

## 작업치료사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

양노열\*, 박지혁\*\*, 한대성\*\*\*, 이주현\*\*\*\*

\*위드알앤에이

\*\*연세대학교 보건과학대학 작업치료학과

\*\*\*상지영서대학교 작업치료학과

\*\*\*\*연세대학교 대학원 작업치료학과

### 국문초록

목적: 본 연구는 작업치료사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 요인을 조사하여 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 마련하고, 효율적인 인적자원 관리를 위한 기초자료를 제시하기 위해 실시되었다.

연구방법: 임상 작업치료사를 대상으로 4개 영역의 33문항으로 구성된 설문을 실시하여 이직의도, 일반적 특성, 직무만족, 조직몰입 수준을 확인하였고, 일반적 특성별 이직의도 차이, 이직의도와외의 상관관계를 검증하였다. 또한 다중회귀분석을 통해 이직의도에 영향을 미치는 요인을 추정하였다.

결과: 작업치료사의 이직의도 수준은 13.1/20점, 직무만족은 45.2/60점, 조직몰입은 17.4/30점이었다. 일반적 특성별 이직의도의 차이는 성별과 월급여에서 유의하였고, 이직의도는 월급여, 직무만족, 조직몰입의 변수들과 유의한 상관성을 보였다. 회귀분석 결과 이직의도는 직무만족, 조직몰입에 따라 유의한 영향을 받는 것으로 나타났고, 직무만족과 조직몰입은 중요한 예측 변수로 확인되었다.

결론: 작업치료사의 조직몰입과 직무만족을 향상시키기 위해 정기적인 교육과 프로그램 제공, 멘토링 제도 마련 등의 방안을 마련하여 작업치료사가 만족하면서 오래 일할 수 있는 환경을 조성해야 할 것이다.

주제어: 이직의도, 작업치료사, 조직몰입, 직무만족

### I. 서론

작업치료는 작업적 수행이 손상되었거나 손상의 위험이 있는 클라이언트가 의미 있는 작업에 참여할 수 있도록 돕는 보건의료의 한 분야로 작업치료사는 가장 적합한 치료적 활동과 작업을 선택하고 적용하여 클라이언트의 독립적인 일상생활 수행과 능동적인 사회 참여를 보조하는 전문가이다(NBCOT, 2008; WFOT, 2012). 국내의 작업치료사들은 의료기관, 복지관, 연구소, 장애인고용공단, 학교, 학교, 복지시설, 보건소 등에서 다양한 치료서비스를 제공하고

있고, 의료 및 사회재활 영역에서 중요한 위치를 차지하고 있으며, 보건의료서비스의 질을 향상시키는데 중점적인 역할을 하고 있다(Jung & Cha, 2009).

그러나 국내 작업치료사의 경우 열악한 근무환경과 업무수행의 자율성 결여 등 여러 가지 부정적 요인들로 인해 직무를 유지하기 어려운 것이 현실이다(Choi et al., 2008). 특히 타 직종에 비해 서비스에 요구되는 노동강도와 클라이언트 동료, 상사와의 관계에서 발생할 수 있는 스트레스가 높고, 부적절한 보상을 받거나 전문지식과 기술이 결여되었을 때 심리적인 피로감을 느끼게 된

다(Han, Jung, Yoo, & Chung, 2008; Kwon, Roh, Chang, Won, & Sim, 2007). 이는 직무만족을 떨어뜨리고, 조직에 대한 애착심인 조직몰입을 감소시켜, 현 직장을 떠나려는 이직의도를 증가시킬 수 있으며, 증가된 이직의도는 높은 이직률로 연결될 수 있다. 이직의도는 조직 구성원이 조직을 이탈하려는 행동이나 태도를 말하는 것으로, 이직에 대한 의사결정의 마지막 단계로 여겨진다. Lgbaria와 Siegel(1992)은 이직의도가 실제 이직으로 이어질 가능성이 높기 때문에 이직을 설명하는 가장 강력한 예측변수라고 하였다. 구성원의 이직은 신규근로자의 선발, 훈련에 많은 비용손실을 초래하고, 동료들의 사기를 저하시키며, 조직 이미지에 손상을 가져올 수 있다(Shin, 1994).

최근 많은 선행연구에서는 작업치료사를 포함한 보건의료 종사자를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 조사하였다. 수도권 일부 지역의 재활병원과 요양병원에 근무하는 작업치료사를 대상으로 한 연구에서는 연령, 월차 사용, 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이직의도를 감소시키기 위해 특색 있는 근무여건, 안정적인 복지환경 조성, 작업치료사에 대한 사회적 인식 변환 등의 방안을 마련해야한다고 하였다(Kwon, 2012). 또한 작업치료사를 포함한 보조공학 서비스 종사자에 대한 연구에서는 주당 근무일수, 근무기간, 법정휴일준수 여부의 근무환경이 이직의도를 결정하는 주요 요인임을 증명하였고, 노동강도 감소를 위한 인력 충원, 근로기준법에 근거한 법정휴일 및 근무시간 준수를 통해 이직의도를 감소시킬 수 있다고 하였다(Hong, 2014). 대학병원 종사자를 대상으로 한 연구에서는 직무만족과 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무만족과 조직몰입을 향상시키기 위한 방안으로 근무 외 시간에 대한 보상, 결격인원에 대한 충원, 장기근속자 우대 등을 제시하였다(Bae, 2012). Byun(2009)의 연구에서는 신규간호사의 직무만족, 직무스트레스, 현부서 경력이 이직의도와 유의한 상관성을 보였고, 사회복지사를 대상으로 한 Kim(2014)의 연구에서는 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 그 외에도 최근 직종별로 요양보호사와 치과위생사, 근무지별로 병원, 복지관 등의 종사자를 대상으로 한 다양한 연구가 실시되었다.

이와 같이 다양한 보건의료 종사자의 이직의도에 관한 많은 연구가 진행되었고, 일부 기관 또는 분야에서 근무하는 작업치료사를 대상으로 한 연구가 이루어졌다. 하지만 작업치료사에 대한 이직의도 관련 연구는 타 보건의료 종사자들을 대상으로 한 연구에 비해 미흡하고, 대상자 또한 일부 지역과 기관에 한정되어 있어 그 결과를 전체 작업치료사에게 일반화하기에는 한계가 있다. 또한 선행연구의 결과에서 알 수 있듯이 이직의도와 상관성이 있을 것으로 예상되는 직무만족과 조직몰입의 관계를 분석한 연구는 전무한 실정이다.

따라서 본 연구는 작업치료사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 일반적 특성, 직무만족, 조직몰입의 관계를 규명하여 작업치료사들의 이직의도를 낮추고, 이직률을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제시하고자 실시되었다.

구체적인 연구 목적은 다음과 같다. 첫째, 작업치료사의 이직의도, 직무만족, 조직몰입의 수준을 파악한다. 둘째, 작업치료사의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 파악한다. 셋째, 작업치료사의 이직의도와 일반적 특성, 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 파악한다. 넷째, 작업치료사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 현재 임상에서 근무하고 있는 작업치료사를 대상으로 하였다. 설문조사는 2013년 7월부터 9월까지 약 3개월 간 실시되었고, 직접 방문하여 배포하거나 우편 또는 전자우편을 발송하여 설문을 작성하도록 하였다. 대상자들에게는 구두 또는 전자우편을 통해 연구 목적과 설문지 작성요령을 설명하였다. 회수한 설문지 중 조사 항목 누락과 무성의한 응답 등 분석에 오류를 일으킬 수 있는 39부를 제외하여 564부의 유효한 설문을 분석 자료로 사용하였다.

## 2. 설문지 구성

설문지는 대상자의 일반적 특성, 이직의도, 직무만족, 조직몰입의 총 4개 영역을 포함하는 총 33개 문항으로 구성되었다. 문항의 적합성을 확인하기 위해 작업치료학과 교수 2인의 자문을 받아 작업치료사에게 적합한 문항으로 수정하였다.

### 1) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 근무처 소재지, 근무처 유형, 총 근무기간, 고용형태, 월급여의 8개 문항으로 구성하였다.

### 2) 이직의도

이직의도 수준을 조사하기 위해 Lee(2002)의 설문문을 참고하여 총 4문항의 문항 당 5점 척도로 이루어진 설문을 구성하였다. 이직의도 영역의 총점은 4~20점 사이로 총점이 높을수록 이직의도 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 이직의도 문항의 내적일치도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .62였다.

### 3) 직무만족

Kwon(2005)이 직무만족 수준을 조사하기 위해 사용하였던 설문을 참고하여 총 15문항의 문항 당 4점 척도로 이루어진 설문을 구성하였다. 문항 중 부정적 문항인 '현재의 직업에서 다른 직업으로 전환하기를 바란다'는 역채점하였다. 직무만족의 총점 15~60점 사이이고, 총점이 높을수록 직무만족 수준이 높음을 의미한다. 직무만족 문항의 내적일치도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .86이었다.

### 4) 조직몰입

Mok(2011)과 Lee(2011)가 조직몰입 수준을 측정하기 위해 사용하였던 설문을 실시하였고, 총 6문항의 문항 당 5점 척도로 구성하였다. 이 중 부정적 문항 3개는 역채점하였다. 조직몰입의 총점은 6~30점 사이에 분포하고, 총점이 높을수록 조직몰입 수준이 높음을 의미한다. 조직몰입 문항의 내적일치도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .66이었다.

## 3. 자료처리 및 분석

일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 분석하기 위해 Independent  $t$ -test와 One-way ANOVA를 실시하였다. 추가로 One-way ANOVA 결과 유의한 변수에 대해 Scheffe 사후검정을 실시하였다. 또한 일반적 특성, 이직의도, 직무만족, 조직몰입의 상관관계 검증을 위해 Pearson 상관계수를 산출하였고, 더미변수를 활용한 후진제거법 다중회귀분석을 통해 이직의도와 단일 분석에서 유의하였던 독립변수 사이의 인과관계를 추정하였다. 모든 통계분석은 SPSS Version 21.0을 이용하였고, 유의수준은 .05로 하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자는 여자가 419명(74.3%)으로 남자보다 많았고, 평균연령은  $26.9 \pm 3.4$ 세였으며, 20대(44.2%)가 가장 높은 비중을 차지하였다. 학력은 3년제 대학 졸업자가 299명(53.0%)으로 4년제 졸업자보다 많았고, 근무처 유형에서 종합병원과 재활병원에 근무하는 자가 238명(42.2%), 그 외 요양병원, 복지관, 센터 등에 근무하는 자가 326명(57.8%)이었다. 근무처 소재지의 경우 서울, 인천, 경기 지역에 근무하는 자가 312명(55.3%)이었고, 그 외 지역은 252명(44.7%)이었다. 총 근무기간은 1~3년 미만이 174명(30.8%)으로 가장 높은 비중을 차지하였다. 또한 정규직(73.9%)이 계약직보다 많았고, 월급여는 150~200만원 미만이 61.8%를 차지하였다(Table 1).

### 2. 이직의도, 직무만족, 조직몰입 정도

연구 대상자의 이직의도 수준은  $13.1 \pm 3.0$ 점이었고, 직무만족은  $45.2 \pm 8.3$ 점이었으며, 조직몰입은  $17.4 \pm 3.5$ 점이었다(Table 2).

### 3. 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

8개의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과 성별과 월급여는 통계적으로 유의하였다( $p<.05$ ) (Table 3). 성별에서 남자(13.6점)의 이직의도가 여자

(13.0점)보다 높았고, 월급여가 100만원~150만원 미만(13.8점)일 때 가장 높은 이직의도를 보였다. 또한 월급여에 대한 사후검정 결과 100만원~150만원 미만(13.8점)과 200만원~250만원 미만(12.0점)에서 유의한 차이를 나타내었다( $p<.05$ ).

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=564)

| Characteristics                   | Subjects (n) | Percentage (%) |
|-----------------------------------|--------------|----------------|
| Gender                            |              |                |
| Male                              | 145          | 25.7           |
| Female                            | 419          | 74.2           |
| Age                               |              |                |
| 20~29 years                       | 442          | 78.3           |
| 30~39 years                       | 117          | 20.7           |
| 40~49 years                       | 5            | 0.8            |
| Education                         |              |                |
| College graduation                | 299          | 53.0           |
| University graduation             | 265          | 46.9           |
| Type of work                      |              |                |
| General & Rehabilitation hospital | 238          | 42.2           |
| Others                            | 326          | 57.8           |
| Location of work                  |              |                |
| Seoul, Incheon & Gyeonggi         | 312          | 55.3           |
| Others                            | 252          | 44.6           |
| Total period of work              |              |                |
| Less than 1 year                  | 84           | 14.8           |
| 1~less than 3 years               | 174          | 30.8           |
| 3~less than 5 years               | 163          | 28.9           |
| 5~less than 10 years              | 133          | 23.5           |
| 10 years or more                  | 10           | 1.7            |
| Type of employment                |              |                |
| Permanent worker                  | 417          | 73.9           |
| Contract worker                   | 147          | 26.0           |
| Monthly payment                   |              |                |
| Less than 1 million won           | 13           | 2.3            |
| 1~less than 1.5 million won       | 114          | 20.2           |
| 1.5~less than 2 million won       | 349          | 61.8           |
| 2~less than 2.5 million won       | 63           | 11.1           |
| 2.5~less than 3 million won       | 12           | 2.1            |
| 3 million won or more             | 13           | 2.3            |

Table 2. Level of Turnover Intention, Job Satisfaction and Organizational Commitment

(N=564)

| Area                      | Total score | M     | SD   | Maximum | Minimum |
|---------------------------|-------------|-------|------|---------|---------|
| Turnover intention        | 20          | 13.18 | 3.03 | 20      | 4       |
| Job satisfaction          | 60          | 45.29 | 8.33 | 72      | 15      |
| Organizational commitment | 30          | 17.49 | 3.52 | 30      | 6       |

#### 4. 이직의도와 일반적 특성, 직무만족, 조직몰입 간의 상관관계

연구 대상자의 일반적 특성 중 중간 척도 이상인 연령, 총 근무기간, 월급여와 직무만족, 조직몰입에 대한 이직의도와 상관관계를 검증한 결과는 Table 4와 같다. 이직의도는 월급여( $r=-.14$ ), 직무만족( $r=-.42$ ), 조직몰입( $r=-.42$ )의 3개 변수와 유의한 부적 상관관계를 보였다( $p<.05$ ). 즉, 월급여가 낮을 때, 직무만족과 조직몰입 수준이 낮을 때 높은 이직의도 수준을 보였다.

#### 5. 이직의도에 영향을 미치는 요인

연구 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단일 분석에서 유의한 차이를 보였던 성별, 월급여, 직무만족, 조직몰입을 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 독립변수들은 이직의도에 대해 25.0%의 설명력을 보였고( $R^2=.25$ ), 이 회귀모형은 통계적으로 유의하였다( $p<.01$ ). 이직의도는 직무만족과 조직몰입 수준에 따라 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다( $p<.01$ ), 조직몰입은 이직의도를 가장 잘 설명하는 예측요인으로 확인되었다(Table 5).

Table 3. Difference of Turnover Intention by General Characteristics of Participants (N=564)

| Characteristics      |                                   | Turnover intention   |          |
|----------------------|-----------------------------------|----------------------|----------|
|                      |                                   | <i>M</i> ± <i>SD</i> | <i>p</i> |
| Gender               | Male                              | 13.64 ± 3.17         | .03      |
|                      | Female                            | 13.02 ± 2.97         |          |
| Age                  | 20~29 years                       | 13.31 ± 3.04         | .15      |
|                      | 30~39 years                       | 12.70 ± 3.02         |          |
|                      | 40~49 years                       | 12.80 ± 1.64         |          |
| Education            | College graduation                | 13.01 ± 3.07         | .16      |
|                      | University graduation             | 13.36 ± 2.97         |          |
| Type of work         | General & rehabilitation hospital | 13.32 ± 2.93         | .34      |
|                      | Others                            | 13.07 ± 3.10         |          |
| Location of work     | Seoul, Incheon & Gyeonggi         | 13.10 ± 3.07         | .48      |
|                      | Others                            | 13.28 ± 2.98         |          |
| Total period of work | Less than 1 year                  | 13.70 ± 2.95         | .28      |
|                      | 1~less than 3 years               | 13.28 ± 3.22         |          |
|                      | 3~less than 5 years               | 13.08 ± 3.18         |          |
|                      | 5~less than 10 years              | 12.81 ± 2.64         |          |
|                      | 10 years or more                  | 13.60 ± 2.36         |          |
| Type of employment   | Permanent worker                  | 13.21 ± 3.03         | .70      |
|                      | Contract worker                   | 13.10 ± 3.03         |          |
| Monthly payment      | Less than 1 million won           | 12.84 ± 3.38         | .00      |
|                      | 1~less than 1.5 million won       | 13.83 ± 2.72         |          |
|                      | 1.5~less than 2 million won       | 13.24 ± 3.04         |          |
|                      | 2~less than 2.5 million won       | 12.03 ± 3.27         |          |
|                      | 2.5~less than 3 million won       | 11.83 ± 2.58         |          |
|                      | 3 million won or more             | 13.07 ± 2.59         |          |

Table 4. Correlation of Turnover Intention With General Characteristic, Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=564)

| Area                      | Turnover intention                           |        |
|---------------------------|----------------------------------------------|--------|
|                           | Pearson correlation coefficient ( <i>r</i> ) |        |
| General characteristic    | Age                                          | -.07   |
|                           | Total period of work                         | -.07   |
|                           | Monthly payment                              | -.14   |
|                           | Job satisfaction                             | -.42** |
| Organizational commitment |                                              | -.42** |

\*\* $p < .01$

Table 5. Factors on Turnover Intention by Multiple Regression Analysis (N=564)

| Variable                  | <i>B</i> | $\beta$ | <i>t</i> | <i>R</i> <sup>2</sup> | <i>F</i> |
|---------------------------|----------|---------|----------|-----------------------|----------|
| (constant)                | 23.01    |         | -30.03** |                       |          |
| Gender                    | -.49     | -.07    | -1.93    |                       |          |
| Monthly pay               | -.19     | -.05    | -1.41    | .25                   | 47.31**  |
| Job satisfaction          | -.10     | -.27    | -6.60**  |                       |          |
| Organizational commitment | -.24     | -.28    | -6.87**  |                       |          |

\*\* $p < .01$

#### IV. 고 찰

본 연구는 작업치료사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 요인을 파악하여 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 마련하고, 효율적인 인적자원 관리를 위한 기초자료를 제시하기 위해 실시되었다. 이를 위해 일반적 특성과 이직의도, 직무만족, 조직몰입 수준을 묻는 설문조사를 임상 작업치료사들에게 실시하였고, 최종 564부의 설문을 수거하여 분석하였다. 이러한 분석에서 밝혀진 주요 연구결과에 대한 고찰은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 작업치료사의 이직의도 수준은 13.1점으로, 이는 작업치료사를 포함한 보조공학 종사자와 신규 간호사를 대상으로 동일한 형태의 설문을 실시한 선행연구의 결과와 차이가 있다. Hong(2014)의 연구에서 조사된 보조공학서비스 종사자의 이직의도 수준은 10.4점이었고, 신규 간호사를 대상으로 한 Byun(2009)의 연구에서는 10.3점을 나타내어 작업치료사의 이직의도가 상대적으로 더 높은 수준임을 알 수 있다(Hong, 2014). 작업치료사의 경우 최근 신규인력이 급속히 증가하는 추세에 있어, 소속 직장에 남아 있는 경력직 작업치료사의 업

무량을 가중될 것으로 생각된다. 또한 작업치료사의 다수가 종합병원이 아닌 재활병원, 요양병원 등의 기관에 근무하고 있어 월급여와 근무환경이 좋지 않고, 이직을 할 수 있는 직장이 보조공학서비스 종사자보다 다양하여 더 나은 직장을 찾아가려는 이직의도가 신규 간호사나 보조공학서비스 종사자보다 높았을 것으로 사료된다. 한편 본 연구에서 작업치료사의 직무만족 수준은 45.2점이었는데, 이러한 결과는 임상 작업치료사를 대상으로 동일한 설문을 실시한 Kwon(2005)의 연구결과와 유사하다. 선행연구에서 남자의 직무만족은 43.6점, 여자는 42.2점이었다. Bae(2012)는 의사, 간호사, 의료기사 등을 포함한 대학병원종사자의 조직몰입 수준을 조사하였는데, 그 결과는 19.3점으로 본 연구의 수준인 17.4점보다 높았다. 작업치료사의 독자적인 치료 불가, 타 의료 요원과의 갈등, 물리치료사의 역할과 대인관계에서 오는 갈등 등의 이유가 작용하였기 때문에 낮은 조직몰입 수준이 나타난 것으로 생각된다.

둘째, 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 알아본 결과 성별과 월급여 수준에 따라 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ). 성별에서는 여자보다 남자일 경우 이직의도가

높았는데, 작업치료사는 남자보다 여자가 많고, 조직 내  
상사 또는 문화가 여자를 중심으로 이루어지는 경우가  
많기 때문에 이를 견디지 못하고 새로운 직장을 찾으려  
는 이직의도가 남자에서 더 높았을 것으로 생각된다. 월  
급여의 경우 100~150만원 미만의 급여를 받는 자의 이  
직의도가 가장 높았다. 보조공학서비스 종사자와 재활병  
원 및 요양병원 작업치료사를 대상으로 월급여에 따른  
이직의도 차이를 살펴본 연구결과는 본 연구와 유사하다.  
보조공학서비스 종사자의 경우 100~149만원의 월급여  
를 받는 대상자들의 이직의도가 타 집단에 비해 높았고,  
본 연구처럼 300만원 이상을 받는 대상자들은 가장 낮았  
다. 재활병원 및 요양병원 작업치료사는 110만원~170  
만원의 월급여를 받는 대상자들의 이직의도가 가장 높았  
다(Hong, 2014; Kwon, 2012). 반면 본 연구에서는  
100만원 미만의 월급여를 받고 있는 대상자의 경우 평균  
보다 낮은 이직의도와 높은 직무만족, 조직몰입 느끼는  
것으로 나타났다. 이는 급여를 받는 대상자 중 대부분이  
인턴직일 것으로 예상되고, 이들은 자신의 직무와 환경  
에 대해 만족하고, 조직에 대한 애착과 소속감이 높을 것  
으로 판단되어 이러한 결과가 나왔을 것으로 사료된다.  
또한 보건의료 종사를 대상으로 한 많은 선행 연구에서  
도 월급여 수준이 직무만족, 조직몰입과 상관성이 있음  
을 규명하였다(Bae, 2012; Hong, 2014; Hyun, 2010;  
Kang, 2010). 이와 같은 결과를 통해 월급여가 이직을  
발생시킬 수 있는 중요한 요인임을 알 수 있다.

셋째, 작업치료사의 일반적 정보 중 연령, 총 근무기간,  
월급여와 직무만족, 조직몰입에 대한 이직의도의 상관관  
계를 검증한 결과 월급여, 직무만족, 조직몰입이 유의한  
상관성을 보이는 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 이미 많은 선  
행 연구에서 월급여는 이직의도와 상관성이 있음을 밝힌  
바 있다(Bae, 2012; Hong, 2014; Hyun, 2010; Kang,  
2010). 한편 직무만족은 직무수행, 생산성 증대, 결근,  
이직 등과 깊은 관계가 있기 때문에 어느 조직에서나 매  
우 중요한 요소로 인식되고 있다. 구성원이 자기가 맡은  
직무에 대하여 만족을 느끼게 되면 긍정적인 태도로 업  
무를 수행하게 되어 개인과 조직의 발전을 가져오는 반  
면, 직무만족이 낮으면 이직의도는 증가하고, 조직몰입  
은 감소하게 된다(Er et al., 2004). 높은 노동강도와 열  
악한 근무환경에 노출되어 있는 작업치료사의 경우 직무

만족과 조직몰입이 저하될 수 있고, 이는 직무의 동기를  
떨어뜨려 이직을 발생시킬 수 있다. 임상 작업치료사  
150명을 대상으로 직무만족과 조직몰입의 상관관계를  
검증한 연구에서 또한 작업치료사의 직무만족은 조직몰  
입과 높은 상관성을 검증하였고, 높은 직무만족은 자신  
의 직무수행뿐만 아니라 환자 및 동료와의 관계에 긍정  
적인 영향을 미쳐 의료의 질을 높이는데 중요하게 작용  
할 것이라고 하였다(Shim, Cha, & Oh, 2009).

넷째, 단일분석에서 유의했던 변수를 독립변수로 설정  
하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 성별과 월급여를 제  
외한 직무만족과 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는  
것으로 나타났고, 조직몰입은 가장 예측력이 강한 요인  
으로 확인되었다. 대학병원 종사자를 대상으로 한 Bae  
(2012)의 연구에서 또한 조직몰입은 이직의도를 가장  
설명하는 요인임을 검증하였고, 작업치료사를 대상으  
로 한 Kwon(2005)과 Shim 등(2009)의 연구에서도 이직  
을 발생시킬 수 있는 직무만족 저하에 조직몰입이 중요  
한 역할을 함을 강조하였다. 조직몰입은 보건의료를 실  
시하는 기관에 근무하는 종사자들에게 특히 강조되고 있  
는 개념이다. 급변하는 보건의료 환경의 변화에 적응하  
기 위해 조직의 목표와 가치에 몰입하는 구성원들은 많  
을수록 좋다(Haley, 1998). 이런 의미에서 조직은 구성  
원들이 조직에 몰입할 수 있는 직무환경을 재구성해야만  
한다. 이를 위해 작업치료사를 포함한 종사자들의 조직  
몰입 수준을 정기적으로 확인해야하고, 조직의 효율성을  
높일 수 있는 직무환경의 개선방안을 모색해야한다. 한  
편 일부 요양병원과 재활병원에 근무하는 작업치료사를  
대상으로 이직의도에 영향을 주는 요인을 알아본 선행연  
구에서는 휴가사용 여부가 가장 큰 영향을 미친다고 보  
고하여 본 연구와는 다른 결과를 보였다(Kwon, 2012).

이상의 결과에서 작업치료사의 이직의도를 결정하는  
데 연령, 근무처 유형 등의 개인 내부의 요인보다는 조직  
몰입과 관련된 직장 환경에 대한 애착과 소속감, 직무만족에  
포함되는 상사관계, 사회적 환경, 의사소통, 직장의 안정  
성, 급여 등이 중요한 역할을 함을 알 수 있었다. 따라서  
작업치료사의 직무만족과 조직몰입을 향상시키고, 이직  
의도를 감소시키기 위해 정기적인 교육과 프로그램을 제  
공하여 전문성을 향상시켜야 하고, Oh(2012)가 조직몰  
입 향상을 위해 제시한 멘토링 제도, 즉 직장의 선배가

인생의 선택 또는 과업의 선택으로서 조인과 충고, 그리고 안내자의 역할을 할 수 있는 체계를 신규 작업치료를 대상으로 마련해야 할 것이다. 또한 전문성 향상을 통한 월급여 수준의 향상, 시간 외 수당 지급, 노동강도의 조정, 근무시간과 근무일수 준수, 인력 충원, 업무량 분배를 통해 작업치료가 만족하면서 오래 일할 수 있는 환경을 조성해야 할 것이다. 마지막으로 과거부터 지속적으로 거론되고 있었던, 작업치료사의 자율적인 치료에 대한 법적 근거 또한 마련되어야 하고, 조직몰입과 직무만족을 작업치료사의 문화와 환경에서 측정할 수 있는 평가 도구를 개발해야 할 것이다. 이를 통해 가족과 같은 일체감을 느낄 수 있고, 새로운 의사소통체계를 마련할 수 있을 것이다. 이러한 방안을 이직의도 감소에 긍정적인 동기부여 전략으로 활용한다면, 근로자의 사기진작과 더불어 업무 효율성 향상에 기여하여 효율적인 인력관리를 가능하게 할 것으로 사료된다.

본 연구의 결과를 작업치료사 전체에 일반화하기에는 제한이 있다. 또한 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인을 규명하기 위해 일반적 특성, 직무만족, 조직몰입만을 독립변수로 사용하였다. 향후 연구에서는 근무장소, 휴식공간, 대인관계, 조직문화 등 다양한 환경적 요인을 포함한 포괄적 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

## V. 결 론

국내 작업치료사의 경우 열악한 근무환경과 업무수행의 자율성 결여 등으로 인해 직무를 유지하기 어려운 것이 현실이다. 이는 직무만족을 떨어뜨리고, 조직에 대한 애착심을 감소시켜, 이직의도를 증가시킬 수 있다. 따라서 본 연구에서는 작업치료사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하여 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 마련하고, 효율적인 인적 관리를 위한 기초자료를 제시하고자 하였다. 연구 결과 작업치료사의 이직의도와 직무만족, 조직몰입은 모두 유의한 상관성을 보였고, 대상자의 일반적 특성 중 월급여 수준은 3가지 모든 변수에서 유의한 차이를 보여 낮은 월급여가 이직의도를 증가시키는 중요한 요인임을 알 수 있었다. 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인을 다중회귀분석을 통해 검증한 결과 직무만족과 조직

몰입이 예측력이 강한 요인으로 확인되었다.

작업치료사의 이직의도를 감소시키기 위해 조직은 정기적인 교육을 제공하여 작업치료사의 전문성을 향상시켜야 하고, 가족과 같은 일체감을 느낄 수 있도록 새로운 의사소통체계를 마련해야 할 것이다. 또한 직무만족 향상을 위해 시간 외 수당 지급, 노동강도 조정 등을 통해 근로자의 복지수준을 향상시켜야 할 것이다. 이러한 방안을 긍정적인 동기부여 전략으로 활용한다면, 효과적인 인력관리를 가능하게 할 것으로 사료된다.

## References

- Bae, S. B. (2012). *Influence of job burnout among university hospital employees on job satisfaction, organizational commitment and intent to leave* (Doctoral dissertation). Inje University, Kimhae.
- Byun, E. S. (2009). *A study on the relationship between newly graduated nurses' intention to turnover and job stress/satisfaction* (Master's thesis). Yonsei University, Seoul.
- Choi, M. G., Mun, S. S., Roh, U. Y., Kim, G. H., Kim, S. H., Kim, J. G., ... Choi, C. H. (2008). *Healthcare human resource management*. Seoul, Korea: Medicean.
- Er, K. S., Hur, H. K., Kim, K. K., Cho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Clinical Nursing Research*, 9(2), 81-92.
- Haley, B. R. (1998). *The relationship of unit culture and registered nurse and client outcomes*. Chicago, IL: University of Illinois Health Sciences Center.
- Han, D. S., Jung, M. Y., Yoo, E. Y., & Chung, B. I. (2008). The factors of work-related stress in occupational therapists working in Korean hospitals. *Journal of Korean Society of*

- Occupational Therapy*, 16(1), 109–118.
- Hong, S. T. (2014). *The effect of working environment for employees in assistive technology services on job satisfaction and turnover intention* (Master's thesis). Nazarene University, Cheonan.
- Hyun, B. R. (2010). *A study on job satisfaction of the certified prosthetists and orthotists* (Master's thesis). Nazarene University, Cheonan.
- Jung, M. Y., & Cha, Y. J. (2009). An analysis on the status and supply–demand of occupational therapists in Korea. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 17(4), 113–127.
- Kang, K. N. (2010). *Nurses' practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in the small–medium sized hospital* (Master's thesis). Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, J. H. (2014). *A study on the factors affecting turnover intention of social workers: Focused on the SSO (Stress–Strain–Outcome) Model* (Doctoral dissertation). Korea University, Seoul.
- Kwon, J. A. (2005). *Factors affecting the job satisfaction of occupational therapists* (Master's thesis). Yonsei University, Seoul.
- Kwon, J. A., Roh, J. H., Chang, S. J., Won, J. U., & Sim, S. H. (2007). Factors affecting the job satisfaction of occupational therapists. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 15(1), 117–130.
- Kwon, Y. H. (2012). *Several rehabilitation and geriatric hospital occupational therapist factor affecting turnover intention* (Master's thesis). Catholic University, Seoul.
- Lee, S. Y. (2011). *The effects of the types of organizational culture of long–term care facilities on burnout: Focused on the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment* (Doctoral dissertation). Daegu University, Daegu.
- Lee, Y. J. (2002). *An analysis of the factors affecting general hospital nurses' intention to leave the job* (Master's thesis). Hanyang University, Seoul.
- Lgbaria, M., & Siegel, S. R. (1992). An examination of the antecedents of turnover propensity of engineers: An integrated model. *Journal of Engineering and Technology Management*, 9(2), 101–126. doi:10.1016/0923–4748(92)90001–L
- Mok, H. K. (2011). *The relationship among job stress, job satisfaction and organizational commitment of medical doctors* (Master's thesis). Hankuk University Foreign Studies, Seoul.
- National Board for Certification in Occupational Therapy. (2008). *Executive summary for the practice analysis study: Occupational Therapist Registered, NBCOT 2008 Practice Analysis*. Gaithersburg, MD: Author.
- Oh, D. H. (2012). *The effect of mentoring on organizational socialization, organizational commitment and intent to leave among hospital employees* (Master's thesis). Inje University, Kimhae.
- Shim, J. H., Cha, T. H., & Oh, D. W. (2009). A study on empowerment, job satisfaction and organizational commitment perceived by clinical occupational therapists. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 17(3), 111–120.
- Shin, Y. G. (1994). *Personal management*. Seoul, Korea: Kyungmoon Publishers.
- World Federation of Occupational Therapists. (2012). *Definition of occupational therapy*. Retrieved from <http://www.wfot.org/AboutUs/AboutOccupationalTherapy/DefinitionofOccupationalTherapy.aspx>

## Abstract

### A Study on Factors Affecting the Turnover Intention of Occupational Therapists

Yang, No-Yul\*, Ph.D., O.T., Park, Ji-Hyuk\*\*, Ph.D., O.T.,  
Han, Dae-Sung\*\*\*, M.S., O.T., Lee, Joo-Hyun\*\*\*\*, M.S., O.T.

\*With Rehabilitation & Assistive Technology

\*\*Dept. of Occupational Therapy, College of Health Science, Yonsei University

\*\*\*Dept. of Occupational Therapy, Sangji Youngseo College

\*\*\*\*Dept. of Occupational Therapy, The Graduate School of Yonsei University

**Objective :** This study aims to identify factors affecting the turnover intention of occupational therapists.

**Methods :** A survey of 33 questions in four areas was conducted by occupational therapists. A total of 564 questionnaires were analyzed. The differences of each variable based on the general characteristics of the participants were analyzed. The correlation among the turnover intention, job satisfaction, and organizational commitment was verified. In addition, the factors affecting the turnover intention were estimated through a multiple regression analysis.

**Results :** The levels were 13.1 for turnover intention, 45.2 for job satisfaction, and 17.4 for organizational commitment. The turnover intention showed significant differences based on the gender and monthly payment. The turnover intention was correlated with monthly payment, job satisfaction, and organizational commitment. Moreover, the turnover intention was affected by job satisfaction and organizational commitment.

**Conclusion :** To reduce the turnover intention, regular training, an educational program, and a new communication system must be provided.

**Key words :** Job satisfaction, Occupational therapist, Organizational commitment, Turnover intention