

					G-C-7
제목	국문	작업관련 스트레스와 조직문화			
	영문	Work related stress and organizational culture			
저자 및 소속	국문	이경용 한국산업안전공단 산업안전보건연구원			
	영문	Kyung Yong Rhee Occupational Safety and Health Research Institute, KOSHA			
분야	환경및산업보건 [직장정신건강]	발표자	이경용 [일반회원]	발표형식	포스터
진행상황	연구완료				
<p>1. 목적</p> <p>근로자의 작업관련 스트레스에 대한 그 동안의 연구는 주로 개인적 차원의 문제를 중심으로 다루어져 왔다. 그러나 작업관련 스트레스가 작업장 안에서 발생하는 문제이며, 특히 작업조직의 문화적 특성이 주된 영향을 미칠 것으로 기대되며, 이에 관한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 최근 미국을 중심으로 작업장의 조직문화적 특성이 작업관련 스트레스와 어떠한 연관성을 보이는데 대한 관심이 증가되고 있는 실정이며, 아직까지 이에 대한 모델링 등이 이루어지지 않은 실정이다. 현재까지 알려진 조직문화와 작업관련 스트레스간의 관련성은 크게 세 가지로 구분된다. 하나는 조직문화가 작업관련 스트레스원에 영향을 미치는 것으로 보는 견해이며, 다른 하나는 조직문화가 작업관련 스트레스원에 대한 스트레스 반응을 완화하는 것으로 보는 견해이다. 그리고 마지막으로 조직문화 자체가 스트레스원으로 작용한다고 보는 견해가 있다. 조직문화는 매우 다양한 차원을 포함하고 있다. 소위 작업관련 스트레스원이라고 일컬어지는 것들도 조직문화의 한 측면에 포함할 수도 있을 것이다. 이와 같이 조직문화의 다양한 측면을 고려하여 작업관련 스트레스와의 연관성을 살펴봄으로써 조직문화가 스트레스에 미치는 효과를 세분화하여 설명할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 조직문화가 작업관련 스트레스에 미치는 영향을 다양한 모델을 구성하여 비교 분석하였으며, 이를 통해 조직문화가 작업관련 스트레스와 어떠한 연관성을 맺는지를 알아보았다.</p> <p>2. 방법</p> <p>1) 조사대상: 50 인 이상 사업장을 업종, 지역, 규모를 기준으로 층화한 후 217 개소를 추출하였으며, 선정된 사업장의 규모별에 따라 3-8 명의 근로자를 무작위로 표본추출하여 총 1,136 명을 조사하였다.</p> <p>2) 조사내용</p> <p>(1) 작업관련 스트레스 반응: 스트레스 증상, 직무만족도, 조직헌신도 (2) 작업관련 스트레스원: 직무부담, 부서간 갈등, 기술활용도, 책임감, 의사결정 영향력, 업무수행 통제력, 동료와 상사와의 직장의 회식, 휴식시간과 업무량 감소, 역할갈등 (3) 제반 스트레스 완화 특성: 사회적 지원 등 (4) 조직문화적 특성: 사회적 신뢰, 타인에 대한 신뢰, 제도에 대한 신뢰, 조직분위기, 지도력, 조직위계 (5) 일반적 특성: 성, 연령, 학력, 업종, 직종, 사업장 규모</p> <p>3) 측정 도구 : 미국국립산업안전보건연구원의 직업스트레스 조사표(NIOS, JSQ), 마이어 알렌의 헌신도 측정도구(Meyer & Allen, commitment scale), 브로미리와 커밍스의 조직신뢰 측정도구(Bromiley & Cummings, organizational trust inventory short form), 야마기시의 사회적 신뢰 측정도구(Yamagishi, social trust scale), 리트윈과 스트링거의</p>					

조직분위기 측정도구(Litwin & Stringer, organizational climate scale)

- 4) 자료수집방법: 구조화된 설문지를 이용한 개별 면접조사, 조사기간: 2001년 3월-4월
- 5) 분석방법: 조직문화와 작업관련 스트레스간 관련성에 대한 3 가지 모델을 설정하여, 다변량 회귀분석을 통해 모델을 검정하고 조직문화의 영향력을 비교하였다.
- 모델 1 : 조직문화 → 작업관련 스트레스원
모델 2 : 조직문화 → 작업관련 스트레스 반응
모델 3 : 조직문화 → 직무긴장

3. 결과

조직문화와 작업관련 스트레스간의 관련성을 알아보기 위하여 개별 면접조사를 통한 총 1,136 명을 조사한 결과 작업관련 스트레스와 관련하여 전체 응답자중 57.3%가 스트레스를 느끼고 있었으며, 전혀 느끼지 않는 경우는 전체의 4.0%에 불과하였다. 스트레스 관련 증상으로는 작업을 마친 후 피곤하다고 응답한 경우가 가장 많았으며, 마음이 불안하다거나 두통을 느끼는 경우의 순으로 나타났다. 월급과 작업량에 대한 만족도는 낮은 수준이었지만 작업장 조건과 전반적인 직장생활에 대해서는 상대적으로 만족도가 높았다. 정서적 헌신도의 경우 감정적인 애착과 가족 일체감 등에서는 각각 낮은 수치를 보였고, 근속적 조직 헌신도의 경우 정서적 헌신도에 비하여 상대적으로 높은 값을 보였다. 또한 주관적 작업관련 스트레스가 높을수록 생리적 급성 반응이 높아지고, 직무만족도가 감소하였으며, 조직헌신도의 경우 작업관련 스트레스에 대한 주관적 인지수준이 높아지면 정서적 조직헌신도는 감소하고, 근속적 조직헌신도는 높아지는 것으로 분석되었다.

조직문화가 작업관련 스트레스원에 미치는 영향을 알아보기 위해 조직문화적 특성들에 대한 근로자의 인식을 분석한 결과 전반적으로 사회적 신뢰, 경영자에 대한 신뢰, 성취 및 권한의 조직 분위기 및 최고경영자의 변혁적 지도력 등이 스트레스에 영향을 미치는 주요한 요인으로 분석되었다. 작업관련 스트레스와 조직문화 간의 연관성을 파악하기 위한 3 가지 모델로 구분하여 보면, 모델 1 은 조직문화가 스트레스원에 영향을 미치는 경우로서 사회적 신뢰 중 지식기반 신뢰와 관계 유용성, 구성원에 대한 신뢰 범주에서는 경영자에 대한 신뢰의 부정적 측면, 조직분위기와 조직 구성원간의 의사소통과 조직의 위계 등이 직무부담에 영향을 미쳤다. 지식기반 신뢰, 관계유용성, 일반적 신뢰, 경계 수준, 동료 근로자에 대한 신뢰, 조직분위기, 의사소통, 최고경영자의 변혁적 지도력 등이 부서간의 갈등에 유의한 영향을 미쳤다. 일반적 신뢰와 경계, 성취와 권한 분위기와 지도자의 카리스마 지도력이 다른 사람들에 대한 책임과 기술활용도에 영향을 미쳤고, 구성원에 관한 신뢰와 조직위계, 의사소통 등은 유의한 영향을 보이지 않았다. 모델 2 는 조직문화가 작업관련 스트레스 반응에 미치는 영향에 관한 것으로서 사회적 신뢰 중 지식기반신뢰와 관계유용성, 경영자에 대한 신뢰의 긍정적, 부정적 측면, 조직의 친화 분위기 등이 스트레스 반응에 영향을 주는 것으로 나타났다. 경영자에 대한 신뢰의 긍정적 측면이 강할수록 스트레스 인지도는 감소하였고, 반면 경영자에 대한 신뢰의 부정적 측면이 강하고, 친화적 조직의 분위기가 강할수록 스트레스 인지도는 증가하였다. 모델 3 은 조직문화가 직무긴장에 미치는 영향에 관한 것으로 사회적 신뢰가 영향을 미쳤으며, 경영자에 대한 신뢰, 조직의 수직적 성향을 보이는 위계정도, 최고경영자의 변혁적 지도력 등도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결국 조직문화와 작업관련 스트레스는 조직문화와 스트레스의 각 측면에 따라 서로 다른 관련성을 맺는다고 할 수 있다.

4. 고찰

본 연구는 작업관련 스트레스와 조직문화 간의 연관성을 알아보기 위하여 조직문화의 다양한 측면을 검토한 것으로 특히 조직문화를 조직에서 나타나는 제반 현상이나 구성원들의 인지적 표상(cognitive representation)을 포함하여 조직의 분위기, 최고경영자의 지도력 그리고 조직구성원들간 의사소통이나 위계성 및 신뢰 정도 등으로 설정하여 조사하였다. 본 연구결과는 조직문화가 스트레스원에 영향을 주는 것으로 나타났고 또한 조직 구성원인 근로자들이 작업장에서 직면하는 제반 환경을 받아들이는 과정에서 이러한 문화적 특성이 관여하며 결국 조직문화는 작업관련 스트레스 과정의 첫 단계에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직문화는 작업관련 스트레스원의 특성에 따라 특화된 조직문화의 영향력이 존재하며, 결국 특정의 조직문화가 특정의 작업관련 스트레스원에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 조직의 차원에서 작업관련 스트레스를 관리할 수 있는 전략적 방안을 모색할 수 있는 이론적 경험적 근거를 제안하였다. 더불어 지금까지의 개인적인 차원에서 제안되었던 작업관련 스트레스에 대한 관리 전략이 나아가 조직문화적 차원에서 제시할 수 있는 전략 구성이 필요하다고 생각한다. 즉, 일차적으로 스트레스원의 감소와 더불어 기업문화 전략 모색이 필요한 현실이다. 또한 조직문화가 스트레스에 대한 반응을 완화하는 기능을 하는 것도 향후 심층 분석을 통해 보다 정교한 해석과 함의를 확인하는 것이 필요하다.