

보건직 종사자의 행동유형(DISC)별 직무만족과 조직몰입, 직무스트레스에 관한 연구

김지희*, 김미영**

*경남정보대학 치위생과

**경남정보대학 간호과

e-mail : miyoungk@eagle.kit.ac.kr

Research on Job Satisfaction and Organizational Immersion, Job Stress by DISC Behaviors Pattern of Hospital Staffs

Ji-hee, Kim*, Mi-young Kim**

*Dept. of Dental Hygiene, Kyungnam College of information & technology

**Dept. of Nursing, Kyungnam College of information & technology

요 약

본 연구는 보건직 종사자의 행동유형에 따른 직무만족 및 조직몰입, 직무스트레스를 파악하여 바람직한 행동패턴을 제시하고자 시도하였다.

연구방법 : 부산 및 울산광역시의 종합병원과 병의원에서 1년이상 근무한 보건직 종사자 240명 중 자료의 누락이 없는 184명을 최종 분석 대상으로 하였다. 자료의 분석은 SPSS WIN 18.0을 사용하여 대상자의 일반적 특성 및 업무환경적 특성은 실수와 백분율로 행동유형에 따른 조직몰입과 직무만족, 직무스트레스는 ANOVA로 분석하였다.

연구결과 : 보건직 종사자의 행동유형에 따른 직무만족, 조직몰입에는 유의한 차이가 없었으나, 직무스트레스에는 유의한 차이가 있었다.

1. 서론

1.1. 연구의 필요성

의료는 다양한 변화를 겪어오면서 의료서비스의 제공 패턴이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 변화함에 따라 환자의 만족에 큰 가치를 두고 있다[1].

이러한 의료환경의 변화는 보건의료인에게 보다 질 높은 서비스를 제공을 요구하여 지속적인 스트레스를 제공하고, 업무에 대한 만족과 해당 조직에 대한 몰입을 방해하게 된다.

직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등에 따라 직무자체 및 직무환경에서 오는 유쾌한 감정으로 조직구성원의 사기를 형성하는 주요 요소이며 근무의욕을 북돋우고 개인의 성장 뿐만 아니라 조직의 성장에서 영향을 미쳐 매우 중요하다고 할 수 있으며[2], 조직몰입은 자신과 조직을 동일시하여 조직의 일을 자신의 일처럼 생각하고 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미하며 조직의 목표달성과 조직구성원의 직장생활 만족에 큰 영향을 미치고 있다[3].

보건직 종사자들이 속한 조직의 가치를 내재화하여 자신과 조직의 가치를 일치시킴으로써 한 조직에 적극적으로 개입하여 조직 몰입하게 되는 조직몰입과 직무만족은 순 상관관계에 있다.

그러므로 직무만족을 높이며 조직에 몰입하여 전문직 인으로서 자부심과 긍지를 높일 수 있는 방안이 요구된다.

이를 위해 보건직 종사자의 행위는 환자의 건강을 유지, 증진, 회복시키는 업무를 수행할 때 원만한 인간관계가 요구되는 만큼 인간성에 부합된 행동패턴이 매우 중요하리라하겠다.

이에 개인이 자신이 처한 환경을 어떻게 인식하고 그 환경 속에서 행동하는 패턴을 분류하고, 행동 유형별 집단 간의 업무스트레스와 직무만족도, 조직몰입 및 직무스트레스를 비교함으로써 실무에서 보건직 종사자들의 직무만족을 높이고 조직몰입 정도를 향상시키며 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 바람직한 행동 패턴을 파악하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구는 2010년 9월 1일부터 9월 30일까지 부산 및 울산광역시 종합병원 및 병의원에서 1년이상 근무한 보건직 종사자 240에게 연구동의서를 서면으로 받고, 설문지를 배부하여 자료를 수집하였으며, 이중 자료가 누락된 56부를 제외한 총 184부를 연구에 사용하였다.

2.2. 분석방법

연구대상자의 일반적 특성 및 업무환경적 특성은 실수와 백분율로, 일반적 특성 및 업무환경적 특성에 따른 행동유형별 차이는 카이제곱 검정, 행동유형에 따른 직무만족과 조직몰입은 ANOVA, 직무만족과 조직몰입에 영향요인은 회귀분석을 통해 분석하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 25~29세가 39.1%로 가장 많았으며, 미혼이 75.5%, 기혼이 24.5%로 미혼이 높은 분포를 보였다. 교육정도에 있어서는 전문학사가 61.4%로 가장 많았고, 직종은 각각 간호사 56.0%, 치과위생사 44.0%로 나타났다. 종교에 있어서는 기독교가 59.2%로 가장 많았으며, 많았다(표 1).

[표 1] 대상자의 일반적 특성

구분	실수(N)	백분율(%)
연령		
24세미만	67	36.4
25세-29세	72	39.1
30세-34세	24	13.0
35세이상	21	11.4
결혼상태		
미혼	139	75.5
기혼	45	24.5
교육정도		
전문학사	113	61.4
학사	64	34.8
대학원졸	7	3.8
직종		
간호사	103	56.0
치과위생사	81	44.0
종교		
불교	21	11.4
기독교	109	59.2
천주교	7	3.8
무교	45	24.5
기타	2	1.1
합계	184	100.0

3.2. 대상자의 업무환경적 특성

대상자의 근무기관은 대학병원이 55.4%, 병원급 23.9%, 의원이 20.7% 순으로 나타났으며, 근무형태는 상근 근무 중 주5일근무가 49.5%로 가장 많았고 3교대가 28.8%, 주6일근무가 16.8%, 2교대가 4.9%순으로 나타났다. 근무시간은 8시간 미만이 48.4%로 가장 많은 분포를 보였으며, 총 근무 경력은 36개월 미만이 46.7%로 가장 많았고, 현 직장에서의 근무 경력은 36개월 미만이 52.7%로 가장 많았다. 연봉은 2500~3000만원이 25.0%로 가장 많았으며, 이직경험이 있는 사람이 25.0%로 나타났다(표 2).

[표 2] 대상자의 업무환경적 특성

구분	실수(N)	백분율(%)
근무기관		
의원	38	20.7
병원급	44	23.9
대학병원	102	55.4
근무형태		
2교대	9	4.9
3교대	53	28.8
주5일	91	49.5
주6일	31	16.8
근무시간		
8 미만	89	48.4
9	47	25.5
10 이상	48	26.1
총 근무경력(개월)		
36 미만	86	46.7
37~72	50	27.2
73~108	20	10.9
109 이상	28	15.2
현 직장 근무경력(개월)		
36 미만	97	52.7
37~72	47	25.5
73~108	17	9.2
109 이상	23	12.5
연봉(만원)		
1000~1500	13	7.1
1500~2000	36	19.6
2000~2500	32	17.4
2500~3000	46	25.0
3000~3500	34	18.5
3500 이상	23	12.5
이직경험		
예	46	25.0
아니오	138	75.0
합계	184	100.0

3.3. 행동유형에 따른 직무만족

보건직 종사자의 행동유형에 따른 직무만족은 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 3).

[표 3] 행동유형에 따른 직무만족

구분	N	직무만족		
		Mean±sd	F	p
D(주도형)	17	3.07±0.52	1.114	0.345
I(사교형)	80	3.22±0.39		
S(안정형)	65	3.25±0.42		
C(신중형)	22	3.14±0.38		
합계	184	3.21±0.41		

3.4. 행동유형에 따른 조직몰입

보건직 종사자의 행동유형에 따른 조직몰입은 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 4).

[표 4] 행동유형에 따른 조직몰입

구분	N	조직 몰입		
		Mean±sd	F	p
D(주도형)	17	3.05±0.42	0.275	0.844
I(사교형)	80	3.11±0.38		
S(안정형)	65	3.06±0.33		
C(신중형)	22	3.07±0.36		
합계	184	3.08±0.36		

3.5. 행동유형에 따른 직무스트레스

보건직 종사자의 행동유형에 따른 직무스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(p<0.05), 행동유형 중 사교형의 직무스트레스가 가장 낮았다(표 5).

[표 5] 행동유형에 따른 직무스트레스

구분	N	직무스트레스		
		Mean±sd	F	p
D(주도형)	17	3.50±0.51	3.579	0.015*
I(사교형)	80	3.25±0.58		
S(안정형)	65	3.31±0.64		
C(신중형)	22	3.70±0.64		
Total	184	3.35±0.64		

3.6. 직무스트레스에 영향을 미치는 영역별 차이

DISC행동유형에 따른 직무스트레스의 세부 영역별 차이를 분석한 결과, 역할갈등(p<0.01), 부하직원과의 갈등(p<0.01), 부적절한 보상 갈등(p<0.05)에서

통계적으로 유의한 차이를 보였다(표 6).

4. 결론 및 제언

본 연구는 보건직 종사자의 행동유형에 따른 직무만족 및 조직몰입, 직무스트레스를 파악하여 바람직한 행동 패턴을 제시하고자 시도하였다.

부산 및 울산광역시의 종합병원과 병의원에서 1년 이상 근무한 보건직 종사자 240명 중 자료의 누락이 없는 184명을 최종 분석 대상하였으며 SPSS WIN 18.0을 사용하여 대상자의 일반적 특성 및 업무환경적 특성은 실수와 백분율로 행동유형에 따른 조직몰입과 직무만족, 직무스트레스는 ANOVA로 분석하였다.

연구결과 대상자의 행동패턴에 따른 직무만족 및 조직몰입은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

대상자의 행동패턴에 따른 직무스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(p<0.05), 사교형에서 직무스트레스가 가장 낮았다. 직무스트레스에 따른 세부 영역을 살펴보면 역할갈등, 부하직원과의 갈등, 부적절한 보상갈등에 있어 차이를 보였다.

참고문헌

- [1] 박현희, 박경숙, 염영희, 김경희, 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”, 대학간호학회지, 제36권, 제2호, pp. 244-254, 4월, 2006.
- [2] 김정희, “변혁적 리더쉽행위와 리더쉽 대체요인이 직무만족에 미치는 효과”, 대한간호학회지, 제36, 제2호, pp. 361-372, 4월, 2006.
- [3] 김지연, “보건교사의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구”, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 2003.

[표 6] 직무스트레스에 영향을 미치는 영역별 차이

구분	기술·지식부족	역할갈등	동료와의 갈등	상사와의 갈등	부하직원과의 갈등	환자와의 갈등	부적절한 보상 갈등
D(주도형)	3.47±0.84	3.47±0.77	3.71±1.02	3.71±0.80	3.29±0.64	3.53±0.70	3.33±0.89
I(사교형)	3.34±0.69	3.19±0.72	3.50±0.90	3.62±0.83	2.95±0.79	3.16±0.70	3.00±0.89
S(안정형)	3.60±0.64	3.25±0.74	3.42±0.96	3.61±0.79	3.02±0.94	3.27±0.81	3.01±0.95
C(신중형)	3.49±0.36	3.30±0.74	3.77±0.95	4.14±0.80	3.74±0.93	3.44±0.77	3.33±0.99
p	.083	.007*	.396	.051	.001**	.174	.015*