

특수교육지원센터와 학교에 기반을 둔 치료지원 서비스 전문가의 근무환경 및 직무만족도 조사: 작업치료 전공자를 중심으로

오혜원, 김세연

우석대학교 보건복지대학 작업치료학과

국문초록

목적 : 본 연구는 작업치료를 전공하고 특수교육지원센터와 학교에 기반을 둔 치료지원 서비스 전문가의 근무환경과 근무 환경에 따른 직무만족도를 알아보기 위해 시행되었으며, 향후 교육기반 작업치료사의 복지향상과 최적의 치료지원 서비스를 제공하기 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

연구방법 : 2010년 1월 4일부터 2010년 1월 20일까지 전국에 있는 특수교육지원센터와 학교에 근무하고 있는 작업치료 전공자를 대상으로 전화, 우편, 이메일을 통해 설문지를 발송하고, 회수한 총 60부를 분석에 사용하였다.

결과 : 고용형태는 계약직 전일제, 직책은 작업치료사, 급여는 150~200만원 미만, 순회 근무지 수는 1곳, 대상 아동의 장애유형은 지적장애, 치료 기구 및 장비의 구비 상태는 '그저 그렇다'로, 관련서비스 팀원으로 특수교사로 대답한 응답자가 가장 많았다. 학교에 근무할 때 전체만족도가 높았고, 정규직이고, 급여가 많을수록, 1일 치료 아동 수가 적을수록 보상체계 만족도는 높았으며 근무처와 직책에 따라 자율성 만족도에 유의한 차이가 있었다. 치료기구 및 장비 구비 여부에 따라 업무만족도에 유의한 차이가 있었으며, 1일 치료 아동 수에 따라 인정지위와 자율성, 만족도 요인에서 유의한 차이가 있었다. 직무만족도 요인 중 업무체계와 보상체계, 업무체계와 자율성, 인간관계와 인정지위에서 정적으로 유의한 상관관계를 보였다.

결론 : 특수교육지원센터 및 학교에서 근무하는 작업치료사를 비롯한 치료지원 전문가들의 근무환경 개선과 직무만족도 향상을 위한 정책과 방안이 필요하며 학교기반 작업치료사의 역할과 전문성을 확보하기 위해 세미나 및 보수교육, 학교 기반 작업치료와 관련된 다양한 연구가 필요하다.

주제어 : 근무환경, 직무 만족도, 특수교육지원센터, 학교 기반 작업치료

I. 서 론

작업치료사는 그 역할이 세분화됨에 따라 병원이 아닌 다양한 기관에서 근무할 수 있게 되었다. 작업치료를 전공한 졸업생은 2005년 9월 「특수교육진흥법」의 시행으로 특수학급 및 특수학교에서 치료교사로 근무하게 되었으며, 이후 2007년 5월 「장애인 등에 대한 특수교육법」이

제정됨에 따라 시행령 제24조(2008. 5. 26 시행)에 의해 작업치료사로 특수교육지원센터 또는 특수학교에서 일할 수 있게 되었다. 「장애인 등에 대한 특수교육법」에서는 교육과 치료를 구분함에 따라 기존의 치료교사(정교사)의 경우 자격연수를 통해 특수교사로 전환되고 있는 과도기에 있다. 2007년 「장애인 등에 대한 특수교육법」에서 치료교육이 아닌 특수교육 관련서비스로 치료지원을 적극적

으로 도입하게 된 배경은 특수교육과의 개념적 혼란을 발생시켰던 치료 교육보다는 의료·재활적 성격을 분명히 가진 치료서비스에 대한 교육수요자의 호응도가 높았던 것을 고려한 것이다(송영준, 김영태, 육주혜와 이병인, 2007). 그동안 치료교육의 전문성이 논란이 되었던 것처럼 특수교육 관련서비스에 대한 구체적인 내용이나 방법 그리고 관련서비스를 제공 할 전문요원에 대한 배치 및 양성이 체계적이지 않아 앞으로 치료지원을 포함한 특수교육 관련 서비스 지원 업무를 시행하는 데 있어 여러 가지 현실적인 문제가 예견되었듯이(송영준 등, 2007), 현재 치료지원과 관련된 법의 개정으로 인해 작업치료 전공자들은 각 근무지의 상황과 자격조건에 따라 다양한 환경 속에서 근무하고 있다.

개인의 동기나 능력에 맞는 근무환경을 제공받지 못하거나 개인의 능력이 근무환경을 감당하기 어려울 때 직무스트레스를 받게 된다(Karasek, 1987). 특히 직무만족도와 관련된 요인으로 스트레스(이상미, 1995; McDermott, 1984), 업무 자율성 부족(Blegen, 1993; Jackson, 1983), 과중한 업무(McCraine, Lambert, & Lambert, 1987)를 들 수 있으며, 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싼 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의해 영향을 받는 것으로 알려져 있다.

작업치료사의 직무 만족 특성에 대한 연구가 미국에서 1990년대 활발히 진행되었다(Bailey, 1990; Grant, 1992; Warnecke & Freda, 1992). Warnecke와 Freda(1992)의 연구에 의하면 작업치료사가 직업을 선택하고 유지하는 이유는 월급, 근무시설의 유형, 근무 스케줄, 대인관계, 승진을 위한 잠재력, 이용 가능한 복지혜택, 관리지원, 합리적인 환자-치료사 비율과 같은 근무환경이었다. Grant(1992)는 작업치료사의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인으로 내적 가치를 향상시킬 수 있고 도전을 주는 일, 인간관계, 업무 부담, 치료 제공 시 업무의 안전성, 합리적인 급여 등의 근무환경을 들었다. 이형수 등(2005)은 물리치료사의 근무환경으로 물리치료사의 수, 근무처, 근무지역, 근무기간, 주당 근무시간, 연봉과 같은 근무환경이 직무만족도와 관련이 있다고 보고 한 바 있다. 따라서 물리치료사뿐만 아니라 작업치료사에게도 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 근무환경은 중요하다고

할 수 있다. 또한 근무환경에 의해 영향을 받는 직업에 대한 만족감의 정도는 업무의 질과 욕구, 사명감 등에 영향을 미치며 효과적인 역할 수행과 지속적인 전문성을 신장시켜 나가는 데 영향을 줄 것이다(전제균, 1991).

조직 구성원의 직무 만족도는 구성원 개인 뿐 아니라 효율적인 조직운동을 위한 중요 요소이기 때문에 조직 구성원이 직무에 만족하고 보람을 느끼고 있을 때 조직의 목표가 효과적으로 달성 될 수 있다(강미라와 정소영, 2009). 미국에서 학교기반 작업치료사는 크게 평가/판별, 프로그램 계획, 중재, 관리/감독, 결과 측정 등의 역할을 담당하고 있으며, 프로그램을 진행하는 동안 학생들을 치료하는 교육시스템 안에서 창의적이고 전문적인 역할을 수행하고, 교사와의 협력관계 형성 및 학생의 학습수행 능력을 촉진한다(Bose & Hinojosa, 2008; Gilfoyle & Hays, 1979). 학교에 기반을 둔 작업치료사는 근무 시간의 대부분을 특수교육 대상 학생을 대하고, 학교환경 내에서 학업적 또는 비학업적 활동에 기능적으로 참여할 수 있도록 학생의 능력을 강화시킬 수 있는 치료를 제공한다(Bober & Corbett, 1996; Johnson, 1996). 그러므로 학교 및 특수교육지원센터의 구성원으로서 일 하는 작업치료사의 직무만족도와 태도는 질적인 치료지원 서비스를 결정하는 중요한 요인으로 작용할 것이다.

「장애인 등에 대한 특수교육법」의 제정으로 특수교육지원센터 및 학교에서 작업치료사가 관련서비스 전문가로 근무하기 시작한 것은 불과 몇 년 전의 일이다. 그러므로 특수교육지원센터 또는 학교와 같은 교육기반 안에서 근무하고 있는 작업치료 전공자의 근무 환경과 직업 만족도를 알아보는 연구의 필요성이 대두되고 있으나 현재까지는 전무한 상태인 것이 현실이다. 최근에 들어서야 병원에서 근무하는 작업치료사를 대상으로 한 직무만족도 관련 요인(권정아, 노재훈, 장세진, 원종욱과 심상효, 2007)과 직무스트레스의 요인에 대한 연구(한대성, 정민예, 유은영과 정보인, 2008)가 이루어졌을 뿐이다. 그러므로 본 연구의 목적은 교육현장에서 치료지원 서비스를 제공할 수 있도록 마련된 「장애인 등에 대한 특수교육법」의 제정을 계기로 치료지원 서비스를 제공하는 전문가의 근무처, 고용형태, 직책, 급여, 치료기구 및 장비, 1일 치료 아동 수 등 근무 환경과 근무 환경에 따른 직무만족도를 알아보는 것

이다. 또한 본 연구를 통해 향후 교육기반 환경에서 근무하는 작업치료사의 복지향상을 위한 정책 및 개선방안과 장애인을 위한 최적의 치료지원 서비스를 제공하기 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 2010년 1월 4일부터 2010년 1월 20일까지 전국에 있는 학교 및 특수교육지원센터에 근무하고 있는 작업치료를 전공한 작업치료사, 치료교사, 특수교사(치료교사 중 자격연수 과정을 통해 특수교사로 전환한 자)를 대상으로 설문지를 전화, 우편, 이메일로 발송하고 회수하는 방법을 통해 조사되었다. 총 90부의 설문지를 배포하여 63부를 회수하였으며, 이 중 표기 내용이 부정확하거나 끝까지 설문이 이루어지지 않은 3부를 제외하고 최종적으로 60부의 설문을 분석하였다.

2. 연구 도구

본 연구에 사용된 설문지는 치료지원 서비스 전문가의 일반적 특성과 근무환경에 관한 질문과 직무만족도에 관한 질문 두 부분으로 구성되었다.

일반적 특성과 근무환경에 대한 설문지는 이형수 등(2005)이 물리치료사를 대상으로 실시한 근무환경 및 직무만족도 조사에 관한 설문에서 응답자의 일반적인 특성과 근무환경에 대한 일부 항목을 발췌하였으며, 국내의 특이 상황에 따른 문항은 특수교육지원센터 및 학교에서 근무하고 있는 치료지원 서비스 전문가(작업치료사, 치료교사)의 의견을 반영하여 선택형 문항과 단답형 문항으로 구성하였다. 설문지는 일반적 특성 2문항, 근무환경 15문항, 기타 1문항으로 이루어졌으며, 응답자 기초정보가 별도로 구분되어 조사되었다.

직무만족도에 대한 설문지는 강미라와 정소영(2009)이 유아특수교사와 유아교사를 대상으로 직무만족도를 비교한 설문지의 항목을 일부 발췌하여 치료지원 서비스 전문가의 상황에 맞게 수정하였으며, 이는 Hellickson, Knapp과 Ritter(2000)가 작업치료 세팅에 따른 직무만족도를 비교한 연구의 설문지 항목을 근거로 수정하였다. 직무만족도의 설문지는 총 30문항으로 구성되었으며, 리커트 5점 척도를 사용하여 ‘매우 그렇다’에 5점을 주었고 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주어 점수가 낮을 경우 만족도가 낮은 것으로 하였다.

근무환경과 직무만족도에 대한 설문지 초안 작성 후 특수교육지원센터와 학교에서 근무하는 작업치료사 2명, 치료교사 2명, 특수교사 1명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 설문 문항 중 수정이 필요한 부분 및 내용이 모호한 부분은 특수교육지원센터에서 3년 이상 근무한 경험이 있는 치료교사의 조언을 받아 수정, 보완한 후 본 조사에 사용하였다.

3. 측정도구의 신뢰도 검정

30개의 직무 만족도 문항의 신뢰도 수준을 파악하기 위하여 내적 일치도 검정을 실시한 결과 6개 요인으로 구성된 직무만족도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 값은 .70~.87로 만족할만한 신뢰도를 보였다(표 1).

표 1. 직무만족도 하부요인별 신뢰도 계수

구성요인	문항 수	Cronbach's α
보상체계	8	.87
업무체계	5	.82
인간관계	6	.71
인정지위	4	.77
자율성	4	.71
전문성 신장	3	.70

4. 분석 방법

설문지를 통하여 수집된 자료는 연구 대상자의 일반적 정보와 근무환경과 관련된 선택형으로 이루어진 문항들에 대하여 빈도 분석하였으며 단답형 문항에 대해서는 변수들을 속성별로 합산하여 분석하였다. 일반적 특성과 근무환경에 따른 직무 만족도 및 하부요인 만족도별로 차이가 있는지 알아보기 위해 t-검정과 ANOVA를 실시하였으며, 직무만족도의 하부 요인별 상관관계를 분석하였다. 수집된 자료는 SPSS window 17.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

총 60명을 대상으로 빈도와 비율을 구한 결과 연구대상자의 성별로는 남자 12명(20.0%), 여자 48명(80.0%)으로 여자 응답자의 비율이 높았으며, 응답자의 연령은 26~30세가 43명(71.7%)으로 가장 많았다.

최종학력으로는 전문대졸이 27명(45.0%)으로 가장 많았으며, 결혼여부와 관련해서는 미혼 이 52명(86.7%)으로 기혼(13.3%)보다 많았다. 현 근무지 기간은 1~3년 미만이 26명(43.3%)으로 가장 많았으며, 근무지역으로는 서울과 경기지역(33.3%)에서 근무하고 있는 응답자가 가장 많았다(표 2).

2. 연구 대상자의 근무환경

연구 대상자의 근무환경에 대해 살펴보면, 다수의 응답자가 학교(11.7%)보다 특수교육지원센터(88.3%)에서 근무하고 있는 것으로 조사되었으며, 고용 형태는 계약직 전일제 40명(66.7%), 정규직 11명(18.3%), 계약직 시간제 9명(15.0%)순으로 응답자의 과반수 이상이 계약직 전일제로 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 직책에 따른 분포를 보면 작업치료사가 29명(48.3%)으로 치료교사, 특수교사 취득 후보다 많았으며, 주당 평균 근무시간은 40시간 이상 응답자가 51명(85.0%)으로 40시간 미만(15.0%)보다 많은 것으로 조사되었다.

표 2. 연구대상자의 일반적 특성

(N=60)

특성	구분	빈도(N)	비율(%)
성별	남 자	12	20.0
	여 자	48	80.0
연령	25세 이하	10	16.7
	26~30세	43	71.7
	31세 이상	7	11.6
최종학력	전문대졸	27	45.0
	4년제졸	25	41.7
	석사이상	8	13.3
결혼	미혼	52	86.7
	기혼	8	13.3
현 근무지 기간	1년 미만	17	28.3
	1~3년 미만	26	43.3
	3~5년	17	28.3
근무지역	서울·경기	20	33.3
	경남·경북	16	26.6
	충청	14	23.3
	강원·전라·제주	10	16.7

급여는 150~200만원 미만(41.7%), 순회 근무지 수로는 1곳(53.3%), 대상 아동의 장애유형은 지적장애(20.7%), 치료 기구 및 장비의 구비 상태로는 ‘그저 그렇다’(50.0%)에 대답한 응답자가 가장 많았다.

관련서비스 팀원은 특수교사(51.0%), 1일 치료 아동수는 5명 미만(68.3%), 치료 대상 연령 그룹은 초등학교(46.2%)가 가장 많은 것으로 조사되었다(표 3).

3. 일반적 특성에 따른 직무만족도

성별, 연령, 최종학력, 결혼, 현 근무지 기간, 근무지역에 따른 직무만족도에 대하여 설문 조사한 결과 직무만족도 전체 평균은 3.13점으로 보통수준으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 요인별로 살펴보면 인간관계($M=3.75$)에서 가장 높은 만족도를 보였으며, 다음으로 인정지위($M=3.60$), 자율성($M=3.34$), 전문성 신장($M=3.08$), 보상체계($M=2.57$), 업무체계($M=2.41$)순으로 업무체계에 가장 낮은 만족도를 보였다(표 4).

표 4에서 보는 바와 같이 성별에 대한 전체 만족도는 여자($M=3.13$)가 남자($M=3.11$)에 비해 높은 만족도를 보였으며, 연령별로는 31세 이상($M=3.27$)이 25세 이하($M=3.22$), 26~30세($M=3.08$)보다 높은 만족도를 보였다.

최종학력별로는 석사이상의 학력자($M=3.32$)가 전문대졸($M=3.06$), 4년제졸($M=3.13$)보다 높은 만족도를 보였으며, 결혼은 미혼($M=3.14$)이 기혼($M=3.03$)에 비해 높은 만족도를 보였다. 현 근무지 기간별로는 3~5년 미만($M=3.15$)이 1년 미만($M=3.08$), 1~3년 미만($M=3.14$)보다 만족도가 높았으며, 근무지역별로는 충청지역($M=3.30$)에서 가장 높은 만족도를 보인 반면 경남·경북 지역($M=2.85$)에서 가장 낮은 만족도를 보였다.

4. 근무 환경에 따른 직무만족도

근무처, 고용형태, 직책, 주당 근무시간, 급여, 순회 근무지 수, 치료기구 및 장비 구비 여부, 1일 치료(교육)아동수와 관련하여 요인별로 직무만족도를 조사한 결과는 표 5와 같다.

연구대상자의 근무처별 전체만족도를 보면 학교

($M=3.53$)에서 근무하는 응답자의 만족도가 특수교육지원센터($M=3.07$)에서 근무하는 응답자의 만족도보다 높게 나타나 유의한 차이를 보였으며($p<.05$), 직무만족도 요인별로는 보상체계($p<.05$), 자율성($p<.01$), 전문성 신장($p<.05$)에서 유의한 차이를 보였다.

고용형태별로는 정규직이 계약직 전일제나 계약직 시간제에 비해 월등히 높은 만족도를 보였으며, 직무만족도 요인 중 ‘보상체계’에서 유의한 차이를 보였다($p<.01$).

직책별로는 특수교사 자격증을 취득한 작업치료 전공자가 가장 높은 만족도를 보였으며, 직무만족도 요인 중 보상체계($p<.01$), 자율성($p<.05$)에서 유의한 차이를 보였으며, 200~250만원의 급여를 받는 응답자의 만족도가 가장 높게 나타났으며, 100만원 미만의 경우 가장 낮은 만족도를 보여 ‘보상체계’ 요인에서 유의한 차이를 보였다($p<.01$). 치료 기구 및 장비의 구비 상태와 관련해서는 ‘잘 구비되어 있다’가 가장 높은 만족도를 보였으며, 직무만족도 요인별로 살펴보면 ‘업무체계’와 ‘전문성 신장’에서 유의한 차이를 보였다($p<.05$).

1일 치료 아동수와 관련해서는 전체적으로 5명 미만의 아동을 치료하는 응답자의 만족도가 높게 나타났으며, 직무만족도 요인별로는 보상체계($p<.05$), 인정지위($p<.05$), 자율성($p<.01$)에서 유의한 차이를 보였다.

5. 직무만족도 요인별 상관관계

직무만족도 요인별로 상관관계를 분석한 결과 업무체계와 보상체계($r=.354$, $p<.01$), 자율성과 보상체계($r=.264$, $p<.05$), 전문성 신장과 보상체계($r=.299$, $p<.05$), 자율성과 업무체계($r=.504$, $p<.01$), 인정지위와 인간관계($r=.437$, $p<.01$), 전문성 신장과 인정지위($r=.256$, $p<.05$), 자율성과 전문성 신장($r=.325$, $p<.05$)에서 정적으로 유의한 상관관계를 보였다(표 6).

IV. 고 찰

2007년 제정된 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 근거하여 특수교육 관련서비스로 치료지원을 규정하고 있으며, 교육감은 특수교육 대상자가 필요로 하는 경우에는 물

표 3. 연구대상자의 근무환경

(N=60)

특성	구분	빈도(N)	비율(%)
근무처	학교	7	11.7
	특수교육지원센터	53	88.3
고용형태	정규직	11	18.3
	계약직 전일제	40	66.7
	계약직 시간제	9	15.0
	직책		
직책	작업치료사	29	48.3
	치료교사	25	41.7
	특수교사 취득 후	5	8.3
	기타	1	1.7
주당 근무시간	40시간 미만	9	15.0
	40시간 이상	51	85.0
급여	100만원 미만	2	3.3
	100~150만원	24	40.0
	150~200만원	25	41.7
	200~250만원	9	15.0
순회 근무지 수	1곳	32	53.3
	2~5곳	15	25.0
	6곳 이상	13	21.7
대상 아동의 장애 유형 (중복 응답)	지체장애	43	17.8
	지적장애	50	20.7
	정서·행동	32	13.2
	자폐	36	14.9
	발달장애	45	18.6
	의사소통장애	13	5.4
	시각장애	10	4.1
	청각장애	8	3.3
	건강장애	5	2.1
	전체	242	100.0
치료기구 및 장비 구비 여부	잘 구비되어 있다	22	36.7
	그저 그렇다	30	50.0
	잘 구비되어 있지 않다	6	10.0
	전혀 구비되어 있지 않다	2	3.3
관련 서비스 팀 구성원 (중복 응답)	특수교사	53	51.0
	물리치료사	16	15.4
	언어치료사	32	30.8
	없음	3	2.8
	전체	104	100.0
1일 치료(교육)아동 수	5명 미만	41	68.3
	5~10명 미만	17	28.3
	10명 이상	2	3.3
치료대상 연령그룹 (중복 응답)	취학전	34	28.6
	초등학교	55	46.2
	중학교	22	18.5
	고등학교	8	6.7
	전체	119	100.0

표 4. 일반적 특성에 따른 직무만족도

(N=60)

특성	구분	보상 체계	업무 체계	인간 관계	인정 지위	자율성	전문성 신장	전체 만족도
		M(SD) p	M(SD) p	M(SD) p	M(SD) p	M(SD) p	M(SD) p	M(SD) p
성별	남 자	2.41(0.71)	2.26(0.65)	3.88(0.46)	3.56(1.08)	3.47(0.53)	3.08(0.92)	3.11(0.55)
		.50	.41	.24	.81	.42	.96	.90
	여 자	2.60(0.88)	2.50(0.91)	3.68(0.53)	3.61(0.59)	3.29(0.71)	3.09(0.86)	3.13(0.42)
연령	25세 이하	2.43(0.82)	2.60(1.08)	3.78(0.49)	3.77(0.55)	3.25(0.64)	3.53(0.75)	3.22(0.38)
		.87	.84	.64	.37	.21	.45	.13
	26~30세	2.59(0.90)	2.43(0.86)	3.68(0.55)	3.50(0.75)	3.29(0.73)	2.99(0.92)	3.08(0.49)
	31세 이상	2.57(0.53)	2.37(0.58)	3.88(0.43)	4.03(0.41)	3.67(0.34)	3.09(0.37)	3.27(0.18)
최종	전문대졸	2.64(0.85)	2.40(0.98)	3.72(0.61)	3.45(0.79)	3.19(0.65)	2.97(0.87)	3.06(0.49)
학력	4년제졸	2.32(0.79)	2.44(0.78)	3.68(0.50)	3.71(0.65)	3.40(0.69)	3.26(0.91)	3.13(0.42)
		.08	.74	.74	.30	.29	.44	.36
	석사이상	3.06(0.82)	2.67(0.73)	3.85(0.22)	3.81(0.47)	3.59(0.75)	2.95(0.67)	3.32(0.33)
결혼	미혼	2.52(0.85)	2.52(0.89)	3.72(0.54)	3.61(0.75)	3.38(0.69)	3.10(0.88)	3.14(0.46)
		.33	.11	.81	.95	.14	.74	.52
	기혼	2.84(0.78)	2.00(0.56)	3.77(0.44)	3.59(0.32)	3.00(0.59)	3.00(0.79)	3.03(0.30)
현	1년 미만	2.47(0.84)	2.62(1.05)	3.50(0.55)	3.41(0.63)	3.44(0.57)	3.03(0.91)	3.08(0.39)
근무지	1~3년 미만	2.53(0.86)	2.37(0.76)	3.85(0.50)	3.80(0.71)	3.30(0.65)	3.01(0.78)	3.14(0.36)
	기간	.69	.64	.09	.15	.74	.61	.87
	3~5년 미만	2.71(0.87)	2.40(0.83)	3.76(0.48)	3.50(0.73)	3.26(0.84)	3.27(0.97)	3.15(0.61)
근무	서울·경기	2.88(0.67)	2.52(0.79)	3.69(0.50)	3.80(0.36)	3.28(0.69)	3.26(0.68)	3.23(0.36)
	지역	.19	.66	.64	.41	.21	.15	.11
	경남·경북	2.41(1.10)	2.08(0.96)	3.95(0.26)	3.26(1.56)	2.96(0.86)	2.44(1.03)	2.85(0.83)
	충청	2.58(0.80)	2.65(1.12)	3.61(0.67)	3.73(0.70)	3.62(0.64)	3.59(0.92)	3.30(0.46)
	강원·전라	2.26(0.90)	2.30(0.59)	3.85(0.41)	3.47(0.72)	3.45(0.63)	2.81(0.67)	3.02(0.34)
	제주							
	전체	2.57(0.82)	2.41(0.83)	3.75(0.47)	3.60(0.70)	3.34(0.68)	3.08(0.86)	3.13(0.45)

표 5. 근무환경에 따른 직무만족도

(N=60)

특성	구분	보상 체계		업무 체계		인간 관계		인정 지위		자율성		전문성 신장		전체 만족도	
		M(SD)	p	M(SD)	p	M(SD)	p	M(SD)	p	M(SD)	p	M(SD)	p	M(SD)	p
근무처	학교	3.32(0.95)		2.74(0.58)		3.90(0.41)		3.39(0.81)		4.07(0.60)		3.76(0.97)		3.53(0.57)	
	특수교육		.01*		.35		.35		.40		.00**		.03*		.01*
	지원센터	2.46(0.79)		2.41(0.89)		3.70(0.53)		3.63(0.69)		3.23(0.64)		3.00(0.82)		3.07(0.40)	
고용 형태	정규직 ①	3.53(0.53)		2.36(0.76)		3.94(0.44)		3.72(0.82)		3.47(0.91)		3.57(0.85)		3.43(0.51)	
	계약직	2.40(0.74)		2.41(0.82)		3.65(0.56)		3.61(0.39)		3.33(0.58)		3.07(0.92)		3.07(0.41)	
	전일제 ②		.00**		.58		.25		.87		.61		.12		.08
	계약직	2.11(0.77)		2.73(1.17)		3.83(0.42)		3.58(0.76)		3.16(0.84)		2.96(0.83)		3.06(0.43)	
	시간제 ③														
	Scheffe	① > ②, ③													
직책	작업치료사	2.18(0.72)		2.52(0.93)		3.70(0.60)		3.60(0.70)		3.35(0.59)		3.08(0.87)		3.07(0.35)	
	치료교사	2.89(0.71)		2.33(0.84)		3.75(0.44)		3.64(0.73)		3.13(0.70)		3.00(0.83)		3.12(0.49)	
	특수교사		.00**		.62		.84		.85		.02*		.59		.07
	취득후	3.60(0.49)		2.76(0.51)		3.83(0.48)		3.55(0.77)		4.15(0.67)		3.60(1.09)		3.58(0.56)	
	기타	1.12(0.00)		1.80(0.00)		3.33(0.00)		3.00(0.00)		3.25(0.00)		3.00(0.00)		2.58(0.00)	
주당 근무 시간	40시간 미만	2.11(0.77)		2.73(1.17)		3.94(0.44)		3.58(0.69)		3.16(0.84)		3.07(0.92)		3.09(0.43)	
	40시간 이상		.08		.30		.18		.61		.43		.94		.97
급여	100만원 미만 ①	1.60(0.44)		2.40(0.28)		3.79(0.55)		3.48(0.74)		3.05(0.97)		3.05(0.92)		2.89(0.14)	
	100~150만원 ②	2.08(0.72)		2.33(0.87)		3.53(0.56)		3.63(0.77)		3.22(0.57)		3.06(0.87)		2.97(0.30)	
	150~200만원 ③		.00**		.69		.14		.65		.26		.94		.10
	200~250만원 ④	2.91(0.83)		2.33(0.89)		3.88(0.45)		3.75(0.00)		3.53(0.64)		3.16(0.23)		3.26(0.48)	
		2.94(0.67)		2.61(0.89)		3.83(0.47)		3.83(0.46)		3.37(0.88)		3.25(0.86)		3.30(0.60)	
	Scheffe	② < ③													
근무지 수	1곳	2.63(0.84)		2.66(0.84)		3.82(0.41)		3.51(0.74)		3.44(0.63)		3.13(0.88)		3.20(0.49)	
	2~5곳	2.40(0.93)		2.24(0.69)		3.71(0.57)		3.76(0.60)		3.25(0.63)		2.93(0.73)		3.04(0.43)	
	6곳 이상		.70		.12		.13		.51		.35		.70		.39
장비	잘 구비되어 있다	2.62(0.76)		2.83(0.99)		3.67(0.57)		3.55(0.56)		3.37(0.59)		4.33(0.00)		3.39(0.42)	
	그저 그렇다	2.61(0.93)		2.25(0.69)		3.79(0.49)		3.73(0.66)		3.27(0.75)		3.13(0.82)		3.13(0.44)	
	구비 여부		.51		.04*		.40		.40		.80		.04*		.54
아동 수	5명 미만 ①	2.67(0.90)		2.52(0.89)		3.66(0.54)		3.53(0.70)		3.39(0.65)		3.10(0.90)		3.14(0.48)	
	5~10명 미만 ②	2.42(0.58)		2.50(0.76)		3.82(0.45)		3.61(0.65)		3.38(0.63)		3.03(0.88)		3.12(0.39)	
	10명 이상 ③		.04		.21		.10		.08*		.01**		.90		.67
		1.18(0.08)		1.40(0.56)		4.41(0.11)		4.87(0.17)		1.87(0.17)		3.33(0.47)		2.84(0.05)	
	Scheffe	① > ③													
								① < ③		① > ③, ② > ③					

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

표 6. 직무 만족도 요인별 상관관계

(N=3)

	보상체계	업무체계	인간관계	인정지위	자율성	전문성 신장
보상체계						
업무체계	.354**					
인간관계	.075	.060				
인정지위	.091	.010	.437**			
자율성	.264*	.504**	.126	.164		
전문성 신장	.299*	.249	.172	.256*	.325*	

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

리치료, 작업치료 등 치료지원 서비스를 제공해야 한다. 법령에 따라 작업치료 전공자는 특수교육지원센터 및 학교에서 치료지원을 담당하고 있으며, 다양한 교육 기반 환경 안에서 근무하고 있다. 본 연구는 이러한 시대적 흐름에 발맞추어 전국에 있는 학교 및 특수교육지원센터에서 치료지원서비스를 제공하고 있는 교육기반 작업치료 전공자들의 근무환경 및 직무만족도를 조사하고자 실시되었으며, 2010년 1월 4일부터 2010년 1월 20일까지 전화, 우편, 이메일을 통해 2명의 연구자가 직접 회수하여 얻은 총 60부의 설문 결과를 분석하였다.

지역에 따른 배치분포를 보면, 서울·경기(33.3%)가 가장 많았으며, 경남·경북(26.6%), 충청(23.3%), 강원·전라·제주(16.7%)순으로 뒤를 이었다. 조사결과 강원도, 전라남·북도, 제주도 지역이 다른 지역에 비해 치료지원 서비스 전담인력이 매우 부족한 것으로 나타나 이 지역의 치료지원 서비스가 다른 지역에 비해 충분히 이뤄지지 못하고 있음을 알 수 있다. 그 원인으로 장학사나 교사가 특수교육지원센터에 치료교사가 전담인력으로 배치되어야 한다는 인식 부족을 들 수 있으며(이미선, 이유훈, 조광순과 김태준, 2006), 이것은 전담인력이 부족한 현실을 뒷받침 해 주고 있다.

미국작업치료협회(AOTA)에 따르면 2006년 작업치료사와 작업치료 보조원으로 일하는 수는 118,500명에 이르며, 그 중 29.6%가 학교에서 근무하는 것으로 나타났다. 학교에 기반을 둔 작업치료사는 병원(23.0%) 또는 요양시설(17.0%)에서 일하는 치료사보다 많아 미국 작업치료사 구성원 중 가장 높은 비율을 차지하고 있다(AOTA, 2006). 미국 96개의 단과대학 졸업생 중 1970년대 이전은 7%, 1970년대에는 29%, 1980년대에는 26%, 1990년

대에는 38% 정도가 학교기반 작업치료사로 근무하는 것으로 나타났다(Brandenburger-shasby, 2005). 미국에서 학교기반 작업치료사의 수가 증가한 이유는 장애아동의 작업치료와 조기 중재에 대한 요구, 주 연방 교육 기관을 대상으로 작업치료의 필요성이 홍보된 것을 들 수 있다(Gilfoyle & Hays, 1979). 미국작업치료협회(AOTA)의 학교체계 관련부서(School System Special Interest Section: SSSIS)에 소속되어 학교기반 작업치료사로 근무하고 있는 인원은 약 5,506명으로 조사되었고 이들 중 67%가 학교에 정규직으로 근무하는 것으로 나타났다. 또한, 임상실습 분야에서 1970년대에는 치료사의 14%, 1990년대에는 치료사의 42%가 학교기반 현장실습(level 1 field work)에 참여함으로써 교육기반에 종사하게 될 작업치료사에 대한 준비가 체계적으로 이루어지는 것으로 나타났다(Brandenburger-shasby, 2005). 현재 우리나라에서도 법령에 근거하여 교육기관에서 치료지원 서비스를 제공하고 있는 시점에서 특수교육지원센터 및 학교의 담당자(장학사, 학교장)등을 대상으로 작업치료에 대한 인식 홍보가 필요하리라 본다.

응답자의 근무처 유형으로, 학교보다 특수교육지원센터에서 근무하는 경우가 훨씬 많았으며 고용형태로는 정규직(18.3%)보다 계약직(81.7%)이 압도적으로 높게 나타났다. 이는 학교에서보다 특수교육지원센터에서 치료지원 전문가를 고용하고 있으며, 정규직보다 계약직으로 고용하는 경우가 많음을 알 수 있으며, 100~200만원 이하의 급여를 받는 경우가 81.7%로 가장 많은 것으로 나타나, 이는 치료지원 전문가들의 현실을 반영한 것이라 할 수 있다. Bailey(1990)는 작업치료사가 직업을 그만두는 이유로 임신과 육아, 이사, 과도한 문서업무에 이어 승진

기회와 급여의 부족이 네 번째에 해당한다고 하였다.

순회 근무지 수가 1곳인 경우는 53.3%, 여러 곳인 경우는 46.7%로 거의 절반정도의 응답자가 순회치료를 하고 있는 것으로 나타났으며 6곳 이상인 응답자도 21.7%를 차지해 한 명의 치료지원 전문가가 학교, 가정, 시설 등 여러 기관을 순회하는 것으로 나타났다. 1979년 Gilfoyle와 Hays의 연구에 따르면 미국의 경우 1곳에 배치되어 치료하는 경우가 50%였으며, 나머지 50% 중 2~5곳을 순회한다는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 6~10개의 기관을 순회한다고 대답하여 미국의 70년대와 현재 우리나라의 현실이 비슷한 것으로 나타났다. 또한 학교기반 작업치료 대상자의 연령은 3~6세, 6~9세가 가장 많아(Gilfoyle & Hays, 1979) 학령 전 아동과 초등학생이 주된 치료지원 대상인 본 연구 결과와 유사함을 알 수 있다.

부가적으로 응답자에게 서비스 제공 시 문제점에 대한 기타설문 결과, 치료지원 서비스 전문가를 대상으로 전문성 신장을 위한 세미나 또는 보수교육의 부족과 순회치료(교육) 시 교구운반의 어려움과 이동의 어려움을 가장 큰 문제점으로 꼽았다. 김경남(2002)의 연구에 따르면 순회 교사(특수교사)의 경우 순회교육을 하기 어려운 이유로 이동 시 차량 지원과 교통비 지원의 부족을 들어 본 연구와 유사한 문제점을 가지고 있었다. 향후 작업치료사의 치료지원 서비스 제공 시 기관의 예산 부족이 가장 현실적인 문제로 대두 될 가능성이 높다는 것을 예상할 수 있다. 그러므로 특수교육지원센터 및 학교에서 순회치료를 담당하는 전문가들의 치료(교육)의 질을 향상시키기 위해서는 적절한 지원 정책이 지금부터 만들어져야 할 것이다.

치료기구 및 장비 구비여부를 묻는 질문에 '잘 구비되어 있다'로 대답한 응답자는 36.7%에 그쳐 현재 서비스를 제공하기 위한 물리적 환경이 기관마다 잘 갖춰져 있지 않은 상황임을 보여 준다. 이는 이미선 등(2006)의 연구에서 학교 및 특수교육지원센터 내의 서비스 제공을 위한 시설 및 기자재, 진단·평가도구의 구비가 부족한 상황이라고 지적한 부분과 같은 연구 결과를 보여주고 있다. 따라서 앞으로 서비스 대상자를 위한 질적인 치료지원이 이루어지기 위해서는 치료수행을 위한 공간과 장비가 마련되어야 할 필요성이 있다.

관련 전문가 팀원의 구성 현황을 보면 특수교사(51.0%), 언어치료사(30.8%)가 작업치료사와 함께 가장

많이 일하고 있는 것으로 나타났다. 이는 교육현장에서 특수교사와 협력하는 팀 구성원으로 치료사가 많은 수를 차지하고 있다는 김경남(2002)의 연구와도 유사한 결과이다. 교사 뿐 만 아니라 교육관련 전문가와 작업치료사와의 협력은 아동을 위한 효과적인 학습 수행을 위해 필수적이며, 이를 위한 지속적인 학제 간 의사소통과 팀 구성원들 간의 상호작용이 이루어져야 한다(Brannen et al., 2002; Clark, Polichino, & Jackson, 2004; Gilfoyle & Hays, 1979). 그러므로 교사와의 협력이 잘 이뤄지고 최상의 치료지원 서비스를 제공하기 위해 치료사는 학교 내에 일관되게 배치되어야 하며(Barnes & Turner, 2001), 통합된 교육 환경 안에서 특수교육 관련 서비스를 제공해야 한다(Falvey, 2005). 교사, 특수교사, 치료지원 서비스 전문가 간의 공동의 협력은 장애 학생의 학업과 일상생활활동 수행능력을 향상 시킬 뿐 만 아니라(Barnes & Turner, 2001; Clark & Miller, 1996; Mostert, 1998; Nochajski, 2001) 교육 관련 팀 구성원들의 직무 만족도를 향상시킨다(Rainforth & York-Barr, 1997; Snell & Janney, 2000).

일반적 특성에 따른 직무만족도를 살펴보면, 근무지역에 따른 보상체계 만족도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그 이유는 설문 대상자 수가 상대적으로 적고, 80% 이상이 계약직으로 근무하고 있어, 계약직에 해당하는 임금의 편차가 지역적으로 크게 차이가 나지 않기 때문으로 사료된다.

근무환경에 따른 직무만족도 조사 결과, 근무처, 고용형태, 직책에 따라 보상체계 요인과 유의한 상관관계를 보였으며, 근무처와 직책은 자율성 요인과의 상관관계를 보였다. 이것은 특수교육지원센터에서 계약직으로 근무하는 작업치료사보다 학교에서 정규직으로 근무하는 특수교사의 경우 업무의 자율성과 결정권이 더 많이 부여되고, 더 많은 직무 연수의 기회와 전문성 신장을 위한 활발한 연구 활동을 할 수 있는 근무 환경을 가지고 있기 때문으로 사료된다. 이것은 유아특수교사가 유아교사보다 자율성 요인에서 그 만족도가 더 높다고 한 연구 결과와 일치한다(강미라와 정소영, 2009).

비정규직과 정규직의 임금과 직무만족도 차이를 분석한 연구(이은우, 2009)에서 비정규직이 정규직에 비하여 모든 측면에서 낮은 만족도를 보이고 있으며 특히 계약직

의 복지후생, 승진, 급여 등 보상체계 만족도에서 큰 차이를 보이는 것으로 나타나 본 연구 결과와 같은 결과라 할 수 있다. 차별적이고 불안정한 고용의 문제점(김강식, 2008)은 치료지원 전문가의 직무만족도를 떨어뜨려 생산성의 저하를 가져올 수 있으며(Porter & Lawler, 1968), 이는 치료 지원 전문가의 의욕을 저하 시키는 중요한 요인으로 치료의 질에도 영향을 미칠 수 있는 매우 중요한 부분 이므로 앞으로 이에 대한 논의가 필요하다.

치료기구 및 장비구비 여부는 업무체계 만족도 요인과 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 권정아 등(2007)의 연구에 따르면 작업치료사의 직무스트레스 요인 중 물리적 환경은 업무 만족도와 상관관계가 있는 것으로 조사되어, 본 연구에서 치료기구 및 장비를 잘 갖추고 있는 경우 업무에 대한 스트레스를 덜 받는 것으로 나타난 연구결과를 뒷받침한다고 볼 수 있다.

직무만족도 요인별 상관관계에서는 업무체계와 보상체계, 자율성과 높은 상관관계를 보였다. 이는 작업치료사의 직무만족도 요인을 조사한 권정아 등(2007)의 연구와 같은 결과로, 병원에서 근무하는 물리치료사와 작업치료사는 의사의 지도하에 치료적 업무를 수행하도록 되어 있어 직무만족도가 낮게 나타난 반면(권정아 등, 2007; 박성하, 2002), 특수교육지원센터 및 학교에서 근무하는 치료지원 전문가의 경우 장학사, 학교장의 관리를 받고 있기 때문으로 사료된다.

본 연구는 특수교육지원센터 및 학교에 기반을 둔 치료지원 서비스 전문가를 대상으로 근무환경 및 직무만족도를 알아보기 위해 연구자가 직접 설문지를 배포하고 회수하였다. 하지만 설문지를 배포한 시기가 방학기간으로 학교에 근무하는 치료지원 서비스 전문가(치료교사, 특수교사)를 대상으로 설문지 배포 및 회수에 어려움이 있었다. 또한 전라남·북도 지역의 특수교육지원센터에는 대부분 물리치료사 또는 심리치료사가 고용되어 있어 작업치료를 전공한 연구대상자를 찾기가 어려웠으며, 모든 특수교육지원센터와 학교에 작업치료사 또는 작업치료를 전공한 치료 교사가 근무하는 것이 아니므로 연구대상자가 적다는 연구의 제한점이 있다.

2010년부터 장애아동의 의무교육이 유치원에서부터 고등학교까지로 확대됨에 따라 특수교육지원센터 및 학교에서 근무하는 작업치료사의 수가 증가 할 가능성이 높다.

그러므로 본 연구결과를 바탕으로 향후 복지향상을 위한 개선 방안 및 정책에 대한 연구가 필요하며, 학교 기반 작업치료사들의 치료실제 패턴(Spencer, Turkett, Vaughan, & Koenig, 2006; Weintraub & Kovshi, 2004), 학교기반 작업치료의 효과(Bayona, Mcdougall, Tucker, Nichols, & Mandich, 2006; Reid, Chiu, Sinclair, Whehrmann, & Naseer, 2006), 관련 서비스 전문가와의 협력 증진을 위한 활발한 연구가 이루어져야 할 것이다.

V. 결 론

치료지원과 관련된 법의 개정으로 인해 작업치료 전공자들은 각 근무지의 상황과 자격조건에 따라 다양한 환경 속에서 근무하고 있다. 이러한 배경을 토대로 본 연구는 작업치료를 전공하고 특수교육지원센터와 학교에 기반을 둔 치료지원 서비스 전문가를 대상으로 근무환경과 근무환경에 따른 직무만족도를 조사하기 위해 총 60부의 설문을 분석에 사용하였다. 본 연구 결과를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 성별로는 여자 48명(80.0%)으로 여자 응답자의 비율이 높았으며, 응답자의 연령은 26~30세가 71.7%로 가장 많았고, 최종학력은 전문대졸이 45.0%로 가장 많았으며, 결혼은 미혼이 86.7%, 현 근무지 기간은 1~3년 미만이 43.3%, 근무지역은 서울과 경기 지역이 33.3%로 가장 많았다.

둘째, 근무환경으로 학교보다 특수교육지원센터에 근무하는 응답자가 더 많았으며, 고용 형태는 계약직 전일제가 정규직, 계약직 시간제보다 많았다. 직책은 작업치료사가 치료교사, 특수교사 취득보다 많았으며, 주당 평균 근무시간은 40시간 이상 응답자가 85.0%로 40시간 미만보다 많았다. 급여는 150~200만원 미만이 41.7%, 순회 근무지 수로는 1곳이 53.3%, 대상 아동의 장애유형은 지적장애 20.7%, 치료 기구 및 장비의 구비 상태로는 '그저 그렇다'에 대답한 응답자가 50.0%로 가장 많았다. 관련서비스 팀 구성원으로 특수교사(51.0%)가 가장 많았으며, 1일 치료 아동 수는 5명 미만(68.3%), 치료 대상 연령 그룹은 초등학교(46.2%)가 가장 많았다.

셋째, 근무환경에 따른 직무만족도에서 '보상체계' 요

인은 근무처($p<.05$), 고용형태($p<.01$), 직책($p<.01$), 급여($p<.01$), 1일 치료 아동 수($p<.05$)에 따라 유의한 차이를 보였으며, '자율성' 요인은 근무처($p<.01$), 직책($p<.05$), 1일 치료 아동 수($p<.01$)에 따라 유의한 차이를 보였다. '업무체계'와 '전문성 신장' 요인은 치료기구 및 장비 구비 여부에 따라 유의한 차이를 보였으며($p<.05$), '인정지위' 요인은 1일 치료 아동 수에 따라 유의한 차이를 보였다($p<.05$).

넷째, 직무만족도 요인 중 업무체계와 보상체계($r=.354, p<.01$), 업무체계와 자율성($r=.504, p<.01$), 인간관계와 인정지위($r=.437, p<.01$)에서 정적으로 유의한 상관관계를 보였다.

결론적으로 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 의해 작업치료가 특수교육 관련서비스의 한 분야인 치료지원서비스의 전문가로 자리 잡고, 특수교육지원센터 및 학교에 근무할 수 있는 근거가 된 시점에서 치료지원 전문가들의 근무환경 개선과 직무만족도 향상을 위한 정책과 방안이 필요하며, 학교기반 작업치료사의 역할과 전문성 확보를 위한 세미나 및 보수교육의 제공과 구체적이고 다양한 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강미라, 정소영. (2009). 유아특수교사와 유아교사의 직무만족도 비교 연구. *지적장애연구*, 11(2), 251-267.
- 김강식. (2008). 비정규직 고용 실태 및 인적자원관리 문제. *경상논총*, 26(3), 183-205.
- 김경남. (2002). 재택·순회교육 운영실태와 순회 교사의 운영방안에 대한 의견. 석사학위 논문, 부산대학교, 부산.
- 교육인적자원부. (2007). 장애인 등에 대한 특수교육법 (2007.5.25. 공포). 법률 제8483호.
- 권정아, 노재훈, 장세진, 원종욱, 심상효. (2007). 작업치료사의 직무 만족도 관련요인. *대한작업 치료학회지*, 15(1), 119-132.
- 박성하. (2002). 충북지역 물리치료사의 직무만족도에 관한 연구. *대한물리치료학회지*, 14(4), 221-229.
- 송영준, 김영태, 육주혜, 이병인. (2007). 특수교육 관련서비스 요구조사 및 지원방안. 안산: 국립특수교육원.
- 이미선, 이유훈, 조광순, 김태준. (2006). 한국의 특수교육 지원센터 운영실태와 요구분석. *한국교육*, 33(2), 167-195.
- 이상미. (1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. *대한간호학회지*, 25(4), 790-806.
- 이은우. (2009). 정규직과 비정규직간 임금 및 직무만족도 차이 분석. *경제연구*, 27(3), 55-78.
- 이형수, 송화경, 김한나, 문신애, 박화정, 허은영 등. (2005). 전남 동부지역 물리치료사의 근무환경 및 직무 만족도 조사연구. *대한물리치료학회지*, 17(1), 80-95.
- 전제균. (1991). 물리치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 조사연구. *대한물리치료학회지*, 3(1), 9-38.
- 한대성, 정민예, 유은영, 정보인. (2008). 병원에 근무하는 작업치료사의 직무 스트레스 요인. *대한작업치료학회지*, 16(1), 109-118.
- American Occupational Therapy Association. (2006). *2006 occupational therapy workforce and compensation report*. Bethesda, MD: Author.
- Bailey, D. (1990). Ways to retain or reactivate occupational therapists. *American Journal of Occupational Therapy*, 44(1), 31-37.
- Barnes, K. J., & Turner, K. D. (2001). Team collaborative practices between teachers and occupational therapists. *American Journal of Occupational Therapy*, 55(1), 83-89.
- Bayona, C. L., Mcdougall, J., Tucker, M. A., Nichols, M., & Mandich, A. (2006). School-based occupational therapy for children with fine motor difficulties: Evaluating functional outcomes and fidelity of services. *Physical and Occupational Therapy in Pediatrics*, 26(3), 89-110.
- Blegen, M. A. (1993). Nurse's job satisfaction, Ameta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- Bober, P., & Corbett, S. (1996). *Occupational therapy and physical therapy: A resource and planning guide*. WI: Wisconsin department of Public Instruction.

- Bose, P., & Hinojosa, J. (2008). Reported experiences from occupational therapists interacting with teachers in inclusive early childhood classrooms. *American Journal of Occupational Therapy*, 62(3), 289–297.
- Brandenburger–Shasby, S. (2005). School-based practice: Acquiring the knowledge and skills. *American Journal of Occupational Therapy*, 59(1), 88–96.
- Brannen, S. J., Cooper, E. B., Dellegrotto, J. T., Disney, S. T., Eger, D. L., & Ehren, B. J., et al. (2002). *Developing educationally relevant IEPs: A technical assistance document for speech-language pathologist*. VA: Council for Exceptional Children.
- Clark, G. F., & Miller, L. (1996). Providing effective occupational therapy services: Data-based decision making in school-based practice. *American Journal of Occupational Therapy*, 50(9), 701–708.
- Clark, G. F., Polichino, J., & Jackson, L. (2004). Occupational therapy services in early intervention and school-based programs. *American Journal of Occupational Therapy*, 58(6), 681–685.
- Falvey, M. A. (2005). *Believe in my child with special needs! Helping children achieve their potential in school*. Baltimore: Brookes.
- Gilfoyle, E. M., & Hays, C. (1979). Occupational therapy roles and functions in the education of the school-based handicapped student. *American Journal of Occupational Therapy*, 33(9), 565–575.
- Grant, H. (1992). Job satisfaction: Whose responsibility?. *Occupational Therapy Practice*, 3, 72–78.
- Hellickson, L., Knapp, D., & Ritter, S. (2000). Comparison of job satisfaction in occupational therapy settings. *UW–La Crosse Journal of Undergraduate Research*, 3, 293–300.
- Jackson, S. E. (1983). Participation in decision making as strategy for reducing job related strain. *Journal of Applied psychology*, 68(1), 3–19.
- Johnson, J. (1996). School-based occupational therapy. In J. Case-Smith, A. Allen, & P. Pratt (Eds.), *Occupational therapy for children*. St. Louis: Mosby
- Karasek, R. (1987). Krav/kontroll-modellen (Red). In H. Leymann & L. Svensson(Eds.), *Forskning for framtidens arbetsliv*. Stockholm: Bokforlaget Prisma.
- McCraine, E. W., Lambert, V. A., & Lambert, C. (1987). Work stress, hardiness and burnout among hospital staff nurses. *Nursing Research*, 36(6), 374–378.
- McDermott, D. (1984). Professional burnout and its relation to job characteristics, satisfaction and control. *Journal of Human Stress*, 10(2), 79–85.
- Mostert, M. P. (1998). *Interprofessional collaboration in schools*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Nochajski, S. M. (2001). Collaboration between team members in inclusive educational settings. *Occupational Therapy in Health Care*, 15(3–4), 101–112.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Rainforth, B., & York-Barr, J. (1997). *Collaborative teams for students with severe disabilities: Integrating therapy and educational services* (2nd ed.). Baltimore: Brookes.
- Reid, D., Chiu, T., Sinclair, G., Whehrmann, S., & Naseer, Z. (2006). Outcomes of an occupational therapy school-based consultation service for students with fine motor difficulties. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 73(4), 215–224.
- Snell, M. E., & Janney, R. (2000). *Collaborative Teaming*. Baltimore: Brookes.

- Spencer, K. C., Turkett, A., Vaughan, R., & Koenig, S. (2006). School-based practice patterns: A survey of occupational therapists in Colorado. *American Journal of Occupational Therapy*, 60(1), 81-91.
- Warnecke, P., & Freda, M. (1992). Recruitment and retention: A congruence model. *Administration and Management Special Interest Section Newsletter*, 4-6.
- Weintraub, N., & Kovshi, M. (2004). Changing practice patterns of school-based occupational therapists in Israel. *Occupational Therapy International*, 11(1), 40-51.

Abstract

Working Conditions and Job Satisfaction of Therapy Support Service Professionals at Schools and Support Centers for Special Education: Centered on Occupational Therapy Majors

Oh, Hye-Won, M.P.E., O.T., Kim, Se-Yun, M.A., O.T.

Dept. of Occupational Therapy, College of Health and Wellbeing, Woosuk University

Objective : This study was used to identify the working conditions and job satisfaction of therapy support service professionals based at schools and support centers for special education. The study was also conducted to provide substantial materials for the welfare improvement of service professionals and the best possible service for children with disabilities.

Methods : This study analyzed 60 questionnaires distributed to therapy support service professionals working in schools and support centers for special education. The questionnaires were collected by telephone, mail, and e-mail from January 4th to 20th, 2010.

Results : The highest percentage of satisfaction was found in contracted occupational therapists earning 1.5 to 2 million won a month, working 40 hours a week at 1 itinerant place with students with intellectual disabilities, who were ambivalent about their equipped devices, are a special teacher or related service member, and are responsible for less than 5 elementary student aged children. The total job satisfaction was higher in those working in schools, while the reward satisfaction was higher in permanent workers treating fewer children per day and at a higher salary. The task satisfaction showed a significant difference based on the condition of the equipped devices. Recognition and autonomy satisfaction showed a significant difference based on the number of children attended to per day. There was positive relation between task satisfaction and reward and autonomy satisfaction, and also between relationship satisfaction and recognition satisfaction.

Conclusion : It is necessary to create a policy and plan for the improvement of working conditions and job satisfaction of therapy support service professionals working in schools and support centers for special education. Various seminars and school-based occupational-therapy-related research for school-based occupational therapists' roles and professionalism are also needed.

Key words : Job satisfaction, School based occupational therapy, Supporting center for special education, Working conditions