

병원 근로자들의 고용형태에 따른 직무 스트레스와 삶의 질의 관계

가톨릭대학교 보건대학원, 가톨릭대학교 의과대학 예방의학교실 및 산업의학센터¹⁾

전은숙 · 이강숙¹⁾ · 이선영¹⁾ · 유재희¹⁾ · 홍아름¹⁾

— Abstract —

The Relationship Between Job Stress and Quality of Life for Hospital Workers by Type of Employment

Eun-Sook Jeon, Kang-Sook Lee¹⁾, Seon-Young Lee¹⁾, Jae-Hee Yu¹⁾, A-Rum Hong¹⁾

*Graduate School of Public Health, The Catholic University of Korea,
Department of Preventive Medicine, The Catholic University of Korea¹⁾*

Objective: This study was conducted to evaluate the relationship between job stress and quality of life for hospital workers by type of employment.

Methods: Data were obtained for 361 workers in a large hospital 172 of whom were categorized as typical workers defined by permanent employee and 189 of whom were categorized as atypical workers defined by fixed-term contraction. Job stress was assessed using the Korean Occupational Stress Scale-Short Form and the World Health Organization Quality of Life-BREF Questionnaire

Results: Atypical workers had significantly higher scores for job-related stress in the domains of insufficient control, over work, job insecurity, and lack of reward in the workplace compared with typical workers, who had higher scores for stress in the domains of job demands and occupational climate. Test scores also indicated that typical workers had a significantly better quality of life than atypical workers, especially in terms of mental health, social relationships and environment.

Conclusion: These findings suggested that factors contributing to job-related stress were different between typical and atypical hospital and typical workers are likely to have a better quality of life.

Key Words: Hospital workers, Employment type, Job stress, Quality of life

서 론

비정규직 근로자란 특정기간에 특정 계약관계에 의해 조직에서 업무를 수행하는 사람들로 정규직 근로자가 아닌 모든 근로자를 일컫는다¹⁾. 경제위기 이후 비정규직 근로자의 증가는 우리나라 노동시장의 변화를 보여주는 중요한 특징으로²⁾, 경제환경의 변화와 노동유연성의 제고라는 점에서 시대적 흐름이며, 기업의 입장에서는 비정규직 근로자들을 고용함으로써 노동수요의 조절이 용이하다는

점과 근로자들에게 지출되는 부가적인 비용을 절감할 수 있다는 효과를 얻는다. 특히 금융업, 유통업, 병원업 등의 업종에서 집중되어 나타나고 있다¹⁾. 병원 에서 비정규직의 비중은 1997년 5.2%에서 2004년 23.6%로 1997년에 비해 약 4.5배나 증가되었다³⁾.

최근 국내 의료 환경의 변화로 종합병원들의 경영상황이 악화됨에 따라 병원 경영자들은 경영혁신 차원에서 원가관리시스템 및 전사적 자원관리시스템(ERP)을 적극적으로 도입·추진 중에 있으며, 이 과정에서 병원비용 중

〈접수일: 2008년 7월 14일, 1차수정일: 2008년 7월 31일, 2차수정일: 2008년 10월 13일, 3차수정일: 2009년 1월 15일, 채택일: 2009년 1월 19일〉
교신저자: 이 강 숙 (Tel: 02-2258-7377) E-mail: leekangs@catholic.ac.kr

45% 내외를 차지하고 있는 인건비 지출을 최소화하기 위해 영양, 주차, 간호, 경비, 시설관리, 물품공급 및 전산 등 관리 전 부문에 걸쳐 비정규직 근로자 채용을 확대해 나가고 있어 상대적으로 병원근로자들의 고용불안을 증대시키고 있는 추세이다⁴⁾.

고용형태의 변화와 노동의 유연성은 직무스트레스와 관련된 새로운 위험요소이다⁵⁾. 근로자의 고용불안정은 실업과 비슷한 건강장애를 유발하며⁶⁾, 미취업과 비정규직 취업자 집단은 정규직 취업자보다 높은 수준의 불안과 우울 증상을 보인다⁷⁾. 비정규직이 경험하게 되는 직무스트레스는 정규직의 그것보다 심각하게 육체적, 정신적 건강을 위협한다⁸⁾. 비정규직의 증가는 직업불안정 및 소득의 불평등을 수반하고 있으며, 이러한 직업안정성의 상실감과 불안감은 개인의 근심, 우울증, 스트레스와 같은 심리적 건강, 결혼, 근로의욕 등에 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라, 가족 및 집단건강에 커다란 영향을 미친다⁹⁾. 이상의 요인들은 모두 삶의 질과 밀접하게 관련된다.

삶의 질은 한 개인이 살고 있는 문화권과 가치체계의 맥락 안에서 자신의 목표, 기대, 규범, 관심과 관련 하여 인생에서 자신이 차지하는 상태에 대한 개인적인 지각이라고 정의 내려진다¹⁰⁾.

우리나라 근로자들의 삶의 하위 영역들 중 가장 큰 비중을 차지하는 것이 개인의 삶에 직접적인 영향을 미치는 직장생활이라 할 수 있다¹¹⁾. 직무스트레스의 양이 클수록 직무만족도가 낮고 직장생활에서의 만족도가 개인의 삶에 가장 큰 영향을 준다는 결과¹²⁾로 보아, 정규직에 비해 직무만족이 낮은 비정규직 근로자¹³⁻¹⁵⁾의 직무스트레스 요인은 삶의 질과 밀접한 관계가 있을 것이라 사료된다.

다른 조직에 비해 상대적으로 직무스트레스가 높은 병원근로자 집단 내에서 계속적으로 증가하고 있는 비정규직 근로자의 직무스트레스와 삶의 질 수준을 파악하고 정규직 근로자와 비교하였으며, 직무스트레스와 삶의 질과의 관련성 및 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 본 연구를 시도하였다.

대상 및 방법

1. 대상

서울에 소재하고 있는 일개 3차 종합병원에 종사하는 정규직, 비정규직 근로자를 대상으로 조사하였다. 본 연구에서 비정규직 근로자란 촉탁직, 기간직, 수련직 등 고용기간이 정해져있는 계약직 근로자이며 비정규직으로 분류하기 어려운 의사직은 연구대상에서 제외하였다. 연구대상 병원의 근로자는 총 5,908명으로 의사직을 제외한 일반직 중 정규직은 4,009명, 비정규직은 639명이었다.

이 중 전체 근로자 중 비정규직 근로자의 비율이 10% 이상인 부서를 선정하고, 부서별 정규직, 비정규직 각각 20%에 해당하는 대상자에게 설문지를 배포하였다. 부서장에게 연구목적으로 설명하고 허락을 받은 후 2007년 4월 11일부터 2007년 4월 24일까지 자기기업형 설문지를 배포하여 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 400부가 배포되었으며 378부가 회수되었다(회수율 94.5%). 회수된 설문지 중 응답이 불완전한 17부를 제외한 361부를 연구분석 자료로 활용하였고 정규직 172명, 비정규직 189명이 최종 분석대상이 되었다.

2. 방법

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하였으며, 대상자의 고용형태에 따른 비교 시 동일한 조건을 유지하기 위해 부서별 설문에 응하는 대상자 중 정규직과 비정규직의 비율이 같도록 하였다. 설문지는 대상자의 인구통계학적 특성, 직무스트레스, 삶의 질에 관한 문항으로 구성하였다.

1) 인구통계학적 특성

대상자의 인구통계학적인 특성은 성별, 연령, 교육수준, 결혼상태, 종교, 월수입, 근무기간, 직위, 직종, 고용형태, 근무형태, 주당 근무시간 등 12개 항목이었다.

직종은 간호사, 약사, 의료기사, 기능직, 행정직 등 5개의 집단으로 나누었는데, 임상병리사, 방사선사, 의무기록사, 영양사, 물리치료사, 작업치료사, 치기공사, 치위생사, 청력기사, 언어치료사, 운동처방사 등의 보건직 종은 의료기사로 분류하였다. 연구대상 병원에서 기능직으로 분류하고 있는 간호조무사나 조무원은 본 연구에서도 기능직으로 보았다.

2) 직무스트레스

직무스트레스정도를 측정하기 위해 본 연구에서는 Chang¹⁶⁾이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구-단축형(Korean occupational stress scale short form: KOSS-SF)을 사용하였다.

이 도구는 직무요구도(4문항), 직무자율성(4문항), 관계갈등(3문항), 직무불안정성(2문항), 조직적 관리체계(4문항), 보상부적절(3문항), 직장문화(4문항) 등 총 24문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '그렇다', '매우 그렇다'로 응답하도록 하였고, 각각에 대해 1-2-3-4점을 부여하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높은 문항은 1-2-3-4점을 그대로 두었고, 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 낮은 문항은 4-3-2-1로 재코딩하여 개별문항을 평가하였다. 각 영역별로 100점

환산하였으며, 직무스트레스 총 점수는 각 7개 영역의 환산점수의 총합을 7로 나누어 구하였다. 따라서 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 사용한 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수가 0.833이었고, 각 영역별 신뢰도는 직무요구도에서 Cronbach's α 는 0.636, 직무자율성은 0.707 관계갈등은 0.644, 직무불안정성은 0.643, 조직적 관리체계는 0.616, 보상부적절은 0.651, 직장문화에서 0.689 이었다.

3) 삶의 질

삶의 질 측정을 위한 도구는 세계보건기구(WHO)에서 개발한 세계보건기구 삶의 질 측정도구(WHOQOL-100)의 간편 형인 WHOQOL-BREF¹⁷⁾를 Min¹⁸⁾이 한국 실정에 맞게 개발하고 타당도와 신뢰도를 검증한 한국판 WHOQOL-BREF를 사용하였다.

이 도구는 전반적인 삶의 질(2문항), 신체적인 영역(7

문항), 심리적인 영역(6문항), 사회적인 영역(3문항), 생활환경 영역(8문항)등 총 26문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였는데 '매우 불만족', '불만족', '보통', '만족', '매우 만족'으로 응답하도록 하였고 각각에 대해 1-2-3-4-5점을 부여하였다. 삶의 질 만족도 1점은 0%, 2점은 25%, 3점은 50%, 4점은 75%, 5점은 100%의 강도를 지니고 있는 것으로 보았다. 점수가 높을수록 삶의 질이 높은 문항은 그대로 두었고, 점수가 높을수록 삶의 질이 낮은 부정적인 문항은 6점에서 해당항목 점수를 뺀 값을 해당 점수로 하여 점수가 높을수록 삶의 질이 높게 계산되도록 하였다. 영역별 점수는 영역 내에 포함된 모든 항목 점수의 평균에 4를 곱하여 계산하였다. 그러므로 영역점수는 4에서 20의 범위였다. 총점은 영역점수의 합으로 계산하였다. 본 연구에서 사용한 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수가 0.859이었고 각 영역별 신뢰도는 전반적인 삶의 질에서

Table 1. General characteristics of study subjects

Variable		Typical N=172(%)	Atypical N=189(%)	Total N=361(%)	p-value
Gender	Male	65 (37.8)	64 (33.9)	129 (35.7)	0.252
	Female	107 (62.2)	125 (66.1)	232 (64.3)	
Age	~29	50 (29.1)	164 (86.8)	214 (59.3)	0.000
	30~39	99 (57.6)	20 (10.6)	119 (33.0)	
	40~	23 (13.4)	5 (2.6)	28 (7.8)	
Education	High school	20 (11.6)	36 (19.0)	56 (15.5)	0.000
	College	55 (32.0)	92 (48.7)	147 (40.7)	
	University	70 (40.7)	59 (31.2)	129 (35.7)	
	Postgraduate school	27 (15.7)	2 (1.1)	29 (8.0)	
Marital status	Single	57 (33.1)	170 (89.9)	227 (62.9)	0.000
	Married	115 (66.9)	19 (10.1)	134 (37.1)	
Religion	Yes	88 (51.2)	108 (57.1)	196 (54.3)	0.310
	No	84 (48.8)	81 (42.9)	165 (45.7)	
Income	<149	2 (1.2)	96 (50.8)	98 (27.1)	0.000
	150~249	26 (15.1)	91 (48.1)	117 (32.4)	
	>250	144 (83.7)	2 (1.1)	146 (40.4)	
Job career(year)	< 2	7 (4.1)	158 (83.6)	165 (45.7)	0.000
	3~4	8 (4.7)	26 (13.8)	34 (9.4)	
	>5	157 (91.3)	5 (2.6)	162 (44.9)	
Job position	Clerk	116 (67.4)	189 (100.0)	305 (84.5)	0.000
	>Chief	56 (32.6)	0 (0.0)	56 (15.5)	
Type of job	Nurse	27 (15.7)	43 (22.8)	70 (19.4)	0.252
	Medical technologist	104 (60.5)	77 (40.7)	181 (50.1)	
	Pharmacist	13 (7.6)	17 (9.0)	30 (8.3)	
	Technical service	19 (11.0)	49 (25.9)	68 (18.8)	
Duty schedule	Officer	9 (5.2)	3 (1.6)	12 (3.3)	0.223
	Shift	19 (11.0)	27 (14.3)	46 (12.7)	
Working hours for a week	Non-shift	153 (89.0)	162 (85.7)	315 (87.3)	0.000
	< 39	2 (1.2)	21 (11.1)	23 (6.4)	
	40~49	126 (73.3)	143 (75.7)	269 (74.5)	
>50	44 (25.6)	25 (13.2)	69 (19.1)		

Cronbach's α 계수가 0.664, 신체적인 영역에서 0.469, 심리적인 영역에서 0.764, 사회적인 영역에서 0.756, 생활환경 영역에서 0.509 이었다.

3. 통계 분석

수집된 자료는 Window용 SPSS 12.0 Version을 이용하여 분석하였다.

고용형태에 따른 대상자의 인구통계학적인 특성을 비교하기 위해 Chi-square 검증을 시행하였다. 고용형태에 따른 직무스트레스 및 삶의 질 수준 비교, 일반적 특성으로 층화한 고용형태별 직무스트레스와 삶의 질 차이를 검증은 ANOVA를 이용하였다. 고용형태별 직무스트레스와 삶의 질 간의 연관성을 알아보기 위해 Pearson의 상관관계분석을 실시하였다. 또한 고용형태를 고려한 후 대상자의 인구통계학적인 특성 및 직무스트레스 요인이 삶의 질에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 이용하였다.

결 과

1. 연구대상자의 인구통계학적 특성

연구대상자의 인구통계학적 특성은 Table 1과 같다. 연구대상자는 총 361명으로 정규직은 172명(47.6%),

비정규직은 189명(52.4%) 이었다. 연령은 정규직의 경우 30대, 비정규직의 경우 20대가 가장 많은 분포를 차지하였다. 최종학력은 정규직은 대졸, 비정규직은 전문대졸이 가장 많았으며, 정규직의 경우 기혼자가 65.7%, 비정규직의 경우 미혼자가 89.9%로 가장 많은 빈도를 보였다. 월수입은 정규직의 83.7%가 250만원 이상인 반면, 대부분의 비정규직 근로자의 월수입은 250만원 미만이었다. 근무기간은 정규직의 경우 5년 이상 장기근속자가 91.3%로 가장 많았고, 비정규직의 경우 정규직과는 반대로 2년 이하 근무자가 83.6%로 가장 많았다. 직위는 정규직의 경우 사원 67.4%, 계장 이상이 32.6%이었으나, 비정규직은 대상자 전원이 사원이었다. 정규직의 직종은 의료기사-간호사-기능직-약사-행정직 순으로 많았으며, 비정규직은 의료기사-기능직-간호사-약사-행정직 순이었다. 주당 근무시간은 정규직과 비정규직 모두 40~49시간이 가장 많은 분포를 보였다.

2. 고용형태별 직무스트레스

연구대상자의 고용형태에 따른 직무스트레스 요인을 분석한 결과는 Table 2와 같다.

연구대상자의 고용형태에 따른 직무스트레스 수준은 비정규직에서 직무스트레스 요인이 유의하게 많은 것으로 나타났다.

정규직은 직무요구도 영역, 직장문화 영역에서 비정규

Table 2. Job stress according to type of employment

Primary factor	Typical	Atypica	t	p-value
	Mean \pm SD	Mean \pm SD		
Job demand	63.4 \pm 14.4	56.2 \pm 14.6	21.93	0.000
Insufficient job control	47.0 \pm 15.3	63.4 \pm 15.6	101.52	0.000
Interpersonal conflict	39.5 \pm 13.5	37.5 \pm 16.3	1.64	0.201
Job insecurity	40.6 \pm 17.5	57.5 \pm 25.2	53.83	0.000
Organizational system	46.8 \pm 12.4	46.3 \pm 15.0	0.08	0.777
Lack of reward	44.2 \pm 13.9	51.0 \pm 19.2	14.85	0.000
Occupational climate	41.5 \pm 15.4	37.2 \pm 16.7	6.71	0.010
Job stressor total	46.4 \pm 8.3	49.9 \pm 11.1	12.99	0.000

Table 3. Quality of life to type of employment

Primary factor	Typical	Atypical	t	p-value
	Mean \pm SD	Mean \pm SD		
Physical	13.8 \pm 2.1	13.6 \pm 2.4	0.83	0.363
Mentality	13.9 \pm 2.2	13.3 \pm 2.6	4.09	0.044
Social	13.2 \pm 2.1	12.6 \pm 2.5	7.17	0.008
Life environment	13.2 \pm 2.0	12.4 \pm 2.3	13.94	0.000
Quality of life	13.2 \pm 2.7	13.0 \pm 2.8	0.68	0.409
Quality of life total	67.4 \pm 9.1	64.8 \pm 10.4	6.14	0.014

직에 비해 직무스트레스 요인이 많았으며 통계적으로 유의하였다. 비정규직은 직무자율성 영역, 직무불안정성 영

역, 보상부적절 영역에서 정규직에 비해 직무스트레스 요인이 유의하게 많았다. 관계갈등 영역과 조직적 관리체계

Table 4. Quality of life by demographic characteristics according to type of employee

Variable	Job stress				Quality of life			
	Typical M±SD	Atypical M±SD	t	p-value	Typical M±SD	Atypical M±SD	t	p-value
Gender								
Male	45.0±6.9	47.6±12.4	2.11	0.149	66.9±8.4	66.9±10.9	0.00	0.966
Female	46.8±9.0	51.1±10.3	11.08	0.001	67.7±9.5	63.7±10.1	9.37	0.002
Age								
~29	46.5±9.4	49.7±11.5	3.29	0.071	67.2±10.9	64.4±10.7	2.58	0.109
30~39	46.1±8.2	50.3±8.7	4.37	0.039	67.6±8.4	66.3±7.9	0.44	0.510
40~	45.6±6.1	54.3±8.6	7.20	0.013	66.6±7.9	71.7±7.5	1.73	0.200
Education								
High school	49.7±8.8	50.0±12.8	0.01	0.911	69.1±7.9	66.8±9.1	0.93	0.338
College	46.1±8.3	51.4±11.4	8.78	0.004	66.4±9.5	63.8±10.3	2.22	0.139
University	45.6±8.5	47.5±9.4	1.52	0.221	67.4±9.5	65.1±11.5	1.51	0.218
Postgraduate school	45.0±7.0	44.8±3.9	0.58	0.454	68.1±8.1	66.4±5.3	0.08	0.776
Marital status								
Single	47.8±8.9	49.7±11.3	1.42	0.235	66.0±10.0	64.6±10.5	0.76	0.383
Married	45.3±7.8	51.4±9.9	9.17	0.003	68.0±8.6	66.4±10.0	0.55	0.461
Religion								
Yes	45.8±7.3	50.5±10.7	12.36	0.001	68.1±9.2	64.7±10.7	5.56	0.019
No	46.6±9.1	49.0±11.7	2.18	0.142	66.6±9.1	65.0±10.1	1.25	0.266
Income								
<149	50.4±6.7	51.2±11.6	0.01	0.921	66.8±8.1	64.2±9.2	0.15	0.698
150~249	45.3±9.3	48.5±10.6	1.91	0.170	65.5±10.6	65.4±11.4	0.00	0.965
>250	46.2±8.1	50.6±9.3	0.57	0.451	67.7±8.8	67.1±24.5	0.01	0.925
Job career(year)								
< 2	41.2±6.9	49.2±11.3	3.47	0.065	70.1±10.8	64.6±10.6	1.77	0.186
3~4	48.9±5.4	53.8±9.2	2.10	0.157	64.7±10.7	66.4±9.8	0.17	0.683
>5	46.2±8.4	51.6±13.1	1.92	0.168	67.4±9.0	62.6±7.6	1.39	0.239
Job position								
Clerk	46.5±8.8	49.9±11.1	7.87	0.005	67.4±9.5	64.8±10.4	4.67	0.031
>Chief	45.4±7.2				67.4±8.4			
Type of job								
Nurse	45.5±9.0	50.3±8.5	5.16	0.026	66.5±8.0	66.5±9.1	0.00	0.992
Medical technologist	46.1±8.0	50.4±12.1	8.36	0.004	67.5±9.2	63.4±11.3	7.24	0.008
Pharmacist	42.8±6.8	41.9±6.6	0.13	0.718	65.2±10.7	63.1±11.5	0.25	0.624
Technical service	50.4±8.0	50.9±12.0	0.02	0.879	68.2±8.2	66.1±9.9	0.65	0.423
Officer	44.7±9.8	59.9±3.6	6.5	0.028	70.0±11.6	64.4±5.0	0.64	0.444
Duty schedule								
Shift	45.4±8.8	48.2±10.1	0.93	0.340	65.5±7.8	62.0±12.0	1.30	0.260
Non-shift	46.2±8.2	50.2±11.3	12.43	0.000	67.6±9.2	65.3±10.1	4.48	0.035
Working hours for a week								
< 39	40.3±13.8	55.6±9.7	4.37	0.049	75.3±0.4	65.2±8.8	3.57	0.073
40~49	46.1±7.5	49.0±11.3	5.90	0.016	67.9±8.5	65.7±10.7	3.42	0.065
>50	46.5±10.1	50.3±10.3	2.19	0.144	65.5±10.6	61.1±9.07	3.09	0.083

영역에서 비정규직에 비해 정규직의 직무스트레스 요인이 많은 것으로 나타났다지만 두 군간 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

3. 고용형태별 삶의 질

연구대상자의 고용형태에 따른 삶의 질 수준을 분석한 결과는 Table 3와 같다. 연구대상자의 고용형태에 따른 삶의 질 비교에서 정규직에서 유의하게 높은 수준을 보였다. 심리적 영역, 사회적 영역, 생활환경 영역에서 정규직이 비정규직에 비해 삶의 질이 유의하게 높았다.

4. 인구통계학적 특성으로 층화 후 고용형태별 직무스트레스 및 삶의 질 비교

인구통계학적 특성으로 층화하여 고용형태에 따른 직무스트레스 및 삶의 질 요인을 비교하였다(Table 4).

성별로 두 군의 직무스트레스 요인을 비교한 결과 남자는 두 군간 유의한 차이가 없었지만, 여자는 비정규직에서 유의하게 높은 점수를 보였다. 연령별로는 40세 이상인 경우 비정규직에서 유의하게 높았으며, 교육정도로는 전문대졸인 경우 비정규직에서 직무스트레스가 통계적으로 유의하게 높았다. 결혼상태로 비교한 결과 기혼일 때

비정규직에서 유의하게 높았으며, 종교가 있는 경우 비정규직에서 직무스트레스가 유의하게 높았으며, 직위로 직무스트레스 요인을 비교한 결과 사원일 때 비정규직에서 유의하게 높았다. 간호사, 의료기사, 행정직은 비정규직에서 직무스트레스 요인이 유의하게 많았으며, 비교대 그룹에서 비정규직이 직무스트레스가 유의하게 높았으며, 근무시간이 39시간 이하, 40~49시간 그룹에서 비정규직이 정규직보다 직무스트레스가 유의하게 높은 결과를 보였다.

성별로 층화하여 두 군의 삶의 질 수준을 비교한 결과 남자는 유의한 차이가 없었지만, 여자는 정규직에서 삶의 질이 유의하게 높았다. 종교가 있는 경우 정규직에서 삶의 질이 유의하게 높았으며 직위로 비교하였을 때 사원은 정규직에서 삶의 질 수준이 유의하게 높았다. 정규직은 행정직-기능직-의료기사-간호사-약사의 순으로, 비정규직은 간호사-기능직-행정직-의료기사-약사의 순으로 삶의 질 수준이 높았다. 두 군을 비교하였을 때 의료기사 그룹에서만 정규직이 삶의 질 수준이 유의하게 높았으며, 비교대 그룹에서는 정규직의 삶의 질 수준이 유의하게 높았다.

5. 고용형태별 직무스트레스와 삶의 질의 상관관계

연구대상자를 고용형태별로 층화하여 직무스트레스와

Table 5. Correlation matrix of job stress and quality of life in typical employees

Primary factor	Quality of Life	Physical	Mentality	Social	Life environment	Total quality of life
Job demand	-0.093	-0.072	-0.104	-0.080	-0.164*	-0.125
Insufficient job control	-0.188*	-0.121	-0.148	0.058	-0.229**	-0.157*
Interpersonal conflict	-0.121	-0.114	-0.259**	-0.126	-0.082	-0.173*
Job insecurity	-0.169*	-0.188*	-0.179*	-0.160*	-0.308**	-0.243**
Organizational system	-0.191*	-0.254**	-0.323**	-0.253**	-0.243**	-0.307**
Lack of reward	-0.251**	-0.295**	-0.298**	-0.169*	-0.335**	-0.329**
Occupational climate	-0.126	-0.274**	-0.316**	-0.240**	-0.343**	-0.310**
Job stressor total	-0.287**	-0.331**	-0.404**	-0.241**	-0.437**	-0.413**

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

Table 6. Correlation matrix of job stress and quality of life in atypical employees

Primary factor	Quality of Life	Physical	Mentality	Social	Life environment	Total quality of life
Job demand	-0.144*	-0.300*	-0.158*	-0.053	-0.178*	-0.204**
Insufficient job control	-0.060	-0.003	-0.022	0.069	0.042	-0.043
Interpersonal conflict	-0.193**	-0.157*	-0.187**	-0.087	-0.122	-0.201**
Job insecurity	-0.152*	-0.105	-0.153*	-0.173*	-0.065	-0.157*
Organizational system	-0.293**	-0.305**	-0.254**	-0.172*	-0.250**	-0.328**
Lack of reward	-0.260**	-0.255**	-0.282**	-0.187**	-0.248**	-0.304**
Occupational climate	-0.266**	-0.416**	-0.281**	-0.271**	-0.313**	-0.369**
Job stressor total	-0.304**	-0.331**	-0.299**	-0.233**	-0.245**	-0.354**

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

Table 7. Factors influence to quality of life by type of employment

Variable	Typical		Atypical		
	β	p-value	β	p-value	
General Characteristics					
Gender	(Standard:Male)	-1.757	0.285	3.080	0.072
Age	Female (Standard: ~29)	0.118	0.952	-3.084	0.272
Education	30~ (Standard: College) University	0.643	0.671	-0.116	0.944
Marital status	(Standard: Single) Married	-1.640	0.323	2.103	0.498
Religion	(Standard: Yes) No	-1.016	0.463	-0.164	0.912
Duty schedule	(Standard:Non-Shift) Shift worker	2.041	0.376	3.128	0.135
Working hours for a week	(Standard:<45) >45	2.113	0.145	1.308	0.415
Job stressor					
Job demand		-0.026	0.608	-0.012	0.830
Insufficient job control		-0.055	0.260	0.053	0.320
Interpersonal conflict		-0.031	0.589	-0.030	0.571
Job insecurity		-0.059	0.176	0.011	0.762
Occupational system		-0.040	0.578	-0.119	0.054
Lack of reward		-0.124	0.056	-0.079	0.115
Organizational climate		-0.072	0.174	-0.129	0.015
F-value		2.430		3.205	
R ²		0.213		0.230	
p-value		0.002		0.000	

삶의 질 간의 상관관계를 알아보았다

정규직 근로자만을 대상으로 직무스트레스와 삶의 질과의 상관관계분석을 실시한 결과, 삶의 질 전 영역에서 대부분의 직무스트레스 요인과 유의한 음의 상관을 보였다 (Table 5).

비정규직 근로자만을 대상으로 직무스트레스와 삶의 질과의 상관관계분석을 실시한 결과, 직무스트레스 영역 중 직무자율성 영역을 제외한 전 영역에서 삶의 질과 유의한 음의 상관을 보였다 (Table 6).

6. 고용형태별 삶의 질에 영향을 미치는 요인

결과표로 제시되지 않았지만, 고용형태에 따라 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 고용형태와 관련된 요인인 수입, 경력, 직위를 제외하고 다중회귀분석을 시행하였다 (Table 7).

고용형태를 구분하지 않고 모든 연구대상자의 인구통계학적 특성과 직무스트레스 요인을 다중회귀분석 모형에 투입한 결과 삶의 질에 영향을 주는 유의한 변수는 근무형태, 조직적 관리체계, 보상부적절, 직장문화였다. 즉, 비교대 근무자가 교대 근무자에 비해 삶의 질 수준이 높았으며, 조직적 관리체계, 보상부적절, 직장문화영역에서 직무스트레스가 높을 경우 삶의 질 수준이 낮았다. 고용형태를 구분하지 않을 경우 투입한 변수들로 삶의 질의

총 변량 중 20.7%를 설명할 수 있었다.

정규직에서의 다중회귀분석 결과 설명력은 21.3%였으나 인구통계학적 특성 및 직무스트레스 요인 중에서 삶의 질에 영향을 주는 유의한 변수는 없었다. 유의수준을 0.1로 보았을 때 직무스트레스 요인 중 보상부적절 요인만이 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

비정규직 근로자의 삶의 질에 대한 설명변수는 직무스트레스 영역 중 직장문화 요인으로 직무스트레스 수준이 높을 경우 삶의 질 수준이 낮았으며, 삶의 질을 23.0% 설명하는 것으로 나타났다 (Table 7).

고 찰

본 연구결과를 살펴보면 고용형태에 따른 대상자의 인구통계학적 특성 중 성별, 종교, 직종, 근무형태는 두 군이 유사하였으며 연령, 교육정도, 결혼상태, 월수입, 근무기간, 직위, 근무시간 등은 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 나이가 많을수록, 교육수준이 낮을수록, 소득이 낮을수록 비정규직에 종사한다는 Kim¹⁹⁾의 연구와 비교할 때, 교육수준, 소득에 있어서는 같은 결과를 보였고 연령에서는 반대의 결과를 나타냈다.

비정규직이 정규직에 비해 미혼자가 많고 평균연령, 학력, 월수입, 근무기간, 직위가 낮은 이유는 기간제 근로의 총 사용기간을 2년으로 제한하고 2년 초과 시 정규직

(무기근로계약) 근로자로 간주한다는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률의 영향이라 하겠다²⁰⁾. 본 연구에서도 비정규직 근로자에서 근무기간이 2년 이하인 경우가 83.6%로 가장 많은 분포를 보였다.

직무스트레스 요인은 정규직에 비해 비정규직에서 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 이는 Chang¹⁶⁾이 한국인 직무스트레스 측정도구 개발 및 표준화를 위해 전국 직장인들을 대상으로 한 연구, 직장인 스트레스의 역학적 특성을 규명한 연구²¹⁾에서 비정규직보다 정규직에서 직무스트레스 요인이 많았다는 결과와 상반되나, 조선업종에 종사하는 정규직·비정규직 근로자의 직무스트레스 요인과 직무스트레스의 결과로 발생하는 사회심리적 스트레스에 영향을 주는 요인을 파악한 Koh⁸⁾의 연구결과와 일치하였다.

직무스트레스 하부 영역 중 정규직은 직무요구도와 직장문화의 항목에서, 비정규직은 직무자율성, 직무불안정성, 보상부적절의 항목에서 상대적으로 직무스트레스 요인이 유의하게 많은 경향을 보였고, 이는 직무자율성, 직무불안정성, 보상부적절 항목에서 비정규직이 직무스트레스 요인이 많은 경향을 보였다는 Chang¹⁶⁾의 연구와 일치하였다. 비정규직 근로자에서 직무요구도와 직업불안정성이 높고, 직무자율성은 정규직보다 상대적으로 유의하게 낮으며 이것이 사회심리적 스트레스와 관련 있다는 Koh⁸⁾의 연구와 비교할 때 비정규직에서 직무자율성이 낮고, 직무불안정성이 높다는 점은 동일하였으나 직무요구도가 정규직보다 높았다는 것은 상반되는 결과였다.

정규직 근로자의 직무스트레스 요인의 특징은 비정규직에 비해 직무요구도가 상대적으로 높고, 직장문화에서 스트레스를 많이 받는다는 점이다. 비정규직에 비해 정규직 근로자들의 직무요구도가 높은 것은 업무특성상 비정규직이 문제해결이나 개선 업무보다는 비교적 단순하고 책임이 가벼운 업무를 담당하게 되므로, 정규직이 상대적으로 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중 중단, 과도한 직무부담 등을 자주 경험하기 때문이라 할 수 있다. 또한 정규직이 직장문화 영역에서 직무스트레스 요인이 많은 이유는 한국의 형식적 합리주의 직장문화와 달리 한국적 집단주의적, 지역주의적, 혈연주의 직장문화가 스트레스 요인으로서 비중이 높음¹⁶⁾을 반영한다고 할 수 있다. 그 외에 정규직이 비정규직보다 관계갈등이 높고, 조직이 상대적으로 체계적이지 않다고 하였다.

또한 비정규직 근로자의 직무스트레스 요인의 특징은 정규직에 비해 직무자율성이 낮고, 직업이 불안정하며, 보상체계가 부적절하다는 점이다. 직무자율성은 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미한다²²⁾. 본 연구에서 비정규직이 정규직에

비해 상대적으로 직무자율성이 낮은 이유는 가장 많은 분포를 보인 비정규직이 근무기간 2년 이하의 사원이므로 직무결정권이 적고 직무수행의 권한이 낮기 때문이라 하겠다. 보상부적절은 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 항목인데, 비정규직에서 정규직보다 높은 직무스트레스 점수를 보인 점을 볼 때 비정규직 근로자가 자신의 노력에 비해 보상이 부족하다는 점을 직무스트레스 요인으로 지각하고 있음을 알 수 있다. 직무불안정성 또한 비정규직 근로자가 지각하는 직무스트레스 요인이었다.

정규직과 비정규직의 고용형태별 직무스트레스 요인을 비교한 결과 여자, 연령이 많을수록, 전문대졸업자, 기혼, 종교가 있을 경우, 직위가 낮을수록, 근무형태가 비교대일 때, 주당 근무시간이 49시간 이내 일 때 비정규직에서 직무스트레스 요인이 많았다. 이는 여성 또는 기혼이거나 나이가 많을 경우 재취업의 기회가 감소할 것이라는 불안감이 작용한 것으로 볼 수 있다.

고용형태별 직종 간 직무스트레스 순위는 정규직은 기능직-의료기사-간호사-행정직-약사, 비정규직은 행정직-기능직-의료기사-간호사-약사 순이었다. 이는 결과 간호사-약사-의사 순으로 스트레스 수준이 차별적으로 나타난 Wolfgang²³⁾의 연구, 정신병원에 근무하는 간호사, 간호조무사, 사회사업가, 오락요법사, 정신과의사 등을 대상으로 스트레스 수준을 조사한 결과 간호조무사의 스트레스 수준이 제일 높게 나타났다는 Hiscott²⁴⁾의 연구와 비슷한 결과를 보였으나 본 연구와 연구 대상이 동일하지 않으므로 적절한 비교가 되기는 어렵다. 본 연구에서는 간호사, 의료기사, 행정직 직종에서만 정규직과 비정규직 간 직무스트레스 수준의 차이가 있어 직종별 스트레스 수준을 비교할 수 있었다.

고용형태별 삶의 질 정도는 5개 전 영역에서 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자가 특히 심리적 영역, 사회적 영역, 생활환경 영역에서 낮은 수준을 보였으며, 삶의 질 총점은 비정규직 근로자에 비해 정규직 근로자에서 유의하게 높은 수준을 보인 것은, Park²⁵⁾의 연구에서 고용지위(정규직/비정규직)가 근로자의 삶의 질 하락의 요인이 되는 유의한 변수 중 하나라고 한 것과 일치한다.

정규직 근로자의 삶의 질은 심리적인 만족도가 다른 영역에 비해 가장 높았으며, 사회적 영역에서 가장 낮은 점수를 보였다. 비정규직 근로자의 삶의 질은 신체적인 만족도가 다른 영역에 비해 가장 높았으며, 생활환경 영역에서 가장 낮았다. 비정규직에서 정규직으로 전환한 노동자의 사회관계는 향상되고, 정규직에서 비정규직으로 하강 이동한 남녀노동자와 비정규직 여성노동자의 직장생활은 크게 악화되었다는 Park²⁵⁾의 연구결과는 이를 뒷받침해주고 있다.

고용형태에 따른 삶의 질 정도를 비교한 결과 여성, 종교가 있을 경우, 근무형태가 비교대일 경우 정규직에 비해 비정규직의 삶의 질 수준이 유의하게 낮았다. 이는 Park²⁵⁾의 연구결과 비정규직 여성노동자의 임금수준이 매우 낮고, 각종복지혜택에서도 차별을 받으며 인건비절감을 통한 경쟁력 강화차원에서 비정규직 여성근로자의 고용을 선호한다는 것을 보아 이를 뒷받침하고 있다.

고용형태별 삶의 질 수준은 전 직종에서 정규직에 비해 비정규직이 낮았다. 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석을 시행하였을 경우 직무스트레스가 높거나, 직장문화로 인한 직무스트레스 요인이 많은 경우, 수입이 낮은 경우 삶의 질이 낮아지는 경향을 보였다.

고용형태에 따른 직무스트레스와 삶의 질 수준 사이에는 상관관계가 있었다.

정규직에서는 삶의 질 전 영역에서 대부분의 직무스트레스 요인과 유의한 음의 상관을 보였으며, 비정규직에서는 직무스트레스 영역 중 직무자율성 영역을 제외한 전 영역에서 삶의 질과 유의한 음의 상관을 보여 즉, 정규직과 비정규직을 막론하고 직무스트레스 수준이 높을수록 삶의 질이 낮은 것은, Rusli²⁶⁾의 생산직 근로자에 대한 연구에서 스트레스 자각증상이 높을수록 삶의 질이 낮아진다는 결과가 간접적으로 뒷받침하고 있다.

삶의 질에 영향을 미치는 요인을 조사한 결과, 연구대상자의 고용형태를 구분하지 않고 다중회귀분석을 시행하였을 경우 교대 근무자에 비해 비교대 근무자의 삶의 질이 높은 것으로 나타났다. 또한 조직이 체계적이지 않다고 느끼거나, 보상이 부적절하다고 느끼거나, 직장문화로 인한 직무스트레스 요인이 많다고 느낄수록 삶의 질이 낮아지는 경향을 보였다. 정규직의 경우 인구통계학적 특성이나 직무스트레스 요인이 삶의 질에 영향을 미치지 않았으나, 비정규직의 경우 직장문화로 인한 직무스트레스 요인이 많다고 느낄수록 삶의 질이 낮았다. 병원근로자의 고용형태별 삶의 질 연구는 선행연구가 없어 객관적으로 연구결과를 비교하기 어려웠다.

본 연구의 제한점은 특정지역의 일개 3차 종합병원 근로자만을 대상으로 하였고, 다양한 고용형태와 직종을 포함하지 못하여 연구결과의 일반화에 문제가 있을 수 있으며 연구대상자를 임의 추출하였기 때문에 선택편의가 있을 수 있다는 점이다. 또한 특정 시점에 수행한 단면연구이므로 변수간의 일반적인 관련성을 제시할 뿐 정확한 인과관계를 밝힐 수 없었다. 그러나 병원근로자의 고용형태에 따른 직무스트레스 수준과 삶의 질의 차이를 알아보고, 관련성에 대한 기초 자료를 제시한다는 점에서 의미 있는 연구라 할 수 있다. 향후 정규직과 비정규직 두 군에서 직무스트레스와 삶의 질과의 상관관계에 영향을 미치는 다른 변수의 개입을 고려한 연구도 필요할 것으로

사료된다.

요 약

목적: 본 연구는 병원에 종사하는 정규직, 비정규직 근로자의 직무스트레스와 삶의 질 수준을 파악하고 직무스트레스와 삶의 질과의 관련성 및 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 수행되었다.

방법: 자기기입형 설문조사를 실시하였으며, 정규직 172명, 비정규직 189명이 최종 분석하였다. 일반적 특성과 한국인 직무스트레스 측정도구-단축형(Korean occupational stress scale short form), 삶의 질 측정을 위한 도구 WHOQOL-BREF를 사용하였다.

결과: 정규직에 비해 비정규직에서 직무스트레스 수준이 높았다. 정규직은 직무요구도와 직장문화의 항목에서, 비정규직은 직무자율성, 직무불안정성, 보상부적절의 항목에서 직무스트레스 요인이 유의하게 많았다. 삶의 질 수준은 정규직 근로자에서 유의하게 높았으며, 심리적 영역, 사회적 영역, 생활환경 영역에서 비정규직보다 유의하게 높은 수준을 보였다.

결론: 정규직과 비정규직 근로자의 직무스트레스 요인과 삶의 질 수준은 달랐다. 고용형태를 막론하고 직무스트레스는 삶의 질에 부정적인 영향을 미치고 있었으며, 비정규직은 직장문화로 인한 스트레스 요인이 많을수록 삶의 질이 낮았다. 따라서 병원근로자의 삶의 질 향상을 위하여 적절한 관리 혹은 프로그램이 제공되어야 할 것이며, 특히 비정규직 근로자의 직무스트레스를 일으키는 요인들에 대한 적절한 관리가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 1) Yang BH, Hwang HY, Oah SZ, Lee JI. Differences of permanent and temporal employee in organizational commitment and job attitude. Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology 2001;14(2):73-93. (Korean)
- 2) Nam JR, Kim TG. Abnormal Work, a Bridge or a Trap? The Korean Labor Economic Association Dissertation 2000;23(2):81-106. (Korean)
- 3) Korea National Statistical Office. Monthly Report on the Economically Active Population Survey. Available: <http://www.nso.go.kr> [cited 8 June 2005]. (Korean)
- 4) Lee HR. A Study on the Stress of Hospital Workers [Master's Dissertation]. Graduate School of Public Health, Yonsei University. 2003. (Korean)
- 5) Levi L. Guidance Work Realted Stress. Spice of Life, or Kiss of Death? Luxembourg. Office for Official Publications of European Commissions. 2000.

- 6) Cobb S, Kasl SV. Termination: The Consequences of Job Loss. National Technical Information Service (Report No. 76-1261). 1977.
- 7) No YH, Kim MY, Jang JY, Kim MS. The relationship between employment status and psychological well-being. *The Korean Journal of Development Psychology* 2004;17(1): 19-40. (Korean)
- 8) Koh SB, Son MA, Kong JO, Lee CG, Chang SJ, Cha BS. Job characteristics and psychosocial distress of atypical workers. *Korean J Occup Environ Med* 2004;16(1):103-13. (Korean)
- 9) Bartley M, Ferrie J. Glossary: unemployment and risk insecurity, and health. *J Epidemiol Community Health* 2001;55(11):776-81.
- 10) World Health Organization. WHOQOL Study Protocol. WHO, Geneva 1993.
- 11) Tak JK. Comparisons of job stressors and job stress among the white collar workers, the blue collar workers, and the professional research workers. *The Korean Journal of Health Psychology* 2002;7(1):125-41. (Korean)
- 12) Lee JG, Kwak WS. Job stress of blue-color workers in small and medium sized manufacturing companies: Structural relation among job stressors, job stress, and organizational performance. *The Korean Journal of Health Psychology* 2001;6(2):97-122. (Korean).
- 13) Miller HE, Terborg JR. Job attitude of part-time and full-time employees. *J Appl Psychol* 1979;64(3):380-6.
- 14) Hom PW. Effect of job peripherality and personal characteristics on the job satisfaction of part-time workers. *Acad Manage J* 1979;22(3):551-65.
- 15) Van Dyne L, Ang S. Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Acad Manage J* 1998;41(6):692-703.
- 16) Chang SJ. Standardization of Job Stress Measurement Scale for Korean Employees : the 2nd year project. Occupational Safety and Health Research Institute. 2004. (Korean)
- 17) The WHOQOL Group. Development of the world health organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine* 1998;28:551-8.
- 18) Min SK, Lee CI, Kim DI, Suh SY, Kim DK. Development of Korean version of WHO quality of life scale abbreviated version (WHOQOL- BREF). *J Korean Neuropsychiatr Assoc* 2000;39(3):571-9. (Korean)
- 19) Kim IH , Paek DM, Cho S. Does non-standard work affect health. *Korean J Prev Med* 2005;38(3):337-44. (Korean)
- 20) Ministry of Government Legislation. Regulation for Management Atypical Employee in Public Organization. Available:<http://www.klaw.go.kr> [cited 8 June 2006]. (Korean)
- 21) Chang SJ , Koh SB, Kang MG, Cha BS, Park JK, Hyun SJ, Park JH, Kim SA, Kang DM, Chang SS, Lee KJ, Ha EH, Ha MN, Woo JM, Cho JJ, Kim HS, Park JS. Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees. *Korean J Prev Med* 2005a;38(1):25-37. (Korean)
- 22) Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Chung JJ, Lee CG, Kang MG, Hyun SJ, Cho JJ, Cha BS, Park JK. Developing an occupational stress scale for korean employees. *Korean J Occup Environ Med* 2005b;17(4):297-317. (Korean)
- 23) Wolfgang AP. Job stress in the health professions; a study of physicians, nurses, and pharmacists. *J Behav Med* 1988;14(1):43-7.
- 24) Hiscott RD, Connop PJ. The health wellbeing of mental health professionals. *Can J Public Health* 1990; 81(6): 422-6.
- 25) Park CK. The neoliberal economic policy and the change of the workers' quality of life in Korea. *Korean J Sociol* 2001;35(6):79-104. (Korean)
- 26) Rusli BN, Edimansyah BA, Naing L. Working conditions, self-perceived stress, anxiety, depression and quality of life: A structural equation modelling approach. *BMC Public Health* 2008;8:48-59.