
작업치료사의 직무스트레스와 자기효능감

Job Stress and Self-efficacy of Occupational Therapist

박은영, 김은주
전주대학교 대체의학대학 재활학과

Eun-Young Park(eunyoung@jj.ac.kr), Eun-Joo Kim(kimot@jj.ac.kr)

요약

이 연구는 작업치료사의 인구사회학적 특성과 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 영향과 인과관계를 구조방정식 모형 검증을 통해 알아보기 위해 실시되었다. 이를 위해 작업치료사 164명을 대상으로 인구사회학적특성, 직무스트레스, 자기효능감 조사를 실시하였다.

이 연구의 결과는 다음과 같았다: 첫째, 직무스트레스 척도와 자기효능감 척도의 신뢰도와 타당도 검증 결과, 직무스트레스 척도 중 관계갈등, 직무불안정, 직장문화 요인과 자기효능감 척도의 자신감, 자기조절, 과제 난이도 하위 척도 모두는 작업치료사의 직무스트레스와 자기효능감을 측정하는 척도로 사용될 수 있음이 나타났다; 둘째, 측정변인들 간의 상관 분석 결과, 작업치료사의 인구사회학적 변인들 중 지위 변인을 제외한 연령, 학력, 지위, 급여, 경력은 모두 자기효능감과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다; 셋째, 작업치료사의 인구사회학적 변인, 자기효능감, 직무스트레스와의 관계를 알아보기 위해 구조방정식 모형 검증을 실시한 결과, 이 연구의 모형은 적합도가 높은 것으로 나타났다. 이 연구는 작업치료사의 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계를 구조방정식 모형 검증을 통해 규명하였다는데 의의가 있다.

■ 중심어 : | 자기효능감 | 작업치료사 | 직무스트레스 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate the cause-effect relationship between demographic variables and self-efficacy and job stress of occupational therapists through the analysis of structural equation modeling. The survey was completed 164 occupational therapists using questionnaire consisted of demographic variables, job stress and self-efficacy.

The results of this study were follows: Firstly, regarding the measurement about reliability and validity of scale of job stress and self-efficacy, all subfactor of self-efficacy and three subfactor of job stress were useful for occupational therapists; Secondly, there were significant correlations between demographic variables and self-efficacy except the correlations between variables job status; Thirdly, the structural equation modeling were employed to identify the relations among demographic variables, self-efficacy and job stress of occupational therapists. Thus the appropriateness of research model was good. This study focused on exploration of the relationship between self-efficacy and job stress through structural equation modeling.

■ keyword : | Job Stress | Occupational Therapy | Self-efficacy |

1. 서론

작업치료는 인간이 자신에게 의미 있고 기능적인 활동을 수행함으로써 건강을 회복, 증진시키고 삶의 질을 높일 수 있다는 신념에 바탕을 두고 있다[20]. 작업치료사의 역할은 환자의 상황에 맞추어 다양한 치료접근법을 사용하여 환자의 독립적인 기능을 향상시켜 일상의 삶에 적극적으로 참여할 수 있게 지원하는 것이다[17].

노인인구 및 장애인구의 증가, 작업치료에 대한 인식의 증가 등에 따라 작업치료에 대한 수요는 계속 증가하고 있으며, 작업치료사의 사회적 역할이 중요해지고 있다. 또한 작업치료사는 의료재활과 사회재활에 있어서 선진국 사회변화에서 중요한 위치를 차지하고 있을 뿐 아니라 국민보건의료 서비스의 질을 높이는데 중요한 역할을 담당하고 있다[6].

작업치료에 있어 작업치료사는 핵심적 요인이다. 작업치료와 물리치료가 다른 의료서비스와는 달리 환자와 오랜 시간 대면하고, 장기간의 치료서비스를 제공한다는 점을 고려할 때, 작업치료사가 느끼는 직무스트레스, 직무만족 등은 작업치료의 질에 유의한 영향을 미칠 수 있다. 직무스트레스가 전문직 직업은 찾아보기 어렵지만, 인간생명과 직접적으로 관계되는 의료관련 직업에 종사하는 사람들은 그 직업적 특성 때문에 다른 분야에서 일하는 사람에 비해 직업적인 스트레스가 심각한 것으로 지적되고 있다[8]. 병원 근로자들은 환자들을 대상으로 진료서비스를 제공하는 것을 임무로 하고 있어, 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 전문적이고 다양한 직종들이 모여 업무를 진행해 나가야 하는 조직이기 때문에 일반 직장인들 보다 더 많은 스트레스를 받을 수 있는 가능성이 높다[10].

작업치료사의 직무스트레스에 관한 선행연구는 양영애 등[6]의 작업치료사의 직무 스트레스에 관한 연구, 봉영순[5]의 작업치료사의 자기효능감 및 사회적 지지와 직무스트레스와의 관계를 찾아볼 수 있다. 양영애 등[6]은 작업치료사들을 대상으로 스트레스에 관한 설문조사를 통하여 일반적 특성, 직무특성, 건강 특성, 성격 특성, 직무 스트레스, 사회 심리적 스트레스 등의 특성들 간 관련성을 알아본 결과를 보고하였다. 봉영순[5]은 작업

치료사가 직무수행에서 경험하는 직무스트레스와 자기효능감 및 지각한 사회적 지지와의 관계를 알아본 결과, 작업치료사의 배경변인에 따라서 직무스트레스에 차이가 있었고, 자기효능감과 직무스트레스와의 상관관계를 살펴본 결과, 자기효능감과 직무스트레스는 유의하지만 낮은 음(-)의 상관을 보였으며, 지각된 사회적 지지와 직무스트레스 사이에는 유의미한 음의 상관이 있었고, 스트레스에 대한 자기효능감과 지각된 사회적 지지의 영향력을 살펴본 결과, 사회적 지지가 작업치료사의 직무스트레스에 대해 자기효능감보다 더 좋은 설명력을 가지고 있음을 보고하였다.

직무스트레스는 직무환경에서 개인의 상황이나 환경을 스스로 조절할 수 없을 때 발생한다. 직무스트레스 관련 연구들은 특히 조절 및 매개 변수들을 확인하고 직무스트레스와의 관련성을 알아보는데 초점을 모으고 있다[19][26]. 직무스트레스에 영향을 미치는 변수들은 인구통계학적 특성, 개인의 성향[28], 직무통제와 사회적 지원[22], 직무만족을 포함한 개인의 태도[18] 등이 있다.

직무스트레스는 작업치료사 자신이 자신의 능력에 대해 어떻게 생각하는지에 따라 달라질 수 있다. 이러한 관점에서 생각해 볼 수 있는 개념이 자기효능감이다. 자기효능감(self-efficacy)은 행동을 선택하거나 지속하는데 가장 중요한 영향을 미치는 심리적 요인 중의 하나이다. 자기효능감은 사회인지이론 즉 행동, 인지, 환경 모두가 역학의 방법으로 서로에게 영향을 미친다는 3자 관계의 상호보완적 인과모형을 가정하는 이론에서 나타난 구성개념이다[14][24]. 사회인지이론의 기본전제는 인간의 행동은 자기조절체제(self-regulatory system) 속에서 이해되어야 한다는 것이다[15].

Spencer[16]는 직무스트레스와 효능감이 직접적으로 음의 관계를 보인다고 하였다. 즉 높은 효능감을 보유한 구성원의 경우 그렇지 않은 구성원에 비하여 자신이 수행하는 직무에 대하여 스트레스를 덜 보고하였다는 것이다. Leither[23]는 자기효능감 수준이 높은 개인은 보다 문제지향적 대처전략을 추구하는 경향이 있으며, 자기효능감 수준이 낮은 개인은 스트레스를 대처하기 위해서 보다 감정적 방안을 추구한다고 하였다. 즉 높은 효능감을 보유한 개인은 스트레스를 해소하기 위해서

스트레스 원인변수인 직무스트레스 요인들의 변화를 직접 추구하려 하며, 그렇지 않은 개인은 직무 스트레스 요인들에 대한 통제노력보다는 감정적 대응에 더욱 주의를 기울인다는 것이다. 자기효능감이 높은 사람은 어려운 일을 맞았을 때도 기꺼이 자신을 개입시키고 헌신하려는 경향이 있으며, 도전적인 목표를 설정하고 그 목표달성을 위해서 더 많은 노력을 투자하며, 어떤 장애가 나타나더라도 그 목표에 더욱 오랫동안 끈기 있게 집착하는 특성을 보인다[14].

직무스트레스와 자기효능감과의 선행연구들은(을) 바탕으로 생각해보면, 작업치료사의 자기효능감이 높을수록 직무스트레스를 더 적게 받을 수 있고, 직무스트레스에 긍정적으로 대처할 수 있으리라 예상할 수 있다. 그러나 작업치료사의 자기효능감에 관한 연구는 찾아보기 어려우며, 자기효능감에 대한 연구가 작업치료사의 특성에 따른 직무스트레스의 차이검증과, 상관관계 분석, 자기효능감, 사회적 지지의 영향을 알아보기 위한 회귀분석 결과만을 제시하고 있다. 작업치료사의 직무스트레스에 관한 선행연구 또한 작업치료사의 특성에 따른 직무스트레스의 차이검증 결과를 제시하고 있다.

이러한 차이검증과 상관관계 분석, 회귀분석으로는 작업치료사의 직무스트레스 관련 변인들에 대한 종합적 설명과 인과관계 설명을 할 수 없으므로, 작업치료사의 인구사회학적 특성, 직무스트레스, 자기효능감에 대한 모형과 인과관계를 알아보는 연구가 필요하다. 인과관계 모형 검증을 통해 직무스트레스 관련 변인들을 알아본다면, 향후 작업치료사의 직무스트레스를 관리하고 예방할 수 있는 교육 및 프로그램 개발에 기초 자료로 활용할 수 있을 것이다. 따라서 이 연구에서는 작업치료사의 인구사회학적 특성과 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 영향과 인과관계를 구조방정식 모형 검증을 통해 살펴보고자 한다.

II. 연구방법

1. 대상

이 연구의 대상은 2008년 5월 현재까지 대한작업치료

사협회에 등록되어 있고, 작업치료사로 근무하고 있는 164명이다. 대상자의 일반적인 특징은 [표 1]과 같다.

표 1. 대상자의 일반적인 특성

구분	내용	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	46	28.0
	여자	118	72.0
연령	20대	131	79.9
	30대	30	18.3
	40대 이상	3	1.8
결혼여부	미혼	136	82.9
	기혼	28	17.1
학력	전문대졸업	74	45.1
	대학교졸업	61	37.2
	대학원이상	29	17.7
근무형태	대학병원	36	15.9
	종합병원	35	21.3
	의원	17	10.4
	복지관	3	1.8
	특수학교	1	0.6
	조기교육실	2	1.2
	기타	75	45.7
근로형태	정규직	122	74.4
	계약직	36	22.0
	임시직	6	3.7
급여수준	1500만원 미만	21	12.8
	1500~2000만원	48	29.3
	2000~2500만원	58	35.4
	2500~3000만원	21	12.8
	3000~3500만원	10	6.1
근무시간	3500만원 이상	6	3.7
	8시간	117	71.3
	9시간	35	21.3
	10시간	7	4.3
	11시간 이상	1	0.6
경력	기타	4	2.4
	6개월 미만	23	14.0
	6~12개월	5	3.1
	1~3년	65	39.6
	3년 이상	71	43.3

2. 도구

1.1 직무스트레스 척도

작업치료사의 직무스트레스를 측정하기 위한 척도는 한국형 직무스트레스 측정도구(Korean Scale of Occupational Stress: KSOS)의 단축형을 사용하였다. 이 KSOS는 전국 30,146명의 근로자를 대상으로 신뢰도와 타당도 검증 과정을 거쳤으며, 기본형은 8개 요인 43개 문항으로 구성되어 있다. 현장에서 사용의 용이성을 위해 단축형 문항은 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무

불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 요인 24개 문항으로 구성되어 있다. 이 연구에서 직무스트레스 척도의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .824$ 인 것으로 나타났다.

1.2 자기효능감 척도

작업치료사의 직무스트레스를 측정하기 위해 김아영과 차정은[3]이 개인의 성취관련 수행상황에서 효능기대수준을 측정하기 위해 제작한 「일반적 자기효능감척도」를 사용하였다. 이 척도는 자신감, 자기조절효능감, 과제수준선호의 세 가지 하위요인의 24문항으로 구성되어 있다. 자신감은 8개 문항으로 구성되어 있으며, 자신의 능력에 대해 보이는 확신 또는 신념의 정도를 측정한다. 자기조절효능감은 11개 문항으로 구성되어 있으며, 개인의 자기관찰, 자기판단, 자기반응과 같은 자기조절적 기제의 적용에 대한 효능기대 정도를 측정한다. 과제수준선호는 5개 문항이며, 개인의 과제나 목표설정시도 전적이고 구체적인 과제의 목표를 선호하는 정도를 측정한다. 척도는 6점 리커트 척도이며, 점수가 높을수록 일반적 자기효능감이 높은 것으로 해석된다. 이 연구에서 일반적 자기효능감척도의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .857$ 인 것으로 나타났다.

3. 절차

작업치료사의 사회인구학적 변인, 직무스트레스와 자기효능감을 측정하기 위해 작업치료사 166명을 유의표집하였다. 수집된 166명의 자료 중, 무응답 비율이 높아 분석에 적절하지 않은 2명의 자료를 제외한 164명의 자료를 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

4. 자료처리

측정도구의 타당도를 알아보기 위해 요인분석을 실시하였다. 먼저 자료의 요인분석 가능성을 알아보기 위해 표준형성 적절성(Kaiser-Myer-Olkin)과 Bartlett의 구형성 검증 결과 직무스트레스와 자기효능감 자료 모두 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 요인추출방법으로는 정보손실을 최소화하기 위해 요인분석에서 사용하는 방법 중 주성분분석을 사용하였다. 요인들간에 관계가

상호 독립적이지 않기 때문에 요인들이 상호 독립적이라는 제한 조건을 주지 않는 회전 방법인 프로맥스 방법을 이용하였다[9].

작업치료사의 사회인구학적 변인, 자기효능감, 직무스트레스 간의 인과관계를 알아보기 위해, 이론요인 간의 관계를 설명하는데 유용할 뿐만 아니라 여러 개의 측정요인을 이용해서 추출된 공통변량을 이론요인으로 사용해서 측정오차를 통제할 수 있는 장점을 가진 구조방정식 모형 분석 방법을 사용하였다[13].

자료의 통계 분석을 위해서는 SPSS 10.0을 사용하여 자료의 기술통계, 상관 분석을 실시하였다. 경로모형검증은 구조방정식 모형(structural equational modeling; SEM)을 통해 실시하였고, 이를 위한 통계프로그램은 AMOS 7.0을 사용하였다.

구조방정식 모형에서 모형의 적절성을 평가하기 위한 기준으로 여러 가지 적합도 지수들을 이용하는데, 모형을 제대로 평가하기 위해서는 최소한 두 가지 조건을 충족시켜야 한다. 하나는 적합도 지수가 표본크기에 민감하게 영향을 받지 않아야 한다는 것이고, 다른 하나는 적합도 지수가 자료에 잘 부합하면서 동시에 간명한 모형을 선호해야 한다는 것이다[13]. 이러한 기준에 따라 이 연구에서는 상대적 적합도 지수인 비교적합지수(comparative fit index; CFI), 비표준화적합지수(Tucker-Lewis index; TLI), 수정기초적합지수(adjusted goodness-of-fit index; AGFI), 표준적합지수(normed fit index; NFI)와 절대 적합도 지수인 기초적합지수(goodness of fit index; GFI)와 근사오차평균제곱근(root mean square error of approximation; RMSEA)를 적합도 지수로 사용하였다. χ^2 검정은 표본의 수가 크게 증가하면 검정력도 상승하여 자체의 자료를 잘 설명하는 모형도 거부하기 쉬우므로 큰 표본 자료로부터의 모형을 추정하는 연구자들은 χ^2 를 신뢰하지 않는다[25]. 따라서 이 연구에서는 χ^2 검정을 적합도 지수로 사용하지 않았다.

III. 연구결과

1. 평가도구의 타당도 검증

1.1 직무스트레스 척도

직무스트레스 척도의 하위 요인별 신뢰도는 직무요구 .673, 직무자율 .607, 관계갈등 .708, 직무불안정 .818, 조직체계 .652, 보상부적절 .699, 직장문화 .764인 것으로 나타났다. Cronbach α 값이 .70미만인 경우, 신뢰도가 낮다고 보기 때문에[4], .70미만인 직무요구, 직무자율, 조직체계, 보상부적절 하위 요인은 분석에 사용하지 않았다. 신뢰도가 낮은 하위요인의 문항을 삭제하고 요인분석을 실시한 결과는 [표 2]와 같다. [표 2]에서 나타난 바와 같이, 직무스트레스 척도의 하위 문항들은 원 척도와 같이 적재되었으며, 3개 요인은 총 분산의 65%를 설명하여 주고 있다. 각 문항들은 5 이상의 요인부하량을 지니고 있어 설문문항이 개념적으로 타당성이 높음을 확인할 수 있다.

표 2. 직무스트레스 척도 요인분석 결과

문항	요인		
	직장문화	관계갈등	직무불안정
직무23	.805	.306	.261
직무21	.751	.346	.251
직무22	.737	.319	.182
직무24	.712	.308	.401
직무10	.299	.849	.197
직무9	.425	.816	.139
직무11	.292	.686	.173
직무13	.364	.210	.929
직무12	.278	.190	.905
초기고유값	3.361	1.395	1.104
%분산	37.344	15.497	12.261
%누적	37.344	52.841	65.103

1.2 자기효능감 척도

자기효능감 척도의 하위요인별 신뢰도는 자신감 .762, 자기조절 효능감 .855, 과제난이도 선호 .779로 나타났다. 신뢰도가 낮은 하위요인이 없었기 때문에 문항을 삭제하지 않고 요인분석을 실시하였다[표 3]. [표 3]에서 나타난바와 같이, 자기효능감 척도의 하위문항들은 원 척도에서 자기조절 효능감 요인에 포함되었으나, 요인분석결과 과제난이도 선호에 적재된 24번 문항을 제외하고 원척도와 같이 적재되었다.

표 3. 자기효능감 척도 요인분석 결과

문항	요인		
	자기조절 효능감	자신감	과제 난이도 선호
효능17	.731	.190	.216
효능23	.692	.239	.241
효능21	.674	.089	.415
효능19	.671	.217	.303
효능07	.666	.183	.255
효능20	.664	.410	.412
효능14	.654	-.015	.366
효능02	.585	.178	.141
효능08	.578	-.197	-.061
효능12	.558	.203	.170
효능04	.434	.305	.241
효능10	.041	.731	.192
효능05	.408	.700	.184
효능03	.123	.669	.119
효능01	-.007	.661	.077
효능11	.203	.622	.159
효능16	.349	.583	-.023
효능13	.273	.411	.183
효능22	.378	.096	.808
효능09	.119	.187	.769
효능18	.417	.156	.698
효능15	.508	-.007	.694
효능24	.517	.188	.549
효능06	.018	.156	.513
초기고유값	6.319	2.640	2.092
%분산	26.328	10.998	8.719
%누적	26.328	37.326	46.045

[표 3]에 나타난 바와 같이, 자기효능감 척도의 3개 요인은 총 분산의 46%를 설명하여 주고 있다. 각 문항들은 4 이상의 요인부하량을 지니고 있어 설문문항이 개념적으로 타당성이 높음을 확인할 수 있다. 요인분석 결과를 바탕으로 24번 문항은 과제난이도 선호 요인에 포함하여 분석하였다.

2. 구조 모형 검증

2.1 상관관계분석

측정변수들 간의 상관관계를 분석한 결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 측정변수들 간의 상관

구분	자신감	자기 조절	과제 난이도	관계 갈등	직무 불안정	직장 문화	자기 효능감 총점
연령	0.19*	0.34*	0.14	-0.19*	-0.15	-0.22*	0.29*
학력	0.20*	0.27*	0.18*	-0.23*	-0.19*	-0.25*	0.29*
지위	0.09*	-0.01	0.15	0.06*	0.20*	0.04	0.11
급여	0.14	0.34*	0.11	-0.17*	-0.14	-0.23*	0.25*
경력	0.12	0.29*	0.10	-0.11	-0.10	-0.20*	0.22*
자신감	1.00	0.28*	0.24*	-0.14	-0.07	-0.35	0.71*
자기조절	0.28*	1.00	0.42*	-0.26*	-0.12	-0.30*	0.73*
과제 난이도	0.24*	0.42*	1.00	-0.24*	-0.04	-0.25*	0.77*
관계갈등	-0.14	-0.26*	-0.24*	1.00	0.23*	0.48*	-0.28*
직무 불안정	-0.07	-0.12	-0.04	0.23*	1.00	0.36*	-0.10
직장문화	-0.35*	-0.30*	-0.25*	0.48*	0.36*	1.00	-0.41*
직무 스트레스 총점	-0.23*	-0.28*	-0.21*	0.69*	0.78*	0.79*	-.37*

*p < .05

2.2 작업치료사의 사회인구학적 변인, 직무스트레스, 자기효능감의 관계

작업치료사의 연령, 학력, 지위, 급여, 경력 등 사회인구학적 변인과 자신감, 자기조절, 과제난이도로 구성된 자기효능감, 직무불안정, 관계갈등, 직장문화로 구성된 직무스트레스의 관계를 알아보기 위해 구조방정식 모형 검증을 실시한 결과는 [그림 1]과 같으며, 모형의 적합도 지수를 알아본 결과는 [표 5]와 같다.

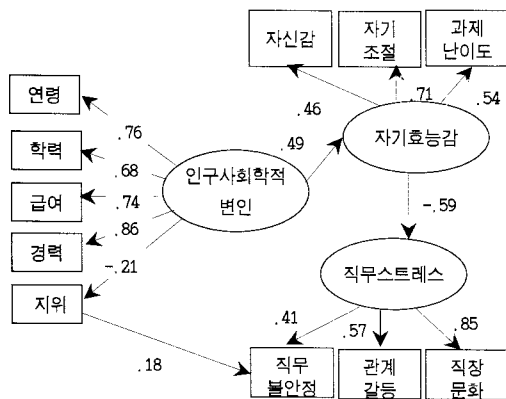


그림 1. 구조방정식 모형

표 5. 적합도 지수

χ^2	Q값	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA	TLI
44.723	1.147	0.953	0.921	0.987	0.908	0.03	0.981

Q값 = χ^2/df
 GFI = goodness of fit index; NFI = normed fit index
 AGFI = adjusted goodness-of-fit index
 CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index
 RMSEA = root mean square error of approximation

일반적으로 적합도 지수들은 .90이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 본다. RMSEA의 경우 .05 미만이면 좋은 적합도, .08 미만이면 괜찮은 적합도, .10 미만이면 보통 적합도, .10보다 크면 나쁜 적합도로 판단한다[2]. [표 5]에서 보는 바와 같이, 모형의 적합도 지수는 모두 기준을 만족하는 것으로 나타났다.

작업치료사의 사회인구학적 변인, 직무스트레스, 자기효능감의 관계에 대한 모수 추정치 값은 표 6과 같다.

표 6. 구조방정식 모형의 모수 추정치

	표준화 계수	표준 오차	임계치
인구사회학적변인 → 자기효능감	0.488	0.121	3.643**
자기효능감 → 직무스트레스	-0.590	0.216	-3.894**
지위 → 직무불안정	0.181	0.098	2.520*

**p < .001; *p < .05

추정치에 대한 가설검증을 하려면 추정된 값을 표준오차로 나누는데, 이 값은 t 분포를 따른다. 임계치는 비표준화 계수를 표준오차로 나눈 값이며 t 분포는 대략 정규분포인 z 분포를 따르므로, z 분포 임계치의 절대값인 1.96보다 크면 유의한 경로라고 판단할 수 있다. 표 6에서 나타난 바와 같이 측정 변인의 모든 임계치가 1.96보다 크기 때문에 유의한 경로라고 판단할 수 있다.

인구사회학적 변인이 자기효능감에 미치는 영향 정도는 .488(p < .001)로 나타났으며, 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 영향 정도는 -.590(p < .001)로 나타났다. 인구사회학적 변인 중 지위가 직무불안정에 미치는 영향은 .181(p < .05)로 나타났다. 따라서 작업치료사의 인구사회학적 변인은 자기효능감에 정적 영향을 미치고, 인구사회학적 변인 중 지위는 직무스트레스의 하위 요인 중 직무불안정에 정적 영향을 미치며, 작업치료사의

자기효능감은 직무스트레스에 음적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

VI. 논의 및 결론

이 연구의 목적은 작업치료사의 인구사회학적 특성과 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 영향과 인과관계를 구조방정식 모형 검증에 통해 살펴보는 것이었다. 이를 위해 작업치료사 164명을 대상으로 조사를 실시하였다.

이 연구의 결과를 바탕으로 논의하여 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직무스트레스 척도와 자기효능감 척도의 신뢰도와 타당도 검증 결과, 직무스트레스 척도 중 관계갈등, 직무불안정, 직장문화 요인과 자기효능감 척도의 자신감, 자기조절, 과제 난이도 하위 척도 모두는 작업치료사의 직무스트레스와 자기효능감을 측정하는 척도로 사용될 수 있음이 나타났다.

둘째, 측정변인들 간의 상관 분석 결과, 작업치료사의 인구사회학적 변인들 중 지위 변인을 제외한 연령, 학력, 지위, 급여, 경력은 모두 자기효능감과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 따라서 작업치료사의 연령, 학력, 급여, 경력의 인구사회학적 특성은 작업치료사의 자기효능감을 설명하는 변인이 될 수 있음을 확인할 수 있었다. 자기효능감과 직무스트레스는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 이는 Spencer[16], Matsui와 Onglatco[27]의 연구 결과와 일치하는 하는 것이다. 이러한 결과는 자기효능감 변인은 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 사용될 수 있음을 시사하고 있다.

셋째, 작업치료사의 인구사회학적 변인, 자기효능감, 직무스트레스와의 관계를 알아보기 위해 구조방정식 모형 검증을 실시한 결과, 이 연구의 모형은 적합도가 높은 것으로 나타났다. 인구사회학적 변인은 자기효능감에 미치는 영향 정도는 .488($p < .001$)로 나타났으며, 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 영향 정도는 -.590($p < .001$)으로 나타났다. 인구사회학적 변인 중 지위가 직무불안정에 미치는 영향은 .181($p < .05$)로 나타났다. 인구사회학적 변인들은 자기효능감에 정적 영향을

을 미치는 것으로 나타나, 작업치료사의 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 지위가 높을수록, 경력이 많을수록 그리고 급여가 높을수록 자기효능감이 높아지는 것으로 나타났다. 자기효능감은 직무스트레스에 음적 영향을 미치는 것으로 나타나, 이는 Bandura가 자기효능감이 지식이나 능력과 행동수행과의 관계를 매개하는 중요변인이라고 지적하였던 것[7]을 지지하는 결과이다.

높은 자기효능감을 지닌 개인은 역할요구가 분명하지 않은 직무수행 혹은 결과의 위험성이 높은 직무의 수행에 별다른 어려움을 경험하지 않을 것이다. 반면에 자기효능감이 낮은 개인은 그러한 직무를 스트레스를 유발하는 직무라고 미리 규정하는 경향이 있다. 반면에 자기효능감이 높은 개인은 자신의 지식 혹은 기술을 적용할 가능성이 없는 직무 혹은 거의 도전적 가치가 없다고 판단하는 직무 등을 수행하게 될 경우, 오히려 그런 직무들을 통해서 스트레스를 받을 가능성이 높다[12][27]. 작업치료사는 근무시간의 대부분을 직접 환자와 대면하고 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 스트레스의 정도는 치료서비스를 결정하는데 중요한 요인이 될 것이다. 이에 작업치료사의 직무스트레스를 줄이는 것은 작업치료사 자신의 직무뿐만 아니라 환자 및 동료 치료사, 의사, 재활치료 팀 전체에 영향을 미칠 수 있고, 조직의 생산성 향상과 서비스의 질을 높이는데 있어서 매우 중요한 의미를 갖게 된다[1].

자기효능감은 과제수행에 필요한 동기, 인지적 원천, 행동의 이끌 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이다[21]. 행동의 변화를 요하는 개인에게 적절한 자기효능감 증진 훈련(성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적 상태)을 통해 더 나은 수행이나, 행동의 변화를 이끌 수 있도록 하는 역할을 할 수 있을 것이다[11]. 작업치료사의 자기효능감이 직무스트레스에 대한 음적 영향과 인구사회학적 변인이 자기효능감에 대한 정적 영향을 고려할 때, 작업치료 직무의 특성에 대한 고려와 자기효능감을 향상시킬 수 있는 방안을 고려할 필요가 있겠다.

이 연구는 아직 연구가 부족한 작업치료사의 자기효

능감과 직무스트레스 간의 관계를 구조방정식 모형 검증을 통해 규명하였다는데 의의가 있다. 앞으로의 연구에서는 작업치료사의 인구사회학적 특성과 자기효능감에 대한 연구가 더 많이 이루어질 필요가 있으며, 더 나아가 자기효능감을 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발이나 프로그램 실시를 통해 직무스트레스에 미치는 영향 등에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고 문헌

[1] 권정아, *작업치료사의 직무만족도 관련 요인*, 연세대학교 보건대학원, 2005.

[2] 김계수, *AMOS 구조방정식 모형분석(5판)*, 한나래, 2004.

[3] 김아영, 차정은, “자기효능감의 측정”, 산업 및 조직심리학회 동계학술대발표대회 논문집, pp.51-64, 1996.

[4] 문수백, *학위논문작성을 위한 연구방법의 실제*, 학지사, 2003.

[5] 봉영순, *작업치료사의 자기효능감 및 사회적 지지와 직무스트레스와의 관계*, 이화여자대학교 교육대학원, 2007.

[6] 양영애, 허진강, 노영만, 이규창, “작업치료사의 직무 스트레스에 관한 연구”, 대한인간공학회지, 제26권, 제3호, pp.1-9, 2007.

[7] 오인수, “일반적 자기효능감: 개념, 측정관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제15권, 제3호, pp.49-72, 2002.

[8] 이덕례, “치과기공사들의 스트레스와 소진경험에 관한 연구”, 동남보건대학논문집, 제13권, pp.399-412, 1996.

[9] 이영준, *요인분석의 이해*, 석정, 2002.

[10] 정진주, “병원 근로자의 직무스트레스 현황과 요인분석”, 한국환경보건학회지, 제28권, 제3호, pp.72-76, 2002.

[11] 차정은, *일반적 자기효능감 척도 개발을 위한 일 연구*, 이화여자대학교 대학원, 1996.

[12] 한광현, “직무의 내재적 특성에 따른 직무스트레스 결과에 있어서 효능감(Efficacy)의 조절효과”, *人事管理研究*, 제27권, 제1호, pp.33-57, 2003.

[13] 홍세희, “구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”, 한국임상심리학회지: 임상, 제19권, 제1호, pp.161-177, 2000.

[14] A. Bandura, “Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*,” Vol.84, No.2, pp.191-215, 1977.

[15] A. Bandura, *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice Hall, 1986.

[16] A. R. Spencer, *Psychology*, Holt, Rinehart and Winston, 1990.

[17] AOTA, “Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process,” *American Journal of Occupational Therapy*, Vol.56, pp.609-639, 2002.

[18] C. S. Leong, A. Furnham, and C. L. Cooper, “The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship,” *Human Relations*, Vol.49, pp.1345-1363, 1996.

[19] D. A., Heinisch and S. M. Jex, “Negative Affectivity and Gender as Moderators of the Relationship between Work-Related Stressors and Depressed Mood at Work,” *Work & Stress*, Vol.11, 1997.

[20] G. Kielhofner, *Conceptual Foundation of Occupational Therapy*, FA Davis Co, 1992.

[21] J. J. Martocchio, “Effects of Conception of Ability on Anxiety, Self-Efficacy, and Learning in Training,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.6, pp.819-825, 1994.

[22] J. Schaubroeck and L. S. Fink, “Facilitating and Inhibiting Effects of Job Control and Social Support on Stress Outcomes and Role Behavior: A Contingency Model,” *Journal of Organizational*

Behavior, Vol.19, pp.167-195, 1998.

- [23] M. P. Leither, "Coping Patterns as Predictors of Burnout: The Function of Control and Escapist Coping Patterns," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.12, pp.123-144, 1991.
- [24] R. E. Wood and A. Bandura, "Social Cognitive Theory of Organizational Management," *Academy of Management Review*, Vol.14, pp.361-384, 1989.
- [25] R. H. Hoyle, *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Application*, SAGE, 1995.
- [26] S. M. Jex and T. C. Elacqua, "Self-Esteem as a Moderator: A Comparison of Global and Organization-Based Measure," *Journal of Occupational and Organization Psychology*, Vol.72, pp.71-81, 1999.
- [27] T. Matsui and M. L. Onglatco, "Career Self-Efficacy as a Moderator of the Relation between Occupational Stress and Strain," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.41, pp.79-88, 1992.
- [28] V. J. Doby and R. D. Caplan, "Organizational Stress as Treat to Reputation: Effects on Anxiety at Work and at Home," *Academy of Management Journal*, Vol.38, pp.1105-1123, 1995.

김 은 주(Eun-Joo Kim)

정회원



- 2003년 8월 : 전북대학교 보건대학원 산업보건학과(보건학 석사)
- 2008년 7월 : 연세대학교 대학원 재활학과(박사과정)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 전주대학교 재활학과 교수

<관심분야> : 작업치료, 직업재활

저자 소개

박 은 영(Eun-Young Park)

정회원



- 1999년 2월 : 연세대학교 재활학과(이학석사)
- 2007년 2월 : 공주대학교 대학원 특수교육학과(교육학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 전주대학교 재활학과 교수

<관심분야> : 직업재활, 특수교육