한국BOBATH학회지 제7권 제1호
J Korean Acad Bobath Vol. 7. No. 1, 2002

보건소 근무 물리치료사의 스트레스에 영향을 미치는 요인

박성하 · 황병용*
세명대학교 한방병원 물리치료실 · 용인대학교 자연과학대학 물리치료학과*

Factors Affecting Physical Therapist's Stress at Public Health Center in Korea

Seoung-Ha Park · Byong-Yong Hwang*
Department of Physical Therapy, Semyung Oriental Medicine Hospital
*Department of Physical Therapy, College of Natural Science Yong-In University**

Abstract

The purpose of this study was to investigate factors affecting physiotherapist's stress 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 frequency, T-test, one-way ANOVA and Pearson correlation coefficiency. The result showed that mean point of stress from the identity guarantee physiotherapist's was 3.65, the dissatisfied solution physiotherapist's was 3.42, the administration physiotherapist's was 3.64, the job stability physiotherapist's was 3.29, the promotion and salary system physiotherapist's was 3.11. There was statistically a difference of the identity guarantee(p=0.03) which it follows as duty station of the physiotherapist. There were statistically a difference of the identity guarantee(p=0.00), promotion and salary system(p=0.02) which they follow as total career of the physiotherapist. There were statistically a difference of the identity guarantee(p=0.04), promotion and salary system(p=0.00) which they follow as service career of the physiotherapist. There were statistically a difference of the identity guarantee(p=0.00), promotion and salary system(p=0.00) which they follow grade in rank of the physiotherapist. These results suggest that physical therapist's stress at public health center largely related identity guarantee and administration system.

Key words : Physiotherapist, Public health care, Stress.

I. 서 론

보건소 활동의 효시는 1859년 William Rathborne이 영국의 Liverpool 시에서 보건 간호사업과 가정방문사업을 시작한 것이 처음이며, 1900년 이후 미국과 영국 등이 경제적인 발전과 더불어 현대적 의미의 보건소가 체계화, 전문화되기 시작하였다(이상복, 1989). 우리나라에서는 1956년 12월 13일 보

건소 법이 제정 공포되면서 최초로 시, 도립 보건소가 설치되기 시작했다(남용옥, 1999).

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 물리치료사를 확보하도록 하였다(보건복지부, 1992). 이에 따라 현재 대다수의 지자체의 보건소에서는 물리치료실을 설치 운영하고 있으나 많은 수의 보건소 근무 물리치료사들의 신분이 비정규직이며 일반 의료기관과 차별성이 없는 보건소 물리치료 업무특성과 정부차원의 물리치료 정책전환, 구조조정 등으로 많은 스트레스를 받고 있는 실정이다.

스트레스에 대한 개념은 연구자의 관심과 연구분야에 따라 다양하게 정의되어 왔다. Selye(1965)는 생체 내에 불특정하게 일어난 변화로 구성되어진 특수한 증후군이라고 정의하였고, Wolff(1953)는 스트레스를 외적인 환경과 유기체 사이의 상호작용에 있어 외적인 힘의 일부를 행위에 가져오는 내적인 힘으로 정의하였다. 또 Hartl(1979)은 한 상황에서 다른 상황으로 변화가 초래 될 때 요구되는 정신적, 신체적 경험이라고 하였다. 인간 내에 항상 존재하면서 긴장을 야기하는 Dynamic Force를 스트레스라고 하는데 이를 유발하는 자극은 스트레스 요인으로 규정되어 신체적, 정신적, 심리적, 사회적 부담이 모두 이에 속한다. Hardy 등(1975)은 인간이 어떤 조직 사회에서 역할의 애매성을 체험하는 것 자체가 스트레스 요인이 된다고 하였다.

스트레스는 인간의 생리적, 심리적, 사회환경적 자극요인에 의해 경험하게 되며, 어느 정도까지는 생존과 안녕에 필요한 역동적인 힘으로 작용하지만, 감당하기 어려운 정도이거나 그 상태가 오래 지속되면 부적응 상태가 되어 부정적인 결과를 낳게된다. 즉 지나친 스트레스는 생산성 감소 및 효율성의 감소를 초래하고 직업에 대한 불만을 증가시켜 양질업무의 수행이 어려워지게 된다(이종목, 1989).

우리나라에서는 간호사를 대상으로 간호사의 업무스트레스에 관한 연구는 많이 보고되었으나, 물리치료사의 스트레스에 관한 연구는 보고된 바가 많지 않다. 따라서 보건소에 근무하는 물리치료사들의 스트레스를 적절히 관리하여 물리치료의 질적향상과 근무의욕 그리고 직원간의 업무협조체제가 원활히 유지 추진 될 수 있도록 하는데 기여하고자 한다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

2002년 5월 10일부터 5월 12일 까지 전국공중보건 물리치료사 학술대회에 참가한 보건(지)소(의료원 포함)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 강부월(1999)의 설문지를 변형, 설문대상자의 자기 기입식 조사표를 사용하였는데 설문의 주요 내용에 있어서 물리치료사의 일반적 특성에 대하여 10문항, 스트레스 요인은 4개의 요인으로 구성되어 각 요인은 업무에 대한 스트레스 요인 10문항, 근무환경에 대한 스트레스 요인 10문항, 사회적 지위에 대한 스트레스 요인 10문항, 인간관계에 대한 스트레스 요인 10문항으로 구성된 설문지를 사용하였다. 문항은 긍정적인 문항과 부정적인 문항으로 구성되어 있으며 스트레스 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 스트레스 정도가 높은 것을 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 스트레스의 평균치의 차이를 통계적으로 검증하기 위하여 T-test, one-way ANOVA를 이용하였다.

④ 요인들간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson correlation을 이용하였다.

4. 연구의 제한점

본 조사는 전국 보건(지)소(의료원 포함)에 근무 물리치료사를 대상으로 설문 조사를 실시하였으나, 설문의 수가 많지 않은 관계로 전국 보건(지)소(의료원 포함)에 근무하는 물리치료사에게 일반화하여 확대 해석할 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 대학졸업이 64.1%로 가장 많았고, 다음은 대학교 졸업이 29.9%였으며, 대학원 졸업이 6.0%순이었다.

물리치료사로서 총 경력은 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 근무경력은 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 없음이 34.2%이고, 불교가 30.8%이며, 기독교가 21.4%순이었다.

구성인원은 10명 이하가 35.0%이고, 31-50명이 28.2%이고, 51명 이상이 19.7%였

다. 월급여액은 100만원 미만이 33.3%였고, 100만원이상-150만원 미만이 38.5%였고, 150만원 이상-200만원 미만이 24.8%였고, 200만원 이상이 3.4%였다.

2. 문항 요인 분석

업무에 대한 스트레스 문항에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 하여 요인적재값을 본 결과 비슷한 문항 1, 2, 10은 업무량, 문항 3, 4, 5, 6은 업무상갈등, 문항 8, 9는 자유재량권 이라는 요인으로 묶었다. 업무요인 전체에 대한 신뢰도 α=0.71이고 각 요인에 대한 신뢰도는 0.74, 0.75, 0.53으로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5보다 크게 나왔으므로 설문지 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있다(표 2).

근무환경에 대한 스트레스 문항에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 하여

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
최종학력	대학 졸업	75	64.1
	대학교 졸업	35	29.9
	대학원 졸업	7	6.0
물리치료사로서의 총경력	5년 미만	11	9.4
	5년 이상- 10년 미만	40	34.2
	10년 이상- 15년 미만	47	40.2
	15년 이상	19	16.2
보건(지)소(의료원) 근무경력	5년 미만	41	35.0
	5년 이상- 10년 미만	60	51.3
	10년 이상- 15년 미만	15	12.8
	15년 이상	1	0.9
직급	정규직	76	65.0
	비정규직	41	35.0
보건(지)소(의료원) 구성인원	10명이하	41	35.0
	11-30명	20	17.1
	31-50명	33	28.2
	51명이상	23	19.7
월급여액	100만원 미만	39	33.3
	100만원 이상-150만원 미만	45	38.5
	150만원 이상-200만원 미만	29	24.8
	200만원 이상	4	3.4

표 2. 업무 요인분석과 신뢰도

문항	업무량	업무상 갈등	자유 재량권	신뢰도
1. 나는 현재 내가 맡고 있는 업무량이 과중하다고 생각한다.	0.84			
2. 나는 업무로 인하여 피로를 느낀다.	0.84			0.74
10. 현 보건(지)소에서의 업무량과 업무분담은 내 의견이 무시된 채 보건(지)소장에 의해 결정된다.	0.70			
3. 나는 근무시간 이외에도 밀린 업무를 처리할 때가 있다.		0.67		
4. 나는 물리치료사의 전문적인 업무와 역행되는 업무를 하도록 강요받을 때가 있다.		0.80		0.75
5. 나는 보건(지)소장의 지시로 인해 업무에 대한 갈등을 느낀다.		0.71		
6. 내가 수행하고 있는 업무는 이론과 상당한 차이가 있다.		0.70		
8. 현 보건(지)소에서는 전문적인 일을 성공적으로 미치는데 있어서 물리치료사의 자유재량(판단, 기술 등)이 허용되고 있다.			0.83	0.53
9. 현 보건(지)소에는 물리치료사의 자율적인 환자관리를 허용한다.			0.79	
계				0.71

요인적재값을 본 결과 문항 1, 2, 3, 4, 5는 신분보장, 문항 6, 7, 8은 불만해소, 문항 9,10은 운영체계라는 요인으로 묶었다. 근무환경 전체에 대한 신뢰도 α = 0.80 이고, 각 요인에 대한 신되도는 0.79, 0.67, 0.66으로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5보다 크게 나왔으므로 설문지에 대한 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있다(표 3).

사회적 지위에 대한 스트레스 문항에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 하여 요인적재값을 본 결과 문항 1, 2, 10은 직장 안정성, 문항 3, 4, 5, 6은 긍지와 자부심, 문항 7, 8, 9는 승진 및 보수체계라는 요인으로 묶었다. 사회적 지위 요인 전체에 대한 신뢰도 α = 0.69이고 각 요인에 대한 신뢰도는 0.59, 0.76, 0.64로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5보다 크게 나왔으므로 설문지에 대한 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있다(표 4).

인간관계에 대한 스트레스 문항에 대하여 Varimax 회전에 대한 요인분석을 실시하여 요인 적재값을 본 결과 문항 1, 5, 6, 7은 대인관계, 문항 2, 3, 4, 8, 9, 10은 직장 분위기라는 요인으로 묶었다. 인간관계 요인 전체에 대한 신뢰도 α = 0.85이고, 각 요인에 대한 신뢰도는 0.81, 0.80으로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5보다 크게 나왔으므로 설문지에 대한 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있다(표 5).

3. 요인항목별 스트레스

요인항목별 스트레스는 표 6과 같이 업무에 대한 스트레스 정도는 업무량의 스트레스가 2.82점으로 가장 높았고 자유재량권의 스트레스가 2.53로 낮았다.

근무환경에 대한 스트레스 정도는 신분보

표 3. 근무환경 요인분석과 신뢰도

문항	신분보장	불만해소	운영체계	신뢰도
1. 나는 보건(지)소 승진제도에 만족한다.	0.67			
2. 나는 현재의 급여수준에 만족한다.	0.78			
3. 나는 보건(지)소 관리운영 방침에 대해 만족한다.	0.50			0.79
4. 나는 공무원 신분보장제도에 대해 만족한다.	0.73			
5. 나는 현 공무원 복지후생에 대해 만족한다.	0.73			
6. 현 보건(지)소는 직원들의 능력향상을 위한 기회(교육)가 많은 편이다.		0.49		
7. 보건(지)소의 보건(지)소장은 나의 불평, 불만, 고충 등을 잘 파악하고 있다.		0.80		0.67
8. 보건(지)소에서는 동료간에 업무 처리에 도움을 주는 의견을 수시로 주고 받는다.		0.84		
9. 보건(지)소의 운영체계는 합리성보다는 형식이나 규정을 강조한다.			0.81	
10. 보건(지)소는 계급의식이 뚜렷하여 업무처리 절차가 까다롭다.			0.84	0.66
계				0.80

장의 스트레스가 3.65로 가장 높았고 불만해소의 스트레스가 3.42점으로 낮았다.

사회적 지위에 대한 스트레스 정도는 직장안정성의 스트레스가 3.29점으로 가장 높았고 긍지와 자부심의 스트레스가 2.80으로 낮았다.

인간관계에 대한 스트레스 정도는 직장분위기의 스트레스가 2.73점으로 대인관계의 스트레스 2.57점 보다 다소 높았다.

4. 근무처에 따른 스트레스

근무처에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.03)는 통계적으로 차이가 있었다. 사후검정결과 의료원(평균=4.03)이 가장 스트레스가 높게 나타났다(표 7).

5. 연령에 따른 스트레스

연령에 따라 업무량, 업무갈등, 자유재량, 운영체계, 불만해소, 긍지와 자부심, 승진 및 보수, 직장 안정성, 대인관계, 직장 분위기는 통계적으로 차이가 없었고 연령에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.00)는 유의한 차이가 있다.

6. 총경력에 따른 스트레스

물리치료사의 경력에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.00)와 승진 및 보수의 스트레스(p=0.02)는 통계적으로 유의한 차이가 있다. 사후검정결과 5년 이상 10년 미만의 스트레스가 가장 높게 나타났으며 10년 이상 15년 미만, 5년 미만, 15년 이상 순이었다.

승진 및 보수의 스트레스 사후검정결과 5년 이상-10년 미만(평균=3.38)이 가장 높은 스트레스를 나타냈으며 10년 이상-15년 미만(평균=3.04), 5년 미만(평균=3.09), 15년 이상(평균=2.77) 순으로 나타났다(표 8).

표 4. 사회적 지위 요인분석과 신뢰도

문항	직장 안정성	긍지 자부심	승진 보수	신뢰도
1. 현재 내 직업은 주위로부터 부러움을 살때가 많다.	0.55			
2. 물리치료사직은 직업으로서 미래가 보장되는 안정된 직업이라고 생각한다.	0.57			0.59
10. 현 보건(지)소에서 나의 능력이나 경력에 따라 승진 또는 더 나은 지위로 옮겨갈 가능성이 많다.	0.86			
3. 물리치료사로 근무 하는 것에 긍지와 자부심을 느낀다.		0.85		
4. 나는 직무를 통하여 국민건강에 공헌을 하고 있다고 생각한다.		0.48		0.76
5. 나는 충분한 경제적 여유가 있더라도 물리치료사로서 계속 근무 할 의사가 있다.		0.81		
6. 나는 앞으로 물리치료사에 대한 인식이 더 좋아질 거라 생각한다.		0.81		
7. 현 공무원 보수체계(연금, 각종수당, 상여금)가 적당하고 합리적이다.			0.77	
8. 나는 많은 직장들 중에서 이 보건(지)소가 나에게 가장 적합하고 좋은 일자리라고 생각한다.			0.73	0.64
9. 현 보건(지)소의 승진에 따른 보수 차등은 적절하다.			0.76	
계				0.69

7. 근무경력에 따른 스트레스

물리치료사의 근무경력에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.04), 승진 및 보수의 스트레스(p=0.00)는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(표 9).

8. 결혼유무에 따른 스트레스

결혼유무에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.04), 운영체계의 스트레스(p=0.02)는 통계적으로 유의한 차이를 나타내어 신분보장, 운영체계에서 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 미혼(평균=3.91, 3.95)이 기혼(평균=3.59, 3.56) 보다 신분보장, 운영체계에 대한 스트레스가 높게 나타났다.

9. 직급에 따른 스트레스

직급에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.00), 승진 및 보수(p=0.00), 직장 안정성(p=0.01)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 신분보장 에서는 비정규직(평균=4.03)이 정규직(평균=3.45)보다 높은 스트레스를 승진, 보수에서는 비정규직(평균=3.41)이 정규직(평균=2.96)보다 높은 스트레스를 안정된 직업에서는 비정규직(평균=3.52)이 정규직(평균=3.17)보다 높은 스트레스를 보였다(표 10).

10. 종교에 따른 스트레스

종교에 따라 업무량의 스트레스(p=0.02)에서 유의한 차이를 보였다. 사후분석결과 기독교(평균=3.17)에서 가장 높은 스트레스를 보였다.

표 5. 인간관계 요인분석과 신뢰도

문항	대인관계	직장 분위기	신뢰도
1. 나는 내 주위 직원들로부터 존경을 받고 있다.	0.77		
5. 나는 보건(지)소장으로부터 칭찬과 인정을 받고 있다.	0.77		
6. 나는 환자들의 요구 및 기대에 부응하여 환자들로부터 인정을 받고 있다.	0.85		0.81
7. 나는 현 보건(지)소 직원과의 관계에 만족한다.	0.58		
2. 보건(지)소의 모든 직원은 가족처럼 화목하게 지낸다.		0.75	
3. 보건(지)소에서는 바쁘거나 어려운 일이 있을 때 서슴없이 도와 주고 격려 한다.		0.80	
4. 현 보건(지)소는 친목을 도모할 수 있는 기회(회식, 야유회, 취미, 동호회 등)가 많은 편이다.		0.72	
8. 나는 현 보건(지)소장과의 관계에 만족한다.		0.61	0.80
9. 보건(지)소장은 직원들의 편안함 및 상호간의 만족스러운 관계를 강조한다.		0.63	
10. 보건(지)소에서의 인간관계가 다른 직장의 인간관계보다 어렵다고 생각한다.		0.51	
계			0.85

11. 구성인원에 따른 스트레스

구성인원에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.00)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고 승진 및 보수의 스트레스(p=0.02)에서도 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

표 6. 요인항목별 스트레스 정도

요 인	구 분	평 균	표준편차
업무	업무량	2.82	0.85
	업무갈등	2.75	0.89
	자유재량	2.53	0.92
근무환경	신분보장	3.65	0.68
	불만해소	3.42	0.77
	운영체계	3.63	0.79
사회적 지위	직장 안정성	3.29	0.75
	긍지 와 자부심	2.80	0.87
	승진 및 보수	3.11	0.74
인간관계	대인관계	2.57	0.67
	직장 분위기	2.73	0.70

12. 각 스트레스 요인간의 상관관계

신분보장의 스트레스와 불만해소의 스트레스($p<0.01$), 운영체계의 스트레스($p<0.01$), 직장 안정성의 스트레스($p<0.01$), 승진 및 보수의 스트레스($p<0.01$), 대인관계의 스트레스($p<0.01$), 직장 분위기의 스트레스($p<0.01$)간에는 상관관계가 있다.

불만해소의 스트레스와 운영체계의 스트레스($p<0.05$), 직장 안정성의 스트레스($p<0.05$) 승진 및 보수의 스트레스($p<0.01$), 대인관계의 스트레스($p<0.01$), 직장 분위기의 스트레스($p<0.01$)간에는 상관관계가 있다.

운영체계의 스트레스와 직장 안정성의 스트레스($p<0.05$), 승진 및 보수의 스트레스($p<0.05$), 직장 분위기의 스트레스($p<0.01$)간에는 상관관계가 있다(표 11).

표 7. 근무처에 따른 스트레스 정도

요인	구분	보건소	보건지소	의료원	기타	F값	p값
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
업무	업무량	2.92±0.85	2.75±0.74	2.83±1.02	3.83±1.64	2.38	0.07
	업무갈등	2.71±0.94	2.80±0.83	2.95±0.82	2.62±0.53	0.20	0.89
	자유재량	2.55±0.86	2.59±0.99	2.08±1.02	2.25±1.96	0.60	0.61
근무환경	신분보장	3.52±0.68	3.83±0.65	4.03±0.52	4.20±0.56	3.01	0.03
	운영체계	3.59±0.79	3.61±0.80	4.16±0.60	4.50±0.70	1.76	0.74
	불만해소	3.36±0.82	3.52±0.73	3.33±0.55	3.66±0.00	0.41	0.15
사회적지위	긍지 와 자부심	2.82±0.86	2.81±0.95	2.62±0.60	2.62±0.70	0.12	0.19
	승진 및 보수	3.01±0.69	3.33±0.82	3.11±0.77	3.16±1.17	1.48	0.94
	직장 안정성	3.21±0.71	3.42±0.75	3.27±1.14	4.16±0.70	1.58	0.22
인간관계	대인관계	2.52±0.65	2.70±0.67	2.62±0.70	2.12±1.23	0.89	0.44
	직장 분위기	2.73±0.67	2.69±0.77	2.97±0.89	2.83±0.47	0.26	0.85

IV. 고 찰

본 연구에서는 물리치료사들이 신분보장에서 스트레스(평균=3.65)를 나타낸 것은 보건(지)소(의료원포함)에서 근무하는 연구 대상자들이 상용직, 일용직, 계약직 등 비정규적인 직급의 형태로 근무를 하기 때문이고 불만해소의 스트레스(평균=3.42)가 높게 나타난 것은 연구대상자들이 친목을 도모할 수 있는 기회가 적고 규율적인 직장 분위기에서 스트레스를 해결하지 못했기 때문이다.

운영체계의 스트레스(평균=3.64)가 높게 나타난 것은 합리성 보다는 형식이나 규율을 강조하고 계급의식이 뚜렷하여 업무처리가 까다롭기 때문일 것이며, 직장 안정성의 스트레스(평균 =3.29)가 높게 나타난 것은 연구대상자 중 정규직의 형태로 근무하지 못하고 비정규직으로 근무하면서 구조조정

표 8. 총경력에 따른 스트레스

요인	구분	5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 15년미만	15년이상	F값	p값
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
업무	업무량	2.27±0.64	2.91±1.01	2.92±0.75	2.73±0.72	2.00	0.11
	업무갈등	2.54±0.94	2.75±0.86	2.88±0.90	2.53±0.88	0.89	0.44
	자유재량	2.77±1.03	2.51±0.93	2.62±0.91	2.23±0.83	1.07	0.36
근무 환경	신분보장	3.87±0.60	3.99±0.71	3.41±0.53	3.43±0.68	7.26	0.00
	운영체계	3.45±0.85	3.83±0.83	3.60±0.72	3.44±0.83	1.42	0.24
	불만해소	3.51±0.37	3.58±0.70	3.33±0.85	3.24±0.88	1.15	0.33
사회적 지위	긍지 와 자부심	2.86±0.92	2.67±0.76	2.93±0.93	2.73±0.93	0.69	0.55
	승진 및 보수	3.09±0.73	3.38±0.76	3.04±0.64	2.77±0.83	3.39	0.02
	직장 안정성	3.27±0.78	3.38±0.75	3.24±0.69	3.26±0.92	0.27	0.84
인간 관계	대인관계	2.79±0.48	2.56±0.74	2.62±0.60	2.34±0.72	1.27	9.28
	직장 분위기	2.72±0.80	2.86±0.68	2.64±0.70	2.71±0.74	0.69	0.55

표 9. 보건소 근무경력에 따른 스트레스

요인	구분	5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 15년미만	F값	p값
		M±SD	M±SD	M±SD		
업무	업무량	2.65±0.90	2.90±0.86	2.97±0.61	1.30	0.27
	업무갈등	2.68±0.92	2.82±0.90	2.68±0.78	0.31	0.72
	자유재량	2.60±0.97	2.40±0.87	2.87±0.90	1.89	0.15
근무환경	신분보장	3.85±0.61	3.58±0.68	3.41±0.72	3.29	0.04
	운영체계	3.70±0.80	3.60±0.76	3.65±0.92	0.21	0.80
	불만해소	3.41±0.69	3.49±0.87	3.16±0.58	1.12	0.33
사회적 지위	긍지 와 자부심	2.78±0.84	2.79±0.87	2.93±0.98	0.20	0.81
	승진 및 보수	3.40±0.73	2.98±0.67	2.89±0.86	5.05	0.00
	직장 안정성	3.33±0.71	3.20±0.79	3.56±0.68	1.54	0.21
인간관계	대인관계	2.64±0.66	2.54±0.66	2.51±0.77	0.31	0.73
	직장 분위기	2.74±0.79	2.71±0.68	2.80±0.59	0.09	0.91

으로 인한 실직의 불안 때문이다. 승진 및 보수의 스트레스(평균=3.11)는 연공서열 위주의 직장 분위기에서 능력이나 성과에 따른 적절한 승진이 이루어지지 않기 때문이다.

근무처에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.03)가 통계적으로 차이를 보였으나 사후검정에서는 그 차이를 발견할 수 없었다.

연령에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.00)가 통계적 차이로 사후검정결과 만 26-30세(평균 4.107)가 만 25세 이하(평균=4.100), 만 31-35세(평균=3.53), 만 36-40세(평균=3.45), 만 41세 이상(평균=3.41)보다 스트레스가 높게 나타난 이유는 처음 직장생활을 하게되는 25세 이하 군 보다 좀더 직장의 생리를 잘 알기 때문일 것이며 만 31-35세(평균=3.53), 만 36-40세(평균 =3.45), 만 41세 이상(평균=3.41)이 만 26-30세(평균=4.10)보다 스트레스가 낮은 이유는 나이가 들어감으로써 현재의 직장에 안주하려는 생각 때문이다.

총경력에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.00)가 통계적 차이로 사후검정결과 5년 이상-10년 미만(평균=3.99)이 5년 미만(평균=3.87), 15년 이상(평균=3.43), 10년 이상-15년 미만(평균 =3.41)보다 높은 이유는 5년 미만은 직장 분위기, 대인관계, 업무를 파악하느라 10년 이상의 경력은 적응이 된 기간이라 스트레스를 느끼지 못하고 5년 이상-10년 미만은 과도기간으로 신분보장에 대한 회의감을 느끼기 때문이다.

총경력에 따른 물리치료사의 승진 및 보수의 스트레스(p=0.02)가 통계적 차이로 사후검정결과 5년 이상-10년 미만(평균=3.38), 10년 이상-15년 미만(평균=3.04), 5년 미만(평균=3.09), 15년 이상(평균=2.77)보다 높게 나타난 이유는 5년 미만은 직장 분위기, 대인관계, 업무를 파악하느라 10년 이상의 경력은 적응이 된 기간이라 스트레스를 느끼지 못하고 5년 이상-10년 미만은 과도기간으로 승진 및 보수에 대한 회의감을 느끼기 때문일 것이다.

근무경력에 대한 물리치료사의 신분보장에 대한 스트레스(p=0.04)가 통계적 차이로

표 10. 직급에 따른 스트레스

요인	구분	정규직 M±SD	비정규직 M±SD	t값	p값
업무	업무량	2.88±0.84	2,72±0.87	0.98	0.32
	업무갈등	2.77±0.89	2.71±0.89	0.34	0.73
	자유재량	2.58±0.86	2.45±1.02	0.75	0.45
근무환경	신분보장	3.45±0.63	4.03±0.60	-4.87	0.00
	운영체계	3.65±0.78	3.63±0.83	0.11	0.91
	불만해소	3.36±0.83	3.52±0.67	-1.00	0.31
사회적 지위	긍지 와 자부심	2.76±0.84	2.87±0.93	-0.63	0.52
	승진 및 보수	2.96±0.68	3.41±0.77	-3.25	0.00
	직장안정성	3.17±0.76	3.52±0.68	-2.40	0.01
인간관계	대인관계	2.52±0.64	2.66±0.71	-1.06	0.28
	분위기	2.72±0.72	2.75±0.69	-0.20	0.84

사후검정결과 5년 미만(평균=3.85)이 5년 이상-10년 미만(평균=3.58), 10년 이상-15년 미만(평균 =3.41)보다 높은 이유는 연구대상자 중 5년 이상의 대상자들이 5년 미만의 대상자들 보다 정규직으로의 전환이 많아 신분보장에 대한 스트레스를 적게 느끼기 때문이다.

근무경력에 대한 물리치료사의 승진 및 보수의 스트레스(p=0.00)가 통계적 차이로 사후검정결과 5년 미만(평균=3.40)이 5년 이상-10년 미만(평균=2.98), 10년 이상-15년 미만(평균=2.89)보다 높은 이유는 연구대상자 중 5년 이상의 대상자들이 5년 미만의 대상자들 보다 사회 전반적인 구조조정의 여파로 인해 1998년부터 2002년까지 비정규직에서 정규직으로의 전환이 되지 않아 직업에

표 11. 각 스트레스 요인간의 상관관계

	업무량	업무 갈등	자유 재량	신분 보장	불만 해소	운영 체계	직장 안정	긍지 자부	승진 보수	대인 관계
업무갈등	0.400**									
자유재량	0.160	0.122								
신분보장	-.129	-.059	0.006							
불만해소	-.160	0.039	0.163	0.461**						
운영체계	-.087	0.059	0.333	0.362**	0.235*					
직장안정성	-.189*	0.042	0.105	0.391**	0.228*	0.207*				
긍지 와 자부심	-.057	0.248**	0.226**	-.061	0.048	-.140	0.421**			
승진 및 보수	0.059	0.019	0.064	0.421**	0.382**	0.187*	0.169	-.048		
대인관계	-.290**	0.038	0.232*	0.126	0.365**	-.071	0.271**	0.425**	0.277**	
직장 분위기	-.096	0.119	0.333	0.288**	0.467**	0.259**	0.272**	0.166	0.333**	0.582**

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

대한 회의감 때문이다.

결혼유무에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.04), 운영체계의 스트레스(p=0.02)는 통계적으로 유의한 차이를 나타내어 결혼유무에 따라 신분보장이나 운영체계에서 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 미혼(평균=3.91, 3.95)이 기혼(평균=3.59, 3.56) 보다 신분보장, 운영체계의 스트레스가 높게 나타났다.

직급에 따라 신분보장의 스트레스(p=0.00), 승진 및 보수의 스트레스(p=0.00), 직장 안정성의 스트레스(p=0.01)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈고, 신분보장에서 비정규직(평균=4.03)이 정규직(평균=3.45)보다 높은 스트레스를, 승진 및 보수에서 비정규직(평균=3.41)이 정규직(평균=2.96)보다 높은 스트레스를, 안정된 직업에서 비정규직(평균=3.52)이 정규직(평균=3.17)보다 높은 스트레스를 보였다. 신분보장에서 비정규직이 정규직보다 스트레스가 높은 이유는 보건(지)소(의료원포함) 근무 물리치료사들이 다른 의료기술직보다 정규직으로의 전환이 늦어지기 때문이고 물리치료사의 승진 및 보수에서 비정규직이 정규직 보다 스트레스가 높은 이유는 정규직에 비해 높은 직급으로의 승진이나 보수에서 차이가 나기 때문이고, 직장 안정성의 스트레스가 높은 이유는 비정규직으로 근무함으로써 구조조정으로 인한 실직에 대한 막연한 불안감 때문이다.

종교에 따라 물리치료사의 업무량의 스트레스(p=0.02)는 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후검정결과 기독교에서 가장 높은 스트레스를 나타냈다.

구성인원에 따른 물리치료사의 신분보장의 스트레스(p=0.00)는 통계적 차이로 사후검정결과 10명 이하(평균=3.86)가 11명-30명(평균=3.75), 51명 이상(평균=3.67), 31-50명(평균=3.32)보다 높은 이유는 근무자가 적은 직장일수록 개인간의 직급 비교에 의한 스트레스가 증가하기 때문이다.

구성인원에 따른 물리치료사의 승진 및 보수의 스트레스(p=0.02)는 통계적 차이로 사후검정결과 10명 이하(평균=3.37)가 51명 이상(평균=3.14), 31-50명(평균=2.96), 11명-30명(평균=2.81)보다 높은 이유는 근무자가 많은 직장일수록 동급 직급에 대한 유대감의 형성으로 인해 스트레스가 적절히 제거되기 때문이다.

신분보장의 스트레스와 불만해소의 스트레스($p<0.01$), 운영체계의 스트레스($p<0.01$), 직장 안정성의 스트레스($p<0.01$), 승진 및 보수의 스트레스($p<0.01$), 대인관계의 스트레스($p<0.01$), 직장 분위기의 스트레스($p<0.01$)와는 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 비정규직에서 정규직으로의 신분이 보장된다면 다른 요인의 스트레스가 줄어듦을 알 수 있다.

불만해소의 스트레스와 운영체계의 스트레스($p<0.05$), 직장 안정성의 스트레스($p<0.05$), 승진 및 보수의 스트레스($p<0.01$), 대인관계의 스트레스($p<0.01$), 직장 분위기의 스트레스($p<0.01$)간에는 상관관계가 있다. 불만을 해소시킬 수 있도록 해주면 다른 요인의 스트레스가 줄어듦을 알 수 있다.

운영체계의 스트레스와 직장 안정성의 스트레스($p<0.05$), 승진 및 보수의 스트레스($p<0.05$), 직장 분위기의 스트레스($p<0.01$)는 상관관계가 있다. 운영체계에서 경직적이고 계급적인 면이 해소된다면 스트레스가 줄어듦을 알 수 있다.

V. 결론 및 제언

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

1. 연구 대상자의 신분보장의 스트레스(평균=3.65), 불만해소의 스트레스(평균=3.42), 운영체계의 스트레스(평균=3.64), 직장 안정성의 스트레스(평균=3.29), 승진 및 보수체계의 스트레스(평균=3.11)는 높게 나타났다.

2. 연구 대상자의 근무처에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.03)는 통계적으로 차이가 있다.

3. 연구 대상자의 연령에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.00)는 통계적으로 차이가 있다.

4. 연구 대상자의 총경력에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.00), 승진 및 보수의 스트레스(p=0.02)는 통계적으로 차이가 있다.

5. 연구 대상자의 근무경력에 따른 신분보장에 대한 스트레스(p=0.04), 승진 및 보수의 스트레스(p=0.00)는 통계적으로 차이가 있다.

6. 연구 대상자의 결혼유무에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.04), 운영체계의 스트레스(p=0.02)는 통계적으로 차이가 있다.

7. 연구 대상자의 직급에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.00), 승진 및 보수의 스트레스(p=0.00), 직장 안정성의 스트레스(p=0.01)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

8. 연구 대상자의 종교에 따른 물리치료사의 업무량의 스트레스(p=0.02)는 통계적으로 차이가 있다.

9. 연구 대상자의 구성인원에 따른 신분보장의 스트레스(p=0.00), 승진 및 보수의 스트레스(p=0.02)는 통계적으로 차이가 있다.

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

첫째 연구 대상자들의 수를 확대시켜 스트레스 정도를 비교하고 현재의 보건(지)소 의료원의 신분보장과 승진 및 보수의 체계가 합리적인가를 규명하는 탐색적 연구가 필요하다.

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

셋째 연구 대상자들이 자신의 업무와 관련이 없는 일에 종사하는 경우 스트레스가 높으므로 제 위치에서 물리치료 서비스를 지역사회 주민들에게 제공하도록 해야한다.

참고문헌

강부월. 치과위생사의 조직몰입도 및 관련요인 연구. 경기대학교 대학원 행정학과 박사학위논문 1999.

남용옥. 지역사회보건활동. 청구문화사 1999.

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

보건복지부. 보건의료 전문인력 배치 기준제정 시행 통보. 1992.

이상복, 이상천. 공중보건학. 형설출판사 1989.

이종목. 직무 스트레스의 원인 결과 및 대책. 성원사 1989.

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

Hardy ME, Conway ME. Role stress and

role strain role theory perspective for health professionals. Appleton Century Corps 1975:73-110.

Hartl DE. Stress management and the nurse, Adv Nurs Sci, Jul 1979;1: 99-100.

Selye. The Stress and syndrome. AJN 1965;65:97-9.

Wolff HG. Stress and disease. Springfield, IL, Charles, Thomas 1953.