

物理治療士의 職務滿足度에 관한 調査研究

대구보건전문대학
박윤기 · 박맹조

Abstract

Job Satisfaction and Factors Affecting to Job Satisfaction of Physical Therapists

PARK, Youn-Ki, M.A., R.P.T.

PARK, Maeng-Jo, M.P.H.

Dept. of Physical Therapy, Taegu Junior Health College

To assess the job satisfaction of the physical therapists and the factors affecting to job satisfaction, a questionnaire survey was carried out of 114 physical therapists working in the general hospitals, hospitals, local clinics in Taegu City from 23 July to 7 August 1990.

The proportion of physical therapists who were working 10 or more hours a day was 68.4% in local clinic suggest that the working condition of them in local clinic is worse than that of those who were working 8 hours a day in general hospital.

The number of the served patients for a day showed that 30~40 accounted for a 27.2 percent. Working duration was positively correlated with total working career ($r = 0.745$).

Monthly pay was correlated with total working career ($r = 0.678$), working duration ($r = 0.547$) and pay ($r = 0.401$).

Sex was correlated with monthly pay ($r = 0.677$), working duration ($r = 0.677$) and total working career ($r = 0.699$).

Competency development was correlated with relationship ($r = 0.455$), professional pride ($r = 0.454$), recognition ($r = 0.406$) and advancement ($r = 0.354$).

Advancement was correlated with relationship ($r = 0.398$), pay ($r = 0.377$) and professional pride ($r = 0.326$).

The satisfaction rate of physical therapist for self regulation was the highest level (60.5%) and for pay was the lowest level (12.3%) among job satisfaction factors.

As man, married, age, working duration, total working career and monthly pay increased, the satisfaction rate of physical therapists for their job got higher.

ABSTRACT

- I. 서 론
- II. 대상 및 방법
- III. 성 적
- IV. 고 찰
- V. 요 약
- 참고문헌

I. 서 론

현대의학이 발전하면서 치료의학과 더불어 재활 의학에 대한 인식이 점차 높아지고 있다.

리스크는 예방의학과 치료의학 다음의 제3의 학으로서 재활의학에 대한 중요성을 주장하면서 이 3자를 각각 완성된 삼각형의 한 변을 차지하는 현대의학으로 규정하였다.¹⁾

「물리치료사는 보건의료 전문직으로서 포괄적인 의료기술을 제공하며 환자의 건강관리 및 손상된 기능을 회복시키거나 증진시키는데 필요한 업무를 수행한다」²⁾라고 세계물리치료사연맹은 정의하고 있다. 또한 우리나라 의료기사법 시행령에 의하면 「물리치료사는 온열치료, 전기치료, 광선치료, 수 치료, 기계 및 기구치료, 맛사지·기능훈련·교정 운동 및 재활훈련에 필요한 기기·약품을 사용·관리, 기타 물리요법적 치료업무에 종사한다」³⁾라고 업무범위에 있듯이 현대의학의 보건의료 전문인으로서 이들 업무의 역할은 매우 중요시되고 있으며 또한 역할이 증대됨에 따라서 물리치료사의 직무태도를 조사하고 업무의 질과 양에 있어서 효과적인 증진을 위한 연구가 요구된다. 이에 근무시간의 대부분을 직접 환자 치료에 임하고 있는 물리치료사들이 어떤 상태하에서 업무에 종사하고 있으며 어느 정도 직업에 만족하면서 근무하고 있는지를 알기 위하여 Flippo,⁹⁾ Seberhagen¹²⁾ 등의 직무만족요인을 참고로 선정한 직무만족 요인에 대하여 조사대상 물리치료사의 일반적 특성 및 근무여건에 따른 직무만족도를 측정하여 기초자료를 제시하고자 실시하였다.

대구직할시내 종합병원, 병원(한방병원), 의원(정형외과, 신경외과, 내과, 외과의원)에 근무하는 물리치료사의 직무만족도를 파악하기 위하여 종합병원, 병원, 한방병원, 의원에 근무하는 물리치료사 114명(남자 47명, 여자 67명)을 1990년 7월 23일부터 8월 7일까지 설문지를 조사하여 자료를 수집하였다.

설문지 구성내용은 Flippo,⁹⁾ Seberhagen¹²⁾ 등의 직무만족요인을 참고로하여 물리치료사의 상황에 적합하도록 보완하였으며 직무만족도의 측정은 Likert의 5점 등간척도를 사용하였다.

자료처리는 Likert의 등간척도를 1~2점을 “불만”으로, 3점을 “보통”으로, 4~5점을 “만족”으로 처리하였다.

직무만족도를 측정하기 위한 여덟 가지 요인 문항의 구체적인 내용을 보면 능력발전은 물리치료 업무를 통한 전문적인 지식 및 기술을 습득하므로 인한 자기발전, 승진은 승진될 수 있는 전망, 인간관계는 동료간의 친밀감, 협조성 및 의사와 물리치료사간의 협동 팀워크, 보수는 현 근무처에서 받는 보수의 적절성 및 다른 근무처에서 받는 상대적 수준, 근무조건은 물리치료 업무상 필요한 기자재·시설 및 물리치료사의 인원에 대한 적절성, 자율성은 물리치료업무를 수행하는데 있어 자기의 판단에 따라 독자적으로 수행할 수 있는 자유, 직업적 긍지는 직업의 중요성·전문성에 대한 자부심과 업무의 중요성 및 다른 직업으로의 전환 여부, 인점은 신분의 보장상태 및 물리치료 업무를 수행하는데 있어 자기의 판단에 따라 독자적으로 수행할 수 있는 자유, 직업적 긍지는 직업의 중요성·전문성에 대한 자부심과 업무의 중요성 및 다른 직업으로의 전환여부, 인점은 신분의 보장상태 및 물리치료 업무를 수행하는데 있어 전문적인 지식이나 기술이 요구되는데 대한 다른 사람의 인정 정도 등을 의미한다.

III. 성 적

표 1은 조사대상 물리치료사의 일반적 특성 분포로서 각 근무처별, 성별, 연령, 결혼상태, 교육

표 1. 조사대상 물리치료사의 일반적 특성

단위 : %

구 분	대 상	종합병원				병 원				의 원				계			
		구 분	종합병원	병 원	의 원	구 분	병 원	의 원	구 분	병 원	의 원	구 분	병 원	의 원			
성 별	남	8 (36.4)	6 (46.1)	33 (41.8)	47 (41.2)												
	여	14 (63.6)	7 (53.9)	46 (58.2)	67 (58.8)												
연 령	20세~24세	1 (4.5)	4 (30.8)	37 (46.8)	42 (36.8)												
	25세~29세	12 (54.6)	6 (46.1)	29 (36.7)	47 (41.3)												
	30세 이상	9 (40.9)	3 (23.1)	13 (16.5)	25 (21.9)												
결혼상태	기 혼	12 (54.5)	6 (46.2)	22 (27.8)	40 (35.1)												
	미 혼	10 (45.5)	7 (53.8)	57 (72.2)	74 (64.9)												
교육수준	전문대학 졸	17 (77.3)	12 (92.3)	73 (92.4)	102 (89.5)												
	대학 졸	4 (18.2)	1 (7.7)	3 (3.8)	8 (7.0)												
	대학원 졸	1 (4.5)	—	3 (3.8)	4 (3.5)												
현 근무처의 근무기간	1년 미만	1 (4.5)	7 (53.8)	40 (50.6)	48 (42.1)												
	1년~3년 미만	4 (18.2)	3 (23.1)	28 (35.4)	35 (30.7)												
	3년~5년 미만	6 (27.3)	2 (15.4)	9 (11.4)	17 (14.9)												
	5년 이상	11 (50.0)	1 (7.7)	2 (2.6)	14 (12.3)												
총 근무경력	1년 미만	—	4 (30.8)	19 (24.0)	23 (20.2)												
	1년~3년 미만	3 (13.6)	2 (15.4)	37 (46.8)	42 (36.8)												
	3년~5년 미만	4 (18.2)	5 (38.4)	10 (12.7)	19 (16.7)												
	5년 이상	15 (68.2)	2 (15.4)	13 (16.5)	30 (26.3)												
계		22(100.0)	13(100.0)	79(100.0)	114(100.0)												

수준, 현 근무처의 근무기간 그리고 총 근무경력을 나타내었다.

성별 분포를 보면 여자가 58.8%로서 전체 대상자의 과반수 이상을 차지하였고 종합병원, 의원에서 여자는 각각 63.6%, 58.2%를 나타내었으며, 병원, 의원에서는 남자가 각각 46.1%, 41.8%로 나타났다.

연령분포를 보면 25세~29세군이 전체 대상자의 43.3%를 차지하였으며 종합병원, 병원에서 25세~29세군이 각각 56.6%, 46.1%를 나타내었으며 의원에서는 20세~24세군이 46.8%로 나타났다.

결혼상태에서 미혼이 전체 대상자의 64.9%를 차지하였고 의원에서 미혼이 72.2%를 나타내었고 기혼은 종합병원, 병원에서 각각 54.5%, 46.2%로 나타났다.

교육수준을 보면 전체 대상자의 대부분인 89.5

%가 전문대학 졸업이며 대학졸업과 대학원 졸업은 각각 7.0%, 3.5%로 나타났다. 전문대학 졸업은 의원, 병원 및 종합병원에서 각각 92.4%, 92.3% 및 77.3%를 나타내었으며 대학, 대학원 졸업은 병원 및 종합병원에서 각각 7.7%, 4.5%로 나타났다.

현 근무처의 근무기간을 보면 전체 대상자의 42.1%가 1년 미만이었고, 병원과 의원에서 1년 미만이 각각 53.8%, 50.6%를 나타내었고 종합병원에서는 5년 이상이 50.0%로 나타났다.

총 근무경력에서는 전체 대상자의 36.8%가 1년~3년 미만이었고, 종합병원에서는 5년 이상이 68.2%, 의원에서는 1년~3년 미만이 46.8%, 병원에서는 3년~5년 미만이 38.4%로 나타났다.

표 2는 조사대상 물리치료사의 근무여건으로서 1일 근무시간, 1일 담당하는 환자수, 업무량의 적

표 2. 조사대상 물리치료사의 근무여건

단위 : %

구 분	대 상	단 위 : %			
		종합병원	병 원	의 원	계
1일 근무시간	8시간	19 (86.4)	7 (53.8)	3 (3.8)	29 (25.4)
	9시간	3 (13.6)	3 (23.1)	22 (27.8)	28 (24.6)
	10시간 이상	—	3 (23.1)	54 (68.4)	57 (50.0)
1일 담당하는 환자수	20명 미만	9 (40.9)	9 (69.2)	11 (13.9)	29 (25.4)
	20명~30명 미만	7 (31.9)	3 (23.1)	20 (25.3)	30 (26.3)
	30명~40명 미만	3 (13.6)	1 (7.7)	27 (34.2)	31 (27.2)
	40명 이상	3 (13.6)	—	21 (26.6)	24 (21.1)
업무량의 적당성	적 당	14 (63.6)	9 (69.2)	34 (43.1)	57 (50.0)
	부적당	8 (36.4)	4 (30.8)	45 (56.9)	57 (50.0)
건강진단 실시여부	한다.	21 (95.5)	7 (53.8)	15 (18.9)	43 (37.7)
	하지 않는다.	1 (4.5)	6 (46.2)	64 (81.1)	71 (62.3)
월 보수	30만원 미만	1 (4.6)	2 (15.4)	4 (5.1)	7 (6.2)
	30만원~40만원 미만	1 (4.6)	4 (30.8)	41 (51.9)	46 (40.4)
	40만원~50만원 미만	1 (4.6)	—	11 (13.9)	12 (10.5)
	50만원 이상	19 (86.2)	7 (53.8)	23 (29.1)	49 (42.9)
계		22(100.0)	13(100.0)	79(100.0)	114(100.0)

당성, 건강진단 실시 여부 그리고 월 보수를 나타내었다.

1일 근무시간을 보면 10시간 이상 근무가 전체 대상자의 50.0%를 차지 하였고 종합병원, 병원에서 8시간 근무가 각각 86.4%, 53.8%를 나타내었고, 의원에서는 10시간 이상 근무가 68.4%로 나타났다.

1일 담당하는 환자수는 30명~40명 미만군이 전체 대상자의 27.2%이었고 병원, 종합병원에서는 20명 미만군이 각각 69.2%, 40.9%를 나타내었고 의원에서는 30명~40명 미만군이 34.2%로 나타났다.

업무량의 적당성을 보면 전체 대상자의 50.0%가 적당하다고 하였으며 병원 종합병원에서 각각 69.2%, 63.6%가 적당하다고 하였으며 의원에서는 56.9%가 부적당하다고 하였다.

건강진단 실시 여부를 보면 전체 대상자의 37.7%가 건강진단을 실시하고 있었으며 종합병원에서는 95.5%가 건강 진단을 실시하고 있었으며 병

원, 의원에서는 각각 53.8%, 18.9%가 실시하고 있었다.

월 보수는 전체 대상자의 42.9%가 50만원 이상의 보수를 받고 있었으며 30만원 미만은 전체 대상자의 6.2%에 불과하였다. 종합병원, 병원에서 50만원 이상이 각각 86.2%, 53.8%를 나타내었고, 의원에서는 30만원~40만원 미만이 51.9%로 나타났다.

성별, 연령, 결혼상태, 교육수준, 현 근무처의 근무기간, 총 근무경력, 그리고 월 보수와 만족요인에 대한 만족도와외의 관계에서 근무처별로 차이가 없었기 때문에 근무처별 구분을 하지 않았다.

성별과 만족요인에 대한 만족도와외의 관계는 표 3과 같다.

성별은 남, 여로 구분하여 이에 따른 만족요인별 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 성별에 따라 각각 51.1%, 40.3%가 만족하는 것으로 나타났다. 승진에 대한 만족도는 성별에 따라 각각 23.4%, 9.0%가 만족하는 것으로 나타났다.

표 3. 성별과 만족요인에 대한 만족도

단위 : %

만족요인	성별		남	여
	만족도			
능력 발전	불만	만족	19 (40.4)	38 (56.7)
	보통		4 (8.5)	2 (3.0)
	만족		24 (51.1)	27 (40.3)
승진	불만	만족	25 (53.2)	39 (58.2)
	보통		11 (23.4)	22 (32.8)
	만족		11 (23.4)	6 (9.0)
인간관계	불만	만족	2 (4.3)	—
	보통		29 (61.7)	58 (86.6)
	만족		16 (34.0)	9 (13.4)
보수	불만	만족	13 (27.7)	22 (32.8)
	보통		27 (57.4)	38 (56.7)
	만족		7 (14.9)	7 (10.5)
근무조건	불만	만족	2 (4.3)	7 (10.5)
	보통		36 (19.1)	46 (68.6)
	만족		9 (76.6)	14 (20.9)
자율성	불만	만족	—	4 (6.0)
	보통		12 (25.5)	29 (50.7)
	만족		35 (74.5)	34 (43.3)
직업적 금지	불만	만족	—	1 (1.5)
	보통		31 (66.0)	45 (67.2)
	만족		16 (34.0)	21 (31.3)
인정	불만	만족	2 (4.3)	3 (4.5)
	보통		25 (53.2)	43 (64.2)
	만족		20 (42.5)	21 (31.3)
계			47(100.0)	67(100.0)

인간관계에 대한 만족도는 성별에 따라 각각 30.4%, 13.4%가 만족하는 불만이 없었다. 보수에 대한 만족도는 성별에 따라 각각 14.9%, 10.5%가 만족하는 것으로 나타났다.

근무조건에 대한 만족도는 성별에 따라 각각 76.6%, 20.9%가 만족하는 것으로 나타났다. 자율성에 대한 만족도는 성별에 따라 각각 74.5%, 43.3%가 만족하는 것으로 나타났으며 남자의 경우는 불만이 없었다. 직업적 금지에 대한 만족도

는 성별에 따라 각각 34.0%, 31.3%가 만족하는 것으로 나타났으며 남자의 경우는 불만이 없었다. 인정에 대한 만족도는 성별에 따라 각각 42.5%, 31.3%가 만족하는 것으로 나타났다.

따라서 각 만족요인에 대한 만족도는 남자가 여자보다 높은 것으로 나타났다. 연령과 만족 요인에 대한 만족도와와의 관계는 표 4와 같다.

연령군은 20세~24세군, 25세~29세군 및 30세 이상군으로 구분하여 이에 따른 만족요인별 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 연령군에 따라 각각 30.9%, 47.7% 및 68.0%가 만족하는 것으로 나타났다. 승진에 대한 만족도는 연령군에 따라 각각 2.4%, 21.3% 및 24.0%가 만족하는 것으로 나타났다. 인간관계에 대한 만족도는 연령군에 따라 각각 4.8%, 31.9% 및 32.0%가 만족하는 것으로 나타났으며 20세~24세군과 30세 이상군에서는 불만이 없었다. 보수에 대한 만족도는 연령군에 따라 각각 4.8%, 14.9% 및 20.0%가 만족하는 것으로 나타났다.

근무조건에 대한 만족도는 연령군에 따라 각각 21.4%, 17.0% 및 24.0%가 만족하는 것으로 나타났다. 자율성에 대한 만족도는 연령군에 따라 각각 45.3%, 68.1% 및 72.0%가 만족하는 것으로 나타났으며 30세 이상군에서는 불만이 없었다. 직업적 금지에 대한 만족도는 연령군에 따라 각각 23.8%, 36.2% 및 40.0%가 만족하는 것으로 나타났으며, 25세~29세군과 30세 이상군에서는 불만이 없었다. 인정에 대한 만족도는 연령군에 따라 각각 7.1%, 46.8% 및 44.0%가 만족하는 것으로 나타났다.

따라서 능력발전, 승진, 인간관계, 보수, 근무조건, 자율성 그리고 직업적 금지에 대한 만족도는 연령이 많을수록 높은 경향이 있는 반면에 인정에 대한 만족도는 연령이 많을수록 높아지다가 30세 이상군에서 낮은 경향을 보였다.

결혼상태와 만족 요인에 대한 만족도와와의 관계는 표 5와 같다.

결혼상태를 기혼, 미혼으로 구분하여 이에 따른 만족요인별 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 결혼상태에 따라 각각 62.5%, 35.1%가 만족하는 것으로 나타났다. 승진에 대한 만족도는 결혼상태에 따라 각각 17.5%, 13.5%가 만족하는

표 4. 연령과 만족요인에 대한 만족도

단위 : %

만족요인	연령		20세~24세	25세~29세	30세 이상
	만족도				
능력발전	불만	만족	27 (64.3)	23 (48.9)	7 (28.0)
	보통		2 (4.8)	3 (6.4)	1 (4.0)
	만족		13 (30.9)	21 (44.7)	17 (68.0)
승진	불만	만족	26 (61.9)	23 (48.9)	15 (60.0)
	보통		15 (35.7)	14 (29.8)	4 (16.0)
	만족		1 (2.4)	10 (21.3)	6 (24.0)
인간관계	불만	만족	—	2 (4.3)	—
	보통		40 (95.2)	30 (63.8)	17 (68.0)
	만족		2 (4.8)	15 (31.9)	8 (32.0)
보수	불만	만족	18 (42.8)	11 (23.4)	6 (24.0)
	보통		22 (52.4)	29 (61.7)	14 (56.0)
	만족		2 (4.8)	7 (14.9)	5 (20.0)
근무조건	불만	만족	1 (2.4)	6 (12.8)	2 (8.0)
	보통		32 (76.2)	33 (70.2)	17 (68.0)
	만족		9 (21.4)	8 (17.0)	6 (24.0)
자율성	불만	만족	3 (7.1)	1 (2.1)	—
	보통		20 (47.6)	14 (29.8)	7 (28.0)
	만족		19 (45.3)	32 (68.1)	18 (72.0)
직업적 긍지	불만	만족	1 (2.4)	—	—
	보통		31 (73.8)	30 (63.8)	15 (60.0)
	만족		10 (23.8)	17 (36.2)	10 (40.0)
인정	불만	만족	3 (19.1)	1 (2.1)	1 (4.0)
	보통		31 (73.8)	24 (51.1)	13 (52.0)
	만족		8 (7.1)	22 (46.8)	11 (44.0)
계			42(100.0)	47(100.0)	25(100.0)

것으로 나타났다.

인간관계에 대한 만족도는 결혼상태에 따라 각각 32.5%, 16.2%가 만족하는 것으로 나타났다. 보수에 대한 만족도는 결혼상태에 따라 각각 20.0%, 8.1%가 만족하는 것으로 나타났다. 근무조건에 대한 만족도는 결혼상태에 따라 각각 22.5%, 18.9%가 만족하는 것으로 나타났다. 자율성에 대한 만족도는 결혼상태에 따라 각각 70.0%, 39.2%가 만족하는 것으로 나타났으며 기혼에서는

불만이 없었다. 직업적 긍지에 대한 만족도는 결혼상태에 따라 각각 37.5%, 29.7%가 만족하는 것으로 나타났으며 기혼에서는 불만이 없었다. 인정에 대한 만족도는 결혼상태에 따라 42.5%, 32.4%가 만족하는 것으로 나타났으며 기혼에서는 불만이 없었다.

따라서 각 만족요인에 대한 만족도는 기혼인 경우에 모두 높게 나타났다. 교육수준과 만족요인에 대한 만족도와의 관계는 표 6과 같다.

표 5. 결혼상태와 만족요인에 대한 만족도

단위 : %

만족요인	성별		남	여
	만족도			
능력발전	불만		12 (30.0)	45 (60.8)
	보통		3 (7.5)	3 (4.1)
	만족		25 (62.5)	26 (35.1)
승진	불만		22 (55.0)	42 (56.8)
	보통		11 (27.5)	22 (29.7)
	만족		7 (17.5)	10 (13.5)
인간관계	불만		1 (2.5)	1 (1.4)
	보통		26 (65.0)	61 (82.4)
	만족		13 (32.5)	12 (16.2)
보수	불만		11 (27.5)	24 (32.4)
	보통		21 (52.5)	44 (59.5)
	만족		8 (20.0)	6 (8.1)
근무조건	불만		5 (12.5)	4 (5.4)
	보통		26 (65.0)	56 (75.7)
	만족		9 (22.5)	14 (18.9)
자율성	불만		—	4 (5.4)
	보통		12 (30.0)	29 (55.4)
	만족		28 (70.0)	41 (39.2)
직업적 긍지	불만		—	1 (1.4)
	보통		25 (62.5)	51 (68.9)
	만족		15 (37.5)	22 (29.7)
인정	불만		—	5 (6.8)
	보통		23 (57.5)	45 (60.8)
	만족		17 (42.5)	24 (32.4)
계				

교육수준을 전문대학졸업, 대학졸업 이상으로 구분하여 이에 따른 만족요인별 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 교육수준에 따라 각각 43.1%, 58.3%가 만족하는 것으로 나타났다. 승진에 대한 만족도는 교육수준에 따라 각각 12.7%, 33.3%가 만족하는 것으로 나타났다. 인간관계에 대한 만족도는 교육수준에 따라 각각 20.6%, 33.3%가 만족하는 것으로 나타났으며 대학졸업 이상에서는 불만이 없었다. 보수에 대한 만

표 6. 교육수준과 만족요인에 대한 만족도

단위 : %

만족요인	성별		남	여
	만족도			
능력발전	불만		53 (52.0)	4 (33.3)
	보통		5 (4.9)	1 (8.4)
	만족		44 (43.1)	7 (58.3)
승진	불만		57 (55.9)	7 (58.3)
	보통		32 (31.4)	1 (8.4)
	만족		13 (12.7)	4 (33.3)
인간관계	불만		2 (2.0)	—
	보통		79 (77.4)	8 (66.7)
	만족		21 (20.6)	4 (33.3)
보수	불만		31 (30.4)	4 (33.3)
	보통		59 (57.8)	6 (50.0)
	만족		12 (11.8)	2 (16.7)
근무조건	불만		6 (5.9)	3 (25.0)
	보통		78 (76.5)	4 (33.3)
	만족		18 (17.6)	5 (41.7)
자율성	불만		4 (3.9)	—
	보통		39 (38.2)	2 (16.7)
	만족		59 (57.9)	10 (83.3)
직업적 긍지	불만		1 (1.0)	—
	보통		68 (66.7)	8 (66.7)
	만족		33 (32.3)	4 (33.3)
인정	불만		5 (4.9)	—
	보통		58 (56.9)	10 (16.7)
	만족		39 (38.2)	2 (83.3)
계			102(100.0)	12(100.0)

족도는 교육수준에 따라 각각 11.8%, 16.7%가 만족하는 것으로 나타났다. 근무조건에 대한 만족도는 교육수준에 따라 각각 17.6%, 41.7%가 만족하는 것으로 나타났다.

자율성에 대한 만족도는 교육수준에 따라 각각 57.9%, 83.3%가 만족하는 것으로 나타났으며 대학졸업 이상에서는 불만이 없었다. 직업적 긍지에 대한 만족도는 교육수준에 따라 각각 32.3%, 33.3%가 만족하는 것으로 나타났으며 대학졸업 이상

표 7. 현 근무처의 근무기간과 만족요인에 대한 만족도

현 근무처의 근무기간 만족요인		단위 : %			
		1년 미만	1년~3년 미만	3년~5년 미만	5년 이상
능력발전	불만	25 (52.1)	20 (57.2)	8 (47.1)	4 (28.6)
	보통	19 (8.3)	2 (5.7)	—	—
	만족	4 (39.6)	13 (37.1)	9 (52.9)	10 (71.4)
승진	불만	22 (45.8)	26 (74.3)	11 (64.8)	5 (35.7)
	보통	22 (45.8)	6 (17.1)	4 (23.4)	1 (7.1)
	만족	4 (8.4)	3 (8.6)	2 (11.8)	8 (57.2)
인간관계	불만	1 (2.1)	1 (2.9)	—	—
	보통	38 (79.2)	29 (82.8)	15 (88.2)	5 (35.7)
	만족	9 (18.7)	5 (14.3)	2 (11.8)	9 (64.3)
보수	불만	16 (33.3)	14 (40.0)	3 (17.6)	2 (14.3)
	보통	26 (54.2)	19 (54.3)	11 (64.8)	9 (64.3)
	만족	6 (12.5)	2 (5.7)	3 (17.6)	3 (21.4)
근무조건	불만	—	2 (5.7)	4 (23.5)	3 (21.4)
	보통	36 (75.0)	24 (68.6)	12 (70.6)	10 (71.4)
	만족	12 (25.0)	9 (25.7)	1 (5.9)	1 (7.1)
자율성	불만	4 (8.4)	—	—	—
	보통	15 (31.3)	13 (37.1)	8 (47.1)	5 (35.7)
	만족	29 (60.4)	22 (62.9)	9 (52.9)	9 (64.3)
직업적금지	불만	1 (2.1)	—	—	—
	보통	30 (62.5)	28 (80.0)	12 (70.6)	6 (42.8)
	만족	17 (35.4)	7 (20.0)	5 (52.9)	8 (57.2)
인정	불만	3 (6.2)	1 (2.9)	1 (5.9)	—
	보통	31 (64.6)	24 (68.6)	9 (52.9)	4 (28.6)
	만족	14 (29.2)	10 (28.5)	7 (41.2)	10 (71.4)
계		48(100.0)	35(100.0)	17(100.0)	14(100.0)

에서는 불만이 없었다.

인정에 대한 만족도는 교육수준에 따라 각각 38.2%, 83.3%가 만족하는 것으로 나타났으며 대학졸업 이상에서는 불만이 없었다.

따라서 각 만족요인에 대한 만족도는 대학졸업 이상에서 모두 높게 나타났다. 현 근무처의 근무기간과 만족 요인에 대한 만족도와는 표 7과 같다.

현 근무처의 근무기간을 1년 미만, 1년~3년 미

만, 3년~5년 미만 및 5년 이상으로 구분하여 이에 따른 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간에 따라 각각 39.6%, 37.1%, 52.9% 및 71.4%가 만족하는 것으로 나타났다. 승진에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간에 따라 각각 8.4%, 8.6%, 11.8% 및 57.2%가 만족하는 것으로 나타났다.

인간관계에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간에 따라 각각 18.7%, 14.3%, 11.8% 및 64.

표 8. 총 근무경력과 만족요인에 대한 만족도

단위 : %

현 근무처의 근무기간		1년 미만	1년~3년 미만	3년~5년 미만	5년 이상
만족요인	만족도				
능력발전	불만	11 (47.8)	27 (64.3)	8 (42.1)	11 (36.7)
	보통	1 (4.4)	4 (26.2)	—	1 (3.3)
	만족	11 (47.8)	11 (9.5)	11 (57.9)	18 (60.0)
승진	불만	11 (47.8)	24 (57.1)	13 (68.4)	16 (53.3)
	보통	10 (43.5)	14 (33.4)	5 (26.3)	4 (13.4)
	만족	2 (8.7)	4 (9.5)	1 (5.3)	10 (33.3)
인간관계	불만	1 (4.3)	1 (2.4)	—	—
	보통	20 (87.0)	35 (83.3)	14 (73.7)	18 (60.0)
	만족	2 (8.7)	6 (14.3)	5 (26.3)	12 (40.0)
보수	불만	9 (39.1)	16 (38.1)	2 (10.5)	8 (26.7)
	보통	12 (52.2)	24 (57.1)	12 (63.2)	17 (56.6)
	만족	2 (8.7)	2 (4.8)	5 (26.3)	5 (16.7)
근무조건	불만	—	1 (2.4)	3 (15.8)	5 (16.7)
	보통	16 (69.6)	34 (80.9)	13 (68.4)	19 (63.3)
	만족	7 (30.4)	7 (16.7)	3 (15.8)	6 (20.0)
자율성	불만	1 (4.4)	3 (7.2)	—	—
	보통	11 (47.8)	14 (33.3)	6 (31.6)	10 (33.3)
	만족	11 (47.8)	25 (59.5)	13 (68.4)	20 (66.7)
직업적 긍지	불만	1 (4.4)	—	—	—
	보통	15 (65.2)	30 (71.4)	11 (57.9)	20 (66.7)
	만족	7 (30.4)	12 (28.6)	8 (42.1)	10 (33.3)
인정	불만	3 (13.1)	—	2 (10.5)	—
	보통	15 (65.2)	31 (73.8)	7 (52.6)	15 (50.0)
	만족	5 (21.7)	11 (26.2)	10 (36.9)	15 (50.0)
계		23(100.0)	42(100.0)	19(100.0)	30(100.0)

3%가 만족하는 것으로 나타났으며 3년~5년 미만, 5년 이상에서는 불만이 없었다. 보수에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간에 따라 각각 12.5%, 5.7%, 17.6% 및 21.4%가 만족하는 것으로 나타났다. 근무조건에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간에 따라 25.0%, 25.7%, 5.9% 및 7.1%가 만족하는 것으로 나타났으며 1년 미만에서는 불만이 없었다. 자율성에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간에 따라 60.4%, 62.9%, 52.9% 및

64.3%가 만족하는 것으로 나타났으며 1년~3년 미만, 3년~5년 미만 및 5년 이상에서는 불만이 없었다. 직업적 긍지에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간에 따라 각각 35.4%, 20.0%, 29.4% 및 57.2%가 만족하는 것으로 나타났으며 1년~3년 미만, 3년~5년 미만 및 5년 이상에서는 불만이 없었다. 인정에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간에 따라 각각 29.2%, 28.5%, 41.2% 및 71.4%가 만족하는 것으로 나타났으며 5년 이상에

서는 불만이 없었다.

따라서 능력발전, 보수, 자율성 및 인정에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간이 길수록 높은 경향을 보였으나 능력발전, 보수 및 인정에 대해서 1년~3년 미만에서는 각각 만족도가 낮은 경우를 보였으며 자율성에 대해서는 3년~5년 미만에서 만족도가 낮은 경우를 보였다. 승진에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간이 길수록 높은 경향을 보였다. 인간관계에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간이 길수록 낮은 경향을 보이다가 5년 이상에서는 높은 만족도를 보였다. 근무조건에 대한 만족도는 현 근무처의 근무기간이 길수록 높은 경향을 보였으나 다시 낮아져 3년~5년 미만, 5년 이상에서 높은 만족도를 보였다.

총 근무경력과 만족요인에 대한 만족도는 표 8과 같다.

총 근무경력을 1년 미만, 1년~3년 미만, 3년~5년 미만 및 5년 이상으로 구분하여 이에 따른 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 총 근무경력에 따라 각각 47.8%, 9.5%, 57.9% 및 60.0%가 만족하는 것으로 나타났다. 승진에 대한 만족도는 총 근무경력에 따라 각각 8.7%, 9.5%, 5.3% 및 33.3%가 만족하는 것으로 나타났다. 인간관계에 대한 만족도는 총 근무경력에 따라 각각 8.7%, 14.3%, 26.3% 및 40.0%가 만족하는 것으로 나타났으며 3년~5년 미만, 5년 이상에서는 불만이 없었다. 보수에 대한 만족도는 총 근무경력에 따라 8.7%, 4.8%, 26.3% 및 16.7%가 만족하는 것으로 나타났다. 근무조건에 대한 만족도는 총 근무경력에 따라 각각 30.4%, 16.7%, 15.8% 및 20.0%가 만족하는 것으로 나타났으며 1년 미만에서는 불만이 없었다. 자율성에 대한 만족도는 총 근무경력에 따라 각각 47.8%, 59.5%, 68.4% 및 66.7%가 만족하는 것으로 나타났으며 3년~5년 미만, 5년 이상에서는 불만이 없었다. 인정에 대한 만족도는 총 근무경력에 따라 각각 21.7%, 26.2%, 36.9% 및 50.0%가 만족하는 것으로 나타났으며 1년~3년 미만, 5년 이상에서는 불만이 없었다.

따라서 능력발전에 대한 만족도는 총 근무경력이 많을수록 낮은 경향을 보였으나 1년~3년 미만에서 만족도가 높은 경우를 보였다. 승진에 대한 만족도는 총 근무경력이 많을수록 높은 경향을 보였으나 3년~5년 미만에서는 만족도가 낮은 경우를 보였다. 인간관계 및 인정에 대한 만족도는 총 근무경력이 많을수록 높은 경향을 보였다. 근무조건에 대한 만족도는 총 근무경력이 많을수록 낮은 경향을 보이다가 5년 이상에서는 높은 만족도를 보였다. 보수 및 직업적 공지에 대한 만족도는 총 근무경력이 1년 미만, 1년~3년 미만에서 낮은 경향을 보이다가 다시 높아져 3년~5년 미만, 5년 이상에서 낮은 만족도를 보였다. 자율성에 대한 만족도는 총 근무경력이 많을수록 높은 경향을 보이다가 5년 이상에서는 낮은 만족도를 보였다.

월 보수와 만족요인에 대한 만족도는 표 9와 같다.

월 보수를 30만원 미만, 30만원~40만원 미만, 40만원~50만원 미만 및 50만원 이상으로 구분하여 이에 따른 만족도를 보면 능력발전에 대한 만족도는 월 보수에 따라 각각 28.6%, 34.8% 33.3% 및 4.1%가 만족하는 것으로 나타났다. 승진에 대한 만족도는 월 보수에 따라 각각 6.5%, 8.3% 및 26.5%가 만족하는 것으로 나타났으며 30만원 미만에서는 만족이 없었다. 인간관계에 대한 만족도는 월 보수에 따라 각각 10.9%, 25.0% 및 34.7%가 만족하는 것으로 나타났으며 30만원 미만에서는 만족이 없었으며 30만원 미만, 40만원~50만원 미만 및 50만원 이상에서는 불만이 없었다. 보수에 대한 만족도는 월 보수에 따라 각각 14.3%, 2.2%, 8.4% 및 22.5%가 만족하는 것으로 나타났다. 근무조건에 대한 만족도는 월 보수에 따라 각각 42.8%, 21.7%, 33.3% 및 12.3%가 만족하는 것으로 나타났다. 자율성에 대한 만족도는 월 보수에 따라 각각 42.8%, 54.4%, 66.7% 및 67.4%가 만족하는 것으로 나타났으며 30만원 미만 및 40만원~50만원 미만에서는 불만이 없었다.

직업적 공지에 대한 만족도는 월 보수에 따라 각각 14.3%, 30.4%, 25.0% 및 38.8%가 만족하는 것으로 나타났으며 30만원~40만원 미만, 40만원~50만원 미만, 50만원 이상에서는 불만이 없었다.

표 9. 월 보수와 만족요인에 대한 만족도

단위 : %

만족요인	월 보수		30만원 미만	30만원~40만원 미만	40만원~50만원 미만	50만원 이상
	만족도					
능력발전	불만	만족	4 (57.1)	28 (60.9)	7 (58.3)	18 (36.7)
	보통		1 (14.3)	2 (4.3)	1 (8.4)	2 (59.2)
	만족		2 (28.6)	16 (34.8)	4 (33.3)	29 (4.1)
승진	불만	만족	6 (85.7)	28 (60.9)	6 (50.0)	24 (49.0)
	보통		1 (14.3)	15 (32.6)	5 (41.7)	12 (24.5)
	만족		—	3 (6.5)	1 (8.3)	13 (26.5)
인간관계	불만	만족	—	2 (4.3)	—	—
	보통		7 (100.0)	39 (84.8)	9 (75.0)	32 (65.3)
	만족		—	5 (10.9)	3 (25.0)	17 (34.7)
보수	불만	만족	4 (57.1)	19 (41.3)	4 (33.3)	8 (16.3)
	보통		2 (28.6)	26 (56.5)	7 (58.3)	30 (61.2)
	만족		1 (14.3)	1 (2.2)	1 (8.4)	11 (22.5)
근무조건	불만	만족	1 (14.3)	1 (2.2)	1 (8.4)	6 (12.3)
	보통		3 (42.8)	35 (76.1)	7 (58.3)	37 (75.4)
	만족		3 (42.8)	10 (21.7)	4 (33.3)	6 (12.3)
자율성	불만	만족	—	3 (6.5)	—	1 (2.0)
	보통		4 (57.1)	18 (39.1)	4 (33.3)	15 (30.6)
	만족		3 (42.8)	25 (54.4)	8 (66.7)	33 (67.4)
직업적 긍지	불만	만족	1 (14.3)	—	—	—
	보통		5 (71.4)	32 (69.6)	9 (75.0)	30 (61.2)
	만족		1 (14.3)	14 (30.4)	3 (25.0)	19 (38.8)
인정	불만	만족	—	4 (8.7)	—	1 (2.0)
	보통		7 (100.0)	29 (63.0)	8 (66.7)	24 (49.0)
	만족		—	13 (28.3)	4 (33.3)	24 (49.0)
계			7 (100.0)	46 (100.0)	12 (100.0)	49 (100.0)

다. 인정에 대한 만족도는 월 보수에 따라 각각 28.3%, 33.3% 및 49.0%가 만족하는 것으로 나타났다으며 30만원 미만에서는 만족이 없었으며 30만원 미만, 40만원~50만원 미만에서는 불만이 없었다.

따라서 능력발전에 대한 만족도는 월 보수가 많을수록 높은 경향을 보였으나 50만원 이상에서는 만족도가 낮게 나타났다. 승진, 인간관계, 보수, 자율성, 직업적 긍지 및 인정에 대한 만족도는 월

보수가 많을수록 높은 경향을 보였다. 근무조건에 대한 만족도는 월 보수가 많을수록 낮은 경향을 나타내었다.

조사대상 물리치료사의 직무만족 요인별 만족도를 종합하면 표 10과 같다. 대상자가 8가지 만족요인에 대하여 가장 높은 만족을 보인 것은 자율성으로 60.5%를 나타내었고 능력발전, 인정 및 직업적 긍지는 각각 44.7%, 36.0% 및 32.4%의 만족을 보였다. 보수는 12.3%로서 가장 낮은 만

표 10. 조사대상 물리치료사의 직무만족요인별 만족도

만족요인	만족도			
	불만 No.(%)	보통 No.(%)	만족 No.(%)	계 No.(%)
능력발전	57(50.0)	6(5.3)	51(44.7)	114(100.0)
승진	64(56.1)	33(29.0)	17(14.9)	114(100.0)
인간관계	2(1.8)	87(76.3)	25(21.9)	114(100.0)
보수	35(30.7)	65(57.0)	14(12.3)	114(100.0)
근무조건	9(7.9)	82(71.9)	23(20.2)	114(100.0)
자율성	4(3.5)	41(36.0)	69(60.5)	114(100.0)
직업적 긍지	1(0.9)	76(66.7)	37(32.4)	114(100.0)
인정	5(4.4)	68(59.6)	41(36.0)	114(100.0)

표 11. 조사대상 물리치료사의 일반적 특성과 직무만족요인간의 상관관계

	성별	연령	결혼상태	월보수	현 근무처의 근무기간	총 근무경력	능력발전	승진	직업적 긍지	인간관계	보수	자율성	근무조건	인정
성별	1.000													
연령	-0.541	1.000												
결혼상태	-0.622	0.318	1.000											
월보수	0.677	-0.534	-0.521	1.000										
현 근무처의 근무기간	0.557	-0.132	-0.394	0.547	1.000									
총 근무경력	0.669	-0.248	-0.505	0.678	0.745	1.000								
능력발전	0.295	-0.155	-0.267	0.278	0.210	0.169	1.000							
승진	0.173	-0.146	-0.026	0.349	0.206	0.152	0.354	1.000						
직업적 긍지	0.168	-0.111	-0.132	0.155	0.170	0.096	0.454	0.326	1.000					
인간관계	0.313	-0.164	-0.270	0.331	0.201	0.289	0.455	0.398	0.184	1.000				
보수	0.218	-0.105	-0.183	0.401	0.225	0.179	0.299	0.377	0.315	0.207	1.000			
자율성	0.354	-0.363	-0.263	0.241	0.096	0.243	0.283	0.092	0.1958	0.330	0.099	1.000		
근무조건	-0.013	-0.045	0.099	-0.210	-0.347	-0.198	-0.142	-0.113	-0.152	0.008	0.067	0.043	1.000	
인정	0.121	0.004	-0.106	0.229	0.305	0.257	0.406	0.441	0.357	0.429	0.332	0.234	-0.153	1.000

족을 보였으며 인간관계, 근무조건 및 승진은 각각 21.9%, 20.2% 및 14.9%의 만족을 보였다. 이 중에서 능력발전은 44.7%가 만족하여 다른 만족요인에 비하여 높은 반면에 불만을 나타내는 사

람은 50.0%나 되었다. 인간관계 및 근무조건은 만족도가 낮았으며 불만도 각각 1.8%, 7.9%로 낮게 나타나 만족도 불만도 아닌 보통 정도였다. 조사대상 물리치료사의 일반적 특성, 직무만족

요인 간의 상관관계는 표 11과 같다.

현 근무처의 근무기간과 총 근무경력($r=0.745$)은 높은 정 상관관계를 보였다. 성별은 월 보수($r=0.677$), 총 근무경력($r=0.669$) 및 현 근무처의 근무기간($r=0.557$)과 높은 정 상관관계를 나타내었으나 결혼상태($r=-0.622$) 및 연령($r=-0.541$)과는 역 상관관계를 나타내었다.

월 보수는 총 근무경력($r=0.678$) 및 현 근무처의 근무기간($r=0.547$)과 높은 정 상관관계를 나타내었으며, 보수($r=0.401$), 승진($r=0.349$) 및 인간관계($r=0.331$)와는 낮은 정 상관관계를 나타내었다.

능력발전은 인간관계($r=0.455$) 및 직업적 금지($r=0.454$)와는 비교적 높은 정 상관관계를 나타내었으며 인정($r=0.406$) 및 승진($r=0.354$)과는 낮은 정 상관관계를 나타내었다.

승진은 인간관계($r=0.398$), 보수($r=0.377$) 및 직업적 금지($r=0.326$)와의 낮은 정 상관관계를 나타내었다.

IV. 고 찰

본 조사대상 물리치료사의 일반적 특성에서 여자는 58.8%로서 성³⁾의 58.5%와 비슷하게 나타났으며 어, 이⁴⁾의 79.0%, 노, 백²⁾의 81.9%보다는 적었으나 전⁵⁾의 45.6%보다는 많았다.

남자의 경우보다 여자의 취업률이 높은 것은 여자의 사회 참여 기회가 많이 주어진 까닭도 있으나 남자보다 보수를 적게 주는데 기인된다고 볼 수 있다.

연령은 25세~29세군이 41.3%로서 전⁶⁾의 46.6%와 비슷하게 나타났다.

미혼은 64.9%로서 노, 백²⁾의 91.0%, 어, 이⁴⁾의 76.2%보다 적었으나 전⁷⁾의 58.8%보다는 많았다.

교육수준은 전문대학졸업이 85.9%로서 어, 이⁴⁾의 89.7%와 비슷하게 나타났으나 전⁸⁾의 93.7%보다는 적게 나타났으며 대부분 전문대학졸업이 많았다.

1일 근무시간은 10시간 이상이 50.0%로서 반수를 차지하였으며 전⁹⁾의 55.9% 보다는 적었다.

1일 담당 환자수는 30명~40명 미만이 27.2%로

가장 많았으며 20명~30명 미만은 26.3%이었으며 전¹⁰⁾에서는 20명~30명 미만이 37.4%로서 가장 많았다.

미국의 물리치료사협회에서 물리치료사 1인당 1일 평균 적정 치료환자를 15명으로 보고한 바가 있으며 세계 물리치료사 연맹에서는 1974년 15인을 초과할 수 없도록 규정하고 있는데¹¹⁾ 비하면 과중한 업무이다. 따라서 환자치료의 질을 높이기 위하여 1일 평균 적정 치료환자수는 15명을 초과할 수 없도록 법제화 시켜야 할 것이다.

성별, 연령, 교육수준, 결혼상태, 현 근무처의 근무기간, 총 근무경력 그리고 월 보수에 대한 만족요인별 만족도와와의 관계에서 성별에 따른 만족요인별 만족도와와의 관계는 본 조사에서 남자의 경우 능력발전, 인간관계, 보수, 근무조건, 자율성, 직업적 금지 그리고 인정에 대한 만족도는 높은 경향으로 나타났다. 전¹¹⁾의 조사에 의하면 성별에 따른 만족요인별 만족도 중에서 보수에 대한 만족도는 여자의 경우 높게 나타났다. 이는 타 직종에 비하여 신분보장 및 보수가 많기 때문으로 보여진다.

연령에 대한 만족요인별 만족도와와의 관계는 연령이 많을수록 능력발전, 인간관계, 보수, 근무조건, 자율성, 직업적 금지 그리고 인정에 대한 만족도는 높은 경향을 나타내었다.

Herzberg는 실질적인 기대를 갖는 종업원이 비현실적인 기대를 갖고 있는 종업원보다 높은 만족도를 얻는다고 하였으며 연령이 증가함에 따라 종업원의 기대가 점차 그들의 능력선에 접근하게 되며 보다 실질적인 기대를 갖게 됨으로써 더 큰 만족을 얻을 수 있다¹²⁾라고 하였다. 또한 연령이 증가함에 따라 직무수행능력이 증가하므로 만족도도 높아진다고 볼 수 있다¹³⁾라고 하였다. 따라서 능력발전, 직업적 금지에 대한 만족도가 높아지는 것은 연령의 증가에 따라 현 근무처의 근무기간이 증가에 따라 현 근무처의 근무기간이 길기 때문에 동료 및 상급자와의 유대관계가 완속하였기 때문인 것으로 볼 수 있다. 전¹¹⁾의 연령에 대한 직무만족요인별 만족도 중에서 능력발전 및 보수도 연령이 많을수록 만족도가 높은 것으로 나타났다.

결혼상태에 따른 만족요인별 만족도와와의 관계에서 각 만족요인에 대한 만족도는 기혼인 경우에

모두 높게 나타났다. 이는 미혼인 경우보다 기혼에서 연령이 많기 때문으로 보여진다.

전⁶⁾의 결혼상태에 따른 만족요인별 만족도 중에서 능력발전 및 보수에 대한 만족도도 기혼인 경우에 높게 나타났다.

교육수준에 대한 만족요인별 만족도와와의 관계에서 각 만족요인에 대한 만족도는 교육수준이 높을수록 모두 높게 나타났다.

Vollmer 등은 연령과 교육정도는 직무수준과 상관관계가 있음을 보여 주었으며¹³⁾ 또한 Froelich 등은 보수가 교육경험이 많은 기술자일수록 그들의 직업에 만족한다고 밝혀 교육경험과 직무만족이 관련됨을 주장하였다.¹⁰⁾

현 근무처의 근무기간과 총 근무경력에 따른 만족요인별 만족도와와의 관계에서 각 만족요인에 대해서 현 근무처의 근무기간 및 총 근무경력이 증가할수록 만족도는 대체로 높은 경향을 보이고 있는데 이는 현 근무처의 근무기간과 총 근무경력 사이에 높은 상관관계를 나타내고 있기 때문으로 보여진다.

현 근무처의 근무기간과 근무조건에서 3년~5년 미만, 5년 이상에서 만족도가 낮은 것은 현 근무처의 근무기간과 근무조건 사이에 역 상관관계를 나타내고 있으며 이는 근무기간이 길수록 직위가 높으므로 인한 원활한 업무수행을 위한 기자재 및 인원의 보충 등 요구가 많은 것으로 보여진다. 총 근무경력과 보수에서 3년~5년 미만에서 만족도가 낮은 것은 근무기간이 짧은 경우와 비교하여 보수에 큰 차이가 없는 것으로 보여진다.

전⁶⁾의 현 근무처의 근무기간에 대한 만족요인별 만족도 중에서 능력발전에 대해서는 대체로 현 근무처의 근무기간이 길어질수록 만족도가 낮아지는 경향을 나타냈으며 보수와의 관계에서는 대체로 현 근무처의 근무기간이 길어질수록 만족도가 높은 경향을 나타내었다.

월 보수에 따른 만족요인별 만족도와와의 관계에서 월 보수가 많을수록 능력발전 및 근무조건에 대한 만족도는 낮아지는 경향이 있는데 이는 연령이 증가할수록 현 근무처의 근무기간이 길기 때문에 업무를 통한 전문적 지식이나 기술을 어느 정도 이상 습득한 것으로 생각되며 또한 원활한 업무수행을 위한 기자재, 인원 등의 부족으로 생각

되어진다. 인간관계, 보수, 자율성, 직업적 긍지 그리고 인정에 대한 만족도는 월 보수가 많을수록 높은 경향을 보이고 있는데 이는 연령이 많을수록 직무수행 능력의 증가와 현 근무처의 근무기간이 길어지기 때문에 동료 및 상급자와의 유대관계가 좋기 때문으로 보여진다. 전⁶⁾의 월 보수에 따른 만족 요인별 만족도 중에서 능력발전 및 보수와의 관계에서도 월 보수가 많을수록 만족도가 높게 나타났다.

본 조사결과 직무만족요인별 만족도에서 자율성(60.5%), 능력발전(44.7%)은 높은 만족도를 나타내었으나 인정(36.0%), 직업적 긍지(32.4%), 인간관계(21.9%), 근무조건(20.2%) 그리고 승진(14.9%)은 만족도가 낮게 나타났으며, 보수(12.3%)는 가장 낮게 나타났다. 전⁶⁾의 직무만족 요인별 만족도 중에서 능력발전(41.8%)은 비교적 높은 만족도를 나타내었으나 보수(10.2%)는 가장 낮게 나타났다.

일반적 특성간의 상관관계를 보면 현 근무처의 근무기간과 총 근무경력($r=0.745$)은 가장 높은 정 상관관계를 나타내었으며 월 보수는 총 근무경력($r=0.676$), 현 근무처의 근무기간($r=0.547$) 및 보수($r=0.401$)와는 높은 정 상관관계를 나타내었다. 따라서 현 근무처의 근무기간이 길면 총 근무경력도 많으며 월 보수도 많기 때문에 만족도가 높은 경향을 보였다.

성별은 월 보수($r=0.677$), 현 근무처의 근무기간($r=0.577$) 및 총 근무경력($r=0.669$)과 높은 정 상관관계를 나타내었다. 따라서 여자의 경우보다 남자의 경우에 만족도가 높았으며 월 보수, 현 근무처의 근무기간 및 총 근무 경력이 많을수록 만족도가 높은 경향을 보였다.

직무만족요인간의 상관관계를 보면 능력발전은 인간관계($r=0.455$), 직업적 긍지($r=0.454$), 인정($r=0.406$) 및 승진($r=0.354$), 승진은 인간관계($r=0.398$), 보수($r=0.377$) 및 직업적 긍지($r=0.326$) 등과의 관계에서 정 상관관계를 나타내었다.

V. 요약

본 조사연구는 물리치료업무 수행과 관련하여 인지하는 직무만족도를 파악하고자 종합병원, 병

원(한방병원) 및 의원에 근무하는 물리치료사 114명(남자 47명, 여자 67명)을 1990년 7월 23일부터 8월 7일 사이에 설문지를 이용하여 조사하였다.

근무여건에서 1일 근무시간이 10시간 이상인 경우 의원이 60.4%로서 가장 많았으며 종합병원에서는 8시간 근무가 86.4%로 나타났다.

1일 담당하는 환자수는 30명~40명 미만이 27.2%로서 가장 많았다.

일반적 특성 근무여건 및 직무만족요인간의 상관관계에서 현 근무처의 근무기간과 총 근무경력($r=0.745$), 월 보수는 총 근무경력($r=0.678$), 현 근무처의 근무기간($r=0.547$) 및 보수($r=0.401$)와의 정 상관관계를 나타내었다.

성별은 월 보수($r=0.677$), 현 근무처의 근무기간($r=0.577$) 및 총 근무경력($r=0.699$)과의 정 상관관계를 나타내었다. 능력발전은 인간관계($r=0.455$), 직업적 긍지($r=0.454$), 인정($r=0.406$) 및 승진($r=0.354$), 승진은 인간관계($r=0.398$), 보수($r=0.377$) 및 직업적 긍지($r=0.326$)와의 관계에서 정 상관관계를 나타내었다.

직무만족요인별 만족도를 종합하면 자율성이 60.5%로서 만족도가 가장 높았고 보수는 12.3%로서 가장 낮았다. 이상의 결과에서 만족 요인별 만족도는 남자인 경우, 기혼인 경우, 연령이 많을수록, 현 근무처의 근무기간이 길수록, 총 근무경력이 많을수록, 월 보수가 많을수록 대체적으로 높은 경향을 보였다.

참고문헌

1. 高文社 編輯部編: 醫療關係法規. 高文社, 서울, p.61, 1986.
2. 노영철, 백종민: 부산시내 의료기관에 근무하는 물리치료사의 업무환경과 업무량에 관한 조사연구. 대한물리치료사협회지 9(2): 27~40, 1988.
3. 성수원: 물리치료사의 직무태도의 영향요인과의 상관관계 대한물리치료사협회지 8(1): 19~28, 1987.
4. 어경홍, 이충휘: 물리치료사의 직무만족도와 의식도에 관한 조사연구. 대한물리치료사협회지 7(2): 53~65, 1986.
5. 장정훈, 신홍철: 물리치료사 인력 수급 전망. 대한물리치료사협회지 10(2), 1989.
6. 全濟均: 物理治療上の勤務實態와職務満足도에 關한 調査研究. 大邱韓醫科大學 保健大學院 碩士學位論文, 1990.
7. Davis, G.B.: Human relations of organizational behavior. 3rd Ed, McGraw-Hill Co, Tokyo, pp.37~64, 1967.
8. Dessler, G.: Personnel management. Reston Publishing Company, pp.278~283, 1978.
9. Flippo E.: Principles of personnel management. 5th Ed., McGraw-Hill, pp.341~342, 1980.
10. Froelich H.P., WoLines L.: "Job satisfaction as need satisfaction" personnel psychology, 113: 407~420, 1960.
11. Rusk H.A.: Rehabilitation. JAMA 140: 286~292, 1949.
12. Seberhagen L.W.: "What motivates civil service employees?". Public personnel review, 31(1): 48~54, 1970.
13. Vollmer H.M, Kinney JA: "Age, education and job satisfaction." Personnel, 132: 38~43, 1955.
14. W.C.P.T.: Principles and guidance for initiating the training of physical therapist. pp.12~28, 1981.