

동종의 외 : 물리치료사의 업무 스트레스 현황과 대응수준 -부산지역을 중심으로-

물리치료사의 업무 스트레스 현황과 대응수준 -부산지역을 중심으로-

동종익*, 류황진**, 배성권**

*봉생병원 행정부

**고신대학교 대학원 보건과학과

An Analysis of Work Stress of Physical Therapist and Reaction

Jong Ick Dong*, Hwang Gun Ryu**, Sung-Kwon Bae**

**Department of Administration, Bong-Seang Hospital*

***Department of Health Graduated School of Kosin University*

Abstract

This study aims to enhance work efficiency and satisfaction by offering data that make a physical therapist cope with stress coming from the job efficiently by identifying and analyzing the job satisfaction and work stress perceived by a physical therapist, and the level of reaction of a physical therapist.

The study distributed survey questionnaires to 300 physical therapists working in medical institutions in Busan via mail and by visit from March 3, 2007 by selecting them simply and randomly from the physical therapist list, and collected the questionnaires by March 20, 2007. 103 respondents were working at 17 general hospitals including a university hospital, 65 respondents at 12 medical centers, and 79 respondents at 39 doctor's offices. The study collected 251 copies, which showed the collection rate of 83.7%, and analyzed 247 copies (82.3%) excluding 4 copies of insincere answers.

As a research tool for measuring job satisfaction, the study used a tool employed for research into the job satisfaction of physical therapists who work at medical institutions in Gwangju, Jeonnam, and Jeonbuk by Kim Hee-Gwon(1992) and research regarding job satisfaction by Jeong Jeong-Hee(2004) as well as research regarding the factors of job satisfaction by Flippo(1980) & Seberhagen(1970) after adjusting the research tools to the purpose of the study. Also for questions about work stress, the study employed nurses' job stress measurement tool developed by Kim Mae-Ja and Goo Mi-Ok(1984) by modifying the tool to the purpose of the study, and for a measurement tool for reaction to stress, the study used a tool employed for research into reaction to stress of nurses at general hospitals by Choi Eun-Deok(2005) without

modification.

For data analysis, the study used the SPSS12.0 as a statistical method, and then used t-test or ANOVA for verifying actual numbers, percentile, average score, standard deviation, rank, and difference. Also, the study conducted which is a post-test method for variables that show a significant difference at the level of $p < .05$ level after the analysis.

The findings include the following.

1) The respondents' job satisfaction score was 3.21 points on the average (out of 5 full points). The peer relationship ranked the highest, posting 4.02 points on the average, and the job satisfaction with rewards was proven the lowest, posting 2.51 points. For the job satisfaction level by characteristics, there were significant differences ($p < .05$) in gender, hospital type, weekly working hours, monthly working days, number of patients per day, department in charge of therapy, and number of peers, and there was no significant difference in characteristics other than that.

2) The respondents' work stress score was 2.72 points (out of 5 full points) on the average. The respondents were shown to be under the highest stress when they suffered from excessive workload, posting 3.49 points on the average, and they were shown to be under the least stress when they had a conflict with peers at another department, recording 1.90 points on the average. For the job stress level by the characteristics of job, there was a significant difference in the reflection of job assessment ($p < .05$).

3) In respondents' reaction to stress, most of them were shown to make efforts in coping with stress, posting 2.80 points (out of 5 full points). For their experience of being under stress, they answered that 'they felt depressed (2.85 points)', for their experience of coping with stress, they answered that 'they were indifferent to it or thought about something else' (2.62 points). Also, for their efforts in coping with stress, they answered that 'they were motivated to remove their strain by taking leave, playing, or using their preferences' (3.52 points), which ranked higher. For the level of reaction to stress by characteristics, there were significant differences by age, gender, marital status, total service years as a physical therapist, monthly working days, and department in charge of therapy ($p < .05$).

It is necessary to offer correct information by conducting an in-depth analysis of the stressful situations of physical therapists who exert efforts in rehabilitating patients at hospitals by factor, and seeking management plans based on the research results. Also, it is necessary to develop a program for coping with stress efficiently for removing stress and to conduct research into the understanding and cooperation of administrators and persons in charge of physical therapists for reducing physical therapists' stress at hospitals.

Key word : Job Satisfaction, Work Stress, Reaction to Stress

I. 서론

1. 연구의 필요성

물리치료사는 재활을 목적으로 하는 환자에게 치료 서비스를 제공함에 있어 환자의 장애 정도를 지속적으로 관찰하고 그에 적합한 치료서비스를 제공하는 것이 필요하기 때문에 물리치료사가 직무에 만족감과 책임감을 가지고 근무하는 것이 중요하다고 하겠다.

스트레스란 환경의 요구가 지나쳐서 개인의 능력을 벗어날 때 개인과 환경과의 부조화에 의해 나타나는 반응으로, 개인의 능력과 환경 요구간의 적합성의 정도에 따라 영향을 받으며, 같은 크기의 환경 요구나 압력이라도 어떤 사람은 스트레스를 받지만 어떤 사람은 스트레스를 거의 경험하지 않을 수 있다고 한다. 스트레스가 인체에 미치는 영향은 여러 가지가 있으나 업무 조직 면에서 감당하기 어려운 정도이거나 반복 또는 가속될 경우 능률과 생산성 및 직무 만족도를 저하시키고, 부정적인 직업관 형성으로 잦은 결근, 태만, 과실들을 유발시킬 수 있고(배정 이, 1989), 나아가 지나친 스트레스 상황에 처하여 이를 극복하지 못하면 소진상태가 되거나 개인의 업무 및 조직에 부정적인 다른 스트레스 반응양상을 나타낸다(최은주, 2000).

물리치료사는 환자를 가능한 한 최대한으로 기능적인 면에서 완전히 독립시켜 사회로 복귀시킨다는 재활의 목적을 달성하기 위하여 상담·평가·치료를 하면서 재활팀에서 핵심적인 구성원의 역할을 담당하고 있지만 대체로 과도한 업무와 근무시간, 낮은 보수 등에서 만족하지 못하고 있다(허영배, 2002; 전계균, 1991; 이충휘, 1990). 물리치료사가 직무에 대한 만족감과 책임감을 가지고 근무하는 것이 중요한 만큼 최적의 근무조건과 업무 스트레스 경감의 환경을

제공하고자 하는 노력이 요구된다. 물리치료사가 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때에는 환자에 대한 효과적인 물리치료를 기대하기 어렵고 전문 직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없을 것이다(이형수 등, 2005). 또한 물리치료사 스스로도 직무에 긍정적인 감정을 갖고 만족도를 높이면서 업무 스트레스에 적절히 대처하는 방안을 모색하는 노력이 필요하다. 업무의 세분화와 전문화의 측면에서 볼 때 병원은 현대사회에서 가장 복잡한 조직중의 하나이다(김순덕, 1990). 앞으로 더욱 의료조직의 구조는 복잡한 다차원적인 구조로 변화할 것이며, 이에 따라 물리치료사의 역할도 더욱 복잡해지고, 새로운 지식의 습득과 함께 대인관계, 어려운 근무조건, 업무의 과다 등으로 스트레스를 겪을 것이다.

물리치료사는 환자의 재활과 가장 밀접한 관계를 맺고 있으며 직무의 특성상 기술과 지식을 바탕으로 직업적 만족의 정도가 환자의 재활에 크게 영향을 미치게 되므로, 먼저 조직 관리자는 자기 조직의 구성원이 어떤 요인으로 얼마만한 스트레스를 느끼고 있는가를 알아야 할 것이다(한금림, 1994). 스트레스가 전혀 없어서도 곤란하지만 지속적으로 과도한 스트레스에 노출되면 소진하게 되고, 그 결과 잦은 결근, 이직, 환자에 대한 무관심, 그리고 신체적, 정신적 질환에 이르게 되어 결과적으로 의료재활의 질에 상당한 영향을 줄 것이다. 그러나 병원행정가는 물론이고 물리치료의 책임자들도 물리치료와 관련된 스트레스 요인이나 예방대책에 대한 논의가 별로 없었다(이충휘, 1990). 이러한 관점에서 병원이라는 복잡한 조직체의 한 전문직 구성원인 물리치료사들의 직무만족을 저해하는 스트레스 요인에 대한 연구와 스트레스에 적절히 대응하는 방법에 대한 연구는 중요한 의의를 지닌다.

본 연구는 물리치료사가 경험하는 스트레스 상황을 이해하여 요인을 분석하고, 나아가 스트레스를 슬기롭게 대처하는 방안을 위해 모색하여, 물리치료사

가전문인으로서의 역할을 수행할 수 있도록 돕는데 필요한 기초정보를 제공하기 위하여 수행하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 물리치료사가 임상에서 지각하는 직무 만족도와 업무 스트레스 정도 및 스트레스 대응 행위를 일반적인 특성과 근무 환경 특성별로 관계를 파악하고, 분석함으로써 직무에 대하여 긍정적인 감정을 가지게 한다. 아울러 업무스트레스 요인을 최소화시키고 업무상 갖는 스트레스에 효율적으로 대응하는 필요한 정보를 제공하여 물리치료사의 업무의 효율성 및 만족도를 높일 수 있는 자료를 제공하고 자 하는데 목적이 있다.

연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 연구 대상자의 근무환경 및 조건 특성을 파악한다.
- 3) 직무만족도 정도를 파악하고 특성별에 따른 직무만족도와와의 차이를 비교·분석한다.
- 4) 업무 스트레스 정도를 파악하고 특성별에 따른 업무 스트레스와의 차이를 비교·분석한다.
- 5) 스트레스 대응 행위의 정도를 파악하고 특성별에 따른 스트레스 대응 행위와의 차이를 비교·분석한다.

II. 연구방법

1. 연구도구

본 연구는 물리치료사의 직무 만족도와 업무 스트레스 정도 및 스트레스 대응 행위를 분석하고, 스트레스에 적절히 대응할 수 있는 방안을 모색하기 위한 연구이다. 자기기입식으로 조사를 실시하였으며

설문의 주요 내용은 물리치료사의 일반적 특성, 근무 환경 및 조건 특성, 직무만족도, 업무 스트레스 정도, 스트레스 대응 행위와 관련된 것이다. 본 조사에 들어가기에 앞서 설문지 작성의 사전 단계로 질문의 내용, 어귀 구성, 질문 형태, 질문순서 등에서 오류가 있는지를 확인하기 위해 1개 종합병원에 근무하는 물리치료사 12명을 대상으로 사전조사를 실시하여 수정하였다.

연구 도구의 구성으로는 일반적 특성으로 연령, 성별, 결혼 상태, 부양가족 수, 최종 학력, 월평균 보수, 직위 등 7개 문항, 근무환경 및 조건 특성으로 병원 형태, 치료실 위치, 물리치료사 총 근무경력, 이직 경험 등 총 13개 문항으로 구성하였다.

직무만족도 측정도구는 Flippo(1980) & Seberhagen(1970)의 직무만족 요인과 김희권(1992)의 광주, 전남, 전북 의료기관에 근무하는 물리치료사의 직무만족에 관한 조사연구, 정정희(2004)의 직무만족도의 조사연구 등에 사용한 것을 참고하여 연구의 목적에 맞게 물리치료사들의 직무만족으로 변형하여 사용하였다. 직무만족의 문항별은 보수 2문항, 대인관계 3문항, 업무 3문항, 자기 발전 5문항, 근무조건 5문항으로 총 5개 영역, 18문항으로 구성하였으며, 5개 영역 내용을 보면 보수는 현 근무처에서 받는 보수의 만족성 및 상대적 만족을, 대인과의 관계는 물리치료사, 타 부서원, 의사와의 관계를, 업무는 자율성 및 전문성과 업무량의 적당성을, 자기 발전에는 증진, 봉사기회, 의사 반영, 승진, 능력 발전 기회를, 근무 조건에는 시설, 치료사수, 근무시간, 환경, 복지 후생으로 되어 있다.

직무만족도의 측정은 Likert 5점 척도를 사용하여 '매우 그렇다'에 5점을 주었고, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 주어 점수가 낮을 경우 직무만족도가 낮은 것을 의미하며, 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.874이었다.

업무 스트레스의 문항은 김매자와 구미옥(1984)이 개발한 간호사의 직무스트레스 측정도구를 연구의

목적에 맞게 물리치료사들의 업무 스트레스로 변형하여 사용하였다. 각 영역별 문항의 구성은 업무에 관한 스트레스 3문항, 직무 수행시의 스트레스에 관한 5문항, 근무 조건에 관한 스트레스 2문항, 병원 내 대인관계에서의 스트레스 4문항, 환자와의 스트레스 1문항 등으로 총 5개 영역, 15문항으로 구성하였으며, 5개 영역 내용을 보면 업무는 과도한 업무, 고유 업무외의 일 부과, 업무 외의 일에 책임으로, 직무 수행시는 전문성 불인정, 의사 미반영, 전문 지식의 부족, 병원 직무 방침과의 불일치, 직무의 부적성으로, 근무조건에는 승진 기회의 불투명과 보수 및 복지후생의 불만족으로, 대인관계는 상사, 동료, 의사, 타 부서 직원과의 갈등으로 환자와의 스트레스는 환자와의 관계로 구성하였다. 업무 스트레스 척도의 점수는 리커트(Likert)형태의 5점 척도를 이용하였다. 응답자가 스트레스가 '별로 없음'에는 1점, '자주 강하게'는 5점 처리를 하여 총 업무 스트레스 점수의 범위는 15~75점까지이며, 점수가 높을수록 업무스트레스가 많다는 것을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.867이었다.

스트레스 대응 행위의 측정도구는 종합병원 간호사의 스트레스 대응 행위 조사 연구(최은덕, 2005)에 사용하던 것을 그대로 사용하였다. 내용 구성은 스트레스를 받았을 때의 경험 7문항과 스트레스에 대한 대응 경험 4문항, 앞으로 스트레스 대응을 위한 노력 방법 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 리커트(Likert)형태의 5점 척도로 구성되었으며, 가장 작은 강도는 1점, 가장 강한 강도는 5점으로 점수가 높을수록 스트레스 경험이나 반응 경험, 대응 노력 행위가 높은 것을 의미하며, 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.841이었다.

2. 조사 방법

본 연구는 부산시에 소재하고 있는 의료 기관에서 물리치료사면허를 소지하고 정식직원으로 근무하는

물리치료사 300명을 무작위 표본으로 추출하여 연구 대상으로 조사를 수행하였다

설문지는 2007년 3월 3일부터 우편발송이나 직접 방문으로 배부하여, 2007년 3월 20일까지 설문지를 회수하였다. 251부(83.7%)의 설문지가 회수되었고, 이 중에서 응답내용이 부실한 4부를 제외한 247부(82.3%)를 분석하였다. 조사 대상자의 기관별 분포로는 대학병원을 포함한 17개의 종합병원에서 근무하는 103명, 12개의 병원급에서 근무하는 65명, 39개의 의원급에서 근무하는 79명이였다.

3. 자료분석

수집된 자료를 분석하기 위한 통계적 기법으로서 SPSS 12.0을 이용하였다.

일반적 특성과 근무 환경 및 조건 특성은 실수와 백분율로 산출하였으며, 대상자의 직무만족도와 업무 스트레스는 영역별과 문항별로 평균점수와 표준편차, 순위를 산출하였고, 스트레스 대응행위 정도는 평균 점수와 표준편차, 순위를 산출하였다.

대상자의 특성별로 직무만족도와 업무 스트레스 정도 및 스트레스 대응 행위 차이 검증은 t-test 또는 ANOVA를 이용하였고, 분석 후 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 변수는 사후검증 방법인 Duncan's Multiple Range(DMR) test를 하였다.

4. 연구의 제한점

본 연구의 응답자는 부산시에 위치한 종합병원급, 병원급, 의원급의 제한된 집단의 한정된 물리치료사들만을 표본으로 선정하였기 때문에 결과를 일반화하여 확대·해석하기에는 무리가 따른다. 또한 직무만족도나 업무스트레스, 스트레스 대응행위 등 자신의 인식을 자기기입방식으로 응답하여 측정했기 때문에 정도와 요인의 정확성에 제한점이 있다.

Ⅲ. 연구결과

1. 일반적 특성

응답자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

연령별 분포는 20대가 114명(46.2%)으로 가장 많았고, 30대가 109명(44.1%)으로 주로 20-30대가 90% 이상을 차지했다. 성별로는 남자가 123명(49.8%), 여자가 124명(50.2%)이었고, 결혼여부는 기혼자가 108명(43.7%), 미혼자가 139명(56.3%)으로 미혼자가 기혼자보다 다소 많았다. 부양가족 수는 부양가족이 없는 자가 128명(51.8%)으로 평균 부양가족 수는 1.09명이었고, 학력은 3년제 대학졸업자가 101명(40.9%)으로 가장 많았고, 다음으로 대학졸업자가 97명(39.2%)이었다. 월평균 보수는 151~200만원이 115명(46.6%)으로 가장 많았으며, 현재 직위는 평직원으로 근무하는 물리치료사가 181명(73.3%)으로 가장 많았다.

표 1. 일반적 특성

특 성	구 분	실 수(명)	백분율(%)
연령	20대	114	46.2
	30대	109	44.1
	40대 이상	24	9.7
성	남	123	49.8
	여	124	50.2
결혼상태	기혼	108	43.7
	미혼	139	56.3
부양가족	없음	128	51.8
	1명	31	12.6
	2명	41	16.6
	3명	32	13.0
	4명 이상	15	6.0
학력	2년제 대학 졸	18	7.3
	3년제 대학 졸	101	40.9
	대학 졸	97	39.2
	대학원 재학 및 졸	31	12.6
월평균 보수	150만원 미만	70	28.3
	151~200만원	115	46.6
	201~250만원	33	13.4
	251~300만원	17	6.8
	301만원 이상	12	4.9
직위	실장(과장)	38	15.4
	계장	10	4.0
	책임(주임)	18	7.3
	일반	181	73.3
계		247	100.0

2. 근무환경 및 조건 특성

응답자의 근무환경 및 조건 특성은 <표 2>와 같

다.

병원 형태는 대학병원을 포함한 종합병원에서 근무하는 물리치료사가 103명(41.7%)으로 가장 많았고, 치료실 위치는 지상층이 195명(78.9%)으로 지하층보다 많았다. 근무경력은 5년 미만이 117명(47.4%), 6~10년이 74명(30.0%)으로 근무경력이 10년 미만인 물리치료사가 많았다(77.4%). 이직 경험이 없는 경우가 197명(79.8%)이었으나, 이직 경험이 있는 물리치료사도 50명(20.2%)이었다. 현 근무지 근무 경력은 5년 미만이 165명(66.8%), 다음으로 6~10년이 52명(21.1%)의 순이었고, 근무지를 옮긴 경험은 있다가 157명(63.6%)으로 많았으며, 옮긴 횟수로는 1회가 66명(42.1%), 3회 이상이 52명(33.1%), 2회가 39명(24.8%)순이었다.

근무지를 옮긴 이유는 보수가 적어서가 71명(45.2%)로 가장 많았으며, 다음으로 자기개발(공부)을 위해서가 40명(25.5%)이었다. 주당 근무시간은 40시간 이내가 107명(43.3%)으로 가장 많았으며, 월 근무일수는 25일 이내가 132명(53.4%), 26일 이상이 115명(46.6%)으로 비슷한 결과가 나왔다. 일일 치료 환자 수는 20명 이하가 91명(36.8%), 21~30명이 74명(30.0%)으로 일일 치료 환자 수는 주로 30명 이하인 것으로 보였다. 치료 전담 부서는 전기치료실이 140명(56.7%), 운동치료실이 94명(38.1%)으로 주로 전기치료실과 운동치료실에서 근무하고 있었다. 동료 수는 9인 이상이 88명(35.6%)으로 가장 많았고, 다음으로 3~5인이 80명(32.4%)의 순이었으며, 보조원이 있는 경우가 140명(56.7%)으로 보조원이 없는 경우 107명(43.3%) 보다 조금 많았고, 근무평가를 반영하지 않는 기관이 178명(72.1%)으로 많았다.

표 2. 근무환경 및 조건 특성

특 성	구 분	실수 (명)	백분율 (%)
병원 형태	종합병원	103	41.7
	병원급	65	26.3
	의원급	79	32.0
치료실 위치	지하층	52	21.1
	지상층	195	78.9
물리치료사 총 근무경력	5년 미만	117	47.4
	6~10년	74	30.0
	11~15년	35	14.2
	16년 이상	21	8.5
이직 경험	있다	50	20.2
	없다	197	79.8
현 근무지 근무 경력	5년 미만	165	66.8
	6~10년	52	21.1
	11~15년	18	7.3
	16년 이상	12	4.9
근무지 옮긴 경험	있다	157	63.6
	없다	90	36.4
근무지 옮긴 횟수	1회	66	42.1
	2회	39	24.8
	3회 이상	52	33.1
	보수가 적어서	71	45.2
근무지를 옮긴 이유	승진이 불투명해서	13	8.3
	동료와의 불 화합으로	17	10.8
	자기 개발(공부)을 위해	40	25.5
	거주지 이동으로	16	10.2
주당 근무시간	40시간 이내	107	43.3
	41~45시간	34	13.8
	46~50시간	38	15.4
	51시간 이상	68	27.5
일일 치료환자수	20명 이하	91	36.8
	21~30명	74	30.0
	31~40명	52	21.1
	40명 이상	30	12.1
월 근무 일수	25일 이내	132	53.4
	26일 이상	115	46.6
치료 전담 부서	운동치료실	94	38.1
	전기치료실	140	56.7
	기타(소아치료, 수치료)	13	5.3
동료 수	2인 이내	44	17.8
	3~5인	80	32.4
	6~8인	35	14.2
	9인 이상	88	35.6
보조원 유무	있다	140	56.7
	없다	107	43.3
근무평 가 반영	그렇다	69	27.9
	그렇지 않다	178	72.1
계		247	100.0

3. 직무만족도

1) 영역별 직무만족도

응답자의 영역별 직무만족도는 <표 3>과 같다.

대인관계에 관한 직무만족(3.69±0.66)이 가장 높은 만족도를 보였고, 업무에 관한 만족(3.51±0.76)이 2위를 차지했으나, 보수에 대한 직무만족(2.58±0.89)이 가장 낮은 직무 만족도를 보였다. 대인관계에서 매우 불만족이 1.48%를 보인 반면에 보수 관계에서 매우 만족이 2.02%를 보여 상대적으로 보수에 매우 낮은 만족을 보였다.

직무 만족도의 평균은 3.21점(5점 척도)으로 측정되어 보통 수준이었다.

표 3. 직무만족도 영역별 만족도 (평균만점= 5.0)

직무만족 영역	매우 불만족 (%)	불만족 (%)	보통 (%)	만족 (%)	매우만족 (%)	평균±표준편차	순위
업 무	3.37	11.74	32.12	36.04	16.73	3.51±0.76	2
자기발전	5.51	18.54	37.00	29.64	9.31	3.19±0.64	3
근무조건	11.26	19.68	34.66	25.83	8.57	3.01±0.76	4
대인관계	1.48	7.29	31.04	41.57	18.62	3.69±0.66	1
보 수	17.00	24.91	43.32	12.75	2.02	2.58±0.89	5

2) 문항별 직무만족도

응답자의 문항별 직무만족도는 <표 4>와 같다.

물리치료사 동료와의 관계(4.02±0.80)에서 가장 높은 만족도를 보였고, 업무의 자율성 인정(3.81±0.89), 타 부서원과의 관계(3.80±0.80), 긍지와 보람을 느낌(3.76±0.81), 업무의 전문성 인정(3.75±0.92), 능력 발전이 이루어 짐(3.41±0.94)등의 순으로 높은 만족도를 보였다. 반대로 직무 만족도가 가장 낮은 문항은 보수의 만족성(2.51±0.97)이었으며, 승진 보장(2.60±0.98), 복지 후생제도(2.62±1.10), 타 근무처와의 보수 비교 만족(2.65±0.99) 등의 순으로 낮은 만족도

를 보였다.

표 4. 직무만족도 문항별 점수 (평균만점= 5.0)

직무 만족 문항	평균±표준편차	순 위
긍지와 보람을 느낌	3.76±0.81	4
능력 발전이 이루어짐	3.41±0.94	6
업무의 자율성 인정	3.81±0.89	2
업무의 전문성 인정	3.75±0.92	5
업무량의 적당성	2.97±1.01	13
보수의 만족성	2.51±0.97	18
기자재 및 시설	3.00±1.07	12
동료와의 관계	4.02±0.80	1
타 부서원과의 관계	3.80±0.80	3
의사와의 관계	3.24±0.94	8
의사결정 반영도	3.30±0.86	7
승진 보장	2.60±0.98	17
근무시간	3.19±1.15	9
근무지 환경	3.11±1.19	11
복지후생제도	2.62±1.10	16
타 근무처와의 보수 비교 만족	2.65±0.99	15
치료사수 적당여부	3.13±0.99	10
사회봉사 기회	2.88±1.07	14

3) 일반적 특성 및 근무 환경에 따른 직무만족 정도 비교

응답자의 일반적 특성 및 근무 환경에 따른 직무 만족 정도 비교는 <표 5>와 같다.

연령에서는 40대 이상이, 성별에서는 남자가, 결혼 상태에서는 기혼이, 부양가족 수에서는 1명인 물리치료사가 직무만족이 높았고, 월평균 보수에서는 301만원 이상이, 직위에서는 계장급이 직무만족이 높은 것으로 보였다.

병원형태에 따른 직무만족도는 종합병원(3.34±0.53)에서 근무하는 물리치료사가 가장 높았고,

그 다음이 병원급(3.24±0.55), 의원급(3.01±0.53)의 순이었다. Duncan's 사후검증 결과 집단 간의 차이는 의원급에서 근무하는 물리치료사가 종합병원과 병원급에서 근무하는 물리치료사보다 직무만족 정도가 낮음을 알 수 있다.

물리치료사 총 근무경력에서는 16년 이상이 직무만족도가 가장 높았으며, 주당 근무시간에서는 41~45시간(3.35±0.56) 근무하는 물리치료사의 직무만족도가 가장 높았고, 그 다음으로는 40시간 이내(3.32±0.54), 46~50시간(3.25±0.46), 51시간 이상(2.93±0.52)의 순이었다. Duncan's 사후검증 결과 집단 간의 차이는 주당 51시간 이상 근무하는 물리치료사가 50시간 이내 근무하는 물리치료사보다 직무만족 정도가 낮음을 알 수 있다.

월 근무일수에서는 25일 이내가, 일일 치료 환자수에서는 20명 이하가, 치료 전담 부서에서는 기타(소아치료, 수치료실)실이, 동료 수에서는 9인 이상이 가장 직무만족도가 높았으며, 근무평가 반영에 따른 직무만족도는 근무 평가를 반영하는 기관에서 근무하는 물리치료사의 직무만족도가 높았다. 특성에 따른 직무만족 정도 관계에서는 성별, 병원형태, 주당 근무시간, 월 근무일수, 일일 치료환자 수, 치료 전담 부서, 동료 수에서 유의한 차이가 있었으며(p<.01), 그 외의 특성에서는 유의한 차이가 없었다.

특 성	구 분	실 수	평균±표준편차	t or F	DVR
연령	20대	114	3.24±0.58	1.254	
	30대	109	3.15±0.50		
	40대이상	24	3.31±0.62		
성	남	123	3.31±0.57	8.797**	
	여	124	3.11±0.51		
결혼상태	기혼	108	3.25±0.53	1.426	
	미혼	139	3.17±0.57		
부양가족	없음	128	3.18±0.55	0.508	
	1명	31	3.33±0.52		
	2명	41	3.23±0.57		
	3명	32	3.16±0.54		
	4명 이상	15	3.21±0.62		
월평균 보수	150만원 미만	70	3.22±0.55	0.993	
	151~200만원	115	3.19±0.56		
	201~300만원	33	3.23±0.52		
	251~300만원	17	3.08±0.54		
	301만원 이상	12	3.47±0.59		
직위	실장(과장)	38	3.22±0.61	0.427	
	계장	10	3.33±0.40		
	책임(주임)	18	3.30±0.56		
	일반	181	3.19±0.55		
병원 형태	종합병원	103	3.34±0.53	8.254***	B
	병원급	65	3.24±0.55		B
	의원급	79	3.01±0.53		A
물리치료사 총 근무경력	5년 미만	117	3.19±0.59	1.159	
	6~10년	74	3.25±0.51		
	11~15년	35	3.09±0.45		
	16년 이상	21	3.34±0.63		
주당 근무시간	40시간 이내	107	3.32±0.54	8.844***	B
	41~45시간	34	3.35±0.56		B
	46~50시간	38	3.25±0.46		B
	51시간 이상	68	2.93±0.52		A
월 근무일수	25일 이내	132	3.32±0.57	13.241***	
	26일 이상	115	3.07±0.50		
일일 치료환자수	20명 이하	91	3.47±0.53	14.293**	C
	21~30명	74	3.15±0.50		B
	31~40명	52	2.99±0.40		AB
	40명 이상	30	2.93±0.61		A
치료 전담 부서	운동치료실	94	3.36±0.58	8.789***	
	전기치료실	140	3.08±0.50		
	기타(소아치료등)	13	3.43±0.54		
동료 수	2인 이내	44	3.07±0.56	6.759***	A
	3~5인	80	3.06±0.50		A
	6~8인	35	3.24±0.47		AB
	9인 이상	88	3.40±0.57		B
근무평가 반영	그렇다	69	3.51±0.55	33.141	
	그렇지 않다	178	3.09±0.51		

표 5. 일반적특성 및 근무환경에 따른 직무만족도 차이 (N=247)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

4. 업무 스트레스 정도

1) 영역별 업무 스트레스 정도

응답자의 영역별 업무 스트레스 정도는 <표 6>과 같다.

근무조건에 대한 업무 스트레스(2.98±1.07)에서 가장 높은 스트레스를 보였고, 그 다음으로는 업무에 관한 스트레스(2.95±0.88)가 2위를 차지했으나, 대인관계에 대한 스트레스(2.31±0.79)는 가장 낮은 스트레스를 보였다. 근무조건에서 자주 강하게 스트레스가 13.76%를 보인 반면에 대인관계에서 스트레스는 별로 없음이 29.86%를 보여 상대적으로 근무조건에서 매우 높은 스트레스를 보였다.

업무 스트레스 평균은 2.72점(5점 척도)으로 측정되어 보통 보다 조금 높은 수준으로 나타났다.

표 6. 업무 스트레스 영역별 점수 (평균만점= 5.0)

업무스트레스 영역	별로없음 (%)	가끔약하게 (%)	자주약하게 (%)	가끔강하게 (%)	자주강하게 (%)	평균±표준편차	순위
업무	15.11	24.16	19.15	33.49	8.09	2.95±0.88	2
직무수행시	15.30	25.43	29.80	23.80	5.67	2.79±0.75	3
근무조건	15.79	23.08	22.67	24.70	13.76	2.98±1.07	1
대인관계	29.86	28.24	26.11	12.45	3.34	2.31±0.79	5
환자와의관계	13.77	34.01	17.81	28.74	5.67	2.79±1.17	4

2) 문항별 업무 스트레스 정도

응답자의 문항별 업무 스트레스 정도는 <표 7>과 같다.

과다한 업무량에 시달릴 때(3.49±1.02)에서 가장 높은 스트레스를 보였고, 임금 및 복지후생의 불만족(3.29±1.19), 전문지식이 부족하다고 느낄 때(3.15±1.06), 자신의 능력 불인정시(2.85±1.18), 병원의

직무 방침과 맞지 않을 때(2.84±1.05), 환자와의 갈등(2.79±1.17)의 순에서 높은 스트레스를 보였다. 반대로 스트레스가 가장 낮은 문항은 타 부서 직원과의 갈등(1.90±0.98)이었으며, 직무상 의사와의 갈등(2.40±1.00), 동료 간의 갈등(2.45±1.16)의 순으로 낮은 스트레스를 보였다.

표 7. 업무 스트레스 문항별 점수 (평균만점= 5.0)

업무 스트레스 문항	평균±표준편차	순위
과다한 업무량에 시달릴 때	3.49±1.02	1
고유 업무외의 일을 해야 할 때 (청소, 서류정리 등)	2.71±1.23	7
자신의 능력(전문성)을 인정받지 못할 때	2.85±1.18	4
업무상 의사 반영이 되지 않을 때	2.60±1.20	10
전문 지식이 부족하다고 느낄 때	3.15±1.06	3
승진기회의 전망이 낮을 때	2.66±1.31	8
임금 및 복지후생이 만족스럽지 못할 때	3.29±1.19	2
업무 이외의 일에 대해 책임을 져야할 때	2.66±1.24	9
상사의 명령하달 식 지시가 잦을 때	2.50±1.24	12
환자와의 갈등이 생겼을 때	2.79±1.17	6
동료 간의 갈등이 생겼을 때	2.45±1.16	13
직무상 의사와의 갈등이 생겼을 때	2.40±1.00	14
타 부서 직원과의 갈등이 생겼을 때	1.90±0.98	15
병원의 직무 방침과 자신의 가치관, 윤리관이 다를 때	2.84±1.05	5
직무가 자신의 적성과 맞지 않을 때	2.52±1.09	11

3) 일반적 특성 및 근무 환경에 따른 업무 스트레스 정도 비교

응답자의 일반적 특성 및 근무 환경에 따른 업무 스트레스 정도 비교는 <표 8>과 같다.

연령에 따른 업무 스트레스 정도는 40대가 가장 높고, 20대에서 가장 낮은 업무 스트레스를 보였다.

성별에 따른 업무 스트레스 정도는 여자가 결혼 상태에 따른 업무 스트레스 정도는 기혼이 약간 높았다. 부양가족 수에 따른 업무 스트레스 정도는 부양가족이 없는 경우가 가장 낮았으며, 월평균 보수에 따른 업무 스트레스 정도는 251~300만원이, 직위에 따른 업무 스트레스 정도는 계장급이 가장 높은 스트레스를 받는다고 했다.

병원형태에 따라서는 병원급에서 근무하는 물리치료사가, 물리치료사 총 근무경력에서는 11~15년 된 물리치료사가 업무 스트레스를 가장 많이 느낀다고 했다. 주당 근무시간에서는 46~50시간이, 일일 치료환자 수에 따른 업무 스트레스 정도는 31~40명이 가장 높았다. 치료전담부서에서는 기타(소아치료, 수치료실)실에서 근무하는 물리치료사가 가장 높았으며, 동료 수에서는 3~5인이, 근무평가 반영에 따른 업무 스트레스는 근무 평가가 임금이나 승진에 반영하지 않는 경우 스트레스를 많이 받는다고 했다. 특성별 업무 스트레스 정도 관계에서는 근무평가 반영에서만 유의한 차이를 나타냈으나(p<.05), 그 외는 유의한 차이가 없었다.

특 성	구 분	실 수	평균±표준편차	t or F	DMR
연령	20대	114	2.67±0.63	0.656	
	30대	109	2.76±0.73		
	40대이상	24	2.79±0.67		
성	남	123	2.71±0.75	0.010	
	여	124	2.72±0.60		
결혼상태	기혼	108	2.78±0.72	1.410	
	미혼	139	2.68±0.64		
부양가족	없음	128	2.65±0.63	1.102	
	1명	31	2.91±0.72		
	2명	41	2.75±0.79		
	3명	32	2.75±0.62		
	4명 이상	15	2.80±0.75		
월평균 보수	150만원 미만	70	2.66±0.67	0.519	
	151~200만원	115	2.71±0.72		
	201~250만원	33	2.77±0.57		
	251~300만원	17	2.90±0.61		
	301만원 이상	12	2.79±0.74		
직위	실장(과장)	38	2.71±0.74	0.419	
	계장	10	2.95±0.69		
	책임(주임)	18	2.73±0.73		
	일반	181	2.71±0.66		
병원 형태	종합병원	103	2.75±0.70	1.174	
	병원급	65	2.78±0.71		
	의원급	79	2.63±0.61		
물리치료사 총 근무경력	5년 미만	117	2.68±0.70	0.531	
	6~10년	74	2.72±0.66		
	11~15년	35	2.82±0.64		
	16년 이상	21	2.81±0.98		
주당 근무시간	40시간 이내	107	2.73±0.70	0.725	
	41~45시간	34	2.65±0.67		
	46~50시간	38	2.85±0.72		
	51시간 이상	68	2.67±0.62		
월 근무일수	25일 이내	132	2.75±0.74	0.544	
	26일 이상	115	2.69±0.60		
일일 치료환자수	20명 이하	91	2.73±0.73	0.518	
	21~30명	74	2.74±0.71		
	31~40명	52	2.75±0.55		
	40명 이상	30	2.58±0.61		
치료 전담 부서	운동치료실	94	2.71±0.72	2.286	
	전기치료실	140	2.69±0.66		
	기타(소아치료등)	13	3.11±0.48		
동료 수	2인 이내	44	2.54±0.61	1.290	
	3~5인	80	2.78±0.72		
	6~8인	35	2.76±0.61		
	9인 이상	88	2.74±0.69		
근무평가 반영	그렇다	69	2.57±0.70	4.955*	
	그렇지 않다	178	2.78±0.66		

표 8. 일반적 특성 및 근무 환경에 따른 업무 스트레스 차이 (N=247)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

5. 스트레스 대응 행위 정도

1) 스트레스 대응 행위 정도

응답자가 스트레스를 받았을 때의 경험 정도와 스트레스에 대응 경험, 스트레스 대응을 위한 노력 정도 결과는 <표 9>와 같다.

스트레스를 받았을 때의 경험에서 기분이 가라앉는다(2.85±0.99)가 가장 높았으며, 온몸에 기운이 빠진다(2.47±1.08), 일이 손에 잡히지 않는다(2.45±0.95), 얼굴이 빨개진다(2.36±1.03), 정신이 멍해진다(2.09±1.00), 호흡곤란이 있을 만큼 숨이 막힌다(1.60±0.89), 울음이 난다(1.53±0.82)의 순이었다.

스트레스에 대응 경험에서는 무관심하거나 다른 생각을 했다(2.62±0.98)가 가장 높았으며, 스트레스 현장을 피했다(2.34±1.05), 심호흡, 명상 등으로 자신을 달랬다(2.25±1.05), 동료나 가족들에게 도움을 청했다(2.13±1.03)의 순으로 보였다.

스트레스 대응을 위한 노력방법에서는 휴가나 놀이, 기호품 이용 등의 자신의 긴장 해소 동기를 갖춘다(3.52±1.07)가 가장 높았으며, 다음으로 친구나 가족, 동료 등의 도움이 되는 지지 요소를 만든다(3.07±1.15), 종교나 명상, 단전호흡 등의 스트레스 대응 능력을 기른다(2.76±1.22)의 순이었으나, 직장을 구한다(1.85±0.97)에서 스트레스 대응을 위한 노력방법으로는 가장 낮았다.

표 9. 스트레스 대응 행위 정도 (평균만점 =5.0)

구분	항 목	평균±표준 편차	순위
스트레스 받았을 때의 경험	호흡곤란이 있을 만큼 숨이 막힌다	1.60±0.89	6
	얼굴이 빨개진다	2.36±1.03	4
	정신이 멍해진다	2.09±1.00	5
	온몸에 기운이 빠진다	2.47±1.08	2
	기분이 가라앉는다	2.85±0.99	1
	일이 손에 잡히지 않는다	2.45±0.95	3
	울음이 난다	1.53±0.82	7
	소 계	2.19±0.67	
스트레스에 대응 경험	무관심하거나 다른 생각을 했다	2.62±0.98	1
	심호흡, 명상 등으로 자신을 달랬다	2.25±1.05	3
	스트레스 현장을 피했다	2.34±1.05	2
	동료나 가족들에게 도움을 청했다	2.13±1.03	4
	소 계	2.34±0.73	
스트레스 대응을 위한 노력	자신의 긴장 해소 동기를 갖춘다 (휴가, 놀이, 기호품 이용 등)	3.52±1.07	1
	스트레스 대응 능력을 기른다 (종교, 명상, 단전호흡 등)	2.76±1.22	3
	직장을 구한다	1.85±0.97	4
	도움이 되는 지지 요소를 만든다 (친구, 가족, 동료 등)	3.07±1.15	2
	소 계	2.80±0.74	

2) 일반적 특성 및 근무 환경에 따른 스트레스 대응 행위 정도 비교

응답자의 일반적 특성 및 근무 환경에 따른 스트레스 대응 행위 정도 비교는 <표 10>에서 보는 바와 같다.

연령에서는 20대가 스트레스 대응행위가 가장 높았으며, 40대가 가장 낮았다. 성별에서는 여자가, 결혼 상태에서는 미혼자가, 부양가족에서는 1명이, 월

평균 보수에서는 150만원 미만인, 직위에서는 일반직이 가장 스트레스 대응 행위가 높았으며, 병원형태에 따른 스트레스 대응 행위 정도는 병원 급에서 근무하는 물리치료사가 가장 높았고, 종합 병원 급에서 근무하는 물리치료사들의 스트레스 대응 행위가 가장 낮았다. 물리치료사 총 근무경력에서는 5년 미만이, 주당 근무시간에서는 51시간 이상이 가장 높았다. 월 근무일수에서는 26일 이상이, 일일 치료 환자수에 따른 스트레스 대응 행위 정도는 40명 이상이 가장 높았으며, 치료전담부서에서는 기타(소아치료, 수치료실)실이 가장 높았다. 동료 수에서는 3~5인이, 근무평가 반영에 따른 스트레스 대응 행위는 그렇지 않다가 높았다.

특성에 따른 스트레스 대응 행위 정도 관계에서는 연령과 성별, 결혼상태, 물리치료사 총 근무경력, 월 근무 일수, 치료 전담 부서에서 유의한 차이를 나타냈으나($p<.05$), 그 외는 유의한 차이가 없었다.

특 성 구 분	실 수	평균±표준편차	t or F	DVR
연령	20대	114	2.51±0.59	5.147**
	30대	109	2.31±0.56	
	40대이상	24	2.20±0.42	
성	남	123	2.26±0.56	14.522**
	여	124	2.53±0.55	*
결혼상태	기혼	108	2.25±0.51	12.131**
	미혼	139	2.50±0.59	*
부양가족	없음	128	2.45±0.57	1.953
	1명	31	2.53±0.49	
	2명	41	2.26±0.70	
	3명	32	2.26±0.45	
	4명 이상	15	2.28±0.44	
월 평 균 보수	150만원 미만	70	2.45±0.59	1.726
	151~200만원	115	2.41±0.61	
	201~250만원	33	2.42±0.41	
	251~300만원	17	2.23±0.53	
	301만원 이상	12	2.04±0.44	
직위	실장(과장)	38	2.29±0.52	1.933
	계장	10	2.27±0.42	
	책임(주임)	18	2.17±0.38	
	일반	181	2.44±0.60	
병원형태	종합병원	103	2.35±0.62	0.567
	병원급	65	2.45±0.54	
	의원급	79	2.39±0.53	
물리치료사 총 근무경력	5년 미만	117	2.50±0.61	2.697*
	6~10년	74	2.33±0.58	
	11~15년	35	2.28±0.41	
	16년 이상	21	2.23±0.45	
주당 근무시간	40시간 이내	107	2.34±0.62	1.183
	41~45시간	34	2.31±0.57	
	46~50시간	38	2.45±0.56	
	51시간 이상	68	2.48±0.49	
월 근무일수	25일 이내	132	2.31±0.59	6.508*
	26일 이상	115	2.49±0.53	
일일 치료환자수	20명 이하	91	2.30±0.58	1.759
	21~30명	74	2.39±0.56	
	31~40명	52	2.47±0.56	
	40명 이상	30	2.53±0.54	
치료 전담 부서	운동치료실	94	2.28±0.61	3.193*
	전기치료실	140	2.46±0.54	
	기타(소아치료등)	13	2.50±0.51	
동료 수	2인 이내	44	2.37±0.59	0.642
	3~5인	80	2.45±0.55	
	6~8인	35	2.43±0.50	
	9인 이상	88	2.33±0.60	
근무평가 반영	그렇다	69	2.28±0.50	3.531
	그렇지 않다	178	2.43±0.59	

표 10. 일반적 특성 및 근무환경에 따른 스트레스 대응 행위 차이 검증 (N=247)

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

IV. 고찰

본 연구의 응답자의 연령별 분포는 20대가 46.2%로 가장 높았다. 이러한 결과는 한금림(1994)의 연구에서 부산지역 물리치료사의 20대가 72.8%로 높은 비율을 차지한 결과와 차이를 보였으나, 허영배(2002)의 연구에서 부산지역 물리치료사의 20대 분포가 45.1%를 차지한 결과와 큰 차이를 보이지 않아 연령대가 높아지고 있음을 알 수 있었다.

결혼여부는 기혼자가 43.7%로 미혼자보다 약간 적었다. 허영배(2002)의 결과 42.3%와 비슷하나, 한금림(1994)의 결과 36.8%와는 차이를 보여 여성의 경우 결혼과 동시에 직장을 그만두어야 하는 근무조건이 개선되어진 결과라 생각 된다. 학력은 대학원 재학이나 졸업자가 12.6%를 차지하여 한금림(1994)의 결과 4%보다 3배 높은 비율로 나타났고, 허영배(2002)의 결과 10.9%보다 비율이 다소 높아 학업에 정진하는 물리치료사들이 많아지고 있음을 알 수 있다.

월평균 보수는 150만원 이하가 28.3%를 차지했으나, 허영배(2002)의 결과 150만원 이하 67.5%보다 낮은 결과를 보여 임금 인상이 높아졌음을 확연히 알 수 있었으나, 종합병원을 제외하고는 확실한 임금체계가 미비하다고 볼 수 있다.

물리치료실 위치는 지상층이 78.9%를 차지했다. 이는 안소윤 등(2002)과 비슷한 결과를 보였으나, 전세균(1991)은 41.3%가 지하에서 근무한다고 보고하였고, 그 이전 장정훈과 장익선(1988)의 결과에는 46.8%로 보고한 결과를 비교해 보면, 지하층의 물리치료실이 지상으로 옮겨지고 있는 추세이며 이는 환자의 재활과 치료사들의 근무 여건에 바람직한 변화라 하겠다.

물리치료사 총 근무경력은 10년 미만이 77.4%였다. 그러나 라기용 등(1998)의 연구에서는 10년 미만이 50.0%의 결과를 보여 그동안 신규 물리치료사들이 많이 배출되어 근무 경력이 다소 낮아짐을 알 수

있었다.

주당 근무시간은 45시간 이내가 57.1%였다. 이충휘(1990)는 44시간 이내가 32.2%라고 하여 주당 근무시간에서도 큰 변화를 나타내고 있어 과도한 업무량으로 인한 업무 스트레스를 받는 비율이 낮아지고 있을 것으로 생각된다.

일일 치료 환자 수는 20명 이상이 63.2%였다. 노영철과 백종민(1988)이 보고한 20명 이상이 87.0%의 결과와 이충휘(1990)의 72.8%의 결과를 비교하면 일일 치료 환자 수가 점차적으로 줄어들고 있어 환자에 대한 서비스 질의 향상과 물리치료사들의 업무 스트레스 경감이 개선되어지고 있음을 알 수 있다.

직무만족도는 최대 평점 5점에 평균 3.21점으로 대체로 높게 나타났는데, 이는 근무조건이 좋은 종합병원에서 근무하는 물리치료사가 많기 때문일 것으로 생각되며, 이런 결과는 전세균(1991)의 3.19점(5점 척도), 한금림(1994)의 1.96점(3점 척도), 김명훈(2001)의 2.96점(5점 척도), 허영배(2002)의 2.52점(4점 척도), 이형수 등(2005)의 3.04점(5점 척도)의 연구결과와 비슷하게 나타났다.

영역별로는 대인관계에 관한 직무만족이 가장 높은 순위를 차지했고, 업무에 관한 만족, 자기 발전, 근무조건 순이었으며, 보수에 대한 직무만족이 가장 낮게 나타났다. 김희권(1992)의 결과에서도 대인관계에 가장 높은 만족으로 나타났고, 보수에 대한 직무만족이 가장 낮게 나타나 이런 결과는 타 직종에 비해 낮은 보수 때문일 것이다.

문항별 직무만족은 물리치료사 동료와의 관계에서 가장 높은 순위를 차지하여 동료 간에는 만족도가 높았다. 다음으로 업무의 자율성 인정, 타 부서원과의 관계, 긍지와 보람을 느낌, 업무의 전문성 인정, 능력 발전이 이루어 짐 등의 문항에서 만족도가 높은 순이었다. 반대로 직무 만족이 가장 낮은 문항은 보수의 만족성이 가장 낮은 만족도로 나타났으며, 승진 보장, 복지후생제도, 다른 근무처와의 보수 비교 만족 등의 문항에서 낮은 만족도를 보였다. 김희권

(1992)의 결과에서는 업무의 중요성, 업무의 전문성, 동료와의 관계에서 높은 순으로 나타났고, 능력발전, 보수의 적당성, 후생복지제도, 현직만족, 지식 및 정보 등이 낮은 순이었다.

응답자의 일반적 특성 및 근무환경에 따른 직무만족 정도 비교는 성별, 병원형태, 주당 근무시간, 월 근무일수, 일일 치료환자 수, 치료진담부서, 동료 수에서 유의한 차이가 있었다($p < .05$). 본 연구 결과 성별에서는 남자가 여자보다 직무만족도가 높았으나, 안소윤 등(2002)의 연구 결과와 이형수 등(2005)의 연구 결과에서는 성별에 따른 직무만족도의 차이가 없다고 하여 다른 결과를 보였다.

연령에서는 40대 이상이 가장 높은 직무 만족도를 보여, 한금림(1994)의 연령이 많을수록 만족도가 높게 나타난 결과와 일치했으며, 안소윤 등(2002)의 결과에서도 40세 이상에서 뚜렷이 직무만족을 가진다고 했다. 이는 연령이 높을수록 직급이나 보수 등에서 높을 것이라는 점과도 관련이 있다고 보인다.

결혼 상태에서는 기혼이 직무만족도가 높았으나, 한금림(1994)은 미혼에서 직무만족도가 높았다고 하여 통계적으로 상반된 결과를 보였다.

물리치료사 총 근무경력에서는 16년 이상이 가장 높은 만족도를 보여 안소윤 등(2002)의 결과에서도 15년을 기점으로 하여 그 이상인 경우에 현저하게 직무만족이 증가하는 경향이 발견되었다.

일일 치료 환자 수에서는 20명 이하가 가장 높았으나, 안소윤 등(2002)에서는 21~25명을 기점으로 30명이 넘거나 20명 이하인 경우에도 직무만족도가 낮아지는 결과를 나타내어 적절한 업무량이 유지되어야 직무만족도를 향상시킨다는 연구결과와는 다른 점을 시사했다.

동료 수에서는 9인 이상이 가장 높은 직무만족도를 보여, 이는 종합병원에서 근무하는 물리치료사가 높은 직무만족을 느끼는 현상과 관련된 것으로 보인다. 근무평가 반영에 따른 직무만족도는 그렇다가 직무만족에서 높게 나타나, 직무 태도가 근무평가에 반

영한다는 생각으로 애착을 가지게 되면서 직무에 만족도가 높아짐을 짐작할 수 있다.

응답자의 영역별 업무 스트레스 정도는 2.72점(5점 척도)으로 측정되어 보통 보다 조금 높은 수준으로 나타났으나, 허영배(2002)의 2.65점(4점 척도), 한금림(1994)의 1.74점(3점 척도)의 결과와 비교해 높지 않은 원인은 종합병원에 근무하는 비율이 높기 때문에 근무조건에 따른 스트레스가 낮은 영향 때문일 것이라 생각된다. 이승주와 윤철환(1993)은 물리치료사의 업무 관련성 스트레스를 조사한 결과 총 6점 만점에 3.86점으로 보고하였으며, 타 직종보다 보수가 적다고 느낄 때가 가장 높은 직무 스트레스로 나타났고, 휴일 없이 오랫동안 근무해야 할 때도 4.47점으로 높은 직무 스트레스를 보인다고 하였다.

스트레스 요인 중 스트레스가 높은 정도는 근무조건에 대한 스트레스, 업무에 관한 스트레스, 직무 수행 시 스트레스, 환자와의 관계 스트레스, 대인관계에 대한 스트레스 순이었다. 근무조건에 대한 스트레스에서 '자주 강하게'가 13.76%를 보인 반면에 대인관계에서의 스트레스에서 '자주 강하게'는 3.34%를 보여 높은 대조를 보였다.

또한 문항별로는 과도한 업무량에 시달릴 때가 가장 높은 스트레스를 보였고, 임금 및 복지후생이 만족스럽지 못할 때, 전문지식이 부족하다고 느낄 때 순으로 업무 스트레스가 높게 보였다. 영역별에서 대인관계가 가장 낮은 스트레스를 보여 지듯이 문항별에서도 타 부서 직원과의 갈등이나 의사와의 갈등, 동료 간의 갈등, 상사와의 갈등에서는 낮은 스트레스를 보여 지고 있으나, 환자와의 갈등은 2.79점으로 15개 문항 중 6위를 차지했다. 한금림(1994)의 업무성 스트레스 유발 요인별에 과중한 업무가 1.90점으로 가장 높게 나타나 연구결과가 같았지만, 임금 및 복지 후생에 만족스럽지 못하는 스트레스가 높게 나온 연구결과와 김경모(2005)의 연구 논문에서도 하는 일에 비해 보수가 적다고 느낄 때가 5점 만점에 평균 3.60점으로 가장 높아 기존 연구와 별 차이가 없

었으나, 한금림(1994)의 연구에서는 부적절한 보상으로 인한 스트레스가 낮게 나와 상반된 결과를 보였다.

특성에 따른 업무 스트레스 정도를 비교해 보면 이 중에서 근무평가 반영에서 유의한 차이를 나타냈다($p<.05$). 이충휘(1990)의 결과에서는 성별, 결혼여부, 교육정도에 따른 업무 스트레스와 통계학적으로 유의한 차이가 없었고, 병원형태, 일일 치료 환자 수에 따른 업무 스트레스에 유의한 관계가 있다고 하였다. 한금림(1994)의 결과에서는 종교, 연령, 교육수준에 따른 관계는 통계적으로 유의성이 없었다.

응답자의 스트레스를 받았을 때의 경험과 대응 경험 및 대응을 위한 노력 등의 결과에 관해 살펴보면 대응을 위한 노력면이 2.80점(5점 척도)으로 가장 높은 순위를 차지했다. 이는 스트레스에 대한 대응을 위한 노력을 하고 있다는 뜻으로 해석된다. 문항별로 살펴보면, 스트레스를 받았을 때의 경험에선 기분이 가라 앉는다가 가장 높으며, 온몸에 기운이 빠진다, 일이 손에 잡히지 않는다, 얼굴이 빨개진다, 정신이 멍해진다, 호흡 곤란이 있을 만큼 숨이 막힌다, 울음이 난다의 순이었다. 대응 경험에서는 무관심하거나 다른 생각을 했다가 가장 높았으며, 스트레스 현장을 피했다, 심호흡 및 명상 등으로 자신을 달랬다, 동료나 가족들에게 도움을 청했다의 순이었다. 최은덕(2004)이 간호사를 대상으로 실시한 연구 결과에서는 '스트레스 현장을 피하기'의 소극적인 행위는 잘 사용하지 않는 것으로 나타났으나, 이번 연구에서 물리치료사들의 대응 경험에서는 '스트레스 현장을 피하기'가 4문항 중 2위로 나타나서 간호사들의 대응 경험과 대조를 보였다. 또한 스트레스 대응을 위한 방법에서는 휴가나 놀이, 기호품 이용 등으로 자신의 긴장 해소 동기를 갖출다가 가장 높았으며, 다음으로 친구나 가족, 동료 등의 도움이 되는 지지 요소를 만든다, 종교나 명상, 단전호흡 등의 스트레스 대응 능력을 기른다 순이었으나 직장을 구한다는 1.85점으로 가장 낮게 나타나 이는 스트레스 해결을 위해 적극

적인 자세로 대응하고 있다는 긍정적으로 보여진다. 특성에 따른 스트레스 대응 행위 정도 관계에서는 연령과 성별, 결혼상태, 물리치료사 총 근무경력, 월 근무 일수, 치료 전담 부서에서 유의한 차이가 있었다($p<.05$).

VI. 결론

이 연구는 물리치료사가 직무 중에 느끼는 직무만족도 및 업무관련성 스트레스 정도와 스트레스 대응 행위에 관하여 분석하고, 스트레스에 적절히 대응할 수 있는 방안을 모색하여 직무에 적응력을 높이고 보다 나은 치료를 지향하고자 시도되었다.

연구를 위한 자료 수집 기간은 2007년 3월 3일부터 3월 20일까지였으며, 부산시에 소재하고 있는 의료기관에서 물리치료사면허를 소지하고 정식직원으로 근무하는 물리치료사 300명을 무작위로 추출하여 우편발송이나 직접방문으로 배부하여 251부의 설문지가 회수되어 83.7%의 회수율을 보였고, 그 중 247부를 분석하였다. 조사 대상자의 기관별 분포로는 대학병원을 포함한 17개의 종합병원에서 근무하는 103명, 12개의 병원급에서 근무하는 65명, 39개의 의원급에서 근무하는 79명이었다.

직무만족도 측정도구는 Flippo(1980) & Seberhagen(1970)의 직무만족 요인과 김희권(1992)의 광주, 전남, 전북 의료기관에 근무하는 물리치료사의 직무만족에 관한 조사연구, 정정희(2004)의 직무만족도의 조사연구 등에 사용한 것을 참고하여 연구의 목적에 맞게 물리치료사들의 직무만족으로 변형하여 사용하였고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.874이었다.

업무 스트레스 측정도구는 김매자와 구미옥(1984)이 개발한 간호사의 직무스트레스 측정도구를 연구의 목적에 맞게 물리치료사들의 업무 스트레스로 변형하여 사용하였으며, 도구의 신뢰도는 Cronbach's

Alpha = 0.867이었다.

스트레스 대응 행위의 측정도구는 종합병원 간호사의 스트레스 대응 행위 조사 연구(최은덕, 2005)에 사용하던 것을 그대로 사용하였고, 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.841이었다.

수집된 자료를 분석하기 위한 통계적 기법으로서 SPSS 12.0을 이용하여, 일반적 특성과 근무 환경 및 조건 특성은 실수와 백분율로 산출하였으며, 대상자의 직무만족도와 업무 스트레스는 영역별과 문항별로 평균점수와 표준편차, 순위를 산출하였고, 스트레스 대응 행위 정도는 평균점수와 표준편차, 순위를 산출하였다. 응답자의 특성별로 직무만족도와 업무 스트레스 및 스트레스 대응 행위 차이 검증은 t-test 또는 ANOVA를 이용하였고, 분석 후 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 변수는 Duncan's Multiple Range(DMR) test로 사후 검증하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1) 응답자 총 247명중 연령별 분포는 20대가 46.2%로 가장 높은 비율을 차지했고, 성별로는 여자(50.2%)가, 결혼여부는 미혼자(56.3%)가 높았으며, 부양가족 수는 부양가족이 없는 자가 51.8%로, 평균 부양가족 수는 1.09명이었다. 학력은 3년제 대학졸업자(40.9%)가, 월평균 보수는 151~200만원(46.6%)이 가장 높았으며, 현 직위로는 평직원으로 근무하는 물리치료사가 73.3%를 차지했다.

2) 병원 형태는 대학병원을 포함한 종합병원에서 근무하는 물리치료사(41.7%)가 가장 많았으며, 치료실 위치는 지상층(78.9%)이 지하층보다 많았으며, 물리치료사 총 근무경력 5년 미만(47.4%)이, 근무지를 옮긴 경험은 있다(63.6%)가 높은 비율을 차지했으며, 근무지를 옮긴 이유는 보수가 적어서가 45.2%로 가장 높았다. 주당 근무시간은 40시간 이내(43.3%), 일일 치료 환자 수는 20명 이하(36.8%)가 높았으며, 치료 전담 부서는 94.8%가 전기치료실과 운동치료실

에서 근무하고 있었고, 근무평가를 임금이나 승진에 반영하지 않는다(72.1%)가 높았다.

3) 응답자의 직무만족도는 평균 3.21점(5점 척도)이었다. 동료와의 관계도 만족이 가장 높은 순위를 차지했고, 보수에 대한 직무만족은 가장 낮았다. 특성에 따른 직무만족도 관계에서는 성별, 병원형태, 주당 근무시간, 월 근무일수, 일일 치료 환자 수, 치료 전담 부서, 동료 수에서 유의한 차이가 있었다($p < .01$).

4) 응답자의 업무 스트레스 점수는 평균 2.72점(5점 척도)이었다. 과다한 업무량에 시달릴 때 가장 높은 스트레스를 받는다고 했고, 타 부서원과의 갈등이 있을 때가 가장 낮은 스트레스를 보였다. 특성에 따른 업무 스트레스의 정도 관계에서는 근무평가 반영에서 유의한 차이가 있었다($p < .05$).

5) 응답자의 스트레스 대응행위에서는 대응을 위한 노력이 2.80점(5점 척도)으로 가장 높은 순위를 나타냈으며, 문항별로는 스트레스를 받았을 때의 경험에서는 '기분이 가라앉는다(2.85점)가, 스트레스에 대응 경험에서는 '무관심하거나 다른 생각을 했다(2.62점)가, 대응을 위한 노력에서는 '휴가나 놀이, 기호품을 이용한 자신의 긴장을 해소하는 동기를 갖는다(3.52점)가 높은 순위를 차지했다. 연령에서는 20대가, 성별에서는 여자가, 결혼 상태에서는 미혼 물리치료사가 대응행위가 높은 것으로 나타나, 결혼하지 않는 젊은 미혼 여자 물리치료사들이 스트레스 대응을 위한 노력을 많이 하는 것으로 추론되어진다. 특성에 따른 스트레스 대응 행위의 정도는 연령, 성별, 결혼상태, 물리치료사 총 근무경력, 월 근무일수, 치료 전담 부서에서 유의한 차이가 있었다($p < .05$).

이상의 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

본 연구결과와 같은 과학적 연구들을 기초로 임상에서 환자들의 재활에 종사하는 물리치료사들의 스트레스 상황을 요인별로 심층적인 분석을 하고 관리 방안을 모색하는데 올바른 정보로 제공되어야 한다

고 생각한다. 또한 스트레스 해소 방안을 위한 효율적인 대응행위 프로그램 개발의 필요성이 있으며, 동시에 물리치료사들의 스트레스 경감을 위한 병원 행정가와 물리치료부서 책임자들의 병원 정책과 물리치료사 인사관리에 적극적으로 반영하려는 이해와 협조가 있어야 할 것이며, 본 연구 분야에 관한 지속적인 연구가 진행되어야 한다고 사료된다.

참고문헌

1. 김경모: 물리치료사의 근 골격계 통증과 직무 스트레스. 연세대학교 보건환경대학원 석사학위논문, 2005
2. 김매자, 구미옥: 간호원이 근무중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구개발 연구. 대한간호학회지 14(2) : 28-37, 1984
3. 김명훈: 물리치료사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구. 대한물리치료학회지 8(1) : 107-114, 2001
4. 김순덕: 의무가족사의 직무 만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구(상). 대한병원협회지 19(5) : 44-50, 1990
5. 김희관: 의료기관에 근무하는 물리치료사의 직무만족도에 관한 조사연구. 원광대학교 산업대학원 석사학위논문, 1992
6. 노영철, 백종민: 부산시내 의료기관에 근무하는 물리치료사의 업무환경과 업무량에 관한 조사연구. 대한물리치료학회지 9(2) : 1988
7. 도복늬: 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 도구(II). 중앙의학지 31(1) : 1976
8. 라기용, 오영택, 문항미, 배성수, 전제균: 한국물리치료사의 근무현황 조사. 대한물리치료학회지 10(2) : 133-148, 1998
9. 박성석: 임상간호사의 스트레스, 소진, 직무만족에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위 논문, 1995
10. 배정아: 정신과 간호사의 업무 스트레스측정을 위한 도구 개발 연구. 대한간호학회지 28(1) : 77-87, 1989
11. 백혜경: 간호장교의 통제위 성격과 스트레스 반응 및 직무 만족도와의 관계 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1985
12. 신유근: 인간존중의 경영. 다산출판사: 1997
13. 안소운, 김원중, 허영배: 물리치료사의 근무실태와 직무 만족 및 직장에착. 대한물리치료학회지 14(4) : 253-265, 2002
14. 이경순: 간호원의 스트레스 요인에 관한 분석연구. 연세대학교 대학원 석사 학위논문, 1982
15. 이승주, 윤철환: 물리치료사의 직업성 스트레스 발생관련 요인 조사. 대한물리치료학회지 14(1) : 35-49, 1993
16. 이충휘: 물리치료사의 업무관련성 스트레스 대한물리치료학회지 2(1) : 65-74, 1990
17. 이현실: 임상간호사의 직무 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001
18. 이형수, 송화경 등: 전남 동부지역 물리치료사의 근무환경 및 직무 만족도 조사연구. 대한물리치료학회지 17(1) : 71-86, 2005
19. 장정훈, 장익선: 전북지역 물리치료의 현황 및 업무효율성 제고 방안에 관한 연구. 대한물리치료학회지 9(1) : 27-34, 1988
20. 전제균: 물리치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사 연구. 대한물리치료학회지 3(1) : 9-38, 1991
21. 정정화: 임상 간호사의 스트레스와 직무만족도 및 그 관련요인에 관한 연구. 충남대학교 보건대학원 석사학위논문, 2004
22. 최은덕: 종합병원 간호사의 직무스트레스 요인 분석. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2005
23. 최은주: 정신과 간호사의 지각된 스트레스, 대응방법, 직무만족과 삶의 만족과의 관계. 고신대학교 보건대학원 석사학위논문, 2000
24. 한금람: 물리치료사의 업무성 스트레스 유발 요인과 직무만족도와의 상관관계. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문, 2004

- 원 석사학위논문, 1994
25. 허영배: 물리치료사의 직무스트레스와 조직효과성. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문, 2002
 26. Beatty, B. W. and Schnier, C. E: Personal administration An experimental skill-building approach. New York, Addison Wesley, 1981
 27. Brown B. B: Perspective on social stress, in: selye's guide to stress Researched by selye H. New york, Van Nostran Rinhold, 1979
 27. Cannon, W. B: Stress and strains of homeostasis. Journal of Medicine Science 189 : 1-14, 1925
 28. Cross, E: Work organization and stress, social stress. Chicago: Alidine Pub. Co, 1970
 28. Flippo E: Principles of personnel management. 5th Ed, McGraw-hill, 341-342, 1980
 29. Lazarus, R. S. & Folkman, S: An analysis of coping in a middle aged community sample. Journal of Health and Social Behavior 21 : 219-239, 1984
 30. Lichtenstein, R: Measuring the job satisfaction of physicians in organiged setting. Medical Care 22(1) : 56-68, 1984
 31. McComick, E. J. & Hgen, D: Industrial Psychology. New York, Prentice Hall, 1980
 32. McGrath J. E: Strech and behavior in organization in Handbook of industrial and organization psycholgy, ed by Dunnette MD. chicago, Rand-McNally, 1976
 33. Rizzo, J. A. & Gilman, M. P. & Mersmann, C. A: Facilitation care delivery redesign using measures of unit culture and work characteristics. Journal of Nursing Alministration 24(5) : 32-37, 1994
 34. Seberhagen, L. W: "What motivates civil service employess?". public personnel review 31(1) : 48~54, 1970
 35. Seley H: The stress of life. New york, McGraw Hill, 1956
 36. White, L. H: Job satisfaction and dissatisfaction among hospital nursing supervisous. Nursing Reseauch 22(1) : 26-33, 1973