

					IV-D-3
제목	국문	새로운 작업조직 시스템이 직무스트레스 및 피로도에 미치는 영향			
	영문	The effect of new systems of work organization on job stress and fatigue			
저자 및 소속	국문	고상백 <sup>1</sup> , 장세진 <sup>2</sup> , 차봉석 <sup>2</sup> , 박종구 <sup>2</sup> , 최홍열 <sup>1</sup> 거제병원 산업의학연구소 <sup>1</sup> , 연세대학교 원주의과대학 예방의학교실 및 직업의학연구소 <sup>2</sup>			
	영문	Sang Back Koh <sup>1</sup> , Sei Jin Chang <sup>2</sup> , Bong Suk Cha <sup>2</sup> , Jong Ku Park <sup>2</sup> , Hong Yul Choi <sup>1</sup> <i>Institute of Occupational Medicine, Koje Hospital<sup>1</sup>, Department of Preventive Medicine and Institute of Occupational Medicine, Wonju College of Medicine, Yonsei University<sup>2</sup></i>			
분야	환경및산업보건 [직장정신건강]	발표자	고상백 [일반회원]	발표형식	구연
진행상황	연구중 → 완료예정시기 : 2001년 12월 31일				
<p>1. 목적</p> <p>유연생산체계, 총체적 질관리, 팀조직체계, 리엔지니어링 등 새로운 작업조직시스템이 생산성 향상 및 질향상을 위하여 일부 기업에 도입되고 있으며, 기업의 경영환경이 변화하고 있다. 이러한 시스템은 직무의 특성이나 직무스트레스 및 근로자의 건강에 큰 영향을 줄 수 있다. 따라서 이 연구는 조선업종을 중심으로 전통적인 생산방식으로 운영하는 회사와 새로운 작업조직을 구현하는 회사에 근무하는 근로자들의 스트레스 및 피로도를 조사하고 그 수준을 비교하고자 한다.</p> <p>2. 방법</p> <p>2000년 8월 1일부터 2001년 6월 30일까지 영남에 위치하는 500인 이상 대규모 조선업체 중 새로운 작업조직을 구현하는 1개 조선소와 비교적 전통적인 생산방식으로 운영하는 1개 조선소를 선정하여, 이 업체에 종사하는 동일한 직종(용접공과 도장공)의 생산직 근로자 643명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 응답자 직접기입 방식에 의해 자료를 수집하였다. 직업적 특성은 Karasek 등(1982)의 고용특성에 관한 연구에서 사용된 직무내용설문지(JCQ)를 수정하여 사용하였고, 직무요구도 5개 문항 직무자율성 9개 문항으로 총 14개 문항이었다. 스트레스는 장세진(2000)의 단축형 PWI(SF-PWI) 18문항을 이용하였다. 피로도는 Schwartz 등(1993)의 FAI(Fatigue Assessment Inventory)를 토대로 피로척도를 재구성한 장세진(2000)의 다차원피로척도(MFS) 19개 문항을 이용하였다.</p> <p>3. 결과</p> <p>직무자율성의 경우 전통적인 회사(21.83±3.49)에 비해 새로운 작업조직을 운영하는 회사(22.09±3.57)에서 높았으나 유의하지 않았다. 직무요구도는 전통적인 회사(13.19±1.96)에 비해 새로운 작업조직을 운영하는 회사(14.56±2.41)에서 유의하게 높았다. 직업성 긴장 수준에 따른 분포는 전통적인 회사는 고긴장 집단에 속하는 근로자가 20.1%인 반면 새로운 조직을 운영하는 회사에서는 고긴장집단에 속하는 근로자가 29.5%로 유의한 차이를 보였다. 스트레스는 전통적인 회사의 경우 평균 19.78(표준편차 7.98)에 비해 새로운 조직체계를 운영하는 회사가 평균 19.85(표준편차 7.65)로 높았으나 유의하지않았다. 피로도 역시 전통적인 회사의 경우 평균 72.22(표준편차 20.23)에 비해 새로운 조직체계를 운영하는 회사가 평균 75.43(표준편차 21.93)로 높았으나 유의하지않았다.</p>					

#### 4. 고찰

새로운 조직체계는 유연한 생산체계와 팀운영 등으로 직무순환, 다기능화 및 근로자의 책임성 증대를 통해 생산성을 향상하고 자율성을 증가시켰다고 한다. 이는 업무긴장도를 감소시키고 스트레스와 연관된 질병을 감소시킨다고 한다. 그러나 자율성의 증가가 노동강도의 강화를 보상할 만큼 충분하지 못하다는 반론도 만만치 않다. 고도로 표준화된 공정에 따라 업무배치를 하고, 이를 근간으로 매우 좁은 범위의 자율성만을 부과한 결과 자율성 증가도 크지 않다는 주장이다.

이 연구에서는 전통적인 조직체계에 비해 새로운 조직체계가 자율성은 높은 편이었으나 유의하지 않았고, 직무요구도는 유의하게 높았다. 또한 스트레스 및 피로도 역시 새로운 조직체계에 종사하는 근로자에게서 유의하지는 않지만 높은 결과를 보였다. 따라서 자율성의 증가만으로 업무긴장도를 낮출 수 있다는 가정은 위험할 수 있으며, 특히 노동강도의 증가를 수반한 자율성의 증가는 오히려 직업성 긴장 수준을 증가시킬 수 있다.