

일부 대학병원 인턴, 레지던트의 직무환경 분석

남은우, 정신전, 김진하*

고신대학교 보건대학원 병원행정학과

*고신대학교 의학부 예방의학교실 c

〈Abstract〉

A Study on the Job Environment for Interns and Residents in University Hospital

Eun Woo Nam, Jung Shin Jeun, Jin Ha Kim*

Department of Hospital Management Graduate School of Public Health Kosin University,

** Department of Preventive Medicine College of Medicine Kosin University*

This study was conducted to evaluate the satisfaction level of interns and residents on training and job environment of two university hospitals in Pusan.

The concept of subject's satisfaction was evaluated in general characteristics, socioeconomic status, working condition, human relationship, and job status and scored from 1 to 5.

The newly developed questionnaire for this study (32 items) was revised and modified by the preliminary survey. The internal consistency of questionnaire was 0.73(Cronbach's alpha).

The self-administered questionnaire was provided to 218 subjects and collected the answering from March 2 to March 25th, 1997, and statistical significances were tested by χ^2 -test, t-test and ANOVA.

The satisfaction level between the residents group was significantly different, but satisfaction level of working condition, human relationship and job status showed no difference. The service division part showed highest (2.73) and the surgical division part showed lowest (2.57).

The job satisfaction level between the subjects showed higher satisfaction level in working condition, socioeconomic status, and total satisfaction dimension, and intern group showed higher satisfaction level than resident group. Satisfaction level in human relationship dimension, resident group showed higher satisfaction level than intern group, but showed no statistically difference.

To improve the working condition for residents, public welfare facilities was firstly suggested and the next was salary increase, overloaded work, respectively. For intern groups, overloaded work and waste work were firstly suggested and the next was public welfare facilities and salary increase, sequentially.

The career gets longer, the satisfaction level on general characteristics of working condition, socioeconomic status, and total satisfaction level were increased. The subjects who have religion and higher socioeconomic status showed higher satisfaction level than the other group.

The general satisfaction level of subjects in all dimensions showed lower average (3.0) and the overall satisfaction level showed below than average.

Thus, in order to improvement of subject's working condition, higher quality of life is necessary rather than economic state. In future, these results might be considered to improve the working condition for interns and residents.

Key words : interns and residents, job satisfaction, questionnaire, job environment.

I. 서 론

우리나라의 의료법에는 “의사의 임무를 질병의 치료 뿐만 아니라 질병의 예방과 나아가서는 보건지도에 종사하여 국민보건의 향상을 도모하고, 국민의 건강한 생활 확보에 기여함을

그 임무로 한다¹⁾”고 규정하고 있는데서 알 수 있듯이 의사의 임무는 개인의 존귀한 한 생명을 신중히 다루어야 한다는 일차적 개념으로부터 국민전체의 건강과 안녕에 기여한다는 포괄적인 개념까지 폭이 넓다고 하겠다. 또한 의사는 소명의식을 바탕으로 환자에게 고도의 수준을 갖는 의학지식과 기술을 제공하는 의료전문직이다²⁾. 의사들은 전통적으로 집단특유의 직업의식을 발전시켜 왔으며, 전문직종 중 가장 특수한 전문직이라 할 수 있고 다른 전문직보다도 높은 수준의 능력을 가지고 있으며, 이들이 거치게 되는 혹독한 전공의 과정을 통해 의사로서의 가치와 기술을 습득하게 되는 집단이라 할 수 있다³⁾. “전공의”라 함은 수련병원 또는 수련기관에서 전문의의 자격을 취득하기 위하여 수련을 받는 인턴·레지던트를 말한다⁴⁾. 1994년 자료에 따르면 현재 진료분야에 취업하고 있는 의사 44,457명 중 전공의는 13,556명으로서 취업중인 의사의 30.5%를 차지하고 있다⁵⁾. 이들은 의사면허를 취득하고 실제적인 의료 업무에 종사하고 있다는 점에서 의과대학생과는 구분되고, 의사 사회 내에서는 상대적으로 낮은 사회적인 지위와 경제적인 수준에 있으며 전문의 자격 취득을 위한 피교육자로서의 위치를 강제 받는다는 점에서 기성의 전문의들과도 다른 사회적 위치에 놓여 있다.

미국의 경우 레지던트들의 주당 근무시간은 80시간을 상회하고 그들의 30% 이상이 수련기간중 우울증을 경험했다는 보고가 있다⁶⁾. 우리나라의 한 조사결과에서도 인턴의 경우 평균 근무시간이 하루 10-16시간내외이며, 레지던트의 경우 평균 수면시간이 4-6시간, 장애호소율이 10명중 6명으로 조사되었고 또한 미국에 비하여 상대적으로 매우 낮은 임금을 받고 있는 실정이다⁶⁾. 현재 우리나라 대부분의 전공의들은 그들에 대한 직무환경의 처우개선이나 수련 프로그램에 별다른 관심을 가지고 있지 않은 사실에 자주 불만을 나타내고 있다. 전공의들이 느끼는 경제적 보수나 근무조건의 열악함은 아직 객관적인 자료가 충분하지는 않지만 대부분 전공의들이 이미 이 부분에 대해 절감을 하고 있는 것이 사실이다³⁾. 또한 피교육자라는 명분으로 전공의들이 처해 있는 근무 조건의 열악함을 그대로 방치해 둔다면 이것은 결국 병원과 환자 진료에도 악영향을 미칠 것은 당연하다. 환자 진료의 최일선에 있는 전공의들에게 진료에 일념할 수 있는 조건이 주어지지 않는다면 그 불이익은 환자에게 돌아갈 것이기 때문이다.

병원은 오히려 전공의를 병원 운영을 위한 값싼 노동력으로 생각하고 있는 경우도 있으며, 수련과 관련된 수련제도의 개선과 교육시설의 도입 및 투자는 병원 경영에 있어서 마이너스 요인으로 생각하고 있다. 이런 문제는 결국 ‘전문의’의 질 문제로 이어져 전체 의료 수준의 발전을 저해하는 한 요인이 된다⁷⁾.

한국의료의 질적 향상의 문제 해결을 위해서 가장 중요한 문제중의 하나로 의료인력인 의사, 그 중에서도 종합병원의 진료일선을 담당하고 있으며 급격히 수적으로 증가되고 있는 전공의들의 근무실태 및 환경, 수련 조건 등을 파악하는 것이 중요한 요소일 것으로 생각된다. 이러한 상황에서 본 연구는 전공의를 둘러싼 의료환경의 변화 속에서 그들의 처지와 근무실태, 수련 환경, 의식 등을 병원의 특성과 관련하여 객관적으로 살펴보고 직무환경 개선에 필요한 기초자료를 제시하고자 본 연구를 시행하였다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 전공의들의 직무환경 및 제반 근무실태를 파악한다.
- 2) 전공의들의 직무환경과 관련된 제반 요인을 분석한다.
- 3) 전공의의 계열별 직무만족도간의 차이를 파악한다.

II. 대상 및 방법

1. 연구대상, 자료수집 및 조사기간

전공의의 직무환경과 관련된 요인을 조사하기 위해 32개의 질문으로 구성된 설문지를 개발하고, 이를 통해 1997년 2월 26일부터 28일까지 30명의 모 대학병원 전공의들을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 후 설문지를 수정, 보완하여 최종 작성한 32문항의 설문지를 부산 시내 2개 의과대학 부속병원 전공의 591명을 대상으로 1997년 3월 2일에 배포하고 자기 기입식 방법으로 전공의 자신이 직접 작성하게 하여 조사원 3인이 수사 방문하여 자료를 1997년 3월 2일부터 3월 25일까지 218부(회수율 36.9%)를 회수하였다.

2. 설문지의 구성

설문지의 만족도 척도의 신뢰도를 검정하기 위하여 신뢰도계수(Cronbach α)를 구하였다. 만족도 전체의 신뢰도계수는 0.73이었고 근무여건, 인간요인과 지위요인으로 나누어서 구한 신뢰도계수는 각각 0.63, 0.72와 0.74이었다. 각 요인별로 구한 신뢰도 계수는 급여수 수준에서 0.75로 가장 높았고 사회적 공헌 지위에서 0.58로 가장 낮았다(표 1). 전체 38개의 질문으로 구성된 항목들은 다음과 같다.

〈표 1〉 요인별 신뢰도계수

요인	신뢰도계수
근무여건	0.63
인간관계	0.72
사회경제적지위	0.74
전체 만족도	0.73

(1) 일반적인 특성에 관한 항목은 성별, 연령, 혼인관계, 근무년차 및 종교에 관한 5개 문항으로 구성되었다.

(2) 근무여건에 관하여서는 담당환자수, 육체적 피로 정도, 정신적 피로 정도, 주당 야근 횟수, 급여 수준, 특근수당, 급식수준, 숙소, 휴식공간, 복리후생시설 및 교육과정등의 10개 문항으로 구성되었다.

(3) 인간관계에 관하여서는 동료 전공의와의 관계, 간호사 및 타부서와의 관계, 수련 책임지도 스텝과의 관계등 3개 문항으로 구성되었다.

(4) 사회경제적 지위에 관하여서는 가정 생활 형편, 의사로서 보수수준, 타 직종과의 보수수준, 사회적 안정성, 사회적 장래발전성, 환자들의 태도 및 사회적 공헌 지위등 7개 문항으로 구성되었다. 자신의 가정생활정도, 월수입, 타 병원과의 보수수준, 특근수당, 직업의 안정성 및 장래 지위의 전망에 관한 6개 문항으로 구성되었다.

(5) 기타 항목으로 직업 선택이유, 가족들의 기대, 직무환경과 처우개선 문제, 시급히 개선되어야 할 문제, 다른 직업으로의 이직 의사, 다시 직업을 선택하더라도 의사를 선택할 것인가와 수련병원 선택이유 등의 7개 문항으로 구성 되었다.

3. 자료분석

연구대상자의 직무 환경을 조사하기 위하여 각 문항에 대해 5단계 척도를 사용하였다. 수집된 자료는 PC-SAS(for windows release 6. 11)를 사용하여 전체 대상자들의 계열에 따른 일반적인 특성간에는 빈도분석과 χ^2 검정을 사용하였고, 이에 따른 만족도 비교는 student t검정과 ANOVA(analysis of variance)를 사용하였다. 또한 각 계열별 대상자와 직무환경 요인간에는 빈도분석과 χ^2 검정을 사용하였으며, 일반적인 특성과 근무여건, 사회경제적 지위, 인간관계는 student t검정과 ANOVA(analysis of variance)로 분석하였다.

Ⅲ. 결 과

1. 계열간 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 표2와 같다. 응답자들의 평균 연령은 내과계, 외과계, 진료지원계, 인턴 모두에서 27 - 30세 사이에 있었으며 이중 외과계가 30.4세로 가장 높았으며 인턴이 27.0세로 가장 낮았고, 각 계열간 평균 연령은 χ^2 -검정 결과 유의한 차이가 있었다($p < 0.01$). 성별에 있어서는 내과계, 외과계, 진료지원계, 인턴 모두에서 남자가 많았으며, 진료지원계의 경우 여자의 백분율이 다른 부서에 비해 32.1%로 유의하게 높았다($p < 0.01$). 혼인관계에 있어서는 내과계가 미혼이 35명(66.0%)으로 기혼에 비해 미혼이 많았고, 진료지원계에서 18명(64.3%)으로 가장 높게 나타났으며, 인턴의 경우 거의

〈표 2〉 일반적 특성과 인턴 및 전공의의 전공계열 분포

	레지던트			인턴
	내과계	외과계	진료지원계	
연령 (Mean ± SD)	29.21 ± 1.7	30.35 ± 2.2	29.8 ± 2.3	27.02 ± 1.2*
성 별				
남	46(86.8)	53(94.6)	19(67.9)	65(87.8)*
여	7(13.2)	3(5.4)	9(32.1)	9(12.2)
혼인관계				
미 혼	35(66.0)	28(50.0)	10(35.7)	69(93.2)*
기 혼	18(34.0)	28(50.0)	18(64.3)	5(6.8)
근무년차				
1년차	20(40.0)	17(30.9)	6(21.4)	-
2년차	15(30.0)	19(34.5)	8(28.6)	-
3년차	13(26.0)	14(25.5)	7(25.0)	-
4년차	2(4.0)	5(9.1)	7(25.0)	-
종 교				
기독교	24(46.2)	28(48.3)	12(44.4)	28(37.8)
천주교	5(9.6)	1(1.7)	2(7.4)	12(16.2)
불 교	5(9.6)	6(10.3)	5(18.5)	12(16.2)
기 타	18(34.6)	23(39.7)	8(29.6)	22(29.7)

*P < 0.01

대부분이(69명, 93.2%) 미혼이었다. 그리고 각 계열간 혼인관계는 차이가 있었다($p < 0.01$).

근무년차의 경우 전체적으로 유의한 차이가 없었다. 각 계열간의 종교는 기독교가 가장 많았고 각 계열간 종교에 있어서는 유의한 차이가 없었다.

2. 레지던트의 계열별 직무환경 요인간의 비교

직업선택에 대해서는 내과계와 외과계에서는 '생명을 다루는 의사로서 인술을 베풀려고'로 응답한 빈도가 17(30.9%), 17(29.3%)로 가장 많았으며, 진료지원계에서는 전문직으로서의 직업 보장이 가능하기 때문이 9명(32.1%)으로 가장 높았고, 인술의 베풀이나 주위의 권유가 각각 7명(25%)으로 동일하게 응답하였다. 가족들의 기대에 대한 문항에서는 전반적으로 '비교적 기대한다'가 53.6%로서 가족들의 높은 기대를 나타냈다. 그러나 가족의 기대에 있어서는 내과계, 외과계, 진료지원계의 계열간에는 유의한 통계적 차이는 없었다. 처우개선 문제에서는 사회 전체의 문제로 보는 시각이 내과계, 외과계, 진료지원계 모두 26(47.3%), 28(48.3%), 15(53.6%)로 가장 높게 나타나, 제도적인 측면에서의 근본적인 변화가 필요한 것으로 나타났다. '현재의 의사란 직업에서 떠나 다른 직업을 갖고 싶은가'라는 문항에서는 내과계와 외과계에서는 '아니오'라고 답한 빈도가 36(66.7%)명, 35(62.5%)명으로 많았으나, 진료지원계에서는 그 빈도가 같았고 유의한 차이는 없었다. '다시 직업을 선택한다해도 의사로서 일하고 싶은가'라는 문항에 대해서 내과계와 진료지원계에서는 '아니오'로 답한 빈도가 31(57.4%)명, 19(67.9%)명으로 많았으나, 외과계의 경우는 거의 같았다. 병원 운영진의 전공의에 대한 태도에 관련된 문항에 있어서도 외과계에서는 의사로서 대접해 준다고 답한 경우가 25명(43.1%)으로 많았으나 내과계와 진료지원계의 경우 피교육자로 대접해 준다고 답변한 경우가 21명(38.2%), 14명(50.0%)으로 높았다(표 3).

3. 레지던트의 계열별 만족도 비교

근무요건에 대한 만족도에 있어서는 내과계가 평균 2.50점, 외과계가 평균 2.47점, 진료지원계가 평균 2.43점으로 각 계열간에 유의한 차이는 없었다. 인간관계에 관한 문항에 대한 만족도에 있어서는 진료지원계가 평균 2.90점으로 가장 높았고, 외과계가 평균 2.64점으로 가장 낮은 만족도를 보여 주었으며 분산분석의 결과, 통계적으로 유의하지 않았다. 사회경제적 지위와 관련된 문항에 있어서는 진료지원계가 평균 2.85점으로 가장 높았으며 내과계 평균 2.72점, 외과계 평균 2.61점의 순이었다. 근무요건,

〈표 3〉 레지던트의 계열별 직무환경 요인과의 비교

	내과계	외과계	진료지원계
직업선택이유			
생명을 다루는 의사로서 인술을 베풀려고	17(30.9)	17(29.3)	7(25.0)
타 직종보다 더 돈을 잘 벌 수 있어서	2(3.6)	4(6.9)	2(7.1)
가족이나 주위사람들의 권유 때문에	10(18.2)	11(19.0)	7(25.0)
적성과 흥미에 맞는 적당한 직종이 없으므로	10(18.2)	6(10.3)	1(3.6)
전문직으로서 직업보장이 가능하기 때문에	14(25.5)	16(27.6)	9(32.1)
기 타	2(3.6)	4(6.9)	2(7.1)
전공의로 근무하는 귀하에 대한 가족들의 기대는			
거의 기대하지 않는다	1(1.18)	-	1(3.6)
기대가 적다	1(1.8)	6(10.3)	21(7.1)
보통이다	13(23.6)	9(15.5)	5(17.9)
비교적 기대하는 편이다	28(50.9)	35(60.3)	15(53.6)
아주 크다	12(21.8)	8(13.8)	5(17.9)
전공의 처우개선 문제는			
인턴에 국한된 것으로 본다	-	2(3.4)	1(3.6)
인턴을 포함한 전공의에만 국한된 것으로 본다	4(7.3)	6(10.3)	2(7.1)
전 의사를 포함한 의료인에 국한된 것으로 본다	13(23.6)	9(15.5)	4(14.3)
전의료인과 관계당국에 국한된 것으로 본다	12(21.8)	13(22.4)	6(21.4)
사회 전체의 문제로 본다	26(47.3)	28(48.3)	15(53.6)
현재 의사란 직업에서 떠나 다른 직업을 갖고 싶은가			
예	18(33.3)	21(37.5)	14(50.0)
아니오	36(66.7)	35(62.5)	14(50.0)
다시 직업을 선택한다 하더라도 의사로서 일하고 싶은가			
예	23(42.6)	28(50.0)	9(32.1)
아니오	31(57.4)	28(50.0)	19(67.9)
병원장 및 병원최고 운영자들은 전공의에 대해*			
의사로서 대접해 준다	11(20.0)	25(43.1)	4(14.3)
의사의 보조원으로 대접해 준다	17(30.9)	10(17.2)	6(21.4)
의과대학교육의 연장인 피교육자로 대접해 준다	21(38.2)	20(34.5)	14(50.0)
그 외	6(10.9)	3(5.2)	4(14.3)
아주 크다	12(21.8)	8(13.8)	5(17.9)

*P < 0. 05

인간관계, 사회경제적 지위에 대한 만족도를 합한 총 만족도 비교에서는 내과계 평균 2.65점, 외과계 평균 2.57점, 진료지원계 평균 2.73점으로 각 계열간에 있어 유의한 차이가 있었다(P=0.047)(표 4).

〈표 4〉 레지던트의 계열간 만족도 비교

	내 과 계	외 과 계	진료 지원계	P-value
근 무 여 건	2.50±0.33	2.47±2.27	2.43±0.42	0.652
인 간 관 계	2.73±0.45	2.64±0.55	2.90±0.51	0.087
사회경제적지위	2.72±0.45	2.61±0.48	2.85±0.30	0.070
계	2.65±0.24	2.57±0.31	2.73±0.26	0.047

4. 전공의의 직무환경 요인들간의 비교

기타 요인들에 대한 레지던트와 인턴간에는 유의한 차이가 없었다(표 5).

직업선택의 이유에 있어서는 레지던트의 경우 ‘생명을 다루는 의사로서 인술을 베풀려고’라고 답한 빈도가 41(29.1%)명으로 가장 높았고, ‘전문직으로 직업보장이 가능하기 때문’이 39(27.7%)였다. 인턴에서는 가장 많은 24(32.0%)명이 ‘전문직으로서 직업보장이 가능하기 때문’이라고 답하였고, ‘생명을 다루는 의사로서 인술을 베풀려고’가 21(28.0%)명이었다.

가족들의 기대 문항에 있어서는 거의 대부분이 보통 이상의 문항에 답했으며 ‘비교적 기대한다’라고 답한 빈도가 레지던트 78명(55.3%)명, 인턴 42명(55.3%)명으로 가장 많았다. 치우개선 문제의 항목에서는 레지던트와 인턴의 절반 정도가 ‘사회 전체의 문제로 본다’라고 답했다. ‘현재 의사란 직업을 떠나 다른 직업을 갖고 싶은가’라는 문항에 있어서는 ‘아니오’라고 답한 빈도가 레지던트에서는 85명(61.6%), 인턴의 경우 36명(50.0%)으로 나타났다. ‘다시 직업을 선택한다해도 의사로서 일하고 싶은가’라는 문항에 있어서는 레지던트, 인턴의 모두에서 ‘아니오’라고 답한 빈도가 78명(56.5%), 44명(60.3%)으로 높았다.

병원 경영진의 수련의에 대한 태도는 레지던트의 경우 피교육자로 대접해준다고 답한 빈도가 55명(39.0%)으로 높았고, 인턴의 경우 의사의 보조원으로 대접해 준다고 답한 빈도가 28명(38.9%)으로 높았다(표. 5).

〈표 5〉 전공의의 직무환경 요인들간 비교

	레지던트	인턴
직업선택이유		
생명을 다루는 의사로서 인술을 베풀려고	41(29.1)	21(28.0)
타 직종보다 더 돈을 잘 벌 수 있어서	8(5.7)	1(1.3)
가족이나 주위사람들의 권유 때문에	28(19.9)	14(18.7)
적성과 흥미에 맞는 적당한 직종이 없으므로	17(12.1)	11(14.7)
전문직으로서 직업보장이 가능하기 때문에	39(27.7)	24(32.0)
기타	8(5.7)	4(5.3)
전공의로 근무하는 귀하에 대한 가족들의 기대는		
거의 기대하지 않는다	2(1.4)	4(5.3)
기대가 적다	9(6.4)	4(5.3)
보통이다	27(19.1)	15(19.7)
비교적 기대하는 편이다	78(55.3)	42(55.3)
아주 크다	25(17.7)	11(14.5)
전공의 치우개선 문제는		
인턴에 국한된 것으로 본다	3(2.1)	2(2.6)
인턴을 포함한 전공의에만 국한된 것으로 본다	12(8.5)	11(14.5)
전 의사를 포함한 의료인에 국한된 것으로 본다	26(18.4)	12(15.8)
전의료인과 관계당국에 국한된 것으로 본다	31(22.0)	15(19.7)
사회 전체의 문제로 본다	69(48.9)	36(47.4)
현재 의사란 직업에서 떠나 다른 직업을 갖고 싶은가		
예	53(38.4)	36(50.0)
아니오	85(61.6)	36(50.0)
다시 직업을 선택한다 하더라도 의사로서 일하고 싶은가		
예	60(43.5)	29(39.7)
아니오	78(56.5)	44(60.3)
병원장 및 병원최고 운영자들은 전공의에 대해		
의사로서 대접해 준다	40(28.4)	16(22.2)
의사의 보조원으로 대접해 준다	33(23.4)	28(38.9)
의과대학교육의 연장인 피교육자로 대접해 준다	55(39.0)	22(30.6)
그 외	13(9.2)	6(8.3)

5. 전공의간 직업 만족도 비교

근무여건에 관한 만족도 비교에서 레지던트의 경우 평균 2.47점, 인턴에서는 평균 2.78점으로 인턴이 근무여건에 관련된 만족도가 높았다. 인간관계에 관한 문항에 있어서는 레지던트가 평균 2.73점으로 인턴의 평균 2.59에 비해 높았으나 유의하지는 않았다. 사회경제적 지위에 관한 문항에서는 레지던트가 평균 2.70점, 인턴이 평균 2.96점으로 인턴에서 사회 경제적 지위에 관련된 만족도가 높았다. 근무여건, 인간관계, 사회경제적 지위를 합한 총 만족도 비교에 있어서는 레지던트가 평균 2.63점, 인턴이 평균 2.76점으로 인턴에서 높은 것으로 나타났고, t검정 결과 통계적으로 유의한 차이가 있었다(표 6).

〈표 6〉 전공의간 직업 만족도 비교

	레지던트	인턴	P-value
근무여건	2.47±0.32	2.78±0.41	< 0.01
인간관계	2.73±0.51	2.59±0.61	0.073
사회경제적 지위	2.70±0.45	2.96±0.51	< 0.01
계	2.63±0.28	2.76±0.37	0.004

6. 전공의의 업무수행시 직무환경을 위한 필요한 요인

전공의의 업무수행시 직무환경 요구 사항들에 관련된 문항의 결과는 표 7과 같다. 레지던트의 경우 후생복지시설의 확충이 가장 높았고, 그 다음으로 급여인상, 과중한 업무 및 잡일근절의 순이었다. 인턴의 경우는 과중한 업무 및 잡일근절로 답한 빈도가 가장 높았고, 다음으로는 후생복지시설 확충, 신분보장의 순서이었다(표 7).

7. 일반적 특성에 따른 만족도 비교

근무여건은 기혼보다 미혼이 여자보다는 남자가 좋은 것으로, 인간관계는 레지던트 3년차가 만족하고 있었다. 사회경제적 지위에 대한 만족도는 종교로는 불교신자가 그리고 인턴과 레지던트 3년차가 높았다. 분신분석의 결과, 전체적으로 여자보다는 남자가 기혼보다는 미혼이, 전공의 연차는 높아질수록 만족도는 낮아지고 있었다(표 8).

〈표 7〉 전공의의 업무수행시 직무환경 개선을 필요로 하는 요인

	레지던트	인턴
급여인상	38(23.9)	15(13.3)
후생복지시설(휴식공간, 샤워실, 숙소등)	51(32.1)	26(23.0)
전공의 교육 프로그램의 부재(연구시설 확충)	16(10.1)	4(3.5)
과중한 업무 및 잡일 근절	20(12.6)	34(30.1)
신분보장(인격존중 및 지위향상)	9(5.7)	7(6.2)
휴식이 보장된 제도적 뒷받침	3(1.9)	3(2.7)
병원의 전산화	1(0.6)	5(4.4)
정기휴가보장	1(0.6)	6(5.3)
각종위험수당 지급(주말수당, 응급수술수당등)	12(7.5)	4(3.5)
병원의 합리적인 행정(공문처리, 타부서와의 협조)	4(2.5)	2(1.8)
전공의 인원보충	2(1.3)	4(3.5)
컴퓨터 공급	0(0.0)	1(0.9)
주말(토. 일)오전근무 및 업무시간 단축	0(0.0)	2(1.8)
도서관 시설의 무료 이용	1(0.6)	0(0.0)
병원관리자의 인식변화	1(0.6)	0(0.0)
계	159(100.0)	113(100.0)

단, 이중 응답 항목도 포함됨.

〈표 8〉 일반적 특성에 따른 만족도 비교

	근무여건	인간관계	사회경제적 지위	전체만족도
성별				
남	2.60±0.37	2.66±0.55	2.81±0.48	2.69±0.32
여	2.46±0.44	2.76±0.59	2.76±0.37	2.66±0.26
혼인관계				
미혼	2.64±0.37*	2.64±0.56	2.84±0.46	2.71±0.29
기혼	2.47±0.38	2.77±0.50	2.74±0.48	2.66±0.29
근무년차				
1년차	2.56±0.28*	2.68±0.59	2.75±0.41*	2.67±0.28*
2년차	2.52±0.27	2.74±0.39	2.68±0.36	2.65±0.21
3년차	2.46±0.32	2.84±0.46	2.69±0.41	2.67±0.26
4년차	2.16±0.42	2.64±0.51	2.98±0.47	2.60±0.39
인턴	2.78±0.41	2.58±0.61	2.98±0.45	2.78±0.32
종교				
기독교	2.57±0.39	2.76±0.57	2.74±0.42*	2.69±0.30
천주교	2.75±0.46	2.67±0.75	2.84±0.52	2.75±0.39
불교	2.66±0.35	2.69±0.49	3.09±0.43	2.81±0.31
무교	2.54±0.35	2.60±0.46	2.79±0.45	2.64±0.24

* P < 0.05

Ⅳ. 고 찰

이 연구의 목적은 향후 의료의 중추적 역할을 담당할 전공의들의 직무 환경, 직무만족도등을 알아보고 이들에 있어 계열간의 차이, 수련기간에 따른 차이를 알아보았다.

조사대상자인 전공의들은 대개 20대 후반에서 30대 초의 청년층에 속했는데 이것은 전문직의 사회화 과정과 성인의 다양한 역할을 감당해 나가고 있는 나이임을 의미한다. 이들은 전문직의 속성들을 내면화시키는 심오한 성인 사회화과정을 습득하여 전문직 특유의 가치관이나 사고방식을 습득하게 되고 이를 근거로 동일체감을 형성하게 된다. Freidson⁸⁾은 의학적 책임의 가치에 대해 전공의 기간동안 병원 내의 위계질서를 통해 각기 다른 수준의 책임감을 습득하는 시기를 의과대학생 시절이라고 하였지만, 한국의 경우 의과대학에서보다는 책임감과 위계질서의 습득이 어렵고 졸업후의 인턴, 레지던트 과정이나 그 후로 이양되고 있는 것으로 보인다고 보고된 바 있다²⁾. 또한 이들은 사회인으로서의 책임인 가족 부양이나 결혼 등의 변화를 겪는 시기이기도 하다. 그렇지만 우리 나라 전공의의 위치는 병원의 값싼 노동력 또는 피교육자로 대접받고 있는 것이 현실이다.

본 연구의 결과 혼인관계는 진료지원계의 기혼 백분율이 64.3%로 가장 많았고, 인턴의 대부분은 미혼(93.2%)이었다. 인턴의 경우 강⁸⁾등의 연구에서 미혼이 87%, 정¹⁴⁾의 85%로 보고된 것보다 높았는데, 이는 본 연구시점이 3월말로 인턴의 대부분이 국가고시 준비로 인하여 결혼하기가 현실적으로 어렵고 또한 군복무자, 공중보건의 근무를 마친 사람들이 제외되었기 때문으로 생각된다. 계열간에는 진료지원계가 64.3%로 기혼 백분율이 가장 높았는데 이는 여자의사의 비율이 다른 계열보다 높았기 때문으로 생각된다. 또한 종교 중 기독교가 가장 많았는데 이는 본 연구의 대상 대학병원중의 한곳이 기독교 재단 병원이었기 때문이지만 통계적인 차이는 보이지 않고 있다.

의사라는 직업을 선택한 이유에 대한 응답에서 내과와 외과계열은 '의사로서 인술을 베풀려고'라고 가장 많이 답하였고, 진료지원계의 경우는 '전문직으로서 직업보장이 가능하기 때문'이라고 답한 사람이 가장 많았다. 이는 환자와 직접 부딪히면서 치료를 주로 하는 부서에서는 인술의 개념이 강조되지만 진료지원계의 경우는 전문직종으로서 의사의 개념이 강하게 작용하여 나타난 것으로 생각된다. 가족들의 기대에 관한 문항에서는 응답자 141명 중 130명(92.2%)이 보통이상으로 답하여 가족내의 기대가 많음을 보여주고 있다. 전공의의 처우개선에 관해 사회 전체의 문제로 본다가 모든 계열 및 인턴에서 50%정도의 답을 하여 처우개선이 전공의 내부에서는 심각한 문제로 받아들이고 있음을 보여주고 있었다.

병원경영인이 보는 수련의의 위치에 있어서도 의사로서 본다 에서는 외과계열이 43.1%로 가장 높은 답을 하였고, 내과계는 20%, 진료지원계는 14.3%로 답하여 모든 응답자들이 전공의가 의사로서 수련 병원내에 위치하지 못하고 있다고 인식하고 있어 병원 내에 그들의 지위확보를 위한 제도적 장치가 마련되어야 할 것으로 생각된다.

현재 다른 직업을 갖고 싶은가하는 문항에 있어서는 내과계와 외과계열은 60%이상이 아니오라고 답하였지만 진료지원계는 50%가 다른 직업으로 전향을 하고 싶다고 답하였다. 그렇지만 다시 직업을 선택한다하더라도 의사로 일할 것인가라는 설문에는 '아니오'라고 답한 사람이 내과계가 57.4%, 외과계열은 50%, 진료지원계는 67.9%로 답하여 현재의 의사로서의 대우에 대해 부정적이었지만 의사라는 직업에는 긍정적인 답을 내과계와 외과계에서 보였고, 진료지원계의 경우는 의사라는 직업자체에 부정적인 답이 많았는데 이는 의사라는 직업 선택을 묻는 문항에서 보여진 인술의 개념과 전문직의 개념차이에서 기인한 것으로 여겨진다.

직업만족도는 레지던트가 평균 2.63점, 인턴이 2.76점으로 인턴이 오히려 직업만족도가 높은 결과를 보였고($p < 0.01$), 세부적으로는 근무요건, 인간관계, 사회경제적 지위에서 인턴이 2.78, 2.59, 2.96이었고, 레지던트는 2.47, 2.73, 2.70으로 인간관계를 제외하고는 모두 통계적으로 유의하게 인턴이 높았다. 레지던트의 계열별 만족도는 진료지원계가 2.73점으로 가장 높고 외과계가 2.65점으로 가장 낮아 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 세부적으로는 근무요건에서 내과계가 가장 높았고 인간관계와 사회경제적 지위에서 진료지원계가 가장 높은 점수를 보였는데 이는 강등¹⁰⁾의 결과와 일치하는 결과이다. 외과계열의 만족도가 가장 낮은 결과를 보이는 것은 현 의료계의 심각한 문제인 이른바 3D직종으로 치부되는 세태와 일맥 상통하고 인력의 부족등 때문으로 하루빨리 개선책이 마련되어야 할 것으로 생각된다. 이는 의사의 불안을 반영하는 것으로서, 사회적 지위의 저하와도 관련이 있다⁹⁾.

전공의에서 업무수행시 직무환경을 위해 필요한 것으로 레지던트의 경우 최우선의 순위로 선택한 것이 후생복지 시설이었다 이는 1972년도에 조사된 정¹⁴⁾의 결과인 수당에 대한 강한 불만족에서 급여에 대한 불만이 많이 해소된 결과로 볼 수 있다. 예상되던 봉급인상보다 높은 빈도로 나타났는데 이는 일부 병원이 수익에 의존하여 후생복지 시설에 대한 투자가 소홀한 데에서 오는 결과로 생각되고 비교적 교육의 질에 비해 저임금에 시달리는 레지던트지만 경제적인 문제보다는 복지 시설에 대한 기대가 더 큰 것으로 볼 수 있다는 점이 설문조사의 결과로 알 수 있었다.

본 조사 대상자들은 보상에는 금전적인 보상과 비금전적인 보상이 있는데¹⁰⁾ 본 조사 대상자들은 금전적인 보상보다는 비금전적인 보상에 우선권을 두는 것으로 나타났다. 이러한 현실을 정확하게 파악하기

위해 김등은¹⁰⁾ 근로자의 보상에 대해 금전적, 비금전적 부분을 구분하여 전공의들의 불만사항을 파악하고 직무환경 개선의 한 방법으로 보상 관리를 제시하였다. 여기서 보상이란 근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금전적, 비금전적 보상의 모든 형태를 말한다. 금전적 보상에는 직접, 간접적으로 구분할 수 있고 직접적 내용에는 임금, 수당, 상여금, 정근수당, 자녀학비보조금, 휴가보상비, 식비, 기타 등이 있으며 간접적 보상에는 의료보험료, 연금부담금, 요양비 감액, 유급휴가, 기타 등이 있다. 그리고 비금전적 보상에는 직무와 직무환경으로 볼 때 직무에는 책임영역, 인정받는 기회, 권한 영역, 도전성, 재미 있는 일, 성취감, 발전 기회, 기타 등이 있고, 직무환경에는 건전한 인사 정책, 유능한 상급자, 마음 맞는 동료, 적절한 지위 상징, 편익한 직무환경, 자율성, 독립성, 기타등이 있다. 전공의의 안전한 작업환경의 제공과 능력, 잠재력 개발, 생산성과 질을 높이기 위한 보상정책 수립이 필요한 것으로 보고되고 있다¹¹⁾.

인턴의 경우 가장 우선 순위로 선택한 것이 과중한 업무 및 잡일 근절에 관한 것이었는데 이는 연구 대상 병원이 3차의 대학병원으로 인한 결과로 생각되어지고 중소 병원의 인턴에 비해 일반적으로 과중한 업무와 잡일이 많은 3차 병원 인턴의 업무가 아직도 개선되어지지 않고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 교육 프로그램의 요구에 있어서는 인턴에 비해 레지던트에서 뚜렷하게 높은 빈도로 나타났는데, 이는 단순 반복적인 업무를 수행하는 인턴보다는 직접 환자를 다루는 레지던트에서 그 요구가 높은 것은 당연한 결과로 생각되어 진다.

일반적 특성에 따른 전체 만족도에 있어서는 남자가 여자보다 높았고, 미혼이 기혼보다 높은 만족도를 보였는데, 이는 병원이라는 조직사회에서의 적응이 남자와 미혼에서 잘 되고 있음을 반영하는 결과로 판단되며, 여성의 경우는 이¹²⁾등의 보고와 같이 취업여성은 전문가로서의 일과 가사 업무과중등의 부담이 있기 때문이다. 또한 근무년차에 따라서 인턴이 가장 높은 만족도를 보인 것은 위에서 논의된 바와 같이 인턴의 경우 미혼의 빈도가 높은 결과로 기인한 것으로 생각된다.

세부항목별로는 인간관계에서는 여자와 기혼이 높은 만족도를 보였고 연차가 올라갈수록 높은 사회경제적 지위의 만족도를 보였다. 이는 인간관계에서 여자와 기혼이 더 잘 관계를 형성한 다기 보다는 병원의 조직 특성상 여자와 기혼이 다른 동료의사와 간호사 및 지도의사에 대해 업무적인 마찰이 덜 소극적으로 대처하는데서 오는 결과로 생각되며 연차의 증가로 병원내의 위치가 향상되는 것을 알 수 있다. 그렇지만 인턴의 만족도가 근무여건과 사회경제적 지위에서 레지던트 고년차보다 높은 것은 강,⁸⁾서¹³⁾ 등의 연구결과와 상이하나 이는 연구시점의 차이에 기인한 것으로 생각된다.

전공의의 현실적 위치와 그에 대한 인식정도의 파악을 위해 5점 척도로 된 만족도 항목 조사 결과, 각

계열의 대부분에서 평균 3점이하로 나타나 전반적인 만족 수준이 보통이하인 것으로 나타났다. 이것을 볼 때, 직무환경 개선을 위해 필요한 것으로 후생복지 수준의 향상이 최우선 항목으로 나타나 경제적인 면 보다는 삶의 질(Quality of Life)에 더 관심이 있는 것으로 나타났다. 그러므로 향후 전공의의 처우 개선을 위해서 병원 경영자들은 삶의 질을 향상시키는데에 중점을 둠과 동시에 수련병원내에서 의사로서의 신분을 보장하는 제도적 장치가 마련되어야 할 것으로 판단되며 아울러 인간적인 관계 형성과 사회경제적 지위향상을 유도해 진료의 최일선에 있는 전공의의 사기진작에 도움을 주어야 할 것으로 생각된다.

본 연구의 결과 이상의 직무환경 요인을 분석하였으나, 다음의 몇가지 제한점이 있다. 첫째, 부산시내에 소재 하는 2개 의과대학병원의 전공의만을 연구대상으로 하였기에 일반화시키기에는 다소 무리가 있고, 둘째, 본 조사의 시점이 새로운 인턴과 1년차 레지던트가 업무를 완전히 파악되지 않은 점이 있으나 이 부분 등을 고려하지 못한 면이 있다.

V. 결 론

종합병원에 근무하는 전공의들의 직무환경을 파악하기 위해 부산시내 2개 대학병원에 근무하고 있는 전공의를 대상으로 설문지를 사용하여, 1997년 3월 2일부터 3월 25일까지 조사하였다. 조사는 일반적 특성, 근무여건, 인간관계, 지위요인 및 만족도 등에 대해 알아보았으며, 결과는 이의 다음과 같다.

1. 레지던트는 연령, 성별, 혼인유무에 있어서 각 계열간에 유의한 차이가 있었고, 계열별 직업선택의 이유는 '생명을 다루는 의사로서 인술을 베풀려고'가 높았고, '가족들의 기대는 대부분이 보통이상이다'가 많았다.

2. 전공의의 처우개선 문제에 있어서는 사회전체의 문제로 현재와 미래의 의 사직업 선택 유무에 있어서는 '예'라고 병원 운영진의 전공의에 대한 시각은 내과계와 진료지원계에서는 '피교육자로 대접해 준다'가, 외과계에서는 '의사 로서 대접해준다'고 응답한 빈도가 높았다($p=0.039$).

3. 레지던트의 계열간 만족도의 경우 근무여건에서는 내과계가, 인간관계와 사회경제적 지위에 있어서는 진료지원계의 경우가 만족도가 높았고, 계열간 총 만족도 비교에서는 진료지원계가 만족도가 높았다($p=0.047$).

4. 인턴과 레지던트간 만족도 비교에서 근무여건과 사회경제적 지위에서는 인턴이 높았고, 인간관계에 있어서는 레지던트가 높았다.

5. 직무환경 개선을 위한 필요 요인으로서는 레지던트의 경우는 후생복지시설의 확충, 급여인상, 과

중한 업무 및 잡일근절의 순이었다. 인턴의 경우는 과중한 업무 및 잡일근절, 후생복지 시설의 확충, 급여인상 순이었다.

6. 일반적 특성에 따른 만족도 비교에서 여자보다는 남자가 기혼보다는 미혼 이. 근무년차에 있어서는 근무여건, 사회경제적 지위에서 인턴이 가장 높았고, 레지던트 4년차에서 가장 낮았다($p<0.01$). 종교에 있어서는 사회경제적 지위 항목이 무교보다는 종교를 가지고 있는 경우에서 높은 만족도를 나타내었다($p<0.01$).

이상의 연구 결과를 볼 때, 전공의들의 직무환경은 전반적으로 보통이하로 나타났는데, 향후 직무환경 개선을 위하여 병원 경영진은 전공의의 삶의 질에 관심을 두고 인간관계 형성과 사회경제적 지위 향상을 유도해 진료의 일선에 있는 전공의의 사기 진작에 도움을 주어야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 계축문화사. 보건의약관계법규. 1997: 1-2.
2. 김양일, 조병희, 차철환. 일부의대생의 전문직 이념에 관한 연구. 대한의학협회지, 1983 :26(11) :1048-1052.
3. Cockerham WC. Medical sociology. 5th Ed., Prentice-Hall, Inc. 1992:172-173.
4. 대한병원협회. 전문의의 수련 및 자격인정등에 관한 규정. 1996: 4.
5. 송건용, 최정수, 김동규, 김태정. 2010년의 의사인력 수급전망. 한국보건사회연구원, 1994: 35-36.
6. Valco RJ, Clayton PJ. Depression in the internship. Dis Nerv Syst, 1975: 36:26-29.
7. 전공의 실태조사 위원회. 의료기관별 전공의 수련제도의 개선방안대한 연구. 1996: 36:26-29.
8. 강윤식, 감신, 예민혜. 전공의들의 전문인식이 직업만족도에 미치는영향. 예방의학학회지, 1997: 39(3)209-228.
9. 中野進. 醫師の世界. 勁章書房, 1976: 241.
10. 김재수, 남은우. 병원관리학. 신평출판사, 1996: 235-236.
11. 김재수, 김영훈, 고성진. 병원인사관리. 수문사, 1993: 162.
12. 이현송외. 여성의 경제활동과 가족복지. 한국보건사회연구원, 1996:14.
13. 서영준. 병원근무자의 직장 애착도에 관한 연구. 대한예방의학회 추계학술대회 연제집, 1995: 221-222.
14. 정성덕. 종합병원 인턴처우 개선 방안에 관한 연구. 연세대학교 경영대학원 석사학위논문, 1972: 60-70.