

직장인의 직무만족도 관련요인 분석 - NIOSH의 직무스트레스 모형을 적용하여 -

김순례* · 정혜선** · 이복임*** · 이종은**** · 이경용*****

I. 서 론

1. 연구의 필요성

직무만족도란 조직 구성원이 자신의 직무에 대한 갖고 있는 태도를 말한다(Kim, 2002). 직무만족이 높은 수준에 있는 개인은 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있고, 직무만족 수준이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 가지고 있다. 높은 직무만족도는 근로의욕 향상에도 영향을 주고, 자기계발 노력도 촉구하게 되어 조직목표달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으키는 긍정적인 영향을 미친다(Shin, 2001). 개인목표와 조직목표의 균형있는 발전을 통해 조직유효성을 높이기 위해서는 개인의 직무만족 증대가 중요한 요인이라고 제시하고 있다.

직무만족도는 직무스트레스를 평가하는 주요한 요인 중의 하나이다. NIOSH의 직무스트레스 모델에서는 직무스트레스의 급성반응으로서 신체적 불편감 및 산업재해의 발생과 더불어 직무불만족을 중요한 현상으로 제시하고 있다(Hurrell & McLaney, 1988).

Havlovic & Keen(1995)는 직무스트레스란 작업요구와 개인의 수행능력 사이에 주관적으로 인지된 불균형이라고 하였다(Kim & Lee, 2000에서 재인용). 직무스트레스는 조직구성원의 행동과 태도에 부정적인 영향을 미치기도 하고 긍정적인 영향을 주기도 한다. 스트레스

가 부정적인 영향을 미칠 때는 이를 역기능 스트레스(distress)라고 하고, 긍정적인 영향을 미칠 때는 이를 순기능 스트레스(eustress)라고 한다. 적절한 스트레스는 개인의 심신활동을 촉진시키고 활성화시켜 직무수행에 도움을 주지만 대부분의 직장인은 스트레스로 인해 직무만족도가 낮아지는 것으로 알려져 있다.

이에 본 연구에서는 스트레스를 유발하는 어떤 원인이 직무만족도에 영향을 미치는지를 분석하고자 시도되었다. 이를 위해서 미국 NIOSH의 직무스트레스 모델을 이용하였다.

NIOSH 모델에서 설명하는 직무스트레스의 원인은 크게 4가지이다. 첫째는 개인적 요인이고, 둘째는 직업적 요인이며, 셋째는 비직업적 요인이고, 넷째는 완충요인이다. 개인적 요인은 성, 연령, 결혼상태, 근무경력, 직위, A형 성격, 자기존중감을 뜻한다. 직업적 요인은 물리적 환경, 직무관련내용(역할갈등, 역할모호), 대인관계 갈등, 직무재량권, 고용기회, 직무요구(양적 직무부담, 직무부담의 변화), 다른 사람에 대한 책임, 기술활용저조, 정신적 요구, 교대근무, 작업위험요소를 뜻한다. 비직업적 요인은 가사일, 일상활동을 뜻하고, 완충요인은 상사·동료·가족들의 지지를 뜻한다. 이와 같은 요인이 원인이 되어 신체적 불편감, 산업재해의 발생, 직무불만족과 같은 스트레스 급성반응이 나타난다는 것이 NIOSH의 직무스트레스 모델이다(Hurrell & McLaney, 1988).

본 연구에서는 NIOSH의 직무스트레스 모델을 적용

* 가톨릭대학교 간호대학

** 가톨릭대학교 산업보건대학원(교신처자 E-mail : hyesun@catholic.ac.kr)

*** 노동부

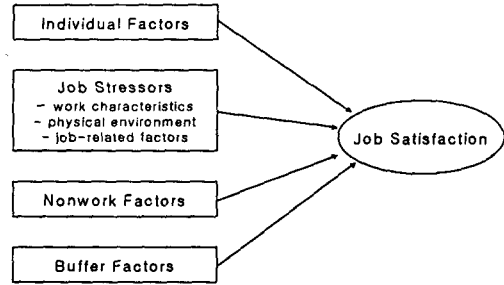
**** 극동정보대학

***** 한국산업안전공단 산업안전보건연구원

하여 개인적 요인, 직업적 요인, 비직업적 요인, 완충요인이 스트레스로 인한 급성반응 중의 하나인 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이다.

이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 개인적 요인이 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다. 둘째, 직업적 요인이 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다. 셋째, 비직업적 요인이 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다. 넷째, 완충요인이 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다. 다섯째, 직무만족도에 영향을 미치는 제 요인을 분석한다.



<Figure 1> Framework of study

II. 연구 방법

1. 연구의 개념틀

본 연구는 NIOSH의 직무스트레스 모델을 재구성하여 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 것이다. 본 연구의 개념틀을 그림으로 나타내면 <Figure 1>과 같다.

2. 연구대상

본 연구는 155개 사업장에 근무하는 2,133명의 직장인을 조사대상으로 하였다.

3. 자료수집

본 연구를 위한 조사는 1999년 12월 1일부터 12월 30일까지 시행되었으며, 구조화된 설문지를 활용하여 훈련된 면접원에 의한 개별 면접조사를 통해 자료를 수집하였다.

<Table 1> Variables and Cronbach's α

Variables	Item	No. of Iter	Scale	Cronbach's α
• Independent Variables				
1. Individual factors	age, gender, marital status, number of children	4		-
2. Job stressors				
1) work characteristics	employment status, shift work, shift work pattern, work career, weekly work time, over work time	6		-
2) physical environment	noise, lighting, temperature(summer, winter), humidity, ventilation, air quality, hazard substance, physical environmental discomfort, crowding	10	yes, no	-
3) job-related factors	role ambiguity	6	7 Likert	0.7827
	role conflict	8	7 Likert	0.7087
	future ambiguity	5	5 Likert	0.7522
	job control	16	5 Likert	0.9213
	quantitative work load	4	5 Likert	0.8827
	variance in work load	3	5 Likert	0.8325
	underutilization of ability	3	5 Likert	0.7071
	job burden	11	5 Likert	0.7900
3. Nonwork factors	activities daily living	6	yes, no	-
4. Buffer factors				
	supervisor	4	5 Likert	0.8801
	coworker	4	5 Likert	0.8282
	family	4	5 Likert	0.8504
• Dependent Variables				
- Job satisfaction		4	4 Likert	0.7825

4. 연구도구

본 연구에서 사용한 연구도구는 미국 NIOSH의 직무 스트레스 조사표를 한국산업안전공단 산업안전보건연구원에서 한국어판으로 번역한 자료를 이용하였다. 조사도구의 Cronbach's α 값은 0.7071~0.9213으로서 내적 일관성이 높은 것으로 나타났다.

연구도구의 세부내용과 신뢰도계수는 <Table 1>과 같다.

5. 분석방법

수집된 자료는 SAS 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 서술적 통계를 사용하였다.
- 2) 개인적 요인, 직업적 요인, 비직업적 요인, 완충요인에 따른 직무만족도 정도는 t-test, Pearson correlation coefficient, ANOVA를 시행하였다.
- 3) 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 Stepwise multiple regression을 이용하여 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

대상자는 총 2,123명으로 평균 연령은 34세이었고, 이 중 남자는 66.5%, 여자는 33.5%이었다. 미혼은 40.4%, 기혼은 58.4%이었고, 기혼자의 자녀수는 평균 2명이었다.

고용형태는 정규직 75.6%이었고, 임시직이 24.4%이었다. 16.1%가 교대근무를 하고 있었으며, 교대근무형태가 규칙적인 경우가 47.0%인 반면 불규칙한 경우가 53.0%이었다. 총 근로경력은 평균 6년 2개월(73.62±74.78)이었고, 현재 직장에서의 종사경력은 평균 5년 2개월(61.82±68.12)이었다. 주당 근무시간은 평균 51시간이었으며, 초과근무시간은 6시간이었다.

본 연구대상자의 직무만족도는 4점 만점에 2.18점을 나타내었다(<Table 2>).

2. 개인적 요인에 따른 직무만족도

직무만족도는 자녀수가 적을수록 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의하였다. 연령에 따라서는 차이가 없었으며, 성별에서는 남성보다 여성의 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 기혼보다는 미혼의 경우 직무만족도가 약간 더 높은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다(<Table 3>).

<Table 2> General characteristics of the subjects

General characteristics		N(%)	M±SD
Age			33.60± 9.60
Gender	man	1,421(66.5)	
	woman	711(33.5)	
Marital status	single	858(40.4)	
	married	1,240(58.4)	
	divorced	8(0.4)	
	bereavment	17(0.8)	
Number of children			1.64± 0.88
Employment status	full time worker	1,606(75.6)	
	part time worker	517(24.4)	
Shift work	yes	342(16.1)	
	no	1,781(83.9)	
Shift work pattern	regular	119(47.0)	
	irregular	134(53.0)	
Work career(month)			73.62±74.48
Job tenure			61.82±68.12
Weekly work time			51.52±11.41
Over work time			5.99± 7.12
Job satisfaction			2.18± 0.46

〈Table 3〉 Job satisfaction by demographic characteristics

Variables	Category	Job satisfaction (M±SD)	t, r	p
Age			0.00	.864
Sex	men	2.16±0.48	-1.85	.065
	women	2.20±0.42		
Marital status	single	2.18±0.65	0.77	.512
	married	2.17±0.61		
Number of children			-0.05	.033*

* p<.05

〈Table 4〉 Job satisfaction by work characteristics

Variables	Category	Job satisfaction (M±SD)	t, r	p
Employment status	full time worker	2.21± 0.45	5.07	.0001***
	part time worker	2.09± 0.48		
Shift work	yes	2.17± 0.45	-0.51	.61
	no	2.19± 0.46		
Shift work pattern	regular (day→night)	2.24± 0.49	2.93	.004**
	irregular	2.07± 0.41		
Work career(month)			-0.04	.04*
Weekly work time			-0.13	.001**
Over work time			-0.07	.001**

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

3. 직업적 요인에 따른 직무만족도

1) 업무적 특성에 따른 직무만족도

직무만족도는 고용형태가 정규적인 군이 임시적인 군에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 교대근무를 하는 지 여부와 직무만족도와는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지는 않았으나 교대근무를 하지 않는 경우에서 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 교대근무 형태에서는 규칙적으로 교대근무하는 경우가 불규칙적으로 교대근무하는 경우에 비해 직무만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 근무경력, 주당근무시간, 초과근무시간은 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다(Table 4).

2) 물리적 환경에 따른 직무만족도

본 연구에서는 10가지 물리적 환경에 따른 직무만족도를 조사하였다. 그 결과 모든 항목에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 소음이 적고, 조명이 어둡지 않고, 여름철·겨울철의 온도가 적당하고, 습도가 높거나 낮지 않고, 환기가 잘되고, 공기가 깨끗하고, 업무 중 위험물질에 노출되지 않고, 물리적 환경이 편안하고, 혼잡하지 않을수록 직무만족도가 유의하게 높은 것으로 나타

났다(Table 5).

3) 직무관련요인에 따른 직무만족도

직무만족도는 미래직업의 모호성과 역할모호성이 적을수록 높은 것으로 나타났으며, 기술활용저조, 역할갈등, 양적 직무부담에서도 각 항목의 점수가 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 직무자율성, 직무부담은 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(Table 6).

4. 비직업적인 요인에 따른 직무만족도

일상활동은 일주일에 최소한 5~10시간을 할당하는 봉사기관이나 종교단체에서 활동하고 있는 군에서 유의하게 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 직업 이외에 부가적으로 다른 일을 하는 경우, 집에 어린아이가 있는 경우, 노인이나 장애인을 돌봐야 하는 책임을 갖고 있는 경우는 그렇지 않은 경우에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의하지는 않았다(Table 7).

<Table 5> Job satisfaction by physical environment

Variables	Category	Job satisfaction (M±SD)	t	p
noise	yes	2.08±0.46	-9.26	<.0001***
	no	2.27±0.45		
lighting	yes	2.08±0.47	-5.69	<.0001***
	no	2.21±0.46		
temperature - summer	good	2.25±0.45	8.28	<.0001***
	bad	2.08±0.46		
temperature - winter	good	2.25±0.45	8.41	<.0001***
	bad	2.09±0.47		
humidity	good	2.09±0.46	-6.16	<.0001***
	bad	2.22±0.46		
ventilation	good	2.22±0.47	4.84	<.0001***
	bad	2.13±0.45		
air quality	good	2.27±0.46	7.52	<.0001***
	bad	2.12±0.45		
hazardous substance	yes	2.20±0.46	3.59	.0003***
	no	2.12±0.48		
physical environmental discomfort	yes	2.05±0.45	-9.96	<.0001***
	no	2.25±0.45		
crowding	yes	2.11±0.48	-5.24	<.0001***
	no	2.22±0.45		

*** p<.001

<Table 6> Correlation between job-related factors

	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	JS
J1	1.000								
J2	-.027	1.000							
J3	.396***	.057**	1.000						
J4	-.451***	.132***	-.356***	1.000					
J5	-.016	.296***	-.064**	.070**	1.000				
J6	-.051*	.325***	-.116***	.121***	.758***	1.000			
J7	.308***	-.065**	.345***	-.305***	-.284***	-.377***	1.000		
J8	-.245***	.237***	-.232***	.342***	.420***	.474***	-.423***	1.000	
JS	-.319***	-.150***	-.355***	.212***	-.130***	-.067**	-.232***	.103***	1.000

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

J1=role ambiguity, J2=role conflict, J3=future ambiguity, J4=job control, J5=quantitative work load, J6=variance in work load, J7=underutilization of ability, J8=job burden, JS=job satisfaction

5. 완충요인에 따른 직무만족도

완충요인에 따른 직무만족도를 살펴보았다. 전체 사회적 지지($r=.266$), 직속상관의 지지($r=.259$), 직장동료의 지지($r=.222$), 배우자·친구·가족($r=.150$)의 지지가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다 <Table 8>.

6. 직무만족도에 영향을 미치는 변인분석

개인적 요인, 직업적 요인, 비직업적 요인, 완충요인을 독립변수로 하고, 직무만족도를 종속변수로 하여 Stepwise multiple regression을 실시하였다. 본 연구에서 설정한 모델의 설명력은 26.35%이었고 F값은 39.35($p<.0001$)이었으며, 미래직업의 모호성이 직무만족도에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

분석 결과 유의한 변수로는, 연령이 많을수록, 자녀의 수는 적을수록, 주당근무시간은 적을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났고, 소음이 심하지 않고, 여름철 온도

〈Table 7〉 Job satisfaction by nonwork factors

Variables	Category	Job satisfaction (M±SD)	t	p
Activites daily living				
Side job	yes	2.16±0.48	-0.50	.62
	no	2.18±0.46		
Children	yes	2.17±0.48	-0.56	.57
	no	2.20±0.45		
Clean up a house alone	yes	2.21±0.44	1.43	.15
	no	2.17±0.47		
Care of the elderly, disabled persons	yes	2.17±0.48	-0.34	.73
	no	2.18±0.46		
In studies	yes	2.18±0.47	-0.06	.95
	no	2.18±0.46		
Voluntary activity	yes	2.25±0.477	2.08	.03*
	no	2.17±0.46		

* p<.05

〈Table 8〉 Job satisfaction by buffer factors

	overall	supervisor support	coworker support	family support	job satisfaction
overall	1.000				
supervisor support	.801***	1.000			
coworker support	.858***	.590***	1.000		
family support	.739***	.288***	.499***	1.000	
job satisfaction	.266***	.259***	.222***	.150***	1.000

*** p<.001

〈Table 9〉 Stepwise multiple regression on the job satisfaction

Variables	Parameter estimate	F	p
Age	0.00507	10.64	.0011**
Number of children	-0.04131	10.05	.0015**
Weekly work time	-0.00267	9.36	.0022**
Noise	0.07208	12.97	.0003**
Temperature - summer	-0.04106	4.21	.0403*
Physical environmental discomfort	0.06217	8.76	.0031**
Role ambiguity	-0.05675	30.95	<.0001***
Role conflict	-0.04048	16.67	<.0001***
Future ambiguity	-0.12561	92.68	<.0001***
Quantitative work load	-0.07158	42.06	<.0001***
Underutilization of ability	-0.06455	31.12	<.0001***
Supervisor support	0.04733	16.93	<.0001***

R² = 0.2635, F = 39.35, p<.0001***

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

가 적당하며, 전반적인 물리적 환경이 편안한 경우에 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 역할 모호성·역할 갈등·미래의 모호성·양적 직무부담이 높고, 기술활용

이 저조할수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났으며, 직속상관의 지지가 높을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났다(Table 9).

IV. 논 의

본 연구는 NIOSH의 직무스트레스 모델을 이용하여 개인적 요인, 직업적 요인, 비직업적 요인, 완충요인이 직장인의 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도되었다.

개인적 요인에 따른 직무만족도를 살펴보면 자녀수가 적을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 기존연구에서 자녀수가 많은 경우 직무스트레스가 높은 것으로 나타난 것과 유사한 결과로서(Ko, 1996; Jung et al, 2001), 자녀양육이 직무스트레스를 유발하고 직무만족도를 감소시키는데 유의하게 영향을 주고 있음을 나타내는 것이다.

업무적 특성에 따른 직무만족도를 살펴보면 정규직인 경우, 교대근무를 하지 않는 경우와 근무시간이 길지 않은 경우에 직무만족도가 높은 것으로 나타나 기존의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다(Kwon, 1996; Back, 2001; Jung et al, 2001; Park, 2001; Kim & Roh, 2002). 근무경력은 많을수록 직무만족도가 낮아지는 경향을 보여 Ko(1996)의 연구결과와 일치하였으나, 임상간호사·메이크업종사자 등 전문직을 대상으로 한 연구에서는 근무경력이 많아질수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타나(Yang & Park, 1998; Kim & Roh, 2002), 본 연구의 대상자인 일반직장인들도 근무경력이 많아질수록 직무만족도가 향상될 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하겠다.

소음·조명·온습도 등 본 연구에서 변수로 설정한 10개의 물리적 환경은 모두 직무만족도에 유의한 차이를 나타내었으며, 기존의 연구결과와도 일치하였다(Ko, 1996; Kim, 2000; Park, 2001). 물리적 환경의 관리의 산업보건 분야에서도 중요하게 다루어지는 영역인데 물리적 환경을 잘 관리하고 조절하는 것이 직무만족도를 높이고 조직의 생산성을 향상시키는데 중요한 역할을 하고 있음을 알 수가 있다.

직무관련요인에서는 미래직업의 모호성, 양적 직무부담, 기술활용저조, 역할갈등 순으로 직무만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. Choi et al(1999)의 연구에서는 역할갈등이 직무만족도에 가장 크게 영향을 미친다고 보고하였으며, Kim(2000)의 연구에서는 의사결정참여가 직무만족도에 가장 크게 영향을 미친다고 보고하였고, Sakong et al(1997)의 연구에서는 양적직무부담이 가장 크게 영향을 미친다고 보고하였다.

비직업적 요인에 따른 직무만족도를 살펴보면 봉사기관이나 종교단체에서 활동하고 있는 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났으므로, 직장단위에서 동호회나 동아리 활동을 활성화하여 봉사활동을 할 수 있는 기회를 마련하는 것이 직무만족도 향상에 영향을 줄 수 있을 것으로 사료된다.

완충요인에 따른 직무만족도를 살펴보면 사회적 지지가 높은 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났는데, 보건소 간호사를 대상으로 사회적 지지와 직무만족도의 관계를 분석한 Lee & Kim(2000)의 연구에서도 직무만족도에 가장 크게 영향을 미치는 변수가 사회적 지지로 분석되어 직무만족도에 사회적 지지가 매우 중요하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 사회적 지지의 종류 중에서는 직속상관의 지지가 직무만족도에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 분석되었는데, 이는 Sakong et al(1997), Choi et al(1999) 등의 연구결과와는 일치하는 것이다.

Peterson & Dunnagan(1998)는 직무만족도를 증진시키기 위해 직무설계와 작업환경의 사회심리학적 요인을 개선하는 것이 필요하다고 하였다. 본 연구결과에서는 물리적 작업환경과 미래직업의 모호성 등 사회심리적 작업환경이 모두 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 분석되었으므로 사업장 차원에서 이를 효과적으로 관리할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다. 2002. 12. 30일 개정된 산업안전보건법에서는 근로자의 스트레스 관리가 사업주의 의무를 법적 규정으로 명시하였는 바, 앞으로 사업장에서 직무스트레스를 관리하기 위한 전략을 수립하는 것이 산업보건계의 중요한 과제라고 할 수 있겠다. 대부분의 회사에는 산업간호사가 배치되어 있으므로 사업장에서 산업간호사를 적극적으로 활용한다면 근로자의 직무스트레스도 효과적으로 관리할 수 있고 직원들의 직무만족도도 크게 향상시킬 수 있을 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 직장인을 대상으로 NIOSH의 직무스트레스 모델을 적용하여 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 시도되었다. 자료수집은 1999년 12월 1일부터 12월 30일까지 이루어졌으며, 연구방법은 155개 사업장에 근무하는 2,133명의 직장인을 대상으로 개별 면접 조사를 하여 시행하였으며, 한국산업안전공단 산업안전보건연구원에서 번역한 미국 NIOSH의 직무스트레스 조사

표를 이용하였다. 자료의 분석은 SAS/PC 프로그램을 사용하여 서술적 통계, Pearson Correlation, ANOVA, Stepwise multiple regression을 적용하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1. 대상자들의 일반적 특성에 따른 직무만족도는 자녀수가 적을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.
2. 근무조건에 따른 직무만족도는 고용형태가 정규적인 군, 교대근무 형태가 규칙적인 군, 근무경력이 짧고, 주당근무시간과 초과근무시간이 적은 군에서 직무만족도가 높았다.
3. 물리적 작업환경에 따른 직무만족도는 10개의 물리적 환경요인 모두가 직무만족도와 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉 소음이 없고, 조명이 밝으며, 여름·겨울철의 작업장 온도가 적절하고, 습도가 높거나 낮지 않으며, 환기가 잘되고, 공기가 깨끗하며, 업무 중 위험물질에 노출되지 않고, 전반적 물리적 환경이 양호하고, 작업 공간이 혼잡하지 않을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.
4. 직무관련요인별 직무만족도를 살펴보면, 직업의 미래 모호성 및 역할모호성이 적으며, 직무자율성이 높고, 직무부담이 적을수록 직무만족도가 높았다. 반면, 기술활용이 저조하고, 역할갈등이 많고, 직무부담의 양이 클수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.
5. 비직업성 요인과 직무관련성을 살펴보면, 일주일에 5~10시간 봉사기관이나 종교단체에서 활동하는 군에서 직무만족도가 높았다.
6. 완충요인과 직무만족도 사이의 상관관계는 직속상관의 지지, 직장동료의 지지, 배우자·친구·가족의 지지 순으로 유의한 순 상관관계를 나타내었다.
7. 직장인들의 직무만족도에 영향을 미치는 제 변인은 연령, 자녀수, 주당 근무시간, 소음, 여름철 작업장 온도, 물리적 환경의 불편감, 역할 모호성, 역할갈등, 직업의 미래 모호성, 작업 부담량, 기술 활용이 되지 않음 및 직속상관의 지지로서 26%의 설명력을 지니고 있었다.

본 연구결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 직장인 직무만족도에 영향을 미치는 가장 중요한 변인은 미래 직업의 모호성, 양적 직무부담 등으로 직장 단위에서 이들을 관리할 수 있는 방안이나 프로그램의 개발이 필요하다.

둘째, 대부분의 직장에 배치되어 있는 산업간호사의 역

활기능을 강화하고, 산업간호사가 직장인의 직무스트레스 유발요인을 관리함으로써 직무만족도를 향상시킬 수 있는 지원체계가 필요하다.

셋째, 본 연구는 NIOSH 직무스트레스 모형에서 제시된 세가지 스트레스의 급성반응(직무만족도, 신체적 불편감, 산업재해발생) 중 하나인 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석한 것으로서, 향후 나머지 두가지 요소의 영향 요인에 대한 추후연구가 필요하다.

References

- Back, S. A. (2001). Literature Review on Risk Factors of Occupational Stress. Master's thesis of Catholic University.
- Choi, J. M., Kim, J. H., Yun, S. N. (1999). Work stress and social support according to type of personality : A study of clerical workers. The Seoul Journal of Nursing. 13(2). 149-163.
- Hurrell, J. J., McLaney, M. A., (1988). Exposure to job stress-A new psychometric instrument. Scand J Work Environ Health. 14. 27-28.
- Jung, H. S., Kim, H. Y., Lee, H. K., Yi Y. J., Kwon Y. S. (2001). A structural equation modeling on the factors of stress and coping strategies of married working women. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 10(1). 93-109.
- Kim, J. H. (2000). Model Construction of Occupational Stress in Manufacturing Workers. Doctoral's thesis of Seoul National University.
- Kim, S. K. (2002). Human Behavior in Organizations. 3rd. Mk publishing company
- Kim, S. L., Lee, J. H. (2000). Occupational stress of workers in the manufacturing industry. Korean Journal of Occupational Health Nursing, 9(2). 110-120.
- Kim, Y. S., Roh, P. U. (2002). A study on factors associated with job satisfaction of

make-up artists. J Korean Public Assoc. 28(1). 106-116.

Ko, M. N. (1996). Stress Level of Workers in Manufacturing Industries and the Related Variables. Master's thesis of Catholic University.

Kwon, N. H. (1996). Stress and Mental Health of Workers and the Related Factors. Master's thesis of Catholic University.

Lai, G. (1995). Work and family roles and psychological well-being in urban China. Journal of Health and Social Behavior. 36(March). 11-37.

Lee, S. H., Kim, S. L. (2000). The social support and the job satisfaction of the public health nurse in health centers in Seoul. Korean Journal of Occupational Health Nursing, 9(1). 62-71.

Park, E. O. (2001). Comparison on the job satisfaction between gender and the influencing factors on the job satisfaction. Korean Journal of Occupational Health Nursing, 10(2). 131-141.

Peterson, M., Dunnagan, T. (1998). Analysis of worksite health promotion program's impact on job satisfaction. Journal of Occupational & Environmental Medicine. 40(11). 973-979.

Sakong, J., Chung, J. H., Kim, H. S. (1997). The effects of job stress on psychosomatic strain and gastrointestinal symptom. Korean J Occup Med. 9(3). 530-542.

Shin, Y. G. (2001). People Oriented Management. Dasanbooks.

Yang, H. J., Park, J. S. (1998). A survey on the work stress, interpersonal conflict resolution strategy and job satisfaction in clinical nurse. The J of Korean Community Nursing. 9(2). 533-549.

- Abstract -

Factors Related with Job Satisfaction in Workers - Through the Application of NIOSH Job Stress Model -

Kim, Soon Lae · Jung, Hye Sun*
Lee, Bok Im*** · Lee, Jong Eun****
Rhee, Kyung Yong******

This study was conducted to determine the factors affecting job satisfaction in workers by using the Job Stress Model proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Data were collected from December 1 to December 30, 1999. The subjects were 2,133 workers employed at 155 work sites, who were examined using NIOSH Job Stress questionnaire translated by the Korea Occupational Safety & Health Academy and Occupational Safety & Health Research Institute. SAS/PC program was used for statistical analysis using descriptive analysis, Pearson's correlation coefficient, ANOVA, and Stepwise multiple regression analysis.

The results of this study were as follows.

1. According to general characteristics of the subjects, job satisfaction was high in those with less number of children.
2. By work condition, job satisfaction was higher in those who were working in a permanent job position, were working with regular time basis than with shift basis, were working in

* Professor, The Catholic University of Korea, Seoul, College of Nursing

** Professor, The Catholic University (corresponding author)

*** Ministry of Labor

**** Keukdong College

***** Occupational Safety & Health Research Institute

regular shift hours than in changing shift hours, were working for a short period, and were working less hours and overtime works per week.

3. In terms of physical work environment, job satisfaction was significantly related to 10 physical environmental factors. In other words, job satisfaction was high in workers who were working in an environment with no noise, bright light, temperature adjusted to an appropriate level during summer and winter, humidity adjusted to an appropriate level, well ventilation, clean air, no exposure to hazardous substance during work hour, overall pleasant work environment and not crowded work space.
4. By work-related factors, job satisfaction was high in those with less ambiguity about future job and role, high job control/autonomy, and less workload. On the other hand, job satisfaction was low in those with little utilization of competencies, and much role conflict at work and workload.
5. As for the relationships between job satisfaction and the non-work related factors, job satisfaction was high in workers who were volunteering at different organizations or active in religious activities for 5-10 hours per week.
6. In the relationships between job satisfaction and buffering factors, significantly positive correlations were found between job satisfaction and factors such as support by direct superior, support by peers, and support by spouse, friend and family.

7. There were nine factors that affected job satisfaction in the workers: age, number of children, work hours per week, noise, temperature at the work site during summer, uncomfortable physical environment, role ambiguity, role conflict, ambiguity in job future, work load, no utilization of competencies and social support from direct supervisor. These nine factors accounted for 26% of the total variance in the multiple regression analysis.

In conclusion, the following are proposed based on the results of this study.

1. The most important physical environmental factors affecting job satisfaction in workers were noise, role ambiguity, and work load, suggesting a need to develop strategies or programs to manage these factors at work sites.
2. A support system that could promote job satisfaction is needed by emphasizing the roles of occupational health nurses who may be stationed at work sites and manage the factors that could generate job stress.
3. Job satisfaction is one of the three acute responses to stress proposed in NIOSH job stress model (job satisfaction, physical discomfort and industrial accidents). Therefore, further studies need to be conducted on the other two issues.

Key words : Job satisfaction, NIOSH job stress model