

작업치료사의 직무 만족도 관련요인

권정아*, 노재훈**, 장세진***, 원종욱**, 심상호****

*연세대학교 재활병원 작업치료팀

**연세대학교 의과대학 산업보건연구소

***연세대학교 원주의과대학 예방의학교실

****한양대학교 병원 산업의학과

국문초록

목적 : 본 연구는 일부 병원의 작업치료사를 대상으로 직무특성, 스트레스, 만족도를 파악하고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위한 것이다.

연구방법 : 2005년 11월 5일까지 대한작업치료사 협회에 등록된 임상작업치료사로서 일반적 특성, 직무특성, 직무스트레스, 직무만족도를 포함한 총 63문항의 구조화된 설문지를 가지고 자료 수집을 하였으며, SPSS 프로그램을 통해 일반적 특성과 업무에 따른 직무만족도 및 하부요인 만족도의 차이를 알아보기 위해 t-검정, 직무요인은 ANOVA검정, 직무만족도에 영향을 미치는 독립변수들을 평가하기 위하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다.

결과 : 업무만족도는 1일 치료 환자수가 적을수록, 환자치료에 더 많은 시간을 사용할수록, 직무자율성 요인의 스트레스가 낮을수록 높으며, 소아·청소년을 담당하는 치료사의 업무만족도가 높았다. 직업만족도는 1일 치료하는 환자의 수가 적을수록, 동료수가 2~4명인 경우는 높았지만, 연령이 낮고, 조직체계 요인의 스트레스가 높을수록 낮았다. 보상 및 기회만족도는 남자작업치료사, 연령대가 30~34세 이상, 기혼자, 1일근무시간이 8시간 이하, 근무기간이 5년 이상, 급여가 월 200만원 이상의 경우 높았다. 전체만족도는 연령이 30~34세 이상인 경우, 1일 치료 환자수가 적을수록 높았고, 연령이 낮을수록 낮았다. 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.

결론 : 직무만족도를 높이기 위하여 관계갈등과 조직체계의 스트레스 요인을 줄이고, 직무 자율성을 높이는 것이 중요하며, 이를 위하여 작업치료사들의 업무권한 및 자율성을 개선시키고, 조직 내 구성원들 간의 관계개선 및 의사소통을 원활하게 하고 복지후생 및 인사체계의 합리성과 관련된 조직문화 개발, 그리고 성과급이나 교육의 기회제공과 같은 보상과 관련된 제도적 장치가 필요하다고 하겠다.

주제어 : 작업치료사, 직무만족도, 직무스트레스

I. 서 론

건강에 대한 인식과 관심이 높아지면서 치료의학, 예방의학에 못지않게 재활의학의 중요성이 강조되고 있으

할과 책임도 함께 커지고 있다. 고도의 산업화, 복잡한 교통수단, 인구의 고령화로 인해 어느 때보다도 재활의학적 서비스를 필요로 하고 있고, 더욱 더 그 중요성이 증가되고 있다. 그럼에도 불구하고 재활치료의 가장 실

교신저자 : 권정아(kjaot@hanmail.net)

|| 접수일: 2007. 4. 16

|| 게재승인일: 2007. 5. 16

서비스를 제공하고 있는 치료사에 대한 관심은 미비한 실정이다.

보건의료 서비스를 제공하는 생산조직은 모두가 노동 집약적인 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(방용자와 김혜자, 1985; 이종영, 1979; 정현숙, 1984), 임상병리사(김도희, 1980; 김혜은, 1985), 의무기록사(민병옥, 1985), 치과위생사(송운신, 1995), 사무직원(고성진, 1985; 이성은, 1985), 물리치료사(김명훈, 2001; 박성하, 2002; 어경홍과 이충휘, 1986; 전제균, 1991; 한금림, 1994) 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, 작업치료는 1969년 첫 면허시험이 있는 이후로 2005년 현재 1,600여명의 작업치료사가 배출되었고, 현재 4년제 8개 대학, 3년제 21개 대학에서 연간 1,200명의 작업치료사를 배출하고 있다(대한작업치료사협회, 2006). 작업치료에 대한 수요 및 공급의 양적팽창과 경향에 비추어볼 때, 작업치료 서비스가 현장에서 원활히 이뤄지는지 또한, 치료활동의 주체인 작업치료사들의 직무 특성 및 직업에 대한 만족도에 대한 논의가 필요한 시기로 보여진다.

최혜숙과 이지연(2004)은 “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 가

진 이들의 최대로 가능한 수준의 독립성을 이루도록 하는 것이다.”라고 정의하였다. 작업치료는 환자들이 일상생활 동작(예, 식사하기, 옷입기, 신변처리 능력, 이동기술 등)들을 스스로 독립적인 생활을 할 수 있도록 치료하는 분야로서, 주로 소아질환, 근골격계질환, 신경계질환, 노인성질환, 정신질환 등과 관련되어 환자들의 상지 기능 및 손기능 증진, 인지재활, 보조기 제작, 구강훈련, 일상생활동작훈련, 의자차(Wheelchair)훈련 등과 관련된 업무를 수행한다(최혜숙, 양경희와 정민예, 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.

작업치료사의 만족도를 높이는 것은 자신의 직무뿐만 아니라, 환자 및 동료, 의사들의 전체에 영향을 미칠 수 있고, 의료의 질을 높이는데 있어서 매우 중요한 의미를 갖게 된다. 특히, 국내에 작업치료가 도입된 지 50년이 지난 지금 아직도 사회적 인식도와 여건이 미약하며, 직무만족과 관련되는 요인을 알아보고 이에 대한 개선안 제시는 보건의료 서비스의 향상과 작업치료 발전에 큰 도움이 될 것으로 사료된다.

이 연구의 목적은 작업치료사의 특성과 스트레스가 직무만족도에 미치는 요인들을 분석하여, 업무이해와 개선방안에 도움이 될 수 있는 기초 자료로 활용하고자 한다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 작업치료사의 일반적 특성, 직무 특성과 직무만족도 간 조사한다.
2. 작업치료사의 직무만족도와 직무스트레스의 상관관계를 분석한다.
3. 작업치료사의 직무만족도와 스트레스가 만족도에 영향을 미치는 요인분석을 실시한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상 및 자료수집 방법

본 연구는 2005년 11월 5일 현재 대한작업치료사 협

회에 등록되어있고, 현재 임상에서 작업치료 업무를 시행하고 있는 작업치료사를 대상으로 2005년 11월 5일부터 11월 15일까지 설문조사를 실시하였다.

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

2. 직무만족도와 직무스트레스

Mason(1995)이 직무만족에 대한 성별 차이 분석을 위해 사용한 설문지와 정신과 간호사의 업무스트레스 측정 도구 개발연구(배정미, 1989)에서 사용되었던 문항들을 작업치료사의 수준에 맞게 수정 및 보완하였다.

직무스트레스는 장세진 등(2005)이 개발한 단축형 직무스트레스 측정도구 24문항, 물리환경3문항 등 총 27문항을 이용하였다.

3. 측정도구의 신뢰도 검정

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 합

한 전체 직무만족도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 값은 .827이었다. 8개 하부영역의 27개 직무스트레스 문항의 신뢰도 검정결과, Cronbach's α 값은 .512~.711의 범위로 만족할만한 수치였다(표 1).

4. 분석방법

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

III. 연구 결과

1. 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 직무만족도

연구대상자의 성별분포는, 여자 134명(85.9%), 남자 22명(14.1%)이었으며, 연령은 20~24세가 가장 많았고, 평균 연령은 27.4세였다.

표 1. 직무만족도 및 직무 의 하부요인별 신뢰도 계수

	요인 내용	문항수	Cronbach's α
직무스트레스	물리환경	3	0.544
	직무요구	4	0.671
	직무자율성 결여	4	0.512
	관계갈등	3	0.614
	직무불안정	2	0.749
	조직체계	4	0.644
	보상부적절	3	0.608
	직장문화	4	0.711
직무만족도	업무만족도	6	0.743
	직업만족도	4	0.717
	보상 및 기회만족도	5	0.722
	전체만족도	15	0.827

교육수준은, 4년제가 73명(46.8%)으로 가장 많았고, 전문대학 62명(39.7%), 석사이상 21명(13.5%)이었으며, 결혼유무는 미혼 115명(73.7%), 기혼 41명(26.3%)이었다.

이직유무는 이직의 경험이 없는 사람이 106명(67.9%)으로 경험이 있는 사람 50명(32.1%)보다 훨씬 많았다. 현재 근무기관에서의 근무기간은 평균 41.7개월이었으며, 작업치료사로서 총 근무기간은 53.4개월이었다(표 2).

표 3은 일반적 특성에 따른 직무 만족도로 성별에 대한 전체 만족도는 60점 만점에 남자가 43.6점이고, 여자는 42.3점으로 차이를 보이지 않았으나, 요인별로는 '업무만족도' 11.2, '직업만족도' 18.7, '보상 및 기회만족도' 13.7로 남자가 약간 높았으나, '보상 및 기회만족도'는 남녀간 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.01$).

연령은 30~34세의 '전체 만족도'는 44.1, '직업만족도' 19.2, '보상 및 기회만족도' 13.5로 가장 높았으며, 연령별 분포에서 '보상 및 기회만족도'는 유의한 차이를 보였

다($p<.01$).

결혼, 근무기간, 소재지에서는 '보상 및 기회만족도'가 통계적으로 유의한 차이를 보였으며($p<.05$), 급여는 월 200만원 이상인 사람의 전체만족도가 43.4로 그 이하인 사람들보다 높았으며, 다른 요인들은 차이를 보이지 않았으나, '보상 및 기회만족도'에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.01$).

대부분의 작업치료사는 직위에 대한 만족도가 비슷하였고, 고용형태에 따른 만족도에서도 유의한 차이가 없었다. 함께 일하는 동료의 수에서는 2~4명이 일하는 군의 직업만족도가 통계학적으로 유의하게 높았다($p<.05$). 소아·청소년을 치료하는 작업치료사들이 업무만족도 11.85로 가장 높은 만족도를 보였고($p<.05$), 1일 치료하는 환자 수에서는 10명 미만을 치료하는 작업치료사가 업무만족도, 직업만족도와 전체만족도에서 모두 통계학적으로 유의한 차이를 보였고, 보상 및 기회만족도는 20

표 2. 연구 대상자의 일반적 특성

특성	구분	빈도(N)	백분율(%)
성별	남 자	22	14.1
	여 자	134	85.9
연령	24세 미만	64	41.0
	25-29	53	34.0
	30-34	16	10.3
	35세 이상	23	14.7
교육수준	전문대졸	62	40.0
	4년제졸	73	46.8
	석사 이상	21	13.5
결혼상태	미 혼	115	73.7
	기 혼	41	26.3
이직유무	있 음	50	32.1
	없 음	106	67.9
현 근무지 기간	12개월 미만	47	30.1
	12-36	47	30.1
	36-60	30	19.2
	60개월 이상	42	20.5
총 근무기간	12개월 미만	39	25.0
	12-36	45	28.9
	36-60	30	19.2
	60개월 이상	42	26.9
계		156	100.0

명이상을 치료하는 군에서 가장 높았다. 환자 1인당 치료하는 시간이 30분이상인 경우가 30분 이하보다 직업만족도에서 유의하게 높은 차이를 보였으며($p<.01$), 1일 근무 시간이 8시간 이하인 작업치료사들은 8시간 이상 근무하는 치료사보다 보상 및 기회 만족도가 유의하게 높았다(표 4).

2. 작업치료사의 직무만족도와 업무내용의 상관관계

작업치료사의 업무는 환자평가, 일상생활 및 사회성 훈련, 운동기능 증진, 감각 및 인지 기능증진과 직무만족도의 상관관계를 분석결과, 직무 만족도에 있어 세분화된 평가 항목 중 ‘업무 만족도’는 작업치료사들의 직무내

용 중 운동기능 증진($r=-0.163$)과 통계적으로 유의한 상관관계를 보였으나, 환자평가, 일상생활 및 사회성 훈련, 감각 및 인지 기능증진과는 유의한 상관관계가 없었다. 또한, ‘직업만족도’, ‘보상 및 기회만족도’, ‘전체 만족도’는 작업치료사의 직무내용과 유의한 상관관계를 보이지 않았다(표 5).

3. 작업치료사들의 직무형태에 따른 직무스트레스

표 6~7은 작업치료사의 직무 형태에 따른 요인별 직무 스트레스의 정도 차이를 검증한 결과, 고용형태는 ‘직무요구’, ‘직무불안정’에서 소재지는 ‘직무불안정’ 병원간은 ‘물리환경’에서 급여조건은 ‘직무불안정’에서 보조원의

표 3. 작업치료사들의 일반적 특성에 따른 직무 만족도

특 성	구 분	업무만족도	p	직업 만족도	p	보상 및 기회만족도	p	전체 만족도	p
성 별	남자	11.18(1.44)	0.93	18.73(2.64)	0.93	13.73(2.31)	0.01**	43.64(5.36)	0.23
	여자	11.15(1.89)		18.69(1.94)		12.45(2.28)		42.29(4.77)	
연 령	24세 미만	11.11(1.93)	0.31	18.55(2.17)	0.69	11.94(2.44)	0.01**	41.59(5.02)	0.11
	25 29	10.89(1.48)		18.64(1.68)		12.91(1.89)		42.43(3.49)	
	30 34	11.44(2.25)		19.19(2.99)		13.50(2.61)		44.13(6.71)	
	35세 이상	11.70(1.91)		18.87(1.87)		13.35(2.25)		43.91(5.31)	
교 육	전문대졸	11.02(1.79)	0.74	18.56(2.20)	0.78	12.45(2.19)	0.40	42.03(4.77)	0.60
	4년대졸	11.25(1.94)		18.81(2.00)		12.61(2.39)		42.67(4.93)	
	석사 이상	11.24(1.55)		18.67(1.77)		13.29(2.43)		43.14(5.00)	
결 혼	미혼	11.16(1.87)	0.97	18.70(2.13)	0.90	12.40(2.30)	0.04*	42.27(4.84)	0.36
	기혼	11.14(1.71)		18.66(1.81)		13.27(2.27)		43.07(4.94)	
근무 기간	12개월미만	11.59(1.55)	0.12	18.95(1.70)	0.66	11.82(2.33)	0.03*	42.36(4.31)	0.68
	12 36	10.67(2.10)		18.76(2.43)		12.60(2.20)		42.02(5.02)	
	36 60	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)	0.91	18.58(2.14)	0.35	12.92(2.35)	0.05*	42.66(5.07)	0.57
	기타	11.13(1.91)		18.88(1.89)		12.18(2.21)		42.20(4.53)	
급 여	100 미만	11.84(1.60)	0.13	18.80(1.98)	0.95	12.00(2.16)	0.01**	42.64(4.72)	0.45
	100 150	10.86(1.77)		18.78(2.14)		12.31(2.29)		41.95(4.62)	
	150 200	10.97(1.97)		18.59(1.76)		12.45(2.69)		42.00(5.07)	
	200 이상	11.27(1.87)		18.59(2.18)		13.55(1.96)		43.41(5.13)	
근 무 기 관	종합병원	11.00(1.72)	0.49	18.39(2.05)	0.12	12.81(2.04)	0.43	42.20(4.48)	0.72
	병.의원	11.27(1.87)		18.97(1.69)		12.67(1.95)		42.90(3.80)	
	기 타	11.39(2.01)		19.12(2.20)		12.24(3.00)		42.76(6.20)	

표 4. 작업치료사들의 직무 특성과 직무만족도

	업무만족도	p	직업만족도	p	보상 및 기회만족도	p	전체만족도	p
직위								
일반직	11.15(1.86)	0.99	18.72(2.10)	0.67	12.61(2.35)	0.58	42.48(4.94)	0.99
계장(팀장)	11.20(1.57)		18.53(1.46)		12.73(2.05)		42.47(4.34)	
고용형태								
정규직	11.10(1.77)	0.56	18.69(2.03)	0.95	12.73(2.46)	0.44	42.51(5.01)	0.90
비정규직	11.27(1.94)		18.71(2.10)		12.43(1.99)		42.41(4.59)	
동료 수								
혼자	11.24(1.58)	0.89	18.38(2.13)	0.04*	11.86(2.69)	0.20	41.48(4.95)	0.35
2~4	11.26(2.30)		19.23(2.11)		12.63(2.71)		43.11(5.92)	
5~9	11.13(1.14)		18.65(1.43)		13.35(1.37)		43.13(1.89)	
10명 이상	11.00		18.18(2.05)		12.64(1.89)		41.82(4.23)	
환자군								
소아/청소년	11.85(1.81)	0.02*	18.82(2.21)	0.81	12.38(2.58)	0.73	43.05(5.42)	0.66
성인/노인	10.90(1.61)		18.57(1.84)		12.68(2.11)		42.15(4.34)	
구분 없음	10.95(1.95)		18.74(2.15)		12.75(2.36)		42.44(5.03)	
1일 환자 수								
10명 미만	12.41(2.14)	0.00**	19.93(2.02)	0.00**	12.33(3.14)	0.60	44.67(6.11)	0.03*
10~14	11.19(1.69)		18.54(2.17)		12.85(2.21)		42.59(5.04)	
15~19	10.49(1.62)		18.40(1.85)		12.38(2.01)		41.27(3.68)	
20명 이상	10.75(1.34)		18.06(1.24)		12.94(2.02)		41.75(3.55)	
1인당 치료시간								
30분 이하	11.01(1.63)	0.13	18.43(2.02)	0.00**	12.70(2.18)	0.52	42.13(4.57)	0.10
30분 이상	11.64(2.33)		19.58(1.89)		12.42(2.76)		43.64(5.63)	
1일 근무시간								
8시간 이하	11.22(1.80)	0.39	18.76(2.13)	0.43	12.82(2.25)	0.04	42.80(4.95)	0.10
8시간 초과	10.91(1.92)		18.44(1.66)		11.91(2.47)		41.25(4.35)	
주당 근무시간								
40시간 이하	11.27(1.96)	0.41	18.78(2.21)	0.55	12.92(2.43)	0.10	42.96(5.37)	0.18
40시간 이상	11.03(1.67)		18.59(1.84)		12.32(2.16)		41.93(4.17)	
휴식시간								
있 음	11.34(1.84)	0.27	18.87(1.93)	0.25	12.82(2.58)	0.38	43.03(5.22)	0.19
없 음	11.01(1.81)		18.50(2.11)		12.49(2.09)		42.00(4.54)	
휴식량								
30분 이하	11.02(1.86)	0.31	18.64(2.07)	0.74	12.53(2.16)	0.52	42.20(4.69)	0.41
30분 이상	11.32(1.79)		18.75(2.02)		12.77(2.51)		42.84(5.08)	
보조원								
있 음	11.33(1.91)	0.65	19.00(1.64)	0.49	12.89(2.14)	0.62	43.22(4.14)	0.49
없 음	11.13(1.82)		18.65(2.09)		12.60(2.34)		42.38(4.95)	

* $p < .05$, ** $p < .01$

표 5. 직무내용과 직무만족도와와의 상관관계

특성	환자평가		일상생활 및 사회성훈련		운동기능증진		감각 및 인지 기능증진	
	r	p	r	p	r	p	r	p
업무만족도	-0.057	0.482	-0.011	0.887	-0.163	0.042*	-0.066	0.413
직업만족도	-0.107	0.182	0.071	0.378	-0.102	0.203	0.031	0.704
보상 및 기회만족도	-0.013	0.141	0.141	0.079	0.022	0.785	0.027	0.738
전체만족도	-0.073	0.367	0.093	0.249	-0.094	0.244	0.001	0.991

* $p < .05$, ** $p < .01$

유무는 ‘직장문화’에서 치료시간은 ‘물리환경’, ‘직무요구’에서, 주당근무시간은 ‘직무자율성결여’에서 휴식시간의 정도는 ‘물리환경’, ‘직무요구’에서, 일일 환자 수는 ‘물리환경’과 조직체계에서 군 간의 유의한 차이가 있었다 ($p < 0.01$, $p < 0.05$).

4. 작업치료사의 직무만족도와 스트레스간의 상관관계

직무스트레스 요인을 물리환경, 직무요구도, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절 및 직장문화 8가지로 구분하여 직무만족도와 상관성을 분석 결과 모든 스트레스 요인은 직무만족도와 역상관관계를 보여주었다.

특히 직무자율성 결여, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절에서는 ‘업무만족도’, ‘직업만족도’, ‘보상 및 기회만족도’, ‘전체만족도’에서 모두 통계적으로 유의한 역상관관계를 보여주었으며, 물질환경은 ‘업무만족도’와 ‘전체만족도’에서 직무요구는 ‘업무만족도’에서 직무불안정은 ‘전체만족도’에서 직장문화는 ‘직무만족도’와 ‘보상 및 기회만족도’, ‘전체만족도’에서 유의한 역상관관계가 있는 것으로 조사되었다(표 8).

5. 작업치료사의 직무만족도 관련 요인분석

일반적 특성과 직무특성 중 90% 신뢰구간에서 의미 있는 차이를 보이는 요인들과 스트레스 요인들을 독립변수로 선택하였고, ‘업무만족도’, ‘직업만족도’, ‘보상 및 기

회만족도’와 ‘전체만족도’를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 시행하였다.

‘업무만족도’는 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 결여’가 높을수록 업무만족도가 낮았다. 이는 환자에게 더 많은 서비스를 제공할 수 있는 경우 업무만족도가 높아진다고 생각할 수 있다.

‘직업만족도’는 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.

‘보상 및 기회만족도’는 일반적 특성과 직무특성 요인에 영향을 주는 것은 없었으며, 직무스트레스 요인 중에는 보상부적절, 조직체계 요인의 높은 경우 만족도가 낮았다. ‘전체만족도’는 연령이 낮을수록 만족도가 낮았으며, 환자수가 10명 미만인 경우 만족도는 높았으나, 직무스트레스 요인 중 조직체계, 보상부적절 요인 높을수록 만족도가 낮았다(표 9).

IV. 고 찰

보건의료 전문직의 하나인 작업치료사는 장애인의 의료 재활 및 사회재활에 있어서 중요한 위치를 차지하고 있을 뿐 아니라 국민보건의료서비스의 질을 높이는데 중

표 6. 작업치료사의 직무 형태에 따른 직무 스트레스

특성	구분	물 리 환 경		직 무 요 구		직 무 자율성 결여		관 계 갈 등		직 무 불안정		조 직 체 계		보 상 부 적 절		직 장 문 화	
		Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p
고 용 형 태	정규직	45.61 (15.40)	0.28	60.64 (15.35)	0.05*	33.73 (12.03)	0.50	36.09 (11.91)	0.78	27.20 (13.54)	0.00**	46.75 (14.46)	0.995	45.19 (13.72)	0.20	41.75 (16.08)	0.69
	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	서 울	44.79 (14.19)	0.94	60.24 (14.73)	0.18	33.33 (12.68)	0.26	34.84 (11.24)	0.17	33.45 (15.19)	0.00**	46.01 (13.02)	0.394	43.52 (11.92)	0.43	43.23 (12.98)	0.08
	지 방	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)	
기 관	종합병원	47.06 (14.10)	0.05*	60.10 (14.61)	0.55	35.00 (11.20)	0.14	35.82 (13.32)	0.99	33.07 (16.47)	0.13	46.28 (13.27)	0.353	45.23 (12.81)	0.55	41.67 (14.66)	0.19
	병의원	44.07 (13.52)		56.67 (16.87)		30.28 (11.68)		35.93 (11.18)		28.52 (12.27)		44.72 (14.10)		42.22 (15.55)		37.22 (14.64)	
	기 타	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)	
급 여	100만원 미만	40.44 (13.56)	0.20	57.00 (12.66)	0.20	36.67 (10.49)	0.20	36.89 (16.27)	0.91	40.00 (11.56)	0.00**	46.33 (15.97)	0.844	42.22 (13.61)	0.51	43.67 (17.72)	0.39
	100~150만원	43.49 (13.85)		56.47 (15.77)		35.49 (12.35)		35.63 (11.91)		30.65 (17.82)		46.84 (12.17)		44.64 (15.92)		40.09 (15.49)	
	150~200만원	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)	
	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)	
	유	43.83 (17.24)		54.63 (11.86)		33.33 (6.39)		35.19 (10.95)		24.69 (11.15)		44.44 (13.40)		40.74 (10.78)		33.80 (13.55)	
	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)	

요한 역할을 담당하고 있다.

직무만족도와 관련된 가장 큰 특징은 환자 1인당 30분 이상 치료하는 경우 직업만족도가 의미 있게 높았고, 1일 치료하는 환자수가 10명 미만인 경우는 ‘업무만족도’, ‘직업만족도’ 그리고 ‘전체만족도’가 모두 유의하게 높았다.

작업치료사는 작업치료를 받는 환자가 손상받기 이전의 상태로 신체적인 면에서나 기능적인 면에서 원상 복

귀되기가 힘들거나 회복의 속도가 상당히 느린 경우에 설정한 치료목표 그리고 변화시킬 수 없는 환자의 상태 등과 관련하여 스트레스에 노출되기 쉽다. 이러한 과정에서 작업치료사들은 환자, 보호자, 의사 혹은 직장상사 그리고 동료들로부터 심한 스트레스를 받게 된다(김정희, 1989).

표 7. 작업치료사의 직무 형태에 따른 직무 스트레스(계속)

특성	구분	물 리 환 경		직 무 요 구		직 무 자율성 결여		관 계 갈 등		직 무 불안정		조 직 체 계		보 상 부적절		직 장 문 화	
		Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p	Mean (SD)	p
치 료 시 간	30분 이하	46.67 (13.79)		60.76 (14.87)		34.38 (11.86)	0.72	36.76 (11.86)	0.11	31.48 (15.62)	0.34	45.83 (12.87)	0.17	44.91 (13.31)	0.27	41.60 (14.15)	0.80
	30분 이상	38.27 (16.25)	0.00**	53.00 (15.06)	0.008*	33.57 (13.14)		33.03 (13.93)		28.70 (14.64)		49.77 (15.49)		41.98 (14.33)		40.74 (19.50)	
주 당 근 무 시 간	40시간 이하	45.92 (15.10)		58.74 (15.67)		36.95 (11.51)	0.00**	35.48 (13.38)	0.65	30.52 (13.78)	0.78	47.29 (14.73 0)	0.59	43.37 (12.94)	0.40	40.16 (16.26)	0.28
	40시간 이상	43.38 (14.36)	0.28	59.25 (14.80)	0.83	31.05 (12.13)		36.38 (11.30)		31.20 (17.14)		46.12 (12.20)		45.21 (14.26)		42.81 (14.52)	
휴 식 시 간 량	30분 이하	47.13 (15.15)		63.99 (13.36)		35.54 (12.48)	0.11	36.53 (12.21)	0.48	33.46 (16.32)	0.01*	47.80 (13.23)	0.27	44.96 (13.65 0)	0.45	42.63 (14.62)	0.26
	30분 이상	41.71 (13.79)	0.02*	52.66 (15.16)	0.00**	32.49 (11.54)		35.11 (12.73)		27.54 (13.56)		45.41 (13.97)		43.32 (13.50)		39.86 (16.47)	
환 자 군	소아청 소년	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)	
	성인노 인	46.85 (15.99)	0.36	59.17 (15.17)	0.95	33.89 (10.40)	0.83	36.67 (13.46)	0.60	31.02 (16.09)	0.56	47.22 (14.45)	0.74	45.37 (14.80)	0.68	40.97 (15.97)	0.77
	구분 없음	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)	
환 자 수	10명 미만	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)	
	10~14	44.12 (14.10)		58.21 (13.70)		34.07 (12.19)	0.65	33.82 (11.43)	0.26	32.44 (15.16)	0.18	43.87 (11.30)	0.03*	42.65 (11.77)	0.06	43.02 (13.48)	0.13
	15~19	51.36 (15.59)	0.00**	60.93 (13.15)	0.09	35.37 (10.83)		38.52 (13.53)		32.60 (14.87)		51.30 (15.07)		48.40 (15.56)		42.60 (14.01)	
	20명 이상	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)	

표 8. 직무만족도와 직무스트레스 요인의 상관분석

	업무만족도		직업만족도		보상 및 기회만족도		전체만족도	
	r	p	r	p	r	p	r	p
물리환경	-0.278	0.00**	-0.151	0.05	-0.087	0.28	-0.210	0.00**
직무요구	-0.158	0.04*	-0.011	0.89	-0.109	0.17	-0.116	0.14
직무자율성 결여	-0.246	0.00**	-0.349	0.00**	-0.262	0.00**	-0.365	0.00**
관계갈등	-0.229	0.00**	-0.274	0.00**	-0.279	0.00**	-0.334	0.00**
직무불안정	-0.064	0.42	-0.143	0.07	-0.150	0.06	-0.156	0.05*
조직체계	-0.316	0.00**	-0.240	0.00**	-0.413	0.00**	-0.416	0.00**
보상부적절	-0.416	0.00**	-0.282	0.00**	-0.479	0.00**	-0.503	0.00**
직장문화	-0.122	0.12	-0.191	0.01**	-0.199	0.01**	-0.221	0.00**

* $p < .05$, ** $p < .01$

직무특성과 관련된 직무스트레스는 비정규직, 서울근무자, 그리고 월 급여가 100만원 미만인 경우에 직무불안정에 대한 스트레스가 유의하게 높았고, 치료시간이 30분 이하에서는 물리환경과 직무요구에 대한 스트레스가, 주당 근무시간이 40시간미만은 직무자율에 대한 스트레스가, 휴식시간이 30분이하는 물리환경, 직무요구, 직무불안정에 대한 스트레스가, 1일 치료환자수가 15~19명은 물리환경, 조직체계에 대한 스트레스가, 보조 인력이 없는 군에서는 직장문화에 대한 스트레스가 유의하게 높았다. 이러한 결과들은 작업치료사들의 현실을 반영해 준 것이라고 할 수 있다.

작업치료사의 직무만족도와 직무스트레스간의 상관관계에서는 직무자율과 관계갈등, 조직체계가 4개의 만족도에서 모두 높은 상관관계를 보였으며, 이는 물리치료사들의 직무만족도에 관한 연구(박성하, 2002)에서 물리치료사들은 보수에 대한 만족도는 높았으나 자율성에 관한 직무만족이 가장 낮았다고 하였는데, 이는 물리치료사들 대부분이 물리치료를 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 갈등

사이에 유의한 관련성이 있음이 발견되어 근무경력을 제외하고는 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, Herzberg와 Ziegler(1976)는 만족감이 직무수행과 인간관계 등에 영향을 준다고 하였다. 또한 Kahn(1965)은 직무만족과 생산성은 분리할 수 없는 중요한 변수라고 강조하였고, Porter와 Lawler(1968)는 직무만족 정도가 생산성에 긍정적으로 작용한다고 하였다.

직무만족도에 있어서 작업치료사들은 자신의 직업에 대해 대체적으로 만족하고 있었고(71점/100점), 병원 조직에서 물리치료사 역시 비교적 동기부여도 높고 직무만족 정도도 높다고 한 Broski(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.

표9. 작업치료사의 직무 만족도에 영향을 주는 요인분석

	변수	b	beta	p값
절편	I	51.49	3.28	<.0001
성별	남자	0.33	1.12	0.771
	여자	0.00	.	.
연령	24세 미만	-5.07	2.06	0.015
	25~29	-4.25	1.79	0.019
	30~34	-1.95	1.60	0.223
	35세 이상	0.00	.	.
경력	12개월 미만	-0.36	1.89	0.851
	12~36	0.39	1.64	0.814
	36~60	-0.26	1.41	0.854
	60개월 이상	0.00	.	.
급여	100 미만	2.02	1.85	0.275
	100~150	-0.13	1.51	0.930
	150~200	-0.72	1.44	0.618
	200 이상	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	10명 미만	3.88	1.74	0.028
	10~14명	1.62	1.45	0.267
	15~19명	1.09	1.44	0.448
	20명 이상	0.00	.	.
환자연령	소아/청소년	0.08	1.03	0.940
	성인/노인	1.14	0.82	0.166
	구분없음	0.00	.	.
치료시간	30분 미만	-1.01	1.04	0.334
	30분 이상	0.00	.	.
1일 근무시간	8시간 이하	0.14	0.91	0.875
	8시간 초과	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
	10명 이상	0.00	.	.
직무스트레스	물리환경	0.03	0.03	0.278
	직무요구	0.00	0.03	0.949
	직무자율성 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

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, 만족도와 스트레스 관련성을 파악하여 직무만족도에 영향을 미치는 요인분석을 위해, 총 156명을 대상으로 2005년 11월 5일부터 11월 15일까지 설문조사를 실시하였다. 본 연구 결과를 통한 결론은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 성별 분포는 남자 22명, 여자 134명, 평균연령은 27.4세 조사되었으며, 교육수준은 4년제 졸업이 가장 많았고(73명), 결혼은 미혼 115명으로 기혼보다 많았고, 종합병원 및 병·의원에 근무하는 작업치료사가 전체의 73.7%를 차지하였고, 근무지는 서울 및 인천·경기지역이 77.5%였으며, 1일 치료환자는 13.9명, 환자 1명당 치료시간은 32.3분이었다.

둘째, 작업치료사들의 일반적 특성에 따른 직무만족도는 '보상 및 기회만족도'에서 성별, 연령, 결혼, 근무기간, 급여에서 유의한 차이를 보였으며($p < 0.05$), 직무특성에 따른 만족도는 동료 수에서는 '직업만족도', 1일 환자수는 '업무만족도'와 '직업만족도'에서 1인당 치료시간은 '직무만족도'에서 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$, $p < 0.01$).

셋째, 작업치료사의 업무는 환자평가, 일상생활 및 사회성 훈련, 운동기능 증진, 감각 및 인지 기능증진과 '직무만족도'의 상관관계를 분석결과, 직무만족도에 있어 세분화된 평가 항목 중 '업무만족도'는 작업치료사들의 직무내용 중 운동기능 증진과 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다.

넷째, 직무스트레스 요인을 물리환경, 직무요구도, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절 및 직장문화 8가지로 구분하여 직무만족도와 상관성을 분석결과, 모든 스트레스 요인은 직무만족도와 역

상관관계를 보여주었다.

다섯째, 작업치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로서는 환자 치료와 관련된 것으로 1일 치료환자수가 적을수록, 환자치료에 더 많은 시간을 사용할수록, 직무자율성의 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높았고, 조직체계와 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. (1985). *우리나라 병원의 조직 구조와 직종별 동기부여정도*. 석사학위 논문, 연세대학교, 서울.
- 김강욱. (1996). *직무요인과 직무외적요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위논문, 전남대학교, 광주.
- 김도희. (1980). *임상병리사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구*. 석사학위 논문, 연세대학교, 서울.
- 김명훈. (2001). 물리치료사의 직무만족도 이직의도에 관한 연구. *대한물리치료사학회지*, 8(1), 833-840.
- 김정희. (1989). 지각된 stress, 인지세트 및 대처 방식의 우울에 대한 작용. 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 김혜은. (1985). *임상병리사와 타 의료기사간의 직무만족도 비교연구*. 석사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 민병욱. (1985). *의무기록사의 직무만족도에 관한 조사연구*. *대한병원협회지*, 5, 42-46.
- 박성하. (2002). 충북지역 물리치료사의 직무만족도에 관한 연구. *대한물리치료학회지*, 14(4), 221-229.
- 방용자, 김혜자. (1985). 일부 종합병원 간호원의 실무교육 수용정도와 직무만족도에 관한 연구, *대한 간호*, 24(2), 39-53.
- 배정이. (1989). 정신과 간호사의 업무 Stress측정을 위한

도구 개발 연구. *대한간호학회지*, 28(1), 77-87.

송윤신. (1995). *치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구*. 석사학위 논문, 연세대학교, 서울.

어경홍, 이충휘. (1986). 물리치료사의 직무만족도와 의식도에 관한 연구. *대한물리치료학회지*, 7(2), 567-579.

유병위. (1982). *직무만족과 직무관련 행동에 관한 연구*. 박사학위논문, 고려대학교, 서울.

이상미. (1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. *대한간호학회지*, 25(4), 790-806.

이성은. (1985). *종합병원 사무직원의 직무만족도*. 석사학위 논문, 연세대학교, 서울.

이종영. (1979). *임상간호원의 직업만족도 및 이에 미치는 제 요인에 관한 일 연구*. 석사학위 논문, 연세대학교, 서울.

장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑 등. (2005). 한국인 직무스트레스의 측정도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학회지*, 17(4), 297-317.

전제균. (1991). 물리치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구. *대한물리치료학회지*, 3(1), 9-38.

정현숙. (1984). *간호원의 자아실현성의 정도와 직무만족도의 상관관계 연구*. 석사학위 논문, 연세대학교, 서울.

최혜숙, 양경희, 정민예. (2000). *작업치료사 직무분석*. 한국보건의료인국가시험원.

최혜숙, 이지연. (2004). *작업치료학개론 제 2판*. 서울: 계축문화사

한금림. (1994). *물리치료사의 업무성 스트레스유발요인과 직무만족도와의 상관관계*. 석사학위논문, 인제대학교, 부산.

Broski, D. (1978). The job satisfaction of allied health professionals. *Journal Allied Health*, 7, 281-287.

Herzberg, F. I., & Ziegler, D. J. (1976). *Personality theories*. New York: McGraw-Hill Book Co.

Kahn, R. L. (1965). Production and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 8, 275-289.

Lawler, E. E. (1978). *Motivation in work organization*. California Monterey Book: Cole. 19-20.

Mason, E. S. (1995). Gender differences in job satisfaction. *Journal Society Psychology*, 135(2), 143-151.

Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial atti-*

tudes and performance. Homewood, III: Richard D. Irwin, 165.

대한 작업치료사 협회. (2005, 5, 10). *작업치료 학교 안내*. 2006년 3월 17일 출력 (2006). <http://www.kaot.org>

Abstract

Factors Affecting the Job Satisfaction of Occupational Therapists

Kwon, Jung-Ah*, M.P.H., O.T., Roh, Jae-Hoon**, M.D., Ph.D., Chang, Sei-Jin ***, Ph.D.,
Won, Jong-Uk **, M.D., Ph.D., Sim, Sang-Hyo ****, Ph.D.

*Dept. of occupational therapy, Yonsei University Medical Center Rehabilitation
Hospital

**Institute for Occupational Health, College of Medicine, Yonsei University.

***Dept. of Preventive Medicine, Yonsei University Wonju College of Medicine

****Dept. of Occupational and Environmental Medicine, Hanyang University Medical Center

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

Methods : A questionnaire was distributed and collected in November 2005. The Questionnaire consisted of 63 items including demographics, 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 atmosphere. By using a factor analysis, job satisfaction was classified into three categories: 'task,' 'occupation,' and 'reward and opportunity.'

Results : Task satisfaction was higher in occupational therapists who treat fewer patients a day, have more treating time per patient, and treat children and adolescents. Occupational satisfaction was higher in occupational therapists who treat fewer patients a day and work with 2 to 4 colleagues. However, it was negatively associated with younger age and a lot of stress was related to the organizational system. Reward and opportunity satisfaction was higher in occupational therapists who are male, 30 to 34 years old, married, work less than 8 hours a day, have worked more than 5 years, and who make more than 2 million Korean won per month. Occupational therapists who were 30 to 34 years old and treat fewer patients a day felt a higher level of total job satisfaction. However, this was negatively related to higher occupational stress due to a lack of reward and the organizational system.

Conclusion : The results suggest that occupational stress might play a significant role in decreasing job satisfaction of occupational therapists. In addition, improvement in job authorities and communication channels within an organization, and setting up a reward system such as salary increases and career development, are needed.

Keywords : Job satisfaction, Occupational stress, Occupational therapist