한국산업간호학회지 제17권 제1호
Korean Journal of
Occupational Health Nursing
Vol.17, No.1, May, 2008

주요용어 : 직무스트레스, 직무손실

직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향

The Effect of Job Stress on Work Impairment

이 영 미*

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

현대인에게 있어 일이란 생계유지를 위한 수단뿐 아니라 자아실현의 장으로서의 의미를 가진다. 하여 대다수의 직장인들은 자신의 직업에서 성공하기를 기대하고 이를 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 그러나 새로운 지식과 정보, 과중한 업무량, 위험한 작업환경, 직장 내 상사나 동료와의 갈등, 소외감 등으로 피할 수 없는 스트레스를 경험하는 것이 현실이며, 이는 직무스트레스로 잘 알려져 있다(오영아 등, 2002).

오늘날 직무스트레스는 더욱 복잡하고 다양한 양상으로 나타나고 있는데(Cranwell-Ward, 1998), 미국의 경우 조사 근로자의 40%에서 극심한 스트레스를 경험했다고 하였고(NIOSH, 1999), 우리나라의 경우도 1999년 한국보건사회연구원의 연구에 의하면 조사대상자의 37%가 평소에 많은 스트레스를 경험한다고 보고하고 있다(김광숙, 2003에 인용됨).

이러한 직무스트레스는 단순한 스트레스라는 심리적 현상으로 끝나는 것이 아니라, 근로자들에게 건강문제(황창국 등, 2007; Conti et al, 2006)나 조직구성원 및 조직전반에 부정적인 영향(Willmot, 1998)을 가져오므로 지금까지 많은 관심의 대상이 되어 왔다. 하여 직무스트레스는 이미 많은 분야에서 연구되고 있고, 그 범위 또한 직무스트레스로 인한 식생활양상의 변화(Nishitani & Sakakibara, 2006)에 대한 것부터 근로자의 건강(이종은 등, 2004; 황창국 등, 2007), 이직(이행순 등, 2007), 직무만족(옥원호와 김석용, 2001), 업무성과(AbuAlRub, 2004), 대처(박형숙과 강은희, 2007)에 이르기까지 다양하다.

이러한 연구결과를 바탕으로 연구자들은 기업과 사업주에게 근로자의 직무스트레스가 기업의 지출을 증가시키고 있음을 보고(Wheeler & Riding, 1994)하고 이를 감소시키기 위한 투자를 해야 한다고 목소리를 높여왔으며, 1970년 Occupational Safety and Health Act에서는 근로자의 건강과 안전을 위해 사업주의 관심과 지지가 중요함을 발표하였다(Marinescu, 2007). 그럼에도 불구하고, 일부 사업주들이 업무에서 스트레스는 필요하다라고 주장하는 것(NIOSH, 1999)을 감안한다면 아직까지 기업의 적극적인 관심과 참여를 이끌어내지 못하고 있음을 미루어 짐작할 수 있다.

사업주에게 있어 주요한 관심은 기업의 이익, 즉 생산성과 관련된 부분이라고 할 수 있다(Hump, 2004). 따라서 직무스트레스가 직무손실에 어느 정도의 영향을 주는지에 대해 살펴보는 것은 직무스트레스에 대한 사업주와 기업의 관심을 끌어낼 수 있는 열쇠가 될 수 있을 것으로 생각되어진다.

* 오사카대학교 연구원(교신저자 E-mail: ymlyoon@naver.com)

이미 선행연구에서도 직무스트레스가 업무성과에 부정적인 영향을 미침으로서 직무손실을 유발함을 보고하고 있으나(Conti et al, 2006) 직무스트레스의 하위영역 중 어떠한 부분이 어떤 직무손실에 영향을 미치는지에 대해서 구체적으로 논한 보고는 찾아보기 어렵다. 따라서 본 연구는 직무스트레스의 7가지 하위영역이 직무손실의 2가지 하위영역에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 또한 이와 관련한 경로모형을 추정해 봄으로써 향후 근로자들의 직무손실을 줄이기 위한 프로그램개발에 기초를 마련하고, 기업의 직무스트레스 감소를 위한 투자를 독려하고자하는 근거자료로 사용될 수 있기를 기대한다.

2. 용어정의

1) 직무스트레스

직무스트레스란 업무를 수행함에 있어 요구되는 것과 근로자가 가지고 있는 능력, 자원, 요구 등이 균형을 이루지 못할 때 야기되는 부정적인 신체적, 정신적 반응으로(NIOSH, 1999), 본 연구에서는 근로자가 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화에 대하여 지각하는 스트레스 정도로 한국형 직무스트레스 도구(장세진 등, 2004)를 사용하여 측정한 점수로 정의한다.

2) 직무손실

직무손실이란 근로자에게 영향을 주는 내적, 외적 요인으로 인해 업무의 질이 떨어지는 것(Koopman et al., 2002)으로, 본 연구에서는 Stanford Presenteeism Scale(Turpin et al., 2004)의 하위도구인 직무손실점수(Work Impairment Score) 측정도구로 측정한 점수로 정의한다.

Ⅱ. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 근로자의 직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향을 알아보기 위해 시행된 횡단적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구는 비확률 표출방법인 임의표출방법에 의해 서울·경기 지역 사업장 중 상시근로자수 300인 미만의 사업장 36개를 임의로 선정하고, 이들 사업장에 근무하는 근로자 3326명중 450명을 대상으로 하였다. 36개 사업장의 업종은 전자제품, 금속, 섬유 등의 제조업과 통신, 서비스 등의 비제조업으로 구성되었다.

연구 시작 전에 대상자에게 연구의 목적과 연구 참여자의 권리, 비밀보장에 대해 설명하고, 이를 이해하고 연구에 참여하기 동의한 대상자에게 구조화된 설문지를 이용해 자료수집하였다.

설문지는 방문한 사업장에서 무작위로 선정된 대상자에게 배포되었고, 배포된 설문지는 무기명으로 작성되었으며, 수거과정에서 설문결과가 노출되지 않도록 대상자가 직접 수거봉투에 넣도록 하여 수거하였다. 연구도중 대상자가 원하지 않는 경우에는 즉시 설문을 중단하였다.

자료수집기간은 2006년 2월 1일부터 3월 30일까지였으며, 수집된 자료 중 중간에 중단되었거나 자료가 불완전하여 연구에 사용하기 부적절한 것을 제외한 354부의 설문지가 분석에 사용되었다.

3. 연구도구

대상자의 일반적 특성은 성별, 나이, 결혼상태, 교육정도로 구성하였고, 직업관련특성은 고용형태, 교대근무여부, 업종, 근무기간, 주당 근무시간, 주당 시간외 근무시간으로 구성하였다.

직무스트레스측정도구는 장세진 등(2004)이 개발한 한국형 직무스트레스 측정도구 단축형을 사용하였다. 본 도구는 24문항으로 구성되며, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 하위영역으로 이루어져 있다. 각 문항은 Likert 4점척도로 1-2-3-4점으로 구조화되어있으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach′s alpha=.81이었다. 본 도구는 저자가 권장하는 바와 같이, 실제 점수의 단순 합을 사용하지 않고, 정규분포에 근접하는 측정값을 얻기 위하여 다음과 같은 방법의 100점 환산법을 이용해 산출된 값을 사용하였다.

100점 환산점수=(실제점수-문항수)×100/(예상 가능한 최고점수-문항수)

또한 직무스트레스의 하위영역별 직무손실의 차이를

알아보기 위해, 각 하위변수의 중앙값을 기준으로 직무스트레스가 높은군과 낮은군으로 나누어 비교하였다

직무손실도구는 Turpin 등(2004)의 Stanford Presenteeism Scale의 하위척도의 하나인 직무손실점수를 사용하였다. 본 도구는 직무이행과 주의집중의 하위영역으로 이루어져 있으며 총 10문항의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 직무손실이 큰 것을 의미한다. 즉, 점수가 높으면 직무이행과 주의집중이 떨어짐을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Turpin 등(2004)의 연구에서는 .83이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha=.80이었다. 본 도구 또한 저자가 권장하는 방식대로 위와 같은 방법의 100점 환산법을 이용해 분석에 사용하였다.

4. 분석방법

본 연구의 분석은 SPSS WIN 12.0 program과 AMOS 5.0 program을 이용하였다.

일반적 특성과 직업관련 특성은 실수, 백분율, 평균, 표준편차를 이용하였고, 직무스트레스정도와 직무손실과의 관계는 평균, 표준편차, 중앙값, t-test, Pearson correlation coefficient를 이용해 분석하였다.

직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향을 알아보기 위해, 직무스트레스의 하위변수를 독립변수로, 직무손실의 하위변수를 종속변수로 하여 AMOS program을 이용해 경로분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직업관련 특성

연구 대상자는 남성이 62.7%로 많았다. 전체 연구대상자의 평균 연령은 33.9세였고, 남성은 34.9세, 여성은 32.2세였다.

연구대상자의 78.2%가 정규직에 종사하고 있었고, 94.6%가 교대근무없이 일정한 출퇴근시간을 가지는 것으로 나타났다. 주당평균근무시간은 47.68시간이었으며, 최소 39.66시간에서 최대 55.67시간으로 나타났다. 또한 본 연구의 근로자들은 주당 0.87시간정도의 시간외 근무를 하는 것으로 나타났다〈표 1〉.

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성 및 직업관련 특성

(N=354)

변수		수(%)	평균±표준편차
성별	남자	222 (62.7)	
	여자	132 (37.3)	
나이(세)			33.91±7.49
결혼상태	미혼	140 (39.5)	
	기혼	214 (60.5)	
교육정도	고졸이하	115 (32.5)	
	대졸이상	239 (67.5)	
고용형태	정규직	277 (78.2)	
	비정규직	77 (21.8)	
교대근무	안한다	335 (94.6)	
	한다	19 (5.4)	
업종	제조업	181 (51.1)	
	비제조업	173 (48.9)	
근무기간(년)			6.35±5.64
주당 근무시간(시간)			47.68±7.99
주당 시간외근무시간(시간)			0.87±2.56

2. 직무스트레스 정도

직무스트레스의 7가지 하위영역별 직무스트레스 정도를 살펴본 결과〈표 2〉, 직무스트레스중 직무요구로 인한 스트레스가 가장 높은 것으로 나타났고, 다음은 직무자율, 조직체계, 보상부적절, 직무불안정, 관계갈등, 직장문화순으로 나타났다.

〈표 2〉 직무스트레스 정도

직무스트레스	평균	표준편차	중앙값
직무요구	54.87	13.37	58.33
직무자율	51.20	16.23	50.00
관계갈등	37.85	11.54	33.33
직무불안정	44.58	20.26	50.00
조직체계	50.84	13.81	50.00
보상부적절	46.70	15.39	44.44
직장문화	37.31	16.07	33.33
전체	46.65	9.05	45.83

3. 직무손실 정도

대상자의 직무손실 정도는 직무손실의 하위영역인 직무이행이 전체 평균보다 높게 나타났고, 주의집중은 전체 평균보다 낮은 것으로 나타났다〈표 3〉.

〈표 3〉 직무손실 정도

직무손실	평균	표준편차	중앙값
직무이행	33.67	20.64	30.00
주의집중	31.25	16.76	30.00
전체	32.46	14.64	32.50

4. 직무스트레스에 따른 직무손실의 차이

직무스트레스의 하위영역별 직무손실의 차이를 알아보기 위해, 각 하위변수의 중앙값〈표 2〉을 기준으로 직무스트레스가 높은군과 낮은군으로 나누어 비교하였다〈표 4〉.

직무자율, 보상부적절, 직장문화의 스트레스는 직무이행에서 차이를 보였고, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 스트레스는 주의집중에서 차이를 나타내었다.

즉 직무자율과 관련된 스트레스가 높은군(t=4.110, p=.000), 직장의 부적절한 보상과 관련한 스트레스가 높은군(t=4.216, p=.000), 직장문화와 관련된 스트레스가 높은군(t=4.103, p=.000)은 직무이행과 관련된 직무손실이 높게 나타났고, 직무요구로 인한 스트레스가 높은군(t=2.148, p=.033), 직무자율과 관련된 스트레스가 높은군(t=2.842, p=.005), 직무불안정과 관련된 스트레스가 높은군(t=3.408, p=.001), 조직의 체계와 관련된 스트레스가 높은군(t=2.373, .018), 부적절한 보상과 관련된 스트레스가 높은군(t=3.218, p=.001), 직장문화와 관련된 스트레스가 높은군(t=4.937. p=.000)은 주의집중과 관련된 직무손실이 높은 것으로 나타났다.

직무스트레스의 전체 합을 기준으로 살펴 보았을때, 직무스트레스가 높은군(t=6.434, p=.000)이 직무이행(t=4.821, p=.000), 주의집중(t=5.033, p=.000)의 하부영역 뿐만 아니라 전체 직무손실도 높은 것으로 나타났다.

5. 직무스트레스와 직무손실간의 상관관계

직무스트레스와 직무손실간의 상관관계를 살펴본 결

〈표 4〉 직무스트레스에 따른 직무손실의 차이

직무스트레스		직무이행 (평균±표준편차)	주의집중 (평균±표준편차)	전체 (평균±표준편차)
직무요구	낮은군	35.28±20.67	30.91±16.05	33.09±12.97
	높은군	34.27±18.43	35.19±15.40	34.73±13.48
	t값	-.402	2.148*	.986
직무자율	낮은군	30.27±20.16	29.32±16.95	29.79±14.73
	높은군	39.39±20.24	34.50±15.97	36.95±13.39
	t값	4.110**	2.842**	4.566**
관계갈등	낮은군	35.46±19.64	38.12±15.01	36.79±13.79
	높은군	36.17±20.46	34.83±17.40	35.50±14.83
	t값	.176	-.978	-.444
직무불안정	낮은군	32.50±21.71	29.60±17.69	31.05±15.57
	높은군	36.66±17.33	35.50±13.21	36.08±11.20
	t값	1.881	3.408**	3.373**
조직체계	낮은군	32.53±20.19	29.52±16.94	31.02±14.46
	높은군	35.31±21.24	33.75±16.21	34.53±14.71
	t값	1.244	2.373*	2.227*
보상부적절	낮은군	28.20±19.61	27.72±17.10	27.96±15.03
	높은군	38.44±20.58	34.14±15.76	36.29±13.26
	t값	4.216**	3.218**	4.838**
직장문화	낮은군	27.07±20.37	25.42±16.00	26.25±15.03
	높은군	37.56±19.24	35.65±15.91	36.60±12.98
	t값	4.103**	4.937**	5.785
전체	낮은군	28.20±19.78	26.70±16.28	27.45±14.46
	높은군	38.53±19.60	35.51±15.89	37.02±12.87
	t값	4.821**	5.033**	6.434**

*p〈0.05, **p〈0.01

과(표 5), 직무자율(r=.190, p=.000), 직무불안정(r=.180, p=.001), 보상부적절(r=.216, p=.000), 직장문화(r=.231, p=.000)는 직무이행과 유의한 양의 상관관계를 보였고, 직무요구(r=.170, p=.001), 직무자율(r=.124, p=.020), 직무불안정(r=.246, p=.000), 조직체계(r=.122, p=.021), 보상부적절(r=.207, p=.000), 직장문화(r=.273, p=.000)는 주의집중과 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 이는 직무자율, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화와 관련된 스트레스가 높을수록 직무이행과 관련된 직무손실이 커지고, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화와 관련된 스트레스가 높을수록 주의집중과 관련된 직무손실이 커지는 것을 의미한다.

〈표 5〉 직무스트레스와 직무손실간의 상관관계

직무스트레스 \ 직무손실	직무이행	주의집중	전체
직무요구	-.010	.170 **	.090
직무자율	.190 **	.124 **	.205 **
관계갈등	.090	.080	.109 *
직무불안정	.180 **	.246 **	.267 **
조직체계	.096	.122 *	.138 **
보상부적절	.216 **	.207 **	.271 **
직장문화	.231 **	.273 **	.319 **
전체	.241 **	.293 **	.338 **

*p〈0.05, **p〈0.01

6. 직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향

직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향을 알아보기 위해, 직무손실의 하위변수 2개를 종속변수로 하고, 직무스트레스의 하위변수 7개를 독립변수로 하는 가설적 모형을 기초로 경로분석하였다. 가설적 모형의 경로분석 결과 경로분석모형의 채택과 기각여부를 결정하는 X^2=8.464, df=3, p=.052로 모형채택은 가능한 것으로 나타났다. Q값은 2.821로 모집단 근접도는 적절하였다. 그러나 모형이 전체 자료를 얼마나 잘 설명하는 지를 나타내는 적합도(Goodness of Fit Index, GFI)와 수정적합도(Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI)는 각각 .829와 .801로 나타나 모형의 자료 설명력은 약간 떨어지는 것으로 나타났다. 또한 모형의 적합성을 보는 NFI=.901, RMSEA=.094, TLI=.895로 나타나 모형의 적합성이나 채택 가능성이 떨어지는 것으로 나타났다.

하여 가설적 모형의 변수 간 인과관계를 살펴본 후, 유의하지 않게 나온 경로를 가장 유의하지 않은 경로 순서로 제거하여, '관계갈등→직무이행', '직무자율→주의집중', '관계갈등→주의집중', '조직체계→주의집중', '조직체계→직무이행', '직무불안정→직무이행', '직무요구→직무이행', '직무자율→직무이행'을 제외한 나머지 경로를 다시 평가하였다.

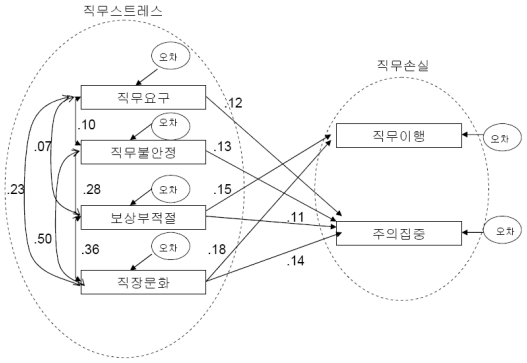
수정된 모형을 평가한 결과, X^2=14.577, df=9, p=.103으로 모형채택이 가능한 것으로 나타났다. 또한 일반적으로 1에 가까울수록 제시된 모형과 자료의 적합도가 좋은 것을 의미하며, 2-3이하이면 모형이 적합함을 나타내는 Q값은 1.619로 나타나, 본 연구의 모형과 자료사이의 적합도가 좋은 것을 알 수 있었다. 적합도(Goodness of Fit Index)=.916, 수정적합도(Adjusted Goodness of Fit Index)=.903으로 자료를 잘 설명하고 있었고, 모형의 적합성을 보는 RMSEA(Root Mean SquareError Approximation)=.042, NFI(Normal Fit Index)=.972, TLI(Turker-

〈표 6〉 직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향에 관한 모형추정결과

경 로			추정치	표준추정치	표준오차	t값	p값
직무이행	←	보상부적절	.204	.152	.074	2.767	.006
직무이행	←	직장문화	.226	.176	.071	3.197	.001
주의집중	←	직무요구	.147	.117	.065	2.271	.023
주의집중	←	직무불안정	.111	.134	.048	2.299	.021
주의집중	←	보상부적절	.121	.111	.059	2.051	.040
주의집중	←	직장문화	.144	.139	.064	2.258	.024
직무요구	↔	직무불안정	26.383	.098	14.455	1.825	.040
직무요구	↔	보상부적절	13.836	.067	10.954	1.263	.049
직무요구	↔	직장문화	50.058	.233	11.725	4.269	.000
직무불안정	↔	보상부적절	88.008	.283	17.020	5.121	.000
직무불안정	↔	직장문화	161.998	.499	19.321	8.384	.000
보상부적절	↔	직장문화	89.618	.363	13.975	6.413	.000

Lewis Index)=.954로 본 연구의 모형이 적합한 모형임을 알 수 있었다. 본 연구의 수정된 경로모형 추정 결과는 〈표 6〉과 같다.

경로모형의 수정 결과 직무스트레스의 하위변수 중 직무자율, 관계갈등, 조직체계의 변수가 모형에서 제외되었으며 수정된 경로모형은 〈그림 1〉과 같다.



〈그림 1〉 직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향에 관한 경로모형

Ⅳ. 논 의

과도한 직무스트레스가 야기하는 부정적인 영향으로 인해 직무스트레스는 현재까지도 많은 연구자들의 관심의 대상이 되고 있고, 이를 측정하기 위한 방법 또한 다양하다.

본 연구에서는 근로자의 직무스트레스 측정을 위해 장세진 등(2004)의 직무스트레스 측정도구를 이용해 측정한 결과, 100점 만점기준 평균 46.65점으로 나타났다. 이는 장세진 등(2004)의 도구에서 직무스트레스 점수가 남자의 경우 42.5-48.4점, 여자의 경우 44.5-50.0점인 경우 직무스트레스 정도가 하위 50%에 속한다는 기준(한국산업안전공단, 2005)에 비추어 볼 때, 본 연구 대상자의 직무스트레스 정도는 전체 근로자의 하위 50%에 속함을 알 수 있었다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용한 이도영 등(2007)의 연구에서 평균 43.79로 나타난 것과 비교하여 비슷한 수준이었다.

또한 직무스트레스의 하위영역 중 직무요구, 직무자율, 조직체계와 관련한 직무스트레스가 평균 50점이상으로 높게 나타났는데, 이는 같은 도구를 사용한 이도영 등(2007)의 연구와 일치하는 결과였고, 도구는 다르나 김선우 등(2005)의 연구에서 직무자율, 직무요구가 높고, 고종욱과 류철(2006)의 업무부담이 높게 나타난 것과 내용면에서 일치하는 결과를 보였다. 하여 근로자들에게 있어 과중한 업무, 업무의 재량권 등이 직무스트레스의 주요한 원인이 됨을 확인 할 수 있었다.

그러나 김광숙(2003)의 연구에서는 작업환경으로 인한 직무스트레스가 가장 높고, 다음이 역할갈등과 관련된 것으로 본 연구와는 다소 상이하였는데, 이는 김광숙의 연구가 생산직 여성근로자만을 대상으로 하고 있는 반면, 본 연구는 생산직과 비생산직 근로자를 모두 포함하고 있고 남성근로자의 비율이 여성근로자에 비해 상대적으로 많은 수를 차지하기때문으로 생각되어진다. 이것은 정민정과 탁진국(2004)의 연구에서 성별에 따라 직무스트레스에 차이를 보인다는 결과와 일치하는 것으로 정민정과 탁진국(2004)의 연구에서 남성근로자에서 역할과다, 의사참여와 관련된 직무스트레스가 높은 것으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하는 것을 알 수 있었다. 따라서 향후 연구에서 남녀에 따른 직무스트레스와 직무손실의 차이를 비교해 볼 필요가 있을 것이다.

또한 본 연구에서는 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화와 관련된 스트레스가 높을수록 직무손실이 커지는 것으로 나타났는데, 직무손실의 하위영역별로는 직무자율, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화의 스트레스가 높을수록 직무이행과 관련된 직무손실이, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화와 관련된 스트레스가 높을수록 주의집중과 관련된 직무손실이 높아지는 것으로 나타났다.

직무스트레스와 직무손실의 하위영역과 관련한 연구가 아직까지는 미비해 하위영역과 관련한 세부적인 비교는 어려우나, 정수진 등(1997)의 연구에서 역할갈등, 역할모호, 경력개발, 참여결여와 관련된 직무스트레스가 직무손실에 영향을 준다고 하여 내용적인 면에서 본 연구의 결과와 일치하였다. 뿐만 아니라, 직무스트레스의 하위변수와 직무수행사이의 부적관계를 가진다는 이종구와 곽원섭(2001)의 연구결과와도 일치하는 결과를 보였고, 고종욱과 류철(2006)의 연구에서 업무부담이 커지면 직무성과가 떨어진다는 보고와도 그 맥을 같이하고 있다. 따라서 직무손실 예방을 위한 직무스트레스의 세부적인 관리가 필요함을 알 수 있었다.

선행연구에서 고종식(2007)과 Willson(1991)은 직무스트레스로 인한 직무손실이 크고 이는 생산성 저하로 이어진다고 지적하였고, Cox 등(2000)은 근로자

가 직무스트레스로 인해 50-60%의 직무손실을 가져온다고 보고한 바 있다.

하여 전체적인 결과를 토대로 직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향을 알아보기 위해 경로분석한 결과, 보상부적절, 직장문화와 관련된 직무스트레스는 직무이행과 관련된 직무손실에 영향을 주고, 직무요구, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화와 관련된 직무스트레스는 주의집중과 관련된 직무손실에 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 부적절한 보상과 직장내 문화로 인한 스트레스는 직무이행, 주의집중 모두에서 직무손실을 가져오는 것으로 나타나, 직무스트레스로 인한 직무손실 예방 관리에서 근로자의 내적동기유발, 존중, 기대에 대한 부응, 바람직한 직장문화 형성, 합리적인 의사소통수단의 마련 등이 중요함을 알 수 있었다.

오늘날 대부분의 기업은 이익의 극대화를 위해 생산성을 향상시키고 근로자들의 직무손실을 줄이기 위해 노력하고 있다. 또한 대부분의 사업주들은 기업의 비용을 절감하고 생산성을 극대화 할 수 있는 프로그램에 돈을 지불하고자 한다(Goetzel et al., 2001).

따라서 이러한 기업의 기대에 초점을 맞추어 직무스트레스로 인한 직무손실이 큼을 인지시키고 직무손실 감소를 위해 일차적으로 근로자의 사기를 높일 수 있는 적절한 직장내 보상과 근로자들의 정서에 맞는 직장문화개선을 위한 보건관리 전략을 구축한다면 기업의 보다 적극적인 지원을 이끌어 낼 수 있을 것으로 생각된다.

또한 보다 설득력있는 근거제시를 위해 직무스트레스로 인한 직무손실정도를 경제적 단위로 산출한 후속연구를 제안하는 바이다.

Ⅴ. 결 론

본 연구는 직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향을 알아보기 위해 시행된 횡단적 조사연구이다. 서울, 경기지역에서 근무하는 근로자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용해 2006년 2월 1일부터 3월 30일까지 자료수집하였다. 수집된 자료중 분석가능한 354명의 자료가 SPSS 12.0과 AMOS 5.0 program으로 분석되어졌다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 직무스트레스의 하위영역 중 직무요구로 인한 스트레스가 가장 높은 것으로 나타났고, 다음은 직무자율, 조직체계, 보상부적절, 직무불안정, 관계갈등, 직장문화순으로 나타났다.
2. 직무자율, 보상부적절, 직장문화의 직무스트레스는 직무이행에서 차이를 보였고, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 스트레스는 주의집중에서 차이를 나타내었다.
3. 직무자율, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화와 관련된 직무스트레스가 높을수록 직무이행과 관련된 직무손실이 커지고, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화와 관련된 직무스트레스가 높을수록 주의집중과 관련된 직무손실이 커지는 것으로 나타났다.
4. 직무스트레스가 직무손실에 미치는 영향에 대해 경로분석한 결과, 직무요구, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화와 관련된 직무스트레스가 주의집중과 관련한 직무손실에 영향을 주는 것으로 나타났고, 보상부적절과 직장문화와 관련된 직무스트레스는 직무이행과 관련된 직무손실에 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구 대상자의 평균 연령은 약 34세로 젊은 집단을 대상으로 하였으며, 비사무직을 대상으로 한 바, 연구결과를 전체 근로자를 대상으로 일반화하는데 제한점을 갖는다.

직무스트레스가 높아지면 근로자의 직무손실이 커지게 되므로 이는 노동 생산성저하로 연결되게 된다. 따라서 직무스트레스를 적정수준이하로 낮추는 것은 근로자와 사업주에게 있어 중요한 문제이다. 특히 직무요구, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화와 관련된 직무스트레스의 관리가 직무손실을 줄이기 위해 관심을 가져야할 부분이며, 그 중 보상부적절과 직장문화에 대한 접근이 일차적으로 이루어진다면 보다 효과적인 결과를 가져올 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

고종식 (2007). 역사적 고찰을 통한 직무스트레스연구의 새로운 패러다임. 경영교육논총, 45, 1-17.

고종욱, 류 철 (2006). 호텔종사자의 직무스트레스, 조직시민행위 및 조직몰입간의 관계에 대한 연구-조직몰입의 조절효과를 중심으로. 경영연구, 21(3), 167-190.

김광숙 (2003). 생산직 기혼 여성근로자의 직무스트레스 및 관련요인. 한국보건간호학회지, 17(2), 212-223.

김선우, 손애리, 이종삼 (2005). 조선업 근로자의 직무스트레스가 근골격계 질환에 미치는 영향. 한국전문물리치료학회지, 12(3), 1-10.

박형숙, 강은희 (2007). 중환자실 간호사의 직무스트레스와 대처에 관한 연구. 대한간호학회지, 37(5), 810-821.

오영아, 이명선, 이경용 (2002). 제조업 근로자의 작업환경인지도와 스트레스와의 관련성 연구, 대한산업의학회지, 14(3), 301-314.

옥원호, 김석용 (2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 한국행정학보, 35(4), 355-373.

이도영, 김완진, 이영섭 (2007). 건설업 관리직의 직무스트레스 평가에 관한 연구. 한국안전학회지, 22(3), 39-44.

이행순, 김수환, 이수범 (2007). Golf CC종사원의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 호텔경영학연구, 16(3), 185-202.

이종구, 곽원섭 (2001). 중소 제조업 생산직 근로자들의 직무 스트레스원, 직무스트레스 및 조직 성과간의 관계. 한국심리학회지:건강, 6(2), 97-112.

이종은, 김순례, 정혜선, 이복임 (2004). 직무스트레스가 근로자들의 신체적 불편감에 미치는 영향. 지역사회간호학회지, 15(2), 289-297.

장세진, 강동묵, 강명근, 고상백, 김성아, 김수영, 김정연, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 손미아, 우종민, 이철갑 (2004). 한국인 직무스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화 연구(2차년도). 서울: 산업안전공단.

정민정, 탁진국 (2004). 성별과 직급에 따른 직무스트레스원에서의 차이:서비스직 종사자를 중심으로. 한국심리학회지:건강, 9(3), 729-741.

정수진, 고종식, 허원배 (1997). 직무스트레스의 지각에 따른 조직성과에 관한 연구. 대한경영학회지, 16, 167-187.

한국산업안전공단 (2005). 직무스트레스 평가 관리. 인천:한국산업안전공단.

황창국, 고상백, 장세진, 박종연, 차봉석, 현숙정, 박준호, 이강명, 차경태, 박우진, 전형준 (2007). 직무스트레스와 뇌,심혈관계질환의 관련성. 대한산업의학회지, 19(2), 105-114.

AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. J Nurs Scholarsh, 36(1), 73-78.

Conti, R., Angelis, J., Cooper, C., Faragher, B., & Gill, C. (2006). The effects of lean production on worker job stress. International Journal of Operations & Production Management, 26(9), 1013-1021.

Cranwell-Ward, J. (1998). The handbook of human resource management, London: International Thomson Business Press.

Goetzel, R. Z., Guindon, A. M., Turshen, I. J., & Ozminkowski, R. J. (2001). Health and productivity management: establishing key performance measures, benchmarks, and best practices. J Occup Environ Med, 43, 10-17.

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzales, E. (2000). Research on work-related stress. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Hump, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. Harv Bus Rev, October, 49-58.

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee preductivity. J Occup Environ Med, 44, 14-20.

Nishitani, N., & Sakakibara, H. (2006). Relationship of obesity to job stress and eating behavior in male Japanese workers. Int J Obes, 30(3), 528-533.

Marinescu, L. G. (2007). Integrated approach for managing health risks at work-the role of occupational health nurses. Business and Leadership, 55(2), 75-87.

NIOSH (1999, January 7). Stress at work. Retrieved January 10, 2008, from http://www.ad-lucem.com/Information/NIOSH-Stress%20at%20Work/htm

Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., Baase, C. M., Wayne, N. B., Glenn, P., Daniel, J. C., Chen, C. Y., & Dee, W. E. (2004). The association of medical conditions and presenteeism. J Occup Environ Med, 46(6), s38-s45.

Wheeler, H., & Riding, R. (1994). Occupational stress in general nurses and midwifes. Briti J Nur, 3, 527-534.

Willmot, M. (1998). The new manager; an evaluation of the changing role of the charge nurse. J Adv Nurs, 28(2), 419-427.

Wilson, B. (1991). U.S. businesses suffer from workplace trauma. Personnel Journal. July, 47-50.

- Abstract -

The Effect of Job Stress on Work Impairment

*Lee, Young-Mi**

Purpose: The purpose of this paper is to analyze the effect of job stress on work impairment. **Method:** 354 workers' data from Seoul and the Gyeonggi area were collected between February 1 and March 30 2006 by structured questionnaire. The questionnaire was meant to determine demographic data, job stress, and work impairment questionnaire. Data analyzed by SPSS 12.0 and AMOS 5.0 program. **Results:** Job stress was ranked job demand, insufficient job control, organizational system, lack of reward, job insecurity, interpersonal conflict, and occupational climate. The work impairment of completing work was increased when the stress of insufficient job control, lack of reward, job insecurity, and occupational climate were increasing. The work impairment of avoiding distraction was increased when the stress of job demand, insufficient job control, organizational system, lack of reward, job insecurity, and occupational climate were increasing. The stress of job demand, lack of reward, job insecurity, and occupational climate had an effect on avoiding distraction. The stress of lack of reward and occupational climate had an effect on completing work. **Conclusion:** If employers manage job stress of job demand, lack of reward, job insecurity, and occupational climate, their business will benefit.

Key words : Job stress, Work impairment

* Graduate School of Medicine, Osaka University, Suita, Osaka, Japan