대한지역사회작업치료학회지 제2권 제2호
The Journal of Korean Society of Community Based Occupational Therapy
2012. Vol. 2, No. 2

노인요양시설에 근무하는 작업치료사의 근무관련 특성과 직무스트레스와 상관성 연구

최정실*, 송병남*
*충북보건과학대학교 작업치료과

국문초록

목적 : 본 연구는 노인요양시설에서 근무하는 작업치료사의 직무 스트레스와 근무관련 특성과의 상관관계를 알아봄으로써 향후 스트레스를 측정하고 관리하는데 필요한 기초자료로 활용하고자 하였다.

연구방법 : 연구의 대상은 노인요양시설에서 근무하고 있는 작업치료사로서 2012년 5월 12일부터 6월 30일까지 온라인과 오프라인 설문방법으로 총 46부를 수집하여 분석하였다.

결과 : 직무스트레스 8개 요인 중 전문직으로서의 갈등, 전문지식과 기술의 부족, 대인관계상의 문제, 상사(국장, 과장 등)와의 관계 및 업무상 갈등, 치료의 한계에 대한 심적 부담, 부적절한 대우 및 보상 등 6개 요인이 근무연수, 보수총액, 치료 외 근무, 직장의 안정성과 통계적으로 유의한 상관관계를 나타냈다.

결론 : 본 연구는 노인요양시설에서 근무하는 작업치료사들의 직무스트레스와 그 요인들을 알아보고자 하였다. 직무스트레스 요인 평균은 3.52점으로 높은 수준이었으며, 스트레스 수준을 낮추기 위해 작업치료사들을 대상으로 꾸준한 연구가 진행되어야 할 것이다.

주제어 : 노인요양시설, 작업치료사, 직무 스트레스

I. 서 론

우리나라는 2009년 전체 인구의 65세 이상 인구 구성비가 10.7%로 이미 고령화 사회가 되었으며 2018년에는 14.3%로 고령사회, 2026년에는 20.8%로 초고령사회로 진입할 것으로 예상된다(통계청, 2010). 이미 많은 나라에서 이러한 노인 인구의 급격한 증가는 만성퇴행성질환과 기능장애 그리고 장기요양보호에 대한 대처가 필요하다는 공통의 해결과제로 보고 있다(최희경, 2009). 이러한 문제들은 사회적으로 핵가족화, 여성의 사회참여 증가, 요양보호 기간의 장기화 등으로 인하여 가정에 기반을 둔 부양체계는 한계가 있음을 시사하고 있다(서용성, 2012).

이러한 상황에 대한 대처방안으로 우리나라는 2008년부터 사회보험에 의한 노인장기요양보험제도를 시행하고 있다(보건복지부, 2009). 노인장기요양보험제도는 질병 및 장애가 있는 노인들에 대한 돌봄의 비용에 대해 사회가 함께 부담하는 체계를 구축하여 노인 및 그 가족의 삶의 질을 향상시키는데 목적을 두고 있다(보건복지부, 2010). 이 제도 안에서 실시되는 노인장기요양서비스는 일반적으로 시설보호의 형태, 재가보호의 형태, 그리고 공식적 서비스를 이용하지 않는 가족보

교신저자: 송병남(byung3326@hanmail.net)
‖ 접수일: 2012. 10. 31 ‖ 심사일 : 2012. 11. 05
‖ 게재승인일: 2012. 11. 23

호의 형태로 구분된다(이윤경, 2009). 이 서비스가 안정화되기 위해서는 클라이언트에게 가장 적합한 서비스를 효율적으로 제공하는 것이 필요하다. 그러기 위하여 노인요양시설에서 복지서비스를 제공하는 종사자들의 질이 무엇보다도 중요하다(황은진, 2004). 2008년 이전에는 노인요양시설 종사자들의 인력 구성이 생활지도원, 간호사, 물리치료사, 사회복지사가 주축을 이루어 서비스가 제공되었으나 노인장기요양보험제도가 실시되면서 요양보호사, 영양사, 조리원, 생활지도원 등의 인력보강과 함께 재활서비스의 중요성이 대두되면서 전문 인력으로 작업치료사가 배치되게 되었다(국민건강보험공단, 2011; 추무호, 2008). 그러나 노인장기요양법(2007, 2011)에 '물리치료사 또는 작업치료사'를 선택할 수 있도록 법안이 되어 있어 시설에서 근무하는 작업치료사의 정확한 통계치를 파악하기가 어려운 상황이다.

근래에 이 분야의 몇몇 종사들의 개인적 노력으로 전국의 노인요양시설에 근무하는 작업치료사의 현황을 조사한 바에 따르면 전국의 노인요양시설에 근무하는 작업치료사는 대략 237명으로 추산되고 있다(http://cafe.naver.com/silverot). 이 인원은 현재까지 배출된 작업치료사 6,446명 중에 약 3.68%밖에 안 되는 적은 인원이지만 앞으로 노인장기요양제도가 확대됨에 따라 노인요양시설에서 근무하는 작업치료사의 수요는 증가될 것으로 보고 있다(대한작업치료사협회, 2012). 이는 노인재활영역에서 작업치료사의 역할의 중요성이 대두되고 있고, 기존의 작업치료의 영역이 병원 혹은 재활병원에 한정되었는데 그 역할과 영역이 확대되어 갈 가능성을 보여주고 있는 것이다. 그러나 안타깝게도 이 영역의 종사자들의 작업치료에 대한 이해가 부족하고 업무 자체도 체계화되어 있지 않아서 노인요양시설에 근무하는 작업치료사들이 고충을 겪고 있다. 그리고 노인요양시설의 종사자들은 노인이라는 대상의 특수성과 만성질병을 가진 클라이언트의 요구에 따라 관리 및 서비스 제공을 해야 하기 때문에 업무상 많은 스트레스를 받을 수밖에 없다(강정덕, 2009). 작업치료사도 예외는 아닐 것이다.

이미 다른 종사자들은 이 분야에 근무하는 전문가집단의 직무스트레스와 직무만족도, 소진의 경험을 조사하여 이들의 상황과 스트레스에 대하여 문제를 인식하고 있으며 개선책을 내어놓고 있다(강정덕, 2009; 고병호, 2011; 김영자, 2008; 신미숙, 2010; 이은영, 2006; 조금숙; 2010; 추무호, 2008). 따라서, 새로운 작업치료 영역인 노인요양시설에서 작업치료사의 자리매김을 위하여 이들의 근무관련 특성을 파악하고, 그 곳에서 받는 직무스트레스의 원인을 찾는 것이 시급하다. 그러므로 본 연구의 목적은 노인요양시설에서 근무하는 작업치료사의 근무관련 특성을 파악하고, 조직 내에서 겪게 되는 직무스트레스와 상관관계를 알아봄으로써, 향후 스트레스 관리 및 노인요양시설에 근무하는 작업치료사의 처우 개선책을 마련하기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

연구대상자는 전국의 225개 노인요양시설에 근무하는 237명의 작업치료사들에게 이메일과 전화를 통하여 2012년 5월 12일부터 6월 23일까지 온라인 설문지를 배포하였다. 본 연구의 목적을 이해하고 동의한 치료사들이 작성하여 보내 준 52부의 설문지 중 응답내용이 부정확하거나 빈칸이 있는 설문지 6부를 제외한 총 46부를 분석하였다.

2. 조사 도구

본 연구도구는 구조화된 자기기입식 질문지를 이용하였으며, 질문지의 내용은 일반적 특성 6문항, 근무관련 특성 15문항, 직무스트레스 36문항으로 총 57문항이다.

1) 일반적 특성에는 성별, 연령, 종교, 최종학력, 주거형태, 이직이유 등 총 6문항으로 구성하였다.

2) 근무관련 특성은 시설유형, 근무지역, 고용형태, 보수총액, 근무연수, 초과근무의 유무와 수당, 일일 클라이언트 수, 직장의 안정성, 타시설과의 연계, 치료 외의 근무, 월차·연차·출산휴가와 육아휴직 등 15문항으로 구성하였다.

3) 직무스트레스

작업치료사를 대상으로 실시한 연구들에서 사용한 직무스트레스 조사도구들(김진주, 2009; 봉영순, 2007, 한대성; 2006) 중 김매자와 구미옥(1984)이 개발하고 한대성(2006)이 사용한 직무스트레스 측정도구를 작업치료 전공교수 1명과 노인요양시설에서 근무경험이 있는 작업치료사가 노인요양시설의 상황과 부합되는 용어로 수정하였다. 수정된 직무스트레스의 문항들이 실제 노인요양시설의 근무자의 스트레스를 측정하기 위해 적합한지 알아보기 위하여 다시 요양시설에 근무하고 있는 작업치료사 4명의 검토를 받았다. 여러 차례의 검토를 통하여 완성된 직무스트레스 도구는 총 36문항으로 업무량 과중 4문항, 전문직으로서의 갈등 5문항, 전문지식과 기술의 부족 5문항, 대인관계상의 문제 4문항, 상사(국장, 과장)와의 관계 및 업무상 갈등7문항, 치료의 한계에 대한 심적 부담 3문항, 부적절한 대우 및 보상 6문항, 부적절한 물리적 환경 2문항 등의 8개 요인으로 구분되었다. 각 문항의 척도는 5점 Likert 척도로 하였으며, '매우 그렇다' 5점, '약간 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 총점이 높을수록 스트레스가 높음을 의미한다. Cronbach α값은 .652~.927로 비교적 만족할 만한 수준이었으며, 전체 문항에 대한 신뢰도는 .956으로 높았다.

3. 자료 분석

설문지의 각 문항을 부호화(coding) 한 후, 윈도우용 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) 18.0을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성과 근무관련 특성 그리고 직무스트레스 요인별 스트레스 수준은 빈도분석을 하였고, 근무관련 특성과 직무스트레스와의 상관성을 알아보기 위해 피어슨 상관분석을 하였다.

표 1. 연구 대상자의 일반적 특성 N=46)

일반적인 특성	구분	대상자수(%)
성별	남	12(26.1)
	여	34(73.9)
연령	20~25세	12(26.1)
	26~30세	24(52.2)
	31~35세	9(19.6)
	36세 이상	1(2.2)
최종학력	전문대졸	32(69.6)
	대학교졸	11(23.9)
	대학원재	2(4.3)
	대학원졸	1(2.2)
종교	기독교	14(30.4)
	불교	11(23.9)
	천주교	6(13)
	기타	15(32.6)
주거형태	자가	26(56.5)
	전세	7(15.2)
	월세	8(17.4)
	기숙사나 관사	5(10.9)
이직이유 (복수응답)	앞으로 전망이 밝기 때문	4(8.7)
	안정성과 보수 때문	6(13.0)
	종교적인 이유로	2(4.3)
	보람있는 일이기 때문에	3(6.5)
	클라이언트 중심치료를 위해서	12(26.1)
	시간적인 여유가 많아서	7(15.2)
	병원치료 시스템에 대한 회의감	14(30.4)
	특별한 동기없음	1(2.2)
	치매에 관심이 있어서	1(2.2)

표 2. 근무관련 특성 (N=46)

		구분	대상자수(%)
시설 유형		30인 미만	2(4.3)
		30~100인 미만	33(71.7)
		100인 이상	11(23.9)
근무지역		수도권(서울, 인천, 경기)	17(37.0)
		중부권(강원, 충청, 대전)	14(30.4)
		영남권(경상남북, 울산, 대구, 부산)	10(21.7)
		호남권(전라남북, 광주, 전주)	3(6.5)
		제주도	2(4.3)
고용형태		정규직	37(80.4)
		계약직	9(19.6)
근무연수		6개월 미만	8(17.4)
		6개월~1년 미만	7(15.2)
		1년~2년 미만	16(34.8)
		2년~3년 미만	9(19.6)
		3년~4년 미만	3(6.5)
		4년 이상	3(6.5)
보수총액		2000만 미만	15(32.6)
		2000~2500만 미만	26(56.5)
		2500~3000만 미만	5(10.9)
초과 근무	유무	하지않는다	32(69.6)
		한다	14(30.4)
	수당	받는다	6(13)
		받지 않는다.	8(17.4)
일일 클라이언트수		10명 미만	8(17.4)
		10~20명 미만	30(65.2)
		20~30명 미만	7(15.2)
		30~40명 미만	1(2.2)
치료 외의 근무		전혀 그렇지 않다	2(4.3)
		대체로 그렇지 않은편이다	15(32.6)
		보통이다	10(21.7)
		대체로 그렇다	14(30.4)
		매우 그렇다	5(10.9)
동종업종간의 기관 연계		전혀 그렇지 않다	30(65.2)
		대체로 그렇지 않은편이다	10(21.7)
		보통이다	3(6.5)
		대체로 그렇다	2(4.3)
		매우 그렇다	1(2.2)
직장안정성		전혀 그렇지 않다	2(4.3)
		대체로 그렇지 않은편이다	8(17.4)
		보통이다	16(34.8)
		대체로 그렇다	16(34.8)
		매우 그렇다	4(8.7)
월차휴가제도		규정없음	21(45.7)
		규정은 있지만 거의 사용불가	2(4.3)
		업무조정하면 사용가능	18(39.1)
		자유롭게 사용가능	5(10.9)
연차휴가제도		규정없음	6(13.0)
		규정은 있지만 거의 사용불가	3(6.5)
		업무조정하면 사용가능	24(52.2)
		자유롭게 사용가능	13(28.3)
출산휴가제도		규정없음	12(26.1)
		규정은 있지만 거의 사용불가	4(8.7)
		업무조정하면 사용가능	24(52.2)
		자유롭게 사용가능	6(13.0)
육아휴직제도		규정없음	16(34.8)
		규정은 있지만 거의 사용불가	5(10.9)
		업무조정하면 사용가능	19(41.3)
		자유롭게 사용가능	6(13.0)

III. 연구 결과

1. 연구대상자의 특성

1) 일반적인 특성

연구 대상자의 특성은 표 1과 같다. 연구대상자 46명 중 남자는 12명(26.1%), 여자는 34명(73.9%)이었다. 연령은 26~30세가 24명(52.2%)으로 가장 많았으며, 36세 이상이 1명(2.2%)으로 가장 적었다. 최종학력은 전문대졸이 32명(69.6%)으로 가장 많았으며, 대학원 졸업자가 1명(2.2%)으로 가장 적었다. 종교는 기타가 15명(32.6%)으로 가장 많았으며, 천주교는 6명(13%)으로 가장 적게 나타났다. 주거형태는 자가가 26명(56.5%)으로 가장 많이 나타났고, 기숙사나 관사가 5명(10.9%)으로 가장 적게 나타났다. 요양원으로의 이직 이유는 복수 응답으로 조사한 결과 병원치료 시스템에 대한 회의감이 14명(30.4%), 클라이언트 중심의 치료를 위해서가 12명(26.1%), 시간적인 여유가 많아서가 7명(15.2%) 순으로 나타났다.

2) 근무 관련 특성

근무관련 특성은 표 2와 같다. 시설 유형은 30~100인 미만이 33명(71.7%)으로 가장 많았고, 100인 이상이 11명(23.9%), 30인 미만이 2명(4.3%)이었다. 근무지역은 수도권(서울, 인천, 경기)지역이 17명(37.0%)으로 가장 많았고, 제주도가 2명(4.3%)으로 가장 적었다. 고용형태는 정규직이 37명(80.4%), 계약직이 9명(19.6%)으로 나타났으며, 근무 연수는 1년~2년 미만이 16명(34.8%)으로 가장 많았고, 3년 이상이 6명(13%)으로 가장 적었다. 보수총액은 2000~2500만원 미만이 26명(56.5%)으로 가장 많았으며, 2000만원 미만이 15명(32.6%), 2500~3000만원 미만이 5명(10.9%)순으로 나타났다. 초과근무는 46명 중 14명(30.4%)이 초과근무를 한다고 응답하였으며, 이중 추가 수당을 받는 경우는 6명(42.9%)이었다. 일일 클라이언트 수는 10~20명 미만이 30명(65.2%)으로 가장 많았고 10명 미만이 8명(17.4%), 20~30명 미만이 7명(15.2%) 순으로 나타났다. 치료 외의 근무를 하는 경우는 29명(63%)으로 과반수 이상이 응답하였다. 동종업종간의 기관 연계는 '전혀 그렇지 않다'가 30명(65.2%)으로 대부분 다른 기관에서 일하고 있는 작업치료사간의 정보교류가 없는 편이었다. 요양시설의 직장으로서의 안정성에서는 '보통이다'와 '대체로 그렇다'고 한 경우가 각각 16명(34.8%)으로 나타났다. 휴가제도에서 월차휴가제도는 규정 없음에 가장 많은 21명(45.7%)이 응답하였고, 연차제도, 출산휴가제도, 육아휴직제도에서는 업무조정하면 사용가능에 각각 24명(52.2%), 24명(52.2%), 19명(41.3%)으로 가장 많은 응답을 보였다.

3. 직무스트레스 요인별 스트레스 수준

직무스트레스를 8개의 요인으로 나누어 스트레스 수준을 알아본 결과는 표 3과 같다. 전문직으로서의 역할 갈등이 4.12로 가장 높았으며, 업무량 과중이 3.69, 상사(국장, 과장 등)와의 관계 및 업무상의 갈등이 3.58, 치료의 한계에 대한 심정 부담이 3.55 순으로 나타났으며, 부적절한 대우 및 보상이 3.08로 가장 낮게 나타났다.

표 3. 직무스트레스 요인별 스트레스 수준

문항	평균±표준편차
요인 1. 업무량 과중	3.69 ± 0.66
요인 2. 전문직으로서의 역할 갈등	4.12 ± 0.99
요인 3. 전문지식과 기술의 부족	3.47 ± 0.68
요인 4. 대인관계상의 문제	3.48 ± 1.12
요인 5. 상사(국장, 과장 등)와의 관계 및 업무상의 갈등	3.58 ± 1.29
요인 6. 치료의 한계에 대한 심적 부담	3.55 ± 0.92
요인 7. 부적절한 대우 및 보상	3.08 ± 0.99
요인 8. 부적절한 물리적 환경	3.20 ± 1.26

표 4. 직무스트레스 요인과 근무관련 특성의 상관관계

	근무관련 특성			
	근무연수	보수총액	치료 외 근무	직장의 안정성
1. 업무량 과중	-.233	-.032	.278	-.219
2. 전문직으로서의 갈등	-.311*	-.297*	.269	.-.325*
3. 전문지식과 기술의 부족	-.468**	-.173	.228	-.312*
4. 대인관계상의 문제	-.195	.038	.084	-.444**
5. 상사(국장, 과장 등)와의 관계 및 업무상 갈등	-.337*	-.078	.251	-.512**
6. 치료의 한계에 대한 심적부담	-.348*	-.147	.380**	-.314*
7. 부적절한 대우 및 보상	-.373*	-.141	.333*	-.409**
8. 부적절한 물리적 환경	-.087	-.133	.220	-.191
전체 직무스트레스	-.387**	-.133	.313*	-.489**

*p<.05, **p<.01

4. 직무스트레스 요인과 근무관련 특성과의 상관관계

직무스트레스 요인과 근무관련 특성과의 상관관계는 표 4와 같다. 구체적으로 직무스트레스 요인과 근무관련 특성과의 상관관계를 살펴보면, 근무연수가 낮을수록 전문직으로서의 갈등(-.311), 전문지식과 기술의 부족(-.468), 상사(국장, 과장 등)와의 관계 및 업무상 갈등(-.337), 치료의 한계에 대한 심적 부담(-.348), 부적절한 대우 및 보상(-.373)에 대한 스트레스가 높은 편이며, 이는 통계적으로 유의하였다(p<.05). 보수총액이 낮을수록 전문직으로서의 갈등(-.297)이 높은 편이며, 치료 외 근무가 많을수록 치료의 한계에 대한 심적부담(.380), 부적절한 대우 및 보상(.333)에 대한 스트레스가 높으며, 이는 통계적으로 유의하였다(p<.05). 직장의 안정성이 낮을수록 전문직으로서의 갈등(-.325), 전문지식과 기술의 부족(-.312), 대인관계상의 문제(-.444), 상사(국장, 과장 등)와의 관계 및 업무상 갈등(-.512), 치료의 한계에 대한 심적부담(-.314), 부적절한 대우 및 보상(-.409)에 대한 스트레스가 높으며, 이는 통계적으로 유의하였다(p<.05). 요양시설에 근무하고 있는 작업치료사의 직무스트레스는 전반적으로 보수총액을 제외하고 근무연수(-.387)가 낮을수록 치료 외 근무(.313)가 많을수록, 직장의 안정성(-.489)이 낮을수록 직무스트레스(총점)가 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다(p<.05).

IV. 고 찰

현재 노인요양시설에서 근무하는 작업치료사는 전체 작업치료사 중에 약 3.68%밖에 되지 않지만 노인장기요양보험제도가 도입된 이후 노인요양시설에서 근무하는 작업치료사는 점점 증가하고 있다. 본 연구의 목적은 노인요양시설에서 근무하는 작업치료사의 직무스트레스 요인과 근무관련 특성과의 상관성을 알아보고자 시도하였다.

연구대상자는 225개 노인요양시설에 근무하는 작업치료사 237명 중 본 연구의 목적을 이해하고 동의한 46명을 대상으로 일반적 특성 6문항, 근무관련 특성 15문항, 직무스트레스 36문항을 포함한 57문항의 온라인 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 46부의 설문지를 분석하여 다음의 결과를 얻었다.

첫 번째, 요양시설의 작업치료사의 직무스트레스 요인을 살펴보면, '전문직으로서의 역할 갈등'이 가장 높은 평균값이 나타났으며, '업무량 과중', '상사와의 관계 및 업무상의 갈등'순으로 나타났다. 병원에서 근무하는 작업치료사를 대상으로 한 직무스트레스 연구(한대성, 2006)와 비교해 볼 때, 요양원에서 근무하는 작업치료사는 병원에서 근무하는 작업치료사에 비하여 '전문직으로서의 역할 갈등'이 높은 편임을 알 수 있었다. 이는 요양원에서 근무하는 작업치료사는 '업무량 과중'뿐만 아니라 요양시설의 근무자들의 작업치료에 대한 인식부족으로 인하여 비협조적인 관계에서 오는 스트레스라고 보여진다.

두 번째, 근무연수가 낮을수록 직무스트레스는 높은 편이며 통계적으로 유의하였다($p<.05$). 이 결과는 시설에 근무하는 종사자들(사회복지사, 간호사, 간호조무사, 요양보호사 등)을 대상으로 직무스트레스를 조사한 연구(강정덕, 2009)와 작업치료사를 대상으로 실시한 연구(한대성, 2006)결과와 상반된 결과를 보였다. 이는 일반적으로 학생이 졸업을 하고 전문직으로서 전환이 될 때에 높은 스트레스를 보이는데(Leonard & Corr, 1998), 특히 요양시설에서는 선임 치료사도 없고 신규 졸업자가 작업치료 모델을 새롭게 만들어 가야하기 때문에 스트레스가 높아지는 것이라 사료된다. 근무연수와 직무스트레스 하위요인별 상관성 결과를 살펴보아도 전문직으로서의 갈등, 전문지식과 기술의 부족, 상사(국장, 과장 등)와의 관계 및 업무상 갈등, 치료의 한계에 대한 심적부담, 부적절한 대우 및 보상 부분에 대하여 상당한 스트레스를 경험하고 있다. 이는 졸업생이 의료기사법(보건복지부, 1982)에 따라 운영되는 병원에서의 작업치료에 대한 경험은 있지만, 노인장기요양법(2007)에 따라 운영되는 요양시설에 대한 이해부족과 환경적응을 하는 가운데 겪는 스트레스로 보여진다.

세 번째, 치료 외의 근무가 많을수록 직무스트레스는 높은 편이며 직무스트레스 하위요인별로 살펴보면 '치료의 한계에 대한 '심적부담'과 '부적절한 대우 및 보상'요인에 대하여 통계적으로 양의 상관관계를 보였다($p<.05$). 다른 직종에서도 같은 결과를 뒷받침하고 있다(김경모, 2005; 백미현, 2009). 현행 노인장기요양법(2011)에 따르면, 사회복지사와 물리치료사 또는 작업치료사는 기본 1명에서 입소자가 100명 초과시 1명 추가되고, 요양보호사는 입소자 2.5명 당 1명으로 배치해야 한다. 그러나 실제로 요양시설의 시스템이나 사정에 따라 '물리치료사 또는 작업치료사' 1인을 두어 업무를 대신하거나 부족한 근무인력의 업무를 수행해야 하는 어쩔 수 없는 상황을 직면할 때 마다 이곳에서 근무하는 작업치료사들은 힘들어하고 있다(http://cafe.naver.com/silverot). McGrath(1976)도 직원의 과소 배치로 인하여 근무자가 타인의 분야까지 근무를 하게 되면 직무스트레스가 증가한다고 보고한 바 있다.

네 번째, 직장의 안정성이 낮을수록 직무스트레스는 높은 편이며 통계적으로 유의하였다($p<.05$). 직무스트레스 하위요인별로 살펴보면, '전문직으로서의 갈등', '전문지식과 기술의 부족', '대인관계상의 문제', '상사(국장, 과장 등)와의 관계 및 업무상 갈등', '치료의 한계에 대한 '심적부담'과 '부적절한 대우 및 보상' 등 6개 하위요인과 음의 상관관계를 보였다. 직장의 안정성은 근로자의 신분 또는 고용상태의 지속적인 안정성의 정도를 의미하는데 기존의 연구를 보면 직장 안정성이 높을수록 직무만족도나 직장애착심이 높아지는 것으로 나타나 있다(Kaufman & Beehr, 1982). 그러나, 근로자는 자신이 근무하는 직장의 안정성이 안정되지 못하면, 이직하려는 경향이 높아진다(김소연, 2002). 본 연구의 결과와 같이 안정적인 직장의 분위기는 직무스트레스 하위요인 8개 중 6개와 음의 상관성을 보이듯이, 근로자에게는 직장의 안정성이 중요한 스트레스 유발요인이 될 수 있다(이향란, 2003).

다섯 번째, 보수총액과 직무스트레스와 통계적인 유의한 상관관계는 나타나지 않았지만 직무스트레스 하위요인 중 '전문직으로서의 갈등'과 음의 상관관계가 있었다. 보수란 근무자들이 제공한 육체적, 정신적 노력에 대한 대가라 할 수 있으며, 생계를 유지하기 위한 수단이다(이영석, 1998). 또한 공정한 임금과 기본급을 받지 못하면 스트레스가 증가한다(Shulthz, 1982). 본 연구결과는 자신의 직무와 역할에 비하여 임금수준이 낮다고 판단되면 친구나 타 직종의 직원들에 대한 상대적 열등감 등으로 인하여 직무스트레스가 발생한다는 김영순(2007)의 연구결과와 일치하였다. 병원에 있는 치료사들과의 보수 비교, 타 직종 종사자들과의 보수 비교 등에서 전문직으로서의 갈등이 나타나고 스트레스와 연관되어 있는 것으로 보인다.

본 연구의 제한점은 노인요양시설에 근무하고 있는 작업치료사 237명 중 46명의 작업치료사에게만 응답을 받아서 통계적으로 유의한 상관관계는 입증하였지만 결과를 일반화하기에는 부족한 자료의 양이었다. 앞으로 노인재활영역에서 전문 인력으로서 작업치료사의 역할이 중요해진 만큼 이들을 대상으로 한 직무스트레스의 측정도구 개발이나 직무분석을 통하여 역할의 확립을 확고히 해야 할 것이다. 또한 직무스트레스에 관한 연구도 지속적으로 이루어져 노인요양시설에서 근무하는 작업치료사들이 전문가로서의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 제도적 마련이 이루어져야 할 것이다.

V. 결 론

본 연구는 노인장기요양보험제도가 시작된 이후 증가하고 있는 새로운 작업치료 영역인 노인요양시설에서 작업치료사의 자리매김을 위하여 이들의 근무관련 특성을 파악하고, 그곳에서 받는 직무스트레스와 상관관계를 알아봄으로써, 향후 스트레스 관리 및 노인요양시설에 근무하는 작업치료사의 처우 개선책을 마련하기 위한 기초자료로 활용하고자 실시하였다. 본 연구에서 직무스트레스는 근무연수, 치료 외 근무, 직장의 안정성에서 유의한 상관관계를 나타냈으며, 직무스트레스 하위요인에서는 근무연수, 보수총액, 치료 외 근무, 직장의 안정성 등 4개의 근무관련 특성 요인과 유의한 결과를 보였다. 앞으로 이러한 직무스트레스 수준을 낮추고 직무만족을 증가시키기 위해서 많은 작업치료사들을 대상으로 꾸준히 연구가 진행 되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

강정덕. (2009). **노인요양시설 종사자들의 직무스트레스에 관한 연구.** 석사학위논문, 초당대학교, 전남.

고병호. (2011). **재가노인복지시설 요양보호사의 이직의도에 관한연구: 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직업 정체성의 조절효과.** 박사학위논문, 백석대학교, 충남.

국민건강보험공단. (2011). **2011년 상반기 장기요양보험주요통계.** 국민건강보험공단.

김경모. (2005). **물리치료사의 근골격계 통증과 직무스트레스.** 석사학위논문, 연세대학교, 서울.

김매자, 구미옥. (1984). 간호사의 근무중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구 개발 연구. **대한간호학회지, 14**(2), 18-37.

김소연. (2002). **직업의 안정성이 이직의도에 미치는 영향.** 석사학위논문, 경기대학교, 수원.

김영순. (2007). **재가노인복지시설 종사자의 직무스트레스가 수발서비스에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 서대문구를 중심으로.** 석사학위논문, 명지대학교, 서울.

김영자. (2008). **노인요양보호사의 직무스트레스와 조직유효성과의 관계에서 자기 효능감의 조절효과.** 박사학위논문, 조선대학교, 광주.

김진주. (2009). **작업치료사의 직무스트레스와 소진간의 관련성.** 석사학위논문, 연세대학교, 서울.

노인장기요양법. (2007). **노인장기요양법령집.** 국민건강보험공단.

노인장기요양법. (2011). **노인장기요양법 2009년 일부개정안.** 국민건강보험공단.

대한작업치료사협회. (2012). **작업치료사 면허등록 현황.**

백미현. (2009). **응급실 신규 간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직의도에 관한 연구.** 석사학위논문, 연세대학교, 서울.

보건복지부. (1982). **의료기사법시행령중개정령.** 보건복지부, 의료자원정책과.

보건복지부. (2009). **장기요양보험 시행 1년의 성과와 향후 과제.**

보건복지부. (2010). **2011년 노인복자사업안내.**

봉영순. (2007). **작업치료사의 자기효능감 및 사회적 지지와 직무스트레스와의 관계.** 석사학위논문, 이화여자대학교, 서울.

서용성. (2012). **노인장기요양보험제도 재가 방문요양서비스 대상자의 서비스만족도와 삶의 질에 관한 연구: 여수지역 대상자들을 중심으로.** 석사학위논문, 순천대학교, 순천.

신미숙. (2010). **요양보호사의 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 요인.** 석사학위논문, 대구한의대학교, 경북.

이영석. (1998). **병원행정직원의 보수만족에 영향을 미치는 요인.** 석사학위논문, 경산대학교, 경북.

이윤경. (2009). **노인장기요양보험 서비스 이용 형태 연구.** 박사학위논문, 이화여자대학교, 서울.

이은영. (2006). **노인의료복지시설 종사자의 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구.** 석사학위논문, 이화여자대학교, 서울.

이향란. (2003). **병원근무자의 스트레스에 관한 연구.** 석사학위논문, 연세대학교, 서울.

조금숙. (2010). **요양보호사의 직무 스트레스와 직무만족 연구.** 석사학위논문, 가야대학교. 경남.

추무호. (2008). **노인전문요양시설 종사자의 직무스트레스에 따른 대응방안에 대한 연구.** 석사학위논문, 대구대학교, 대구.

최희경. (2009). **노인에 대한 사회적 돌봄과 돌봄 서비스의 질 향상.** 서울: 집문당.

통계청. (2010). **장래인구추계.**

한대성. (2006). **작업치료사의 직무 스트레스 관련요인.** 석사학위논문, 연세대학교, 원주.

황은진. (2004). **노인복지시설 종사자의 직무 만족도에 관한연구.** 석사학위논문, 목원대학교, 대전.

Kaufman G. M., & Beehr, T. A. (1986). Occupational Stressors, individual strains and social supports among police officers. *Human Relations, 42*, 185.

Leonard, C., & Corr, S. (1988). Sources of stress and coping Strategies in Basic Grade Occupational Therapists. *The British Journal of Occupational Therapy, 61*, 257-262.

McGrath, J. E. (1976). *Stress and Behavior in Organization, In M.* Dunnette(Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: R. Mcnally.

SilverOT. (2012. 1. 17). **전국 요양시설 작업/물리치료 종사자 조사.** 2012년 1월 20일 출력. http://cafe.naver.com/silverot

Shulthz, D. P. (1982). *Psychology and Industry Today.* An Introduction to industrial and Organizational psychology(3rd Ed.). Wisconsin: Prenticehall.

Abstract

The Correlations Between Job-Stress And Job-Relation Feature in Occupational Therapist Working in Nursing Home Facility

Choi, Jeong-Sil*, M.Sc., O.T., Song, Byung-Nam*, M.Sc.,O.T.

*Dept. of Occupational Therapy, ChungBuk Health & Science Univ.

Objective : This study investigates correlations between job-stress and job-relation feture in occupational therapists in nursing home.

Method : For this study, self-reported questionnaires were distributed by online and offline survey to 237 occupational therapist from May to June in 2012. Fifty two of the questionnaires were returned, acceptable 46 survey responses were analyzed, expect 6 unclearly answered.

Result : The results correlations between the 6 job-stress factors(confliction of professional role, lack of professional knowledge and skills, problem of personal relationship, disagreement with predecessor(manager, chief, etc), limitation of medical system, inappropriate salary) and 4 job-relation feature(period of job, annual salary, work out of therapy, job stability).

Conclusion : This study demonstrates correlations between job-stress factors and job-relation feature in occupational therapist working in nursing home. Job-stress average 3.52points of 5points contributes more affecting the stress. Further research is necessary to more sample occupational therapist in nursing home.

Key Words : Job stress, Nursing home facility, Occupational therapist