

직무의 질적 수준이 건강수준과 직무만족도에 미치는 영향

김기식*·이경용*·조윤호*

*산업안전보건연구원

The impact of job quality on health status and job satisfaction

Kishik Kim* · Kyung Yong Rhee* · Yunho Cho*

*Occupational Safety and Health Research Institute, KOSHA

Abstract

There are so many definition of good work but generally job quality can be useful to analyze the good work. Good work may include some factors about health or working environment. This paper was planned to investigate the level of job quality in Korean employees. Especially comparison of health status between low and high job quality can be analyzed. Korean Working Conditions Survey was used. The various job characteristics were categorized into 6 component of job quality using factor analysis. Statistically mean difference test and cross-tabulation analysis were used to identify the difference of health status and distribution of the level of job quality. The result has shown the different distribution of the level of job quality by the economic sectors and occupations statistically significant. The positive cases of all of six components of job quality was 2.1% of Korean employees and the negative cases of all six components of job quality was 1.5%. The subjective general health status was correlated with job quality but work-related stress was negatively correlated with the level of job quality. This study was heuristic one, more depth analysis will be needed to identify the relationship and causation of job quality and health status.

Keywords: job quality, job satisfaction, health status, Korean Working Conditions Survey, employees

1. 서론

세계보건기구가 정의한 건강은 단순히 질병이 없는 상태를 의미하는 것이 아니라 신체적, 정신적, 사회적 안녕 상태를 지칭한다[1]. 근로자 건강에 대한 개념도 단순히 신체적 건강만이 아니라 정신적이고 사회적으로 안녕한 상태를 의미한다고 할 수 있다. 과거 근로자의 건강은 주로 직업병과 사고에 의한 손상이 발생하지 않는 경우로 한정하여 이해되어 왔다. 그러나 최근 들어 스트레스와 같은 정신적으로 불편한 상태를 포함하고 있으나 여전히 사회적 안녕 상태를 포함하는 근로자 건강문제는 사회적으로나 학문적으로 취약한 실

정이라고 해도 과언이 아니다.

근로자의 건강은 일반인의 건강과 구분하여 직장생활에서의 제반 조건들 속에서 이해되어 왔다. 즉 건강에 영향을 미치는 근로조건들을 파악하여 근로자 건강을 보호하기 위한 노력들이 있어왔다. 이와 같은 노력은 대부분의 국가가 도입한 '산업안전보건법'에 명시된 제반 기준들에서 볼 수 있듯이 사업주는 근로조건이나 근로환경 및 유해위험요인에 대하여 최소한의 안전보건기준을 준수하도록 강제하고 있다[2]. 이러한 이유 때문에 대부분의 산업안전보건법을 기술관련 법과 같은 형태로 준수조항들이 마련되어 있다. 이러한 법 규정들은 작업장의 환경들 중에서 근로자 건강에

†Corresponding Author : Yong Rhee, E-mail: rheeky@hanmail.net

영향을 미치는 다양한 요인들을 찾아내어 불건강 영향을 최소화하도록 관련 요인을 덜 유해한 조건들로 교체하거나 해당 요인들을 제거하려는 노력들로 구체화되어왔다. 그러나 근로자의 건강 문제에 관심을 갖기 시작한 초기 단계에서는 건강을 단순히 질병이 없는 상태로 이해하여 질병의 원인이 되는 요인들을 제거하려는 노력에 한정되어 왔다고 할 수 있다. 이러한 접근은 당연히 직업병을 일으키는 유해요인들과 사고를 일으키는 위험한 요인들을 제거하려는 노력들로 나타났다. 앞서 언급한 바와 같이 스트레스로 대표되는 정신적인 불건강 상태를 사전에 예방하기 위한 노력은 최근의 현상이라고 해도 과언이 아니며, 여전히 스트레스를 유발하는 요인들에 대한 접근은 미흡한 실정이다.

본 연구에서는 소위 좋은 일자리가 근로자의 건강을 담보할 수 있는지를 알아본 발견적 시도이다. 이러한 시도는 크게 두 가지 접근을 포함한다. 하나는 좋은 일자리를 어떻게 규정할 것인가에 대한 접근 방식이고 다른 하나는 근로자의 건강에 대한 접근이다. 좋은 일자리에 대한 접근은 직무 특성에서 찾아볼 수 있을 것이다. 아울러 근로자 건강은 신체적 건강과 정신적 건강을 구분하여 접근할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 좋은 일자리를 직무 특성에 근거하여 정의한 후 일자리의 질적 수준에 따른 신체적 건강과 정신적 건강의 차이를 알아보았다.

2. 연구 방법

본 연구에서 이용한 자료는 2014년 산업안전보건연구원 이 실시한 제4차 근로환경조사 자료이다[3]. 이 조사는 취업자를 대상으로 가구 단위의 조사로 이루어졌으며, 본 연구를 위해서 임금근로자만을 대상으로 분석하였다. 근로환경조사의 표본 크기는 50,007명이었으며, 분석에 이용된 임금근로자 규모는 34788명이었다. 본 연구에서 사용한 변수는 아래와 같다.

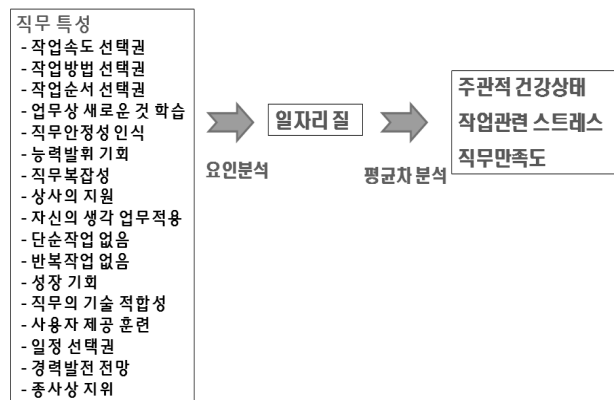
- 작업속도 선택권(Choose/change speed/rate of work)
- 업무에서 새로운 것을 배우는가(Learning new things)
- 직무안정성 인식(Perception of job security)
- 능력 발휘의 기회(Opportunity to do what do best)
- 작업방법 선택권(Choose/change methods of work)
- 작업순서 선택권(Choose/change order of tasks)
- 직무복잡성(Complex tasks)

- 상사의 지원(Assistance from supervisors available)
- 자신의 생각을 적용할 수 있는가(Able to apply own ideas)
- 단순작업이 없음(No monotonous tasks)
- 반복작업이 없음(No repetitive tasks)
- 배우고 성장할 수 있는 기회(Opportunities to learn/grow)
- 기술과 맞는 직무(Job duties correspond well with skills)
- 사용자가 제공하는 훈련(Employer offers training)
- 일정 선택권(Some choice over schedule)
- 경력발전 전망(Good prospects for career advancement)
- 종사상 지위(Employment status)

이상의 변수들은 일자리의 질적 수준을 분석하기 위하여 이용되었으며, 일자리의 질적 수준에 따른 신체적 건강과 정신적 건강 수준을 파악하기 위하여 건강과 관련된 아래의 변수들을 이용하였다.

- 주관적 건강상태(Subjective health status)
- 작업관련 스트레스(Work related stress)
- 불건강 증상 경험(ill health symptoms and signs)

직무의 제반 특성들이 일자리의 질적 수준을 결정하고, 일자리의 질적 수준에 따라 직무 스트레스와 직무만족도 및 주관적 건강수준에 영향을 주는 것으로 분석틀을 설정하였다. 분석틀을 도식화하면 아래와 같다.



[Figure 2.1] Analytical model of job characteristics

본 연구에서 이용한 분석 방법은 일자리의 질적 수준을 구성하는 다양한 요인들을 파악하기 위하여 요인 분석(factor analysis)을 실시하였으며[4], 요인점수를

기준으로 일자리 구성 요인들을 이원변수화하였다. 아울러 도출된 요인을 기준으로 일자리의 질적 수준을 계층화하였다. 계층화된 일자리의 질적 수준에 따른 건강수준의 차이를 분석하기 위하여 평균차 분석을 실시하였다. 또한 회귀분석을 이용하여 일자리의 질적 수준과 건강 수준 및 직무만족도 간의 상관성 수준을 평가하였다.

3. 연구 결과

3.1 직무 특성에 대한 요인분석 및 직무의 질

직무 특성을 나타내는 총 17가지 문항의 측정 척도를 직무의 질을 기준으로 이원변수화 하여 0, 1로 전환하였다. 직무의 질을 평가하는 17개 항목은 유럽 근로환경조사(EWCS, European Working Conditions

Survey)를 분석한 Fauth and McVerry(2008)가 선별한 문항을 이용하였다[5]. 이원변수로 전환된 17가지 직무 특성의 기술통계량의 분포를 보면 <Table 1>과 같다. 직무 특성 변수를 이원화한 이유는 직무를 질적 수준을 나타내기 위한 것이다. 좋은 직무일 경우 1로 부호화하였으며, 해당 직무 특성의 질적 수준이 나쁠 경우에는 0으로 부호화하였다. 따라서 첫 번째 직무 특성에 해당하는 작업속도에 대한 재량권 항목의 경우 재량권이 있는 경우를 1로 하고 없는 경우를 0으로 부호화하였다. 평균값이 의미하는 것은 전체 임금근로자의 45%가 작업속도의 재량권을 가지고 있다는 것을 의미한다. 직무와 관련하여 새로운 것을 배우는가를 측정항목의 경우에는 단 28%만이 이러한 경우에 해당되는 것으로 나타났다.

<Table 1> Distribution of 17 items of job characteristics

Job characteristic	Case (person)	Mean	Standard Deviation
aa1 choice/change speed/rate of work	34,788	0.450	0.4975
aa2 learning new things	34,788	0.280	0.4491
aa3 perception of job security	34,788	0.942	0.2338
aa4 opportunity to do what do best	34,788	0.555	0.4970
aa5 choice/change methods of work	34,788	0.417	0.4931
aa6 choice/change order of tasks	34,788	0.441	0.4965
aa7 complex tasks	34,788	0.348	0.4763
aa8 assistance from supervisors available	34,181	0.824	0.3806
aa9 able to apply own ideas	34,788	0.807	0.3944
aa10 no monotonous tasks	34,788	0.477	0.4995
aa11 no repetitive tasks	34,788	0.847	0.3604
aa12 job duties correspond well with skill	34,788	0.694	0.4606
aa13 employer offers training	34,788	0.245	0.4300
aa14 some choice over schedule	34,788	0.146	0.3536
aa15 well paid for work	34,788	0.672	0.4696
aa16 good prospects for career advancement	34,788	0.580	0.4935
aa17 employment status(regular)	34,788	0.792	0.4056

일자리의 질적 수준을 파악하기 위하여 이용된 직무 특성 16가지와 종사상 지위를 포함한 총 17개의 변수를 요인분석한 결과 고유값을 1로 설정하였을 때 모두 6개의 요인이 도출되었다. 도출된 요인들에 포함된 변수들은 <Table 2>와 같다.

- 요인 1: 작업방법 선택권, 작업순서 선택권, 작업속도 선택권

- 요인 2: 직무복잡성, 단순작업 없음, 새로운 것을 배우는가
- 요인 3: 보상 적절성, 경력발전 전망, 능력발휘 기회
- 요인 4: 직무안정성 인식, 종사상지위
- 요인 5: 자신의 생각 적용, 상사의 지원, 반복작업 없음
- 요인 6: 일정 선택권, 기술 직무적합성, 사용자제공 훈련

<Table 2> The distribution of factor loading by component

Job Characteristic	Component						
	Job control	Job complexity	Advance-ment	Security	Participa-tion/support	Skill/training	Commu-nality
Pa5	0.919	0.054	0.025	-0.002	0.060	0.040	0.854
Pa6	0.901	0.065	0.014	0.006	0.084	0.041	0.826
Pa1	0.894	0.042	0.039	-0.008	0.046	0.014	0.805
Pa7	0.092	0.839	0.091	0.073	0.064	0.028	0.731
Pa10	-0.017	0.801	0.081	0.053	0.071	-0.050	0.658
Pa2	0.122	0.577	0.168	0.064	-0.036	0.335	0.493
Pa15	0.027	-0.008	0.806	0.009	0.005	-0.080	0.657
Pa16	0.026	0.188	0.724	0.146	0.107	0.018	0.593
Pa4	0.017	0.114	0.711	0.011	0.202	0.046	0.562
Pa3	-0.012	-0.034	-0.039	0.757	0.165	-0.025	0.603
Pa17	-0.004	0.232	0.194	0.624	0.064	-0.123	0.500
Pa9	0.180	0.022	0.138	0.135	0.671	0.087	0.528
Pa8	0.014	0.007	0.195	0.188	0.644	0.142	0.509
Pa11	-0.028	0.217	-0.090	-0.301	0.508	-0.390	0.556
Pa14	0.030	-0.165	-0.018	-0.257	0.127	0.597	0.467
Pa12	-0.002	-0.252	0.134	0.049	-0.077	-0.539	0.381
Pa13	0.078	0.253	0.247	0.258	-0.053	0.417	0.374
Eigen value	3.168	2.247	1.487	1.135	1.037	1.023	
Variance(%)	14.838	11.721	11.231	7.499	7.383	6.727	

Extraction method: Principal Component Analysis
 Rotation method: Varimax with Kaiser Normalization

직무 특성 17가지 항목으로부터 도출된 6가지 요인들에 대하여 요인점수를 산출하였으며, 요인점수의 평균값을 이용하여 이원변수화하였다. 즉 평균값 이상인 경우를 질적 수준이 높은 경우로 간주하였으며, 평균값 미만인 경우를 질적 수준이 낮은 경우로 간주하여 각각 1과 0을 부여하였다. 직무의 질적 수준을 나타내는 하나의 변수를 산출하기 위하여 이원변수화된 6가지 요인 점수를 합산하였다. 결과적으로 0점부터 6점까지의 값을 갖는 직무의 질을 나타내는 변수가 도출되었다.

3.2 업종별 직종별 직무의 질 분포

직무의 질적 수준의 분포는 경제 산업부문이나 직종 특성에 따라 차이를 보일 것으로 기대된다. 따라서 업종별 직종별 직무의 질적 수준의 분포를 알아본 결과, <Table 3>, <Table 4>, <Table 5>

와 같다. 업종의 경우 표준산업분류를 기준으로 알아보았으며, 직종의 경우에는 표준직업분류를 기준으로 알아보았다[6]. 일반적으로 산업은 재화와 용역의 생산 기술 특성의 동질성과 이질성을 기준으로 분류되며, 직종의 경우에는 해당 업무의 수행 특성이나 기술과 지식의 습득 수준에 따라 달라진다.

직무의 질적 수준을 업종별로 구분하여 알아본 결과 질적 수준이 가장 높은 6점의 사례가 차지하는 비율이 가장 높은 업종은 전기가스 수도 업종으로 전체의 9.9%를 차지하는 것으로 나타났다. 두 번째로 높은 업종은 정보통신업종으로 wjscp dml 4.9%가 직무의 질적 수준이 가장 높았다. 반면 질적 수준이 가장 낮은 범주의 비율은 행정서비스 업종에서 전체의 5.2%, 폐기물 환경복원 업종에서 전체의 4.4%를 차지하는 것으로 나타나 다른 업종에 비하여 상대적으로 질적 수준이 낮은 범주의 비율의 가장 높았다.

<Table 3> The distribution of job quality by industry 1

Job Quality	Agriculture, forest, fishery	Mining	Manufacturing	Electricity, gas, water	Sewerage, waste management	Construction	Wholesale and retail	Transportation	Accommodation, food service	Information, communication	Finance and insurance
0	4 3.5%	0 0.0%	35 0.5%	0 0.0%	5 4.4%	101 3.8%	57 1.5%	28 1.5%	72 3.6%	7 0.5%	2 0.1%
1	26 23.0%	8 32.0%	519 7.4%	5 3.3%	12 10.5%	273 10.3%	361 9.2%	245 13.2%	326 16.1%	82 6.1%	30 2.1%
2	40 35.4%	5 20.0%	1,471 20.9%	12 7.9%	18 15.8%	531 20.1%	959 24.4%	406 21.9%	594 29.3%	146 10.8%	151 10.7%
3	27 23.9%	4 16.0%	2,198 31.2%	43 28.5%	52 45.6%	723 27.4%	1,253 31.9%	604 32.5%	652 32.2%	322 23.9%	356 25.3%
4	14 12.4%	6 24.0%	1,773 25.1%	53 35.1%	18 15.8%	603 22.8%	901 22.9%	430 23.2%	301 14.8%	421 31.2%	481 34.2%
5	2 1.8%	2 8.0%	897 12.7%	23 15.2%	8 7.0%	368 13.9%	362 9.2%	124 6.7%	75 3.7%	304 22.6%	337 24.0%
6	0 0.0%	0 0.0%	162 2.3%	15 9.9%	1 0.9%	43 1.6%	35 0.9%	19 1.0%	7 0.3%	66 4.9%	50 3.6%
Total	113 100.0%	25 100.0%	7,055 100.0%	151 100.0%	114 100.0%	2,642 100.0%	3,928 100.0%	1,856 100.0%	2,027 100.0%	1,348 100.0%	1,407 100.0%
6	0.0%	0.0%	2.3%	9.9%	0.9%	1.6%	0.9%	1.0%	0.3%	4.9%	3.6%
4+5	14.2%	32.0%	37.8%	50.3%	22.8%	36.7%	32.1%	29.9%	18.5%	53.8%	58.2%
3	23.9%	16.0%	31.2%	28.5%	45.6%	27.4%	31.9%	32.5%	32.2%	23.9%	25.3%
1+2	58.4%	52.0%	28.3%	11.2%	26.3%	30.4%	33.6%	35.1%	45.4%	16.9%	12.8%
0	3.5%	0.0%	0.5%	0.0%	4.4%	3.8%	1.5%	1.5%	3.6%	0.5%	0.1%

<Table 4> The distribution of job quality by industry 2

Job quality	Real estate	Professional, scientific	Administration	Public administration	Education	Health social work	Arts, entertainment	Other services	Household service	Extraterritorial bodies	Total
0	6 1.0%	0 0.0%	105 5.2%	27 1.4%	13 0.5%	13 0.5%	13 2.3%	7 0.6%	3 1.5%	0 0.0%	498 1.5%
1	55 9.2%	26 1.6%	365 18.2%	124 6.2%	89 3.1%	142 5.7%	55 9.7%	71 5.9%	20 10.3%	0 0.0%	2,834 8.3%
2	127 21.2%	155 9.8%	556 27.7%	281 14.1%	380 13.2%	436 17.4%	117 20.7%	206 17.1%	55 28.4%	0 0.0%	6,646 19.4%
3	233 39.0%	379 24.0%	567 28.3%	588 29.6%	784 27.2%	783 31.2%	179 31.6%	370 30.7%	79 40.7%	0 10.0%	10,198 29.8%
4	131 21.9%	546 34.6%	318 15.9%	550 27.7%	905 31.4%	757 30.2%	151 26.7%	366 30.3%	35 18.0%	0 0.0%	8,760 25.6%
5	41 6.9%	428 27.1%	84 4.2%	336 16.9%	594 20.6%	336 13.4%	39 6.9%	171 14.2%	2 1.0%	0 0.0%	4,533 13.3%
6	5 0.8%	44 2.8%	9 0.4%	80 4.0%	113 3.9%	42 1.7%	12 2.1%	16 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	719 2.1%
Total	598 100.0%	1,578 100.0%	2,004 100.0%	1,986 100.0%	2,878 100.0%	2,509 100.0%	566 100.0%	1,207 100.0%	194 100.0%	0 100.0%	23,188 100.0%
6	0.8%	2.8%	0.4%	4.0%	3.9%	1.7%	2.1%	1.3%	0.0%	0.0%	2.1%
4+5	28.8%	61.7%	20.1%	44.6%	52.0%	43.6%	33.6%	44.5%	19.0%	0.0%	38.9%
3	39.0%	24.0%	28.3%	29.6%	27.2%	31.2%	31.6%	30.7%	40.7%	100.0%	29.8%
1+2	30.4%	11.4%	45.9%	20.3%	16.3%	23.1%	30.4%	23.0%	38.7%	0.0%	27.7%
0	1.0%	0.0%	5.2%	1.4%	0.5%	0.5%	2.3%	0.6%	1.5%	0.0%	1.5%

<Table 5>The distribution of job quality by occupation

Job quality	Managers	Professionals	Clerks	Service workers	Sales workers	Skilled agriculture worker	Craft, trade workers	Operating workers	Elementary workers	Armed forces	Total
0	3 0.5%	1 0.0%	11 0.1%	78 2.7%	56 1.6%	10 7.9%	46 1.4%	26 0.7%	268 5.4%	0 0.0%	499 1.5%
1	15 2.4%	163 2.4%	272 3.3%	324 11.1%	322 9.2%	15 11.8%	266 8.2%	444 12.1%	1,006 20.2%	2 2.3%	2,829 8.3%
2	70 11.0%	730 10.7%	979 12.0%	686 23.5%	829 23.7%	44 34.6%	722 22.2%	995 27.0%	1,583 31.8%	7 8.0%	6,645 19.4%
3	141 22.2%	1,667 24.5%	2,507 30.6%	990 33.9%	1,061 30.3%	36 28.3%	1,020 31.4%	1,264 34.3%	1,486 29.8%	26 29.5%	10,198 29.8%
4	216 34.0%	2,331 34.3%	2,561 31.3%	637 21.8%	870 24.9%	17 13.4%	840 25.9%	716 19.4%	538 10.8%	33 37.5%	8,759 25.6%
5	161 25.4%	1,638 24.1%	1,569 19.2%	175 6.0%	327 9.3%	5 3.9%	330 10.2%	210 5.7%	98 2.0%	18 20.5%	4,531 13.3%
6	29 4.6%	275 4.0%	290 3.5%	31 1.1%	35 1.0%	0 0.0%	23 0.7%	28 0.8%	6 0.1%	2 2.3%	719 2.1%
Total	635 100.0%	6,805 100.0%	8,189 100.0%	2,921 100.0%	3,500 100.0%	127 100.0%	3,247 100.0%	3,683 100.0%	4,985 100.0%	88 100.0%	34,180 100.0%
6	4.6%	4.0%	3.5%	1.1%	1.0%	0.0%	0.7%	0.8%	0.1%	2.3%	2.1%
4+5	59.4%	58.4%	50.5%	27.8%	34.2%	17.3%	36.1%	25.1%	12.8%	58.0%	38.9%
3	22.2%	24.5%	30.6%	33.9%	30.3%	28.3%	31.4%	34.3%	29.8%	29.5%	29.8%
1+2	13.4%	13.1%	15.3%	34.6%	32.9%	46.4%	30.4%	39.1%	52.0%	10.3%	27.7%
0	0.5%	0.0%	0.1%	2.7%	1.6%	7.9%	1.4%	0.7%	5.4%	0.0%	1.5%

3.3 직무의 질적 수준별 건강상태와 직무만족도 분포

직무의 질적 수준에 따라 건강상태와 직무만족도의 차이가 있는지를 알아본 결과 <Table 6>과 같았다. 건강상태는 주관적 건강상태와 직무 스트레스 수준을 분석대상으로 삼았다. 직무의 질적 수준별 주관적 건강상태 분포를 알아본 결과에서는 직무의 질적 수준이 높을수록 주관적 건강수준이 높은 것으로 나타났으며,

통계적으로 유의한 선형 관계를 보이는 것으로 나타났다. 작업관련 스트레스에 대한 경험은 직무의 질적 수준이 높아질수록 스트레스 경험이 더 많은 것으로 나타났다. 이 경우에도 직무의 질과 작업관련 스트레스 간에는 통계적으로 유의한 선형관계를 보이는 것을 알 수 있다. 마지막으로 직무만족도의 경우 직무의 질적 수준이 높아질수록 만족도 수준이 높아지는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 선형관계를 보였다.

<Table 6>The distribution of subjective health status, work-related stress and job satisfaction by job quality

Job quality	Cases (person)	Subjective health status		Work related stress		Job satisfaction	
		Mean	Standard deviation	Mean	Standard deviation	Mean	Standard deviation
0	499	3.48	0.764	3.38	0.878	2.77	0.612
1	2,830	3.60	0.720	3.36	0.933	2.57	0.611
2	6,646	3.71	0.689	3.22	0.953	2.40	0.603
3	10,196	3.82	0.650	3.07	0.976	2.20	0.541
4	8,759	3.87	0.645	2.94	0.999	2.11	0.504
5	4,532	3.94	0.634	2.86	0.932	2.02	0.504
6	718	3.99	0.643	2.85	0.962	1.88	0.498
Total	34,181	3.81	0.670	3.06	0.979	2.22	0.574
Regression Analysis		Regression coefficient		Regression coefficient		Regression coefficient	
		0.085 (p<0.01)		-0.103 (p<0.01)		-0.145 (p<0.01)	
		R square		R square		R square	
		0.97		0.96		0.98	

* Subjective health status: very healthy=5, very unhealthy=1
 Work related stress: never stress=5, always stress=1
 Job satisfaction: very satisfied=1, very dissatisfied=4
 * Subjective health status, work related stress and job satisfaction are statistically significantly different by job quality job quality according to mean difference test(ANOVA)

결과적으로 직무의 질적 수준은 주관적 건강상태와 직무만족도를 높이는 긍정적인 영향을 보이는 것을 알 수 있다. 그러나 작업관련 스트레스의 경우에는 반대로 부정적인 영향을 보이고 있었다. 이러한 결과는 주관적 건강상태와 직무만족도 간에는 높은 정의 상관관계를 보이며, 반면 작업관련 스트레스와는 부의 상관관계를 보이고 있음을 알 수 있다. 따라서 응답자들이 자신의 건강상태를 평가할 때 스트레스 수준을 고려하지 않고 있음을 알 수 있다. 또한 직무에 대한 만족도를 평가할 때에도 스트레스 수준을 고려하지 않고 있음을 알 수 있다.

4. 고찰

직무의 질적 수준을 파악하는 것은 고용 분야에서 매우 중요한 과제이지만 동시에 산업안전보건 분야에서도 핵심적인 주제라고 할 수 있다. 소위 쾌적한 작업 환경을 유지하기 위한 노력은 산업안전보건법에서 규정하고 있는 정부의 주요 책무에 해당된다고 할 수 있다. 그러나 쾌적한 작업장 환경이 물리적, 화학적, 생물학적, 인간공학적 유해위험요인을 제거하는 데에 초점을 맞추어 온 전통적인 산업안전보건 분야의 노력에만 호환할 필요는 없다. 최근 유럽을 중심으로 전략적 과제로 대두되고 있는 심리사회적 유해위험요인은 전통적인 유해위험요인과는 많은 차이를 보이고 있다. 따라서 물리적, 화학적, 생물학적, 인간공학적 유해위험요인이 없다고 하더라도 심리사회적 유해위험요인들이

존재한다면 쾌적한 작업환경이라고 할 수 없을 것이다. 이러한 점에서 건강의 다차원성에 대한 접근이 요구된다. 세계보건기구가 정의하고 있는 건강은 단순히 질병이 없는 상태만을 의미하는 것이 아니라, 신체적, 정신적, 사회적 안녕 상태를 의미하는 것으로 되어 있다.

직무의 질적 수준을 결정하는 다양한 요소들이 존재하지만 직무의 질적 수준을 포괄적으로 정의한다면 직무 내용을 바탕으로 질적 수준을 평가하는 것이 타당할 것이다. 직무의 질적 수준은 직무에 내재적인 요소들과 직무 수행과 관련된 제반 재료와 설비 도구 및 작업방식 등이 포함된다. 일반적으로는 원재료와 작업 대상이 되는 대상물 및 설비와 도구를 직무 특성에 포함하기도 하고 제외하기도 한다. 본 연구에서는 직무 특성을 직무에 내재적인 요소들로 한정하여 분석하였다.

본 연구에서 도출한 직무 특성에 따른 질적 수준 평가와 건강수준간의 관계는 유럽의 근로환경조사 자료를 이용하여 분석한 예들이 있다[5][6]. 유럽근로환경 조사를 자료를 분석한 다른 보고서에서도 직무의 질적 수준이 정신건강과 정의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다 그러나 한국에서는 이러한 시도가 전혀 이루어지지 않았으며, 산업안전보건연구원에서 실시한 근로환경조사 자료가 이러한 분석을 가능케 하였다. 근로환경조사 자료에는 건강수준과 직무만족도 및 다양한 차원의 직무 특성들을 조사하고 있다. 이러한 점에서 본 연구는 매우 제한적인 분석 결과를 보여주고 있다. 유럽연합의 자료를 이용한 직무의 질적 수준과 직무만족도 및 작업관련 스트레스 간의 연관성 분석 결과는 한국에서도 동일한 결과를 보여준 것으로 검증되었다. 따라서 직무의 질적 수준이 높은 것이 반드시 건강을 담보

할 수 있는 것은 아니다. 즉 작업관련 스트레스와 같은 정신적 건강 수준은 직무의 질적 수준과는 반비례 관계에 있는 것으로 나타나 직무의 질적 수준이 높아진다는 것이 오히려 정신적 건강상태를 나쁘게 할 수 있는 문제를 야기할 수 있다. 이러한 문제의 발견은 향후 직무의 질적 수준을 높이는 노력에서 정신적 건강을 보호하기 위한 제반 조치가 필요하다는 것을 보여주는 것이다.

본 연구는 단면조사 자료를 이용하였기 때문에 분석에서 많은 제약을 받았다. 특히 인과관계를 검증하기 위한 통계분석 방법을 이용할 수 없었으며, 따라서 연구결과는 발견적인 수준에서 해석되어야 할 것으로 기대된다. 또한 분석 과정에서 많은 혼란변수를 고려하지 않은 한계점도 있다. 그러나 이러한 다변량 분석은 특정 요인의 개별 효과를 분석하는데 의미가 있지만 문제를 발견해내는 차원에서는 크게 문제가 되지 않을 것으로 기대된다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 향후 심층분석의 과제를 제시하고 있다. 직무의 질적 수준에 대한 조작적 정의와 측정 도구의 한계 등을 세밀하게 재분석할 필요가 있을 것이며, 나아가 직무의 질적 수준과 작업장 제반 환경 특성 간의 관련성 및 신체적 건강수준과의 연관성 등이 추가로 연구될 필요가 있을 것이다.

5. 결론

본 연구는 산업안전보건연구원에서 실시한 근로환경조사 자료를 이용하여 직무의 질적 수준을 직무 특성에 기반하여 파악한 후 직무의 질적 수준의 분포를 업종과 직종별로 알아보았다. 직무의 질적 수준은 업종과 직종별로 많은 차이를 보였으며, 특히 직종의 경우 관리자와 전문가 직종에서 가장 질적 수준이 높은 직무를 보였으며, 농림어업 숙련종사자와 단순노무직종에서 직무의 질적 수준이 가장 낮았다. 또한 직무의 질적 수준에 따른 주관적 건강수준과 작업관련 스트레스 그리고 직무만족도 등의 차이를 분석한 결과에 따르면 직무의 질적 수준이 높아질수록 주관적 건강수준과 직무만족도 등이 높아지는 정의 상관관계를 보였다. 반면 작업관련 스트레스 수준은 부의 상관관계를 보여 직무의 질적 수준이 반드시 좋은 건강 영향만을 보이는 것은 아님이 드러났다. 이러한 결과는 세계보건기구가 정의한 건강 개념에서도 쉽게 파악할 수 있다. 즉 신체적 건강과 정신적 건강 그리고 사회적 건강이 반드시 통합된 상태로 유지되는 것은 아니라는 점을 시사하고 있다. 신체적 건강수준이 높더라도 정신적 건강수준이

낮을 수 있다. 본 연구에서 밝힌 바와 같이 직무의 질이 높을 경우 작업관련 스트레스 수준이 높아지고 결과적으로 정신적 건강 수준이 낮아질 것으로 예상된다. 본 연구결과는 단면조사 자료를 이용하여 분석한 것이기 때문에 해석상 많은 한계를 지니고 있다. 그 중에서도 인과관계를 검증하지 못하는 한계를 지니고 있다.

5. References

- [1] WHO.(1946), Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19-22 June, 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.
- [2] 고용노동부 산업안전보건법, 시행령, 시행규칙. 고용노동부.
- [3] 산업안전보건연구원.(2014), 제4차 근로환경조사. 산업안전보건연구원.
- [4] Kim J., Mueller C.W.(1978), Introduction to factor analysis. California, Sage Publications, Inc.
- [5] Fauth R., McVerry A.(2008), Can "good work" ' keep employees healthy? Evidence from across the EU. London, The Work Foundation.
- [6] 통계청(2015), 통계분류포털. <http://kssc.kostat.go.kr>
- [7] Cottini E., Lucifora C.(2013), Inequalities at work job quality, health and low pay in European workplaces. AIAS, GINI Discussion Paper 86.

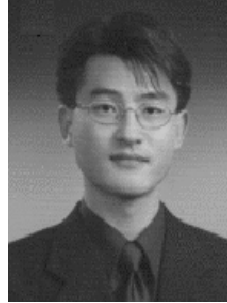
저자 소개

김기식



현재 산업안전보건연구원 안전보건정책연구실 실장으로 재직중. 서울대 기계공학 학사, 석사, 박사학위를 취득하였고, 심리학 석사학위를 취득. 관심분야는 산업안전보건 정책 및 산업기계분야이다.

조윤호



인하대학교에서 산업공학 석사학위를 취득하였고, 현재 산업안전보건연구원 정책제도연구팀에 재직중. 관심분야는 산업공학, 인간공학, 안전보건정책 분야이다.

이경용



연세대학교에서 사회학 분야의 학사, 석사, 박사학위를 취득하였고, 현재 산업안전보건연구원 정책제도연구팀장으로 재직중. 관심분야는 산업사회학, 보건사회학, 사회역학, 사회정책 분야이다.