

# 일반병원과 특수·전문병원 종사자의 직무스트레스 비교 연구

김동현<sup>1</sup>, 김남송<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>원광대학교 대학원 보건학과, <sup>2</sup>원광대학교 의과대학 예방의학교실

## A comparative analysis of the job stress of workers in general hospitals and special·specialized hospitals

Dong-hyeon Kim<sup>1</sup> and Nam-song Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Dept. of Public Health, Graduate School of Wonkwang University

<sup>2</sup>Dept. of Preventive Medicine, College of Medicine, Wonkwang University

**요 약** 일반병원과 특수·전문병원의 직무스트레스의 유형과 특성을 파악함으로써 각 병원별 특성에 맞는 스트레스 극복을 통해 안정된 직원관리와 완화프로그램의 방향을 제시하고자 하였다.

본 연구의 참여자는 일반병원종사자 109명, 특수·전문병원종사자 117명이 설문에 참여하였으며, 측정도구는 한국산업안전보건연구원에서 지난 2004년 정책연구사업의 일환으로 진행된 ‘한국인 직무 스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화 연구’에 따른 한국형 직무스트레스요인 측정도구를 사용하였다.

본 연구결과 일반병원과 특수·전문병원간의 환경과 조직체계에 따른 서로 다르게 나타나는 스트레스의 특성이 파악되었으며 향후 이 연구 결과를 토대로 각 병원특성에 맞는 스트레스 극복 프로그램의 개발의 기초 자료로 활용되기 바란다.

**Abstract** This work was intended to investigate types and characteristics of job stress in general hospitals and special hospitals, and thereby suggest the direction to perform stable employee management and stress alleviation program through the ways of overcoming stress depending on each characteristic of hospitals.

In this study, 109 of professionals working in general hospitals and 117 working in specialized hospitals participated, and, as a measuring instrument, the 'Measuring Instrument of Korean Job Stressors' according to 'Standardization and Development of Korean Job Stress Questionnaire' made by Occupational Safety & Health Research Institute as part of a policy research project in 2004 was used.

As a result, this work looked into stress characteristics appearing differently according to the environment and organizational system of general hospitals and special hospitals. Based on the study result, it is expected that this work will be used as a fundamental material to develop the program of overcoming stress on the basis of each hospital characteristic.

**Key Words** : General hospital, Job stress, Special. Specialized hospital

## 1. 서론

### 1.1 연구배경

병원의 종사자들은 환자의 치료를 위해 항상 긴장감 속에서 생활해야 하며 여러 다양한 직종의 종사자들이

함께 근무하면서 생기는 업무상 갈등이 많을 수 있어 타 직종에 비해 직면과 스트레스가 높다고 할 수 있을 것이다. 실제로 2008년 전남대학교 출판부에서 발표한 ‘직무 스트레스의 이해와 관리전략’에 따르면 타 직종에 비해 보건의 사회복지사업군의 직업군이 타 직종에 비해 가

본 논문은 2012학년도 원광대학교의 교비지원에 의해서 수행되었음.

\*Corresponding Author : Nam-song Kim(Wonkwang Univ.)

Tel: +82-63-850-6766 email: knsong@wku.ac.kr

Received June 24, 2013

Revised (1st July 19, 2013, 2nd August 1, 2013)

Accepted August 7, 2013

장 높은 스트레스 점수를 보이고 있다[1].

또한 열악한 근무 환경과 직업 만족도의 저하와 직무스트레스로 인해 간호의 질은 떨어지고 환자안전에 대한 위험 요인으로 작용될 수 있다[2].

우리나라의 병원은 의료수가의 통제로 인한 경영 자율성의 한계, 대외개방을 통한 경쟁강화, 전문직과 행정직의 갈등관리 기술 부족 등을 이유로 병원종사자들의 스트레스 수준이 다른 직종에 비해 클 수 있어 종사자의 건강관리가 병원행정의 연구과제로서 중요할 것이다[3].

이와 관련된 직무스트레스로 인해 발생하는 우울증에 대한 관심도 많은 관심을 받고 있다 [4,5].

병원이 하는 일은 사람의 건강과 생명을 직접적으로 영향을 미치기 때문에 병원이나 병원직원의 사정에 따라 임의로 쉬거나 연기할 수 없는 특성이 있다. 이와 같이 임의성이 허락되지 않는 일의 도덕성이 일을 하는 직원들에게는 또 하나의 스트레스 요인으로 작용하게 된다.[6]

물론 직무스트레스가 부정적인 영향만을 주는 것은 아니다. 어떤 스트레스든지 본인이 어떻게 예방하고 관리하느냐에 따라 긍정적으로 활용되고, 역량을 개발하며 삶을 행복하게 하는 일에 사용될 수 있다[7].

병원의 업무 특성상 어느 정도의 긴장감과 스트레스는 사고를 막는 긍정적인 효과도 분명히 있을 것이다. 그러나 직원들에게 일정한 수준 이상의 스트레스가 계속해서 자극을 준다면 이는 곧 환자에게 피해가 갈 수 있으며 직원들 스스로에게도 직무 만족도를 저하 시킬 것이다.

이러한 특수한 구조 속에서 병원의 전문화, 특성화를 통한 중소병원의 경쟁력을 확보하기 위해 특수·전문병원의 수는 매년 빠르게 증가하고 있다[8].

기존 연구에서 심미선(2000)은 일개 대학병원의 종사자(의사, 간호사, 조무사)를 설문조사 한 결과 직종별 스트레스가 우울, 불안, 신체적 증상 모두에서 간호조무사가 가장 높을 것으로 나타났으며[9], 남미희(2002)는 한 병원의 종사자를 대상으로 직무스트레스와 대처전략이 직무만족에 미치는 영향을 연구하여 간호사는 역할과다, 경력개발, 임금 등이 스트레스 원인이고 행정직은 경력개발과 임금, 조직비능률이 원인인 것으로 조사되었다[10]. Tagliacozzo(1982)는 간호사의 흡연과 스트레스에 대해 연구하여 흡연간호사의 직무스트레스가 비흡연자에 비해 높다는 것을 밝혀냈다[11]. 이외에도 병원종사자들의 직무스트레스에 관련된 연구는 활발히 진행되고 있으나, 늘어나는 각 특수·전문병원과 일반병원 직원들간의 직무스트레스에 대한 비교 연구는 거의 없는 것이 현실이다.

각 종류별 병원 종사자들의 직무스트레스에 대한 비교 연구는 각 스트레스 원인을 찾아 개선 함으로써 병원 직

원들의 만족도 향상을 가져올 수 있을 것이며 이는 곧 환자에게 질 높은 서비스로 전달될 것이며 병원 경영성과의 개선을 가져 올 것이라 생각된다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구는 일반병원과 특수·전문병원 종사자의 직무스트레스를 측정하여 각 병원 종사자간의 차이를 분석하고 이에 따른 병원 종별에 맞는 특성화된 완화프로그램 개발의 필요성에 대해 확인하여 적용하게 함으로써 안정된 조직관리와 직무스트레스 완화프로그램 개발의 기초 자료로 활용되기 바란다.

## 1.3 연구 문제

본 연구의 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 일반병원, 특수·전문병원 종사자들의 인구학적 특성과 직업 관련성 특성에 따른 직무스트레스 요인을 파악한다.
- 둘째, 일반병원 Vs 특수·전문병원 종사자들의 직무스트레스 요인을 비교분석 한다.
- 셋째, 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

## 1.4 병원의 분류

- 1) 일반병원: 환자의 연령과 질병의 종류/상태에 관계가 없는 넓은 뜻의 의료 서비스를 제공하는 병원이다.
- 2) 특수병원: 특정 1개 질환, 특정 인체기관을 침해하는 질환, 특정 연령군에만 발병하는 질환 또는 장기요양을 요하는 질환의 환자만을 수용·진료하는 병원이다.
- 3) 전문병원: 의료법 제3조5의 ‘전문병원의 지칭 및 평가 등에 관한 규칙’에서 정하는 요건을 충족시키는 병원급 의료기관 중 난이도가 높은 의료행위를 하는 병원

본 연구에서는 척추전문병원, 노인전문병원, 알코올중독전문병원을 특수·전문병원으로 구분하여 연구하였다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1 연구대상

본 연구의 조사대상은 청주지역 병원 종사자 중 3개의 일반병원 종사자 109명, 2개의 척추전문병원 종사자 40명, 2개의 노인전문병원 종사자 35명, 1개의 알코올중독전문병원 종사자 42명 특수전문병원 117명 전체 226명을 대상으로 직무스트레스와 관련한 조사를 실시하였다.

본 연구를 위한 조사기간은 2012년 11월11일부터 2012년 12월 10일까지 한 달간 실시하였으며, 조사대상의 병원실무자에게 사전 전화면담을 통하여 조사날짜를 약속한 뒤 방문설문 조사를 실시하였다.

## 2.2 측정도구

본 연구에 사용된 측정도구는 한국산업안전보건연구원에서 지난 2004년 정책연구사업의 일환으로 진행된 '한국인 직무 스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화 연구'에 따른 최종 개발된 한국형 직무스트레스요인 측정도구를 바탕으로 제작 되었다[12].

각 변인에 대한 정의 및 측정내용은 다음과 같다.

### 1) 독립변인

본 연구에서 병원 종사자의 인구사회학적 특성은 성별, 최종학력, 결혼상태 등 3개 항목으로 구성되었다. 직업별 특성으로는 병원종별, 현 직종 근무기간, 직종, 직책, 고용형태 등 5개 항목으로 구성되었다.

### 2) 종속변인

한국형 직무스트레스 측정도구는 하위 8개 영역, 43문항으로 구성되어 있다. 하위 8개 영역 구성 및 내용은 Table 1과 같다.

[Table 1] Questionnaire and Confidence

Category	Sub category	n	Confidne
Physical environment	Comfort, Risk of accidents, Attitude	3	0.304
Job requirements	Hours, Work suspension, Responsibility, Concentration, Rest, Family care, Redundant work	8	0.726
Job autonomy	Creativity, Schedule change, Knowledge level, Influence, Schedule management	5	0.642
Relational conflict	Relationship with superior, Relationship with co-workers, Comradship, Utterance of difficulties	4	0.632
Job instability	New work, Landing a new job, Uncertainty of the future, Risk of getting fired, Possibility of getting fired, Changes in working conditions	6	0.677
Organizational system	Personnel system, System of work performance, Work collaboration, Relationship between management and labor, Reflect of my opinions, Promotion, Position (title)	7	0.780
Reward inappropriateness	Expectations, Appropriateness of wages, Respect and trust, Interest, Positive circumstances, Opportunities to improve skills	6	0.755
Culture of workplace	Work instructions, Atmosphere, Office dinner, Differences between male and female employees	4	0.702
Total		43	0.641

한국형 직무스트레스요인 측정도구를 통한 조사결과를 100점으로 환산하여 응답자의 직무스트레스 요인 두 영역(인구사회학적 특성요인, 직업관련 특성요인)으로 나누어 응답자의 상대적인 평가점수를 비교분석하였다. 점수가 높을수록 스트레스에 더 많은 영향을 미치고 있는 것으로 해석한다.

단, 본 연구에서는 신뢰도가 낮은 물리환경 영역은 연구에서 제외 시켰다.

## 2.3 자료분석

본 연구의 연구모형을 경험적으로 검증하기 위하여 통계분석은 SPSS 15.0 프로그램을 사용 하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 변수계산(compute)을 통해 한국형 직무 스트레스 요인의 각 영역을 100점으로 환산하여 평균(mean, m)과 표준편차(standard deviation, std)를 구하였다.

$$\text{영역별 환산점수} = (\text{실제점수} - \text{문항수}) \times 100 / (\text{예상 가능한 최고점수} - \text{문항수})$$

둘째, 독립변인과 종속변인 간의 비교를 위하여 독립 표본 t-test와 일원변량분석(ANOVA)를 수행하였다.

셋째, 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중회귀분석(변수입력방식 : stepwise(단계선택방식))을 수행하였다.

넷째, 본 연구에 사용된 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 내적 일치도에 의한 Cronbach's Alpha 계수를 구하여 신뢰도를 비교분석 하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 조사대상자의 일반적 특성

본 연구를 위해 300장을 배포하였으나 회수되지 않은 설문지와 불성실히 설문지에 답변한 설문지를 빼고 조사 및 입력 완료된 총 연구대상자는 226명이다.

응답자의 인구학적 특성을 살펴보면, 전체 응답자 중 남자가 57명(25.2%), 여자가 169명(74.8%)이고, 학력은 고졸 37명(16.4%), 대졸 116명(83.6%)으로 조사됐다. 응답자의 결혼상태는 미혼 74명(32.7%), 기혼 143명(63.3%), 기타 9명(4.0%)으로 나타났다. 응답자의 직권관련성 특성을 살펴보면 일반병원직원 109명(48.2%), 알코올중독 전문병원 42명(18.6%), 척추전문병원 40(17.7%), 노인전문병원 35명(15.5%)으로 나타났으며, 근무기간 현황은 1년 미만 23명(10.2%), 3년 미만 49명(21.7%), 5년 미만 43

명(19.0%), 10년 미만 46명(20.4%), 10년 이상 65명(28.8%)으로 나타났다.

직종별로는 간호직 95명(42.0%), 원무행정직 55명(24.3%), 의료기사직 47명(20.8%), 관리기능직 22명(9.7%), 총무인사기획 7명(3.1%)이고, 직책은 일반직원 146명(64.6%), 중간관리역 23명(25.7%), 팀장급 16명(7.1%), 기타 6명(2.7%)로 나타났다. 고용형태는 정규직 213명(94.2%), 비정규직 13명(5.8%)으로 나타났다.

[Table 2] General characteristics of the subjects

Total		n	%	
		226	100.0	
Demographic characteristics	Sex	Male	57	25.2
		Female	169	74.8
	Education	High school or lower	37	16.4
University graduate		189	83.6	
Demographic characteristics	Marital status	Single	74	32.7
		Married	143	63.3
		Other	9	4.0
Employee-related characteristics	By hospital types	General hospital	109	48.2
		Alcohol abuse treatment hospital	42	18.6
		Spine hospital	40	17.7
		Elderly care hospital	35	15.5
Employee-related characteristics	Experience	Less than 1yr	23	10.2
		1~3 yr	49	21.7
		3~5 yr	43	19.0
		5~10 yr	46	20.4
		10 yr or longer	65	28.8
Employee-related characteristics	Job types	Administration	55	24.3
		Secretary, human resources management	7	3.1
		Nurse	95	42.0
		Medical technician	47	20.8
		Management function	22	9.7
Employee-related characteristics	Position	General staff	146	64.6
		Mid-level manager	58	25.7
		Head of team (department)	16	7.1
		Other	6	2.7
Employment type	Employment type	Permanent	213	94.2
		Temporary	13	5.8

### 3.2 조사대상자의 특성별 스트레스 요인비교

인구사회학적, 직업관련 특성별 직무스트레스 요인의 차이를 보면 Table 3, 4와 같다.

먼저 인구사회학적 특성으로 성별의 경우 전체적으로 평균의 차이가 없었으나, 직무자율 영역에서 남자 52.98 점, 여자 46.82점으로 유의수준(<.05) 내에서 남자가 여자보다 평균 환산점수가 높게 나타났다. 이는 남자가 여자보다 상대적으로 직무자율성이 낮다고 판단하고 있는 것으로 나타났다.

학력별로는, 전체총점과 직무요구, 직무자율이 유의수준 내에서 점수의 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저 전체 점수를 보면, 고졸 53.75점, 대졸 45.37점으로 대졸 졸업자가 상대적으로 직무스트레스 요인이 많은 것으로 나타났다. 또한 직무요구와 직무자율에서도 대졸 응답자가 고졸 응답자보다 상대적으로 점수가 높은 것으로 나타났다. 이는 대졸 응답자가 고졸 응답자보다 직무스트레스를 많이 받고 있다고 할 수 있다.

결혼 상태에 따른 직무스트레스는 8개 하위영역 모두 결혼 상태에 따른 차이는 나타나지 않았다.

다음으로 직업 관련성 특성에 따른 차이를 보면 먼저 병원종별에 따른 평균차이는, 전체 총점과 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장 문화 영역이 유의수준 내에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 전체총점은 척추전문병원이 50.74로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 알코올중독전문병원 50.52, 노인전문병원 48.57점으로 나타났고, 일반병원이 48.18점으로 가장 낮게 나타나 일반병원이 상대적으로 가장 스트레스요인 적은 것으로 나타났다.

다음으로 병원종별 영역별 차이를 살펴보면, 직무요구 영역에서는 일반병원(54.05)이 가장 높게 나타났고, 다음으로 알코올중독전문병원(50.79), 척추전문병원(50.73), 노인전문병원(47.26) 순으로 나타났다. 직무요구에서는 일반병원이 다른 특수·전문병원들 보다 그 요구가 많은 것으로 나타났다.

직무불안정 영역에서는 알코올중독전문병원이 48.02로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 척추전문병원(46.53), 노인전문병원(46.35), 일반병원(42.10)순으로 나타나 알코올중독전문병원이 가장 직무불안정을 높게 느끼고 있었으며, 조직체계 영역에서는 척추전문병원이 53.81로 가장 높게 나타나 직원들이 조직체계가 체계적이지 않다고 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 알코올중독전문병원(53.63), 노인전문병원(48.44), 일반병원(44.21) 순으로 나타났다.

보상부적절 영역에서는 알코올전문병원이 53.44점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 척추전문병원(50.00점), 노인전문병원(47.14점), 일반병원(44.39점) 순으로 나타났다. 알코올전문병원종사자들이 타 병원 종사자들보다 상대적으로 보상체계에 불만이 많은 것을 알 수 있다.

마지막으로 직장문화에서는 일반병원이 45.9로 가장 높게 나타나 일반병원이 상대적으로 직장문화가 좋지 않은 것으로 생각하고 있었으며 다음으로 노인전문병원(44.8), 척추전문병원(39.8), 알코올중독전문병원(36.3)으로 나타났다.

[Table 3] Comparison of job stressors according to general characteristics

			Total			Job demand			Job autonomy			Relationship conflict		
			M	SD	t/F	M	SD	t/F	M	SD	t/F	M	SD	t/F
Demographic characteristics	Sex	Male	49.10	5.63	-.053	51.83	11.94	.016	52.98	13.12	3.045	63.3	8.0	.078
		Female	49.14	5.45		51.80	11.44		46.82	13.23	**	63.2	12.5	
	Education	High school or lower	53.75	2.37	-4.438***	50.00	4.17	-5.547***	53.33	17.64	-5.116***	66.7	.0	-1.026
		University graduate	45.37	5.38		42.28	9.90		38.04	12.98		61.3	8.4	
	Marital status	Single	49.73	5.25	2.099	53.55	11.07	2.683	50.16	12.67	.753	63.5	12.1	.666
		Married	50.01	5.65		54.34	10.24		46.85	12.24		64.3	12.8	
Other		48.57	5.40	50.55		12.09	49.04		14.12	62.5		11.1		
Employee-related characteristics	Hospital types	General(a)	48.18	5.74	3.345*	54.05	11.86	3.520* a>b	48.32	13.25	1.039	62.7	12.8	.235
		Elderly care(b)	48.57	4.20		47.26	12.04		45.71	14.38		64.0	6.9	
		Spine (C)	50.74	5.57		50.73	11.00		51.17	13.28		64.2	13.5	
		Alcohol abuse treatment(d)	50.52	5.20		50.79	9.62		48.10	13.30		62.9	9.2	
	Experience	Less than 1yr	47.62	3.81	1.529	47.10	10.91	2.647*	42.03	9.73	4.599**	63.0	13.0	.963
		1~3 yr	49.93	6.46		52.13	12.62		47.21	13.87		62.4	10.5	
		3~5 yr	49.83	5.38		53.10	11.79		48.84	14.31		66.3	13.8	
		5~10 yr	47.89	4.87		49.00	12.86		45.22	11.50		62.5	9.7	
		10 yr or longer	49.47	5.56		54.36	8.91		53.44	13.51		62.3	11.2	
	Job types	Administration	48.68	5.34	1.985	51.59	11.93	.262	48.00	12.66	2.716*	62.9	10.2	1.260
		Secretary, HRM	47.29	6.05		55.95	5.30		52.38	16.97		54.8	12.6	
		Nurse	49.04	5.73		51.97	12.14		45.75	13.64		64.4	12.3	
		Medical technician	48.72	5.33		51.33	10.64		50.50	12.34		62.4	11.9	
		Management function	52.08	4.22		51.33	11.81		54.85	13.64		63.3	9.5	
	Position	General staff(a)	48.70	5.53	1.271	50.11	10.61	4.699** a<c	45.98	11.82	5.610** a<b,c	63.5	11.9	.688
		Mid-level manager(b)	49.49	5.04		54.60	11.73		51.84	13.51		63.2	9.5	
		Head of team(c)	51.26	5.98		58.85	14.34		57.50	17.53		59.4	15.2	
		Other	50.26	6.94		47.22	13.86		48.89	22.57		65.3	11.1	
	Employment type	Permanent	49.26	5.57	.148	51.86	11.48	.271	48.86	13.04	2.191*	63.4	11.5	.249
		Temporary	46.99	3.17		50.96	12.97		40.51	17.73		*	59.6	

[Table 4] (continued) Comparison of job stressors according to general characteristics

			Job insecurity			Organization system			Inadequate compensation			Work culture		
			M	SD	t/F	M	SD	t/F	M	SD	t/F	M	SD	t/F
Demographic characteristics	Sex	Male	44.05	10.12	-.585	48.12	16.04	-.117	46.88	13.36	-.448	41.7	15.1	-.686
		Female	44.84	8.26		48.38	13.97		47.70	11.40		43.3	15.6	
	Education	High school or lower	40.74	3.21	.762	63.49	5.50	-.828	61.11	5.56	-.308	38.9	4.8	-1.319
		University graduate	45.75	9.08		46.22	12.44		46.73	9.87		39.7	15.1	
	Marital status	Single	44.50	8.75	1.897	48.45	14.80	.698	47.41	12.20	.031	43.5	15.6	.678
		Married	46.17	9.15		49.42	14.48		47.67	12.20		41.6	15.5	
Other		43.78	8.63	47.52		14.74	47.36		12.01	43.3		15.5		
Employee-related characteristics	hospital types	General(a)	42.10	10.07	6.688 *** a<c,d	44.21	14.33	7.281 *** a<c,d	44.39	12.84	7.098 *** a<d	45.9	13.9	4.909 ** a>d
		Elderly care(b)	46.35	5.86		48.44	13.88		47.14	9.56		44.8	18.2	
		Spine (C)	46.53	7.52		53.81	13.94		50.00	10.60		39.8	16.0	
		Alcohol abuse treatment(d)	48.02	5.99		53.63	12.75		53.44	9.58		36.3	14.2	
	Experience	Less than 1yr	46.62	6.21	1.858	49.69	15.25	.409	46.38	11.92	.834	39.1	16.7	1.066
		1~3 yr	46.26	8.81		50.15	12.86		50.00	10.14		40.5	15.6	
		3~5 yr	45.61	10.61		48.28	15.01		45.87	13.12		43.4	15.3	
		5~10 yr	43.96	8.27		46.89	15.19		47.71	11.08		45.7	16.3	
		10 yr or longer	42.56	8.17		47.47	14.77		46.92	12.84		43.7	14.4	
	Job types	Administration	44.85	8.87	2.140	46.84	16.02	3.939 ** a<e	47.37	12.87	3.713 ** c<e	45.6	20.0	2.384
		Secretary, HRM	39.68	5.94		38.10	16.95		42.06	10.57		54.8	20.9	
		Nurse	46.20	8.27		47.87	13.08		46.84	11.31		41.1	13.5	
		Medical technician	42.55	7.71		47.72	15.59		45.74	12.16		43.8	12.6	
		Management function	43.43	11.83		58.44	7.66		56.06	8.21		38.3	11.7	
	Position	General staff(a)	45.24	8.12	1.018	48.56	14.54	.543	47.83	11.49	.874	42.0	14.9	.664
		Mid-level manager(b)	43.68	8.16		46.63	14.38		45.69	12.36		44.4	14.7	
Head of team(c)		42.01	14.62	50.89		15.62	49.31		15.03	46.4		23.4		
Other		46.30	9.07	51.59		12.57	51.85		6.73	40.3		12.3		
Employment type	Permanent	44.84	8.31	1.356	48.20	14.76	-.478	47.39	11.80	-.515	43.3	15.3	1.685	
	Temporary	41.45	14.28		50.18	9.04		49.15	13.77		35.9	17.1		

근무기간대별 직무스트레스 요인비교를 살펴보면, 직무요구, 직무자율 영역에서 유의수준 내의 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무요구 영역은 근무기간 10년 이상이 54.36점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 3~5년(53.10점), 1~3년(52.13점), 5~10년(49.00점), 1년 미만(47.10점) 순으로 나타났다. 직무자율 영역은 근무경력 10년 이상이 53.44점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 3~5년(48.84점), 1~3년(47.21점), 5~10년(45.22점), 1년 미만(42.03점) 순으로 나타났다.

직종별로는 직무자율, 조직체계, 보상부적절 영역에서 유의수준 내 차이가 나타났다. 직무자율 영역은 관리기능직이 54.85점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 총무인사기획직(52.38), 의료기사직(50.50점), 원무행정직(48.00점), 간호직(45.75점)순으로 나타났다. 관리기능직이 상대적으로 다른 직종보다 직무자율이 낮다고 생각하는 것을 알 수 있다.

조직체계 영역은 관리기능직이 58.44점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 간호직(47.87점), 의료기사직(47.72점), 원무행정직(46.84점), 총무인사기획직(38.10점) 순으로 나타났다. 그리고 보상부적절 영역은 관리기능직이 56.6점으로 가장 높은 점수를 타나냈고 다음으로는 원무행정직(47.37점), 간호직(46.84점), 의료기사직(45.74점), 총무인사기획직(42.06점) 순으로 나타났다.

직책별로는 직무요구, 직무자율이 유의수준 내에서 차이를 나타냈다.

직무요구 영역에서는 팀(과,부)장급이 58.85점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 중간관리역(54.60점), 일반직원(50.11점), 기타(47.22점) 순으로 나타났다. 직무자율 영역 또한 직무요구 영역과 마찬가지로 팀(과,부)장급이 57.50점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 중간관리역(51.84점), 기타(48.89점), 일반직원(45.98점)으로 나타났다. 이는 연봉액, 근무기간에 따른 직무스트레스 요인비교와 동일한 결과로 직책이 높을수록 직무요구는 많아지고, 직무자율성을 떨어지는 것을 알 수 있다.

고용형태별 영역에서는 직무자율이 유의수준 내에서 차이를 나타냈다.

직무자율 영역에서 정규직(48.86점), 비정규직(40.51점)으로 정규직의 점수가 높게 나타나 정규직이 상대적으로 직무의 자율성이 떨어지는 것으로 나타났다.

### 3.3 병원종별 직무스트레스 요인비교

Table 5는 알코올중독, 노인, 척추 전문병원을 전문병원으로 구분하고 일반병원과 직무스트레스 요인을 비교한 결과이다.

분석결과 전체요인과 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화에서 통계적으로 유의하게 평균의 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저 직무요구에서에서는 일반병원(54.05점)이 전문병원(49.72점)으로 점수가 높아 직무에 대한 요구는 많은 것으로 나타났다.

직무불안정에서는 일반병원(42.10점) 전문병원(47.01점)으로 전문병원의 점수가 높아 전문병원이 직무가 불안정한 것으로 나타났다.

조직체계에서도 일반병원(44.21점) 전문병원(52.14점)으로 전문병원의 점수가 높아 전문병원의 조직이 체계적이 않다고 나타났다.

보상부적절에서도 일반병원(44.39점) 전문병원(50.38점)으로 전문병원의 점수가 높아 전문병원의 직원들이 보상이 부적절하다고 나타났다.

직장문화에서는 일반병원(45.95점), 전문병원(40.93점)으로 일반병원의 점수가 높아 일반병원이 직장문화가 상대적으로 스트레스 요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

총점에서는 일반병원(48.18점), 전문병원(50.01점)으로 전문병원의 점수가 높아 직무스트레스요인이 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

[Table 5] Comparison of job stressors between general hospitals and specialized hospitals

By hospital types		n	M	SD	t
Total	General	109	48.18	5.74	-2.532*
	Specialized	117	50.01	5.10	
Job demand	General	109	54.05	11.86	2.867*
	Specialized	117	49.72	10.88	
Job autonomy	General	109	48.32	13.25	-.064
	Specialized	117	48.43	13.68	
Relationship conflict	General	109	62.69	12.76	-.640
	Specialized	117	63.68	10.29	
Job insecurity	General	109	42.10	10.07	-4.383***
	Specialized	117	47.01	6.51	
Organization system	General	109	44.21	14.33	-4.264***
	Specialized	117	52.14	13.61	
Inadequate compensation	General	109	44.39	12.84	-3.897***
	Specialized	117	50.38	10.18	
Work culture	General	109	45.95	13.92	2.925**
	Specialized	117	40.03	16.31	

\* : p<0.05, \*\* : p<0.01, \*\*\* : p<0.001

### 3.4 직무스트레스에 영향을 미치는 요인

직무스트레스의 7개 하위요인을 조직요인(조직체계, 보상부적절)과 개인요인(직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 직장문화)의 2가지 요인으로 재구성하여 병원종별 평균비교를 실시하였다[Table 6].

[Table 6] Compare Hospitals by Type of Job Stress Factors (Reconstruction of personal factors/Organizational Factors)

By hospital types		n	M	SD	t
Organizational Factors	General	109	44.520	9.740	-5.167***
	Specialized	117	50.675	8.011	
Personal factors	General	109	50.622	5.924	1.051
	Specialized	117	49.772	6.205	

\* : p<0.05, \*\* : p<0.01, \*\*\* : p<0.001

분석결과 조직요인에서 전문병원(50.675)과 일반병원(44.520)이 평균의 차이가 있는 것으로 나타났다. 다시 말해, 전문병원이 일반병원보다 상대적으로 조직요인의 열악한 환경인 것으로 조사됐다. 개인요인은 일반병원과 전문병원의 평균의 차이가 없는 것으로 나타났다.

[Table 7] Total job stress of each hospital

	B	SE	Beta	t	p	Tolerance	VIF
(constant)	47.942	1.015		47.241	.000		
Hospital type (General hospital=1)	-2.389	.694	-.219	-3.440**	.001	.979	1.021
Education (University graduate=1)	4.024	.933	.273	4.311***	.000	.985	1.015
Marital status (Married=1)	-1.556	.715	-.138	-2.177*	.031	.991	1.009

$$R=.354, R^2=.125, adj.R^2=.113, Durbin - Watson=1.762, F=10.535***$$

Table 7의 결과는 (전체)직무스트레스에 영향을 미치는 요인은 병원종류, 학력, 결혼상태인 것으로 나타났으며, 비표준화계수의 부호(+,-)에 따라 정(+)의 영향을 미치는지 부(-)의 영향을 미치는지 알 수 있다.

먼저, 병원종류는 비표준화계수값이 -2.398로 일반병원이 아닌(-) 전문병원 종사자일수록 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 학력은 계수값이 4.024로 대졸일

수록(고학력일수록) 직무스트레스가 더 높다는 것을 의미한다. 결혼상태는 계수값이 -1.556으로 기혼이 아닌(-) 미혼일수록 직무스트레스를 많이 받는다는 것을 알 수 있다.

## 4. 결론

### 4.1 요약

인구사회학적 특성별 직무스트레스 요인을 비교해본 결과에서는 성별의 경우 남자가 여자보다 상대적으로 직무자율성이 낮다고 판단하고 있는 것으로 나타났다.

학력별로는 먼저 전체적으로 봤을 때 대졸 졸업자가 고졸 졸업자보다 직무스트레스 요인이 많은 것으로 나타났으며 직무요구, 직무자율에서 특히 대졸졸업자가 직무스트레스가 많은 것으로 나타났다. 이는 병원특성상 대졸 졸업자가 해당업무의 책임자로 일을 함으로써 오는 직무스트레스로 사료된다.

다음으로 직업관련 특성별 각 병원 종류별 직무스트레스 요인을 비교해본 결과에서는 먼저 전체 총점 영역에서는 일반병원이 가장 좋다고 생각하는 반면 척추병원이 가장 낮은 점수를 나타냈다.

직무요구에서는 노인병원이 가장 낮은 점수를 받았고 일반병원이 가장 높은 점수로 나타나 일반병원이 상대적으로 직무요구에서 스트레스를 많이 받고 있는 것으로 나타났다.

이는 일반병원이 단일 진료 과목이나 특정 질환의 진료를 행하는 특수·전문병원에 비해 복잡하고 다양한 진료 형태를 가지고 있기 때문으로 사료된다.

반면 직무 불안정, 조직체계, 보상부적절에서는 모두 일반병원이 상대적으로 가장 좋다고 나타났으며 직무불안정에서는 알코올병원이, 조직체계에서는 척추병원이, 보상부적절 영역에서는 알코올병원이 가장 높은 직무스트레스 요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

그러나, 직장문화에서는 알코올병원이 가장 좋은 것으로 나타났으며 일반병원이 상대적으로 가장 스트레스 요인으로 나타났다.

근무시간대별 영역별 직무스트레스 요인을 비교해본 결과에서는 직무요구와 직무자율에서는 10년이상근무자가 가장 높은 점수를 나타내 직무요구가 상대적으로 스트레스 요인으로 작용하는 것으로 나타났으며 1년미만 근무자가 가장 낮은 점수를 나타냈다. 즉, 오래 근무한 직원은 앞서 나온 대졸 졸업자와 마찬가지로 직급과 연차가 올라 갈수록 직무요구, 직무자율에서 직무스트레스를 상대적으로 많이 받고 있는 것을 알 수 있다. 이는 직책



별 영역에서의 결과에서도 같은 결과로 나타나 팀(과,부)장이 가장 높은 점수를 나타내 상대적으로 스트레스 요인으로 작용하는 것으로 나타났으며 일반직원들이 가장 낮은 점수를 나타냈다.

직종별 영역에서는 직무자율, 조직체계, 보상부적절에서는 관리기능직이 모두 가장 높은 점수를 나타내 스트레스요인으로 작용하는 것으로 나타났으며 직무자율에서는 간호직이 조직체계와 보상부적절 영역에서는 총무인사기획직이 가장 낮은 점수를 나타냈다.

고용형태별 영역에서는 직무자율 영역에서 정규직의 점수가 높게 나타나 정규직이 상대적으로 직무의 자율성이 떨어지는 것으로 나타났다.

병원종별을 두가지로 나누어 일반병원 과 특수전문병원의 직무스트레스 요인을 비교해본 결과에서는 전체 총점에서 일반병원의 점수가 통계적으로 유의하게 낮아 전문병원이 스트레스를 더 받는 것으로 나타났다.

직무불안정, 조직체계, 보상부적절에서도 일반병원의 점수가 통계적으로 유의하게 낮아 특수·전문병원이 스트레스를 더 받는 것으로 나타났다. 반면 직무요구, 직장문화에서는 일반병원이 전문병원에 비해 상대적으로 스트레스 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다.

이는 특수·전문병원이 일반병원에 비해 소규모 전문화된 병원이므로 아직 조직의 체계나 직무불안정, 보상에 대한 스트레스가 많은 반면 상대적으로 소규모이므로 가족적인 분위기가 조성되어 직장문화나 직무요구는 일반병원에 비해 낮은 것으로 사료된다.

병원종류별 직무스트레스에 영향을 미치는 요인 결과에서는 개인요인과 조직요인으로 분류하여 분석한 결과에서도 전문병원이 조직요인에서 상대적으로 열악한 환경인 것으로 나타났으며, 회귀분석의 결과에서도 특수전문병원이 직무스트레스를 일반병원에 비해 스트레스를 더 받는 것으로 나타났으며 학력이 높을수록 스트레스를 더 받는 것으로 나타났고 앞에 영역별 조사 결과와는 다르게 기혼보다는 미혼이 스트레스를 더 받는 것으로 나타났다.

#### 4.2 고찰

조성기(2004) ‘병원종사자의 직무스트레스, 생활습관과 사회심리적 건강의 관련성’에 대한 연구[3]에서는 병원종사자의 직무스트레스 수준은 성, 연령, 학력, 직종, 직위, 총수입, 근속년수 등에서 통계학적으로 의미 있는 차이를 나타냈다. 즉 남성에 비해 여성의 직무스트레스 수준이 높았고 나이가 적을수록, 학력이 낮을수록, 직위가 낮을수록, 총수입이 적을수록, 근속년수가 적을수록 직무스트레스가 높았다.

본 연구에서도 남성이 여성에 비해 상대적으로 직무자율성이 낮다고 판단하고 있어 비슷한 연구결과가 나왔으나, 반대로 학력이 높은 대졸 졸업자가 고졸 졸업자보다 직무스트레스가 더 높게 나타났으며, 직위에서는 사원보다는 팀(과,부)장이, 근속기간에서는 1년 미만 근무자보다 10년이상 근무자가 직무자율, 직무요구에서 가장 높은 점수를 나타내 상대적으로 직무스트레스 높은 것으로 나타나 위 연구와 반대의 결과가 나타났다.

2003년 Wans, Y.-I.의 연구[13]에서 내과 부서가 외과 부서보다 훨씬 높은 직무스트레스 수준을 보였던 것도 내과부서의 의사보다 외과 부서의 의사가 수술건수라든가 상대적인 직무요구가 많아서 직무스트레스가 높은 것으로 생각된다.

이와 같이 높은 직무요구와 낮은 직무자율에서 근무하는 집단은 Karasek의 직업성 긴장가설에 고긴장 집단에 해당되는 군으로 건강에 해로운 결과를 가져올 가능성이 높다고 할 수 있으며, [14] 높은 수준의 직무요구로 인한 역할과부하는 이직의도에 영향을 준다고 박이순(2008)의 연구[15]에서 밝혀진 바가 있다.

심미선(2000)[9]의 연구에서는 대학병원의 종사자(의사, 간호사, 조무사)를 설문조사 한 결과 직종별 스트레스가 우울, 불안, 신체적 증상 모두에서 간호조무사가 가장 높을 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 직무자율, 조직체계, 보상부적절에서는 관리기능직이 모두 가장 높은 점수를 나타내 스트레스요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 반면 총무인사기획직은 타 직종보다 조직체계와 보상부적절에 대해 긍정적인 것을 알 수 있는데 이는 총무인사기획직이 직접적으로 조직체계와 임금결정과 관련된 직종이기 때문에 조직체계와 보상에 대한 불만이 상대적으로 낮게 나타나는 것으로 판단된다.

본 연구에서는 일반병원종사자들은 직무요구와 직장문화에서만 점수 높게 나타나 직무요구를 많이 받고 직장문화는 스트레스 요인으로 작용하긴 하나 다른 영역에서는 특수·전문병원에 비해 상대적으로 스트레스 요인으로 작용하지 않는 것으로 나타나 직무환경이 더 좋은 것으로 평가 할 수 있을 것이다.

병원 종별로 세분화하여 평가 했을 때도 마찬가지로 일반병원은 직무요구와 직장문화에서 스트레스를 받는 반면 척추병원은 물리환경, 조직체계를 타 병원종별에 비해 상대적으로 스트레스 요인으로 생각하고 있었으며 알코올병원은 직무불안정, 보상부적절 영역을 타 병원종별에 비해 상대적으로 스트레스 요인으로 생각하고 있었다. 이러한 결과에서 볼 때 일반병원은 조직이 안정화 되고 환경이 좋고 조직이 체계적이며 보상이 적절하게 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 반면 병원의 규모가 작고 전문

화 되어 있는 척추병원과 알코올병원은 상대적으로 아직 조직이 체계화 되어 있지 않고 직무가 불안한 것으로 볼 수 있을 것이다.

그러므로 각 병원은 직무스트레스 영역에서 부족한 부분 즉 일반병원의 경우 직무요구의 완화와 직장문화의 개선을 위해 노력해야 할 것이며, 척추병원은 물리환경을 개선하고 조직체계를 체계화하기 위해 노력해야 하며, 알코올병원은 직무불안정과 보상부적절에서 오는 스트레스를 완화시키기 위해 적절한 보상과 안정된 직장환경을 마련해야 할 것이다.

또한 병원종사자들의 각 병원별 직무스트레스 특성에 맞는 관리를 비롯하여 완화 프로그램 개발을 통해 직무스트레스를 완화시키고 직무만족을 높여 줄때 이직의도가 낮아 질 것이며 이러한 결과는 병원의 안정된 운영과 종사자들의 삶의 질 향상은 물론이고 병원이용자 즉 환자들에게 질 높은 서비스를 제공할 수 있을 것이다.

### 4.3 제언

첫째, 전체 병원 종사자의 직무스트레스와 다른 직종간의 스트레스 비교 및 청주시 제한된 지역의 한계가 있으므로 전국을 대상으로 한 연구 수행을 제언 한다.

둘째, 본 연구를 비롯한 기존의 다른 병원 종사자들의 직무스트레스에 대한 연구를 바탕으로 병원 종사자들의 직무스트레스 완화 프로그램 개발 및 효과 검증에 대한 연구 수행을 제언한다.

셋째, 단순한 직무스트레스 측정이 아닌 병원직원들이 가지고 있는 우울, 불안, 감정노동, 소진 등 다양한 측정 도구를 이용한 비교 분석을 제언한다.

## References

[1] Lee J, Understanding and Management Strategies of Job Stress, Chonnam National University Press p. 87. 2008

[2] Sveinsdottir H., Biering P. & Ramel A. Occupational stress, job satisfaction, and working environment Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies 43 (7), p875. 2006

[3] Cho S, Relevance among Job Stress, Lifestyle Habits, and Psychosocial Health of Hospital Workers, Graduate School of Public Health, Yonsei Univeresity, Master's thesis. p.4. 2004

[4] Brown GW, Davidson S, Harris T, et al. Psychiatric

disorders in London and North West. Soc Sci Med ;11:p367. 1997

[5] Lloyd C. Life events and depressive disorders reviewed. Arch Gen Psychiatry ;37: p.529. 1980

[6] Won Y, Latest Hospital Management, Daihak Publishing Company pp.46, p 36.2008

[7] Seon J, Oh B, Hwang D, Kim J, Job Stress Management, edam p. 186. 2010

[8] 2011 National Hospital List, Korean Hospital Association p 9. 2011

[9] Mi-seon Shim. Levels of Job Stress of Employes Working at a University Hospital by Job Type. Korean Industrial Medicine. pp.159-168. 2000.

[10] Mi-hee Nam. The Effect of Job Stress of Employees at a University Hospital and their Strategy of Handling Job Stress on their Job Satisfaction. pp 12-15. 2002.

[11] Tagliacozzo. Stress and smoking in hospital nurses. pp441-8. 1982.

[12] 2003 Report of Measuring Instrument of Korean Job Stressors (2nd year) in Standardization and Development of Korean Job Stress Questionnaire, Occupational Safety & Health Research Institute, Korea Occupational Safety & Health Agency p. 172-178. 2003

[13] Wans, Y.-I. Job stress of Medical Staff in General Hospital. EDITORIAL BOARD OF CHINESE JOURNAL OF CLINICAL PSYCHOLOGY. p206. 2003

[14] Pelfrene E, Vlerick P, Kittel F et al. Psychosocial work environment and psychological well-being: assessment of the buffering effects in the job demand-control(-support) model in DELSTRESS, Stress and Health ; 18: p43 2002

[15] Park I, Effect of Job Stress of Some General Hospital Employees on Turnover Intention, Graduate School of Public Health, Chosun Univeresity, Master's thesis p28. 2008

[16] Lee S, Effect of Job Stress and Coping Strategy on Job Satisfaciton of Some Hospital Employees, Korean Society of Occupational & Environmental Medicine. Vol. 15, No 1. 2003

[17] Park G, Comparison of Job Satisfaction between Employees at Oriental Medicine Hospitals and Western Medicine Hospitals, Graduate School of Dongshin University, Master's thesis, 2008

[18] NABIRYE R, C., BROWN E, R., & MAPLES E, H. Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda. Journal of Nursing Management 19, 760-768 2011

- [19] Kim J, Analysis of Job Stress and Job Satisfaction and Necessity of Art Therapy, Graduate School of Education, Hanyang University, Master's thesis. 2011
- [20] Kim E, Correlation among Job Stress, Emotional Labor, Resilience, and Mental Health of Hospital Workers, Graduate School of Public Health, Ajou University, Master's thesis 2010
- [21] Effect of Job Stress on Organization Performance according to Organizational Characteristics, Graduate School of Wonkwang University, Doctor's thesis. 2010
- [22] Kim P, Effect of Job Stress of Some General Hospital Employees on Chronic Fatigue, Graduate School of Environment and Public Health, Master's thesis 2004
- [23] Kim G, Kang S, Hospital Management, Gyeochuk Munhwasa 2009
- [24] Seon J, Oh B, Hwang D, Kim J, Introduction to Job Stress, edam. 2010
- [25] Jang H, Kang S, Modern People's Stress Management, Hakjisa. 1998
- [26] Ministry of Health and Welfare 'Specialized Hospital Designation Plan' 2011

---

**김 동 현(Dong-hyeon Kim)**

[정회원]



- 2007년 8월 : 청주대 사회복지. 행정대학원 사회복지학과 (사회복지학 석사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 원광대학교 일반대학원 보건학과 박사과정
- 2007년 10월 ~ 현재 : 예사랑병원 기획실장

<관심분야>

병원경영, 인적자원관리, 보건복지

---

**김 남 송(Nam-song Kim)**

[정회원]



- 1985년 2월 : 전북대학교 의과대학교 졸업
- 1991년 2월 : 의학박사
- 1996년 3월 ~ 현재 : 원광대학교 의과대학 예방의학교실 교수

<관심분야>

예방의학, 보완의학, 보건학