

## 작업치료사의 임파워먼트, 소진 및 직무만족도에 관한 연구

윤설희<sup>1\*</sup> · 오혜원<sup>2</sup> · 박보라<sup>2</sup> · 조승현<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>도담운동발달센터 작업치료사, <sup>2</sup>우석대학교 작업치료학과 교수, <sup>3</sup>동명대학교 작업치료학과 교수

### A Study on Occupational Therapists' Empowerment, Burnout, and Job Satisfaction

Seol-Hee Yoon, OT<sup>1\*</sup> · Hye-Won Oh, OT, Ph.D<sup>2</sup> · Bo-Ra Park, OT, Ph.D<sup>2</sup> · Seung-Hyun Cho, OT, Ph.D<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>*Dodam motor development center, Occupational Therapist*

<sup>2</sup>*Dept. of Occupational Therapy, Woosuk University, Professor*

<sup>3</sup>*Dept. of Occupational Therapy, Tongmyong University, Professor*

#### Abstract

**Purpose** : This study investigated the empowerment, burnout, and job satisfaction levels among occupational therapists, and to ascertain the effects of empowerment and burnout on job satisfaction. The study aimed to provide foundational data to help increase job satisfaction among occupational therapists.

**Methods** : We surveyed 180 occupational therapists working in the Jeollabuk-do. The survey included 49 questions covering general characteristics, empowerment, burnout, and job satisfaction. Differences in empowerment, burnout, and job satisfaction levels based on general characteristics were analyzed using independent sample t-tests and one-way ANOVA. We performed multiple regression analyses to ascertain the effects of empowerment and burnout on job satisfaction.

**Results** : The average scores for job satisfaction, burnout, and empowerment were 40.32, 58.40, 41.82, respectively. Job satisfaction according to general characteristics showed statistically significant differences based on the annual income and the most difficult treatment. We found that empowerment factors such as perceived importance of the job confidence in one's abilities, and independence and autonomy in job performance, significantly affected job satisfaction. However, the most significant factor influencing job satisfaction was daily fatigue and stress.

**Conclusion** : Job empowerment and burnout of significantly affected job satisfaction among occupational therapists. Occupational therapists have a effect on the daily lives of their clients through interventions, playing a crucial role for each individual client. Thus, increasing the empowerment and job satisfaction levels of occupational therapists and reducing their burnout levels can help improve the quality of life of the clients and enable occupational therapists to provide high-quality services.

---

**Key Words** : burnout, empowerment, job satisfaction, occupational therapist

\*교신저자 : 윤설희, thinkofyoon@naver.com

제출일 : 2023년 11월 14일 | 수정일 : 2024년 1월 6일 | 게재승인일 : 2024년 1월 12일

## I. 서론

### 1. 연구의 배경 및 필요성

현대사회는 고령인구의 급증(National Statistical Office, 2022b)과 급·만성 질환의 증가로 인하여 개인의 건강한 삶과 웰빙에 대한 관심이 증가하게 되었다(National Statistical Office, 2022a). 노인인구의 급증으로 인하여 심뇌혈관 질환, 만성 퇴행성 질환, 정신 질환 환자의 수 또한 증가하게 되었다(Health Insurance Review and Assessment Service, 2021). 이로 인하여, 인지적·정신적 문제로 일상생활에 어려움을 호소하는 환자들을 치료하는 작업치료사의 역할과 수요도 함께 증가하였다(Shin & You, 2022).

작업치료는 작업을 통해 건강한 삶과 삶의 질을 증진시켜주는 보건 전문직이며, 환자의 작업 수행 능력을 향상시키고 환경 수정 및 조정을 통해 지역사회에 참여할 수 있도록 하는 전문직이다(World Federation of Occupational Therapy, 2015). 작업치료 대상자는 요양급여의 적용기준 및 방법에 관한 세부 사항과 심사지침에 명시된 중추신경계 손상 환자(Health Insurance Review and Assessment Service, 2022) 및 신체적, 정신적 그리고 사회적 장애를 가진 사람들로 이들에게 일상생활 수행과 기능 유지 및 발전을 위해 의미 있고 목적 있는 치료 프로그램을 계획하고 수행하는 역할을 한다(Korean Association of Occupational Therapists, 2023). 2020년 보건 의료 인력 실태조사를 기준으로 각 분야별 면허취득자는 치과위생사는 88,422명(인구 천 명당 1.72명), 물리치료사는 75,714명(인구 천 명당 1.47명)이다. 방사선사는 48,593명(인구 천 명당 .95명), 작업치료사는 20,294명(인구 천 명당 .40명)이다(Ministry of Health and Welfare, 2021). 작업치료사는 재활 의료기관 및 지역사회 기관에 필요한 인력임에도 불구하고 타 보건 의료 직종에 비해 그 수가 매우 적은 수준임을 알 수 있다. 작업치료사는 치료 중재를 위한 전문 지식과 개별화된 치료 접근이 요구되며, 환자와의 장시간 접촉으로 인해 육체적·정신적 긴장이 높아서 직무스트레스가 높다(Shim 등, 2020). 작업치료 수요가 증가하고 있지만 필요한 인력에 비해 적은 작업치료사의 수는 과도한 업무 밀집과 스트레스를

증가시키는 요인이 된다. 이는 직무 불만족을 초래하여(Ryu & Kim, 2016) 환자들의 치료 서비스 만족에도 영향을 미친다.

작업치료사의 직무만족을 높이기 위해 자존감 증대 및 내재적 동기부여에 중요한 역할을 하는 임파워먼트를 높인다면 소진에 강한 영향을 미치는 요인인 직무스트레스를 쉽게 통제하고(Seo, 2017), 업무에 대한 심리적 소진을 낮추며(Kim & Baik, 2021), 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 임파워먼트는 구성원들에게 권한을 부여하여 담당업무의 영향력, 결정권, 자율성 등을 증진 시켜주는 것이다(Gwak, 2019). 말은 직무에 긍정적인 감정을 갖고 업무 성과를 높이기 위해서는 임파워먼트가 형성되어야 한다(Kim & Kwon, 2020). 임파워먼트가 높을수록 직무스트레스와 소진이 감소되며, 직무만족과 직무 성취는 높아진다(Lim, 2023).

한편, 작업치료사는 업무 환경과 치료 업무에서 오는 스트레스로 인해 평균적으로 중등도의 소진을 겪는 것으로 보고된다. 수직적인 조직문화와 소통의 어려움, 치료적 접근에 대한 고민, 환자를 대하는 친절함과 윤리의식을 바탕으로 한 사명감, 감정노동 등이 소진의 원인으로 분석되었다(Hwang & Jung, 2020; Lee & Bang, 2015). 소진은 장기간 사람들 간에 밀접한 관계를 유지하는 동안 지속적인 업무 스트레스에 의해 발생하는 지속적이고 반복적인 정서적 압박의 결과이다(Kim, 2021). 소진은 만성적이고 정서적인 스트레스에 대한 반응으로 작업치료사의 건강을 저하시키며 환자들에게 제공하는 치료에 대한 서비스의 질을 감소시킨다(Lee & Chung, 2016). 소진의 원인이 되는 업무적·치료적 환경 요인들을 감소시킴으로써 직무만족도를 높이는 것이 중요하다. 작업치료사의 소진은 심리적이고 육체적으로 부정적인 영향을 미치며 직장에 대한 만족도 또한 감소시킨다(Lim, 2014a).

직무만족은 현재 근무환경에서 얼마나 만족하는가에 대한 감정적 표현 상태로(Son & Back, 2023), 직무환경의 질을 나타내는 중요한 지표가 된다(Kim & Yu, 2023). 직무만족은 개인의 직무에 대한 태도를 나타내며, 긍정적 감정 상태로 능률적인 업무 수행을 할 수 있도록 한다(Kim 등, 2019a). 병원 종사자들은 환자를 지속적으로 관찰하고 개인에게 적합한 치료 서비스를 제공해야 하

기 때문에 직무에 대한 만족감을 가지고 근무하는 것이 중요하다. 직무만족은 높은 근로 의욕과 자기개발을 촉진하고 자발적 참여 의욕을 불러일으켜 개인의 성과 향상에 긍정적인 작용을 하므로(Park 등, 2017) 작업치료사의 직무만족을 높인다면 업무 능력의 향상과 환자에게 제공되는 의료서비스의 질 향상을 가져올 것이다.

선행연구들을 보면 작업치료사의 임파워먼트와 직무만족도에 관한 연구들은 있었지만 작업치료사의 임파워먼트와 소진에 관한 연구는 부족한 상황이다. 또한 임파워먼트, 소진, 직무만족도의 관계에 대한 연구는 특수교사를 대상으로 한 선행연구는 있었지만(Bac 등, 2013), 작업치료사를 대상으로 한 연구는 현재 매우 미비한 실정이다. 그러므로 본 연구는 작업치료사의 임파워먼트와 소진 그리고 직무만족도에 대하여 알아보고 각 요인들이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 규명하여 향후 관련 분야 연구에 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

연구의 목적은 첫째, 작업치료사의 임파워먼트, 소진 및 직무만족도 정도를 알아본다. 둘째, 임파워먼트와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 알아본다. 이를 통하여 작업치료사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 대상자 자료수집

연구를 진행하기 위해 전라북도에 위치한 상급 종합병원, 종합병원, 재활·요양병원, 장기 요양기관, 지역사회, 아동센터 등에서 재직 중인 작업치료사 185명을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 조사 기간은 2023년 5월 31일~7월 12일까지 진행하였으며, 185부의 설문지를 오프라인 및 온라인으로 배포하였다. 대상자들에게 연구 목적과 설문 내용에 대해 구두와 온라인을 통해 안내하였고, 이 중 182부가 수거되었으며 불성실한 응답자 2명의 응답을 제외한 총 180부의 설문지를 분석에 사용하였다.

## 2. 연구 도구

### 1) 임파워먼트

Spreitzer(1995)가 개발한 임파워먼트 측정도구는 Jung(1998)이 번역하고, Shim(2009)이 작업치료사 및 물리치료사에게 적합하게 수정 및 보완한 것을 Kim(2018)이 사용한 임파워먼트 측정 도구를 사용하였다. 총 12문항으로 의미성, 역량, 자기 결정성, 효과성 등 4개의 영역으로 모든 문항은 5점 척도이다. 점수가 높을수록 임파워먼트를 지각한다. 본 연구의 임파워먼트 도구의 Cronbach's alpha는 .87이었다.

임파워먼트 설문 내용은 요인분석을 통해 3개의 요인으로 분류하였다. 첫 번째로 자기 직무의 중요성 및 능력 확신 요인은 개인이 자신의 직무가 얼마나 의미가 있는지, 자신의 직무를 얼마나 중요하게 생각하는지, 자신의 직무 능력에 대한 확신이 얼마나 있는지를 포함한다. 두 번째로 부서 내 영향력 및 통제 요인은 개인이 자신의 부서에서 얼마나 큰 영향력을 갖고 있는지, 부서 내에서 일어나는 일들을 얼마나 통제할 수 있는지에 대한 항목들로 구성되었다. 세 번째 요인인 직무수행의 독립성 및 자율성은 개인이 자신의 직무를 얼마나 독립적으로, 자율적으로 수행하고 스스로 결정할 수 있는지에 대한 항목들이 포함되었다.

### 2) 소진 척도

Maslach과 Jackson(1981)이 측정하기 위해 만든 도구로 Jang(1995)이 번역하여 Jeong(2008)이 수정 및 보완한 것을 Kim(2022)이 이용한 소진 측정 도구를 사용하였다. 총 22문항으로 정서적 탈진, 비인격화, 개인적 성취감에 대한 3개의 하위 영역으로 구성되어 있으며 모든 문항은 5점 척도이다. 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 본 연구의 소진 도구의 Cronbach's alpha는 .90이었다.

소진 설문 내용은 요인분석을 통해 3개의 요인으로 분류하였다. 첫 번째로 일상의 피로와 스트레스 요인은 일상적인 업무로 인한 피로감, 스트레스, 정서적 고갈, 좌절감을 포함하는 항목들로 구성되었다. 두 번째로 대인관계의 무감각과 거리감 요인은 타인(환자, 보호자, 직장 동료 등)과의 관계에서 느껴지는 무감각함, 무관심, 문제에 대한 효과적인 대처의 어려움 등의 항목들로 구성되

었다. 세 번째 요인인 대인 관계의 긍정적 상호작용은 타인과의 긍정적인 상호작용, 이해, 연민의 항목을 포함하고 있다.

3) 직무만족도 척도

Bai와 Suh(1989)가 정신과 간호사의 업무 스트레스를 측정하기 위해 사용한 문항들을 Kwon(2006)이 작업치료사에게 맞게 수정 및 보완하고 Park(2020)이 재구성한 직무만족도 측정 도구를 사용하였다. 총 15문항으로 업무만족도, 보상, 기회 만족도, 직업만족도 등 4가지 하위영역으로 구성되어 있으며 모든 문항은 4점 척도이다. 13번 문항에서 우리 병원을 우리 직장으로 변경하여 사용하였다. 이 척도는 점수가 높을수록 직무만족도를 지각한다. 본 연구의 직무만족도 도구의 Cronbach's alpha는 .86이었다.

직무만족도 설문 내용은 요인분석을 통해 3개의 요인으로 분류하였다. 첫 번째 요인은 직장 내 전반적 만족도로 현재의 직장에 대한 전반적인 만족도, 급여, 후생복지, 업무에 대한 만족도, 상사와의 관계, 업무 발전 기회 등의 내용이 포함되었다. 두 번째 요인은 업무의 중요성 및 자부심으로 직무가 환자의 치료에 얼마나 중요한 역할을 하는지, 업무의 중요성 및 그 업무에 대한 자부심과 관련된 항목들이다. 세 번째 요인은 동료 및 환자와의 관계 만족도로 동료와 상사와의 관계, 환자 치료 결과에 대한 만족도, 그리고 현재의 직업에 대한 전환 욕구를 알 수 있는 항목들로 구성되었다.

3. 자료 처리 및 분석

수집된 자료를 분석하기 위해서 SPSS 25.0 프로그램을 사용하였으며, 구체적인 분석 과정은 다음과 같다. 먼저 연구 대상자들의 일반적 특성을 확인하기 위해 빈도 분석을 실시하였으며, 임파워먼트, 소진, 직무만족도는 기술 통계로 산출하였다. 연구에 사용한 척도들의 신뢰도를 알아보기 위해 척도별 Cronbach' alpha 계수를 산출하였다. 일반적 특성에 따라 작업치료사의 임파워먼트, 소진, 직무만족도에서 차이가 나타나는지 확인하기 위해 독립표본 t-검정과 일원배치분산분석을 실시하였다. 임파워먼트와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하

기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

III. 결 과

1. 연구대상자 일반적 특성

본 연구대상자 180명 중 여자가 144명(80%), 나이는 20대 102명(56%), 가구 형태는 4인가구 이상 62명(34%), 최종학력은 학사 122명(68%), 총 근무 경력은 1년~3년 68명(37%), 직장 형태는 재활·요양 병원 109명(60%), 고용 형태는 정규직 156명(86%), 현 직책은 사원(작업치료사) 149명(82%), 부서 내 최고 관리자의 직종은 타 치료직군 120명(66%), 연봉은 2500만~3500만 미만 90명(50%), 주 업무는 성인 156명(86%), 가장 힘들다고 생각되는 치료는 성인 일반치료 51명(28%), 직장 내 치료실의 물리적 구조 형태는 치료실이 타 직종과 같은 공간 내에 있음 136명(75%), 함께 근무하는 작업치료사 수는 21명 이상 96명(53%)으로 가장 많이 나타났다(Table 1).

2. 연구대상자의 임파워먼트, 소진, 직무만족도

본 연구의 주요 변수로 설정한 임파워먼트, 소진, 직무만족도의 기술 통계는 다음과 같다. 연구대상자들의 임파워먼트는 평균 41.81점, 소진은 평균 58.40점, 직무만족도는 평균 40.32점으로 나타났다(Table 2).

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 정도는 나이, 총 근무 경력, 현 직책, 연봉, 주 업무, 가장 힘들다고 생각되는 치료, 함께 근무하는 작업치료사 수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 나이에서는 40대와 50대가 20대와 30대보다 임파워먼트가 높았다. 총 근무경력에서는 10년 이상의 경력자의 임파워먼트가 가장 높았다. 현 직책은 관리자가 사원과 중간관리자보다 임파워먼트가 높았다. 연봉에서는 2,500만 이하의 임파워먼트가 가장 낮았고 2,500만 이상과 4,500만 미만은 동일하며 4,500만 이상은 가장 높았다. 주 업무에서는 성

Table 1. General characteristics of participants

(n= 180)

	Characteristics	n (%)
Gender	Male	36 (20.00 %)
	Female	144 (80.00 %)
Age (year)	20	102 (56.67 %)
	30	61 (33.89 %)
	40	12 (6.67 %)
	50 ≤	5 (2.78 %)
Household type	Single person	58 (32.22 %)
	Two person	27 (15.00 %)
	Three person	33 (18.33 %)
	Four person ≤	62 (34.44 %)
Educational background	College	40 (22.47 %)
	University	122 (68.54 %)
	Master's degree	15 (8.43 %)
Length of work (year)	Doctorate	1 (.56 %)
	1 ~ 3	68 (37.78 %)
	4 ~ 6	47 (26.11 %)
	7 ~ 9	25 (13.89 %)
Type of workplace	10 ≤	40 (22.22 %)
	Tertiary hospital	12 (6.67 %)
	General hospital	43 (23.89 %)
	Rehabilitation·Geriatric hospital	109 (60.56 %)
Form of employment	Long-term care facility	1 (.56 %)
	Community	10 (5.56 %)
	Child center	5 (2.87 %)
	Regular work	156 (86.67 %)
Position	Contract work	23 (12.78 %)
	Part time work	1 (.56 %)
	Team member	149 (82.78 %)
Head's occupation	Middle manager	17 (9.44 %)
	Department head	14 (7.78 %)
Annual income (million won)	Other	120 (66.67 %)
	Occupational therapist	60 (33.33 %)
	> 25	52 (28.89 %)
Main work	25 ~ 34	90 (50.00 %)
	35 ~ 44	17 (9.44 %)
	45 ≤	21 (11.67 %)
Most difficult treatment	Adult	156 (86.67 %)
	Pediatric	9 (5.00 %)
	Adult & Pediatric	15 (8.33 %)
	Adult treatment	51 (28.49 %)
	Pediatric treatment	34 (18.99 %)
Form of physical structure of treatment room	Swallowing treatment	40 (22.35 %)
	Cognition treatment	19 (10.61 %)
	Not applicable	35 (19.55 %)
	Unseparated treatment room	136 (75.56 %)
The number of people working together (person)	Separate treatment room	44 (24.44 %)
	> 5	18 (10.00 %)
	5 ~ 10	44 (24.44 %)
	11 ~ 15	22 (12.22 %)
	16 ~ 20	0 (.00 %)
	21 ≤	96 (53.33 %)

인 치료를 담당하는 경우 임파워먼트가 가장 낮았고, 소아치료를 담당하는 경우 임파워먼트가 가장 높았다. 함께 근무하는 작업치료사 수에서는 5명 이하가 함께 근무할 때 임파워먼트가 가장 높았다(Table 3).

Table 2. Mean score for empowerment and burnout and job satisfaction (n= 180)

Variable	M±SD
Empowerment	41.81±6.50
Burnout	58.40±11.22
Job satisfaction	40.32±5.78

Table 3. Empowerment on the general characteristics (n= 180)

Characteristics	M±SD	p	Duncan	
Age (year)	20	40.66±5.44 <sup>a</sup>	.000	a,b<c,d
	30	41.90±7.05 <sup>b</sup>		
	40	48.08±7.08 <sup>c</sup>		
	50 ≤	49.20±6.34 <sup>d</sup>		
Length of work (year)	1 ~ 3	40.60±5.16 <sup>a</sup>	.000	a,b,<c<d
	4 ~ 6	40.57±5.83 <sup>b</sup>		
	7 ~ 9	39.72±6.34 <sup>c</sup>		
	10 ≤	46.63±7.23 <sup>d</sup>		
Position	Team member	40.85±6.18 <sup>a</sup>	.000	a,b<c
	Middle manager	44.12±5.68 <sup>b</sup>		
	Department head	49.29±5.43 <sup>c</sup>		
Annual income (million won)	> 25	39.48±5.69 <sup>a</sup>	.000	a<c<d
	25 ~ 34	41.41±5.49 <sup>b</sup>		
	35 ~ 44	44.00±8.90 <sup>c</sup>		
	45 ≤	47.52±6.69 <sup>d</sup>		
Main work	Adult	41.20±6.08 <sup>a</sup>	.002	a<b
	Pediatric	48.22±6.80 <sup>b</sup>		
	Adult & Pediatric	44.33±8.23 <sup>c</sup>		
Most difficult treatment	Adult treatment	38.67±6.08 <sup>a</sup>	.000	a<d
	Cognition treatment	40.84±6.72 <sup>b</sup>		
	Swallowing treatment	42.55±5.18 <sup>c</sup>		
	Pediatric treatment	44.76±6.45 <sup>d</sup>		
The number of people working together (person)	> 5	42.00±7.68 <sup>a</sup>	.004	c,d<a
	5 ~ 10	44.77±5.69 <sup>b</sup>		
	11 ~ 15	41.36±5.80 <sup>c</sup>		
	21 ≤	40.52±6.42 <sup>d</sup>		

#### 4. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진

연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 정도는 가장 힘들다고 생각되는 치료에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 소아치료가 소진 정도가 가장 낮았고, 성인 치료, 인지치료, 연하치료의 소진 정도는 비슷하였다 (Table 4).

#### 5. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도

본 연구의 대상자를 일반적 특성의 기준으로 직무만족도 정도를 분석한 결과 연봉, 가장 힘들다고 생각되는 치료에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연봉에서는 4,500만 이상이 직무만족도가 가장 높았고, 2,500만 이하와 2,500만~3,500만 미만의 직무만족도는 그다음으로 나타났다. 가장 힘들다고 생각되는 치료에서는 소아치료의 직무만족도가 가장 높았고, 성인치료, 인지치료, 연하치료는 비슷하였다 (Table 5).

Table 4. Burnout on the general characteristics

(n= 180)

Characteristics		M±SD	p	Duncan
Most difficult treatment	Adult treatment	61.84±11.40 <sup>a</sup>	.014	d<a,b,c
	Cognition treatment	60.84±10.65 <sup>b</sup>		
	Swallowing treatment	59.43±10.43 <sup>c</sup>		
	Pediatric treatment	53.85±11.43 <sup>d</sup>		

Table 5. Job satisfaction on the general characteristics

(n= 180)

Characteristics		M±SD	p	Duncan
Annual income (million won)	> 25	39.06±5.47 <sup>a</sup>	.026	a,b<d
	25 ~ 34	40.20±5.92 <sup>b</sup>		
	35 ~ 44	40.71±5.49 <sup>c</sup>		
	45 ≤	43.57±5.25 <sup>d</sup>		
Most difficult treatment	Adult treatment	38.20±5.66 <sup>a</sup>	.000	a,b,c<d
	Cognition treatment	40.00±5.23 <sup>b</sup>		
	Swallowing treatment	38.75±6.03 <sup>c</sup>		
	Pediatric treatment	43.56±4.50 <sup>d</sup>		

#### 6. 임파워먼트에 영향을 미치는 요인

소진의 일상의 피로와 스트레스, 대인 관계의 무감각과 거리감, 대인 관계의 긍정적 상호작용과 직무만족도의 직장 내 전반적 만족도, 업무의 중요성 및 자부심, 동료 및 환자와의 관계 만족도가 임파워먼트에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀 모형은 통계적으로 유의하게 나타났다( $F=13.29$ ,  $p<.001$ ). 회귀 모형 설명력은 약 30 %로 나타났다( $R^2=.32$ ,

$adjR^2=.30$ ). Durbin-Watson 통계량은 1.76으로 2에 근사한 값으로 분석되었다. 분산 팽창지수(VIF)도 전체 항목에서 10 미만으로 다중공선성 문제가 없는 것으로 판단되었다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 직장 내 전반적 만족도( $\beta=.21$ ,  $p<.01$ ), 업무의 중요성 및 자부심( $\beta=.17$ ,  $p<.05$ ), 동료 및 환자와의 관계 만족도( $\beta=.15$ ,  $p<.05$ ), 대인 관계의 긍정적 상호작용( $\beta=.25$ ,  $p<.001$ ), 일상의 피로와 스트레스( $\beta=-.17$ ,  $p<.05$ ), 대인 관계의 무감각과 거

리감( $\beta=-.14, p<.05$ )이 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직장 내 전반적 만족도, 업무의 중요성 및 자부심, 동료 및 환자와의 관계 만족도가 높아질수록 임파워먼트 또한 높아지는 것으로 평가되었다. 그리고 대인 관계의 긍정적 상호작용, 일상의 피로와 스트레스, 대인 관계의 무감각과 거리감이 낮아질수록 임파워먼트가 높아지는 것으로 나타났다. 표준화 계수의

크기를 비교하면, 대인 관계의 긍정적 상호작용( $\beta=-.25$ ), 직장 내 전반적 만족도( $\beta=.21$ ), 업무의 중요성 및 자부심( $\beta=.17$ ), 일상의 피로와 스트레스( $\beta=-.17$ ), 동료 및 환자와의 관계 만족도( $\beta=.15$ ), 대인 관계의 무감각과 거리감( $\beta=-.14$ ) 순으로 임파워먼트에 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Table 6).

Table 6. Factors affecting empowerment

(n= 180)

Independent variables	B	S.E.	$\beta$	t	p	VIF
(Constant)	41.78	.41		102.91	.000	
Burnout 1. Daily fatigue and stress	-1.08	.48	-.17	-2.23	.027	1.40
Burnout 2. Interpersonal insensitivity and distance	-0.91	.43	-.14	-2.11	.036	1.13
Burnout 3. Interpersonal positive interaction	-1.61	.43	-.25	-3.70	.000	1.14
Job satisfaction 1. Overall satisfaction in the workplace	1.35	.49	.21	2.74	.007	1.47
Job satisfaction 2. Importance and pride of work	1.09	.42	.17	2.59	.010	1.08
Job satisfaction 3. Satisfaction with relationships with colleagues and patients	.99	.43	.15	2.31	.022	1.11

F=13.29( $p<.001$ ),  $R^2=.32$ ,  $adjR^2=.30$ , Durbin-Watson=1.76

7. 소진에 영향을 미치는 요인

임파워먼트의 자기 직무의 중요성 및 능력 확신, 부서 내 영향력 및 통제, 직무수행의 독립성 및 자율성과 직무만족도의 직장 내 전반적 만족도, 업무의 중요성 및 자부심, 동료 및 환자와의 관계 만족도가 소진에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀 모형은 통계적으로 유의하게 나타났다( $F=20.78, p<.001$ ). 회귀 모형 설명력은 약 40 %로 나타났다( $R^2=.42, adjR^2=.40$ ). Durbin-Watson 통계량은 1.59로 2에 근사한 값으로 분석되었다. 분산 팽창지수(VIF)도 전체 항목에서 10 미만으로 다중공선성 문제가 없는 것으로 판단되었다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 직무수행의 독립성 및

자율성( $\beta=-.26, p<.001$ ), 부서 내 영향력 및 통제( $\beta=-.13, p<.05$ ), 직장 내 전반적 만족도( $\beta=-.39, p<.001$ ), 동료 및 환자와의 관계 만족도( $\beta=-.16, p<.05$ )가 소진에 대해 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직무수행의 독립성 및 자율성, 부서 내 영향력 및 통제, 직장 내 전반적 만족도, 동료 및 환자와의 관계 만족도가 낮아질수록 소진이 높아지는 것으로 평가되었다. 표준화 계수의 크기를 비교하면, 직장 내 전반적 만족도( $\beta=-.39$ ), 직무수행의 독립성 및 자율성( $\beta=-.26$ ), 동료 및 환자와의 관계 만족도( $\beta=-.16$ ), 부서 내 영향력 및 통제( $\beta=-.13$ ) 순으로 소진에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 7).

소진이 되지 않을 가능성을 높이는 유의한 요인에는 무엇이 있는지 확인하기 위해 로지스틱 회귀분석을 시

행하였다. 그 결과 로지스틱 회귀 모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며(Hosmer & Lemeshow  $\chi^2=8.72$ ,  $p=.366$ ), 회귀 모형의 설명력이 약 32 %로 나타났다(Nagelkerke  $R^2=.32$ ). 회귀계수의 유의성 검증결과 직장 내 전반적 만족도( $OR=2.25$ ,  $p<.001$ )와 직무수행의 독립성 및 자율성( $OR=1.79$ ,  $p<.01$ )은 소진이 되지 않을 가능성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장 내

전반적 만족도가 한 단계 증가하면 소진이 되지 않을 가능성이 2.25배 증가하며, 직무수행의 독립성 및 자율성이 한 단계 증가하면 소진이 되지 않을 가능성은 1.79배 증가하는 것으로 평가되었다. 반면에 자기 직무의 중요성 및 능력 확신, 부서 내 영향력 및 통제, 업무의 중요성 및 자부심, 동료 및 환자와의 관계 만족도는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다(Table 8).

Table 7. Factors affecting burnout

(n= 180)

Independent variables	B	S.E.	$\beta$	t	p	VIF
(Constant)	58.26	.65		89.71	.000	
Empowerment 1. The importance of one's job and confidence in one's abilities	-1.32	.72	-.12	-1.85	.067	1.21
Empowerment 2. Influence and control within the department	-1.40	.67	-.13	-2.10	.038	1.05
Empowerment 3. Independence and autonomy of job performance	-2.94	.72	-.26	-4.06	.000	1.24
Job satisfaction 1. Overall satisfaction in the workplace	-4.39	.71	-.39	-6.21	.000	1.18
Job satisfaction 2. Importance and pride of work	-1.30	.69	-.12	-1.87	.063	1.15
Job satisfaction 3. Satisfaction with relationships with colleagues and patients	-1.81	.70	-.16	-2.58	.011	1.17

F=20.78( $p<.001$ ),  $R^2=.42$ ,  $adjR^2=.40$ , Durbin-Watson=1.59

Table 8. Factors that affect the likelihood of not experiencing burnout

(n= 180)

Independent variables	B	S.E.	OR	95% CI	p
Empowerment 1. The importance of one's job and confidence in one's abilities	-.07	.22	.93	(.60 ~ 1.44)	.738
Empowerment 2. Influence and control within the department	.21	.19	1.23	(.86 ~ 1.77)	.260
Empowerment 3. Independence and autonomy of job performance	.58	.21	1.79	(1.20 ~ 2.68)	.004
Job satisfaction 1. Overall satisfaction in the workplace	.81	.22	2.25	(1.46 ~ 3.49)	.000
Job satisfaction 2. Importance and pride of work	.40	.21	1.49	(.99 ~ 2.23)	.056
Job satisfaction 3. Satisfaction with relationships with colleagues and patients	.36	.20	1.44	(.97 ~ 2.15)	.073

-2LL=197.39, Nagelkerke  $R^2=.32$ , Hosmer & Lemeshow test:  $\chi^2=8.72$ ( $p=.366$ )

8. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

소진의 일상의 피로와 스트레스, 대인 관계의 무감각과 거리감, 대인 관계의 긍정적 상호작용과 임파워먼트의 자기 직무의 중요성 및 능력 확신, 부서 내 영향력 및 통제, 직무수행의 독립성 및 자율성이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀 모형은 통계적으로 유의하게 나타났다( $F=20.62, p<.001$ ). 회귀 모형 설명력은 약 40 %로 나타났다 ( $R^2=.42, \text{adj}R^2=.40$ ). Durbin-Watson 통계량은 1.69로 2에 근사한 값으로 분석되었다. 분산 팽창지수(VIF)도 전체 항목에서 10 미만으로 다중공선성 문제가 없는 것으로 판단되었다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 일상의 피로와 스트레스( $\beta=-.38, p<.001$ ), 대인 관계의 긍정적 상호작용( $\beta=-.20, p<.01$ ), 대인 관계의 무감각과 거리감( $\beta$

$=-.16, p<.05$ ), 자기 직무의 중요성 및 능력 확신( $\beta=.21, p<.01$ ), 직무수행의 독립성 및 자율성( $\beta=.20, p<.01$ )이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 일상의 피로와 스트레스, 대인 관계의 긍정적 상호작용, 대인 관계의 무감각과 거리감이 낮아질수록 직무만족도는 높게 나타났다. 그리고 자기 직무의 중요성 및 능력 확신과 직무수행의 독립성 및 자율성이 높아질수록 직무만족도 또한 높아지는 것으로 평가되었다. 표준화 계수의 크기를 비교하면, 일상의 피로와 스트레스( $\beta =-.38$ ), 자기 직무의 중요성 및 능력 확신( $\beta=.21$ ), 직무수행의 독립성 및 자율성( $\beta=.20$ ), 대인 관계의 긍정적 상호작용( $\beta=-.20$ ), 대인 관계의 무감각과 거리감( $\beta=-.16$ ) 순으로 직무만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 9).

Table 9. Factors affecting job satisfaction

(n= 180)

Independent variables	B	S.E.	$\beta$	t	p	VIF
(Constant)	40.26	.34		119.44	.000	
Burnout 1. Daily fatigue and stress	-2.19	.36	-.38	-6.04	.000	1.15
Burnout 2. Interpersonal insensitivity and distance	-.91	.36	-.16	-2.49	.014	1.16
Burnout 3. Interpersonal positive interaction	-1.17	.36	-.20	-3.22	.002	1.16
Empowerment 1. The importance of one's job and confidence in one's abilities	1.23	.36	.21	3.42	.001	1.12
Empowerment 2. Influence and control within the department	.22	.35	.04	.63	.531	1.08
Empowerment 3. Independence and autonomy of job performance	1.18	.38	.20	3.10	.002	1.28

$F=20.62(p<.001), R^2=.42, \text{adj}R^2=.40, \text{Durbin-Watson}=1.69$

IV. 고찰

본 연구를 통해서 전라북도에 위치한 기관에 재직 중인 작업치료사 180명을 대상으로 임파워먼트, 소진, 직

무만족도에 대한 요인을 알아보고, 임파워먼트와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 본 연구 결과를 통해 작업치료사의 직무만족도를 높이기 위해 필요한 영역을 살펴보고, 효과적인 개입 방향을 제시

하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 연구 고찰은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 참여한 작업치료사의 임파워먼트를 분석하면 기존의 작업치료사를 대상으로 한 Jung 등(2017)의 연구와 비슷한 수준임을 확인하였다. 연령이 높을수록, 최종학력이 높을수록, 총 경력이 높을수록 임파워먼트가 높다고 하였는데(Noh 등, 2015) 이는 본 연구의 결과와 일치한다. 작업치료사는 의사의 지도를 받아(National Law Information Center, 2022) 업무를 수행하기 때문에 업무의 자기 결정권이 우선순위에 있지 못하므로 임파워먼트가 저하될 수밖에 없으며, 본 연구에서 임파워먼트가 높은 직장형태는 아동센터 근무자로 확인되어 이를 뒷받침한다. 한편, 간호사를 대상으로 한 Jung과 Min(2022)의 연구와 치과위생사를 대상으로 한 Min과 Min(2019)의 연구보다 본 연구의 작업치료사 임파워먼트가 더 높게 확인되었다. 본 연구의 임파워먼트가 타 보건 의료 종사자의 임파워먼트에 비해 높은 점수를 보이는 것은 프로그램 중재와 목표 설정에 있어 대상자의 의견을 수렴 및 협의하는 작업치료사의 업무 특성이 반영된 것이라고 할 수 있다. 본 연구에 참여한 작업치료사의 소진을 분석하면 직종이 동일한 Lee와 Ma(2018)의 연구와 비슷한 수준이었고, 간호사를 대상으로 한 Choi와 Song(2022)의 연구 결과보다는 상대적으로 낮게 확인되었다. 이는 중환자실과 응급실에 근무하는 간호사의 경우 업무의 강도와 중요도가 상대적으로 높으며 3교대 근무로 인한 수면장애와 피곤이 소진을 높이는 요소로 볼 수 있다. 반면에 작업치료사의 경우 장시간 다수의 사람들과 친밀한 관계를 유지하는 직무 상황 속에서 지속적인 정서적 압박으로 인하여 소진이 발생하게 된다. 이러한 타인과의 관계에서 오는 소진을 예방하기 위해 효율적인 응대 프로토콜을 구성하여 감정적 소모를 줄이는 노력이 필요하다. 긍정적인 심리적 역량을 지지하고(Nam & Noh, 2021) 직업에 대한 전문성 인식을 높여 소진을 낮출 수 있으며(Yang 등, 2023), 직무 역할에 대한 지지를 통해 소진을 감소시킬 수 있다(Bae & Park, 2021).

또한, 본 연구의 직무만족도는 간호사를 대상으로 한 Song과 Jo(2023)의 결과보다 낮게 확인되었다. 이는 본 연구의 참여 대상자의 주 근무지가 재활·요양 병원이기

때문에 진행성, 퇴행성 질환 환자에게 치료를 적용함에 어려움이 있고, 업무량에 비해 근무 환경과 복지 수준이 낮기 때문으로 분석된다. 사회적 보상의 경제적 부분에서 살펴보면 노동에 대한 합당한 보수는 직무만족도에 중요한 요인으로 작용하기 때문이다(Kong, 2023). 직장 내 치료실의 물리적 구조가 타 부서와 분리된 독립적인 환경에서 근무하는 경우에는 직무만족도가 높게 나타났다. 이는 운영적측면에서 같은 공간 내에서 타 직종 관리자의 지시와 전달을 받게 되는 근무환경보다 작업치료실만의 고유한 특수성과 전문성을 존중받을 수 있도록 독립된 공간에서 동 직종 관리자의 지시와 전달을 받는 것이 직무만족에 도움이 될 것이다(Son 등, 2020). 따라서, 자신의 업무에 대한 보람을 느끼고 직장에 대한 만족감을 가질 수 있도록 복지와 직무에 관련된 근무환경이 개선될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

둘째, 임파워먼트와 소진은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Ji(2019), Lim(2014b), Park(2021)의 연구와 일치한다. 업무의 중요도를 결정할 때, 대상자 응대를 자유롭게 결정할 때 직무만족도가 높아지며, 직무만족도가 향상될 때 보다 질적인 의료서비스를 제공할 수 있다(Lee, 2018a). 본 연구에서는 임파워먼트의 하위 요인 중 자기 직무의 중요성 및 능력 확신이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. Park(2018)의 연구에서 나의 직무와 관련된 활동들이 나와 부서에 의미가 있을 때, 내가 하는 일이 나에게 중요할 때 직무만족도에 가장 큰 영향을 미친다고 하여 본 연구를 지지하였다. 따라서, 직무에 많은 가치와 의미를 부여할 수 있도록 역할 갈등을 최소화하고 담당업무의 영향력을 높인다면 직무만족도가 높아질 것이다. 소진의 하위 요인 중 일상의 피로와 스트레스가 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. Cho(2020)의 연구에서도 심리적 소진이 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다고 하여 본 연구를 지지하였다. 작업치료사는 대상자 및 보호자와 함께 긴 시간 동안 일대일로 대면하여 대상자의 요구와 필요를 충족시켜야 한다.

한편, 직무수행의 독립성 및 자율성 요인과 직장 내 전반적 만족도 요인이 소진이 되지 않을 가능성에 유의

미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 임파워먼트를 강화시키고 소진을 낮추기 위해 스스로 결정할 수 있는 권한이 높아져야 한다고 보고한 Lee와 Seo(2018)의 연구가 이를 뒷받침한다. 따라서, 과도한 업무와 스트레스를 감소시키기 위해 자기 결정성을 높일 수 있는 방안을 모색해야 하며, 직무의 자율성을 높이기 위한 노력이 필요하다. 업무의 과부하를 감소시키고(Moon & Choi, 2023) 조직문화를 혁신적이고 관계적으로 이끌어 갈 때(Ko & Oh, 2022) 직무의 자율성을 높일 수 있으며, 리더의 임파워링 리더십이 직무의 자율성을 촉진 시킬 수 있다(Kim 등, 2021). 직무에 대한 자율성을 높이는 요소들을 근무 환경에 적용한다면 작업치료사의 업무를 능률적으로 향상시키고 소진을 낮추는 데 도움이 될 것이다. 동료 및 환자와의 관계 만족도와 업무의 중요성 및 자부심, 자기 직무의 중요성 및 능력 확신과 부서 내 영향력 및 통제 는 소진이 되지 않을 가능성에 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. Kim과 Lee(2016)의 연구에서 부정적인 동료와의 관계로 소진을 많이 경험하는 것은 아니라고 하였으며 Jung과 Ham(2020)의 연구에서 사회적 일 중요성이 소진을 예측하지 않을 수 있다고 하여 본 연구를 지지하였다. 또한, Kim과 Yu(2023)의 연구에서 직무통제가 소진에 대해 유의한 조절 효과로 나타나지 않았으며 Lee(2018b)의 연구에서 직무 효능감이 정서적 소진에 직접적인 유의한 영향을 주지 않는다고 하여 본 연구를 지지하였다.

본 연구의 제한점은 대상자를 모집하는 과정에 있어 편의 표집으로 대상자를 모집하여 전라북도 지역에 근무하는 작업치료사를 대상으로 연구를 진행하였기에 연구 결과를 일반화 하는데에는 한계가 있다. 향후의 연구에서는 대상자의 지역을 전국을 대상으로 하여 연령 및 병원의 종류를 확장하여 표본의 대표성에 대한 한계를 극복할 수 있는 체계적인 표본 설계를 통해서 작업치료사의 임파워먼트와 소진 및 직무만족도의 관한 연구로 확장할 필요가 있다. 그러나 이러한 제한점이 있음에도 불구하고, 본 연구에서는 작업치료사의 임파워먼트와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다는 점에 의미가 있다.

## V. 결 론

본 연구의 목적은 작업치료사의 임파워먼트와 소진 및 직무만족도를 파악하고 임파워먼트와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 본 연구의 결과를 보면, 임파워먼트와 소진은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 작업치료사는 대상자 중재를 통해 일상생활에 많은 영향을 미치기 때문에 대상자 개개인에게는 작업치료사의 역할이 중요하다. 따라서, 작업치료사의 임파워먼트와 직무만족도를 높이고 소진을 낮춘다면 대상자의 삶의 질을 도모하고 질 높은 서비스를 제공할 수 있게 될 것이다.

본 연구의 결과를 통해 몇 가지 제언을 하면 첫째, 지역을 전국으로 확장하여 작업치료사의 세부 특성인 연령, 직위별로 나누어 변수 요인별 연구를 진행하는 것이 필요하다. 둘째, 향후의 연구에서는 재활의료팀을 구성하는 구성원 전체 직종을 대상으로 연구를 폭넓게 진행할 필요가 있다.

## 참고문헌

- Bai JY, Suh MJ(1989). A study on work stress perceived by clinical nurses. *Kanho Hakhoe Chi*, 19(3), 259-272. <https://doi.org/10.4040/jnas.1989.19.3.259>.
- Bae JH, Park JS(2021). The influence of job stress and role recognition on burnout in preceptor nurses. *Nurs and Innovat*, 25(2), 23-30. <https://doi.org/10.38083/JKNS.25.2.202108.023>.
- Bae OK, Kim JK, Kang HJ(2013). A study on the burnout, empowerment and job satisfaction of special education teachers. *J Spec Children Educ*, 15(2), 147-169. <https://doi.org/10.21075/kacs.n.2013.15.2.147>.
- Cho HI(2020). The relation among teacher efficacy, burnout, and job satisfaction of secondary school teachers: moderated mediation of teacher emotions. *J Educ Culture*, 26(5), 539-561. <https://doi.org/10.24159/joec.2020.26.5.539>.

- Choi HJ, Song RY(2022). Burnout and compassion competency to explain job satisfaction among nurses working in intensive care units or emergency rooms. *J Korean Crit Care Nurs*, 15(3), 12-22. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.3.12>.
- Gwak SY(2019). The effect of empowerment of the worker in sheltered workshop on job satisfaction - focusing on mediating effect of organizational commitment. *J Disabil Welfare*, 45(45), 137-163. <https://doi.org/10.22779/kadw.2019.45.45.137>.
- Hwang NK, Jung MY(2020). Phenomenological research on burnout experience of occupational therapists. *Therapeutic Sci Rehabil*, 9(4), 55-67. <https://doi.org/10.22683/tsnr.2020.9.4.055>.
- Jang ES(1995). A study on burnout and work environment of psychiatric social worker. Graduate school of Soongsil University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Jeong HY(2008). A study on relationship among violence experience, coping and burnout of emergency department nurses. Graduate school of Inje University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Ji MG(2019). Relationship between self-leadership, psychological empowerment and job satisfaction of clinical dental hygienists. *J Converg Informa Technol*, 9(12), 198-207. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.12.198>.
- Jung AK, Ham EH(2020). Measurement equivalence of the work mattering scale for teachers: focusing on job satisfaction and burn out. *J Educ Cult*, 26(6), 233-253. <https://doi.org/10.24159/joec.2020.26.6.233>.
- Jung HJ(1998). A study on the impact of empowerment on job satisfaction and organizational commitment. Graduate school of Seoul University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Jung SR, Min HY(2022). The influence of moral distress, empowerment and nursing practice environment on nurses' person-centered care in long-term care hospitals: a cross-sectional study. *J Korean Gerontol Nurs*, 24(3), 291-300. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2022.24.3.291>.
- Jung YJ, Kim HJ, Lee CY, et al(2017). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and turnover of occupational therapist. *The J Korean Soc Commun Base Occup Ther*, 7(3), 1-12. <https://doi.org/10.18598/kcbot.2017.07.03.01>.
- Kim HW, Lee JY(2016). A structural analysis of negative peer relationship, frustrated interpersonal needs, maladaptive cognitive emotion regulation, burnout perceived by elementary school teachers. *Asian J Educ*, 17(4), 37-62. <https://doi.org/10.15753/aje.2016.12.17.4.37>.
- Kim JE, Yu KL(2023). The relationship between job demands and burnout of youtubers: the moderating effects of job control and social support. *J of Korea Entertain Industr Assoc*, 17(4), 17-33. <https://doi.org/10.21184/jkeia.2023.6.17.4.17>.
- Kim JH, Kim JH, Lee JE(2021). The mediating effect of psychological safety and job autonomy in the relationship between empowering leadership and creativity among Korean employees. *Korean J Hum Resour Develop Quart*, 23(4), 1-29. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2021.23.4.001>.
- Kim OH(2021). Effects of youth counselor's traumatic experience on their burnout: the roles of resilience and supervisor support. Graduate school of Kookmin University, Republic of Korea, Doctoral dissertation.
- Kim OS, Baik JS(2021). The moderating effects of empowerment on the relationship between child-care teachers' CCTV recognition and burnout. *J Education Culture*, 27(6), 589-606. <https://doi.org/10.24159/joec.2021.27.6.589>.
- Kim SH(2022). A study on the effect of physical therapist's empowerment, occupational professionalism, job stress, and burnout on job satisfaction. Graduate school of Nambu University, Republic of Korea, Doctoral dissertation.
- Kim SH, Yu SH(2023). Effect of the empowerment and occupational professionalism of physical therapists on their job satisfaction. *Korean Acad Ortho Man Phys Ther*, 29(2), 11-22. <https://doi.org/10.23101/kaompt>.

- 2023.29.2.11.
- Kim SJ, Lee HJ, Lee YM(2019a). Professional self-concept, job satisfaction and turnover intention of school health nurse. *J Korean Data Anal Soc*, 21(1), 531-542. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2019.21.1.531>.
- Kim SY, Kwon YE(2020). Effect of happiness and empowerment on nursing performance of clinical nurses. *J Korea Acad-Industr Cooper Soc*, 21(1), 112-120. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.1.112>.
- Kim WR(2018). Influences of occupational therapist's empowerment on job stress and job satisfaction. Graduate school of Gachon University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kong KB(2023). The effect of caregiver compensation system on job satisfaction: focusing on the mediating effect of empowerment. *J Korea Acad-Industr Cooper Soc*, 24(9), 632-641. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.9.632>.
- Ko MR, Oh SY(2022). The effects of organizational culture types on job autonomy and workplace learning: a generation moderated mediation model. *J Corpor Educ Tal Resear*, 24(4), 73-110. <https://doi.org/10.46260/KSLP.24.4.3>.
- Kwon JA(2006). Factors affecting the job satisfaction of occupational therapists. Graduate school of Yonsei University, Republic of Korea, Doctoral dissertation.
- Lee JH(2018a). Effects of professionalism on job satisfaction among medical technician. Graduate school of Inje University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Lee JY, Seo BJ(2018). The effect of caregivers' empowerment on job satisfaction: the mediating effect of burnout. *J Human Soc Sci* 21, 9(4), 275-286. <https://doi.org/10.22143/HSS21.9.4.21>.
- Lee HJ(2018b). The effect of job efficiency and social support on film crews' emotional exhaustion: the mediating effect of job satisfaction and the moderating effect of gender. *Gend Cult*, 11(2), 43-87. <https://doi.org/10.20992/gc.2018.12.11.2.43>.
- Lee HK, Chung JY(2016). Factors of job stress influencing burnout and compassion satisfaction in occupational therapist. *J Spec Educ Rehabil Sci*, 55(1), 233-245. <https://doi.org/10.15870/jsers.2016.03.55.1.233>.
- Lee SH, Bang YS(2015). The effect of emotional labor and burnout on the job attitude of occupational therapists. *Korean J Occup Ther*, 23(1), 95-108. <https://doi.org/10.14519/jksot.2015.23.1.08>.
- Lee SI, Ma SY(2018). A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy of occupational therapists. *J Korea Entertain Industr Assoc*, 12(7), 279-288. <https://doi.org/10.21184/jkeia.2018.10.12.7.279>.
- Lim JE(2014b). The relationship between empowerment, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Korean J Business Administr*, 27(7), 1013-1030.
- Lim KH(2023). Development and validation of psychological empowerment scale for school counselor. *Korea J Counsel*, 24(4), 187-211. <https://doi.org/10.15703/kjc.24.4.202308.187>.
- Lim ST(2014a). Effects of emotional labor on job burnout, job satisfaction and job involvement among Korean physical therapists. Graduate school of Konyang University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Maslach C, Jackson SE(1981). The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Moon JW, Choi HY(2023). Effect of work overload on job burnout: the moderation effect of problem-focused coping and job autonomy. *Korean J Stress Res*, 31(3), 106-112. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2023.31.3.106>.
- Min KH, Min HH(2019). Influencing factors of empowerment in the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg*, 19(4), 591-599. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190051>.
- Nam MA, Noh YG(2021). Effects of emotional labor and positive psychological capital on burnout among nurses at a general hospital. *J Digit Converg*, 19(2), 289-297. <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.2.289>.
- Noh EM, Jeon ES, Ko HJ(2015). The effects of dental hygienists' LMX (leader-member exchange) and

- empowerment on organizational performance. *J Dent Hyg Sci*, 15(5), 650-658. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.5.650>.
- Park DS(2020). The effect of job practice understanding on job satisfaction and job stress through clinical practice period of new occupational therapist. Graduate school of Hallym University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Park JK(2021). An analysis of the relationship among burnout, teaching competency and job satisfaction of special education teachers. *J Educ Innova Res*, 31(4), 1-20. <https://doi.org/10.21024/pnuedi.31.4.202112.1>.
- Park SK, Park JM, Yang DJ, et al(2017). Analysis of the job stress factors affecting job satisfaction and job involvement in physical therapists. *J Korean Soc Integr Med*, 5(3), 39-47. <https://doi.org/10.15268/ksim.2017.5.3.039>.
- Park SW(2018). The effect of empowerment on job satisfaction for physical therapists in general hospitals. *J Korean Soc Phys Med*, 13(2), 115-127. <https://doi.org/10.13066/kspm.2018.13.2.115>.
- Ryu K, Kim JK(2016). A study on relationships among resilience, stress, burnout and organizational commitment of hospital nurses. *J Korea Converg Assoc*, 16(7), 439-450. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>.
- Seo HK(2017). The effects of empowerment on teachers' psychological burnout. *J Lifelong Educ HRD*, 13(3), 57-88. <https://doi.org/10.35637/klehrd.2017.13.3.003>.
- Shim JH(2009). A study on the effects of the social and psychological attributes of physical therapists on empowerment, job satisfaction, and organizational commitment. Graduate school of Hanyang University, Republic of Korea, Doctoral dissertation.
- Shim SH, Kim EJ, Park EY(2020). Meta-analysis of factors influencing job stress of occupational therapist in Korea. *J Korean Soc Commun Base Occup Ther*, 10(1), 1-15. <https://doi.org/10.18598/kcbot.2020.10.1.01>.
- Shin JY, You MS(2022). A decomposition analysis of factors that increase therapeutic rehabilitation service expenditures. *Health Soc Welfare Rev*, 42(1), 106-124. <https://doi.org/10.15709/hswr.2022.42.1.106>.
- Son BY, Bang YS, Lee JH(2020). Effects of work environment on the job satisfaction of occupational therapists: mediating effect of empowerment. *Korean J Occup Ther*, 28(3), 15-26. <https://doi.org/10.14519/kjot.2020.28.3.02>.
- Son EJ, Baek SJ(2023). Organizational culture and job satisfaction impact on job engagement of child care teachers. *Korea Assoc Child Care Educ*, 142, 85-114. <https://doi.org/10.37918/kce.2023.9.142.85>.
- Song JM, Jo MJ(2023). The relationship between end-of-life care stress, compassionate competence and job satisfaction among nurses caring for cancer patients. *J Muscle Joint Health*, 30(2), 111-119. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2023.30.2.111>.
- Spreitzer GM(1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *Am J Commun Psychol*, 23(5), 601-629. <https://doi.org/10.1007/BF02506984>.
- World Federation of Occupational Therapy(2015). Defining occupational therapy, WFOT, 2012. *World Feder Occupat Ther Bullet*, 71(1), Print online. <https://doi.org/10.1179/1447382815z.00000000011>.
- Yang HK, Jeong ED, Kim JS(2023). The effects of emotional labor, professional job perception and job satisfaction on burnout of police officials. *J Korea Acad Industr Cooper Soc*, 24(9), 238-248. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.9.238>.
- Health Insurance Review and Assessment Service. Details and review guidelines on application standards and methods of nursing care benefit, 2022. Available at <https://repository.hira.or.kr/> Accessed JUNE 14, 2023.
- Korean Association of Occupational Therapists. Defining occupational therapy, 2023. Available at <http://journal.kci.go.kr/kjot/> Accessed September 20, 2023.
- Ministry of Health and Welfare. Health and medical manpower survey results report, 2021. Available at <https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10401000000&id=0008> Accessed JUNE 06, 2023.

National Law Information Center. Enforcement decree of the act on medical technicians, 2022. Available at <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20221220&lsiSeq=246305#0000>. Accessed June 11, 2023.

National Statistical Office. Korean Social Trends, 2022a. Available at <https://kostat.go.kr/ansk/#> Accessed APRIL 24, 2023.

National Statistical Office. Senior Citizen Statistics, 2022b.

Available at <https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301060200&bid=218> Accessed APRIL 24, 2023.

Health Insurance Review and Assessment Service. Health insurance statistical yearbook, 2021. Available at <https://www.hira.or.kr/bbsDummy.do?pgmid=HIRAA020045020000&brdScnBltno=4&brdBltNo=2314&pageIndex=1&pageIndex2=1>. Accessed APRIL 25, 2023.