

보건소 물리치료사의 직무만족도에 관한 조사연구

세명대학교 부속 제천한방병원 물리치료실 · 한양대학병원 물리치료실¹⁾

박성하 · 정한신¹⁾

A Study on the Job Satisfaction of Physical Therapist's at Public Health Center

Park, Seung ha R.P.T., Jeong, Han Shin R.P.T.¹⁾

Dept. of Physical Therapy, Semyung Oriental Medicine Hospital

Dept. of Physical Therapy, Hanyang University Hospital¹⁾

- ABSTRACT -

The purpose of this study was to investigate factors affecting physical therapist's job satisfaction at public health center. The data were collected from May 10 to 12, 2002 and 117 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:

1. The average marks by their job satisfaction factors indicated 3.56 for identity guarantee, 3.20 for administration, 2.78 for duty volume, 2.53 for relation with colleague.
2. There was statistically a difference of the education degree in relation with colleague.
3. There were statistically a difference of the age, total career, grade in rank, the number of colleague in identity guarantee.
4. No statistical significance were observed with the factors of incumbent satisfaction, duty volume, flexibility at work, administration.

Key word : Physical Therapist, Job Satisfaction, Public Health Center.

I. 서론

보건소 업무는 일반적으로 지역사회에서 야기되고 있는 보건의료 요구도에 근거를 둔 지역 특성에 따른 수요를 충족시키기 위한 기능과 의학의 전문적 입장에서 전국에 공통적으로 수행해야 할 업무에 대한 기능으로 나눌 수 있다.

박태근(1979)에 의하면 보건소 기능은 13가지로 구분되어 있으나 실제로 가족계획, 모자보건사업 그리고 결핵관리 등이 비교적 중점적으로 추진되고 있었다. 그러나 최근 인구구조의 변화로 인한 만성 퇴행성 질환과 각종 사고로 인한 질환 증가로 물리치료에 대한 요구도 급속하게 증가되고 있으며(장은주, 1996), 이에 따라 1980년대 중반부터 각종 의료기관에 물리치료실 개설이 집중적으로 이루어져 물리치료가 국민의료 서비스의 주요한 역할을 담당하고 있고(박종철, 1990), 1992년 7월에는 '보건소 및 보건지소의 보건의료 전문인력 배치 기준'을 제정, 공포함으로써 보건소에 최소한 1명 이상의 물리치료를 확보하도록 하였다(보건복지부, 1992). 이에 따라 현재 대다수의 지자체의 보건(지)소(의료원)에서는 물리치료실을 설치 운영하고 있으나 많은 수의 보건(지)소(의료원) 근무 물리치료사들의 신분이 비정규직이며 일반 의료기관과 차별성이 없는 보건소 물리치료 업무특성과 정부차원의 물리치료 정책전환, 구조조정 등으로 물리치료사들이 자신의 직무에 대해 회의를 느끼고 만족을 하지 못하고 있는 실정이다.

한 조직에서 조직을 구성하는 조직구성원들이 그 조직의 근무환경에 만족할 때, 그 구성원들은 자신과 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼고 공헌을 하게 되며 자기 개발과 자신의 능력 발전에 도움이 된다. 그러나 이와 반대로 근무환경에 대해 불만족하게 되면 의욕을 잃게 되고 성과는 낮아지게 된다.

직무만족에 대한 정의는 다양하나 그 중 몇 가지만 언급하면 다음과 같다. Salvitt(1978)는 직무만족이란 인생전반에 걸친 만족 중의 단 일부분이며 그

것은 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 준비에 따른 직무특성에 관계가 있다고 하였으며, 도복능(1976)은 직무만족은 개인의 요구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의해서 영향을 받는다고 하였다.

직무만족에 대한 이론은 다양하고 많으나 그 중 중요한 것을 예로 들면 다음과 같다. Herzberg(1966)는 인간에게 만족을 주는 요인과 불만족을 주는 요인이 별도로 존재한다는 가설을 중심으로 동기요인과 위생요인으로 설명하였다. 동기요인은 일을 할 때 만족을 주는 요인을 말하며 이러한 동기요인의 특성은 요인이 충족되지 않아도 불만은 없지만 일단 충족할 때 만족에 적극적인 영향을 줄 수 있다. 위생요인은 모든 업무의 본질적인 면 즉, 일 자체에 관한 것이 아니고 업무가 수행되는 정책, 작업환경 및 작업조건과 관계된 것이다.

Vroom(1964)의 기대이론(Expectancy theory)은 어떤 개인이든 자기 자신의 노력이 고도의 업적을 낼 수 있는 확률이 높으며, 여러 가지 결과가 명백히 자신에게 매력적인 것으로 간주될 때, 일반적으로 높은 업적을 낸다는 것이다. 이 이론에 의하면 인간의 동기를 유발하는 힘, 노력, 분발 등은 그러한 일을 하면 어떠한 결과가 오리라는 기대와 그것의 결과로 나타나는 생산성과의 상호작용 기능에 의해 결정된다고 보아 조직행위에 대한 종업원들의 인식과 평가를 동기형성의 중요한 변인으로 강조하고 있다.

이상과 같이 연구자에 따라 직무만족에 대한 근거를 달리하고 있는데 본 연구는 전국 보건소에 근무하는 물리치료사들의 근무환경, 보수체계를 조사하고 그들의 직무만족도를 분석하여 불만족요인을 개선하기 위한 기초자료로 제시함으로써 질적인 의료서비스의 향상과 효율적인 직무수행을 도모하는데 그 목적이 있다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

2002년 5월 10일부터 5월 12일 까지 전국 공중보건 물리치료사 학술대회에 참가한 보건(지)소(의료원)에 근무하는 물리치료사를 대상으로 연구의 취지와 설문지 내용을 설명하고 설문지를 배부한 후 작성하게 한 다음 수집된 총 132부의 자료 중 불완전하게 응답한 15부를 제외한 117부를 통계에 사용하였다.

2. 방법

본 연구는 전재균(1991), 김희권(1993)등의 설문지를 변형, 설문대상자의 자기 기입식 조사표를 사용하였는데 설문지의 주요 내용에 있어서 물리치료사의 일반적 특성에 대하여 10문항, 직무만족에 대해 19문항으로 구성된 설문지를 사용하였다.

직무만족 점수는 Likert type 5점 척도를 사용하여 긍정적인 문항은 전혀 그렇지 않다 1점, 대체로 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 약간 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점을 주었고 부정적인 문항은 전혀 그렇지 않다 5점, 대체로 그렇지 않다 4점, 보통이다 3점 약간 그렇다 2점, 매우 그렇다 1점을 주어 점수화 하였으며 점수가 많을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. 직무만족도를 측정하기 위한 6가지 요인 문항의 구체적 내용을 보면 업무량은 1일 환자수와 서류정리 등, 동료와의 관계는 직원간의 친밀감이나 협조성, 신분보장은 자신의 신분을 보장받을 수 있는 상태, 행정은 현 근무처에서 업무절차, 정책에 대한 행정의 효과와 이러한 정책을 만드는데 평직원의 참여상태, 현직만족은 업무의 중요성 및 다른 직업으로 전환 여부 등을 의미한다.

3. 분석방법

본 연구의 설문조사에서 회수된 자료를 SPSS 10.0

Version을 사용하였다.

- 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 직무만족의 평균치의 차이를 통계적으로 검증하기 위하여 t-test, one-way ANOVA를 이용하였다.
- 4) 요인들간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson correlation을 이용하였다.

4. 연구의 제한점

본 조사는 전국 보건(지)소(의료원)에 근무하는 물리치료사를 대상으로 설문조사를 실시하였으나, 설문지의 수가 많지 않은 관계로 전국 보건(지)소(의료원)에 근무하는 물리치료사에게 일반화하여 확대 해석 할 수 없다.

III. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 근무처는 보건소가 62.4%인 73명이었고, 보건지소, 의료원 순이었다. 연령분포는 만 31-35세가 36.8%로 가장 많았고, 만 26-30세, 만 36-40세, 만 41세 이상 군이었으며 최종학력은 대학 졸업이 64.1%로 가장 많았고, 다음은 대학교 졸업이 29.9%였으며, 대학원 졸업이 6.0%순이었다.

물리치료사로서 총경력은 10년 이상-15년 미만이 40.2%로 가장 많았고, 5년 이상-10년 미만이 34.2%였으며, 15년 이상이 16.2%, 5년 미만이 9.4%순이었다. 보건기관에서 근무경력 5년 이상-10년 미만이 51.3%로 가장 많았고, 5년 미만이 35.0%였으며, 10년 이상-15년 미만이 12.8%이고, 15년 이상이 0.9%였다. 결혼유무는 기혼이 80.3%이고, 미혼이 19.7%였다.

직급은 정규직이 65.0%였고, 비정규직이 35.0%였다. 종교는 없습이 34.2%이고, 불교가 30.8%이며, 기독교가 21.4%순이었다.

보건지소의 구성인원은 10명 이하가 35.0%이고, 31-50명이 28.2%이고, 51명 이상이 19.7%였다. 월급 여액은 100만원 미만이 33.3%였고, 100만원이상-150만원 미만이 38.5%였고, 150만원 이상-200만원 미만이 24.8%였고, 200만원 이상이 3.4%였다.

표 1. 일반적 특성 빈도 및 백분율

일반적특성	구분	빈도	백분율
근무처	보건소	73	62.4
	보건지소	36	30.8
	의료원	6	5.1
	기타	2	1.7
연령	만 25세 이하	4	3.4
	만 26-30세	28	23.9
	만 31-35세	43	36.8
	만 36-40세	28	23.9
	만 41세 이상	14	12.0
최종학력	대학 졸업	75	64.1
	대학교 졸업	35	29.9
	대학원 졸업	7	6.0
물리치료사로서	5년 미만	11	9.4
총경력	5년 이상-10년 미만	40	34.2
	10년 이상-15년 미만	47	40.2
	15년 이상	19	16.2
보건(지)소(의료원)	5년 미만	41	35.0
근무경력	5년 이상-10년 미만	60	51.3
	10년 이상-15년 미만	16	13.7
결혼유무	기혼	94	80.3
	미혼	23	19.7
직급	정규직	76	65.0
	비정규직	41	35.0
종교	기독교	25	21.4
	불교	36	30.7
	천주교	12	10.3

없습	40	34.2	
기타	4	3.4	
보건(지)소(의료원)	10명이하	41	35.0
구성인원	11-30명	20	17.1
	31-50명	33	28.2
	51명이상	23	19.7
가계부담 정도	전적으로 부담	39	33.3
	절반정도 부담	45	38.5
	약간 부담	29	24.8
전혀 부담 없습	4	3.4	

2. 문항 요인 분석

직무만족 문항에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 하여 요인적재값을 본 결과 비슷한 문항 4, 5, 15, 17은 동료와의 관계, 문항 1, 8, 9, 19는 신분 보장, 문항 11, 12, 14, 18은 현직만족, 문항 6, 7, 16은 업무량, 문항 10, 13은 자율성, 문항 2, 3은 행정이라는 요인으로 묶였다. 업무요인 전체에 대한 신뢰도 = 0.68이고 각 요인에 대한 신뢰도는 0.79, 0.77, 0.69, 0.71, 0.53, 0.62로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5보다 크게 나왔으므로 설문지 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있다(표 2).

표 2. 직무만족 요인분석과 신뢰도

문항	신분 관계	현직 보장	업무 자율성	행정 만족	신뢰도
4. 보건(지)소에서는 바쁘거나 어려운 일이 있을 때 서슴없이 도와주고 격려한다.	0.77				
5. 나는 현 보건(지)소장과의 관계에 만족한다.	0.74				0.79
15. 나는 현 보건(지)소 직원과의 관계에 만족한다.	0.85				
17. 나는 보건(지)소장으로부터 칭찬, 인정을 받고있다.	0.69				
1. 현 보건(지)소는 능력향상을 위한 기회(교육)가 많은 편이다.		0.62			0.77

8. 나는 현재의 급여수준에 만족한다.	0.68	
9. 나는 현 공무원 복지후생에 대해 만족한다.	0.86	
19. 나는 공무원 신분보장제도에 대해 만족한다.	0.84	
11. 나는 충분한 경제적 여유가 있더라도 물리치료사로서 계속 근무 할 의사가 있다.	0.73	
12. 물리치료사직은 미래가 보장되는 안정된 직업이라고 생각한다.	0.71	0.69
14. 나는 직무를 통하여 국민건강에 많은 공헌을 하고 있다고 생각한다.	0.47	
18. 물리치료사로 근무하는 것에 긍지, 자부심을 느낀다.	0.83	
6. 나는 현재 내가 맡고 있는 업무량이 과중하다고 생각한다.	0.69	
7. 나는 근무시간 이외에도 밀린 업무를 처리할 때가 있다.	0.81	0.71
16. 나는 물리치료사의 전문적인 업무와 역할에 는 업무를 하도록 강요 받을 때가 있다.	0.77	
10. 현 보건(지)소에서는 전문적인 일을 성공적으로 미치는데 있어서 물리치료사의 자율적 량(판단, 기술 등)이 허용되고 있다.	0.81	0.53
13. 현 보건(지)소에서는 물리치료사의 자율적인 환자관리를 허용한다.	0.76	
2. 현 보건(지)소에서 능력이나 경력에 따라 승진 가능성이 많다.	0.58	
3. 현 보건(지)소에서의 업무량과 업무분담은 내 의견이 무시된 채 보건(지)소장에 의해 결정된다.	0.78	0.62
계	0.68	

3. 요인항목별 직무만족도

요인항목별 직무만족도는 표 3과 같이 동료와의 관계에 대한 직무만족 정도는 2.53, 신분보장에 관한 직무만족 정도는 3.56, 현직만족에 대한 직무만족의 정도는 2.94, 업무량에 대한 직무만족의 정도는 2.78, 자율성에 대한 직무만족의 정도는 2.53, 행정에 관한

직무만족의 정도는 3.20으로 신분보장에 대한 직무만족, 행정에 관한 직무만족 순으로 높게 나타났다.

표 3. 요인 항목별 직무만족 정도

직무만족요인	평균	표준편차
동료와의 관계	2.53	0.70
신분보장	3.56	0.76
현직만족	2.94	0.82
업무량	2.78	0.90
자율성	2.53	0.92
행정	3.20	0.77

4. 동료와의 관계에 따른 직무만족도

동료와의 관계에 따른 직무만족 비교에서 최종학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였고 ($p=0.04$), 사후분석결과 대학원 졸업 (평균=12.57), 대학교 졸업 (평균=10.31), 대학 졸업 (평균=9.81)으로 높게 나타났다(표 4).

표 4. 최종학력에 따른 직무만족

요인	대학 졸업			F값	P값
	대학교 졸업	대학원 졸업	M±SD		
동료와의 관계	9.81±2.62	10.31±3.13	12.57±2.50	3.26	0.04
신분보장	14.08±2.74	14.68±3.60	14.14±3.76	0.46	0.62
현직만족	11.64±3.27	11.82±3.49	13.00±2.58	0.54	0.58
업무량	8.06±2.68	8.65±2.74	9.71±2.87	1.52	0.22
자율성	5.09±1.86	5.02±1.82	5.14±2.03	0.01	0.98
행정	6.26±1.34	6.45±1.70	7.57±2.43	2.34	0.10

5. 신분보장에 따른 직무만족도

신분보장에 따른 직무만족도의 비교에서 대상자들은 근무처, 연령, 총경력, 직급, 구성인원에 따라서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

1) 신분보장에 대한 직무만족은 근무처($p=0.03$)에

따라 통계적으로 차이가 있었다. 사후검정결과 기타(평균=17.00), 의료원(평균=15.33) 보건지소(평균=15.16) 보건소(평균=13.65) 순으로 높게 나타났다(표 5).

표 5. 근무처에 대한 직무만족도

요인	보건소	보건지소	의료원	기타	F값	P값
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
동료와의 관계	10.09±2.77	10.08±2.95	10.83±3.48	10.00±2.82	0.12	0.94
신분보장	13.65±3.00	15.16±3.00	15.33±2.58	17.00±4.24	2.89	0.03
현직만족	11.73±3.27	12.02±3.52	11.00±3.03	11.00±0.00	2.16	0.88
업무량	8.36±2.88	8.19±2.35	8.66±3.55	9.00±0.00	1.03	0.95
자율성	5.10±1.72	5.19±1.99	4.16±2.04	4.50±3.53	0.60	0.61
행정	6.32±1.74	6.47±0.94	6.00±1.67	9.00±1.41	2.13	0.10

2) 신분보장에 대한 직무만족도 비교에서 연령(p=0.00)에 따라 유의한 차이가 있다. 사후분석결과 만 25세 이하에서 가장 높은 직무만족(평균=16.25)을 보였고, 만 41세 이상에서 가장 낮은 직무만족(평균=13.21)을 보였다(표 6).

표 6. 연령에 따른 직무만족도

요인	만 25세이하	만26-30세	만31-35세	만36-40세	만41세이상	F값	P값
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
동료와의 관계	10.50±2.88	9.75±2.86	10.67±2.40	9.96±3.51	9.42±2.53	0.77	0.54
신분보장	16.25±3.30	16.07±2.60	13.83±2.75	13.35±3.14	13.21±3.26	4.56	0.00
현직만족	11.50±5.06	11.53±3.22	12.44±2.81	11.14±3.58	11.57±3.81	0.74	0.56
업무량	6.00±2.16	8.10±2.37	8.62±2.79	8.28±3.02	8.71±2.61	0.97	0.42
자율성	5.25±2.50	5.32±1.88	5.00±1.88	5.32±1.74	4.28±1.63	0.91	0.45
행정	6.50±0.57	7.00±1.61	6.25±1.48	6.21±1.64	6.00±1.51	1.49	0.20

3) 신분보장에 대한 직무만족은 물리치료사의 총경력(p=0.00)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있다.

사후검정결과 5년 이상 10년 미만의 직무만족도가 가장 높게 나타났으며 5년 미만, 15년 이상, 10년 이상-15년 미만 순으로 높게 나타났다(표 7).

표 7. 총경력에 따른 직무만족도

요인	5년미만	5년이상-10년미만	10년이상-15년미만	15년이상	F값	P값
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
동료와의 관계	10.45±2.69	10.32±3.12	10.10±2.61	9.57±2.93	0.34	0.79
신분보장	15.09±2.25	15.67±3.16	13.25±2.70	13.31±3.01	6.07	0.01
현직만족	11.63±3.64	11.47±3.04	12.19±3.28	11.47±3.76	0.41	0.74
업무량	6.81±2.18	8.37±2.59	8.89±2.81	7.78±2.78	2.11	0.10
자율성	5.54±2.06	5.02±1.87	5.25±1.82	4.47±1.67	1.87	0.36
행정	6.09±1.44	6.75±1.58	6.38±1.54	5.89±1.52	1.53	0.21

4) 신분보장에 대한 직무만족은 물리치료사의 직급(p=0.00)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있다. 정규직(평균=16.04)이 비정규직(평균=13.30)보다 높은 만족을 나타냈다(표 8).

표 8. 직급에 따른 직무만족도

요인	정규직	비정규직	T값	P값
	M±SD	M±SD		
동료와의 관계	10.21±2.89	9.97±2.74	0.42	0.67
신분보장	16.04±2.75	13.30±2.84	-5.08	0.00
현직만족	11.61±3.14	12.07±3.57	-0.71	0.47
업무량	8.52±2.86	8.00±2.42	0.99	0.32
자율성	5.17±1.72	4.90±2.05	0.75	0.45
행정	6.30±1.66	6.58±1.32	-1.00	0.31

5) 신분보장에 대한 직무만족에서 보건(지)소(의료원) 구성인원(p=0.01)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 행정에 대한 직무만족에서도 구성인원(p=0.03)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(표 9).

표 9. 구성인원에 따른 직무만족도

요인	10명이하	11명-30명	31명-50명	51명 이상	F값	P값
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
동료와의 관계	10.31±3.02	9.40±2.76	10.33±2.31	10.13±3.27	0.55	0.64
현직만족	15.17±2.80	14.85±2.94	13.00±2.51	13.95±3.79	3.59	0.01
현직만족	11.56±3.55	12.10±3.79	11.90±2.84	11.69±3.13	0.14	0.93
업무량	8.12±2.37	8.45±2.96	8.30±2.73	8.69±3.18	0.22	0.87
자율성	5.24 1.98	4.40 1.81	5.30 1.55	5.04 1.96	1.18	0.31
행정	6.70 1.03	6.50 1.60	6.54 1.71	5.56 1.82	3.02	0.03

6. 각 직무만족 요인간의 상관관계

동료와의 관계에 대한 직무만족요인과 신분보장에 대한 직무만족요인($p < 0.05$), 현직만족에 대한 직무만족요인($p < 0.01$), 업무량에 대한 직무만족요인($p < 0.05$) 간에는 상관관계가 있다.

신분보장에 대한 직무만족요인과 업무량에 대한 직무만족요인($p < 0.05$), 행정에 대한 직무만족요인($p < 0.05$) 간에는 상관관계가 있다.

현직만족에 대한 직무만족요인과 자율성에 대한 직무만족요인($p < 0.05$) 간에는 상관관계가 있다.

표10 각 직무만족 요인과의 상관관계

	동료와의 관계	신분보장	현직만족	업무량	자율성
신분보장	*0.220				
현직만족	**0.315	0.128			
업무량	*-0.190	*-0.182	0.059		
자율성	0.153	0.048	*0.187	0.105	
행정	0.151	*0.196	-0.013	0.026	0.152

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

IV. 고 찰

본 연구에서 다루어진 연구결과들을 고찰하면 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성에서 근무처는 보건소에서 근무하는 물리치료사가 62.4%로 가장 많았고 보건지소, 의료원 순이었다. 이것은 보건관련 기관에 물리치료실이 생긴 것이 시단위 지역의 보건소가 시발이 되어 읍, 면 단위의 보건지소 까지 확대되었기 때문이라고 생각된다.

연령은 31-35세 사이가 가장 많았고 만 25세 이하가 가장 적게 나타났다. 이것은 우리나라의 구조상 경험을 중시하는 영향 때문에 신규 직원의 채용시 공채나 특채 같은 공개경쟁에 의한 채용이 아닌 비정규직으로 채용 후 정규직으로 발령을 내기 때문일 것이다. 최종학력은 대학 졸업이 64.1%로 가장 높았고 대학교, 대학원 졸업 순으로 높게 나타났다.

물리치료사로서의 총경력력은 5년 이상-15년 미만이 74.4%로 가장 높게 나타났고 15년 이상이 16.2%, 5년 미만이 9.4% 순으로 나타났다. 이것은 보건소에서 근무하는 물리치료사들이 타직장(개인병원) 등에서 보다 안정적이기 때문이라 생각된다.

근무경력력은 5년 이상-10년 미만이 51.3%로 가장 높았는데 이것은 근무기간이 오래일수록 자신감이 높아지고 지위가 안정되 장기간 근무가 가능할 것이라 생각된다.

물리치료사의 직급은 정규직이 65.0%이고, 비정규직이 35.0%로 나타났는데 이것은 학술대회에 참석한 보건(지)소(의료원)에 근무하는 물리치료사들 중 정규직의 참석율이 높았기 때문이다.

가계부담의 정도는 전적으로 부담이 33.3%였고, 절반정도 부담이 38.5%였고, 약간 부담이 24.8%로 대부분의 보건(지)소(의료원)에 근무하는 물리치료사들이 가계에 부담을 느끼는 것으로 나타났다.

연구대상자의 직무만족별 요인을 고찰해 보면 신분보장(평균=3.56)이 가장 높았고 행정(평균=3.20), 현직만족(평균=2.94), 업무량(평균=2.78), 자율성(평균=2.53), 동료와의 관계(평균=2.53)의 순으로 나타났다.

이 결과 IMF이후 안정적인 직장에서 일하는 것에서 가장 만족을 느끼는 것을 단적으로 보여주는 예라고 할 수 있다.

동료와의 관계에 대한 만족도의 비교에서 대상자들은 최종학력에 따라 유의한 차이를 보였으며 최종학력이 대학원 졸업에서 가장 높은 만족을 나타냈는데 의료기관에 종사하는 근무자 중 학업을 수행하려면 어느 정도 조직 내에서 높은 위치에 있고 유동적이지 못한 직장에서 오랜 시간 같이 생활해 온 동료들과의 관계가 원만할 것으로 생각된다.

신분보장에 대한 만족도의 비교에서 대상자들은 연령, 총경력, 직급 구성인원의 만족도가 높게 나타났으며, 연령은 만 25세 이하에서 가장 높은 직무만족(평균=16.25)을 보였고 만 41세 이상에서 가장 낮은 직무만족(평균=13.21)을 보였다. 총경력 에서는

5년 이상 10년 미만의 직무만족도가 가장 높게 나타났으며 5년 미만, 15년 이상, 10년 이상 15년 미만 순으로 나타났고, 직급은 정규직(평균=16.04)이 비정규직(평균=13.30)보다 높은 만족을 나타냈고, 보건(지)소(의료원) 구성인원에 따라 만족도가 유의한 차이를 보였다. 이는 근무기간이 오래 일수록 자신감과 함께 지위가 안정되므로 직무만족감이 높아지기 때문이다.

V. 결론 및 제언

전국 공중보건 물리치료사 학술대회에 참여한 전국 보건(지)소(의료원)에 근무하는 물리치료사를 대상으로 설문 조사된 내용을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 물리치료사의 직무만족도는 신분보장(평균=3.56)이 가장 높았고 행정(평균=3.20), 현직만족(평균=2.94), 업무량(평균=2.78), 자율성(평균=2.53), 동료와의 관계(평균=2.53)의 순으로 나타났다.
2. 동료와의 관계에 대한 만족도의 비교에서 대상자들은 최종학력에서 유의한 차이를 보였으며 대학원 졸업에서 가장 높은 만족을 나타냈다.
3. 신분보장에 대한 만족도의 비교에서 대상자들은 만 25세 이하에서 가장 높은 직무만족(평균=16.25)을 보였고 만 41세 이상에서 가장 낮은 직무만족(평균=13.21)을 보였다. 총경력 에서는 5년 이상 10년미만의 직무만족도가 가장 높게 나타났으며 5년 미만, 15년 이상, 10년 이상 15년 미만 순으로 나타났고, 직급은 정규직(평균=16.04)이 비정규직(평균=13.30)보다 높은 만족을 나타냈고 보건(지)소(의료원) 구성인원에 따라 만족도가 유의한 차이를 보였다.

4. 일반적으로 보건(지)소(의료원)에서 근무하는 물리치료사들은 현직만족, 업무량, 자율성, 등의 직무만족 요인에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

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

첫째 연구대상자들의 수를 확대시켜 직무만족 정도를 비교하고 현재의 보건(지)소(의료원)의 신분보장, 현직만족, 업무량, 자율성, 행정 체계가 합리적인가를 규명하는 탐색적 연구가 필요하다.

둘째 본 연구의 대상자들이 비정규직에서 정규직으로의 빠른 전환이 가능하도록 공채나 특채, 시험 등을 통한 정규직으로의 전환을 통한 직무만족에 긍정적인 생각을 할 수 있는 여건을 만들어야 한다.

셋째 의료기사 직무에 대한 만족도는 그들의 확고한 의료기사직에 대한 이해와 긍지 또 능력을 발휘할 수 있는 기회 제공과 정당한 보수지급, 공평한 승진의 기회 및 좋은 대인관계가 유지될 때 높아진다고 볼 수 있다. 따라서 의료기사들이 의료기사직에 대한 만족감을 높임으로써 의료기사 활동이 보다 효율적이고 생산적으로 영위될 수 있는 합리적이며 과학적인 행정이 이뤄져야 한다고 본다.

참고문헌

김희권. 의료기관에 근무하는 물리치료사의 직무만족도에 관한 조사연구. 원광대학교 보건행정대학원 석사학위논문: 1993.

박태근. 보건소 진료기능. 대한의학협회 연구논문집, 1: 159~169, 1979.

박종철. 물리치료실의 운영관리와 물리치료사의 생산성에 관한 분석연구. 원광대학교 산업대학원 석사학위논문: 1990.

보건복지부. 보건의료 전문인력 배치 기준제정 시행 통보: 1992.

- 전재균. 물리치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구. 대한물리치료사학회지, 3(1); 1991.
- 도복늬. 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 도
구(Ⅱ). 중앙의학, 31(1); 1976.
- 장은주. 보건소 물리치료실 운영 실태와 활성화 방
안. 인제대학교 대학원 석사학위논문; 1996.
- Herzberg. Work and the nature of Man. Cleveland,
Ohio world publishing Co; 1966.
- Slavitt D.B., Nurse's satisfaction with their work
satisfaction. Nurs Res, Vol.27(2); p114-121 ,1978.
- Vroom, V. H. Work and Motivation. New York,
John wiley and Sons; 1964.