

충북지역 물리치료사의 직무만족도에 관한 연구

세명대학교 한방병원 물리치료실 · 한양대학병원 물리치료실¹⁾ · 가천의대 길병원 물리치료실²⁾

박성하 · 정한신¹⁾ · 최원호²⁾

A Study on the Job Satisfaction of Physical Therapist's in chungbuk

Park, Seoung ha R.P.T., Jeong, Han Shin R.P.T.,¹⁾ Choi, Won Ho R.P.T.²⁾

Dept. of Physical Therapy, Semyung Oriental Medicine Hospital

Dept. of Physical Therapy, Hanyang University Hospital¹⁾

Dept. of Physical Therapy, Gachon Medical college, Gil Medical center²⁾

- ABSTRACT -

The purpose of this study was practiced to investigate factors affecting physical therapist's job satisfaction. The data were collected from September 15, 2002 and 113 valid questionnaires were obtained and analyzed. They were analyzed by the percent, frequency, T-test, one-way ANOVA and Pearson correlation coefficient.

The results of the study were as follows:

The average marks by their job satisfaction factors indicated 3.09 for professional status, 3.22 for task requirement, 3.62 for pay, 2.96 for physical therapist-doctor relationship, 2.96 for administration, 2.89 for autonomy. There were statistically a difference of the professional status, pay, administration, in their age. There were statistically a difference of the professional status in total career, marriage presence. There were statistically a difference of the professional status, task requirement in total career.

I. 서론

직무만족(Job satisfaction)이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 윤택하고 긍정적인 정서상태라고 정의 할 수 있다(신유근, 1986). 이러한 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로서 관찰보다는 조직구성원 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있으며 다분히 주관적 개념이다. 그리고 직무만족이란 단일한 개념이 아니라 작업환경의 복합적인 측면을 가진 개념이다(Lichtenstein, 1984).

한 조직 내에서 구성원의 직무만족은 조직론 중 인간관계 내에서 다루어지는 주요개념으로써 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어왔다. 이것은 조직 외적인 측면에서 뿐 아니라 조직 내적인 측면에서 작업성과에 영향을 준다는 가정과 함께 직무 만족이 높게 되면 이직률과 결근률이 감소되고, 이에 따라 생산성의 증가를 가져온다고 보기 때문이다(박성애 등, 1991).

직무만족에 대한 개념적 정의를 살펴보면 Herzberg(1959)는 직무에 대한 만족감을 주는 요인과 직무에 대해 불만족감을 주는 요인은 서로 명백히 구별되는 별개의 것들이며 직무만족감을 이끄는 요인은 성취감, 인정감, 직무자체, 책임감, 승진감 등이며 이에 대한 불만족을 유발하는 요인들은 사회정책, 대인관계, 경영, 작업조건 등이라 했다. Smith 등(1969)은 직무만족을 각 개인의 자기직무와 관련되어 경험되는 모든 호약감의 조화, 혹은 이런 호약감의 균등상태에서 기인된 일련의 태도라 하였고, 박용익(1984)은 직무만족이란 심리적인 것으로 개인이 담당하고 있는 직책에 자기의 능력, 적성, 흥미가 일치하여 얻어지는 것이라고 규정하였다. 또한 도복늬 등(1976)은 개인의 욕구와 그 개인이 직무에서 경험한 보상과의 상호작용의 결과라고 정의하였다.

전통적으로 직무만족 측정은 개인에게 전체적인 만족상태를 Likert type의 척도로 평가하였으나 최근에는 각기 다른 측정 방법을 사용하게 되었다. Adams 등(1977)은 job description index를 이용하여 직무자체에 대한 만족, 동료들간의 만족, 급여에 대한 만족, 감독에 대한 만족 등의 4직무요소의 만족을 측정하였으며, Fridlander(1963)는 대인관계에 대한 만족, 직무에 따른 자기실현에 대한 만족, 승진기회에 대한 만족의 3영역을 측정하고 있으나 Wanous 등(1972)은 이 모든 방법들 중에 최선의 직무만족 측정방법은 없으며 직무만족 측정에 관련된 독립 또는 종속변수가 무엇인가에 달려있다고 했다.

Herzberg(1959)는 직무만족은 고요한 직무내용으로부터 일어나는 감정에 의해 결정되고 직무 불만족은 외적인 동시에 직무자체이기 보다는 직무를 둘러싸고 있는 환경과 관련된 감정에 기인된다고 하였다. 성취도, 책임감, 승진 등과 같은 불만족 인자는 고용인의 불만족과 관계된다고 하였다.

Maslow(1970)는 욕구체계론을 근거로 관리인의 직무만족에 관한 광범위한 연구를 했는데, 그는 직무만족은 기대했던 보상의 정도와 실제로 얻은 보상의 차가 적을 때 직무만족도가 높고 이차가 클 때 불만이 온다고 하였다. Stogdill(1974)은 직무만족도에 관한 여러 연구를 종합한 결과에서 종업원의 상사에 대한 우호적인 태도는 종업원 직무만족도와 긍정적인 상관관계를 가진다고 보고했다. 즉 지도자에 대해 만족할수록 직무에 대한 만족도가 높다고 할 수 있다. 우리나라에서는 김병문(1969)의 “직무만족의 실증적 고찰”에서 비롯되어 1970년대 중반부터 각종분야의 직무만족에 관한 연구가 비교적 활발히 진행되어 왔다(유병위, 1982).

현대사회는 사망률과 출산율의 지속적인 저하와 평균수명의 연장으로 노인 인구의 급증현상을 볼 수 있는데 이에 따라 만성 퇴행성 질환의 증가와 노인층의 의료이용이 급증하고 있고, 질병양상의 변화로 1980년대 들어서는 만성퇴행성 질환과 교통사고가 주요사인으로 되었다(문옥륜, 1992). 이러한 질병 양상의 변화에 따라 물리치료에 대한 요구도 급속하게 증가되고 있는 형편이고(장은주, 1996), 물리치료에 대한 관심도가 높아져서 물리치료사는 중요 의료인력으로 그 비중이 나날이 커져가고 있다. 이러한 시대적 요청가운데 물리치료사는 전문인력으로

서 많은 역할을 수행해야 하며 또 그 역할에 책임을 져야한다는 점에서 볼 때 이들의 업무에 대한 만족감의 정도는 업무의 질, 사명감 등에 영향을 미치며 효과적인 역할수행과 전문인력 발전에 영향을 준다.

본 연구의 목적은 물리치료사의 직무만족에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 분석해 봄으로써 물리치료사의 질적인 향상을 위해 직무만족도를 개선시키는 방안을 위한 기초자료의 개발에 도움을 주고자 한다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

청주시에서 열렸던 대한물리치료사협회 중앙회 학술대회에 참석한 물리치료사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 물리치료사에 대한 설문지는 총 300부를 배부하여 그 중 142부를 회수하였으며, 회수한 설문지 중 대답이 부실해 본 연구의 목적에 부합되지 않는 설문지를 제외하고 최종적으로 113부를 분석하였다. 조사기간은 2002년 9월 15일 이었다.

2. 방법 및 도구

대한물리치료사협회 중앙회 학술대회에 참석한 모든 회원들에게 연구목적과 기록방법을 알려주는 문구가 들어있는 설문지를 배부한 후에 설문지 작성을 부탁하였으며 학술대회장 정문에 회수통을 설치하여 작성된 설문지를 넣고 갈 수 있도록 마련하였다. 설문조사는 물리치료사 개개인이 직접 작성하는 것을 원칙으로 하였다.

연구도구는 직무만족도 36문항과 일반적 만족도 1문항, 일반적 특성 8문항 총 45문항으로 구성된 구조화된 설문지를 사용하였다. 직무만족도에 관한 도구는 Salvit 등(1978)이 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위하여 개발한 도구를 이용하였다. 이 도구는 7개의 요인으로 구분되어 보수, 전문적지위, 행정, 자율성, 상호작용, 업무요구, 의사와 간호사와의 관계에 관한 48문항으로 구성되었으며 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = 0.91$ 였다. 본 연구에서는 송윤신(1995)이 사용한 설문지를 기초로 물리치료사의 실정에 맞게 어휘를 수정하여 사용하였다.

측정방법은 매우 그렇다 에서 전혀 그렇지 않다로 5점 척도화하여, 긍정적인 문항에 대해서는 매우 그렇다를 5점, 전혀 그렇지 않다를 1점으로 부정적인 문항에 대해서는 전혀 그렇지 않다를 5점, 매우 그렇다를 1점으로 하여 총화점수는 36~180에 이르러 점수가 클수록 만족도가 높은 것으로 해석하였다. 본 연구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = 0.91$ 이었다.

3. 분석방법

본 연구의 설문조사에서 회수된 자료를 SPSS 10.0 Version을 사용하여 분석 하였다.

- ① 조사자의 일반적 특성에 관하여 빈도와 비율을 구하였다.
- ② 문항의 내적 합치도를 검정하기 위하여 Cronbach's Alpha값을 이용한 신뢰도 분석을 하였다.
- ③ 대상자의 일반적 특성에 따른 각 요인별 스트레스의 평균치의 차이를 통계적으로 검증하기 위하여 T-test, one-way ANOVA를 이용하였다.
- ④ 요인들간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson correlation을 이용하였다.

4. 연구의 제한점

본 조사는 충북지역에 근무하는 물리치료사를 대상으로 설문조사를 실시하였고, 설문 의 수가 많지 않은 관계로 전국에 근무하는 물리치료사에게 일반화하여 확대 해석 할 수 없다.

Ⅲ. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 연령분포는 만 26-30세가 38.1%로 가장 많았고, 만 25세 이하, 만 31-35세, 만 36-40세, 만 41세 이상의 순이었고, 결혼유무는 기혼이 45.1%이고, 미혼이 54.9%였다. 최종학력은 대학 졸업이 83.2%로 가장 많았고, 다음은 대학교 졸업이 12.4%였으며, 대학원 졸업이 4.4%순이었다.

물리치료사로서 총경력은 5년 미만이 48.2%로 가장 높았고, 5년 이상-10년 미만이 34.5%였으며, 10년 이상 -15년 미만이 10.6%였고, 15년 이상이 6.2%로 가장 낮았다. 현 직장 에서의 근무경력은 5년 미만이 84.1%로 가장 높았고, 5년 이상-10년 미만이 11.5%였으며 10년 이상-15년 미만이 4.4%였다.

조사대상자의 근무처는 개인병원이 71.7%로 가장 높았고 종합병원이 15.0%였으며, 보건기관, 특수학교 및 시설 순으로 높게 나타났다.

대상자의 월 급여액은 100만원 이상-150만원 미만이 48.7%로 가장 높았고, 150만원 이상-200만원 미만이 26.5%이고 200만원 이상이 18.6%였으며 100만원 미만이 6.2%로 나타났다. 조사대상자 중 이직의 경험이 있는 사람은 77.9%였으며 이직의 경험이 없는 사람은 22.1%였다(표 1).

표 1. 일반적 특성 빈도 및 백분율

일반적특성	구분	빈도	백분율
연령	만 25세 이하	31	27.4
	만 26-30세	43	38.1
	만 31-35세	25	22.1
	만 36-40세	9	8.0
	만 41세 이상	5	4.4
결혼여부	기혼	51	45.1
	미혼	62	54.9
최종학력	대학 졸업	94	83.2
	대학교 졸업	14	12.4
	대학원 졸업	5	4.4
물리치료사로서 총경력	5년 미만	55	48.7
	5년 이상- 10년 미만	39	34.5
	10년 이상- 15년 미만	12	10.6
현 직장에서의 근무경력	15년 이상	7	6.2
	5년 미만	95	84.1
	5년 이상- 10년 미만	13	11.5
	10년 이상- 15년 미만	5	4.4

근무처	종합병원	17	15.0
	한방병원 및 한의원	1	0.9
	개인병원	81	71.7
	특수학교 및 시설	3	2.7
	보건기관	9	8.0
	기타	2	1.7
	100만원 미만	7	6.2
월급여액	100만원 이상 - 150만원 미만	55	48.7
	150만원 이상 - 200만원 미만	30	26.5
	200만원 이상	21	18.6
이직유무	있다.	88	77.9
	없다.	25	22.1

2. 문항 요인분석 과 직무만족도

직무만족 문항에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 하여 요인적재값을 본 결과 전문적지위, 업무요구, 보수, 관계, 행정, 자율성으로 묶을 수 있었다. 업무요인 전체에 대한 신뢰도 $\alpha=0.91$ 이고 각 요인에 대한 신뢰도는 0.78, 0.79, 0.83, 0.75, 0.69, 0.50으로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5보다 크게 나왔으므로 설문지 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있고, 요인항목별 직무만족도는 전문적지위에 대한 직무만족 정도는 3.09, 업무요구에 관한 직무만족 정도는 3.22, 보수에 대한 직무만족의 정도는 3.62, 의사와 물리치료사와의 관계에 대한 직무만족의 정도는 2.96, 행정에 대한 직무만족의 정도는 3.05, 자율성에 관한 직무만족의 정도는 2.89로 보수에 대한 직무만족, 업무요구에 관한 직무만족 순으로 높게 나타났고 자율성에 대한 직무만족도가 가장 낮게 나타났다(표 2).

표 2. 각 요인별 신뢰도와 직무만족도

요 인	최소평점	최대평점	평균	표준편차	신뢰도
직무만족도	1.61	4.22	3.11	0.46	0.91
전문적지위	1.17	4.50	3.09	0.67	0.78
업무요구	1.71	4.57	3.22	0.63	0.79
보수	2.33	5.00	3.62	0.62	0.83
물리치료사-의사 관계	1.40	5.00	2.96	0.59	0.75
행정	1.50	4.75	3.05	0.60	0.69
자율성	1.00	5.00	2.89	0.83	0.50

3. 일반적 특성에 따른 직무만족도

1) 연령에 따른 직무만족도

연령에 따라 전문적지위($p=0.04$), 보수($p=0.02$), 행정($p=0.04$)에 관한 직무만족 요인에서 유의한 차이가 있었다. 연령에 따른 직무만족의 사후검정결과 만 26세-30세(평균=19.47)에서 가장 만족도가 높았으며 만 25세 이하(18.87), 만 31-35세(18.16), 만 36-40세(평균=16.67), 만 41세 이상(평균=14.40)의 순으로 나타났고, 보수에 따른 직무만족의 사후검정결과 만 26-30세(평균=23.05)에서 가장 높은 직무만족을 나타냈고, 만 25세 이하(평균=21.68), 만 31-35세(평균=20.76), 만 36-40세(평

평균=18.89), 만 41세 이상(19.60)의 순으로 나타났으며 행정에 따른 직무만족의 사후분석결과 만 26-30세(평균=12.77)에서 가장 높은 직무만족을 나타냈고, 만 25세 이하(평균=12.48), 만 31-35세(평균=11.84), 만 41세 이상(평균=11.40), 만 36-40세(평균=10.22) 순으로 나타났다(표 3).

표 3. 연령에 따른 직무만족도

요인	만 25세이하	만 26-30세	만 31-35세	만 36-40세	만 41세이상	F값	P값
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
전문적지위	18.84±2.84	19.47±3.35	18.16±4.19	16.67±6.14	14.40±7.50	2.60	0.04
업무요구	22.81±4.13	23.56±4.75	22.32±3.74	19.00±4.21	20.60±5.55	2.34	0.59
보수	21.68±2.97	23.05±3.82	20.76±4.26	19.89±2.15	19.60±4.28	2.86	0.02
물리치료사-의사 관계	15.10±2.83	15.23±3.18	14.44±2.81	13.11±3.33	14.20±2.28	1.16	0.33
행정	12.48±2.03	12.77±2.46	11.84±2.48	10.22±2.05	11.40±3.44	2.58	0.04
자율성	5.77±1.23	6.16±1.77	5.56±1.50	5.11±2.20	5.00±2.55	1.32	0.26

2) 결혼유무에 따른 직무만족도

결혼유무에 따라 전문적지위의 직무만족 요인(p=0.02)에서 유의한 차이를 보였다. 미혼(평균=19.34)이 기혼(평균=17.61) 보다 전문적지위에 대한 만족도가 높게 나타났다(표 4).

표 4. 결혼유무에 따른 직무만족

요인	기혼	미혼	T값	P값
	M±SD	M±SD		
전문적지위	17.61±4.60	19.34±3.34	-2.31	0.02
업무요구	22.29±4.52	22.82±4.46	-0.62	0.53
보수	21.27±4.23	22.16±3.29	-1.25	0.21
물리치료사-의사 관계	14.55±2.85	15.02±3.12	-0.82	0.41
행정	11.86±2.43	12.52±2.41	-1.42	0.15
자율성	5.86±1.83	5.73±1.53	0.43	0.66

3) 총경력에 따른 직무만족도

총경력에 따른 전문적지위의 직무만족요인(p=0.02)에서 유의한 차이를 보였다. 사후분석결과 5년 이상-10년 미만(평균=19.03)에서 가장 높은 직무만족을 보였고, 5년 미만(평균=18.91), 10년 이상-15년 미만(평균=18.00), 15년 이상(평균=14.14) 순으로 높았다(표 5).

표 5. 총경력에 따른 직무만족

요인	5년 미만	5년 이상-10년 미만	10년 이상-15년 미만	15년 이상	F값	P값
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
전문적지위	18.91±3.48	19.03±3.70	18.00±4.53	14.14±6.67	3.39	0.02
업무요구	23.36±4.83	22.69±3.95	19.92±2.94	20.43±4.89	2.63	0.05
보수	22.47±3.19	21.56±4.36	20.42±3.45	19.57±3.82	2.06	0.11
물리치료사-의사 관계	15.35±3.19	14.36±2.70	14.17±3.24	14.14±2.27	1.18	0.31
행정	12.49±2.24	12.49±2.72	10.83±1.34	11.00±2.89	2.35	0.07
자율성	5.80±1.57	5.97±1.69	5.42±1.88	5.29±2.06	0.56	0.63

4) 현 직장 근무경력에 따른 직무만족도

현 직장 근무경력에 따른 전문적지위(p=0.00), 업무요구(p=0.04)의 직무만족 요인에서 유의한 차이를 보였다. 전문적지위 요인 사후분석결과 5년 미만(평균=19.06)에서 가장 높은 직무만족을 나타냈고, 5년 이상-10년 미만(평균=16.46), 10년 이상-15년 미만(평균=14.40) 순으로 나타났고, 업무요구 요인의 사후분석결과 5년 미만(평균=23.04), 5년 이상-10년 미만(평균=20.23), 10년 이상-15년 미만(평균=20.00) 순으로 높게 나타났다(표 6).

표 6. 현 직장 근무경력에 따른 직무만족

요인	5년 미만	5년 이상-10년 미만	10년 이상-15년 미만	F값	P값
	M±SD	M±SD	M±SD		
전문적지위	19.06±3.73	16.46±4.86	14.40±3.91	5.58	0.00
업무요구	23.04±4.56	20.23±3.17	20.00±3.08	3.25	0.04
보수	22.07±3.73	20.23±4.04	19.80±1.92	2.13	0.12
물리치료사-의사 관계	14.99±3.11	13.62±2.22	14.40±2.07	1.25	0.28
행정	12.41±2.54	11.08±1.66	11.60±0.89	1.91	0.15
자율성	5.78±1.64	5.62±1.98	6.40±1.52	0.40	0.66

5. 각 직무만족 요인간의 상관관계

전문적지위에 대한 직무만족과 업무요구(p<0.01), 보수(p<0.01), 물리치료사-의사 관계(p<0.01), 행정(p<0.01), 자율성(p<0.01)의 직무만족 요인간에는 상관관계가 있다.

업무요구에 대한 직무만족과 보수(p<0.01), 물리치료사-의사 관계(p<0.01), 행정(p<0.01), 자율성(p<0.01)의 직무만족 요인간에는 상관관계가 있다.

보수에 대한 직무만족과 물리치료사-의사 관계(p<0.01), 행정(p<0.01), 자율성(p<0.01)의 직무만족 요인간에는 상관관계가 있다.

물리치료사-의사 관계에 대한 직무만족과 행정(p<0.01), 자율성(p<0.01)의 직무만족 요인간에는 상관관계가 있다.

행정의 직무만족 요인과 자율성(p<0.01)의 직무만족 요인과는 상관관계가 있다.

표 7. 각 직무만족 요인간의 상관관계

	전문적지위	업무요구	보수	물리치료사-의사 관계	행정
업무요구	0.50**				
보수	0.46**	0.37**			
물리치료사-의사 관계	0.55**	0.54**	0.50**		
행정	0.52**	0.48**	0.32**	0.61**	
자율성	0.26**	0.44**	0.28**	0.40**	0.37**

* p < 0.05, ** p < 0.01

IV. 고 찰

본 연구에서 다루어진 연구결과들을 고찰하면 다음과 같다. 연령은 26-30세가 38.1%로 가장 많았고, 만 25세 이하, 만 31-35세, 만 36-40세, 만 41세 이상의 순이었다. 결혼유무는 기혼이 45.1%이고, 미혼이 54.9%였고, 최종학력은 대학 졸업이 83.2%로 가장 많았고, 다음은 대학교 졸업이 12.4%였으며, 대학원 졸업이 4.4%순으로 대부분의 물리치료사들의 학력이 대학 졸업이었다.

물리치료사로서의 총경력과 현 직장에서의 근무경력에 5년 미만이 가장 높았고, 5년 이상

-10년 미만, 10년 이상 -15년 미만 순으로 높게 나타났다. 이것은 대부분의 물리치료사들이 안정적이지 못한 개인병원에 근무하면서 근무년수가 길어지면서 다른 직업으로의 직업전환이 불가피하기 때문이다.

대상자의 일반적 특성에서 근무처는 개인병원이 71.7%로 가장 높았고 종합병원이 15.0%였으며, 보건기관, 특수학교 및 시설 순으로 높게 나타났으며 대부분의 물리치료사들이 종합병원이나 특수학교 등 안정적인 직장에서 근무하는 대신 직업 안정성이 낮은 개인병원에서 일함으로써 총경력과 현 직장 근무경력에 있어서 근무기간이 길어질수록 이직률이 높은 관계를 보였다.

물리치료사의 월 급여액은 100만원 이상- 150만원 미만이 48.7%로 가장 높았고, 150만원 이상-200만원 미만이 26.5%이고 200만원 이상이 18.6%였으며 100만원 미만이 6.2%로 충북지역 물리치료사들의 대부분의 월 급여액이 100만원-150만원 미만으로 나타났다.

조사대상자 중 이직의 경험이 있는 사람은 77.9% 였으며 이직의 경험이 없는 사람은 22.1%로 대부분의 충북지역 물리치료사들이 이직의 경험이 있는 것으로 나타났다.

연구대상자의 직무만족별 요인을 고찰해 보면 전문적지위에 대한 직무만족 정도는 3.09, 업무요구에 관한 직무만족 정도는 3.22, 보수에 대한 직무만족의 정도는 3.62, 물리치료사-의사 관계에 대한 직무만족의 정도는 2.96, 행정에 대한 직무만족의 정도는 3.05, 자율성에 관한 직무만족의 정도는 2.89로 보수에 대한 직무만족, 업무요구에 관한 직무만족 순으로 높게 나타났고 자율성에 대한 직무만족도가 가장 낮게 나타났는데 이것은 물리치료사의 초임 임금이 다른 의료기사의 임금보다 높기 때문에 느끼는 상대적 만족감 때문일 것이고 자율성이 낮게 나타난 것은 개인병원에 근무하는 물리치료사들 대부분이 물리치료에 대해서 독자적인 치료가 불가능하기 때문일 것이다.

연령에 따라 전문적지위($p=0.04$), 보수($p=0.02$), 행정($p=0.04$)에 관한 직무만족 요인에서 유의한 차이가 있었다. 연령에 따른 직무만족의 사후검정결과 만 26세-30세(평균=19.47)에서 가장 만족도가 높았으며 만 25세 이하(18.87), 만 31-35세(18.16), 만 36-40세(평균=16.67), 만 41세 이상(평균=14.40)의 순으로 나타났는데 이것은 처음 직장생활을 접하는 25세 미만에서는 직장생활 적응기간이라 직무에 대한 파악이 쉽지 않아 만족도가 높지 않을 것이며, 연령이 증가함으로써 직무수행 능력이 증가하고 만족도가 높아지는 것이며, 30세가 넘어가면서 매너리즘에 빠져 직무만족이 떨어지는 것으로 볼 수 있다. 보수에 따른 직무만족의 사후검정결과 만 26-30세(평균=23.05)에서 가장 높은 직무만족을 나타냈고, 만 25세 이하(평균=21.68), 만 31-35세(평균=20.76), 만 36-40세(평균=18.89), 만 41세 이상(19.60)의 순으로 나타났다. 이것은 처음 직장생활을 접하는 25세 미만에서 보다 연령이 증가함으로써 자신들의 기대가 점차 자신의 능력선에 접근하면서 보다 실질적인 기대를 갖게 됨으로써 더 큰 만족을 얻을 수 있기 때문이고 나이가 더 들어감에 따라 다른 직종군과의 상대적 비교에 의한 불만감이 커지기 때문에 만족도가 낮아질 것이라 생각된다.

결혼유무에 따라 전문적지위의 직무만족 요인($p=0.02$)에서 유의한 차이를 보였다. 미혼(평균=19.34)이 기혼(평균=17.61) 보다 전문적지위에 대한 만족도가 높게 나타났는데 대부분의 미혼 여성 물리치료사들이 자신들의 신분에 대한 만족감이 기혼자들 보다 상대적으로 높기 때문일 것이다.

총경력에 따른 전문적지위의 직무만족 요인($p=0.02$)에서 유의한 차이를 보였다. 사후분석결과 5년 이상-10년 미만(평균=19.03)에서 가장 높은 직무만족을 보였고, 5년 미만(평균=18.91), 10년 이상-15년 미만(평균=18.00), 15년 이상(평균=14.14) 순으로 높았다. 이것은 처음 물리치료를 시작한 5년 미만의 군보다 나름대로 직장에 대한 경험과 교육을 통한 전문적 지식이 높아지는 시기인 5년 이상-10년 미만의 시기에 가장 의욕적으로 물리치료를 할 수 있기 때문일 것이다.

전문적 지위에 대한 직무만족과 업무요구($p<0.01$), 보수($p<0.01$), 물리치료사-의사 관계($p<0.01$), 행정($p<0.01$), 자율성($p<0.01$)의 직무만족 요인간에는 상관관계가 있다. 이것은 물리

치료를 수행함에 있어 전문적인 지위가 향상됨에 따라 업무요구, 보수, 물리치료사-의사 관계, 행정, 자율성 등의 제반 여건이 뒷받침이 되어야 하는 것을 알 수 있다.

V. 결론 및 제언

청주시에서 열렸던 물리치료사 중앙회 학술대회에 참여한 물리치료사를 대상으로 설문 조사된 내용을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 물리치료사의 직무만족도는 전문적지위에 대한 직무만족 정도는 3.09, 업무요구에 관한 직무만족 정도는 3.22, 보수에 대한 직무만족의 정도는 3.62, 물리치료사-의사 관계에 대한 직무만족의 정도는 2.96, 행정에 대한 직무만족의 정도는 3.05, 자율성에 관한 직무만족의 정도는 2.89로 나타났다.

2. 연령에 따라 전문적 지위($p=0.04$), 보수($p=0.02$), 행정($p=0.04$)에 관한 직무만족 요인에서 유의한 차이가 있었다.

3. 결혼유무에 따라 전문적지위의 직무만족 요인($p=0.02$)에서 유의한 차이를 보였다. 미혼(평균=19.34)이 기혼(평균=17.61) 보다 전문적지위에 대한 만족도가 높게 나타났다.

4. 총경력에 따른 전문적지위의 직무만족요인($p=0.02$)에서 유의한 차이를 보였다. 사후분석결과 5년 이상-10년 미만(평균=19.03)에서 가장 높은 직무만족을 보였고, 5년 미만(평균=18.91), 10년 이상-15년 미만(평균=18.00), 15년 이상(평균=14.14) 순으로 높았다.

5. 현 직장 근무경력($p=0.00$)에 따른 전문적지위($p=0.00$), 업무요구($p=0.04$)의 직무만족 요인에서 유의한 차이를 보였다.

이상과 같이 연구결과 및 고찰을 통하여 제기된 문제의 해결책을 제시하고자 다음과 같은 몇 가지 제언을 한다.

첫째 연구대상자들의 수를 확대시켜 직무만족 정도를 비교하고 현재 전문적지위, 보수, 행정, 업무요구 체계가 합리적인가를 규명하는 탐색적 연구가 필요하다.

둘째 의료기사 직무에 대한 만족도는 그들의 확고한 의료기사직에 대한 이해와 긍지 또 능력을 발휘할 수 있는 기회 제공과 정당한 보수지급, 전문적지위, 신분보장이 유지될 때 높아진다고 볼 수 있다. 따라서 의료기사들이 의료기사직에 대한 만족감을 높임으로써 의료기사 활동이 보다 효율적이고 생산적으로 영위될 수 있는 합리적인 제반 여건들이 이뤄져야 한다고 본다.

참고문헌

문옥륜 : 우리나라 보건소 기능 활성화 방안의 모색, 보건학 논집, 29(1), 1992.

장은주 : 전국 보건소 물리치료실 운영 실태와 활성화 방안, 인제대학교 대학원, 석사학위논문, 1996.

김병문 : 직무만족감에 관한 실증적 고찰 ; 특히 그 영향 요인을 중심으로. 고려대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1969.

- 도복늬, 이애현, 박상연 : 한국 간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(II)-직무만족도의 영향요인을 중심으로- 중앙의학, 1976.
- 박성애, 윤순녕 : 직무만족 측정도구개발, 대한간호학회지, 22(3), 316-24, 1991.
- 박용익 : 병원 사무직원들의 직무만족에 관한 연구, 대구한의과대학 논문집, 2, 137, 1984.
- 유병위 : 직무만족과 직무관련 행동에 관한 연구, 고려대학교 대학원, 석사학위논문, 1982.
- Adams EF, Laker DR, Hulin CL : An investigation of the influence of job level and functional speciality or job attitudes and perception, J Appl Psychol, 62(3), 327, 1977.
- Friendlander F : Underlying source of job satisfaction, J Appl Psychol, 47(4), 246-250, 1963.
- Herzberg F : Mausne B, Snyderman P(1959). The Motivation to work, 2nd ed, New York, John Wiley & Sons, 52-89, 1959.
- Lichtenstein R : Measuring the Job Satisfaction of Physicians in Organized Settings, Med Care, 22(1), 56-68, 1984.
- Moslow : Motivation and personality, New York, Haper & Row, 51-58, 1970.
- Smith PC, Kerdall LM, Hulin CL : The measurement of satisfaction in work and retirement ; A stratige for the study of Attitudes, Chicago, Rand McNally, 1969.
- Stogdill R. M : Hand book of Leader ship, The Free Press, 1974.
- Wanous JP : Lawer EE III. Measurement and meaning of jobsatisfaction, J Appl Psychol, 56(2). 95-105. 1972.