

The Effects of Optometrist's Job Satisfaction on Fatigue Symptoms

Hye-Kyung Hwang^{1,a} and Jeong-Yun Lee^{2,b,*}

¹Dept. of Ophthalmic Optics, Daegu Health University, Professor, Daegu 41453, Korea

²Dept. of Optometry, Sunlin University, Professor, Pohang 37560, Korea

(Received August 10, 2022; Revised August 20, 2022; Accepted August 24, 2022)

Purpose: This research aimed to identify the fatigue symptom state of optometrist. In addition, it served as foundation to seek measures helpful for the improvement of the pride and job environment of optometrists by analysing job satisfaction factors affecting fatigue symptoms. **Methods:** This research targeted 238 optometrists who responded to an online questionnaire survey. A multiple regression analysis was conducted to examine the relationship between job satisfaction and fatigue symptom factors and identify the factors of job satisfaction affecting fatigue symptoms. **Results:** The mean score of job satisfaction was 3.10 ± 0.76 , and the casual relationship factor among five factors was the highest. In addition, the mean score of fatigue symptoms was 4.25 ± 1.04 , and the overall fatigue factor among three factors was the highest. The relationship between five subfactors of job satisfaction and the relationship between the three subfactors of fatigue symptoms showed a slightly higher positive correlation. Also, the relationship between subfactors of job satisfaction and subfactors of fatigue symptoms showed a low negative correlation. Overall fatigue was higher, as the job pride ($\beta = -0.222$) of job satisfaction was lower, and that situational fatigue was higher, as human relations ($\beta = -0.227$) were tougher. **Conclusions:** Continuous vocational training and working environment improvement reflecting realistic situations should be conducted to enable optometrists to have job pride and experience positive thinking to enhance their job satisfaction and reduce fatigue symptoms.

Key words: Optometrist, Job satisfaction, Fatigue symptoms, Job pride, Optical shop

서 론

피로는 보건 의료 측면에서 정신적·육체적·행동적 변화를 초래하는 위험인자로 여러 요인이 복합되어 나타나는 복잡한 현상이며^[1] 건강의 장애에 대한 경고반응이다.^[2] 특히 직장상사나 동료들로부터의 사회적 지지부족, 역할 갈등, 장시간 근무 등에 의해 정신적·정서적·신체적 부담이 가중되어 피로를 자각하게 된다.^[3,4] 피로현상은 객관적 측정의 어려움으로 명확히 정의하기는 어려우나 '고단하다'는 등의 주관적인 느낌이 있으면서^[5] 근로자들이 가장 빈번하게 호소하는 증상이다.^[6] 이러한 피로의 축적은 일상생활 능력의 약화와 직무에 대한 만족도 저하뿐만 아니라 심한 경우 삶의 질까지도 저하시키게 되므로 피로를 감소시키는 관리방안이 중요한 과제가 된다.^[3]

직무만족이란 직무경험 평가 시 얻게 되는 긍정적인 정서 상태로 자기계발 노력을 추구하고 공동 작업에 자발적인 참여 의욕과 창의성을 불러일으킨다.^[7] 또한 직무에서 오는 만족감으로 삶의 보람을 느끼게도 하고 행복의 초석

이 되기도 한다.^[8]

안경사는 고객의 눈 건강상태를 지속적으로 관리하는 전문인이기 때문에^[9] 자신의 직업에 대한 만족감을 느낄 때 전문적인 발전과 효과적인 역할을 수행할 수 있으므로 안경사의 직무만족은 무엇보다 중요할 수 있다. 높은 수준의 직무만족은 개인이 직면하게 될 환경과 상황에 적극적이고 창의적이나, 낮은 수준의 직무만족은 직무환경에 부정적인 태도를 지니게 되므로 양질의 서비스 제공에 결정적인 영향을 미칠 수 있다.^[9]

이에 본 연구는 안경사의 직무만족도와 피로자각증상과의 관련성을 알아보고 피로자각증상에 미치는 직무만족도의 요인을 파악하여 안경사의 자긍심과 직무환경 개선에 도움이 될 방안을 모색할 토대로 쓰이고자 한다.

대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 2022년 5월부터 6월까지 안경원에 종사하는

*Corresponding author: Jeong-Yun Lee, TEL: +82-54-260-5578, E-mail: lkmy17@hanmail.net
Authors ORCID: ^ahttps://orcid.org/0000-0003-4336-0471, ^bhttps://orcid.org/0000-0001-7951-030X

안경사 950명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여, 최종 238명(1회차 98명, 2회차 82명, 3회차 58명)의 응답을 분석자료로 사용하였다.

2. 연구방법

대상자의 일반적인 특성은 총 8문항으로 성별, 연령, 근무경력, 근무시간, 직급, 급여 만족도, 피로인지시기, 근무장소로 구성하였다.

직무만족도에 관련된 척도는 총 32문항이며 하위 5요인(자율성 8문항, 인간관계 5문항, 보수 4문항, 직업적 긍지 7문항, 근무환경 8문항)으로 구성하였으며, 보건인력의 직무만족도에 대한 기존의 연구도구^[10]를 참고하여 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert scale 측정 방법에 따라 5점 척도법을 사용하였으며, 점수가 높을수록 만족도가 높다는 것을 의미한다. 직무만족도의 신뢰도(Cronbach’s α)는 0.893이며 하위요인인 자율성 0.893, 인간관계 0.833, 보수 0.921, 직업적 긍지 0.898, 근무환경 0.876으로 나타났다.

피로자각증상은 Schwartz 등^[11]의 fatigue assessment inventory(FAI)를 기반으로 Chang^[12]이 개발한 한국판 다차원피로척도(multidimensional fatigue scale: MFS)를 사용하여 측정하였다. 피로자각증상은 지난 2주 동안 느꼈던 경험을 측정한 도구로 총 19문항이며 하위 3요인(전반적피로 8문항, 일상생활기능장애 5문항, 상황적피로 6문항)으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 없다’의 1점에서부터 ‘매

지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert scale 측정 방법에 따라 5점 척도법을 사용하였으며, 점수가 높을수록 만족도가 높다는 것을 의미한다. 직무만족도의 신뢰도(Cronbach’s α)는 0.893이며 하위요인인 자율성 0.893, 인간관계 0.833, 보수 0.921, 직업적 긍지 0.898, 근무환경 0.876으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of participants

Characteristic	Categories	Frequency(%)
Gender	Male	156 (65.5)
	Female	82 (34.5)
Age (year)	21~25	38 (16.0)
	26~30	82 (34.5)
	31~35	26 (10.9)
	36~40	18 (7.6)
	41≤	74 (31.0)
Working duration (year)	1~3	60 (25.2)
	4~6	80 (33.6)
	7~9	24 (10.1)
	10≤	74 (31.1)
Working hours (/d)	≤8	20 (8.4)
	9~10	112 (47.0)
	11~12	102 (42.9)
	12≤	4 (1.7)
Job Position	Staff	120 (50.4)
	Head	34 (14.3)
	Chief	80 (33.6)
	Others (Assembly workshop manager, training team leader)	4 (1.7)
Salary satisfaction	Very satisfied	6 (2.5)
	Satisfied	52 (21.9)
	Normal	96 (40.3)
	Unsatisfied	44 (18.5)
	Very unsatisfied	40 (16.8)
Period to recognize fatigue	Before work	40 (16.8)
	During work	80 (33.6)
	After work	92 (38.7)
	Other	26 (10.9)
Working place	Independent optical shop	112 (47.1)
	Franchise optical shop	126 (52.9)

우 그렇다'의 7점까지 Likert scale 측정방법에 따라 7점 척도법을 사용하였으며, 점수가 높을수록 피로자각증상이 높다는 것을 의미한다. 피로자각증상의 신뢰도(Cronbach's α)는 0.934이며 하위요인인 전반적 피로 0.876, 일상생활 기능장애 0.637, 상황적 피로 0.916으로 나타났다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS ver. 21.0 프로그램을 사용하였다. 조사 대상자의 일반적 특성과 직무만족도, 피로자각증상은 빈도분석과 기술통계로 산출하였다. 직무만족도와 피로자각증상간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였고, 피로자각증상에 직무만족도가 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 이용하였다. 모든 분석에서 통계적 유의검정 수준은 $p < 0.05$ 로 하였다.

결과 및 고찰

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 특성은 성별, 연령, 근무경력, 근무시간, 직급, 급여만족도, 피로인지시기, 근무장소로 분류하였으며 결과는 Table 1과 같다.

성별은 남성 65.5%, 여성 34.5%이었으며, 연령대는 21~25세 16.0%, 26~30세 34.5%, 31~35세 10.9%, 36~40세 7.6%, 41세 이상 31.1%로 나타났다. 근무경력은 1~3년 25.2%, 4~6년 33.6%, 7~9년 10.1%, 10년 이상 31.1%로 나타났으며 근무시간은 9~10시간 47.1%, 11~12시간 42.9%, 8시간이하 8.4%, 12시간 이상 1.7% 순으로 나타났다. 직급은 일반기사 50.4%, 원장 33.6%, 책임기사 14.3%, 기타(조립실장, 교육팀장) 1.7%로 나타났다. 급여만족도는 매우만족 2.5%, 만족 21.8%, 보통 40.3%, 불만족 18.5%, 매우불만족 16.8%로 나타났다. 피로인지시기는 근무 후가 38.7%로 가장 많았고 근무 중 33.6%, 근무 전 16.8%, 기타 10.9%순으로 나타났다. 근무장소는 개인 안경원 47.1%,

프렌차이즈 안경원 52.9%로 나타났다.

2. 대상자의 직무만족도와 피로자각증상의 정도

안경사의 직무만족도와 피로자각증상을 살펴본 결과는 Table 2와 같다. 직무만족도 평균점수는 5점 만점 중 3.10 ± 0.76 이었으며, 하위요인별로는 인간관계가 3.47 ± 0.84 로 가장 높았고, 다음으로 자율성 3.22 ± 0.83 , 근무환경 3.20 ± 0.81 , 직업적 긍지 2.90 ± 0.87 , 보수 2.70 ± 1.03 순으로 나타났다. 선행연구와의 비교에 있어서 안경사를 대상으로 한 직무만족에 관한 연구가 미흡하고 직무만족 도구의 하위영역이 본 연구와 다르므로 직접비교는 힘들지만 안경사를 대상으로 전문직 직업수준 만족도를 본 Hwang과 Lee⁹⁾의 연구와 치과기공사¹³⁾, 치과위생사^{13,10,14)}를 대상으로 한 연구의 결과가 3점대로 본 연구의 결과와 유사한 수준으로 여겨진다. 반면 안경사의 감정노동과 직무스트레스에 따른 직무만족을 조사한 Kwon 등¹⁵⁾의 연구와 교대근무하는 일반간호사를 대상으로 한 조 등¹⁶⁾의 연구 결과보다는 높게 나타났다.

보건의료인력 실태조사¹⁷⁾에서 안경사를 대상으로 한 직무 관련 만족도 10개 항목 중 가장 높은 만족도는 조직내 인간관계로 조사되어 본 연구의 결과와 유사하였으며, 안경사를 대상으로 한 Hwang과 Lee⁹⁾ 그리고 치위생사를 대상으로 한 Shin¹³⁾의 연구와도 유사한 결과를 보였다. 조직 내에서 원만한 인간관계의 유지는 조직문화를 발전시켜 업무를 수행할 때 양질의 고객응대서비스가 이루어질 수 있을 것으로 여겨진다. 팀의 연결된 업무로 상호협조를 요구하는 타 보건계열의 직종에 비해 안경사의 업무는 업무 수행에 관한 사항을 스스로 조절할 수 있고, 중요한 업무를 결정할 수 있는 자율성이 보장된 환경이 직무에 대한 만족도를 높이는 요인임을 본 연구의 결과에서 알 수 있다.

보건의료인력 실태조사¹⁷⁾에서 5점 척도로 본 안경사의 15가지 직무 여건 가운데 '휴직의 어려움(4.19점)', '결혼

Table 2. Participants' job satisfaction and fatigue symptoms

	Variables	Number of item	Range	Mean \pm SD
Job satisfaction	Autonomy	8	1~5	3.22 \pm 0.83
	Interpersonal relationship	5	1~5	3.47 \pm 0.84
	Pay	4	1~5	2.70 \pm 1.03
	Job pride	7	1~5	2.90 \pm 0.87
	Work environment	8	1~5	3.20 \pm 0.81
	Total	32	1~5	3.10 \pm 0.76
Fatigue symptoms	Global fatigue	8	1~7	4.65 \pm 1.13
	Daily dysfunctioning	5	1~7	3.89 \pm 0.96
	Situational fatigue	6	1~7	4.20 \pm 1.35
	Total	19	1~7	4.25 \pm 1.04

및 가사, 임신, 자녀양육의 부담(3.88점)', '열악한 근무환경 (3.63점)' 등이 상대적으로 어려움이 많다고 지적되었다.

본 연구의 근무환경에 대한 만족도는 3.20으로 직업적 긍지와 보수요인보다는 높게 나타났으나 근무환경 항목 중에서 직원복지와 휴가 일수에 대한 부분 등 주로 복리후생과 관련한 부분의 만족도가 낮게 나타났다. 따라서 안경사의 휴가 일수 조정 및 편의시설(온수, 식사장소) 제공 등의 복지개선을 통해 직무만족도를 향상시키는 방안을 마련하여야 할 것이다.

본 연구의 직무만족도 하위요인 중 직업적 긍지와 보수요인이 2점대로 가장 낮은 만족도를 보였는데 직업적 긍지는 타 보건계열인 치위생사의 3점대보다 낮았으며 보수요인은 비슷한 결과를 보였다.^[10] 이에 대해 안경사들은 현재 수행하고 있는 업무에 대한 강한 자부심과 자신의 능력은 있으나 낮은 사회적 대우와 앞으로의 전망이 직업적 긍지를 낮게 만드는 것으로 여겨진다. 또한 본 연구에서 전문직 발전을 위한 보수교육이나 재교육의 기회에 대한 만족도가 2.77로 낮게 조사되었다. 안경사는 본인이 보유하고 있는 직업적 전문성과 관련된 항목들(전문성 및 기술 부족, 독립적 업무 수행 어려움)은 큰 어려움 없이 수행하는 것으로 인식하므로^[17] 보수교육에서 현재 추구하고 있는 주제의 방향을 변화시켜 안경사에게 직업적 긍지와 긍정적인 사고를 향상시킬 수 있는 교육의 토대가 마련되어야 할 것으로 여겨진다. 그리고 업무량과 경력에 대한 적절한 보수와 직장에서 지급되는 급여 외의 후생복지비의 개선은 직무만족을 향상시키는데 크게 기여할 것으로 여겨지므로 개선이 시급한 것으로 판단된다.

안경사들이 느낀 피로자각증상의 평균점수는 7점 만점 중 4.25±1.04로 치과위생사를 대상으로 한 피로자각증상을 측정된 연구와 유사한 결과를 보였다.^[18] 피로자각증상의 하위요인별로는 전반적피로가 4.65±1.13으로 가장 높았고, 상황적피로 4.20±1.35, 일상생활기능장애 3.89±0.96

순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 선행연구에서 분석된 바가 없어 직접적으로 비교하기가 어려운 실정이지만 피로의 누적은 근무 불만족을 경험하게 되고 누적된 피로는 업무수행과도 밀접한 관련이 있으며 더 나아가 안전사고에도 영향을 미친다.^[19] 피로자각증상은 실제 피로를 가장 직접적으로 예측하는 요인으로 이를 확인하고 관리하는 것은 매우 중요하다. 안경사 직업이 대부분 서서 일하는 시간이 많으며 긴장 속에서 고객을 응대하는 업무이고 업무 수행 시 다양한 잡일로 인해 피로도가 높은 직업으로 파악된다. 피로를 많이 느낄수록 업무의 연장선상에 있는 고객응대 서비스의 질은 저하될 수 있다.

3. 직무만족도와 피로자각증상 간의 상관관계

직무만족도의 하위 5요인에 해당하는 자율성, 인간관계, 보수, 직업적긍지, 근무환경과 피로자각증상의 하위 3요인에 해당하는 전반적피로, 일상생활기능장애, 상황적피로 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 직무만족도의 하위 5요인 간의 관계(0.503≤r≤0.759, p<0.01), 피로자각증상의 하위 3요인 간의 관계는(0.718≤r≤0.762, p<0.01) 다소 높은 양의 상관관계를 보였다. 직무만족도의 하위 5요인과 피로자각증상의 하위 3요인 간은 낮은 음의 상관관계를 보였으며(-0.251≤r≤-0.383, p<0.01) 이는 치과위생사^[3]와 간호사^[20-22]를 대상으로 한 연구에서도 직무만족도가 낮을수록 피로도가 높다고 보고하였으므로, 본 연구의 결과를 뒷받침하고 있다.

4. 대상자의 직무만족도가 전반적 피로, 일상적 기능장애, 상황적피로에 미치는 영향

피로자각증상의 하위 3요인을 종속변수로 직무만족도의 하위 5요인을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다.

대상자들의 피로자각증상을 설명하는데 직무만족의 설

Table 3. Correlation between job satisfaction and fatigue symptoms

Variables	Autonomy	Interpersonal relationship	Pay	Job pride	Work environment	Global fatigue	Daily dysfunctioning	Situational fatigue
Autonomy	1							
Interpersonal relationship	0.736**	1						
Pay	0.721**	0.565**	1					
Job pride	0.666**	0.503**	0.720**	1				
Work environment	0.737**	0.696**	0.759**	0.679**	1			
Global fatigue	-0.354**	-0.251**	-0.347**	-0.383**	-0.336**	1		
Daily dysfunctioning	-0.313**	-0.335**	-0.262**	-0.297**	-0.334**	0.762**	1	
Situational fatigue	-0.347**	-0.366**	-0.297**	-0.278**	-0.322**	0.720**	0.718**	1

**p<0.01

Table 4. The effects of job satisfaction on fatigue symptoms

Variables		Global fatigue					
		B	SE	β	t	p-value	
Job satisfaction	Autonomy	-0.215	0.150	-0.158	-1.434	0.153	R ² =0.168 adjusted R ² =0.132 F=9.379 (p=0.000)
	Interpersonal relationship	0.069	0.127	0.052	0.547	0.585	
	Pay	-0.059	0.116	-0.054	-0.509	0.611	
	Job pride	-0.287	0.120	-0.222	-2.396	0.017	
	Work environment	-0.089	0.153	-0.064	-0.579	0.563	
Variables		Daily dysfunctioning					
		B	SE	β	t	p-value	
Job satisfaction	Autonomy	-0.042	0.130	-0.036	-0.321	0.748	R ² =0.142 adjusted R ² =0.123 F=7.655 (p=0.000)
	Interpersonal relationship	-0.205	0.110	-0.180	-1.871	0.063	
	Pay	0.072	0.100	0.078	0.722	0.471	
	Job pride	-0.152	0.133	-0.138	-1.465	0.144	
	Work environment	-0.175	0.154	-0.148	-1.320	0.188	
Variables		Situational fatigue					
		B	SE	β	t	p-value	
Job satisfaction	Autonomy	-0.157	0.182	-0.096	-0.864	0.388	R ² =0.152 adjusted R ² =0.133 F=8.297 (p=0.000)
	Interpersonal relationship	-0.365	0.154	-0.227	-2.374	0.018	
	Pay	-0.056	0.141	-0.043	-0.402	0.688	
	Job pride	-0.081	0.145	-0.052	-0.558	0.577	
	Work environment	-0.041	0.186	-0.025	-0.220	0.826	

SE: standard error

명력이 전반적피로 13.2%($F=9.379$, $p=0.000$), 일상생활기능장애 12.3%($F=7.655$, $p=0.000$), 상황적피로 13.3%($F=8.297$, $p=0.000$)이고 전반적피로에 영향을 미치는 만족도는 직업적 긍지($\beta=-0.222$)이며, 상황적 피로에 영향을 미치는 만족도는 인간관계($\beta=-0.227$)였다. 이는 안경사의 직업적 긍지와 인간관계가 피로자각증상과 관련이 있고, 직업적 긍지와 인간관계를 개선함으로써 직무만족도가 높아질 뿐만 아니라 전반적피로, 상황적피로와 관련된 피로자각증상을 낮출 수 있음을 시사한다. Kim과 Sung^[23]의 간호사를 대상으로 한 연구에서 상사, 동료와의 관계가 만족스러울 때 피로도가 낮은 것으로 보고하였으며, Shin^[3]은 치위생사를 대상으로 한 연구에서 피로자각증상에 직무만족도가 영향을 미친다고 보고하였다.

본 연구의 조사에서 피로인지지각은 근무 중과 근무 후에 높은 것으로 조사되었다. 이러한 피로인지는 안경사의 직무만족을 저하시키게 되므로 근무 중 또는 근무 후에 피로를 경감시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다. 특히 안경원은 대부분 개인에 의해 운영되므로 조직적이고, 공적인 경영체계를 갖추고 있지 못하기 때문에 명확한 업무 분장, 휴무 및 휴가 일수 조정, 열악한 휴게시설 개선 등의 복리후생은 개인에 있어서나 미래 안경계의 발전

에 있어서 중요하다고 볼 수 있으며 다각적인 대안을 마련해 직무만족도를 높이려는 가시적인 노력이 필요하다.

결론

본 연구는 안경사의 피로자각증상에 대한 연구로서 안경원에 근무하는 안경사를 대상으로 피로자각증상의 상태를 파악하고, 피로자각증상에 영향을 미치는 직무만족도 요인을 분석하여 그 연구 결과를 기초로 안경사의 자긍심과 직무개선에 도움이 될 방안을 모색할 토대로 쓰이고자 한다.

대상자의 직무만족도는 평균 3.10점이었으며, 인간관계가 가장 높았고, 자율성, 근무환경, 직업적 긍지, 보수 순으로 나타났으며 피로자각증상은 전반적 피로가 가장 높았고, 상황적 피로, 일상생활기능장애 순으로 나타났다. 직무만족도와 피로자각증상간은 낮은 음의 상관관계가 있는 것으로 조사되었다. 안경사의 직업적 긍지가 낮을수록 전반적 피로가 높고, 인간관계가 어려울수록 상황적 피로가 높은 것으로 나타났다. 본 연구의 제한점으로는 온라인 설문에 응답한 표본수가 제한적이어서 우리나라 안경사 전체를 대상으로 일반화하는 데에는 한계가 있으므로 향후

표본수를 확대한 추후 연구가 이루어져야 할 것이다.

이상의 연구 결과에 근거하여 안경사의 직무만족도를 높여 피로자각증상을 줄이기 위해서는 안경사가 안경사 직업에 자긍심을 갖고 긍정적인 사고로 업무에 임할 수 있도록 지속적이고 현실적인 상황을 고려한 교육과 복리후생의 개선이 밑받침되어야 할 것으로 사료된다.

REFERENCES

- [1] Kim YH, Cho SH. A study on the fatigue of hospital nurses in Gwangju and Jeonnam region. *J Korea Community Health Nursing Academic Society*. 2002;16(2):271-284.
- [2] Dimeo FC. Effects of exercise on cancer-related fatigue. *Cancer*. 2001;92(6):1689-1693. DOI: [https://doi.org/10.1002/1097-0142\(20010915\)92:6+<1689::AID-CNCR1498>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/1097-0142(20010915)92:6+<1689::AID-CNCR1498>3.0.CO;2-H)
- [3] Shin MW. Job satisfaction and subjective fatigue symptoms of dental hygienists. MS Thesis. Chungnam National University, Daejeon. 2006;1-30.
- [4] Park SP, Lee DB, Kwon IS, et al. Analysis of the influence of job stress and psychosocial factors on self perceived fatigue in white collar male workers using the structural equation model. *Korean J Occup Environ Med*. 2010; 22(1):48-57. DOI: <https://doi.org/10.35371/kjoem.2010.22.1.48>
- [5] Yang KH. A conceptual analysis to fatigue. *Korean J Adult Nurs*. 1995;7(2):270-278.
- [6] David A, Pelosi A, McDonald E, et al. Tired, weak or in need of rest: fatigue among general practice attenders. *BMJ*. 1990;301(6762):1199-1202. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.301.6762.1199>
- [7] Sin YG. Management for human respect: from the perspective of organizational behavior, 1st Ed. Seoul: Dasanbooks, 2007;67-71.
- [8] Yi CH. Job satisfaction of dental technician who work in the arca of seoul. MS Thesis. Catholic University, Seoul. 2005;10-12.
- [9] Hwang HK, Lee JY. The effects of optometrists' job stress on professional job satisfaction and turnover intention: a focus on Daegu and Gyeongbuk. *J Korean Ophthalmic Opt Soc*. 2020;25(3):187-193. DOI: <https://doi.org/10.14479/jkoos.2020.25.3.187>
- [10] Park HS, Choi MH. A study on empowerment and job satisfaction, perceived by a dental hygienist. *The Chung-Ang Journal of Nursing*. 2003;7(2):67-76.
- [11] Schwartz JE, Jandorf L, Krupp LB. The measurement of fatigue: a new instrument. *J Psychosom Res*. 1993;37(7): 753-762. DOI: [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(93\)90104-n](https://doi.org/10.1016/0022-3999(93)90104-n)
- [12] Chang SJ. Standardization of collection and measurement of health statistics data, 1st Ed. Seoul: Gyechuk, 2000;92-143.
- [13] Kwon EJ, Han MS, Choi E. The influence of job stress factors of dental technicians on job satisfaction. *Journal of Technologic Dentistry*. 2019;41(4):347-358. DOI: <https://doi.org/10.14347/kadt.2019.41.4.347>
- [14] Kim HH. The influence of job stress, job satisfaction and organization communication on turnover intention for dental hygienists. *Journal of the Korea Society of Computer and Information*. 2021;26(5):69-76. DOI: <https://doi.org/10.9708/jksci.2021.26.05.069>
- [15] Kwon JY, Kim SK, Noh H. Analysis of relation between job stress and job satisfaction caused by emotional labor of optometrists. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2017;7(1):317-326. DOI: <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2017.7.1.030>
- [16] Cho HN, Park AR, Song CE. Mediating effect of organizational commitment in the relationship between job satisfaction and turnover intention for staff nurses working with alternative shift system in the medical-surgical units. *Global Health Nurs*. 2018;8(1):1-7. DOI: <https://doi.org/10.35144/ghn.2018.8.1.1>
- [17] Ministry of Health and Welfare. A survey on the status of healthcare personnel, 2020. [https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&page=1&CONT_SEQ=352714\(21 September 2022\)](https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&page=1&CONT_SEQ=352714(21 September 2022)).
- [18] Han SY, Cho YC. Covariance structure analysis on the impact of job stress, fatigue symptoms and job satisfaction on turnover intention among dental hygienists. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(7):629-640. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.629>
- [19] Baker LM. Measuring and modeling the effects of fatigue on performance: specific application to the nursing profession. PhD Thesis. Virginia Tech, Blacksberg. 2009;84-89.
- [20] Lim YH, CHO YC. Effects of job stress, fatigue, burnout, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(6):264-274. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.264>
- [21] Ahn YE. Influences of physical symptoms, sleep quality, fatigue and health promoting behaviors on job satisfaction of shift nurses. *Stress*. 2021;29(4):262-270. DOI: <https://doi.org/10.17547/kjsr.2021.29.4.262>
- [22] Lee KM, Hong MS. A study on relationships of work stress, fatigue, and job satisfaction in emergency room nurses. *Chonnam Journal of Nursing Science*. 2003;8(1): 87-103.
- [23] Kim SJ, Sung MS. Subjective symptoms in fatigue in hospital nurses. *J Korean Acad Nurs*. 1998;28(4):908-919. DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.1998.28.4.908>

안경사의 직무만족도가 피로자각증상에 미치는 영향

황혜경¹, 이정윤^{2,*}

¹대구보건대학교 안경광학과, 교수, 대구 41453

²선린대학교 안경광학과, 교수, 포항 37560

투고일(2022년 8월 10일), 수정일(2022년 8월 20일), 게재확정일(2022년 8월 24일)

목적: 피로자각증상의 상태를 파악하고 피로자각증상에 영향을 미치는 직무만족도 요인 분석을 통해 안경사의 자긍심과 직무환경 개선에 될 방안을 모색할 토대로 쓰이고자 한다. **방법:** 온라인 설문조사에 응답한 안경사 238명을 대상으로 직무만족도와 피로자각증상 요인간의 관계를 살펴보고, 직무만족도가 피로자각증상에 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. **결과:** 직무만족도의 평균점수는 3.10 ± 0.76 점으로 5요인 중 인간관계 요인이 가장 높고, 피로자각증상의 평균점수는 4.25 ± 1.04 점으로 3요인 중 전반적 피로 요인이 가장 높았다. 직무만족도의 하위 5요인 간의 관계와 피로자각증상의 하위 3요인 간의 관계는 다소 높은 양의 상관관계이나, 직무만족도의 하위요인과 피로자각증상의 하위요인 간은 낮은 음의 상관관계를 보였다. 직무만족도의 직업적 긍지($\beta = -0.222$)가 낮을수록 전반적 피로가 높고, 인간관계($\beta = -0.227$)가 힘들수록 상황적 피로가 높은 것으로 확인되었다. **결론:** 안경사의 직무만족도를 높이고 피로자각증상을 줄이기 위해서는 안경사가 안경사 직업에 자긍심을 갖고 긍정적인 사고로 업무에 임할 수 있도록 지속적이고 현실적인 상황을 고려한 직업교육과 근무환경의 향상이 밀반침되어야 할 것으로 사료된다.

주제어: 안경사, 직무만족, 피로자각증상, 직업적 긍지, 안경원