

사업장 보건관리자의 직무스트레스 및 직무만족도가 조직애착에 미치는 영향

최은석 · 박기수^{1†} · 강윤식¹ · 홍대용¹ · 박만철² · 김보경¹ · 이경우³

진주고려병원 산업의학연구소, ¹경상대학교 의과대학 예방의학교실 및 건강과학연구원,
²삼성테크윈(주) 환경안전그룹 산업보건파트, ³경상대학교 의학전문대학원 응급의학교실

Effect of Job Stress and Job Satisfaction of Health Manager on Organizational Commitment

Eun Seok Choi · Ki Soo Park^{1†}, Yune Sik Kang¹ · Dae Yong Hong¹ · Man chul Park² · Bo Kyung Kim¹ · Kyung Woo Lee³

Institute of Occupational Medicine, Jinjukorea Hospital,

¹Department of Preventive Medicine, School of Medicine and Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University

²Occupational Health Part, Environmental & Safety Group Samsung Techwin Co., LTD

³Department of Emergency Medicine, School of Medicine, Gyeongsang National University

To improve work environment for health managers, it was investigated about effect of job stress, psychosocial stress and job satisfaction of health managers on job commitment. The sample used in this study consisted of 166 persons of industrial health managers. The data were collected with self-administered questionnaires between November 2007 and January 2008, and the results analyzed with ANOVA and multiple regression analysis. Job stress was evaluated by using a Korean Occupational Stress Scale(KOSS), and Psychosocial wellbeing index-Short Form(PWI-SF) was used for a psychosocial stress level evaluation. Organized commitment evaluated loyalty, compensation, welfare, job immersion, external employment opportunity, total agreement with employer and personal ability

development. In path analyses, interpersonal conflict, lack of reward, psychosocial distress were associated with job satisfaction. And psychosocial distress, job demand, job insecurity, organizational system, occupational climate were associated with organizational commitment. In considering above findings, the health program for psychosocial distress, improvement of job demand, job insecurity, organizational system, occupational climate would be implemented to increase organizational commitment of Health manager.

Key Words : Job stress, Health manager, Job satisfaction, Organizational commitment

I . 서 론

최근 21세기 산업사회는 매우 빠른 속도로 산업구조, 고용형태, 사업장 작업환경 등이 변화되고 있으며, 근로자들의 의식수준 역시 변화, 발전되어 본인의 건강증진에 대한 관심이 증대되고 있으며 사업장 보건관리 수준 역시 많은 요구를

받고 있다.

사업장에서의 안전보건관리 업무는 현행 산업안전보건법(2009)에서 안전보건관리책임자의 업무로 규정하고 있고 선임된 안전보건관리책임자들은 근로자들의 건강보호와 건강진단 뿐만 아니라 사업장의 작업환경관리와 위생관리, 보건교육 및 직업병의 원인조사와 대책수립을 포함하는 사업

접수일: 2009년 6월 18일, 채택일: 2009년 9월 15일

† 교신저자: 박기수(경남 진주시 칠암동 92 경상대학교 의학전문대학원 예방의학교실,
Tel : 055-751-8795, Fax : 055-752-2041, E-mail : parkks@gnu.ac.kr)

장 안전보건체계 수립에 이르기까지 광범위하고 전문적인 업무이다. 보건관리자의 자격은 의료법에 의한 의사와 간호사와 국가기술자격법에 의한 산업위생지도사, 산업위생관리(산업)기사 또는 환경관리(산업)기사(대기분야에 한함) 이상의 자격을 취득한 자와 고등교육법에 의한 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 산업보건 또는 산업위생관련학과를 졸업한 자와 보건위생관련학과를 졸업한 자로서 산업보건위생에 관한 학과목을 12학점 이상 이수한 자를 보건관리자로서 자격을 둔다. 이러한 사업장의 보건관리자들은 현대 산업사회에서 사업장 보건 기술의 변화, 발전으로 다양한 지식과 정보의 습득이 필요한 영역으로 자리잡고 있는 실정에서 점진적으로 직무스트레스가 증감하고 있는 실정이다. 또한, 사업장에서의 보건관리자의 업무중 하나인 환경관리는 경제성장과 환경보전을 동시에 달성하기 위하여 오염물질 배출량을 감소시키는 공정의 개발, 유해물질의 안전처리 기술개발 및 저오염 또는 무오염 제품을 생산하는 기술개발 등 환경보전 기술개발을 강화하는 것으로 인한 직무스트레스가 증가하고 있다.

국내에서는 직무스트레스를 측정하기 위한 도구로서 외국에서 개발되어 사용되고 있는 설문문항들을 우리나라의 조직문화적 특성을 고려하지 않고 번역하여 사용하고 있었으나, 2005년 장세진 등에 의해서 한국인 직무스트레스 측정도구가 개발되어 활용되고 있다.

직무스트레스는 우울증(Wang et al, 2009)을 비롯한 자살에 이르기까지 많은 영역의 정신과적 문제를 준다(Woo & Postolache, 2008)고 알려져 있다. 뿐만 아니라 뇌·심혈관계 질환(고상백 등, 2005), 근골격계 통증(이의철 등, 2007) 등과 같은 신체적 건강 문제와도 관련성이 있다고 보고되고 있다. 또한, 과도한 직무스트레스는 정신적·신체적 건강에 해로운 영향을 줄 뿐만 아니라 업무 수행 능력을 감소시키고 사업장내 보건관리체계의 질을 저하시키게 되며 사내조직의 생산성 및 효율성을 저해하여 조직애착에도 부정적인 영향을 미칠 것으로 사료된다(김은희 등, 2001).

이러한 직무스트레스나 조직애착도에 관한 보건복지 종사자 대상 연구는 치과기공사의 직무스트레스와 조직효과성의 관계 연구(박남규 등, 2003), 간호사의 직무스트레스와 사회심리적 스트레스와의 관련성(김철환 등, 2006), 사회복지사의 직무스트레스가 이직충동에 미치는 영향(김행렬, 2007), 군병원 간호장교의 조직애착에 미치는 요인(김은희 등, 2001), 작업치료사의 직무스트레스 연구(양영애 등, 2007) 등의 연구가 되었으나 사업장 직무스트레스를 관리하여야 하는 보건관리자의 직무스트레스 및 직무만족도가 조직애착에 미치는 영향에 관한 연구는 없었다.

이런 이유로 본 연구에서는 급변하는 산업 환경의 변화와

이로 인해 새로운 지식의 습득과 아울러 더 높은 수준의 보건업무를 요구받고 있는 사업장내 보건관리자들의 직무스트레스, 사회심리적 스트레스 및 직무만족도가 조직애착에 미치는 영향을 조사하여 보건관리자들의 직무스트레스에 대한 관리의 필요성을 제시하고자 연구되었다.

II. 대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 산업보건업무를 담당하는 일개시의 사업장 중 50인 이상 사업장의 보건관리자를 대상으로 2007년 11월부터 2008년 1월까지 설문지를 배포하여 진행되었다. 총 배포된 설문지는 대상자 205명 모두 보냈으나, 설문문에 답한 보건관리자는 총 176명으로 이 중 응답이 부실한 10명을 제외한 166명을 최종 분석대상으로 하였다.

2. 조사내용 및 방법

조사내용으로는 일반적인 특성, 사업장의 특성, 직무스트레스, 사회심리적 스트레스, 직무만족도, 조직애착도와 관련된 내용으로 구성되었다.

조사대상자의 일반적 특성으로는 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 자격종류, 고용형태, 근무시간, 부서, 직위, 연봉 등을 파악하였다. 성별에서는 남성과 여성으로 분류하고 연령에서는 29세 이하, 30~34세, 35~39세, 40세 이상으로 구분하였다. 결혼 상태는 미혼과 기혼으로 분류하고, 학력에서는 전문대졸이하와 대졸이상자로 구분하였으며, 자격종류에서는 산업위생기사와 환경관리기사, 산업안전기사, 간호사 및 기타로 분류하였다. 고용형태에서는 정규직과 계약직으로 구분하였으며, 근무시간에서는 8시간 미만, 8~10시간, 10시간 이상으로 분류하였다. 부서에서는 환경안전과 인사 및 총무이외로 구분하였고, 직위에서는 대리급이하와 과장급이상으로 분류하였다. 연봉에서는 2000만원 이하, 2000~3000만원, 3000~5000만원, 5000만원 이상으로 분류하였다.

사업장의 특성으로는 근로자수, 업종, 주 5일 근무여부, 구조조정 시행, 근로자 대표기구, 산업재해 발생여부, 보건관리업무 겸직여부, 보건업무 할애시간 등을 파악하였다.

근로자수에서는 99명 이하, 100~299명, 300~999명, 1000명 이상으로 분류하였고, 업종에서는 제조업과 제조업 외의 사업장으로 구분하였다. 주 5일 근무 실시여부에서는 '예, 아니오' 로 구분하고, 구조조정 시행에서는 '전혀 없다, 거의 없다, 다소 있다' 로 분류하였다. 근로자 대표기구에서는 대표

기구가 '있다, 없다' 로 구분하고, 산업재해 발생여부에서도 발생이 '있다, 없다' 로 분류하였다. 보건관리업무 겸직여부에서는 겸직을 '한다, 안한다' 로 구분하고, 보건업무 할애시간 비율에서는 '10~20%, 20~30%, 30~50%, 50% 이상' 으로 분류하였다.

직무스트레스의 측정도구로는 한국인 직무스트레스 측정도구 기본형을 이용하였다(장세진, 2005). 이 측정도구는 전국 12,631명의 근로자를 대상으로 신뢰도와 타당도 검증을 거쳐 표준화된 측정도구로서 직장인의 직무스트레스 요인을 측정하는 데 주안점을 두었으며 이 평가도구는 한국적 상황, 한국인 근로자의 직무스트레스의 원인을 제대로 파악하기 위해 개발된 것이다. 총 8개 영역으로 구성되었는데 각 영역은 '작업방식의 위험성, 공기의 오염, 신체부담' 등에 관한 물리적 환경 항목, '시간적 압박, 업무량 증가, 업무성 중단, 책임감, 과도한 직무부담' 등에 관한 직무요구 항목, '기술적 재량 및 자율성, 업무예측가능성, 직무수행권한' 등에 관한 직무자율 항목, '동료의 지지, 상사의 지지, 전반적 지지' 등에 관한 관계갈등 항목, '구직기회, 고용불안정성' 등에 관한 직무불안정 항목, '조직의 정략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직내 갈등, 합리적 의사소통' 등에 관한 조직체계 항목, '존중, 내적동기, 기대 부적합' 등에 관한 보상부적절 항목, '한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화' 등에 관한 직장문화 항목 등의 영역으로 구성되어 있다. 한국인 직무스트레스는 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '그렇다', '매우 그렇다' 로 응답하도록 하고, 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높은 것으로 평가되는 문항은 1-2-3-4점을 부여했고, 그 반대인 경우 4-3-2-1로 재코딩하여 각 영역별 합산을 한 후 100점으로 환산하였다. 이렇게 각 영역별로 계산된 8개 영역의 환산 점수의 총합을 8로 나누어 직무스트레스를 구했다. 100점으로 환산하는 방법은 아래와 같다.

$$\text{식 1) - 각 영역별 환산점수} = (\text{실제점수} - \text{문항수}) \times 100 / (\text{예상가능한 최고점수} - \text{문항수})$$

본 연구에서 한국인 직무스트레스 측정도구 43문항 전체의 내적 신뢰도 계수는 0.880로서 장세진 등(2005)의 신뢰도 계수 0.822와 거의 비슷하게 조사되었다.

사회심리적 스트레스는 장세진(2000)이 GHQ-60(General Health Questionnaires)을 기초로 하여 우리나라 실정에 맞게 수정 보완한 PWI(Psychosocial Well-being Index) 중 단축형 PWI인 PWI-SF(PWI-Short Form)를 사용하였다. PWI-SF는 직업 집단, 인구학적 특성에 따른 정신 건강 수준을 비교하고 스트레스 위험요인 및 질병위험 요인간의 관련성을 파악하

기 위한 도구로 이용될 수 있다. 설문은 '현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다', '잠자고 난 후에도 개운감이 없다', '매우 피곤하고 지쳐있어 먹는 것조차도 힘들다' 등의 18개 문항으로 구성되어 있으며 Likert 4점 척도를 이용하여 각 항목에 0-1-2-3점을 부여하고 총점은 0~54점 사이에 분포하게 된다. 개발자들은 8점 이하인 경우 건강군, 9~26점은 잠재적 스트레스군, 그리고 27점 이상인 경우 고위험군으로 규정하도록 하였다. 본 연구에서는 8점 이하가 없어 27점 이상의 고위험군과 9~26점인 잠재적 스트레스군으로 이분하였으며, PWI-SF의 내적 신뢰도 계수는 0.886이었다.

직무만족도와 조직애착도에 관한 설문문항은 김은희 등(2001)의 연구에서 활용된 설문도구를 사업장 보건관리자에게 맞게 자구를 수정하여 사용하였다. 직무만족도는 자신의 직무와 그를 통해 얻게 되는 경험에 대한 평가를 의미하게 되며, 근로자가 자신의 직무와 관련된 것에 대한 복합적인 태도를 의미하게 된다. 직무만족에 대한 접근 방법은 개인 근로자들이 직면하는 전반적인 직무에 대한 단일지표로서 접근하는 방법과, 여러 가지 차원 즉, 직무자체, 임금, 상사의 감독, 동료와의 관계, 승진가능성 등의 복합지표로서 접근하는 방법이 있다. 이 연구에서는 '현 직장의 자량, 담당업무, 보수, 부서 동료애, 상급자의 통솔력과 성격, 현 직장의 근무 조건이나 분위기' 등의 6개 문항으로 구성된 복합지표를 사용하였으며 Likert 4점 척도를 이용하여 각 항목에 1-2-3-4점을 부여하고 총점의 평균값인 직무만족도 점수는 1~4점 사이에 분포하게 된다. 직장만족도의 내적신뢰도 계수는 0.777이었다.

조직애착도는 조직 구성원들의 성과, 결근률, 이직률, 유효성 등을 예측하기 위한 지표들 중 하나로써 직무만족에 대체되는 개념이고(Mowday et al, 1982), 유능한 구성원을 계속 조직간에 머무르게 하고 직무성과를 향상시키는 요인으로 조직에 대한 소극적인 충성심 이상의 것이며 조직구성원들이 조직발전에 적극적으로 기여하고 조직에 몰입하려는 것과 같은 것이다. 이 연구에서는 '현 회사의 미래 걱정, 좀 더 나은 보수, 업무 역할, 직원에 대한 사측의 대우, 능력 발휘, 개인의 능력개발을 위해 분위기를 조성' 등의 6개 문항으로 구성되어 있으며 Likert 4점 척도를 이용하여 각 항목에 1-2-3-4점을 부여하고 총점의 평균값인 조직애착도 점수는 1~4점 사이에 분포하게 된다. 조직애착도에 대한 내적신뢰도 계수는 0.707였다.

3. 분석방법

조사대상자의 일반적 특성과 사업장 특성에 따른 직무스트레스의 각 영역별 점수, 직무스트레스 총점수, 직무만족

도, 조직애착도를 평균검정(T-test, Analysis of variance)하였다. 직무스트레스와 직무만족도, 조직애착도 점수간의 상관관계 분석 후 최종적으로 직무만족도와 조직애착도에 영향을 주는 요인들을 알기 위하여 경로분석(Path analysis)을 하였다. 직무만족도와 조직애착심의 인과적 순위는 아직 확립된 정설이 없으며(Vandenberg & Lance, 1992), 제시된 직무스트레스와 같은 독립변수들이 조직애착심에 직접적 영향을 미치는지 아니면 직무만족도를 통해 간접적 영향을 미치는지에 관해서도 논란이 있다. 그러나 이 연구에서는 최근의 연구결과(Lincoln & Kalleberg, 1992; 서영준, 1995)를 참조하여 직무만족도를 조직애착심의 매개변수로 하였고, 모든 독립변수들은 조직애착심에 대하여 직접적 영향과 직무만족도를 통한 간접적 영향을 모두 가지는 것으로 모형을 설정하였다. 이때 독립변수로서는 직무스트레스 8개 영역과 사회심리적 스트레스 그리고 단순분석에서 유의하였던 일반적 특성 변수와 사업장 특성 변수를 포함하였으며, 조직애착도에 영향을 미치는 요인에서는 직접효과와 간접효과를 모두 측정하여 총효과까지 측정하였다. 분석에 사용된 통계프로그램은 SPSS 15.0과 AMOS 7.0을 사용하였다.

III. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성, 사업장 특성 및 직무스트레스 점수

조사대상자의 일반적 특성은 남성이 73.5%, 여성이 26.5%로 남성이 여성에 비해 2.7배 가량 많은 비중을 차지하고 있다. 연령에서는 30~34세가 31.3%로 가장 많았고, 35~39세가 26.5%, 40세 이상이 24.7%, 29세 이하가 17.5%이었다. 결혼 상태는 미혼이 31.9%, 기혼이 68.1%이며, 교육수준은 전문대졸 이하가 34.9%, 대졸이상자가 65.1%이었다. 자격 종류는 산업위생기사, 환경관리기사, 산업안전기사 및 기타가 27.7%, 간호사가 16.9%로 분포하였으며, 고용형태는 정규직이 91.0%로 대다수였다. 근무시간은 8~10시간이 81.3%였으며, 부서는 환경안전이 51.8%, 인사 및 총무 이외가 48.2%로 유사한 분포를 보였다. 또한, 직위는 대리급이하에서 69.9%, 과장급 이상에서 30.1%이었으며, 연봉은 3000~5000만원에서 48.2%로 가장 많았으며, 2000만원 이하도 8.4%정도 있었다(Table 1). 직무스트레스의 하위문항 중 물리적 환경과 유의한 일반적 특성은 없었으며, 직무요구와 유의한 관련이 있는 일반적 특성으로서는 고용형태와 근무시간이었다($p<0.05$). 즉 고용형태가 정규직일수록, 근무시간이 길수록 직무요구도가 높았다. 직무자율성 결여에서는 고용형태와 부서에서 유의

한 관련이 있었는데, 고용형태가 정규직일수록, 부서가 환경안전부서보다는 인사와 총무에서 오히려 직무자율 스트레스가 높았다($p<0.05$). 관계갈등에서는 학력과 자격종류에서 유의한 관련이 있었는데 학력에서는 대졸이상일수록, 자격종류에서는 산업위생기사와 환경관리기사 자격을 가진 이들이 관계갈등 스트레스가 높았다($p<0.05$). 직무불안정에서는 직위에서 유의한 관련이 있었는데 직위가 과장급 이상에서 직무불안정 점수가 높았다($p<0.05$). 조직체계에서는 성별과 직위에서 유의한 관련이 있었는데 성별에서는 남자보다는 여자가 조직체계 점수가 높았고, 직위에서는 대리급 이하에서 오히려 조직체계 점수가 높았다($p<0.05$). 보상부적절에서는 연봉에서 유의한 관련이 있었다($p<0.05$). 연봉이 2000만원 이하에서 보상부적절 점수가 높았고, 급여가 많을수록 보상부적절 점수가 낮은 것으로 나타났다. 직장문화에서는 성별, 결혼여부 및 직위에서 유의한 관련이 있었는데 성별에서는 남자보다는 여자가, 결혼여부에서는 기혼보다 미혼이, 직위에서는 직위가 낮아질수록 직장문화 점수는 높은 것으로 나타났다($p<0.05$). 직무스트레스 총점에서는 고용형태에서 유의한 관련이 있었는데 계약직보다는 정규직에서 직무스트레스 점수가 높았다($p<0.05$).

사업장 특성별에서는 1000명 이상의 근로자가 있는 곳이 34.3%, 100~299명이 27.1%, 300~999명이 21.7%, 99명 이하가 16.9%였다. 업종에서는 제조업에서 70.1% 이었고, 주5일 근무여부에서는 주 5일 근무사업장이 92.2%로 대부분이었다. 구조조정 시행에서는 전혀없다와 거의없다가 44.0%, 28.3%이었다. 근로자 대표기구가 81.9%있 있다고 응답하였으며 산업재해 발생은 65.1%가 있었다고 응답하였고 보건업무 겸직을 한다와 안한다가 각각 50.0%의 비율로 같았다(Table 2). 직무스트레스의 하위문항 중 사업장 특성에서의 유의한 관련성이 있는 문항은 물리적 환경, 직무자율, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 직무스트레스 항목이었으며 직무요구와 관계갈등에서는 유의한 관련이 없었다. 물리적 환경에서는 업종에서 유의한 관련이 있었는데 제조업보다는 비제조업에서 물리적 환경 점수가 높았다($p<0.05$). 직무자율에서는 근로자 대표기구와 보건관리업무 겸직여부에서 유의한 관련이 있었는데 대표기구가 없는 경우에서 보건관리 업무를 겸직하는 경우에서 직무자율 점수가 높았다($p<0.05$). 직무불안정에서는 구조조정 시행여부에서 유의한 관련이 있었는데 구조조정을 시행한 적이 있는 경우에 직무불안정 점수가 높았다($p<0.05$). 조직체계에서는 업종, 구조조정 시행 및 근로자 대표기구에서 유의한 관련이 있었는데 업종에서는 비제조업에서 구조조정 시행여부에서는 구조조정을 시행한 적이 있는 경우에 근로자 대표기구가 없는 경우에 조직체계 점수가 높았다($p<0.05$). 보상부적절에서는 업종에

Table 1. Job stress by a general characteristics

Item	Number	Physical environment		Job demand	Insufficient Job conflict	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational System	Lack of reward	Occupational climate		Job stress
		M ± S.D	M ± S.D							M ± S.D	M ± S.D	
Sex	%	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D
	73.5	36.6 ± 17.6	54.0 ± 15.1	42.8 ± 11.0	38.5 ± 13.2	48.4 ± 14.2	46.6 ± 14.3*	46.5 ± 13.7	40.4 ± 14.2*	44.3 ± 8.8		
Female	26.5	37.8 ± 20.7	53.3 ± 17.1	44.6 ± 12.6	36.5 ± 14.0	45.8 ± 12.9	52.4 ± 13.1	48.1 ± 14.0	47.5 ± 15.9	45.8 ± 8.8		
	17.5	37.6 ± 19.2	50.1 ± 18.5	45.5 ± 12.3	39.0 ± 17.8	43.8 ± 10.7	50.2 ± 14.7	49.8 ± 15.2	46.8 ± 18.2	45.1 ± 10.9		
Age	30 ~ 34	31.3	38.2 ± 20.0	53.2 ± 13.8	42.0 ± 13.4	36.3 ± 11.1	48.5 ± 14.1	47.1 ± 14.7	43.4 ± 15.4	44.4 ± 9.1		
	35 ~ 39	26.5	33.8 ± 17.7	58.2 ± 15.7	43.9 ± 7.5	38.6 ± 14.4	47.2 ± 11.8	45.7 ± 12.2	40.7 ± 12.3	44.8 ± 7.6		
Marital status	≥ 40	24.7	38.2 ± 16.6	52.5 ± 14.9	42.8 ± 11.8	38.8 ± 11.5	47.2 ± 16.5	46.0 ± 13.1	39.4 ± 14.0	44.6 ± 8.5		
	Unmarried	31.9	39.3 ± 19.6	50.7 ± 17.2	45.7 ± 11.8	38.0 ± 14.1	48.6 ± 13.9	48.1 ± 15.2	46.6 ± 17.1*	45.3 ± 10.4		
Education	Married	68.1	35.8 ± 17.8	55.3 ± 14.6	42.2 ± 11.1	38.0 ± 13.2	47.9 ± 14.4	46.4 ± 13.1	40.2 ± 13.4	44.4 ± 8.1		
	College or below	34.9	36.2 ± 19.8	52.0 ± 17.0	44.0 ± 11.4	34.6 ± 11.8*	46.3 ± 13.0	44.5 ± 11.8	40.9 ± 15.8	43.1 ± 7.8		
License	University or above	65.1	37.3 ± 17.7	54.8 ± 14.8	43.0 ± 11.5	39.8 ± 13.9	49.1 ± 14.8	48.2 ± 14.6	43.0 ± 14.5	45.5 ± 9.3		
	Industrial hygiene	27.7	38.5 ± 17.6	53.0 ± 14.3	41.7 ± 12.0	43.6 ± 14.5*	50.6 ± 14.7	50.3 ± 13.1	41.6 ± 17.2	45.6 ± 9.3		
Type employment	Industrial safety	27.7	35.2 ± 17.8	56.6 ± 15.9	42.8 ± 10.6	36.5 ± 10.0	47.1 ± 15.0	45.0 ± 15.1	40.9 ± 12.6	44.7 ± 8.8		
	Nurse	16.9	38.0 ± 21.4	54.0 ± 16.8	41.9 ± 10.7	34.8 ± 12.8	48.0 ± 13.0	49.4 ± 12.4	48.2 ± 17.0	46.1 ± 8.0		
Working time	Other	27.7	36.4 ± 18.2	51.8 ± 15.8	46.3 ± 11.9	35.8 ± 14.4	42.8 ± 11.9	43.9 ± 13.1	40.7 ± 12.9	42.8 ± 8.8		
	Permanent	91.0	37.5 ± 18.2	55.0 ± 14.8*	44.0 ± 11.5*	38.6 ± 13.0	48.0 ± 13.9	47.9 ± 14.3	47.2 ± 13.8	45.1 ± 8.5*		
Department	Contract	9.0	31.1 ± 20.2	42.2 ± 19.2	36.8 ± 7.9	32.2 ± 16.6	50.1 ± 13.0	44.0 ± 13.1	41.1 ± 15.2	40.3 ± 10.6		
	< 8hour	8.4	33.3 ± 19.4	44.0 ± 21.9*	43.8 ± 10.6	35.7 ± 13.2	44.8 ± 15.0	38.8 ± 10.6	38.0 ± 10.6	39.9 ± 9.0		
Position	8 ~ 10hour	81.3	37.3 ± 18.0	53.3 ± 14.1	43.7 ± 11.8	38.6 ± 13.7	48.3 ± 13.5	47.6 ± 14.0	42.2 ± 15.5	45.1 ± 8.7		
	≥ 10hour	10.2	37.2 ± 21.4	66.4 ± 13.7	40.0 ± 8.4	35.2 ± 11.6	45.0 ± 16.7	47.7 ± 12.4	46.0 ± 12.8	45.5 ± 8.8		
Income (won)	Environment, security	51.8	34.5 ± 19.6	56.1 ± 17.0	41.3 ± 11.4*	39.9 ± 15.7	48.5 ± 15.0	47.3 ± 15.1	43.4 ± 15.9	44.8 ± 9.9		
	Others	48.2	39.5 ± 16.7	51.4 ± 13.6	45.5 ± 11.2	36.0 ± 10.2	48.3 ± 12.8	46.5 ± 12.1	41.1 ± 13.8	44.5 ± 7.7		
Total	charge or below	69.9	37.8 ± 19.2	53.2 ± 15.0	43.4 ± 12.0	38.1 ± 14.0	46.3 ± 14.3*	47.6 ± 14.1	44.4 ± 15.4*	45.1 ± 9.2		
	Manager or above	30.1	34.8 ± 16.3	55.2 ± 16.8	43.2 ± 10.1	37.8 ± 12.0	44.6 ± 13.6	45.4 ± 13.0	37.3 ± 12.7	43.8 ± 7.8		
Total	≤ 20,000,000	8.4	41.2 ± 20.6	49.4 ± 17.8	45.7 ± 19.5	36.9 ± 20.3	58.1 ± 14.9	52.3 ± 19.5*	40.4 ± 14.9	45.5 ± 11.0		
	2~30,000,000	33.7	38.1 ± 18.7	52.5 ± 15.4	45.5 ± 11.2	36.6 ± 11.2	49.3 ± 11.1	48.3 ± 12.0	44.9 ± 17.6	45.3 ± 9.2		
Total	3~50,000,000	48.2	37.2 ± 17.2	54.2 ± 14.6	42.3 ± 10.1	38.6 ± 13.5	48.7 ± 14.1	46.8 ± 13.6	41.5 ± 13.1	44.7 ± 8.5		
	≥ 50,000,000	9.6	27.7 ± 20.2	60.4 ± 18.0	38.7 ± 7.7	41.1 ± 13.7	41.3 ± 9.9	38.1 ± 11.6	38.5 ± 13.2	41.6 ± 6.9		
Total	166(100.0)	37.0 ± 18.5	53.9 ± 15.6	43.4 ± 11.5	38.1 ± 13.5	47.8 ± 14.0	48.2 ± 14.2	47.0 ± 13.8	42.3 ± 15.0	44.7 ± 8.9		

* : p<0.05

M : Mean, S.D : Standard deviation

Table 2. Job stress by a workplace characteristics

Item	Number	Physical environment		Job demand	Insufficient Job conflict	Interpersonal conflict	Job insecurity		Organizational System	Lack of reward	Occupational climate		Job stress
		M ± S.D	M ± S.D				M ± S.D	M ± S.D			M ± S.D	M ± S.D	
Number of workers	%	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D
≤99	16.9	40.4 ± 17.1	54.1 ± 14.3	51.4 ± 13.1	41.3 ± 15.1	49.0 ± 15.7	50.5 ± 14.2	51.9 ± 14.9	44.0 ± 14.1	47.8 ± 8.3			
100~299	27.1	38.7 ± 18.4	54.2 ± 16.1	46.0 ± 9.1	35.3 ± 10.3	45.8 ± 13.7	44.6 ± 16.1	44.9 ± 13.5	41.1 ± 13.8	43.9 ± 8.7			
300~999	21.7	38.8 ± 17.3	51.7 ± 14.8	39.8 ± 11.4	38.1 ± 11.5	50.6 ± 14.1	53.4 ± 12.7	48.1 ± 10.1	39.5 ± 16.8	45.0 ± 8.9			
≥1000	34.3	32.5 ± 19.4	54.7 ± 16.5	39.5 ± 9.6	38.4 ± 15.6	46.8 ± 13.0	46.5 ± 12.5	45.3 ± 15.0	44.1 ± 15.1	43.4 ± 9.0			
Type	%	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D
Industry	70.1	33.3 ± 18.6*	53.6 ± 15.7	42.8 ± 10.4	37.3 ± 13.6	46.5 ± 12.4	45.4 ± 12.6*	44.9 ± 13.4*	41.7 ± 14.1	43.2 ± 8.2*			
Others	29.9	45.8 ± 14.6	55.1 ± 14.0	44.3 ± 13.5	39.4 ± 12.9	50.5 ± 17.0	54.8 ± 15.9	52.3 ± 13.0	43.5 ± 16.1	48.2 ± 8.9			
5-days work	%	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D
Yes	92.2	36.4 ± 18.4	53.8 ± 15.8	42.9 ± 11.2	38.2 ± 13.6	47.8 ± 14.2	48.0 ± 14.3	47.2 ± 13.9	42.4 ± 14.9	44.7 ± 9.0			
No	7.8	42.7 ± 18.0	53.8 ± 13.5	48.7 ± 13.4	35.2 ± 11.3	46.1 ± 10.4	46.8 ± 13.7	44.0 ± 12.5	40.3 ± 15.9	44.7 ± 7.2			
Downsizing	%	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D
No	44.0	37.2 ± 19.0	53.2 ± 17.1	42.9 ± 10.7	36.9 ± 12.0	43.9 ± 12.8*	45.1 ± 12.7*	44.7 ± 13.7	39.4 ± 13.2*	42.9 ± 7.9*			
So so	28.3	38.0 ± 16.9	50.7 ± 13.2	43.6 ± 11.7	36.3 ± 9.7	49.5 ± 13.5	47.5 ± 13.1	46.5 ± 11.9	41.3 ± 13.8	44.3 ± 7.7			
Labor union	%	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D
Yes	27.7	35.3 ± 19.1	58.0 ± 14.7	43.8 ± 12.5	41.4 ± 17.8	51.9 ± 14.7	53.7 ± 16.1	50.8 ± 15.0	47.8 ± 17.3	47.9 ± 10.6			
Yes	81.9	35.8 ± 18.7	52.9 ± 15.6	42.2 ± 10.8*	37.8 ± 12.4	48.6 ± 13.9	47.6 ± 13.8*	45.9 ± 13.4	41.4 ± 14.7	44.0 ± 8.7*			
No	18.1	41.8 ± 16.6	57.9 ± 15.2	48.7 ± 12.8	40.5 ± 17.4	43.8 ± 13.7	50.6 ± 15.8	51.6 ± 14.7	46.1 ± 15.8	47.9 ± 8.6			
Accident	%	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D
Yes	65.1	35.7 ± 18.8	54.7 ± 16.1	42.8 ± 10.7	36.8 ± 13.2	48.4 ± 14.1	48.5 ± 14.4	46.5 ± 14.2	43.4 ± 14.0	44.6 ± 8.8			
No	34.9	39.2 ± 17.6	52.2 ± 14.5	44.4 ± 12.7	40.2 ± 13.7	46.4 ± 13.6	47.4 ± 13.8	47.7 ± 12.9	40.2 ± 16.5	44.8 ± 9.0			
Concurrent	%	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D	M ± S.D
Yes	50.0	36.8 ± 17.7	55.3 ± 15.3	45.6 ± 10.2*	38.0 ± 11.4	48.2 ± 13.9	46.4 ± 14.4	47.3 ± 14.2	42.7 ± 13.6	45.0 ± 7.9			
No	50.0	37.0 ± 19.2	52.3 ± 15.8	41.1 ± 12.2	38.0 ± 15.2	47.2 ± 14.0	49.9 ± 13.8	46.5 ± 13.4	41.8 ± 16.2	44.3 ± 9.7			

* : p<0.05

M : Mean, S.D : Standard deviation

서 유의한 관련이 있었는데 제조업보다는 비제조업에서 보상부적절 점수가 높았으며($p < 0.05$), 직장문화에서는 구조조정을 시행한 적이 다소 있는 경우일수록 직장문화 스트레스 점수가 높았다($p < 0.05$). 직무스트레스에서는 업종, 구조조정 시행, 근로자대표기구에서 유의한 관련이 있었는데 제조업보다는 비제조업에서, 구조조정을 시행한 적이 다소 있는 경우, 근로자 대표기구가 없는 경우에 직무스트레스 점수가 높았다($p < 0.05$).

2. 일반적 특성 및 사업장 특성에 따른 직무만족도와 조직애착도

일반적 특성에 따른 직무만족도와 조직애착도의 하위문항 중 직무만족도에서는 유의한 관련이 없었으며, 조직애착도에서 유의한 관련이 있는 문항은 성별, 연령, 결혼여부, 자격종류, 직위, 연봉 항목이었다. 성별에서는 여자보다는 남자에게서 조직애착도 점수가 높았으며, 연령에서는 40세 이상에서, 결혼여부에서는 미혼보다는 기혼자가, 자격종류에

Table 3. Job satisfaction and Organizational commitment along a general characteristics

Item	Job satisfaction		Organizational commitment	
	M ± S.D		M ± S.D	
Sex	Male	2.7 ± 0.3	2.6 ± 0.4*	
	Female	2.7 ± 0.4	2.4 ± 0.5	
Age	≤ 29	2.6 ± 0.5	2.2 ± 0.4*	
	30 ~ 34	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.3	
	35 ~ 39	2.7 ± 0.3	2.6 ± 0.4	
	≥ 40	2.7 ± 0.3	2.6 ± 0.3	
Marital status	Unmarried	2.7 ± 0.4	2.4 ± 0.4*	
	Married	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.3	
Education	College or below	2.8 ± 0.4	2.6 ± 0.4	
	University or above	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.3	
License	Industrial hygiene	2.6 ± 0.4	2.4 ± 0.3*	
	Industrial safety	2.7 ± 0.3	2.6 ± 0.4	
	Nurse	2.8 ± 0.4	2.3 ± 0.4	
	Other	2.7 ± 0.4	2.6 ± 0.3	
	Permanent	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.4	
Type employment	Contract	2.9 ± 0.5	2.3 ± 0.3	
Working time	< 8hour	2.8 ± 0.3	2.7 ± 0.2	
	8 ~ 10hour	2.7 ± 0.4	2.5 ± 0.4	
	≥ 10hour	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.4	
Department	Environment, security	2.7 ± 0.4	2.4 ± 0.4	
	Others	2.7 ± 0.3	2.6 ± 0.3	
Position	charge or below	2.7 ± 0.4	2.4 ± 0.4*	
	Manager or above	2.7 ± 0.3	2.6 ± 0.3	
Income(won)	≤ 20,000,000	2.7 ± 0.5	2.2 ± 0.5*	
	2~30,000,000	2.6 ± 0.4	2.4 ± 0.3	
	3~50,000,000	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.3	
	≥ 50,000,000	2.9 ± 0.2	2.7 ± 0.3	

* : $p < 0.05$

M : Mean S.D : Standard deviation

Table 4. Job satisfaction and Organizational commitment along a workplace characteristics

	Item	Job satisfaction	Organizational commitment
		M ± S.D	M ± S.D
Number of workers	≤99	2.5 ± 0.4	2.4 ± 0.4
	100~299	2.8 ± 0.3	2.6 ± 0.3
	300~999	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.3
	≥1000	2.7 ± 0.4	2.4 ± 0.4
Type	Industry	2.7 ± 0.3*	2.5 ± 0.4
	Others	2.6 ± 0.4	2.4 ± 0.3
5-days work	Yes	2.7 ± 0.4	2.5 ± 0.4
	No	2.8 ± 0.2	2.6 ± 0.4
Downsizing	No	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.3
	So so	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.4
	Yes	2.6 ± 0.5	2.4 ± 0.4
Labor union	Yes	2.7 ± 0.3	2.5 ± 0.3
	No	2.6 ± 0.4	2.4 ± 0.4
Accident	Yes	2.7 ± 0.4	2.5 ± 0.4
	No	2.7 ± 0.4	2.5 ± 0.4
Concurrent	Yes	2.6 ± 0.3*	2.5 ± 0.4
	No	2.8 ± 0.4	2.4 ± 0.4

*p<0.05
M : Mean
S.D : Standard deviation

서는 산업위생관리기사와 환경관리기사보다 기타 자격자가 조직애착도 점수가 높았다(p<0.05). 직위에서는 과장급 이상에서, 연봉에서는 5000만원 이상 급여를 받는 관리자가 조직애착도 점수가 높았다(p<0.05)(Table 3).

조사대상자의 사업장 특성에 따른 직무만족도와 조직애착도 결과는 Table 4에 제시하였다. 사업장 특성에 따른 직무만족도와 조직애착도의 관계에서 업종과 보건관리업무 겸직여부 항목이 직무만족도와 유의한 관련이 있었다(p<0.05). 즉, 업종에서는 비제조업보다는 제조업에게 직무만족도 점수가 높았으며, 보건관리업무 겸직여부에서는 겸직업무를 하는 것보다는 겸직하지 않는 업무에서 직무만족도 점수가 높았다.

3. 직무만족도와 조직애착도에 영향을 미치는 요인

조사대상자의 일반적 특성과 사업장 특성, 직무스트레스, 사회심리적 스트레스 및 직무만족도와 조직애착도간의 경로분석 결과는 Table 5와 같은데 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수는 급여수준, 관계갈등, 보상부적절과 사회심리적 스트레스였다(p<0.05). 즉, 급여수준이 높을수록, 관계

갈등 스트레스와 보상부적절에 따른 스트레스가 적을수록, 사회심리적 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높았다. 조직애착도에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 성별, 직무요구도, 직무불안정, 조직체계, 직장문화, 사회심리적 스트레스 항목이 유의하였다(p<0.05). 총 효과에서는 사회심리적 스트레스, 직무요구도, 조직체계, 직무불안정, 직장문화, 성별의 순으로 영향을 미쳤다. 전체적인 모델의 적합도는 goodness of fit index가 0.968로 0.90을 넘고 root mean square residual은 0.058로서 0에 가까워 적합도는 문제가 없는 것으로 보인다.

IV. 고찰

본 연구에서 단순분석결과 직무스트레스 총 점수에서는 고용형태에서 유의한 관련이 있었는데 계약직보다는 정규직에서 직무스트레스 점수가 높았으며, 제조업보다는 비제조업에서, 구조조정을 시행한 적이 있는 경우, 근로자 대표기구(노동조합)가 없는 경우에 직무스트레스 점수가 높았다. 물리적 환경에서는 제조업보다는 비제조업에서 물리적 환

Table 5. Organizational commitment by a general, workplace characteristics, job stress, psychosocial stress and job satisfaction

Item	Job satisfaction	Organizational commitment		
		Direct	Indirect	Total
Job satisfaction		0.058		0.058
Physical environment	-0.028	0.018	-0.002	0.016
Job demand	-0.076	-0.250**	-0.004	-0.254
Insufficient Job conflict	-0.001	-0.052	0.000	-0.052
Interpersonal conflict	-0.361**	-0.048	-0.021	-0.069
Job insecurity	0.047	-0.179**	0.003	0.182
Organizational System	-0.100	-0.224**	-0.006	-0.230
Lack of reward	-0.522**	-0.032	-0.030	-0.062
Occupational climate	0.038	-0.159*	-0.002	-0.161
Psychosocial distress	-0.198**	-0.277**	-0.12	-0.289
Sex	0.159*	-0.141*	0.009	-0.132
Age	0.020	-0.098	0.001	-0.096
Married	-0.034	0.056	-0.002	0.054
Type employment	-0.054	-0.012	-0.003	-0.015
Position	0.011	-0.033	0.001	-0.032
Income	0.112*	-0.086	0.006	0.092

* : p<0.05, ** : p<0.01

경 점수가 높았으며, 직무요구항목에서는 고용형태가 정규 직일수록, 근무시간이 길수록 직무요구 점수가 높았다. 직무 자율 관련 스트레스는 정규직일수록, 부서에서 환경안전부서보다는 인사와 총무부서에서, 근로자 대표기구가 없는 경우, 보건관리업무를 겸직으로 할 경우에서 높았으며, 관계갈등에서는 대졸이상일수록, 산업위생기사와 환경관리기사 자격을 가진 이들이 관계갈등 스트레스 점수가 높았다. 직무 불안정에서는 직위가 과장급 이상에서, 구조조정을 시행한 적이 있는 경우, 근로자 대표기구가 없는 경우에 스트레스 점수가 높았다. 조직체계에서는 남자보다는 여자가, 직위에서는 대리급 이하에서, 비제조업에서, 구조조정을 시행한 적이 있는 경우에, 근로자 대표기구가 없는 경우에 조직체계 스트레스 점수가 높았다. 보상부적절에서 연봉이 2000만원 이하에서, 제조업보다는 비제조업에서 보상부적절 점수가 높았으며, 직장문화 관련 스트레스는 남자보다는 여자가, 기혼보다 미혼이, 직위가 낮은 군에서, 구조조정을 시행한 적이 있는 경우 스트레스 점수가 높았다.

기존의 연구에서는 보상이 직무 스트레스에 영향을 미치는 주요 원인임을 보고하고 있고(김행렬, 2007) 교육수준이 직무스트레스에 영향을 준다고 하였으나 본 연구에서는 정규직 여부, 직위, 구조조정, 근로자 대표기구 등이 관련이 주로 있어 타 연구와 차이가 있었지만 직무스트레스 측정도구

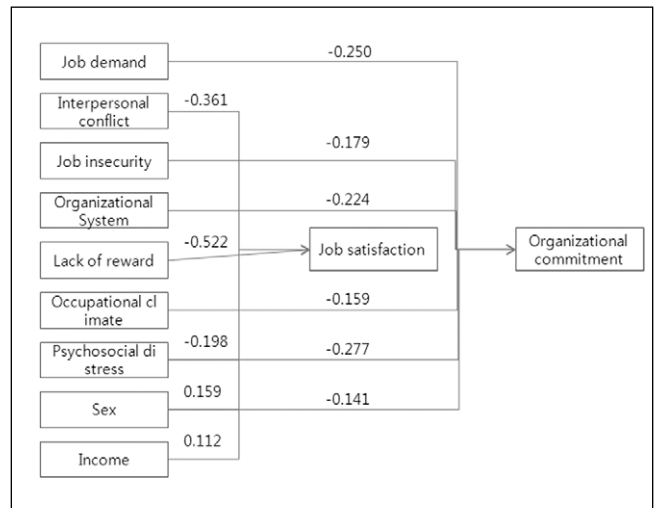


Fig 1. Path analysis

가 다르다는 것을 고려할 때 결과적으로 직장의 안정성과 관련된 변수들이 직무스트레스와 관련이 있다고 볼 수 있으며, 전은숙 등(2009)의 연구에서 병원근로자들을 대상으로 고용형태에 따른 직무스트레스에서 비정규직 근로자들이 주요 영역에서 직무스트레스 점수가 높은 것과 비교하였을 때 연구결과를 뒷받침하여 준다. 또한 다른 연구들에서도 고용특

성에 따른 스트레스 요인에서 정규직은 낮은 직무자율성에서, 비정규직은 낮은 사회적 지지에서 스트레스가 증가함을 보인 연구(이향란, 2003), 그리고 직업불안정과 사회심리적 스트레스 증가와 관련성을 증명한 연구(한순실, 2003) 등이 있다.

단순분석결과에서 직무만족도 및 조직애착도와 관련이 있는 변수는 직무만족도는 비제조업보다는 제조업에서, 겸직업무를 하는 것보다는 겸직하지 않는 업무에서 점수가 높았다. 조직애착도는 여자, 40세 이상, 기혼자, 기타 자격증 소지자 등에서 조직애착도 점수가 높았다. 직위에서는 과장급 이상에서, 연봉이 5000만원 이상 급여를 받는 관리자가 조직애착도 점수가 높았다. 직무만족도를 매개변수로 하여 실시한 경로분석 결과 조직애착도는 사회심리적 스트레스, 직무요구도, 조직체계, 직무불안정, 직장문화, 성별 등의 순으로 유의한 영향을 미쳤는데 사회심리적 스트레스가 낮을수록, '시간적 압박, 업무량 증가, 업무성 중단, 책임감, 과도한 직무부담' 등에 관한 직무요구도가 낮을수록, '조직의 정략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직내 갈등, 합리적 의사소통' 등에 관한 조직체계가 좋을수록, '구직기회, 고용불안정성' 등에 관한 직무불안정이 낮을수록, '한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화' 등에 관한 직장문화 스트레스가 낮을수록 조직애착도가 높았다.

직무스트레스와 조직애착도간의 관계에 관한 국내의 연구에서는 직무스트레스의 원인에 해당되는 역할모호, 역할과다, 대인관계 등의 변수가 직무 만족을 통해 조직애착도에 간접적인 영향을 준다는 연구결과(옥원호와 김석용, 2001)도 있고, 이에 비해 업무량, 고객 및 부처관계, 조직내 공정성 등의 업무관련 변수는 직무스트레스를 통하여 조직애착도에 간접적인 효과를 나타내고, 역할모호성, 역할갈등, 그리고 상사와 동료 및 하급자의 관계 등의 직무스트레스 변수들은 직접적으로 조직애착도에 영향을 미치는 것으로 연구되었다(하미승과 권용수, 2002). 한편, 직무스트레스의 결과 변수인 직무 만족과 조직애착도의 관계는 같은 태도 변수로서 서로 양의 상관 관계를 갖는다는 견해를 밝히고 있는 연구가 있는데 직무만족을 매개변수로 하여 독립변수와 매개변수 그리고 조직애착도 사이의 인과관계를 분석한 연구를 통해 직무 만족과 조직애착도간에 높은 인과관계가 존재한다는 결과를 얻기도 하였다(김은희 등, 2001; 옥원호와 김석용, 2001). 따라서 직무만족과 조직애착도간의 관계는 상당한 인과적 관계를 지니고 있다고 볼 수 있음을 짐작할 수 있는데 본 연구에서는 조직애착도에 직무만족도가 유의한 영향을 미치지 않아 연구결과에서 상이한 결과를 얻었다. 이러한 결과는 이후 추적조사를 하여 원인을 밝혀야 할 것이다. 또한 보상에 대한 적절성은 직무만족도에 가장 큰 영향을 끼치지

만 조직애착도에 영향을 끼치지 않아 이에 대한 추적 조사 역시 필요하다. 직무만족도와 조직애착도의 인과적 순위는 Vandenberg & Lance(1992)의 연구에서 확립되지 않았다고 하여 여러 다양한 대상자에게 동일 연구주체들이 지속적으로 연구되어야 할 것이다.

보건분야 근로자를 대상으로 한 연구에서는 일개 병원 종사자의 직무스트레스와 대처전략이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(남미희, 2003), 병원근로자의 직무만족도와 조직애착도의 선행변수로서 임파워먼트를 고려하여야 한다는 연구(윤방섭과 이해중, 2005), 기대감 충족, 공정한 승진기회, 적절한 보상 및 복리후생, 직무명확성, 갈등해소 등을 통하여 근무의욕을 높이며 기대에 충족하도록 하고, 교육훈련과 긍정적인 조직문화를 형성하여 구성원들이 긍정적 심성을 가지도록 하여야 조직애착도가 높다는 연구(김은희 등, 2001) 등이 있어 조직애착도를 높이기 위한 다양한 방법들이 제시되고 있다.

이상의 결과로 보아, 사업장내 보건관리자가 직무스트레스 및 직무만족도가 조직애착도에 미치는 영향으로는 사회심리적 스트레스와 직무요구도가 조직애착도에 가장 큰 영향을 주고 있으므로 보건관리자들에 대한 사회심리학적 스트레스 관리가 요구되며 또한 직무에 대한 적절한 분석을 하여 직무요구도 스트레스를 줄여주어야 할 것이다.

V. 결론

본 연구는 급변하는 산업보건의 변화와 이로 인해 새로운 지식의 습득과 아울러 더 높은 수준의 보건관리업무 요구로 보건관리자들의 직무스트레스, 사회심리적 스트레스 및 직무만족도가 조직애착도에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시하였다.

조사대상자는 일개시의 사업장내 보건관리자로 하여 166명의 조사결과를 최종적으로 활용하였다.

단순분석결과에서 직무만족도 및 조직애착도와 관련이 있는 변수는 직무만족도는 비제조업보다는 제조업에서, 겸직업무를 하는 것보다는 겸직하지 않는 업무에서 점수가 높았다. 또한 직무스트레스 하위영역에서는 물리적환경, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 직무스트레스에서 상관관계가 있었으며, 조직애착도는 여자, 40세 이상, 기혼자, 기타 자격증 소지자 등에서 조직애착도 점수가 높았다. 직위에서는 과장급 이상에서, 연봉이 5000만원 이상 급여를 받는 관리자가 조직애착도 점수가 높았다. 직무만족도를 매개변수로 하여 조직애착도에 영향을 미치는 변수에 대한 경로분석 결과 사회심리학적 스

트레스, 직무요구도, 조직체계, 직무불안정, 직장문화 등의 순으로 영향을 미치고 있었다

이상의 결과로 보아, 사업장내 보건관리자가 조직에착도를 높이기 위해서는 사회심리학적 스트레스 관리 뿐만 아니라 직무분석을 통한 요구도 파악과 조직내 갈등 해소, 불안 정감 해소 등을 함께 실시하여야 할 것이다.

REFERENCES

고상백 등. 직무스트레스와 심혈관계 질환 위험요인과의 상관성. *대한산업의학회지* 2005;17(3):186-198

김은희, 감신, 이경은, 한창현, 박기수. 군병원 간호장교의 조직에착에 영향을 미치는 요인. *보건행정학회지* 2001;11(4):109-128

김철환 등. 한 대학병원 간호사의 직무스트레스와 사회심리적 스트레스와의 관련성. *대한산업의학회지* 2006;18(1):25-34

김행렬. 사회복지사의 직무스트레스가 이직충동에 미치는 영향에 관한 연구. *공공행정연구* 2007;8(1):127-147

남미희. 일개 병원 종사자의 직무스트레스와 대처전략이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. *대한산업의학회지* 2003;15(1):1-11

박남규, 서영준, 박남수, 진기남. 치과기공사의 직무스트레스와 조직효과성 관계 연구. *대한산업의학회지* 2003;15(1):84-94

산업안전보건법(시행령, 시행규칙). 2009. available from: URL:<http://likms.assembly.go.kr/law/>

서영준. 병원근무자의 직장에착에 관한 연구. *보건행정학회지* 1995; 5(2):173-201.

서영준, 고종욱. 의약분업 이후 종합병원 의사들의 이직의도 결정요인. *보건행정학회지* 2002; 12(4):68-90

양영애, 허진강, 노영만, 이규창. 작업치료사의 직무스트레스에 관한 연구. *대한인간공학회지* 2007;26(3):1-9

옥원호, 김석용. 지방 공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. *한국행정학보* 2001;35(4):355-373

윤방섭, 이해중. 직무요인, 조직요인과 직무만족, 조직몰입의 관계에서 임파워먼트의 매개역할-국립대학 병원근로자들을 중심으로-. *J Prev Med Public Health* 2005;38(3):315-324

이의철 등. 사무직 근로자에서 직무스트레스 및 VDT작업과 목?어깨 근골격계 증상과의 관련성. *대한산업의학회지* 2007;19(3):187-195

이향란, 병원근무자의 스트레스에 관한 연구. 연세대 보건대

학원 석사학위논문, 2003

전은숙, 이강숙, 이선영, 유재희, 홍아름. 병원 근로자들의 고용형태에 따른 직무 스트레스와 삶의 질의 관계. *대한산업의학회지* 2009;21(1):28-37

장세진. 스트레스. In: *건강통계자료 수집 및 측정의 표준화*. 대한예방의학회, 계축문화사; 2000. (92-143쪽)

장세진 등. 한국인의 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학회지* 2005;17(4):297-317

하미승과 권용수. 공무원 직무스트레스의 유발요인 및 결과 변수에 관한 연구. *한국행정연구* 2002;11(3):214-245

한순실. 직업불안정과 사회심리적 스트레스의 관련성에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문. 2003

Lincoln JR, Kallenberg AL. Culture, control, and commitment; A study of organization and work attitudes in the United States and Japan. Cambridge University Press, New York, 1992

Mowday RT, Porter LW, Steers KM. Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York, Academic Press 1982:212-284

Vandenberg RJ, Lance DE : Examining the causal order of job satisfaction and organization commitment. *Journal of management* 1992;18(1):153-167

Wang J, Schmitz N, Dewa C, Stansfeld S. Changes in perceived job strain and the risk of major depression: results from a population-based longitudinal study. *Am J Epidemiol*. 2009;169(9):1085-91

Woo JM, Postolache TT. The impact of work environment on mood disorders and suicide: Evidence and implications. *Int J Disabil Hum Dev*. 2008;7(2):185-200