

새로운 작업조직 시스템이 직무스트레스 및 피로도에 미치는 영향

저자 : 고상백, 장세진, 선병환, 강동목, 손미아, 박종구, 차봉석

출처 : 예방의학회지 2003;36(1):71-76

새로운 작업 조직 시스템이 산업재해나 직업병, 업무긴장도와 연관된 직업적 특성에 미치는 영향을 조사한 연구는 많지 않다. 이 연구는 조선업종을 중심으로 근로자들의 직업적 특성, 스트레스 및 피로도를 조사하고, 전통적인 생산방식으로 운영하는 회사와 새로운 작업조직을 구현하는 회사간의 차이를 비교하고자 하였다.

2000년 8월 1일부터 2001년 6월 30일 까지 영남에 위치하는 500인 이상 대규모 조선업체 중 새로운 작업조직을 구현하는 1개 조선소와 전통적인 생산방식으로 운영하는 1개 조선소를 선정하여, 이 업체에 종사하는 동일한 직종의 생산직 남자 근로자 627명을 대상으로 하였다. 구조화된 설문지를 이용하여 응답자 직접 기입 방식에 의해 직업적 특성, 스트레스 및 피로도를 조사하였다.

연구결과 직무통제의 경우 전통적인 회사에 비해 새로운 작업조직을 운영하는 회사에서 높았으나 유의하지 않았다. 직무요구도는 전통적인 회사에 비해 새로운 작업조직을 운영하는 회사에서 유의하게 높았다. 스트레스는 전통적인 회사에 비해 새로운 조직체계를 운영하는 회사가 높았으나 유의하지 않았다. 피로도 역시 전통적인 회사에 비해 새로운 조직체계를 운영하는 회사가 높았으나 유의하지 않았다. 직업성 긴장 수준에 따른 분포는 전통적인 회사는 고긴장집단에 속하는 근로자가 20.1 %인 반면 새로운 조직을 운영하는 회사에서는 고긴장 집단에 속하는 근로자가 29.5 %로 유의한 차이를 보였다.

결론적으로, 자율성의 증가만으로 업무긴장도를 낮출 수 있다는 가정은 위험할 수 있으며, 특히 노동강도의 증가를 수반한 약간의 자율성 증가는 오히려 직업성 긴장수준을 증가시킬 수 있다는 점에 주시할 필요가 있다. ■

(제공 : 고 상 백)