

醫務記錄士의 役割과 職務滿足度에 關한 研究

보건행정과 김 미 정
진임 강사

I. 序 論

人間은 누구나 건강하게 살기를 願한다. 健康이란 單純히 疾病이나 不具가 없는 狀態 뿐만 아니라 肉體的, 精神的, 社會的으로 安寧할 狀態를 말한다.¹⁾ 이처럼 건강은 人間에 重要한 要素였으며 이 건강을 지키기 위해 醫學이 發展하고 病院의 生成을 必要로 하게 된 것이다. 따라서 세계 각국은 이의 실현을 위하여 온갖 노력을 기울이고 있다. 福祉社會를 指向하는 우리나라는 持續的인 經濟成長과 함께 社會開發政策의 一環으로 制度的인 改善을 追求하게 되어²⁾ 의료전달체계의 개선, 농어촌 지역에 대한 보건의료대책을 강화³⁾ 하게 되었고 그 결과 醫療保護와 醫療保險制度를 基幹으로 醫療施惠의 範圍가 擴大되었다.⁴⁾

病院은 量的으로는 規模가 大型化되고 質的으로는 전문화 병원사무가 複雜化 되었다는 것은 周知의 事實이다.⁵⁾ 뿐만 아니라 의료의 效果的 增大로 人間生活에 미치는 영향이 날로 커짐에 따라서 의료에 대한 사회적 關心이 높아졌고 의료에 關與하는 社會集團과 組織도 多樣해졌다.⁶⁾ 병원의 대형화 의료기능의 복잡화는 병원의 운영관리면에도 과학적 조직이론을 도입하여 합리적인 경영과 능력을 요청하게 되었고 행정전반에 일련의 변화를 초래하게 되었다. 의사개인의 能力만으로 診療行爲를 行하던 時代에는 規模도 작아서 의사개인이 진료는 勿論이고 患者管理, 診療費管理時 等 모든 사무를 單獨으로 處理할 수 있었으나 近來에는 醫科學의 發達과 醫技術의 發展으로 의료업무는 漸次 專門化되고 그 결과 병원은 多樣的 職種の 協同에 의해서만 諸 기능을 圓滑히 遂行할 수 있는 大規模 組織으로 變貌하고 있다.⁷⁾ 따라서 醫師·看護師 以外的 多樣的 診療支援 人力의 流入, 看護業務의 專門化 및 量的 增大, 患者數의 增加 社會保障制度의 擴大 實施에 따르는 診療費管理의 複雜化 等으로 患者 및 診

¹⁾ 世界保健機構 (World Health Organization)에서 정의함.

²⁾ 河湜煜, “병원의료와 병원행정” 「대한병원협회지」 제 11 권, 7월호 (1982), p.45.

³⁾ 李平洙, “병원내에서의 院務行政” 「대한병원협회지」 제 11 권, 10월호 (1982), p.34.

⁴⁾ 韓達鮮, “병원조직의 특성과 과제” 「병원연구」 제 5호 (1984), p.6.

⁵⁾ 李平洙, 前揭論文, p.34.

⁶⁾ David, B. Smith, Arnold D. Kaluzny, *The White Labyrinth* Berkely, California, McCutchan, 1975. pp.5 ~ 38.

⁷⁾ 韓達鮮, 前揭論文, p.6.

療費管理 業務를 全擔한 機能이 必要하게 되었다. 이와 같은 機能을 수행하기 위해서는 醫師, 看護師, 醫療技士 및 行政管理職 등이 상호유기적인 關係를 맺어야 한다.⁸⁾

이러한 배경아래 본 조사연구는 일부 지역 종합병원을 대상으로 병원행정의 여러분야 중 의무기록사의 職務性向과 실태, 직무만족도 등을 파악하여 病院 醫療體系의 合理的인 形成과 發展策을 模索하는 基礎資料를 제공함과 동시에 改善方案을 찾고자 하는데 目的을 두었다.

II. 研究方法과 展開

1. 研究對象

本 研究는 광주에 開設된 전대, 조대, 기독교, 보훈, 적십자, 남광 6개의 綜合病院을 選擇하여 의무기록실 및 원무부서에 근무하는 직원들을 對象으로 하였다.

2. 研究方法

病院管理 중에서 組織을 經營하는데 目標를 효율적으로 達成하기 위해 필요로 하는 人的 資源을 동원해서 최대업적을 올림과 동시에 組織構成員들에게는 最적의 만족을 줄 수 있는 方法으로 彼들을 處우하는 規範的인 技術인 人事管理에 重點을 두고 의무기록사의 一般的인 特性, 職務遂行能力, 教育訓練, 賃金管理, 福祉厚生 등을 살펴 보았다.

綜合病院 의무기록실에 終事하고 있는 職員들과 相議하여 27個 問項의 問題를 作成하여 1991年 5月 한달 동안 對象 病院을 訪問하여 配布한 後 回收하여 통계처리 하였다.

III. 理論的 背景

1. 病院行政에 있어서 醫務記錄의 重要性

病院行政은 個別行政 分野에 共通的으로 存在하는 問題의 理解를 바탕으로 하여 各 病院關係 分野의 固有한 特殊專門知識 및 技術의 理解를 必需的인 條件으로 한다.

이와 같이 病院行政은 그와 關聯된 各 分野의 共同協調를 重要시함과 아울러 病院이 追求하고 있는 目的을 達成하기 위하여 諸般研究와 管理가 必要한 바 그 實際的인 內容은 다음과 같다.

- ① 病院의 組織機能의 研究
- ② 病院의 人事 企劃 豫算 財務의 管理
- ③ 病院의 會計統計情報 시스템의 標準化 開發研究管理
- ④ 醫療器機裝備의 適正管理와 効用性

⁸⁾ 이종익, 「병원행정론」, 법문사(1983), p.19.

⑤ 醫藥品의 需給管理

⑥ 行政體制 및 能率管理⁹⁾

이러한 病院行政 對象중에 醫務記錄은

- ① 患者에게 一貫性 있는 繼續的인 治療를 提供하는 根據 資料가 된다.
- ② 治療擔當者들 사이의 意思傳達 道具가 된다.
- ③ 醫學研究 및 教育에 必要한 臨床資料가 된다.
- ④ 法的問題가 發生하였을 경우 證據資料가 되어 病院, 醫師 및 患者를 保護한다.
- ⑤ 患者에게 提供된 의료의 質을 檢討 評價하는 基本 資料로 使用된다.
- ⑥ 病院統計를 提供하여 病院行政 및 國家 保健行政에 寄與한다.
- ⑦ 診療費 算定의 根據資料가 된다.¹⁰⁾

1977年 7月 1日부터 施行한 職場醫療保險制度의 導入은 의무기록 分野의 成長에 있어서 커다란 刺戟劑가 되었다. 醫療需要의 急速한 膨脹과 第三者 支拂이라는 制度的 裝置는 必然的으로 의무기록의 重要性이 대두되고 完全하고 正確하고 充分한 內容이 包含된 良質의 記錄이 作成되고 効率的 管理, 신속하고도 一貫性 있는 維持 管理를 要求하게 된 것이다. 이런 脈絡에서 의무기록 分野가 국민의료 發展의 必需不可缺 重要 要素이므로 專門化 細分化 過程을 통하여 病院行政과 關聯시켜 單純한 行政業務의 延長線에서 脫皮하여 獨自的인 專門領域을 確保해야 한다.

2. 보건전문인으로서 의무기록사 역할

醫務記錄은 병원내에서 患者의 질병에 관계되는 모든 사항과 病院이 환자에게 제공해 준 검사 치료 및 結果에 관한 사항을 기록한 문서이다. 의무기록에 대해 학자들은 환자치료행위에 關聯된 환자의 병력을 이해하는 근거자료, 의료인 相互間의 議事傳達 및 參考資料, 환자 治療에 있어 앞으로의 계획수립, 修正 및 補完의 기초근거자료, 환자 진료행위의 적절성 평가를 위한 자료, 診療費 測定의 근거자료, 환자 진료행위에 대한 법적 문제 발생시 병원과 의료인을 위한 사실 證據 제시, 의학교육 또는 訓練에 필요한 실용적 임상교육 자료, 의료기관 의 運營, 組織, 管理, 行政, 効率, 效果, 評定과 의사결정에 필요한 통계산출의 기초자료, 醫務記錄의 효율적인 정보관리는 국가의 醫療 및 保健行政의 計劃, 행정 및 수행의 기초자료를 提供, 의무기록의 장기보존은 한 인구의 질병력, 사망력 및 치료형태의 변화과정, 연구의 자료를 提供하는 등의 기능이 있다.¹¹⁾

의무기록실은 病院내에서 發生하는 各 정보를 신속하게 수집, 분석, 보관하며 필요시에 쉽게 檢索 이용할 수 있도록 하는 의료정보센터의 役割을 한다. 의무기록실의 機能은 ① 병원

⁹⁾ 이종익, 前揭書, p.22.

¹⁰⁾ 홍준현, 「의무기록관리학」 서울 : 고문사 (1987), p.23.

¹¹⁾ 신순금, “의무기록의 기능”, 「병원신보」 제 116호 (1988), p.26.

에 치료를 받기 위해 방문한 모든 患者의 醫務記錄 유지 ② 의무기록이 漏落됨이 없이 法的 또는 病院規定에 따른 기간동안 保全 ③ 의무기록에 관한 業務를 충실히 수행할 수 있는 자격있는 職員配置 ④ 적절한 번호를 부여함으로써 의무기록을 필요시에 신속히 이용할 수 있도록 등록 번호부여 및 배열제도 유지 ⑤ 한 환자에 관련된 모든 의료정보가 그 환자의 기록에 합철되도록 하고 ⑥ 표준용어(Standard Nomenclature)가 사용되어야 하며 ⑦ 질병 수술 및 의사색인 작성등으로 대별할 수 있으며 그외에도 전사, 암등록 등을 들 수 있다.¹²⁾

1982年 3월에 의무기록사 제도가 임시국회에서 통과되고 1982年 4월에 의료기사법중 개정법률안이 정식 公布됨에 따라 국가면허시험에 합격한 자에게는 “의무기록사”(Accredited Record Technician)라는 통일된 互稱이 부여되었다. 또한 1982年 10월에 개정된 의료기사법 시행령 제2조에는 의무기록사는 보사부 장관이 정하는 의료기관에서 의료인의 진료기록부, 조산기록부, 간호기록부 등 각종 업무에 관한 기록을 維持, 管理하고 이를 확인하는 업무에 종사한다고 業務의 範圍를 정하고 있다.

의무기록사는 완전한 자료로서의 價値를 발휘할 수 있도록 醫務記錄의 정량정질 분석과 統計資料의 수집, 算出 및 分析은 물론 疾病, 手術死因分類, 환자색인, 의사색인, 질병 및 수술 색인 정부에서 실시하는 성인병 관리사업의 하나인 암환자 사업, 병원표준화사업, 적정진료보장(Quality Assurance), 의료감사 및 기타 감염위원회, 조직위원회, 약사위원회, 의무기록위원회, 사고관리위원회의 활동을 통하여 醫療의 質을 평가하는데 핵심적인 역할을 한다.

IV. 調查結果 및 考察

1. 연구대상자의 一般的 特性

人事管理의 일반적인 목적은 한 組織에 必要한 人的資源의 효율적인 活用을 도모하고 組織의 目的과 構成員 個人的 目的을 조화시키며 구성원간의 원만한 業務關係(Working Relationship)를 형성시키는 것이라 하겠다. 이러한 目的에 대처하는 管理測面에서 보면 조직구성원의 形態 特性과 어떻게 분포되었는가 알아 본다. 광주직할시 종합병원에 근무하는 의무기록사의 一般的인 現況은 표1과 같다.

연구대상자의 연령, 결혼상황, 종교, 학력, 근무경력 분포는 표1과 같다. 남자는 全體 78名中 36名으로 46.2%, 여자는 42名으로 53.8%로 男·女 人的構成이 비슷하고 年令群으로는 25~29세가 38.5%인 30名이고 45세 이상은 한 명도 없다. 결혼상태는 미혼과 기혼이 51.3%, 46.2%로 나타났고 종교는 기독교가 24名인 30.8%, 천주교 17.9%, 불교 5.1%, 종교를 가지지 않은 경우가 36名인 46.2%이었다. 학력별로는 22

¹²⁾ 강현옥, “병원에서 의무기록실의 기능과 역할” 『병원신보』 제 69호, p.12.

표 1. 대상자의 一般의 特性

특 성	구 분	실수(N)	백분율(%)	특 성	구 분	실수(N)	백분율(%)
성 별	남	36	46.2	종 교	기 독 교	24	30.8
	여	42	53.8		천 주 교	14	17.9
연 령	20 ~ 24 세	14	17.9		불 교	4	5.1
	25 ~ 29 세	30	38.5	무	36	46.2	
	30 ~ 34 세	14	17.9	최종학력	고·인문계	12	15.4
	35 ~ 39 세	16	20.5		{·상업계	14	17.9
	40 ~ 44 세	4	5.1		졸·농업계	22	2.6
결혼상태	미 혼	40	51.3		진·보건계	2	28.2
	기 혼	36	46.2		문{·실업계	6	7.7
	이 혼	2	2.6	대·기 타	4	5.1	
				대 졸	14	17.9	
				대 학 원	4	5.1	

남인 28.2%인 전문대학 보건계 졸업자가 비교적 많은 것으로 나타났다.

표 2에서는 의무기록사 면허 소지자가 40명인 51.3%, 위생사가 5.1%, 기타로는 정사서, 간호사, 공정관리기사 2급 등을 가진 자가 20.5%, 면허나 자격증이 없음이 23.1%로 나타났다. 이들 중 보건계 보건행정과 졸업생은 의무기록사, 위생사 2가지 면허를 취득한 자도 포함되었다. 근무경력으로는 13 ~ 60개월이 40명으로 51.3%, 61 ~ 120개월이 35.9%이고 소속분야는 醫務記錄 分野가 48명으로 61.5%로 人的 構成이 많았으며 院務分野는 18명인 23.1%, 의료보험이 12.8%이고 기타로는 병원 서무과 인사담당이 2.6%로 나타났다.

표 2. 대상자의 면허종류 및 근무경력, 소속분야

특 성	구 분	실수(N)	백분율(%)	특 성	구 분	실수(N)	백분율(%)
면허 및 자격종류	의무기록사	40	51.3		61 ~ 120개월	28	35.9
	위 생 사	4	5.1		121개월 이상	4	5.1
	기 타	16	20.5	소속분야	의무기록실	48	61.5
	없 음	18	23.1		원 무	18	23.1
근무경력	1 ~ 12개월	6	7.7		의 료보 험	10	12.8
	13 ~ 60개월	40	51.3	기 타	2	2.6	

2. 採用管理

病院은 모든 構成員들의 能力을 발전시키고 가장 훌륭하게 活用하기 위하여 活動을 개시해야 할 최초의 분야가 바로 採用을 위한 활동이다. 病院의 目的을 達成함에 있어서는 다양한 직위가 존재할 것이며 이들 職務의 수행에는 각각의 직위가 요구하는 要件을 갖춘 유능한 病院人이 必要할 것이므로 우선 이러한 사람을 찾아내는 技術的 活動이 있어야 한다. 採用의 節次에는 먼저 必要한 사람을 널리 募集하고 그중에서 職務遂行上 가장 적합한 사람을 選拔

하며 또한 선발된 사람들을 가장 적합한 部署로 配置하는 세가지 節次가 있다. 따라서 병원 조직의 目的을 가장 효율하게 달성하기 위하여 직무가 요구하는 사람을 모집하여 선발하고 배치하기 위하여서는 무엇보다도 병원행정 담당자의 적극적인 활동과 必要的 技術의 發展이 특히 고려되어야 한다.¹³⁾

이러한 관점에서 표 3은 現在 病院에의 採用 動機를 調査하였다.

現職에 勤務하기 前에 他醫療機關에서 勤務經歷 回數는 전혀없다가 82.1%로 나타났고, 1회는 17.9%, 2회이상은 없는 것으로 나타났다. 인사관리의 주요 기능의 하나인 채용관리는 全體 78名中 公開採用이 34名으로 43.6%이고 인척의 알선이 28名인 35.9%, 학교 추천이 15.4%로 나타났다.

표 3. 채용동기 및 타의료기관 근무회수

특 성	구 분	실 수(N)	백분율(%)
병원채용동기	공개 채용	34	43.6
	학교 추천	12	15.4
	인척의 알선	28	35.9
	병원 요청	2	2.6
	무 응 답	2	2.6
타의료기관 근무 회수	전 혀 없 다	64	82.1
	1 회	14	17.9

3. 職務遂行態度

職務分析은 관찰이나 연구를 통하여 一定한 직무의 性質과 직무를 遂行함에 있어서 構成員에게 要求되는 熟練·知識·能力 및 責任과 같은 직무상의 여러 要件을 알아내는 과정이고¹⁴⁾ 合理的인 職務의 管理는 인간과 직무에 對한 體系의인 理解와 직원이 조직속에서 어떤 일을 하며 그가 擔當한 職務가 適合한 것인지 또 직무의 遂行者로서 資格이 있느냐를 把握하는 것이다.¹⁵⁾

표 4에서는 업무에 대한 지식정도가 잘 모르고 있었다가 44名인 56.4%이고, 해당업무 습득기관은 병원자체 교육인 44名으로 56.4%로 높고, 전문대학에서가 26名인 33.3%로 나타났다. 업무에 대해서 事前 知識이 없기 때문에 병원자체교육으로 일을 수행한다는 것이 높은 비율로 나타났다. 保健行政科에서는 의무기록실, 의료보험, 원무분야에 부합되는 敎科目인 의무기록관리학, 의학용어, 질병분류, 의료보험, 의료정보학, 해부학, 병원행정 등을 開設하여 이수한 후 배출하고 있다. 따라서 現在는 이 學科의 年輪이 짧아 病院自體에서도 그

¹³⁾ 이종익, 前揭書, pp.147 ~ 148.

¹⁴⁾ 이종익, 前揭書, p.63.

¹⁵⁾ 崔種泰, 「인사관리」 서울: 박영사(1983), p.33.

표 4. 직무수행태도

특 성	구 분	실 수 (N)	백분율 (%)
채용전 해당업무에 대한 지식정도	잘 알고 있었다	14	17.9
	조금 알고 있었다	20	25.6
	잘 모르고 있었다	44	26.4
해당업무 습득기관	고등학교에서	·	·
	전문대학에서	26	33.3
	대학에서	·	·
	타의료기관에서	6	7.7
	학원에서	2	2.6
	병원자체 교육으로	44	56.4
현재하고 있는 업무 만족도	만 족	20	25.6
	보 통	50	64.1
	불만족	8	10.3
의무기록사가 병원에 끼치는 영향	매우크다	20	25.6
	크 다	14	17.9
	보 통	40	51.3
	전혀 없다	4	5.1

들에 대한 採用이 不足한 편이나 앞으로는 이들이 차지하는 比重이 높아질 것으로 推定된다.

管理의 成果는 구성원들이 어떻게 活動하느냐에 달려 있다고 본다. 經營의 成果는 人間의 成果와 物的 要素의 函數關係로 볼 수 있으며¹⁶⁾ 職務滿足은 多角的 測面에서 살펴 보아야 하겠으나 여기서는 담당업무에 국한하여 分析한 결과 만족이 25.6%, 보통이 50名인 64.1%이고 의무기록사가 병원에 끼치는 영향은 매우크다가 25.6%, 보통이 51.3%로 나타나 직무에 대한 만족도는 높은 편이고 본인이 하고 있는 일에 대해서 긍정적인 태도로 임하고 있음을 알 수 있다.

4. 人間關係 管理

인간관계 개선은 人事管理 機能 가운데 가장 중요시 되고 있으며 또한 새로운 분야이다. 人間이 組織을 形成하여 集團의 行動을 할 때에는 눈에 보이지 않은 인간 對 인간의 關係가 必然的으로 생긴다. 人間이 形成하고 있는 組織內의 휴머니즘(Humanism)에 相互協同關係(Human relations)이며 경영조직내에서 監督者와 從事員 相互間에 不平不滿이 많아져 원만한 인간관계가 形成되지 못할 때에는 士氣가 떨어져 作業意慾을 잃고 그 生産性은 높일 수 없게 된다.¹⁷⁾ 오늘날 경영관리의 중심과제는 病院組織內의 構成員 개개인의 人間性에 基底를 둔 管理方式 즉 病院人들에게 職務遂行에 대한 적극적인 의욕을 일으킬 수 있는 技術을 발

¹⁶⁾ K. Davis, Human Relations in Business, New York, (McgrawHill, 1957), p.174.

¹⁷⁾ 김수경, 「현대경영인사관리」 서울:경진사(1984), p.565.

전시키는 일이다.

직원 상호간, 상·하간, 관리직과 전문직과의 인간관리는 조정의 역할을 넘어서 중요한 기능이라고 볼 수 있는데 표 5는 병원내 상·하간의 협조가 46名인 59.0%가 보통, 협조적이다가 28.2%이고 진료부서 행정부서와의 업무 협조도는 보통이 58名으로 74.4%로 나타났다. 직원 상호간의 인화관계도 보통이 44名으로 56.4%, 원만하다가 41.0%로 나타났다.

표 5. 병원내 업무협조 및 인간관계

특 성	구 분	실 수 (N)	백분율 (%)
병원내 상·하간의 협조관계	대단히 협조적	6	7.7
	협조적	22	28.2
	보 통	46	59.0
	비협조적	4	5.1
진료부서와 행정부서 와의 업무협조	협조적	18	23.1
	보 통	58	74.4
	비협조적	2	2.6
직원상호간의 인화관계	원만하다	32	41.0
	보 통	44	56.4
	원만치 못하다	2	2.6

5. 教育訓練

採用節次를 통하여 선발되어 여러 직무에 종사하고 있는 病院人の 能力은 教育訓練을 통하여 보다 더 크게 발전될 수 있으며 이들을 더욱 効率的으로 活用할 수 있는 소지가 마련될 수 있는 것이다. 그러므로 人事管理의 第二의 機能은 病院인의 教育訓練을 위한 計劃을 세우고 技術을 발전시키는 일이다. 職員의 採用과 더불어 신입직원과 현직원의 教育프로그램을 철저히 運營하여 모든 職員이 새로운 教育을 통하여 개인적인 욕구충족과 자기개발은 勿論 病院에 대한 충성심 및 사기양양과 동기유발이 될 것이다.

표 6에서 살펴보면 담당업무에 대한 교육훈련이나 개선건의는 가끔하다가 64.1%, 48.7%로 높은 편이고 반면 전혀없다도 30.8%, 35.9%로 나타나 전직원에게 골고루 교육훈련 업무개선의 건의 기회가 주어지지 않는 것으로 보인다.

의무기록실 개선의 필요성이 있다가 76名으로 97.4%가 응답하여 합리적인 의무기록실 관리가 새로 요구되고 있음을 알 수 있고, 능력발전을 위한 퇴근 후 시간활용은 59.0%가 하지 않는 것으로 나타났다.

6. 福利厚生

福利厚生은 賃金以外的의 手段에 의하여 從業員의 勞動力을 調達·維持·發展시켜 從業員이 가진 能力을 最高度로 發渾케 하여 생산성 향상을 도모하고 조직을 繁營토록 하는 同時에 중

표 6. 교육 훈련

특 성	구 분	실 수 (N)	백분율 (%)
담당업무의 교육훈련 경험	자주한다	4	5.1
	가끔한다	50	64.1
	전혀하지 않음	24	30.8
의무기록 업무개선 전의 경험	자주한다	10	12.8
	가끔한다	38	48.7
	전혀없다	28	35.9
	무응답	2	2.6
의무기록실 개선의 필요성	필요 하다	76	97.4
	필요 없다	2	2.6
능력발전을 위한 퇴근 후 시간활용	하고 있다	30	38.5
	하지 않는다	46	59.0
	무응답	2	2.6

업원의 경제적 문화적 生活向上을 目的으로 한 시책으로 볼 수 있다.¹⁸⁾ 賃金外에도 構成員들에게 可能한 많은 서비스와 厚生 福利計劃을 수립하여 이를 실천함으로써 병원인들의 能力을 더욱 발전시키고 活用할 수 있을 것이다.

표 7은 직원들의 사기향상과 생산성의 증가요인이 될 수 있는 후생복지관계인데 46.2%가 보통, 51.3%가 불만으로 나타나 대체적으로 만족도가 낮은 편으로 보인다. 단체보험 병원내 대부, 연금제도, 손해보상 및 상품할인판매 등은 병원에서 그 비용의 일부를 보조 내지 총당해 줌으로써 직원들에게 직접적인 형태의 지원이 필요하다.

업무량에 대해서 적정인력의 배치는 업무의 신속한 처리를 위해서 중요하다. 업무량이 많은편이 46.2%로 나타나 인력에 비해 비교적 업무량이 많은 것으로 보인다. 인건비 지출이 큰 비중을 차지하고 있는 병원의 실정을 감안해서 업무량에 비해 인력을 훨씬 적게 쓰고 있다는 사실을 알 수 있다.

표 7. 병원내 직원 후생복지

특 성	구 분	실 수 (N)	백분율 (%)
병원내 직원 후생복지 관계	만 족	2	2.6
	보 통	36	46.2
	불 만	40	51.3
업 무 량	많 은 편	36	46.2
	적 당	40	51.3
	무 응 답	2	2.6

¹⁸⁾ G. S. Watkins, P.A Dobb, W. C.M. Naughton and P. Prasow, The Management of personnel and Labor Relations (New York, McGrawHill, 1950), pp.830 ~ 831.

7. 報酬管理

임금(Wage) 및 봉급(Salary)이란 종업원이 제공한 노동에 대한 대가로 조직이 지급하는 금품이며 종업원 입장에서 보면 노동의 대가로 얻는 소득으로 그들 생활유지 향상의 원천이 된다.¹⁹⁾ 대부분의 組織構成員들의 職務上 가장 큰 관심사는 勤務에 대한 代價로서 받는 報酬는 그들의 업무활동에 再生産을 시키며 동시에 그들의 家族들에 대한 제 1차적인 慾求를 충족시킬 수 있는 源泉이 되기 때문이다. 對象病院들의 實態를 파악하면 표 8과 같다.

보수수준이 20~30만원 미만인 78名中 14名인 17.9%이고 30~40만원 미만이 12.8%이고, 40~50만원 미만이 28.2%, 50~60만원 미만이 23.1%, 60만원 이상이 17.9%로 나타났다.

표 8. 대상자의 보수관리

특 성	구 분	실 수(N)	백분율(%)
대상자의 급여수준 현황	20~30만원 미만	14	17.9
	30~40만원 미만	10	12.8
	40~50만원 미만	22	28.2
	50~60만원 미만	18	23.1
	60만원 이상	14	17.9
대상자의 급여수준 만족도	만 족	12	15.4
	보 통	38	48.7
	불 만	28	35.9

8. 기 타

표 9에서 살펴보면 대상자들의 업무에 대한 선택동기는 78名中 36名으로 우연히가 46.2%이고 전문대학에서 전공하여서가 30.8%로 나타났다. 앞으로의 근무계획은 가능한 오래 근무할 예정인 경우가 46.2%, 필요한 기간만 33.3%, 다른 자리가 생기면 옮길 예정이 17.9%로 나타나 轉職할 가능성이 높게 나타났다. 업무에 필요한 물품과 시설준비는 만족이 2.6%로 낮게 나타나고 불만족이 20.5%, 그저 그렇다가 76.9%로 높게 나타나 업무에 필요한 시설준비가 부족한 편으로 보인다.

V. 結 論

本 資料는 광주직할시에 所在한 6個 종합병원에 근무하는 78名의 의무기록부서 및 원무

¹⁹⁾ 金元銖, 「경영학원론」 서울:경문사(1976), p.738.

표 9. 해당업무 선택동기 및 근무계획

특 성	구 분	실 수 (N)	백분율 (%)
해당업무 선택동기	적성과 취미에 맞아서	6	7.7
	평소 원하던 업무이므로	8	10.3
	신분보장이 되므로	4	5.1
	우연히	36	46.2
	대학에서 전공하였기 때문에	24	30.8
앞으로의 근무계획	가능한 오래 근무 예정	36	46.2
	필요한 기간만	26	33.3
	다른 자리가 생기면 옮길 예정	14	17.9
	무응답	2	2.6
업무에 필요한 물품과 시설준비의 만족도	만 족	2	2.6
	그저 그렇다	60	76.9
	불만족	16	20.5

부서 職員들을 대상으로 1991年 5月 1日부터 5月 31日 한달 동안 의무기록사의 역할과 직무만족도에 관해서 조사한 설문지 결과이다.

1) 一般的인 特性으로는 全體 78名中 36名으로 남자 46.2%, 여자 53.8%이고 年 齡은 25 ~ 29 세가 38.5 %로 가장 많고 학력은 비교적 골고루 분포되었지만 전문대학 보건계 졸업자가 28.2%로 증가하는 추세를 보이고 근무경력으로는 13 ~ 60개월이 40名으로 51.3%이다.

2) 採用管理는 의무기록사 면허를 가지고 의무기록실에 근무하는 경우가 51.3%, 61.5%로 나타났고 他醫療機關 근무경력 回數는 전혀없다가 82.1%, 병원에서 직원채용 관계는 公開採用이 43.6%, 인척의 알선이 35.9%로 높게 나타났다.

3) 職務遂行態度는 채용전 업무에 대한 습득기관은 병원 자체교육으로가 56.4%, 전문대학에서 33.3%, 채용전 업무에 대한 事前知識이 없는 경우가 56.4%로 높게 나타났다.

4) 직무만족도에 있어서는 보통이 64.1%, 만족이 25.6%이고 의무기록사가 병원에 끼치는 영향이 매우 크다. 25.6%, 보통이 51.3%로 職務에 대해서 만족한 편으로 긍정적으로 업무에 임하고 있음이 나타났다.

5) 教育訓練이나 업무에 대한 개선건의를 가꿈하고 있다가 64.1%, 48.7%이고 반면 전혀하고 있지 않다가 30.8%, 35.9%로 높은 편으로 나타났다.

6) 人間關係 管理는 병원내 상·하간 진료부서와 행정부서, 직원 상호간의 인화관계를 조사하였는데 보통이 59.0%, 74.4%, 56.4%이고 협조적 28.2%, 23.0%, 41.0%로 비교적 협조적인 것으로 나타났다.

7) 福利厚生관계는 46.2%가 보통이고 불만이 51.3%로 높게 나타났고 업무량은 많은

편이 46.2%이고 보수는 40 ~ 50 만원 미만이 28.2%이고 50 ~ 60 만원 미만이 23.0%이고 낮은 보수로 근무하는 20 ~ 30 만원 미만이 17.9%로 나타났다.

8) 업무에 대한 선택동기는 우연히 47.1%, 전문대학에서 전공해서 30.8%이고 앞으로의 근무계획은 가능한 오래 근무예정인 46.1%, 옮길 예정이 17.9%, 필요한 기간만 33.3%로 轉職할 가능성이 있는 것으로 나타났다. 업무에 대한 물품과 시설준비가 불만족스럽다가 20.5%, 그저 그렇다가 76.9%로 부족한 편으로 나타났다.

參 考 文 獻

1. 강현옥, “환자지향의 의무기록 관리방안”, 대한병원협회, 제 4 차 학술대회 연세집 (1988)
2. 김수경, 「현대경영인사관리」 서울 : 경진사 (1984)
3. 김원수, 「경영학 원론」 서울 : 경문사 (1976)
4. 김정순, “우리나라 보건학의 진로”, 보건학논집, 제 29 호 (1976)
5. 박남영, 「보건행정학」 서울 : 교문사 (1988)
6. 박제윤, “의무기록관리의 문제점과 개선방안”, 병원연구, 제 2 권 (1983)
7. 수문사편, 「보건의료 관계법규」 서울 : 수문사 (1988)
8. 이종익, 「병원행정론」 서울 : 법문사 (1984)
9. 이평수, “병원에서의 원무행정”, 「대한병원협회지」 제 11 권 (1982)
10. 정인홍외 3인 「문제중심행정학」 서울 : 박영사 (1984)
11. 최종태, 「인사관리」, 서울 : 박영사 (1983)
12. Alton C. Johnson, Rochwel Schulz : *Management of Hospital*, New York McgrawHill (1976)
13. American Medical Association, *Glossary of Health care Terms*, (1986)
14. Davis K, *Human Relations in Business* McgrawHill, (1957)
15. Ednak. Huffman, *Medical Record Management*, Phsician's Record. Company, (1985)
16. W. H. Letting, *Office Management* (Principle and Practice) A. W. Show Co. (1925)

A Study on Accredited Record Technician's Role and Satisfaction Degree to Duty

Kim Mee - Chung

Dept. of Health Administration

Kwangju Health Junior College

<Abstract>

This data is a result of question about accredited record technicians role and satisfaction degree to their duty, who serve at a medical room and a hospital affairs section of 78 persons in 6 of general hospitals located in Kwangju from May 1 to May 31, 1991.

1) The general characteristics as follows.

The organization rate of male and femals is that male is 46.2% and female is 53.8%. In the age distribution, age 25 ~ 29 is 38.5%. In the academic career, it is quite distributed equally but that the graduates of health field in the two-year college is 28.2% shows an increasing tendency. In a service year, 13 ~ 60 months is 51.3%.

2) In an aspect of employment management, the person who serves at the medical record room with a license of accredited record technician is 51.3% and 61.5% respectively, and the person who has no experience in other medical institutions is 82.1%. In an employment relation in the hospital, the open employment is 43.6% and the relative's assistance is 35.9%.

3) In a duty achievement attitude, that the training institution about the duty before employment is in the hospital self-education is 56.4% and in the two-year college is 33.3%. And the case that there is not any pre-knowledge about the duty before employment is 56.4%.

4) In a satisfaction degree to the duty, that it is common is 64.1% and that it is satisfactory is 25.6%. In an influence that the accredited record technician gives to the hospital, that it is very great is 25.6% and that it is common is 51.3%. It shows that they do their duties positively.

5) That they often suggest an improvement about an education training or duty is 64.1% and 48.7% respectively, but 30.8% and 35.9% of them do never suggest it to the hospital.

6) In an aspect of human relation management, I researched a harmony relation between the staffs in the administrative section and the medical treatment section and the upper and lower employees in the hospital. Then, that it is common is 59.0%, 74.4%, 56.4% respectively and that it is quite cooperative is 28.2%, 23.0%, 41.0% respectively. So it shows that quite cooperative.

7) In an aspect of welfare relation, that it is common is 46.2% and that it is unsatisfactory is 51.3%, and that there is a lot of business quantity is 46.2%. Their payment is that 400,000 ~ 500,000 won is 28.2%, 500,000 ~ 600,000 won is 23.0%, and 200,000 ~ 300,000 won that is a low payment is 17.9%.

8) That the selection motive to the duty is casual is 47.1% and that they majored it in the two-year college is 30.8%. In a future service plan, that they will serve as long as possible is 46.1%, that they will move is 17.9%, and that they will serve only in a necessary period is 33.3%. So it shows that there is a possibility to change their occupations. In a preparation of equipment and material to the duty, that it is common is 76.9% and that it is unsatisfactory is 20.5%. So it shows that it is insufficient.

15. 의무기록실 업무를 개선하기 위해서 건의한 경험은 :
 ① 자주한다 ② 가끔한다 ③ 전혀없다
16. 담당업무의 교육훈련경험은 : ① 자주한다 ② 가끔한다 ③ 전혀없다
17. 의무기록실의 개선의 필요성은 : ① 필요하다 ② 필요없다
18. 능력발전을 위한 근무 시간활용은 : ① 하고있다 ② 하고있지 않다
19. 직원 상호간의 인화관계는 : ① 원만하다 ② 보통이다 ③ 원만하지 못하다
20. 병원내에서 상하간의 협조관계는 :
 ① 대단히 협조적 ② 협조적 ③ 보통 ④ 비협조적
21. 진료부서와 행정부서와 업무 협조도는 : ① 협조적 ② 보통 ③ 비협조적
22. 귀하의 업무량은 : ① 많은편 ② 적당 ③ 부족 ④ 매우 부족
23. 병원내 직원 후생복지 관계는 : ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만
24. 귀하의 급여수준은 :
 ① 20만원미만 ② 20 ~ 30만원미만 ③ 30 ~ 40만원미만
 ④ 40 ~ 50만원미만 ⑤ 50 ~ 60만원미만 ⑥ 60만원이상
25. 지금 현재의 봉급수준에 대해 어떻게 생각하는가 :
 ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만
 귀하의 업무를 선택하게 된 동기는 : ① 적성과 취미에 맞아서
 ② 업무를 통해서 이상을 실현시킬 수 있을 같아 ③ 신분이 보장되므로
 ④ 우연히 택하게 되어 ⑤ 대학에서 전공하였기 때문에
26. 앞으로의 근무계획은 : ① 가능한한 오래 근무 예정 ② 필요한 기간만
 ③ 다른 자리가 생기면 옮길 예정
27. 의무기록사가 병원내에서 어떤 인식을 받는다고 생각하는가 :
 ① 꼭 필요 ② 있어도 좋고 없어도 괜찮음 ③ 별로 필요치 않음
28. 업무에 필요한 물품과 시설준비에 대하여 만족하는가 :
 ① 만족 ② 그저 그렇다 ③ 불만족

협조해 주셔서 감사합니다.