

한국인 직무스트레스 측정도구의 타당도: 직업치료사를 대상으로

Validity of the Korean Occupational Stress Scale in Occupational Therapists

최유임*, 김은주**, 박은영***

호원대학교 보건복지대학 작업치료학과*, 전주대학교 대체의학대학 재활학과**,
전주대학교 사범대학 중등특수교육과***

Yoo-Im Choi(yichoi@howon.ac.kr)*, Eun-Joo Kim(kimot@jj.ac.kr)**,
Eun-Young Park(eunyoung@jj.ac.kr)***

요약

이 연구는 직업치료사를 대상으로 한국인 직무스트레스 측정도구의 신뢰도와 타당도를 알아보기 위해 실시되었다. 이를 위해 직업치료사 214명을 대상으로 한국인 직무스트레스 측정도구를 이용하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 요인분석을 실시하여 측정도구의 타당도를 알아보았다. 연구 결과 한국인 직무스트레스 측정도구를 직업치료사에게 적용하기 위해서는 개발 당시에 제시되었던 7개 하위요인보다는 직장문화, 조직체계, 직무자율성결여, 보상부적절, 직무요구, 관계갈등, 직무능력, 직무불안정의 8개 요인으로 적용하는 것이 직업치료사에게 보다 적합한 것으로 나타났다. 또한 측정도구의 Cronbach' α 는 0.84로 직업치료사 대상의 한국인 직무스트레스 측정도구의 문항내적합치도의 경우 좋은 신뢰도라 판단할 수 있으며, 평가도구 내 문항수도 적절한 것으로 나타났다. 이 연구는 직업치료사의 직무스트레스 관련 연구를 위해 필수적인 직무스트레스 측정도구의 심리측정학적 특성을 제시하였다는데 의의가 있다.

■ **중심어** : | 직업치료사 | 직무스트레스 | 한국인 직무스트레스 측정도구 | 타당도 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate the reliability and the validity of the Korean Occupational Stress Scale(KOSS) in occupational therapists. The data were collected from 214 occupational therapists by using the Korean Occupational Stress Scale. The gathered data were conducted the factor analyses and validation process to ascertain the validity. The results of this study suggested that to estimate occupational stress of occupational therapist, modified version of the KOSS which was consist of eight subscales might be more an appropriate measurement scale than the original version of the KOSS which was composed of seven subscales. Eight subscales of the scale were occupational climate, organizational system, insufficient job control, lack of reward, job demand, interpersonal conflict, job ability and job insecurity, and out of these, job ability was newly added for occupational therapist. Also the results indicated that Cronbach's alpha score of this measurement tool was 0.84, and it means that internal consistency of this scale has good reliability, and the number of questions are also valid. This study has significance to suggest necessary psychometric characteristics of the occupational stress scale for job stress study in occupational therapist.

■ **keyword** : | Job Stress | Korean Occupational Stress Scale | Occupational Therapist | Validity |

* "본 논문은 2011년 호원대학교 교내연구비지원사업의 재원으로 수행된 연구임"

접수번호 : #110419-002

접수일자 : 2011년 04월 19일

심사완료일 : 2011년 06월 13일

교신저자 : 최유임, e-mail : yichoi@howon.ac.kr

I. 서론

작업치료는 가정, 학교, 직장, 지역사회 등의 환경에 인간이 참여할 수 있도록 일상생활의 활동들을 치료적 수단으로 사용하며, 작업치료 서비스를 통해 인간의 건강과 안녕을 증진시키고, 질병, 손상, 장애, 활동 및 참여의 제한을 감소시킨다[1]. 작업치료사는 환자의 건강 증진과 사회적 참여를 지지하기 위해 작업치료 서비스를 전달하는 책임을 지고 있으며, 작업치료사가 지닌 기술, 지식과 더불어 작업치료의 핵심 가치를 바탕으로 환자의 삶의 참여를 촉진시키는 업무를 담당하고 있다 [2].

의료분야 종사자로서 작업치료사는 치료에 대한 전문 지식과 고도의 치료 기술 요구, 의료부서 간의 의사소통 및 상호 협조, 전문가로서의 가치관과 전문적 인격, 인간의 생명을 업무 대상으로 하는 육체적·정신적 긴장과 환자와의 의사소통 등으로 인하여 일반 직장인들보다 직무스트레스가 더 높다[3-5]. 특히 작업치료사는 다른 의료서비스 분야와는 다르게 근무 시간의 대부분을 환자와 직접 대면하고 있으면서 장기간의 치료 서비스를 제공하고 있기 때문에[6] 더 많은 스트레스를 겪을 수 있다.

작업치료사의 직무스트레스에 관한 연구는 많지 않으나, 직무스트레스가 작업치료사의 건강, 안녕과 삶의 질, 작업치료의 서비스 질에 미치는 영향에 대한 인식과 중요성이 강조되기 시작하면서[7] 최근 점차 증가하고 있다. 작업치료사의 직무스트레스와 관련된 연구로는 직무스트레스의 원인에 관한 연구[8][9], 직무스트레스와 관련된 직무 만족에 관한 연구[10][11], 그리고 직무스트레스의 원인과 관련되어 이에 영향을 주는 요인들에 관한 연구들이 있다[6][12].

이상의 연구들에서 작업치료사의 직무스트레스를 측정하기 위해 사용된 평가도구는 모두 일반 업종의 근로자를 대상으로 만들어진 직무스트레스 평가도구이거나, 다른 분야의 의료서비스 종사자를 대상으로 만들어진 평가도구를 타당도 검증 없이 수정·보완하여 작업치료사에게 사용한 것이다. 작업치료사의 직무스트레스를 정확하고 신뢰할 수 있게 측정하기 위해서는 직무

스트레스 측정도구가 작업치료사의 직무 관련 항목을 포함하고 있어야 한다[7]. 그러나 지금까지 사용된 평가도구들은 작업치료사를 대상으로 만들어진 것이 아닌 다른 보건 분야 및 일반 직종의 근로자를 대상으로 만들어진 것이기에 작업치료사에게 적절한 평가도구인지 신뢰할 수 없다. 탁진국과 윤혜진[13]은 각 직업에 따라 개인이 지각하는 직무스트레스원의 종류와 정도에 차이가 있다고 하였고, 장세진 등[14] 역시 특정 직군의 심층적인 직무스트레스 요인을 분석하기 위해서는 타당도 등의 부가적인 평가가 필요하다고 하였다. 또한 정진주[3]도 병원 관련 근무자의 스트레스 측정은 직종별로 스트레스 관련 요인이 다르기 때문에 직종별로 구체적인 분석을 하여야 한다고 하였다. 그러므로 작업치료사를 대상으로 직무스트레스 관련 연구를 실시하기 위해서는 작업치료사를 대상으로 직무스트레스 평가도구에 대한 타당도 검증이 우선적으로 이루어져야 한다.

작업치료사의 직무스트레스와 관련하여 기존 연구에서 가장 많이 사용된 평가도구는 한국인 직무스트레스 측정도구이다. 이 도구는 한국인의 모든 직업에 적용할 수 있도록 고안된 것으로[14], 이런 이유로 인하여 작업치료 분야의 연구에서 많이 사용되고 있다.

따라서 이 연구의 목적은 작업치료사를 대상으로 한국인 직무스트레스 측정도구의 신뢰도와 타당도를 알아보는 것으로, 요인분석을 통해 요인구조를 확인하고 한국인 직무스트레스 측정도구의 신뢰도와 타당도를 제시하는데 있다. 이를 통해 향후 작업치료사의 직무스트레스 관련 연구를 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 연구방법

1. 대상

이 연구의 대상은 2010년 5월 현재까지 대한작업치료사협회에 등록되어 있고, 작업치료사로 근무하고 있는 214명이다. 대상자의 일반적인 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 대상자의 일반적인 특성

구분	내용	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	59	27.6
	여자	155	72.4
연령	20대	171	79.9
	30대	38	17.8
	40대 이상	5	2.3
결혼여부	미혼	173	80.8
	기혼	38	17.8
	결측값	3	1.4
학력	전문대졸업	89	41.6
	대학교졸업	85	39.7
	대학원 이상	39	18.2
	결측값	1	0.5
근무형태	대학병원	35	16.4
	종합병원	46	21.5
	의원	17	7.9
	복지관	8	3.7
	특수학교	1	0.5
	조기교실	1	0.5
	연구소	3	1.4
	기타	96	44.9
	결측값	7	3.3
근로형태	정규직	149	69.6
	계약직	54	25.2
	임시직	6	2.8
	결측값	5	2.3
급여수준	1500만원 미만	22	10.3
	1500~2000만원	69	32.2
	2000~2500만원	72	33.6
	2500~3000만원	29	13.6
	3000~3500만원	11	5.1
	3500만원 이상	9	4.2
	결측값	2	0.9
근무시간	8시간	145	67.8
	9시간	45	21.0
	10시간	10	4.7
	11시간 이상	1	0.5
	기타	5	2.3
	결측값	8	3.7
경력	6개월 미만	30	14.0
	6~12개월	16	7.5
	1~3년	85	39.7
	3년 이상	81	37.9
	결측값	2	0.9

2. 도구

2.1 직무스트레스 척도

작업치료사의 직무스트레스를 측정하기 위해 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale: KOSS)의 단축형(KOSS-SF)을 사용하였다[14]. KOSS는 전국 30,146명의 근로자를 대상으로 신뢰도와 타당도 검증 과정을 확인한 도구로 기본형과 단축형으

로 되어있다. 기본형은 8개 요인의 43개 문항으로 구성되어 있고 단축형은 7개 요인의 24개 문항으로 구성되어 있는데, 기본형은 문항수가 많고 다른 특성들을 포함하여 설문을 시행하면 설문지 분량이 많아진다는 단점이 있다. 이런 단점을 보완하고 현장에서 쉽게 적용하여 직무스트레스원을 확인하기 위해 단축형을 사용하고 있다. 단축형은 직무요구, 직무자율성결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 요인으로 구성되어 있으며, 본 연구에서 직무스트레스 측정도구의 신뢰도는 Cronbach' α = .84인 것으로 나타났다.

3. 절차

한국인 직무스트레스 측정도구의 타당도를 알아보기 위해 작업치료사 216명을 유의 표집하였다. 수집된 216명의 자료 중 무응답 비율이 높아 분석에 적절하지 않은 2명의 자료를 제외한 214명의 자료를 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

4. 자료처리

한국인 직무스트레스 측정도구의 타당도를 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 먼저 자료의 요인 분석 가능성을 알아보기 위해 표준형성 적절성(Kaiser-Myer-Olkin)을 측정한 결과 0.79이었으며, Bartlett의 구형성 검증 결과 카이제곱 16.25($p < .001$)로 한국인 직무스트레스 측정도구의 자료는 요인분석에 적당한 것으로 나타났다. 요인추출은 정보손실을 최소화하기 위해 요인분석에서 사용하는 방법 중 주성분분석을 사용하였다. 요인들 간에 관계가 상호 독립적이지 않기 때문에 요인들이 상호 독립적이라는 제한 조건을 주지 않는 회전방법인 프로맥스 방법을 이용하였다 [15].

탐색적 요인 분석 후, 탐색적 요인분석을 통해 추출된 요인의 구조를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 자료의 통계분석을 위해서는 SPSS 17.0을 사용하여 자료의 기술통계 분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 구조방정식 모형(structural equational

modeling; SEM)을 통해 실시하였고, 이를 위한 통계프로그램은 AMOS 17.0을 사용하였다.

구조방정식 모형에서 모형의 적절성을 평가하기 위한 기준으로 여러 가지 적합도 지수들을 이용하는데 [16], 이 연구에서는 상대적 적합도 지수인 비교적합지수(comparative fit index; CFI), 비표준화적합지수(Tucker-Lewis index; TLI), 표준적합지수(normed fit index; NFI)와 근사오차평균제곱근을 적합도 지수로 사용하였다. χ^2 검정은 표본의 수가 크게 증가하면 검정력도 상승하여 자체의 자료를 잘 설명하는 모형도 거부하기 쉽기 때문에[17], 본 연구에서는 χ^2 검정을 적합도 지수로 사용하지 않았다. 일반적으로 CFI, NFI, TLI 적합도 지수는 .90이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 본다. RMSEA의 경우 .05 미만이면 좋은 적합도, .08 미만이면 괜찮은 적합도, .10 미만이면 보통 적합도, .10 보다 크면 나쁜 적합도로 판단한다[18].

III. 연구결과

1. 탐색적 요인분석

1.1 주성분분석 결과

한국인 직무스트레스 측정도구의 주성분분석 결과는 [표 2]와 같다. 요인공통분산 추출 결과 24개 문항 모두 .40 이상인 것으로 나타났다.

표 2. 주성분분석 결과

문항	요인공통분산	문항	요인공통분산
직무1	.74	직무13	.81
직무2	.72	직무14	.63
직무3	.54	직무15	.59
직무4	.53	직무16	.53
직무5	.72	직무17	.58
직무6	.82	직무18	.605
직무7	.54	직무19	.49
직무8	.69	직무20	.64
직무9	.65	직무21	.48
직무10	.60	직무22	.57
직무11	.70	직무23	.59
직무12	.75	직무24	.51

1.2 요인추출 결과

주성분분석을 통해 요인을 추출한 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 요인추출 결과

요인	추출 제곱합 적재값			회전제곱합 적재값
	합계	%분산	%누적	합계
1	5.77	24.05	24.05	3.68
2	2.39	9.97	34.02	3.79
3	1.77	7.38	41.39	3.83
4	1.43	5.94	47.33	2.23
5	1.36	5.66	52.99	3.30
6	1.22	5.07	58.07	2.13
7	1.07	4.47	62.54	2.16

[표 3]에서 보는 바와 같이, 주성분분석을 통해 고유값 1 이상의 요인을 추출한 결과 요인 1에서 7까지 7개 요인이 추출되었으며, 한국인 직무스트레스의 62.54%를 설명해주는 것으로 나타났다.

요인들이 상호 독립적이라는 제한을 주지 않는 회전 방법인 프로맥스 방법을 이용하는 것이 적절함을 알아보기 위해 요인간 상관행렬을 알아본 결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 요인추출 결과

요인	1	2	3	4	5	6
2	0.45					
3	0.33	0.42				
4	0.15	0.18	0.08			
5	0.32	0.35	0.41	-0.02		
6	0.01	0.02	0.30	-0.16	0.25	
7	0.10	0.08	0.27	0.03	0.24	0.25

[표 4]에서 보는 바와 같이 요인간 상관이 있는 것으로 나타났다.

1.3 요인추출 결과

프로맥스 회전 방법을 사용하여 구조행렬을 알아본

결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 구조행렬

문항	요인						
	1	2	3	4	5	6	7
직무22	.73	.34	.18	.17	.31	-.01	.16
직무23	.69	.19	.29	.18	.27	.24	.26
직무21	.65	.27	.24	.04	.32	.16	.24
직무24	.59	.06	.36	-.07	.20	.15	.25
직무4	.41	.15	-.17	.33	-.17	-.38	-.38
직무14	.26	.78	.31	.12	.25	.05	.07
직무15	.22	.74	.26	.21	.19	.00	.15
직무16	.14	.65	.28	.15	.24	.14	.29
직무17	.48	.62	.42	.00	.58	.08	.04
직무8	.12	.21	.79	.10	.23	.08	.13
직무20	.50	.53	.73	.03	.33	.23	.17
직무7	.15	.15	.67	.14	.39	.35	.31
직무18	.44	.56	.67	.14	.48	.27	.31
직무19	.35	.47	.62	.10	.16	.06	.01
직무1	.18	.25	.06	.84	.09	-.17	.00
직무2	.23	.12	.06	.82	-.12	-.26	-.03
직무3	.12	.32	.36	.64	.14	.06	.11
직무11	.10	.08	.23	.03	.79	.27	.23
직무9	.46	.46	.39	.12	.74	.11	.06
직무10	.39	.33	.29	-.15	.71	-.01	.10
직무6	.14	.03	.22	-.10	.20	.89	.20
직무5	.11	.15	.21	-.24	.18	.78	-.04
직무13	.38	.30	.27	.07	.23	.07	.83
직무12	.33	.28	.26	.09	.24	.07	.81

[표 5]에서 보는 바와 같이, 1요인에는 22, 23, 21, 24, 4번 문항이 포함되는 것으로 나타났으며, 4번 문항을 제외한 나머지 문항은 직장문화 요인에 해당하는 문항이었다. 2요인에는 14, 15, 16, 17번 문항이 포함되는 것으로 나타났으며, 이는 조직체계에 해당하는 문항이었다. 3요인에는 8, 20, 7, 18, 19번 문항이 포함되는 것으로 나타났으며, 7번과 8번 문항을 제외하고 보상부적절에 해당하는 문항이었다. 4요인에는 1, 2, 3번 문항이 포함되는 것으로 나타났으며, 이는 직무요구에 해당하는 문항이었다. 5요인에는 11, 9, 10번 문항이 포함되는 것으로 나타났으며, 이는 관계갈등에 포함되는 문항이었다. 6요인에는 5, 6번 문항이 포함되었으며, 이는 직무

자율성결여에 해당하는 문항이었다. 7요인에는 12, 13번 문항이 포함되었으며, 이는 직무불안정에 해당하는 문항이었다.

2. 구조모형 검증

작업치료를 대상으로 한 한국인 직무스트레스 측정도구의 요인구조를 알아보기 위해 한국인 직무스트레스 측정도구에서 제시하고 있는 7요인 구조와 탐색적 요인분석을 통해 나타난 7요인 구조, 해석 가능성을 고려한 8요인 구조의 분석 결과를 바탕으로 요인분석을 실시한 결과 적합도 지수는 [표 6]과 같았다.

표 6. 적합도 지수

구분	χ^2	Q값	CFI	NFI	RMSEA	TLI
기존 7요인	40.18	2.87	0.91	0.88	0.09	0.83
탐색적 요인분석 7요인	35.12	2.51	0.90	0.86	0.08	0.81
8요인	46.25	2.31	1.00	0.99	0.08	0.99

$Q_{값} = \chi^2/df$
 NFI = normed fit index
 CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index
 RMSEA = root mean square error of approximation

[표 6]에서 보는 바와 같이, 모형의 적합도 지수 비교 결과 8요인의 구조의 적합도가 받아들일 수 있는 수준으로 나타났다.

탐색적 요인분석 결과와 확인적 요인분석 결과를 종합한 결과를 통해 추출한 작업치료사 직무스트레스 평가를 위한 척도의 요인과 하위 문항은 [표 7]과 같다.

표 7. 요인 및 하위 문항

요인	문항번호
직장문화	22번, 23번, 21번, 24번, 4번
조직체계	14번, 15번, 16번, 17번
직무자율성결여	8번, 7번
보상부적절	20번, 19번, 18번
직무요구	1번, 2번, 3번
관계갈등	11번, 9번, 10번
직무능력	5번, 6번
직무불안정	12번, 13번

작업치료사 직무스트레스 척도 구조 모형의 모수 추정치를 알아본 결과는 [표 8]과 같다.

표 8. 구조방정식 모형의 모수 추정치

구분	표준화 계수	표준 오차	임계치
요인 1 → 직무스트레스	0.46		
요인 2 → 직무스트레스	0.65	0.26	5.65**
요인 3-1 → 직무스트레스	0.55	0.15	5.25**
요인 3-2 → 직무스트레스	0.82	0.24	6.04**
요인 4 → 직무스트레스	0.31	0.17	3.61**
요인 5 → 직무스트레스	0.57	0.18	5.30**
요인 6 → 직무스트레스	0.26	0.10	3.09**
요인 7 → 직무스트레스	0.43	0.16	4.53**

** $p < .01$

추정치에 대한 가설검증을 하려면 추정된 값을 표준 오차로 나누는데, 이 값은 t 분포를 따른다. 임계치는 비표준화 계수를 표준오차로 나눈 값이며 t 분포는 대략 정규분포인 z 분포를 따르므로, z 분포 임계치의 절대 값인 1.96보다 크면 유의한 경로라고 판단할 수 있다. [표 8]에서 나타난 바와 같이 측정 변인의 모든 임계치가 1.96보다 크기 때문에 유의한 경로라고 판단할 수 있다. 작업치료사의 직무스트레스 평가를 위한 8개 요인의 경로는 모두 유의한 것으로 나타났다($p < .01$).

3. 신뢰도

작업치료사를 대상으로 측정한 한국인 직무스트레스 측정도구의 신뢰도는 Cronbach' $\alpha = .84(.81 \sim .87)$ 로 나타났다.

VI. 논의

이 연구의 목적은 작업치료사를 대상으로 한국인 직무스트레스 측정도구의 신뢰도와 타당도를 알아보는 것이었다. 이를 위해 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형을 사용하여 작업치료사 214명을 대상으로 측정된 자료를 분석하였다.

한국인 직무스트레스 측정도구의 구성타당도를 알아

보기 위해 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과, 작업치료사를 대상으로 측정된 한국인 직무스트레스 측정 결과는 도구 개발 당시 제시되었던 요인의 수와 동일한 7개 요인으로 나타났다. 그러나 하위 요인별 구성 문항 중 4번, 7번, 8번 문항은 기존 척도에서 제시하는 요인 구조와는 다른 것으로 나타났다. 이 문항의 해석 가능성에 대해 살펴본 결과, '작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.'의 7번 문항과 '나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.'의 8번 문항은 보상부적절 요인에 적재되었으나 작업치료사에게는 보상부적절 요인이 아닌 한국인 직무스트레스 측정도구에 적재되었던 직무자율성결여로 분류하는 것이 적절하다고 판단되었다. 따라서 보상부적절 요인은 두 개의 요인으로 분리하여 분석하고 그 결과를 비교하는 것이 필요할 것이라 생각되었다.

또한 5번과 6번 문항의 요인은 직무능력으로 해석하는 것이 적절한 것으로 제시되었다. 5번 문항은 '내 업무는 창의력을 필요로 한다.'이며, 6번 문항은 '내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.'이다. 이러한 해석 가능성을 확인하기 위해, 도구 개발 당시 제시되었던 7개 하위 요인, 탐색적 요인 분석 결과 나타는 7개 하위 요인, 그리고 직무능력의 하위 요인을 추가한 8개 하위 요인에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다.

탐색적 요인분석은 수집된 자료에만 의존하여 요인 분석을 실시하기 때문에 경험적 자료에 국한된 단편적인 정보만을 제공한다는 한계점을 지니고 있다[19]. 확인적 요인분석은 이러한 탐색적 요인분석의 제한점을 극복하기 위한 대안으로 나타난 방법이다[20]. 확인적 요인분석은 다양한 모형들에 대한 통계적인 비교 평가를 통하여 최적모형을 구할 수 있다는 장점이 있다 [21][22]. 이 연구에서는 확인적 요인분석을 통해 한국형 직무스트레스 측정도구의 7개 요인구조와 8개 요인구조를 비교 평가하였다. 그 결과 작업치료사의 직무스트레스를 측정하기 위한 한국인 직무스트레스 측정도구는 8개 요인모형이 가장 적합한 것으로 나타났다.

본 연구에서는 기존의 7개 요인구조에서 제시되지 않

있던 직무능력이 새로운 요인으로 포함되었는데, 직무 능력은 한대성 등[9]이 작업치료사의 직무스트레스 요인에 대해 연구한 결과에서 제시한 '전문지식과 기술의 부족' 요인에 해당되는 것이다. 한대성 등[9]은 전문지식과 기술의 부족 요인이 다른 요인보다 작업치료사의 스트레스 정도가 높은 요인인 것으로 보고하였는데, 이는 작업치료사가 다른 분야의 직종과는 다르게 치료와 관련된 전문분야의 기술과 지식을 환자에게 직접 적용해야 하고, 이 결과로부터 계속적인 피드백을 받는 직종이기 때문이다. 때문에 작업치료사의 직무스트레스를 평가할 때에는 본 연구에서 제시한 8개 요인으로 직무스트레스를 측정하는 것이 작업치료사의 직무스트레스를 정확하게 측정하고 분석하는데 유용할 것이다.

문항내적합치도를 통해 신뢰도를 알아보았을 때 Cronbach' α 는 0.84인 것으로 나타났다. Nunnally와 Bernstein이 제시한 문항내적합치도의 판단기준에 의하면 α 값이 0.70이상이면 받아들여기에 적합한 수준 (acceptable reliability)이며, 0.80 이상이면 좋은 신뢰도 (good reliability), 0.90은 받아들일 수 있는 최대값이라 하였다[23]. 그러나 문항내적합치도값이 너무 클 경우에는 평가도구 내에 문항이 과다하기 때문이라고 판단하기도 한다[24]. 작업치료를 대상으로 한 한국형 직무스트레스 측정도구의 문항내적합치도는 좋은 신뢰도라 해석할 수 있으며, 평가도구 내 문항수도 적절하다고 판단할 수 있다.

이 연구는 작업치료사의 직무스트레스를 측정하기 위한 측정도구로써 한국형 직무스트레스 측정도구의 신뢰도와 타당도를 알아보았다는데 의의가 있으나, 연구 대상의 분포에서 연령이 40대 미만에 치우쳐 있다는 제한점이 있다. 따라서 앞으로의 연구에서는 연령분포를 고려한 표집에 따른 도구의 신뢰도와 타당도를 알아보는 연구가 필요할 것으로 생각된다. 또한 이 연구에서 도출된 8개의 요인이 작업치료사의 직무스트레스 측정에 적합한지를 알아보기 위한 실증적 연구가 필요할 것으로 생각된다.

V. 결론

이 연구는 작업치료사의 직무스트레스를 측정하기 위한 측정도구로써 한국형 직무스트레스 측정도구의 신뢰도와 타당도를 알아보는데 그 목적이 있었다. 연구 결과 한국형 직무스트레스 측정도구의 개발 당시 제시되었던 7개 하위요인보다 직장문화, 조직체계, 직무자율성결여, 보상부적절, 직무요구, 관계갈등, 직무능력, 직무불안정의 8개 요인으로 적용하는 것이 작업치료사에게서 보다 적합한 것으로 나타났다. 이 연구는 작업치료사의 직무스트레스 관련 연구를 위해 필수적인 직무스트레스 측정도구의 심리측정학적 특성을 제시하였다는데 그 의의가 있다.

참고 문헌

- [1] AOTA, "Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process," American J. of Occupational Therapy, Vol.56, No.6, pp.609-639, 2002.
- [2] AOTA, "Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process, 2nd edition," American J. of Occupational Therapy, Vol.62, No.6, pp.625-683, 2008.
- [3] 정진주, "병원 근로자의 직무스트레스 현황과 요인분석", 한국환경보건학회지, 제28권, 제3호, pp.72-76, 2002.
- [4] 고종욱, 서영준, 박하영, "직무스트레스와 사회적 지원이 병원종사자들의 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구", 예방의학회지, 제29권, 제2호, pp.295-308, 1996.
- [5] C. Cherniss, *Staff Burnout, Job Stress in Human Service*, Beverly hills, CA: Sage Publication Inc, 1980.
- [6] 박은영, 김은주, "작업치료사의 직무스트레스와 자기효능감", 한국콘텐츠학회논문지, 제8권, 제10호, pp.208-216, 2008.

[7] G. M. Sweeney, K. A. Nichols, and P. Kline, "Factors contributing to work-related stress in occupational therapists: Results from a pilot study," *British J. of Occupational Therapy*, 54, pp.284-288, 1991.

[8] 양영애, 허진강, 노영만, 이규창, "작업치료사의 직무 스트레스에 관한 연구", *대한인간공학회지*, 제26권, 제3호, pp.1-9, 2007.

[9] 한대성, 정민예, 유은영, 정보인, "병원에 근무하는 작업치료사의 직무 스트레스 요인", *대한작업치료학회지*, 제16권, 제1호, pp.109-118, 2008.

[10] 심재훈, 차태현, 오덕원, "임상 작업치료사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입에 관한 연구", *대한작업치료학회*, 제17권, 제3호, pp.111-120, 2009.

[11] 권정아, *작업치료사의 직무만족도 관련 요인*, 연세대학교 보건대학원, 2006.

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

[13] 탁진국, 윤혜진, "지방공무원의 직무 스트레스원 척도 개발", *한국심리학회지: 건강*, 제7권, 제2호, pp.197-210, 2002.

[14] 장세진, 고상백, 강동묵, "한국인의 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화", *대한산업의학회지*, 제17권, 제4호, pp.297-317, 2005.

[15] 이영준, *요인분석의 이해*, 석정, 2002.

[16] 홍세희, "구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거", *한국심리학회지: 임상*, 제19권, 제1호, pp.161-177, 2000.

[17] R. H. Hoyle, *Structural Equation Modeling: Concepts, issues, and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1995.

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

[19] 이미숙, "한국판 CES-D 척도(The Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale)의 요인구조분석에 대한 재검토", *보건과 사회과학*, 제

12집, pp.43-62, 2002.

[20] 배성우, 신원식, "CES-D 척도(The Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale)의 요인구조 분석: 확인적 요인분석 방법의 적용", *보건과 사회과학*, 제18집, pp.165-190, 2005.

[21] B. M. Byrne, *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, 1998.

[22] A. E. Hurley, T. A. Scandura, C. A. Schriesheim, M. T. Brannick, A. Seers, R. J. Vandenberg, and L. J. Williams, "Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives," *J. of Organizational Behavior*, Vol.18, No.6, pp.667-683, 1997.

[23] J. C. Nunnally and I. H. Bernstein, *Psychometric Theory*. New York, McGraw-Hill, Inc, 1994.

[24] D. L. Streiner, *Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency*. *J. of Personality Assessment*. Vol.80, No.1, pp.99-103, 2003.

저 자 소 개

최 유 임(Yoo-Im Choi)

정희원



- 2005년 2월 : 연세대학교 대학원 재활학과(이학석사)
- 2009년 3월 : 연세대학교 대학원 재활학과 작업치료전공 박사과정
- 2008년 3월 ~ 현재 : 호원대학교

교 작업치료학과 교수

<관심분야> : 작업치료, 인지재활

김 은 주(Eun-Joo Kim)

정회원



- 2003년 8월 : 전북대학교 보건대학원(보건학 석사)
- 2008년 3월 : 연세대학교 대학원 재활학과 작업치료전공 박사 과정
- 2007년 3월 ~ 현재 : 전주대학교 재활학과 교수

교 재활학과 교수

<관심분야> : 작업치료, 직업재활

박 은 영(Eun-Young Park)

정회원



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

<관심분야> : 직업재활, 특수교육