

물리치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구

구미 혜당학교
전 제균

ABSTRACT

A Study on the Service Performance and Job Satisfaction of Physical therapists

Cheon, Jae-Kyun, M.P.H., R.P.T.

Gumi Hoedang School

The purpose of this study is to examine the unsatisfactory factors of the physical therapists and to obtain the materials necessary to comply with these factors by analysing their service performance and job satisfaction. To accomplish these purposes, this study was carried out by using the questionnaires 206 physical therapists registered in the Korean Physical Therapists Association, for 35 days from January 7 to February 10, 1990. The result of this study is summarized as follows.

1. Of total respondents, the male accounted for 54.4 percent, while the female for 45.6 percent. Their age showed that 20s accounted for 65.0 percent, while the service period less than 3 years accounted for 66.5 percent. In addition, 63.6 percent of them served at the general clinics.
2. The general clinics caused the physical therapists to serve for 10 hours or more per day, where their therapy room located in the underground accounted for 41.3 percent. Their health diagnosis status indicated that nondiagnosis accounted for 63.2 percent. The number of the served patients for a day showed that 20-30 accounted for 37.4 percent, while 30 persons or more for 25.7 percent. 53.4 percent of total subjects was unsatisfied with their duty quantity. And, the monthly salary indicated that 500,000 or less accounted for 72.3 percent.
3. The average marks by their job satisfaction factors indicated 4.42 for duty importance, 4.02 for recognition of specialized job, 3.98 for ability exercise, 1.99

for promotion possibility, 2.28 for reasonable salary, and 2.41 for welfare system, respectively, based on 5 full marks.

4. The summarized job satisfaction by factors indicated that the relation with the doctor accounted for 57.8 percent, the satisfaction status with the existing job for 53.4 percent, the ability development for 41.8 percent, respectively, and the salary for 10.2 percent. Then, the satisfaction by sex showed that the male was generally satisfied with the ability development ($p < 0.05$), the relation with the doctor ($p < 0.01$), and the satisfaction with the existing job, while the female was satisfied with the duty quantity ($p < 0.05$), salary, and the situation guarantee ($p < 0.05$).

On the other hand, the satisfaction by age indicated that the subject of the lower age were satisfied with the ability development ($p < 0.01$), the relation with the doctor ($p < 0.05$), the salary, and the situation guarantee. Also, the satisfaction by the service section showed that the physical therapists serving at the general hospital were satisfied with the ability development ($p < 0.01$), the duty quantity ($p < 0.01$), the salary ($p < 0.01$), the situation guarantee ($p < 0.01$), and the satisfaction with the existing duty ($p < 0.05$), while the physical therapists at the hospital and the rehabilitation center were unsatisfied with the salary ($p < 0.01$). In addition, The satisfaction with the service period at the existing section indicated that the physical therapists less than 3 years were highly satisfied with the ability development, the relation with the doctor, the situation guarantee, and the existing duty ($p < 0.05$), while the physical therapists more than 6 years tended to show the lower satisfaction, And the satisfaction with the monthly salary indicated that the higher the monthly salary, the higher the satisfaction with the relation to the doctor ($p < 0.05$), the duty quantity ($p < 0.01$), the salary ($p < 0.01$), and the situation guarantee ($p < 0.01$).

5. The correlation between general characteristics and job satisfaction factors indicated that the sex was directly correlated to the marital status ($r = -0.442$), while it was reversely correlated to the age ($r = -0.564$), total career ($r = -0.229$), and the relation with the doctor ($r = -0.233$). Additionally, the age was directly correlated to the total career ($r = -0.677$), and the service period at the existing section ($r = 0.491$), while the age was reversely correlated to the marital status ($r = -0.678$).

Accordingly, the higher job satisfaction of the physical therapists was related to factors such as their duty importance, recognition of specialized occupation, ability exercise, autonomy, relation to colleagues, decision-making's consideration,

and relation with the doctor, while the lower job satisfaction includes the opportunity of promotion, salary, welfare system, service time, duty quantity, and situation guarantee. For this reason, if the factors of the lower job satisfaction are solved, then it will be possible to encourage the motive of these physical therapists, and the activate their duties. More over, it is also possible to improve the medical service. Additionally, if the general physical therapy room in the hospital and in the public health center are established, more development should be accomplished in the physical therapy.

Key words : Physical therapist ; Job Satisfaction ; Service Performance.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 현대 산업사회는 전문기술을 바탕으로 한 과학적이고 능률적인 산업사회로서 각 분야별로 전문화되고 분업화되어 고도의 전문적 기술을 요구하고 있다(한창식, 1987). 이러한 사회형태의 급속한 변화는 보건의료분야에서도 예외는 아니며, 보건의료인의 하나로서 국민건강에 이바지하고 있는 역할과 책임이 점차 커져가고 있다.

물리치료사는 보건의료전문직으로서 포괄적인 의료기술을 제공하며 환자의 건강관리 및 손상된 기능을 회복시키거나 증진시키는 데 필요한 업무를 수행한다고 세계물리치료사연맹이 정의하고 있다(W.C.P.T, 1981). 오늘날 이러한 물리치료사는 중요보건의료인력으로 그 비중이 나날이 커져가고 있다.

RUSK는 예방의학과 치료의학 다음의 제3의학으로 재활의학에 대한 중요성을 주장하면서 이 3자를 각각 완성된 삼각형의 한 변을 차지하는 현대의학으로 규정지었

다(RUSK H.A, 1949). 이와 같이 예방의학과 치료의학 못지 않게 재활의학의 중요성이 강조되면서 제2차 세계대전 후 여러 선진국의 의학계에서 중요한 과제로 대두하게 된 재활의학이 우리나라에 도입된 것은 국민 전체가 완전하고 보다 좋은 의료서비스의 혜택을 받게 되는 계기가 되었다(이재학, 1986). 이러한 재활의학의 한 분야에서 물리치료가 큰 비중을 차지하고 있으며, 특히 스포츠에서도 물리치료의 중요성은 더 말할 필요가 없다(성수원, 1986).

물리치료가 우리 나라에 도입된 것은 1949년 미국인 선교사인 물리치료사 Thelma B Maw 여사가 세브란스 병원에 부임하면서부터 시작되었으며(오정희, 1984) 국내의 물리치료사는 1954년 군의학교와 동래국립재활원에서 3개월 과정과 세브란스 병원에서 수습과정을 이수하면서 배출되기 시작하였고, 최초의 물리치료사 교육기관은 1963년 우석대학교 병설 의학기술학과 초급대학 과정이 설립되면서 시작되었다(고려대학교, 1975). 이렇듯 우리나라 물리치료사 제도의 역사도 약 40년의 연륜을 가지고 있으며 근대의학이 비약적인 발전을 하는

동안 물리치료분야도 많은 변혁을 보여왔다. 특히 산업사회의 급속한 변화에 따라 기계문명이 발달하면서 산업재해, 교통사고 등으로 인한 신체 장애자 수가 증가되어 물리치료를 요하는 인구가 급증하게 되었다. 이에 물리치료에 대한 국민의 인식이 높아지고 그에 따른 좀더 심도있는 전문지식과 치료기술이 요구되고 있다. 더구나 물리치료가 제공하는 의료 서비스는 치료 효과와 직결되므로 물리치료사의 역할과 기능은 점차 크게 인식되고 있다.

이러한 시대적인 요청가운데 물리치료사는 건강요구를 충족시키기 위한 의료서비스를 제공하는 전문인력으로서 많은 역할을 수행하여야 하며 또 그 역할에 책임을 져야한다는 점에서 볼 때 이들의 직업에 대한 만족감의 정도는 업무의 질, 종사의욕 그리고 사명감 등에 영향을 미치며 효과적인 역할수행과 전문인력 발전에 영향을 준다. 따라서 물리치료사의 직무만족 정도를 파악하여 독립된 보건의료인으로서 보람과 긍지를 가지고 업무수행을 할 수 있도록 하는데 도움을 주고자 이 연구를 시도한다.

구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 물리치료사의 일반적 특성과 근무실태를 조사한다.
- 2) 물리치료사의 일반적 특성과 직무만족도와의 관계를 조사한다.
- 3) 물리치료사의 업무 및 근무조건에 관련된 특성과 직무만족도간의 관계를 조사한다.
- 4) 물리치료사의 업무 및 근무조건에 대한 불만족 요인을 파악하여 대책수립에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

직무만족(Job Satisfaction)이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 정의할 수 있다(신유근, 1986). 직무만족에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면 Kimboll(중앙교육연구소, 1963)은 직무만족이란 사람이 그의 직장에 대한 정서적, 정신적 반응이라고 주장하였고, Hoppock(Dinah, B., 1978)는 직무만족은 개인이 상황에 적응하는 능력, 흥미, 준비에 다른 직무특성에 관계된다고 하였으며, 박용익(1984)은 직무만족이란 심리적인 것으로써 개인이 담당하고 있는 직책에 자기의 적성, 능력, 흥미가 일치하여 얻어지는 욕구충족도라고 규정하였다.

Herzberg(1966)는 직무에 대한 만족감을 주는 요인과 직무에 불만족감을 주는 요인은 서로 명백히 구별되는 별개의 것들이며 직무만족감을 이끄는 요인들(동기부여요인)은 성취욕, 인정욕, 직무자체, 책임감, 승진욕 등이며 이에 대한 불만족을 유발하는 요인들(Hygiene Factors; 위생요인들)은 사회정책, 경영, 감독, 대인관계 그리고 작업조건 등이라 했다.

Maslow(1970)의 욕구체계론에 의하면 인간의 욕구는 5종의 계층으로 구성되는데 가장 하위의 기본적인 생리적 욕구(Basic Physiologic needs)로 부터 안전의 욕구(Safety needs), 사회적 욕구(Social needs), 자존의 욕구(Esteem needs) 순으로 구성되어 최상위에 자기실현의 욕구(Self-actualization needs)가 있다고 하였다. 이러한 욕구의 계층들은 긴급한 순서로 배열되어 하위의 욕구가 충족되기 전에

는 다음 단계의 욕구유발이 되지 않는다고 하였다. Porter(1961)는 Maslow의 욕구체계론(Need hierarchy)을 근거로 관리인의 직무만족에 관한 광범위한 연구를 했는데, 그는 직무만족은 기대 했던 보상의 정도와 실제로 얻은 보상의 차가 적을 때 직무만족도가 높고 이 차가 클 때 불만이 온다고 하였다. Stogdill(1974)은 직무만족도에 관한 여러 연구를 종합한 보고에서 종업원의 상사에 대한 우호적인 태도는 종업원 직무만족도와 긍정적인 상관관계를 가진다고 보고했다. 즉 지도자에 대해 만족할수록 직무에 대한 만족도가 높다고 할 수 있다.

근무자가 그의 직업을 만족한다고 말할 때 그는 그의 직무가 가져오는 결과로서, 그의 욕구를 만족했다고 하였고(Beaufort, B, Longest, Jr. 1974) 만족감이 항상 성과(Performance)를 의미하는 것은 아니다. 직무만족은 반드시 높은 성과를 가져오지 않고 도리어 다른 동기요인에 의하여 성과지향적 행동이 조성된다. 성과지향적 행동은 직무만족에 대한 기대감에 의하여 조성되고 높은 성과에 따른 직무내재적 보상(승진, 칭찬, 인정 등)이나 직무외재적 보상(임금)에 의하여 직무만족이 실제로 가능하게 된다. 이와 같이 직무만족과 성과와의 관계는 직무만족이 업무성과에 영향을 준다고 보다는 성과가 높은 것이 직무에 만족하게 된다는 관계로서 성과지향적 행동은 단순히 직무만족에 의하여 조성되지 않고 높은 성과를 통해서 기대되는 직무만족에 의하여 조성된다고 하였다(백수웅, 1987). Vroom(1964)은 고립된 직위에 있는 사람이 상호작용이 많은 직위에 있는 사람보다 높은 이직률을 나타낸다고 하였는데

이는 어느 한 개인에게 일반적으로 요구되는 업무의 유형과 업무시간의 양과 종류를 포함하는 개념이다. Kahn(1965)은 직무만족과 생산성은 분리할 수 없는 중요한 변수라고 강조하였다. Porter와 Lawler(1968)도 직무만족 정도가 생산성에 긍정적으로 작용한다고 하였고, Longest(1974)는 인력자원을 최대한으로 활용하기 위해서 직원의 생산성을 고려해야 하며 행정자는 직원의 욕구를 병원이 얼마나 만족시켜 줄 수 있는가에 관심을 두어야 한다고 하였다.

직무에 대한 만족을 주는 요인에는 인구학적 특성과 관련이 있다고 보는 견해, 개인생활, 가정환경, 직업환경 등의 외적요인과 관련이 있다고 보는 견해와 전문적 자율성, 대인관계, 자기성취 등 내적요인과 관련이 있다고 보는 견해 등을 볼 수 있다(박정애, 1983). Jurgensen(1958)은 종업원이 그들의 직무에서 바라는 중요한 요인 10개를 연구했는데 그 내용과 순서는 1) 안정성 2) 장래성 3) 직무내용 4) 사회의 명성 5) 임금 6) 동료종업원 7) 감독자 8) 근무시간 9) 작업조건 10) 편익 등의 순이다. 이상 여러 학자들의 개념과 같이 인간의 성격과 능력에 개인차가 있으며, 세분된 각기의 직무가 요구되는 개인적 특징도 여러가지지만 개인은 자기의 직무에 적응을 잘하면 잘 할수록 보수에 관계없이 만족할 수 있으며, 적응을 잘 못하면 자연히 불평속에 지내게 되므로, 직무에의 적응이 매우 중요한 과제라고 강조하고 있다(김종철, 1964). 그러므로 물리치료사에게 자신의 지식과 기술을 향상시킬 수 있는 기회를 제공함으로써 직업에 대한 만족감을 증가시킬 수 있고, 물리치료사 활용의 효율

성을 높이면서 전문적 위치를 향상시키기 위해서는 업무에 대한 만족과 불만족 요소를 인지해야만 한다.

우리나라 보건의료계 종사자들의 직무만족도에 관한 선행된 연구를 보면 김하숙(1979), 이성학과 홍경자(1970)의 간호사의 직무만족도 연구에서는 학력은 직무만족도에 영향을 주는데 학력수준이 낮을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 박맹조(1986)의 방사선사의 직무만족도에 관한 조사연구에서 보면 연령이 많을수록 직업적 금지에 대한 직무만족도가 높다고 하였고, 이성은(1985)의 종합병원 사무직원의 직무만족도에서도 연령이 많을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 이는 나이가 많아질수록 직무수행능력이 증가하고 능력발전이나 직업적 금지의 자각심을 갖는 것으로 볼 수 있다.

이상과 같이 직무만족도란 신분보장, 승진욕, 성취욕, 보수, 근무시간 등을 충족시키고, 정신적 지주로 개인적 적성이 일치하는 심리적 상태라고 규정한다.

II. 연구방법

1. 조사대상 및 방법

이 연구의 대상은 대구직할시와 경상북도내에 근무하는 물리치료사로서 1989년도 대한물리치료사협회에 가입되어 있는 315명을 대상으로 조사했다. 1990년 1월 7일부터 2월 10일 사이에 회원명부를 사용, 설문지를 배부하여 물리치료사들로 하여금 직접 응답토록 했다. 그 결과 설문지에 응답한 206명(남자 112명, 여자 94명)의 질문지를 회수하게 되어 회수율은 65.4%였다.

설문지는 40개 질문의 문항으로 작성되었으며 무기명으로 조사대상자가 직접 가입토록 하였다. 설문지 구성내용은 Flippo(1980), Seberhagen(1970) 등의 직무만족도인과, 이성은(1985)의 종합병원 사무직원의 직무만족도와 박맹조(1986)의 방사선사의 직무만족도에 관한 조사연구 등을 참고로 하여 물리치료사의 상황에 적합하도록 보완하여 사용하였다.

2. 자료분석

직무만족의 측정은 Likert 형의 5점 등가 척도를 사용하였다. 즉 각 문항에 대하여 5단계 척도법에 의해(매우 만족하다, 약간 만족하다)를 “만족”, (보통이다)를 “보통”, (약간 불만족이다, 매우 불만족이다)를 “불만”으로 처리하였다. 각 계산된 자료를 분석키 위한 통계적 기법으로는 백분율(Percentage)과 X^2 분포 검정법(Chi-square Test)을 사용하였고, 직무만족요인별 평균점수를 알아보기 위해 각 문항에 매우 만족한다를 5점, 약간 만족한다를 4점, 보통이다를 3점, 약간 불만족이다를 2점, 매우 불만족이다를 1점씩을 주어 5점 만점으로 평균값과 표준편차를 구하였다.

직무만족도를 측정하기 위해서 중요한 변수 6가지 요인 문항의 구체적인 내용을 보면 능력발전은 물리치료에 관계되는 전문지식 및 기술을 습득하므로 인한 자기발전, 의사와의 관계는 의사에게 물리치료사의 견해나 건의를 했을 경우 의사결정의 반영여부와 어려움이 있을 때 의사와의 의논여부 등, 업무량은 1일 치료환자 수와 서류정리 등, 보수는 현 근무처에서 받는 보수의 적절성 및 근무처에서 받는 상대적

수준, 신분보장은 법적으로 자신의 신분을 보장받을 수 있는 상태. 현직 만족 여부는 근무환경 전체에서 얻어지는 만족감의 정도 등을 의미한다.

II. 성적 및 고찰

1. 조사대상 물리치료사의 일반적 특성

조사대상 물리치료사는 남자가 54.4%, 여자가 45.6%였으며 연령별로는 20대가 65.0%, 30대가 35.0%였다.

그리고 기혼자가 41.8%였고, 학력은 전문대학 졸업이 93.7%로 대부분이었으며, 대학졸업 이상이 6.3%에 불과해 교육기회

의 부족으로 인한 물리치료의 질적 문제를 재고할 필요성이 있다.

조사대상자의 54.3%가 종교를 갖고 있었으며, 무교는 45.7%로 나타났다. 현 근무처의 근무년수를 보면 3년 미만이 66.5%로 가장 많았고, 3~6년이 24.3%로 다음이었으며 6년 이상은 9.2%에 불과했다. 총 근무경력을 보면 3년미만이 39.3%였고, 3~6년이 43.7%, 6년 이상이 17.0%로 가장 적었다.

근무처별로는 일반의원이 63.6%로 가장 많았고, 종합병원 18.4%, 병원 9.7%, 재활원 5.8%, 학교 1.5%, 한의원 1.0%로 각각 나타났다(표 1).

<표 1> 조사대상 물리치료사의 일반적 특성

특	성	수	(%)
성	별		
	남	112	54.4
	여	94	45.6
연	령		
20	~ 24 세	38	18.4
25	~ 29 세	96	46.6
	30 세 이상	72	35.0
결	혼 유 무		
기	혼	86	41.8
미	혼	115	55.8
이	혼 · 별 거 · 사	5	2.4
학	력		
전	문 대 졸	193	93.7
대	학 졸	11	5.3
대	학 원 졸	2	1.0
종	교 유 무		
기	독 교	42	20.4
불	교	32	15.5
천	주 교	34	16.5
무	교	94	45.7
기	타	4	1.9
계		206	100.0

특	성	수	(%)
현	근 무 처 의		
근	무 년 도		
3	년 미 만	137	66.5
3	~ 6 년	50	24.3
6	년 이 상	19	9.2
총	근 무		
경	력		
3	년 미 만	81	39.3
3	~ 6 년	90	43.7
6	년 이 상	35	17.0
근	무 처		
종	합 병 원	38	18.4
병	원	20	9.7
일	반 의 원	131	63.6
한	의 원	2	1.0
재	활 원	12	5.8
학	교	3	1.5
계		206	100.0

2. 조사대상 물리치료사의 근무실태

조사대상 물리치료사의 1일 근무시간을 보면 종합병원, 병원, 재활원에서는 전부 8시간 근무하는 것으로 나타났고, 일반의원에서의 9시간 근무가 10.2%, 10시간 이상 근무가 55.9%로 나타났다. 노영철과 백종민의 연구에서도 일반의원의 대부분이 10시간 이상을 근무하는 것으로 조사되었는데 이러한 근무시간은 근로기준법에 의한 일반 근로자의 1일 8시간 보다 많은 것으로써 일반의원 경영자들의 재고 필요성이 있다.

치료실 위치를 보면 지하에 위치하는 곳이 41.3%, 2층이 31.0%, 1층이 20.9%, 3층이 6.8%의 순으로 나타났다. 노와 백의 연구에서도 일반의원의 치료실 대부분이 지하에 위치하는 것으로 나타났는데, 이는 의원의 협소한 진료공간 때문에 건물의 효율적 사용을 위해서는 지하실을 이용할 수밖에 없는 실정이라 하더라도 조도, 환기, 습도 등의 환경불량이 예상되고, 물리치료사의 건강에 영향을 줄 수 있으며, 치료장비의 부식으로 인한 수명 단축을 초래하고, 환자의 치료환경에도 바람직하다고 볼 수 없기 때문에 물리치료실은 가능한한 지상층에 배치되어야 한다고 생각한다.

야간당직 실시여부를 보면 92.2%가 당직을 하지 않는 것으로 나타났다. 이는 물리치료는 임상병리나 X-Ray와는 달리 응급환자가 없기 때문에 야간당직의 필요성을 느끼지 않기 때문인 것으로 생각된다.

업무량의 적당성을 보면, 전체대상자의 53.4%가 불만을 나타냈으며 남자가 여자보다 더 많은 업무에 시달리고 있는 것으로 나타났다. 이것은 대부분의 치료사들이

1일 10시간 이상의 많은 근무시간과 20~30명 이상의 환자들을 치료하는 과중한 업무에 시달리고 있기 때문이라고 생각된다.

건강진단 실시여부를 보면 종합병원, 병원, 재활원 등에서 근무하는 물리치료사들은 정기적인 건강진단을 받고 있으나, 63.2%가 건강진단을 받지 않는 것으로 나타났는데, 이는 전부 일반의원에 종사하는 물리치료사들로서, 물리치료사들이 환자를 직접 치료하는 업무에 종사하므로, 병원균에 감염될 확률이 높으므로 정기적인 건강진단이 꼭 실시되어야 할 것으로 생각한다.

1일 치료환자 수를 보면 20~30명이 37.4%로 가장 많았고, 20명 이하가 36.9%, 30명 이상이 25.7%로 나타났다. 박찬의(1982)의 연구에 의하면 1일 평균 치료환자 수가 16명이라 하였고, 성수원(1986)의 연구에서도 22.29명, 어경홍과 이충휘(1986)에서도 25명, 장정훈과 장익선의 연구에서는 20~30명, 노영철과 백종민의 연구에서도 27.4명으로 보고되었다. 이것은 전국민의 의료보험 시대를 맞이하여 날로 물리치료의 보급이 늘어남에 따라 물리치료에 대한 환자들의 인식이 바뀌어 짐으로써 물리치료 환자가 급격히 증가함을 보여주고 있다.

미국의 물리치료사협회에서는 물리치료사 1인당 1일 평균 적정 치료환자 수를 15명으로 보고한 바가 있으며, Zimmerman(1960)은 10.2명, Gee(1962)는 18명, Price(1969)는 12명으로 보고한 바가 있다. 일본에서는 복잡한 물리치료는 1인의 물리치료사가 하루에 6명 이상을 치료할 수 없으며, 간단한 치료를 하였을 경우에는 15인을

초과하여 보험청구를 할 수 없게 되어 있다. 세계물리치료사연맹에서도 1974년 15인을 초과할 수 없도록 규정하고 있다(잠정훈, 1988).

우리나라 물리치료사들은 미국이나 일본의 물리치료사들에 비해서 너무 많은 환자를 치료하고 있는 것으로써 물리치료사의 과중한 업무에 따라 성의 있는 치료를 기대하기가 어려우므로 물리치료사협회 차원에서 1일 평균 적정치료 환자수를 세계물리치료사연맹에서 규정한 15인을 초과할 수 없도록 규정, 법제화시켜 효과적이고 성의 있는 치료를 할 수 있도록 해야 할 것이다.

월 보수를 보면 50만원 미만이 72.3%로 가장 많았으며, 50~80만원이 23.3%였으

며, 80만원 이상은 4.4%였다. 어경통과 이충휘의 연구에서 보면 50만원 미만이 전체 대상자의 91.1%를 차지하였고, 60만원 이상을 받은 치료사는 3.4%에 불과했다. 노영철과 백종민의 연구에서도 월 평균임금이 228,000원으로 대다수의 물리치료사들이 저임금을 받고 있는 것으로 나타났다.

이 연구에 의하면 다소 나아졌으나, 그 동안의 물가상승에 의한 임금인상요인에 의한 것으로 생각되나 아직도 많은 물리치료사들이 타전문직종의 임금보다 매우 낮은 대우를 받고 있는 경우가 대부분으로 보수에 많은 불만을 갖고 있었다(표 2).

〈표 2〉 조사대상 물리치료사의 근무실태

구	분	수	(%)
1 일 근무 시간			
종합병원 (8시간)		38	18.4
병원 (8시간)		20	9.7
재활원 (8시간)		12	5.8
일반의원 (9시간)		21	10.2
일반의원 (10시간이상)		115	55.9
치료실 위치			
1층		43	20.9
2층		64	31.0
3층		14	6.8
지하		85	41.3
야간담직			
한 다		16	7.8
하지 않는 다		190	92.2
업무량의 적당성			
적 당 하 다		96	46.6
부 적 당 하 다		110	53.4
계		206	100.0

단 위 : %

구	분	수	(%)
건강진단 실시			
종합병원 (한 다)		38	18.4
병원 (한 다)		20	9.7
재활원 (한 다)		12	5.8
일반의원 (한 다)		6	2.9
일반의원 (하지않는다)		130	63.2
1일 치료 환자 수			
20명 이하		76	36.9
20 ~ 30명		77	37.4
30명 이상		53	25.7
월 보수 수			
50만원 미만		149	72.3
50 ~ 80만원		48	23.3
80만원 이상		9	4.4
계		206	100.0

3. 직무만족요인별 평균점수

직무만족 전체평균은 5점 만점에 3.195로 중간을 약간 상회하고 있었다. 각 직무만족요인별로 평균점수를 보면, 업무의 중요성(4.42), 전문직인정(4.02), 능력발휘(3.98), 자율성(3.79), 동료와의 관계(3.67), 의사결정반영정도(3.62), 의사와의 관계(3.58) 등은 상당히 높은 점수를 나타냈고, 승진전망(1.99), 봉급의 적당성(2.28), 후생복지제도(2.41) 등은 중간점수도 안되었 으며, 근무시간(2.69), 업무량(2.77), 치료사수적당여부(2.89), 전직의사(2.94), 신분보장(2.96) 등은 100점 만점으로 환산하면 60점 이하로 낮은 수준을 볼 수 있다. 승진전망이 직무만족도요인 중 가장 낮은 점수를 보이고 있는 것은 직업의 전문화 되

어가는 전문직종에 대한 직급의 세분화가 일어나고 있으므로 우리나라의 물리치료실 에도 직급의 구분을 두어 단계적인 승진의 기회를 부여함으로써 직무의 만족도를 높일 수 있을 것으로 사료된다.

미국 물리치료실의 승진제도를 살펴보면, 보조물리치료사, 정치료사, 실장, 감독, 조 정관, 중간관리자(부장, 이사, 부원장 등) 로 구성되어 있다(표 3).

4. 조사대상 물리치료사의 직무만족도

가. 조사대상 물리치료사의 직무만족요인별 만족도

조사대상 물리치료사의 직무만족요인별 만족도를 종합하면 <표 4>와 같다. 대상자

<표 3> 직무만족요인별 평균점수(만점 5.0)

직 무 만 족 요 인	평 균(\bar{X})	표준편차(S.D)
능 력 발 전	3.150	.969
승 진 전 망	1.995	.952
의사결정반영정도	3.621	.862
동 료 와 의 관 계	3.670	.697
의 사 와 의 관 계	3.584	.895
업 무 량	2.777	1.026
근 무 시 간	2.698	1.413
봉 급 의 적 당 성	2.277	.914
후 생 복 지 제 도	2.410	.922
기 자 재 및 시 설	3.117	1.057
전 직 의 사	2.942	1.248
신 분 보 장	2.966	.982
치료사수 적당여부	2.893	1.155
업 무 의 자 율 성	3.786	.984
업 무 의 중 요 성	4.422	.618
능 력 발 휘	3.976	.915
전 문 직 인 정	4.024	.899
평 균	3.195	

가 6가지 만족요인에 대하여 가장 높은 만족을 보인것은 의사와의 관계로 57.8%를 나타내었고, 현직만족여부, 능력발전은 각각 53.4%, 41.8%의 만족을 보였다.

보수는 10.2%로서 가장 낮은 만족을 보였으며 업무량 및 신분보장은 각각 25.2%, 34.0%의 만족을 보였다. 이 중에서 신분보장은 34.0%의 만족과 31.5%의 불만으로 나타나 만족도 불만도 아닌 보통 정도였다.

따라서 직무만족요인별 만족도에서 의사와의 관계, 현직만족은 높은 만족도를 나타내었으나 능력발전, 업무량, 보수, 그리고 신분보장은 만족도가 낮게 나타났다.

나. 성별 만족요인에 대한 만족도

<표 5>에서 보는 바와 같이 성별에 따라 능력발전의 만족도를 보면 남자가 49.1%로 여자 33.0%보다 만족하는 것으로 나타났으며 ($p < 0.05$), 의사와의 관계는 남자가 67.0%로 여자 51.1%보다 더 만족하는 것으로 각각 나타났다 ($p < 0.01$).

업무량에 따른 만족도를 보면 남자가 18.8%, 여자가 33.0%의 만족도를 나타내었다 ($p < 0.05$) 보수에 따른 만족도를 보면 남자가 9.8%, 여자가 10.6%로 만족보다는

불만이 높았다. 신분보장에 따른 만족도를 보면 남자가 28.6%로 여자 39.4%의 만족보다 낮았으며 ($p < 0.05$) 현직만족여부별 만족도는 남자가 54.5%로 여자 52.1%보다 더 만족도를 나타내었다.

따라서 능력발전, 의사와의 관계, 현직만족은 남자가 더 만족을 보였고, 업무량, 보수, 신분보장 등은 여자가 더 만족하는 것으로 나타났다.

다. 연령별 만족도에 대한 만족도

연령과 만족요인에 대한 만족도와의 관계는 <표 6>과 같다. 연령군은 20~24세 군, 25~29세 군 및 30세 이상 군으로 구분하여 이에 따른 만족요인별 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 30세 이상 군에서 54.2%로 가장 높게 나타났으며, 25~29세 군이 35.4%로 다음이었고, 20~24세 군에서는 34.2%로 가장 낮았다 ($p < 0.01$). 의사와의 관계에서 만족도는 30세 이상 군에서 75.0%로 가장 높았고, 25~29세 군이 51.0%로 다음이며, 20~24세 군이 44.7%로 가장 낮게 나타났다 ($p < 0.05$). 업무량에 따른 만족도는 20~24세 군이 28.9%로 가장 높았고, 30세 이상 군이 26.4%로 다음

<표 4> 조사대상 물리치료사의 직무만족요인별 만족도

만족요인	만족 No(%)	보통 No(%)	불만 No(%)	계 No(%)
능력발전	86(41.8)	66(32.0)	54(26.2)	206(100.0)
의사와의 관계	119(57.8)	59(28.6)	28(13.6)	206(100.0)
업무량	52(25.2)	58(28.2)	96(46.6)	206(100.0)
보수	21(10.2)	53(25.7)	132(64.1)	206(100.0)
신분보장	70(34.0)	71(34.5)	65(31.5)	206(100.0)
현직만족	110(53.4)	61(29.6)	35(17.0)	206(100.0)

이며 25~29세 군이 22.9%로 가장 낮았다. 보수에 대한 만족도는 30세 이상 군이 12.5%로 가장 높았고, 25~29세 군이 10.4%로 다음이었으며 20~24세 군이 5.3%로 가장 낮게 나타났다. 신분보장에 따른 만족도는 30세이상 군에서 40.3%로 가장 높았으며, 25~29세 군이 30.2%로 다음이었고, 20~24세 군이 28.9%로 가장 낮았다. 현직 만족에 따른 만족도를 보면 25~29세 군이 55.2%로 가장 높았고, 20~24세 군이 52.

6%, 30세 이상 군이 51.4%로 양쪽이 거의 비슷하였다.

따라서 능력발전, 의사와의 관계, 보수, 그리고 신분보장 등이 대체로 연령이 많을 수록 만족도가 높은 경향을 보인 것은 연령이 증가함에 따라 자신들의 기대가 점차 자신의 능력선에 접근하게 되며, 보다 실질적인 기대를 갖게됨으로써 더 큰 만족을 얻을 수 있고, 또한 직무수행능력이 증가함으로 만족도도 높아진다고 볼 수 있다.

<표 5> 성별 만족요인에 대한 만족도

			단 위 : %		
만	족	도	남자	여자	계
<u>능 령 발 전</u>					
만	족		55(49.1)	31(33.0)	86
보	통		35(31.3)	31(33.0)	66
불	만		22(19.6)	32(34.0)	54
<u>의 사 와 의 관 계</u>					
만	족		75(67.0)	48(51.1)	123
보	통		30(26.8)	29(30.8)	59
불	만		7(6.2)	17(18.1)	24
<u>업 무 량</u>					
만	족		21(18.8)	31(33.0)	52
보	통		34(30.3)	24(25.5)	58
불	만		57(50.9)	39(41.5)	96
<u>보 수</u>					
만	족		11(9.8)	10(10.6)	21
보	통		26(23.2)	27(28.7)	53
불	만		75(67.0)	57(60.7)	132
<u>신 분 보 장</u>					
만	족		32(28.6)	37(39.4)	69
보	통		35(31.2)	36(38.3)	71
불	만		45(40.2)	21(22.3)	66
<u>현 직 만 족</u>					
만	족		61(54.5)	49(52.1)	110
보	통		36(32.1)	25(26.6)	61
불	만		15(13.4)	20(21.3)	35
계			112(100.0)	94(100.0)	206

*p<0.05 **p<0.01

<표 6> 연령별 만족요인에 대한 만족도

		단 위 : %				
만족도		20~24세	25~29세	30세 이상	계	
능력부족						
만족		13(34.2)	34(35.4)	39(54.2)	86	$\chi^2 = 14.539^{**}$ D.f=4
보통		9(23.7)	33(34.4)	24(33.3)	66	
불만		16(42.1)	29(30.2)	9(12.5)	54	
의사와관계						
만족		17(44.7)	49(51.0)	54(75.0)	123	$\chi^2 = 9.909^*$ D.f=4
보통		16(42.1)	34(35.5)	12(16.7)	59	
불만		5(13.2)	13(13.5)	6(8.3)	24	
업무무관						
만족		11(28.9)	22(22.9)	19(26.4)	52	$\chi^2 = 3.243$ D.f=4
보통		12(31.6)	23(24.0)	23(31.9)	58	
불만		15(39.5)	51(53.1)	30(41.7)	96	
보수						
만족		2(5.3)	10(10.4)	9(12.5)	21	$\chi^2 = 7.139$ D.f=4
보통		9(23.7)	19(19.8)	25(34.7)	53	
불만		27(71.1)	67(69.8)	38(52.8)	132	
신분보장						
만족		11(28.9)	29(30.2)	29(40.3)	69	$\chi^2 = 7.828$ D.f=4
보통		18(47.4)	28(29.2)	25(34.7)	71	
불만		9(23.7)	39(40.6)	18(25.0)	66	
현직만족						
만족		20(52.6)	53(55.2)	37(51.4)	110	$\chi^2 = 4.841$ D.f=4
보통		10(26.3)	24(25.0)	27(37.5)	61	
불만		8(21.1)	19(19.8)	8(11.1)	35	
계		38(100.0)	96(100.0)	72(100.0)	206	

*p<0.05 **p<0.01

라. 근무처별 만족요인에 대한 만족도

근무처별 능력발전에 따른 만족도는 종합병원 근무자가 71.1%로 가장 높았고, 병원과 일반의원 양자 공히 35.0%였으며, 재활원이 33.3%로 각각 만족하였다(p<0.01) 의사와의 관계 만족도는 일반의원이 61.9%로 가장 높았고, 종합병원이 57.9%로 다음이며 재활원이 16.7%로 가장 낮았다. 업무

량에 따른 만족도를 보면, 재활원이 50.0%로 가장 높았고, 종합병원 44.7%, 병원 30.0%, 일반의원 16.8%의 순이었다(p<0.01).

보수에 대한 만족도는 종합병원이 28.9%, 일반의원이 7.6%의 만족을 나타냈으며 병원과 재활원에서는 만족하는 사람이 하나도 없었다(p<0.01). 신분보장에 따른

만족도는 종합병원이 84.2%로 가장 높았고, 재활원이 41.7%로 다음이었으며, 일반의원 19.8%, 병원 15.0%의 순이었다($p < 0.01$).

현직만족에 따른 만족도는 종합병원이 76.3%로 가장 높았고, 재활원이 58.3%, 일반의원 51.2%, 병원 30.0%의 순이었다($p < 0.05$).

따라서 능력발전, 업무량, 보수, 신분보장, 현직만족 등은 종합병원에 근무하는

치료사들의 만족도가 높았고, 병원과 재활원에서 보수에 대한 불만이 매우 높은 것은, 종합병원은 신분보장, 호봉제도 수립, 업무량, 능력발전 등이 이루어지고 있으므로 현직의 만족률이 높게 나타난 것으로 생각되며, 병원과 일반의원에서는 신분보장, 호봉제도, 업무량, 능력발전 등이 이루어지지 않고 있으므로 불만족이 높은 것으로 생각된다. 어경홍과 이충휘의 연구에서도 종합병원의 근무자가 높은 만족을 보인

<표 7> 근무처별 만족요인에 대한 만족도

단위: %

만족도	종합병원	병원	일반의원	재활원	계
능력발전					
만족	27 (71.1)	7 (35.0)	46 (35.1)	4 (33.3)	84 $\chi^2 = 20.012^{**}$
보통	9 (23.6)	5 (25.0)	46 (35.1)	5 (41.1)	65 D.f=6
불만	2 (5.3)	8 (40.0)	39 (29.8)	3 (25.0)	52
의사와의 관계					
만족	22 (57.9)	11 (55.0)	81 (61.9)	2 (16.7)	116 $\chi^2 = 10.518$
보통	10 (26.3)	5 (25.0)	40 (30.5)	7 (58.3)	62 D.f=6
불만	6 (15.8)	4 (20.0)	10 (7.6)	3 (25.0)	23
업무량					
만족	17 (44.7)	6 (30.0)	22 (16.8)	6 (50.0)	51 $\chi^2 = 21.334^{**}$
보통	8 (21.1)	8 (40.3)	36 (27.5)	4 (33.3)	56 D.f=6
불만	13 (34.2)	6 (30.0)	73 (55.7)	2 (16.7)	94
보수					
만족	11 (28.9)	—	10 (7.6)	—	21 $\chi^2 = 61.956^{**}$
보통	23 (60.6)	2 (10.0)	23 (17.6)	3 (25.0)	51 D.f=6
불만	4 (10.5)	18 (90.0)	98 (74.8)	9 (75.0)	129
신분보장					
만족	32 (84.2)	3 (15.0)	26 (19.8)	5 (41.7)	66 $\chi^2 = 67.700^{**}$
보통	4 (10.5)	11 (55.0)	47 (35.9)	7 (58.3)	69 D.f=6
불만	2 (5.3)	6 (30.0)	58 (44.3)	—	66
현직만족					
만족	29 (76.3)	6 (30.0)	67 (51.2)	7 (58.3)	109 $\chi^2 = 15.675^*$
보통	9 (23.7)	8 (40.0)	38 (29.0)	3 (25.0)	58 D.f=6
불만	—	6 (30.0)	26 (19.8)	2 (16.7)	34
계	38 (100.0)	20 (100.0)	131 (100.0)	12 (100.0)	201

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

것은 이러한 이유 때문이라고 생각한다(표 7).

마. 결혼유무별 만족요인에 대한 만족도
 능력발전에 대한 만족도는 기혼자가 47.7%로 미혼자 37.4% 보다 더 만족하였고, 의사와의 관계는 기혼자가 65.1%로 미혼자 53.0%보다 더 만족도를 나타냈다. 업무량에 따른 만족도도 기혼자가 26.7%로 미혼자 24.3%보다 약간 높았고, 보수에 따른 만족도는 기혼자가 14.0%로 미혼자 7.8%

보다 높아 만족임을 알 수 있다.

신분보장에 따른 만족도는 기혼자가 33.7%로 미혼자 33.0%보다 약간 더 만족을 나타냈으며, 현직만족에 따른 만족도를 보면 기혼자 53.5%, 미혼자가 54.8%로 양자가 거의 비슷하였다.

따라서 각 만족요인에 대한 만족도는 기혼인 경우에 모두 높게 나타났다. 이는 미혼인 경우보다 기혼에서 연령이 많기 때문으로 보여진다(표 8).

<표 8> 결혼유무별 만족요인에 대한 만족도

				단 위 : %
만 족 도	기 혼	미 혼	계	
능 령 발 전				
만 족	41(47.7)	43(37.4)	84	$x^2 = 3.995$ D.f=2
보 통	29(33.7)	37(32.2)	66	
불 만	16(18.6)	35(30.4)	51	
의 사 와 의 관 계				
만 족	56(65.1)	61(53.0)	117	$x^2 = 4.368$ D.f=2
보 통	22(25.6)	38(33.0)	60	
불 만	8(9.3)	16(14.0)	24	
업 무 량				
만 족	23(26.7)	28(24.3)	51	$x^2 = 0.297$ D.f=2
보 통	25(29.1)	32(27.9)	57	
불 만	38(44.2)	55(47.8)	93	
보 수				
만 족	12(14.0)	9(7.8)	21	$x^2 = 3.424$ D.f=2
보 통	25(29.0)	27(23.5)	52	
불 만	49(57.0)	79(68.9)	128	
신 분 보 장				
만 족	29(33.7)	38(33.0)	67	$x^2 = 3.250$ D.f=2
보 통	24(27.9)	44(38.3)	68	
불 만	33(38.4)	33(28.7)	66	
현 직 만 족				
만 족	46(53.5)	63(54.8)	109	$x^2 = 4.735$ D.f=2
보 통	31(35.9)	29(25.2)	60	
불 만	9(10.5)	23(20.0)	32	
계	86(100.0)	115(100.0)	201	

바. 현 근무처의 근무기간과 만족요인에 대한 만족도

현 근무처의 근무기간을 3년미만, 3~6년, 6년 이상으로 구분하여 이에 따른 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 3~6년이 60.6%로 가장 높았고, 6년 이상이 42.1%로 다음이며, 3년 미만이 35.8%로 가장 낮았다. 의사와의 관계에 대한 만족도는 3~6년이 72.0%로 가장 높았고, 6년 이상이 57.8%로 다음이며, 3년 미만이 52.6%로 가장 낮았다.

업무량에 대한 만족도는 6년 이상이 47.4%로 가장 높았고, 3년 미만이 24.1%로 다음이었으며, 3~6년이 20.0%로 가장 낮았다. 보수에 대한 만족도는 6년 이상이 26.3%로 가장 높았고, 3년 미만이 11.7%로 다음이었으며, 3~6년이 6.0%로 가장 낮았다. 신분보장에 따른 만족도를 보면 6년 이상이 57.8%로 가장 높았고, 3~6년이 40.0%로 다음이며, 3년 미만이 27.8%로 가장 낮았다. 현직만족에 따른 만족도를 보면 3~6년이 66.0%로 가장 높았고, 3년 미만이 48.9%로 다음이었으며, 6년 이상이 47.4%로 가장 낮았다($p < 0.05$).

따라서 능력발전, 의사와의 관계, 현직만족도는 3년 미만, 3~6년 미만에서 높은 만족을 보이다가 6년 이상에서 다시 낮아지는 경향을 보였다. 업무량, 보수에 대한 만족도는 3년 미만에서 높은 만족을 보이다가 3~6년 미만에서 다시 낮아지다가 6년 이상에서 높은 만족도를 보였다. 이는 연령과 현 근무처의 근무기간 사이에 높은 상관관계를 나타내고 있기 때문에 연령이 증가할수록 만족도가 높은 경향을 띠기 때문인 것으로 보이나 6년 이상에서 만족도

가 낮은 것은 근무기간이 짧은 경우와 비교하여 보수에 큰 차이가 없기 때문인 것으로 보인다(표 9).

사. 총 근무경력과 만족요인에 대한 만족도

총 근무경력을 3년 미만, 3~6년, 6년 이상으로 구분하여 이에 따른 만족도를 보면, 능력발전에 대한 만족도는 3~6년이 45.6%로 가장 높았고, 3년 미만이 40.7%로 다음이며, 6년 이상은 34.3%로 가장 낮았다. 의사와의 관계에 대한 만족도는 3~6년이 60.0%로 가장 높았고, 3년 미만이 58.0%로 다음이었으며, 6년 이상은 55.9%로 가장 낮았다. 업무량에 대한 만족도는 6년 이상이 42.9%로 가장 높았고, 3년 미만이 24.7%로 다음이며, 3~6년이 18.9%로 가장 낮았다($p < 0.05$).

보수에 대한 만족도는 6년 이상이 20.0%로 가장 높았고, 3년 미만이 9.9%로 다음이며, 3~6년은 6.7%로 가장 낮았다($p < 0.05$). 신분보장에 대한 만족도는 6년 이상이 54.3%로 가장 높았고, 3~6년이 32.2%로 다음이었으며, 3년 미만이 25.9%로 가장 낮았다($p < 0.05$). 현직만족에 대한 만족도는 3년 미만, 3~6년은 각각 54.3%, 54.5%로 비슷하였고, 6년 이상은 45.7%로 가장 낮았다.

따라서 능력발전, 의사와의 관계, 현직만족도는 3년 미만, 3~6년에서 높은 만족도를 보이다가 6년 이상에서 다시 낮아지는 경향을 보여 현 근무처의 근무기간과 총 근무경력과의 사이에 높은 상관관계를 나타내고 있기 때문에 현 근무처의 근무기간과 비슷하게 나타났다(표 10).

<표 9> 현 근무처의 근무기간과 만족요인에 대한 만족도

만족도		단위 : %				
		3년미만	3~6년	6년이상	계	
<u>능력발전</u>						
만족		49 (35.8)	30 (60.0)	8 (42.1)	87	$\chi^2 = 6.491$ D.f=4
보통		45 (32.8)	15 (30.0)	6 (31.6)	66	
불만		43 (31.4)	5 (10.0)	5 (26.3)	53	
<u>의사와의 관계</u>						
만족		72 (52.6)	36 (72.0)	11 (57.8)	119	$\chi^2 = 6.498$ D.f=4
보통		44 (32.1)	10 (20.0)	4 (21.1)	58	
불만		21 (15.3)	4 (8.0)	4 (21.1)	29	
<u>업무량</u>						
만족		33 (24.1)	10 (20.0)	9 (47.4)	52	$\chi^2 = 6.025$ D.f=4
보통		43 (31.4)	10 (20.0)	5 (26.3)	58	
불만		61 (44.5)	30 (60.0)	5 (26.3)	96	
<u>보수</u>						
만족		16 (11.7)	3 (6.0)	5 (26.3)	24	$\chi^2 = 8.174$ D.f=4
보통		32 (23.4)	12 (24.0)	6 (31.6)	50	
불만		89 (64.9)	35 (70.0)	8 (42.1)	132	
<u>신분보장</u>						
만족		38 (27.8)	20 (40.0)	11 (57.8)	69	$\chi^2 = 6.545$ D.f=4
보통		51 (37.2)	16 (32.0)	4 (21.1)	71	
불만		48 (35.0)	14 (28.0)	4 (21.1)	66	
<u>현직만족</u>						
만족		67 (48.9)	33 (66.0)	9 (47.4)	109	$\chi^2 = 9.064^*$ D.f=4
보통		37 (27.0)	13 (26.3)	6 (31.6)	56	
불만		33 (24.1)	4 (8.0)	4 (8.0)	41	
계		137 (100.0)	50 (100.0)	19 (100.0)	206	

*p<0.05

아. 월 보수와 만족요인에 대한 만족도

월 보수를 50만원 미만, 50~80만원, 80만원 이상으로 구분하여 이에 따른 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 50~80만원이 58.3%로 가장 높았고, 80만원 이상이 44.4%로 다음이며, 50만원 미만이 36.2%로 가장 낮았다(p<0.01) 의사와의 관계에 대한 만족도는 80만원 이상이 88.9%로 가장 높았고, 50~80만원이 72.9%로 다음

이었으며, 50만원 미만이 53.7%로 가장 낮았다(p<0.05). 업무량에 대한 만족도는 80만원 이상이 77.8%로 가장 높았고, 50~80만원이 25.0%, 50만원 미만이 22.1%의 순이었다(p<0.01). 보수에 대한 만족도를 보면 80만원 이상이 55.6%로 가장 높았고, 50~80만원이 18.7%, 50만원 미만이 4.7%의 순이었다(p<0.01). 신분보장에 대한 만족도를 보면 80만원 이상이 66.7%로 가장

<표 10> 근무경력과 만족요인에 대한 만족도

단 위 : %

만족도	3년미만	3~6년	6년이상	계	
<u>능력발전</u>					
만족	33 (40.7)	41 (45.6)	12 (34.3)	86	$\chi^2 = 4.107$
보통	22 (27.2)	30 (33.3)	14 (40.0)	66	D.f=4
불만	26 (32.1)	19 (21.1)	9 (25.7)	54	
<u>의사와의 관계</u>					
만족	47 (58.0)	54 (60.0)	8 (8.9)	20 (55.9)	$\chi^2 = 2.231$
보통	22 (27.2)	28 (31.1)		10 (29.4)	D.f=4
불만	12 (14.8)			5 (14.7)	
<u>업무량</u>					
만족	20 (24.7)	17 (18.9)	15 (42.9)	52	$\chi^2 = 10.066^*$
보통	21 (25.9)	26 (28.9)	11 (31.4)	58	D.f=4
불만	40 (49.4)	47 (52.2)	9 (25.7)	96	
<u>보수</u>					
만족	8 (9.9)	6 (6.7)	7 (20.0)	21	$\chi^2 = 12.163^*$
보통	16 (19.7)	23 (25.5)	14 (40.0)	53	D.f=4
불만	57 (70.4)	61 (67.8)	14 (40.0)	132	
<u>신분보장</u>					
만족	21 (25.9)	29 (32.2)	19 (54.3)	69	$\chi^2 = 9.127^*$
보통	31 (38.3)	33 (36.7)	7 (20.0)	71	D.f=4
불만	29 (35.8)	28 (31.3)	9 (25.7)	66	
<u>현직만족</u>					
만족	44 (54.3)	49 (54.5)	16 (45.7)	109	$\chi^2 = 4.609$
보통	19 (23.5)	30 (33.3)	13 (37.2)	62	D.f=4
불만	18 (22.2)	11 (12.2)	6 (17.1)	35	
계	81 (100.0)	90 (100.0)	35 (100.0)	206	

*p<0.05

높았고, 50~80만원이 50.0%로 다음이었으며 50만원 미만은 26.2%로 가장 낮았다 (p<0.01). 현직만족에 대한 만족도는 50~80만원이 58.3%, 80만원 이상이 55.6%, 50만원 미만이 51.7%의 순이었다 (p<0.05).

따라서 의사와의 관계, 업무량, 보수, 신분보장 등에 대해서는 보수가 많을수록 높은 만족을 보이고 있는데 이는 연령이 많

을 수록 직무수행 능력의 증가와 현 근무처의 근무기간이 길어지기 때문에 의사와의 유대관계가 좋기 때문으로 볼 수 있다.

능력발전과 현직만족은 50만원 미만, 50~80만원에서 높은 만족을 보이다가 80만원 이상에서 낮은 만족을 보이는 것은 연령이 증가할수록 현 근무처의 근무기간이 길기 때문에 업무를 통한 전문적 지식이나 기술을 어느 정도 습득하였기 때문이라고

<표 11> 월 보수와 만족요인에 대한 만족도

					단 위 : %
만족도		50만원미만	50~80만원	80만원이상	계
능력발전					
만족		54(36.2)	28(58.3)	4(44.4)	86 $x^2 = 16.167^{**}$
보통		45(30.2)	17(35.4)	4(44.4)	66 $D.f=4$
불만		50(33.6)	3(6.3)	1(11.1)	54
의사와의 관계					
만족		80(53.7)	35(72.9)	8(88.9)	123 $x^2 = 10.513^{\ominus}$
보통		50(33.5)	9(18.8)	—	59 $D.f=4$
불만		19(12.8)	4(8.3)	1(11.1)	24
업무량					
만족		33(22.1)	12(25.0)	7(77.8)	52 $x^2 = 14.315^{**}$
보통		42(28.2)	15(31.2)	1(11.1)	58 $D.f=4$
불만		74(49.7)	21(43.8)	1(11.1)	96
보수					
만족		7(4.7)	9(18.7)	5(55.6)	21 $x^2 = 14.909^{**}$
보통		28(18.8)	21(43.8)	4(44.4)	53 $D.f=4$
불만		114(76.5)	18(37.5)	—	132
신분보장					
만족		39(26.2)	24(50.0)	6(66.7)	69 $x^2 = 14.909^{**}$
보통		54(36.2)	15(31.2)	2(22.2)	71 $D.f=4$
불만		56(37.6)	9(18.8)	1(11.1)	66
현직만족					
만족		77(51.7)	28(58.3)	5(55.6)	110 $x^2 = 11.296^*$
보통		39(26.2)	19(39.6)	3(33.3)	61 $D.f=4$
불만		33(22.1)	1(2.1)	1(11.1)	35
계		149(100.0)	48(100.0)	9(100.0)	206

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

생각한다. 현직 만족은 연령과 근무경력이 많을수록 보수는 많이 받고 있으나 타 전문직에 비해 승진할 수 있는 기회가 없기 때문이다(표 11).

5. 직무만족 요인별 상관관계

조사대상 물리치료사의 일반적 특성, 직무만족요인간의 상관관계는 <표 12>와 같

다. 성별은 결혼유무($r=0.442$)와 높은 정 상관관계를 나타냈으나 연령($r=-0.564$)과 총 근무경력($r=-0.229$), 의사와의 관계($r=-0.233$)는 역상관관계를 보였다. 연령은 총 근무경력($r=0.677$) 현 근무처의 근무기간($r=0.419$)과 높은 정 상관관계를 나타냈으나 결혼유무($r=-0.678$)와의 관계는 역상관관계를 보였다. 근무처별로 보수

〈표 12〉 일반적 특성과 직무만족요인별 상관관계

	성	별	연	령	근	무	처	결	혼	현	총	능	의	업	보	신	현
	별	형	차	무	유	처	의	유	무	근	경	력	사	보	분	치	업
	형	차	무	유	처	의	간	유	경	력	전	계	관	수	장	속	관
성	1.000																
연	-0.564	1.000															
근	0.015	-0.192	1.000														
결	0.442	-0.678	0.121	1.000													
혼	-0.164	0.491	-0.206	-0.389	1.000												
현						1.000											
총	-0.229	0.667	-0.192	-0.569	0.645	1.000											
능	-0.193	0.227	-0.121	-0.146	0.085	0.041	1.000										
의	-0.233	0.154	0.035	-0.150	-0.009	-0.006	0.332	1.000									
업	0.126	0.012	-0.047	-0.060	0.77	0.127	-0.048	-0.184	1.000								
보	0.061	0.157	-0.296	-0.143	0.183	0.171	0.147	-0.037	-0.037	1.000							
신	0.171	0.058	-0.255	0.061	0.112	0.118	0.173	0.004	0.004	0.332	1.000						
현	-0.075	0.061	-0.043	-0.078	0.087	0.009	0.388	0.208	0.208	0.009	0.332	1.000					

($r=-0.296$) 및 신분보장($r=-0.255$)과는 역상관관계를 나타냈다. 결혼유무와 총 근무경력($r=-0.569$) 및 현 근무처의 근무기간($r=-0.389$)과는 높은 역상관관계를 나타내었다. 근무처의 근무기간과 총 근무경력($r=0.645$)과는 높은 정상관관계를 나타냈다. 능력발전은 의사와의 관계($r=0.332$) 및 현직만족($r=0.388$)은 높은 정상관관계를 보였다. 업무량은 보수($r=0.351$) 및 신분보장($r=0.308$)과는 정상관관계를 나타내었으며, 보수는 신분보장($r=0.425$)과 높은 정상관관계를 나타냈다.

6. 물리치료사의 희망사항 및 개선점

가. 물리치료사의 최대 희망조건

종합병원에 근무하는 물리치료사가 가장 원하고 있는 희망조건은 근무조건(환경, 시간) 개선이 44.8%로 가장 많았으며, 임금인상이 26.3%로 다음이었으며, 승진 10.5%, 인격적 대우 7.9%의 순이었다. 병원에 근무하는 물리치료사들은 임금인상이 70.0%로 가장 많았으며, 근무조건(환경, 시간) 개선이 15.0%, 인격적 대우 10.0% 승진 5.0%의 순이었다. 일반의원에 근무하

는 물리치료사들은 근무조건(환경, 시간) 개선이 49.6%로 가장 많았으며, 임금인상이 42.7%로 그 다음이었다. 재활원에 근무하는 물리치료사들은 임금인상이 75.1%로 가장 많았으며, 근무조건(환경, 시간) 개선, 인격적 대우 등은 8.3%로 동일하였다.

따라서 종합병원과 일반의원에 근무하는 물리치료사들은 근무조건(환경, 시간) 개선이 가장 시급한 것이었으며, 임금인상이 그 다음이었다. 병원과 재활원에서는 임금인상이 가장 시급한 것으로서 종합병원과 일반의원에 비해 저임금을 받고 있는 것으로 나타났다(표 13).

나. 물리치료분야 발전을 위한 개선점

물리치료사들이 평소에 물리치료분야의 발전을 위해서 개선되어야 한다고 생각하는 희망사항을 조사해 본 결과, 물리치료실의 단독개설이 47.1%로 가장 높았고, 보건소의 물리치료실 설치가 20.4%, 물리치료실의 승진제도 도입이 18.4%, 1일 1인 적정 치료환자 수의 제한 7.3%, 교육년한을 4년으로 연장할 것을 희망 6.8%로 나타났다(표 14).

<표 13> 물리치료사의 최대 희망조건

내 용	단 위 : %			
	종합병원	병 원	일반의원	재 활 원
자 금 인 상	26.3	70.0	42.7	75.1
승 진	10.5	5.0	0.07	—
근 무 조 건 개선(환경, 시간)	44.8	15.0	49.6	8.3
인 격 적 대 우	7.9	10.0	2.3	8.3
기 타	10.5	—	4.6	8.3
계	38(100.0)	20(100.0)	131(100.0)	12(100.0)

<표 14> 물리치료분야 발전을 위한 개선점

내 용	수	(%)
물리치료사의 교육 년한 4년 연장 개편	14	6.8
물리치료실의 승진 제 도 도 입	38	18.4
1일 1인 적정 치료 환 자 수 제 한	15	7.3
물리치료실의 단독 개 설	97	47.1
보건소의 물리치료 실 설 치	42	20.4
계	206	100.0

IV. 요약 및 결론

물리치료사들의 근무실태와 직무만족도를 조사하여 불만족 요인을 파악하고 이에 개선대책에 필요한 자료를 도출하기 위하여 1989년도 대한물리치료사협회에 가입되어 있는 206명을 대상으로 1990년 1월 7일부터 2월 10일까지 35일간에 걸쳐 준비된 설문지에 의거, 조사를 한 바, 그 결과의 요약과 결론은 다음과 같다.

1. 응답자 중 남자가 54.4%, 여자 45.6%였고, 연령은 20대가 65.0%였으며, 근무년수는 3년 미만이 66.5%, 일반의원 근무가 63.6%였다.
2. 일반의원은 10시간 이상 근무가 대부분이었으며 치료실 위치가 지하에 있는 경우가 41.3%, 건강진단 유무는 63.2%가 실시하지 않았고, 1일 치료환자 수를 보면 20~30명이 37.4%, 30명 이상이 25.7%로 나타났다. 업무량을 보면 53.4%가

불만을 나타내었고, 월 보수는 50만원 이하를 받는 자가 72.3%였다.

3. 직무만족요인별 평균점수를 보면 5점 만점에서 업무의 중요성(4.42), 전문직인정(4.02), 능력발휘(3.98), 등은 대체로 높은 점수를 나타냈고, 승진전망(1.99), 봉급의 적당성(2.28) 후생복지제도(2.41) 등은 낮은 점수를 나타내었다.
4. 직무만족요인별 만족도를 종합하면 의사와의 관계가 57.8%로 가장 높은 만족을 보였고, 현직만족 53.4%, 능력발전 41.8%의 순으로 만족을 보였으며, 보수는 10.2%로 가장 낮은 만족을 보였다.
 - 가. 성별만족도는 능력발전($p < 0.05$), 의사와의 관계($p < 0.01$) 현직만족은 남자가 더 만족을 나타냈고, 업무량($p < 0.05$), 보수, 신분보장($p < 0.05$)은 여자가 더 만족하는 것으로 나타났다.
 - 나. 연령별 만족도는 능력발전($p < 0.01$), 의사와의 관계($p < 0.05$), 보수 그리고 신분보장 등은 연령이 많을수록 만족

도가 높게 나타났다.

다. 근무처별 만족도는 능력발전 ($p < 0.01$), 업무량 ($p < 0.01$), 보수 ($p < 0.01$), 신분보장 ($p < 0.01$), 현직만족 ($p < 0.05$) 등은 종합병원에 근무하는 치료사들의 만족도가 높았고, 병원과 재활원에서는 보수 ($p < 0.01$)에 대한 불만이 매우 높았다.

라. 결혼유무별 만족도는 현직만족에서만 미혼자의 만족이 더 높았고, 능력발전, 의사와의 관계, 업무량, 보수 그리고 신분보장 등은 기혼자가 더 만족하는 것으로 나타났다.

마. 현 근무처의 근무기간에 대한 만족도는 능력발전, 의사와의 관계, 현직만족도 ($p < 0.05$)는 3년 미만, 3~6년 미만에서 높은 만족을 보이다가 6년 이상에서 다시 낮아지는 경향을 보였다. 업무량, 보수에 대한 만족도는 3년 미만에서 높은 만족도를 보이다가 3~6년 미만에서 다시 낮아지다가 6년 이상에서 높은 만족도를 보였다.

바. 총 근무경력에 대한 만족도는 능력발전, 의사와의 관계, 현직만족도 등은 3년 미만, 3~6년에서 높은 만족을 보이다가 6년 이상에서 다시 낮아지는 경향을 보였다.

사. 월 보수에 대한 만족도는 의사와의 관계 ($p < 0.05$), 업무량 ($p < 0.01$), 보수 ($p < 0.01$), 신분보장 ($p < 0.01$) 등에 대해서는 보수가 많을수록 높은 만족을 보였고, 능력발전 ($p < 0.01$)과 현직만족 ($p < 0.05$)은 50만원 미만, 50~80만원에서 높은 만족을 보이다가 80만원 이상에서 낮은 만족을 보였다.

5. 일반적 특성과 직무만족요인별 상호관련성을 보면, 성별은 결혼유무 ($r = 0.442$)와 정상관관계를 나타내었으나 연령 ($r = -0.564$)과 총 근무경력 ($r = -0.229$)의사와의 관계 ($r = -0.233$)는 역상관관계를 보였다. 연령은 총 근무경력 ($r = 0.677$), 현 근무처의 근무기간 ($r = 0.491$)은 높은 정상관계를 나타냈으나 결혼유무 ($r = -0.678$)와의 관계는 역상관관계를 보였다. 근무처의 근무기간과 총 근무경력 ($r = -0.645$)과는 높은 정상관관계를 나타냈고, 능력발전은 의사와의 관계 ($r = 0.332$)와 현직만족도 ($r = 0.388$)에서 정상관관계를 보였으며, 업무량은 보수 ($r = -0.351$), 신분보장 ($r = 0.308$)과는 정상관관계를 나타냈으며, 보수는 신분보장 ($r = 0.425$)과 정상관관계를 나타내었다.

따라서 물리치료사들의 직무만족도가 높은 것은 직무의 중요성, 전문직, 인정, 능력발휘, 자율성, 동료와의 관계, 의사결정 반영정도, 의사와의 관계 등이었으나, 낮은 만족도를 보이고 있는 승진의 기회, 보수, 후생복지제도, 근무시간, 업무량, 신분보장 등을 충족시켜 준다면 물리치료사의 사기 진작으로 업무의 활성화가 이루어져 양질의 보건의료 서비스가 충족, 기대할 수 있을 것이며, 나아가 물리치료실의 단독개설, 보건소의 물리치료실 설치, 승진제도입 등이 뒤따른다면 물리치료 분야의 발전이 이룩될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

1. 김 중철 : 기능의 교육, 서울배영사, 1964.
2. 김 하숙 : 간호원들의 간호직에 대한 만족도 조사연구, 카톨릭대학의 학부 논문집, 32(3), pp. 513-524, 1979.
3. 고려대학교 : 고려대학교 70년지, 고려대학교 출판부, 1975, pp. 390-391.
4. 노 영철·백종민 : 부산시내 의료기관에 근무하는 물리치료사의 업무환경과 업무량에 관한 조사연구, 대한물리치료사협회지, 9(2), p. 30, 1988.
5. 박 맹조 : 방사선사의 직무만족도에 관한 조사연구, 경북대학교 보건대학원 석사학위논문, 1986.
6. 박 용의 : 병원 사무직원들의 직무만족에 관한 연구, 대구한의과대학 논문집 2 : p.137, 1984.
7. 박 정애 : 보건진료원의 직무만족도에 관한 조사연구, 조선대학교 대학원 석사학위논문, 1983.
8. 박 찬의 : 서울시내 일부병원에 근무하는 물리치료사의 업무효율성에 관한 실태조사, 연세대학교 보건대학원, 1982.
9. 백 수웅 : 병원특성에 따른 사무직의 직무태도 및 갈등에 관한 연구, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 1987.
10. 신 유근 : 조직 행위론, 다산출판사, 1986, p.197.
11. 신 정순 : 의료적 재활의 현황과 대책, 사회복지 66, 1980.
12. 성 수원 : 올림픽과 물리치료(I), (II) 물리치료회보(39), (40), 대한물리치료사협회, 1986.
13. 이 성학·홍 경자 : 보건간호원의 직업에 대한 만족도 및 취업동기에 관한 조사, 중앙의학, 18(5), p.360, 1970
14. 이성은 : 종합병원 사무직원의 직무만족도, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 1985.
15. 이 재학 : 물리치료과 교육과정 개선에 관한 연구, 대한물리치료사협회지, 7(1) : p.3, 1986.
16. 오 정희 : 1945~1960년대 한국의학백년사, 재활의학, 1984, pp. 338-341.
17. 어 경홍·이 충휘 : 물리치료사의 직무만족도와 의식도에 관한 조사연구, 대한물리치료사협회지, 7(2) : p.61, 1986.
18. 장 정훈·장 익선 : 전북지역 물리치료의 현황 및 업무효율성 제고방안에 관한 연구, 대한물리치료사협회지, 9(1) : p.30, 1988.
19. 장 정훈·신 흥철 : 물리치료사 인력수급 전망, 대한물리치료사협회지, 10(2) : p.90, 1989.
20. 중앙교육연구소 편 : 새로운 학교행정, 서울배영사, 1963.
21. 한 창식 : 치과기공소 근무자의 직무관련 요인과 직무만족 및 조직

- 6) 평균 1일 근무시간은? ()시간 도() ()일
- 7) 야간 당직제도가 있습니까? ① 예() ② 아니오()
- 8) 귀하의 물리치료 업무량은 적당하십니까?
 ① 예() ② 아니요()
- 9) 최근 3개월 동안 1일 환자치료 수는 몇 명이나 되십니까?
 ① 10명미만() ② 11~15명() ③ 16~20명()
 ④ 21~25명() ⑤ 26~30명() ⑥ 31~35명()
 ⑦ 36명이상()
- 10) 귀하는 건강진단을 실시하고 있습니까?
 ① 예() ② 아니오()
- 11) 귀하의 월 급여액은?
 ① 30만원미만() ② 31~35만원() ③ 36~40만원()
 ④ 41~45만원() ⑤ 46~50만원() ⑥ 51~55만원()
 ⑦ 56~60만원() ⑧ 61~65만원() ⑨ 66~70만원()
 ⑩ 71~75만원() ⑪ 76~80만원() ⑫ 81만원이상()

3. 직무 만족도

아래의 여러 항목을 읽으시고 해당되는 번호에 ●표를 하여 주십시오.

- 1) 귀하는 현재 물리치료 업무를 수행하면서 자기의 능력발전이 어느 정도 이루어지고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 잘 이루어지고 있다() ② 약간 이루어지고 있다()
 ③ 보통이다() ④ 별로 이루어지지 않고 있다()
 ⑤ 전혀 이루어지지 않고 있다()
- 2) 귀하가 근무하는 직장에서 승진 될 수 있는 전망은 어떻습니까?
 ① 매우 높다() ② 비교적 높다()
 ③ 보통이다() ④ 비교적 낮다()
 ⑤ 매우 희박하다()
- 3) 귀하의 견해나 건의는 상급자들의 의사결정에 어느 정도 반영된다고 생각하십니까?
 ① 매우 잘 반영된다() ② 약간 반영된다()
 ③ 보통이다() ④ 별로 반영되지 않는다()
 ⑤ 전혀 반영되지 않는다()
- 4) 동료직원들 사이의 친밀감과 협조성은 어느 수준이라고 생각하십니까?
 ① 매우 높다() ② 높은 편이다()
 ③ 보통이다() ④ 비교적 낮다()
 ⑤ 아주 낮다()

- 5) 근무처에서 의사와 물리치료사 간의 협동과 팀웍이 잘 이루어 집니까?
- ① 매우 잘 이루어진다() ② 약간 이루어진다()
 ③ 보통이다() ④ 별로 이루어지지 않는다()
 ⑤ 전혀 이루어지지 않는다()
- 6) 귀하는 현재 업무량 자체에 대해서 어떻게 생각하십니까?
- ① 매우 만족한다() ② 약간 만족한다()
 ③ 보통이다() ④ 약간 불만족이다()
 ⑤ 매우 불만족이다()
- 7) 귀하는 현재 직장의 근무시간에 대하여 어떻게 생각하십니까?
- ① 매우 만족한다() ② 약간 만족한다()
 ③ 보통이다() ④ 약간 불만족이다()
 ⑤ 매우 불만족이다()
- 8) 현 근무처에서 받는 보수가 적절하다고 생각하십니까?
- ① 매우 적절하다() ② 약간 적절하다()
 ③ 보통이다() ④ 별로 적절치 못하다()
 ⑤ 전혀 적절치 못하다()
- 9) 귀하가 근무하는 직장의 후생복지제도에 관하여 어떻게 생각하십니까?
- ① 매우 만족한다() ② 약간 만족한다()
 ③ 보통이다() ④ 약간 불만족이다()
 ⑤ 매우 불만족이다()
- 10) 물리치료사가 업무수행상 필요한 기자재 및 시설은 충분합니까?
- ① 매우 충분하다() ② 약간 충분하다()
 ③ 보통이다() ④ 약간 불충분하다()
 ⑤ 매우 불충분하다()
- 11) 현재 종사하는 물리치료사의 직업으로부터 다른 직업으로 전환하기를 원하십니까?
- ① 전혀 원하지 않는다() ② 별로 원하지 않는다()
 ③ 모르겠다() ④ 약간 원한다()
 ⑤ 매우 원한다()
- 12) 귀하의 신분보장 상태는 어떻다고 생각하십니까?
- ① 매우 잘 보장되어 있다() ② 비교적 안정적이다()
 ③ 보통이다() ④ 불안한 편이다()
 ⑤ 신분보장이 되어 있다는 생각을 전혀 할수 없다()

