

## 일부지역 병원에서 근무하는 재활전문 치료사의 특성과 직무몰입이 직무스트레스에 미치는 영향

심경보\*,곽성원\*\*,김형민\*\*\*

\*영남외국어대학 작업치료과

\*\*강원대학교 일반대학원 작업치료전공

\*\*\*김천대학교 작업치료학과

### — 국문초록 —

목적 : 보건·의료기관이 갖는 의료서비스와 행정의 양면적 명령구조로 인한 갈등과 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 다양한 직종들이 모여 있는 조직으로 일반 기업보다 많은 직무 스트레스를 받을 수 있는 가능성이 있다. 이에 본 연구는 병원에 근무하는 재활 분야 치료사의 일반적 특성과 직무몰입이 직무스트레스에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

연구방법 : 본 연구의 대상자는 국내의 K시, B시에 소재하고 있는 요양병원, 종합병원에 근무하고 있는 작업치료사, 물리치료사를 대상으로 하였다. 일반적 특성, 직무 스트레스, 직무 몰입이 포함된 설문지를 통해 조사하였고, 응답내용이 불성실하거나 누락된 설문지 19부를 제외한 144부를 대상으로 분석하였다.

결과 : 첫째, 치료사의 특성과 직무 몰입, 직무 스트레스 변인들의 상관관계를 분석한 결과 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 조직체계, 보상 부적절, 직무 불안성, 직장 문화로 직무몰입 정도와 상관관계를 나타냈다. 둘째, 재활 분야 치료사의 일반적 특성과 직무몰입이 직무스트레스에 영향을 미치는 변인으로는 결혼유무, 임금수준, 직무몰입이 46.6%의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

결론 : 재활분야 치료사의 직무스트레스에 영향을 주는 변인을 알아본 것에 의의를 가지고, 관련 분야의 직무환경을 개선하여 클라이언트에 대한 중재의 질을 향상시킬 정책 결정에 기초 자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

주제어: 직무 몰입, 직무 스트레스, 재활, 작업치료사

## I. 서론

작업, 물리 치료사는 클라이언트 중재에 있어 신체적 기능뿐만 아니라 환경 및 배경에 적합한 접근법을 사용하여 잔존기능과 최대기능 사이의 간격을 최소한으로 좁

혀 일상생활에 참여할 수 있게 지원하는 것을 목표로 한다(AOTA, 2002 (Joen, Moon & Lee, 2006). 이와 같은 목표를 둔 재활 분야 치료사들의 면허발급 현황을 살펴보면 작업치료 면허자 수가 2002년에 약 600명에서 2014년 기준으로 10,071명으로 약 16배 이상 증가하

교신저자: 곽성원(kwag5678@nate.com)

접수일: 2016. 10. 31. 심사일: 2016. 11. 04. 게재승인일: 2016. 11. 27.

였다(KAOT, 2015). 또한 물리치료사는 2014년을 기준으로 약 50,000명의 면허자 수가 배출되었다(KHPLEI, 2015).

재활 분야 치료사의 증가는 인간의 기대수명이 100세 시대의 도달과 함께 국민의 소득수준 향상과 세계화에 발맞춰 의료서비스 영역도 보다 전문적이고 질 높은 서비스를 제공하기 위한 밑바탕이 되고 있다(Yang, 2013). 하지만 보건·의료기관이 갖는 의료서비스와 행정의 양면적인 명령구조에 대한 갈등으로 인해 질 높은 재활서비스를 제공하는데 어려움이 있다(Cha, 2012). 뿐만 아니라 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등의 다양한 직종들이 모여 있는 조직이기 때문에 일반 기업보다 많은 직무 스트레스(job stress)를 받을 수 있는 가능성이 있다(Han, Jung, Yoo & Chung, 2008).

클라이언트가 손상 전의 기능으로 회복되기 어렵거나 회복속도가 느린 경우, 그리고 계획된 목표에 부합되지 않는 클라이언트의 상태 등은 재활 분야 치료사들이 겪는 주된 스트레스의 요인이 될 수 있다(Kim, 1989). 인간의 생명을 다루는 업무 특성 상 근무 시간동안 클라이언트와 직접 대면하고 있어 재활 전문 치료사들이 겪는 신체적, 심리적 긴장은 직무 스트레스로 이어질 가능성이 크다(Park & Kim, 2008). 이처럼 재활분야 치료사는 지역사회에 다양한 보건·의료기관에서 신체적, 정신적, 사회적으로 손상을 입은 사람들을 대상으로 하는 업무의 특성 상 클라이언트와의 치료적 관계에서 야기되는 직무 스트레스가 타 직종보다 높을 가능성이 크다(Wressle & Oeberg, 1998; Kim, Roh, Won, Lee & Chang, 2010).

직무 스트레스는 수행 업무상 요구되는 개인의 능력, 기술, 신체적 기능, 수행 자원 등이 부족하거나 적합하지 않을 시에 야기되는 유해한 신체적, 정서적 반응으로 정의된다(NIOSH, 2006). 이러한 직무 스트레스는 인간의 일상생활에서 담당업무에 대한 동기 부여, 생산성 향상, 자기 발전의 자극원 등의 긍정적 영향을 미칠 수 있다(Kim & Lee, 2014). 하지만 업무 능률과 효율성을 저하시키고, 직무에 대한 불만을 증가시키는 원인이 될 뿐만 아니라 근무태만, 과실, 결근, 환자에 대한 부정적 태도 및 불친절 등을 야기시켜 직무 몰입(job involvement)을 방해하는 요인이 된다(Hsu, Chen, Yu & Lou, 2010 (Oh, Shin, Go & Banddari, 2014)).

직무 몰입은 개인이 자신의 업무에 대한 심리적 동일시 정도와 자신의 직무에 몰두할 수 있는 정도로 정의된

다(Kanugo, 1982). 대부분의 경우 직무가 자신의 생활에 중심적 관심이 되거나, 적극적으로 참여 할 때 몰입하게 된다(Lee & Kim, 2014). 직무에 대한 몰입이 높은 사람의 경우 직무요구와 자신의 수행과의 일치감을 많이 느끼게 되고, 열심히 일하게 되어 직무에 대한 만족을 자주 경험하게 된다(Kim, Jun & Kim, 2012). 클라이언트에게 직접 중재를 수행해야 하는 재활 분야 치료사에게 있어 직무 몰입은 직무 성과 요인 중 중요한 하나이고, 직무 몰입에 영향을 미치는 요인은 연령, 성별 등의 인구사회학적 특성과 직무 스트레스, 근무 형태 등이 있다(Seo & Kim, 2007).

직무 몰입에 대한 선행연구들을 살펴보면 작업치료사의 임파워먼트(empowerment)와 직무만족, 조직몰입에 관한 연구(Shim, Cha & Oh, 2009), 간호사의 직무스트레스와 조직 몰입에 관한 연구(Lee & Kim, 2012), 요양보호사의 직무 스트레스와 직무 만족, 조직 몰입 및 이직 충동에 관한 연구(Cho & Park, 2012), 직업재활사의 직무 스트레스와 직무만족, 조직 몰입에 관한 연구(Kang & Kong, 2012) 등 이었다. 이처럼 과도한 직무 스트레스와 직무 몰입의 어려움은 클라이언트에 대한 중재의 질적 감소를 가져오는 중요한 요인으로 직무 몰입의 방해 요인을 규명하여 직무 몰입에 대한 긍정적인 요소를 확인하는 것이 중요하다(Lee, Rho & Chang, 2012).

현재까지 직무스트레스와 직무몰입에 대한 연구들이 시행되어지고 있으나, 직무 만족, 조직 몰입 등에 관한 연구가 대부분이었다. 즉, 직무몰입에 영향을 미치는 요인 중 치료사의 특성을 고려한 직무스트레스와의 관계에 대한 연구들은 아직 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 재활 분야 치료사의 특성과 경험하는 직무 스트레스와 직무 몰입 간의 상관관계를 알아보고 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 명확히 규명하여 클라이언트에 대한 중재의 질을 향상 시킬 방안모색의 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 대상자 및 기간

본 연구의 대상자는 국내의 중소도시인 K시, B시에 소재하고 있는 요양병원, 종합병원에 근무하고 있는 작

업치료사, 물리치료사 144명을 대상으로 하였다. 하루에 8시간 이상, 주당 40시간 이상 근무하고 치료사 경력이 최소 1년 이상인 경우로 하였다. 조사 기간은 2016년 2월 1일부터 2016년 2월 26일까지였고, 자료 수집은 요양 병원 및 종합병원에 근무하고 있는 재활 분야 치료사를 대상으로 하였다. 설문 전 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 본 연구의 취지를 설명한 후 동의하는 경우에 자기기입식(self-administered)으로 설문지에 답하도록 하였다. 설문지는 총 163부를 회수하여 응답내용이 불성실하거나 누락된 설문지 19부를 제외하고 144부를 분석에 사용하였다.

## 2. 연구 도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지로, 일반적 특성 7 문항, 직무스트레스 24문항, 직무몰입 10문항으로 구성하였다. 대상자의 일반적 특성은 성별, 결혼 유무, 연령, 최종학력, 근무기간, 직종, 임금수준으로 구성하였고, 직무스트레스에 대한 설문은 Chang 등 (2005)이 개발한 한국인 직무 스트레스 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale; KOSS-SF)을 이용하였고, 종속변수로 직무몰입은 Kanungo (1982)가 개발한 직무몰입 척도(Job Involvement)로 측정하였다.

### 1) 직무스트레스(Korean Occupational Stress Scale: KOSS-SF)

직무스트레스를 측정하기 위해 Chang 등(2005)이 개발한 한국형 직무스트레스 측정도구 단축형을 사용하였다. 이 도구는 총 24문항 4점 Likert 척도로, 직무요구 4 문항, 직무자율성 결여 4문항, 관계갈등 3문항, 직무 불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4 문항의 7가지 하위 영역으로 구성되었다. '전혀 그렇지 않다'에 1점, '매우 그렇다'에 4점을 주며, 측정 가능한 점수 범위는 최저 24점에서 최고 96점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 심한 것을 의미한다. 도구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .82이었다.

### 2) 직무몰입(Job Involvement)

직무 몰입을 측정하기 위해 Kanungo (1982)가 개발한 직무 몰입 척도를 수정 및 보완하여 사용하였다. 이 도구는 총 10문항으로 4점 Likert 척도로, '전혀 그렇지 않다'에 1점, '매우 그렇다'에 4점을 주며 점수가 높을수록 직무스트레스가 심한 것을 의미한다. 이 도구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.83이었다.

## 3. 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 18.0K 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 기술통계로 분석하였다. 대상자의 직무스트레스, 몰입간의 상관관계는 피어슨 상관분석(pearson correlation)으로 분석하였으며, 대상자의 일반적 특성 및 직무 몰입에 따른 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 명목척도인 성별과 결혼여부 변인을 더미변수로 변환하기 위해 변수코딩변경을 사용하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 대상자의 특성

연구 대상자의 특성을 확인하기 위하여 기술통계를 실시하였다. 그 결과 성별은 남자 67(46.5%)명, 여자 77(53.5%)명으로 여자 대상자의 비율이 높았고, 결혼 유무는 미혼 105(72.9%)명, 기혼 39(37.1%)명이었다. 연령은 20대 77(53.5%)명, 30대(39.6%)명, 40대 10(6.9%)명으로 20대가 많았고, 최종학력은 전문대 졸업이 74(51.4%)명, 대학 졸업 64(44.4%)명, 석사 이상이 6(41%)명이었다. 근무기간은 1~3년 미만이 81(56.3%)명, 6~12개월이 43(29.9%)명, 3~5년 미만이 14(9.7%)명이고, 5~7년 미만이 4(2.8%)명, 7년 이상이 2(1.4%)명이었다. 다음으로 직종은 작업치료사가 81(56.2%)명으로 다소 높았다. 마지막으로 임금수준은 151~200만원 미만이 91(63.2%)명, 201~250만원 미만이 26(18.1%)명, 100~150만원 미만이 23(16.0%)명, 251만원 이상이 4(2.8%)명이었다(Table 1).

Table 1. characteristic of therapist (n=144)

classification	item	%
Gender	male	67(46.5%)
	Female	77(53.5%)
Marital status	Unmarried	105(72.9%)
	Married	39(27.1%)
Age	Twenty	77(53.5%)
	Thirty	57(39.6%)
	Forty	10(6.9%)
	More than Fifty	0(0.0%)
	College graduate	74(51.4%)
Education	University graduate	64(44.4%)
	Master	6(4.2%)
	Doctorate	0(0.0%)
	6~12 month	43(29.9%)
Years of service	1~3 year less	81(56.3%)
	3~5 year less	14(9.7%)
	5~7 year less	4(2.8%)
	More than 7 years	2(1.4%)
	Occupational therapist	78(56.2%)
Job family	Physical therapist	63(43.8%)
	Less than 1 million	0(0.0%)
Pay level	100 to less than 150	23(16.0%)
	151 to less than 200	91(63.2%)
	201 to less than 250	26(18.1%)
	More than 251 million	4(2.8%)

## 2. 재활 전문 치료사의 특성과 직무스트레스, 직무몰입의 상관관계

본 연구에서 치료사의 특성과 직무스트레스, 직무몰입 간의 상관성을 확인하기 위하여 피어슨 상관분석을 실시하였다.

치료사의 특성과 직무스트레스 하위 변인과의 관련성에서 성별은 직장문화( $r=.208, p<.05$ )에서 정(+의 상관관계를 관계갈등( $r=-.206, p<.05$ )에서 부(-)의 상관관계를 보였다. 결혼유무는 직무자율( $r=.191, p<.05$ )에서 정(+의 상관관계를 직무요구( $r=-.242, p<.01$ )와 보상부적절( $r=-.271, p<.01$ )에서 부(-)의 상관관계를 보였다. 최종학력은 관계갈등( $r=.167, p<.05$ )과 보상부적절( $r=.236, p<.01$ )에서 정(+의 상관관계를 보였다. 직종은 관계갈등( $r=.182, p<.05$ )과 정(+의 상관관계를 보였다. 임금수준은 직장문화( $r=.179, p<.05$ )와 정(+의 상관관계를

Table 3. Effects of General characteristics and job involvement on the job stress

independent Variables	unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	semipartial correlation	p
	B	SE	B			
Constant	50.322	2.607		20.067		.000
Gender	.738	.764	.070	.965		.336
Marital status	-2.196	.888	-.185	-2.471	-.177	.015*
Age	-.023	.687	-.003	-.034		.973
Education	.880	.633	.096	1.391		.166
Job family	.153	.529	.019	.290		.772
Pay level	2.366	.572	.299	4.138	.284	.000**
Involvement	1.103	.110	.663	9.992	.655	.000**
$R^2$				.466		
F				16.978***(.000)		

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

보였다. 연령과 근속기간의 변인은 직무스트레스 하위 변인과 관련성이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

직무몰입과 관련된 직무스트레스 하위 변인으로는 직무요구( $r=.197, p<.05$ ), 직무자율( $r=.294, p<.01$ ), 관계갈등( $r=.171, p<.05$ ), 조직체계( $r=.236, p<.01$ ), 보상부적절( $r=.366, p<.01$ ), 직무불안( $r=.375, p<.01$ ), 직장문화( $r=.285, p<.01$ ) 등 모든 하위변인과 정(+의 상관관계를 보였다.

치료사의 특성과 직무몰입 간의 관련성은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(Table 2).

## 3. 치료사의 특성, 직무몰입이 직무스트레스에 미치는 영향

재활치료사의 특성과 직무몰입이 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 치료사의 일반적 특성요인과 직무몰입요인을 독립변수로, 직무 스트레스 총점을 종속변수로 하여 다중회귀 분석을 실시하였다. 그 결과 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인은 결혼유무, 임금수준, 직무몰입으로 나타났다. 이들의 설명력은 46.6%이었다. 이들 예측변수의 상대기여도는 직무몰입, 임금수준, 결혼여부 순으로 준거변수인 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다(Table 3).

Table 2. Correlation between job stress and involvement areas therapist of rehabilitation

	Gender	Marital status	Age	Education	Years of service	Job family	Pay level	Job requirement	Job autonomy	Relationship conflicts	Organizational structure	Inadequate compensation	Job insecurity	Workplace culture	Involvement	
Gender																
Marital status	-.215**															
Age	-.339**	.506**														
Years of service	-.353**	.120	.046													
Years of service	-.070	.180*	.114	.121												
Job family	-.132	.141	.132	.140	-.043											
Pay level	-.206*	.305**	.436**	.166*	.134	.298**										
Job requirement	.147	-.242**	-.112	-.087	.115	-.130	.002									
Job autonomy	.098	.191*	-.040	.071	-.010	.024	-.126	-.001								
Relationship conflicts	-.206*	.081	.082	.167*	-.133	.182*	.046	-.331**	.118							
Organizational structure	.103	.037	-.133	.079	-.074	-.043	-.125	-.261**	.229**	.248**						
Inadequate compensation	-.114	-.271**	.029	.236**	-.076	.078	-.021	-.040	.045	.232**	.127					
Job insecurity	-.033	-.060	.085	.030	-.079	.032	.041	.211*	-.122	-.032	-.034	.659				
Workplace culture	.208*	.025	-.025	.026	-.056	.147	.179*	.226**	-.003	-.294**	-.109	.004	.202*			
Involvement	.107	.085	-.025	.067	-.089	.006	-.157	.197*	.294**	.171*	.236**	.366**	.375**	.285**		

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

#### IV. 고 찰

현대사회의 급속화된 산업화와 인구의 고령화로 인해 노인 관련 질환 등 신체적, 정신적으로 손상을 당한 장애인의 수가 급등함에 따라 재활에 대한 필요도가 높아지고 있다(Kang, Jeong & Koo, 2007). 재활 분야 치료사의 직무 스트레스는 치료사 개인의 직무뿐만 아니라 클라이언트를 포함한 동료 및 상사 모두에게 영향을 미칠 수 있고, 치료의 질적 향상에 있어 매우 중요한 의미를 갖는다(Kwon, Roh, Chang, Won & Sim, 2007). 이에 비추어 볼 때 직무 스트레스는 직무 몰입에 직접적인 영향을 미치는 중요한 변인이므로 본 연구에서는 병원에 근무하는 재활 분야 치료사의 특성 및 직무 몰입 정도에 따른 직무 스트레스 정도를 살펴보고자 한다. 즉, 본 연구에서는 직무 스트레스의 하위 변인을 정확히 파악하여 직무 몰입 및 치료사의 특성 간의 관련성을 분석하고 병원에 종사하는 치료사에 대한 직무 스트레스 해소 방안에 대한 정보와 근거를 제공하고자 한다.

본 연구에서 치료사의 특성과 직무스트레스, 직무몰입 간의 상관성을 확인하기 위하여 피어슨 상관분석을 실시한 결과 성별은 직장문화( $r=.208, p<.05$ )에서 정(+의) 상관관계를 관계갈등( $r=-.206, p<.05$ )에서 부(-의) 상관관계를 보였다. 결혼유무는 직무자율( $r=.191, p<.05$ )에서 정(+의) 상관관계를 직무요구( $r=-.242, p<.01$ )와 보상부적절( $r=-.271, p<.01$ )에서 부(-의) 상관관계를 보였다. 최종학력은 관계갈등( $r=.167, p<.05$ )과 보상부적절( $r=.236, p<.01$ )에서 정(+의) 상관관계를 보였다. 직종은 관계갈등( $r=.182, p<.05$ )과 정(+의) 상관관계를 보였다. 임금수준은 직장문화( $r=.179, p<.05$ )와 정(+의) 상관관계를 보였다. 연령과 근무기간의 변인은 직무스트레스 하위변인과 관련성이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 Ye, Kim, Hone과 Park (2012)의 연구와 일치하는 결과로 안경사의 직무 특성에 따른 직무 스트레스와 만족도를 연구한 결과 연령이 낮을수록, 근무경력 이 짧을수록, 직급이 낮을수록, 월 소득이 적을수록 직무 스트레스가 높게 나타났다. 이는 직급 및 연령 그리고 근무경력이 낮을수록 주어지는 잡무가 많고, 사회에 진출한 경험이 다소 작아 사회 구성 원간 화합 등의 부적응 등으로 인한 스트레스로 직무에 대한 낮은 만족도를 보고하여 본 연구 결과를 지지한다. Choi & Song (2012)의 연구 결과와 일치하는데 이들 연구에서는 노인요양시

설에 근무하는 작업치료사의 근무관련 특성과 직무스트레스와 상관성을 연구한 결과 전문직으로서의 갈등, 전문지식과 기술의 부족, 대인 관계상의 문제, 상사와의 관계 및 업무상 갈등, 치료의 한계에 대한 심적 부담, 부적절한 대우 및 보상 등 6개의 직무스트레스 요인이 근무기간, 임금수준, 치료의 근무, 고용의 안정성과 통계적으로 유의한 상관관계를 보여 본 연구 결과의 임금수준에 따른 직무 스트레스가 높아짐을 의미하는 본 연구 결과를 지지한다.

직무몰입과 관련된 직무스트레스 하위 변인으로는 직무요구( $r=.197, p<.05$ ), 직무자율( $r=.294, p<.01$ ), 관계갈등( $r=.171, p<.05$ ), 조직체계( $r=.236, p<.01$ ), 보상부적절( $r=.366, p<.01$ ), 직무불안( $r=.375, p<.01$ ), 직장문화( $r=.285, p<.01$ ) 등 모든 하위변인과 정(+의) 상관관계를 보였다.

이러한 결과는 Kang과 Kong (2012)의 연구와 일치하는데 이들 연구에서는 직업재활사의 직무 스트레스 요인 중 직무 불안정, 직장 문화, 조직관리 체계에서 정적인 상관관계가 나타난다고 보고하였다. 즉, 직무 스트레스 요인 중 직무 불안정과 직장 문화가 높을수록, 그리고 조직관리 체계가 낮을수록 몰입은 높아진다는 것을 의미하며 이러한 결과는 본 연구 결과를 지지한다. Yang (2013)의 연구 또한 일치하는데 조직관리 체계, 관계갈등에서 부적인 상관관계가 나타난다고 보고하였다. 즉, 동료 및 상사와의 관계에서 갈등이 심할수록, 조직체계의 비합리성이 높을수록 몰입은 나아지고, 직무스트레스가 높을수록 몰입은 낮아짐을 의미하여 본 연구 결과를 지지한다.

본 연구의 최종 분석 모델인 다중회귀분석을 통하여 병원에 근무하는 재활 분야 치료사의 일반적 특성과 직무몰입 정도가 직무스트레스에 영향을 미치는 변인을 파악하였다. 그 결과 모델의 적합도(goodness of fit)를 나타내는 수정된 결정계수( $R^2$ )는 결혼유무, 임금수준과 직무몰입 요인이 직무스트레스의 0.466을 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Joen과 Park (2013)의 연구와 일치하는데 이들 연구에서는 기혼 직장인의 경우 직장-가정 갈등 등으로 인해 직무스트레스가 높고, 직무몰입이 낮게 나타난다고 보고하였다. 본 연구 결과인 결혼여부 변인의 상대적 기여도인 준여과상관은 (-.177)로 직무스트레스에 부적 상관을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 기혼 직장인의 가정 내에서의 갈등과 직장에서의 갈등으로 직무에 대한 몰입이 낮고, 이로 인한 직무 스트레스가 높

아짐을 의미하여 본 연구 결과를 지지한다.

선행 연구와 일치되는 본 연구의 이러한 결과는 대상자가 병원에 근무하고 있는 재활 분야 치료사들이었고, 동일 지역 및 지리적으로 가까운 기관으로 기관의 시스템이 유사하였으며 기관 내에서 받을 수 있는 직무 스트레스가 직무 몰입을 변화시키는데 영향을 미치는 것으로 판단된다. 다시 말해 하루 일과 중 대부분을 클라이언트와 대면하는 치료사들의 직무 스트레스가 높기 때문에 나타난 결과라 생각되어진다. 이처럼 병원이라는 환경 및 조직의 시스템, 동료 및 상사와의 관계가 직무 몰입에 영향을 미치고 이러한 직무 스트레스의 하위 영역들이 직무 몰입에 영향을 받는 강력한 변수임을 고려해 볼 때 향후 치료의 질적 향상을 도모하기 위해서는 병원에 근무하는 종사자들의 직무 스트레스의 변수를 포함한 계획적인 접근이 필요하다고 할 수 있다.

본 연구가 병원에 근무하는 재활 분야 치료사의 직무 스트레스와 직무 몰입과 관련성이 있다는 것을 볼 수 있었던 연구였는데, 그 의의가 있지만 향후 연구에서 수정 보완해야 하는 한계점이 있다. 첫째, 본 연구는 대상자들이 대표성을 가질 수 있도록 노력을 하였으나 연구 대상의 지역이 한정되어 있기 때문에 일반화의 가능성에 일정한 제한이 불가피하다. 둘째, 대상자 선정기준에 부합되는 연구 대상자들을 선별하는 과정에서 설문에 참여한 대상자의 직종의 특이성을 제대로 반영하지 못하여 치료사의 직무 스트레스를 평가하는데 제한적이었다. 향후 이러한 문제를 보완하기 위해 좀 더 정형화되고 체계화된 연구가 이루어져야 할 것이다.

## V. 결론

본 연구는 병원에 근무하는 재활 분야 치료사 144명을 대상으로 일반적 특성과 직무몰입이 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 본 연구 결과 첫째, 치료사의 특성과 직무몰입, 직무스트레스의 상관관계는 ‘직무요구’, ‘직무자율’, ‘관계갈등’, ‘조직체계’, ‘보상 부적절’, ‘직무 불안성’, ‘직장 문화’로 직무몰입 정도와 상관관계를 보였다. 둘째, 직무 스트레스에 영향을 미치는 변인을 분석한 결과 치료사의 결혼유무, 임금수준 직무 몰입이 직무스트레스에 영향을 미치는 주요 변인으로 분석되었다.

결론적으로 직무 스트레스를 받고 있는 환경 내에서 근

무하고 있는 재활 분야 치료사의 경우 직무 몰입에 어려움이 있고, 이러한 직무 몰입의 방해요인은 결혼유무, 임금수준, 직무몰입이 영향을 주는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 재활분야 치료사의 직무스트레스에 대한 변인을 알아본 것에 의의를 가지며, 관련 분야의 직무환경 개선 방안에 대한 근거 자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

## Reference

- AOTA (2002). Occupational therapy practice framework: Domain and process. *American Journal of Occupational Therapy*, 56, 609-639.
- Cha. Y. J. (2012). Comparative Study on the Impact Factors in Job Stress in Occupational Therapists Working in Korean: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Korea Contents Association*, 12(6), 380-389.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., Chung, J. J., Cho, J. J., Son, M. A., Chae, C. H., Kim, J. W., Kim, J. I., Kim, H. S., Roh, S. C., Park, J. B., Woo, J. M., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Ha, M. N., Park, J. S., Rhee, K. Y., Kim, H. R., Kong, J. O., Kim, I. A., Kim, J. S., Park, J. H., Hyeon, S. J., & Son, D. K. (2005). Developing and Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Korean Journal of Occupational And Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Cho. S. H., & Park. H. S. (2012). The Influence of the Care Givers' Job Stressor on the Turnover Intention: Focus on mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of the Korean Gerontological Society*, 32(1), 323-340.
- Choi. J. S., & Song. B. N. (2012) The Correlations Between Job-Stress And Job-Relation Feature in Occupational Therapist Working in Nursing Home Facility. *The Journal of Korean Society of Community Based Occupational Therapy*, 2(2), 51-60.
- 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. *The Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 16(1), 109-118.
- Hsu, H. Y., Chen, S. H., Yu, H. Y., & Lou, J. H. (2010). Job stress, achievement motivation and occupational burnout among male nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1592-1601.
- Jeon. B. J., Moon. J. I., & Lee. K. S. (2006). The Study on the Sociological Variable of Rehabilitation Therapist on Work Orientation: Focusing on Occupational Therapist and Physical Therapist. *The Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 14(3), 93-104.
- Joen. H. O., & Park. M. H. (2013). Factors Influencing Job Involvement among Korean Female Office Workers by Marital Status. *Journal of the Korean Academia-Industrial cooperation Society*. 14(10), 4953-4961.
- Kang. M. J., Jeong. W. M., & Koo. J. W. (2007). The Factors Related to Musculoskeletal Symptoms of Occupational Therapists. *The Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 15(2), 117-128.
- Kang. Y. J., & Kong. M. (2012). The Effect Analysis of the Job Stress of Vocational Rehabilitation Counselors on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 22(3), 67-88.
- Kanungo, R. N (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 63(3), 341-349.
- Kim. J. A., & Lee. H. G. (2014). The Impact of Care Worker's Job Stress on their Perceived Service Quality-Mediated by Job Satisfaction. *The Journal of Korean Policy Studies*, 14(4), 1-33.
- Kim. J. H. (1989). *Relations of perceived stress, cognitive set, and coping behaviors to depression*. Department of Education Graduate School Seoul National University.
- Kim. J. J., Roh. J. H., Won. J. U., Lee. S. Y., & Chang. S. J. (2010). The Relationship between Occupational Stress and Burnout among Occupational Therapists. *Korean Journal Occupational Environmental Medicine*, 22(3), 173-182.
- Kim. S. K., Jun. J. Y., & Kim. C. R. (2012). Mediating Effect of Social Problem Solving in the Relationship of Job Stress to Work Flow: Comparison of Years at Work. *Korean Journal of Counseling*, 13(4), 1955-1973.
- Korean Association of Occupational Therapists. (2015.04.26.). <http://www.kuksiwor.or.kr>
- Korea Health Personnel Licensing Examination Institute. (2015.4.26.). <http://www.kuksiwor.or.kr>
- Kwon. J. A., Roh. J. H., Chang. S. J., Won. J. U., & Sim. S. H. (2007). Factor Affecting the Job Satisfaction of Occupational Therapists. *The Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 15(1), 117-130.
- Lee. E. Y., & Kim. N. H. (2012). Relationship among Nurses' Attitude on Job Rotation, Job Stress and Organizational Commitment. *Korean Journal Occupational Health Nursing*, 21(2), 154-163.
- Lee. J. C., Roh. H. L., & Kang. J. S. (2012). Affects of Job stress on Job involvement of Caregiver. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 51(4), 229-245.
- Lee. Y. J., & Kim. J. H. (2014). Communication within the organization effects on job involvement perceived by a social welfare government officer. *Journal of Community Welfare*, 49, 31-51.
- National Institute of Occupational safety and Health (NIOSH). Stress at work, 2006.
- Oh. S. J., Shin. S. H., Go. G. Y., & Banddari P. (2014). The Effect of Job Stress on Health Promoting Behaviors among Nurses: Mediating Selection, Optimization and Compensation Strategy. *Korean Journal of Adult Nursing*, 26(2), 149-158.
- Park. E. Y., & Kim. E. J. (2008). Job Stress and Self efficacy of Occupational Therapist. *Journal of Korea Contents Association*, 8(10), 208-216.
- Seo. Y. S., & Kim. Y. C. (2007). A Study on Factors Affecting the Turnover Intention and Job Involvement of Nurses. *Korean Journal of Business Education*,



12, 151-172.

- Shim. J. H., Cha. T. H., & Oh. D. W. (2009). A Study on Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Clinical Occupational Therapists. *The Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 17(3), 111-120.
- Yang. J. S. (2013). *The Effects of Employee's Job Stress on Emotional Wellness and Organizational Commitment in Hospital*. Department of Hospital Management Graduate School of Management Gachon Medical University. Master's degree.
- Ye. K. H., Kim. S. J., Hong. K. H., & Park. J. H. (2012). Study on the Effects of Job Characteristics on Occupational Stress and Job Satisfaction in Opticians. *The Korean Journal of vision science*, 14(3), 163-172.
- Wressle E., & Oeberg B. (1998). Work-relate stress among occupational therapist in Sweden. *British Journal of Occupational Therapy*, 61(10), 467-472.

## Abstract

### The Effects of Rehabilitation Therapists' Characteristics and Job Involvement on job Stress; in some Local Hospitals

Sim, Kyoung-Bo, M.S.\*, Kwag, Sung-Won, E.d.M.\*\*, Kim, Hyeong-Min, M.P.H.\*\*\*

\*Dept. of Occupational Therapy, Youngnam Foreign Language college

\*\*Dept. of Occupational Therapy, graduate school of Emergency medical rehabilitation,  
Kangwon National University

\*\*\*Dept. of Occupational Therapy, Gimcheon University

**Objective :** The objective of this study was to evaluate the effects of rehabilitation therapists' general characteristics and job involvement on stress. The subjects of this study were occupational therapists and physical therapists working for long-term hospitals and general hospitals located in K and B cities, South Korea.

**Methods :** The study investigated general characteristics, job stress, and job involvement by using questionnaires. Analysis conducted on total 144 questionnaires excluding 19 questionnaires, which did not satisfy the subject selection criteria.

**Results :** The results show that job involvement had significantly positive correlations with job requirement, job autonomy, relationship conflicts, organization system, inappropriate compensation, job instability, and workplace culture. Secondly, marital status, wage level, and job engagement explained 46.6% of variations in job stress.

**Conclusion :** The study was meaningful in examining the variables influencing the job stress of rehabilitation therapists. We expect that it can be used for improving the job environment of rehabilitation therapists.

**Key words :** Job involvement, Job stress, Rehabilitation, Occupational therapist