

병원 행정직의 직무스트레스와 관련된 요인

김승희, 배상윤
전주비전대학교 보건행정학과

Factors Related to Occupational Stress among Hospital Administrative Staff

Seung-Hee Kim, Sang-Yun Bae

Dept. of Health Administration, Vision University of Jeonju

요약 본 연구는 병원행정직 근무자들의 직무스트레스와 관련된 요인들을 규명하고자 시도하였다. 조사대상은 전라북도 지역의 30개 병원에서 임의로 선정된 재직자 189명으로 하였으며, 자료 수집은 2014년 6월 1일부터 두달 동안에 무기명 자기기입식 설문지를 통해 이루어졌다. 다중회귀분석 결과, 남성보다는 여성에서, A형 행동유형 점수가 높을수록, 우연신념이 높을수록, 외적통제신념이 낮을수록, 자아존중감이 낮을수록, 사회심리적 스트레스 수준이 높을수록, 우울수준이 높을수록 직무스트레스가 유의하게 높았으며, 투입된 변수들의 설명력은 55.8%이었다. 이상의 연구 결과를 볼 때, 병원행정직 근무자들의 직무스트레스를 줄이기 위해서는 A형 행동유형 및 통제신념을 관리하고, 자아존중감을 높이고, 사회심리적 스트레스 및 우울수준을 낮추는 노력이 필요할 것으로 판단된다.

주제어 : A형 행동유형, 통제신념, 자아존중감, 사회심리적스트레스, 우울, 직무스트레스

Abstract This study is performed to determine factors related to occupational stress among some hospital administrative staff. It surveyed 189 staff working in Jeonbuk area during the period from June 1st to July 31th, 2014. The structured self-administered questionnaires were delivered and they were collected without respondents' personal information. The results of multiple regression analysis show the followings. The occupational stress of respondents turned out to be significantly higher in following groups: a group of female, a group that the type A behavior pattern is higher, a group that chance locus of control is higher, a group that external locus of control is lower, a group of the lower self esteem, a group of higher psycho-social stress, and a group of higher depression. Their explanatory power was 55.8%. In conclusion, the results of the study indicate that the efforts, to manage the type A behavior pattern and belief of control, to increase self esteem, and to decrease psycho-social stress and depression level, are required to reduce the occupational stress of the hospital administrative staff.

Key Words : TABP, Locus of control, Self-esteem, PWI, CES-D, KOSS

1. 서론

병원 행정직 근무자는 병원에서 총무, 인사, 노무, 기

획, 예산, 경리, 회계, 구매, 자산관리, 원무, 보험, 교육과 진료지원 사무 등 병원의 운영에 관한 행정 직무를 수행

Received 2 August 2014, Revised 21 September 2014
Accepted 20 October 2014
Corresponding Author: Sang-Yun Bae
(Vision Univ. of Jeonju)
Email: sangyb@jvision.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

한다고 볼 수 있다. 병원 행정직 근무자는 직무수행 과정에서 돌발적인 변화나 사건의 경험, 만성적인 긴장, 인간관계의 갈등, 업무과중, 업무의 자율성 결여, 역할 모호성, 보상 부적절, 비합리적 및 권위적 직장문화 등에서 유발되는 직무스트레스의 위험에 노출되어 있다[1].

병원 행정직 근무자의 직무스트레스와 관련된 위험 요인에는 인구사회학적 특성[2]으로 성별, 연령, 학력, 배우자 유무 등, 건강관련행위 특성[3]으로 음주 여부, 커피 음용 여부, 규칙적 식사, 규칙적 운동, 수면시간, 건강상태 등, 직장생활 특성[3]으로 직장근무기간, 연소득, 직위, 고용형태, 근무형태, 근무시간 등이 보고되고 있다.

직무 스트레스는 개인의 인성으로 A형 행동유형(Type A Behavior Pattern), 통제신념(locus of control)과 자아존중감(self-esteem)에 따라 상이하게 표출될 수 있다는 점이 지적되었다[1]. A형 행동유형의 사람들은 특정 상황이 오면 참을성이 없어지고, 시간의 긴박감을 느끼며, 성취동기가 강하다는 특성이 있고[4], 계획성이 부족하고 동시에 여러 가지 일을 하는 등의 특징으로 직무 스트레스 수준과 관련된 것으로 보인다. 통제신념은 자신의 행위의 결과가 사건을 발생시킨다고 내부적으로 보거나, 자신의 의지나 신념을 벗어난 외부의 환경이 사건을 일으킨다고 보거나, 운이나 우연 등의 통제할 수 없는 요소들이 우연이 사건을 일으킨다고 인지하는 특성으로[5], 직무 스트레스와 밀접한 관련성이 있을 것으로 보인다. 자아존중감은 자신에 대한 긍정적인 평가의 개념으로 자기에 대한 긍정적인 평가나 신뢰도가 높은 사람들이 낮은 사람들에 비해 스트레스 수준이 낮은 것으로 보았다[6]. 본 연구는 개인의 인성을 나타내는 A형 행동유형, 통제신념 및 자아존중감과 병원 행정직 근무자의 직무스트레스의 관련성에 대한 검토가 필요하다고 보았다.

병원 행정직 근무자는 여러 요인들에 의해 야기되는 복합적인 피로 현상을 경험하고 이는 직무스트레스를 유발할 수 있다. 피로는 3개 하부영역인 전반적 피로도, 일상생활기능장애와 상황적 피로로 구성되어 직업특성과 관련되어 있다[3]. 피로의 높은 유병률과 건강에 미치는 부정적인 영향으로 인하여 피로수준과 병원 행정직 근무자의 직무스트레스의 관련성에 대한 연구가 필요하다.

직무 스트레스는 정신건강요인으로 사회심리적 스트레스와 우울 수준에 영향을 받는 것으로 볼 수 있다. 병원 행정직 근무자는 직무스트레스의 직무요구도가 높을

때, 직무자율성이 낮을수록, 직업불안정을 높게 느낄수록, 동료 및 상사의 지지 수준이 낮을수록 사회심리적 스트레스가 높은 것으로 볼 수 있다[2, 6]. 우울증은 유병률이 15-20%에 이르는 비교적 흔한 질환으로 적절한 치료를 하지 않을 경우 심리적, 사회적 및 정신적으로 심각한 곤란을 일으킬 수 있다고 보고되어 있으며[7], 우울과 스트레스는 관련된 것으로 우울과 스트레스 예방을 위한 다양한 접근의 필요성이 요구되고 있다[7]. 본 연구는 사회심리적 스트레스와 우울 수준이 병원 행정직 근무자의 직무스트레스에 미치는 관련성을 보고자 한다.

직무스트레스에 대한 기존 연구에서는 일반적 특성이나 직장생활특성과의 스트레스 관련성을 조사하거나 개인의 인성 특성이나 사회심리적 스트레스의 관련성을 탐색해 보고 있다. 일반적 특성, 개인의 인성 특성, 피로 및 정신건강 특성을 복합적으로 고려하여 스트레스 관련성을 보는 연구는 흔하지 않다. 직무스트레스에 영향을 주는 종합적인 요인을 찾고 병원행정직의 직무스트레스를 줄이기 위한 산업보건 프로그램에 활용할 필요가 있다.

본 연구의 목적은 병원행정직 근무자들의 인구사회학적 특성, 건강관련행위 특성, 직장생활 특성, A형 행동유형, 통제신념, 자아존중감, 피로, 사회심리적 스트레스 및 우울수준에 따른 직무스트레스의 차이를 보는 것이다. 직무스트레스에 영향을 미치는 일반적 특성, 사회심리적 특성, 피로 및 정신건강 특성에 대한 종합적 접근으로 병원 행정직 근무자의 직무스트레스를 관리하는 건강증진 프로그램의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 조사대상 및 방법

2.1 조사대상

본 연구대상은 전라북도 지역에서 30개 병원을 임의로 선정하여 각 병원에서 행정직 근무자 10여 명을 단순 무작위 추출(simple random sampling)한 합계 300명을 조사대상으로 하였다. 설문조사결과 234명으로부터 설문지를 회수하였으며(회수율 78.0%), 응답이 부실한 45개의 설문지를 제외한 189명의 자료를 분석 하였다.

2.2 조사방법

자료 수집은 2014년 6월 1일부터 두달 동안에 무기명

자기기입식 설문지(self-administrated questionnaire)를 통해 이루어졌다. 조사원이 병원을 방문하여 행정직 근무자들에게 연구의 취지 및 조사내용과 설문작성 요령을 설명하고 연구 참여의 동의를 얻은 후 설문지를 배포하고 작성토록 하여 회수하였다. 설문지의 구성은 조사대상자의 인구사회학적 특성 7문항, 건강관련행위 특성 9문항, 직장생활 특성 8문항, A형 행동유형 문항 10문항, 통제신념 7문항, 자아존중감 10문항, 피로 19문항, 사회심리적 스트레스 수준 18문항 및 우울 수준 20문항과 자살생각 수준 19문항으로 구성하였다.

인구사회학적 특성 변수로는 성별, 만 연령, 신장, 체중, 최종학력, 배우자 및 종교 유무를 조사하였다. 건강관련행위 특성 변수로는 음주 여부, 커피음용 여부, 규칙적 식사 여부, 규칙적 운동시행 여부, 하루평균수면시간, 주관적인 건강상태, 고혈압 유무, 당뇨병 유무, 고지혈증 유무를 조사하였다. 직장생활 특성 변수로는 현직장 근무기간, 동종직장 근무기간, 연소득, 직위, 고용형태, 근무형태, 주평균 근무시간, 현직장 근무자수를 조사하였다.

A형 행동유형은 Framingham Type A Behavior Pattern(TABP)[8]을 토대로 하여, 우리나라 실정에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 한국판 A형 행동유형척도 10문항[9]을 사용하였다. 점수의 범위는 10점에서 40점까지로 분포되고 있으며, 높은 점수 일수록 A형 행동유형의 성향이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 중앙값(median)을 기준으로 「낮은군」과 「높은군」으로 구분하여 단변량분석에서 직무스트레스를 비교하였다. 본 연구의 설문지 내적 신뢰도인 Cronbach's α 값은 0.835이었다.

통제신념은 Levenson[10]의 축소형 통제신념척도(short forms of locus of control scale)를 우리나라 실정에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 한국판 통제신념척도 7문항[9]을 사용하였다. 통제신념의 하부 영역은 내적(internal) 통제신념 3문항, 우연(chance) 신념 2문항, 외적(external) 통제신념 2문항으로 구성되어 있다. 점수의 범위는 7점에서 28점까지로 분포되고 있으며, 높은 점수 일수록 통제신념의 성향정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 중앙값을 기준으로 「낮은군」과 「높은군」으로 구분하여 단변량분석에서 직무스트레스를 비교하였다. 본 연구에서의 설문지 내적 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 0.617이었다.

자아존중감은 Rosenberg[11]의 자아 존중감 측정도구

를 전병제[12]가 번안한 자아존중감 척도 10문항을 사용하였다. 5개 문항은 부정적인 문항으로 점수 계산 시 역으로 환산하였다. 점수의 범위는 0점에서 40점까지로 분포되고 있으며, 높은 점수 일수록 자아존중감이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 중앙값을 기준으로 「낮은군」과 「높은군」으로 구분하여 단변량분석에서 직무스트레스를 비교하였다. 본 연구의 설문지 내적 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 0.839이었다.

피로의 평가는 Schwartz 등[13]의 Fatigue Assessment Inventory(FAI)를 토대로 하여 장세진[3]이 개발한 다차원 피로척도(Multidimensional Fatigue Scale: MFS) 19문항을 사용하였다. MFS의 하부 영역은 전반적 피로도 8문항, 일상생활 기능장애 6문항, 상황적 피로 5문항으로 구성되어 있다. 점수의 범위는 19점에서 133점까지로 분포되고 있으며, 높은 점수 일수록 피로 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 중앙값을 기준으로 「낮은군」과 「높은군」으로 구분하여 단변량분석에서 직무스트레스를 비교하였다. 본 연구에서의 설문지 내적 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 0.938이었다.

사회심리적 스트레스는 Goldberg[14]의 일반건강측정표(General Health Questionnaire: GHQ)를 기초로 하여 우리나라의 현실적 상황에 맞게 재구성한 단축형 사회심리적 건강측정도구(Psychosocial Well-being Index Short Form: PWI-SF)로 개발된 18문항을 이용하였다[15]. 7개 문항은 부정적인 문항으로 점수 계산 시 역으로 환산하였다. 점수의 범위는 0점에서 54점까지로 분포되고 있으며, 높은 점수 일수록 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 장세진[15]의 점수 범위에 따라 PWI 총점이 8점 이하인 군을 「건강집단」, 9점에서 26점까지를 「잠재적 스트레스집단」, 27점 이상을 「고위험 스트레스 집단」으로 구분하여 각 독립변수별 스트레스 수준을 비교하였다. 본 연구의 설문지 내적 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 0.887이었다.

우울수준의 측정은 미국의 National Institute of Mental Health(NIMH)에서 역학조사용으로 개발한 The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)[16]의 한국판 CES-D로 20문항을 사용하였다. 3개 문항은 부정적인 문항으로 점수 계산 시 역으로 환산하였다. 점수의 범위는 0점에서 60점까지로 분포되고 있으며, 높은 점수 일수록 우울 정도가 높음을 의미

한다. 본 연구에서는 Cho 등[17]의 점수 범위에 따라 CES-D 총점을 16점 미만을 「정상군」, 16점에서 24점까지를 「경도 우울군」, 25점 이상을 「우울군」으로 하여 각 독립변수별 우울수준을 비교하였다. 본 연구의 설문지 내적 신뢰도인 Cronbach's α 값은 0.934이었다.

직무스트레스 수준의 측정은 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational StressScale; KOSS-26)로 개발된 26문항을 사용하였다[18]. KOSS의 8개 하부영역은 물리적환경 2문항, 직무요구도 4문항, 직무자율성결여 4문항, 관계갈등 3문항, 직업무불안정 2문항, 조직체계 불공정성 4문항, 보상부적절 3문항 및 직장문화 4문항으로 구성되어 있다. 15개 문항은 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 낮게 평가될 수 있는 문항으로 점수 계산 시 역으로 환산하였다. 각 하부영역에 대한 평가는 각 영역

을 100점으로 환산하는 방식으로 점수를 산정하였고, 직무스트레스 총 점수는 각 8개 영역의 환산점수의 총합을 8로 나누어 산정하였으며, 높은 점수일수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 본 연구의 설문지 내적 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값은 0.828이었다.

2.3 자료처리 및 통계분석

수집된 자료는 전산입력 후 SPSSWIN(ver 21.0)프로그램을 사용하여 통계분석 하였다. 조사대상자의 인구사회학적, 건강관련행위 특성, 직장생활 특성, A형 행동유형, 우연신념, 외적통제신념, 자아존중감, 피로, 사회심리적 스트레스 및 우울수준에 따른 직무스트레스의 비교는 t-test 및 ANOVA로 검정하였고, 직무스트레스에 영향을 미치는 각 독립변수들의 영향력을 파악하기 위하여

<Table 1> Mean scores of occupational stress according to sociodemographic characteristics

Variables	N(%)	Total job stress	Physical environment	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Sex										
Male	63(33.3)	40.74±10.50	30.95±21.76	48.28±17.59	47.62±13.17	35.80±16.27	38.10±24.76	44.97±15.81	45.50±17.48	34.66±16.55
Female	126(66.7)	45.86±8.99	39.02±20.89	52.84±15.85	55.82±15.21	34.74±14.87	42.59±19.50	50.26±15.88	50.97±16.53	40.61±15.63
p-value*		0.001	0.014	0.074	0.000	0.656	0.211	0.032	0.037	0.016
Age(yrs)										
<34	97(51.3)	44.52±9.71	35.05±20.34	50.69±16.39	57.47±14.41	34.14±16.53	40.38±20.95	48.63±16.35	51.43±17.22	38.40±15.66
34≤	92(48.7)	43.76±9.92	37.68±22.63	51.99±16.77	48.46±14.35	36.11±13.94	41.85±22.03	48.37±15.74	46.74±16.52	38.86±16.73
p-value		0.593	0.401	0.589	0.000	0.377	0.639	0.913	0.058	0.847
BMI(kg/m ²)*										
≤18.4	23(12.2)	44.72±7.28	42.75±16.53	48.91±15.75	55.80±11.36	35.27±12.82	42.75±20.61	46.01±12.53	47.83±16.90	38.41±11.72
18.5-22.9	104(55.0)	45.08±9.07	36.70±21.96	52.40±17.21	55.45±16.94	34.19±15.61	40.87±19.55	49.44±16.14	51.07±17.55	40.54±16.51
23.0-24.9	36(19.0)	44.34±12.48	32.41±23.55	51.39±15.24	48.38±11.06	38.89±15.60	46.76±24.82	52.08±17.97	49.38±16.89	35.42±19.25
25.0≤	26(13.8)	39.66±9.66	34.62±19.96	49.04±16.72	47.76±11.92	33.33±15.71	32.69±22.84	41.99±13.84	42.31±13.71	35.58±12.60
p-value		0.089	0.328	0.702	0.017	0.407	0.083	0.070	0.128	0.283
Education										
≤high school	27(14.3)	45.55±7.22	50.62±21.42	54.32±18.11	53.40±16.39	31.69±12.21	45.68±18.25	39.81±12.73	43.21±16.40	45.68±18.11
university≤	162(85.7)	43.92±10.16	33.95±20.59	50.82±16.28	53.03±14.85	35.67±15.73	40.33±21.88	49.95±16.07	50.14±16.95	37.45±15.55
p-value		0.4244	0.000	0.310	0.909	0.212	0.231	0.001	0.050	0.014
Spouse										
No	93(49.2)	44.03±9.52	36.02±18.60	49.64±15.34	56.54±13.51	33.57±14.92	39.61±21.41	47.94±15.28	50.90±16.97	37.99±15.61
Yes	96(50.8)	44.27±10.10	36.63±24.02	52.95±17.56	49.74±15.74	36.57±15.62	42.53±21.48	49.05±16.75	47.45±16.95	39.24±16.71
p-value		0.864	0.845	0.170	0.002	0.179	0.349	0.636	0.165	0.598
Religion										
Yes	99(52.4)	44.62±9.28	35.35±21.46	51.09±16.31	52.61±13.50	37.04±14.20	43.43±22.18	48.48±13.75	48.82±14.96	40.15±13.95
No	90(47.6)	43.63±10.36	37.41±21.54	51.57±16.89	53.61±16.62	32.96±16.27	38.52±20.40	48.52±18.26	49.51±19.08	36.94±18.19
p-value		0.488	0.513	0.843	0.649	0.068	0.116	0.989	0.785	0.173
Total	189(100.0)	44.15±9.80	36.33±21.47	51.32±16.55	53.09±15.04	35.10±15.32	41.09±21.44	48.50±16.01	49.15±17.00	38.62±16.15

† BMI were divided into four groups, Under weight group(≤18.4 of BMI score), normal weight group(18.5≤ BMI score≤ 22.9), Over weight group(23.0≤ BMI score≤ 24.9), Obese group(25.0≤ BMI score)

* : p-value by t-test or ANOVA.

단변량 분석에서 유의한 차이를 보인 변수를 독립변수로, 직무스트레스를 종속변수로 하여 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다. 이때 범주형 변수들은 가변수(dummy)로 변환하여 사용하였으며, 가변수화 한 변수들은 성별, 주관적 건강상태, 고혈압 유무 등이었다. 모든 통계량의 유의수준은 $p < 0.05$ 로 하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 특성별 직무스트레스

전체조사대상자 189명의 인구사회학적 특성별 직무스트레스의 점수는 0점에서 100점의 범위에서 평균 44.15±9.80이었고, 남성보다는 여성이($p=0.001$) 유의하게

(Table 2) Mean scores of occupational stress according to health related behavior factors

Variables	N(%)	Total job stress	Physical environment	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Alcohol drinking										
Yes	119(63.0)	44.11±9.79	36.97±21.39	51.19±15.96	51.96±13.41	35.01±15.69	41.46±23.36	47.97±15.94	49.67±17.10	38.66±16.97
No	70(37.0)	44.22±9.88	35.24±21.71	51.55±17.62	55.00±17.40	35.24±14.77	40.48±17.85	49.40±16.20	48.25±16.91	38.57±14.76
p-value*		0.944	0.593	0.887	0.211	0.923	0.746	0.553	0.581	0.973
Coffee drinking										
No	52(27.5)	43.34±9.88	32.69±17.76	49.36±16.65	58.81±15.43	33.55±11.54	40.06±23.86	47.60±16.45	48.93±18.05	35.74±13.94
Yes	137(72.5)	44.46±9.79	37.71±22.62	52.07±16.51	50.91±14.35	35.69±16.53	41.48±20.52	48.84±15.89	49.23±16.66	39.72±16.83
p-value		0.486	0.112	0.316	0.001	0.318	0.685	0.633	0.915	0.130
Regular eating										
Yes	87(46.0)	44.25±8.85	37.74±22.51	51.05±14.70	50.00±12.90	37.68±13.49	41.38±23.14	49.33±16.09	48.02±15.58	38.79±14.48
No	102(54.0)	44.07±10.58	35.13±20.57	51.55±18.04	55.72±16.25	32.90±16.47	40.85±19.99	47.79±15.99	50.11±18.15	38.48±17.51
p-value		0.899	0.406	0.834	0.008	0.032	0.866	0.513	0.401	0.895
Regular exercise†										
Yes	66(34.9)	42.45±9.42	36.36±23.00	49.49±14.83	52.15±12.43	36.87±13.24	36.36±21.06	46.09±14.92	46.13±15.74	36.11±14.79
No	123(65.1)	45.07±9.91	36.31±20.69	52.30±17.38	53.59±16.29	34.15±16.29	43.63±21.29	49.80±16.48	50.77±17.49	39.97±16.73
p-value		0.080	0.988	0.267	0.530	0.245	0.026	0.129	0.074	0.117
Sleeping time(hour)										
<7	72(38.1)	44.10±9.22	37.04±22.07	52.66±18.70	49.54±12.50	33.80±16.09	43.52±21.77	48.26±14.05	49.23±14.42	38.77±13.93
7≤	117(61.9)	44.18±10.17	35.90±21.17	50.50±15.09	55.27±16.07	35.90±14.83	39.60±21.19	48.65±17.16	49.10±18.47	38.53±17.43
p-value		0.958	0.724	0.384	0.007	0.361	0.223	0.874	0.957	0.921
Subjective health status										
Good	143(75.7)	42.69±9.37	35.08±21.18	49.18±15.71	53.32±13.99	35.04±13.14	38.93±20.55	47.09±15.52	46.54±14.97	36.36±15.65
Bad	46(24.3)	48.68±9.81	40.22±22.10	57.97±17.48	52.36±18.06	35.27±20.86	47.83±22.94	52.90±16.87	57.25±20.28	45.65±15.79
p-value		0.000	0.159	0.002	0.706	0.932	0.014	0.032	0.002	0.001
Hypertension										
No	172(91.0)	43.53±9.53	35.08±20.95	50.97±16.61	52.96±15.26	34.50±15.58	40.60±20.95	47.97±16.14	48.45±16.90	37.74±16.23
Yes	17(9.0)	50.41±10.53	49.02±23.18	54.90±15.88	54.41±12.88	41.18±10.95	46.08±26.04	53.92±13.86	56.21±16.88	47.55±12.42
p-value		0.005	0.010	0.351	0.704	0.086	0.316	0.144	0.073	0.016
Diabetes										
No	180(95.2)	43.78±9.30	35.65±20.75	50.69±16.45	53.56±15.10	35.00±15.51	39.81±20.27	48.01±15.74	48.83±17.00	38.70±15.75
Yes	9(4.8)	51.50±15.96	50.00±31.18	63.89±13.82	43.52±10.02	37.04±11.11	66.67±28.87	58.33±19.09	55.56±16.67	37.04±23.98
p-value		0.187	0.208	0.019	0.050	0.698	0.000	0.059	0.248	0.841
Hyperlipidemia										
No	166(87.8)	43.66±9.75	36.24±21.47	50.65±16.23	53.66±15.20	33.94±15.14	40.16±21.64	47.94±15.98	48.53±17.05	38.15±16.82
Yes	23(12.2)	47.69±9.60	36.96±21.88	56.16±18.33	48.91±13.37	43.48±14.18	47.83±19.01	52.54±15.98	53.62±16.29	42.03±9.56
p-value		0.064	0.882	0.135	0.156	0.005	0.108	0.198	0.179	0.282
Total	189(100.0)	44.15±9.80	36.33±21.47	51.32±16.55	53.09±15.04	35.10±15.32	41.09±21.44	48.50±16.01	49.15±17.00	38.62±16.15

† : At least three times a week, more than 30 minutes at a time.

* : p-value by t-test.

높았다.

직무스트레스의 세부항목 점수는 0점에서 100점의 범위에서, 물리환경 스트레스 점수는 평균 36.33±21.47이었고, 여성이(p=0.014), 대재이상보다는 고졸학력이(p<0.001) 유의하게 높았다. 직무요구도 스트레스 점수는 평균 51.32±16.55이었고, 유의한 차이를 보이지 않았다. 직무자율성 스트레스 점수는 평균 53.09±15.04이었고, 여성이(p<0.001), 34세미만 연령군이(p<0.001), 저체중 및

정상체중군이(p=0.017), 배우자가 없는군이(p=0.002) 유의하게 높았다. 관계갈등 스트레스 점수는 평균 35.10±15.32이었고, 유의한 차이를 보이지 않았다. 직업불안정 스트레스 점수는 평균 41.09±21.44이었고, 유의한 차이를 보이지 않았다. 조직불공정성 스트레스 점수는 평균 48.50±16.01이었고, 여성이(p=0.032), 고졸학력이(p=0.001) 유의하게 높았다. 보상부적절 스트레스 점수는 평균 49.15±17.00이었고, 여성이(p=0.037) 유의하게 높았

(Table 3) Mean scores of occupational stress according to Occupation life characteristics

Variables	N(%)	Total job stress	Physical environment	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Employment period in the current job(yrs)										
<3	132(69.8)	43.55±9.81	37.37±20.81	51.01±16.92	55.18±14.40	32.91±14.29	39.52±20.94	46.84±14.94	48.23±16.41	37.31±15.90
3≤	57(30.2)	45.55±9.72	33.92±22.92	52.05±15.77	48.25±15.49	40.16±16.50	44.74±22.31	52.34±17.80	51.27±18.28	41.67±16.44
p-value*		0.199	0.311	0.694	0.003	0.005	0.125	0.030	0.261	0.089
Employment period in the same field(yrs)										
<7	110(58.2)	44.11±8.97	36.97±20.49	50.23±16.22	56.67±13.63	33.43±15.89	40.30±20.49	47.73±14.58	49.29±17.00	38.26±15.07
7≤	79(41.8)	44.21±10.91	35.44±22.86	52.85±16.98	48.10±15.56	37.41±14.25	42.19±22.78	49.58±17.85	48.95±17.11	39.14±17.62
p-value		0.947	0.631	0.284	0.000	0.078	0.551	0.450	0.890	0.714
Annual income(KRW)										
<22 million	117(61.9)	43.87±9.45	37.04±20.66	50.07±16.03	56.48±14.15	33.43±14.99	39.60±19.66	47.72±15.65	48.72±17.74	37.89±14.90
22 million≤	72(38.1)	44.61±10.38	35.19±22.82	53.36±17.28	47.57±14.90	37.81±15.56	43.52±23.99	49.77±16.61	49.85±15.82	39.81±18.03
p-value		0.616	0.566	0.186	0.000	0.056	0.246	0.395	0.659	0.428
Position										
General staff	143(75.7)	44.35±9.33	37.41±20.39	50.70±16.05	56.18±14.22	33.18±14.80	40.91±19.45	48.72±15.71	49.49±17.23	38.23±15.01
Manager over	46(24.3)	43.52±11.20	32.97±24.47	53.26±18.04	43.48±13.48	41.06±15.51	41.67±26.93	47.83±17.07	48.07±16.41	39.86±19.40
p-value		0.619	0.223	0.362	0.000	0.002	0.860	0.743	0.622	0.604
Employment type										
Permanent	169(89.4)	44.40±9.64	36.79±21.43	52.32±16.49	52.76±15.61	34.91±15.63	40.53±21.50	48.77±16.15	49.51±16.97	39.64±15.94
Temporary	20(10.6)	42.01±11.05	32.50±21.95	42.92±14.88	55.83±8.59	36.67±12.54	45.83±20.86	46.25±14.93	46.11±17.39	30.00±15.63
p-value		0.304	0.400	0.016	0.184	0.629	0.297	0.508	0.400	0.011
Shift pattern of duties										
Daywork	158(83.6)	44.11±9.98	34.49±21.46	51.00±16.97	52.95±15.66	35.65±16.26	40.61±22.05	49.37±16.41	50.21±17.59	38.55±16.60
Shiftwork	31(16.4)	44.38±8.97	45.70±19.23	52.96±14.36	53.76±11.55	32.26±8.77	43.55±18.09	44.09±13.12	43.73±12.48	38.98±13.84
p-value		0.888	0.008	0.549	0.785	0.100	0.487	0.033	0.017	0.894
Working week(hr)										
<42	108(57.1)	44.61±10.50	35.03±22.20	52.08±16.98	51.54±15.29	35.08±16.02	44.29±22.80	49.46±16.87	50.51±16.81	38.89±16.86
42≤	81(42.9)	43.54±8.80	38.07±20.45	50.31±16.00	55.14±14.53	35.12±14.43	36.83±18.77	47.22±14.79	47.33±17.19	38.27±15.24
p-value		0.456	0.337	0.467	0.103	0.988	0.015	0.343	0.203	0.796
No. of Hospital employee(person)										
<100	127(67.2)	43.25±9.73	38.45±20.52	48.95±15.78	52.03±12.93	35.70±13.83	39.11±20.61	46.33±14.61	47.33±15.73	38.12±16.62
100≤	62(32.8)	45.99±9.75	31.99±22.84	56.18±17.13	55.24±18.56	33.87±18.04	45.16±22.66	52.96±17.86	52.87±18.95	39.65±15.22
p-value		0.071	0.052	0.005	0.224	0.443	0.068	0.007	0.035	0.543
Total	189(100.0)	44.15±9.80	36.33±21.47	51.32±16.55	53.09±15.04	35.10±15.32	41.09±21.44	48.50±16.01	49.15±17.00	38.62±16.15

* : p-value by t-test

다. 직장문화 스트레스 점수는 평균 38.62 ± 16.15 이었고, 여성이($p=0.016$), 고졸학력이($p=0.014$) 유의하게 높았다 <Table 1>.

3.2 건강관련행위 특성별 직무스트레스

건강관련행위 특성별 직무스트레스의 점수는 주관적 건강상태를 건강하지 않다고 생각하는군이($p<0.000$), 고혈압군이($p=0.005$) 유의하게 높았다. 세부항목에서 물리환경 스트레스 점수는 고혈압군이($p=0.010$), 직무요구도 스트레스 점수는 불건강군이($p=0.002$), 당뇨병군이($p=0.019$) 유의하게 높았다. 직무자율성 스트레스 점수는 커피 비음용군이($p=0.001$), 불규칙적식사군이($p=0.008$), 하루평균수면시간 7시간이상군이($p=0.007$) 유의하게 높았다. 관계갈등 스트레스 점수는 규칙적식사군($p=0.032$), 고지혈증군이($p=0.005$), 직업불안정 스트레스 점수는 불규칙적운동군이($p=0.026$), 불건강군이($p=0.014$), 당뇨병군이($p<0.000$) 유의하게 높았다. 조직불공정성 스트레스 점수는 불건강군이($p=0.032$), 보상부적절 스트레스 점수는 불건강군이($p=0.002$), 직장문화 스트레스 점수는 불건강군이($p=0.001$), 고혈압군이($p=0.016$) 유의하게 높았다 <Table 2>.

3.3 직장생활 특성별 직무스트레스

직장생활 특성별 직무스트레스의 점수는 유의한 차이를 보이지 않았다. 세부항목에서 물리환경 스트레스 점수는 주간 비교대 근무보다는 교대근무군이($p=0.008$) 유의하게 높았다. 직무요구도 스트레스 점수는 비정규직보다는 정규직이($p=0.016$), 현직장근무자수 100명이상군이($p=0.005$) 유의하게 높았다. 직무자율성 스트레스 점수는 현직장근무기간 3년미만군이($p=0.003$), 동종직장근무기간 7년미만군이($p<0.001$), 연소득 2,200만원 미만군이($p<0.001$), 주임이상보다는 사원 직위군이($p<0.001$), 유의하게 높았다. 관계갈등 점수는 현직장근무기간 3년이상군이($p=0.005$), 사원 직위군이($p=0.002$) 유의하게 높았다. 직업불안정 스트레스 점수는 주평균근무시간 42시간 미만군이($p=0.015$) 유의하게 높았다. 조직불공정성 스트레스 점수는 현직장근무기간 3년이상군이($p=0.030$), 현직장근무자수 100명이상군이($p=0.007$) 유의하게 높았다. 보상부적절 스트레스 점수는 주간 비교대 근무군이($p=0.017$), 현직장근무자수 100명이상군이($p=0.035$) 유의

하게 높았다. 직장문화 스트레스 점수는 비정규직보다는 정규직군이($p=0.011$) 유의하게 높았다 <Table 3>.

3.4 조사대상자의 A형 행동유형, 통제신념, 자아존중감, 피로, 사회심리적 스트레스 및 우울에 따른 직무스트레스

조사대상자의 A형 행동유형(TABP), 내적통제신념, 우연신념, 외적통제신념, 자아존중감, 피로(MFS), 사회심리적 스트레스(PWI) 및 우울 수준(CES-D)에 따른 직무스트레스 점수를 비교하기 위하여 TABP, 내적통제신념, 우연신념, 외적통제신념 및 MFS의 점수를 중앙값(median)을 기준으로 낮은군, 높은군으로 구분하였고, PWI에 의한 스트레스 점수를 건강집단(8 이하), 잠재적 스트레스 집단(9-26), 고위험 스트레스 집단(27 이상)으로, CES-D 총점을 정상군(16 미만), 경도 우울군(16-24 이상), 중증 우울군(25 이상)으로 구분하였다.

그 결과 직무스트레스 점수는 TABP 총점이 높은군이($p<0.001$), 우연신념 총점이 높은군이($p<0.001$), 외적통제신념 총점이 높은군이($p=0.027$), 자아존중감 총점이 낮은군($p<0.001$), MFS 총점이 높은군이($p<0.001$), PWI 건강집단, 잠재적 스트레스 집단, 고위험 스트레스 집단의 순으로 ($p<0.001$), CES-D 정상군, 경도 우울군, 중증 우울군의 순으로($p<0.001$) 유의하게 높았다 <Table 4>.

4. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인

조사대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 단변량 분석에서 유의하였던 성별, 주관적 건강상태, 고혈압, A형 행동유형, 우연신념, 외적통제신념, 자아존중감, 피로, 사회심리적 스트레스, 우울수준 등의 변수를 독립변수로, 직무스트레스를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다 <Table 5>.

그 결과 직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로는 성별, A형 행동유형, 우연신념, 외적통제신념, 자아존중감, 사회심리적 스트레스, 우울 수준 이 유의한 변수로 선정되었다. 즉, 남성보다는 여성에서, A형 행동유형 점수가 높을수록, 우연신념이 높을수록, 외적통제신념이 낮을수록, 자아존중감이 낮을수록, 사회심리적 스트레스 수준이 높을수록, 우울수준이 높을수록 직무스트레스가 유의하게 높았으며, 투입된 변수들의 설명력은 55.8%이었다.

회귀모형의 진단을 위한 자기상관(autocorrelation)을 검토한 결과, DW(Durbin-Watson) 지수 값이 1.677로 2에 가깝게 나타나 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity)을 검토한 결과, VIF(Variance Inflation Factor) 지수 값이 최소 1.118에서 최대 3.250까지로, 모두 10 이하로 나타나 다중공선성은 없는 것으로 나타났다.

<Table 4> Occupational stress according to type A behavior pattern(TABP), locus of control, self esteem, fatigue(MFS), psychosocial stress(PWI) and depression(CES-D)

Variables (Total score)	N(%)	Occupational stress		t/F	p-value*
		Mean±SD			
Type A behavior pattern				-5.995	0.000
Low group [§]	83(43.9)	39.72±9.18			
High group	106(56.1)	47.62±8.85			
Internal locus of control				-1.817	0.072
Low group	93(49.2)	42.84±10.83			
High group	96(50.8)	45.42±8.55			
Chance locus of control				-5.120	0.000
Low group	110(58.2)	41.25±9.38			
High group	79(41.8)	48.19±8.94			
External locus of control				-2.231	0.027
Low group	77(40.7)	42.25±9.75			
High group	112(59.3)	45.46±9.66			
Self esteem				6.038	0.000
Low group	76(40.2)	48.96±8.70			
High group	113(59.8)	40.91±9.17			
Fatigue				-7.218	0.000
Low group	141(74.6)	41.49±9.00			
High group	48(25.4)	51.97±7.67			
Psychosocial stress				43.092	0.000
Positive wellbeing	6(3.2)	32.52 [§] ±7.02			
Moderate distress	131(69.3)	41.28 [§] ±8.24			
Severe distress	52(27.5)	52.72 [§] ±8.00			
Depression [¶]				32.195	0.000
Normal group	132(69.8)	40.65 [§] ±8.52			
Moderate group	32(16.9)	52.75 [§] ±8.16			
Major group	23(12.2)	52.57 [§] ±5.65			
Total	189(100.0)	44.15±9.80			

§ : Low and high group classified by the median score of each variable.

|| : Psychosocial stress were divided into three groups, positive wellbeing(<9 of PWI score), moderate distress(9 ≤ PWI score ≤ 26) and severe distress(27 ≤ of PWI score).

¶ : Depression levels were dichotomize into divided into three groups, normal group(<16 of CES-D score), moderate group(16 ≤ of CES-D score ≤ 24) and major group(25 ≤ of CES-D score).

* : p-value by t-test or ANOVA.

5. 고찰

본 연구는 병원행정직 근무자의 직무스트레스와 인구사회학적 특성, 건강관련행위 특성, 직장생활 특성, A형 행동유형, 통제신념, 자아존중감, 피로, 사회심리적 스트레스 및 우울수준과의 관련성을 검토하고자 시도하였다.

<Table 5> Results of multiple regression analysis of factors affecting occupational stress

Variables	B	SE	Beta	t	p-value
Sex(male/female)	3.315	1.080	0.160	3.069	0.002
Subjective health status (good/bad)	0.084	1.212	0.004	0.070	0.945
Hypertension(yes/no)	2.390	1.752	0.070	1.364	0.174
Type A Behavior Pattern (TABP)	0.382	0.134	0.182	2.850	0.005
Chance locus of control	1.314	0.427	0.174	3.079	0.002
External locus of control	-0.693	0.307	-0.118	-2.261	0.025
Self esteem	-0.327	0.157	-0.130	-2.077	0.039
Fatigue(MFS)	0.041	0.037	0.074	1.099	0.273
Psychosocial stress(PWI)	0.291	0.112	0.228	2.605	0.010
Depression(CES-D)	0.193	0.072	0.197	2.686	0.008
Constant	27.591	6.323		4.363	0.000
Adjusted R ² = 0.558					

인구사회학적 특성별 직무스트레스는 남성보다는 여성이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 세부항목에서 물리환경 스트레스는 여성이, 대재이상보다는 고졸학력이 유의하게 높았으나 직무요구도 스트레스 점수는 유의한 차이를 보이지 않았다. 직무자율성 스트레스는 여성이, 34세미만 연령군이, 저체중 및 정상체중군이, 배우자가 없는군이 유의하게 높았으나 관계갈등 스트레스 및 직업 불안정 스트레스는 유의한 차이를 보이지 않았다. 조직 불공정성 스트레스는 여성이, 고졸학력이 유의하게 높았으며, 보상부적절 스트레스는 여성이 유의하게 높았고, 직장문화 스트레스는 여성이, 고졸학력이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 기존 연구의 사무직공무원에서는 성별에 따른 직무스트레스에 차이가 없었으나[19], 본 연구에서는 병원 여성 행정직의 직무스트레스는 높은 것으로 나타났다. 직무자율성 스트레스에서 여성의 스트레스가 높다는 결과[20]가 확인되었지만, 학력에서의 차이는 확인되지 않았다. 조직불공정성 스트레스에서 학력에 따른 차이, 보상부적절 스트레스에서 성별에 따른 차이, 직장

문화 스트레스에서 성별과 학력에 따른 차이는 장세진 등[21]에서 제시된 내용이 확인되었다. 병원행정직 근무자의 직무스트레스는 전체점수와 세부항목에서 물리환경, 직무자율성, 조직불공정성, 보상부적절, 직장문화에서 여성의 스트레스가 높게 나타났다. 병원행정직의 직무스트레스를 줄이는 건강증진 프로그램에서, 성별차이에 대한 고려가 필요하다고 판단된다.

건강관련행위 특성별 직무스트레스는 주관적 건강상태를 건강하지 않다고 생각하는군이, 고혈압군이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 세부항목에서 물리환경 스트레스는 고혈압군이 유의하게 높았다. 직무요구도 스트레스는 불건강군이, 당뇨병군이 유의하게 높았다. 직무자율성 스트레스는 커피를 마시지 않는군이, 불규칙적식사군이, 하루평균수면시간 7시간이상군이 유의하게 높았다. 관계갈등 스트레스는 규칙적식사군이, 고지혈증군이 유의하게 높았다. 직업불안정 스트레스는 불규칙적운동군이, 불건강군이, 당뇨병군이 유의하게 높았다. 조직불공정성 스트레스는 불건강군이 유의하게 높았다. 보상부적절 스트레스는 불건강군이 유의하게 높았다. 직장문화 스트레스는 불건강군이, 고혈압군이 유의하게 높았다. 병원행정직 근무자의 직무스트레스는 장세진 등[21]에서 높은 점수를 보인 음주군, 불충분수면군, 불규칙운동군에서는 차이가 확인되지 않았으나, 질병으로 진료받거나 입원경험이 있는군의 높은 스트레스는 본 연구의 불건강군과 고혈압군에서 유사한 결과가 나타났다. 세부항목에서 직무자율성 및, 조직불안정 등에서 커피와 규칙적운동이 스트레스 점수에 유의한 차이를 보인 것은 장세진 등[3]의 피로의 결과와 유사하였다. 병원행정직 근무자의 직무스트레스를 줄이기 위해서는 만성질환의 관리와 건강상태 개선이 필요한 것으로 판단된다.

직장생활 특성별 직무스트레스는 유의한 차이를 보이지 않았다. 직무스트레스의 세부항목에서 물리환경 스트레스는 주간 비교대 근무보다는 교대근무군이 유의하게 높았다. 직무요구도 스트레스는 비정규직보다는 정규직이, 현직장근무자수 100명이상군이 유의하게 높았다. 직무자율성 스트레스는 현직장근무기간 3년미만군이, 동종직장근무기간 7년미만군이, 연소득 2,200만원 미만군이, 주임이상보다는 사원 직위군이, 유의하게 높았다. 관계갈등 스트레스는 현직장근무기간 3년이상군이, 주임이상보다는 사원 직위군이 유의하게 높았다. 직업불안정 스트

레스는 주평균근무시간 42시간 미만군이 유의하게 높았다. 조직불공정성 스트레스는 현직장근무기간 3년이상군이, 현직장근무자수 100명이상군이 유의하게 높았다. 보상부적절 스트레스는 주간 비교대 근무군이, 현직장근무자수 100명이상군이 유의하게 높았다. 직장문화 스트레스는 정규직군이 유의하게 높았다. 병원행정직의 직장생활 특성에 따른 직무스트레스에서 김동현 등[20]의 조사와 같이 변인별 차이는 확인되지 않았다. 장세진 등[21]에서 직무스트레스의 차이를 보였던 물리환경의 교대근무군, 직무요구도의 정규직군, 직무자율성의 근무기간 3년미만군, 관계갈등의 근무기간 3년이상군, 직업불안정의 근무기간 3년미만군, 조직불공정성의 근무기간 3년이상군이 높은 직무스트레스를 보인 결과와 본 조사의 결과도 유사하게 나타났다. 보상부적절 스트레스는 장세진 등[21]의 결과와 다르게 비교대 근무군이 높게 나타났다. 직무스트레스를 줄이기 위한 산업보건 프로그램에서 현직장근무기간, 근무형태, 고용형태 등이 중요한 내용으로 다루어져야 할 것으로 보인다.

A형 행동유형(TABP)에 따른 직무스트레스는 TABP 총점이 중앙값을 기준으로 낮은군, 높은군으로 구분하여 분석한 결과 TABP 총점이 높은군일수록 유의하게 높았다. 통제신념에 따른 직무스트레스는 내적통제신념, 우연신념 및 외적통제신념 총점이 중앙값을 기준으로 낮은군, 높은군으로 구분하여 분석한 결과 우연신념 총점이 높은군일수록, 외적통제신념 총점이 높은군일수록 유의하게 높게 나타났다. 자아존중감에 따른 직무스트레스는 자아존중감 총점이 중앙값을 기준으로 낮은군, 높은군으로 구분하여 분석한 결과 자아존중감 총점이 낮은군일수록 유의하게 높았다. 피로(MFS)에 따른 직무스트레스는 MFS 총점이 중앙값을 기준으로 낮은군, 높은군으로 구분하여 분석한 결과 MFS 총점이 높은군일수록 유의하게 높게 나타났다. 사회심리적 스트레스(PWI)에 따른 직무스트레스는 PWI 총점을 건강집단(8 이하), 잠재적 스트레스 집단(9-26), 고위험 스트레스 집단(27 이상)으로 구분하여 분석한 결과 PWI 총점이 높은군일수록 유의하게 높았다. 우울 수준(CES-D)에 따른 직무스트레스는 CES-D 총점을 정상군(16 미만), 경도 우울군(16-24 이상), 중증 우울군(25 이상)으로 구분하여 분석한 결과 CES-D 총점이 높은군일수록 유의하게 높았다. TABP 점수가 높은 군이 높은 스트레스와 관련이 있고 외적통

제신념과 직무스트레스의 연관성이 있으며 자아존중감이 높을수록 직무스트레스 수준이 감소한다는 결과[6]는 본 연구에서도 확인되었다. 내적통제신념의 직무스트레스 관련성은 본 연구에서 확인되지 않았지만 외적통제신념과 우연신념이 높을수록 직무스트레스가 유의하게 높다는 것은 본 연구에서 새로 확인하였다. MFS와 직무스트레스[22]의 연관성은 본 연구에서도 유사하게 확인되었으며, PWI와 직무스트레스의 관련성[23]은 본 연구에서도 확인되었고, CES-D가 높을수록 직무스트레스가 높아진다는 것[24]은 본 연구에서도 확인되었다. 공격성과 시간적인 긴장감이 높은 A형 행동 유형은 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 사건의 원인을 외부환경으로 돌리며, 부정적인 사건에 민감한 외적통제신념이 높은 사람은 직무스트레스도 높게 나타났다. 자아존중감은 자아에 대한 긍정적인 평가로 직무스트레스 변화에 영향을 주는 것으로 보인다.

직무스트레스에 영향을 미치는 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 여성에서, 우연신념이 높을수록, 외적통제신념이 낮을수록, 자아존중감이 낮을수록, 사회심리적 스트레스 수준이 높을수록, 우울수준이 높을수록 직무스트레스가 유의하게 높았으며, 이들 전체 변수들의 설명력은 55.8%이었다. A형 행동유형 및 통제신념이 직무스트레스의 주요 원인이고 직무스트레스에 영향을 미친다는 것과 인성과 긍정적인 자기평가를 반영하는 자아존중감이 높은 사람은 스트레스를 조절하는 능력이 높다는 결과[6]는 본 연구의 결과에서 확인되었다. 사회심리적 스트레스와 직무스트레스의 관련성[22], 우울수준과 직무스트레스의 관련성[24]은 본 연구에서도 유사하게 나타났지만 피로와 직무스트레스의 관련성은 유의한 차이를 보이지 않았다.

향후 연구에서는 병원행정직의 직무스트레스에 영향을 주는 위험요인에 대한 대규모의 표본조사를 통한 심층적 연구가 지속되어야 할 것으로 판단된다. 또한 A형 행동유형, 통제신념, 자아존중감, 피로, 사회심리적 스트레스 및 우울수준이 직무스트레스에 미치는 영향력과 상대적 중요도를 파악하기 위한 구조방정식 모델에 대한 연구가 필요하다. 본 연구에서 논의된 각 요인별 개선 방안을 찾아내어 직무스트레스의 감소를 위한 건강증진 프로그램의 개발 및 운용에 활용할 필요가 있다고 본다.

REFERENCES

- [1] S. J. Chang, S. B. Koh, D. M. Kang, M. K. Kang, C. G. Lee, J. J. Jung, J. J. Cho, M. Son, C. H. Chae, J. W. Kim, Developing an occupational stress scale for Korean employees. *The Korean journal of occupational and environmental medicine*, Vol. 17, No. 4, pp. 297-317. 2005.
- [2] J. H. Lee, W. H. Cho, S. J. Chang, Y. H. Kim, The Effects of work and psychosocial stress on job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention in general hospital female office workers, *Korean journal of hospital management*, Vol. 17, No. 1, pp. 1-22, 2012.
- [3] S. J. Chang, S. B. Koh, M. G. Kang, S. J. Hyun, B. S. Cha, J. K. Park, J. H. Park, S. A. Kim, D. M. Kang, S. S. Chang, K. J. Lee, E. H. Ha, M. N. Ha, J. M. Woo, J. J. Cho, H. S. Kim, J. S. Park, Correlates of self-rated fatigue in Korean employees. *Korean J Prev Med*, Vol. 38, No. 1, pp. 71-81, 2005.
- [4] M. Friedman, R.H. Rosenman, Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings. *JAMA*, Vol 169, No. 12, pp. 1286-1296, 1959.
- [5] J. Rotter, *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, Inc. 1954.
- [6] S. J. Chang, S. B. Koh, M. G. Kang, B. S. Cha, J. K. Park, S. J. Hyun, J. H. Park, S. A. Kim, D. M. Kang, S. S. Chang, K. J. Lee, E. H. Ha, M. Ha, J. M. Woo, J. J. Cho, H. S. Kim, J. S. Park, Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees. *Korean J Prev Med*, Vol. 38, No. 1, pp. 25-37, 2005.
- [7] N. Y. Kim, J. M. Woo, Stress and depression. *Korean J. Str. Res*, Vo. 14, pp. 85-89, 2006.
- [8] S. G. Haynes, S. Levine, N. Scotch, M. Feinleib, W. Kannel, The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the framingham study. *Am J Epidemiol*, Vol. 107, No. 5, pp. 362-383, 1978.
- [9] S. J. Chang, A study on the distribution and risk

- factors for psychosocial distress, and the development work site stress reduction program. Ministry of Health & Welfare. Seoul. 2001.
- [10] H. Levenson, Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *J Cons Clin Psychol*, Vol. 41, No. 3, pp. 397-404, 1973.
- [11] M. Rosenberg, *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press, Princeton, N.J. pp. 46-68, 1965.
- [12] B.J. Jon, Self-esteem: A test of its measurability. *Yonsei Journal*, Vol. 11, 107-129. 1974.
- [13] J. E. Schwartz, L. Jandorf, L. B. Krupp, The measurement of fatigue: A new instrument, *J Psychosom Res*, Vol. 37, No. 7, pp. 753-762, 1993.
- [14] D. Goldberg, *Manual of the general health questionnaire*. Nfer-Nelson, 1978.
- [15] S. J. Chang, Standardization of collection and measurement of health statistics data. The Korean Society for Preventive Medicine. pp. 92-143, 2000.
- [16] M.M. Weissman, B.Z. Locke, Comparison of a self-report symptom rating scale(CES-D) with standardized depression rating scales in psychiatric populations. *Am J Epidemiol*, Vol. 102, pp. 430-431, 1975.
- [17] M. J. Cho, K. H. Kim, Diagnostic validity of the CES-D(korean version) in the assessment of DSM-III-R major depression. *Journal of the Korean Neuropsychiatric Association*, Vo. 32, No. 3, pp. 381-399, 1993.
- [18] S. J. Chang Standardization of job stress measurement scale for korean employee. Korea occupational safety and health agency(OSHRI). pp. 17-41, 2004.
- [19] K. H. Cho, D. B. Lee, Y. C. Cho, Psychosocial distress and its related factors among clerical public officers. *Korean J Occup Environ Med*, Vol. 19, No. 1, pp. 26-37, 2007.
- [20] D. H. Kim, N. S. Kim, A comparative analysis of the job stress of workers in general hospitals and special · specialized hospitals, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 14, No. 8 pp. 3704-3714, 2013.
- [21] S. J. Chang, et al., Study on the development of standardized job stress measurement scale for korean employees. The second yearly report, The korea occupational safety and health agency(KOSHA). 2004.
- [22] H. Y. So,, H. S. Yoon,, Y. C. Cho, Effects of quality of sleep and related factors for fatigue symptoms of nurses in an university hospital, *korean society of adult nursing*, Vol. 20, No. 4, pp. 513-525, 2008.
- [23] J. J. Chung, The effect of hospital environment on employees job stress, *Korean journal of environmental health society*, Vol. 28, No. 3, pp.72-76, 2002.
- [24] H. S. Kim, The mediating effects of self-efficacy on the relationship between job-stress and depression. *Journal of the korea academia-industrial cooperation Society*. Vol. 14, No. 10, pp. 5069-5077, 2013.

김 승 희(Kim, Seung-Hee)



- 1995년 2월 : 원광대학교 대학원(보건행정학석사)
- 2007년 2월 : 원광대학교 대학원(보건행정학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 전주비전대학교 보건행정학과 교수
- 관심분야 : 보건행정, 건강보험
- E-Mail : shkim@jvision.ac.kr

배 상 윤(Bae, Sang-Yun)



- 2007년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2014년 2월 : 충남대학교 대학원(보건학박사)
- 1996년 9월 ~ 현재 : 전주비전대학교 보건행정학과 교수
- 관심분야 : 보건학, 보건교육
- E-Mail : sangyb@jvision.ac.kr