



대한물리치료과학회지

Journal of Korean Physical Therapy Science
2025. 09. Vol. 32, No.3 pp. 65-79

물리치료사의 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향

박세진¹ · 유성훈²

¹국가대표정형외과의원 · ²남부대학교 물리치료학과

The Effect of Job Stress, Organizational Commitment, Self Efficacy on Turnover Intention of Physical Therapist

Se Jin Park¹, Ph.D., P.T. · Seong Hun Yu², Ph.D., P.T.

¹Dept. of Physical Therapy, Team Doctor Orthopedic Clinic

²Dept. of Physical Therapy, Nambu University

Abstract

Background: This study was conducted to investigate the effects of job stress, organizational commitment, and self-efficacy of physical therapists on turnover intention.

Design: Descriptive cross-sectional study.

Methods: A total of 233 physical therapists who had worked at a medical institution for more than one year participated in the study. This study measured job stress using a modified and supplemented version of an existing instrument. Organizational commitment was evaluated with an adapted scale, while self-efficacy was assessed using a standardized self-efficacy measure. Turnover intention was measured through a validated Korean translation of a widely used scale.

Results: The mean scores of physical therapists were 2.73 ± 0.50 for job stress, 2.85 ± 0.91 for organizational commitment, 3.65 ± 0.56 for self-efficacy, and 3.31 ± 0.83 for turnover intention (all on a 5-point scale). Turnover intention showed statistically significant differences according to job satisfaction, marital status ($t = 4.50, p < .050$), current work experience ($F = 2.51, p < .05$), and previous turnover experience ($t = 15.56, p < .001$). Turnover intention was positively correlated with job stress ($r = 0.607, p < .001$) and negatively correlated with

organizational commitment ($r = -0.660, p < .001$). Hierarchical regression analysis revealed that the strongest predictor of turnover intention was organizational commitment ($\beta = -0.47, p < .001$), followed by job stress ($\beta = 0.29, p < .001$), self-efficacy ($\beta = 0.19, p < .001$), and turnover-related thoughts or experiences ($\beta = 0.16, p < .010$). The final model explained 52.3% of the variance in turnover intention ($F = 37.303, p < .001$).

Conclusion: These findings suggest that reducing turnover intention among physical therapists requires medical institutions to implement personnel management strategies, such as programs enhancing organizational commitment and mitigating job stress. Additionally, institutional improvements regarding physical therapy insurance fees and policy formulation based on quantitative data on the working environment are essential to reduce turnover rates.

Key words: Job stress, Organizational commitment; Physical therapist, Self efficacy, Turnover intention

교신저자

유성훈

62271 광주광역시 광산구 남부대길 22 첨단관 5304-1

T: 062-970-0239, E: youseonghun@gmail.com

I. 서론

최근 우리나라의 고용 현황에서 조용한 사직이라는 신조어가 유행하고 있다. 조용한 사직이란 직장을 그만두지는 않지만 정해진 시간과 업무 범위 내에서만 일하고 초과근무를 거부하는 노동 방식을 뜻하는 신조어이다. Quiet Quitting(조용한 사직)을 직역하면 일을 그만둔다는 뜻이지만 실제로는 직장에서 일을 최소한으로만 하겠다는 의미이다. 이러한 흐름 속에서 우리나라의 고용시장에서는 인구구조의 변화와 고령화로 건강수명에 대한 사회적 인식이 증가하고 있다(이소연 등, 2022; 정영호 등, 2020).

물리치료(Physical therapy)는 예방, 치료, 중재, 재활 영역 내에서 삶의 질과 움직임을 최대화할 수 있게 하며, 물리치료사의 지식과 기술을 사용하여 운동 잠재력을 평가하고 목표를 정하는 과정에서 물리치료사와 환자, 보건전문가, 가족, 보호자 및 지역사회 간의 상호작용을 하는 것이다(World Physiotherapy, 2020).

보건복지부에 등록된 물리치료사의 수는 2020년 기준으로 75,714명이며(김선민과 김용익, 2021), 임상에서 종사하는 물리치료사의 실제 근무 인원은 총 51,704명으로 면허 소지자의 73.7% 수준이었다(한국보건사회연구원, 2021). 물리치료사는 근무시간과 과도한 업무 등에 의해 직무에 대한 만족도가 낮은 실정이며(허영배 등, 2002), 업무 특성상 직업 관련성 작업 동작과 강도 및 업무량이 근골격계 질환을 야기하는데 이는 신체·정서적인 면에 영향을 미쳐 스트레스로 변환한다(권현진과 정갑연, 2019; 최재광, 2017). 이와 함께 보호자, 환자, 직장 동료 간의 관계에서 스트레스로 인한 정신적인 문제가 소진, 의료 과실, 결근으로 이어져 궁극적으로는 이직을 초래한다(곽승훈, 2021; 심성택, 2022).

직무스트레스(Job stress)란 업무 중 갈등, 압박감, 불안을 느끼는 것으로(김혜경, 2017), 복잡한 생물심리사회적 반응이다(Wang et al., 2017). 물리치료사는 업무 특성상 신체적, 심리적 스트레스를 많이 받는데, 인적 접촉이 많고 업무가 많을 경우 직무스트레스가 심해지며 정서적 소진이 발생하기 쉽다(김성환, 2022; 박연희 등, 2009). 이는 업무 참여도와 직무만족감을 감소시켜(송상근 등, 2020), 결국에는 서비스의 질을 낮추게 된다.

조직몰입(Organizational commitment)은 자신이 소속된 조직을 본인과 동일하게 여기는 것으로 조직에 헌신하는 것을 의미하며(남경희와 박정호, 2002), 자신의 역할 이상의 일을 하려는 의지, 조직에 남으려 하는 의도, 조직 목표와 동일하게 하는 것이 특징이다(Porter 등, 1974). 물리치료사의 조직몰입은 환자에게 제공되는 의료 서비스에 직접적인 영향을 미치며(김성구 등, 2014), 물리치료사의 이직이 환자에 대한 서비스 제공 기회를 감소시켜 의료서비스의 질이 낮아지게 된다.

자기효능감(Self-efficacy)은 사회학습론에서 최초로 제시된 개념으로 개인이 어떤 과제를 성공적으로 수행할 수 있다고 생각하는 자신의 능력에 대한 믿음, 확신을 말한다(Bandura, 1977). 자기효능감이 높은 사람일 경우 스트레스를 적극적으로 대처하는 것으로 나타났으며(이미선, 2002), 치과위생사를 대상으로 한 연구에서는 자기효능감이 감소할 때 이직의도가 증가한다고 하였다(이수빈, 2022). 물리치료사의 자기효능감과 우울의 상관관계를 본 연구는 있었으나(Iverson, 1992), 물리치료사의 자기효능감과 이직의도에 관련한 선행 연구는 부족한 실정이다.

이직의도(Turnover intention)란 조직의 구성원이 조직 또는 직업으로부터 자발적으로 떠나거나 옮기려는 행위, 이직을 생각하는 행위, 다른 직장의 탐색 행위를 포함하는 개념을 뜻한다(정은진, 2014). 이직의도를 이직의 강력한 예측인자로 여기고 이직을 예견하는 데 유용한 지표로 사용하고 있으며(김병환, 2017), 이직 행동 자체에 대한 연구를 하는 것보다 정확하고, 비용적인 측면에서도 효과적이다(김지혜, 2021). 현재 교육, 호텔, 간호, 사회복지 영역에서는 이직의도에 관한 다양한 연구가 존재하는 반면, 물리치료사의 이직의도에 대한 연구는 미

흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 물리치료사의 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도의 관계를 파악하고 물리치료사의 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 이를 토대로 물리치료사의 이직의도를 낮추기 위한 기초자료를 제공하고 이직률을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상자 및 자료수집

본 연구대상자는 대한물리치료사협회 제주특별자치도회 온라인 게시판(<http://jeju.kpta.co.kr/>)을 통하여 병·의원 물리치료실에서 근무하는 물리치료사를 대상으로 하였다. 임상에 적응하는 기간을 고려하여 병·의원에서 1년 미만으로 근무한 신규 물리치료사는 제외하였다. 대상자는 본 연구의 취지를 충분히 이해하고 설문조사 참여에 동의한 물리치료사들로, 온라인 자기 보고식 설문을 통해 진행하였다.

대상자 선정기준은 1) 현재 병·의원 물리치료실에 재직 중인 물리치료사, 2) 연구 목적에 대한 설명을 읽고 참여에 동의한 물리치료사로 하였고, 제외기준은 1) 물리치료 업무를 담당하지 않는 물리치료사(예: 행정과, 원무과), 2) 임상에서 의료기관 근무 경력이 1년 미만인 물리치료사로 설정하였다(김성환, 2022).

본 연구에서 다중회귀분석을 위해 필요한 표본수는 G*power 3.1.9 프로그램을 이용하여 산출하였고, 예측변수 15개(일반적 특성 12개, 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감), 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15로 설정했을 때, 표본의 수는 최소 199명이었다(김성환, 2022; 장세진 등, 2005). 탈락률 10%를 고려하여 220명을 목표로 표집 대상을 선정하였다. 모집 결과 251명이 참여하였으며, 이 중 불성실하게 응답한 18명을 제외한 최종 233명의 설문지를 분석하였다.

2. 연구도구

1) 직무스트레스

직무스트레스는 장세진 등(2005)이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale Short Form; KOSS-SF)을 윤치호(2017)가 수정 및 보완하여 사용한 설문 문항을 사용하여 측정하였다(장세진 등, 2005; 윤치호, 2017). 직무스트레스는 직무요구 4문항, 직무자율 4문항, 대인관계 3문항, 직무불안 2문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 3문항으로 7개의 하위 요인, 총 24문항으로 구성되어 있다. 측정은 Likert 5점 척도로 측정하며, 합산 점수가 높을수록 직무스트레스의 수준이 높음을 의미한다. 15개의 문항(3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20)은 역환산하여 처리하였다.

직무스트레스 척도를 사용한 선행연구의 신뢰도는 각각 .85와 .87로 나타났다(김성환, 2022; 송아리, 2021). 본 연구에서 직무스트레스 측정도구의 신뢰도는 .85로 나타났다.

2) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등(1979)이 개발하고 노윤구(2014)가 사용한 도구를 이재정(2019)이 수정·보완하여 사용한 설문 문항을 사용하여 측정하였다(Mowday 등, 1979; 노윤구, 2014; 이재정, 2019). 조직몰입 척도는 애착 4문항, 동일시 5문항으로 구성된 2개의 하위 요인, 총 9개 문항으로 구성되어 있다. 측정은 Likert 5점 척도로 측정하며, 합산 점수가 높을수록 조직몰입의 수준이 높음을 의미한다.

조직몰입 척도를 사용한 선행연구의 신뢰도는 각각 .89와 .91로 나타났다(노윤구, 2014; 이재정, 2019). 본 연구에서 조직몰입 측정도구의 신뢰도는 .94로 나타났다.

3) 자기효능감

자기효능감은 Sherer 등(1982)이 제시한 자기효능감 척도를 수정 활용한 이영광과 지은구(2017)의 설문 문항을 사용하여 측정하였다(Sherer 등, 1982; 이영광과 지은구, 2017). 부정적 효능감 5문항, 긍정적 효능감 5문항, 사회적 효능감 2문항으로 구성된 3개 요인, 총 12개 문항으로 구성되어 있다. 측정은 Likert 5점 척도로 측정하며, 합산 점수가 높을수록 자기효능감의 수준이 높음을 의미한다.

자기효능감 척도를 사용한 선행연구의 신뢰도는 각각 .86으로 나타났다(Sherer 등, 1982; 홍혜영, 1995; 고은정, 2021). 본 연구의 자기효능감 신뢰도는 .85로 나타났다.

4) 이직의도

이직의도는 Mobley(1982)가 개발한 이직의도 측정 도구를 김미란(2007)이 한글로 번안하여 사용한 설문 문항을 사용하여 측정하였다(Mobley, 1982; 김미란, 2007). 이직의도 문항은 총 6문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 합산 점수가 높을수록 이직의도의 수준이 높음을 의미한다. 4번 문항은 역환산하여 처리하였다.

이직의도 척도를 사용한 선행연구의 신뢰도는 각각 .78, .77, .76으로 나타났다(김미란, 2007; 박소영, 2021; 최우정, 2021). 본 연구에서 이직의도 측정도구의 신뢰도는 .85로 나타났다.

3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS version 22.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였고, 대상자의 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.

일반적 특성에 따른 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도는 t-검정(t-test)과 일원배치 분산분석(one way ANOVA)으로 분석하였고, 사후 분석은 Scheffe's 검정(Scheffe's test)을 이용하여 분석하였다. 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도 간의 상관관계는 피어슨 상관 계수(Pearson's correlation coefficient)를 이용하여 분석하였다. 이직의도에 미치는 영향요인을 확인하기 위해서 위계적 다중 회귀분석(Hierarchical multiple linear regression)으로 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다.

Table 1. General Characteristics of Participants (N=233)

characteristics	Category	Frequency	(%)	Mean±SD
Gender	Male	113	48.5	
	Female	120	51.5	
Age	20-29 years	133	57.1	29.87±5.13
	30 years and above	100	42.9	(range:22~48)
Marital status	Single	177	76.0	
	Married	56	24.0	
Highest Level of Education	Associate Degree	97	41.6	
	Bachelor's Degree or Higher	136	58.4	
Total work experience (years)	1 ~ 3	52	22.3	6.45±4.23 (range:1~25.33)
	3 ~ 6	68	29.2	
	6 ~ 9	63	27.0	
	9 ≤	50	21.5	
Current workplace experience (years)	>1	48	20.6	3.44±3.40 (range:0~21.17)
	1 ~2	46	19.7	
	2 ~ 3	40	17.2	
	3 ~ 5	45	19.3	
	5 ≤	54	23.2	
Type of institution	University hospital	10	4.3	
	General hospital	24	10.3	
	Hospital / clinic	195	83.6	
	Public health center / branch health center	2	.9	
	Social welfare facility	2	.9	
Employment Types	Regular employment	226	97.0	
	Non-regular employment	7	3.0	
Average annual income (10,000 KRW)	2,772<	58	24.9	
	2,772~3,300	51	21.9	
	3,300~4,140	66	28.3	
	4,140 ≤	58	24.9	
Department	Physical agent therapy	77	33.0	
	Manual therapy	82	35.2	
	Neurorehabilitation exercise	74	31.8	
Physical Therapy Patients	Musculoskeletal diseases	158	67.8	
	Neurological disorders	75	32.2	
Turnover intention or experience	Yes	203	87.1	
	No	30	12.9	
	Total	233	100.0	

2. 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도의 정도

직무스트레스는 5점 만점에서 평균 2.73 ± 0.50 점으로 나타났고, 하위영역은 직무요구 2.86 ± 0.79 점, 직무자율 3.05 ± 0.55 점, 대인관계 2.39 ± 0.79 점, 직무불안 2.36 ± 0.98 점, 조직체계 2.91 ± 0.76 점, 보상부적절 2.87 ± 0.83 점, 직장문화 2.45 ± 0.78 점이었다. 조직몰입 요인에서는 5점 만점에서 평균 2.85 ± 0.91 점으로 나타났고, 하위영역은 애착 2.85 ± 0.90 점, 동일시 2.85 ± 0.97 점이었다. 자기효능감 요인에서는 5점 만점에서 평균 3.65 ± 0.56 점으로 나타났고, 하위영역은 부정적 효능감 3.83 ± 0.65 점, 긍정적 효능감 3.49 ± 0.64 점, 사회적 효능감 3.62 ± 0.97 점이었다. 이직의도 요인에서는 5점 만점에서 평균 3.31 ± 0.83 점으로 나타났다.

정규성 검정에서 왜도의 절대값이 3을 초과하지 않고, 첨도의 절대값 10을 초과하지 않으면 정규분포를 크게 벗어나지 않아 정규성을 만족하는데(Kline, 2015), 본 연구에서는 왜도의 경우 $-0.280 \sim 0.542$, 첨도의 경우 $-0.793 \sim 1.151$ 로 정규성을 만족하는 것으로 나타났다<Table 2>.

Table 2. Levels of Job Stress, Organizational commitment, Self-efficacy, and Turnover intention among Participants (N=233)

Variable	Minimum~Maximum	Mean±SD	Skewness	Kurtosis
Job demand	1.00~5.00	2.86±.79	.213	.192
Job autonomy	1.75~5.00	3.05±.55	.318	.307
Interpersonal relationships	1.00~5.00	2.39±.79	.516	.597
Job insecurity	1.00~5.00	2.36±.98	.542	-.226
Organizational system	1.00~5.00	2.91±.76	.058	.231
Inadequate compensation	1.00~5.00	2.87±.83	.215	-.007
Workplace culture	1.00~4.50	2.45±.78	.282	-.357
Job stress	1.33~4.08	2.73±.50	.208	.609
Attachment	1.00~5.00	2.85±.90	-.018	-.463
Identification	1.00~5.00	2.85±.97	-.196	-.519
Organizational commitment	1.00~4.89	2.85±.91	-.140	-.506
Negative self-efficacy	1.40~5.00	3.83±.65	-.280	.084
Negative self-efficacy	1.00~5.00	3.49±.64	-.280	1.151
Social self-efficacy	1.50~4.33	3.62±.97	-.276	-.793
Negative self-efficacy	1.67~5.00	3.65±.56	-.177	.244
Turnover intention	1.17~5.00	3.31±.83	.015	-.260

3. 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도의 차이

직무스트레스는 현직장 근무경력($F=2.63, p<.050$), 근무부서($F=5.81, p<.010$), 치료대상자($F=11.23, p<.010$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

조직몰입은 최종학력($F=4.84, p<.050$), 근무지($F=3.26, p<.010$), 연평균소득($F=4.86, p<.01$), 근무부서($F=5.99, p<.01$), 치료대상자($F=10.34, p<.010$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

자기효능감은 성별($t=12.87, p<.001$), 연령($F=6.75, p<.050$), 결혼상태($t=9.65, p<.01$), 최종학력($F=8.14, p<.010$), 연평균소득($F=5.49, p<.010$), 근무부서($F=10.58, p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

이직의도는 결혼상태($t=4.50, p<.050$), 현직장근무경력($F=2.51, p<.050$), 이직경험($t=15.56, p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다<Table 3>.

Table 3. Differences in Job stress, Organizational commitment, Self-efficacy, and Turnover intention according to general characteristics (N=233)

Characteristics	Category	Frequency	Job stress		Organizational commitment		Self-efficacy		Turnover intention	
			Mean±SD	t/F(p) Scheffe	Mean±SD	t/F(p) Scheffe	Mean±SD	t/F(p) Scheffe	Mean±SD	t/F(p) Scheffe
Gender	Male	113	2.70±.53	0.73	2.93±.99	1.58	3.79±.59	12.87	3.36±.91	1.05
	Female	120	2.76±.47	(0.393)	2.78±.84	(0.210)	3.53±.51	(p<.001)	3.25±.74	(0.307)
Age	20-29 years	133	2.75±.50	.24	2.84±.93	0.08	3.57±.60	6.75	3.33±.79	0.18
	30 years and above	100	2.71±.51	(0.625)	2.87±.89	(0.781)	3.76±.50	(p<.050)	3.28±.88	(0.668)
Marital status	Single	177	2.76±.50	1.69	2.80±.92	1.95	3.59±.59	9.65	3.37±.81	4.50
	Married	56	2.66±.48	(0.195)	3.00±.88	(0.164)	3.85±.41	(p<.010)	3.10±.85	(p<.050)
Highest Level of Education	Associate Degree	97	2.75±.50	0.25	2.70±.86	4.84	3.53±.57	8.14	3.40±.84	1.47
	Bachelor's Degree or Higher	136	2.72±.50	(0.619)	2.96±.92	(p<.050)	3.74±.53	(p<.010)	3.24±.81	(0.187)
Total work experience (years)	1 ~ 3	52	2.69±.55	0.89	2.96±.99	1.55	3.61±.58	0.97	3.39±.88	0.43
	3 ~ 6	68	2.72±.39	(0.448)	2.87±.88	(0.202)	3.60±.64	(0.407)	3.34±.67	(0.733)
	6 ~ 9	63	2.82±.52	2.63	2.65±.89	1.58	3.66±.49	0.93	3.26±.80	2.51
	9 ≤	50	2.68±.55	(p<.050)	2.97±.90	(0.180)	3.77±.52	(0.448)	3.23±1.00	(p<.050)
	>1 ^a	48	2.62±.52	n.s	2.98±.97	1.58	3.68±.53	0.93	3.31±.93	n.s
Current workplace experience (years)	1 ~ 2 ^b	46	2.64±.52	2.63	2.96±.83	1.58	3.59±.59	0.93	3.24±.84	2.51
	2 ~ 3 ^c	40	2.72±.47	(p<.050)	2.88±1.06	(0.180)	3.76±.62	(0.448)	3.46±.83	(p<.050)
	3 ~ 5 ^d	45	2.92±.50	n.s	2.56±.90	1.58	3.55±.59	0.93	3.54±.62	n.s
	5 ≤ ^e	54	2.75±.46	2.63	2.85±.79	1.58	3.69±.50	0.93	3.07±.82	2.51
Type of institution	University hospital	10	2.82±.34	0.30	3.13±.93	1.08	3.98±.53	1.03	3.02±.63	1.03
	General hospital	24	2.72±.35	(0.876)	2.82±.68	(0.367)	3.58±.50	(0.393)	3.16±.71	(0.395)
	Hospital / clinic	195	2.73±.52	0.30	2.82±.94	1.08	3.65±.57	1.03	3.35±.85	1.03
	Public health center / branch health center	2	2.57±.21	(0.876)	3.89±.16	(0.367)	3.84±.23	(0.393)	2.75±.59	(0.395)
	Social welfare facility	2	2.44±.08	0.30	3.34±.94	1.08	3.50±.71	1.03	2.84±.23	1.03

4. 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도 간의 상관관계

직무스트레스는 이직의도($r=.607, p<.001$)와 양의 상관관계가 있었고, 조직몰입($r=-.747, p<.001$)과 자기효능감($r=-.280, p<.001$)은 음의 상관관계가 있었다. 조직몰입은 자기효능감($r=.254, p<.001$)과 양의 상관관계가 있었고, 이직의도($r=-.660, p<.001$)와 음의 상관관계가 있었다<Table 4>.

Table 4. Correlations among Job Stress, Organizational commitment, Self-efficacy, and Turnover intention ($N=233$)

	Job stress	Organizational commitment	Self-efficacy	Turnover intention
Job stress	1			
Organizational commitment	-.747 ($<.001$)	1		
Self-efficacy	-.280 ($<.001$)	.254 ($<.001$)	1	
Turnover intention	.607 ($<.001$)	-.660 ($<.001$)	-.035 (0.591)	1

5. 대상자의 이직의도에 미치는 요인

독립변수들 간의 다중공선성을 진단하기 위해 분석한 결과 공차한계(Tolerance)는 0.428~0.887로 모두 0.1 이상의 값을 보였으며 분산 팽창 인자(VIF) 값은 1.135~2.336로 10.0보다 크지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인하였다. 종속변수의 자기상관을 알아보기 위해 Durbin-Watson을 실시한 결과 1.887로 검정통계량 2에 가까웠으며 자기상관이 없는 것을 확인하였다. Cook's Distance 통계량을 이용한 영향력 분석 결과 0.00521로 1.0보다 작은 값으로 극단치가 존재하지 않으며, 모형 계수를 결정하는데 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

잔차의 정규성을 검증하는 Q-Q 도표에서 잔차가 45도 직선에 근접하게 분포하면서 상승하는 것을 볼 수 있었다. 이는 오차항의 정규성을 만족한다고 할 수 있다. 따라서 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정을 만족하는 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석 결과, Model 1에서는 연평균소득, 현직장 근무 경력, 이직생각 또는 경험, 자기효능감을 투입하였다. Model 1의 결과 설명력은 7.1%($F=4.55, p=.001$)이었으며, 결혼상태와 이직생각 또는 경험이 유의한 영향요인으로 나타났다. 본 연구에서는 물리치료사의 결혼상태와 이직생각 또는 경험이 높을수록 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

Model 2에서는 Model 1에 직무스트레스를 추가로 투입하였다. Model 2의 결과 설명력은 42.7%($F=29.81, p<.001$)이었으며, 이직생각 또는 경험, 자기효능감, 직무스트레스가 유의한 영향요인인 것으로 나타났다. 본 연구에서는 물리치료사의 이직생각 또는 경험, 자기효능감, 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

Model 3에서는 Model 2에 조직몰입을 추가로 투입하였다. Model 3의 결과 설명력은 52.3%($F=37.30, p<.001$)로 나타났으며, 이직생각 또는 경험, 자기효능감, 직무스트레스, 조직몰입이 유의한 영향요인인 것으로 나타났다. 본 연구에서는 이직생각 또는 경험, 자기효능감, 직무스트레스가 높고, 조직몰입이 낮을수록 이직의도

가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

위의 연구 결과를 종합하면 물리치료사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직몰입이며, 다음으로 직무스트레스, 자기효능감, 이직경험 순으로 나타났다. 자기효능감과 직무스트레스가 높을수록 이직의도는 높았으며, 조직몰입이 낮을수록 이직의도가 낮음을 확인하였다<Table 5>.

Table 5. Factors influencing participants' turnover intention (N=233)

Variable	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
(Constant)		5.31	<.001		-2.19	<.050		2.87	<.010
Average annual income	-.08	-1.18	.239	-.01	-0.11	.910	.03	0.52	.602
Current workplace experience	.07	0.97	.332	-.05	-0.81	.417	-.05	-0.99	.321
Single ^a	.16	2.24	<.050	.10	1.81	.072	.09	1.83	.068
Turnover experience(Yes) ^b	.28	4.03	<.001	.18	3.33	<.010	.16	3.28	.001
Self-efficacy	.04	0.52	.600	.18	3.33	<.010	.19	3.90	<.001
Job stress				.63	11.92	<.001	.29	4.24	<.001
Organizational commitment							-.47	-6.81	<.001
R2		0.091			0.442			0.537	
Adjusted R2		0.071			0.427			0.523	
F(p)		4.55(.001)			29.81(<.001)			37.30(<.001)	

Model 1: Average annual income, Current workplace experience, Turnover experience(Yes), Self-efficacy

Model 2: Average annual income, Current workplace experience, Turnover experience(Yes), Self-efficacy, Job stress

Model 3: Average annual income, Current workplace experience, Turnover experience(Yes), Self-efficacy, Job stress, Organizational commitment

Dependent variable: Turnover intention

a:Dummy variable of Reference category. Married

b:Dummy variable of Reference category. Turnover experience(No)

IV. 고 찰

본 연구는 물리치료사를 대상으로 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 본 연구에서 물리치료사의 직무스트레스는 5점 만점에서 평균 2.73±.50점으로 나타났다. 본 연구와 동일한 도구를 사용한 연구에서는 평균 2.64±.45점(김성환, 2022)과 2.68±.77점(김은중, 2020)으로 보고되어, 본 연구결과와 선행 연구 결과가 일치하였다.

직무스트레스에 대한 본 연구의 결과는 물리치료사의 직무스트레스가 직무 자율성과 조직체계에서 가장 큰

영향을 받는 것으로 나타났다. 신경계 물리치료실과 도수치료실에서 환자 1명당 30분 단위로 치료할 경우 하루 14~16명의 운동치료나 도수치료를 수행하며, 1시간 단위 치료일 경우 7~8명의 치료를 수행하기에 업무 강도가 높은 편이다. 이에 대부분의 물리치료실에서는 인사관리와 시간 관리에 대한 자기결정권이 부족한 실정하기에 병원 내 물리치료 관련 행정에 직접 참여함으로써 보다 실제적인 물리치료 서비스 환경의 구축이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이는 현직장 근무경력, 근무부서, 치료 대상자에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 현직장 근무경력에서는 유의한 차이가 없었으나 근무부서 항목에서는 신경계 운동치료실이 열전기치료실과 도수치료실보다 유의하게 직무스트레스가 높았다. 치료 대상자 항목에서는 신경계 물리치료사가 근골격계 물리치료사보다 유의하게 직무스트레스가 더 높게 나타났다.

선행 연구에서는 물리치료사의 직무스트레스와 직무만족도가 음의 상관관계를 가지며(김성환, 2022; 안류성, 2016), 근골격계 질환 치료 분야가 신경계 재활치료 분야와 열전기치료 분야보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(안류성, 2016). 본 연구에서는 근무부서와 직무스트레스를, 안류성(2016)의 연구에서는 근무부서와 직무만족도를 비교하였고 변수는 각각 다르지만 근무부서에 따른 종속 변수의 해석 결과는 일치하는 것으로 생각된다.

선행 연구에서는 물리치료사의 직무스트레스와 직무만족도가 음의 상관관계를 가진다고 보고되었으며(김성환, 2022; 안류성, 2016), 근골격계 질환 치료 분야가 신경계 재활치료 분야와 열전기치료 분야보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(안류성, 2016). 본 연구에서는 근무부서와 직무스트레스를 비교한 반면, 안류성(2016)의 연구는 근무부서와 직무만족도를 비교하였다. 변수는 다르지만, 근무부서에 따른 종속 변수의 해석 결과는 유사한 것으로 보인다.

본 연구에서 조직몰입은 5점 만점에서 평균 $2.85 \pm .91$ 로 나타났다. 동일한 도구를 사용한 간호사를 대상으로 한 연구에서는 본 연구보다 더 높은 결과가 보고되었다(이재정, 2019). 또한, 아동복지시설 종사자를 대상으로 한 연구(최현숙, 2022)와 요양보호사를 대상으로 한 연구(김순옥, 2021)를 비교한 결과, 물리치료사의 조직몰입은 간호사, 아동복지시설 종사자, 요양보호사 등 타 의료종사자보다 낮은 수준으로 나타났다.

물리치료사는 근무시간 동안 짧은 휴식을 가지며 많은 수의 환자를 치료해야 한다. 치료 시 적절한 중재 적용 여부를 확인하는 것뿐만 아니라, 낙상 방지를 위한 지속적인 집중이 요구된다. 이러한 이유로 직무에 대한 스트레스가 쌓이게 된다.

특히 본 연구에서는 직무스트레스 하위 항목 중 직무 자율에 대한 점수가 가장 높은 것으로 나타났는데, 이는 자율성이 부족해 조직몰입을 어렵게 만드는 요인으로 보인다. 물리치료사는 요양보호사나 아동복지시설 근무자와 달리 환자의 안전을 최우선으로 고려하면서 동시에 치료를 수행해야 하기 때문에 상대적으로 더 높은 집중이 요구된다. 이러한 업무 특성으로 인해 물리치료사는 타 직종에 비해 조직몰입이 낮은 것으로 생각된다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 최종 학력, 근무지, 연평균 소득, 근무부서, 치료 대상자에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 연평균 소득이 4,140만 원 이상인 집단이 2,772만 원 미만, 2,772만 원~3,300만 원 미만, 3,300만 원 ~ 4,140만 원 미만 집단보다 조직몰입이 유의하게 높게 나타났다. 또한, 도수치료실에서 근무하는 치료사가 신경계 운동치료실에서 근무하는 치료사보다 유의하게 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

김누리(2021)와 이재정(2019)의 연구에서도 간호사는 학력에 따라 유의한 조직몰입 차이가 있으며, 석사 이상이 전문학사 및 학사보다 조직몰입이 높다고 보고되었다(김누리, 2021; 이재정, 2019;). 조직몰입과 직무만족은 양의 상관관계가 있으며, 신경계 운동치료실에서 근무하는 경우보다 근골격계 물리치료실에서 근무하는 경우

가 약 4배 정도 더 전반적으로 만족한다고 나타났다(김성구 등 2014).

본 연구에서 연평균 급여가 높은 집단은 직장 내에서 본인 업무에 대해 충분한 보상을 받고 대우받는 병원의 형태이거나, 직책을 맡고 있는 경우로 생각된다. 이러한 경우 조직에 대한 몰입도가 높으며, 신경계 운동치료실보다 도수치료실에서는 업무에 대한 보상의 피드백이 신속하게 이루어지기 때문에 업무와 조직에 대한 몰입이 더 높아지는 것으로 판단된다.

본 연구에서 자기효능감은 5점 만점에서 평균 $3.65 \pm .56$ 으로 나타났다. 재가방문 요양보호사를 대상으로 한 연구(고은정, 2021)와 간호사를 대상으로 다른 도구를 사용한 연구(김유미, 2014)와 비교했을 때, 물리치료사는 보통 이상의 자기효능감을 보이는 것으로 나타났다. 물리치료사는 본인이 계획한 대로 치료를 진행하며 환자의 호전된 모습을 확인할 때 자신의 능력을 인정받는 경험을 통해 자기효능감을 얻는 것으로 보인다.

특히, 도수치료실에서 근무하는 물리치료사가 다른 치료실에서 근무하는 물리치료사보다 자기효능감이 높았는데, 이는 치료 실적에 따른 급여 체계와 관련이 있는 것으로 생각된다.

자기효능감은 성별, 연령, 결혼 상태, 최종 학력, 연평균 소득, 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 연평균 소득이 4,140만 원 이상인 집단이 2,772만 원 미만 및 2,772만 원~3,300만 원 미만 집단보다 자기효능감이 유의하게 높았다. 또한, 도수치료실에서 근무하는 물리치료사가 열전기치료실 및 신경계 운동치료실보다 자기효능감이 높은 것으로 나타났다.

선행 연구에서는 물리치료사의 성별이 남자일 경우, 연령이 많을수록, 결혼을 한 경우, 학력이 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 나타났다. 또한, 연평균 소득이 높을수록 자기효능감도 높은 경향이 있었다(이상일, 2017).

본 연구에서도 이상일(2017)의 연구 결과와 일부 일치하였으며, 이는 결혼을 통한 안정감과 교육 수준의 향상이 개인 역량을 높이고, 본인의 능력을 잘 파악하며 목표를 성취하고자 하는 동기를 강화하여 자기효능감을 높게 만드는 결과로 이어졌다고 판단된다.

본 연구에서 이직의도는 5점 만점에서 평균 $3.31 \pm .83$ 으로 나타났으며, 이직의도는 결혼 상태, 현직장 근무경력, 이직 생각 또는 경험에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 현직장 근무경력에서는 유의한 차이가 없었다.

간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 연구에서는 결혼 상태, 근무경력, 이직 경험에 대해 유의한 차이가 나타났으며(최우정, 2021), 다른 도구를 사용한 연구에서는 연령, 결혼 상태, 종교, 최종 학력, 근무경력, 총근무경력, 직위, 수입에 대해 유의한 차이가 없었다(박소영, 2021).

동일한 이직의도 도구를 사용했을 때, 물리치료사가 간호사보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 연구에서도 본 연구와 일부 동일하게 결혼 상태에 따라 유의한 차이가 보고되었다(김순옥, 2021). 또한, 물리치료사를 대상으로 한 연구에서는 결혼 상태가 이직의도에 영향을 미친다고 하였는데(김명훈, 2001), 이는 본 연구와 유사한 결과를 보였다.

기혼의 물리치료사는 가정에 대한 책임과 부담으로 인해 이직 의도가 낮아질 수 있는 반면, 미혼자는 새로운 상황에 도전할 수 있는 여유가 있어 이직 의도가 더 높게 나타난 것으로 보인다.

본 연구에서 물리치료사의 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감, 이직의도의 상관관계를 파악하기 위해 상관관계 분석을 시행한 결과, 이직의도는 직무스트레스($r = .607, p < .001$)와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 조직몰입($r = -.660, p < .001$)과는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 이는 물리치료사의 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 증가하며, 조직몰입이 낮을수록 이직의도가 높아짐을 의미한다.

위의 결과는 물리치료사의 직무스트레스와 이직의도의 관련성을 분석한 연구와 일치하였다(왕중산과 김양래,

2015; 곽승훈, 2021). 다른 병원 종사자를 대상으로 한 선행 연구에서도 간호사의 의료기관 형태, 경력 유무, 근무 유형에 따라 직무스트레스와 조직몰입 간 상관관계가 있다고 보고되었다(이재정, 2019; 최우정, 2021; 박소영, 2021; 김순옥, 2021).

따라서 물리치료사의 이직의도를 줄이기 위해서는 직무스트레스를 낮추고 조직몰입을 높이는 방안이 필요하다. 이를 위해 병원 내 성과 보상 체계 및 조직문화에 대해 논의하고, 이러한 방안이 행정적·재정적으로 구축된다면 이직의도를 효과적으로 낮출 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구의 설명력은 52.3%로 나타났으며, 연평균 소득 항목이 물리치료사의 이직의도에 영향을 주는 요인으로 여겨졌으나 본 연구에서는 유의한 요인으로 나타나지 않았다. 이는 연평균 소득이 높더라도 조직에 몰입할 수 있는 환경이 조성되지 않거나, 직무 관련 스트레스가 클 경우 개인의 삶의 기준과 충돌할 가능성이 있음을 의미한다. 조직과 개인이 추구하는 삶의 방향과 행복이 다르다면, 소득이 비슷하거나 낮은 월급을 받더라도 이직을 고려할 수 있기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로 보인다.

많은 선행 연구에서 직무스트레스가 이직의도를 높이는 데 영향을 미친다고 보고되었다(곽승훈, 2021; 왕중산과 김양래, 2015; 김명훈, 2001). 본 연구에서도 직무스트레스는 조직몰입 다음으로 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으나, 한지영(2014)의 연구에서는 직무스트레스가 조직몰입에도 영향을 미쳐 조직몰입을 낮추고 이직의도를 높인다고 하였으며, 이는 본 연구 결과와 일치하였다.

물리치료사의 조직몰입을 증가시키기 위해 병원에서는 조직에 대한 애착과 책임감을 높이는 방법과 조직과 조직원이 동일시할 수 있는 관리 방안을 마련해야 할 것이다. 또한, 물리치료실에서는 인사관리와 시간관리 등 직무의 자율성을 보장하고 자기결정권을 부여함으로써 직무스트레스를 효과적으로 관리할 필요가 있다. 물리치료사는 병원 행정에 직접적으로 참여하여 물리치료실 운영 방침을 보완할 수 있도록 적극적으로 노력해야 한다.

이러한 노력을 통해 물리치료사의 이직을 감소시킬 수 있는 효과적인 방안이 될 것으로 판단된다.

본 연구를 종합하면, 물리치료사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로 조직몰입과 직무스트레스가 확인되었으며, 조직몰입과 이직의도, 직무스트레스 간에는 뚜렷한 관련성이 있음을 알 수 있었다. 특히, 조직에 대한 애착과 동일시하는 마음을 갖게 하고, 직무와 관련된 스트레스를 감소시키는 것이 이직의도를 낮추는 데 중요한 역할을 한다는 점을 보여주었다.

V. 결 론

본 연구는 물리치료사의 직무스트레스, 조직몰입, 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 이를 토대로 물리치료사의 이직의도를 낮추기 위한 기초자료를 제공하고자 실시되었다. 물리치료사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 평균 차이는 결혼상태, 현직장 근무경력, 이직경험에 따라 유의한 차이를 보였다. 물리치료사의 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향, 조직몰입은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력은 52.3%이었다. 물리치료사의 이직의도를 감소시키기 위해 의료기관에서 물리치료사 대상의 조직몰입과 직무스트레스 예방 프로그램 도입을 통한 인적관리를 적극적으로 시행해야 할 것이며, 물리치료사의 이직을 줄이기 위해 근무환경의 개선을 위한 물리치료 보험수가의 제도적 개선과 근무환경에 정량적 데이터를 기반으로 한 정책적 입안의 시행을 제언한다.

감사의 글

이 논문은 2023년도 남부대학교 학술연구비의 지원을 받아 연구되었음
(This study was supported(in part) by research funds from Nambu University, 2023).

참고문헌

- 권현진, 정갑연. 물리치료사의 감성지능이 회복탄력성을 통해 직무스트레스에 미치는 영향. 한국웰니스학회지. 2019;14(2):253-269.
- 곽승훈. 중소병원 물리치료사의 직무환경이 직무스트레스, 정서적 소진 및 이직의도에 미치는 영향. [박사학위논문]. 대구한의대학교; 2021.
- 고은정. 재가방문 요양보호사의 건강정보 이해력, 자기효능감이 서비스의 질에 미치는 영향. [석사학위논문]. 공주대학교; 2021.
- 김누리. 중환자실 간호사의 의사소통능력, 직무만족도, 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향. [석사학위논문]. 인제대학교; 2021.
- 김명훈. 물리치료사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구. 대한물리치료과학회지. 2001;8(1):833-840.
- 김미란. 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. [석사학위논문]. 이화여자대학교; 2007.
- 김병한. 의료기관 간호인력의 사회적자본이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향 분석. [박사학위논문]. 신라대학교; 2017.
- 김선민, 김용익. 2020 건강보험통계연보. 건강보험심사평가원. 2021.
- 김성구, 노정운, 박민규 등. 물리치료사의 직무유형이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향: 부산지역을 중심으로. 대한통합의학회지. 2014;2(4):41-48.
- 김성환. 물리치료사의 임파워먼트, 직업전문성, 직무스트레스, 소진이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. [박사학위논문]. 남부대학교; 2022.
- 김순옥. 노인요양시설 요양보호사의 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향. [석사학위논문]. 한성대학교; 2021.
- 김유미. 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. [석사학위논문]. 경상대학교; 2014.
- 김은중. 물리치료사가 지각하는 직무스트레스와 회복탄력성 및 소진의 관계. [석사학위논문]. 명지대학교; 2020.
- 김지혜. 외래간호사의 감정노동, 의사소통능력, 감성지능 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향 [석사학위논문]. 경희대학교; 2021.
- 김혜경. 병원직원의 직무스트레스가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향. [석사학위논문]. 청주대학교; 2017.
- 김호선, 박현수. 간호사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향. 간호학술지. 2016;42(1):93-102.
- 남경희, 박정호. 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계. 간호행정학회지. 2002;8(1):137-150.
- 노윤구. 간호사가 인식하는 병원윤리풍토가 상사신뢰와 조직유효성에 미치는 영향. [박사학위논문]. 경상대학

- 교; 2014.
- 박소영. 임상간호사의 수면장애, 직무스트레스, 언어폭력경험이 이직의도에 미치는 영향. [석사학위논문]. 광주여자대학교; 2021.
- 박연희, 주미연, 박미정. 노인복지시설 종사자의 이직의도 영향 요인: 광주·전남지역 노인복지시설 중심으로. 한국사회복지정책학회. 2009;36(4):241-262.
- 박준모. 물리치료사의 직무스트레스 요인이 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향. [박사학위논문]. 세한대학교; 2016.
- 송상근, 조현, 김지혜, 허은승, 윤혜수, 안중현. 요양병원 종사자들의 직무 스트레스와 직무 만족도가 서비스 질에 미치는 영향. 대한보건연구. 2020;46(1):97-105.
- 송아리. 응급실 간호사가 경험하는 무례함, 직무스트레스, 회복탄력성이 이직의도에 미치는 영향. [석사학위논문]. 충북대학교; 2021.
- 심성택. 병원 종사자의 직무스트레스에 따른 보상방법과 임파워먼트가 고객지향성에 미치는 영향. [박사학위논문]. 부산외국어대학교; 2022.
- 안류성. 물리치료사 이직의도에 영향을 미치는 요인. [석사학위논문]. 가톨릭대학교; 2016.
- 이미선. 고등학생의 자기 효능감과 학교적응 및 스트레스 대처 방식과의 관계. [석사학위논문]. 원광대학교; 2002.
- 이상일. 물리치료사의 핵심직무특성이 조직유효성에 미치는 영향. [박사학위논문]. 대구한의대학교; 2017.
- 이소연, 심재훈, 신아름. 물리치료사의 임파워먼트와 직무스트레스, 조직몰입도와의 관계. 한국신경근육재활학회지. 2022;12(3):66-77.
- 이수빈. 치과위생사의 이직 의도 영향요인: 자기효능감과 사회적 지지 중심으로. [석사학위논문]. 호남대학교; 2022.
- 이재정. 경력간호사의 지원적 조직환경, 경력정체, 주관적 경력성공 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. [박사학위논문]. 경상대학교; 2019.
- 정영호, 고숙자, 김혜윤, 오인환. 건강수명 측정 모형개발 및 정책 효과 분석. 한국보건사회연구원. 2020.
- 정은진. 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구. [석사학위논문]. 가톨릭대학교; 2014.
- 최우정. 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. [석사학위논문]. 광주여자대학교; 2021.
- 최재광. 물리치료사의 감정노동이 근골격계질환에 미치는 영향에 관한 연구. [석사학위논문]. 서울과학기술대학교; 2017.
- 최현숙. 아동복지시설 종사자의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. [박사학위논문]. 배재대학교; 2022.
- 한지영, 장동민, 양종현. 병원종사자의 이직의도에 영향을 미치는 관련요인. 디지털융복합연구. 2014;12(7), 337-348.
- 허영배, 김원중, 안소윤, 임정도. 물리치료사의 역할 관련 직무스트레스와 조직효과성. 대한물리치료과학회지. 2002;9(2):87-98.
- 홍혜영. 완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계연구. [석사학위논문]. 이화여자대학교; 1995.
- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychol Rev. 1977;84(2):191-215.
- Davis C., & Moore E. Self-efficacy and resilience in professional healthcare. Res Health Prof.
-

2020;8(2):211–223.

Iverson H. D. Employee intent to stay: An empirical test of the revision of the Price and Mueller model. Thesis. University of Iowa. 1992.

Jackson M., & Harris N. Organizational commitment in high-stress jobs. *J Appl Psychol.* 2017;102(6):342–349.

Lee S., & Park K. Cross-cultural insights into job satisfaction among healthcare professionals. *Asian J Health Sci.* 2020;12(4):567–575.

Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav.* 1979;14(2):224–247.

Mobley W. H. Employee turnover: Causes, consequences, and control. Addison-Wesley. New York. 1982.

Porter L. W., Steers R. M., Mowday R. T., et al. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J Appl Psychol.* 1974;59(5):603.

Sherer M., Maddux J. E., Mercandante B., et al. The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychol Rep.* 1982;51(2):663–671.

Thompson J., & Adams L. Exploring job turnover in dynamic work environments. *Int J Workforce Stud.* 2019;19(1):77–89.

Wang X., Liu L., Zou F., et al. Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *Biomed Res Int.* 2017.

World Physiotherapy. Description of physical therapy: Policy statement. 2020.
