | 1.117 | | |

*p<.05, ***p<.001

4. 고찰

본 연구는 장애인 거주시설에 근무하고 있는 물리치료사들의 직무만족이 직무 몰입에 미치는 영향과 이직요인을 알아보고자 하였다.

본 연구에서 장애인 거주시설에 종사하는 물리치료사들은 41세 이상이 51.6%로 절반 이상을 차지하고 있어서 비교적 연령이 높은 편이었으며, 재직기간은 10년 이상이 35.2%로 재직기간도 긴 편이었다. 매월 이루어지는 시간 외 근무는 4.9%에서만 '하지 않는다'로 나타났고 대부분의 물리치료사들이 시간 외 근무를 하는 것으로 나타나서 이들의 과중한 업무 상황을 나타내었다.

본 연구에서 직무만족도에서 3.16±.46으로 나타났으며 조직몰입도는 3.29±.52로 나타났다. Shim & Yoon[6]의 연구에서 물리치료사의 직무만족도는 5점 중 평균 3.33으로 나타났으며 Park[19]의 연구에서는 물리치료사가 인지하는 직무만족도 수준은 5점 중 평균 3.39점으로 나타나서 본 연구의 결과와 유사하였으며, 재활의학과에서 근무하고 있는 물리치료사를 대상으로 한 Jang et al[20]은 조직몰입은 남자(3.45)가 여자(3.26)보다 조금 높았으나 본 연구에서는 남자(3.30)와 여자(3.28)의 성별에 따른 차이가 나타나지 않았다. 종합 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kwon & Lim[21]의 연구에서 5점 중 직무만족 2.94±.53점, 조직몰입 2.89±.52점으로 나타나서 본 연구보다 낮게 나타났다. 또한, 본 연구에서 직무만족도 하위요소 중 자부심, 상사 및 복지제도, 의사소통, 동료와의 만족도가 높을수록 조직 몰입도 중 정서적 몰입이 높은 것으로 나타났다. Kim[12]의 연구에서 직무 만족도는 환자를 치료하는 자부심, 주위 사람들의 인정에서 직무 만족도가 높았으나 보수나 승진 제도, 근무시간 활용, 후생복지, 환자 치료수는 낮은 만족도를 나타내었다.

Lim[8]의 연구에서 의료기사의 직무만족도 정도는 직위가 큰 영향을 주고 있다. Shim & Yoon[6]은 물리치료사들은 직무 관련 교육, 환자에 대한 책임감, 직업에 대한 동기부여와 같은 내재적 요인이 직무만족에 영향을 준다고 보고하였다.

본 연구에서 직무만족도 하위요소 중 자부심, 상사 및 복지제도, 의사소통, 동료와의 만족도가 높을수록 정서적 몰입이 높은 것으로 나타났다. Shim et al.[17]의 연구에서 물리치료사의 직무만족이 커질수록 조직몰입이 커진다고 하여 본 연구와 유사한 결과를 나타내었다. Lee & Choi[5]의 연구에서 직무만족도 하위요소 중 상사 및 복지 제도에 대한 만족도가 높을수록 유지적 몰입도는 낮아진다고 하여 본 연구와 유사한 결과를 나타내었다. 의료기관에서 근무하고 있는 의료기사에 대한 Lim[8]의 연구에서 의료기사는 직무만족, 조직몰입에 유의한 효과를 미치는 것이 직위, 급여 수준이라고 하여 본 연구와 다소 상이한 결과를 보고하였는데, 이는 장애인 생활거주 시설의 물리치료사와 의료기관에서 근무하고 있는 의료기사와의 차이로 인한 것으로 사료된다.

본 연구에서 직무만족도가 조직몰입도의 하위요소인 정서적몰입도에 미치는 영향은 그 설명력이 50.1%로 높게 나타났으며 자부심, 상사 및 복지제도, 의사소통, 동료 요소가 높은 것이 정서적 몰입도에 영향을 주고 있었고 조직몰입도의 하위요소인 유지적몰입도에서는 6.0%의 낮은 설명력을 나타냈으며 상사 및 복지제도($\beta = -.184$)에서 유의미한 음적(-)의 영향을 미쳤다. 그러므로 장애인 거주시설에서 근무하는 물리치료사들은 조직에 대한 심리적 애착을 의미하는 정서적 몰입도를 높이는 것과 상사 및 복지제도의 개선이 직무 만족을 높이는 데 특히 중요한 것으로 보인다. 조직몰입이 높아진다면, 조직구성원들의 결근, 이직, 퇴행, 불만, 갈등

등의 부정적인 행동이 감소되고 조직에게 이익이 되는 행동을 유도하여 조직몰입 수준이 높은 조직은 효율성을 향상시킬 수 있을 것이다[22].

본 연구에서 장애인 거주시설에서 근무하는 물리치료사들의 이직을 고려하게 되는 요인은 상사와 동료와의 불협화음(20.9%), 근무환경 열악(17.5%), 급여문제(14.6%), 과도한 업무(12.6%) 순으로 나타났으며 불합리한 고용계약(3.6%)이 가장 낮았다. 이와 같이 장애인 거주시설의 물리치료사들의 이직 요인은 여러 가지 요소가 융합적으로 작용하여 나타나고 있었다. Wang & Kim[13]의 연구에서 물리치료사들은 보통 이상의 이직 의도를 가지고 있으며, 직무스트레스 요인 중 직무 자율, 직무체계, 보상, 직장문화가 이직 의도에 영향을 미친다고 하여서 본 연구의 결과와 상이하게 나타났다. 또한, 전라남도와 광주시에 소재하는 의료기관과 보건소에 근무하는 물리치료사를 대상으로 한 Shim et al.[17]의 연구에서 담당 환자 수, 근무처, 총 근무년수가 이직 의도에 영향을 미친다고 하여 본 연구의 결과와 상이하였다. 이러한 결과는 의료기관과 장애인 거주시설과의 근무 환경의 차이로 인한 것으로 보인다. 장애인 거주시설은 장애인 복지법과 사회복지법을 근간으로 이루어진 시설로 시설장이나 상사가 의료와 관련이 먼 업종이어서 물리치료사의 업무를 이해하고 그 전문성을 인정받기 어렵게 만들 것이고 이로 인한 상사와 동료와의 불협화음이 주요한 이직 요인으로 작용하는 것으로 보인다. 또한 근무환경 열악 또한 의료기관과 비교하여 부족한 의료기기 설치와 거주 시설 종사자에게 제공되는 거주·요양·지원 등의 서비스와 지역사회 생활 서비스는 물리치료사에게 과다한 업무로 인식될 것이다. 이러한 물리치료사의 고유의 업무 영역 외에도 부과되는 다양한 업무는 물리치료사에게 융합적인 이직의 요소로 작용하고 있는 것으로 사료된다.

이직은 순기능적 이직과 역기능적 이직이 있는데, 부정적인 평가를 받은 조직의 구성원이 떠나게 되면서 서로의 이해관계가 일치되는 것은 순기능적인 이직이며, 역기능적인 이직은 긍정적인 평가를 받은 개인이 조직을 떠나면서 조직의 성과에 부정적인 결과를 가져오는 것이다[21]. 본 연구에서 급여문제(14.6%)에 대하여 높은 비율이 나타났으나 불합리한 고용계약(3.6%)이 가장 낮은 비율을 나타냈는데, 이는 장애인 거주시설 종사자들의 고용 조건은 장애인 복지법과 사회복지법에

근거하여 체결되므로 고용 계약 자체는 큰 문제가 없으나 이들 법령에서 기준하고 있는 물리치료사의 임금은 적절하지 않다고 생각하는 것으로 사료된다. Lim[8]의 연구에서 의료기사는 외부 취업기회가 높을수록 이직 의도가 높다고 하여 본 연구와 상이한 결과를 보고하였는데, 이는 병원 환경과 장애인 거주시설에서의 차이로 보이며 Koo et al[14]의 연구에서 여성이 남성보다 이직의도가 높으며 자기발전이 낮을수록, 보수가 적을수록, 근무조건이 좋지 않을수록 이직 의도가 높게 나타났다고 하여 급여에 대한 부분이 이직 의도와 관련성이 있는 부분은 본 연구와 유사하게 나타났다. 본 연구의 제한점으로는 장애인 거주 시설 중 물리치료사가 근무하고 있는 시설에서의 연구이므로 전체 장애인 거주시설로 확장하여 본 연구의 결과를 이용하는 것이 제한점으로 보인다. 또한, 본 연구에서 이직요인에 대한 변수 설정에서 일반적인 직장에서 사용하는 변수를 활용하였으므로 앞으로 장애인 복지시설의 종사자에 대한 새로운 이직요인에 대한 연구가 필요한 것으로 보인다.

5. 결론

본 연구는 장애인 거주시설에 근무하고 있는 물리치료사들의 직무만족이 직무 몰입에 미치는 영향과 이직 요인을 알아보고자 하였다.

연구 결과 장애인 거주시설에 근무하고 있는 물리치료사의 직무 만족도와 조직 몰입도는 중간 정도로 의료기관에 근무하는 물리치료사들과 차이가 보이지 않았다.

직무 만족과 조직 몰입은 양의 상관관계를 가지고 있어서 직무 만족이 높을수록 조직 몰입 정도도 높았다.

장애인 거주시설에서 근무하는 물리치료사들은 정서적 몰입도를 높이는 것과 상사 및 복지제도의 개선이 직무 만족을 높이는 데 특히 중요한 것으로 나타났다.

장애인 거주시설에서 근무하는 물리치료사들의 상사와 동료와의 불협화음, 근무환경 열악, 급여문제를 이직을 고려하게 되는 요인으로 지적하였다.

REFERENCES

- [1] National Law Information Center. (2021). Disabled Person Welfare Act.
- [2] <http://www.freeget.net/main.php>. (2021).
- [3] S. Y. Park & B. W. Jo. (2001). Job Satisfaction

- Determinants among Firefighters in Pohang Earthquake. *Journal of The Korean Society of Hazard Mitigation*, 20(2), 163-168.
DOI : 10.9798/KOSHAM.2020.20.2.163
- [4] H. Laschinger, J. Finegan, & J. Shamian. (2002). The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment. *Advances in Health Care Management*, 3(3), 59-85.
DOI : 10.1016/S1474-8231(02)03006-9
- [5] S. M. Lee & M. K. Choi. (2003). Relationships between Job Characteristics and Turnover Intention of the Physical Therapists of Hospitals. *The journal of Korean academy of physical therapist*, 10(2), 145-152.
- [6] M. Kota, H. Kudo & M. Takahashi. (2021). Factors that affect the changes in the satisfaction of Japanese physical therapists with their profession over the years, *Journal of Physical Therapy Science*, 33(3), 203-208.
DOI : 10.1589/jpts.33.203
- [7] J. S. Park. (2009). *LG Business Insight* 51-54.
- [8] G. T. Lim. (2017). Organization Effectiveness Studies of General Hospital Employees : Focusing on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(6), 261-271.
DOI : 10.5392/JKCA. 2017.17.06.261
- [9] N. J. Allen. & J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
DOI : 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- [10] Y. K. Kim. (2011). The Exploratory Study of Examining the Antecedents of Employee's Organizational Change Commitment : Focusing On Affective and Normative Commitment. *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research*, 16(4), 163-174.
DOI : 10.9723/jksis.2011.16.4.163
- [11] H. L. Angle & J. Perry. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
DOI : 10.2307/2392596
- [12] M. H. Kim. (2001). A Study on the job satisfaction and turnover intention of physical therapist, *Korean Physical Therapy Science*, 8(1), 107-114.
- [13] J. S. Wang & Y. R. Kim. (2015). Analysis of relationship between job stress and turnover intention of physical therapists. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(9), 6112-6119.
DOI : 10.5762/KAIS.2015.16.9.6112
- [14] J. W. Koo, R. Y. An & R. S. An. (2018). The factors influencing turnover intention of physical therapist. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 57(1), 351-371.
DOI : 10.23944/Jrsers.2018.03.57.1.16
- [15] H. L. Ro & H. H. Yoo. (2021). Convergence Influence of Clinical Physical Therapist's Attitude toward Work Environment and Professionalization on Job Satisfaction. *Journal of the Korea Convergence Society*, 12(3), 43-52.
DOI : 10.15207/JKCS.2021.12.3.043
- [16] E. S. Choi. (2014). *A Study of the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Non-tenured Health Care Workers*. Myongji University.
- [17] J. H. Shim, Y. S. Kim & T. H. Yoon. (2008). Relationships between empowerment, job satisfaction, and organizational commitment among physical therapists. *The journal of Korean Society of Physical Therapy*, 15(3), 70-79.
- [18] Y. H. Jeong & W. S. Shim. (2004). An Empirical Study on the Difference of Employee's Organizational Commitment Based On Demographic Characteristics. *Korea Human Resource Development*, 6(2), 95-126.
- [19] S. W. Park. (2018). The Effect of Empowerment on Job satisfaction for physical therapists in general hospitals. *The Korean Society Physical Medicine*, 13(2), 115-127.
DOI : 10.13066/kspm.2018.13.2.115
- [20] M. S. Jang, H. K. Jang & Y. M. Jung. (2010). Impact of Empowerment on Job Involvement and Organizational Commitment of Physical Therapists: have a Rehabilitation Medicine in Hospital. *The Korea Contents Association*, 10(9), 293-301.
DOI : 10.5392/JKCA.2010.10.9.293
- [21] J. O. Kwon. & S. Y. Lim. (2017). A Convergence Study about Influences of Coaching Behavior Level and Emotional Intelligence on Organizational Effectiveness of Nurse. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(7), 63-73.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.7.063
- [22] E.M. Park & J. H. Seo. (2021). The effect of psychological empowerment on organizational commitment and turnover intention: Focusing on

the mediating effect of job stress and managerial coaching behavior. *Journal of the Korea Convergence Society*, 12(7), 181-191.
DOI : 10.15207/JKCS.2021.12.7.181

정 세 훈(Se-Hoon Jeong)

[정회원]



- 2015년 8월 : 강원대학교 응급의료 재활학부(수료)
- 2010년 6월 ~ 현재 : 사회복지법인 승가원 물리치료사
- 관심분야 : 소아물리치료, 사회복지
- E-Mail : iamsehooni@daum.net

노 효 련(Hyo-Lyun Roh)

[정회원]



- 2001년 8월 : 대구대학교 재활과학과 (이학석사)
- 2006년 2월 : 대구대학교 물리치료학과(이학박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 물리치료학과 교수

- 관심분야 : 소아물리치료, 신경계 물리치료
- E-Mail : bustryagain@naver.com