

한국 임상수의사의 전문직업성 및 직업만족도에 대한 연구

천명선¹ · 김진석* · 이문한 · 류판동

서울대학교 수의과대학, *건국대학교 수의과대학

(게재승인: 2011년 8월 17일)

A Survey on Professionalism and Job Satisfaction of Korean Veterinarians

Myung-Sun Chun¹, Jin-Suk Kim*, Mun-Han Lee and Pan-Dong Ryu

College of Veterinary Medicine, Seoul National University, Seoul 151-742, Korea

*College of Veterinary Medicine, Konkuk University, Seoul 143-701, Korea

Abstract : This survey on professionalism and job satisfaction was aimed to analyze the veterinarians' attitude toward their profession and educational needs in Korea. Two hundred and ninety nine completed questionnaires were analyzed for this study. The participants considered nontechnical competences, such as communication skills and ethical decision making skills, important as medical knowledge and skills for veterinarians. There were significant differences in veterinarians' job satisfaction among the subgroups of gender, region, specialty, employment status, and work hours. The factor analysis of adjusted Hall's professionalism scale showed 4 dimensions of Veterinarians' professionalism; belief in self-regulation, belief in public service, using the professional organization as a major referent, and autonomy. Veterinarians' professionalism was significantly related to the job satisfaction. The survey results suggest that the educational program of professionalism should be needed for the professional development of veterinary students and veterinarians.

Key words : Veterinary professionalism, job satisfaction, non-technical competences.

서 론

전문직업성(professionalism)은 하나의 직업이 사회 성원들로부터 전문직으로 인정받도록 만드는 특수한 직업적 속성이다(14). 직업사회학적 측면에서 전문직업성은 한 직업이 전문화(professionalization) 과정에서 보여주는 이데올로기를 지칭하며, 직업적 태도 및 직업 가치를 포함하는 직업 의식을 뜻 한다(9). 1980년 대 이후 우리나라에서도 의사, 약사, 치과 의사 등 의학전문직의 전문직업성을 중심으로 사회학적, 직업윤리적 측면의 연구가 다각적으로 이루어져왔다. 김문조(1989)는 전문직업성 척도와 직업만족도 설문을 분석하여 한국 의사들의 경우 직업만족도 및 직업친화도가 강하고 자기 중심적인 소명감을 보이나 전문직업성의 요소인 자율성이 부족하다는 결과를 보고했다(9). 약사의 전문직업성은 성, 나이, 고용상태, 약국규모, 직업만족도 등과 관련이 있었으며 탈전문화에 대한 인식이 내재된 것으로 조사되었다(8). 치과 의사는 전문직업성에 대해 의사나 법조인에 비해 낮은 인식을 보였으나 이런 의식은 치과 환자의 소비자주의 경향과는 상관

관계가 없는 것으로 나타났다(10).

20세기 초 처음 근대 수의학 교육이 시작된 이래로 한국 사회에서 수의사는 전문직으로서의 발달과정을 꾸준히 겪어왔다. 그러나 수의사의 전문직업성(veterinary professionalism)에 대한 연구 분석은 거의 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 다른 전문직들과 마찬가지로 수의사의 지위와 독점권은 수의사의 업무가 사회적인 가치를 가지고 있을 때 유지되는 것이다. 따라서 직업군 내에서는 전문지식 및 기술에 대한 질적 관리, 높은 수준의 직업 윤리, 공적 봉사심이 강조된다. 전문직업성은 시대 상황과 사회적 요구에 따라 변화할 수 있으며 전문직의 사회적 역할, 대중의 인식, 사회적 문제해결 능력은 항상 시험대 위에 올려져 있다. 최근 소비자주의(consumerism), 합리화, 관료화 등으로 인해 전문가의 영역이 무너지고, 자율성을 침해 받는 이른바, 탈전문화(deprofessionalization) 현상은 모든 전문직이 당면한 문제이다(14). 따라서, 동물복지, 동물전염병, 식품 위생 등 수의학과 관련된 사회적 이슈가 끊이지 않는 현 시점에서 수의사 전문직업성의 특성, 대중의 인식, 규범으로서의 전문직업성 등 다양한 주제의 연구가 반드시 필요하다. 본 연구에서는 우리나라 임상수의사를 대상으로 전문직업성의 구조 및 특성을 밝히고 전문직업성 척도와 직무만족도 사이의 상관관계를 고찰하여

¹Corresponding author.
E-mail : jdchun@snu.ac.kr

이후 수의사의 직업 개발 및 핵심역량 강화를 위한 기초 자료로 활용하고자 한다.

재료 및 방법

본 연구를 위한 설문조사는 2009년 6월부터 7월까지 대한 수의사회 및 지역 수의사회 연수교육(경기, 서울, 대구, 광주)에 참여한 임상수의사를 대상으로 이루어졌다(총 530부 배포, 299부 회수, 회수율 56.4%). 설문지는 수의사에게 요구되는 역량과 이에 대한 대학교육 기여도, 수의사의 직업 전문성 및 직무만족도, 기본 정보(연령, 성별, 진료분야, 고용형태, 평균업무시간, 진료매출액 등) 문항으로 구성되었다.

직업 역량 및 만족도 조사

선행 연구와 비교를 위해 보건의료산업 주요 직종의 직무 수행 요구도 및 대학교육의 기여도 차이와 직무만족도 문항을 이용하였다(13,17). 직업 역량에 대한 요구도 및 대학교육의 기여도는 전공이론 지식, 전공실무 지식, 수의사로서의 자기 개발, 의사소통 능력, 윤리적 가치 및 의사결정 능력, 문제해결능력, 창의적 사고 능력, 리더쉽, 경영 지식 및 실무 등 총 9개 항목으로 세분되어 있으며 설문참여자는 5점 리커트 반응 척도(5-point Likert scale)로 응답하게 된다. 직무에 대한 만족도는 업무(내용), 동료 및 상사와의 대인 관계, 근로조건(월소득, 근로시간, 고용형태 등), 근무환경(동물병원 및 편의시설), 자기 발전 가능성, 직업의 사회적 평판의 6개 측면으로 구성되며 역시 5점 리커트 반응 척도로 ‘매우 만족한다(5점)’에서 ‘전혀 만족하지 못한다(1점)’까지 표기하도록 하였다.

Hall의 전문직업성 척도 조사

1960년대 말 Hall(R.H. Hall)은 의사, 변호사, 회계사 등 전문가 집단에서 발현되는 공통적인 5개의 속성, 즉, 전문가 조직에 대한 준거성(using the professional organization as a major referent), 공공 봉사에 대한 신념(belief in public service), 자기 통제에 대한 믿음(belief in self-regulation), 소명의식(sense of calling to the field), 자율성(autonomy)을 척도화 했다(3). Hall의 전문직업성 척도는 의사, 약사, 변호사 등의 전문직업성의 구조와 성격을 분석하는데 다양하게 이용되어 전문직의 태도적 속성과 구조적 속성을 포괄적으로 이해하는데 도움을 주었다(8,9,14,15). 본 설문에서는 Hall의 전문직업성 척도 50문항을 번역한 후 적절히 수정하고(6), 문항의 이해도와 명료성을 점검하기 위하여 임상수의사를 대상으로 문항 검토를 거쳤다. 요인분석(factor analysis)을 통해 우리나라 수의사의 전문직업성의 속성을 분석했으며 각 요인과 직무만족도(각 차원별 만족도의 총합)의 상관관계를 알아보기 위해 단계적 중회귀분석법(stepwise multiple regression analysis)을 적용하였다. 통계분석은 SPSS v.12.0 프로그램을 사용하여 수행하였으며 누락관찰치(missing data)는 제외하여 분석하였다.

결 과

직업 역량 및 만족도

임상수의사들은 직무수행을 위해 전공 이론 및 실무 지식과 함께 경영지식, 문제해결능력, 의사소통 능력 등이 반드시 필요하다고 생각하고 있었으나, 이런 능력을 개발하는데 있어 대학 교육의 기여도를 낮게 평가했다. 특히, 경영지식 및 실무 능력, 리더쉽, 의사소통 능력 측면에서 직무수행 요구도에 비해 대학교육 기여도가 상대적으로 더 낮았다(Fig 1).

임상수의사의 직무만족도는 동료와의 관계, 근무조건, 근무환경, 자기발전 가능성, 직업의 사회적 평판 측면에서 그룹별로 다르게 나타났다(Table 1). 성별 변수는 독립 표본 T 검정법으로 그 외의 변수는 일원배치분산분석법으로 검정하였다. 여성의 경우 동료와의 관계 및 자기 발전 가능성 측면에서 남성 수의사에 비해 만족도가 높았다($p < 0.05$). 근무 조건 및 환경 측면의 만족도는 개업한 지역과 업무 시간에 따라 차이를 보였다. 경기 및 강원 지역 수의사들의 만족도가 가장 낮았으며, 부산 및 경남 지역 수의사의 만족도가 가장 높은 것으로 나타났는데, 각 지역별 수의사의 직무만족도에 직간접적으로 영향을 주는 요소에 대해서는 본 연구의 제한된 조건에서는 정확한 파악이 어렵기 때문에 이후 추가적인 연구가 필요하다. 일일 근무시간에 따라 응답자들의 근무 조건 및 환경, 사회적 평판 특면의 만족도가 다르게 나타났다. 그러나 근무시간이 길기 때문에 자기 발전을 위한 학습과 휴식의 시간이 상대적으로 줄어들 것을 예상할 수 있으므로 자기발전 가능성 측면($p = 0.09$)에 대한 영향도 무시할 수 없을 것이다. 대동물 수의사의 경우 소동물 수의사 보다 근로조건 및 사회적 평판에 대한 만족도가 높았다($p < 0.05$). 또한 수의사의 고용형태별 직무만족도는 근로조건과 사회적 평판 측면

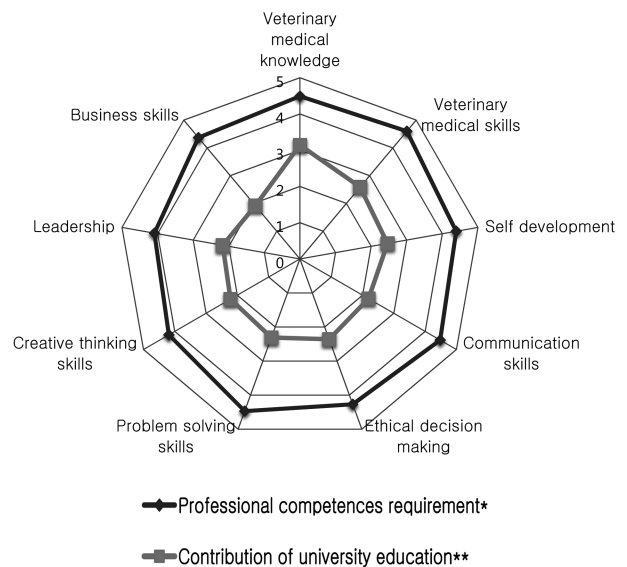


Fig 1. Professional competences needed for veterinarians vs. contribution of university education evaluated by the participants; in 5-Likert scale (*5 Strongly required to 1 Not required at all; **5 Highly contributed to 1 not contributed at all).

Table 1. Job satisfaction and demographic variables

| Satisfaction in terms of | | Work content | | Relationship | | Work condition | | Environment | | Possibility of self-development | | Social reputation | | |
|--------------------------|---------------|--------------|------|--------------|------|----------------|------|-------------|------|---------------------------------|------|-------------------|------|--------|
| Group | N | Mean | P | Mean | P | Mean | P | Mean | P | Mean | P | Mean | P | |
| Gender | Female | 65 | 3.77 | 0.175 | 3.75 | 0.004* | 2.60 | 0.703 | 2.81 | 0.456 | 3.42 | 0.006* | 2.88 | 0.682 |
| | Male | 186 | 3.62 | | 3.41 | | 2.54 | | 2.71 | | 3.04 | | 2.82 | |
| Region** | I | 102 | 3.63 | 0.838 | 3.52 | 0.486 | 2.49 | 0.298 | 2.67 | 0.019* | 3.04 | 0.475 | 2.83 | 0.412 |
| | II | 83 | 3.64 | | 3.35 | | 2.47 | | 2.55 | | 3.11 | | 2.72 | |
| | III | 3 | 3.67 | | 3.67 | | 3.33 | | 3.00 | | 3.00 | | 2.67 | |
| | IV | 24 | 3.58 | | 3.54 | | 2.71 | | 2.92 | | 3.17 | | 3.13 | |
| | V | 10 | 3.90 | | 3.80 | | 2.90 | | 3.30 | | 3.30 | | 2.70 | |
| | VI | 33 | 3.76 | | 3.58 | | 2.79 | | 3.13 | | 3.42 | | 3.00 | |
| Specialty | Small Animals | 247 | 3.64 | 0.597 | 3.48 | 0.322 | 2.54 | 0.027* | 2.73 | 0.538 | 3.14 | 0.595 | 2.81 | 0.033* |
| | Large Animals | 3 | 4.00 | | 4.00 | | 4.00 | | 3.33 | | 3.67 | | 4.00 | |
| | Mixed | 6 | 3.83 | | 3.83 | | 3.00 | | 2.83 | | 3.00 | | 3.33 | |
| Employment | Director | 198 | 3.62 | 0.492 | 3.43 | 0.162 | 2.64 | 0.043* | 2.76 | 0.722 | 3.08 | 0.064 | 2.91 | 0.024* |
| | Employee | 50 | 3.76 | | 3.66 | | 2.26 | | 2.65 | | 3.26 | | 2.54 | |
| | Else | 7 | 3.71 | | 3.71 | | 2.29 | | 2.57 | | 3.86 | | 2.57 | |
| Work hours | < 6 hr | 6 | 3.83 | 0.406 | 3.67 | 0.328 | 3.50 | 0.000* | 3.67 | 0.002* | 3.83 | 0.090 | 3.83 | 0.002* |
| | 6-8 hr | 7 | 4.00 | | 3.86 | | 3.14 | | 3.29 | | 3.71 | | 3.14 | |
| | 8-10 hr | 109 | 3.69 | | 3.57 | | 2.70 | | 2.81 | | 3.17 | | 2.84 | |
| | 10-12 hr | 116 | 3.62 | | 3.42 | | 2.48 | | 2.67 | | 3.09 | | 2.86 | |
| | > 12 hr | 15 | 3.40 | | 3.27 | | 1.60 | | 2.07 | | 2.80 | | 2.13 | |

*Statistically different (p < 0.05)

**I: Seoul, II:Gyeonggi/Gangwon, III: Daejon/Chungchoeng, IV:Daegu/Kyeongbuk, V: Busan/Kyeongnam, VI: Gwangju/Cholla

에서 차이를 보였다(p < 0.05). 그러나 연령, 병원의 매출액, 수의사의 수, 응답자의 최종학력에 따른 직무만족도의 차이는 관찰되지 않았다.

Hall의 전문직업성 척도 조사

Hall의 전문직업성 5개 차원에 대한 신뢰도는 자기통제에 대한 믿음 항목(Chronbach alpha < 0.4)에서 상대적으로 낮게 관찰되었지만 일반적인 추세를 파악하고, 기존 연구와의 비교를 위해 특정 문항을 제거하지 않고 평균치를 정리하였다(13). 전문가 조직에 대한 준거성과 자율성 차원에 비해 공공 봉사에 대한 신념과 자기통제에 대한 믿음 차원은 상대적으로 낮게 나타났다(Table 2). 수의사 개인의 특성에 따라 전문 직업성 척도의 차이가 있는지 분석해 본 결과, 전문가 조직에 대한 준거성에서 지역별 차이(p < 0.05)가 있는 것으로 나타났다는데, 대전 및 충청 지역(m = 3.73)과 부산 및 경남 지역(m = 3.84)에서 가장 높았다. 또한 자기통제에 대한 믿음 차원에서도 지역 차이가 통계적으로 유의했으며(p < 0.05) 대구 및 경북 지역(m = 3.32)이 가장 높고, 부산 및 경남 지역(m =

2.92)에서 가장 낮았다. 그러나 직업만족도 조사 결과에서와 마찬가지로 단순히 지역 변수만을 직접적인 영향을 주는 요인으로 분석하기에는 무리가 있다. 자율성 차원은 종사분야별 차이(p < 0.05)가 유의하게 나타났는데, 대동물 임상 의가 소동물 임상 의에 비해 낮았다.

Table 2. Hall's professionalism scale by veterinarians in the survey

| Hall's Scale | Mean | SD | Chronbach's alpha |
|---|------|-------|-------------------|
| Using the professional organization as a major referent | 3.47 | 0.442 | 0.612 |
| Belief in public service | 3.08 | 0.383 | 0.455 |
| Belief in self-regulation | 3.09 | 0.338 | 0.313 |
| Sense of calling to the field | 3.26 | 0.408 | 0.560 |
| Autonomy | 3.54 | 0.430 | 0.638 |

Table 3. Factor analysis of professionalism scales

| Factor | Questions | Factor loading value | Chronbach's alpha |
|----------|---|----------------------|-------------------|
| Factor 1 | People in this profession have a real "calling" for their work | 0.718 | 0.635 |
| | Education in the vet school helped assure that I maintain my high ideals | 0.581 | |
| | The professional organization really does too much for the average member. | 0.732 | |
| | Violators of professional standards face fairly severe penalties | 0.668 | |
| Factor 2 | (R) The importance of my profession is sometimes over stressed | 0.718 | 0.59 |
| | The dedication of people in this field is most gratifying. | 0.675 | |
| | Any weakening of the profession would be harmful for society. | 0.738 | |
| Factor 3 | I systematically read the professional journals. | 0.771 | 0.496 |
| | I regularly attend professional meetings at the local level | 0.667 | |
| | I enjoy seeing my colleagues because of the ideas that are exchanged | 0.642 | |
| Factor 4 | (R) It is easier when someone else takes responsibility for decision making | 0.516 | 0.507 |
| | (R) I don't have much opportunity to exercise my own judgment | 0.739 | |
| | (R) There is little autonomy in this work | 0.772 | |

*(R) Reversed question

다음 단계로 전문직업성 척도 조사 설문문항을 변수로 요인분석 하여 한국 수의사들이 전문직업성에 Hall의 전문직업성 척도가 실제로 반영되고 있는지 검토하였다. 요인분석은 다수의 자료를 처리해서 이론적으로 또는 내용적으로 의미있는 소수의 변수를 추출하는 통계방법이다(11). 기존의 연구방법을 참고하여(8) 본 연구에서는 요인을 추출하는 방법으로 주성분분석(principal component analysis)을 사용하였다. 주성분분석을 통해 요인을 추출하고 개념상 해석이 가능한 단순한 구조로 변경하기 위해 VARIMAX 법으로 회전한 후 요인을 구성하는 변수 중 부하치(factor loading value)가 0.5 이하인 변수를 제외한 4개의 집락으로 구분하였다(KMO 척도 0.652)(8,9,11). 그 결과를 Hall의 5개 척도와 비교했을 때 일부 항목은 혼합된 형태로 나타났다. 요인1은 소명의식과 전문가 조직에 대한 준거성, 자기통제에 대한 믿음 항목이, 요인2는 공공 봉사에 대한 신념과 소명의식 항목이 혼합으로 묶여지며, 요인3은 전문가 조직에 대한 준거성, 요인4는 자율성으로 대표되었다(Table 3). 요인분석 결과의 특성을 정리하면, 요인1을 자기통제에 대한 믿음, 요인 2를 수의사의 사회적 기여로 명명할 수 있었다. 내적 일관성을 나타내는 Chronbach's alpha계수는 설문 문항의 일관성을 나타내는 값으로 문항의 신뢰성을 평가하는 척도이다. 0~1사이의 값을 가지며 값이 높을수록 신뢰성이 높다고 할 수 있다(11). 수정된 전문직업성 척도의 각 차원별 내적 일관성이 약간 더 높게 나타났으며, 수의학의 사회적 기여가 높게 평가되었고 전문가 조직에 대한 준거성 및 자율성 차원은 유사한 수준을 보였다.

직무만족도와 전문직업성의 관계

한국수의사의 전문직업성이 직무만족도(각 차원별 만족도의 총합)에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다(Table 4). 모형 1에서는 개인적 특성(연령, 성별, 지역, 학력, 분야) 변수를 투입하였으며 모형 2에서는 업무 특성(고

용형태, 업무시간, 매출액, 병원의 수의사 수)를 포함시켰다. 모형 1에서는 유의한 수준의 영향을 미치는 변수는 관찰되

Table 4. Regression Models for job satisfaction

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|-------------------------|---------|----------|----------|
| Constant | 20.470 | 22.530 | 24.429 |
| Age | .039 | -.285 | -.231 |
| Gender-Female | .527 | .600 | .350 |
| Region-I | - | - | - |
| Region-II | -.227 | -.192 | .089 |
| Region-III | .957 | 1.118 | -.112 |
| Region-IV | 1.139 | 1.217 | .197 |
| Region-V | 2.122 | 1.926 | .666 |
| Region-VI | 1.490 | 1.373 | .781 |
| BA Degree | -2.788 | -3.206 | -3.494 |
| MA Degree | -3.261 | -3.606 | -3.741 |
| PhD Degree | -1.675 | -2.253 | -1.897 |
| Specialty-Small Animals | - | - | - |
| Specialty-Large Animals | 3.388 | 4.388 | 4.565 |
| Specialty-Mixed | 2.280 | 2.900 | 1.642 |
| Employment-Own Clinic | | 2.396 | .944 |
| Employment-Employed | | .801 | -.071 |
| Work hours(log) | | -3.408** | -3.284** |
| Income(log) | | .463 | .440 |
| Number of coworkers | | .425 | .204 |
| Factor 1 | | | .900** |
| Factor 2 | | | .096 |
| Factor 3 | | | 1.221** |
| Factor 4 | | | .753** |
| R | 0.232 | 0.335 | 0.530 |
| R ² | 0.054 | 0.112 | 0.281 |

*P < 0.05, **P < 0.01

지 않았으며 모형 2에서는 업무시간($p < 0.01$)만이 유의했다. 모형 2에 전문직업성 변수를 더한 모형 3의 설명력(R^2)은 모형 1, 2에 비해 증가했으며 자기통제에 대한 믿음(요인1), 수의사 조직에 대한 준거성(요인3), 자율성(요인4) 차원에서 유의미한 결과를 보였다.

고 찰

임상수의사의 역량은 단순히 의학 지식과 술기 뿐 아니라 지식과 경험, 태도로부터 종합적이고 통합적으로 형성되고 개발된다. 본 조사결과에서 대학교육과정의 기여도가 낮은 것으로 드러난 경영 및 실무 능력, 리더십, 의사소통 능력 등은 최근 미국 수의학교육에서 활발하게 논의되고 있는 비기술적 능력(nontechnical competence)과 그 맥락을 같이한다. National Commission on Veterinary Economic Issues (NCVEI)에서 제시한 수의사의 핵심 능력(core competencies) 중에서 특히 비기술적 능력은 의사소통 기술, 증거에 입각한 의사결정, 개인, 환자 사회의 건강을 증진시킬 수 있는 감성, 가치, 소견을 현명하게 이용할 수 있는 능력으로 정의된 바 있다(1). 또한 North American Veterinary Medical Education Consortium(NAVMEC)에서는 미래 사회 수의사들에게 반드시 필요한 수행능력으로 임상 및 공중보건(Public health and One Health) 지식 및 술기와 함께 대인 커뮤니케이션 능력, 협동, 평생학습, 직업 윤리적 리더십을 들었다(5). 그러나 대학교육만으로 수의사가 업무 수행에서 필요한 이러한 능력을 개발할 수 있는 것은 물론 아니다. 전문가로서 수의사가 경력을 유지하고 개선하며 통합적이고 종합적인 역량을 키우는데 반드시 필요한 계속전문교육(Continuing Professional Education/Development) 차원에서도 다양한 비기술적 역량이 끊임없이 요구된다(16).

직업만족도는 수의사 개인의 업무 성과 향상, 양질의 의료 서비스 제공이나 정체성 확립에 영향을 끼칠뿐더러, 직업군 전체로 보았을 때 향후 이직이나 고용상태 변화에 대한 지표로 작용하기 때문에 장기적인 시각에서 매우 중요하다(7). 본 연구에서 직업만족도 분석 결과를 살펴보면, 여성이 동료와의 관계 만족도가 높으며 자기발전 가능성에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다. 직업에 대한 기대와 만족도에 있어서 성별 차이에 대한 다양한 연구가 있었는데, 대개 고학력의 전문직과 선진국형 노동인력 유형에서는 남성과 여성의 직업만족도에 대한 차이가 거의 없다고 알려져 있다(4,7). 최근까지 여성의 활동이 남성에 비해 상대적으로 소극적이었던 한국의 수의사 집단에서 여성 수의사의 특성 분석은 거의 이루어지지 않았다. 그러나 이미 수의과대학에서 여학생수가 급증하고 있는 현실을 반영할 때, 기존의 업무 및 대인 환경과 생애주기별 계속전문교육의 변화를 예측하고 대비할 필요가 있다. 경기, 서울지역의 소동물 임상들이 근무 환경 측면에서 낮은 만족도를 보이는 것에 대해서는 단순히 이 지역 소동물 임상들의 근무환경이 절대적으로 열악하다고 판단하기 보다는 업무 행태, 고용형태, 매출 등 다양한 변수를

함께 고려해야 한다. 또한 샘플수의 차이로 인해 직접적인 비교는 힘들지만, 대동물 임상의의 근무조건 및 사회적 평판 측면의 만족도가 높다는 점에 대해서도 추가적인 분석이 필요할 것으로 생각된다. 고용수의사의 경우 병원 원장에 비해 근무조건 및 사회적 평판 측면 만족도가 낮은 것은 이들의 고용 조건과 휴일 운영, 매출 등과 관계가 있을 것이다. 특히, 업무 시간이 10시간 이상인 경우가 전체 응답자의 43%를 차지하며, 12시간 이상인 경우도 4%에 달했다. 업무 시간의 증가는 수의사 개인의 역량과 관련 있다기 보다는 오히려 동물병원 경영 효율성 측면이나 개인의 삶과 전문인으로서의 삶의 균형 차원에서 연구되어야 할 것으로 생각된다. 또한, 업무 시간이 직무만족도에 미치는 영향으로 볼 때 계속전문교육(CPE) 차원에서 전문직업인으로서 생애 주기 및 자기관리에 대한 교육이 반드시 필요할 것으로 보인다.

설문 응답자들의 Hall의 전문직업성 척도 별 평균을 살펴보면, 공적봉사에 대한 신념과 자기통제에 대한 믿음이 상대적으로 낮은 것으로 보인다. 이는 기존의 연구에서 자기통제에 대한 믿음 차원이 독립적인 차원으로 드러나지 않았던 결과와 유사하다(17). 그러나 의사나 약사 그룹에서 탈전문화의 증거로 지적된 자율성 차원은 수의사의 전문직업성에서는 오히려 높게 나타났다. 특히 의사의 전문직업성에 대한 기존 연구(13) 결과와 비교했을 때, 일반의에 비해서는 소명의식을 제외한 모든 차원에서 높은 평균 점수를 보이고 있다. 전문의와 비교했을 때에도 자율성과 자기통제에 대한 신념에서 오히려 높은 평균점을 나타냈다. 의료전문직에서 자율성이 훼손되는 것은 전문직 내부의 경쟁, 의료 분쟁, 의료 기관의 기업화, 의료계와 대중의 이해 갈등, 의사들의 직업윤리에 대한 일반적 회의 등으로 인한 결과이다(14). 따라서 최근 동물진료에서 불거지고 있는 의료 분쟁과 심화되는 내부 경쟁, 동물질병에 대한 일반인의 지식 향상 등의 상황을 미루어볼 때, 수의사 역시 향후 자율성 훼손의 문제에서 자유로울 수는 없을 것으로 보인다. 응답자의 그룹별 전문직업성 차이를 분석했을 때 성별, 지역, 종사분야만이 부분적으로 전문직업성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성의 경우 통계적으로 유의한 차이는 전문가 조직에 대한 준거성($p = 0.049$)에서만 보였으며, 공적봉사심($p = 0.054$), 소명의식($p = 0.053$)에서는 여성의 평균이 높았으나 유의하지는 않았다. 자율성 차원은 대동물 임상에서 소동물 임상 분야보다 낮은 평균점을 보였다($p = 0.038$). 수의사의 업무와 환경에 대한 추가적인 분석이 이루어져야 하겠지만, 개체보다는 동물군을 대상으로 해야 하고, 진료 의사결정에 다양한 이해당사자들이 참여하는 대동물 임상에서 수의사의 진료의 자율성이 상대적으로 쉽게 손상될 수 있을 것으로 예측된다.

요인분석을 통해 실제로 응답자들의 전문직업성이 드러나는 양상을 살펴보면, 우리나라 임상수의사들이 전문직으로서 가지고 있는 실질적인 강점과 취약점을 엿볼 수 있다. 분석 결과를 보면, 응답자들의 전문직업성은 4개의 요인으로 구분되었다. 요인분석에서는 Hall의 전문직업성 5개 차원 중 소명의식 차원은 상대적으로 명확하지 않은데 이는 의사 집단

과 비교했을 때 소명의식이 일반이나 전문의에 비해 상대적으로 낮았던 선행 연구결과와 일관성을 보인다(13). 그러나 요인 1과 2에 모두 소명의식이 포함되어 있었으며, 소명의식은 자기통제에 대한 믿음 및 수의사의 사회적 기여에 대한 믿음을 구성하는 요소로 작용한다. 한편, 직업만족도가 전문직업성과 연관이 있음은 이미 기존 연구를 통해 밝혀진바 있다(8,9). 우리나라 의사의 경우 소명의식이 높을수록 직무만족도가 높다는 연구 결과가 제시되었다(11). 본 조사분석에서도 회귀 분석 결과, 자기통제에 대한 믿음(요인1), 수의사 조직에 대한 준거성(요인3), 자율성(요인4)이 수의사의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 수의사의 개인적 특성이나 업무 시간을 제외한 업무적 특성이 직무만족도에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난 것과는 대조적이다. 이는 금전적 보상이나 사회적 보장 보다는 전문직업성 발현이 수의사의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 것으로 수의과대학생과 수의사의 전문직업성 교육의 중요성을 부각시키는 결과라고 하겠다.

본 설문조사는 규모의 한계로 인해 연수교육에 참여한 임상수의사만을 대상으로 했다. 따라서 본 결과가 우리나라 전체 수의사들의 전문직업성을 나타내는데 한계를 지니고 있다. 또한 업무 분야가 다양한 수의사의 전문직업성은 임상수의사 측면에서만 고려되어서는 안 된다. 본 연구를 바탕으로 향후 공중보건, 연구, 교육, 기타 산업계에 종사하는 수의사를 포함하도록 조사 대상을 확장하여 보다 포괄적인 고찰이 이루어지도록 해야 한다.

결 론

본 연구는 한국 임상수의사의 직무만족도와 전문직업성 척도에 대한 조사 연구로, 선행된 직업사회학적 연구에서 다루고 있는 단편적인 수의사의 전문직업성을 확장하고 심화 고찰 하였음에 의미를 가진다. 조사 결과 한국 임상수의사들은 대학교육이 직무수행에서 요구되는 비기술적 능력을 키우는데 크게 기여하지 못한다고 판단하고 있었다. 해외의 사례에서 보듯 실제 수의사가 필요로 하는 역량 개발을 대학 교육과정 안에 반영시키기 위해서는 보다 적극적이고 총체적인 수의계 전반의 노력이 필요한 것으로 보인다. 또한 수의사들의 직무만족도는 성별과, 종사분야, 고용형태, 업무시간에 따라 다르게 나타났다. Hall의 전문직업성 5개 차원 중 공적봉사심과 자기통제에 대한 믿음이 상대적으로 낮게 발현되었다. 요인분석 결과 소명의식은 명확히 드러나지 않았으나, 자기통제에 대한 믿음 및 수의사의 사회적 기여에 대한 믿음의 바탕이 되었다. 또한, 수의사의 전문직업성이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 조사 결과는 한국 임상수의사의 직무분석, 수의전문직업성, 수의과대학 및 수의사의 계속전문교육 연구 개발에 유용한 기초자료로 활용 가능하다. 또한 본 연구를 바탕으로 이후 수의학 커뮤니케이션, 수의 윤리 및 병원 경영에 대한 다각적인 조사 연구를 통해

임상수의사의 직무만족도를 향상하고 전문직 직업윤리를 강화 할 수 있을 것으로 기대한다.

감사의 글

본 설문조사에 협조해 주신 대한수의사회 및 각 지역수의사회와 설문분석을 도와주신 박상영 선생님께 감사 드립니다. 이 설문조사는 2009년도 교육과학기술부의 재원으로 한국연구재단 대학교육과정개발지원사업(E0005)의 일환으로 진행되었습니다.

참 고 문 헌

1. Burns GA, Ruby KL, Debowes RM, Seaman SJ, Brannan JK. Teaching non-technical (professional) competence in a veterinary school curriculum. *J Vet Med Educ* 2006; 33: 301-308.
2. Carifio J, Perla RJ. Ten common misunderstanding, misconceptions, persistent myths and urban legends about Likert Scales and Likert Response formats and their antidotes. *J Soc Sci* 2007; 3: 106-116.
3. Hall RH. Professionalization and bureaucratization. *Am Sociol Rev* 1968; 33: 92-104.
4. Mora T, Ferrer-i-Carbonell A. The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia. *J Socio Econ* 2009; 38: 581-589
5. North American Veterinary Medical Education Consortium. North american veterinary medical education consortium report. Las Vegas; Association of American Veterinary Medical Colleges. 2010: 12-30.
6. Snizek WE. Hall's Professionalism scale: an empirical reassessment. *Am Sociol Rev* 1972; 37: 109-114.
7. Sousa-Poza A, Sousa-Poza AA. The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland. *J Socio Econ* 2007; 36: 895-913.
8. 강은정. 약사의 전문직업성과 관련 요인. 서울대학교 보건대학원 석사학위 논문. 1997: 28-43.
9. 김문조. 한국 의사들의 직업의식. 현상과 인식 1989; 46: 26-52.
10. 김수진. 치과에 대한 신뢰도와 치과의사의 전문직업성에 대한 의식. 서울대학교 치의학과대학원 석사학위 논문. 2009: 12-24.
11. 이순목. 요인분석의 기초. 서울: 교육과학사. 2000: 9-21.
12. 이영준. 요인분석의 이해. 서울: 석정. 2002: 142-165.
13. 이영현, 한상근, 정재호, 김기현. 한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태. 서울: 한국직업능력개발원. 2008: 83-116.
14. 전병재, 안계춘, 박종연. 한국사회의 전문직업성 연구. 고양: 한국학술정보. 2003: 23-67.
15. 조병희. 개업의사들의 전문직업성과 직업만족도에 관한 연구. *한국사회학* 1994; 28: 37-64.
16. 조정윤, 이동임, 배을규, 최돈민. 전문직 자격취득자의 계속전문교육 개선방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원. 2009: 30-63.
17. 한상근, 박천수, 이동임, 정윤경, 최동선, 정향진, 이주호. 보건의료산업의 직업연구. 서울: 한국직업능력개발원. 2006: 184-203.