9대한작업1713(107-122) 2013.12.31 2:52 PM 페이지107

The Journal of Korean Society of Occupational Therapy
Print ISSN 1226-0134 Online ISSN 2288-7164
http://dx.doi.org/10.14519/jksot.2013.21.4.09

장애인 직업재활분야에 종사하는 작업치료사의 직무분석

구인순*, 홍승표**, 김동진***, 허태라*, 정성희*, 김혜화*, 윤혜영****, 이주언*****
*한국장애인고용공단
**동남보건대학교 작업치료학과
***시립서울장애인종합복지관
****에버그린복지재단 에버그린하우스
*****국립부곡병원

국문초록

목적 : 본 연구의 목적은 데이컴 직무분석 기법을 통해 장애인 직업재활 분야에 종사하는 작업치료사의 직무를 정의하고, 수행하고 있는 책무와 작업, 작업요소를 도출하는 것이다.

연구방법 : 작업치료사의 직무분석을 위해 데이컴 기법을 사용하였다. 이를 위해 데이컴 위원회를 구성하였고 데이컴 워크숍을 개최하여 직무를 도출하였다. 직무분석 결과를 직업재활을 강의하고 있는 교수진에게 내용 타당도를 검토받아 최종적으로 책무, 수행 작업, 작업요소를 확정하였다.

결과 : 본 연구를 통해 장애인 직업재활 분야에 종사하는 작업치료사의 직무 정의와 9개의 책무(상담, 평가, 사업체 평가, 직업준비훈련, 직업적응훈련, 취업연계, 교육, 연구, 관리(행정업무)), 41개의 수행 작업과 101개의 작업요소를 도출하였다.

결론 : 본 연구 결과는 직업재활분야에 종사하는 작업치료사의 직무내용을 구체적으로 설명할 수 있는 자료가 될 것이며, 작업치료학과 교육과정과 협회 보수교육과정에 직업재활 교육과정을 개설하는 근거와 교육내용을 제공할 수 있을 것이다.

주제어 : 데이컴 기법, 작업치료사, 직무분석, 직업재활

Ⅰ. 서 론

작업치료사는 보건의료분야 전문직으로 의료재활, 사회재활에서 선진국으로의 사회 변화에 중요한 위치를 차지하고 있으며, 국민보건의료 서비스의 질을 높이는 데 중요한 역할을 담당하고 있다(Jung & Cha, 2009; National Health Personnel Liscensing Examination Board [NHPLEB], 2000). 1965년 최초로 시행된 작업치료사 국가시험은 2012년까지 총 40회 시험이 치러지고 이를 통해 8,560명이 배출되었다(NHPLEB, 2013). 특히 작업치료사 양성기관의 급증으로 현재까지 배출된 전체 작업치료사 중 2009년 이후 절반에 가까운 수가 배출되었을 정도로 작업치료사의 양적 성장은 괄목할만하다. 또한, 작업치료사는 기존 종합병원 중심의 의료기사 역할에서 재활전문병원, 학교, 보건소, 복지관, 사설센터, 요양시설 등 다양한 영역으로 그 역할이 확대되고 있다. 2007년 이후 노인 장기요양제도가 도입되고, 「장애인 등에 대한 특수교육법」, 「정신보건법」이 차례로 개정되면서 보조공학, 장기요

Corresponding author: Ku, In-Soon (current9@kead.or.kr / Korea Employment Agency for The Disabled)
Received 30 October 2013; Revised version received 10 December 2013; Accepted 4 November 2013

양보험제도, 지역사회재활, 인지재활 등 다양한 영역에서 작업치료의 수요가 확대되고 있다(Jung & Cha, 2009).

지역사회재활은 의료영역에 국한되지 않고 교육 · 직업 · 사회 등 다차원적인 서비스를 제공하는 특성이 있다. 지역사회재활 중의 하나인 직업재활은 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되고 2000년 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」으로 개정되면서 사업이 활발히 진행되었다. 직업재활은 내담자의 직업능력과 관련된 적성, 인성, 흥미, 태도, 심리, 신체적 장 · 단점의 평가과정을 포함한다. 1990년대 도입된 직업평가 전문요원은 내담자에게 양질의 재활서비스를 제공하여 장애인의 고용과 삶의 질을 개선하고 만족도를 높이는 역할을 하도록 하였다(Lee, 1997). 이러한 배경에서 당시 서울장애인종합복지관, 한국장애인고용공단(이하 '장애인공단' 이라 함)은 장애인 직업재활사업을 위해 직업평가 전문요원과 작업치료사 등을 선발하였다. 작업치료사는 직업재활 전문기관에서 작업치료사와 직업평가 전문요원으로 별도로 배치되어 본격적으로 활동하기 시작했다. 오늘날 작업치료사는 장애인공단과 복지관, 정신장애인사회복귀시설, 정신병원 등에서 장애인의 직업재활과 정신장애인 사회복귀를 위해 일하고 있다.

하지만 직업재활 분야에 종사하는 작업치료사의 역할에 대한 명확한 정의는 부족한 실정이다. 2013년 기준 전국 59개 작업치료학과 중 약 15개 대학에서 직업재활 과목을 개설하여 운영하고 있으며, 일부 대학에서 지역사회 작업치료, 정신사회 작업치료, 일상생활동작 등의 교과목 안에 직업평가나 직업적응훈련을 다루고 있다. 직업재활 교과목의 강의도 작업치료학과 교수보다는 복지관이나 보건소 등 지역사회에서 실무에 종사하고 있는 작업치료사나 직업재활이나 사회복지학을 전공한 외래강사가 강의하는 경우가 많다. 이와 같은 여건으로 작업치료학과에서는 직업재활 분야에서 일할 수 있는 전문인력을 양성하려는 목표보다는 직업재활에 대해 이해하는 수준을 교육목표로 정하고 있다. 이에 따라 작업치료사가 직업재활 분야에 관심을 두거나 실제 종사하는 사례는 많지 않다.

국내 작업치료사는 오랫동안 임상에서 환자를 치료하는 역할을 주로 담당해 왔다. 2012년 8월 기준 대한작업치료사협회에 등록된 작업치료사는 5,233명이며 이중 종합병원과 재활병원에 근무하고 있는 사람은 2,932명으로 57.0%를 차지하고 있다. 이 중 대학교수, 대학원생, 무직 등 기타 1,292명을 제외하면 병원 종사자의 비율이 75.7%를 차지한다(KAOT, 2013). 이러한 분포에서도 알 수 있듯이 전통적으로 작업치료사의 직무는 주로 의료적 모델을 기초로 이루어졌다. 의료분야에 종사하는 작업치료사의 역할은 몇 차례 직무분석 과정을 거치면서 더욱 분명하게 정립되었다. 하지만 사회적 모델을 기초로 한 작업치료 영역, 즉 지역사회 작업치료, 학교작업치료 등에서는 아직 작업치료사의 역할을 명확하게 정의하고 있지 못하다. 타 분야의 경우 직종 전체에 대한 연구뿐 아니라 전문분야별 직무분석을 시행하여 전문화하고 있는 추세이다(Kim, Kim, & Kang, 2008; Lee, Kwak, Kim, Kwon, & Hwang, 2010). 호주 작업치료사 협회에서도 작업치료사의 직무를 조사하는 데 있어 치료 대상이 되는 환자군, 치료시기, 서비스 영역에 따라 직무를 조사하고 있다. 한 예로 호주에서 치매 환자를 돌보는 작업치료사를 대상으로 직무 분석한 결과, 치료사는 주로 환경개선, 가정평가, 낙상예방, 일상생활평가가 가장 주된 업무인 것으로 나타났다(Bennett, Shand, & Liddle, 2011).

직무분석은 역할과 직무의 변화에 따른 작업치료사의 직무를 새롭게 정립하고, 현재의 직무를 학교 교육과 임상실습, 작업치료사 국가시험 등에 반영하기 위해 수행되고 있다(Lee et al., 2010). 직무분석은 직무를 분석하고, 직무수행에 필요한 행위들을 나열하여(Cascio, 1998) 수행자가 현업에서 어떤 일들을 수행하고 있는지를 밝히는 일련의 과정이다(Kim, 2010). 직무분석 방법은 크게 최초분석법, 비교확인법, 데이컴 기법으로 구분된다. 최초분석법은 대상 직무나 직업이 새롭게 발생하여 참고할 만한 자료가 없을 때 주로 시행하며 기존에 이미 축적된 자료가 있을 경우는 비교확인법이 더 효율적이다(Kang & Kim, 2001). 이 방법은 기존자료를 수집 · 분석한 후 직무기술서에 대한 초안을 작성한 뒤 실제 현장에 나가 관찰하거나 숙련자와 인터뷰를 통해 확인하는 방법이다. 마지막으로 데이컴 기법은 교육과정개발에 가장 효과적인 직무분석 방법이다.

데이컴 기법(Developing A Curriculum; DACUM)은 특정한 직무에서 반드시 수행해야 하는 수행 작업(task) 내용을 적은 비용으로 비교적 단시간에 결정하는 방법이다(Norton, 1997). 데이컴 기법은 교육 내용을 명확히 제시하기 때문에 학교와 현장에서 요구하는 직무의 차이를 줄일 수 있는 강점이 있어 교육과정 개발 시 효과적인 방

법으로 널리 활용되고 있다(Norton & McLenna, 1997). 실제로 우리나라 최초로 시행된 작업치료사 직무분석(NHPLEB, 2000)과 같은 해 한국직업능력개발원에서 시행한 직무분석도 데이컴 기법을 이용해 실시하였다. 한국보건의료인국가시험원의 직무분석은 학교 교육과정에서 배운 내용을 평가하는 시험문항의 기준을 마련하기 위해 실시하였고, 한국직업능력개발원에서는 전문인을 양성하고 배출하는 데 필요한 교육자격기준을 마련하기 위해 실시하였다. Yong 등(2011)은 국내 작업치료사가 임상현장에서 수행하고 있는 직무 내용을 고려한 교육과정을 개발하고 개선하는 데 이바지하고자 데이컴 기법을 이용한 직무분석을 시행하였다. 하지만 공통으로 직무분석에 참여한 임상 작업치료사나 대학교수가 대부분 병원에 근무하였거나 병원 경력이 주로 있어 병원업무와 관련된 작업요소에만 집중되어 있다는 평가를 받고 있다.

본 연구의 목적은 전문가 조사방식인 데이컴 직무분석 기법을 이용해 장애인 직업재활분야에 종사하는 작업치료사의 직무를 정의하고, 현재 수행하고 있는 책무와 수행작업, 작업요소를 도출하는 것이다. 연구 결과는 직업재활분야에 종사하는 작업치료사의 직무내용을 구체적으로 설명할 수 있는 자료가 될 것이며, 대학 작업치료학과와 협회 보수교육 운영 시 직업재활 교육과정을 개설하는 근거와 교육내용을 제공할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 연구 방법

본 연구에서는 국내 장애인 직업재활분야에서 일하는 작업치료사의 직무분석을 위해 데이컴 직무분석 기법을 사용하였다. 이를 위해 데이컴 위원회를 구성하고 워크숍을 개최하여 직무내용을 분석하였다. 직무분석 결과에 대한 타당도를 검토하고자 국내 대학 작업치료학과에서 직업재활을 강의하고 있는 교수 또는 외래강사에게 설문조사를 하였다. 연구의 진행절차는 Figure 1과 같다.

1. 데이컴 직무분석

데이컴 직무분석을 시행하기 위해 우선 데이컴 위원회

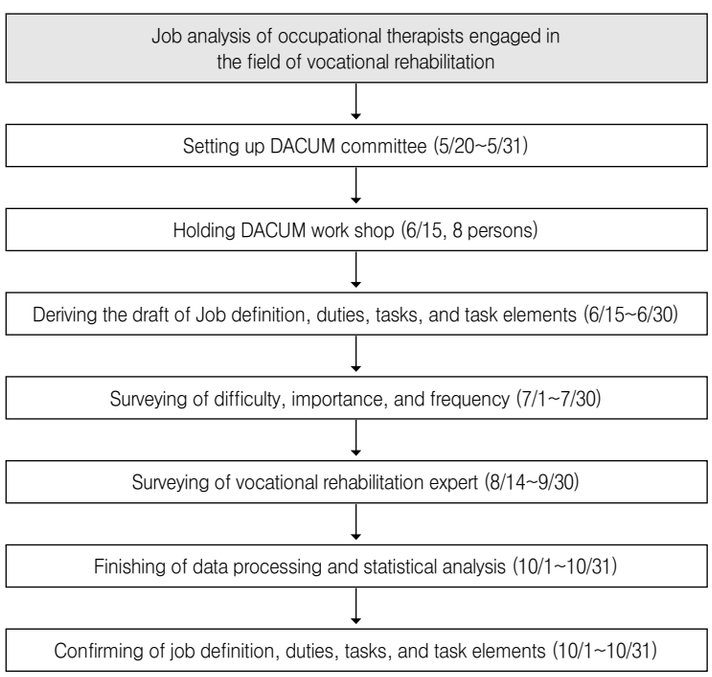

Figure 1. Research Procedures

를 구성하였다. 데이컴 위원회는 총 8명으로 직무분석 전문가 1명과 전문패널 7명으로 구성하였다(Table 1). 직무분석 전문가는 사전에 데이컴 직무분석 교육과정을 이수하고, 데이컴 직무분석을 진행하는 퍼실리테이터 경험이 있는 작업치료학과 교수로 정했다. 전문패널은 해당 분야의 전문가들이 그 직무를 가장 잘 알고 있다는 데이컴 직무분석의 기본 이론에 따라 작업치료사로서 장애인 직업재활 분야에 종사하면서 해당 분야에서 5년 이상 경력을 가진 실무자로 구성하였다. 또한, 모든 전문패널은 사전에 직무분석 교육과정을 이수하였다. 직업재활분야 작업치료사의 정의는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 명시한 직업재활 실시기관의 종사자로 정했으며, 이와 유사한 업무를 수행하는 국립정신병원도 직업재활분야 작업치료 기관에 포함시켰다. 직무분석은 앞으로 직업재활분야에서 작업치료사가 해야 하는 역할에 초점을 둔 것이 아니라, 현재 임상현장에서 작업치료사가 주로 활동하는 작업에 초점을 맞추었다. 데이컴 워크숍은 직무분석 전문가의 진행으로 2013년 6월 15일 오전 9시 30분부터 오후 6시까지 약 8시간 동안 진행되었다. 토론을 진행하면서 책무와 수행 작업을 기록한 기록지를 칠판에 임시로 붙이고, 다시 재배치하는 작업을 반복하여 직무를 정해나갔다. 책무와 수행 작업이 정해진 후 각 작업에 대한 작업요소를 정하는 것도 같은 방식으로 진행하였다. 책무, 수행 작업, 작업요소가 정해진 후 마지막으로 패널들의 의견을 수렴하여 장애인 직업재활 분야에 종사하는 작업치료사의 정의를 정했다. 워크숍을 마친 후 작업치료사 직무기술서를 정리하여 온라인을 통해 두 차례 수정하고 최종적으로 직무분석을 완성하였다. 완성된 직무기술서에 대해 전문패널 설문을 통해 각 수행 작업에 대한 난이도, 중요도, 빈도를 조사하였다. 각 특성은 5점 척도로 점수화하였다.

Table 1. Profile of DACUM Committee

Roles	Sectors	Qualifications		
		Areas of expertise	You or no of completing job analysis training Course	Exerience in related field
Facilitator	College, dept. of occupational therapy	Professor Job analysis specialists	Completing the course	An experienced facilitator
Expert panel	Public agency	Job evaluation research and education	Completing the course	12 years experience
	Disabled welfare	Job counseling, evaluation, and education	Completing the course	5 years experience
	Public agency	Job counseling and evaluation, and work adjustment training	Completing the course	10 years experience
	Public agency	Job counseling and evaluation, and work adjustment training	Completing the course	11 years experience
	Public agency	Job evaluation, and job readiness training	Completing the course	8 years experience
	Public agency	Job counseling, evaluation, and vocational rehabilitation program	Completing the course	5 years experience
	National hospital	Job counseling, evaluation, and vocational rehabilitation program	Completing the course	5 years experience

2. 설문조사

설문조사는 전문패널이 도출한 직무분석 결과에 대해 직업재활 전문가에게 작업치료사의 직무로서 적합하다고 판단하는지 내용 타당도를 검증하기 위해 시행하였다. 설문대상은 직업재활 전문가로서 국내 대학 작업치료학과에서 직업재활을 강의하고 있는 교수 또는 외래강사로 정하였다. 설문지는 연구대상자의 일반적인 특성과 직무분석 문항으로 구성하였다 일반적인 특성은 근무기관, 면허소지 여부, 작업치료사 또는 교수 경력, 학력 등이었다. 직무분석 문항은 데이컴 워크숍에서 파악한 9개의 책무, 41개 수행 작업, 116개 작업요소에 대한 타당도와 중요도로 구성하였다. 또한, 9개 책무 중에서 가장 중요하다고 생각하는 책무를 3순위까지 응답하도록 하였다. 실무자로 구성된 전문패널에 작업치료 직무현황을 파악하기 위해 직무분석을 시행하였으므로, 직업재활 전문가로 규정한 작업치료학과 교수에게는 난이도와 빈도 조사를 하지 않았다. 각 특성은 4점 척도로 타당도와 중요도를 점수화하였다. 설문은 대한작업치료사협회를 통해 국내 대학 작업치료학과 학과장 대상으로 일괄 공문서로 발송하였다. 이후 유선상 협조를 구한 결과, 상당수의 학교에서 직업재활 과목이 개설되지 않았거나 다른 교과목에서만 일부 다루고 있었다. 또한, 과목이 개설되었어도 직업재활, 사회복지 전공자가 외래강사로 강의하고 있었다. 학과에서 강의는 이루어지지 않지만, 작업치료학과 교수가 직업재활분야와 관련된 직무 경력이 있는 경우는 전문가 범주에 해당하는 것으로 정하고 응답하도록 하였다. 공문 및 전화연락을 통해 회수한 설문지는 전체 59개 대학 중 약 34.0%에 해당하는 20부였으며, 이를 분석에 사용하였다.

3. 분석 방법

데이컴 워크숍을 통한 직무분석 결과로 9개 책무에 41개 작업을 데이컴 차트로 요약하였고, 전문패널을 통해 수행 작업별 난이도, 중요도, 빈도를 산출하여 제시하였다. 직업재활 전문가 설문조사를 통해 수집된 타당도와 중요도는 기술통계로 제시하였고 내적타당도비율(Content Validity Ratio; CVR)을 산출하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 데이컴 직무분석 결과

1) 데이컴 위원회 직무분석 결과

데이컴 직무분석 회의를 통해 작업치료사 직무의 정의, 9개의 책무와 41개의 수행 작업, 116개의 작업요소가 도출되었다. 작업치료사는 신체적, 정신적, 사회적 장애를 가진 사람의 성공적인 직업재활과 사회적응을 위해 직업상담 및 평가, 직업준비 및 적응훈련, 교육, 연구를 담당하는 전문가로 정의하였다. 이에 따른 작업치료사의 책무는 상담, 평가, 사업체 평가, 직업준비훈련, 직업적응훈련, 취업연계, 교육, 연구, 관리(행정업무)의 9가지 책무로 분석되었다. 각각의 책무들은 그 책무를 수행하는 데 필요한 하위 분석 단위인 수행 작업들로 나누어졌다. 상담은 4개의 수행 작업으로 나누어지고, 평가는 5개, 사업체 평가는 3개, 직업준비훈련은 5개, 직업적응훈련은 4개, 취업연계는 4개, 교육은 4개, 연구는 5개, 관리(행정업무)는 7개의 수행 작업으로 분류되었다. 최종적으로 완성된 직무차트는 Figure 2와 같다.

2) 전문패널의 작업별 난이도, 중요도 및 빈도조사 결과

각각의 책무들은 그 책무를 수행하는 데 위해 필요한 하위 분석 단위인 작업들로 나누어졌으며, 각각의 작업들은 전문패널을 통해 난이도, 중요도, 그리고 빈도의 세 가지 특성으로 분석되었다. 난이도와 중요도는 1점부터 5점까지 다섯 단계로 점수화되며 수행 작업이 매우 어려운 경우, 매우 중요한 경우에 5점으로 하였다. 수행빈도는 1점은 수행하지 않음(전혀 없음), 2점은 드물게 수행(1년에 1~2회 정도 수행), 3점은 가끔 수행(월 1~2회 수행), 4점은 자주 수행(주 1~2회 수행), 5점은 매우 자주 수행(매일 혹은 일주일에 몇 번 수행)으로 응답 기준을 정하였다.

난이도 조사 결과, 상담 책무에서 초기상담, 진로상담, 사업체 연계가 모두 3.7로 비슷하게 응답하였다. 평가 책무는 평가결과 분석이 4.4로, 사업체 평가 책무에서는 직무분석, 기업지원평가가 4.4로 난도가 가장 높게 나타났다. 직업준비훈련 책무에서는 사회기술훈련과 기능재활훈련이 4.6으로 가장 난도가 높았으며, 직업적응훈련 책무에서는 보조기기제작 및 지원서비스가 4.1로 가장 어렵다고 응답하였다. 취업연계 책무는 직종개발, 사업장 매치, 취업알선, 사후관리 등 모든 작업에서 난도가 4.0으로 높게 나타났다. 교육 책

9대한작업1713(107-122) 2013.12.31 2:52 PM 페이지112

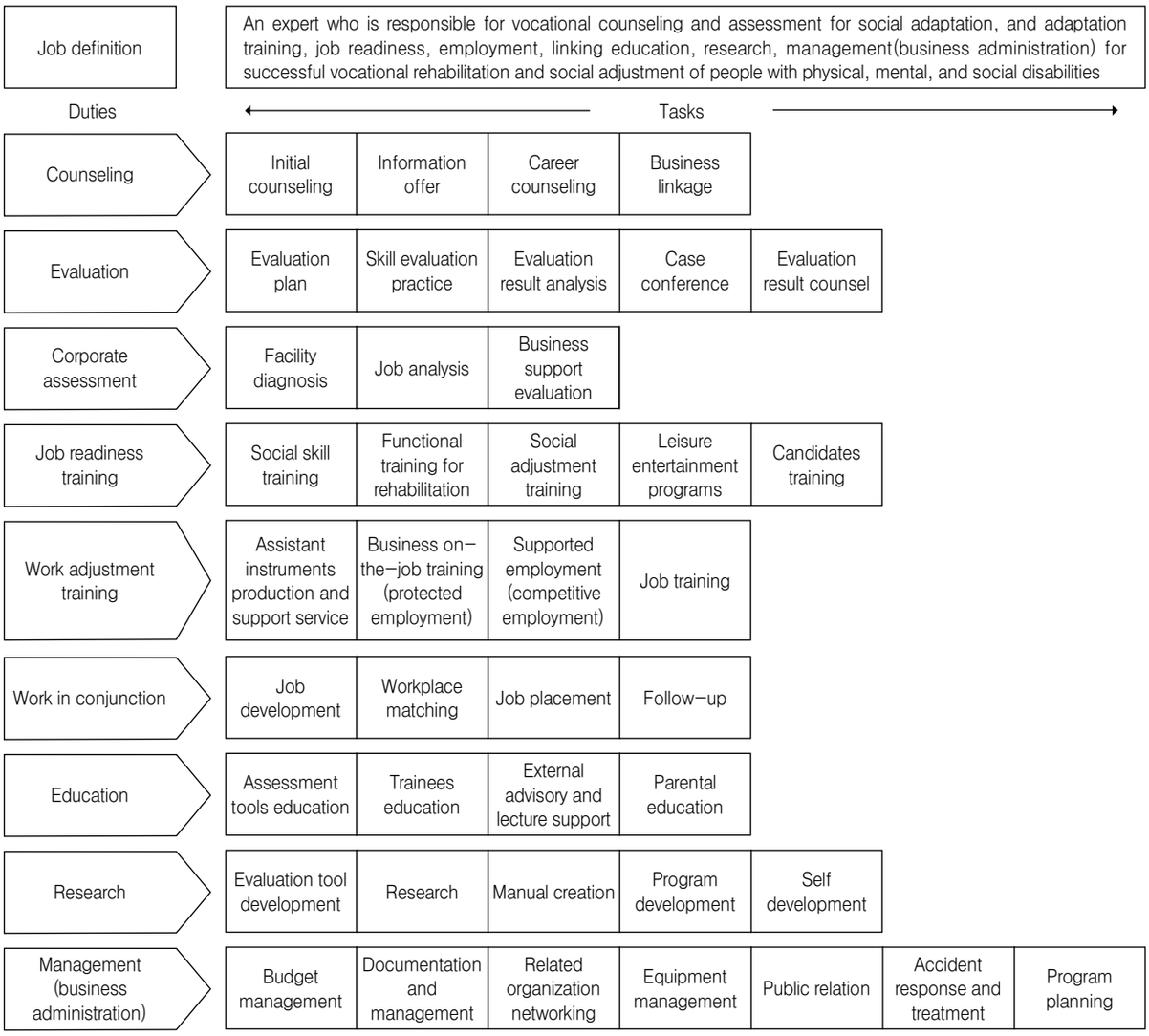

Figure 2. DACUM Chart of Job Analysis for Occupational Therapists

무에서는 외부자문 및 강의지원이 4.6으로 가장 어렵다고 응답하였고, 연구 책무에서는 평가도구 개발, 매뉴얼 제작, 프로그램 개발이 모두 4.6 이상으로 난도가 높게 나타났다. 관리(행정업무) 책무는 문서작성 및 관리가 4.1로 가장 어려웠지만, 기자재 관리는 난이도 2.4로 가장 쉬운 작업으로 응답하였다.

중요도 조사 결과, 상담 책무에서 초기상담이 4.6으로 가장 높고, 진로상담과 사업체 연계가 4.3으로 비교적 높은 편이었다. 평가 책무는 모든 작업이 4.0 이상으로 중요도가 높았으며, 직업능력평가 실시와 평가결과 분석은 4.9로 가장 중요한 것으로 나타났다. 사업체 평가는 직무분석이 4.4로 가장 중요하고, 직업준비훈련 책무에서는 사회기술훈련과 기능재활훈련이 4.6으로 가장 중요한 것으로 나타났다. 직업적응훈련 책무에서는 사업체 현장훈련(보호고용)이 4.4로 가장 높았으며, 취업연계 책무는 사업장 매치가 4.6으로 가장 중요한 것으로 나타났다. 교육 책무에서는 4.1로 보호자교육이 중요한 것으로 나타났고, 연구 책무에서는 프로그램 개발이 4.7로 가장 높았다. 관리(행정업무) 책무는 예산

관리가 4.6으로 가장 중요한 작업으로 응답하였다.

수행빈도 조사 결과, 수행 작업 전체에서 관리(행정업무) 책무 내 문서작성 및 관리가 4.3으로 가장 높았으며 평가 책무에서 직업능력평가 실시가 4.1로 높았다. 이 외 주 1~2회 이상 수행하는 작업으로는 초기상담과 평가결과 분석이 있었다. 상담, 평가 책무 안에 모든 수행 작업은 최소 3.3 이상으로 월 1~2회에서 주 1~2회 이상 수행하는 것으로 나타났다. 이외에는 직업준비훈련 책무 내 사회기술훈련, 기능재활훈련이, 직업적응훈련 내 사업체 현장훈련(보호고용)이, 관리(행정업무) 책무에서는 기자재 관리, 프로그램 기획에서 3.0 이상으로 나타났고, 다른 작업은 3.0 이하, 즉, 월 1~2회 이하 실시하는 것으로 나타났다. 전체 응답결과는 Table 2와 같다.

2. 설문조사 결과

1) 전문가 작업요소별 타당도, 중요도 조사결과

각각의 작업들은 그 작업을 수행하는 데 필요한 하위 분석 단위인 작업요소들로 나누어졌으며, 각각의 작업요소들은 직업재활 전문가를 통해 타당도, 중요도의 두 가지 특성으로 분석되었다. 타당도와 중요도는 1점부터 4점까지 네 단계로 점수화되며 수행 작업이 작업치료사의 직무로 매우 적합한 경우, 매우 중요한 경우를 4점으로 하였다. 전문가 설문조사는 전국 59개 학과장을 대상으로 설문지를 보냈으며, 총 20부가 회수되었다(34.0%). 작업치료학과에 직업재활과목이 개설되지 않았거나, 신설학교로 아직 고학년 재학생이 없는 경우 등 해당 교과과정이 없어서 설문에 응답하지 않은 경우가 많았다.

설문조사결과, 직업능력평가 실시하기 작업에서 면접평가하기, 운동기능 평가하기, 손기능 평가하기, 인지 · 지각 평가하기, 평가결과 분석하기에서 평가결과 채점 및 해석하기, 평가결과소견서 작성하기가 4.0으로 매우 타당한 것으로 나타났다. 내용타당도는 전체 문항 중 '타당하다(3점)'와 '매우 타당하다(4점)'로 응답한 항목의 수로 내용타당도비율(CVR)을 산출하였다. 응답자가 20명일 경우 CVR 최소값이 .42 이상인 경우 타당도가 있는 것으로 판단한다(Im, 2010). 이를 계산하는 공식은 다음과 같다.

$$CVR = \frac{Ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

N: Total number of respondents

Ne: Total number of answered 'valid'

내용 타당도를 검토한 결과, 총 116개 작업요소 중 101개는 타당한 것으로 나타났으며, 15개에서 타당도가 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 타당도가 낮은 15개 작업요소는 사업체 방문 및 고용주 면담하기, 근로지원인 서비스 지원 여부 평가하기, 고용관리비용 평가하기, 최저임금적용제외인가 평가하기, 동아리 활동하기, 행사 운영하기, 성교육하기, 현장상황 관찰하기, 분쟁 관리하기, 사업체 개발하기, 지역사회 업체현황 파악하기, 채용담당 직원과 협의하기, 직업재활 시설 견학 및 협약체결하기, 사업체 일자리 · 병의원 등 자원 연계하기, 기관 홍보하기로 나타났다.

당초 직업재활 실무자간 데이컴 회의를 통해 직무분석을 실시한 결과, 책무 9개, 작업 41개, 작업요소 116개가 도출되었다. 이 중 전문가 타당도 조사 결과 타당도가 유의미하게 낮은 15개 작업요소를 제외하고 101개 작업요소를 최종적으로 확정하였다. 이에 따라 당초 9개 책무, 41개 작업, 116개 작업요소에서 9개 책무, 41개 작업, 101개 작업요소로 수정되었다.

2) 전문가 책무별 중요도 우선순위 조사 결과

데이컴 직무분석 결과 도출된 9개 책무 중에서 가장 중요하다고 생각하는 책무를 3순위까지 응답하도록 하였다. 1순위 응답결과, 평가가 75.0%로 가장 많았으며, 상담, 직업적응훈련, 직업준비훈련 순이었다. 3순위 내 응답결과를 가중치를 적용한 결과, 평가가 42.0%로 가장 높았으며, 직업준비훈련 19.0%, 상담이 17.0%, 직업적응훈련이 12.0%로 나타났다. 전체 응답결과는 Table 4와 같다.

Ⅳ. 고 찰

본 연구는 최근 작업치료사의 영역이 의료적 모델에서

Table 2. Expert Result of Difficulty, Importance, and Frequency of Tasks (Score Between 0 and 5)

Duties	Tasks	Difficulty	Importance	Frequency
Counseling	Initial counseling	3.7	4.6	4.0
	Information offer	3.1	3.9	3.3
	Career counseling	3.7	4.3	3.3
	Business linkage	3.7	4.3	3.3
Evaluation	Evaluation planning	4.0	4.3	3.6
	Skill evaluation practice	4.1	4.9	4.1
	Evaluation result analysis	4.4	4.9	4.0
	Case conference	4.1	4.6	3.3
	Evaluation result conseling	3.7	4.6	3.6
Corporate assessment	Facility diagnosis	4.1	4.1	2.3
	Job analysis	4.4	4.4	2.3
	Business support evaluation	4.4	3.1	2.0
Job readiness training	Social skill training	4.1	4.6	3.0
	Functional training for rehabilitation	4.1	4.6	3.0
	Social adjustment training	3.6	4.3	2.9
	Leisure entertainment programs	3.3	3.9	2.7
	Candidates traning	3.6	4.3	2.7
Work adjustment training	Assistant instruments production and support service	4.1	3.3	1.9
	Business on-the-job training (protected employment)	3.7	4.4	3.0
	Supported employment (competitive employment)	3.7	4.3	2.3
	Job training	3.7	4.3	2.9
Work in conjunction	Job development	4.4	4.1	2.0
	Workplace matching	4.3	4.6	2.6
	Job placement	4.3	4.0	2.0
	Follow-up	4.1	3.9	2.0
Education	Evaluation tool education	4.3	4.0	2.1
	Trainees education	3.7	3.7	2.3
	External advisory and lecture support	4.6	4.0	2.7
	Parental education	4.1	4.1	2.9
Research	Evaluation tool development	4.7	4.4	1.6
	Research	4.3	4.0	1.9
	Manual creation	4.6	4.4	1.9
	Program development	4.6	4.7	2.4
	Self development	3.7	4.6	2.1
Management (business administration)	Budget management	3.9	4.6	2.9
	Documentation and management	4.1	4.4	4.3
	Rrelated organization networking	3.3	3.9	2.4
	Equipment management	2.4	3.7	3.3
	Public relation	3.4	3.9	2.7
	Accident response and treatment	3.6	3.9	1.9
	Program planning	3.9	4.4	3.0

9대한작업1713(107-122) 2013.12.31 2:52 PM 페이지115

정적 동적

Table 3. Expert Result of Validity, Importance of Task Factors (Score Between 0 and 4)

Duties	Tasks	Task factors	Validity	Importance	CVR
Counseling	Initial counseling	Checking clients' referral	3.9	3.6	1.0
		Interviewing clients' profile (disability history, family history, educational background, income level, career path, etc.)	3.9	3.6	1.0
		Counseling parents (families, agency staffs, teachers, etc.)	3.9	3.7	1.0
		Writing the couseling journal with clients	3.9	3.7	1.0
	Information offer	Offering the service information of agencies (job evaluation program)	3.6	3.5	1.0
		Offering the information of other agencies	3.1	2.8	0.9
	Career path counseling	Identifying clients' needs	3.8	3.7	0.9
		Counseling the career path and offering the data	3.4	3.4	0.8
		Writing the career path document	3.3	3.2	0.8
	Business linkage	Linking the local community business	3.0	3.0	0.5
Evaluation	Evaluation plan	Determining the evaluation area and methods	3.9	3.8	1.0
		Preparing evaluation tools	3.9	3.9	1.0
	Skill evaluation practice	Evaluating via interview (obervation of clients and evaluation of needs)	4.0	4.0	1.0
		Evaluating exercise fuction (range of motion, endurance, back strength, etc.)	4.0	3.9	1.0
		Evaluating hand function (grip strength, dexterity, etc.)	4.0	3.9	1.0
		Evaluating cognitive, perceptual abilities (orientation, numeracy, cognitive sense of three-dimensional, etc.)	4.0	3.9	1.0
		Evaluating work samples	3.9	3.9	1.0
		Evaluating emotion and symptom	3.7	3.8	1.0
		Investigating career aptitude and interest tests	3.8	3.9	1.0
		Carrying out situation evaluation (mock job evaluation)	3.9	3.9	1.0
		Carrying out field evaluation (business evaluation)	3.7	3.9	0.9
	Evaulation results analysis	Scoring and analyzing evalution ratings	4.0	4.0	1.0
		Writing evaluation results referrals	4.0	4.0	1.0
	Case conference	Listening to expert opinion	3.3	3.4	1.0
		Determining service plan	3.6	3.6	1.0
	Evaluation result counseling	Guiding case conference results	3.5	3.6	0.9
		Creating the rehabilitation plan based on evaluation result	3.8	3.8	0.9

9대한작업1713(107-122) 2013.12.31 2:52 PM 페이지116

Table 3. Expert Result of Validity, Importance of Task Factors (Score Between 0 and 4) (Cont.)

Duties	Tasks	Task factors	Validity	Importance	CVR
Corporate assessment	Facility diagnosis	Visiting and evaluating workplace	3.3	3.3	0.7
		Writing facilitiy diagnosis document (investigation document)	3.1	2.9	0.7
	Job analysis	Visiting business and interviewing employers	3.2	3.4	0.4*
		Investigating duties of business (observation, interview with business staffs)	3.4	3.7	0.7
		Writing a job description	3.4	3.6	0.8
	Business support evaluation	Evaluating the yes of no of supporting employment services	3.1	3.1	0.4*
		Estimating labor management cost	2.9	2.9	0.3*
		Evaluating the yes or no of applying the minimum wage	3.0	2.9	0.4*
		Evaluating the yes or no of offering assistive technology devices	3.4	3.6	0.7
		Counseling employers about evaluation results	3.3	3.5	0.6
The job readiness training	Social skill training	Doing the interpersonal relationship training	3.7	3.6	1.0
		Managing the stress (relaxation training)	3.6	3.5	0.9
		Doing the assertiveness training	3.7	3.5	0.9
		Doing the communication training	3.7	3.6	0.9
		Doing the job search skills training (resume, interview, etc.)	3.5	3.4	0.9
Work adjustment training	Functional training for rehabilitation	Doing the body's ability training	3.9	3.8	1.0
		Doing the daily life training	3.9	3.9	1.0
		Doing the cognitive rehabilitation training	3.9	4.0	1.0
	Social adjustment training	Doing the public transportation training	3.7	3.7	0.9
		Using the local social facilities (financial agency, market, theater, etc.)	3.5	3.5	0.9
		Visiting the local community facilities (liaisons after discharge)	3.3	3.4	0.7
	Leisure entertainment programs	Doing the group activities	2.9	2.8	0.3*
		Developing leisures (using the spare time)	3.1	3.0	0.5
		Operating events (performance, Sports, year-end party, etc.)	2.6	2.5	0.0*
	Candidates training	Doing the mental health education	3.3	3.0	0.5
		Doing the sex education	2.8	2.8	0.2*
		Doing the health education	3.0	2.9	0.5
		Doing the safety training	3.3	3.1	0.7
	Assistant instrument production and support service	Offering aids and assistive technology devices and providing the training	3.9	3.7	1.0
		Doing the training for prosthetic and limb	3.8	3.6	0.9
		Ordering the production of aids and assistive technology devices	3.8	3.7	1.0

9대한작업1713(107-122) 2013.12.31 2:52 PM 페이지117

Table 3. Expert Result of Validity, Importance of Task Factors (Score Between 0 and 4) (Cont.)

Duties	Tasks	Task factors	Validity	Importance	CVR
Work adjustment training	Business on-the-job training (protected employment)	Doing the job training of business for clients	3.3	3.2	0.6
		Observing workplace conditions	3.3	3.3	0.4*
		Contacting staffs in agency	3.3	3.4	0.5
	Supported employment (competitive employment)	Doing the job training for supported employment	3.1	3.3	0.5
		Observing site training and giving the feedback	3.3	3.5	0.6
		Contacting staffs in business	3.3	3.4	0.7
	Job training	Training job techniques	3.4	3.3	0.6
		Managing conflicts	2.9	2.9	0.3*
		Encouraging	3.3	3.0	0.7
Work in conjuction	Job development	Developing workplaces	2.8	2.9	0.4*
		Developing suitable jobs	3.3	3.1	0.7
	Workplace matching	Checking workplaces in local area	2.7	2.9	0.2*
		Matching clients and corporate for work tasks	3.1	3.1	0.5
	Job placement	Supporting the interview (interview preparation, interview accompany)	2.9	2.8	0.5
		Meeting human resource staffs	2.8	2.9	0.4*
	Follow-up	Holding self-help meetings for workers	3.0	3.0	0.6
		Counseling parents, employer and collea gues	3.2	3.4	0.7
		Educating parents	3.3	3.1	0.9
		Holding a case conference	3.4	3.4	0.8
Education	Evaluation tool education	Creating syllabus (deciding target and instruments)	3.5	3.3	1.0
		Lecturing (MDS, JAMAR, Purdue, Grooved, etc.)	3.5	3.4	0.9
	Trainee education	Creating practice plan	3.5	3.3	0.9
		Commenting on practice	3.5	3.4	0.9
		Theoretical education and case studies	3.5	3.4	0.9
	External advisory and lecture support	Supervising practioners	3.4	3.3	0.9
		Doing the external lecture	3.1	2.8	0.6
		Providing the external advisory	3.2	3.1	0.5
	Parental education	Guiding and training clients' parents	3.6	3.5	0.9
Research	Evaluation tool development	Collecting develop requirements (market research)	3.3	3.1	1.0
		Creating evaluation tools	3.2	3.0	0.8
		Distributing best practices	3.1	2.9	0.8

Table 3. Expert Result of Validity, Importance of Task Factors (Score Between 0 and 4) (Cont.)

Duties	Tasks	Task factors	Validity	Importance	CVR
	Research	Collecting best practices	3.1	2.9	0.7
		Researching current conditions	3.1	2.9	0.7
		Researching experimental study	3.2	2.9	0.8
	Manual creation	Creating field manual	3.5	3.4	0.9
		Translating evaluation tools manual	3.3	3.1	0.8
	Program development	Developing programs (including job search skills build-up programs)	3.7	3.7	1.0
		Operating and evaluating programs	3.7	3.7	1.0
	Self development	Joining association and research meeting	3.6	3.3	0.9
		Taking refresher training	3.5	3.3	0.9
Management (business administra-tion)	Budget management	Managing business budget	3.2	3.2	0.7
		Managing clients' job training budget	3.0	2.8	0.5
	Documentation and management	Writing and managing official letters	3.6	3.5	1.0
		Writing and managing Assessment referral	3.8	3.7	1.0
		Writing meeting minutes and other documents	3.5	3.4	0.9
	The related organization networking	Holding executive meeting	3.1	2.9	0.5
		Touring and contracting the rehabilitation facility	2.9	2.8	0.4*
		Cooperating academic institution field trip and coordinating training	3.0	3.0	0.5
		Linking business jobs to resources	2.9	2.8	0.4*
	The equipment management	Managing medical instruments (evaluation instruments)	3.4	3.3	1.0
		Managing consumables and equipments	3.4	3.3	1.0
	Public relation	Promoting the organization (leaflet, promotion video, website, etc.)	2.9	2.8	0.4*
		Promoting jobs (occupational therapy, job evaluation)	3.4	3.2	0.9
	The accident response and treatment	Planning accident response process	3.3	3.2	0.8
		Taking the accident treatment education	3.3	3.2	0.9
		Treating accidents	3.3	3.2	0.8
	The program planning	Writing business planning document	3.6	3.5	1.0
		Writing business results report	3.6	3.5	1.0

*It is determined that there is the validity when the minimum value of CVR is 0.42 or more.

Table 4. Expert Importance Priority Result by Tasks (unit: person(%))

	Evaluation	Counsel	Corporate ratings	Work adjustment training	Research	Job readiness training	Work in conjunction	Management (Business administration)
1st priority	17(75.0)	3(15.0)	0(0.0)	1(5.0)	0(0.0)	1(5.0)	0(0.0)	0(0.0)
Above 3rd priority	20(33.0)	8(13.0)	3(5.0)	9(15.0)	1(2.0)	14(23.0)	3(5.0)	2(3.0)
Weight*	48(42.0)	19(17.0)	4(3.0)	14(12.0)	1(1.0)	22(19.0)	3(3.0)	3(3.0)

*Weight is a converted value, applying 3 points for 1st priority, 2 points for 2nd priority, and 1 point for 3rd priority.

사회적 모델로 점차 확대되고 있는 시점에서 장애인 직업재활 분야에 종사하는 작업치료사의 직무 정의와 범위를 체계적으로 정립하고자 수행하였다.

데이컴 직무분석 결과, 장애인 직업재활분야에 종사하는 작업치료사는 신체적, 정신적, 사회적 장애를 가진 사람의 성공적인 직업재활과 사회적응을 위해 직업상담 및 평가, 직업준비 및 적응훈련, 취업연계, 교육, 연구, 관리(행정업무)를 담당하는 전문가로 정의하였다. 2013년 국시원에서 실시한 2차 작업치료사 직무분석 결과를 보면, 작업치료사를 상담, 평가, 중재계획, 중재, 교육 및 관리, 자기 계발의 6개 책무로 정의하였다(NHPLEB, 2013). 분석된 내용을 각각 비교하면 직업재활 분야의 작업치료사는 상담의 경우 직업 및 진로상담을 주로 하고 있으며, 평가는 장애인 평가와 사업체 평가로 분류한 것을 볼 수 있다. 중재는 직업준비훈련과 직업적응훈련으로 볼 수 있으며, 교육 및 관리는 유사하나 작업치료사 직무분석이 자기계발을 책무로 정의한 점이 다르다고 할 수 있다. 특히 중재에 해당하는 작업에서는 큰 차이를 나타낸다. 전체 작업치료사 직무분석에서는 중재에서 신경근육골격 및 운동관련 기능, 상지 기능, 움직임 능력, 발달기능, 감각기능, 정신기능, 의사소통능력, 일상생활능력, 수단적 일상생활능력, 사회기술의 향상과 보조기의수족 제공하기, 학교작업치료, 방문 작업치료, 운전재활, 직업재활로 총 15개 작업으로 분류하였다. 반면, 직업재활 분야 작업치료사는 직업준비훈련과 직업적응훈련 2가지 책무로 분류하여 사회기술훈련, 기능재활훈련, 사회적응훈련, 여가오락프로그램, 대상자교육, 보조기기서비스, 사업체 현장훈련, 지원고용, 직무지도 등 9개 작업으로 나뉘었다. Jacobs의 연구(Kwon, Kim, & Ku, 2013에 인용된)에 의하면 직업 전 평가와 훈련과정에 지각과 인지능력은 작업치료사가 관심을 가져야 할 비중 있는 요소이며, 직업재활 과정에서 작업치료는 직업에의 직접적인 참여보다 직업 전 준비에 역점을 둔다는 주장과 유사한 결과였다.

데이컴 위원회의 전문패널은 각자 종사하는 기관에 따라 작업의 수행빈도 조사에서 차이를 보였다. 전문패널의 직무분석 결과 중요도는 최소 3.0 이상으로 대부분 중요한 것으로 보고 있었지만, 빈도에서는 큰 차이가 나타났다. 상담, 평가, 직업준비훈련, 직업적응훈련, 관리(행정업무) 등 5개 책무에서는 3.0 이상 빈도를 보이는 작업이 있었지만, 사업체 평가, 취업연계, 교육, 연구 등 4개 책무는 전문패널의 응답결과가 평균 3.0 이하였다. 이는 장애인공단, 복지관, 정신병원, 직업재활시설 등 각 기관이 내부 조직과 인력 운영 특성에 따라 업무내용에 차이가 있다는 데 원인이 있다. 예를 들어, 장애인공단과 복지관은 사업체 평가를 작업치료사가 직접 수행하지만, 정신병원과 직업재활시설은 타 부서에서 수행하고 있었다. 취업연계의 경우 장애인공단과 정신병원, 직업재활시설은 직접 수행하기도 하지만, 복지관은 타 부서에서 수행하고 있었다. 직업적응훈련 내 보조 기기제작 및 지원서비스는 장애인공단에서만 수행하는 사업이었고, 장애인공단과 복지관에서는 연구 관련 업무를 수행하고 있었다. 이처럼 기관마다 업무특성의 차이를 보이는 것은 기관의 사업규모와 역할에 따라서도 다르지만, 기관 내 전문 인력과 역할이 좀 더 세분된 경우 차이가 나타났다.

전문가 타당도 조사에서는 기관의 특수성이 반영된 항목들은 대부분 작업치료사의 직무로 적합성이 낮다고 응

답하였다. 전문가 타당도 조사결과, 타당도가 유의미하게 낮은 15개 작업요소가 있었으며 이는 최종 직무기술서에서 제외하였다. 이들 작업요소는 기관의 특성상 시행하고 있는 업무로 작업치료사의 역할로 판단하기 어려운 측면이 있다. 예를 들어, 장애인공단에서 실시하는 근로지원인 서비스 지원 여부 평가하기, 고용관리비용 평가하기, 최저임금적용제외인가 평가하기 등 각종 장애인근로자에 대한 평가는 사업체에 고용관리비용에 대한 지원 여부를 결정하기 위해 도입한 제도라는 특수성이 있다. 또한, 사업체 방문 및 고용주 면담하기, 현장상황 관찰하기, 분쟁 관리하기, 사업체 개발하기, 지역사회 업체현황 파악하기, 채용담당 직원과 협의하기, 직업재활 시설 견학 및 협약 체결하기, 사업체 일자리 · 병의원 등 자원 연계하기 등은 기업체에 장애인을 취업알선 하는 과정에서 발생하는 직접적인 업무들로 사회복지사, 직업재활사 등 타 전문가가 수행하고 있는 업무로 판단할 여지가 있다. 이외에도 동아리 활동하기, 행사 운영하기, 성교육하기 등을 직업준비훈련으로 보는데 이견이 있었고, 기관 홍보하기는 작업치료 직종이나 직업평가 등에 관해 홍보하기와 비교해 타당성이 낮다고 응답하였다.

본 연구는 데이컴 기법을 이용한 직무분석으로 직무분석 결과에 대한 신뢰도는 참여한 전문 패널의 신뢰도와 직결된다. 따라서 전문패널을 구성하면서 엄격한 기준을 적용하여 해당 분야에 전문적 식견을 가진 전문가를 선발해야 한다. 하지만 직업재활분야에 종사하는 작업치료사가 많지 않아 최소 5년 이상 해당 분야에 근무하고 직무분석 교육과정을 이수한 작업치료사를 전문 패널로 구성하였다. 또한, 직무분석 결과에 대한 타당도 검토를 위해 작업치료학과에서 직업재활 교과목을 강의하는 교수로 직업재활 전문가를 선정하였으나, 작업치료학과 전체에서 직업재활 교과목이 개설된 경우는 30.0% 미만이었다. 강의도 작업치료학과 교수보다는 복지관이나 보건소 등 지역사회에서 실무에 종사하고 있는 작업치료사나 직업재활 또는 사회복지학을 전공한 외래강사가 강의하는 경우가 많았다. 이처럼 직업재활분야에 종사하거나 교과과정을 운영할 수 있는 작업치료 분야 전문 인력의 부족은 연구결과의 도출과정과 결과에 있어 신뢰도와 타당도를 저해하는 연구의 한계를 가져왔다.

마지막으로, 본 연구의 대상이 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에서 언급한 장애인 직업재활분야의 작업치료사라는 연구의 한계점도 있다. 직업재활의 범위는 산재장애인이나 사고나 질병으로 경력이 단절된 일반인을 직업에 복귀시키는 개념으로 확대하여 접근할 수 있다. 직업생활에서 상해를 입거나 성인기에 중도 장애로 직업생활이 중단된 경우 손상된 기능을 회복시켜 다시 원래 직장이나 직업으로 복귀하거나 새로운 직업에 진입해야 한다. 작업치료사로서 이들을 위한 워크하드닝 프로그램에 주목할 필요가 있다. 워크하드닝은 신체적 조절과 근력, 유연성, 심혈관계 기능 향상 등 신체의 기능적 회복에 기본적인 지향점으로 두면서, 인간공학적 접근과 심리학적, 정신의학적 평가와 상담도 꾸준히 지원하고 있다(Jung, 2013). 미국 작업치료사협회에서는 워크하드닝을 작업치료사의 주요한 역할로 보고 보수교육으로 인정하고 있다(AOTA, 2013). 장애인의 직업재활과 워크하드닝 프로그램의 효과적인 운영을 위해 앞으로 직업재활분야 작업치료사의 직무와 역할을 포괄적으로 분석하고 규명하는 일이 필요하다고 하겠다.

V. 결 론

본 연구는 우리나라 장애인 직업재활분야에서 종사하는 작업치료사의 직무와 역할을 알아보고자 시행하였다. 작업치료사의 직무분석을 위해 데이컴 기법을 사용하였고, 그 결과를 기초로 직업재활 전문가에게 작업요소에 대한 타당도와 책무에 대한 중요도의 우선순위를 조사하였다. 본 연구는 기존의 작업치료사 직무분석이 병원에 근무경력이 있는 실무자나 대학교수 중심으로 이루어져 의료적 배경이 주요하다는 평가를 보완할 수 있을 것이다. 또한, 지역사회재활에 참여하고 있는 재활 전문가로서 작업치료사의 역할을 분명히 하고 현재 종사자들에게도 작업치료사로서 정체성을 갖는 데 도움을 줄 것이다. 무엇보다 작업치료사를 양성하고 있는 대학에서 지역사회재활에 종사할 수 있는 전문 인력을 양성하고, 협회에서도 종사자를 위한 교육과정을 운영하는 데 이바지할 것으로 기대한다. 이를 위해 앞으로 직업재활분야 작업치료사의 직무내용과 작업치료학과에 개설된 교과과정을 비교 분석하는 연구를 통해 교육과정 개발 및 개선에 필요한 구체적인 자료를 도출해야 할 것으로 생각한다.

Reference

AOTA. (2013). *About occupational therapy*. Retrieved from http:// www.aota.org/

Bennett, S., Shand, S., & Liddle, J. (2011). Occupational therapy practice in Australia with people with dementia: A profile in need of change. *Australian Occupational Therapy Journal*, *58*, 155-163. doi: 10.1111/j.1440-1630.2011.00930

Cascio, W. F. (1998). *Applied psychology in human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Im, E. A. (2010). *Development of evaluation indices of horticultural therapy and examination of its efficacy* (Doctoral dissertation). University of Gunguk, Seoul.

Jacobs, K. (1985). *Occupational Therapy: Work-related program and assessments*. Boston, MA: Little, Brown and Company.

Jung, M. Y. (2013). *For the promotion of vocational rehabilitation work conditioning, work hardening utilization of research and development programs*. Daejeon, Korea: Korean Association Occupational Therapists Chungcheong Branch.

Jung, M. Y., & Cha, Y. J. (2009). An Analysis on the status and supply-demand of occupational therapist. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, *17*(4), 113-126.

Kang, K. J., & Kim, J. W. (2001). *A study on the development model and implementation for junior colleges curriculum in Korea*. Seoul, Korea: Korea Research Institute for Vocational Education & Training.

Kim, H. S., Kim, S. K., & Kang, J. S. (2008). The study on education course for exercise instructors for dementia by DACUM job analysis. *Journal of the Korean Gerontological Society*, *28*, 357-375.

Kim, S, Y. (2010). *Job analysis of horticultural therapist using DACUM and design of competency-based curriculum* (Doctoral dissertation). University of Gunguk, Seoul.

Korean Association Occupational Therapists (KAOT). (2013). *Occupational therapist workforce*. Retrieved from http://www.kaot.org

Kwon, J. S., Kim, Y. G., & Ku, I. S. (2013). Preliminary study on the necessity of the cognitive rehabilitation for vocational rehabilitation. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, *21*(1), 133-146.

Lee, D. Y. (1997). A study on the manpower development field of vocational evaluation. *Rehabilitation Research*, *1*(2), 23-45.

Lee, E. R., Kwak, M. K., Kim, E. J., Kwon, I. G., & Hwang, M. S. (2010). Job analysis of Korean oncology advanced practice nurses in clinical workplace: Using the DACUM method. *Asian Oncology Nursing*, *10*(1), 68-79.

Lee, H. S., Jung, M. Y., Chung, B. I., Park, S. H., Yoo, E. Y., & Kang, D. H. (2010). Development of evaluation indices of horticultural therapy and examination of its efficacy. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, *18*(2), 1-21.

National Health Personnel Licensing Examination Board (NHPLEB). (2000). *Job analysis occupational therapists*. Seoul, Korea: Author.

National Health Personnel Licensing Examination Board (NHPLEB). (2013). *Job analysis occupational therapists* (2nd ed.). Seoul, Korea: Author.

Norton, R. E. (1997). *DACUM handbook* (2nd ed.). Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment.

Norton, R. E., & McLennan, K. S. (1997). *DACUM : Bridging the gap between work and performance*. Colunbus, OH: Ohio State University and Dafasco.

Yong, J. H., Choi, H. S., Jeong, W. M., Lee, J. Y., Park, H. Y., ... Hong, S. P. (2011). Job analysis of Korean occupational therapists based on the DACUM method. *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, *19*(2), 97-108.

9대한작업1713(107-122) 2013.12.31 2:52 PM 페이지122

Abstract

Job Analysis of Occupational Therapists Engaged in the Field of Vocational Rehabilitation

Ku, In-Soon*, M.S., O.T., Hong, Seung-Pyo**, M.P.H., O.T., Kim, Dong-Jin***, B.S., O.T.***, Hur, Tae-Ra*, M.A., O.T., Jung, Sung-Hee*, B.S., O.T., Kim, Hae-Hwa*, B.S., O.T., Yoon, Hye-Young****, B.S., O.T., Lee, Joo-Eon*****, M.S., O.T.

*Korea Employment Agency for The Disabled

**Dept. of Occupational Therapy, Dongnam Health College

***Seoul Community Rehabilitation Center

****Evergreen Evergreenhouse

*****Bugok National Hospital

Objective : The purposes of this study are to define the job of occupational therapists engaged in the field of vocational rehabilitation, and to derive the duties, tasks, and task elements of occupational therapists.

Methods : We used the DACUM technique for a job analysis of occupational therapists. To do so, we derived the final work elements after we made up the DACUM committee and held a DACUM work shop. We then confirmed the duties, tasks, and task elements after we received the content validity from vocational rehabilitation teaching faculties.

Results : Through this study, we derived the job definition of an occupational therapist engaged in vocational rehabilitation including nine responsibilities (counseling, evaluation, work place evaluation, work preparation training, work adjustment training, linkage of employment, education, research, and administration), 41 tasks, and 101 task elements.

Conclusion : The results of this study are expected to elaborate on the job description of occupation therapists engaged in vocational rehabilitation and provide a background and educational content for departments of occupational therapy and continuing education courses of the occupational therapy association.

Key words : DACUM method, Job analysis, Occupational therapist, Vocational rehabilitation