

의료기관 안전 · 보건관리자의
직무만족도 관련 요인

연세대학교 보건대학원

산업보건 전공

우 민 수

의료기관 안전·보건관리자의
직무만족도 관련 요인

지도 노 재 훈 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함


2014년 6월 일


연세대학교 보건대학원


산업보건 전공

우 민 수

우민수의 보건학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원 노재호 

심사위원 장세진 

심사위원 김민아 

연세대학교 보건대학원

2014년 6월 일

차 례

I. 서 론	1
II. 연구방법	5
1. 연구대상 및 연구방법	5
2. 연구도구	5
3. 자료 분석 방법	7
III. 연구결과	8
IV. 고 찰	22
V. 결 론	27
참고문헌	29
부 록	33
영문초록	40

표 차례

표 1. 연구 대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성 ...	9
표 2. 연구 대상자의 조직관련 특성	11
표 3. 일반적 특성에 따른 직무만족도	12
표 4. 업무관련 특성에 따른 직무만족도	14
표 5. 조직관련 특성에 따른 직무만족도.....	16
표 6. 직무스트레스 정도에 따른 직무만족도	17
표 7. 업무만족도에 영향을 미치는 요인	20
표 8. 직장만족도에 영향을 미치는 요인	21

국문요약

이 연구는 대한병원협회에 등록된 전국 종합병원에 근무하고 있는 안전·보건관리자 142명을 대상으로 안전·보건관리자의 직무만족도 관련요인을 파악하고자 하였다.

자료 수집은 구조화된 설문지를 이용하여 일반적 특성, 업무관련 특성, 조직관련 특성, 직무스트레스, 직무만족도 총 62문항에 대해 측정하였다. 직무만족도는 업무만족도와 직장만족도로 구분하였고, 직무스트레스는 직무요구, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 부적절한 보상, 직장문화 총 7개 영역으로 구분하여 분석하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 업무만족도는 교육수준이 높을수록, 안전관리자일 경우, 건강관리실(의무실)이 설치되어 있을 경우, 고유업무 외 기타업무가 없는 경우, 사업주의 안전보건 인식이 높을수록, 근로자의 참여도가 높을수록 통계적으로 유의하게 높았다.

둘째, 직장만족도에서는 교육수준이 높을수록, 근무시간이 작을수록, 의료기관 근로자 수가 2000인 이상인 경우, 전담으로 안전(보건)관리를 하는 경우, 건강관리실(의무실) 설치되어 있고, 사업주의 안전보건 인식이 높을수록, 근로자의 참여도가 높을수록 유의한 차이를 보였다.

셋째, 업무만족도와 관련된 요인으로는 직책(안전관리자), 직무자율성, 직무불안정, 부적절한 보상이었다.

넷째, 직장만족도는 연령(30~39세, 40~49세), 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 부적절한 보상이 관련된 요인으로 통계적으로도 유의한 영향을 미쳤다.

이상의 결과를 종합해보면, 의료기관 안전·보건관리자의 직무만족도를 높이기 위해서는 안전·보건관리자가 직무에 대한 부담감을 줄일 수 있도록 능력을 개발하고 이를 발휘할 수 있는 기회를 제공해 줄 수 있는 제도적 방안의 강구가 필요하다. 아울러, 의료기관 내 안전·보건관리에 대한 체계적인 시스템을 구축하여 직무불안정 요인 및 보상부적절에 대한 스트레스 요인을 줄일 수 있도록 하여야 하고, 적절한 대우와 보상을 할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

핵심이 되는 말 : 직무만족도, 업무만족도, 직장만족도, 의료기관, 안전·보건관리자

I. 서 론

1. 연구의 배경 및 필요성

의료기관은 환자들의 진료, 치료 및 요양의 장소이며 더 나아가 생활의 공간이다. 따라서 의료기관에서는 국민 모두에게 필요할 때는 언제나 양질의 의료 서비스를 제공할 수 있도록 노력하고 있고, 이를 수행하기 위하여 매우 다양한 직종의 근로자들이 병원급 의료기관에 종사하고 있다. 우리나라 병원급 의료기관에 종사하는 근로자는 의사 및 간호사, 약사, 임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 의무기록사, 조리사, 영양사 등을 포함하여 557,400명으로 사무, 기계, 환경, 일용직, 수련의와 학생, 심지어 자원봉사자들에 이르기까지 타 직종을 포함한다면 훨씬 많을 것으로 추정한다(통계청, 2014).

의료기관에서는 매우 다양한 직종의 많은 사람들이 근무하고 있으므로 그에 따른 안전보건의 양상도 다양할 수밖에 없다. 특히 산업보건관리의 측면에서 볼 때 작업의 특성상 생물학적, 물리적, 화학적, 사회심리적으로 쉽게 건강 위험요인에 폭로될 수 있다고 하였다(백도명, 1992).

NIOSH(2002)에서는 보건의료업의 산업보건관리를 위하여 다양한 중재 전략을 수립하고 의료기관 내의 유해요인에 대한 감시체계를 마련하는 등 적극적인 개선방안을 모색해야 한다고 제안하였다. 하지만 우리나라에서는 보건의료업에서의 안전보건에 대해 다른 산업에 비해 안전보건활동이 소홀히 다루어졌고, 의료기관에서는 환경, 보건, 안전관리에 대한 인식도는 보통 이하로 중요성을 거의 인식하지 않고 있다고 하였다(임인철, 2000). 이는 산업안전보건활동이 제조업 중심으로 이루어져 상대적으로 의료기관 등 3차 산업에 종사하는 근로자에 대한 안전보건활동이 미약하였기 때문이고, 또한

병원급 의료기관에서 안전보건정책은 환자를 중심으로 진행되었으며, 전통적으로 다른 근무환경보다 더 안전한 장소라고 생각하였기 때문이기도 하다 (Guidotti, 1987; 이성은, 1992). 특히 보건의료업에 종사하는 인력들은 자신의 질병을 스스로 알아서 잘 관리할 것이라는 인식이 암묵적인 공감대로 형성되어 있기 때문에, 사업장 차원에서 산업보건관리를 위한 시스템을 구축할 필요성을 크게 느끼지 못하였다(김은아 등, 2005).

또한 병원급 의료기관 종사자들의 산업안전보건에 대한 분야는 병원관계자들에게 생소한 분야일수도 있어 산업안전보건을 담당할 부서를 명확히 규정하는데 어려움이 있어(이관, 2003) 병원급 의료기관 종사자의 산업안전보건에 대해 관심은 법적 또는 허가 요건을 충족시키기 위해 이루어져있고, 일반적으로 병원급 의료기관 운영에 필요한 행정적 절차의 하나로 인식하고 있을 가능성이 높다고 하였다.

그러나 최근 의료기관 종사자들에서 산업안전보건에 대한 요구가 증대되고, 안전보건활동이 강화되면서 의료기관에 종사하는 근로자를 위한 안전보건관리에 대한 연구도 증가하고 있다. 특히 산업안전보건연구원에서는 보건의료업의 안전보건에 관한 용역을 발주하여, 병원종사 근로자의 보건관리 매뉴얼 개발(임현술 등, 2002), 감염성질환 실태조사(김은아 등, 2005), 화학물질사용실태 파악(노재훈 등, 2006), 근골격계질환 특성과악(박정근 등, 2007) 등에 관한 연구가 수행되었다. 또한 보건의료업의 안전보건에 관한 연구로 3차 의료기관의 환경·보건·안전관리에 관한 연구(임인철, 2000), 병원급 의료기관의 산업안전보건활동에 관한 연구(이관 등, 2003) 등이 수행되었다. 그러나 이는 2010년 이전 연구 자료로써 최근 우리나라에서 병원급 의료기관에서 산업안전 보건활동 실태를 파악한 연구는 드물었고, 실질적인 업무를 수행하고 있는 안전관리자, 보건관리자를 대상으로 한 연구는 없는

실정이다.

특히 의료기관 현장에서의 직원 안전 확보와 건강보호 활동은 실질적으로 안전·보건관리자에 의해서 이루어지고, 이들은 다양하고 전문적인 업무를 수행하고 있기 때문에 직무 관련하여 스트레스가 높다고 볼 수 있다(김기웅, 2012). 또한 의료기관에는 고학력인 근로자들이 많고, 업무 수행에 대한 요구도가 증가되고 있으며, 보건과 관련된 정보 습득이 용이한 점 등의 이유로 의료기관에서 근무하는 안전·보건관리자들은 새로운 정보와 기술 습득을 위한 직무스트레스가 가중될 것이다. 특히 보건관리자인 경우 근로자들의 건강을 관리하는 업무를 수행하면서도 자신의 직무스트레스를 효과적으로 대처하지 못하거나 직무에 만족을 느끼는 경우가 많아 이에 대한 대처방법에 대한 교육과 가이드라인이 필요한 실정이라고 하였다(이미숙, 2009). 직무스트레스 경험은 건강, 직무불만족, 높은 결근율과 이직율, 낮은 업무 수행률과 조직몰입 등의 문제로 개인에게 뿐만 아니라 조직적인 문제를 초래시키기 때문에 이에 대하여 제대로 된 효과적인 대처를 하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다(Luthans, 1985; Darr & Johns, 2008; 최은석, 2009).

직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체를 비롯한 직무 환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적 만족 상태이며(Locke, 1976), 직장에 대한 정서적, 정신적 반응으로, 직장에서의 직무만족도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다. 이를 바탕으로 지금까지 다양한 직종에서 직무스트레스, 직무만족도에 대한 연구가 진행되어 왔다. 특히 보건관리자를 대상으로 한 직무스트레스, 직무만족도에 대한 연구도 있었으나 대부분 보건관리대행기관과 산업체에서 근무하는 산업간호사를 대상으로 한 경우(이미숙, 2009; 박영숙, 2013; 최은석,

2009; 김영희, 2008; 이소영, 2007)이며, 안전관리자에 대한 직무스트레스, 직무만족도에 관련한 연구(백충현, 2007; 소한섭, 2013)도 있었으나 매우 미흡한 실정이었다. 또한 직무만족에 대한 선행연구를 살펴보면 주로 결정 요인에 관한 것, 직무만족에 대한 일반적인 요인에 대한 연구들로 이지현, 손애리(2003)는 조직환경, 특수업무, 동료관계가 직무만족에 영향을 미친다고 하였고, 이미혜, 김종경(2013)의 연구에서는 병원규모별로 간호업무환경과 전문직업성이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. 국외연구에서도 Riechmann M.(2013)은 리더십과 조직문화, 고용조건, 업무량과 직속상관과의 관계가 관련이 있다고 하였으며, Kawada T.(2011)는 업무 과부하, 업무통제, 지지정도를 관련요인으로 보았다. 또한 Decker FH.(1997)은 업무관련 요인과 업무외적인 요인으로 나누어 직무만족도와 관련성을 살펴보았다. 그러나 업무에 대한 만족도나 근무 환경에 대한 만족도 등 직무만족도에 대하여 좀 더 세부적으로 구분하여 파악한 연구는 거의 없다.

2. 연구 목적

이 연구는 의료기관에서 근무하는 안전·보건관리자의 일반적 특성과 업무관련특성, 직무스트레스, 직무만족도 정도를 확인하고 수행업무, 업무량, 업무특성 등과 관련된 업무만족도와 직원복리후생제도, 병원 경영상태나 급여수준, 근무환경이나 근무조건 등 직장조직체계와 관련된 직장만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 이를 통하여 안전·보건관리자의 직무만족도를 높여 업무를 수행하는데 있어 효율을 증진시키고, 안전·보건관리자의 직무만족을 높일 수 있는 방안을 제시하는데 활용할 기초자료를 제공하는데 기여하고자 하였다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 연구방법

이 연구는 대한병원협회에 등록되어 있는 전국 169개 종합병원에 근무하고 있는 안전·보건관리자를 대상으로, 2013년 11월 예비조사를 한 후 2013년 11월부터 2014년 3월까지 직접 방문, 전자메일, 우편으로 조사목적을 설명하고 구조화된 자기기입식 설문조사 방법으로 실시하였다.

총 300부를 배포하였고, 143부가 회수되어 회수된 설문지 중 충실하지 못하게 응답하여 분석에 활용이 불가능하다고 판단된 1부를 제외한 총 142부를 분석에 활용하였다.

2. 연구도구

이 연구에 사용된 설문지는 일반적 특성, 업무관련 특성, 조직관련 특성, 직무스트레스, 직무만족도에 관한 항목으로 구성되었다.

가. 일반적 특성, 업무관련 특성, 조직관련 특성

일반적 특성에는 성별, 연령, 결혼상태, 교육수준 등을 포함한 4문항으로 구성하였으며, 업무관련특성은 직책 및 자격조건, 직급, 의료기관 근무년수, 현 직책 근무년수, 고용형태, 소속부서, 주간 평균 근무시간, 승진기회여

부, 병원 소재지, 의료기관 근무 근로자수, 안전(보건) 관리 유형, 건강관리실(의무실) 설치 유무, 노동조합 설립유무, 산업안전보건위원회 설치 및 운영여부, 고유업무 외 기타업무 수행 여부 등 16문항으로 구성하였다.

조직관련 특성으로는 사업주 인식정도, 근로자 참여여부 등 2문항으로 구성하였다.

나. 직무스트레스

직무스트레스는 장세진 등(2005)이 개발한 ‘한국인 직무스트레스 측정 도구’ 단축형 총 24문항을 사용하였으며, 이 설문지에는 직무요구 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 관계 갈등 3문항, 직무 불안정 2문항, 조직체계 4문항, 부적절한 보상 3문항, 직장문화 4문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 4점 척도로 (1) ‘전혀 그렇지 않다’ (2) ‘그렇지 않다’ (3) ‘그렇다’ (4) ‘매우 그렇다’ 로 구성되어 있다. 직무스트레스의 점수는 아래의 수식에 따라 100점 만점으로 환산 후 총 직무스트레스 점수를 수식에 의하여 구하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도 분석결과 Cronbach’ s alpha값은 0.793 이었다.

$\text{영역별 환산점수} = \frac{(\text{실제점수} - \text{문항수})}{(\text{예상 가능한 최고점수} - \text{문항수})} \times 100$
$\text{직무스트레스 총 점수} = \frac{(\text{각 7개 영역의 환산점수의 총합})}{7}$

수식. 직무스트레스 환산법

다. 직무만족도

직무만족도는 Slavitt 등(1978)이 개발한 The index of work Satisfaction을 이송자(1984)가 번역한 것을 총 16문항을 선정, 수정하였으며, 업무만족도 9 문항, 직장만족도 7문항으로 이루어졌다.

각 문항은 5점 척도로 (1) ‘전혀 그렇지 않다’ (2) ‘그렇지 않다’ (3) ‘보통이다’ (4) ‘그렇다’ (5) ‘매우 그렇다’ 로 구성되어 있다. 따라서 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도 분석결과 Cronbach’ s alpha값은 0.901이었다.

3. 자료 분석 방법

대상자의 일반적 특성과 업무관련 특성, 조직관련 특성은 빈도분석을 실시하였고, 직무스트레스와 직무만족도는 기술통계량, 일반적 특성, 업무관련 특성, 조직관련 특성 및 직무스트레스 수준과 직무만족도는 독립표본 t-검정과 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을, 직무만족도에 영향을 미치는 독립변수들의 영향력을 평가하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 시행하였다.

수집된 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며, $P < 0.05$ 인 경우 유의한 것으로 판정하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 업무관련특성

대상자의 일반적 특성에서 여자가 58.5%로 많았고, 연령은 142명 중 30~39세가 38.7%로 가장 많았다. 결혼여부에 따라서는 71.8%가 기혼이었으며 교육수준은 대졸이 54.2%로 많았다.

대상자의 업무관련특성으로 직책은 보건관리자가 59.9%, 안전관리자가 38.0%였다. 자격조건으로는 간호사가 57.0%, 산업안전기사/산업기사가 35.9%로 많았다. 직급은 실무담당자가 63.4%로 가장 많았으며, 의료기관 근무년수는 10~20년 미만이 38.0%, 현 직책 근무년수는 5년 미만이 55.6%로 가장 많았다. 부서는 총무, 관리부서가 31.7%로 가장 많았고, 고용형태는 정규직이 88.7%로 많았고, 주간 평균 근무시간은 41~48시간 이하가 43.7%로 가장 많았고, 승진기회 없음이 49.3%로 많았다. 또한 병원소재지가 서울, 인천, 경기 지역이 52.5%로 가장 많았고, 병원 규모가 500~1000병상 미만이 49.3%로 가장 많았으며, 병원 근로자가 1000~2000인 미만이 37.3%로 가장 많았다. 안전(보건) 관리 유형은 전임이 55.6%였으며, 의무실은 없다는 경우가 50.7%였다. 노동조합은 71.1%가 설립되어 있었고, 산업안전보건위원회는 82.4%가 설치되어 있으며 정기적으로 운영된다고 답하였다. 안전(보건)관리자의 고유 업무 외 기타업무를 업무 중 25% 수준으로 수행한다는 것이 28.9%로 많았다(표 1).

표 1 연구 대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성

특 성	범 주	대상자 수(명)	%
성 별	남자	59	41.5
	여자	83	58.5
연 령	30세 미만	12	8.5
	30~39세	55	38.7
	40~49세	53	37.3
	50세 이상	22	15.5
결혼상태*	미혼	39	27.5
	기혼	102	71.8
교육수준	전문대졸 이하	26	18.3
	대졸	77	54.2
	대학원졸 이상	39	27.5
직 책*	보건관리자	85	59.9
	안전관리자	54	38.0
직 급	관리자	52	36.6
	실무담당자	90	63.4
자격요건*	간호사	81	57.0
	산업위생관리기사/산업기사	2	1.4
	산업안전기사/산업기사	51	35.9
	의료기관 근무년수	5년 미만	23
	5~10년 미만	17	12.0
	10~20년 미만	54	38.0
	20년 이상	47	33.1
	현 직책 근무년수	5년 미만	79
5~10년 미만		28	19.7
10~20년 미만		22	15.5
20년 이상		12	8.5
부 서	안전, 보건부서	18	12.7
	총무, 관리부서	45	31.7
	간호, 진료부서	25	17.6
	시설, 공무부서	33	23.2
	기타부서	21	14.8
고용형태	정규직	126	88.7
	계약직	16	11.3
근무시간	주 40시간 이하	54	38.0
	주 41~48시간 이하	62	43.7
	주 49~56시간 이하	14	9.9
	주 57시간 이상	12	8.5

표 1 연구 대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성 (계속)

특 성	범 주	대상자 수(명)	%
승진기회	승진기회 있음	22	15.5
	승진기회 있으나 한계 있음	49	34.5
	승진기회 없음	70	49.3
병원소재지*	서울, 인천, 경기	73	52.5
	대전, 충청, 강원	13	9.35
	경상, 전라, 제주	53	38.1
근로자수	300인 미만	13	9.2
	300~1000인 미만	45	31.7
	1000~2000인 미만	53	37.3
	2000인 이상	31	21.8
관리유형	전임	79	55.6
	겸임	63	44.4
의무실 설치유무	있다	70	49.3
	없다	72	50.7
노동조합	있다	101	71.1
	없다	41	28.9
산업안전보건위원회	설치되어 있지 않다	13	9.2
	설치되어 있으나 운영 안 됨	12	8.5
	설치, 정기적 운영	117	82.4
고유업무 외 기타업무	전혀 하고 있지 않다	32	22.5
	25%수준	41	28.9
	50%수준	23	16.2
	75%수준	28	19.7
	항상 그렇다	18	12.7

* 결측값 있음

2. 대상자의 조직관련 특성

대상자의 조직관련 특성에서 사업주의 안전·보건에 인식이 높다고 답한 경우가 59.9%로 높았고 근로자의 참여도가 높다고 답한 경우가 57%로 많았다(표 2).

표 2 연구 대상자의 조직관련 특성

특 성	범 주	대상자 수(명)	%
사업주 안전보건인식	낮다	57	40.1
	높다	85	59.9
근로자 참여도	낮다	61	43.0
	높다	81	57.0

3. 일반적 특성에 따른 직무만족도

의료기관에서 근무하는 안전·보건관리자 중 남자인 경우가 여자인 경우보다 업무만족도, 직장만족도가 모두 높았으나 통계적으로는 유의하지 않았다. 50세 이상인 경우에는 직장만족도를 제외한 업무만족도에서 높았으나 통계적으로는 유의하지 않았으며 기혼인 상태에서도 업무만족도, 직장만족도가 모두 높았으나 통계적으로는 유의하지 않았다. 교육정도에서는 대학원 졸업 이상인 군에서 업무만족도, 직장만족도 모두 높았으며 통계적으로 유의한 결과를 얻었다(표 3).

표 3 일반적 특성에 따른 직무만족도

구분	내용	N	업무만족도			직장만족도		
			평균	표준편차	P-value	평균	표준편차	P
성별	남자	59	28.9	4.97	0.0671	20.6	4.93	0.2565
	여자	83	27.3	5.26		19.7	4.48	
연령	30세미만	12	27.0	6.63	0.852	20.8	5.83	0.9445
	30~39세	55	27.6	5.27		19.8	4.75	
	40~49세	53	28.1	5.02		20.0	4.59	
	50세이상	16	28.4	4.82		19.9	3.71	
결혼상태	미혼	39	27.2	5.90	0.2922	19.2	4.80	0.1804
	기혼	102	28.2	4.89		20.4	4.62	
교육수준	전문대졸 이하	26	26.5	4.91	0.0398	18.5	4.24	0.0212
	대졸	77	27.6	5.05		19.8	4.66	
	대학원졸이상	39	29.6	5.34		21.6	4.64	

4. 업무관련 특성에 따른 직무만족도

보건관리자보다 안전관리자가 업무만족도, 직장만족도가 모두 높게 나왔으나 업무만족도에서만 유의한 차이를 나타내었고, 직급이 관리자인 경우 실무담당자인 경우보다 업무만족도가 높게 나오고, 직장만족도는 낮게 나왔으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 또한 의료기관 근무년수가 20년 이상인 경우 업무만족도, 직장만족도 모두 높게 나왔으나 통계적으로 유의하지 않았다. 안전·보건관리자 근무년수가 5년~10년 미만인 경우 업무만족도, 직장만족도가 높게 나왔으나 통계적으로 유의하지 않았다. 안전보건 전담부서에 근무하는 경우가 총무, 간호, 시설 등과 같은 기타부서에 근무하는 경우보다 업무만족도, 직장만족도가 높았으나 통계적으로는 유의하지 않았다.

고용형태가 정규직일 경우에는 업무만족도가 높았으나 계약직인 경우 직장만족도가 높았으며, 통계적으로는 유의하지 않았다. 또한 49~56시간 이하로 근무하는 경우 직장만족도에서 높았고 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 승진기회가 있다고 응답한 경우 업무만족도, 직장만족도가 모두 높았으나 통계적으로는 유의하지 않았다.

병원이 대전, 충청, 강원 지역에 위치한 경우 업무만족도, 직장만족도가 모두 높았으나 통계적으로는 유의하지 않았고, 근로자가 2000인 이상 근무하는 병원에서 업무만족도, 직장만족도가 모두 높았으나 직장만족도만 통계적으로 유의하게 나타났다. 전담으로 일하는 경우 직장만족도가 통계적으로 유의하게 높았다.

건강관리실(의무실)이 있는 경우 업무만족도, 직장만족도가 모두 높았고 통계적으로도 유의하게 나타났다. 노동조합이 있는 경우, 산업안전보건위원회가 설치되어 정기적으로 운영되는 경우에도 업무만족도, 직장만족도가 모두 높았으나 통계적으로는 유의하지 않았다. 그리고 고유업무 외 기타업무를 전혀 하지 않는 경우 업무만족도, 직장만족도 모두 높았으며 업무만족도에서 통계적으로 유의하게 나타났다(표 4).

표 4. 업무관련 특성에 따른 직무만족도

구 분	내 용	N	업무만족도			직장만족도		
			평균	표준 편차	P	평균	표준 편차	P
직 책	보건관리자	85	27.3	5.21	0.0408	19.9	4.38	0.3376
	안전관리자	54	29.1	4.86		20.6	5.04	
자격요건	간호사	81	27.3	5.27	0.0985	19.8	4.44	0.5004
	산업위생관리기사/ 산업기사	2	26.0	1.41		21.0	1.41	
	산업안전기사/ 산업기사	51	29.2	4.75		20.7	4.98	
직 급	관리자	52	28.4	5.14	0.3976	19.6	4.86	0.4083
	실무담당자	90	27.7	5.22		20.3	4.58	
근무년수	5년 미만	23	28.4	4.93	0.1848	20.2	4.80	0.9176
	5년~10년 미만	17	27.2	6.34		19.3	5.91	
	10년~20년 미만	54	26.9	5.07		20.0	4.54	
	20년 이상	47	29.0	4.89		20.2	4.40	
직책 근무년수	5년 미만	79	27.4	5.61	0.2165	19.4	4.62	0.0611
	5년~10년 미만	28	29.4	3.83		22.1	3.92	
	10년~20년 미만	22	27.0	3.93		19.6	4.23	
	20년 이상	12	29.2	6.55		20.5	6.35	
부 서	안전, 보건부서	18	29.9	5.65	0.0868	22.9	5.17	0.1031
	총무, 관리부서	45	27.9	4.59		19.7	4.34	
	간호, 진료부서	25	26.3	4.84		19.4	3.90	
	시설, 공무부서	33	29.0	4.38		19.7	4.65	
	기타	21	26.5	6.83		19.8	5.38	
고용형태	정규직	126	28.0	5.32	0.8792	20.0	4.75	0.7784
	계약직	16	27.8	4.17		20.4	4.22	
근무시간	주 40시간 이하	54	28.5	4.37	0.1010	21.2	4.27	0.0002
	주 41~48시간 이하	62	27.6	5.34		19.7	4.45	
	주 49~56시간 이하	14	29.6	5.00		21.4	3.27	
	주 57시간 이상	12	25.0	7.08		15.1	5.79	
승진기회	있다	22	29.7	4.24	0.1281	21.9	4.87	0.1211
	있으나 한계 있다	49	27.0	5.19		19.4	4.41	
	없다	70	28.1	5.40		20.0	4.75	

표 4. 업무관련 특성에 따른 직무만족도 (계속)

구분	내용	N	업무만족도			직장만족도		
			평균	표준편차	P	평균	표준편차	P
병원소재지	서울, 인천, 경기	73	28.3	5.76	0.6490	20.3	5.30	0.8884
	대전, 충청, 강원	13	28.8	4.48		20.4	3.84	
	경상, 전라, 제주	53	27.6	4.43		19.9	3.91	
병원 규모	300병상 미만	15	29.3	3.75	0.0307	20.1	3.88	0.0138
	300~500병상 미만	30	26.5	4.68		18.5	4.25	
	500~1000병상 미만	70	27.4	5.73		19.8	5.04	
	1000병상 이상	27	30.1	4.21		22.4	3.76	
의료기관 근로자수	300인 미만	13	28.8	4.20	0.0594	20.1	3.80	0.0072
	300~1000인 미만	45	27.0	5.12		18.7	4.16	
	1000~2000인 미만	53	27.3	5.26		19.8	4.83	
	2000인 이상	31	30.0	5.13		22.4	4.75	
관리유형	전임	79	28.7	4.79	0.0504	21.1	4.46	0.0019
	겸임	63	27.0	5.54		18.7	4.63	
업무실설치	있다	70	29.3	4.88	0.0018	21.4	4.78	0.0005
	없다	72	26.6	5.17		18.7	4.20	
노동조합	있다	101	28.3	5.45	0.2075	20.5	4.79	0.0592
	없다	41	27.1	4.41		18.9	4.22	
산업안전 보건위원회	설치되어있지않다	13	27.2	5.46	0.6398	18.9	4.50	0.4251
	설치되어 있으나, 운영안됨	11	27.0	4.86		19.0	5.00	
	설치, 정기적운영	117	28.2	5.11		20.3	4.67	
기타업무	전혀하고있지않다	32	29.4	5.41	0.0188	21.5	5.01	0.0526
	25%수준	41	27.1	5.81		19.3	4.08	
	50%수준	23	29.1	4.25		20.9	4.60	
	75%수준	28	28.5	4.57		20.3	4.79	
	항상그렇다	18	24.8	3.96		17.8	4.55	

5. 조직관련 특성에 따른 직무만족도

사업주의 안전·보건에 대한 인식이 높을수록 업무만족도, 직장만족도가 모두 높았으며 통계적으로도 매우 유의하게 나타났다. 또한 근로자가 참여도가 높고 협조적일수록 직장만족도, 업무만족도 모두 통계적으로 유의하게 높았다(표 5).

표 5 조직관련 특성에 따른 직무만족도

구분 / 내용	N	업무만족도			직장만족도			
		평균	표준편차	P	평균	표준편차	P	
사업주 안전보건 인식	낮다	57	26.2	5.26	<0.0001	18.2	4.69	<0.0001
	높다	85	29.1	4.83		21.3	4.28	
근로자 참여도	낮다	61	26.8	4.61	0.0179	18.7	4.36	0.0018
	높다	81	28.8	5.44		21.1	4.66	

6. 직무스트레스 정도에 따른 직무만족도

직무스트레스가 낮을수록 업무만족도, 직장만족도가 모두 통계적으로 유의하며 직무스트레스의 전체 하부영역에서도 점수가 낮은 군에서 업무만족도, 직장만족도가 모두 높게 나왔다. 특히 직무요구를 제외한 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 부적절한 보상, 직장문화에서는 통계적으로도 매우 유의하게 나타났다(표 6).

표 6 직무스트레스의 정도에 따른 직무만족도

구분	N	업무만족도			직장만족도			
		평균	표준편차	Pr > F	평균	표준편차	Pr > F	
직무요구	상	62	26.9	5.68	0.033	18.7	4.82	0.002
	하	80	28.8	4.65		21.1	4.31	
직무자율	상	77	26.2	4.61	<0.0001	18.8	4.63	<0.0001
	하	65	30.0	5.09		21.6	4.27	
관계갈등	상	66	26.1	5.15	<0.0001	18.6	4.30	<0.0001
	하	76	29.5	4.69		21.3	4.64	
직무불안정	상	53	25.7	4.83	<0.0001	17.4	4.53	<0.0001
	하	89	29.3	4.94		21.7	4.01	
조직체계	상	62	25.7	5.00	<0.0001	17.7	4.30	<0.0001
	하	80	29.7	4.63		21.9	4.12	
부적절한 보상	상	72	25.7	4.88	<0.0001	17.8	4.31	<0.0001
	하	70	30.3	4.41		22.4	3.86	
직장문화	상	62	25.8	4.56	<0.0001	18.3	4.58	<0.0001
	하	80	29.6	5.05		21.5	4.28	
직무스트레스	상	71	25.2	4.60	<0.0001	17.3	4.02	<0.0001
	하	71	30.7	4.22		22.8	3.58	

7. 직무만족도 관련요인

업무만족도, 직장만족도를 종속변수로 두고 일반적 특성, 업무관련 특성, 조직관련 특성(모형 I) 및 직무스트레스(모형 II)를 독립변수로 설정하여, 위계적 다중회귀분석을 시행하였다.

가. 업무만족도

업무만족도를 종속변수로 하는 회귀분석에서는 모형 I에 있어서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인은 일반적 특성 변수 중 교육수준에서 대학원졸업 이상이 업무만족도에 영향을 미쳤다. 즉, 교육수준이 높을수록 업무만족도가 유의하게 증가하였다($P < 0.05$).

업무관련 특성에서는 모형 I에서는 업무만족도에 통계적으로 유의하게 영향을 미친 변수는 없었으며, 모형 II에서는 직책에 따라 업무만족도에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다($P < 0.05$). 즉 안전관리자가 보건관리자보다 업무만족도가 높았다. 조직관련 특성에서는 모형 I, 모형 II 모두 업무만족도에 영향을 미치는 변수는 없었다.

직무스트레스의 하부영역 중에서는 직무자율, 직무불안정, 부적절한 보상에서 업무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 직무자율성이 낮을수록($P < 0.05$), 직무가 불안정 할수록($P < 0.05$), 보상체계가 부적절 할수록($P < 0.001$) 업무만족도가 낮았다.

나. 직장만족도

직장만족도를 종속변수로 하는 회귀분석 결과는 모형 I에 있어서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인은 일반적 특성 변수 중 대학원이상 졸업한 경우에서 직장만족도에 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다($P < 0.01$). 모형 II에서는 30~39세, 40~49세에서 직장만족도에 유의한 영향을 미쳤다($P < 0.05$). 즉 30~39세, 40~49세에서 직장만족도가 낮게 나타났다. 업무관련

특성, 조직관련 특성에 해당하는 변수들은 모형 I, 모형 II에서 직장만족도에 통계적으로 유의하게 영향을 미친 변수가 없었다.

직무스트레스의 하부영역 중에서는 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 부적절한 보상에서 직장만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 직무요구가 높아질수록($P<0.01$), 직무가 불안정 할수록($P<0.01$), 조직체계가 상대적으로 부적절 할수록($P<0.01$), 보상체계가 부적절 할수록($P<0.001$) 직장만족도가 낮았다.

표 7 업무만족도에 영향을 미치는 요인

	모형 I			모형 II		
	B	t	P	B	t	P
(상수)	22.137	2.527	0.013	34.993	4.545	<0.0001
성 별 (1:남자, 2:여자)	0.251	0.108	0.914	2.122	1.083	0.281
연 령 30세 미만	0.000			0.000		
30~39세	0.704	0.405	0.686	-0.745	-0.495	0.622
40~49세	1.207	0.651	0.517	-0.420	-0.256	0.798
50세 이상	1.133	0.461	0.646	0.456	0.213	0.832
교육수준 (1:대졸이하, 2:대학원졸이상)	2.790	2.586	0.011	1.230	1.353	0.179
결혼상태 (1:미혼, 2:기혼)	0.689	0.621	0.536	-0.028	-0.029	0.977
직 책 (1:보건관리자, 2:안전관리자)	2.867	1.230	0.221	4.162	2.154	0.033
근무시간 (1: 주48시간 이하, 2: 주49시간 이상)	-0.026	-0.023	0.982	-0.014	-0.014	0.989
고용형태 (1:정규직, 2:계약직)	-0.396	-0.276	0.783	-0.701	-0.575	0.567
의료기관 근로자수 300인 미만	0.000			0.000		
300~1000인 미만	-2.672	-1.584	0.116	-1.214	-0.862	0.391
1000~2000인 미만	-2.362	-1.380	0.170	-1.589	-1.115	0.267
2000인 이상	-1.061	-0.573	0.568	-1.346	-0.876	0.383
관리유형 (1:전임, 2:겸임)	-0.841	-0.841	0.402	-0.430	-0.516	0.607
의무실설치 (1:있다, 2:없다)	-1.558	-1.642	0.103	0.148	0.184	0.854
기타업무 (1:하지않는다, 2:한다)	-1.340	-1.162	0.248	-1.344	-1.407	0.162
사업주인식 (1:낮다, 2:높다)	1.124	1.104	0.272	0.472	0.548	0.585
근로자참여 (1:낮다, 2:높다)	1.494	1.500	0.136	0.054	0.064	0.949
직무스트레스 직무요구				-0.020	-0.766	0.445
직무자율				-0.061	-1.996	0.049
관계갈등				0.000	-0.0004	0.999
직무불안정				-0.035	-2.046	0.043
조직체계				-0.031	-0.990	0.325
부적절한 보상				-0.104	-3.462	0.001
직장문화				-0.037	-1.320	0.190
수정된 R ² =0.157, F=2.444 (p=0.003)				수정된 R ² =0.442, F=5.362 (p<0.0001)		

표 8. 직장만족도에 영향을 미치는 요인

		모형 I			모형 II		
		B	t	P	B	t	P
(상수)		22.502	2.946	0.004	35.424	5.696	<0.0001
성 별	(1:남자, 2:여자)	-1.884	-0.931	0.354	-0.149	-0.094	0.925
연 령	30세미만	0.000			0.000		
	30~39세	-1.497	-0.988	0.325	-2.477	-2.037	0.044
	40~49세	-1.416	-0.876	0.383	-3.053	-2.305	0.023
	50세이상	-1.867	-0.871	0.386	-1.777	-1.024	0.308
교육수준	(1:대졸이하, 2:대학원졸이상)	1.974	2.098	0.038	0.700	0.953	0.343
결혼상태	(1:미혼, 2:기혼)	1.398	1.444	0.151	1.377	1.806	0.074
직 책	(1:보건관리자, 2:안전관리자)	-0.734	-0.361	0.718	0.177	0.113	0.910
근무시간	(1:주 48시간이하, 2:주 49시간이상)	-1.577	-1.626	0.107	-0.860	-1.028	0.306
고용형태	(1:정규직,2:계약직)	0.454	0.363	0.717	-0.101	-0.103	0.918
의료기관 근로자수	300인 미만	0.000			0.000		
	300~1000인 미만	-2.275	-1.547	0.125	-0.609	-0.535	0.594
	1000~2000인 미만	-1.055	-0.707	0.481	-0.256	-0.222	0.825
	2000인 이상	-0.059	-0.037	0.971	0.159	0.128	0.898
관리유형	(1:전입, 2:겸입)	-1.270	-1.457	0.148	-0.712	-1.057	0.293
의무실설치	(1:있다, 2:없다)	-1.121	-1.355	0.178	0.252	0.388	0.699
기타업무	(1:하지않는다, 2:한다)	-0.564	-0.561	0.576	-0.416	-0.540	0.590
사업주인식	(1:낮다, 2:높다)	1.621	1.827	0.070	0.712	1.023	0.309
근로자참여	(1:낮다, 2:높다)	1.544	1.778	0.078	-0.054	-0.080	0.937
직무스트레스	직무요구				-0.069	-3.268	0.001
	직무자율				-0.016	-0.630	0.530
	관계갈등				-0.021	-0.936	0.351
	직무불안정				-0.041	-3.003	0.003
	조직체계				-0.069	-2.763	0.007
	부적절한 보상				-0.083	-3.416	0.001
	직장문화				0.007	0.332	0.741
		수정된 R ² =0.218, F=3.167 (p<0.0001)			수정된 R ² =0.556, F=7.888 (p<0.0001)		

IV. 고 찰

본 연구는 의료기관에 근무하는 안전·보건관리자의 직무만족도, 특히 수행업무에 대한 만족도(업무만족도)와 직장에 대한 만족도(직장만족도)에 어떤 요인들이 영향을 미치는지를 파악하여 안전보건관리자의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 제공하는데 기여하고자 한다.

연구 대상자들의 일반적 특성에 따른 업무만족도와 직장만족도는 교육 수준이 높을수록 업무만족도와 직장만족도가 모두 높았다. 이는 선행연구인 박영숙(2013), 류정년(2013)과 추상덕(2013), 이재현(2008)의 연구와 일치하였으나, 백충현(2007)의 연구에서는 학력이 높을수록 직무만족도가 떨어진다고 하여 본 연구와 차이를 보였다. 이는 의료기관 안전·보건관리 업무가 과거 보다 전문성이 요구되는 추세와 연관이 있을 것으로 판단된다.

업무관련 특성에서는 직책, 근무시간, 의료기관 근로자수, 안전(보건)관리 유형, 건강관리실(의무실) 설치여부, 고유업무 외 기타업무 수행정도에서 직무만족도가 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 안전관리자인 경우 업무만족도가 높았고, 이는 생물학적 인자와 밀접한 관련이 있는 의료기관이라는 특성으로 인하여 안전관리자보다 보건관리자가 수행하고 있는 업무의 종류가 다양하고 업무량이 많기 때문에 직책에 따라 차이가 나는 것으로 사료된다. 또한 의료기관 근로자 수가 2000인 이상 되는 종합병원에서 직장만족도가 높았으며, 이는 이미혜, 김종경(2013), 장인순, 박승미(2011)의 연구에서 말한 결과와 일치된 것으로, 규모가 큰 종합병원인 경우에는 그렇지 않은 병원보다 산업안전보건법에 의거한 안전·보건관리 체계가 좀 더 갖추어져 있고, 안전·보건관리 활동도 활발할 것으로 생각된다. 안전·보건관리자 업무를 전담으로 하는 경우에는 그렇지 않은 경우보다 직장만족도가 높게

나타났고, 이는 선행연구인 최은석(2009)의 연구와 일치하는 결과를 보였으며, 또한 이소영(2008)의 연구에서도 겸직을 하지 않는 산업간호사의 경우 겸직을 하고 있는 산업간호사에 비해 직장생활의 만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 고유업무 외 기타업무를 전혀 수행하고 있지 않은 경우에도 업무만족도가 높았는데 이는 안전·보건업무를 수행하는 데 있어 산업안전보건법에 의하여 전담으로 안전·보건관리자의 고유 업무만 수행해야 하지만, 그렇지 못한 현실을 반영한 것으로 보인다. 직무만족도를 높이기 위하여 전담으로서 안전·보건관리자의 고유 업무만 수행할 수 있도록 직장 내에서의 제도적 장치의 실천이 필요할 것으로 생각된다.

조직관련 특성에 따른 업무만족도, 직장만족도에서는 사업주의 안전·보건에 관한 인식이 높을수록, 근로자의 참여도가 높을수록 업무만족도, 직장만족도가 높았고 통계적으로도 유의하였다. 이는 당연한 결과라고 생각할 수 있으나 사업주의 안전·보건에 관한 인식, 근로자의 참여도와 직무만족도에 대한 연구는 거의 다루어지지 않은 만큼 앞으로 이론적으로 이를 명확하게 뒷받침 할 수 있는 연구가 필요할 것으로 사료된다.

직무스트레스가 높을수록 통계적으로 유의하게 업무만족도, 직장만족도가 낮았는데, 이는 박영숙(2013), 김현, 김현리(2011), 김희걸, 남혜경(2009), 한영자(2009), 양은경(2010), 이향련 등(2009)의 연구와 동일하며 직무스트레스가 직무만족도와의 유의한 역 상관관계를 보였다. 또한 직무스트레스의 하위 영역에서도 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 부적절한 보상, 직장문화 7가지 세부항목 모두 통계적으로 유의하게 점수가 낮을수록 업무만족도와 직장만족도가 높았다. 최은석(2009)의 연구에서는 관계갈등 스트레스, 보상부적절 스트레스가 적을수록 직무만족도가 높아진다고 하였고, 특히 권정아 등(2007)의 연구에 따르면 직무요구, 직무자

ולם 결여, 關係갈등, 組織체계, 보상부적절 항목이 업무만족도와 통계적으로 의미 있는 역 상관關係를 보여주어 본 연구와 유사한 결과를 보였다.

직무만족도 특히 업무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 교육수준, 직책, 직무자율, 직무불안정, 부적절한 보상으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 교육수준이 대학원 졸업 이상일수록 업무만족도가 높았고, 안전관리자가 보건관리자보다 업무만족도가 높았으며, 직무자율, 직무불안정, 부적절한 보상 점수가 낮을수록 직무만족도가 낮았다. 관리유형과 사업주 인식정도, 근로자 참여도에 따라 유의한 차이가 있을 것으로 예측하였으나 유의한 차이가 없었다. 또한 직장만족도에서는 교육수준, 연령, 직무요구, 직무불안정, 組織체계, 부적절한 보상이 영향을 미치는 요인으로 나타났고, 통계적으로도 유의한 차이가 있었다. 30~39세, 40~49세에서 직장만족도가 낮았고, 직무요구가 높아질수록, 직위가 불안정 할수록, 組織체계가 상대적으로 부적절 할수록, 보상체계가 부적절 할수록 직장만족도가 낮았다.

이는 국내연구와 비교할 때, 연령이 높을수록 높은 직무만족을 경험한다고 한 박성주(2001), 성미혜 등(2007)의 연구결과와는 다른 결과를 보였으며, 이재현(2008)은 전문성, 상호작용, 행정, 보수가 직무만족에 유의미한 영향을 미친다고 하여 본 연구와 차이를 보였다. 또한 이지현, 손애리(2003)는 組織환경, 특수업무, 동료關係가 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것이라고 하였고, 김서영, 이규영(2013)의 연구에서는 자율성이 많을수록 직무만족이 높아진다고 하여 동일한 결과를 보여주었다.

또한 국외 선행연구에서는, Riechmann M.(2013)은 성별, 연령, 근무상태, 상급자가 직무만족도와 關係이 있는 요인이라 하였고, 리더십과 組織문화, 고용조건, 업무량과 직속상관과의 關係가 직무만족도에 가장 영향력을 미친다고 하였다. 또한 직무만족도를 떨어뜨리는 요인으로 약한 직무통제와

부족한 지지를 들었다(Kawada, 2011). 그 외 Blegen MA.(1993)는 상사와의 의사소통, 자율성, 인정, 관례화, 동료와의 의사소통, 공정성과 직무통제, 스트레스와 조직몰입도가 직무만족도와 관련이 있다고 하였고, Decker FH.(1997)의 연구에서는 상급자, 동료와 타 부서 간, 근무경력, 직무갈등이 직무만족도에 영향을 미치는 요인이라고 하여 본 연구와 차이를 보였다.

따라서 의료기관 내 안전·보건관리자의 직무만족도를 높이기 위해서는 체계가 잡힌 조직 분위기에서 업무에 대한 자율성을 보장하고, 직무에 대한 부담 정도를 줄여야 하며, 직무에 대한 불안감을 낮추어주고, 업무 수행 후 보상정도를 적절하게 하여야 한다.

현재 의료기관 내에서 총 2인, 많게는 총 4인의 안전·보건관리자가 해당 의료기관 내 사정에 따라 각기 다른 다양한 부서에 소속되어 안전·보건관리자의 업무, 역할에 대해 명확하게 구분되어지지 않은 애매모호한 상황에서 안전·보건관리 업무를 수행하고 있고, 의료기관 내 안전보건관리자 점차 강화됨에 따라 이에 따른 안전보건업무에 부담감과 책임감이 많아졌으나, 이에 따른 보상은 부적절하다고 느끼거나, 기대감도 적은 것이 직무만족도에 영향을 미쳤을 것으로 예상된다. 특히, 보건관리자인 경우, 간호사가 많이 근무하는 의료기관에서 언제든지 다른 보건관리자로 대체가 가능할 수 있다는 근무환경이기 때문에 느낄 수 있는 직위위협과 무력감은 조직 내 신뢰와 조직몰입에 영향력을 미치게 되고(이현정, 2009), 이는 결국 직무만족도에도 영향을 미칠 것으로 생각된다. 또한 대상자 중 현 직책 근무년수가 5년 미만이라고 답한 경우가 55.6%인 것으로 보아 업무경력이 짧고 미숙한 안전·보건관리자가 많고, 이에 따른 업무에 대한 부담감, 직무불안정을 느끼는 경우가 많을 것이다.

이를 개선하기 위해서는 업무적으로 자율성을 보장하고 부담감을 줄일

수 있도록 적절한 자격부여와 충분한 교육기회를 제공하는 등의 개선방법 뿐만 아니라 직장 내에서 제도적으로 안전·보건관리자에 대해 안전보건관리 담당부서를 명확히 규정하고, 수행업무에 대해 구분하는 등 의료기관 내 체계적인 시스템이 구축하여야 할 것이다. 또한 의료기관의 내 사업주의 적극적인 지원과 근로자들의 협조, 안전·보건관리자들에 대한 적절한 보상방법을 간구하는 것 등이 필요할 것이다.

본 연구는 다음과 같이 몇 가지 제한점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구의 대상은 전국에 위치한 종합병원을 편의 추출하여 대상자를 선정하였으므로 본 연구결과를 전체 의료기관 안전·보건관리자로 확대하여 해석하는 데는 한계가 있다.

둘째, 의료기관에 근무하고 있는 보건관리자와 안전관리자는 각각 수행하고 있는 업무가 다르고, 근무환경이 차이가 있으나 이를 구분하여 그에 따른 분석을 고려하지 않아 전체 의료기관 안전·보건관리자로 확대해석하는 데는 한계가 있다. 앞으로 안전관리자, 보건관리자에 대한 충분한 조사 후 직책에 따라 달라지는 수행업무에 따른 직무만족도에 대하여 서로 비교해보는 연구가 필요할 것이다.

셋째, 본 연구는 의료기관에 근무하고 있는 안전·보건관리자의 직무만족도 관련요인에 관한 연구를 목적으로 진행하였으나 의료기관에 근무하고 있는 안전관리자, 보건관리자를 대상으로 한 선행연구가 없어 비교 분석에 제한이 있다.

향후 의료기관에 근무하는 안전·보건관리자 역할의 중요성을 인식하고, 앞으로 구체적이고 지속적인 연구가 필요하며, 직무만족도를 향상시킬 수 있는 체계를 구축하여 의료기관의 안전·보건관리 향상에 기반이 될 수 있도록 해야 할 것이다.

V. 결 론

이 연구는 의료기관에 근무하고 있는 안전·보건관리자의 수행업무와 직장환경에 대한 만족도를 확인하고, 직무만족도를 업무만족도와 직장만족도로 구분하여 이에 영향을 미치는 관련요인을 규명하고자 하였다. 연구대상자는 2013년 11월부터 2014년 3월까지 대한병원협회에 등록된 전국 종합병원에 근무하고 있는 안전·보건관리자 142명을 대상으로 하였고 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다.

일반적 특성에 따른 업무만족도, 직장만족도에서는 교육수준이 유의한 관련성이 있었고, 업무관련 특성에 따른 업무만족도에서는 직책, 건강관리실(의무실) 설치여부, 고유업무 외 기타업무 수행여부에서 유의한 차이를 보였고, 직장만족도에서는 근무시간, 의료기관 근로자 수, 안전(보건)관리유형, 건강관리실(의무실) 설치여부에서 통계적으로 유의하였다.

조직관련 특성에 따른 업무만족도, 직장만족도는 사업주의 안전보건 인식이 높은 경우, 근로자 참여도가 높은 경우 업무만족도, 직장만족도 모두 높게 나타났으며, 통계적으로도 유의하게 나타났다.

직무스트레스 정도에 따른 업무만족도, 직장만족도에서는 통계적으로 매우 유의한 역 상관관계를 보였다. 직무스트레스의 7개 하부 영역에서도 모두 점수가 낮은 군에서 업무만족도, 직장만족도가 높게 나타났으며 유의하게 차이가 있었다.

업무만족도를 종속변수로 하여 일반적 특성, 업무관련 특성, 조직관련 특성을 독립변수로 한 위계적 다중회귀분석의 모형 I에서는 교육수준이 높을수록 업무만족도가 높았다. 직무스트레스 하부영역까지 포함한 모형 II의 경우 업무관련 특성에서는 안전관리자일수록 업무만족도가 높았으며, 직무

스트레스의 하부영역 중에서는 직무자율성이 낮을수록, 직무가 불안정 할수록, 보상체계가 부적절 할수록 업무만족도에 유의한 차이를 보였다.

직장만족도를 종속변수로 한 경우 모형 I에서는 교육수준이 높을수록 직장만족도가 높았다. 모형 II는 연령(30~39세, 40~49세)이 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났고, 직무스트레스의 하부영역 중 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 부적절한 보상에서 직장만족도에 통계적으로 유의하게 나타났다.

이상의 결과로 볼 때, 의료기관 안전·보건관리자의 직무만족도를 높이기 위해서는 안전·보건관리자가 직무에 대한 부담감을 줄일 수 있도록 의료기관에서 체계적인 시스템을 구축하여 능력을 개발하고 이를 발휘할 수 있는 기회를 확대해야 할 것이다. 아울러, 안전·보건관리자에게 업무 수행하는데 있어 사업주의 적극적인 지원과 근로자들의 협조와 적절한 대우, 그리고 직무불안정 요인 및 부적절한 보상에 대한 스트레스 요인을 줄일 수 있도록 다양한 제도적 조치가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

참고문헌

- 고종국, 염영희(2003) 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. 대한간호학회지. 33(2). 265~74
- 권정아 등(2007) 작업치료사의 직무 만족도 관련요인. 대한작업치료학회지. 15(1) 117~30
- 김기웅(2012) 화학제품 제조업 보건관리자의 직무스트레스. 한국직업건강간호학회지. 21(3). 192~200
- 김서영, 이규영(2013) 병원직원의 직무만족 요인 분석. 대한경영학회지. 26(1). 21~40
- 김영희(2008) 산업간호사의 산업보건관리 역할수행에 영향을 미치는 요인- 직무스트레스를 중심으로-. 가톨릭대학교 보건대학원. 석사논문
- 김은아 등(2005) 의료업 종사 근로자들의 감염성 질환 실태조사. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원
- 김현, 김현리(2011) 충남지역 보건소 방문간호사의 직무만족도와 직무스트레스. 한국직업건강간호학회지. 20(2). 204~11
- 김희걸, 남혜경(2009) 산재보험 사례관리자의 직무스트레스와 직무만족도. 한국직업건강간호학회지. 18(2) 262~69
- 노재훈 등(2006) 보건의료기관 화학물질 사용실태 파악 및 관리방안 마련을 위한 연구. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원
- 류정년(2013) 치과병·의원 중간관리자로서 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족도. 경북대학교 보건대학원. 석사논문
- 박성주(2001) 의료기관 종사자의 직무만족도에 관한 실증적 연구 : 경주·포항지역의 의료전문직 및 행정직을 중심으로. 동국대학교 사회과학

- 대학원. 석사논문
- 박영숙(2013) 산업보건간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직의도에 관한 연구. 전남대학교대학원. 석사논문.
- 박정근(2007) 병원근로자의 근골격계질환 증상 특성 및 관리개선 방안. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원
- 백도명(1992) 비전염성 유해물질들을 중심으로 본 병원 근무상의 건강유해 요인. 대한간호. 31(3). 12~21
- 백충현(2007) 제조업체 안전관리자의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 서울산업대학교 산업대학원. 석사논문.
- 성미혜, 윤현옥, 이현정(2007) 간호사의 직무스트레스, 소진경험 및 직무만족도에 관한 연구. 한국직업건강간호학회지. 16(2). 147~57
- 소한섭(2013) 건설안전관리자의 직무수행 스트레스 영향분석에 관한 연구. 중앙대학교 건설대학원. 석사논문.
- 양은경(2010) 직장인의 직무스트레스와 직무만족도 및 이직의도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원. 석사논문.
- 이관, 임현술, 김수근(2003) 일부 병원급 의료기관의 산업안전 보건활동 실태. 대한산업 의학회지. 15(4). 351~63
- 이미숙(2009) 보건관리자의 직무스트레스와 관련요인. 영남대학교환경보건대학원. 석사논문
- 이미혜, 김종경(2013) 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경, 전문직업성과 직무만족의 비교. 간호행정학회지. 19(4). 470~9
- 이성은(1992) 병원직원의 건강관리. 대한간호 1992. 31(3). 22~5
- 이소영(2007) 산업간호사의 근무실태 및 직장생활만족도 영향요인에 관한 연구. 인천대학교 행정대학원. 석사논문

- 이송자(1984) 수간호원의 직무만족도에 관한연구. 이화여자대학교 교육대학원. 석사논문
- 이재현(2008) 의료종사자의 직무만족도에 관한 연구 : 수도권 대학병원을 중심으로. 고려대학교 인문정보대학원. 석사논문
- 이지현, 손애리(2003) 물리치료사의 스트레스와 직무만족도에 영향을 미치는 요인분석. 대한물리치료사학회지. 10(2). 153~62
- 이향련, 이소영, 이미애(2009) 간호사의 직무만족 관련 요인. 동서간호학연구지. 15(2). 91~101
- 이현정(2009) 직무불안이 조직몰입에 미치는 영향 : 조직 내 신뢰의 매개효과를 중심으로. 이화여자대학교 대학원. 석사논문
- 임인철(2000) 한 3차 의료기관의 환경, 보건, 안전관리에 대한 조사분석. 고신대학교 보건대학원. 석사논문
- 임현술 등(2002) 병원종사 근로자의 보건관리 매뉴얼 개발. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원
- 장세진 등(2005) 한국인의 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지. 17(4). 297~317
- 장인순, 박승미(2011) 병원규모에 따른 간호사의 조직문화유형과 직무만족 비교연구. 한국산업간호학회지. 20(1). 1~13
- 추상덕(2013) 방사선사의 직무만족도 관련 요인 연구. 연세대학교 보건대학원. 석사논문
- 최은석(2009) 보건관리자의 직무스트레스 및 직무만족도가 조직애착에 미치는 영향에 관한 연구. 경상대학교대학원. 석사논문
- 한영자(2009) 직무스트레스와 대처 및 직무만족도에 관한 연구. -대학병원 종사자를 중심으로-. 영남대학교 행정대학원. 석사논문

- Blegen MA.(1993) Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*. 42(1). 36~41
- Darr W., Johns G.(2008) Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *J Occup Health Psycho*. 13(4). 293~318
- Decker FH.(1997) Occupational and nonoccupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses. *Res Nurs Health*. 20(5). 453~64
- Guidotti TL.(1987) Occupational health for hospital workers. *Am Fam Physician* 35(2). 137~42
- Kawada T, Otsuka T.(2011) Relationship between job stress, occupational position and job satisfaction using a brief job stress questionnaire (BJSQ). *Work*. 40(4). 393~9
- Locke EA.(1976) The Nature and Cause of Job Satisfaction in M. D. Dunette(ed), *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. 1297~349
- Luthans F.(1985) *Organizational Behavior*. 4th ed. New York: McGraw-Hill. Inc
- NIOSH(2002) *Compendium of NIOSH Health care worker Research*. 2001.
- Riechmann M, Stahl K.(2013) Employee satisfaction in hospitals-validation of the Picker employee questionnaire. *Gesundheitswesen*. 75(5). 34~48
- Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hase AM(1978) Nursing satisfaction with their work situation. *Nursing Research*.27(2). 14~20

부 록

설 문 지

안녕하십니까?

저는 현재 순천향대학교 서울병원 보건관리자로 근무하고 있으며, 연세대학교 보건대학원 산업보건학과 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

본 연구 설문지는 의료기관에 근무하고 있는 안전 및 보건관리자의 직무스트레스와 직무만족도 사이의 관련성을 파악하기 위해 만들어진 것입니다. 응답해 주신 내용은 부호화하여 통계처리에만 이용될 것이며, 순수한 학문적인 연구 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 또한 어떠한 불이익도 받지 않게 될 것이고, 개인 신상에 대한 정보는 통계법 제33조(설문응답자 보호)에 의거하여 절대 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

귀하의 성의 있고 솔직한 응답이 소중한 자료로 사용될 것임을 말씀드리며 본 설문지 작성에 동의하신다면 아래에 있는 **‘동의한다’**에 를 **한 후** 다음에 있는 모든 질문에 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다.

2013. 11.

연세대학교 보건대학원 산업보건학과 석사과정

우 민 수 alstn5501@gmail.com

☎ 010-8569-5500

설문지 작성에 동의 한다.

※ 본 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

* 다음의 설문은 귀하의 일반적 특성에 관한 것입니다. 해당되는 곳에 V표 하여
주시길 바랍니다.

1. 성별 ① 남자 ② 여자 2. 연령 (만 _____ 세)

3. 최종학력
 ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 이상

4. 결혼상태
 ① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼/사별/별거

5. 현재 직책 및 자격조건
 ① 보건관리자
 간호사 산업위생관리기사/산업기사 대기환경관리기사/산업기사 기타()
 ② 안전관리자
 산업안전지도사 산업안전기사/산업기사 건설안전기사/산업기사 기타()
 ③ 기타 ()

6. 직위(직급)
 ① 관리자(부서장 등) ② 중간관리자(계장, 대리 등) ③ 실무담당자

7. 의료기관 근무 년 수 (현 직장이전 근무지라도 의료기관이면 합산) (년 개월)

8. 현 직책 근무 년 수 (현 직장이전 근무지라도 같은 직책이면 합산) (년 개월)

9. 소속부서(팀)
 ① 안전·보건부서 ② 총무·관리부서 ③ 간호·진료부서
 ④ 시설·공무부서 ⑤ 기타 ()

10. 고용형태
 ① 정규직 ② 계약직 ③ 파견직 ④ 시간제 ⑤ 기타 ()

11. 주간 평균 근무 시간
 ① 40시간 이하 ② 41-48시간 이하 ③ 49-56시간 이하 ④ 57시간 이상

12. 귀하가 근무하고 있는 병원에서는 안전(보건)관리자로서 승진기회가 있습니까?
 ① 있다. ② 있으나 승진의 한계가 있다. ③ 없다.

* 다음의 설문은 귀하의 업무관련특성에 관한 것입니다. 해당되는 곳에 V표 하여
 주시길 바랍니다.

1. 현재 근무하고 있는 병원 소재지는 어디입니까? <시, 도> <시, 군, 구>
2. 현재 근무하고 있는 병원의 규모는 어디에 해당됩니까?
 ① 300병상 미만 ② 300~500병상 미만 ③ 500~1000병상 미만
 ④ 1000병상 이상~1500병상 미만 ⑤ 1500병상 이상
3. 현재 근무하고 있는 병원의 근로자수 몇 명입니까?
 ① 100인 미만 ② 100~300인 미만 ③ 300~500인 미만
 ④ 500~1000인 미만 ⑤ 1000~2000인 미만 ⑥ 2000인 이상
4. 보건관리(안전관리) 유형은 어디에 해당됩니까?
 ① 전임 ② 겸임 ③ 자체선임+대행 ④ 대행
5. 현재 근무하고 있는 병원의 안전관리자, 보건관리자 선임 수는 각각 몇 명입니까?
 1) 안전관리자()명 2) 보건관리자()명
6. 직장 내 건강관리실(의무실) 설치 형태는 어디에 해당됩니까?
 ① 독립공간 사용 ② 타 사무공간과 겸용 ③ 없다.
7. 직장 내 노동조합이 설립되어 있습니까?
 ① 있다. ② 없다.
8. 직장 내 산업안전보건위원회 설치 및 운영은 어떻습니까?
 ① 설치되어 있지 않다. ② 노사협의회로 대체한다.
 ③ 설치되어 있으나 운영되지 않는다. ④ 설치되어 있어 정기적으로 운영된다.

9. 안전(보건)관리자의 고유업무 외 기타 업무를 얼마나 하십니까?

- ① 전혀 하고 있지 않다. ② 업무 중 25% 수준 ③ 업무 중 50% 수준
 ④ 업무 중 75% 수준 ⑤ 업무 중 항상 그렇다.

10. 귀하께서 안전관리자라면 실제로 수행하는 업무는 무엇입니까? (안전관리자인 경우만 응답)

문 항		수행한다	수행하지 않는다
1. 안전 관리	1) 의무안전인증대상 기계·기구, 자율안전확인대상 기계·기구 등 구입 시 적격품의 선정		
	2) 안전교육 계획 수립 및 실시		
	3) 사업장 순회점검·지도 및 조치 건의		
2. 기타	1) 법 또는 법에 따른 명령이나 안전보건관리규정 및 취업규칙 중 안전에 관한 사항을 위반한 근로자에 대한 조치의 건의		
	2) 산업재해 발생의 원인조사 및 대책수립		
	3) 산업재해 통계 등 산업안전 관련 문서 관리		
	4) 산업재해 보상 관련 업무 (산재 요양신청서 작성 요령 등)		
	5) 산업안전 관련 자료/정보 제공		
	6) 고용노동부 점검 관련 업무		
● 이 외 업무가 있을 경우 기록하여 주십시오.			

11. 귀하께서 보건관리자라면 실제로 수행하는 업무는 무엇입니까? (보건관리자인 경우만 응답)

문 항		수행한다	수행하지 않는다
1. 작업 환경관리	1) 작업환경측정 및 결과에 대한 추후관리		
	2) 물질안전보건자료의 게시 또는 비치		
	3) 전체 환기장치 및 국소 배기장치에 관한 설비점검		
	4) 사업장 순회점검·지도 및 조치의 건의		
	5) 작업방법의 공학적 개선		
	6) 보호구 구입 시 적격품 선정 및 착용지도		
2. 근로자 건강관리	1) 보건교육 계획 수립 및 실시		
	2) 건강 상담		
	3) 건강증진프로그램 운영 (금연, 절주, 운동, 직무스트레스 관리 등)		
	4) 건강진단 및 결과에 대한 추후관리		
	5) 일반질환관리 (일반의약품 지급, 응급처치 등)		
	6) 뇌심혈관질환 예방 관리		
	7) 근골격계질환 예방 관리		

3. 기 타	1) 법 또는 법에 따른 명령이나 안전보건관리규정 및 취업규칙 중 보건에 관한 사항을 위반한 근로자에 대한 조치의 건의		
	2) 직업성 질환 발생의 원인조사 및 대책수립		
	3) 산업재해 근로자의 관리 (직장복귀재활 등)		
	4) 산업재해 통계 등 산업보건 관련 문서 관리		
	5) 산업재해 보상 관련업무 (산재설명, 요양신청서 작성 등)		
	6) 건강관리실(의무실), 물리치료실 등 운영		
	7) 주사침 손상 및 찔림사고 관련 업무		
	8) 산업보건 관련 자료/정보 제공		
	9) 고용노동부 점검 관련 업무		
● 이 외 업무가 있을 경우 기록하여 주십시오.			

12. 안전보건 업무 수행하는데 있어서 귀하께서는 다음 사항에 대해 어떻게 생각하십니까?

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 정부의 법적·제도적 지원이 적절하다.					
2. 사업주의 안전보건에 관한 인식이 높다.					
3. 근로자는 자발적인 참여 및 협조를 한다.					
4. 상급 부서장의 인식 및 지원이 적절하다.					
5. 병원 내 타 부서의 협조도가 높다.					
6. 병원 내 다른 안전(보건)관리자와 협조도가 높다.					
7. 병원 내 경제적 지원이 적절하다.					
8. 안전(보건)관리자에게 형식적인 안전보건관리 활동을 요구한다.					
9. 외부 관련단체와의 연계가 원활하다.					
10. 임금수준이 적절하다.					
11. 직장 내 신분, 근무여건 등이 안정적이다.					
12. 직무자율성 또는 직무권한이 자유롭다.					
13. 행정 및 서류업무가 적절하다.					
14. 업무능력을 향상시킬 교육이 적절하다.					
15. 직무스트레스가 많은 편이다.					

* 다음의 설문은 귀하의 직무스트레스에 관한 것입니다. 해당되는 곳에 V표 하여
주시길 바랍니다.

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

* 다음의 설문은 귀하의 직무만족도에 관한 것입니다. 해당되는 곳에 V표 하여
주시길 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 하고 있는 일이 즐겁고 흥미 있다.	1	2	3	4	5
2. 내가 하고 있는 일에 나는 만족한다.	1	2	3	4	5
3. 내가 하고 있는 일은 나에게 성취감을 느끼게 한다.	1	2	3	4	5
4. 내가 하고 있는 일의 업무량은 적당하다.	1	2	3	4	5
5. 내가 하고 있는 일이 다른 이들에게 존경 받는 업무이다.	1	2	3	4	5
6. 나는 나의 업무에 대해 재량권이 많다.	1	2	3	4	5
7. 직무와 관련하여 나는 타 부서와 우호적인 관계를 유지하고 있다.	1	2	3	4	5
8. 병원에서의 나의 직무는 안정적이다.	1	2	3	4	5
9. 병원은 나의 노력과 성과에 비례하여 적절한 보상을 해 준다.	1	2	3	4	5
10. 직장에서 주어진 업무량에 만족한다.	1	2	3	4	5
11. 직원 복리후생제도(시설, 출산 등)에 만족한다.	1	2	3	4	5
12. 업무량에 대한 급여 수준에 만족한다.	1	2	3	4	5
13. 근무환경 및 근무조건이 다른 직장보다 좋다.	1	2	3	4	5
14. 병원의 경영 상태에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
15. 상사의 업무집행 능력에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
16. 평생직장이라는 애사심이 든다.	1	2	3	4	5

☆ 귀한 시간 설문에 응답해주셔서 감사합니다!! ☆

= ABSTRACT =

A Study of Health and Safety Manager's Job Satisfaction at Hospital

Min-Soo Woo

Department of Occupational Health
Graduate School of Public Health
Yonsei University

(Directed by Professor Jae-hoon Roh, M.D., Ph.D.)

Objective: This study was performed to measure health and safety managers working at general hospital's perception of job stress and job satisfaction, and to clarify the factors influential to their job satisfaction.

Method: The Questionnaire consisted of 62 items including demographics, work-related characteristics, organization-specific characteristics, job stress, job satisfaction. Job stress was categorized into 7 sub-scales : job demand, insufficient job control, interpersonal conflict, job insecurity, organizational system, lack of reward, and occupational atmosphere. By using a factor analysis, job satisfaction was classified into 2 categories: job task satisfaction and workplace satisfaction. All statistical analysis was performed using the SPSS 18 for Windows.

Results: First, job task satisfaction was higher in the Health and Safety Managers who have a high level of education, when they are a safety manager, where there is a health management room (dispensary), when they have no other task except their own unique task, the employer has higher sense of safety and health, and employee' s participation rate is high.

Secondly, workplace satisfaction was higher in the Health and Safety Managers who have a high level of education, when their working time is less, the number of employees in their hospitals is 2,000 or more, they are wholly responsible for work, where there is a health management room (dispensary), the employer has higher sense of safety and health, and the employee gets involved highly, the workplace satisfaction showed significant difference.

Thirdly, it appeared that factors such as job (safety manager), insufficient job control, job insecurity, and lack of reward significantly affected the job task satisfaction.

Fourth, it appeared that factors such as age (from 30 to 39 years old, from 40 to 49 years old), job demand, job insecurity, organizational system and lack of reward were associated with the workplace satisfaction.

Conclusion: The results suggest that the hospital should provide opportunities to develop and display their ability so that they can reduce their pressure on their job. In addition, hospital setting up an adequate treatment and reward system are needed.

Keywords: job satisfaction, job task satisfaction, workplace satisfaction, hospital, safety and health manager