

Correlation Between Job Stress Levels and Coping Strategies Among Speech-Language Pathologist's Working in Hospital Speech Therapy Rooms

Do-Hee Kim¹, Sang-Phil Kim², Yang-Gyu Choi^{3*}

¹ Major in Speech-Language Pathology, Dept. of Rehabilitation Science, Graduate School, Daegu University, Master

² Major in Speech-Language Pathology, Dept. of Rehabilitation Science, Graduate School, Daegu University, Doctoral Student

³ Dept. of Speech-Language Pathology, Daegu University, Professor

Purpose: The aim of this study was to examine the correlation between job stress levels and stress coping strategies of speech-language pathologists (SLPs) working in hospital speech therapy rooms, considering their general characteristics.

Methods: A total of 50 SLPs (10 males, 40 females) employed in hospitals in Busan participated in this study. Data were collected using a survey designed through Google Forms.

Results: First, the SLPs reported the highest stress levels related to job demands. Significant differences in job stress levels were observed based on educational background and qualification levels among general characteristics such as gender, age, education, clinical experience, workplace, employment type, and qualification levels.

Second, the most frequently used coping strategy was problem-focused coping, with differences in stress coping strategies noted according to educational background, clinical experience, and qualification levels.

Third, no significant correlation was found between the total scores of job stress and stress coping strategies. However, specific relationships were observed: job autonomy was negatively correlated with problem-focused coping, job instability was negatively correlated with emotion-focused coping, and organizational systems showed a positive correlation with seeking social support and a negative correlation with wishful thinking coping. These findings suggest that SLPs tend to address organizational stress through social support-seeking strategies.

Conclusion: SLPs can be classified as both physical laborers and emotional laborers, exposing them to a high likelihood of experiencing significant stress. Therefore, it is necessary to develop educational programs to effectively reduce job stress and to conduct research on psychological stabilization programs aimed at alleviating stress. These initiatives are essential for improving the work environment and enhancing the well-being of SLPs.

Keywords: Hospital speech-language pathologist (SLP), job stress, coping strategies for job stress

Correspondence: Yang-Gyu Choi, PhD

E-mail: ygchoi@daegu.ac.kr

Received: December 15, 2024

Revision revised: January 11, 2025

Accepted: January 31, 2025

This article was based on the first author's master's thesis from Daegu University (2024).

ORCID

Do-Hee Kim

<https://orcid.org/0009-0008-9353-869X>

Sang-Phil Kim

<https://orcid.org/0009-0007-7670-0221>

Yang-Gyu Choi

<https://orcid.org/0000-0003-4243-1696>

1. 서론

언어재활사는 매일 치료 대상자, 보호자, 동료와의 관계에서 필연적으로 스트레스를 경험하게 된다. 사람뿐만 아니라 환경에서도 스트레스를 받게 되는데, 직무를 수행하는 과정에서 받는 모든 스트레스를 직무스트레스라고 한다(Kim, 2012). Kim(2016)에 따르면 직무스트레스는 근로자와 직무 조건 간의 상호작용 과정에서 발생한다. 언어재활사는 치료와 상담 능력, 보호자와의 관계에서 스트레스 지수가 높으며, 치료 외적인 업무나 직장 내에서의 인간 관계에서 받는 스트레스도 유의미한 수준이라고 한다(Kim &

Park, 2018).

직무스트레스는 직장 생활에서 필연적으로 발생할 수밖에 없다. 어느 정도의 스트레스는 업무수행과 개인의 성장에 도움을 주기도 한다. 하지만, 과도한 스트레스는 심리적, 신체적 건강에 악영향을 주고(Ko, 2009), 직무만족도를 낮춘다(Han et al., 2011; Park & Lee, 2014), 근무 태만, 이직과 소진을 유발한다(Hwang et al., 2015; Lee & Chung, 2014).

병원(20.4%)은 개원언어치료기관(53.4%) 다음으로 언어재활사가 두 번째로 많이 근무하는 곳이다(Kim & Lee, 2024; Lee & Lee, 2022). 병원에서 언어재활사는 대상자들의 신체적, 정서적, 인지적, 그리고 사회적 요인을 복합적으로 고려하여 치료하고 관리한다. 이러한 환경으로 인해 병원 직군 언어재활사는 자주 스트레스를 경험하고 심리적 위험에 노출될 확률이 높아지게 된다.

그동안 직무스트레스와 관련하여 간호사(Han et al., 2011;

Copyright 2025 © Korean Speech-Language & Hearing Association.

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Ko, 2009), 미술치료사(Kim, 2012), 작업치료사(Lee & Chung, 2014), 교사(Choi et al., 2024; Jeong, 2010; S. Y. Kim, 2024; Kim & Park, 2012), 특수교사(Oh, 2014; Song, 2024), 유아 교사(Song & Kim, 2008) 등을 대상으로 한 연구가 있었다.

언어재활사의 직무스트레스와 관련하여 바우처 언어재활사의 평균 직무스트레스는 3.18점으로 역할 스트레스가 가장 높게 나타났다(Park et al., 2013). Hwang 등(2015)은 직무스트레스는 치료 대상자에 대한 부적응적인 반응을 만들어 낼 뿐만 아니라, 과도한 심리적 부담으로 인한 정서적 탈진을 유발한다고 하였다. 언어재활사의 직무스트레스는 4점 만점 중에 평균 2.16점(±.41)으로, 특수학교 교사(2.66±.45점), 특수학급 교사(2.49±.49점)와 비슷하게 나타났다(Oh, 2014). 직무스트레스 하위영역으로는 직무 요구, 보상, 조직체계 불만족, 직무 불안정, 관계 갈등 순으로 나타났다. Kim(2016)의 연구에서는 5점 만점에 3.36점(±.47)으로 직장 문화, 직무 자율성 결여, 직무 불안정, 관계 갈등, 직무 요구의 순으로 나타나 Hwang 등(2015)의 연구와 차이가 있었다. Kim과 Park(2018)의 연구에서는 치료·상담 능력 부족, 보호자와 관계, 치료 외 업무, 직장 내 인간관계, 근무 환경 순으로 언어재활사가 직무스트레스 요인이 높게 나타났다.

개인은 내적이나 외적 요구에 의한 직무스트레스를 받으면 스트레스 영향을 극복, 감소 혹은 수용하려는 인지적, 행동적 노력을 보이며 이것을 직무스트레스 대처방식이라고 한다(Lazarus & Folkman, 1984). 직무스트레스에 대한 적절한 대처방식을 지니는 것은 많은 이점이 있다. 적절한 대처방식은 직무스트레스로 인한 심리적 고통을 줄이고, 직무만족도를 높이며, 서비스 수준을 높일 수 있다(Billings & Moos, 1982; Jeong, 2010). 직무스트레스 대처방식은 소극적 대처와 적극적 대처로 나눌 수 있다(Lazarus & Folkman, 1984). 적극적 대처는 문제해결을 위한 노력이나 행동에 중심을 둔 문제 중심적 대처와 사회적 관계 속에서 스트레스를 줄이려는 사회적 지지 추구로 분류할 수 있다. 소극적 대처는 스트레스로 인한 정서적 고통을 줄이려는 정서 중심적 대처, 스트레스 해소를 소원하는 소망적 사고로 분류된다(Chang, 2012; Luecken & Compas, 2002).

직무스트레스 대처방식에 관한 연구는 간호사(Park, 2021), 교사(Jeong, 2010; Kim & Park, 2012), 특수교사(Park, 2023; Song, 2024), 사회복지공무원(Park & Kim, 2017), 소방공무원(Chang, 2012) 등 다른 직군에서는 많이 연구되었다. 하지만, 직무스트레스 대처방식에 관한 국내·외 연구는 언어치료학과 학생들의 임상실습 도중 스트레스 대처전략에 대한 인식연구(Lincoln et al., 2004)와 사설 언어치료실에 근무하는 언어재활사의 직무스트레스 대처방식 연구(Tae, 2020) 등 매우 적은 실정이다. 또한 개원언어재활기관 언어재활사를 대상으로 한 대처방식은 Tae(2020)의 연구가 있었으나 두 번째로 많은 비중을 차지하는 병원 직군 언어재활사의 직무스트레스나 대처방식을 연구하는 것은 없었다.

따라서 본 연구의 목적은 병원 직군 언어재활사의 직무스트레스와 직무스트레스 대처방식을 확인하는 것이다. 구체적으로 첫째, 언어재활사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 양상을 살펴볼 것이며, 둘째, 언어재활사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 대처방식을 살펴보고자 한다. 이러한 연구 결과는 병원 직군에서 근무

하는 언어재활사의 직무스트레스와 대처방식을 분석함으로써 언어재활사의 환경을 개선하고 업무 효율성을 향상시키고, 직무스트레스를 낮추고 효과적으로 대처할 수 있도록 관리할 수 있도록 개선 방안을 모색할 수 있을 것으로 기대된다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구에서는 부산에 있는 병원에서 근무하는 50명(남 10명, 여 40명)의 언어재활사를 대상으로 설문 조사를 하였다. 설문에 응답한 언어재활사들을 근무 유형별로 살펴보면, 일반 아동병원 36명(72%), 대학병원 9명(18%), 재활병원 5명(16%)으로, 임상 경력은 1~3년 미만 14명(28%), 3~5년 미만 14명(28%), 5~10년 미만 16명(32%), 10년 이상 6명(12%)이었다. 연령별로 살펴보면, 20대 22명(44%), 30대 20명(40%), 40대가 8명(16%)이었다. 학력별로 살펴보면 4년제 대학 졸업 40명(80%), 대학원 이상 졸업이 10명(20%)이었으며, 근무 형태는 4대 보험이 가입된 정직원 44명(88%), 인턴이 6명(12%)이었다. 자격증별 급수는 1급 6명(12%), 2급 44명(88%)이었다. 연구 대상에 대한 일반적인 정보는 Table 1과 같다.

Table 1. Information of participants (N=50)

Variables	n (%)
Gender	
Male	10 (20)
Female	40 (80)
Age (years)	
20~29	22 (44)
30~39	20 (40)
40~49	8 (16)
Education	
University	40 (80)
Master degree or higher	10 (20)
Clinical experience (years)	
1~3	14 (28)
3~5	14 (28)
5~10	16 (32)
More than 10	6 (12)
Type of work place	
General pediatric hospital	36 (72)
University hospital	9 (18)
Rehabilitation hospital	5 (10)
Employment type	
Regular employee	44 (88)
Intern	6 (12)
SLP certification type	
First-class national certificate	6 (12)
Second-degree national certificate	44 (88)

2. 연구 절차

설문지는 구글 설문 프로그램을 이용하여 작성하였고, 연구 대상에게 연구 목적을 설명한 후, 문자나 카카오톡으로 설문 조사 링크를 배포하였다. 설문지는 세 부분으로 일반적 특성, 직무스트레스 24문항, 직무스트레스 대처방식 24문항으로 구성되었다. 설문지는 모든 항목에 답을 해야 다음 항목으로 넘어가도록 제작하였다.

병원에서 근무하는 언어재활사의 직무스트레스 수준을 측정하기 위하여 Chang 등(2005)이 개발한 '한국인 직무스트레스 측정 도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale-Short Form: KOSS-SF)'을 사용하였다. KOSS-SF는 직무 요구(4문항), 직무 자율(4문항), 관계 갈등(3문항), 직무 불안정(2문항), 조직체계(4문항), 보상 부적절(2문항), 직장 문화(4문항)의 7개 하위영역으로 나뉘어 있다. 각 문항은 4점 척도(1점=전혀 그렇지 않다. 2점=그렇지 않다. 3점=그렇다. 4점=매우 그렇다)로 채점하였다. 설문 문항 중 3번 문항 '업무수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다', 직무 자율 모든 문항, 관계 갈등 모든 문항, 조직체계 모든 문항, 보상 부적절 모든 문항은 긍정형 문항으로 역으로 채점하였다. 영역별 환산점수와 직무스트레스 총점수의 계산 방법은 다음과 같다.

$$\text{영역별 환산점수} = \frac{\text{원점수} - \text{문항수}}{\text{예상가능한최고점수} - \text{문항수}} \times 100$$

$$\text{직무스트레스총점수} = \frac{\text{각7개영역의환산점수의총합}}{8}$$

언어재활사의 직무스트레스 대처방식은 Lazarus와 Folkman(1984)이 개발하고 Kim과 Lee(1988)이 수정·보완한 척도를 Park(1996)이 하위영역(문제 중심적 대처, 사회적 지지 추구, 정서적 사고 대처, 소망적 사고 대처) 별로 6문항씩 발췌하여 구성한 스트레스 대처방식 척도를 사용하였다. 각 문항은 5점 척도로 구성되었으며, 최저점은 24점, 최고점은 120점이었다.

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 수준, 직무스트레스 대처방식은 기술통계로 결과를 산출하였다. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 수준 및 직무스트레스 대처방식 비교는 독립표본 t-검정과 일원 분산분석을 실시하고, 사후 검증은 Scheffe test를 실시하였으며, 직무스트레스 수준과 직무스트레스 대처방식 간 상관관계는 피어슨 상관분석(Pearson Correlation)으로 분석하였다. 연구의 모든 통계적 유의성은 $p < .05$ 를 기준으로 검증하였고, 모든 분석은 SPSS 27.0을 이용하였다.

III. 연구 결과

1. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 차이

언어재활사의 직무스트레스는 평균 34.85점(±7.12)으로 직무요구(46±11.81) 스트레스를 가장 많이 받는다고 응답하였다. 다음으로 관계 갈등 44점(±23.22), 직무 자율 39.17점(±8.95), 보

상 부적절 35.11(±13.72)의 순이었으며, 직무 불안정이 23점(±13.42)으로 가장 낮았다.

직무스트레스 개별 문항 특성은 직무 요구 영역의 '업무량이 현저하게 증가하였다'가 2.74점(±.72)으로 가장 높았고, '나의 상사는 업무를 완료하는 데 도움을 준다(관계 갈등)' 2.56점(±.70), '나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다(직무 요구)' 2.48점(±.58), '회식 자리가 불편하다(직장 문화)' 2.44점(±.95), '내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다(보상 부적절)' 2.40점(±.49) 등의 순이었으며, '남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다(직장 문화)'가 1.58점(±.50)으로 가장 낮았다. 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이는 Table 2에 제시하였다.

성별에 따른 직무스트레스는 남자가 38.69(±6.46)점으로 여자(33.89±7.03점)보다 높았고, 하위영역에서도 직무 자율(남 37.50±8.10점, 여 39.58±9.20점)을 제외하고는 남자가 여자보다 높았다. 하위영역 중 조직체계(남 35.84±8.83점, 여 25.00±13.87점)는 통계적으로 유의하였으나($p=.023$), 다른 영역은 유의하지 않았다.

연령에 따른 직무스트레스는 20대가 40.40점(±10.03)으로 가장 높았고, 30대가 28.89점(±13.67)으로 가장 낮았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=.021$). 하위 요인을 살펴보면, 직무 자율, 관계 갈등, 직무 불안정은 30대가 가장 높았고, 직무 요구, 조직체계는 20대가 가장 높았으며, 직장 문화는 40대가 가장 높았으나 통계적 유의성은 없었다.

학력에 따른 직무스트레스는 대학원 이상이 39.37점(±7.73)으로 4년제 33.72점(±6.59)보다 높았으며 통계적으로 유의하였다($p=.023$). 하위 요인은 관계 갈등, 직무 불안정은 4년제가 각각 45.00점(±25.03), 24.58점(±14.61)으로 대학원 이상 40.00점(±14.06), 16.67점(±.00)보다 직무스트레스를 더 받는 것으로 나타났다. 직무 불안정은 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p=.001$). 4년제는 관계 갈등(45.00점±25.03), 직무 요구(43.33점±10.02) 영역에서 높은 직무스트레스를 보인 반면, 대학원 이상은 직무 요구(56.67점±12.91), 보상 부적절(48.89점±9.37) 영역에서 직무스트레스가 높게 나타났다. 대학원이 더 높게 나타난 하위 요인 중 통계적으로 유의한 차이를 보인 요인은 직무 요구($p=.001$), 직무 자율($p=.008$), 보상 부적절($p<.001$), 직장 문화($p=.010$)였다.

임상 경력에 따른 직무스트레스는 5~10년 미만 36.76점(±8.52)으로 가장 높았고, 1~3년 미만(36.14점±5.28), 3~5년 미만(34.13점±7.06), 10년 이상(28.44점±3.30) 순이었으며, 통계적으로 유의하지 않았다. 직무 요구는 1~3년 미만(51.79점±10.43), 3~5년 미만(46.43점±9.08), 5~10년 미만(45.31±13.25), 10년 이상(33.33점±7.46)으로 경력이 낮을수록 높은 직무스트레스를 보였고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무 자율, 관계 갈등, 직장 문화는 5~10년 미만이 가장 높았고, 조직체계, 보상 부적절은 1~3년 미만이 가장 높았으며, 직무 불안정은 10년 이상이 가장 높았지만, 통계적으로 유의하지 않았다.

근무지에 따른 직무스트레스는 재활병원(36.51점±5.52), 일반

Table 2. Job stress level of research participants

Category	Keyword	Job stress								
		Whole	Job demands	Job autonomy	Relationship conflict	Job insecurity	Organizational system	Inadequate compensation	Workplace culture	
Sex	Male	38.69±6.46	50.00±13.03	37.50± 8.10	51.11±17.53	28.33±13.72	35.84± 8.80	35.55±15.54	32.50±16.41	
	Female	33.89±7.03	45.00±11.45	39.58± 9.20	42.22±24.29	21.67±13.18	25.00±13.87	35.00±13.45	28.75±11.16	
Age (years)	20~29	34.69±6.61	48.86± 9.38	36.74± 7.99	41.41±24.29	18.94±15.68	28.41±15.14	40.40±10.03	28.03± 9.47	
	30~39	35.40±6.99	45.00±11.60	41.67±10.82	48.89±25.59	26.67±11.34	27.50±12.12	28.89±13.68	29.17±12.82	
	40~49	33.93±9.46	40.63±16.93	39.59± 3.86	38.89±10.29	25.00± 8.91	22.92±13.91	36.11±17.57	34.38±17.50	
Education	University	33.72±6.59	43.33±10.02	38.13± 9.60	45.00±25.03	24.58±14.61	26.88±13.93	31.66±12.47	26.46± 9.60	
	Master degree or higher	39.37±7.73	56.67±12.91	43.34± 3.51	40.00±14.06	16.67± .00	28.33±13.15	48.89± 9.37	41.66±14.70	
Clinical experience (years)	1~3	36.14±5.28	51.79±10.43	37.50± 8.49	46.03±21.73	20.24±11.65	32.74±13.26	39.68±10.42	25.00±10.84	
	3~5	34.13±7.06	46.43± 9.08	38.10± 7.81	44.44±28.91	21.43±20.07	25.00±13.87	34.92±12.97	28.57± 6.30	
	5~10	36.76±8.52	45.31±13.25	41.67±11.39	47.22±22.77	25.00± 8.60	27.08±13.78	36.11±13.76	34.90±16.73	
	More than 10	28.44±3.30	33.33± 7.46	38.89± 4.31	29.63± 5.74	27.78± 8.60	19.44±11.38	22.22±17.21	27.78± 8.60	
Type of work place	General pediatric hospital	34.69±7.06	45.14±11.68	38.66± 9.99	43.83±23.30	21.76±13.70	28.01±13.53	35.80±14.33	29.63±11.52	
	University hospital	34.57±8.69	50.00±12.50	41.67± 5.89	33.33±15.72	22.22± 8.33	22.22±15.59	38.27± 9.80	34.26±15.83	
	Rehabilitation hospital	36.51±5.52	45.00±12.64	38.33± 4.57	64.45±24.09	33.33±16.67	30.00±11.18	24.44±12.17	20.00± 4.56	
Employment type	Regular employee	34.22±7.29	45.27±11.42	39.39± 8.87	43.43±24.42	21.97±13.81	26.14±14.10	34.34±14.34	28.98±12.64	
	Intern	39.49±3.41	51.39±14.35	37.50±10.21	48.15±11.48	30.55± 6.80	34.72± 6.28	40.74± 5.74	33.34± 9.13	
SLP certification type	First-class	28.57±3.38	33.33± 7.46	33.33± 7.46	44.44±26.30	27.78± 8.60	27.78± 8.60	11.11± .00	22.22± 8.60	
	Second-degree	35.70±7.09	47.73±11.28	39.96± 8.91	43.94±23.11	22.35±13.89	27.08±14.28	38.38±11.10	30.49±12.44	

Note.. First-class=first-class national certificate; Second-degree=second-degree national certificate.

아동병원(34.69점±7.06), 대학병원(34.57점±8.69) 순으로 높았고 통계적으로 유의하지 않았다. 하위 요인은 관계 갈등(64.45점±24.09), 직무 불안정(33.33점±16.67), 조직체계(30.00점±11.18)는 재활병원이 가장 높았고, 직무 요구(50.00점±12.50), 직무 자율(41.67점±5.89), 보상 부적절(38.27점±9.80), 직장 문화(34.26점±15.83)는 대학병원이 가장 높았고, 일반 아동병원이 높게 나온 하위 요인이 없었고, 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

근무 형태에 따른 직무스트레스는 인턴이 30.55점(±6.80)으로 정규직 21.97점(±7.29)보다 높았고, 통계적으로 유의하지 않았다. 하위 요인은 직무 자율에서 정규직(39.39점±8.87)이 인턴(37.50점±10.21)보다 높았고, 직무 요구(51.39점±14.35), 관계 갈등(48.15점±11.48), 직무 불안정(30.55점±6.80), 조직체계(34.72점±6.28), 보상 부적절(40.74점±5.74), 직장 문화(33.34점±9.13) 모두 인턴이 직무스트레스를 많이 받았으며, 직무 불안정 요인에서 만 통계적으로 유의하였다($p=.030$).

자격증 급수에 따른 직무스트레스는 2급 언어재활사(35.70점±7.09)가 1급 언어재활사(28.57점±3.38)보다 높았으며 통계적으로 유의하였다($p=.020$). 하위 요인은 직무 불안정(27.78점±8.60),

조직체계(27.78점±8.60)에서 1급 언어재활사가 높은 직무스트레스를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다. 직무 요구(47.73점±11.28), 직무 자율(39.96점±8.91), 관계 갈등(43.94점±23.11), 보상 부적절(38.38점±11.10), 직장 문화(30.49점±12.44) 하위 요인은 2급 언어재활사가 1급 언어재활사보다 높았으며, 직무 요구($p=.004$)와 보상 부적절($p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

2. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 대처방식 차이

언어재활사의 직무스트레스 대처방식은 평균 78.20점(±4.78)으로 문제 중심적 대처가 21.32점(±2.30)으로 가장 높았고, 소망적 사고 대처 20.44점(±3.02), 사회적 지지 추구 20.30점(±2.74), 정서적 사고 대처 16.14점(±2.36)의 순이었다. 개별 문항은 문제 중심적 대처 영역의 '일이 잘되어 나갈 수 있도록 무엇인가를 변화시킨다'가 4.08점(±.75)으로 가장 높았고, '무엇을 해야 할지를 알기 때문에 일이 잘되도록 더 열심히 노력한다' 4.00점(±.76), '그 일에 대해 좀 더 알아보려고 누군가와 이야기한다' 3.72점

Table 3. The differences in coping strategies for job stress according to general characteristics (N=50)

Variables	Coping strategies for job stress				
	Whole	Problem-focused coping	Seeking social support	Emotional-focused coping	Wishful thinking coping
Gender					
Male	78.00±1.76	20.40±.84	20.90±1.60	16.10±1.37	20.60±.84
Female	78.25±5.29	21.55±2.49	20.15±2.96	16.15±2.57	20.40±3.36
Age (years)					
20~29	79.68±3.51	21.09±1.97	21.32±2.55	16.32±2.10	20.95±2.06
30~39	76.60±6.26	22.10±2.81	19.10±2.07	15.80±2.97	19.60±3.93
40~49	78.13±1.55	20.00±.00	20.50±3.74	16.50±1.20	21.13±2.47
Education					
University	79.00±4.47	21.80±2.16	20.50±2.63	16.00±2.50	20.70±3.20
Master degree or higher	75.00±4.85	19.40±1.84	19.50±3.17	16.70±1.70	19.40±1.96
Clinical experience (years)					
1~3	80.07±2.95	21.43±1.45	22.07±3.08	16.07±2.56	20.50±2.07
3~5	79.14±3.48	20.86±2.11	19.57±1.34	16.43±1.22	22.29±2.13
5~10	77.56±4.91	22.25±3.04	19.38±2.13	16.75±1.98	19.19±2.97
More than 10	73.33±7.45	19.67±.52	20.33±4.23	14.00±3.90	19.33±4.93
Type of work place					
General pediatric hospital	77.53±5.35	21.11±2.36	20.58±2.80	15.92±2.51	19.92±3.23
University hospital	79.89±2.57	22.44±2.35	19.11±3.10	17.33±1.94	21.00±.71
Rehabilitation hospital	80.00±1.22	20.80±1.10	20.40±.55	15.60±1.34	23.20±2.68
Employment type					
Regular employee	77.93±4.99	21.41±2.41	19.95±2.70	16.32±2.39	20.25±3.13
Intern	80.17±2.23	20.67±1.03	22.83±1.47	14.83±1.83	21.83±1.72
SLP certification type					
First-class	71.33±5.75	21.67±3.39	18.00±3.22	14.33±4.23	17.33±5.96
Second-degree	79.14±3.84	21.27±2.16	20.61±2.55	16.39±1.94	20.86±2.18

Note. First-class=first-class national certificate; Second-degree=second-degree national certificate.

(±.54), ‘일어난 일이나 나의 느낌을 바꿀 수 있기 바란다’ 3.68점(±.91), ‘활동 계획을 세우고 그것에 따른다’ 3.66점(±.89) 순이었으며, ‘다른 사람에게 분풀이를 한다’가 1.92점(±.83)으로 가장 낮았다.

성별에 따른 직무스트레스 대처방식은 여자(78.25점±5.29)가 남자(78.00점±1.76)보다 높았으며, 문제 중심적 대처(21.55점±2.49)와 정서적 사고 대처(16.15점±2.57) 요인에서 여자가 남자보다 높았으며, 문제 중심적 대처에서만 통계적으로 유의하였다(p=.020). 일반적 특성에 따른 직무스트레스 대처방식의 차이는 Table 3에 제시하였다.

연령에 따른 직무스트레스 대처방식은 20대가 가장 높았으며(79.68점±3.51), 하위 요인 중 사회적 지지 추구는 20대가 가장 높았으며(21.32점±2.55), 통계적으로 유의하였다(p=0.28). 30대는 문제 중심적 대처(22.10점±2.81), 40대는 정서적 사고 대처(16.50점±1.20), 소망적 사고 대처(21.13점±2.47)에서 각각 높았으며, 통계적으로 유의하지 않았다.

학력에 따른 직무스트레스 대처방식은 4년제(79.00점±4.47)가 대학원 이상(75.00점±4.85)보다 높았고, 통계적으로 유의하였다

(p=.016). 하위 요인은 정서적 사고 대처만 대학원 이상(16.70점±1.70)이 4년제보다 높았으며, 문제 중심적 대처에서만 통계적으로 유의하였다(p=.002).

임상 경력에 따른 직무스트레스는 1~3년 미만(80.07점±2.95)이 가장 높았고, 10년 이상(73.33점±7.45)이 가장 낮았으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있었다(p=.022). 하위 요인 중 사회적 지지 추구는 1~3년 미만(22.07점±3.08)이 가장 높았고, 5~10년 미만(19.38점±2.13)이 가장 낮았으며, 소망적 사고 대처는 3~5년 미만(22.29점±2.13)이 가장 높았고, 5~10년 미만(19.19점±2.97)이 가장 낮았으며, 두 요인 모두 통계적으로 유의한 차이가 있었다(각각 p=.022, p=.027). 문제 중심적 대처와 정서적 사고 대처는 5~10년 미만이 가장 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다.

근무지에 따른 직무스트레스 대처방식(80.00점±1.22)과 하위 요인 중 소망적 사고 대처(23.20점±2.68)는 재활병원이 가장 높았고, 문제 중심적 대처(22.44점±2.35)와 정서적 사고 대처(17.33점±1.94)는 대학병원이 가장 높았으며, 사회적 지지 추구(20.58점±2.80)는 일반아동병원이 가장 높았지만, 모두 통

Table 4. The correlation coefficient between job stress and coping strategies for job stress (r)

Category	Job stress				Coping strategies for job stress						
	Job demands	Job autonomy	Relationship conflict	Job insecurity	Organizational S.	Inadequate C.	Workplace culture	Problem-focused c.	Seeking social s.	Emotional-focused c.	Wishful thinking c.
Job demands											
Job autonomy	-0.003										
Relationship conflict	-0.062	-0.069									
Job insecurity	-0.320*	.040	.337*								
Organizational S.	.310*	-0.163	.617**	.125							
Inadequate C.	.418**	.099	.050	-0.103	.181						
Workplace culture	.234	.259	-0.145	-0.056	.135	.535**					
Problem-focused c.	-0.227	-0.283*	-0.125	-0.232	-0.136	-0.249	-0.239				
Seeking social s.	.132	-0.066	.212	-0.090	.373**	.227	.010	-0.161			
Emotional-focused c.	-0.089	.081	.088	-0.436**	-0.273	.090	-0.221	.221	-0.249		
Wishful thinking c.	-0.064	.079	-0.107	.265	-0.353*	.024	-0.137	-0.079	-0.124	.094	

Note: Organizational S.=organizational system; Inadequate C.=inadequate compensation; Problem-focused c.=problem-focused coping; Seeking social s.=seeking social support; Emotional-focused c.=emotional-focused coping; Wishful thinking c.=wishful thinking coping.
*p<.05, **p<.01

계적으로 유의하지 않았다.

근무 형태에 따른 스트레스 대처방식은 인턴(80.17점±2.23) 정규직(77.93점±4.99)보다 높았으며, 통계적으로 유의하지 않았다. 하위 요인 중 사회적 지지 추구는 인턴(22.83점±1.47)이 정규직(19.95점±2.70)보다 높았고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($p=.014$). 소망적 사고 대처는 인턴(21.83점±1.72)이, 문제 중심적 대처(21.41점±2.41)와 정서적 사고 대처(16.32점±2.39)는 정규직이 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다.

자격증 급수에 따른 직무스트레스 대처방식은 2급 언어재활사(79.14점±3.84)가 1급 언어재활사(71.33점±5.75)보다 높았으며 통계적으로 유의하였다($p<.001$). 사회적 지지 추구는 2급 언어재활사(20.61점±2.55)가 1급 언어재활사(18.00점±3.22)보다 높았고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=.027$). 문제 중심적 대처(21.67점±3.39)는 1급 언어재활사가 높았고, 정서적 사고 대처(16.39점±1.94)와 소망적 사고 대처(20.86점±2.18)는 2급 언어재활사가 높았지만, 통계적으로 유의하지 않았다.

3. 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 대처방식의 상관관계

직무스트레스와 직무스트레스 대처방식 간의 상관관계를 Table 4에 제시하였다. 직무스트레스 하위 요인 직무자율은 직무스트레스 대처방식 하위 요인 문제 중심적 대처와 음의 상관관계($r=-.283$, $p=.047$)가 있었고, 직무스트레스 하위 요인 직무불안정은 직무스트레스 대처방식 하위 요인 정서적 사고 대처와 음의 상관관계($r=-.436$, $p=.002$)가 있었다. 직무스트레스 하위 요인 조직체계는 직무스트레스 대처방식 하위 요인 사회적 지지 추구하고 양의 상관관계($r=.373$, $p=.008$), 소망적 사고 대처와 음의 상관관계($r=-.353$, $p=.012$)가 있었다.

IV. 논의 및 결론

본 연구의 주요 결과에 대한 요약과 논의는 다음과 같다. 첫째, 병원에 근무하는 언어재활사의 일반적 특성에 따라 직무스트레스에 차이가 나타났다. 본 연구 전반에 걸쳐 분석에 활용된 일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 임상 경력, 근무지, 근무 형태 및 자격 급수였는데, 학력 및 자격 급수에 따라 직무스트레스에 유의한 차이를 보였다.

대학원 이상의 학력을 지닌 언어재활사가 대학을 졸업한 언어재활사보다 직무스트레스가 유의하게 높게 나타났다. 대학원 이상의 학력을 지닌 언어재활사는 직무스트레스 가운데서도 직무에 요구되는 여러 직업적 태도인 직무 요구와 보상에 대해 부적절한 느낌을 높게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노인요양시설 종사자의 직무스트레스에 관한 연구에서 고등학교 졸업의 학력을 지닌 종사자보다 대학교 졸업 이상의 학력을 지닌 종사자의 직무스트레스가 더 높게 나타난 J. H. Kim(2024)의 연구와 맥을 같이 한다. 학력이 높아질수록 직무스트레스가 더 증가하는 것은 병원 공무원의 직무스트레스를 다룬 M. J.

Kim(2024)의 연구에서도 찾을 수 있다. 학력에 따라 직무스트레스가 증가하는 것은 상대적으로 학력이 높아질수록 수준 높은 직무역량과 전문성을 지닌 역할을 요구받는 병원 시스템의 영향으로 볼 수 있다. 반면, 학력에 따른 직무스트레스 차이를 보이지 않은 연구도 있었다. Kim(2021)의 직업재활시설 종사자 연구에서는 학력 수준에 따른 직무스트레스 차이가 통계적으로 유의하지 않았다. 언어재활사를 대상으로 한 연구를 살펴보면, Park 등(2013)의 연구에서 직무스트레스 중 역할에서 석사 이상이 가장 높았고, 전문대졸, 대졸의 순으로 나타났으며 통계적으로 유의하였다.

자격증 급수의 경우 2급 언어재활사 보유자가 1급 언어재활사 자격증 보유자보다 높은 수준의 직무스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 2급 언어재활사는 직무 요구와 보상의 부적절성 측면에서 더 높은 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 특히, 보상의 부적절성에서 1급 언어재활사와 2급 언어재활사의 차이가 크게 나타났는데, 이는 2급 언어재활사의 급여와 같은 보상 체계가 1급 언어재활사에 비하여 부족한 현실을 반영한 것으로 판단된다.

본 연구에서 언어재활사의 직무스트레스는 인접 영역 직업군과 비교하면 비교적 낮은 것으로 나타났다. 본 연구와 동일한 측정 도구를 활용해 직무스트레스를 파악한 Kim(2022)의 연구에서 작업치료사(54.00점)보다 언어재활사(34.85점)가 더 낮았다. Ryu와 Choi(2018)의 연구에서 간호사의 직무스트레스(47.93점)보다도 더 낮았다. 동시에 이루어진 측정이 아니라는 한계는 있지만, 병원에 근무하는 유관 직군의 직무스트레스 개선을 위한 연구의 발판이 될 수 있으므로 이러한 결과는 눈여겨볼 필요가 있다.

둘째, 언어재활사의 일반적 특성에 따라 직무스트레스 대처방식에 차이가 났다. 언어재활사의 학력, 임상 경력 및 자격 급수에 따라 직무스트레스 대처방식에 차이가 있었다.

대학을 졸업한 언어재활사는 대학원 이상의 학력을 지닌 언어재활사보다 높은 문제 중심적 대처방식을 사용하였다. 임상 경력에서는 3~5년 미만 경력의 언어재활사는 5~10년 미만 경력의 언어재활사보다 높은 소망적 사고 대처방식을 사용하였다. 소망적 사고는 스트레스 상황이 없어진 상태를 상상하여 정서를 조절하는 방식으로 소극적 대처방식에 해당한다(Lazarus, 1993). 언어재활사의 경우 임상 경력이 짧을수록 적극적 대처방식보다 소극적 대처방식을 더 사용하였다. 자격 급수에 따른 대처방식 차이는 1급 언어재활사들은 2급 언어재활사와 비교하면 사회적 지지 추구 대처방식을 적게 사용하였다. 이러한 현상은 2급 언어재활사는 1급 언어재활사보다 임상 경험이 적을 가능성이 높고, 환자 및 보호자 등과의 대인관계, 진단과 치료에서 높은 수준의 스트레스를 경험할 가능성이 높기 때문이다(Tae, 2020). 직무스트레스 해결 방안 중 하나인 사회적 지지 추구는 2급 언어재활사가 1급 언어재활사보다 적극적으로 활용하고 있다. 사회적 지지를 추구하는 태도는 정신병리의 전 영역에서 보호 요인(protective factor)으로 꼽힐 만큼 중요한 측면이므로 충분히 장려할 만하다.

셋째, 언어재활사의 직무스트레스와 직무스트레스 대처방식의 총점 사이에는 유의한 상관성이 나타나지 않았으나, 각각의 하위 요

인 간에는 유의한 상관성이 있었다.

직무스트레스의 하위 요인 조직체계 스트레스는 대처방식 하위 요인 사회적 지지 추구하고 정적 상관성을 보였으며, 직무 자율과 문제 중심적 대처는 부적 상관성을 보였다. 조직체계는 조직의 체계, 조직 내 갈등 및 합리적 의사소통 부재를 의미하는 것으로(Chang et al., 2005), 위 결과는 조직과 관련된 스트레스를 사회적 지지 추구를 통해 헤쳐 나가려는 언어재활사의 대처 성향이 나타난 것으로 볼 수 있다. 직무 자율과 문제 중심적 대처의 상관성은 추후 연구가 필요하다. 이는 첫째, 두 변인 간의 상관관계수의 크기가 비교적 약하기 때문에 과도한 해석을 피하고(Benesty et al., 2009), 둘째, 본 연구에 참여한 언어재활사의 수가 적어 일반화 가능성이 떨어지기 때문이다. 직무스트레스 하위 요인인 직무 불안정성과 대처방식 하위 요인 정서적 사고는 부적 상관성을 보였고, 조직체계 스트레스는 소망적 사고와 부적 상관성을 보였다. 정서적 사고 대처방식은 개인의 감정을 효율적으로 조절하기 위한 개인의 노력으로(Kim & Lee, 1988; Lazarus, 1993), 직무 불안정성을 다루는 데에는 정서적 사고는 효과가 작거나 정서적으로 통제하기에는 한계가 있는 것으로 보인다.

위의 연구 결과 및 선행 연구를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 국내 언어재활사의 직무스트레스 및 관련 연구들이 아직 부족하므로, 추가 연구를 통해 본 연구 결과를 재확인하거나 확장할 필요가 있다. 둘째, 본 연구 결과는 많은 수의 언어재활사를 참여시켜 재확인할 필요가 있다. 특히, 본 연구 결과를 일반화하기 위해서는 연구 참여자의 일반적 특성을 고려할 필요가 있다. 이를 위해 우선시 되어야 할 사항은 학력 및 자격 급수의 비율을 맞추어 줄 필요가 있다. 본 연구에서는 2급 언어재활사의 비율과 대학교 졸업자 비율이 다른 항목에 비해 상당히 높다는 한계가 있었다. 이러한 일반적 특성을 고려한다면 언어재활사의 직무스트레스에 관한 신뢰도 높은 연구 결과를 도출할 수 있을 것이다. 셋째, 언어재활사의 직무스트레스를 효과적으로 감소시키기 위한 교육 개발이나 프로그램 연구가 진행되어야 한다. 언어재활사는 육체노동뿐만 아니라 감정노동자로 분류될 수 있어, 높은 수준의 스트레스에 노출될 가능성이 크다. 본 연구 결과에서 나타났듯 이들은 고용불안과 보상 등에 대한 불만을 가지고 있으므로, 이들의 스트레스 완화를 위한 교육 개발과 심리적 안정을 위한 소진 예방 프로그램 등이 연구되어야 할 것으로 보인다.

Reference

Benesty, J., Chen, J., Huang, Y., & Cohen, I. (2009). *Noise reduction in speech processing*. Dordrecht, Netherlands: Springer.

Billings, A. G., & Moos, R. H. (1982). Stressful life events and symptoms: A longitudinal model. *Health Psychology, 1*(2), 99-117. doi:10.1037//0278-6133.1.2.99

Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., . . . Son, D. K. (2005). Developing an occupational stress

scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine, 17*(4), 297-317. doi:10.35371/kjoem.2005.17.4.297

- Chang, Y. H. (2012). *The effect of job stress and stress coping styles on psychological burnout: Focused on the fire-fighting* (Master's thesis). Kwangwoon University, Seoul.
- Choi, W. S., Lee, H. H., & Hur, J. (2024). Analysis of moderation effect of job resource on stress and burnout of elementary school teachers. *The Journal of Elementary Education, 37*(2), 1-22. doi:10.29096/JEE.37.2.01
- Han, K. S., Park, Y. H., & Kim, S. R. (2011). The influence of stress-related personality traits, hardiness, and burnout on job satisfaction in nurse. *Korean Journal of Stress Research, 19*(1), 1-9. uci:G704-002182.2011.19.1.008
- Hwang, H. J., Park, J. W., Choi, S. Y., Kim, S. H., & Kim, S. Y. (2015). A study of the relationship between job stress and burnout among speech and language pathologists. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders, 24*(4), 215-224. doi:10.15724/jslhd.2015.24.4.020
- Jeong, Y. H. (2010). *The relationship of job stress, stress-coping style and job satisfaction of the elementary school teachers* (Master's thesis). Dong-A University, Busan.
- Kim, B. R., & Park, Y. S. (2012). The moderating effect of teachers' stress management in relation to work environment with job engagement and burnout respectively. *Korean Journal of Stress Research, 20*(3), 199-208. uci:G704-002182.2012.20.3.002
- Kim, J. H. (2022). Relationship between quality of sleep and job stress among occupational therapists. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 23*(11), 376-382. doi:10.5762/KAIS.2022.23.11.376
- Kim, J. H. (2024). *The effect of job environment on job stress of elderly care facility worker* (Master's thesis). Jeju National University, Jeju.
- Kim, J. H., & Lee, C. H. (1988). Relations of perceived stress, cognitive set, and coping behaviors to depression: A focus on freshmen's stress experiences. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, 1*(1), 25-45.
- Kim, M. J. (2024). *The effects of vicarious trauma on job stress of court official: Focusing on the moderating effect of protective factors* (Master's thesis). Chung-Ang University, Seoul.
- Kim, M. S. (2016). *Speech-language pathologists' perceptions of their job* (Master's thesis). Daegu University, Gyeongbuk.
- Kim, S. J. (2021). *The effect of job stress among vocational rehabilitation facility workers on job capacity* (Master's thesis). Woosuk University, Jeonbuk.
- Kim, S. Y. (2024). *Exploring the mediating and moderating effects of the five factors of mindfulness on the relationship between job stress and psychological well-being in teachers* (Master's thesis). Korea University, Seoul.
- Kim, S. P., & Lee, E. K. (2024). Survey of private speech-language rehabilitation institutions in Korea. *Clinical Archives of Communication Disorders, 9*(2), 83-92. doi:10.21849/cacd.2024.01319
- Kim, S. E. (2012). *The effect of job stress on job satisfaction of art therapist* (Master's thesis). Dong-A University, Busan.

- Kim, T. W., & Park, Y. S. (2018). A study on the stress and skepticism of speech-language pathologist. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 27(3), 203-214. doi:10.15724/jslhd.2018.27.3.017
- Ko, Y. K. (2009). The level of stress of dimensional job stress of hospital nursing staff. *Korean Journal of Stress Research*, 17(3), 227-236. uci:G704-002182.2009.17.3.003
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*, 55(3), 234-247. doi:10.1097/00006842-199305000-00002
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Lee, H. K., & Chung, J. Y. (2014). Study of job stress, burnout, and compassion satisfaction of occupational therapists in rehabilitation hospitals. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 53(3), 177-192. doi:10.15870/jsers.2014.09.53.3.177.
- Lee, M. S., & Lee, E. K. (2022). A study on the working condition of speech-language pathologists in Korea. *Clinical Archives of Communication Disorders*, 7(1), 43-49. doi:10.21849/cacd.2022.00717
- Lincoln, M., Adamson, B., & Covic, T. (2004). Perceptions of stress, time management and coping strategies of speech pathology students on clinical placement. *Advances in Speech Language Pathology*, 6(2), 91-99. doi:10.1080/14417040410001708512
- Luecken, L. J., & Compas, B. E. (2002). Stress, coping, and immune function in breast cancer. *Annals of Behavioral Medicine*, 24(4), 336-344. doi:10.1207/s15324796abm2404_10
- Oh, H. J. (2014). Risk factors of job environment and social support that mediate the relationship between job stress and psychological burnout among special education teachers: Comparison of special schools and special classes. *Special Education Research*, 13(1), 273-295. uci:G704-SER000014606.2014.13.1.006
- Park, H., Lee, M. S., & Park, C. H. (2013). Job stress factors and turnover of registered voucher language pathologists. *Journal of Speech-Language and Hearing Disorders*, 22(4), 227-250. doi:10.15724/jslhd.2013.22.4.013
- Park, J. J., & Kim, H. N. (2017). The impact of job stress on burnout among public social workers in South Korea: The moderating effect of coping style. *Journal of the Korean Association for Social Service*, 7(2), 1-28.
- Park, J. Y. (1996). *A study on the relationship among character type A & B, ego-identity and stress coping* (Master's thesis). Sookmyung Women's University, Seoul.
- Park, M. (2021). *A study on the effects of the end-of-life care stress and the job stress coping methods of trauma center nurses on their turnover intention* (Master's thesis). Catholic University of Pusan, Busan.
- Park, S.-W. (2023). *The job stress of a special education teachers' impact on emotional interaction with students receiving special education: Moderating effects of job stress coping strategy* (Master's thesis). Changwon National University, Gyeongnam.
- Park, Y.-S., & Lee, K.-L. (2014). A study on the formation of worker's job-satisfaction: The influence of emotional support, resiliency of self-efficacy, stress and job-performance. *Korean Journal of Culture and Social Issues*, 20(4), 469-491. uci:G704-000654.2014.20.4.001
- Ryu, J. G., & Choi, S. (2018). Association of sleep disturbance, fatigue, job stress and exposure to blood and body fluid in shift-work nurses. *Journal of Korean Biological Nursing Science*, 20(3), 187-195. doi:10.7586/jkbns.2018.20.3.187
- Song, M. S., & Kim, D. C. (2008). The relationship between early childhood teachers' job stress and organizational effectiveness. *Journal of Educational Studies*, 39(2), 95-111. uci:G704-001618.2008.39.2.006
- Song, M.-J. (2024). The mediating effect of stress coping methods in the relationship between job stress and job satisfaction of early childhood special education teachers. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 63(2), 41-62. doi:10.23944/jsers.2024.06.63.2.3
- Tae, J.-H. (2020). *Speech-language pathologists working in private speech-language therapy clinic job stress and coping methods* (Master's thesis). Kaya University, Gyeongnam.

병원 내 언어치료실에서 근무하는 언어재활사의 직무스트레스 수준과 대처방식과의 상관관계

김도희¹, 김상필², 최양규^{3*}

¹ 대구대학교 대학원 재활과학과 언어치료전공 석사

² 대구대학교 대학원 재활과학과 언어치료전공 박사과정

³ 대구대학교 언어치료학과 교수

목적: 본 연구의 목적은 병원 언어치료실에서 근무하는 언어재활사들의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 수준과 스트레스 대처방식 간의 상관관계를 조사하는 것이다.

방법: 부산에 있는 병원에서 근무하는 50명(남 10명, 여 40명)의 언어재활사를 대상으로 구글 설문 프로그램을 이용하여 작성 후 설문 조사를 하였다.

결과: 첫째, 본 연구 분석에 활용된 병원에 근무하는 언어재활사의 직무스트레스는 직무요구 스트레스를 가장 많이 받았고, 일반적 특성(성별, 연령, 학력, 임상 경력, 근무지, 근무 형태 및 자격 급수) 중에는 학력과 자격 급수에 따라서 직무스트레스에서 유의한 차이가 나타났다. 둘째, 언어재활사의 직무스트레스 대처방식은 문제 중심적 대처가 가장 높았고, 일반적 특성 중 학력, 임상 경력 및 자격 급수에 따라 직무스트레스 대처방식에서 차이가 있었다. 셋째, 언어재활사의 직무스트레스와 직무스트레스 대처방식의 총점 사이에는 유의한 상관이 나타나지 않았다. 직무 자율은 문제 중심적 대처와 직무 불안정은 정서적 사고 대처와 음의 상관을 보였고, 조직체계는 사회적지지 추구하고 양의 상관관계, 소망적 사고 대처와 음의 상관 관계를 보였다. 이러한 결과는 조직과 관련된 스트레스를 사회적 지지 추구를 통해 해결하려는 언어재활사의 대처 성향을 나타낸다.

결론: 언어재활사는 육체노동뿐만 아니라 감정노동자로도 분류될 수 있으며, 높은 수준의 스트레스에 노출될 가능성이 크다. 따라서 언어재활사가 받는 직무스트레스를 효과적으로 감소시키기 위한 교육을 개발하고, 스트레스를 완화시킬 수 있는 심리적 안정 프로그램에 대한 연구가 진행되어야 한다.

검색어: 병원 언어재활사, 직무스트레스, 직무스트레스 대처방식

교신저자: 최양규(대구대학교)

전자메일: ygchoi@daegu.ac.kr

게재신청일: 2024. 12. 15

수정제출일: 2025. 01. 11

게재확정일: 2025. 01. 31

이 논문은 김도희(2024)의 석사학위 논문을 수정·보완하여 작성한 것임.

ORCID

김도희

<https://orcid.org/0009-0008-9353-869X>

김상필

<https://orcid.org/0009-0007-7670-0221>

최양규

<https://orcid.org/0000-0003-4243-1696>

참고 문헌

- 고유경 (2009). 병원간호사의 직무스트레스 영역에 따른 스트레스 정도. *스트레스연구*, 17(3), 227-236.
- 김명수 (2016). 언어재활사의 언어치료 직무에 대한 인식. 대구대학교 재활과학대학원 석사학위 논문.
- 김민주 (2024). 병원 공무원의 대리 외상이 직무스트레스에 미치는 영향: 보호요인의 조절효과를 중심으로. 중앙대학교 심리서비스대학원 석사학위 논문.
- 김보람, 박영숙 (2012). 초등교사의 직무환경과 직무열의 및 심리적 소진의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 조절효과. *스트레스연구*, 20(3), 199-208.
- 김성은 (2012). 미술치료사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 동아대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 김세진 (2021). 직업재활시설 종사자의 직무스트레스가 직무역량에 미치는 영향. 우석대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김소예 (2024). 교사의 직무스트레스와 심리적 안녕감과의 관계에서 마음챙김 5요소의 매개 및 조절효과 탐색. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김정희, 이장호 (1988). 지각된 스트레스, 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용: 대학신입생의 스트레스 경험을 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 1(1), 25-45.
- 김지형 (2024). 노인요양시설 종사자의 직무환경이 직무스트레스에 미치는 영향. 제주대학교 보건복지대학원 석사학위 논문.
- 김지훈 (2022). 작업치료사의 수면의 질과 직무스트레스 간의 관련성. *한국산학기술학회지*, 23(11), 376-382.
- 김태우, 박영신 (2018). 언어재활사의 직무 스트레스와 회의에 관한 연구. *언어치료연구*, 27(3), 203-214.
- 류재금, 최스미 (2018). 교대근무 간호사의 혈액과 체액 노출 경험과 수면장애, 피로, 직무스트레스와 상관성. *Journal of Korean Biological Nursing Science*, 20(3), 187-195.
- 박민정 (2021). 외상센터 간호사의 임중간호스트레스와 직무스트레스 대처방식이 이직의도에 미치는 영향. 부산가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박서우 (2023). 특수교사의 직무스트레스가 특수교육대상학생과의 정서적 상호작용에 미치는 영향: 직무스트레스 대처방식의 조절효과. 창원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박영신, 이경란 (2014). 직장인의 직무만족도 형성에 대한 연구: 정서적

- 지원, 어려움극복효능감, 스트레스 및 직무성취도의 영향. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 20(4), 469-491.
- 박주주, 김희년 (2017). 사회복지전담공무원의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 직무스트레스 대처방식의 조절효과를 중심으로. **사회서비스연구**, 7(2), 1-28.
- 박주영 (1996). A·B 성격유형·자아정체감·스트레스 대처간의 관계 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박현, 이명순, 박찬희 (2013). 바우처 언어재활사의 직무스트레스 요인과 이직의도. **언어치료연구**, 22(4), 227-250.
- 송미선, 김동춘 (2008). 유아교사의 직무스트레스와 조직효과성과의 관계. **교육과학연구**, 39(2), 95-111.
- 송미정 (2024). 유아특수교사의 직무스트레스와 직무만족도 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과. **특수교육재활과학연구**, 63(2), 41-62.
- 오혜정 (2014). 특수교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 직무환경 위험요소와 사회적 지지의 매개효과: 특수학교와 특수학급 간 비교. **특수교육**, 13(1), 273-295.
- 이혜경, 정재엽 (2014). 재활병원 작업치료사의 직무 스트레스, 소진 및 공감만족에 관한 연구. **특수교육재활과학연구**, 53(3), 177-192.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, . . . 손동국 (2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. **대한산업의학회지**, 17(4), 297-317.
- 장윤화 (2012). 직무스트레스와 스트레스 대처방식이 심리적 탈진에 미치는 영향: 소방공무원을 대상으로. 광운대학교 상담복지정책대학원 석사학위 논문.
- 정용화 (2010). 초등교사의 직무스트레스와 대처방식 및 직무만족도의 관계. 동아대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 최원석, 이희현, 허주 (2024). 초등교사의 직무스트레스와 소진 관계에 대한 직무자원의 조절 효과 분석. **초등교육연구**, 37(2), 1-22.
- 태정훈 (2020). 사실 언어치료실에 근무하는 언어재활사의 직무 스트레스 수준과 대처방식. 가야대학교 보건대학원 석사학위 논문.
- 한금선, 박영희, 김성렬 (2011). 임상간호사의 스트레스 관련 기질, 소진감, 강인성이 직무만족에 미치는 영향. **스트레스연구**, 19(1), 1-9.
- 황하정, 박진원, 최선영, 김시현, 김시영 (2015). 언어재활사의 직무스트레스와 소진. **언어치료연구**, 24(4), 215-224.