

신입 작업치료사의 국가시험 실기과목 점수와 직무능력의 상관성

이재신*, 전병진**, 김수경*, 장기연***, 정민예****, 유은영****, 백영립****, 함보현*****

*건양대학교 작업치료학과

**강원대학교 작업치료학과

***우송대학교 작업치료학과

****연세대학교 작업치료학과

*****건양대학교 보건복지대학원 작업치료학과

*****이화아동발달센터

국문초록

목적 : 본 연구의 목적은 신입 작업치료사의 국가시험 실기과목 점수와 직무능력의 상관관계를 분석하여 국가시험 실기과목이 직무능력을 평가하는데 타당한지 알아보는 것이다.

연구방법 : 전국의 21개 임상기관에서 59명의 신입 작업치료사(경력 1년 미만)를 대상으로 책임 작업치료사가 신입 작업치료사의 직무 능력을 직무능력평가 척도를 이용하여 평가한 결과와 신입 작업치료사의 국가시험 실기시험 점수의 상관관계를 분석하였다.

결과 : 책임 작업치료사의 직무 능력 평가에 의한 총점과 신입 작업치료사의 실기시험 점수는 유의한 양의 상관관계($r=.414$)를 나타내었다. 책임 작업치료사는 신입 작업치료사의 직무능력 중에서 자기관리에 대한 적극성과 인성 영역을 높게 평가하였고 평균 총점은 106.29이고 표준편차가 20.17이었다. 신입 작업치료사는 자가평가에서 인성과 대인관계 영역의 직무능력을 높게 평가 하였으며, 자가평가 총점은 97.49점이었다.

결론 : 현행 작업치료사 국가시험의 실기과목은 신입 작업치료사가 임상에서 수행하는 직무능력과 유의한 상관관계를 보였다. 그러나 실기과목은 작업치료사의 직무능력을 평가하기에 타당하지만 높은 상관성이 아니므로 이를 개선할 수 있는 방안이 논의되어야 한다.

주제어 : 실기과목, 작업치료, 작업치료사 국가시험, 직무능력

I. 서 론

작업치료사는 기능 장애를 가진 개인이 자신에게 의미 있는 작업(치료적 활동)을 통해 기능을 회복하고 잔존능력을 향상시켜 일상생활을 비롯한 다양한 활동을 독립적으로 수행하고 이를 통해 사회에 적극적으로 참여하도록

돕는 보건의료 전문가이다(대한작업치료사협회, 2002; 한국보건의료인국가시험원, 2000).

1965년부터 시행된 작업치료사 면허 국가시험은 2011년까지 39회 진행되었다. 현재 작업치료사 국가시험은 3교시로 구분하여 실시하고 있으며 공통 필기과목과 전공 필기과목, 실기시험이 실시되고 있다. 실기시험은 2010년

교신저자 : 김수경(kskot@konyang.ac.kr)

* 본 논문은 한국보건의료인국가시험원의 지원을 받은 연구임.

|| 접수일: 2012.10.30

|| 심사일: 2012.11.12

|| 게재승인일: 2013.2.1

도 38회부터는 5지 선다형 객관식 형태로 실시되고 있으며 출제 세부 영역은 치료적 운동실기, 치료적 수예공작, 의수족 및 보조기 사용법, 기능 검사 및 측정법, 기본동작으로 나뉜다(한국보건의료인국가시험원, 2012). 국가시험은 면허를 취득한 사람이 해당 직무를 수행하기 위한 최소한의 능력을 가지고 있는지 검증하기 위한 것으로, 작업치료학의 전공 지식 뿐 아니라 임상에서 작업치료사로서의 직무를 수행하기 위해 필요한 태도와 기술을 평가한다. 특히, 실기시험은 실제 임상에서 요구되는 작업치료사의 직무능력을 실질적으로 반영하는 내용과 방식으로 시행되어야 한다.

2001년부터 작업치료사의 수가 급격히 증가하면서 최근에는 작업치료사가 의료기관(재활병원, 병원 및 종합병원, 노인요양병원 등) 이외에도 복지관, 사설기관 및 연구소, 한국장애인고용공단, 학교, 복지시설, 어린이집, 보건소 등의 기관에 취업하여 다양한 영역으로 작업치료사의 역할이 확대되고 있다. 또한 작업치료와 관련하여 2007년에는 노인장기요양제도가 도입되었고 「장애인 등에 대한 특수교육법」개정에 따라 학교작업치료를 실시하게 되었다. 2009년 정신보건법이 개정되면서 정신과 분야에서 작업치료사의 활동이 증가되었다(정민예와 차유진, 2009).

이처럼 작업치료사의 수가 증가하고 다양한 영역으로 활동이 확대됨에 따라 2000년에 실시된 한국보건의료인 국가시험원에서 제시한 환자평가, 치료, 교육, 관리, 자기개발로 분류된 작업치료사의 직무 영역과 내용은 최근 변화된 실정에 맞추어 새로운 직무분석이 실시되어야 한다. 특히, 응시생이 임상에서 요구되는 작업치료사의 직무능력을 갖추었는지 평가하는 실기시험은 임상 현장의 변화에 대응하는 것이 중요하다.

현행 작업치료사 국가시험 실기과목은 사진이 제시되는 선택형 문항이 출제된다. 그런데, 사진으로만은 임상의 실제적인 실기능력을 평가하기 어렵고 사진이 없어도 풀이가 가능하거나 실기과목과 필기과목의 내용이 유사하다는 제한점이 지적되고 있다(정민예, 유은영과 이재신, 2008). 또한, 작업치료가 다양한 분야에서 이루어지는 현실과는 다르게 의료기관의 재활 영역에 대한 문항으로 편중되어 있는 것도 논란이 되고 있다.

외국의 사례를 살펴보면 미국의 실기시험은 문장형의 사례(case)와 이에 대한 100개의 객관식 문항으로 구성된다(NBCOT, 1999). 2시간의 시험시간 동안 컴퓨터로

치르는 시험(computer based test)방식이며, 캐나다는 국가시험에서 30개의 사례와 이에 대한 200여개의 4지 선다형 객관식 문항으로 구성되는 사례 해결형 문항이 출제된다. 별도의 실기시험을 실시하지 않으며 국가시험원(Certification Examination Committee; CEC)에서는 매년 작업치료 임상 현장의 치료 내용과 전문적인 학술 내용을 재검토하여 개정하고 시험에 출제되는 사례는 실제 임상 현장과 근접한 내용으로 출제된다. 일본의 경우 실기시험은 40문항이고 그림, 도표, 사진 등이 포함된 사례를 제시하고 이에 대한 답 가치를 선택하는 5지 선다형 문항이 출제된다(정민예 등, 2008).

국가시험은 해당 면허의 자격에 부합하는 수준의 지식과 능력을 갖추었는지 검증하는 자격시험이다. 따라서 국가시험에 합격하여 자격을 발급받은 사람은 실제 임상에서 필요한 타당한 직무능력을 갖춘 것으로 기대할 수 있다. 특히, 실기시험은 실제적인 수행 능력을 측정해야 하는 과목이므로 국가시험 실기시험의 점수가 향후 임상의 직무능력을 예측할 수 있는 예언타당도를 갖추는 것이 중요하다. 임상에서 작업치료사의 직무능력에 대한 실기시험의 예언타당도를 분석하는 것은 현 실기시험의 타당성과 신뢰성 검증에 유용한 방법이 된다.

이에 본 연구에서는 현행 실기시험이 실제 임상에서 신입작업치료사들의 직무능력을 반영하는지에 대한 실기시험과 직무능력의 상관성을 분석하기 위하여 당해 연도 국가시험을 합격한 경력 1년 미만의 신입 작업치료사의 직무능력과 실기시험 점수를 조사하였다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 전국의 21개 임상기관에서 59명의 신입작업치료사(경력 1년 미만)와 책임 작업치료사를 대상으로 직무능력평가를 실시하였다. 자료 수집기간은 2010년 9월부터 2011년 2월까지로 전화나 메일을 통해 본 평가의 목적을 설명하고 직무능력 평가 참여에 동의한 신입작업치료사와 책임 작업치료사를 대상으로 실시하였다. 평가 방법은 신입 작업치료사와 책임 작업치료사가 동일한 직무능력 평가척도를 이용하여 신입 작업치료사의 직무능력

을 평가하였다.

2. 작업치료사 직무능력 평가척도 개발

본 연구에서 사용된 작업치료사 직무능력 평가척도는 세계작업치료사연맹(World Federation of Occupational Therapists; WFOT)의 교육기준과 작업치료사 직무분석(한국보건의료인국가시험원, 2000), 대학생 핵심역량 진단평가(Korea-Collegiate Essential Skills Assessment; K-CESA)를 바탕으로 개발되었다.

1) 세계작업치료사연맹(WFOT) 교육기준

WFOT에서 교육과정 인증을 위탁받은 한국작업치료 교육인증위원회에서는 임상실습교육과 관련된 임상 현장의 직무를 수행하는데 요구되는 최소기준으로 환자평가, 치료계획, 치료, 의사소통, 문제해결, 전문 의식에 대한 항목을 제시하고 있다(WFOT, 2002). 본 연구에서는 이 항목들을 검토하여 신입 작업치료사의 직무능력에 대한 예연타당도 설문 문항을 구성하였다. 예를 들면, WFOT에서 제시하고 있는 환자 평가에서 ‘환자의 장점과 단점을 인식하고 있다’라는 항목은 본 연구의 예연타당도 설문의 작업치료 평가에서 ‘클라이언트의 강점과 약점을 파악할 수 있는가?’라는 항목으로, WFOT에서 제시하고 있는 치료 계획에서 ‘환자와 상의하여 적절한 장·단기 목표를 설정할 수 있다’라는 항목은 예연 타당도 설문의 작업치료 실시에서 ‘클라이언트와 상의하여 치료목표를 설정할 수 있는가?’라는 항목으로 수정하여 반영하였다.

2) 작업치료사 직무분석

국내 작업치료사 직무 분석은 국가시험에 이를 반영하기 위해서 2000년에 국시원에서 실시하였다(한국보건의료인국가시험원, 2000). 이 분석은 국가시험에 응시하는 응시자들이 교육기간 동안에 배운 정도를 평가하는 시험 문항의 기준을 마련하기 위한 것이었다. 이 직무분석에 따르면 작업치료사의 핵심 역량은 환자평가, 작업치료, 교육, 관리, 자기개발인 5가지 영역으로 구성되어 있다. 또한 직업의 수준에서 작업치료사가 할 수 있는 일(역할)로는 환자 평가 부분은 환자 정보 확인하기, 환자 면담하기, 운동평가하기, 손 기능 평가하기, 감각 평가하기, 인지·지각 평가하기, 구강운동 기능 평가하기, 정신·사회기술 능

력 평가하기, 일상생활 활동 동작 평가하기, 환경 평가하기, 직업 평가하기, 놀이 여가 평가하기, 치료 계획 수립하기이고, 작업치료 부분은 일상생활 동작 훈련시키기, 인지·지각 능력 향상시키기, 운동기능 증진시키기, 감각기능 훈련시키기, 손 기능 증진시키기, 구강운동기능 촉진시키기, 정신·사회기술 능력 향상시키기, 직업적응 능력 향상시키기이다. 교육 부분에는 보호자 교육시키기, 환자 교육시키기, 기타 교육시키기가 있고 관리 부분에는 문서 관리하기, 치료기자재 관리하기, 수가 청구하기가 있으며, 자기 개발부분에는 연구 활동하기, 전문성 향상하기, 자기 관리하기가 있다. 본 연구에서는 직무분석에서 제시하고 있는 핵심역량과 작업치료사가 할 수 있는 일(역할)에 대한 내용을 신입 작업치료사의 직무능력대한 예연타당도 설문 문항에 반영하였다

3) 대학생 핵심역량 진단평가(K-CESA)

한국직업능력개발원과 교육과학부가 공동 개발한 대학생 핵심역량 진단 평가는 대학생들의 핵심역량 수준을 파악하는 진단 도구이다(진미석, 손유미, 임언, 송창용과 오석영, 2010). 이 도구에서 진단하는 핵심역량의 구성요소는 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 요구되는 지식, 기술, 태도 등을 의미한다. K-CESA에서 제공하는 평가영역은 전문가 델파이 조사에서 대학, 연구소 및 산업체 현장 전문가들이 공통적으로 중요하다고 응답한 의사소통영역, 자기관리영역, 종합적 사고력, 글로벌 역량, 대인관계 능력, 자원·정보·기술의 활용능력 6개의 영역으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 K-CESA의 영역을 작업치료사의 직무분석 영역에 따라 수정 보완하여 재 구성하고 신입 작업치료사들의 직무능력을 평가할 수 있는 예연타당도 설문으로 구성하였다.

4) 직무능력 평가척도 문항 구성

본 연구에서의 작업치료사 직무능력 평가척도는 전체 7개 영역의 30개 문항으로 구성하였다. 세부 영역은 작업치료 직무와 관련된 항목들이 반영되었으며 전문가로서의 기본 소양과 윤리(5문항), 작업치료평가(5문항), 작업치료실시(6문항), 의사전달(3문항), 자기관리에 대한 적극성(5문항), 인성(3문항), 대인관계능력(3문항)이다. 각 문항은 매우 낮음(1점)~매우 높음(5점)의 5점 리커트 척

도로 구성되었다(부록 1).

3. 연구 절차

본 연구에 동의한 기관에 직무능력 평가지를 우편 또는 직접 전달하여 신입 및 책임 작업치료사에게 신입 작업치료사의 직무능력을 5점 척도로 평가하도록 하였다. 또한 신입 작업치료사에게는 본인의 국가고시 실기 시험 점수를 기입하도록 하였다. 자료의 회수는 우편 또는 연구자가 직접 수거하였다. 발송된 평가지는 총 62부였고 회수된 평가지는 총 59부였다.

4. 자료 분석

책임 및 신입 작업치료사의 일반적 정보와 신입 작업치료사의 직무능력(책임 작업치료사의 평가 및 신입 작업치료사의 자가평가) 점수는 기술통계를 사용하였다. 책임 작업치료사가 평가한 신입 작업치료사의 직무능력과 실기시험 점수간의 상관관계를 알아보기 위하여 피어슨 상관분석을 실시하였다. 또한 신입 작업치료사의 직무능력에 대한 예연타당도 분석은 책임 작업치료사의 평가와 자가 평가 간의 평균 차이를 검증하기 위하여 t -검증을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 신입 및 책임 작업치료사의 일반적 특성

본 연구의 응답자 중 신입 작업치료사의 일반적 특성은 다음 표 1과 같다. 성별은 여자가 55.9%(33명), 남자가 44.1%(26명)로 나타났다. 연령은 24세와 26세가 각각 18.6%(11명)로 가장 많았고, 그 다음으로는 23세와 25세가 각각 16.9%(10명)이었다. 임상경력은 10개월이 28.8%(17명)이 가장 많았고, 8개월, 9개월, 11개월이 각각 16.9%(10명)로 나타났다. 최종학력은 대학이 52.5%(31명)로 가장 많았고 그 다음으로는 대학교가 47.5%(28명)이었다. 주 치료분야로는 성인이 83.1%(49명)로 가장 많았고 아동이 15.3%(9명), 기타가 1.7%(1명)로 나타났다. 근무지역으로는 서울·경기지역이

50.8%(30명)로 가장 많았으며 충청지역이 32.2%(19명)로 많았다. 근무지 형태는 재활전문병원이 66.1%(39명)으로 가장 많았고, 종합·대학병원이 32.2%(19명)로 그 다음 순으로 나타났다. 신입 작업치료사의 근무형태는 계약직(인턴포함)이 57.6%(34명)이었으며, 정규직이 42.4%(25명)로 나타났다.

또한 책임 작업치료사의 일반적 특성으로는 성별은 여자가 57.6%(34명), 남자가 42.4%(25명)로 나타났다. 연령별 분포는 26~30세가 52.5%(31명)로 가장 많았고, 그 다음으로는 31~35세가 27.1%(16명)이었다. 임상경력은 3년 이상~6년 미만이 49.2%(29명)로 가장 많았으며, 6년 이상이 33.9%(20명), 3년 미만은 16.9%(10명) 순이었다. 최종학력은 대학이 49.2%(29명)로 가장 많았고 그 다음으로는 석사 이상이 32.3%(19명), 대학교가 18.6%(11명)이었다. 주 치료분야로는 성인이 84.7%(50명)로 가장 많았고 아동이 11.9%(7명)로 나타났다. 근무지역으로는 서울·경기지역이 50.8%(30명)로 가장 많았으며 그 다음은 충청지역이 32.2%(19명)로 많았다. 근무지 형태는 재활전문병원이 66.1%(39명)로 가장 많았고, 종합·대학병원이 32.2%(19명)로 많았다. 책임 작업치료사의 근무형태는 정규직이 98.3%(58명), 계약직이 1.7%(1명)로 나타났다.

2. 신입 작업치료사의 직무능력

신입 작업치료사는 자가 평가에서 인성과 대인관계 영역의 직무능력을 높게 평가 하였으며, 자가 평가 총점의 평균은 97.49점이었다. 신입 작업치료사의 직무능력 자가 평가 총점은 표 6과 같이 평균 97.49이고 표준편차는 14.10으로 분석되었다. 책임 작업치료사는 신입 작업치료사의 직무능력 중에서 자기관리에 대한 적극성과 인성 영역을 높게 평가하였다. 책임 작업치료사가 신입 작업치료사에 대하여 직무능력 평가를 실시한 결과 평균이 106.29이고 표준편차가 20.17이었다. 세부 항목별 직무능력 평가 결과는 다음 표 2와 같다.

3. 신입 작업치료사 직무능력 평가에 대한 영역별 비교

책임 작업치료사에 의한 신입 작업치료사 직무능력 평가

와 신입 작업치료사의 직무능력 자가평가에 대한 각 영역별 비교분석 결과는 다음 표 3과 같다. 전문가로서의 기본 소양과 윤리($p<.001$)영역, 자기관리에 대한 적극성($p<.001$) 영역에서는 두 그룹 간에 유의한 차이를 보였으나, 작업치

료 평가, 작업치료 실시, 의사전달, 인성, 대인관계능력 영역에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

표 1. 신입 및 책임 작업치료사의 일반적인 특성

(N=59)

항 목		명 (%)	
		신입 작업치료사	책임 작업치료사
성 별	남자	26(44.1)	25(42.4)
	여자	33(55.9)	34(57.6)
연령(세)	21~25세	35(59.2)	4 (6.8)
	26~30세	24(40.8)	31(52.5)
	31~35세	—	16(27.1)
	36~40세	—	3 (5.1)
	41~45세	—	5 (8.5)
임상경력 (개월)	6개월 미만	2 (3.4)	—
	6개월 이상~12개월 이하	57(96.6)	—
	1년 이상~3년 미만	—	10(16.9)
	3년 이상~6년 미만	—	29(49.2)
	6년 이상	—	20(33.9)
최종학력	대학	31(52.5)	29(49.2)
	대학교	28(47.5)	11(18.6)
	대학원 이상	—	19(32.3)
주 치료분야	성인	49(83.1)	50(84.7)
	아동	9(15.3)	7(11.9)
	기타	1 (1.7)	2 (3.4)
근무지역	서울·경기	30(50.8)	30(50.8)
	강원	2 (3.4)	2 (3.4)
	충청	19(32.2)	19(32.2)
	경상	6(10.2)	6(10.2)
	전라	2 (3.4)	2 (3.4)
근무지형태	종합·대학병원	19(32.2)	19(32.2)
	재활전문병원	39(66.1)	39(66.1)
	의원	1 (1.8)	1 (1.8)
근무형태	정규직	25(42.2)	58(98.3)
	계약직(인턴포함)	34(57.6)	1 (1.7)

표 2. 신입 작업치료사에 대한 직무능력 평가 결과

영역	문 항	신입 작업치료사	
		자가 평가	책임 작업치료사 평가
		$M \pm SD$	$M \pm SD$
기본 소양과 윤리	1 환자에게 필요한 서비스를 제공하기 위한 이론적 지식을 갖추었는가?	3.03 $\pm$ 0.74	3.46 $\pm$ 0.86
	2 환자를 대하기 전에 안전사항을 숙지하였는가?	3.71 $\pm$ 0.74	3.64 $\pm$ 0.83
	3 작업치료 서비스 내용과 효과를 문서화하는 방법과 과정을 숙지하고 있는가?	3.27 $\pm$ 0.87	3.03 $\pm$ 1.11
	4 작업치료사 윤리강령, 관련 법규들을 알고 따를 수 있는가?	3.39 $\pm$ 0.79	3.34 $\pm$ 0.92
	5 창의성과 문제해결 능력이 있는가?	3.22 $\pm$ 0.79	3.51 $\pm$ 0.80
작업 치료 평가	6 환자에게 필요한 서비스를 제공하기 위한 인터뷰 기술을 습득하였는가?	3.24 $\pm$ 0.77	3.41 $\pm$ 0.91
	7 환자의 인체구조와 기능에 대하여 이해하고 평가할 수 있는가?	3.36 $\pm$ 0.83	3.47 $\pm$ 0.94
	8 환자의 인지를 포함한 정신-사회적 요소에 대해 평가할 수 있는가?	3.10 $\pm$ 0.80	3.19 $\pm$ 0.90
	9 일상생활에 영향을 주는 기능장애의 특성과 영향에 대해 평가할 수 있는가?	3.36 $\pm$ 0.76	3.34 $\pm$ 0.98
	10 환자의 강점과 약점을 파악할 수 있는가?	3.36 $\pm$ 0.80	3.44 $\pm$ 0.92
작업 치료 실시	11 환자와 함께 상의하여 치료목표를 설정할 수 있는가?	3.64 $\pm$ 0.76	3.53 $\pm$ 0.92
	12 환자가 수행이 가능하고 의미 있는 작업을 선택할 수 있는가?	3.42 $\pm$ 0.70	3.49 $\pm$ 0.90
	13 환자의 역할을 고려한 치료 활동을 선택, 적용하는가?	3.36 $\pm$ 0.71	3.44 $\pm$ 0.88
	14 환자의 반응과 요구를 긍정적으로 수용하는가?	3.80 $\pm$ 0.69	3.69 $\pm$ 0.82
	15 회복 단계별로 재평가하여 치료목표 및 방법을 재설정할 수 있는가?	3.22 $\pm$ 0.89	3.17 $\pm$ 0.93
의사 전달	16 지역사회에서 환자의 역할을 고려하여 퇴원계획을 세울 수 있는가?	2.98 $\pm$ 0.94	3.07 $\pm$ 1.03
	17 환자가 작업치료 서비스에 대하여 이해할 수 있도록 충분히 설명할 수 있는가?	3.53 $\pm$ 0.77	3.49 $\pm$ 0.86
	18 평가결과를 정확히 해석하고 기록하며, 환자에게 전달할 수 있는가?	3.39 $\pm$ 0.72	3.34 $\pm$ 0.82
	19 의견을 조율하는 과정에서 설득력 있게 의견을 전달할 수 있는가?	3.39 $\pm$ 0.79	3.14 $\pm$ 0.94
	20 환경 변화에 능동적인 적응력을 갖추었는가?	3.39 $\pm$ 0.77	3.51 $\pm$ 0.90
자기 관리에 대한 적극성	21 적극적으로 문제를 해결하려고 노력하는가?	3.46 $\pm$ 0.80	3.81 $\pm$ 0.84
	22 신입 작업치료사로서 결점과 부족한 부분을 인정하고, 점차 발전할 수 있도록 노력하는가?	3.81 $\pm$ 0.73	3.92 $\pm$ 0.77
	23 전문성을 위해 새로운 지식과 기술을 배우고 도전하는 자세를 갖추었는가?	3.81 $\pm$ 0.63	3.71 $\pm$ 0.85
	24 끊임없이 자신을 개발하기 위한 자세를 갖추었는가?	3.66 $\pm$ 0.80	3.71 $\pm$ 0.89
	25 치료사 업무를 성실하게 수행하는가?	3.80 $\pm$ 0.69	3.98 $\pm$ 0.73
대인 관계 능력	26 직원간의 상호 협력하는 자세를 갖추었는가?	3.88 $\pm$ 0.70	3.97 $\pm$ 0.74
	27 타인에 대하여 배려하는 마음을 갖추었는가?	4.00 $\pm$ 0.64	3.98 $\pm$ 0.75
	28 의료팀의 일원으로 다른 의료전문직종의 역할을 잘 이해하는가?	3.51 $\pm$ 0.84	3.78 $\pm$ 0.77
	29 의료팀의 일원으로 다른 팀의 의견을 충분히 받아 들이는가?	3.81 $\pm$ 0.63	3.85 $\pm$ 0.69
	30 의료팀의 일원으로 원만한 인간관계를 유지하고 협동성이 있는가?	3.80 $\pm$ 0.74	3.88 $\pm$ 0.67
총점		97.49 $\pm$ 4.10	106.29 $\pm$ 0.17

4. 신입 작업치료사의 일반적인 특성에 따른 비교

신입 작업치료사의 성별에 따른 신입 작업치료사의 자가평가 총점은 유의한 결과를 보이지 않았으나 실기시험점수에서는 유의한 차이를 나타내었다($p=.26$). 최종학력에 따라서는 신입 작업치료사의 자가평가 총점과 실기시험점수에서는 둘 다 유의한 차이를 보이지 않았고, 책임 작업치료사에 의한 평가 총점에서는 통계적으로 유의하였다($p=.005$). 주 치료분야에 따른 요인에서는 책임 작업치료사에 의한 평가 총점, 신입 작업치료사의 자가평가 총점, 실기시험점수 모두 유의하지 않은 결과를 보였다. 근무지역에 따른 결과에서는 신입 작업치료사의 자가평가 총점에서만 유의한 결과를 나타내었다($p=.000$). 근무지 형태에 따라서는 신입 작업치료사의 자가평가 총점에서는 유의한 결과를 보였지만($p=.000$), 책임 작업치료사에 의한 평가 총점, 실기시험점수에서는 유의하지 않았으며, 근무형태에 따른 신입 작업치료사의 자가평가 총점과 실기시험점수에서는 유의한 차이를 나타내지 않았고, 책임 작업치료사에 의한 평가총점에서는 통계적으로 유의하였다($p=.000$). 신입 작업치료사의 일반적인 특성에 따른 책임 작업치료사에 의한 평가 총점, 신입 작업치료사의 자가평가 총점, 실기시험점수에 대한 비교분석 결과는 다음 표 4와 같다.

5. 신입 작업치료사의 국가시험 실기과목 점수와 책임 작업치료사에 의한 신입 작업치료사의 영역별 직무 능력 상관관계

책임 작업치료사의 직무 능력 평가의 영역별 점수와 실기시험 점수와의 상관관계를 분석한 결과에서 자기관리에 대한 적극성($r=.413$), 대인관계능력($r=.403$), 작업치료 실시($r=.393$), 전문가로서의 기본 소양과 윤리($r=.373$), 작업치료 평가($r=.335$), 의사전달($r=.325$), 인성($r=.311$)순으로 유의한 상관관계가 나타났다. 또한 책임 작업치료사의 직무 능력 평가에 의한 총점과 신입 작업치료사의 실기시험 점수는 양의 상관관계($r=.414$)를 나타내었고 통계적으로도 유의하였다. 분석 결과는 다음 표 5와 같다.

IV. 고 찰

개인은 직무를 효과적으로 수행하기 위하여 직무를 명확히 인식하고 수행에 필요한 지식과 기술을 갖추어야 한다(조대연, 정은정, 홍순현과 강윤석, 2011). 직무능력표준이란 개인이 산업현장에서 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직업능력(지식, 기술, 태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화한 것이다(국가직무능력표준, 2012). 이를 위한 직무분석(job analysis)은 특정 직종에 필요한 직업능력을 결정하기 위해 실제 수행하는 직무

표 3. 두 집단의 직무능력 평가에 대한 영역별 비교

영역	책임 작업치료사	신입 작업치료사	<i>t</i>
	<i>M</i> ± <i>SD</i>	<i>M</i> ± <i>SD</i>	
전문가로서의 기본 소양과 윤리	16.98 ± 3.74	13.24 ± 2.51	6.380***
작업치료 평가	16.85 ± 4.09	16.41 ± 3.06	.662
작업치료 실시	20.39 ± 4.76	20.42 ± 3.67	-.043
의사전달	9.97 ± 2.36	10.31 ± 1.99	-.842
자기관리에 대한 적극성	18.66 ± 3.63	14.32 ± 2.22	7.833***
인성	11.93 ± 2.13	11.68 ± 1.85	.691
대인관계능력	11.51 ± 1.93	11.12 ± 1.98	1.084*
총점	106.29 ± 20.17	97.49 ± 14.10	2.750**

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

를 책무(duty), 작업(task), 작업요소(task element)를 결정하고 구체화하여 나열하는 과정이다(박정호 등, 2003).
작업치료사는 보건의료기관에서 작업치료사의 업무를

수행하기 위한 지식과 기술을 습득하고 이를 실무에 적용할 수 있어야 하는데, 이러한 능력은 작업치료사 국가시험을 통한 면허 취득과정에서 평가된다(이향숙, 2011). 특

표 4. 신입 작업치료사의 일반적인 특성에 따른 비교

구분	변인	책임치료사		<i>t/F</i>	신입치료사		<i>t/F</i>	실기점수		<i>t/F</i>
		<i>M ± SD</i>			<i>M ± SD</i>			<i>M ± SD</i>		
성별	남(<i>n</i> =26)	101.31 ± 16.83		-1.71	95.58 ± 12.42		-.93	82.44 ± 6.43		2.29*
	여(<i>n</i> =33)	110.21 ± 21.90			99.00 ± 15.31			86.17 ± 6.04		
최종 학력	대학(<i>n</i> =31)	99.42 ± 17.44		-2.927**	96.90 ± 14.17		-.335	83.97 ± 6.78		-.697
	대학교(<i>n</i> =28)	113.89 ± 20.53			98.14 ± 14.25			85.14 ± 6.09		
주치료	성인(<i>n</i> =49)	106.63 ± 18.68		.318	97.84 ± 13.29		.097	84.69 ± 6.23		.285
분야	아동(<i>n</i> =9)	103.00 ± 28.66			95.56 ± 19.40			83.28 ± 8.02		
	기타(<i>n</i> =1)	119.00 ± 0.00			98.00 ± 0.00			87.50 ± 0.00		
근무 지역	서울/경기 (<i>n</i> =30)	109.67 ± 23.52		3.248*	95.37 ± 11.70		7.743***	86.43 ± 7.02		1.656
	강원(<i>n</i> =2)	100.00 ± 14.14			82.50 ± 3.54			86.25 ± 8.84		
	충청(<i>n</i> =19)	98.84 ± 10.38			97.89 ± 11.69			82.63 ± 4.45		
	경상(<i>n</i> =6)	102.17 ± 12.78			97.67 ± 13.26			81.08 ± 6.71		
	전라(<i>n</i> =2)	145.00 ± 2.83			140.00 ± 0.00			82.50 ± 7.07		
근무지 형태	종합/대학병원 (<i>n</i> =19)	120.84 ± 19.48		9.610***	100.00 ± 17.45		1.134	85.47 ± 6.40		1.191
	재활전문병원 (<i>n</i> =39)	99.62 ± 16.80			96.72 ± 12.14			83.86 ± 6.42		
	의원(<i>n</i> =1)	90.00 ± 0.00			80.00 ± 0.00			92.50 ± 0.00		
	정규직(<i>n</i> =25)	94.48 ± 14.75			94.84 ± 13.69			84.12 ± 6.94		
근무 형태	계약직(<i>n</i> =34)	114.97 ± 19.32		-4.434**	99.44 ± 14.28		-1.245	84.82 ± 6.13		-.412

p*<.05, *p*<.01, ****p*<.001

표 5. 신입 작업치료사 실기시험 점수와 책임 작업치료사에 의한 신입 작업치료사의 영역별 직무 능력 상관관계

	전문가로서의 기본 소양과 윤리	작업치료 평 가	작업치료 실 시	의사 전달	자기관리 에 대한 적극성	인성	대인관계 능력	총점
실기점수	.373**	.335**	.393**	.325*	.413**	.311*	.403**	.414**

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

히, 작업치료사 국가고시 실기시험은 작업치료사의 실제 직업능력을 반영해야 한다. 본 연구에서는 실기시험이 임상에서 작업치료사의 직업능력을 반영하는지 평가하기 위해 신입 작업치료사의 국가고시 실기시험 점수와 실제 직무능력과의 상관성을 분석하였다.

본 연구는 신입 작업치료사의 실제 직무능력을 책임 작업치료사와 신입 작업치료사의 자가 평가를 통해 측정하였다. 그 결과 책임 작업치료사가 평가한 신입 작업치료사의 직무능력은 총점이 평균 106.29이고 표준편차가 20.17인 반면, 신입 작업치료사가 자신의 직무능력을 평가한 총점은 평균 97.49이고 표준편차는 14.10으로 두 그룹 간에 유의한 차이를 보였다($p=.007$). 책임 작업치료사는 신입 작업치료사의 직무능력(106.29)을 신입 작업치료사의 자가평가 점수(97.49)보다 더 높게 평가하였다. 이는 신입 작업치료사가 자신의 능력에 대하여 책임 작업치료사보다 더 낮게 평가하고 있다는 결과로서, 신입 작업치료사가 자신의 직무능력에 대한 유능감이 낮은 것으로 해석할 수 있다. 또한 부가적인 교육과 자기개발 항목이 포함된 ‘자기 관리의 적극성’ 영역의 점수가 높게 나타났다. 즉, 신입 작업치료사는 자신의 직무능력에 대한 자신감이 부족하고 이를 극복하기 위해 자기개발에 대한 동기가 높은 것으로 분석된다.

직무능력의 세부 영역 중에서 책임 작업치료사는 신입 작업치료사의 ‘자기 관리에 대한 적극성’과 ‘인성’ 영역을 높게 평가하였고 신입 작업치료사는 자가 평가에서 ‘인성’과 ‘대인관계’ 영역을 높게 평가하였다. 책임 작업치료사가 신입 작업치료사의 자가평가보다 유의하게 높게 평가한 영역은 ‘전문가로서의 기본소양과 윤리’($p=.000$) 영역과 ‘자기 관리에 대한 적극성’($p=.000$) 영역이었다. 문항별로 비교한 결과는 문항 1의 ‘환자에게 필요한 서비스를 제공하기 위한 이론적 지식을 갖추었는가?’($p=.005$)와 문항 21의 ‘적극적으로 문제를 해결하려고 노력하였는가?’($p=.020$)에서만 두 그룹 간에 유의한 차이를 보였다.

신입 작업치료사의 특성에 따른 차이를 분석한 결과에서는, 성별에 따라 직무능력의 유의한 차이를 보이지 않았으나 국가고시 실기시험 점수는 여성 작업치료사가 남성보다 유의하게 높은 점수를 취득했다($p=.005$). 책임 작업치료사는 4년제 대학교 졸업자 신입 작업치료사가 3년제 전문대학 졸업자 신입 작업치료사보다 직무능력이 뛰어나

다고 평가하였고($p=.005$) 근무지 형태($p=.000$)중에서는 종합병원에 근무하는 신입 작업치료사가 재활병원과 의원에서 근무하는 치료사보다 직무능력이 우수한 것으로 평가하였다. 또한 정규직 신입 작업치료사에 비해 오히려 계약직 신입 작업치료사의 직무능력이 우수하다고 평가했다($p=.000$). 이는 계약직 신입 작업치료사가 향후 정규직 전환을 위해 더 적극적으로 근무하는 경향이 책임 작업치료사의 평가에 반영된 것으로 생각된다. 반면, 신입 작업치료사의 자가평가 점수는 근무지역($p=.000$)에서만 유의한 차이를 보였는데, 이 경우에는 가장 높은 점수를 취득한 전라도 지역의 신입 작업치료사 대상자가 2명뿐이어서 결과를 해석하는데 제한점이 있다.

신입 작업치료사 국가고시 실기시험의 점수와 직무능력의 상관성은 책임 작업치료사가 평가한 직무능력 총점을 기준으로 분석하였다. 직무능력과 실기시험 점수는 유의한 양의 상관관계($r=.414$)를 나타내었다. 직무능력 평가의 모든 영역에서 유의한 상관성을 보였고 세부 영역별로는, ‘자기관리에 대한 적극성’($r=.413$), ‘대인관계능력’($r=.403$), ‘작업치료 실시’($r=.393$), ‘전문가로서의 기본소양과 윤리’($r=.373$), ‘작업치료 평가’($r=.335$), ‘의사전달’($r=.325$), ‘인성’($r=.311$) 순으로 상관관계가 나타났다. 즉, 신입 작업치료사는 실기시험의 점수가 높을수록 임상에서 더 적극적으로 자기개발과 적응을 위해 노력하는 경향이 나타났다. 이향숙 등(2010)의 연구에서 작업치료의 주요 4개 영역 중에서 중요지수가 가장 높은 영역은 ‘전문가로서 의무와 책임’이었다. 특히, 이 영역에서 ‘비평적 추론을 사용하여 증거기반 문헌을 이해하고 다양한 학술활동에 참여함으로써 전문성을 유지’하는 작업이 가장 중요지수가 높았다. 이 외에도 학술활동에 참여하여 관련 법규와 지침에 따름으로써 전문성을 유지하는 작업도 이 영역에 포함되었다. 이러한 내용은 본 연구에서 상관도가 가장 높게 나타난 ‘자기관리에 대한 적극성’ 영역에서 평가한 직무능력의 내용과 같은 맥락으로 볼 수 있다.

더 자세히 살펴보면, 작업치료사의 핵심 직무 중에서 가장 중요한 임무는 ‘작업치료 실시’이고 가장 수행 빈도가 높은 임무는 ‘작업치료 평가’로 나타났다(이향숙, 2011). 본 연구에서 작업치료 ‘작업치료 실시’는 상관계수가 .393으로 세부 항목 중에서 비교적 높은 실기시험과의 상관성을 나타냈지만 가장 빈번하게 시행되는 ‘작업치료 평가’는 세부 항목 중에서 상관성이 낮은 수준에 포함되었

다. 이는 실제 임상에서 자주 시행하는 주요 업무에 대하여 실기시험이 충분히 반영하지 못한다고 볼 수 있으므로 작업치료 평가에 대한 실기시험 항목의 개선이 필요하다. DACUM 방식으로 작업치료사의 직무를 분석한 용준환 등(2011)의 연구에서 신입 작업치료사가 치료실행, 치료 계획수립과 비 구조화된 검사 등을 중요하게 여기는 반면, 경력 작업치료사들은 치료실행, 평가결과해석과 치료계획 수립 등을 중요하게 생각하였다. 특히, 비구조화된 검사는 임상경험이 부족한 신입 작업치료사가 어려움을 느끼는 임상관찰(clinical observation)이 해당하고 한국직업능력 개발원(2000)에서 분석한 작업치료사 직무 중에서도 가장 난이도가 높은 직무에 해당했다. 이처럼 본 연구에서 ‘작업치료 평가’ 영역의 직무능력과 실기시험의 상관성이 다른 직무영역에 비해 낮게 나타난 것은 실제 임상에서 실시되는 ‘작업치료 평가’는 경험을 통한 숙련성이 요구되는 직무인데, 국가고시 실기시험은 이러한 평가 직무의 특성을 반영하는데 제한점이 있기 때문이다. 한국보건의료인국가시험원(2000)에서 실시한 직무분석에서는 ‘교육’이 가장 중요하고 ‘관리’가 가장 높은 임무로 나타났으나 이후 2011년에 실시된 직무분석에서는 ‘작업치료 실시와 평가’가 중요도와 빈도가 높게 나타났다. 또한 핵심 작업 요소로 ‘작업치료’, ‘환자평가’, ‘자기개발’이 추출되었다. 관리영역의 ‘문서관리’와 ‘치료기자재 관리’ 항목은 빈도는 높으나 중요도가 낮았고 ‘보호자 교육하기’는 중요도는 높지만 수행 빈도가 낮아서 제외되었다(이향숙, 2011). 이는 시대에 따른 작업치료사의 직무 변화가 반영된 것으로 보인다. 자기개발 영역이 중요도와 빈도가 높은 핵심작업으로 추출된 것은 본 연구에서 신입 작업치료사의 ‘자기관리에 대한 적극성’ 영역의 직무능력과 실기시험 점수와의 상관성이 높게 나타난 것과 일치되는 의미로 해석할 수 있다. 즉, 작업치료사의 핵심작업 중 자기개발에 뛰어난 작업치료사가 실기시험 점수도 높았던 것으로 분석되었다.

실기시험 자체는 구체적인 사례를 중심으로 평가와 치료계획, 재평가에 대한 업무 수행 능력을 중심으로 만들어져야한다(정민예 등, 2008). 하지만 현재 국가시험의 실기시험 출제 방식은 임상과의 연계성이 다소 떨어지고 단순 지식만을 요구하는 방식으로 출제되기 때문에 본 연구 결과에서도 신입 작업치료사의 직무능력과 실기 점수와의 상관성이 통계적으로 유의하기는 하였지만 상관 계수가

그리 높지 않았을 것으로 생각되어진다. 따라서 본 연구에서 신입 작업치료사의 직무능력과 국가시험의 실기시험에 대한 상관성을 알아보기 위해 실기점수를 사용한 것은 매우 적절하였다고 생각되어진다.

본 연구는 조사가 일부 지역에 해당하고 대상자 수가 적어서 결과를 일반화하기에는 제한적이나 실제 국가고시 실기시험의 점수와 신입 작업치료사들의 직무능력의 관계를 살펴본 국내 최초의 연구라는데 의의가 있다. 연구 결과의 내용을 바탕으로 연구의 제한점을 개선하고 향후에는 미국의 경우처럼 국가시험의 타당성을 위해 실기시험이 임상에서의 실제 직무를 충분히 반영하고 있는지를 주기적으로 평가하여 개선하는 노력이 이루어져야 할 것이다. 또한 실무 중심으로 구성된 분야 및 사례에 관한 국가시험 형태가 구축되면 임상 실습 교과목의 내용개선이 이루어져 학문적인 발전에도 기여가 가능할 것으로 생각되어진다. 이로써 작업치료 서비스를 받는 환자들에게도 질적으로 높은 수준의 작업치료를 제공할 수 있고 보건의료 수준을 향상시키는데도 기여할 것이다.

V. 결 론

작업치료사 국가시험 실기과목의 점수는 신입 작업치료사의 직무능력과 유의한 상관관계를 나타내었다. 이를 근거로 실기과목이 작업치료사가 임상에서 수행하는 직무능력을 평가할 수 있는 타당한 척도라고 할 수 있다. 그러나 상관성($r=.414$)이 높지 않고 작업치료사의 고유 직무영역에 해당하는 ‘작업치료 평가’와 ‘작업치료 실시’ 영역보다는 ‘자기관리의 적극성’과 ‘대인관계’ 영역의 상관성이 높게 나타난 것은 현행 실기과목의 제한점이라고 할 수 있다. 따라서, 작업치료사 국가시험 실기과목은 임상에서 요구되는 작업치료사의 실제적인 직무능력이 충분히 반영되는 내용과 방식으로 개선되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 국가직무능력표준. (2012). NCS소개-국가직무능력표준이란? <http://nos.hrdkorea.or.kr/nos/dispatcher.jsp>
대한작업치료사협회. (2002). 작업치료 소개. <http://www.>

kaot.org

- 박정호, 김명애, 성영희, 송경자, 심원희, 이영선. (2003). 한국표준간호행위 분류. 대한간호학회지, 30(6), 1411-1426.
- 용준환, 최혜숙, 정원미, 이지연, 박혜연, 조범영, ... 홍승표. (2011). DACUM 기법을 통한 작업치료사의 직무분석. 대한작업치료학회지, 19(2), 97-109.
- 이향숙, 정민예, 정보인, 유은영, 박수현, 강대혁. (2010). 국내 작업치료사의 직무특성조사 및 직무분석. 대한작업치료학회지, 18(2), 1-21.
- 이향숙. (2011). 작업치료사 핵심직무 분석과 경력과 치료분야에 따른 직무 차이 비교. 대한작업치료학회지, 19(1), 1-14.
- 정민예, 유은영, 이재신. (2008). 작업치료사 국가시험과 목개선 실행방안 연구. 서울, 한국: 한국보건의료인국가시험원.
- 정민예, 차유진. (2009). 국내 작업치료 인력 현황 및 수급 분석. 대한작업치료학회지, 17(4), 113-126.
- 조대연, 정은정, 홍순현, 강윤석. (2011). 국내 직무분석에 관한 연구논문 분석. 한국HRD연구, 6(4), 1-19.
- 진미석, 손유미, 임언, 송창용, 오석영. (2010). 2010년도 대학생 핵심역량 진단체제 구축. 서울, 한국: 한국직업능력개발원.
- 한국보건의료인국가시험원. (2000). 작업치료사 직무분석. 서울, 한국: 한국보건의료인국가시험원.
- 한국보건의료인국가시험원. (2012). 정보광장-시험통계-작업치료사. <http://www.kuksiwon.or.kr>
- 한국직업능력개발원. (2000). 직업교육훈련 프로그램 개발을 위한 직무분석-부록 작업치료사 직무분석. 서울, 한국: 한국직업능력개발원.
- The National Board for Certification in Occupational Therapy. (1999). *Official study guide for the occupational therapist registered (OTR) certification Examination*. Gaithersburg, MD: NBCOT.
- World Federation of Occupational Therapists. (2002). *Revised minimum standards for the education of occupational therapists 2002*. Western Australia, Australia: Author.

Abstract

The Correlation Between the Practical Examination of the National Board for Certification in Occupational Therapy and the Work Capability of Inexperienced Occupational Therapists

Lee, Jae-Shin^{*}, Ph.D., O.T., Jeon, Byoung-Jin^{**}, Ph.D., O.T.,
Kim, Su-Kyoung^{*}, Ph.D., O.T., Chang, Ki-Yeon^{***}, Ph.D., O.T.,
Jung, Min-Ye^{****}, Ph.D., O.T., Yoo, Eun-Young^{****}, Ph.D., O.T.,
Paik, Young-Rim^{*****}, M.P.H., O.T., Ham, Bo-Hyoun^{*****}, M.P.H., O.T.

^{*}Dept. of Occupational Therapy, Konyang University

^{**}Dept. of Occupational Therapy, Kangwon University

^{***}Dept. of Occupational Therapy, Woosong University

^{****}Dept. of Occupational Therapy, Yonsei University

^{*****}Dept. of Occupational Therapy, The Graduate School of Public Health and Welfare, Konyang University

^{*****}Ewha Children's Developmental Center

Objective : The purpose of this study was to analyze the correlation between the practical examination of the national board for certification in occupational therapy and the work capability of inexperienced occupational therapists, and to investigate the predictive validity of the practical examination.

Methods : The scores of the practical examination of the national board for certification in occupational therapy, and the work capability, were surveyed from 59 inexperienced occupational therapists in 21 clinical centers across the country. In addition, supervisors evaluated the work capability of inexperienced occupational therapists. The data was analyzed to determine the correlation between the practical examination of the national board for certification and the work capability of inexperienced occupational therapists.

Results : The results showed a positive significant correlation ($r=.414$) between the practical examination and the work capability of inexperienced occupational therapists. The supervisors gave high scores in categories of activeness in terms of self regulation and personality. The mean total score by the supervisors was 106.29 with a standard deviation of 20.17. The inexperienced occupational therapists scored 97.49 on the self test, and higher than the supervisors in terms of personality and interpersonal skills.

Conclusion : The correlation was found to be significant but with a low correlation coefficient. The national examination of occupational therapists should be improved in a manner that verifies the content and reflects a real clinical situation.

Key words : National board for certification in occupational therapy, Occupational therapy, Practical examination, Work capability

[부록 1] 예언타당도 설문지

	연 번	문 항	수행정도				
			매 우 부 족	부 족	보 통	만 족	매 우 만 족
전문가 로서의 기본 소양과 윤리	1	클라이언트에게 필요한 서비스를 제공하기 위한 이론적 지식을 갖추었는가?					
	2	클라이언트를 대하기 전에 안전사항을 숙지하였는가?					
	3	작업치료 서비스 내용과 효과를 문서화하는 방법과 과정을 숙지하고 있는가?					
	4	작업치료사 윤리강령, 관련 법규들을 알고 따를 수 있는가?					
	5	창의성과 문제해결능력이 있는가?					
작업 치료 평가	6	클라이언트에게 필요한 서비스를 제공하기 위한 인터뷰 기술을 습득하였는가?					
	7	클라이언트의 인체구조와 기능에 대하여 이해하고 평가할 수 있는가?					
	8	클라이언트의 인지를 포함한 정신-사회적 요소에 대해 평가할 수 있는가?					
	9	일상생활에 영향을 주는 기능장애의 특성과 영향에 대해 평가할 수 있는가?					
	10	클라이언트의 강점과 약점을 파악할 수 있는가?					
작업 치료 실시	11	클라이언트와 상의하여 치료목표를 설정할 수 있는가?					
	12	클라이언트가 수행이 가능하고 의미 있는 작업을 선택할 수 있는가?					
	13	클라이언트의 역할을 고려하여 치료 활동을 선택, 적용하는가?					
	14	클라이언트의 반응과 요구를 얼마나 받아들일 수 있는가?					
	15	회복단계별로 재평가하여 치료목표 및 치료방법을 재설정할 수 있는가?					
	16	지역사회에서 클라이언트의 역할을 고려하여 퇴원계획을 세울 수 있는가?					
의사 전달	17	클라이언트에게 작업치료 서비스에 대한 내용을 충분히 설명할 수 있는가?					
	18	평가결과를 정확히 해석하고 기록하며, 클라이언트에게 전달할 수 있는가?					
	19	클라이언트에게 얼마나 설득력 있게 자신의 의견을 전달할 수 있는가?					
자기 관리에 대한 적극성	20	환경변화에 능동적인 적응력을 갖추었는가?					
	21	적극적으로 문제를 해결하려고 노력하는가?					
	22	자신의 결점과 부족한 부분을 인정하고, 점차 강화될 수 있도록 노력하는가?					
	23	끊임없이 자기를 개발하는 자세를 갖추었는가?					
	24	전문성을 위해 새로운 지식과 기술을 배우고 도전하는 자세를 갖추었는가?					
인성	25	자신의 업무를 성실하게 수행하는가?					
	26	직원간의 상호 협력하는 자세를 갖추었는가?					
	27	타인에 대하여 배려하는 마음을 갖추었는가?					
대인 관계 능력	28	의료팀의 일원으로 원만한 인간관계를 유지하고 협동성이 있는가?					
	29	의료팀의 일원으로 다른 의료전문직종의 역할을 잘 이해하는가?					
	30	의료팀의 일원으로 다른 팀의 의견을 충분히 받아들이는가?					