

의료기관 기혼 여성근로자의
직무스트레스와 가족지지가
조직몰입에 미치는 영향

연세대학교 보건대학원

병원행정학과

김 미 옥

의료기관 기혼 여성근로자의
직무스트레스와 가족지지가
조직몰입에 미치는 영향

지도 강혜영 교수

이 논문을 보건학석사 학위논문으로 제출함

2004년 12월 일

연세대학교 보건대학원

병원행정학과

김 미 옥

김미옥의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

연세대학교 보건대학원

2004년 12월 일

감사의 글

대학원 입학부터 졸업까지 부족한 저에게 배움의 기회를 주신 유승흠 원장님과 강면식 교수님께 존경과 감사드립니다.

이 논문이 완성될 때까지 많은 지도와 격려를 아끼시지 않으셨던 강혜영 교수님께 감사를 드립니다. 이 논문이 방향을 잡지 못할 때 세심하게 지도해주신 장세진 교수님과 바쁘신 가운데 지도의 말씀을 해 주신 조희숙 교수님께 감사드립니다. 통계자료를 면밀히 분석해 주신 김정인 조교님께도 감사드립니다. 또한 저에게 배움을 일깨워 주신 조혜영 교수님과 하충건 교수님께 감사드립니다.

자료수집에 도움과 조언을 아끼지 않은 김동숙, 이수연, 신영숙, 한수영, 송혜숙선생님과 설문응답에 협조하여 주신 여러분께 감사드리며 바쁜 업무 중에도 학교를 다닐 수 있게 배려해 주신 이종석 팀장님과 박창규 선생님, 장대현씨, 최미연씨 그리고 원무팀 직원에게 감사드립니다.

한 시기를 지나 다시 공부하는 것을 기뻐하시고 모든 후원을 아끼지 않으신 부모님과 항상 염려해 주시는 시부모님께 진심으로 감사드립니다. 아울러 옆에 있어 든든한 버팀목이 되어주는 남편과 많은 시간을 함께 보내지 못하는 엄마를 이해하고 건강하게 잘 자라주는 사랑하는 딸 민서와 기쁨을 함께 하고자 합니다.

2004년 12월 김 미옥 올림

차 례

국문요약	IV
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	4
II. 이론적 배경	5
1. 직무 스트레스	5
2. 가족지지	8
3. 조직몰입	9
III. 연구방법	12
1. 연구의 틀	12
2. 조사대상 및 자료수집	13
3. 조사도구 및 분석변수	13
4. 분석방법	17
IV. 연구결과	18
1. 기술분석	18

2. 단일변량분석	32
3. 직무스트레스 및 가족지지의 각요인과 조직몰입 간의 상관관계	41
4. 응답자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인(다중회귀분석)	43
 V. 고찰	 46
1. 연구대상 및 방법에 대한 고찰	46
2. 연구결과에 대한 고찰	47
 VI. 결론	 50
 참고문헌	 53
부록 (설문지)	57
영문요약	64

표 차 례

표 1. 인구사회학적 특성	19
표 2. 건강 행위 특성	21
표 3. 가족 관련 특성	24
표 4. 직업관련 특성	26
표 5. 직무스트레스의 각 문항별 점수	28
표 6. 직무스트레스 요인별 수준	29
표 7. 조직몰입의 각 문항별 점수	31
표 8. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 수준	33
표 9. 가족 특성별 직무스트레스 비교	34
표 10. 직업관련 특성별 직무스트레스 비교	35
표 11. 일반적 특성에 따른 조직몰입 수준	37
표 12. 가족 특성에 따른 조직몰입 수준	38
표 13. 직업 특성에 따른 조직몰입 수준	39
표 14. 가족지지에 따른 조직몰입 수준	40
표 15. 직무스트레스 및 가족지지와 조직몰입 간의 상관관계	42
표 16. 조직몰입에 영향을 미치는 요인(회귀분석)	45

그림 차 례

그림 1.	12
------------	----

국문 요약

이 연구는 의료기관 기혼 여성근로자의 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 수행되었다.

조사 대상은 경인 지역에 소재하는 13개의 종합병원에 근무하고 있는 기혼 여성근로자로서, 자료수집에 동의한 근로자에게 자기 기입식 설문조사를 실시하였다. 자료 분석은 SAS window 프로그램을 사용하였다.

조사도구는 가족지지(2문항), 직무스트레스(24문항), 조직몰입(19문항)으로 구성되었으며, 선행연구에서 각각 개발된 도구들을 활용하였다. 일반적 특성, 조직 특성, 가족 특성과 조직몰입 간의 차이를 분석하기 위해 t-검정과 ANOVA를 실시하였으며, 이들 조사대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

기혼 여성 근로자의 직무스트레스 수준에서는 연령과 학력이 높을수록 직무스트레스가 낮았고, 휴식이 충분한 근로자가 휴식이 충분하지 않은 근로자에 비해 직무스트레스가 낮았으며, 비교 대/2교대에 비해 3교대 그룹, 비정규직에 비해 정규직, 직업 안정성이 불안정한 근로자에 비해 안정적인수록 직무스트레스가 낮았다.

조직몰입 수준에서는 연령이 높을수록, 교육수준이 높을수록, 결혼 연수가 길수록 조직몰입의 수준이 낮았고, 미취학 자녀가 있을 경우, 정규직과 직업안정성이 안정적인 근로자의 조직몰입이 낮았다. 가족지지는 조직몰입과 통계적으로 유의한 관련성이 없었다.

직무스트레스 및 가족지지와 조직몰입 간의 상관관계를 보면 직무스트

레스가 높을수록 조직몰입은 유의하게 낮았으며, 가족지지와의 관련성은 발견되지 않았다.

다중회귀분석 결과 조직몰입에 영향을 미치는 유의한 요인은 일반적, 직업특성에서는 교육수준, 종교 유무, 근무형태, 고용형태이며, 직무스트레스 특성에서는 조직체계와 보상 부적절이 통계적으로 유의하였다.

앞으로의 연구에서는 직종별, 의료기관 형태별, 지역을 대상으로 연구를 확장시켜야 하며, 직무스트레스와 조직몰입 간의 인과관계를 밝힐 수 있는 전향적이고 심층적인 추가 연구가 필요하다.

핵심어 : 기혼 여성근로자, 직무스트레스, 가족지지, 조직몰입.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현재의 한국사회는 정치, 경제 등의 사회 전반에 걸쳐 급격한 변화를 경험하고 있으며, 이러한 사회 전반의 변화에 적응하여 생존하기 위한 노력들이 모든 영역에서 활발하게 일어나고 있다. 이에 따라 급속한 변화에 대한 적응은 물론 변화를 유도할 수 있는 잠재력을 보유할 때 유지·존속될 수 있기 때문에 조직의 목표를 효과적으로 달성하려면, 구성원들의 지적 우수성 못지않게 인간적인 면에서의 건전성 및 정신건강이 요구된다고 할 수 있다(정영송, 2000).

이러한 외적 구조적 변화는 다소 외부 변화에 민감하지 않은 의료기관의 구성원들에게도 적지 않은 육체적 심리적 영향을 주고 있다. 병원종사자들은 환자들을 대상으로 진료서비스를 제공하는 것을 주 임무로 하고 있을 뿐만 아니라 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 전문적이고 다양한 직종들이 모여 협동작업으로 업무를 진행해 나가야 하는 조직이기 때문에 일반 직장인들보다 더 많은 직무스트레스를 받을 수 있는 가능성이 높다고 볼 수 있다 즉 구성원들의 이질적 구성과 의료 기관만이 갖는 의료와 행정의 이원적 명령구조로 인한 갈등, 대형 병원으로의 환자집중 현상으로 인한 과다한 업무량, 기업에 비해 상대적으로 낙후된 경영기법, 의료 분쟁의 증가, 의료기관간의 경쟁심화 등은 의료기관 종사자들이 스트레스를 받을 수 있는 가능성이 높은 집단임을 시사해 주고 있다(고종욱 등, 1996).

이와 함께 현대 사회가 점차 전문화·다양화 해감에 따라 사회 구성원으로서의 개인은 과거에 비해서 급격한 사회적·문화적·심리적 변화에 직면하게 되었으며 특히, 첨단 산업사회에서 다양한 종류의 직업과 작업환경 속에서 일하는 근로자들은 많은 심리적, 신체적 부담을 안고 살아가고 있다(김정희, 1999). 미국 근로자의 30%가 자신들의 건강을 가장 많이 위협하는 근로요인으로 스트레스를 들고 있으며(Shilling과 Brackbill, 1987) 우리나라 성인의 37%가 평소 대단히(6.7%) 또는 많이(30.0%) 스트레스를 느낀다고 하였다(보건복지부, 한국보건사회연구원, 1999).

우리나라의 경우 산업구조의 고도화와 지속적인 경제성장 및 여성의 사회참여 요구증대로 여성 경제활동인구는 크게 증가하여서 15세 이상의 여성 경제활동인구 중 실제 경제활동에 참가하는 비율은 46.6%이며, 전체 취업자 중 여성이 차지하는 비율은 40.9%로 지속적으로 증가하고 있다(통계청, 2003). 1997년도 기혼여성의 취업비율은 47.2%로 1993년에 비해 6.2%로 증가하였으며 연차적으로 증가하는 추세를 보이고 있다(노동부, 1999). 또한 여성은 자녀의 출산과 양육, 가족의 사회화, 가족의 건강관리자로서의 역할을 수행하기 때문에(이경혜, 1999) 개인의 건강문제에서 그치지 않고 가족, 사회, 국가차원으로까지 영향을 미칠 수 있다. 특히, 병원의 경우 간호 인력은 물론 진료지원인력(진단검사, 진료보조 등) 등에서 여성근로자의 비율이 95%이상을 차지하는 바, 기혼 여성근로자의 건강문제가 양질의 의료서비스의 제공 및 의료기관 생산성 향상과 밀접하게 관련된다는 점에서 중요한 의의를 갖는다.

전체 근로자의 건강문제와 맥락을 같이하여, 스트레스는 여성근로자의 직장생활에 중요한 영향을 미치는 요소이다. 특히 결혼한 여성근로자는 가

정에서의 주부의 역할과 직장에서의 역할을 함께 담당하고 있어, 기혼 여성근로자의 스트레스는 직장인으로서 갖는 직무스트레스와 기혼여성으로서 갖는 가정관련 스트레스의 이중의 문제가 동시에 나타날 수 있다(정혜선 등, 2001). 가정이나 가족의 중요한 역할이 가구원에게 편안함을 제공하는 것이기는 하지만 정해진 시간에 이루어 내야 할 가사와 양육 등 남성에 비해서 많은 역할 또는 가족과의 의견대립 등으로 가정에서도 스트레스 상황을 경험하게 된다(김광숙, 2003).

일반적으로 적정한 직무스트레스는 조직 구성원에게 순기능으로 작용하여 개인의 성과를 촉진하는데 기여하는 것으로 알려져 왔다. 그러나 직무스트레스가 과도해지면 신경이 예민해지고 조직구성원의 걱정과 불안, 초조, 긴장을 야기하여 직무에 대한 무관심, 체념, 의사결정 능력 감소, 상황대처 능력의 저하 등을 유발시켜 업무의 질적 저하, 책임감 상실, 직무관여도 감소, 창의력 상실, 조직에 대한 무관심을 초래함으로써 조직의 유효성을 저하시키는 역기능적인 작용을 한다고 하였다(박병중, 2001).

직무와 조직으로부터의 새로운 요구에 대하여 끊임없이 적응하고 수정하려는 조직원들이 동기화되고 합의된 노력이 없다면 그 조직은 더 이상 변화하는 환경 속에서 그 역할을 효율적으로 수행하는 것은 불가하고 적절한 수준의 수행조차 유지할 수 없게 될 것인 바, 이에 본 연구는 의료기관에 종사하는 기혼 여성근로자의 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 영향을 알아봄으로써 이에 따른 대처 방안을 모색하여 업무의 효과성을 높일 수 있도록 하는데 활용하고자 한다.

2 . 연구목적

이 연구는 의료기관에 종사하는 기혼 여성 근로자를 대상으로 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 수행되었으며, 이를 통하여 조직몰입을 향상시키고 업무의 효과성을 높일 수 있는 근거 자료로 활용하고자 한다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 근로자의 조직몰입 수준을 측정한다.

둘째, 근로자의 직무스트레스 수준을 측정한다.

셋째, 근로자의 가족지지 수준을 측정한다.

넷째, 근로자의 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 직무 스트레스

스트레스는 외부로부터 위협이나 반응 능력 수준을 넘어서거나 혹은 적정하게 유지하고 있는 각 개인들의 자원에 위협을 가함으로써 발생하게 되는 심리적이면서도 사회적인 속성을 띠는 인간의 갈등상태를 표현해 주는 개념으로 정의될 수 있다(장세진, 2002). 직업이 그 직업종사자에게 스트레스를 유발하는 조건을 만들 수 있다는 사실은 오래전부터 인식되어 왔다(이명하, 1996). 산업장의 스트레스가 생산성, 결근율, 이직, 근로자의 건강에 부정적인 영향을 미친다는 것은 잘 알려져 있다. 우리나라의 경우 1999년 산업재해통계에 따르면 산재보상을 인정받은 산재사망 근로자 2291명 중 직업성 스트레스와 관련이 있는 뇌혈관 및 심장질환에 의한 사망자의 수가 324명으로 전체 사망률의 15%를 차지하고 있으며 이는 업무상의 사고 및 교통사고를 제외한 업무상의 질병으로 인한 사망자 737명 중에서 43%에 해당한다(노동부, 1999).

근로자의 개인적 특성과 직무스트레스에 관한 선행연구를 살펴보면 직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로 성별, 연령과 결혼상태는 많은 연구에서 유의한 차이를 보여 장세진 등(1997)은 40대 이하의 남자, 배우자가 없는 근로자에서 스트레스 수준이 높음을 확인하였고 송영숙과 이종목(1997)의 연구에서는 여성근로자의 연령이 높을수록 김석환과 윤계수(1998)는 남성보다는 여성, 20대 연령, 미혼근로자에서 높은 스트레스 점수

가 나타난다고 보고하였다. 이영수(1990)의 연구에서는 여성, 이혼자, 고학력일수록 스트레스 지각정도가 높았으며 윤순녕 등(1997)의 연구에서는 20대 남자에게서 직무스트레스가 높았다. 이처럼 근로자의 연령, 성별, 결혼 상태에 따른 직무스트레스정도는 다양한 결과를 보이고 있다.

근로자의 직업관련 특성과 직무스트레스에 관한 선행연구를 살펴보면 근무시간, 근무기간, 직종, 그리고 업무경계 및 조절권한에 따른 직무스트레스에 관한 연구로써, 미국의 여성법조인을 대상으로 근무조건과 스트레스와의 관계를 조사한 Schenker등(1997)의 연구에서는 주당 근무시간이 직무스트레스를 예측할 수 있는 강한 요소임이 확인되었으며 주당 45시간 이상 근무하는 여성그룹의 직무스트레스가 주당 35시간 이하 근무하는 여성 그룹의 직무스트레스의 다섯 배를 기록하였다. 근무기간이 5년 이하인 그룹, 미혼인 그룹이 그렇지 않은 그룹에 비해서 직무스트레스 수준이 높았다. 한편, 송영숙과 이종목(1997)이 국영기업체, 일반기업체, 그리고 금융기관에 근무하는 사무직 여성근로자를 대상으로 스트레스 요인을 조사한 결과, 업무경계 및 집단갈등요인, 역할갈등 및 역할보호성 요인이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 근무년수가 많아질수록 스트레스를 많이 느끼는 것으로 나타났다. 생산직과 사무직의 근로자의 스트레스 정도를 비교한 연구(허성옥 등,1996)에서는 생산직 근로자들이 사무직 근로자들보다 스트레스 점수가 통계적으로 유의하게 높았다. 이처럼 선행 연구에서 직종에 따라 근무기간과 직무스트레스의 관계는 다양한 양상을 보이고 있다. 근무형태, 급여, 그리고 작업환경과 직무스트레스의 관련성을 살펴보면 자신의 업무와 월수입에 대해 만족한 군에서 낮은 스트레스 증상을 나타내었으며 (김석환과 윤계수,1998), 작업환경에 불만족인 근로자의 스트레스

수준이 높았다(장세진 등,1997). 윤순영 등(1997)의 연구에서는 교대근무자, 급여가 낮은 군, 주당 근무시간이 긴 경우에 스트레스 정도가 높게 나타났으며 취업 기혼여성을 대상으로 한 정혜선 등(2001)의 연구에서도 교대근무를 하는 군에서 직무스트레스가 높은 것으로 나타나 교대근무가 스트레스 수준을 높이는 요인임을 알 수 있다. 이와 같이 직무스트레스와 관련된 직업관련 특성으로는 근무시간, 근무년수, 직종, 근무형태, 그리고 직업 환경에 대한 인식 등의 변수가 포함됨을 알 수 있다.

가정은 일차적인 사회 환경으로서 사회적 지지를 통한 사회화에 도움을 주며 가족 구성원들의 밀접한 상호관계를 통하여 심리적인 안정을 찾을 수 있는 곳이지만(이순희, 1995), 직장을 가지게 됨으로서 가족들과 함께하는 시간이 줄어들게 되어 상호지지적인 가족 기능에 있어 변화를 초래하게 되었다. 더욱이 자녀수의 감소, 교육수준의 향상, 출산이후의 지속적인 취업 등의 사회적 변화로 여성들이 전통적인 모성 역할에 대해 새로운 모색을 하게 되었고, 가정 밖에서는 자신의 정체성을 추구하기 시작했으나 이러한 역할의 다양성에 불구하고 출산과 자녀양육은 여성들에게 큰 부담이다(한국가족학회,1994). Joanne과 Carol(1991)은 기혼 취업여성에게 있어서 가장 먼저 고려할 점은 자녀와 가족에게 미치는 영향이라고 하였으며, Robinsee등(1977)은 종일제 직업을 지닌 어머니들이 일주일에 평균 40시간을 직장에서 보내고, 또 다시 36시간을 가정을 돌보고 자녀를 양육하는데 보냄으로서 두 가지의 종일제 직업을 가지고 있는 것과 마찬가지로 했다. 따라서 기혼 여성근로자의 스트레스를 평가하기 위해서는 직무스트레스뿐만 아니라 가족스트레스 조사도 같이 이루어져야 한다. Ross와 Halatin(1982)은 가족스트레스와 직무스트레스를 합으로 구한 스트레스의

개념을 가지고 근무생산성과의 관계를 설명하는 모델을 제시하였는데 지나친 스트레스의 증가가 생산성을 저하시키고 기능장애를 증가시킨다고 설명하면서 가족스트레스가 근무수행에 미치는 효과에 주목하여야 한다고 주장하였다.

2. 가족지지

가족은 질병의 발생에 영향을 미치는 개인의 사회문화적 환경 중 직접적이고도 중요한 영역으로, 가족기능은 가족을 하나의 체계로 보고 그 내부의 상호작용을 중심으로 하는 개념이다. 기능적인 가족이란, 가족원 상호간에 규칙적이고 다양한 상호작용을 적절히 수행하고, 가족의 공동체적, 정서적, 도덕적 관계향상을 도모함으로써 신체적, 정신적, 사회적으로 안정된 상태를 유지하는 가족이다(오은주, 1996).

가족지지를 포함한 사회적 지지는 장기적이며 지속적인 문제나 갈등을 완화시키고 생의 위기나 변화에 접했을 때 스트레스와 건강사이의 완충작용을 한다(Cobb, 1976). 가족의 여러 특성들이 개인의 건강에 미치는 영향력은 절대적인 것으로 그 중에서도 가족지지가 개인의 건강행위와 건강상태에 미치는 영향은 여러 차례 연구보고 되었다. 특히, 중요한 사람과의 관계로 인한 지지가 다른 요소들보다 더 중요한 영향을 미치는데, 기혼자에 있어서는 일과 친구와 관련된 만족감 등의 다른 변수들보다 결혼만족감(marital happiness)이 개인의 전체 행복감에 크게 영향을 미친다고 조사되었다(Glenn 등, 1981). Courtney 등(1996)은 근로자에서 직업적 스트레스가 높고 사회적 지지가 낮을수록 장암유발빈도가 높다 보고하였고 여대

생을 대상으로 한 김명희 등(2001)의 연구에서도 사회적 지지가 높은 경우 건강증진 생활양식의 이행을 증진시키고 지각된 건강상태도 높았으며, Norbeck등(1981)의 연구에서도 사회적 지지가 스트레스 과정에서의 역할 뿐만 아니라 인간의 기본욕구인 사회적 욕구를 충족시킴으로서 건강자체를 증진시키며, 스트레스의 강도를 완화시켜 건강에 좋은 영향을 미친다고 하였다. 이와 같이 사회적 지지를 포함한 가족적 지지는 스트레스 과정에서 스트레스 지각 및 건강상태 등의 스트레스 반응 결과에 크게 영향을 미친다고 할 수 있다.

3. 조직 몰입

조직몰입은 1961년 Ezioni에 의해 조직의 방향과 고용인의 이행을 설명하며 처음 소개되었는데(Crorser, 1998), 최근 개인과 조직의 상호작용을 분석함에 있어 직무만족보다 조직몰입이 좀 더 유용한 개념으로 자리 잡고 있다(Allen 과 Meyer, 1996). 그 이유는 직무만족은 직무상황이나 환경이 변했을 때 상대적으로 쉽게 변할 수 있으며, 조직내부의 직무에 한해서만 파악이 가능한 반면에 조직몰입은 조직에 대한 목표와 가치를 반영하고 있기 때문에 안정적으로 지속될 수 있고, 조직성과에 대한 예측이 가능하므로 이것이 조직의 긍정적 활동을 유도할 수 있다는 점에서 조직몰입에 대하여 보다 많은 연구가 이루어지고 있다.

조직몰입은 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐하는 정도를 지칭하는 용어이다. 조직몰입을 첫째, 조직 목

표에 대한 강한 신뢰와 애착, 둘째, 조직을 위하여 열심히 일하려는 의지, 셋째, 조직구성원으로 존속하려는 강한 욕망의 세 가지 요소로 정의할 수 있다. 조직몰입 정도가 높으면 높을수록 성과가 높아질 가능성이 높고, 조직몰입이 조직유효성의 유용한 예측치가 된다는 것이 선행연구를 통해 밝혀졌으며 이러한 발견들은 조직이론과 관리의 측면에서 매우 중요한 적용이 된다. Mowday(1979)는 조직몰입이 개인과 조직의 입장 모두에서 중요한 의미를 가진다고 보았다. 우선, 개인의 입장에서는 조직에 몰입함으로써 조직으로부터 외적보상(external reward)뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있다고 하였다. 또 보상뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있다고 하였다. 조직의 입장에서도 구성원의 높은 조직몰입 수준을 결근, 이직, 또는 성과 측면에서 볼 때 조직의 목표추구에 유의하기 때문에 중요하다고 보았다.

조직몰입에 대한 선행연구를 살펴보면 Curry(1986)등의 연구에서 직무의 자율성, 승진기회, 보상의 공정성이 조직몰입에 영향을 미쳐 이직을 감소시키는 것으로 확인되었다. Herbiniak 과 Alluto(1972)가 교사와 간호사를 대상으로 실시한 조직몰입에 영향을 주는 요인연구에서 직무만족, 직무스트레스, 근속연수, 교육정도, 연령 등이 있다고 밝혔다. 상급자와 관계가 좋고 상사에 대해 만족감을 느낄수록 그리고 인간중심적인 조직문화일수록 구성원의 몰입도가 증가한다고 보고되었으며(Fukami 과 Larson, 1984, 이민희, 2000), 이상미(1998)는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수는 간호직에 대한 긍지, 그룹지지, 성취동기, 승진으로 나타났고 조직몰입은 이직의도를 감소시킨다고 하였다. 김정아(1997)는 보상가치와 부합하는 적절한 보상의 제공이 직무몰입과 조직몰입을 증가시키는 것으로 나타

났다. 그 외에도 박종의(1993)는 연령, 근무연수, 학력, 직위의 경우 높거나 많을수록 조직몰입이 높게 나타났으며, 미혼보다는 기혼이 조직몰입이 높고 조직몰입은 개인 의존성, 응집성, 의사결정 참여, 직무도전성과 같은 직무 및 조직요인과는 정적 상관관계를 가지고 있다고 하였다.

III. 연구방법

1. 연구의 틀

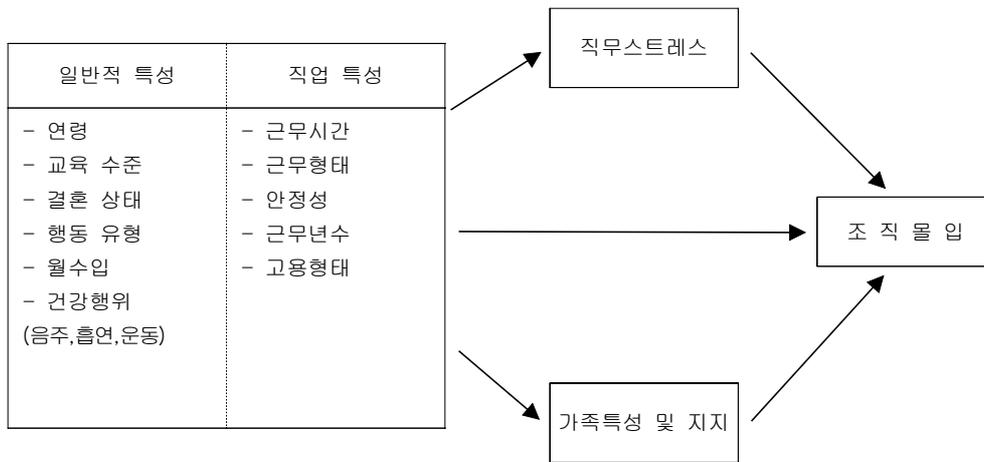


그림 1. 연구의 틀

이 연구는 의료기관 기혼여성 근로자의 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 요인을 분석하는 것을 목적으로 하며, 이를 달성하기 위한 연구의 틀은 위의 그림과 같다.

2. 조사대상 및 자료수집

이 연구는 경인지역에 소재하는 13개의 종합병원에 근무하고 있는 기혼여성 근로자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 2004년 10월 4일부터 10월 18일까지 자료를 수집하였다. 연구 대상자에게 연구의 목적을 설명한 후 자료수집에 동의한 근로자에게 자기기입식 설문조사를 실시한 결과 700부를 배포하여 613부가 회수되어 이를 분석에 이용하였다.

3. 조사도구 및 분석변수

(1) 일반적 특성

1) 인구사회학적 특성

대상자의 연령, 종교, 교육수준, 결혼상태, 행동유형 등의 인구사회학적 특성과 흡연, 음주, 운동 및 수면시간 등의 건강행위를 조사하였다.

2) 가족적 특성

대상자의 배우자의 직업, 배우자의 학력, 동거가족 수 및 가족형태, 가계 월수입, 미취학 자녀의 유무 및 수, 대리양육 형태, 일일 가사노동시간, 집안일로 결근 및 휴가일수, 가정에서의 충분한 휴식 여부 등을 조사하였다.

3) 직업관련 특성

주당 평균 근무시간, 근무년수, 근무형태 및 고용형태, 임금체계, 이직 경험, 직업의 안정성, 결근일 등을 조사하였다.

(2) 가족 지지

가족지지의 측정은 이다운(2002)의 맞벌이 부부의 ‘일-가족 갈등’ 및 ‘가족-일 갈등’과 결혼 만족도의 두개 문항을 사용하였으며, 남편과 가족의 정서적 지원과 남편의 가사참여 정도를 측정하였다.

(3) 직무스트레스

직무스트레스의 측정은 장세진 등(2004)의 단축형 직무스트레스 측정도구 설문문항을 이용하여 직무요구(4문항), 직무자율(4문항), 관계갈등(3문항), 직업 불안정(2문항), 조직체계(4문항), 보상 부적절(3문항), 직장문화(4문항)등 총 24문항을 7개의 하부영역에 대해 4점척도(1-2-3-4)로 측정하였으며, 긍정적인 문항의 경우에는 (4-3-2-1)로 역산하여 점수를 산정하였다.

각 7개 하부영역 및 총점의 환산수식은 아래와 같다.

$$\text{영역별 환산점수} = \frac{(\text{취득점수} - \text{문항수})}{(\text{최고 가능점수} - \text{문항수})} \times 100$$

$$\text{총 점 환산 점 수 (7개영역합산)} = \frac{7\text{개영역환산점수 합}}{7}$$

각 영역을 살펴보면 첫째, 직무요구는 ① 항상 일에 쫓기며 일함 ② 업무량이 현저하게 증가 ③ 업무 중에 휴식이 주어짐 ④ 여러 일을 동시에 해야 함등의 4문항으로 구성하였다. 둘째, 직무자율은 ① 내 업무는 창의력을 필요로 함 ② 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요로 함 ③ 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있음 ④ 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있음 등의 4문항으로 구성하였다. 셋째, 관계갈등은 ① 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 줌 ② 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 줌 ③ 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있음 등의 3가지 문항으로 구성하였다. 넷째, 직업 불안정의 구성은 ① 직장사정이 불안하여 미래가 불확실함 ② 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화가 있었거나 있을 것으로 예상됨으로 2문항으로 구성되었다. 다섯째, 조직체계의 구성은 ① 우리 병원은 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적 임 ② 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이뤄짐 ③ 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이뤄짐 ④ 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있음 등의 4문항으로 구성되었다. 여섯째, 보상부적절의 구성은 ① 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있음 ② 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 됨 ③ 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어짐 등의 3문항으로 구성되었다. 마지막 일곱 번째, 직장문화의 영역은 ① 회식자리가 불편함 ② 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무지시를 받음 ③ 직장의 분위기가 권위적이고 수직적

임 ④ 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받음 등의 4문항으로 구성되었다.

(4) 조직 몰입

조직몰입의 측정은 정서적 조직몰입, 지속적 조직몰입, 규범적 조직몰입으로 구분한 Allen 과 Smith(1993)의 설문문항을 이용하였으며, 정서적 조직몰입 7개문항, 지속적 몰입 6문항, 규범적 몰입 6문항에 대하여 리커트형 4점 척도를 이용하여 측정하였다(이호연, 2004). 세부 영역을 살펴보면 첫째, 정서적 조직몰입은 ① 직장에 입사한 것을 만족한다 ② 직장에서 정년퇴직하고 싶다 ③ 직장이 가족처럼 느껴진다 ④ 직장에 강한 소속감을 느낀다 ⑤ 직장에 대한 자부심을 느낀다. ⑥ 직장문제를 내 문제처럼 느낀다 ⑦ 직장이 잘 되기를 진정으로 원한다등의 7개의 문항으로 구성되었다. 둘째, 지속적 몰입은 ① 내 여건상 이직이 어렵다 ② 대안이 없어 이직하지 않는다 ③ 많은 노력이 아까워 이직하지 않는다 ④ 이직하면 생활이 혼란스러워 질 것이다 ⑤ 이직하면 개인적 손해가 크다 ⑥ 이직하면 현재와 같은 특혜를 받지 못할 것이다 등의 6개의 문항으로 구성되었다. 셋째, 규범적 몰입은 ① 현재 고용인과 함께 할 의무감을 느낀다 ② 이직하면 죄책감을 느낄 것 같다 ③ 이직하면 동료에게 도의적으로 미안하다 ④ 직장에서 덕을 많이 보고 있다 ⑤ 이익이 있더라도 이직하는 것은 옳지 않다 ⑥ 직장이 어려워져도 이직하지 않는다등의 6개의 문항으로 구성되었다.

4. 분석방법

수집된 자료는 부호화하여 입력하였으며, SAS(Statistical Analysis System) window 버전 8.2를 이용하여 분석하였다.

직무스트레스 수준과 가족지지, 조직 몰입 수준은 기술통계량을 이용하여 알아 보았고, 일반적 특성, 직업특성, 가족특성과 조직 몰입간의 차이를 분석하기 위해 t-검정과 ANOVA를 실시하였으며 직무스트레스 수준과 조직몰입의 상관성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다.

마지막으로 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 기술 분석

가. 조사 대상자의 일반적 특성

1) 인구사회학적 특성과 건강관련 특성

조사 대상자의 인구사회학적 특성으로는 연령, 종교, 교육수준, 결혼상태, 결혼년수를 알아보았고, 건강관련 특성으로는 음주, 흡연, 규칙적 운동, 평균수면시간, 피로정도 등을 조사하였다.

개인적 특성을 살펴보면 표 1과 같다. 대상자의 연령 평균은 34세로 연령분포는 최소 21세에서 최고 55세 이었으며, 30-39세가 372명으로 가장 많았고, 50-55세가 12명(1.9%)으로 가장 적었다. 종교는 무교가 225명(36.7%), 기독교 214명(34.9%), 천주교 93명(15.1%), 불교 71명(11.6%) 순이었다. 교육수준은 고졸이하 86명(14.0%), 전문대졸 243명(39.6%), 대졸 223명(36.3%), 대학원이상 61명(10.0%)으로 전문대졸이 가장 많았다. 결혼상태는 배우자동거 형태가 599명(97.7%), 이혼/별거/사별 14명(2.2%)이었다. 대상자의 결혼년수 평균은 7.2년이었고, 2-9년 404명(65.9%)으로 제일 많았으며, 10-19년 146명(23.8%), 1년이하 37명(6.0%), 20-29년 22명(3.6%) 순이었다.

표 1. 인구사회학적 특성

N=613

특 성	구 분	빈 도	(%)
연령(세)	21 - 29	135	22.0
	30 - 39	372	60.7
	40 - 49	94	15.3
	50 - 55	12	1.9
평균(표준편차)	33.80(5.65)		
종 교	기 독 교	214	34.9
	불 교	71	11.6
	천 주 교	93	15.1
	무 교	225	36.7
	기 타	10	1.6
교육수준	고졸이하	86	14.0
	전문대졸	243	39.6
	대 졸	223	36.3
	대학원이상	61	10.0
결혼상태	배우자동거	599	97.7
	이혼/별거/사별	14	2.2
결혼년수(년)	1 이 하	37	6.0
	2 - 9	404	65.9
	10 - 19	146	23.8
	20 - 29	22	3.6
	무 응 답	4	0.7
평균(표준편차)	7.15(5.59)		

건강 관련 행위 특성을 살펴보면 표 2와 같다. 음주는 ‘전혀 마시지 않는다’ 167명(27.2%), ‘월 1회 이하’ 268명(43.7%), ‘월 2-4회’ 150명(24.5%), ‘일주일에 2회이상’ 28명(4.6%)이었다. 흡연은 ‘피운 적이 없다’ 598명(97.6%)으로 대부분을 차지하고 있었고, ‘가끔 또는 매일 피우는 날이 있다’의 응답이 4명(0.6%)이었다. 규칙적으로 운동 여부는 ‘예’가 138명(22.5%), ‘아니오’가 475명(77.5%)으로 운동을 안 하는 3/4정도를 차지하였다.

평균수면시간은 6시간 미만은 65명(10.6%), 6-7시간 미만 221명(36.0%), 7-8시간 미만 191명(31.2%), 8시간 이상 136명(22.2%)으로 나타났다. 피로정도는 ‘전혀 또는 거의 느끼지 않음’ 22명(3.6%), ‘때때로 느낌’ 376명(61.3%), ‘항상 느낌’ 215명(35.1%)으로 거의 대부분이 피로를 느끼는 것으로 나타났다.

표 2. 건강 행위 특성

N=613

특 성	구 분	빈 도	(%)
음 주	전혀 마시지 않는다	167	27.2
	월 1회 이하	268	43.7
	월 2~4회	150	24.5
	일주일에 2회이상	28	4.6
흡 연	피운 적이 없다	598	97.6
	과거에 피웠으나 현재 피우지 않는다	11	1.8
	가끔 또는 매일 피우는 날이 있다	4	0.6
규칙적 운동	예	138	22.5
	아니오	475	77.5
평균수면시간	6시간 미만	65	10.6
	6시간~7시간 미만	221	36.0
	7시간~8시간 미만	191	31.2
	8시간 이상	136	22.2
피로정도	전혀 또는 거의 느끼지 않음	22	3.6
	때때로 느낌	376	61.3
	항상 느낌	215	35.1

2) 가족관련 특성과 가족지지

가족 특성으로는 배우자의 직업, 배우자의 학력, 동거가족 형태, 동거가족 수, 자녀수, 미취학 자녀수, 미취학 자녀의 양육형태, 배우자의 직업 여부, 가계 월수입, 일일 가사노동시간, 지난 1년간 집안일로 결근 및 휴가일 수, 가정에서의 휴식정도를 알아보았고, 가족 지지로는 직장생활에 대한 배우자 및 가족의 정서적 지원 정도, 남편의 가사 참여정도를 알아보았으며 구체적 특성을 살펴보면 표 3과 같다. 배우자의 직업은 사무직이 225명(41.6%)으로 가장 많았고, 서비스직/전문직/군인 및 공무원 188명(30.7%), 기타 159명(25.9%), 무직/무응답 11명(1.8%)이었다. 배우자의 학력으로는 고졸이하 29명(4.7%), 전문대졸 104명(17.0%), 대졸 358명(58.4%), 대학원 이상 117명(19.1%), 무응답 5명(0.8%)으로 대졸이상이 가장 많았다. 응답자의 학력보다는 배우자의 학력이 좀 더 높았다. 동거가족의 형태로는 부부만 동거 202명(33.0%), 부부와 자녀동거 281명(45.9%), 부부와 자녀 그리고 시부모 동거 71명(11.6%), 부부와 자녀 그리고 친정부모 동거 30명(4.9%) 기타 29명(4.7%)으로 보였고, 동거 가족수는 2명이 194명(31.7%), 3명 141명(23.0%), 4명 167명(27.2%), 5명 이상이 85명(13.9%)이었다. 자녀수는 1명 211명(34.4%), 2명이상 244명(39.8%), 기타(무응답 및 자녀없음) 응답이 158명(25.8%)이었다. 미취학 자녀의 양육형태로는 친정부모/시댁부모 211명(34.4%)으로 가장 많았다. 배우자의 직업 여부로는 ‘예’가 592명(96.6%), ‘아니오’가 21명(3.4%)이었다. 가계 월수입으로는 400-500만원 미만이 210명(34.2%)으로 가장 많았고, 300만원 미만도 78명(12.7%)이었다.

일일 가사노동시간으로는 2시간 미만이 234명(38.2%), 2-4시간 미만

264명(43.1%), 4시간 이상 115명(18.8%)이었다. 지난 1년간 집안일로 결근 및 휴가 일수로는 ‘없음’ 응답이 330명(53.8%)으로 가장 많았고, 7일이상도 108명(17.6%)으로 많은 비중을 나타냈다. 가정에서의 휴식정도로는 ‘그렇다’가 213명(34.8%), ‘그렇지 않다’가 400명(65.3%) 으로 가정에서 휴식이 충분하지 않다고 생각하는 사람이 많았다. 가족지지 항목으로는 직장생활에 대한 배우자 및 가족의 정서적 지원은 ‘전혀 받지 못하고 있다’ 12명(2%), ‘거의 받지 못하고 있다’는 40명(6.5%), ‘그저 그렇다’ 137명(22.4%), ‘대체로 많이 받고 있다’ 312명(50.9%), ‘매우 많이 받고 있다’ 111명(18.1%)이었다.

남편의 가사 참여정도로는 ‘전혀 하지 않는다’ 77명(12.6%), ‘나의 1/4 정도 참여한다’ 285명(46.5%), ‘나의 1/2정도 참여한다’ 128명(20.9%), ‘나의 3/4정도 참여한다’ 26명(4.3%), ‘거의 똑같이 참여한다’ 90명(14.7%)이었다. 대부분이 남편이 여성에 비해 가사참여 정도가 절반 이하였다.

표 3. 가족 관련 특성

N=613

특 성	구 분	빈 도	(%)
배우자의 직업	사 무 직	255	41.6
	서비스직/전문직/군인및공무원	188	30.7
	기 타	159	25.9
	무직/무 응 답	11	1.8
배우자의 학력	고졸 이하	29	4.7
	전문대졸	104	17.0
	대 졸	358	58.4
	대학원이상	117	19.1
	무 응 답	5	0.8
동거가족의 형태	부 부 만	202	33.0
	부부와 자녀	281	45.9
	부부, 자녀, 시부모	71	11.6
	부부, 자녀, 친정부모	30	4.9
	기타	29	4.7
동거가족수(명)	1	25	4.1
	2	194	31.7
	3	141	23.0
	4	252	41.1
	기타	1	0.2
자녀수(명)	1	211	34.4
	2이상	244	39.8
	기타*	158	25.8
미취학 자녀수(명)	없음	136	22.2
	1	227	37.0
	2	90	14.7
	무응답	160	26.1
미취학 자녀의 양육형태	친정부모 및 시댁 부모	211	34.4
	남편 및 그 외 가족	20	3.3
	회사 내 보육시설	5	0.8
	회사 밖 보육시설	56	9.1
	동거 부모(보육시설 외)	7	1.1
	시간제 부모(보육시설 외)	22	3.6
	기 타	6	1.0
	무 응 답	286	46.7
배우자 직업 여부	예	592	96.6
	아니오	21	3.4
가계 월수입(만원)	300 미만	78	12.7
	300 ~ 400 미만	162	26.4
	400 ~ 500 미만	210	34.2
	500 이상	163	26.6
일일 가사노동시간(시간)	2 미만	234	38.2
	2-4 미만	264	43.1
	4 이상	115	18.8
지난 1년간 집안일로 인한 결근 및 휴가	없음	330	53.8
	1-3	112	18.3
	4-6	63	10.3
	7 이상	108	17.6
가정에서의 휴식정도	그렇다	213	34.8
	그렇지 않다	400	65.3
직장생활에 대한 배우자 및 가족의 정서적 지원	받지 못하고 있다	12	2.0
	그저 그렇다	40	6.5
	받고 있다	560	91.4
	무응답	1	0.2
남편의 가사 참여정도	전혀 하지 않는다	77	12.6
	나의 1/4정도 참여한다	285	46.5
	나의 1/2정도 참여한다	128	20.9
	나의 3/4정도 참여한다	26	4.3
	거의 똑같이 참여한다	90	14.7
	무응답	7	1.1

*무응답 포함

3) 직업 특성

응답자의 직업적 특성으로는 주당 평균 근무시간, 근무형태, 주40시간제 시행여부, 고용형태, 현 직장 근무기간, 직장의 안정성, 지난 1년간 몸이 아파서 결근한 일수, 임금체계 등으로 표 4와 같다. 주당 평균 근무시간은 44시간 이하가 460명(75.0%), 45-49시간 85명(13.9%), 50시간 이상 68명(11.1%)으로 조사한 의료기관이 대부분 주40시간제를 실시하는 의료기관으로 하였기 때문에 44시간 이하가 제일 많았다. 근무형태는 비교대가 452명(73.7%), 2교대 31명(5.1%), 3교대 130명(21.2%)이었고, 주 40시간제 시행여부는 ‘예’가 469명(76.5%), ‘아니오’가 144명(23.5%)이었다.

고용형태로는 정규직이 555명(90.5%), 비정규직 58명(9.5%)이었고, 현 직장에 근무기간은 1년 이하가 21명(3.4%), 2-4년 112명(18.3%), 5-7년 159명(25.9%), 8-10년 150명(24.5%), 11년 이상은 171명(27.9%)이었다. 직장의 안정성은 ‘불안정한 편’ 104명(17.0%), ‘안정한 편’ 451명(73.6%), ‘매우 안정적인 편’ 58명(9.5%)이었다. 지난 1년간 몸이 아파서 결근한 일수로는 ‘없음’으로의 응답이 458명(74.7%), 1-3일 102명(16.6%)으로 90%이상을 차지하였다. 임금체계로는 월급제가 535명(87.3%), 연봉제가 78명(12.7%)으로 대부분이 월급제를 실시했다.

표 4. 직업관련 특성

N=613

특 성	구 분	빈 도	(%)
주당 평균근무시간 (hr)	44 이하	460	75.0
	45-49	85	13.9
	50 이상	68	11.1
근무형태	비교대	452	73.7
	2교대	31	5.1
	3교대	130	21.2
주40시간제 시행 여부	예	469	76.5
	아니오	144	23.5
고용형태	정규직	555	90.5
	비정규직	58	9.5
현 직장 근무기간(년)	1이하	21	3.4
	2-4	112	18.3
	5-7	159	25.9
	8-10	150	24.5
	11 이상	171	27.9
평균(표준편차)	8.81(5.7)		
직장의 안정성	불안정한 편	104	17.0
	안정적인 편	451	73.6
	매우 안정적인 편	58	9.5
지난 1년간 몸이 아파서 결근한 일수	없음	458	74.7
	1-3일	102	16.6
	4일이상	53	8.7
임금체계	연봉제	78	12.7
	월급제	535	87.3

나. 직무스트레스

응답자의 직무스트레스는 (1) 전혀 그렇지 않다 (2) 별로 그렇지 않다 (3) 다소 그렇다 (4) 매우 그렇다의 4점 척도로 하여 측정하였으며, 긍정적인 문항의 경우는 4-3-2-1로 역산하여 점수를 산정하였다.

항목별로 직무스트레스 수준을 살펴보면 평균값이 제일 높게 나타난 항목으로는 '3.업무중 휴식이 충분하다'와 '4. 여러 일을 동시에 한다.'가 3.1점이었고, 반대로 '12. 직장의 미래가 불안하다.'와 '24. 여성이라 불이익을 받는다.'는 2.1점으로 가장 낮았다. 즉, 본 연구의 조사대상자들이 의지하는 가장 높은 직무스트레스 요인을 업무 중 휴식시간의 불충분과 업무 불명확성이었고 여성들에게 중요한 직무스트레스 요인인 남녀차별을 가장 낮은 직무스트레스 수준을 보여 성적차별에 대한 스트레스는 낮게 평가되었다.

표 5. 직무스트레스의 각 문항별 점수

N=613

설 문 내 용	평 균	표준 편차
1. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	3.0	0.7
2. 업무량이 현저하게 증가하였다.	2.8	0.7
3. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.*	3.1	0.6
4. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	3.1	0.7
5. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.*	2.6	0.7
6. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.*	2.3	0.8
7. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.*	2.6	0.8
8. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.*	2.7	0.8
9. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.*	2.4	0.7
10. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.*	2.1	0.6
11. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.*	2.2	0.6
12. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	2.1	0.7
13. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조 조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	2.4	0.7
14. 우리 직장은 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.*	2.9	0.7
15. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비 훈련등의 지원이 잘 이루어지고 있다.*	2.8	0.7
16. 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.*	2.5	0.6
17. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.*	2.6	0.6
18. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.*	2.5	0.6
19. 내 사정이 앞으로 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.*	2.5	0.7
20. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.*	2.7	0.6
21. 회식자리가 불편하다.	2.3	0.7
22. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	2.3	0.7
23. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	2.5	0.7
24. 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	2.1	0.8

* 역문항

다. 직무스트레스 수준

직무스트레스 수준의 요인별로 알아본 결과 표 6과 같다. 세부영역으로 는 직무요구도(1-4번)의 평균은 66.5점이었고, 직무자율(5-8번) 51.6점, 관계갈등(9-11번) 40.4점, 직업불안정(12-13번) 42.6점, 조직체계(14-17번) 55.8점, 보상 부적절(18-20번) 52.3점, 직장문화(21-24번) 42.9점이었다. 그 중 ‘직무요구’영역이 66.5점으로 가장 높았고, 관계갈등이 40.4점으로 가장 낮았다.

표 6. 직무스트레스 요인별 수준

스트레스 영역	문항 수	평균	표준편차
직무요구	4	66.5	16.3
직무자율	4	51.6	18.7
관계갈등	3	40.4	17.4
직업불안정	2	42.6	20.2
조직체계	4	55.8	15.7
보상 부적절	3	52.3	16.7
직장문화	4	42.9	16.4
전체 평균	24	50.3	9.7

라. 조직몰입

응답자의 조직몰입을 살펴보면 표 7과 같다. (1) 전혀 그렇지 않다 (2) 별로 그렇지 않다 (3) 다소 그렇다 (4) 매우 그렇다 4점 척도로 하여 측정

하였다.

항목별로 조직몰입 수준을 살펴보면 평균값이 제일 높게 나타난 항목으로는 ‘15. 이직하면 죄책감을 느낄 것 같다.’가 3.1점이고, 그 다음은 ‘16. 내가 우리 직장을 떠난다면 직장 사람들에 대해 도의적으로 미안한 생각이 들 것이다.’가 2.8이고 ‘14. 나는 나의 현재 고용인(경영주)과 함께 일해야 할 의무감을 느낀다.’가 2.7이었다. 제일 낮게 나타난 항목으로는 ‘7. 직장이 잘 되기를 진정으로 원한다’가 1.6점이고, 그 다음은 ‘1. 나는 우리 직장에 입사하게 된 것을 만족스럽게 생각한다.’가 2.0점이었다. 즉 이 연구 조사대상자들의 조직몰입은 조직속의 인간관계의 대한 안정성 또는 사회적 지지에 의존함을 보였으며, 조직 자체에 대한 조직몰입은 낮게 평가되었다.

표7 . 조직몰입의 각 문항별 점수

N=613

설 문 내 용	평균	표준 편차
1. 나는 우리 직장에 입사하게 된 것을 만족스럽게 생각한다.	2.0	0.6
2. 나는 우리 직장에서 정년퇴직하고 싶다.	2.4	0.9
3. 나는 우리 직장에서 가족의 한 사람인 것 같은 감정을 느낀다.	2.5	0.7
4. 나는 우리 직장에 대하여 강한 소속감을 느낀다.	2.3	0.7
5. 나는 우리 직장에 근무하고 있는 것에 대해 자부심이 느껴진다.	2.3	0.7
6. 나는 우리 직장의 문제가 실제 나의 문제처럼 느껴진다.	2.4	0.7
7. 나는 우리 직장이 잘 되기를 진심으로 원한다.	1.6	0.6
8. 나의 여건상 우리 직장을 떠나기로 결정하는 것은 매우 어려울 것 같다.	2.2	0.7
9. 내가 우리 직장을 떠나기로 결정하는 것은 매우 어려울 것이다.	2.7	0.7
10. 내가 우리 직장을 떠나지 않는 것은 별다른 대안이 없기 때문이다.	2.3	0.7
11. 내가 지금 우리 직장을 떠난다면 나의 생활은 혼란스러워질 것이다.	2.6	0.7
12. 내가 지금 우리 직장을 떠난다면 나에게 개인적인 손해가 클 것이다.	2.3	0.7
13. 내가 다른 직장으로 옮긴다면 그 병원은 우리 병원과 같은 특혜를 나에게 주지 못할 것이다.	2.4	0.7
14. 나는 나의 현재 고용인(경영주)과 함께 일해야 할 의무감을 느낀다.	2.7	0.7
15. 내가 지금 우리 직장을 떠난다면 죄책감을 느낄 것 같다.	3.1	0.7
16. 내가 우리 직장을 떠난다면 직장 사람들에게 대해 도의적으로 미안한 생각이 들 것이다.	2.8	0.8
17. 나는 우리 직장에 근무하면서 많은 덕을 보고 있다.	2.3	0.7
18. 나는 아무리 이익이 된다고 하더라도 지금 우리직장을 떠난다는 것은 옳지 않다고 생각한다.	2.6	0.7
19. 나는 우리 직장이 조금 어렵더라도 우리 회사를 떠나지 않으려고 한다.	2.4	0.7

2. 단일 변량 분석

1) 제 요인별 직무스트레스 수준의 비교

가. 일반적 특성

일반적 특성에 따른 직무스트레스 수준의 차이를 살펴보면 표 8과 같다. 연령에 따라 20대(51.7점), 30대(50.3점), 40대(47.7점) 순으로 연령이 높아질수록 직무스트레스의 수준이 낮았다($P=0.0101$). 교육수준에 따라 고졸이하(54.2점), 전문대졸(51.2점), 대졸(48.9점), 대학원이상(46.3점)으로 학력수준이 높아질수록 직무스트레스는 수준은 낮았다($P<.0001$). 결혼 년수는 2-9년(51.0점)의 대상자가 가장 높았고, 10-19년의 대상자가 가장 낮았다($P=0.0389$).

표 8. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 수준

특 성	구 분	빈도 (%)	평균	표준 편차	P-Value
연령(세)	21-29	135 (22.0)	51.7	10.1	0.0101
	30-39	372 (60.7)	50.3	9.5	
	40-49	94 (15.3)	47.7	9.3	
	50-55	12 (1.9)	53.9	12.2	
종교	기독교	214 (34.9)	49.7	10.1	0.3363
	불교	71 (11.6)	52.2	10.4	
	천주교	93 (15.1)	50.0	10.9	
	무교	225 (36.7)	50.3	8.7	
교육수준	고졸이하	86 (14.0)	54.2	10.1	<.0001
	전문대졸	243 (39.6)	51.2	9.7	
	대졸	223 (36.3)	48.9	9.3	
	대학원이상	61 (10.0)	46.3	8.3	
결혼상태	배우자 동거	599 (97.7)	50.3	9.7	0.5896
	이혼/별거/사별	14 (2.2)	48.9	11.4	
결혼년수(년)	1이하	37 (6.0)	49.4	9.5	0.0389
	2 - 9	404 (65.9)	51.0	10.0	
	10 - 19	146 (23.8)	48.3	8.9	
	20 - 29	22 (3.6)	51.1	10.1	

나. 가족 특성

가족특성별 변수 중 가족월수입, 미취학자녀 유무, 1일 가사노동시간, 가정 휴식시간의 충분성의 직무스트레스 수준의 차이를 분석한 결과는 표 9와 같다. 직무스트레스 수준을 비교하였을 때 통계적으로 유의한 변수는 가정에서의 휴식시간 충분성이었고, 휴식이 충분한 대상자(48.8점)의 직무스트레스 수준은 충분하지 않은 대상자(51.1점)보다 낮았다($P=0.0055$).

표 9. 가족 특성별 직무스트레스 비교

특 성	구 분	빈도 (%)	평균	표준 편차	P-Value
가족월수입 (만원)	300 미만	78 (12.7)	51.2	10.7	0.3610
	300 이상	535 (87.3)	50.2	9.6	
미취학자녀 유무	없 음	454 (74.2)	50.2	9.5	0.6352
	있 음	158 (25.8)	50.6	10.4	
1일 가사 노동시간(hr)	4 미만	498 (81.2)	50.1	9.5	0.4294
	4 이상	115 (18.8)	50.9	10.5	
가정 휴식시간의 충분성	충분하다	213 (34.8)	48.8	9.7	0.0055
	충분하지 않다	400 (65.2)	51.1	9.7	

다. 직업 특성

직업특성별 변수 중 근무형태, 고용형태, 직업의 안정성, 평균 근무시간에 따른 직무스트레스 수준 차이를 살펴보면 표 10과 같다.

근무형태에 따라 직무스트레스 수준은 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 3교대근무자(48.1점)가 비교대/2교대근무자(50.9점)보다 직무스트레스 수준이 낮았다(P=0.0100).

고용형태에 따라 직무스트레스 수준은 정규직(349.6점)이 비정규직(377.3점)보다 통계적으로 유의하게 낮았다(P=0.0030).

직업의 안정성은 불안정한 편(57.6점), 안정적인 편(48.8점)으로 점차 불안정할수록 직무스트레스 수준이 높았다(P<.0001).

표 10. 직업관련 특성별 직무스트레스 비교

특 성	구 분	빈도 (%)	평균	표준 편차	P-Value
근무형태	비교대/2교대	483 (78.8)	50.9	10.2	0.0007
	3 교 대	130 (21.2)	48.1	7.7	
고용형태	정 규 직	555 (90.5)	49.9	9.4	0.0030
	비정규직	58 (9.5)	50.8	11.8	
직업의 안정성	불안정한 편	104 (17.0)	57.6	10.7	<0.0001
	안정적인 편	509 (83.0)	48.8	8.8	
평균근무시간 (시간/주)	44 이하	460 (75.0)	50.0	9.9	0.4920
	45 - 49	85 (13.9)	51.2	9.0	
	50 이상	68 (11.1)	50.9	9.3	

2) 제 요인별 조직몰입 수준의 비교

가. 일반적 특성

일반적 특성에 따른 조직몰입 수준의 차이를 분석한 결과는 표 11과 같다. 연령에 따라 20대(47.8점), 30대(48.6점), 40대(52.9점), 50대(53.3점)로 연령이 높아질수록 조직몰입 수준이 낮아졌다($P < .0001$). 교육수준에 따라 전문대졸(47.8점), 대졸(49.5점), 대학원이상(50.7점)으로 학력수준이 높아질수록 조직몰입 수준은 낮았다($P = 0.0008$). 결혼 년수는 1년 이하(45.9점), 2-9년(48.4점), 10-19년(51.3점), 20-29년(53.8점)으로 결혼 년수가 길수록 조직몰입 수준은 낮았다($P < .0001$).

표 11. 일반적 특성에 따른 조직몰입 수준

특 성	구 분	빈도 (%)	평균	표준 편차	P-Value
연령(세)	21-29	135 (22.0)	47.8	7.8	<.0001
	30-39	372 (60.7)	48.6	6.6	
	40-49	94 (15.3)	52.9	6.5	
	50-55	12 (1.9)	53.3	8.2	
종교	기독교	214 (34.9)	49.9	6.9	0.1606
	불교	71 (11.6)	48.6	7.4	
	천주교	93 (15.1)	49.4	7.3	
	무교	225 (36.7)	48.4	6.9	
교육수준	고졸이하	86 (14.0)	50.9	7.2	0.0008
	전문대졸	243 (39.6)	47.8	6.7	
	대졸	223 (36.3)	49.5	7.2	
	대학원이상	61 (10.0)	50.7	7.4	
결혼상태	배우자 동거	599 (97.7)	48.5	7.1	0.0735
	이혼/별거/사별	14 (2.2)	49.0	6.0	
결혼년수(년)	1이하	37 (6.0)	45.9	6.9	<.0001
	2 - 9	404 (65.9)	48.4	7.1	
	10 - 19	146 (23.8)	51.3	6.1	
	20 - 29	22 (3.6)	53.8	8.6	

나. 가족 특성

가족 특성에 따른 조직몰입 수준의 차이를 살펴보면 표 12와 같다.

대상자의 가계월수입, 1일 가사노동시간, 가정에서의 휴식정도에 따른 조직 몰입을 비교한 결과 유의한 차이가 없었다. 유의한 변수로는 미취학 자녀 유무 항목이었고, 미취학 자녀가 있는 대상자는 평균 49.1점이었고, 미취학 자녀가 없는 대상자는 46.1점으로 미취학 자녀가 없을수록 조직몰입 수준이 높았다(P=0.0001).

표 12. 가족 특성에 따른 조직몰입 수준

특 성	구 분	빈도 (%)	평균	표준 편차	P-Value
가계 월수입 (만원)	300 미만	78 (12.7)	48.5	7.3	0.2024
	300 이상	535 (87.3)	48.4	7.1	
미취학 자녀 유무	있 음	454 (74.2)	49.1	7.0	0.0001
	없 음	158 (25.8)	46.1	7.1	
1일 가사노동 시간(시간)	4 미만	498 (81.2)	48.3	7.0	0.1739
	4 이상	115 (18.8)	48.5	7.6	
가정에서의 휴식정도	충분하다.	213 (34.8)	47.7	7.4	0.2619
	충분하지 않다.	400 (65.2)	48.7	6.9	

다. 직업 특성

직업 특성에 따른 조직몰입 수준의 차이를 살펴보면 표 13과 같다.

대상자의 근무형태, 근무시간에 따른 조직몰입을 비교한 결과 유의한 차이가 없었다.

고용형태는 정규직(49.5점), 비정규직(45.4점)으로 비정규직의 조직몰입이 정규직보다 높았다($P < .0001$). 직업의 안정성은 불안정한 편(48.1점), 안정적인 편(45.4점)으로 불안정 할수록 조직몰입이 더 높았다($P = 0.0004$).

표 13. 직업 특성에 따른 조직몰입 수준

특 성	구 분	빈도 (%)	평균	표준 편차	P-Value
근무 형태	비교대/2교대	483 (78.8)	48.7	7.1	0.1775
	3교대	130 (21.2)	47.2	7.0	
고용 형태	정규직	555 (90.5)	49.5	7.0	<.0001
	비정규직	58 (9.5)	45.4	7.3	
직업의 안정성	불안정한 편	104 (17.0)	46.9	7.8	0.0004
	안정적인 편	509 (83.0)	49.6	6.9	
근무시간 (시간/주)	44 이하	460 (75.0)	49.5	7.1	0.0516
	45-49	85 (13.9)	48.2	7.2	
	50 이상	68 (11.1)	47.6	6.9	

라. 가족 지지

응답자의 가족 지지에 따른 조직몰입 수준의 차이를 살펴보면 표 14와 같다. 배우자/가족의 정서적 지원($P=0.0196$)과 남편의 가사참여 정도($P=0.4489$)로 두 문항 모두 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

표 14. 가족지지에 따른 조직몰입 수준

특 성	구 분	빈도 (%)	평균	표준 편차	P-Value
배우자/가족의 정서적 지원	받지 못한다	52 (8.5)	50.4	8.8	0.1096
	그저 그렇다	137 (22.4)	48.2	6.7	
	많이 받는다	423 (69.1)	49.3	7.0	
남편의 가사참여 정도	전혀 또는 1/4 참여	362 (59.1)	49.4	7.0	0.4489
	나의 1/2정도 참여	128 (20.9)	48.6	6.7	
	3/4 또는 똑같이참여	116 (19.0)	48.8	7.7	
가족지지(10점)	상(8-10점)	73 (12.0)	50.1	8.3	0.4008
	중(5-7점)	395 (65.2)	49.1	6.6	
	하(2-4점)	138 (22.8)	48.7	7.7	

3. 직무스트레스 및 가족지지의 각 요인과 조직몰입 간의 상관관계

조사 변수간의 상관관계를 분석한 결과는 표 15와 같다.

직무요구는 조직몰입과의 상관관계에서 통계적으로 유의한 관련성이 있었고($r=-0.10$, $P=0.0140$), 직무자율도 관련성이 있었다($r=-0.22$, $P<.0001$).

관계갈등은 조직몰입과의 상관관계에서 통계적으로 유의한 관련성이 있었고($r=-0.27$, $P<.0001$), 직업불안정도 관련성이 있었다($r=-0.10$, $P=0.0184$).

조직 체계는 조직몰입과의 상관관계에서 통계적으로 유의한 관련성이 있었고($r=-0.38$, $P<.0001$), 보상 부적절도 관련성이 있었으며($r=-0.52$, $P<.0001$), 직장문화와의 관련성도 유의했다($r=-0.20$, $P<.0001$).

조직몰입과 관련성을 보인 직무스트레스 요인은 보상 부적절, 조직체계, 관계갈등, 직무자율, 직장문화, 직업불안정, 직무요구 순으로 나타났다.

조직몰입과 직무스트레스(100점으로 환산)와의 관계에서도 통계적으로 유의하게 나타났다($r=-0.44$, $P<.0001$). 그러나 조직몰입과 가족지지는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

표 15. 직무스트레스 및 가족지지와 조직몰입 간의 상관관계

	조직 몰입	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입	직무 스트레스								직무스 트레스 100점 환산	남편/가족 정서적 지원	가사 참여 정도
					직무 요구	직무 자율	관계 갈등	직업 불안정	조직 체계	보상 부적절	직장 문화				
조직 몰입	1.00	0.90 <.0001	0.70 <.0001	0.84 <.0001	-0.10 0.0140	-0.22 <.0001	-0.27 <.0001	-0.10 0.0184	-0.38 <.0001	-0.52 <.0001	-0.20 <.0001	-0.44 <.0001	0.01 0.8805	-0.28 0.1288	
정서적 몰입		1.00	0.53 <.0001	0.60 <.0001	-0.09 0.0214	-0.26 <.0001	-0.28 <.0001	-0.14 0.0007	-0.38 <.0001	-0.51 <.0001	-0.22 <.0001	-0.47 <.0001	0.03 0.4870	-0.05 0.2248	
지속적 몰입			1.00	0.45 <.0001	-0.08 0.0393	-0.08 0.0476	-0.14 0.0004	-0.03 0.4544	-0.17 <.0001	-0.28 <.0001	-0.08 0.0543	-0.21 <.0001	-0.04 0.3236	-0.10 0.0184	
규범적 몰입				1.00	-0.07 0.0734	-0.16 <.0001	-0.22 <.0001	-0.04 0.3705	-0.33 <.0001	-0.44 <.0001	-0.15 0.0003	-0.35 <.0001	0.0001 0.9817	-0.03 0.4447	
직무 스트 레스	직무 요구				1.00	-1.9 <.0001	-0.01 0.8245	0.09 0.0330	0.20 <.0001	0.12 0.0034	0.11 0.0052	0.31 <.0001	-0.06 0.1699	0.01 0.8038	
	직무 자율					1.00	0.30 <.0001	0.06 0.1183	0.28 <.0001	0.42 <.0001	0.10 0.0141	0.52 <.0001	-0.15 0.0001	0.003 0.9361	
	관계 갈등						1.00	0.08 0.0471	0.36 <.0001	0.39 <.0001	0.31 <.0001	0.61 <.0001	-0.15 0.002	-0.01 0.8386	
	직업 불안정							1.00	0.15 0.0003	0.14 0.0004	0.22 <.0001	0.48 <.0001	-0.08 0.0416	-0.04 0.2765	
	조직 체계								1.00	0.56 <.0001	0.35 <.0001	0.71 <.0001	-0.15 0.0003	0.02 0.5944	
	보상 부적절									1.00	0.32 <.0001	0.74 <.0001	-0.12 0.0022	0.04 0.3373	
	직장 문화										1.00	0.60 <.0001	-0.14 0.0006	-0.04 0.2981	
	직무스트레스 100점 환산											1.00	-0.21 <.0001	-0.0070 0.8529	
남편/가족 정서적 지원												1.00	0.41 <.0001		
가사참여 정도													1.00		

4. 응답자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인(다중회귀분석)

조직몰입에 영향을 미치는 관련 변수들을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 결과는 표 16과 같다.

모델 I에서는 연령, 교육수준, 결혼상태, 종교, 가계 월수입 등의 일반적 특성과 근무시간, 근무형태, 근무년수, 고용형태 등의 직업특성을 다중회귀분석모형에 투입한 결과 조직몰입에 영향을 주는 유의한 변수로는 연령, 종교유무, 고용형태였다. 즉 연령이 높을수록, 종교를 갖고 있는 경우보다 갖고 있지 않은 경우, 그리고 비정규직보다 정규직에서 조직몰입의 수준이 높았으며 모델 I에 투입한 변수들로 조직몰입의 총 변량 중 11%를 설명할 수 있었다.

모델 II에서는 모델 I의 변수와 결혼기간, 동거 가족수, 동거가족 형태, 미취학자녀수, 가사노동시간 등의 가족특성과 남편/가족의 정서적 지원, 남편의 가사참여 정도 등의 가족지지 변수를 포함하였으며, 그 결과 조직몰입에 영향을 주는 유의한 변수는 종교유무와 고용형태였다. 종교를 갖고 있는 경우보다 갖고 있지 않은 경우, 그리고 비정규직보다 정규직에서 조직몰입의 수준이 높았으며, 추가 투입된 가족특성 및 가족 지지의 변수들에서는 유의한 변수가 없었다. 모델 II는 모델 I과 유사하게 조직몰입의 총 변량 중 13%를 설명하였고, 가족특성 및 지지 중에 유의한 변수가 없어 설명력의 증가를 발견할 수 없었다.

모델 III에서는 모델 II의 변수와 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직업불안정, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화 등의 직무스트레스 변수를 포함하

였다. 그 결과 조직몰입에 영향을 주는 변수로 교육수준, 종교유무, 근무형태, 고용형태, 조직체계, 보상부적절이 발견되었다. 교육수준은 고졸이상이 대졸이상에 비해 조직몰입이 높은 것으로 나타났고, 종교를 갖고 있는 경우보다 갖고 있지 않은 경우, 비교대/2교대보다 3교대의 경우, 그리고 비정규직보다 정규직에서 조직몰입의 수준이 높았으며 조직체계, 보상 부적절에서 오는 직무스트레스 요인이 유의하였으나, 가족특성 및 지지 변수는 통계학적으로 유의한 관련이 없었으며, 모델 III에 투입한 변수들로는 조직몰입의 총 변량 중 37%를 설명할 수 있었다.

표 16. 조직몰입에 영향을 미치는 요인(다중회귀분석)

변 수	세 부 구 분	모 델 I		모 델 II		모 델 III	
		회귀계수	T-값	회귀계수	T-값	회귀계수	T-값
일반적 특성 및 직업 특성							
절편(intercept)		52.1	9.9	57.7	7.1	69.9	9.5
연령		0.3	4.2**	0.2	1.2	0.1	1.0
교육수준	(기준 : 고졸이하) 대졸이상	-1.5	-1.7	-1.2	-1.3	-2.5	-2.8**
결혼상태	(기준:이혼/별거/사별) 배우자 동거	-0.6	-0.3	-3.2	-1.0	-0.3	-0.1
종교	(기준:예) 아니오	1.0	1.7*	1.6	2.4*	1.3	2.2*
가족 월수입	(기준:3백만원 미만) 3백만원 이상	-0.7	-0.8	-1.4	-1.3	-1.1	-1.1
근무시간		-0.1	-1.3	-0.1	-1.1	-0.02	-0.5
근무형태	(기준:비교대/2교대) 3교대	-0.4	-1.1	-0.7	-1.5	-0.8	-2.1*
근무년수		0.04	0.7	0.04	0.7	0.1	1.8
고용형태	(기준:정규직) 비정규직	-4.3	-4.2**	-4.8	-3.8**	-4.1	-3.6**
가족 특성 및 지지							
결혼기간				0.1	0.9	0.1	0.4
동거가족 수				-0.1	-0.3	-0.3	-0.7
동거가족 형태	(기준:부부만) 부부, 자녀 부부, 자녀, 시부모 부부, 자녀, 친정부모 기타			0.7 1.3 -0.2 1.3	0.6 0.7 -0.1 0.6	0.6 0.8 0.9 0.8	0.6 0.5 0.5 0.5
미취학자녀 수				0.6	1.0	0.01	0.03
가사 노동시간(일)				0.1	0.2	0.2	0.6
남편/가족의 정서적 지원				0.7	1.8	-0.3	-0.9
남편의 가사참여 정도				-0.2	-0.8	0.2	0.6
직무 스트레스							
직무요구						-0.004	-0.3
직무자율						0.02	1.1
관계갈등						-0.03	-1.6
직업불안정						0.003	0.3
조직체계						-0.05	-2.5*
보상 부적절						-0.2	-8.0**
직장문화						-0.01	-0.7
모델 F-값		8.34		3.59		9.60	
Adj R ² 값		0.0974		0.0993		0.3333	
R ² 값		0.1107		0.1375		0.3721	
Change of Adj R ² 값			0.0268		0.2346		

* p < 0.05

** p < 0.01

V. 고 찰

1. 연구대상 및 방법에 대한 고찰

이 연구는 의료기관에 종사하는 기혼 여성 근로자를 대상으로 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 이를 위해 경인지역 13개 종합병원에 근무하고 있는 기혼여성 근로자를 대상으로 설문조사(700부 배포)를 실시하였고, 613부가 회수되어 회수율이 88%였다. 이 자료를 통해 조직몰입, 직무스트레스, 가족지지 수준을 측정하여 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다.

이 연구의 연구자료 및 방법론상 제기될 수 있는 제한점을 고찰해 보면 다음과 같다.

첫째, 연구대상자가 경인지역의 일부 종합병원만으로 국한되어 있어 다양한 형태의 병원규모와 경영적 특성, 고용형태, 지역적 근무조건 등이 포함되지 못하여 연구의 결과를 일반화할 수 없다는 제한점이 있다.

둘째, 연구 대상자의 직종이 미파악되어 직종별 근무형태, 근무특성, 근무 분위기 등이 반영에 따른 직무스트레스, 조직몰입을 측정할 수 없었으며, 그에 따른 직종간의 차이를 분석할 수 없는 제한점이 있다.

셋째, 설문지를 이용한 자기기입식 방법에 따른 변수들을 측정하여 설문문에 대한 응답자의 주관적 지각에 따른 편의를 통제할 수 없다는 제한점이 있다.

넷째, 의료기관에 있어서의 기혼여성의 직무스트레스와 조직몰입을 분석을 한 선행연구들이 없었기 때문에 이 연구결과에 대한 직접적인 비교 분석을 할 수 없다는 제한점이 있다.

추후 직종별, 의료기관 형태별, 지역을 대상으로 연구를 확장시켜야 하며, 특정시점에 수행된 단면연구로 변수간의 일반적 관련성만이 제시되었을 뿐 정확한 인과관계를 밝힐 수 없었던 바, 이에 대한 심층적인 추가 연구가 필요하다.

2. 연구결과에 대한 고찰

기혼 여성근로자의 직무스트레스 관련요인을 분석한 결과, 일반특성에서는 연령이 높아지고 학력수준이 높아질수록 직무스트레스가 낮았고, 가족특성에서는 휴식이 충분할수록 직무스트레스가 낮았으며, 직업특성에서는 3교대근무자가 비교대근무자/2교대근무자보다, 정규직이 비정규직보다, 직업안정성이 높아질수록 직무스트레스가 낮았는데, 이러한 연구결과는 선행연구와 일치하였다(곽은희, 1979; 김연태, 1989; 최현숙, 1998; 정은경, 2001). 연령이 높아질수록 직무스트레스가 낮아지는 것은 연령에 따라 경력이 쌓이고 전문적인 지식과 기술과 경험의 축적으로 스트레스가 감소되거나 스스로 조절할 수 있다고 생각된다. 또한, 정영송(2000)의 연구에서는 학력에 따른 직무스트레스는 통계적으로 유의하지 않았다. 결혼년수는 2-9년의 대상자가 다른 기간보다 약간 높은 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 이와 유사하게 이은화(1987), 연용하(1988)의 연구에서 30세-40세

의 연령군이 대체적으로 높은 스트레스를 느낀다고 하였다. 이는 결혼 9년 이하의 경우는 대개 30세-40세정도로서 직장 내에서의 중간계층으로서의 역할, 가정 내에서의 육아 및 살림의 주체자로서 가정에서의 스트레스가 직무스트레스에 영향을 주었으리라 생각된다. 근무형태에 따른 직무스트레스는 윤순영 등(1997)의 중소기업 근로자의 직무스트레스 분석과 달리 3교대 근무자보다 비교대/2교대 근무자가 높게 나온 것은 제조업 근로자와는 달리 각 전문분야별 근무형태에 따라 직무스트레스를 부담이 상이하여 다른 것으로 생각된다. 직업의 안정성에 대한 직무스트레스는 이향란(2003)의 연구에서와 같이 근로자가 직업이 불안정하다고 느낄수록 높은 스트레스를 보이는 것으로 나타났다.

연령이 높아지고, 교육수준이 높아질수록, 결혼 년수가 길수록 조직몰입이 낮았다. 가족특성에서는 미취학 자녀가 없는 경우 조직몰입 수준이 높았다. 직업특성에서는 비정규직이 정규직보다, 직업이 불안정 할수록 조직몰입이 더 높았다. 가족지지는 통계적으로 유의하지 않았다. 장영애(1999)의 연구는 연구대상자 중 수간호사의 50.6%가 대학원 졸업한 것에 비해 일반 간호사는 3%만이 대학원을 졸업한 특성을 보여, 직위가 높을수록 학력이 높고 조직의 핵심에 접근할 기회가 많아 수간호사가 일반간호사보다 조직몰입도가 높았다. 그러나 이 연구에서는 그와 반대로 학력이 높고, 연령이 많고, 결혼기간이 길수록 조직몰입도가 낮았다. 그것은 연구대상이 단일직종과 조직이 아닌 여러 직종으로 다양한 조직관계가 반영되었고, 2000년 이후의 정부 의료정책과 경기불안에 따른 병원들의 긴축경영에 따라 조직 불안정성에 기인한다고 볼 수 있다. 가족특성에서 미취학자녀가 없는 경우 조직몰입이 높은 것은 양육에 대한 부담감이 덜어져 높은 것으

로 사료된다. 직업특성에서 비정규직이 정규직보다, 직업이 불안정 할수록 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났다. 이와 유사한 연구결과로 정영송(2000)의 연구에서는 가족부양의 의무를 대부분 안고 있는 한국 중년남성들의 경우 직무스트레스는 아주 높지만, 가족부양과 자녀양육을 위해 조직에 더욱 몰입한다고 하였다. 이 같이 기혼 여성으로 비정규직으로 근무하는 것은 직업에 의의 중에 하나인 자아실현을 통한 자기성취 및 만족보다는 가정경제의 부담으로 취업하였음에 직업을 계속 유지하기 위해 노력한다고 할 수 있다.

여러 변수들이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 한 결과 조직몰입을 종속변수로 하고 응답자의 일반적 특성 및 직업특성을 독립변수로 한 모델 I은 모델 설명력이 17%이었고, 일반적 특성, 직업 특성, 가족 특성 및 지지를 독립변수로 한 모델 II의 모델 설명력은 13%이었다. 모델 II에 직무스트레스를 독립변수로 추가한 모델 III의 설명력은 37%로 대폭 증가하였다. 이는 개인의 특성에 비해 병원의 직무스트레스가 조직몰입에 많은 영향을 미치고 있음을 의미하며, 가족지지 역시 직무스트레스에 의한 효과만큼의 설명력을 갖지 못하고 있음을 시사하였다. 따라서 조직몰입은 개인적 특성 외에 직무스트레스 수준에 의해 상당한 영향을 받고 있음을 확인할 수 있었다.

VI. 결 론

이 연구에서는 의료기관 기혼여성 근로자의 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하였으며 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 기혼 여성 근로자의 직무스트레스 수준을 비교한 결과 연령, 학력이 높을수록 직무스트레스는 낮았다. 연령에 따라 경력이 쌓이고 전문적인 지식과 기술과 경험의 축적으로 스트레스가 감소되거나 스스로 조절할 수 있다고 생각된다. 휴식이 충분한 대상자가 직무스트레스가 낮았고, 비정규직보다 정규직이 직업의 안정성이 높을수록 직무스트레스는 낮았다. 3교대 근무자가 직무스트레스가 낮은 것은 각 전문분야별 근무형태에 따라 직무스트레스 부담이 상이하여 낮게 나타난 것으로 생각된다.

둘째, 조직몰입 수준을 비교한 결과 연령이 높아지고, 교육수준이 높아질수록, 결혼년수가 길수록 조직몰입이 낮았다. 그것은 연구대상이 단일직종과 조직이 아닌 여러 직종으로 다양한 조직관계가 반영되었고, 2000년 이후의 정부 의료정책과 경기불안에 따른 병원들의 긴축경영에 따라 조직불안정성에 기인한다고 볼 수 있다. 미취학 자녀가 있는 경우가 통계적으로 유의하였는데, 이는 양육부담으로 인해 조직몰입이 떨어진다고 생각된다. 고용형태는 비정규직이 높았는데 이는 생계부담과 해고부담으로 인해 조직몰입 수준이 높아진 것이라고 생각된다. 가족지지는 통계적으로 유의

하지 않았다.

넷째, 다중회귀분석 결과 조직몰입에 영향을 미치는 관련 변수들로 교육수준, 종교유무, 근무형태, 고용형태, 조직체계, 보상부적절이 나타났으며, 교육수준은 고졸이상이 대졸이상에 비해 조직몰입이 높은 것으로 나타났고, 종교를 갖고 있는 경우보다 갖고 있지 않은 경우, 비교대/2교대보다 3교대의 경우, 그리고 비정규직보다 정규직에서 조직몰입의 수준이 높았으며 조직체계, 보상 부적절에서 오는 직무스트레스 요인이 유의하였다. 이 같은 결과는 가족특성 및 지지가 조직몰입과 직접적인 관련성이 없으며 직무스트레스에 의해 조직몰입이 좌우되는 것을 알 수 있었다. 즉, 조직몰입에 영향을 주는 변수로는 인구사회학적 특성, 직업특성, 가족특성 및 지지보다는 직장 내에서 발생하는 직무스트레스 요인들 특히 보상에 대한 불만족과 관료적이고 권위주의적인 조직체계 등의 직무스트레스 요인에 의해 조직몰입의 수준이 영향을 받는다는 것을 알 수 있다.

이 연구결과를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 이 연구는 경인지역만을 대상으로 하여 그 결과를 일반화 하는데 제한점이 있으므로 여러 지역으로 확대한 후속 연구가 필요하다.

둘째, 국내에서는 기혼 여성근로자를 대상으로 한 연구가 많지 않아 의료기관 기혼 여성근로자의 스트레스 요인에 관한 지속적인 연구가 필요하다.

셋째, 의료기관 기혼 여성근로자의 조직몰입 향상을 위해서는 직무스트레스에 의해 조직몰입이 좌우된다는 것을 인식하고 직무만족도나 업무 효율성 증대를 위해서 직무스트레스를 유발하는 직무 내적인 요인을 찾아내고 이에 대한 관리방안을 의료기관 차원에서 모색하는 것이 필요하다.

참 고 문 헌

- 곽은희. 간호원의 소진경험정도와 업무만족도간의 상관연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1984.
- 고종욱, 서영준, 박하영. 직무스트레스와 사회적지원이 병원종사자들의 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 예방의학회지, 1996; 29(2): 295-310
- 김광숙. 기혼 여성근로자의 스트레스와 건강상태, 연세대학교 간호대학 박사학위논문, 2003.
- 김명희, 전미영. 여대생의 건강증진 생활양식과 관련된 변인 분석. 여성건강간호학회지, 2001; 4(1):293-304
- 김병문. “직무만족감에 관한 실증적 고찰”, 고려대학교 경영대학원 석사학위논문, 1969.
- 김석환, 윤계수. 연구직 근로자의 스트레스와 피로에 관한 조사. 대한산업의학회지, 1998; 10(1):105-115
- 김연태. 중환자실 간호사의 스트레스요인과 사회지지정도와의 관계연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 1989.
- 김정희. 사회 심리적 측정도구의 신뢰도 및 타당도 검정. 대한간호회지, 1999; 29(2):304-313
- 노동부. '98 산업재해분석, 1999.
- 보건복지부, 한국보건사회연구원. 1998년 국민건강·영양조사-보건의식행태조사(20세 이상 성인) 부문, 1999.
- 박병중. 공무원 조직 구성원의 직무스트레스 요인이 조직 효과성에 미치는 영향, 2001.

- 송영숙, 이종목. 사무직 여성근로자들의 직무스트레스와 중재변인, 결과변인과의 관계. 대한심신스트레스학회, 1997; 5(1):16-30
- 윤순녕, 전경자, 김춘미. 중소기업 제조업 근로자의 직무스트레스 분석. 산업간호학회지, 1997; 6(2):79-95
- 이다운. 맞벌이 부부의 '일-가족 갈등' 및 '가족-일 갈등'과 결혼 만족도, 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 2002.
- 이경혜. 여성건강과 남녀평등 문화. 여성건강간호학회지, 1999; 5(2): 237-244
- 이순희. 가족동거 여부에 따른 고등학생의 사회적 지지, 스트레스 및 건강 수준 비교. 경북대학교 보건대학원 석사학위논문, 1995.
- 이영수. 일부 산업장 근로자들에 있어서 스트레스 지각정도와 건강습관과의 관련성. 예방의학회지, 1990; 23(1):33-42
- 이은화. 간호업무에 따른 스트레스정도와 그에 대한 대응방법의 유형 및 소진 정도와의 관계. 가톨릭 의학부, 1987; 40(1):361-371
- 이호연. 리더쉽 유형과 협상허용범위가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 2004.
- 이향란. 병원근무자의 스트레스에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 2003.
- 오석홍. 인사행정론. 박영사, 1997.
- 오은주, 한국도시가족의 건강성 및 관련 변인 연구-자녀교육기 가족의 주부를 대상으로. 경희대학교 박사학위논문, 1996.
- 연용하, 간호원의 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1988.
- 장세진, 차봉석, 고상백, 강명근, 고상열, 박종구. 직업적 특성과 사회심리 스트레스간의 관련성. 예방의학학회지, 1997; 30(1):129-143

- 장영애. 간호단위조직내 리더쉽 유형과 임파워먼트에 관한 연구, 한양대학교 대학원 석사학위논문, 1999.
- 정영송. 직장인의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입의 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.
- 정은경. 손해보험회사 심사간호사의 업무스트레스에 관한 연구, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 2001.
- 정혜선, 김혜영, 이현경, 이윤정, 권영숙. 취업 여성의 스트레스 관련요인 및 대처 전략에 관한 구조모형. 한국산업간호학회지, 2001; 10(1): 93-109
- 정혜정. 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 1986.
- 최현숙. 중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스 비교 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1998.
- 한국가족학회. 현대가족과 사회. 교육과학사, 1994.
- 허성욱, 장성실, 구정완, 박정일. 사회심리적 건강측정도구를 이용한 사무직 및 생산직 근로자들에서의 스트레스 평가. 예방의학회지, 1996; 29(3): 609-616
- 통계청. <http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/SWS> 2003.
- Cobb S. Social support as a moderator of life stress. Psychosom medicine, 1976; 38(5):300-314
- Courtney JG, Longnecker MP, Peters RK. Psychological aspects of work and the risk of colon cancer. Epidemiology, 1996; 7(2): 175-181
- Hall DT, Roge M. Organizational and Individual Response to External Stress. Administrative Science Quarterly, 1971; 16: 45-52

- Joanne MY, Carol J. Maternal employment effects on family and prerm infant at three months, *Nursing Research*, 1991; 40(5): 272-275
- Norbeck JS, Linsey A, Carrieri V. The development of an instrument to measure social support. *Nursing Research*, 1981; 30(5):495-501
- Robinson JP, Yerby J, Fieweger M, Somerick N. Sex role differences in time use. *Sex Roles*, 1977; 3:443-458
- Ross JK, Halatin T. When family stress affects worker productivity. *Sup Manage*, 1982; 27(7):2-8
- Schenker MB, Eaton M, Green R, Samuels S. Self-reported stress and reproductive health of female lawyers. *JOEM*, 1997; 39 (6): 556-568

설문지

(秘) 본 조사의 내용은 통계법 제 13조에 의거 비밀이 보장되며 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다.

안녕하십니까?

저는 연세대학교 보건대학원 병원행정 전공 석사과정에 있는 학생입니다. 아래의 설문지는 의료기관 기혼여성 근로자들의 직무스트레스 수준을 조사하기 위한 것입니다.

귀하의 응답내용은 오직 연구목적으로만 사용되며, 무기명 처리됨으로써 절대 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

귀하의 응답은 본 연구를 위한 소중한 자료가 되므로, 귀하의 성의 있고 솔직한 답변을 부탁드립니다. 바쁘신 시간에도 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2004년 10월
연세대학교 보건대학원
병원행정전공
김미옥 올림

e-mail : zxcvbn2@empal.com

A. 아래 질문은 귀하의 **일반적** 사항에 대한 것입니다. 해당되는 곳에 V표 하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 나이는? 만 _____세

2. 귀하의 종교는 무엇입니까?

① 기독교 ② 불교 ③ 천주교 ④ 종교 없음 ⑤기타 _____

3. 귀하의 최종학력은 어디에 해당되십니까?

① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상

4. 현재 담배를 피우고 계십니까?

① 현재 매일 피우고 있다 ② 가끔 피우는 날이 있다
③ 과거에는 피웠으나 현재 피우지 않는다 ④ 피운 적이 없다

5. 평소에 술(소주, 맥주, 포도주, 양주)을 드십니까?

① 전혀 안 마신다 ② 한달에 1번 이하
③ 한달에 2-4번 ④ 일주일에 2-3번
⑤ 일주일에 4번 이상

6. 지난 한 달 동안 규칙적으로 운동을 하고 계십니까?(최소 주당 1번이상 규칙적으로 참여하는 운동)

① 예 ② 아니오

7. 귀하의 하루 평균 수면시간은 몇 시간입니까? _____시간

8. 평소에 피로를 어느 정도 느끼십니까?

항상 느낌	때때로 느낌	거의 느끼지 않음	전혀 느끼지 않음
① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>

B. 아래 질문은 귀하의 가족에 대한 사항입니다. 해당되는 곳에 V표 하여 주시기 바랍니다.

1. 현재의 결혼상태는 어떠합니까?

- ① 배우자 동거 ② 이혼/별거/사별

1-1. 결혼하신지는 몇 년 되셨습니까? _____년

1-2. 배우자의 직업은 무엇입니까?

- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ① 사무직 | <input type="checkbox"/> ② 서비스직 | <input type="checkbox"/> ③ 판매직 |
| <input type="checkbox"/> ④ 단순노무직 | <input type="checkbox"/> ⑤ 기능·기술직 | <input type="checkbox"/> ⑥ 전문직(의사·변호사·교수등) |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 농업, 임업 및 어업 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기계조작 및 조립직 | <input type="checkbox"/> ⑨ 군인 및 공무원 |
| <input type="checkbox"/> ⑩ 기타: _____ | <input type="checkbox"/> ⑪ 무직 | |

1-3. 배우자의 최종학력은 어디에 해당되십니까?

- ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상

2. 귀하께서는 자녀를 두고 계십니까? ① 예(_____명) ② 아니오

2-1. 귀하의 자녀 중 8세 미만(초등학교 입학이전)의 자녀는 몇 명입니까? _____명

2-2. (8세 미만 자녀가 있으신 분에 한하여) 귀하를 대신하여 자녀의 양육을 도와 주는 사람 또는 기관이 있습니까? 어떤 형태입니까?

- ① 친정 부모 ② 시댁 부모 ③ 남편
④ 그 외 가족 ⑤ 회사내 보육시설 ⑥ 회사밖 보육시설
⑦ 동거부모(보육시설외) ⑧ 시간제 부모(보육시설외) ⑨ 기타 (_____)

3. 귀하의 현재 동거 가족형태는 어디에 해당되십니까?

- ① 부부만 ② 부부와 자녀 ③ 부부, 자녀, 시부모
④ 부부, 자녀, 친정부모 ⑤ 기타 (_____)

4. 귀하의 현재 동거 가족 수는 총 몇 명입니까? _____명

5. 지난 1년 동안 집안일(예, 자녀를 돌봐줄 사람이 없어서 등)로 인해서 결근 하거나 휴가를 내신 날은 며칠입니까? _____일

D. 다음은 귀하의 **직무스트레스**에 대해 알아보기 위한 것입니다. 귀하의 생각에 가장 가깝다고 생각하시는 곳에 V표 하여 주시기 바랍니다.

설 문 내 용	매우 (항상) 그렇다	다소 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.				
2. 업무량이 현저하게 증가하였다.				
3. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.				
4. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.				
5. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.				
6. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이 나 지식이 필요하다.				
7. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결 정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.				
8. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있 다.				
9. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
10. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
11. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아 주고 이해해주는 사람이 있다.				
12. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.				
13. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화 (예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.				
14. 우리 직장은 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사 제도가 공정하고 합리적이다.				
15. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.				
16. 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협 조가 잘 이루어진다.				
17. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통 로가 있다.				
18. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장 에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.				
19. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.				
20. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주 어진다.				
21. 회식자리가 불편하다.				
22. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.				
23. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.				
24. 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.				

E. 다음은 귀하가 **병원에 대해 느끼는 감정**에 관한 질문입니다. 평소 귀하께서 느끼시는 생각대로 해당란에 V표를 해 주십시오.

설 문 내 용	매우 (항상) 그렇다	다소 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 나는 우리 직장에 입사하게 된 것을 만족스럽게 생각한다.				
2. 나는 우리 직장에서 정년퇴직하고 싶다				
3. 나는 우리 직장에서 가족의 한 사람인 것 같은 감정을 느낀다.				
4. 나는 우리 직장에 대하여 강한 소속감을 느낀다.				
5. 나는 우리 직장에 근무하고 있는 것에 대해 자부심이 느껴진다.				
6. 나는 우리 직장의 문제가 실제 나의 문제처럼 느껴진다.				
7. 나는 우리 직장이 잘 되기를 진심으로 원한다.				
8. 나의 여건상 우리 직장을 떠나기로 결정하는 것은 매우 어려울 것 같다.				
9. 내가 우리 직장을 떠나지 않는 것은 별다른 대안이 없기 때문이다.				
10. 내가 우리 직장을 떠나지 않는 것은 그동안 직장에 많은 시간과 노력을 들였기 때문이다.				
11. 내가 지금 우리 직장을 떠난다면 나의 생활은 혼란스러워질 것이다.				
12. 내가 지금 우리 직장을 떠난다면 나에게 개인적인 손해가 클 것이다.				
13. 내가 다른 직장으로 옮긴다면 그 병원은 우리 병원과 같은 특혜를 나에게 주지 못할 것이다.				
14. 나는 나의 현재 고용인(경영주)과 함께 일해야 할 의무감을 느낀다.				
15. 내가 지금 우리 직장을 떠난다면 죄책감을 느낄 것 같다				
16. 내가 우리 직장을 떠난다면 직장 사람들에 대해 도의적으로 미안한 생각이 들 것이다.				
17. 나는 우리 직장에 근무하면서 많은 덕을 보고 있다.				
18. 나는 아무리 이익이 된다고 하더라도 지금 우리 직장을 떠난다는 것은 옳지 않다고 생각한다.				
19. 나는 우리 직장이 조금 어렵더라도 우리 회사를 떠나지 않으려고 한다.				

- 응답해 주셔서 감사합니다.-

= ABSTRACT =

The Effect of Job Stress and Family Support on
Organizational Commitment among Married Women
Employees of General Hospitals

Mi-Ok Kim
Graduate School of
Public Health and
Management
Yonsei University

(Directed by Professor Hye-young Kang, Ph.D.)

This study was attempted to analyze the effect of job stress and family support on their organizational commitments among the married women working at general hospital.

A total of 613 married women working at 13 general hospitals in Gyeonggido and Incheon city were recruited. The data were collected from employees who consented to the study by completing a self-administered questionnaire, and analyzed by the SAS window program.

The questionnaire was composed of family support (2 items), job stress (24 items), and organizational commitment (19 items). Univariate

analyses (t-test and ANOVA) were used to analyze the differences between organizational commitment and a seven domain's of job stress, and family support. Multiple regression analysis was performed to investigate the factors affecting organizational commitments.

The level of job stress of married working women was less in the groups of older ages and higher school career. Those with enough time to rest perceived less stress than those with not enough breaking time. The three-shift workers compared to Non-shift workers and two-shift workers, regular workers compared to contingent workers, and workers with secure job over the insecure position showed less job stress.

Employees who are older ages, higher school career, and longer period of marriage, and having preschool children, regular workers, and secured employees showed lower organizational commitment. Family support was not associated with organizational commitment. In correlation analysis between organizational commitment and job stress, the higher the job stress was the lower the organizational commitment was shown. There was no correlation between organizational commitment and family support.

From the result of multiple regression analysis, the significant factors affecting organizational commitment were the level of education, religion, working systems, and the employment status according to general and occupational characteristics, and the organizational system and inadequate reward according to the characteristics of job stress.

It is strongly recommended that further studies focusing on the relationship between job stress and its adverse health outcomes, and stress modifiers like personality trait and self-esteem should be performed.

Keywords : Married working women, Job stress, Family support,
Organizational commitment