

The Factors Affecting Job Satisfaction in Speech-Language Pathologists

Kyung-Im Moon*, In-Sook Cho**, Woong-Sik Park***

*Professor, Dept. of Speech Language Pathology, Kwangju Women's University, Gwangju, Korea

**Professor, Dept. of Nursing, Kwangju Women's University, Gwangju, Korea

***Professor, Dept. of Occupations Therapy, Kwangju Women's University, Gwangju, Korea

[Abstract]

The propose of this study was to investigate the factors affecting job satisfaction in Speech-Language Pathologists and to identify the relationships among job satisfaction self-efficiency and job stress. The participant of this study were 145 Speech-Language Pathologists. The results of present study are as follows. The mean score for job satisfaction was 3.62. job satisfaction was found to have a positive correlation with self-efficiency, and a negative correlation with job stress. The influencing factors impacting on job satisfaction were self-efficiency and job stress. This factors explained that job satisfaction was 46.8% of the variance. Conclusion: This study is expected be useful to find ways to improve subjects' job satisfaction by increasing their self-efficiency, decreasing their job stress and developing intervention programs as basic data.

▶ **Key words:** Speech-Language Pathologists, Job Satisfaction, Self-Efficiency, Job Stress, Developing Intervention Programs

[요 약]

본 연구는 언어재활사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이를 증재하기 위한 프로그램 개발에 기초자료를 제공하기 위한 조사연구이다. 언어재활사 145명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하였다. 연구 결과 직무만족도의 평균 3.62점이었고, 직무만족도는 자기효능감과 양의 상관관계, 직무스트레스와는 음의 상관관계에 있었다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 자기효능감과 직무스트레스로 나타났고, 직무만족도의 설명력은 46.8%로 나타났다. 본 연구 결과가 언어재활사의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하고 이에 대한 중재프로그램을 개발하는데 기초적 자료로 유용하게 활용 될 것으로 기대된다.

▶ **주제어:** 언어재활사, 직무만족도, 자기효능감, 직무스트레스, 중재프로그램 개발

• First Author: Kyung-Im Moon, Corresponding Author: In-Sook Cho
*Kyung-Im Moon (knmoon@kwu.ac.kr), Dept. of Speech Language Pathology, Kwangju Women's University
**In-Sook Cho (chois@kwu.ac.kr), Dept. of Nursing, Kwangju Women's University
***Woong-Sik Park (uspark@kwu.ac.kr), Dept. of Occupations Therapy, Kwangju Women's University
• Received: 2019. 10. 08. Revised: 2019. 11. 25. Accepted: 2019. 11. 25.

I . INTRODUCTION

1. Purpose of study

현대 사회는 생활수준의 향상과 더불어 복지와 재할이 강조되고 있다. 특히 언어 장애가 사회의 전반적인 문제로 대두되고 중요한 영역으로 인식되면서 언어치료에 대한 관심이 높아지고 있다. 언어치료는 언어재활사가 말이나 언어 장애로 인하여 의사소통에 어려움을 가진 자들에게 잠재되어 있는 언어능력을 최대한으로 개발시켜 의사소통기술을 습득하도록 하여 일상생활에서 원만한 의사소통이 가능하도록 정상적인 언어발달을 유도하는 것이다. 언어 치료의 질적 변화에 중요한 영향을 미치는 요인 중 하나는 언어재활사의 직무만족도이다. 언어재활사의 전문성을 인정하는 공신력을 확보하고 서비스에 대한 체계적 관리가 제대로 이루어진다면 언어장애인들의 복지증진과 삶의 질을 향상시킬 수 있을 것이다[1]. 언어재활사는 아동기의 언어발달 장애를 비롯하여 뇌졸중이나 치매와 같이 두뇌의 기능 장애를 원인으로 한 신경언어장애, 성대 등 음성산출기관의 문제로 인한 음성장애, 지적장애, 자폐 범주성 장애 등의 발달 장애를 포함한 언어장애에 대한 전문적인 교육을 이수하고 일정한 자격 요건을 갖춘 전문인이다[2]. 언어치료가 학문의 영역으로 우리나라에 들어 온지 40여년이 되었고 언어치료에 대한 양적 확대가 지속적으로 증가하고 있는 상황에서 언어재활사의 직업만족도, 직업전문성, 직무태도, 자기효능감 등 다양한 영역에서의 언어치료의 질적인 발전은 반드시 필요하다고 본다[3].

직무는 직업상 담당자에게 맡겨진 임무를 말하며 실체가 아닌 과업, 책임, 역할, 상호작용, 유인, 보상 등과 같은 다양한 특성들과 서로 관련이 있는 것이므로 직무만족에 대한 요인도 다양한 차원에서 이루어지며, 직무 구성요인에 대한 만족도로 나타난다[4]. 직무만족도는 핵심적인 개념이 개인의 직무 태도이므로 각각의 구성원이 지니고 있는 자신의 직무 자체와 직무 환경에 대한 평가에서 얻어지게 되는 일종의 감정적인 정서적 만족 상태로 본인의 임무에 대한 즐거움 정도를 의미한다. 그리고 직무만족도는 직무를 수행하는 과정에서 얻어지게 되는 정서적, 감정적 반응을 통해서 인간의 삶에 대한 질을 높여주고, 개인 직무에 대한 자긍심을 갖게 하여 조직의 효율적 관리 측면과 서비스의 질이나 전문성에 밀접한 관련이 있으므로 중요하다. 언어재활사의 직무만족도는 개인에 대한 직업적 역량강화에 중요한 동기를 부여하고 재활업무에 효율과 전문성 증진에 도움이 되며, 교육과 치료에 대한 질적인 측면, 즉 직무수행에 영향을 미치고 이직률을 감소시키고, 서비스의 질이 향상될 뿐만

아니라 전문적인 치료를 위한 기반이 되기 때문에 대상자들에게 긍정적인 결과를 주게 된다[5]. 언어재활사와 관련된 직무만족에 대한 연구들을 종합해 보면 전문성이 직무만족에 영향을 준다는 연구 결과와 차이가 없다는 연구 결과가 상당 부분 존재한다. 많은 연구에서 직무에 대한 전문성을 강조하는 것과 임금 수준에 대한 만족도가 낮다는 연구 결과는 공통적으로 나타났다[6].

한국보건교육인국가시험원 통계의 의하면 2019년 현재 언어재활사 1급 자격 소지자가 1,126명, 2급 소지자가 8,860명으로 총 9,986명이다. 이러한 언어재활사들이 직무자체에 만족하여 자긍심을 갖고 일할 수 있도록 위해서는 처우개선과 전문가로서의 대우를 해주어야 하지만 현실적으로 전문가 인정을 받지 못하고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 언어재활사의 직무만족도에 대한 연구는 직무자체, 직무환경, 급여수준, 동료와의 관계 등의 중심으로 많이 이루어졌으나 정서적인 부분의 직무스트레스나 자기 효능감을 중심으로 한 연구는 미비하여 본 연구에서 직무스트레스와 자기 효능감을 독립 변수로 하여 언어재활사의 직무만족도에 미치는 정도를 파악하였다.

자기효능감은 본인 스스로 어려운 상황의 역경을 극복할 수 있고 자신에게 주어진 과제를 성공적으로 이행할 수 있다는 신념이나 기대를 의미한다[7]. 또한, 자기효능감은 우리가 성취하려고 하는 목표와 지속성에 영향을 주면서 목표 수립을 통해서도 동기에 영향을 미친다. 만약 주어진 환경에서 높은 수준의 자기효능감을 지니고 있다면 우리는 높은 목표를 세울 수 있을 것이며 어려움에 부딪혔을 때도 역경을 이겨낼 수 있는 능력을 발휘 할 것이다. 그러나 자기효능감이 낮은 수준이라면 문제 상황에 처하게 됐을 때 그 과제를 회피하거나 쉽게 포기한다[8]. 자기효능감이 높을 경우에는 긍정적인 자아에 대한 인식을 촉진하고 지속적인 과제 지향적 노력을 하게 만들어 높은 수준의 성취에 도달할 수 있으나, 자기효능감이 낮을 경우에는 부정적인 자기 평가를 하여 자신감이 결여 되어서 성취 지향적 행동이 위축 될 것이다[9]. 자기효능감은 긍정적인 자아 상태와 자신감, 자기 자신의 사고 능력에 대한 숙련정도이므로 조직 내에서 직무를 이행하는 사람들과의 관계를 설명 할 수 있는 중요한 개념으로서 직무태도와 직무만족감의 관계에서 중요한 역할을 하는 것이므로 언어재활사에 대한 자기효능감을 연구하는 것은 매우 의미가 있는 것이다.

직무스트레스는 개인이 가진 능력이나 필요한 자원이 환경의 요구와 일치하지 않아서 개인의 욕구충족이 제대로 이루어지지 않거나 과도한 직무를 요구하는 상황에서 발생하는 것이므로 상호간의 역할 수행의 불일치와 환경 요구의

불확실성 등 환경 역할과 개인의 부적합으로 발생하는 심리, 생리적인 불균형의 상태이다[10]. 직무스트레스는 직무수행과정에서 직무수행과 관련된 대다수 스트레스로 근로자와 근무조건과의 상호작용으로 인하여 발생하게 되는 스트레스의 영역으로 질적 치료를 저해하고 결근율을 증가시켜 직무만족도를 떨어뜨릴 수 있기 때문에 이를 조정하기 위하여 노력하여야 한다[11]. 직무스트레스는 조직에 부정적인 영향을 미치게 되며 직무스트레스의 발생요인인 조직의 역할갈등이나 불확실성은 직무만족도를 감소시키고, 조직에 대한 부정적인 감정을 더욱 심화하게 하며, 효과적인 언어치료 행위를 방해한다[12]. 직무스트레스가 높으면 직무만족도를 낮게 하여 생산성을 저하시키며, 조직 몰입을 방해하고 이직률을 증가시키고, 역할갈등, 역할 모호성, 역할 과다로 인하여 발생하며 이러한 스트레스가 직장에서의 직무만족도에 중요한 영향을 미친다[13].

언어재활사에게 있어서 직무만족은 임무를 통해서 성취감을 얻어내고 자기 자신에 대한 정체성과 자아를 실현하기 위해 매우 중요하기 때문에 직무스트레스를 최소화하여 직무만족도를 높여야 할 것이며, 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 직무스트레스를 분석할 필요가 있다[14]. 그 동안 언어재활사의 직무만족도 정도와 현 직무에 대한 실태 파악과 그에 따른 직무만족도의 차이에 대한 연구가 이루어져 왔다. 그러나 전문직업인으로서 대상자들의 언어재활에 질적인 영향을 미치게 되는 언어재활사의 직무만족도에 영향을 주는 요인과 관련한 연구는 이루어져 있지 않으므로 이에 대해 연구할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 언어재활사의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스의 관계를 확인하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 직무만족도를 높이는 방법을 모색하고 이를 중재하기 위한 프로그램 개발에 기초적인 자료를 제공하고자 한다.

2. Study task

본 연구의 목적은 언어재활사의 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성과 대상자들이 주로 다루는 임상사례와 장애 유형을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스 관련정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적인 특성에 대한 직무만족도 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스 간의 상관관계를 파악한다.

5) 대상자의 직무만족도에 영향을 미치게 되는 요인을 파악한다.

3. Limitations of research

본 연구는 언어재활사의 근무환경과 개인적 특성이 다르기 때문에 모든 언어재활사의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스에 미치는 영향에 관해 특정 대도시에 근무하고 있는 언어재활사를 대상으로 연구한 결과이기 때문에 일반화하기에는 제한점이 있다고 본다.

II. Study method

1. Subject of study

본 연구는 언어재활사의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스 간의 관계를 확인하고 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

본 연구의 대상자는 S특별시와 G광역시에 소재하고 있는 병원, 언어치료센터, 사회복지기관에서 근무하는 언어재활사 중 자발적으로 참여의향을 보인 언어재활사들 중에서 임의 표출하였고, 본 연구의 목적과 중요성을 이해하는데 어려움이 없고 서면으로 동의한 언어재활사를 대상으로 하였다. 자료수집 기간은 2019년 2월 1일부터 3월 23일 까지 실시하였다. 본 연구자가 직접 구조화한 설문지를 이용하여 조사하였고, 정규분포를 고려하여 표본의 크기는 G*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 표본의 크기를 산출하여 효과 크기 .30, 유의수준 .05, 검정력 .90를 적용했을 때 총 88명의 대상자가 필요한 것으로 나타났다. 20% 탈락률을 고려하여 162명의 언어재활사를 대상으로 설문지를 배포하여 159부를 회수하였다. 그 중 응답내용이 불성실하고 불충분하거나 주요한 정보가 누락된 14명을 제외한 총 145부를 최종적으로 분석에 사용하였다. 자료수집 방법은 연구자가 병원, 언어치료센터, 사회복지기관을 개별 방문하여 직접 연구목적과 필요성을 설명하고 자료수집에 대한 승인을 얻어 낸 후 언어재활사를 대상으로 연구의 목적과 필요성을 구체적으로 설명하였으며 연구의 참여에 동의한 경우에 한해서 설문지를 배부하였다.

2. Study tools

직무만족도 측정도구는 김명숙(2017)이 사용한 측정도구를 사용하였다. 이 척도는 10개의 문항으로 구성되었으며 김명숙의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었으며, 본 연구 결과에서는 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

자기효능감 측정도구는 김아영(2009)의 자기효능감 척도를 사용하였다. 이 척도는 25문항으로 구성되었으며 자신감, 자기 조절 효능감, 과제 난이도의 3개의 하위척도로 구성되어 있다. 김아영의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

직무스트레스 측정도구는 장세진 등(2007)이 개발한 한국인의 직무스트레스에 대한 측정도구인 KOSS-SF(korean Job Stress Scale-Short Form)를 사용하였다. 이 척도는 22개 문항으로 구성되어 있으며, 직무요구도, 직무자율성결여, 직무불안정, 조직체계, 관계갈등, 보상부적절, 직장문화 7개의 하위 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었다.

3. Data analysis

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 통계처리 하였으며, 다음과 같은 분석방법으로 연구하였다.

1) 대상자에 대한 일반적 특성과 대상자들이 주로 다루는 임상사례와 장애 유형은 빈도와 백분율로 산출하였다.

2) 대상자의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스 정도는 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.

3) 대상자의 일반적인 특성에 대한 직무만족도의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후분석은 Scheffe기법을 이용하여 분석하였다.

4) 대상자의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스 간의 상관관계 분석은 피어슨의 상관분석(Pearson's correlation coefficient)을 이용하였다.

5) 대상자의 직무만족도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

III. Results

1. General characteristics of the subject and Clinical case and Disability types for Speech-Language Pathologists

본 연구에 참여한 언어재활사는 145명이었다. 대상자의 일반적 특성을 살펴보면 여자가 139명(95.9%) 남자 6명(4.1%)보다 많았고, 연령은 평균 29.3세 이었으며 30세 이하가 106명(73.1%)으로 가장 많았고 31~40세 23명(15.9%), 41세 이상 16명(11.0%) 순으로

나타났다. 학력은 4년제가 109명(75.2%)으로 가장 많이 나타났고 대학원 이상이 33명(22.8%)으로 나타났다. 언어재활사 2급 자격증을 가진 대상자는 119명(82.1%)으로 언어재활사 1급 자격증을 가진 대상자 26명(17.9%)보다 많았다. 대상자의 연봉은 평균 2353만원이었고 2000~3000만원이 72명(49.7%)으로 가장 많았으며 2000만원미만이 59명(40.7%), 3000만원 이상이 14명(9.7%)순으로 나타났다. 임상경력은 평균 5.30년이었고 6년 이상이 58명(40.0%)으로 가장 많았으며 1년 이하와 2~3년이 각각 29명(20.0%), 4~5년 22명(15.2%)순으로 나타났다. 근무형태는 정규직이 93명(64.1%)으로 비정규직 52명(35.9%)보다 많았고, 직장의 이동경험의 평균은 0.96회이었으며 이동경험이 있는 경우가 78명(53.8%)으로 이동경험이 없는 경우 67명(46.2%)보다 많았다. 치료회기는 평균 월 95.22회였고 81~120회는 59명(40.74%)으로 가장 많았으며 80회 이하 48명(33.1%), 121회 이상 38명(26.24%)순으로 나타났다[Table 1의 좌측].

본 연구에서 언어재활사들이 주로 다루는 임상사례의 경우 전체 응답 수가 313이며 145명이 313개의 응답을 하여 케이스 퍼센트가 215.9%로 나왔다. 응답자 145명이 1인당 2.16개 정도 응답을 한 것이다. 언어재활사들이 주로 다루는 임상사례에서 전체 145명 중 116명(79.3%)이 언어발달장애라고 응답하여 가장 많은 수를 차지하였다. 조음음운장애가 62명(19.8%), 지적장애가 55명(17.6%), 자폐범주성장애가 51명(16.3%)으로 그 뒤를 이었다. 뇌성마비, 삼킴 장애는 각각 3명으로 가장 적게 대답하였다[Table 2].

또한 언어재활사들의 치료 대상자 중 장애유형을 살펴 보면 전체 응답 수가 250이며 145명이 250개의 응답을 하여 케이스 퍼센트가 172.4%로 나왔다. 응답자 145명이 1인당 1.72개 정도 응답을 한 것이다. 언어재활사들이 다루는 장애유형에서 전체 145명 중 87명(34.8%)이 언어발달지체라고 응답하여 가장 많은 수를 차지하였다. 자폐성 경향에 따른 언어장애가 53명(21.2%), 정인지체로 인한 언어장애가 51명(20.4%), 조음음운장애가 42명(16.8%)으로 그 뒤를 이었다. 유창성장애와 아동기 신경학적 장애(뇌성마비 포함)이 각각 2명으로 가장 적게 나타났다[Table 2].

2. The degree of Job Satisfaction, Self-Efficacy and Job Stress

대상자의 직무만족도의 평균평점은 5점 만점에서 3.62

Table 1. General characteristics of the subject & Differences in Job Satisfaction according to general characteristics (N=145)

Variables	Categories	n	%	M±SD	F/t	p (Scheffe - test)
Gender	female	139	95.9	36.09±5.12	-1.03	.344
	male	6	4.1	38.17±4.79		
Age(years)	≤ 3 0	106	73.1	35.84±5.15	2.11	.125
	3 1~ 4 0	23	15.9	36.04±4.74		
	≥ 4 1	16	11.0	38.63±4.99		
Education	College	3	2.1	37.33±11.02	1.17	.314
	University	109	75.2	35.81±5.03		
	Graduate School	33	22.8	37.30±4.77		
certificate	Speech-Language Pathologists 1st grade	26	17.9	36.38±5.49	0.21	.832
	Speech-Language Pathologists 2nd grade	119	82.1	36.13±5.05		
Position	General Therapist	126	86.9	35.90±5.22	-1.23	.221
	≥Chief	17	11.7	37.53±4.49		
wage (10,000₩)	<2000	59	40.7	36.58±5.33	5.85	.004 a, b < c
	2000~3000	72	49.7	35.13±4.51		
	>3000	14	9.7	39.93±5.41		
Employment Period (years)	≤1	29	20.0	36.58±4.92	.35	.789
	2~3	29	20.0	36.07±4.72		
	4~5	22	15.2	35.23±6.49		
	≥6	58	40.0	36.34±4.91		
Work Type	Full- time	93	64.1	36.67±5.26	1.59	.115
	Irregular Workers	52	35.9	35.31±4.74		
Work Shift Experience	Yes	78	53.8	36.33±5.28	0.32	.747
	No	67	46.2	36.05±4.99		
Treatment Session (month)	≤80	48	33.1	37.21±5.88	1.73	.182
	81~120	59	40.7	35.97±4.35		
	≥121	38	26.2	35.21±5.06		

Table 2. Clinical case and Disability types for Speech-Language Pathologists

(N=145)

case and Disability types		n	percentage	case percentage
clinical case	Language Development Disorder	116	37.1	80.0
	Articulation and Phonological Disorder	62	19.8	42.8
	Fluency Disorder	5	1.6	3.4
	Neurogenic Communication Disorder	4	1.3	2.8
	Voice Disorder	4	1.3	2.8
	Hearing Impairment	6	1.9	4.1
	Cerebray Palsy	3	1.0	2.1
	Swallowing Disorder	3	1.0	2.1
	Autistic Spectrum Disorder	51	16.3	35.2
	Intellectual Disability	55	17.6	37.9
	Etc	4	1.3	2.8
Total		313	100.0	215.9
Disability types	Fluency Disorder	2	0.8	1.4
	Articulation and Phonological Disorder	42	16.8	29.0
	Speech-Language Disorder due to Cleft palate	3	1.2	2.1
	Speech-Language Disorder due to Intellectual disability	51	20.4	35.2
	Children's neurological Disorder (includes Cerebray Palsy)	2	0.8	1.4
	Adult psychosomatic Disorder (includes Aphasic macabre Disorder)	6	2.4	4.1
	Language Disorder according to Autistic Trends	53	21.2	36.6
	Language Development delay	87	34.8	60.0
Etc	4	1.6	2.8	
Total		250	100.0	172.4

점이었고 평균점수는 36.18점이었다. 자기효능감의 평균
 평점은 5점 만점에 3.26점이었으며 평균점수는 78.36점이

었다. 그리고 직무스트레스의 평균평점은 5점 만점에 2.52
 점이었고 평균점수는 55.49점으로 나타났다[Table 3].

Table 3. Degree of Job Satisfaction, Self-Efficacy and Job Stress

(N=145)

Variables	Mean/Questions		Mean	
	Range	M/Questions±SD	Range	M±SD
Job Satisfaction	2.20~5.00	3.62±0.51	22.0~50.0	36.18±5.11
Self-Efficacy	2.17~4.29	3.26±0.35	52.0~103.0	78.36±8.40
Job stress	1.32~3.55	2.52±0.44	29.0~78.00	55.49±9.59

Table 4. Correlation among Job Satisfaction, Self-Efficacy and Job Stress of the subject

(N=145)

Variables	Job Satisfaction	Self-Efficacy	Job Stress
	r (p)	r (p)	r (p)
Job Satisfaction	1	.466** (.000)	-.621** (.000)
Self-Efficacy	.466** (.000)	1	-.311** (.000)
Job Stress	-.621** (.000)	-.311** (.000)	1

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

Table 5. Factors Affecting on Job Satisfaction of the Subject

(N=145)

Variables	B	β	t	p
Self-Efficacy	.184	.302	4.685	.000
Job Stress	-.281	-.527	-8.184	.000
F=62.45*** constant=37.387*** $R^2_{adj}=.468$				

***p < .001

3. Differences in Job Satisfaction according to general characteristics

대상자들의 일반적인 특성에 대한 직무만족도는 성별, 연령, 학력, 자격증, 직급, 임상경력, 근무형태, 직장이동 경험, 치료회기의 유무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 직무만족도는 연봉이 3000만원 이상 받는 대상자는 평균 39.93점으로 2000만원 이하 받는 대상자의 평균 36.58점과 2000~3000만 원을 받는 대상자의 평균 35.13보다 높았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=5.85, p=.004), [Table 1의 우측].

4. Correlation among Job Satisfaction, Self-Efficacy and Job Stress of the subject

언어재활사들의 직무만족도를 파악하기 위한 직무만족도, 자기효능감, 직무스트레스의 요인들 간의 상관관계 분석 결과가 다음과 같이 나타났다. 언어재활사들의 직무만족도는 자기효능감($r=.466$, $p<.001$)과는 양의 상관관계가 있었고 직무스트레스($r=-.621$, $p<.001$)와는 음의 상관관계가 유의미한 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높아진 것을 알 수 있었다. 또한 자기효능감은 직무스트레스와($r=-.311$,

$p<.001$) 음의 상관관계가 나타나 자기효능감이 높을수록 직무스트레스가 낮아진다는 것을 알 수 있었다[Table 4].

5. Factors affecting the Job Satisfaction of the Subject

직무만족도에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 분석하기 위해 자기효능감, 직무스트레스를 독립 변수로 하여 다중회귀분석(Stepwise multiple regression)을 실시하였다. 직무만족도에 미치는 영향요인은 자기효능감($\beta=.302$, $p<.005$)과 직무스트레스($\beta=-.527$, $p<.005$)로 나타났다. 자기효능감이 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 추정된 회귀모형의 적합도에 대한 결과는 통계적으로 유의미하게 나타났고(F=62.45 $p<.001$), 모형의 설명력은 46.8%로 나타났다. 또한 자기효능감이 1점 향상될 때 직무만족도는 0.184점 정도 증가한다. 그러나 직무스트레스가 1점 향상될 때 직무만족도는 0.281점 정도가 감소한다는 것을 알 수 있다[Table 5].

M. Considerations

본 연구는 언어재활사의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스의 관계를 확인하고 직무만족도에 영향을 미

치는 요인을 파악함으로써 직무만족도를 높이는 방법을 모색하고, 이를 중재하기 위한 프로그램을 개발하는데 기초 자료를 제공하고자 한다.

본 연구에서 대상자의 직무만족도의 평균평점은 5점 만점에서 3.62점이었고 평균점수는 36.18점이었다. 언어 재활사는 치료시설에서 근무할 때 가장 만족도가 높았는데 그 이유는 치료시설에서는 아동의 언어치료가 주된 업무이기 때문에 언어치료에 대한 성취감과 보람을 느꼈을 것이다. 그러나 교육기관에서 만족도가 낮은 이유를 살펴보면 언어재활사의 근무내용이 명확히 구분되어 있지 않아 보육과 행정업무 혹은 다른 치료 역할을 병행하고 있기 때문이라고 사료된다.

본 연구 연구결과 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 성별, 연령, 학력, 자격증, 직급, 임상경력, 근무형태, 직장이동경험, 치료회기에 따라 유무에 따라 차이가 없었으나 연봉에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

본 연구에서 대상자들의 직무만족도는 자기효능감과 양의 상관관계가 나타났으며, 직무스트레스와는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 본 연구결과 직무만족도에 미치는 영향요인은 자기효능감과 직무스트레스로 나타났다. 추정된 회귀모형의 설명력은 46.8%로 나타났다. 이는 직무만족도에 자기효능감과 직무스트레스가 영향을 주는 요인으로 나타났다. 본 연구자의 관심 변수인 심리학적 변수인 자기효능감과 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 주는 요인과 관련된 연구가 없으므로 타 직종에 대한 근무만족도를 확인하여 보겠다.

따라서 언어재활사의 직무만족도는 직업적 안정성과 발전에 중요한 요소가 되므로 대상으로 사회적 변인을 포함한 심리적 자기효능감과 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 주는지 반복연구를 통하여 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방법을 지속적으로 연구할 필요성이 있음을 알 수 있다.

V. Conclusion

본 연구는 언어재활사의 직무만족도, 자기효능감 및 직무스트레스의 관계를 확인하고 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악하여 이를 중재를 위한 프로그램 개발에 기초적인 자료를 제공하고자 실시한 설명적 조사연구이다. 수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-검정, 분산분석, Scheffe's

test, 피어슨의 상관분석, 다중회귀분석으로 연구하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 직무만족도의 평균평점은 3.62점이었고 자기효능감의 평균평점은 3.26점이었으며 직무스트레스의 평균평점은 2.52점이었다.

2. 대상자의 일반적인 특성에 대한 직무만족도는 성별, 연령, 학력, 자격증, 직급, 임상경력, 근무형태, 직장이동경험, 치료회기에 따라 유무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 직무만족도는 연봉에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 ($F=5.85, p=.004$).

3. 대상자들의 직무만족도는 자기효능감($r=.466, p<.001$)과는 양의 상관관계가 있었고 직무스트레스($r=-.621, p<.001$)와는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 자기효능감은 직무스트레스와($r=-.311, p<.001$) 음의 상관관계가 유의미하게 나타났다.

4. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 자기효능감($\beta=.302, p<.005$)과 직무스트레스($\beta=-.527, p<.005$)로 나타났고, 직무만족도의 설명력은 46.8%로 나타났다.

본 연구결과 언어재활사의 직무만족도에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 자기효능감으로 나타났으며, 직무스트레스도 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 언어재활사의 직무만족도를 높이기 위한 방안을 모색하였고 이에 대한 중재를 위한 프로그램을 개발하는데 기초 자료로 유용하게 활용될 것으로 사료된다. 본 연구의 후속 연구에서는 언어재활사의 자기효능감을 높이고 직업스트레스를 줄여서 직무만족도를 높이기 위해서 자기효능감 향상 프로그램과 스트레스를 줄이기 위한 프로그램 등을 개발해서 활성화 하는 연구가 필요하다.

이상과 같이 언어재활사의 직무만족도에 영향을 주는 요인을 분석한 결과, 자기효능감과 직무만족도는 중요한 영향 요인이었다. 본 연구는 선행연구에서 부족했던 자기효능감과 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 주는 요인을 분석하였다는 것에 연구의 의의가 있다. 따라서 자기효능감을 향상시키고, 직무스트레스를 줄이는 다양한 업무개선과 방안을 통해 직무만족도를 높이는 노력이 필요하므로 이에 대한 반복적인 후속연구가 이루어지기를 제언한다.

Acknowledgement

This paper was supported by Research Funds of Kwangju Women's University in 2019(KWU 119-016).

REFERENCES

- [1] Hakim, "A study on Work Conditions and the Satisfaction of Speech Language Pathologists", Wonkwang University master's thesis, 2012.
- [2] Article 71 of the Welfare Law for the Disabled, Article 55 of Ministry of Health and Welfare, 2018.
- [3] Mskim, "Speech-Language Pathologists' perceptions of their job", Daegu University master's thesis, 2016.
- [4] Bjryu,, "A Study on the Job Satisfaction and the Practicing Behavior of the Occupational Tendency", Korea University Doctoral Thesis, 1982.
- [5] Blood, Gordon W Ridenour Jenna Swavely Thomas, Emily A Qualls "Predicting job satisfaction among speech-language pathologists working in public schools", *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, Vol. 33, No. 4, pp. 282-290, 2002.
- [6] Twkim, Yspark, "A Study on the Stress and Skepticism of Speech-Language Pathologist", *Journal of Speech & hearing disorders*, 27(3), pp. 203-214, 2018.
- [7] Bandura, "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Chang", *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, pp. 191-215, 1977.
- [8] Cjkim, "The Relationship among Self-efficacy, Self-determination and Academic achievement of Middle/High School Student", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 14, No. 3, pp. 1148-1156, 2013.
- [9] Mskim, "Speech-Language Pathologists' perceptions of their job", Daegu University master's thesis, 2017.
- [10] Spark, "A Study on the Factors Affecting on Turnover Intention and Burnout of Social Workers: Focusing on Job Stress and Organizational Commitment", Wonkwang University Doctoral Thesis, 2012.
- [11] Khlee, Yji, "Relationship between Job Stress and Turnover of Registered Nurses in a University Hospital", *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 20, No. 1, pp. 74-82, 2011.
- [12] Chyoon, "A study on factors influencing job stress and turnover intention for medical workforce(doctors & nurses) in medical institution : focusing on the moderating effect of calling", Kyung Hee University Doctoral Thesis, 2017.
- [13] Yspark, klee, "A study on the formation of worker's job-satisfaction: The influence of emotional support, resiliency of self-efficacy, stress and job-performance", *Korean Psychological Association*, Vol. 20, No. 4, pp. 469-491, 2014.
- [14] Hjhwang, Sychoi, Sykim, Mkle, "Students' and Graduates' Satisfaction with Clinical Observation and Clinical Treatment Practice in the Department of Speech & Language Rehabilitation", *Collection of Daegu Health Science*, Vol. 32, pp.211-220, 2012.

Authors



Kyung-Im Moon received the B.S., M.S.degrees and Ph.D. completion in Japanese literature from Chonnam National University, Korea, in 1985, 1989 and 2002, respectively. Moon joined the faculty of the Department of

Tourism at Kwangju Women's University, Gwangju, Korea, in 1992. She is currently a Professor in the Department of Speech Language Pathology at Kwangju Women's University, She is interested in Phonetic phonology.



In-Sook Cho received the B.S. M.S., and Ph.D. degrees in Nursing from Chonnam National University, Korea, in 1986, 1992 and 2002, respectively. Dr. Cho joined the faculty of the Department of Nursing at Kwangju

Women's University, Gwangju, Korea, in 1996. She is currently a Professor in the Department of Nursing at Kwangju Women's University, She is interested in Pediatric Nursing.



Woong-Sik Park received the B.S., M.S.and Ph.D.degrees in Physical Education, Philosophy from Chonnam National University, Korea, in 1981, 1992 and 1998, respectively. Dr. Park joined the faculty of the Department

of Pratical Sports at Kwangju Women's University, Gwangju, Korea, in 1992. He is currently a Professor in the Department of Occurpational Terapy at Kwangju Women's University, He is interested in Anatomical Physiology.