

작업치료사의
직무 만족도 관련요인

연세대학교 보건대학원
산업보건학과
권 정 아

작업치료사의
직무 만족도 관련요인

지도 노 재 훈 교수

이 논문을 보건학석사 학위논문으로 제출함

2005년 12 일

연세대학교 보건대학원

산업보건학과

권 정 아

권정아의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

연세대학교 보건대학원

2005년 12월 일

감사의 글

지금 이 시간, 이 자리에 있을 수 있게 도와주신 모든 분들께 머리 숙여 감사의 인사를 드립니다.

늦은 대학원 공부를 시작할 수 있도록 허락하시고 학업에 대한 열정을 심어주신 노재훈 교수님, 이 논문의 시작과 마무리까지 끊임없는 도움을 주시고, 세심한 가르침과 격려를 주셨던 장세진 교수님, 바쁘신 중에도 용기를 주시고 지도를 아끼지 않으셨던 원종욱 교수님께 깊은 감사를 드립니다.

논문을 마무리하면서 지나간 시간들을 되돌아보면 학업의 시작부터 논문의 완성까지 많은 분들의 도움이 있었기에 이 자리에 올 수 있었습니다. 작업치료사의 길을 갈수 있게 도와주신 고대구로병원 김세주 과장님, 항상 따뜻한 마음으로 세심한 배려를 해주셨던 전세일 원장님, 부족하지만 믿고 이끌어주신 박창일 원장님, 자상한 가르침으로 힘이 되어주신 박은숙 원장님께 깊은 감사를 드립니다. 철부지 작업치료사를 이만큼 키워주신 이한석 선생님, 작업치료사의 모델이 되어주셨던 김경선 선생님, 그 외의 작업치료실 모든 동료 한분 한분께 특별한 감사에 마음을 전하고 싶습니다.

항상 부족한 제자를 꼼꼼하게 챙겨주시는 주민 교수님, 모나게 살지 말고 둥글게 살라며 인생의 충고를 아끼지 않으셨던 이충휘 교수님과 따뜻한 마음으로 아껴주고 보살펴주시던 김선엽 교수님께도 깊은 감사를 드립니다.

힘들고 긴 시간이었지만 너무나 감사하고 소중한 것들을 많이 얻었던 시간이었습니다. 언제나 용기를 주시고 에너지를 주시는 정창근 교수님, 김

화선 선생님, 경주부부에게도 감사드립니다. 거친 마음을 사랑으로 돌보아 주시고 언제나 힘이 되어주시는 이은희 선생님, 논문이 완성 될 수 있게 끝까지 도움을 준 박은정 선생님께도 깊은 감사를 드립니다.

튼튼한 후원자인 동생 도경이, 용재, 민정이, 문희에게도 진심으로 사랑한다는 말 전하고 싶습니다. 믿어주고 항상 응원해주는 남편과 시부모님께도 감사드립니다. 제가 하는 모든 일을 인정해주고 지지해주시는 그리고 세상에 흔들리지 않고 꿋꿋하게 살아 갈수 있도록 지혜와 용기를 주시는 사랑하는 부모님과 잘 챙겨주지 못해도 예쁘게 자라준 소중한 딸 현경이에게 가슴깊은 사랑을 전하며 이 논문을 드립니다.

2005년 12월 권 정 아 올림

차 례

I. 서 론	1
II. 연구방법	6
1. 연구대상	6
2. 연구방법	6
3. 분석방법	14
III. 연구결과	15
1. 일반적 특성 및 직무특성	15
2. 직무만족도	19
3. 직무스트레스	24
4. 직무스트레스 요인과 직무만족도간의 상관관계	29
5. 직무만족도 관련요인	30
IV. 고찰	36
V. 결론	41
참고문헌	43
부 록	48
Abstract	53

표 차 례

표 1. 직무 만족도 요인에 대한 요인분석	12
표 2. 직무 만족도 및 직무 스트레스 하부요인별 신뢰도 계수	13
표 3. 연구 대상자의 일반적 특성	15
표 4. 연구 대상자의 업무적 특성(1)	17
표 4. 연구 대상자의 업무적 특성(2)	18
표 5. 일반적 특성에 따른 직무만족도	20
표 6. 직무 특성과 직무만족도	22
표 7. 직무 내용과 직무만족도와의 상관관계	23
표 8. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스	25
표 9. 대상자의 직무 형태에 따른 직무 스트레스	27
표 10. 대상자의 직무 특성에 따른 직무 스트레스	28
표 11. 직무 스트레스 요인과 직무만족도간의 상관분석	29
표 12. 업무만족도에 대한 다중회귀분석	31
표 13. 직업만족도에 대한 다중회귀분석	33
표 14. 보상 및 기회만족도에 대한 다중회귀분석	34
표 15. 전체만족도에 대한 다중회귀분석	35

국 문 요 약

이 연구는 작업치료사들을 대상으로 직무특성 및 직무스트레스와 직무만족도와 관련성을 파악하여 직무만족도에 영향을 미치는 관련요인을 구명하기 위해 수행되었다.

연구대상자는 대한작업치료사협회에 등록된 작업치료사 총 156명을 대상으로 일반적 특성, 직무특성, 직무스트레스, 직무만족도를 포함한 총 63문항의 설문지를 통하여 자료를 수집하였다. 직무만족도는 요인분석을 이용하여 업무만족도, 직업만족도, 보상 및 기회만족도로 구분하였으며, 직무스트레스는 물리환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화로 구분하고, 분석하여 다음의 결과를 얻었다.

첫째, 작업치료사의 업무만족도에 가장 큰 영향을 주는 요인은 환자치료와 관련된 것으로 1일 치료 환자수가 적을수록, 환자치료에 더 많은 시간을 사용할수록, 그리고 직무자율성 요인의 스트레스가 낮을수록 업무만족도가 높았고, 소아·청소년을 담당하는 치료사들이 가장 업무만족도가 높았다.

둘째, 직업만족도는 1일 치료하는 환자의 수가 적을수록 높았지만, 연령이 낮고, 조직체계 요인의 스트레스가 높을수록 직업만족도는 낮았다. 또한, 동료수가 2-4명인 경우도 직업만족도가 높았다.

셋째, 보상 및 기회만족도는 남자작업치료사, 연령대가 30-34세 이상, 기혼자, 1일근무시간이 8시간이하, 근무기간이 5년 이상, 급여가 월 200만원 이

상인 경우 높았다.

넷째, 전체만족도는 연령이 30-34세 이상인 경우, 1일 치료 환자수가 적을수록 높았고, 연령이 낮을수록 낮았다. 또한 조직체계와 보상부적절 요인의 스트레스가 높을수록 만족도는 낮았다.

다섯째, 직무스트레스 요인과 직무만족도의 상관관계를 보면, 모든 직무스트레스 요인은 직무만족도와 역상관관계를 보이며, 특히 직무자율성 결여, 관계갈등, 조직체계 및 보상부적절 항목은 모든 만족도와 통계적으로 의미 있는 역상관관계를 보여주었다.

이상의 연구결과를 종합해 보면, 작업치료사의 직무만족도를 높이기 위하여 관계갈등과 조직체계의 스트레스 요인을 줄이고, 직무 자율성을 높이는 것이 중요하다고 할 수 있다. 이를 위해서 치료사의 업무권한 및 자율성을 개선시키고, 조직 내 구성원들 간의 관계개선 및 의사소통을 원활하게 하여야 하며, 복지후생 및 인사체계의 합리성과 관련된 조직문화 개발, 그리고 성과급이나 교육의 기회제공과 같은 보상과 관련된 제도적 장치가 필요하다고 하겠다.

핵심어 : 작업치료사, 직무스트레스, 직무만족도

I. 서 론

건강에 대한 인식과 관심이 높아지면서 치료의학, 예방의학에 못지않게 재활의학의 중요성이 강조되고 있으며, 의료의 한 분야를 담당하고 있는 각 치료사들의 역할과 책임도 함께 커지고 있다. 고도의 산업화, 복잡한 교통수단, 인구의 고령화로 인해 어느 때보다도 재활의학적 서비스를 필요로 하고 앞으로 더욱 더 그 중요성이 증가 될 전망이다.

재활의학의 바탕을 이루고 있는 사상은 “구조된 생명을 살 가치가 있는 생명으로 만들어 준다”는 것이다. 죽어가는 생명을 구조해 놓고 그 생명이 유지되도록 하는 단계에서 끝나는 것이 아니라 더 나아가 환자 자신이나 사회가 가치 있는 생명이라고 느끼는 것은 물론이려니와 가능한 한 생산대열에도 참여하면서 보다 보람되고 즐거운 생활을 영위하도록 만들어 준다는 것이다. 따라서 재활의학의 목적은 육체적으로나, 정신적으로나, 심리적으로나, 정서적으로나, 가정적으로나, 사회적으로나, 직업적으로나 환자가 성취할 수 있는 최고의 수준에까지 도달 할 수 있도록 치료와 훈련과 교육을 통하여 환자를 관리해 주는 것이다(전세일, 1998).

장애인 의료재활서비스의 중추적인 역할을 담당하고 있는 재활 팀에서 치료분야는 가장 핵심적인 부분으로 치료를 담당하고 있는 치료사 고유의 역할과 기능은 아무리 강조해도 지나침이 없다. 재활치료의 중요성이 강조됨에도 불구하고 장애인에게 가장 실질적인 서비스인 물리치료, 작업치료, 언어치료 등 치료서비스를 제공하고 있는 치료사에 대한 관심은 미비한 실정이다.

병원에서 의사들은 전적으로 환자진료에 최종 책임을 지고 있을 뿐만 아니

라 진료 외에 다른 측면 즉, 병원내의 자원배분과 활용, 비 의사요원의 업무량 및 사기, 환자의 만족감 등에 있어서도 크게 영향을 주고 있다. 그러나 병원에서의 의료는 의사, 간호사, 약사, 의료기사, 사무직 등 여러 직종간의 노력이 유기적으로 결합되어 수행되기 때문에 구성원들의 사기와 인간관계가 양질의 의료서비스에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 양질의 의료서비스는 효과적인 진료지원 서비스에도 기인되며, 진료지원 서비스를 담당하는 의료기사의 역할과 비중이 점차 크게 인식되고 있고, 의료기사와 같은 전문직종의 행동에 관한 연구의 필요성이 증대되고 있다.

보건의료 서비스를 제공하는 생산조직은 모두가 노동집약적인 특징을 가지고 있으므로, 병원의 생산성 향상은 합리적으로 인력을 관리하여 기대하는 목표를 효율적으로 달성할 수 있게 하는 인력관리의 문제로 집약되고 있다(김강욱, 1996). 인력관리의 측면에서 병원근로자들의 직무만족은 매우 중요한 의의를 갖는다. 유병위(1982)는 직무만족이 사회적, 윤리적 측면에서 뿐만 아니라 관리적 측면에서도 매우 중요하다고 하였다. 직무만족도가 생산성 향상과 직접적인 관계는 갖지 않더라도 직무에서 얻은 좋은 감정은 일의 능률을 올리며 결근 및 이직률을 감소시킬 수 있다고 보고한 연구도 있다(Lawler, 1978).

지금까지 국내에서는 간호사(우옥자 등, 1972; 이종영, 1979; 정현숙, 1984; 방용자와 김혜자, 1985), 임상병리사(김도희, 1980; 김혜은, 1985), 의무기록사(민병옥, 1985), 치과위생사(송윤신, 1995), 사무직원(고성진, 1985; 이성은, 1985), 물리치료사(어경홍과 이충휘, 1986; 전제균, 1991; 한금림, 1994; 김명훈, 2001; 박성하 등, 2002)등 많은 보건의료계 종사자와 관련된 연구들이 있었으나 작업치료사에 대한 연구는 아직까지 없었다. 국내에서는

작업치료의 역사가 짧은 만큼 다른 보건의료계 종사자에 비해 숫자도 적고, 사회적으로 인식도 부족하며, 선진국에 비하여 교육수준, 치료실환경, 대우문제 등 근무여건도 열악하고, 이에 대한 연구가 미비한 것이 사실이다.

작업치료가 우리나라에 도입된 것은 1950년대이고, 본격적인 작업치료가 시작된 것은 1952년 부산동래에 상이군인을 위한 ‘정양원’이 설립되면서부터이다. 초기에는 주로 외국의 선교사들에 의해서 작업치료에 대한 교육이 실시되었고, 1975년도에 각 병원에서 본격적인 작업치료사 수습제도가 시행되어 1980년도까지 모두 8개의 기관에서 매년 10-20명의 작업치료사들이 배출되기 시작하였다. 1997년 의료기사 수습제도가 폐지되면서 전문교육기관(대학)에서 작업치료를 전공하여야만 면허취득을 할 수 있게 되었고, 1998년 4월 세계작업치료사연맹(WFOT:WorldFederation of Occupational Therapists)에 49번째의 정식 회원국으로 가입하였다.

작업치료는 1969년 첫 면허시험이 있는 이후로 2005년 현재 1,600여명의 작업치료사가 배출되었다. 현재 4년제 8개 대학, 3년제 21개 대학에서 연간 1,200명의 작업치료사를 배출하고 있다.

Wilcock(1997)은 세계보건기구 헌장에서 제시한 건강에 대한 정의가 최근 작업치료의 개념과 분리될 수 없다고 하였다. 세계보건기구에서는 건강이란 질병이 없거나 허약하지 않다는 수동적 의미를 넘어 육체적, 정신적, 사회적 안녕이 완전한 상태라고 하였다. 즉, 육체적, 정신적으로 건강해야함은 물론 사회생활 중에 자기의 역할과 기능을 만족스럽게 수행 할 수 있는 상태까지를 포함시켰다. 작업치료는 치료목적이 있는 동작이나 활동을 선택하여 환자가 이 활동을 통하여 건강을 증진시키며, 장애를 예방하고 행동을 평가하며 신체적, 정신적 손상상태를 경감시키고 잔존능력을 최대한으로 향상시켜 일상생

활을 독립적으로 하게하여 사회적응을 도와주는데 있으며 궁극적으로 인간의 삶의 질을 향상시키는 재활치료의 중요한 분야이다.

이와 같은 작업치료에 대한 수요 및 공급의 양적팽창과 경향에 비추어볼 때, 작업치료 서비스가 현장에서 원활히 이뤄지는지 또, 치료활동의 주체인 작업치료사들의 직무 특성 및 직업에 대한 만족도에 대한 논의가 필요한 시기로 보여 진다.

1993년 미국작업치료협회(AOTA)에서는 “작업치료는 기능적 수행능력을 획득하기위해 목적 있는 활동과 치료중재를 사용한다. 기능적 수행능력을 획득한다는 것은 신체손상이나 신체적 질환, 기능장애 상태, 인지손상, 정신 사회장애, 정신질환, 불리한 환경적 상황, 발달장애, 학습장애를 가진 이들의 최대로 가능한 수준의 독립성을 이루도록 하는 것이다.”라고 정의하였다. 작업 치료는 환자들이 일상생활 동작(예, 식사하기, 옷입기, 신변처리 능력, 이동기술 등)들을 스스로 하여 독립적인 생활을 할 수 있도록 치료하는 분야로서 주로 소아질환, 근골격계질환, 신경계질환, 노인성질환, 정신질환 등과 관련되어 환자들의 상지기능 및 손기능 증진, 인지재활, 보조기 제작, 구강훈련, 일상생활동작훈련, 의자차(Wheelchair)훈련 등과 관련된 업무를 수행한다(작업치료사 직무분석, 2000).

작업치료사는 근무시간의 대부분을 직접 환자와 대하고 있고, 환자의 신체적, 정신적 문제 외에도 환자들이 독립적으로 일상생활동작들을 할 수 있도록 해주고, 더 나아가 그들이 사회에 다시 복귀할 수 있도록 치료하는 분야이므로 작업치료사의 직업에 대한 만족도와 태도는 치료서비스를 결정하는데 중요한 요인이 될 것이다. 이렇게 볼 때 치료사의 만족도를 높이는 것은 작업 치료사 자신의 직무뿐만 아니라 환자 및 동료치료사, 의사, 재활치료 팀 전체

에 영향을 미칠 수 있고, 조직의 생산성 향상과 서비스의 질을 높이는데 있어서 매우 중요한 의미를 갖게 된다. 특히, 국내에 작업치료가 도입된 지 50년이 지난 지금 아직도 사회적 인식도와 여건이 미약하지만 작업치료사의 직무만족과 관련되는 요인을 알아보고 이에 대한 개선안을 제시한다면 이는 보건의료 서비스의 향상과 작업치료의 발전에 도움이 될 것이라고 본다.

이 연구의 목적은 작업치료사들을 대상으로 직무특성 및 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 미치는 관련요인들을 구명하고자 하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 작업치료사의 일반적 특성, 직무 특성과 직무만족도간의 관계를 조사한다.

둘째, 작업치료사의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계를 분석한다.

셋째, 작업치료사의 직무 스트레스가 직무 만족도에 영향을 미치는 관련요인을 도출한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

이 연구의 대상자는 2005년 11월 5일까지 대한작업치료사 협회에 등록되어있고, 현재 임상에서 작업치료 업무를 시행하고 있는 자로서 일반적 특성, 직무특성, 직무스트레스, 직무만족도를 포함한 총 63문항의 구조화된 설문지를 가지고 2005년 11월 5일부터 11월 15일까지 자료수집을 하여 총 156부를 회수하였다.

2. 연구방법

가. 설문지 구성

설문지의 내용은 총 4부로 구성되었으며, 작업치료사들의 일반적 특성과 관련된 6문항, 직무특성과 관련된 15문항, 직무만족도 15문항, 직무스트레스 27문항으로 총 63문항이었다.

1) 일반적인 특성

일반적 특성은 성, 연령, 학력, 결혼상태, 작업치료사로서의 총 경력 및 현 직장에서의 경력과 이직 경험을 포함하였다.

2) 직무특성

직무특성에는 근무기관, 근무처 소재지, 주요 치료 대상, 진단명, 1일 치료 환자 수, 1일 근무시간, 주당 근무시간, 휴식시간유무, 업무보조 인력의 유무를 조사하였다. 동료들에 대한 질문으로 동료 직원의 수, 고용형태, 급여를 조사하였고, 작업치료사의 직무분석에 나와 있는 표준작업치료업무 12가지에 대해 1일 치료 횟수를 조사하였다.

작업치료사가 주로 시행하는 표준작업치료업무 12가지를 크게 환자평가, 일상생활 및 사회성 훈련, 운동기능 증진, 감각 및 인지 기능증진 4가지로 분류하였다.

① 환자평가 : 환자평가

② 일상생활 및 사회성 훈련 : 일상생활동작훈련, 구강운동기능촉진, 정신·사회기술능력 향상시키기, 직업적응 능력 향상시키기

③ 운동기능 증진 : mat 운동, 신경발달치료, 운동기능 증진시키기, 손 기능 증진시키기

④ 감각 및 인지 기능증진 : 감각통합치료, 인지·지각능력 향상시키기, 감각 기능 훈련시키기

3) 직무스트레스

직무스트레스는 장세진 등(2005)이 개발한 단축형 직무스트레스 측정도구

24문항과 물리환경의 3문항 등 총 27문항을 이용하였으며, 여기에는 직무요구도 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 관계갈등 3문항, 직무불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상의 부 적절성 3문항, 직장문화 4문항, 물리환경 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 (1) ‘전혀 그렇지 않다’ (2) ‘그렇지 않다’ (3) ‘그렇다’ (4) ‘매우 그렇다’의 4점 척도로 응답하였다.

직무스트레스의 점수는 아래와 같은 식에 따라 100점 만점으로 환산하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다.

$$\text{직무 스트레스} = \frac{(\text{분야별 실제점수} - \text{문항수}) \times 100}{(\text{예상 가능한 최고 점수} - \text{문항수})} \quad \text{---- 식(1)}$$

한국인의 직무스트레스 측정도구는 8개의 영역으로 구성되어 있고, 직무스트레스 요인을 구성하는 8개의 영역에 대한 조작적 정의는 다음과 같다.

가) 물리환경

직무스트레스에 영향을 줄 수 있는 근로자가 처해있는 일반적인 물리적인 환경을 일컫는 것으로서, 작업방식의 위험성, 공기의 오염, 신체부담 등을 말한다.

나) 직무요구

직무에 대한 부담정도를 의미하며 시간적 압박, 업무량 증가, 업무중 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등이 여기에 속한다.

다) 직무자율성 결여

직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미하며, 기술적 재량 및 자율성, 업무예측가능성, 직무수행권한 등이 이 범

주에 포함된다.

라) 직무불안정

자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성의 정도로 구직기회, 고용불안정성 등이 여기에 속한다.

마) 관계갈등

회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지부족 등의 대인관계를 평가하는 것이며 동료의 지지, 상사의 지지, 전반적 지지 등이 여기에 속한다.

바) 조직체계

조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 등의 직무 스트레스 요인을 평가하는 것이다.

사) 보상부적절

업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 것으로 존중, 내적 동기, 기대 부적합 등이 여기에 속한다.

아) 직장문화

서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 달리 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등의 직장문화 특징이 스트레스 요인으로 작용하는지를 평가한다.

4) 직무만족도

Mason(1995)이 직무만족에 대한 성별 차이 분석을 위해 사용한 설문지와 정신과 간호사의 업무스트레스 측정도구 개발연구(배정미, 1989)에서 사용되었던 문항들을 작업치료사의 수준에 맞게 수정 및 보완하였고, 직무만족도는 총 15문항으로 요인분석을 실시하여 업무만족도 6문항, 직업만족도 4문항,

보상 및 기회만족도 5문항으로 재구성하였다. 각 문항은 (1) '전혀 그렇지 않다' (2) '그렇지 않다' (3) '그렇다' (4) '매우 그렇다'의 4점 척도이고, 1-2-3-4의 범주로 되어있으며, 28번 문항은 4-3-2-1역순으로 입력하였다. 직무 만족도에 관한 15개 문항을 요인분석 결과에 따라 '업무만족도', '직업만족도', 그리고 '보상 및 기회만족도'의 3개 요인으로 구분하였다. 업무만족도는 업무내용 및 수행과정에서 느끼는 만족도의 수준(문항 1-6)이고, 직업만족도는 자신의 직업에 대한 애착심 등 직업의 위세와 관련된 만족도(문항 7-10), 보상 및 기회만족도는 직장에서 제공되는 보상, 급여, 경력개발 기회 등에 대한 만족도(문항 11-15)이다.

요인분석은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 것으로, 수많은 변수들을 소그룹의 몇 가지 요인으로 묶어 줌으로써 그 내용을 단순화하는 것이 목적이다. 이는 각 문항을 몇 가지 소수의 요인으로 묶어 줌으로써 각 문항들이 동일한 개념을 측정하는지 즉 타당성이 있는지를 파악하는 것인데, 본 연구에서는 요인추출법으로 주성분법(principal components)을 실시하였으며, 지정한 고유치 이상의 값을 갖는 요인만을 추출하였다.

요인회전과 관련하여 베리맥스(verimax)회전을 실시하였는데, 베리맥스는 요인을 단순화하는 데 널리 사용되는 방법이다. 각 변수의 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재값(factor loading)의 수용기준은 보통 ± 0.30 이상이면 유의하다고 보지만, 보다 엄격한 기준은 ± 0.40 이상이다. 따라서 본 연구에서는 ± 0.40 이상을 기준으로 선택하였다. 한편, 각 요인이 전체 분산에 대해 설명할 수 있는 정도를 나타내 주는 고유치(eigen value)는 1 이상을 기준으로 하였다. 즉 이 연구의 요인분석은 고유치 1

이상, 요인적 재량 $\pm .40$ 이상을 기준으로 하여 직각 회전방법 중 베리맥스 회전을 사용하여 도출하였다.

직무 만족도의 대표적인 하부 요인으로 분류하기 위하여 요인분석을 실시한 결과 3개의 요인으로 구분되었으며, 이들 3개 요인은 총 분산의 51.8%를 차지하였다. 요인 1에 포함되는 항목으로는 ‘내가 수행하는 업무는 중요한 일이다’, ‘나의 업무가 환자의 질병치료에 많은 공헌을 하고 있다고 생각 한다’, ‘나는 현재 나의 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말할 수 있다’, ‘치료하는 환자가 좋아졌을 때 만족 한다’, ‘나의 동료와 상사는 자신의 직무수행에 최선을 다하고 있다’, ‘나의 직무는 지루하지 않고 항상 흥미롭다’등으로 ‘**업무만족도**’로 개념화하였다. 요인 2에는 ‘만약 다시 진로를 결정한다고 해도 작업치료사직을 택할 것이다’, ‘현재의 직업에서 다른 직업으로 전환하기를 바란다’, ‘만일 누군가가 이 일을 하고 싶어 한다면 적극 추천 하겠다’, ‘나의 상사는 내가 하는 업무에 대해서 인정하고 신뢰 한다’등으로 ‘**직업만족도**’로 개념화 하였다.

요인 3은 ‘나는 직장의 후생복지(휴가, 의료보험, 퇴직금, 수당등)에 만족 한다’, ‘나는 나의 능력과 업무량에 비추어 급여수준이 적정하다고 생각 한다’, ‘우리병원에서는 작업치료사의 발전(교육)을 위해 많은 기회를 주고 있다’, ‘나는 현재의 직장에서 근무하는 것에 만족 한다’, ‘작업치료사로서 내가 하는 업무에 만족 한다’등으로 ‘**보상 및 기회만족도**’로 개념화하였다(표 1).

표 1. 직무만족도 요인에 대한 요인분석

	문항	요인1	요인2	요인3
요인1	내가 수행하는 업무는 중요한 일이다	.798	.160	.082
	나의 업무가 환자의 질병치료에 많은 공헌을 하고 있다고 생각 한다	.653	.077	-.017
	나는 현재 나의 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말할 수 있다	.625	.456	.006
	치료하는 환자가 좋아졌을 때 만족 한다	.622	-.084	.072
	나의 동료와 상사는 자신의 직무수행에 최선을 다하고 있다	.546	.218	.242
	나의 직무는 지루하지 않고 항상 흥미롭다	.485	.319	.112
	요인2	만약 다시 진로를 결정한다고 해도 작업치료사직을 택할 것이다	.116	.809
현재의 직업에서 다른 직업으로 전환하기를 바란다		-.005	.776	.088
만일 누군가가 이 일을 하고 싶어 한다면 적극 추천 하겠다		.221	.631	.165
나의 상사는 내가 하는 업무에 대해서 인정하고 신뢰 한다		.431	.488	.011
요인3	나는 직장의 후생복지(휴가, 의료보험, 퇴직금, 수당 등)에 만족 한다	-.029	.006	.819
	나는 나의 능력과 업무량에 비추어 급여수준이 적정하다고 생각 한다	.140	-.023	.674
	우리병원에서는 작업치료사의 발전(교육)을 위해 많은 기회를 주고 있다	-.015	.229	.642
	나는 현재의 직장에서 근무하는 것에 만족 한다	.310	.457	.535
	작업치료사로서 내가 하는 업무에 만족 한다	.274	.448	.507
	Eigen value	4.724	1.745	1.306
	% of variance	31.496	11.636	8.706
	Cum % variance		43.132	51.838

요인 1 : 업무만족도, 요인 2 : 직업만족도, 요인 3 : 보상 및 기회 만족도

나. 측정도구의 신뢰도 검증

15개의 직무 만족도 문항 및 27개의 직무스트레스 요인 문항의 신뢰도 수준을 파악하기 위하여 내적 일치도 검정을 실시한 결과 우선 3개 요인으로 구성된 직무만족도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 값은 .717, .722, .743으로 비교적 만족할만한 신뢰도를 보였으며, 3가지 요인을 합한 전체 직무만족도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 값은 .827이었다.

8개 하부영역의 27개 직무스트레스 문항의 신뢰도 검증결과, Cronbach's α 값은 .512~.711의 범위로 만족할만한 수치였다(표 2).

표 2. 직무만족도 및 직무 의 하부요인별 신뢰도 계수

요인 내용	문항수	Cronbach's α
직무스트레스		
물리환경	3	.544
직무요구	4	.671
직무자율성 결여	4	.512
관계갈등	3	.614
직무불안정	2	.749
조직체계	4	.644
보상부적절	3	.608
직장문화	4	.711
직무만족도		
업무만족도	6	.743
직업만족도	4	.717
보상 및 기회만족도	5	.722
전체만족도	15	.827

3. 분석 방법

자료 분석은 SPSS 통계 프로그램을 이용하여 전산처리하였으며, 작업 치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 관련요인을 알아보았다. 일반적 특성과 업무에 따른 직무만족도 및 하부요인 만족도 별로 차이를 알아보기 위해 t-검정을, 직무 요인은 ANOVA검정을 실시하였다. 직무만족도에 영향을 미치는 독립변수들을 평가하기 위하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 일반적 특성 및 직무 특성

연구대상자의 성별분포는, 여자 134명(85.9%), 남자 22명(14.1%)이었으며, 연령은 20-24세가 가장 많았고, 평균연령은 27.4세였다(표 3).

표 3. 연구 대상자의 일반적 특성

특성	구분	빈도(N)	백분율(%)
성별	남자	22	14.1
	여자	134	85.9
연령	20-24세	64	41.0
	25-29세	53	34.0
	30-34세	16	10.3
	35세 이상	23	14.7
교육수준	전문대졸	62	40.0
	4년제 졸업	73	46.8
	석사이상	21	13.5
결혼상태	미혼	115	73.7
	기혼	41	26.3
이직유무	있음	50	32.1
	없음	106	67.9
현 근무지 기간	12개월 미만	47	30.1
	12-36개월 미만	47	30.1
	36-60개월 미만	30	19.2
	60개월 이상	42	20.5
총 근무기간	12개월 미만	39	25.0
	12-36개월 미만	45	28.9
	36-60개월 미만	30	19.2
	60개월 이상	42	26.9
계		156	100.0

교육수준은, 4년제 졸업이 73명(46.8%)으로 가장 많았고, 전문대학졸업 62명(39.7%), 석사이상 21명(13.5%)이었으며, 결혼상태는 미혼 115명(73.7%), 기혼은 41명(26.3%)이었다. 이직유무에서는 이직의 경험이 없는 사람이 106명(67.9)으로 경험이 있는 사람 50명(32.1%)보다 훨씬 많았다. 현재 근무기관에서의 근무기간은 평균 41.7개월이었고, 작업치료사로서 총 근무기간은 53.4개월이었다(표 3).

연구대상자의 직무 특성을 보면, 근무기관은 종합병원 85명(54.5%), 병·의원 30명(19.2%), 복지관 22명(14.1%)순이었고, 지역별로는 서울이 96명으로(61.5%) 가장 많았다. 환자의 연령층에서는 ‘연령 구분 없이 치료한다’가 57명(36.5%)으로 가장 많았고, 다음은 성인 41명(26.3%), 소아 37명(23.7%)이었고, 진단명은 뇌졸중·척수손상이 81명(51.9%)으로 가장 많았고, 뇌성마비·발달지연 48명(30.8%), ‘질환별 구분 없이 치료 한다’ 23명(14.7%)의 순이었다.

1일 치료하는 환자 수에서는 10-14명이 68명(43.6%)으로 가장 많았고, 15-19명이 45명(28.9%), 10명 미만이 27명(17.3%)이었으며, 20명 이상은 16명(10.26%)이었다. 환자 1인당 주어지는 치료시간은 30분이하가 120명(76.9%)으로 30분이상 36명(23.1%)보다 훨씬 많았다. 1일 근무시간은 8시간 이하가 124명(79.5%)으로 8시간 이상 32명(20.5%)보다 월등히 많았으며, 주당 근무시간은 40시간 이하가 83명(53.2%), 40시간 이상이 73명(46.8%)이었다. 휴식시간의 유무는 없음이 85명(54.5%), 있음이 71명(45.51%)이었으며, 휴식시간이 있는 군의 휴식량은 30분이하는 87명(55.8%)이었고, 30분이상은 69명(44.3%)이었으며, 업무 보조인력 유/무는 없음이 138명(88.5%)으로 있음 18명(11.5%)보다 월등히 많았다(표 4).

표 4. 연구 대상자의 직무 특성(1)

특성	구분	빈도(N)	백분율(%)
근무기관	종합병원	85	54.5
	복지관	22	14.1
	병·의원(센터 포함)	30	19.2
	어린이집	5	3.2
	특수학교	2	1.3
	재활원	12	7.7
소재지	서울	96	61.5
	인천·경기	25	16.0
	강원	6	3.8
	경상	12	7.7
	전라	5	3.2
	충청	10	6.4
	제주	2	1.3
환자 연령층	소아(0-7세)	37	23.7
	학령기(8-15세)	2	1.3
	성인(16-59세)	41	26.3
	노인(60세이상)	19	12.2
	연령 구분없이 치료한다	57	36.5
진단명	뇌졸중·척수손상	81	51.9
	뇌성마비·발달지연	48	30.8
	정신과 및 특수질환	4	2.6
	질환 구분없이 치료한다	23	14.7
1일 환자 수	10명 미만	27	17.3
	10-14명	68	43.6
	15-19명	45	28.9
	20명 이상	16	10.2
1인당 치료시간	30분 미만	120	76.9
	30분 이상	36	23.1
1일 근무시간	8시간 미만	124	79.5
	8시간 이상	32	20.5
주당 근무시간	40시간 미만	83	53.2
	40시간 이상	73	46.8
휴식시간	있음	71	45.5
	없음	85	54.5
휴식량	30분 미만	87	55.8
	30분 이상	69	44.2
업무보조 인력	있음	18	11.5
	없음	138	88.5

표 4. 연구 대상자의 직무 특성 (2)

특성	구분	빈도(N)	백분율(%)
직위	일반직	140	89.7
	계장(팀장)	15	9.6
	과장	1	0.6
동료 수	혼자 일한다	21	13.5
	2-4명	62	39.7
	5-9명	23	14.7
	10-14명	13	8.3
	15-19명	9	5.8
	20명 이상	28	17.9
고용형태	정규직	105	67.3
	비정규직	51	32.7
급여	100미만	25	16.0
	100이상-150미만	58	37.2
	150이상-200미만	29	18.6
	200이상-250미만	20	12.8
	250이상-300미만	12	7.7
	300이상	12	7.7
계		156	100.0

연구대상자의 직무특성 중, 직위에서는 일반직이 140명(89.7%)으로 가장 많았다. 동료 수는 2-4명이 62명(39.7%)으로 가장 많았으며, 다음은 20명 이상 28명(18.0%), 5-9명 23명(14.7%)순 이었다. 고용형태는 정규직이 105명(67.3%)으로 비정규직 51명(32.7%)보다 많았다. 급여는 월 100만원이상-150만원미만이 58명(37.2%)으로 가장 많았고, 다음은 150만원이상-200만원미만 29명(18.6%), 100만원미만 25명(16%)의 순이었다 (표 4).

2. 직무 만족도

가. 일반적 특성에 따른 직무 만족도

전체 만족도는 60점 만점에 남자가 43.6점이고, 여자는 42.3점으로 남녀 간의 차이를 보이지 않았다. 하부요인별로 보면 남자의 업무만족도는 11.2, 직업만족도 18.7, 보상 및 기회만족도 13.7로 여자보다 약간 높았고, 보상 및 기회만족도에서는 유의한 차이를 보였다. 연령별로는 30-34세 집단의 전체 만족도가 44.1, 직업만족도 19.2, 보상 및 기회만족도 13.5로 가장 높았고, 보상 및 기회만족도는 통계학적으로 유의한 수준을 보였다. 교육수준은 직무만족도에서 별 차이가 없었으며, 결혼 상태에서는 미혼자들에 비해 기혼자들의 보상 및 기회만족도가 유의하게 높았다. 근무기간별로는 5년 이상의 근무자들이 보상 및 기회만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 근무기간이 길수록 만족도가 유의하게 증가하는 양상을 보였다(표 5).

근무기관의 소재지는 서울과 기타지역으로 구분하였는데, 직무만족도에 차이를 보이지 않았으며, 급여수준이 월 200만원 이상인 사람의 전체만족도가 43.4로 그 이하인 사람들보다 높았고, 보상 및 기회만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 근무기관은 종합병원, 병·의원 및 기타(재활원, 복지관, 어린이집 등)로 구분하여 살펴본 결과 각 기관 간에 만족도의 차이는 없었다(표 5).

표 5. 일반적 특성에 따른 직무 만족도

특성	구분	업무만족도	P	직업만족도	P	보상 및 기회만족도	P	전체만족도	P
성별	남자	11.18(1.44)	.938	18.73(2.64)	.931	13.73(2.31)	.017	43.64(5.36)	.230
	여자	11.15(1.89)		18.69(1.94)		12.45(2.28)		42.29(4.77)	
연령	24세미만	11.11(1.93)	.312	18.55(2.17)	.693	11.94(2.44)	.011	41.59(5.02)	.112
	25-29세	10.89(1.48)		18.64(1.68)		12.91(1.89)		42.43(3.49)	
	30-34세	11.44(2.25)		19.19(2.99)		13.50(2.61)		44.13(6.71)	
	35세이상	11.70(1.91)		18.87(1.87)		13.35(2.25)		43.91(5.31)	
교육	전문대졸	11.02(1.79)	.748	18.56(2.20)	.789	12.45(2.19)	.406	42.03(4.77)	.600
	4년대졸	11.25(1.94)		18.81(2.00)		12.61(2.39)		42.67(4.93)	
	석사이상	11.24(1.55)		18.67(1.77)		13.29(2.43)		43.14(5.00)	
결혼	미혼	11.16(1.87)	.976	18.70(2.13)	.902	12.40(2.30)	.041	42.27(4.84)	.365
	기혼	11.14(1.71)		18.66(1.81)		13.27(2.27)		43.07(4.94)	
근무 기간	12개월미만	11.59(1.55)	.123	18.95(1.70)	.662	11.82(2.33)	.037	42.36(4.31)	.685
	12-36개월	10.67(2.10)		18.76(2.43)		12.60(2.20)		42.02(5.02)	
	36-60개월	11.10(1.27)		18.33(1.47)		12.83(2.13)		42.27(3.76)	
	60개월이상	11.31(2.01)		18.64(2.25)		13.29(2.40)		43.29(5.85)	
소 재 지	서울	11.17(1.79)	.912	18.58(2.14)	.358	12.92(2.35)	.054	42.66(5.07)	.570
	기타	11.13(1.91)		18.88(1.89)		12.18(2.21)		42.20(4.53)	
급여	100미만	11.84(1.60)	.137	18.80(1.98)	.951	12.00(2.16)	.017	42.64(4.72)	.459
	100-150 미만	10.86(1.77)		18.78(2.14)		12.31(2.29)		41.95(4.62)	
	150-200 미만	10.97(1.97)		18.59(1.76)		12.45(2.69)		42.00(5.07)	
	200이상	11.27(1.87)		18.59(2.18)		13.55(1.96)		43.41(5.13)	
근무 기관	종합병원	11.00(1.72)	.498	18.39(2.05)	.120	12.81(2.04)	.437	42.20(4.48)	.729
	병.의원	11.27(1.87)		18.97(1.69)		12.67(1.95)		42.90(3.80)	
	기타	11.39(2.01)		19.12(2.20)		12.24(3.00)		42.76(6.20)	

나. 직무 특성에 따른 직무 만족도

대부분의 작업치료사는 직위에 대한 만족도가 비슷하였고, 고용형태에 따른 만족도에서도 유의한 차이가 없었다. 함께 일하는 동료의 수에서는 2-4명이 일하는 군의 직업만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다. 치료하는 대상을 연령에 따라 구분하였는데, 소아·청소년을 치료하는 작업치료사들이 업무만족도 11.85로 가장 높은 만족도를 보였고, 통계학적으로 유의하게 높았다. 1일 치료하는 환자 수에서는 10명 미만을 치료하는 작업치료사가 보상 및 기회만족도를 제외한 나머지 업무만족도, 직업만족도와 전체만족도에서 모두 통계학적으로 유의한 차이를 보였고, 보상 및 기회만족도는 20명 이상을 치료하는 군에서 가장 높았다. 환자 1인당 치료하는 시간이 30분이상인 경우가 30분 이하보다 직업만족도에서 유의하게 높은 차이를 보였으며, 1일 근무 시간이 8시간 이하인 작업치료사들은 8시간 이상 근무하는 치료사보다 보상 및 기회 만족도가 유의하게 높았다. 주당 근무시간이나 휴식 시간 유·무, 휴식 시간량, 업무보조 인력의 유·무는 모두 통계학적으로 유의한 차이를 보이지 않았다(표 6).

표 6. 직무 특성과 직무만족도

	업무만족도	P	직업만족도	P	보상 및 기회만족도	P	전체만족도	P
직위								
일반직	11.15(1.86)		18.72(2.10)		12.61(2.35)		42.48(4.94)	
계장(팀장)	11.20(1.57)	.991	18.53(1.46)	.671	12.73(2.05)	.583	42.47(4.34)	.994
과장	11.00(.)		17.00(.)		15.00(.)		43.00(.)	
고용형태								
정규직	11.10(1.77)		18.69(2.03)		12.73(2.46)		42.51(5.01)	
비정규직	11.27(1.94)	.567	18.71(2.10)	.954	12.43(1.99)	.447	42.41(4.59)	.902
동료								
혼자	11.24(1.58)		18.38(2.13)		11.86(2.69)		41.48(4.95)	
2-4명	11.26(2.30)		19.23(2.11)		12.63(2.71)		43.11(5.92)	
5-9명	11.13(1.14)	.897	18.65(1.43)	.047	13.35(1.37)	.209	43.13(1.89)	.353
10명이상	11.00		18.18(2.05)		12.64(1.89)		41.82(4.23)	
환자군								
소아/청소년	11.85(1.81)		18.82(2.21)		12.38(2.58)		43.05(5.42)	
성인/노인	10.90(1.61)	.022	18.57(1.84)	.818	12.68(2.11)	.731	42.15(4.34)	.667
구분없음	10.95(1.95)		18.74(2.15)		12.75(2.36)		42.44(5.03)	
1일 환자 수								
10명미만	12.41(2.14)		19.93(2.02)		12.33(3.14)		44.67(6.11)	
10-14명	11.19(1.69)		18.54(2.17)		12.85(2.21)		42.59(5.04)	
15-19명	10.49(1.62)	.000	18.40(1.85)	.005	12.38(2.01)	.600	41.27(3.68)	.032
20명이상	10.75(1.34)		18.06(1.24)		12.94(2.02)		41.75(3.55)	
1인당 치료시간								
30분이하	11.01(1.63)		18.43(2.02)		12.70(2.18)		42.13(4.57)	
30분이상	11.64(2.33)	.137	19.58(1.89)	.002	12.42(2.76)	.522	43.64(5.63)	.103
1일 근무시간								
8시간이하	11.22(1.80)		18.76(2.13)		12.82(2.25)		42.80(4.95)	
8시간이상	10.91(1.92)	.391	18.44(1.66)	.431	11.91(2.47)	.046	41.25(4.35)	.108
주당 근무시간								
40시간이하	11.27(1.96)		18.78(2.21)		12.92(2.43)		42.96(5.37)	
41시간이상	11.03(1.67)	.419	18.59(1.84)	.556	12.32(2.16)	.106	41.93(4.17)	.186
휴식시간								
있다	11.34(1.84)		18.87(1.93)		12.82(2.58)		43.03(5.22)	
없다	11.01(1.81)	.270	18.50(2.11)	.256	12.49(2.09)	.382	42.00(4.54)	.192
휴식량								
30분이하	11.02(1.86)		18.64(2.07)		12.53(2.16)		42.20(4.69)	
30분이상	11.32(1.79)	.316	18.75(2.02)	.740	12.77(2.51)	.523	42.84(5.08)	.412
업무보조 인력								
있음	11.33(1.91)		19.00(1.64)		12.89(2.14)		43.22(4.14)	
없음	11.13(1.82)	.659	18.65(2.09)	.499	12.60(2.34)	.622	42.38(4.95)	.493

다. 직무내용에 따른 직무 만족도

작업치료사가 주로 시행하는 업무를 환자평가, 일상생활 및 사회성 훈련, 운동기능 증진, 감각 및 인지 기능증진으로 크게 4가지로 분류하여 만족도와 의 상관관계를 분석하였다.

직무 만족도에 있어 세분화된 평가 항목 중 업무 만족도는 작업치료사의 직무내용 중 운동기능 증진($r=-.163$)과 통계적으로 유의한 역상관관계를 보였으나, 나머지 환자평가, 일상생활 및 사회성 훈련, 감각 및 인지 기능증진과는 유의한 상관관계가 없었다. 또한, 직업만족도, 보상 및 기회만족도, 전체 만족도는 작업치료사의 직무내용과 유의한 상관관계가 없었다(표 7).

표 7. 직무내용과 직무만족도와의 상관관계

특성	환자평가		일상생활 및 사회성훈련		운동기능증진		감각 및 인지 기능증진	
	r	P	r	P	r	P	r	P
업무만족도	-.057	.482	-.011	.887	-.163	.042	-.066	.413
직업만족도	-.107	.182	.071	.378	-.102	.203	.031	.704
보상 및 기회만족도	-.013	.141	.141	.079	.022	.785	.027	.738
전체만족도	-.073	.367	.093	.249	-.094	.244	.001	.991

3. 직무 스트레스

가. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스

작업치료사의 인구 사회학적인 특성에 따라 요인별 직무 스트레스의 정도 차이를 검증한 결과 성별에 있어서는 조직체계에 대한 스트레스 점수가 남자(39점)보다 여자(48점)가 높아 남녀 간의 유의한 차이가 있었고, 물리환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화에 대한 스트레스 점수에서는 유의한 차이가 없었다.

연령에 있어서 24세 이하의 작업치료사는 다른 연령 대에 비하여 직무자율성 결여(38점)와 직무 불안정(34점)의 스트레스 점수가 높았고, 35세 이상의 작업치료사는 조직체계에 대한 직무 스트레스 점수가 53점으로 가장 높아 모두 통계적으로 유의한 차이가 있었던 반면에, 물리환경, 직무요구, 관계갈등, 보상부적절, 직장문화에 대한 스트레스 점수에서는 차이가 없었다.

학력에 따른 요인별 스트레스 점수 또한 통계학적으로 유의한 차이가 없었다. 결혼상태에 있어서 직무요구에 대한 스트레스는 기혼인 경우가 63점으로 미혼의 58점보다 높았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 또한, 직무불안정에 대한 스트레스 점수는 미혼이 33점으로 기혼의 26점보다 높아 유의한 차이가 있었다. 그러나, 물리환경, 직무자율성 결여, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화에 대한 스트레스 점수에는 차이가 없었다(표 8).

표 8. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스

특성 구분	물리 환경		직무 요구		직무 자율성 결여		관계 갈등		직무 불안정		조직 체계		보상 부적절		직장 문화	
	Mean (SD)	P	Mean (SD)	P												
성	45.46		60.99		30.68		36.36		27.53		39.02		9.40		40.15	
	(14.5)	0.805	(15.72)	0.506	(14.18)	0.144	(7.01)	0.850	(13.33)	0.277	(12.17)	0.004	(8.89)	0.071	(16.39)	0.685
여	45.5		58.17		34.76		35.82		31.39		48.01		45.03		41.60	
	(14.9)		(15.17)		(11.72)		(13.11)		(15.69)		(13.41)		(14.05)		(15.38)	
연령	41.84		56.90		38.02		37.50		34.03		47.40		45.14		44.27	
	(13.96)		(12.99)		(10.90)		(12.75)		(14.53)		(12.50)		(15.32)		(15.21)	
	47.17		58.81		30.19		33.96		30.92		43.71		43.82		37.58	
	(16.87)	0.235	(17.10)	0.148	(11.81)	0.004	(12.02)	0.426	(16.79)	0.028	(14.52)	0.036	(13.38)	0.910	(14.86)	0.05
	45.83		66.67		31.77		37.50		19.17		44.79		43.75		46.35	
(15.65)		(12.55)		(16.45)		(13.38)		(12.75)		(10.92)		(11.80)		(11.77)		
46.38		59.78		34.42		34.78		22.95		53.26		43.00		38.77		
(9.85)		(17.16)		(9.83)		(11.75)		(13.84)		(14.16)		(10.22)		(18.05)		
학력	45.16		57.93		31.14		37.81		31.74		45.30		44.27		42.07	
	(14.90)		(13.78)		(11.66)		(14.01)		(14.06)		(14.20)		(15.12)		(17.00)	
44.14		60.39		35.27		33.94		31.58		47.83		44.29		41.78		
(15.71)	0.894	(16.34)	0.545	(12.31)	0.293	(11.55)	0.178	(16.94)	0.254	(12.66)	0.552	(12.76)	0.993	(14.33)	0.575	
45.50		57.14		30.56		37.04		25.66		47.22		43.92		38.10		
(11.06)		(15.87)		(12.73)		(9.52)		(12.97)		(15.00)		(11.90)		(15.27)		
결혼	44.54		57.54		34.13		36.04		32.61		46.23		44.16		41.74	
	(15.75)	0.791	(14.60)	0.048	(12.87)	0.921	(12.71)	0.813	(14.37)	0.016	(13.44)	0.434	(14.38)	0.895	(14.750)	0.648
45.26		63.00		34.35		35.50		25.88		48.17		44.44		40.48		
(11.76)		(16.36)		(9.89)		(11.71)		(17.20)		(14.00)		(11.11)		(17.54)		

나. 직무 형태와 특성에 따른 직무 스트레스

작업치료사의 직무 형태에 따른 요인별 직무 스트레스의 정도 차이를 검증한 결과, 고용형태에 있어 직무불안정에 대한 직무 스트레스 점수는 비정규직(38점)이 정규직(27점)보다 높았고 유의한 차이가 있었다.

근무기관의 소재지에서는 직무불안정에 대한 직무 스트레스 점수가 서울(34점)이 지방(27점)에 비하여 유의하게 높았고, 근무기관 분류에 따른 직무 스트레스는 유의한 차이가 없었다. 급여에 있어서는 직무불안정에 대한 스트레스 점수가 급여가 가장 낮은 군에서 유의하게 높았고, 물리환경에 대한 스트레스는 급여가 높을수록 점수는 높았으나, 통계적 유의한 차이는 없었다.

보조인력 유·무에 있어서 직장문화에 대한 스트레스는 보조 인력이 있는 경우(34점)보다 보조 인력이 없는 경우(42점)가 유의하게 높았다(표 9).

작업치료사의 직무 특성에 따른 요인별 직무 스트레스의 정도 차이를 검증한 결과, 치료시간이 30분이하는 30분이상인 경우보다 물리환경과 직무요구에 대한 스트레스 점수가 유의하게 높았으며, 주당 근무시간이 40시간 이하인 경우는 40시간 이상인 경우보다 직무자율성 결여에 대한 스트레스 점수가 유의하게 높았다. 휴식시간 정도에 따라, 휴식 시간량이 30분 이하인 경우는 30분 이상인 경우보다 물리환경과 직무요구, 직무불안정에 대한 스트레스 점수가 유의하게 높았다. 치료하는 대상 환자 군에 있어서 스트레스 점수는 유의한 차이가 없었으나, 환자 수에 따라 1일 15-19명을 치료하는 경우 물리환경과 조직체계에 대한 스트레스 점수는 유의하게 높았다(표 10).

표 9. 대상자의 직무 형태에 따른 직무 스트레스

특성	구분	블리 환경		직무 요구		직무 자율성 결여		관계 갈등		직무 불안정		조직 체계		보상 부적절		직장 문화	
		Mean (SD)	P	Mean (SD)	P	Mean (SD)	P	Mean (SD)	P								
고용 형태	정규직	45.61 (15.40)	0.288	60.64 (15.35)	0.050	33.73 (12.03)	0.500	36.09 (11.91)	0.788	27.20 (13.54)	0.000	46.75 (14.46)	0.995	45.19 (13.72)	0.208	41.75 (16.08)	0.690
	비정규직	42.91 (13.34)		55.56 (14.50)		35.13 (12.39)		35.51 (13.52)		38.34 (16.38)		46.73 (11.68)		42.27 (13.15)		40.69 (14.30)	
소재지	서울	44.79 (14.19)	0.948	60.24 (14.73)	0.189	33.33 (12.68)	0.267	34.84 (11.24)	0.179	33.45 (15.19)	0.007	46.01 (13.02)	0.394	43.52 (11.92)	0.439	43.23 (12.98)	0.085
	지방	44.63 (15.78)		56.94 (15.88)		35.56 (11.16)		37.59 (14.03)		26.67 (14.92)		47.92 (14.11)		45.37 (15.88)		38.47 (18.54)	
기관	종합병원	47.06 (14.10)		60.10 (14.61)		35.00 (11.20)		35.82 (13.32)		33.07 (16.47)		46.28 (13.27)		45.23 (12.81)		41.67 (14.66)	
	병의원	44.07 (13.52)	0.056	56.67 (16.87)	0.545	30.28 (11.68)	0.143	35.93 (11.18)	0.995	28.52 (12.27)	0.139	44.72 (14.10)	0.353	42.22 (15.55)	0.552	37.22 (14.64)	0.195
급여	100만원 미만	40.38 (16.25)		58.33 (15.37)		35.37 (13.92)		36.04 (11.60)		27.91 (14.72)		49.19 (13.80)		43.63 (13.70)		43.90 (17.38)	
	100만원 미만	40.44 (13.56)		57.00 (12.66)		36.67 (10.49)		36.89 (16.27)		40.00 (11.56)		46.33 (15.97)		42.22 (13.61)		43.67 (17.72)	
급여	100-150만원 미만	43.49 (13.85)	0.200	56.47 (15.77)	0.205	35.49 (12.35)	0.206	35.63 (11.91)	0.918	30.65 (17.82)	0.001	46.84 (12.17)	0.844	44.64 (15.92)	0.511	40.09 (15.49)	0.398
	150-200만원 미만	47.89 (19.26)		62.93 (14.70)		30.46 (12.25)		36.78 (11.92)		32.18 (13.06)		48.56 (15.440)		47.13 (12.83)		44.82 (16.28)	
보조원	200만원 이상	46.71 (12.81)		60.80 (15.83)		33.52 (12.39)		35.10 (11.23)		25.00 (12.76)		45.64 (12.90)		42.93 (10.33)		39.58 (13.46)	
	유무	43.83 (17.24)	0.784	54.63 (11.86)	0.199	33.33 (6.39)	0.605	35.19 (10.95)	0.797	24.69 (11.15)	0.072	44.44 (13.40)	0.447	40.74 (10.78)	0.247	33.80 (13.55)	0.026
부조원	무	44.85 (14.48)		59.54 (15.55)		34.30 (12.70)		36.00 (12.63)		31.64 (15.72)		47.04 (13.61)		44.69 (13.85)		42.39 (15.48)	

표 10. 대상자의 직무 특성에 따른 직무 스트레스

특성	구분	물리 환경		직무 요구		직무 자율성 결여		관계 갈등		직무 불안정		조직 체계		보상 부적절		직장 문화	
		Mean (SD)	P	Mean (SD)	P	Mean (SD)	P	Mean (SD)	P								
치료 시간	30분 이하	46.67 (13.79)		60.76 (14.87)		34.38 (11.86)		36.76 (11.86)		31.48 (15.62)		45.83 (12.87)		44.91 (13.31)		41.60 (14.15)	
	30분 이상	38.27 (16.25)	0.003	53.00 (15.06)	0.007	33.57 (13.14)	0.726	33.03 (13.93)	0.114	28.70 (14.64)	0.344	49.77 (15.49)	0.172	41.98 (14.33)	0.279	40.74 (19.50)	0.808
주당 근무 시간	40시간 이하	45.92 (15.10)		58.74 (15.67)		36.95 (11.51)		35.48 (13.38)		30.52 (13.78)		47.29 (14.730)		43.37 (12.94)		40.16 (16.26)	
	40시간 이상	43.38 (14.36)	0.286	59.25 (14.80)	0.835	31.05 (12.13)	0.002	36.38 (11.30)	0.652	31.20 (17.14)	0.784	46.12 (12.20)	0.593	45.21 (14.26)	0.402	42.81 (14.52)	0.288
휴식 시간	30분 이하	47.13 (15.15)		63.99 (13.36)		35.54 (12.48)		36.53 (12.21)		33.46 (16.32)		47.80 (13.23)		44.96 (13.650)		42.63 (14.62)	
	30분 이상	41.71 (13.79)	0.022	52.66 (15.16)	0.000	32.49 (11.54)	0.119	35.11 (12.73)	0.480	27.54 (13.56)	0.016	45.41 (13.97)	0.277	43.32 (13.50)	0.456	39.86 (16.47)	0.268
환자군	소아청소년	43.31 (12.95)		59.40 (13.81)		33.55 (12.31)		34.19 (10.93)		32.76 (17.65)		45.30 (10.10)		43.02 (13.30)		42.95 (13.59)	
	성인노인	46.85 (15.99)	0.367	59.17 (15.17)	0.952	33.89 (10.40)	0.835	36.67 (13.46)	0.604	31.02 (16.09)	0.563	47.22 (14.45)	0.748	45.37 (14.80)	0.681	40.97 (15.97)	0.771
환자 수	10명 미만	43.47 (14.59)		58.48 (16.40)		34.94 (13.77)		36.26 (12.34)		29.34 (12.93)		47.22 (14.80)		43.86 (12.50)		40.79 (16.34)	
	10-14명	35.80 (11.67)		54.01 (15.74)		31.79 (13.87)		36.21 (12.93)		25.93 (15.71)		47.53 (12.62)		40.74 (13.43)		40.12 (20.55)	
환자 수	15-19명	44.12 (14.10)		58.21 (13.70)		34.07 (12.19)		33.82 (11.43)		32.44 (15.16)		43.87 (11.30)		42.65 (11.77)		43.02 (13.48)	
	20명 이상	51.36 (15.59)	0.000	60.93 (13.15)	0.093	35.37 (10.83)	0.651	38.52 (13.53)	0.263	32.60 (14.87)	0.184	51.30 (15.07)	0.035	48.40 (15.56)	0.069	42.60 (14.01)	0.136
		43.75 (11.81)		65.10 (22.82)		35.42 (12.73)		36.81 (11.98)		27.43 (16.41)		44.79 (16.90)		45.14 (13.13)		33.33 (16.39)	

4. 직무 스트레스요인과 직무만족도간의 상관관계

직무스트레스 요인을 물리환경, 직무요구도, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절 및 직장문화 8가지로 구분하여 직무만족도의 각 영역과 상관성을 분석하였다. 모든 스트레스 요인은 직무만족도와 역상관관계를 보여주고 있으며, 특히 직무자율성 결여, 관계갈등, 조직체계 및 보상 부적절 요인은 모든 만족도 부분과 통계적으로 유의한 역상관관계를 보여주었다. 물리환경과 직무요구 요인은 업무만족도와 역상관관계가 있었으며, 직장문화 요인은 직업만족도 및 보상 및 기회만족도와 역상관관계가 있었다. 직무불안정 요인은 모든 만족도와 관련성이 없었다(표 11).

표 11. 직무스트레스 요인과 직무만족도간의 상관분석

	업무만족도		직업만족도		보상 및 기회만족도		전체만족도	
	r	P	r	P	r	P	r	P
물리환경	-.278	.000	-.151	.059	-.087	.280	-.210	.009
직무요구	-.158	.048	-.011	.893	-.109	.175	-.116	.149
직무자율성 결여	-.246	.002	-.349	.000	-.262	.001	-.365	.000
관계갈등	-.229	.004	-.274	.001	-.279	.000	-.334	.000
직무불안정	-.064	.427	-.143	.075	-.150	.061	-.156	.052
조직체계	-.316	.000	-.240	.003	-.413	.000	-.416	.000
보상부적절	-.416	.000	-.282	.000	-.479	.000	-.503	.000
직장문화	-.122	.128	-.191	.017	-.199	.013	-.221	.006

5. 직무만족도 관련요인

일반적 특성과 직무특성 중 90% 신뢰구간에서 의미 있는 차이를 보이는 요인들과 스트레스 요인들을 독립변수로 선택하였고, 업무만족도, 직업만족도, 보상 및 기회만족도와 전체만족도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 시행하였다.

가. 업무만족도

업무만족도에 대한 다중회귀분석에서는 연령이 낮을수록, 치료시간이 30분 미만인 경우에 업무만족도가 낮았으며, 1일 치료하는 환자수가 10명 미만인 경우 그리고 같이 근무하는 동료의 수가 2-4명인 경우가 혼자 일하거나 더 많은 동료들과 일하는 경우보다 유의하게 업무만족도가 높았다. 스트레스 요인 가운데는 직무자율성 결여와 관련된 스트레스가 높을수록 업무만족도가 낮았다. 이는 환자에게 더 많은 서비스를 제공할 수 있는 경우 업무만족도가 높아진다고 생각할 수 있다(표 12).

표 12. 업무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 다중회귀분석

	변수	b	beta	p값
절편		19.86	1.47	<.0001
성별	남자	-0.06	0.50	0.904
	여자	0.00	.	.
연령	24세미만	-1.84	0.92	0.048
	25-29세	-1.55	0.80	0.056
	30-34세	-0.34	0.72	0.632
	35세이상	0.00	.	.
경력	12개월미만	0.83	0.85	0.332
	12-36개월	0.70	0.74	0.341
	36-60개월	-0.02	0.63	0.969
	60개월이상	0.00	.	.
급여	100미만	0.74	0.83	0.371
	100-150미만	0.11	0.68	0.875
	150-200미만	-0.42	0.65	0.514
	200이상	0.00	.	.
결혼	미혼	0.23	0.51	0.647
	기혼	0.00	.	.
직위	일반	0.74	0.62	0.232
	계장/팀장	0.00	.	.
근무지	서울	0.00	0.38	0.994
	기타	0.00	.	.
환자 수	10명미만	2.23	0.78	0.005
	10-14명	1.09	0.65	0.097
	15-19명	0.75	0.64	0.248
	20명이상	0.00	.	.
환자연령	소아/청소년	-0.51	0.46	0.273
	성인/노인	0.43	0.37	0.250
	구분없음	0.00	.	.
치료시간	30분미만	-0.78	0.47	0.099
	30분이상	0.00	.	.
1일 근무시간	8시간이하	0.01	0.41	0.976
	8시간초과	0.00	.	.
동료	혼자	0.30	0.66	0.651
	2-4명	1.05	0.45	0.020
	5-9명	0.32	0.50	0.527
	10명이상	0.00	.	.
직무스트레스	물리환경	0.02	0.01	0.153
	직무요구	0.02	0.01	0.130
	직무자율성 결여	-0.04	0.01	0.003
	관계갈등	-0.03	0.01	0.078
	직무불안정	0.00	0.01	0.742
	조직체계	-0.03	0.02	0.083
	보상부적절	0.00	0.02	0.826
	직장문화	0.00	0.01	0.924

R²=0.386

나. 직업만족도

직업만족도에 대한 다중회귀분석에서는 연령이 낮을수록 직업만족도가 낮았으며, 1일 치료하는 환자수가 10명 미만인 경우 직업만족도가 높았다. 또한, 급여가 100만원 미만인 경우 오히려 만족도가 더 높았으며, 스트레스 요인 가운데는 조직체계 관련 스트레스가 높을수록 직업만족도가 낮았다(표 13).

다. 보상 및 기회 만족도

보상 및 기회만족도에 대한 다중회귀분석에서는 일반적 특성과 직무특성 요인 중에서 보상 및 기회만족도에 영향을 주는 요인은 없었다. 스트레스 요인 중에는 보상부적절 요인과 조직체계 요인의 스트레스가 높은 경우 보상 및 기회만족도가 낮았다(표 14).

라. 전체만족도

전체만족도에 대한 다중회귀분석에서는 연령이 낮을수록 전체만족도가 낮았으며, 환자수가 10명 미만인 경우 전체만족도가 높았다. 스트레스 요인 중 조직체계와 보상부적절 요인의 스트레스가 높을수록 전체만족도가 낮았다. 90%신뢰구간으로 보면 일반직이 계장이나 팀장보다 만족도가 높았으며, 직무자율성 요인의 스트레스가 높을수록 전체만족도가 낮았다(표 15).

표 13. 직업만족도에 영향을 주는 요인에 대한 다중회귀분석

	변수	b	beta	p값
절편		14.09	1.27	<.0001
성별	남자	0.28	0.43	0.514
	여자	0.00	.	.
연령	24세미만	-2.40	0.80	0.003
	25-29세	-2.20	0.69	0.002
	30-34세	-1.20	0.62	0.054
	35세이상	0.00	.	.
경력	12개월미만	-0.33	0.73	0.657
	12-36개월	-0.37	0.64	0.559
	36-60개월	0.10	0.55	0.855
	60개월이상	0.00	.	.
급여	100미만	1.68	0.72	0.021
	100-150미만	0.31	0.58	0.593
	150-200미만	0.36	0.56	0.518
	200이상	0.00	.	.
결혼	미혼	0.46	0.44	0.295
	기혼	0.00	.	.
직위	일반	0.75	0.53	0.161
	계장/팀장	0.00	.	.
근무지	서울	-0.26	0.33	0.437
	기타	0.00	.	.
환자 수	10명미만	1.66	0.68	0.015
	10-14명	0.33	0.56	0.554
	15-19명	0.02	0.56	0.976
	20명이상	0.00	.	.
환자연령	소아/청소년	0.67	0.40	0.098
	성인/노인	0.55	0.32	0.084
	구분없음	0.00	.	.
치료시간	30분미만	-0.01	0.40	0.987
	30분이상	0.00	.	.
1일 근무시간	8시간이하	0.17	0.35	0.633
	8시간초과	0.00	.	.
동료	혼자	0.00	0.57	0.998
	2-4명	0.20	0.39	0.610
	5-9명	-0.13	0.44	0.763
	10명이상	0.00	.	.
직무스트레스	물리환경	0.00	0.01	0.765
	직무요구	-0.01	0.01	0.573
	직무자율성 결여	-0.01	0.01	0.476
	관계갈등	-0.01	0.01	0.350
	직무불안정	0.01	0.01	0.391
	조직체계	-0.04	0.01	0.011
	보상부적절	-0.02	0.01	0.142
	직장문화	0.01	0.01	0.446

R²=0.426

표 14. 보상 및 기회 만족도에 영향을 주는 요인에 대한 다중회귀분석

변수		b	beta	p값
절편		17.55	1.65	<.0001
성별	남자	0.10	0.57	0.856
	여자	0.00	.	.
연령	24세미만	-0.82	1.04	0.429
	25-29세	-0.50	0.90	0.583
	30-34세	-0.41	0.81	0.613
	35세이상	0.00	.	.
경력	12개월미만	-0.86	0.96	0.371
	12-36개월	0.06	0.83	0.947
	36-60개월	-0.34	0.71	0.638
	60개월이상	0.00	.	.
급여	100미만	-0.40	0.93	0.670
	100-150미만	-0.55	0.76	0.469
	150-200미만	-0.66	0.73	0.366
	200이상	0.00	.	.
결혼	미혼	-0.25	0.57	0.668
	기혼	0.00	.	.
직위	일반	1.16	0.69	0.098
	계장/팀장	0.00	.	.
근무지	서울	0.25	0.43	0.566
	기타	0.00	.	.
환자 수	10명미만	0.00	0.88	0.999
	10-14명	0.19	0.73	0.791
	15-19명	0.33	0.72	0.652
	20명이상	0.00	.	.
환자연령	소아/청소년	-0.08	0.52	0.880
	성인/노인	0.16	0.41	0.694
	구분없음	0.00	.	.
치료시간	30분미만	-0.23	0.53	0.665
	30분이상	0.00	.	.
1일 근무시간	8시간이하	-0.04	0.46	0.935
	8시간초과	0.00	.	.
동료	혼자	0.19	0.74	0.795
	2-4명	0.55	0.50	0.278
	5-9명	0.83	0.57	0.145
	10명이상	0.00	.	.
직무스트레스	물리환경	0.02	0.02	0.269
	직무요구	-0.01	0.01	0.428
	직무자율성 결여	-0.01	0.02	0.587
	관계갈등	-0.01	0.02	0.375
	직무불안정	-0.01	0.01	0.623
	조직체계	-0.05	0.02	0.018
	보상부적절	-0.06	0.02	0.001
	직장문화	0.02	0.02	0.263

R²=0.396

표15. 전체 만족도에 대한 다중회귀분석

	변수	b	beta	p값
절편	I	51.49	3.28	<.0001
성별	남자	0.33	1.12	0.771
	여자	0.00	.	.
연령	24세미만	-5.07	2.06	0.015
	25-29세	-4.25	1.79	0.019
	30-34세	-1.95	1.60	0.223
	35세이상	0.00	.	.
경력	12개월미만	-0.36	1.89	0.851
	12-36개월	0.39	1.64	0.814
	36-60개월	-0.26	1.41	0.854
	60개월이상	0.00	.	.
급여	100미만	2.02	1.85	0.275
	100-150미만	-0.13	1.51	0.930
	150-200미만	-0.72	1.44	0.618
	200이상	0.00	.	.
결혼	미혼	0.45	1.13	0.693
	기혼	0.00	.	.
직위	일반	2.64	1.37	0.056
	계장/팀장	0.00	.	.
근무지	서울	-0.01	0.85	0.988
	기타	0.00	.	.
환자 수	10명미만	3.88	1.74	0.028
	10-14명	1.62	1.45	0.267
	15-19명	1.09	1.44	0.448
	20명이상	0.00	.	.
환자연령	소아/청소년	0.08	1.03	0.940
	성인/노인	1.14	0.82	0.166
	구분없음	0.00	.	.
치료시간	30분미만	-1.01	1.04	0.334
	30분이상	0.00	.	.
1일 근무시간	8시간이하	0.14	0.91	0.875
	8시간초과	0.00	.	.
동료	혼자	0.49	1.46	0.739
	2-4명	1.80	1.00	0.074
	5-9명	1.02	1.12	0.366
	10명이상	0.00	.	.
직무스트레스	물리환경	0.03	0.03	0.278
	직무요구	0.00	0.03	0.949
	직무차용성 결여	-0.06	0.03	0.061
	관계갈등	-0.05	0.03	0.110
	직무불안정	0.00	0.03	0.950
	조직체계	-0.11	0.04	0.003
	보상부적절	-0.08	0.03	0.016
	직장문화	0.02	0.03	0.413

R²=0.461

IV. 고 찰

보건의료 전문직의 하나인 작업치료사는 장애인의 의료 재활 및 사회재활에 있어서 중요한 위치를 차지하고 있을 뿐 아니라 국민보건의료서비스의 질을 높이는데 중요한 역할을 담당하고 있다. 또한 직접적인 환자의 치료와 환자와의 접촉을 통해 장애인들의 현실적응과 재활의욕에 직접 영향을 주는 역할을 하기 때문에 작업치료사의 직무만족도를 향상시키는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다.

이 연구는 작업치료사들의 직무만족도에 영향을 미치는 관련요인을 구명하고자 시행되었다. 이를 위해 우선 대상자들의 일반적 특성과 직무와 관련된 요인 및 직무스트레스 요인들을 조사한 결과 주로 환자치료와 관련된 요인에서 유의한 관련성이 발견되었는데, 구체적으로 보면 소아·청소년을 치료하는 치료사, 1일 환자수가 적을수록, 환자치료에 더 많은 시간을 사용할수록, 직무자율성에 대한 스트레스가 낮을수록 업무 만족도 및 직업 만족도가 높았다. 또한 조직체계와 보상부적절에 대한 스트레스가 높을수록 직업만족도와 전체만족도는 낮았다(표 12-15).

직무만족도와 관련된 가장 큰 특징은 환자 1인당 30분 이상 치료하는 경우 직업만족도가 의미 있게 높았고, 1일 치료하는 환자수가 10명 미만인 경우는 업무만족도, 직업만족도 그리고 전체만족도가 모두 유의하게 높았다. 또한 직무자율성과 관련된 스트레스가 낮을수록 업무만족도가 높았다. 이것은 작업치료사는 환자에게 더 많은 서비스를 제공할 수 있는 기회가 주어질 때 전반적인 직무 만족도가 높아진다는 점을 시사한다. 특히 치료와 관련된 자

율성이 높을수록 업무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 즉, 작업치료사는 작업치료를 받는 환자가 손상받기 이전의 상태로 신체적인 면에서나 기능적인 면에서 원상 복귀되기가 힘들거나 회복의 속도가 상당히 느린 경우에 설정한 치료목표 그리고 변화시킬 수 없는 환자의 상태등과 관련하여 스트레스에 노출되기 쉽다. 이러한 과정에서 작업치료사들은 환자, 보호자, 의사 혹은 직장상사 그리고 동료들로부터 심한 스트레스를 받게 된다(김정희, 1989). 다시 말하면, 의사를 제외한 다른 보건의료인들과 달리 작업치료사는 환자와 직접 대면하여 치료하고, 환자의 치료 성과가 자신의 성취감과 관련이 있으며, 작업치료 전문가로서 자율성이 인정될 때 만족도가 높아진다고 할 수 있다.

1일 치료하는 환자 수가 10명 미만일 경우에는 보상 및 기회만족도를 제외한 나머지 만족도에서 모두 유의하게 높은 결과를 보였는데, 작업치료사들의 1일 평균 치료 환자수를 조사한 결과 10-14명 사이가 43.6%로 가장 많았고, 15-19명이 28.9%, 10명 미만은 17.3%, 20명이상 치료하는 작업치료사도 10.3%나 되었다(표 4). 아직 작업치료사 업무에서는 1일 적정 환자 수에 대한 규정이 없는데, 최상의 치료 서비스를 제공하기 위해서는 1일 적정 치료환자 수에 대한 규정과 치료행위에 맞는 수가가 책정되어야 할 것이고, 또한 환자 수에 비례하여 필요한 치료사를 두도록 해야 하며, 이를 위해서는 다양한 수가개발 및 보험수가의 개편이 이루어져 안정적인 재정이 확보되어야 할 것이다.

직무특성과 관련된 직무스트레스에서는 비정규직이고 서울근무자, 그리고 월 급여가 100만원 미만인 경우에 직무불안정에 대한 스트레스가 유의하게 높았고, 치료시간이 30분 이하에서는 물리환경과 직무요구에 대한 스

트레스가, 주당 근무시간이 40시간미만은 직무자율에 대한 스트레스가, 휴식시간이 30분 이하에서는 물리환경, 직무요구, 직무불안정에 대한 스트레스가, 1일 치료환자수가 15-19명에서는 물리환경, 조직체계에 대한 스트레스가, 보조인력이 없는 군에서는 직장문화에 대한 스트레스가 유의하게 높았다. 그리고, 근무기관, 환자군에서는 관련성이 없었다. 이러한 결과들은 작업치료사들의 현실을 반영해준 것이라고 할 수 있다. 대부분의 물리치료실에는 업무보조 인력이 있으나 작업치료실에는 보조인력이 없어 치료이외에도 전산입력이나 치료시간예약과 같은 잔무로 인하여 업무시간 외에 처리를 해야 하고, 비정규직제도가 있는 대학병원에서는 정규 직원의 경우 해마다 바뀌는 비정규직의 교육과 업무에 대한 인수인계문제로 인해 개인 업무 외에 한 층 더 업무량이 증가하고 있는 실정이다.

작업치료사의 직무만족도와 직무스트레스간의 상관관계에서는 직무자율과 관계갈등, 조직체계가 4개의 만족도에서 모두 높은 상관관계를 보였다. 물리치료사들의 직무만족도에 관한 연구(박성하, 2002)에서 물리치료사들은 보수에 대한 만족도는 높았으나 자율성에 관한 직무만족이 가장 낮았다고 하였는데, 이는 물리치료사들 대부분이 물리치료에 대해서 독자적인 치료가 불가능하기 때문이라고 하였다. 이 연구에서도 동일한 결과를 보였는데, 작업치료사 역시 의사의 지도 하에 치료적 업무를 수행하도록 되어있고, 병원의 여러 조직과의 관계가 맞물려 있어 독자적 업무의 한계성으로 인해 직무만족도가 낮게 나타난 것으로 보여 진다. 한금림(1994)의 물리치료사의 직무스트레스 연구에서는 근무경력과 전문직 역할의 갈등, 타 의료 요원과의 갈등, 상위직과의 갈등, 물리치료사의 역할과 대인관계 면에서 오는 갈등사이에 유의한 관련성이 있음이 발견되어 근무경력을 제

외하고는 이 연구와 일치하였다. 간호사의 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도를 분석한 이상미(1995)의 연구에서는 자율성부족의 상황이 직무불만족의 유발요인이었으나 직무스트레스 및 이직의도에는 상관이 없었음을 보고하였다. 자율성 부족에 대한 인지는 개인의 성격에 따라 다르기 때문이라고 설명하고 있기도 하다. 이외에도 직무만족과 관련된 요인에 대한 논의를 보면, Herzberg(1976)는 만족감이 직무수행과 인간관계 등에 영향을 준다고 하였다. 또한 Kahn(1965)은 직무만족과 생산성은 분리할 수 없는 중요한 변수라고 강조하였다. Porter와 Lawler(1973)는 직무만족 정도가 생산성에 긍정적으로 작용한다고 하였고, 그 외에도 전문직에 있어서 직무만족에 대한 논의는 활발히 진행되었다(Love, 1977; Marthy, 1977; McMahon 등, 1977; Oliver, 1978).

직무만족도에 있어서 작업치료사들은 자신의 직업에 대해 대체적으로 만족하고 있어(71점/100점) 이러한 결과는 성수원(1987)의 연구와 일치하였다. 병원 조직에서 물리치료사는 비교적 동기부여도 높고 직무만족 정도도 높다고 한 Broski 등(1982)의 연구결과로 뒷받침된다고 볼 수 있다. 설문지의 직무만족도에 대한 응답 중에서는 ‘치료하는 환자가 좋아졌을 때 만족 한다’가 가장 높은 점수를 보였으며, ‘내가 수행하는 업무는 중요한 일이다’, ‘나는 현재 나의 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말할 수 있다’의 순으로 높았다. 이는 작업치료사들이 자신의 업무에 대한 가치와 성취감을 가지고 있으며, 긍정적인 사고로 자신의 업무에 대해 비교적 만족하고 있음을 보여준다고 할 수 있다.

반면에 ‘나는 나의 능력과 업무량에 비추어 급여수준이 적정하다고 생각 한다’는 응답은 가장 낮은 점수를 보여 작업치료사의 전문적인 업무내

용과 업무량에 비해 급여수준이 낮게 책정되어 있음을 보여주었고, 다음은 '나는 직장의 후생복지(휴가, 의료보험, 퇴직금, 수당 등)에 만족 한다', '우리병원에서는 작업치료사의 발전(교육)을 위해 많은 기회를 주고 있다'의 순으로 만족도 점수가 낮았다.

이 연구의 제한점으로는 연구 대상자의 대다수가 학술회에 참여한 회원들이었기 때문에 전체 작업치료사를 대상으로 일반화하기에는 제한이 있다고 할 수 있다. 또한 의료기관외에서 근무하고 있는 작업치료사들은 전혀 포함이 되지 않았기 때문에 모든 작업치료사들의 직무특성이라고 하기에는 다소 무리가 있지만 작업치료사들의 주 근무영역이 의료기관이라는 점을 감안하고, 아직 활동회원이 500명 내외인 작업치료사들의 현실을 고려할 때 작업치료사의 직무특성과 직무만족도의 관련요인을 처음으로 연구하였다는 데 의의가 있다고 하겠다.

연구에 사용된 설문지는 작업치료사 고유의 직무스트레스와 직무만족도에 대한 조사이기보다 보편적으로 직무만족도에 영향을 주는 일부 요인만을 조사하였기 때문에 임상에서 느끼는 실제 직무스트레스와 직무만족도를 확인하기에는 그 한계성이 있다고 할 수 있다. 스트레스는 직무 스트레스 외에도 생활사건이나 가정 스트레스 그리고 인성 등과도 밀접한 관련이 있다는 점을 감안할 때 개인적인 특성에 대한 부분도 포함되어져서 연구되어야 할 것이다.

물리치료사의 경우 스트레스와 관련이 있는 변수는 근무기관, 1일 치료환자 수, 직무만족, 요통이었는데, 작업치료사도 물리치료사와 마찬가지로 육체적인 활동이 많은 직종이므로 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 통증이나 신체적인 피로도에 대한 연구가 필요하다.

이상의 연구결과를 종합해 보면, 작업치료사의 직무만족도를 높이기 위하여 관계갈등과 조직체계의 스트레스 요인을 줄이고, 직무 자율성을 높이는 것이 중요하다고 할 수 있다. 이를 위해서 치료사의 업무권한 및 자율성을 개선시키고, 조직 내 구성원들 간의 관계개선 및 의사소통을 원활하게 하여야 하며, 복지후생 및 인사체계의 합리성과 관련된 조직문화 개발, 그리고 성과급이나 교육의 기회제공과 같은 보상과 관련된 제도적 장치가 필요하다고 하겠다.

V. 결 론

이 연구는 작업치료사들을 대상으로 직무특성 및 직무스트레스와 직무만족도와와의 관련성을 파악하여 직무만족도에 영향을 미치는 관련요인을 구명하기 위해 수행되었고, 총 156명을 대상으로 일반적 특성, 직무특성, 직무스트레스, 직무만족도를 포함한 총 63문항의 구조화된 설문지를 가지고 2005년 11월 5일부터 11월 15일까지 자료수집을 하였다.

자료분석은 SPSS 통계 프로그램을 이용하여 전산처리하였으며, 작업치료사의 일반적 특성과 직무만족도의 관련성을 비교하기 위해 실수, 백분율, 산술평균, 표준편차, t 검정, ANOVA, 요인분석을 통해 하부요인을 도출하고 각 하부요인별 내적 일치도를 구해 신뢰도 검정을 실시하고 직무스트레스와 직무만족도와와의 상관성을 비교하기 위해 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다.

연구대상자의 분포는 남자22명(14.1%), 여자134명(85.9%)으로 여자가 많았고, 평균연령은 27.4세였으며, 교육수준은 4년제 졸업이 가장 많았고, 결혼상태는 미혼자가 115명(73.7%)으로 기혼자 보다 많았고, 총 근무기간은 평균 53.4개월이었다. 종합병원 및 병의원에 근무하는 작업치료사가 전체의 73.7%를 차지하였고, 근무지는 서울 및 인천·경기지역이 77.5%이었으며, 1일 치료환자는 13.9명이고, 환자 1명당 치료시간은 32.3분이었다.

작업치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 환자 치료와 관련된 것으로 1일 치료환자수가 적을수록, 환자치료에 더 많은 시간을 사용할수록, 직무자율성의 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높았고, 조직체

계와 보상부적절의 스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮았다.

결론적으로 작업치료사는 환자 한명에게 제공하는 치료시간이 길고, 업무와 관련된 자율성이 높을수록 업무에 만족하고 있으며, 작업치료사의 업무만족도를 높이기 위해서는 작업치료사가 스스로 만족할 수 있는 치료적 서비스를 환자에게 제공할 수 있는 기회와 자율성을 부여하는 것이 필요하다고 판단되며, 이는 전체적인 작업치료사의 직무만족도를 비롯하여 치료의 질적 수준을 높이고 작업치료사의 직위를 탄탄하게 하는데도 중요한 요인이 될 것으로 생각된다.

참 고 문 헌

- 고성진. 우리나라 병원의 조직 구조와 직종별 동기부여정도. 연세대학교 대학원 석사학위 논문. 1985
- 김강욱. 직무요인과 직무외적요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 전남대학교 경영대학원 석사학위논문. 1996
- 김도희. 임상병리사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위 논문. 1980
- 김명훈. 물리치료사의 직무만족도 이직의도에 관한 연구. 대한물리치료사학회지, 2001;8(1):833-840
- 김정희. 지각된 stress, 인지세트 및 대처 방식의 우울에 대한 작용. 서울대학교 대학원 심리학과 심리학전공 박사학위논문. 1989
- 김혜은. 임상병리사와 타 의료기사간의 직무만족도 비교연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문. 1985
- 민병욱. 의무기록사의 직무만족도에 관한 조사연구. 대한병원협회지 1985;5:42-46.
- 박성하. 충북지역 물리치료사의 직무만족도에 관한 연구. 대한물리치료학회지. 2002;14(4):221-229.
- 박연호. 조직행동론. 박영사, 1998
- 방용자, 김혜자. 일부 종합병원 간호원의 실무교육 수용정도와 직무만족도에 관한 연구. 대한 간호 1985;24(2):39-53

- 배정미. 정신과 간호사의 업무 Stress측정을 위한 도구 개발 연구. 대한간호 협회지. 1989;28(1):77-87
- 성수원. 물리치료사의 직무태도와 영향요인과의 상관관계, 대한 물리치료사 협회지. 1987;8(1):19-28
- 송윤신. 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 연세대학교 보건 대학원 석사학위 논문. 1995
- 송영화. 물리치료사의 스트레스 크기와 소진경험상태에 대한연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위 논문. 1990
- 신유근. 조직 행위론. 다산 출판사, 1985
- 어경홍, 이충휘. 물리치료사의 직무만족도와 의식도에 관한 연구. 대한물리치료학회지. 1986;7(2):567-579
- 우옥자, 서문자, 박정호. 임상 간호원에 대한 직업의 만족도 및 이직에 대한 반응. 최신의학. 1972;15(3):365-371,
- 유병위. 직무만족과 직무관련 행동에 관한 연구. 고려대학교 대학원 박사학위 논문. 1982
- 윤창구. 물리치료사의 직무만족에 관한 연구. 한양대학교 교육대학원 석사학위 논문. 1991
- 이강성. 직무스트레스가 개인 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 경영대학원 석사학위 논문. 1987
- 이상미. 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직 의도에 미치는 영향. 대한간호학회지.1995;25(4):790-806
- 이성은. 종합병원 사무직원의 직무만족도. 연세대학교 보건대학원 석사학위 논문. 1985

- 이종영. 임상간호원의 직업만족도 및 이에 미치는 제 요인에 관한 일 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문. 1979
- 이충휘. 물리치료사의 업무 관련성 stress. 대한물리치료학회지. 1990;2(1):65-74
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정옥, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국. 한국인 직무스트레스의 측정도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지. 2005;17(4):297-317
- 작업치료사 직무분석. 한국보건의료인 국가시험원. 2000
- 전세일. 한국의 재활의학의 문제점. 간호학탐구. 1998; 7(1):8-26
- 전제균. 물리치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구. 대한물리치료학회지. 1991;3(1):9-38
- 정현숙. 간호원의 자아실현성의 정도와 직무만족도의 상관관계 연구. 연세대학교 보건 대학원 석사학위 논문. 1984
- 조광제. 간호사 직무만족도와 사회적 지지도의 상관관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문. 1989
- 직무스트레스의 현대적 이해. 고려의학. 2005
- 최덕호. 물리치료사의 직무만족에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문. 1992
- 최혜숙, 이지연. 작업치료학 개론 제 2판. 계축문화사. 2004
- 한금림. 물리치료사의 업무성 스트레스유발요인과 직무만족도와의 상관관계. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문. 1994

- Broski D. The job satisfaction of allied health professionals. *J Allied Health* 1978;7:281-287
- Cooper CL, Marshall J. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *J Occup Psychol* 1976;49:11-28
- Coward RT, Hogan TL, Duncan RP, Horne CH, Hilker MA, Felsen LM. Job satisfaction of nurse employed in rural and urban long-term care facilities. *Research in Nursing and Health* 1995;18:271-284
- Herzberg FI, Ziegler DJ. *Personality theories*. New York, McGraw-Hill Book Co, 1976
- Kahn RL. Production and job satisfaction. *Personnel Psychology* 1965;8:275-289
- Lawler EE. *Motivation in work organization*. California Monterey Book: Cole. 1978;p.19-20
- Love JE. A study of the relationships between perceived organizational satisfaction and individual job satisfaction. *Am J Med Tech* 1977;43(12):1135-1143
- Marthy J. A survey of attitudes toward two motivating factors. *Am J Med Tech* 1977;43(12):673-677
- Mason ES. Gender differences in job satisfaction. *J Soc Psychol* 1995;135(2):143-151
- McMahon JT, Invancevich JM, Matteson MT. Analysis of the relationship between organizational climate and job satisfaction

of medical technologists. Am J Med Tech 1977;43:15-19

Oliver RE. Interpersonal values and job satisfaction of medical technologists. Am J Med Tech 1978;44:855-858

Porter LW, Lawler EE. Managerial attitudes and performance. Homewood, III; Richard D. Irwin. 1968;p.165

Wilcock AA. Occupational science. A key to future practice. The 11th International Congress of the World Federation Occupational Therapists. Hong Cong. 1997;21

- 부 록 -

작업치료사의 직무만족도 평가를 위한 설문조사

안녕하십니까?

저는 연세대학교 보건대학원 산업보건학과 석사과정에 재학 중입니다.
이 설문지는 작업치료사들의 직무특성과 직무만족도를 평가하기 위하여 작성된 것입니다.

수집된 자료는 절대 비밀이 보장되며 연구목적으로만 사용 될 것입니다. 선생님의 솔직하고 성의 있는 답변이 이 연구의 신뢰성과 타당성을 높이게 되오니 바쁘시더라도 잠시 시간을 할애하시어 설문에 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

2005년 11월 5일

연세대학교 보건대학원 산업보건학과
권 정아 올림
(H.P : 017-390-4920, E-mail : kjaot@hanmail.net)

- ◆ 선생님의 작업치료사직에 대한 일반적인 만족 정도를 평소 느끼신 생각과 가장 가까운 정도의 점수에 "체크(√)"하여 주십시오.

나는 현재의 작업치료사직에 만족한다.

전혀 만족하지 못한다

매우 만족 한다.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

I. 다음은 작업치료직에 종사하시면서 느끼는 직무만족도를 알아보는 문항입니다. 해당하는 곳에 체크 해주십시오.

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 수행하는 업무는 중요한 일이다.				
2. 나의 업무가 환자의 질병치료에 많은 공헌을 하고 있다고 생각한다.				
3. 나는 현재 나의 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말할 수 있다.				
4. 치료하는 환자가 좋아졌을 때 만족한다.				
5. 나의 동료와 상사는 자신의 직무수행에 최선을 다하고 있다.				
6. 나의 직무는 지루하지 않고 항상 흥미롭다.				
7. 만약 다시 진로를 결정한다 해도 작업치료사직을 택할 것이다.				
8. 현재의 직업에서 다른 직업으로 전환하기를 바란다.				
9. 만일 누군가가 이 일을 하고 싶어 한다면 적극 추천 하겠다.				
10. 나의 상사는 내가 하는 업무에 대해서 인정하고 신뢰한다.				
11. 나는 직장의 후생복지(휴가, 의료보험, 퇴직금, 수당 등)에 만족한다.				
12. 나는 나의 능력과 업무량에 비추어 급여수준이 적정하다고 생각한다				
13. 우리병원에서는 작업치료사의 발전(교육)을 위해 많은 기회를 주고 있다				
14. 나는 현재의 직장에서 근무하는 것에 만족한다.				
15. 작업치료사로서 내가 하는 업무에 만족한다.				

II. 다음은 직무 특성에 관한 문항입니다. 해당하는 곳에 체크 해주십시오.

1. 현재 근무하고 있는 곳은 어디입니까?

- ① 종합병원 ② 복지관 ③ 병 · 의원(개인병원 & 클리닉(센터)포함)
 ④ 어린이집 ⑤ 특수학교 ⑥ 재활원

2. 근무처 소재지는 어디입니까?

- ① 서울 ② 인천 · 경기 ③ 강원 ④ 경상
 ⑤ 전라 ⑥ 충청 ⑦ 제주

3. 주로 치료하는 환자 연령층은 어떻게 되십니까?

- ① 소아(0-7세) ② 학령기 아동(8-15세)
 ③ 성인(16-59세) ④ 노인(60세 이상) ⑤ 연령 구분없이 치료한다

4. 주로 치료하는 환자는 누구입니까?

- ① 뇌졸중, 척수손상 ② 뇌성마비, 발달지연
 ③ 정신과 및 특수질환 ④ 질환 구분없이 치료한다

5. 최근 1일 치료하는 환자 수는 몇 명이나 됩니까? _____명

6. 환자 1인당 치료시간은 얼마입니까? _____분

7. 1일 근무시간은 얼마입니까? _____시간

8. 주당 근무시간은 어떻게 되십니까? 주 _____시간

9. 하루근무시간 중 휴식시간(식사시간 제외)이 있습니까? ① 있다 ② 없다

9-1. 휴식시간이 있다면 얼마나 됩니까? (총 시간을 적어주세요) _____분

10. 업무 보조인력은 있습니까? ① 있다 ② 없다

11. 현재 직위는?

- ① 일반직 ② 계장(팀장) ③ 과장

12. 함께 일하는 동료는 모두(작업치료실 전체) 몇 명입니까?

- ① 혼자 일한다 ② 2-4명 ③ 5-9명 ④ 10-14명
 ⑤ 15-19명 ⑥ 20명이상

13. 귀하의 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직 ② 비정규직

14. 귀하의 월 평균 급여액은 얼마입니까? (단위: 만원)

- ① 100미만 ② 100이상-150미만 ③ 150이상-200미만
 ④ 200이상-250미만 ⑤ 250이상-300미만 ⑥ 300이상

15. 주로 환자들에게 시행하는 치료 중에서 하루에 수행하는 업무의 평균 횟수를 적어 주십시오. (직접 시행하지 않는 업무는 비워두시면 됩니다.)

- ① 환자평가 : _____회 ② mat 운동 : _____회
 ③ 일상생활동작훈련 : _____회 ④ 신경발달치료 : _____회
 ⑤ 감각통합치료(스노젤렌(다감각환경)포함) : _____회
 ⑥ 인지·지각 능력 향상시키기 : _____회
 ⑦ 운동기능 증진시키기(ROM, Strengthening, manual exercise등) : _____회
 ⑧ 감각기능 훈련시키기 : _____회
 ⑨ 손기능 증진시키기(Splint제작포함) : _____회
 ⑩ 구강운동기능 촉진시키기 : _____회
 ⑪ 정신·사회기술 능력 향상시키기 : _____회
 ⑫ 직업적응 능력 향상시키기 : _____회

III. 다음은 일반적 특성에 관한 문항입니다. 해당하는 곳에 체크 해주십시오.

1. 성별 : ① 남 ② 여
 2. 연령 : 만 _____ 세
 3. 학력 : ① 전문대 졸업 ② 4년제 졸업 ③ 석사이상
 4. 결혼상태 : ① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼·별거·사별
 5. 현 근무지에서 근무한 기간은 얼마나 되셨습니까? _____년 _____개월
 6. 작업치료사로 근무한 총 기간은 모두 얼마나 됩니까? _____년 _____개월
 ◆ 다음 항목은 작업 치료사로서 한 번이라도 직장을 옮기신 경험이 있으신 분만 기입하여 주십시오.
 7. 이직할 경험은 몇 번 있습니까? ① 있다 (_____ 번) ② 없다
 8. 귀하께서 직장을 옮기신 이유 중 가장 크게 작용한 요인이 위의 직무만족 측정 문항의 불만족 요인에 있으면 그 항목을 적어 주시고, 다른 이유가 있다면 그 이유를 적어 주십시오.

IV. 다음은 작업 치료직에 종사하시면서 느끼는 직무 스트레스 요인을 알아 보기 위한 문항입니다. 가장 가깝다고 느끼시는 곳에 체크 해주십시오.

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 근무장소가 깨끗하고 쾌적하다.				
2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.				
3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.				
4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.				
5. 업무량이 현저하게 증가하였다.				
6. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.				
7. 여러 가지 일을 한꺼번에 해야 한다.				
8. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.				
9. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.				
10. 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.				
11. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.				
12. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
13. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
14. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.				
15. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.				
16. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.				
17. 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.				
18. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.				
19. 우리 부서와 타 부서간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.				
20. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.				
21. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.				
22. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.				
23. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.				
24. 회식자리가 불편하다.				
25. 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.				
26. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.				
27. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.				

ABSTRACT

Factors affecting the Job Satisfaction of Occupational Therapists

Jung Ah Kwon

Department of Occupational health

Graduate School of Public Health

Yonsei University

(Directed by professor Jaehoon Roh, M.D., Ph.D.)

This study was performed to identify the relationship between occupational stress and job satisfaction among the occupational therapists.

A total of 156 occupational therapists registered to the Korean Association of Occupational Therapists were surveyed using a self-administered questionnaire. The questionnaires consisted of general characteristics, job characteristics, occupational stress, and job satisfaction. Occupational stress was categorized into eight sub-scales; physical environment, job demand, insufficient job control, interpersonal conflict, job insecurity, organizational system, lack of reward, and occupational climate. By using factor analysis, Job satisfaction was classified with three categories such as task, occupation, reward and opportunity. All statistical analysis was performed using the SPSS for Windows.

The results were as follows;

First, task satisfaction was higher in the occupational therapists who

treated less patients a day, have more treating time per patient, care children and adolescents feel insufficient job control.

Second, occupational satisfaction was higher in the occupational therapists who treat less patients a day, work on the 2-4 colleagues. However, it was negatively associated with age occupational stress related to organizational system.

Third, reward and opportunity satisfaction was higher in the occupational therapists who are male, 30-34 years old, married and work less than 8 hours a day, have worked more than 5 years and take more than 2 million won per month.

Forth, the occupational therapists who are 30-34 years old and treat fewer patients a day felt higher level of total job satisfaction. However, it was negatively related to higher occupational stress such as lack of reward and organizational system.

In conclusion, three sub-scales of job satisfaction were significantly correlated with occupational stress, especially insufficient job control, inter personal conflict, organizational system, lack of reward.

Three results suggest that occupational stress might play a significant role in decreasing job satisfaction of occupational therapists. In addition, it is required to improve job authorities and communication channels in organization, and to set up the reward system such as salary and career development.

Keywords : occupational therapist, occupational stress,
job satisfaction