[UCI]I804:24011-200000242047

2011년 8월
박사학위논문

제2금융권 종사자들의 조직사회자본과 직무스트레스 요인이 정신사회적 안녕에 미치는 영향

조선대학교 대학원

보 건 학 과

최 천 호

제2금융권 종사자들의 조직사회자본과 직무스트레스 요인이 정신사회적 안녕에 미치는 영향

The Impact of Organizational Social Capital and Job Stressors on the Psychosocial Well-being among Employees of Secondary Financial Companies

2011년 8월 25일

조선대학교 대학원

보 건 학 과

최 천 호

제2금융권 종사자들의 조직사회자본과 직무스트레스 요인이 정신사회적 안녕에 미치는 영향

지도교수 강 명 근

이 논문을 보건학 박사학위신청 논문으로 제출함

2011년 4월

조선대학교 대학원

보 건 학 과

최 천 호

최천호의 박사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 박 종 인

위 원 조선대학교 교수 류 소 연 인

위 원 조선대학교 교수 강 명 근 인

위 원 조선대학교 교수 이 철 갑 인

위 원 전남대학교 교수 이 영 철 인

2011년 6월

조선대학교 대학원

<목 차>

Abstract ····· v

Ⅰ. 서 론 ····· 1

A. 연구배경 및 필요성 ····· 1

B. 연구 목적 ····· 5

Ⅱ. 연구방법 ····· 6

A. 연구대상 ····· 6

B. 조사도구 및 주요 연구변수 ····· 6

1. 연구대상자의 특성변수 ····· 6

2. 직무스트레스 요인 ····· 7

3. 조직사회자본 ····· 8

4. 정신사회적 안녕 ····· 8

C. 분석방법 ····· 10

1. 분석의 틀 ····· 10

2. 통계분석방법 ····· 12

Ⅲ. 연구 결과 ····· 14

A. 연구대상자의 특성분포 ····· 14

1. 연구대상자의 일반적 특성분포 ····· 14

2. 연구대상자의 직업적 특성 분포 ····· 16

3. 연구대상자의 건강관련특성 분포 ····· 18

B. 연구대상자의 특성과 정신사회적 안녕의 관련성 ····· 20

1. 일반적 특성과 정신사회적 안녕의 관련성 ····· 20

2. 직업적 특성과 정신사회적 안녕의 관련성 ····· 22

3. 건강관련특성과 정신사회적 안녕의 관련성 ····· 24

C. 정신사회적 안녕, 직무스트레스 요인, 조직사회자본의 관련성 ····· 26

D. 조직사회자본의 정신사회적 안녕에 대한 독립적 영향력 ····· 28

E. 직무스트레스 요인과 조직사회자본의 상호작용효과 ····· 30

Ⅳ. 고찰 ····· 34

Ⅴ. 요약 및 결론 ····· 44

참고문헌 ····· 45

부록 ····· 52

<표 차례>

표 1. 조사도구의 신뢰도 계수 ····· 9
표 2. 연구대상자의 일반적 특성 분포 ····· 15
표 3. 연구대상자의 직업적 특성 분포 ····· 17
표 4. 연구대상자의 건강관련특성 분포 ····· 19
표 5. 연구대상자의 일반적 특성과 정신사회적 안녕의 관련성 ····· 21
표 6. 연구대상자의 직무 특성과 정신사회적 안녕의 관련성 ····· 23
표 7. 연구대상자의 건강관련 특성과 정신사회적 안녕의 관련성 ····· 25
표 8. 정신사회적 안녕, 직무스트레스, 조직사회자본의 관련성 ····· 27
표 9. 정신사회적 안녕에 대한 조직사회자본 총점 및 요소별 점수의 독립적 효과, 직무스트레스 요인과의 상호작용 ····· 29
표 10. 정신사회적 안녕에 대한 조직사회자본의 영향; 직무스트레스 요인 수준별 ····· 31

<그림 차례>

그림 1. 연구의 틀 ····· 11
그림 2. 정신사회적 안녕에 대한 조직사회자본의 영향 ····· 31
그림 3. 조직사회자본의 정신사회적 안녕에 대한 효과 ····· 33
그림 4. 사회네트워크와 정신건강: 주 효과 모형 ····· 38
그림 5. 사회네트워크와 정신건강: 스트레스완충모형 ····· 39

ABSTRACT

The Impact of Organizational Social Capital and Job Stressors on the Psychosocial Well-being among Employees of Secondary Financial Companies

Choi, Cheon-ho
Advisor: Prof. Kang, Myung-Geun, M.D., Ph.D.
Department of Health Science,
Graduate School of Chosun University

Background Nowadays, in Korea, the status of job stress among secondary financial company employees has been known high but there were little researches that identified the related factors required to develop effective stress management strategy for them.

Purpose This study was conducted to identify the main effect, stress-buffering effect and mediating effect of organizational social capital on psychosocial well-being of secondary financial company employees.

Method Study subjects were 211 employees employed in 7 secondary financial companies in a metropolitan city. Data was collected using self-administrated structured questionnaire, which consisted of measures for organizational social capital(OCS, and 3 sub-dimensions such as common values, trust, reciprocity), job stress, psychosocial well-being index(PWI). We used hierarchical multiple regression analysis to test the main effect and interaction(stress modifying effect), and structural equation model analysis to test indirect effect(mediating effect) through hypothetical structural equation model.

Results As the results of multiple regression analysis, with adjusting covariates, overall score and 2 sub-dimensions(common values, reciprocity) of OSC were the factors that improved PWI but the subdimension, trust was not. There were significant interaction effect between job stress, which meant that OSC made a higher positive effect on PWI among low job stress group than among high job stress group. Regarding indirect effect, in the cases of subdimensions of OCS such as common values reciprocity, there were founded positive indirect effect on PWI.

Conclusion Summing up above findings, to manage job stress, it is suggested to use positively fostering OSC in company with stressful conditions.

Key words: organizational social capital, social capital, job stress, psychosocial well-being, mental health, secondary financial company,

Ⅰ. 서 론

A. 연구배경 및 필요성

IMF 이후 2002년까지 이루어진 금융권에 대한 강도 높은 구조조정과정에서 제 2금융권에서만 비정규직을 포함 25만 명이 일자리를 잃은 것으로 추계되고 있다(김창희, 2003). 선행연구들에 따르면 구조조정이 이루어지고 난 후 남은 조직구성원들은 오랫동안 함께 일한 동료들이 떠나는 것을 보면서 심한 좌절감이나 직업안정성에 대한 불안감에 빠질 수 있고 사기가 저하될 뿐만 아니라 상사와 조직에 대한 신뢰감의 상실을 경험하게 되는 데, 이는 모두 직무스트레스를 증가시키는 주요 원천으로 작용한다(Cascio, 1995). 한편, 최근 은행권의 제2금융권 진출이 확대되고 국외 보험사들의 국내 진출이 가속화함에 따라 제2금융권 전체의 경쟁이 더욱 치열해지고 있는데, 이는 제2금융권의 구조조정의 또 다른 압박요인으로 작용하면서 관련 노동시장의 불안정성을 유례없이 높이고 있다(안철경과 권오경, 2009).

또한 우리나라 제2금융권 중 보험회사 종사자의 대부분을 차지하고 있는 보험설계사들은 대표적인 특수형태 근로 종사자로서의 이들은 일반 근로자들보다 업무의 개별성이 높아 종사자간의 안전이나 업무상 정보가 서로 공유되지 않기 때문에 일반 근로자들보다 직무스트레스와 업무상 재해 등에 더 취약한 반면 노동조합 결성권 등의 권리행사가 제한적이다. 이는 산업재해나 질병, 실업 등의 상황에 처했을 때 이를 받쳐 줄 사회적 안전망이 없어 항시적인 불안과 긴장에 노출될 수 있음을 의미한다(권순식 등, 2007). 최근의 국내 조사연구들에 따르면 이 집단의 직무스트레스 수준은 타 업종 종사자들에 비해 높다고 보고된 바 있으며(권순식, 2008; 권순식, 2009), 주로 기혼 여성들로서 직무와 가정사를 동시에 처리해야 하는 상황에서 더 높은 스트레스 요인을 안고 있는 것으로 보고되고 있다(박우진 등, 2008; 이숙자 등, 2006; 한주희, 2005).

조직관리의 측면에서 직무스트레스는 직무만족(Cooper et al., 1989; Bennett et al, 2005)과 조직몰입(최은석 등, 2009; Fornes et al., 2008)을 낮추고 결근율(고상백, 2007)과 이직률(권순식, 2009; 안광호와 문충태, 2010; 권순식, 2009; Jamal, 1990)을 높이는 등 조직 효과성에 부정적 영향을 미치는 요인으로 잘 알려져 있다(Graham

& Nafukho, 2010). 아울러, 산업보건학적 측면에서 직무스트레스는 산재의 발생과 직업병의 발병을 높이는 요인이기도 하며 노동자의 근골격계 질환(강동묵, 2007; Bongers et al., 1993), 고혈압과 심혈관질환(Bosma et al., 1997)의 발생을 높이는 주요 위험요인 가운데 하나라는 점에서 (Fauvel et al., 2001) 지속적 관심과 관리의 대상이 되어왔다(권순식, 2008; Macik-Frey et al., 2007).

아울러 직무스트레스는 정신사회적 안녕 등으로 측정되는 정신건강의 위해 요인이기도 하다. 우울증(Shigemi et al., 2000), 사회 심리적 신체화 장애(홍수민 등, 2009; Goldenharm et al., 1998) 등과 같은 정신질환 역시 직무스트레스와 밀접한 관련을 가지는 것으로 알려져 있다. 또, 직무만족이 경영학뿐 아니라 보건학 분야의 중요한 연구주제로 자리 잡은 것은 직무스트레스가 야기하는 직무만족을 정신건강의 문제로 바라보기 때문이다(채정호, 2007; 추헌, 1997).

직무스트레스의 이러한 문제점으로 인해 사업장 내에서 이를 관리하기 위한 다양한 전략이 개발되어 왔다. 사업장을 단위로 주로 활용되어 온 스트레스 관리전략은 개인 차원의 전략과 조직 차원의 전략으로 대별될 수 있다(추헌, 1997). 이 중 어떠한 전략이 보다 효과적인가에 대해서는 견해의 일치가 이루어지고 있지 않으나(김정희, 2007; Briner & Reynolds, 1999), 국외의 연구(van der Klink et al., 2001)나 국내에서 이루어진 메타분석 연구(김정희, 2007) 등은 대체적으로 개인 차원의 전략이 보다 효과적임을 보고하고 있다. 그러나 개인 차원의 접근은 그 효과가 단기적일 뿐 아니라(Briner, 1997; Reynolds, 2000), 직무스트레스의 원천이 되는 환경적 요인을 경시하기 때문에(Cooper, 1996) 직무스트레스에 대한 근본적 대책이 되기 어렵다. 이로 인해 NIOSH(2006)는 직무스트레스의 관리전략으로서 보다 포괄적인 접근을 권장하고 있으나 조직차원의 접근 전략은 매우 복잡하여 적용이 쉽지 않고 단기간 내에 그 효과를 보기 어려운 것이 사실이다.

1980년 후반 이후로 세계보건기구는 건강증진사업의 방법으로 생활터 접근법(setting approach)를 중시해 왔는데, 생활터 접근법은 개인적 요인이 아니라 환경 그 자체를 개인의 행태나 건강에 긍정적으로 영향을 미칠 있도록 조성하자는 개념에 따른 건강증진 전략이다. 노동자들에게 있어, 작업장은 가장 중요한 생활터라고 할 수 있다(Tones & Green, 2004). 이 점을 고려한다면 산업장 내의 스트레스의 관리를 통해 정신건강수준을 제고하기 위한 보다 다양한 접근방법이 개발되고 평가될 필요가 있을 것이다.

그 동안 조직차원의 전략으로 논의되어 왔던 접근방법은 직무만족과 동기를 감소시키고 직무스트레스 요인으로 작용하는 역할의 모호성, 업무의 단순함과 과중함, 부적합한 작업환경 등을 해소하기 위해 직무재설계의 방법을 활용하는 방법을 한 축으로 하고 조직의 구조와 직능의 변화를 도모하는 방법이 또 다른 한 축을 이루어 왔다. 후자의 접근방법은 권한의 분권화, 노동자들에 대한 자율성의 부여, 의사결정과정과 경영관리과정에 노동자의 참여의 폭을 확대하는 방법(신유근, 2004), 조직이 이용하는 보상체계의 공정성 제고, 선발배치나 훈련 등을 통한 직무부적합의 해소(추헌, 1997), 조직내부의 사정에 대한 정보를 알 수 있도록 커뮤니케이션을 활성화하고 개방하는 방법 등이 활용되어 왔다.

앞서 언급한 생활터는 물리적 환경과 아울러 사람들 간의 사회적 관계로 이루어져 있다. 이 중 후자와 관련하여 사회자본(social capital)이 주목을 받아 왔다. 사회자본은 "사람들 간의 관계에서 공통의 목적을 위해 결속하고 함께 일할 수 있는 능력으로서, 인간관계 내에 존재하는 가치"로 정의될 수 있다. 이 가치는 공동체가 생산성을 증대시키고 특정한 목표의 성취를 가능하게 하는 자본이다(Coleman, 1998). 또, Putnam(2000)은 사회자본을 상호간의 이익증진을 위한 조정과 협조를 용이하게 하는 사회적 신뢰, 호혜적 규범, 네트워크와 같은 사회조직의 특성으로 규정하였다. 최근에는 보건 분야에도 사회자본의 개념이 적용되고 있다. 이를 통해 사회자본은 정신건강(Ameldom & Glandon, 2008; Kawachi et al., 2008; McKenzie & Harpham, 2006), 신체적 건강(Kim et al., 2008)과 밀접한 관련성이 있다는 점이 규명되고 있으며, 건강형평성(Wilkinson & Pickett, 2009)을 제고하기 위한 주요 전략으로 제시되기도 하였다.

사회자본 중에 조직을 단위로 한 사회자본을 조직사회자본(organizational social capital)이라고 한다. 조직사회자본은 조직 외부와의 관계에 역점을 두는 관점과 조직내부 구성원들 간의 관계에 역점을 두는 관점에 따라 그 강조점이 다소 다르다. 첫 번째 관점은 외부환경 변화에 따라 조직 외부와의 교환이 조직의 생존에 필수적 요소로 등장하면서 조직이 외부와 맺는 관계자원을 강조한다. 병원관리 분야에서 강조되었던 사회자본 관리의 필요성에 대한 역설도 이와 궤를 같이 한다(Shortell & Kaluzney, 2006). 그러나 1990년대 이후부터 이루어진 연구들(Knack & Keefer, 1997; Boix & Posner, 1998; Knack, 2002; 박희봉 등 2003; 배병룡, 2005)을 바탕으로 조직 내부 구성원들 간의 관계를 중심으로 정의되는 조직사회자본의 중

요성이 부각되기 시작하였다. 이러한 측면의 조직사회자본은 조직구성원들 간의 신뢰성과 호혜성, 협동과 참여 등 조직 내부의 사회적 관계 안에 깃들인(embedded) 무형자산(Ernstmann et al., 2009)으로 정의될 수 있는데, 이는 직무만족, 조직몰입 등에 긍정적으로 영향을 미치고 조직 구성원 간 공동의 이익을 위한 정신적, 생산적 상호작용을 창출함으로써 조직원의 창의성을 발휘하는데 긍정적으로 기여하며(손성철 등, 2010; 오홍석 등, 2008), 공식적 조직을 통한 관리를 통해서는 파악하기조차 쉽지 않은 구조적 공백(structural hole)을 메움으로써 조직이 효율적으로 기능하는데 필수적 요소임을 깨달아 가고 있기 때문이기도 하다(Burt, 1995).

이러한 두 번째 관점의 조직사회자본은 결국 위에서 살펴 본 조직 차원에서의 직무스트레스 관리 전략과 연계될 수 있다. 또 조직사회자본이 직무만족을 높임으로써 직무스트레스 발생요인을 감소시킨다는 점에서(Felício et al., 2009), 조직사회자본의 관리를 통해 복잡한 조직전략에 목적과 목표를 부여하는 데 도움을 받을 수 있을 것으로 예상해 볼 수 있다. 최근 조직사회자본은 보건의료조직의 관리 그 적용범위를 넓히고 있는 데 간호조직의 위험관리(Ernstmann et al., 2009), 장애인 사회복지 조직의 소진과 의사결정(Kowalski et al., 2010) 등과 관련된 연구들에서 그 예를 찾아 볼 수 있는 것처럼 직무 스트레스나 관련 요인과 관련성이 구명되고 있다. 중요한 점은 이러한 조직사회자본은 지역사회차원과 조직차원에서 다양한 방법으로 육성될 수 있다는 점이다(Putnam et al., 2003; Wilkinson & Pickett, 2009).

앞서 살펴 본 바대로 제2금융권 종사자들은 높은 직무스트레스에 노출되어 있다. 이들의 경우에는 직무스트레스가 산업재해나 업무상 부상보다는 주로 정신건강과 관련된 결과로 발현될 가능성이 높다. 특히 이 집단의 경우에는 직무상 신뢰에 기반한 관계의 형성이 매우 중시되는 업종에 종사하고 있으므로 정신건강증진을 위한 직무스트레스 관리 전략으로서, 조직사회자본의 육성을 통한 접근이 매우 적합할 수 있다고 판단된다.

이러한 직무스트레스 관리전략의 일환으로 조직사회자본을 활용하기 위해서는 직무스트레스, 그 결과로서의 정신건강, 조직사회자본의 제 요소에 대한 관계가 체계적으로 규명될 필요가 있으나 이 집단을 대상으로 이러한 연구는 이루어진 바 없다.

이에 따라 본 연구는 다음과 같은 연구목적으로 설정하고 연구를 진행하였다.

B. 연구 목적

본 연구는 광주광역시에 소재한 일부 제2금융권 관련 종사자들을 대상으로 조직사회자본이 정신사회적 안녕에 미치는 영향을, 직무스트레스 요인과의 상호작용효과 및 직무스트레스를 통해 정신사회적 안녕에 미치는 간접효과를 밝히고자 시행된 연구로서 연구의 세부목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 사회 인구학적 특성, 직무관련 특성 및 건강관련특성이 정신사회적 안녕에 미치는 영향을 밝힌다.

둘째, 관련변수를 통제한 후에 조직사회자본이 정신사회적 안녕에 미치는 독립적 영향을 밝힌다.

셋째, 조직사회자본과 직무스트레스 요인의 정신사회적 안녕에 대한 상호작용효과를 밝힌다.

넷째, 조직사회자본이 직무스트레스를 매개로 정신사회적 안녕에 미치는 간접효과를 밝힌다.

Ⅱ. 연구방법

A. 연구대상

이 연구의 대상은 광주광역시 소재 제2금융권(증권사, 보험사) 7개 기업의 관련 종사자를 대상으로 하였다. 연구대상 기업은 협조 가능성과 조사 대상 수를 고려하여 연구자가 임의로 추출하였다. 2010년 8월 1일-30일까지 선정된 사업장에 연구자가 직접 방문하여 각 기업의 사업장 책임자로부터 연구취지와 참여에 대한 동의를 받고 조사 당일 사업장으로 출근하여 조사에 응할 수 있는 임직원만을 대상으로 조사를 시행하였다.

설문지는 총 220부를 배부하였고 배부된 설문지는 연구자가 사업장에 대기하는 동안 자기기입식으로 완성하게 한 후, 직접 회수하였다. 이 중 218명으로부터 설문지를 회수하였으며(회수율 99.0%) 불성실한 설문지(7부)를 제외한 211명의 응답결과를 최종분석대상으로 하였다.

B. 조사도구 및 주요 연구변수

이 연구에서 사용된 조사도구는 일반적 특성, 직업적 특성, 건강관련특성, 직무스트레스, 조직사회자본 측정도구로 구성된 총 72문항의 구조화된 설문지로서 그 구체적 내용은 아래와 같다.

1. 연구대상자의 특성변수

연구 대상자의 일반적 특성은 성별, 연령(세), 결혼상태, 월평균급여액 등을 조사하였다. 결혼상태는 기혼, 미혼, 이혼, 별거, 사별 등으로 범주화하여 조사하였으며 이 변수와 아울러 기혼을 '배우자 있음', 기혼을 제외한 나머지를 '배우자 없음'으로 재분류한 재우자 유무의 변수를 생성하였으며 각각을 단일변량분석에 모두 이용하였다. 월평균 급여액은 1백만원 미만에서 5백만원 이상까지 100만원 단위로 범주화

하여 조사도구를 구성하였다.

연구 대상자의 직업적 특성으로 소속회사를 별도로 마킹하여 변수로 이용하였고, 소속부서, 현 직장 근무기간(개월), 직위, 고용형태, 주당 평균근무시간(시간/주), 실직경험(유/무)과 실직기간, 이직경험(여/부), 재직 중 구조조정 경험여부(여/부) 등을 조사하였다. 직위는 개방형 설문으로 답한 결과를 재무설계사, 일반직원, 대리, 과장, 차장, 부장, 임원 등으로 분류하여 분석에 이용하였고 근무부서는 역시 개방형 설문결과를 '사무직'과 '영업직'으로 분류하여 분석에 이용하였으며 고용형태는 '정규직', '비정규직', '계약직', '기타'로 나누어 조사하였다.

2. 직무스트레스 요인

직무스트레스 요인은 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않아 정신적 긴장감을 발생시킬 수 있는 지각된 요인들로서 장세진 등(2004)이 '한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화연구' 결과로 개발한 직무스트레스 요인 측정도구(단축형)를 이용하여 측정하였다. 이 측정도구는 물리적 환경, 직무요구(2문항), 직무자율(4문항), 직무불안정(3문항), 관계갈등(3문항), 조직체계(3문항), 보상부적절(3문항), 직장문화(4문항) 등 8개 하부영역으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 물리적 환경 영역과 직무자율 영역 중 2개 문항(5-6항목)을 제외하고 총 22문항으로 직무스트레스 요인을 측정하였다.

직무스트레스 요인을 구성하는 7개의 영역에 대한 조작적 정의와 그에 해당하는 설문문항은 다음과 같다. 직무요구는 직무에 대한 부담정도를 의미하며 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등이 여기에 속하며 설문지 문항은 1-4항목이 해당한다. 직무자율은 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미하며, 기술적 재량 및 자율성, 업무예측가능성, 직무수행권한 등이 이 범주에 속하며 설문지 문항은 7, 8항목이 해당한다. 직무불안정은 자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성의 정도로 구직기회, 고용불안정성 등이 여기에 속하며 설문지 문항은 11, 12, 13항목이 해당한다. 관계갈등은 회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지부족 등의 대인관계를 평가하는 것이며 동료의 지지, 상사의 지지, 전반적인 지지 등이 여기에 속하며 설문지 문항은 9, 10, 14항목이 해당한다. 조직체계는 조직의 정략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직

내 갈등, 합리적 의사소통 등이 직무스트레스 요인을 평가하는 것으로 설문지 문항은 15, 16, 17항목이 해당한다. 보상부적절은 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 것으로 존중, 내적 동기, 기대 부적합 등이 여기에 속하며 설문지 문항은 18, 19, 20항목이 해당한다. 직장문화는 서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 달리 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등이 직장문화 특징이 스트레스 요인으로 작용한지를 평가하며 설문지 문항은 21, 22, 23, 24항목이 해당한다.

각 문항별로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(4점)'까지 4점 리커트 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 낮은 문항은 4-3-2-1로 재코딩한 후 각 문항별 점수를 합산하여 직무스트레스 요인 점수를 구하였으며 이 점수가 높을수록 인지된 직무스트레스 가 높음을 의미한다.

3. 조직사회자본

조직사회자본은 조직이 보유한 조직구성원들 간의 관계에 기반한 사회자본으로서 조직구성원들이 인지하는 공통 가치(common value), 신뢰성(trust), 호혜성(reciprocity)으로 구성된다(Ernstmann 등, 2009). 본 연구에서는 이 정의에 따라 Pfaff 등(2004)이 개발한 6문항(공통 가치 2문항, 신뢰성 2문항, 호혜성 2문항)의 조직사회자본 조사도구를 이용하여 개인별로 이를 측정하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(4점)의 4점 리커트 척도로 구성되어 있으며 각 문항별 점수를 영역별 및 총점수로 합산하여 조직사회자본점수로 이용하였다. 영역별 점수(2-8점)와 총점(6-24점)이 높을수록 조직사회자본이 높음을 의미한다.

4. 정신사회적 안녕수준

정신사회적 안녕은 신체적 증상 경험과 정신적 기능에 대한 주관적 느낌, 일반적 건강상태를 포괄적으로 의미하며, 이러한 정의에 입각하여 Goldberg의 GHQ-60에 기반을 두고 장세진(2000)이 한국인에 맞게 개발한 한국인 정신사회적 안녕수준(Psychosocial Well-being Index, PWI) 조사도구 중 단축형(Psychosocial Well-being

Index-Short Form, PWI-SF) 설문지를 이용하여 측정하였다.

PWI-SF의 각 문항별 측정에는 '항상 그렇다(1)'-'대부분 그렇다(2)'-'약간 그렇다(3)'-'전혀 그렇지 않다(4)'의 리커트 4점 척도를 이용하였다. 긍정적 문항을 부정적으로 역환산한 후 총 18문항의 각 문항별 점수를 더한 총점을 정신사회적안녕 수준 점수로 분석에 이용하였으며 이 점수가 높을수록 정신사회적 안녕이 낮음을 의미한다.

이 연구에서 사용된 조사도구들의 신뢰도 계수는 다음과 같다.

표 1. 조사도구의 신뢰도 계수

조사도구	신뢰도 계수	문항수
직무스트레스 요인		
총 직무스트레스	.785	22
직무요구	.125	4
직무자율	.494	2
관계갈등	.540	3
직무불안정	.709	2
조직체계	.578	4
보상부적절	.490	3
직장문화	.725	4
정신사회적 안녕	.833	18
조직사회자본		
총 조직사회자본	.922	6
공통 가치	.773	2
신뢰성	.859	2
호혜성	.792	2

C. 분석방법

1. 분석의 틀

본 연구에서는 연구목적에 따른 결과의 검증을 위해 다음과 같은 단계로 분석을 진행하였다.

첫째, 연구대상자의 특성과 정신사회적 안녕의 관련성을 단일변량분석을 통해 분석하였다. 둘째, 이 분석결과 정신사회적 안녕과 유의한 관련성이 있었던 변수들과 직무스트레스 요인, 조직사회자본, 직무스트레스 요인과 조직사회자본의 상호작용항으로 구성된 모형을 구축하고 각 변수들이 정신사회적 안녕에 미치는 독립적 영향을 밝히는 한편 조직사회자본과 직무스트레스 요인간의 상호작용효과를 확인하고자 하였다. 셋째, 상호작용효과가 확인되면 직무스트레스 요인 점수의 중간값(median)을 기준으로 낮은 직무스트레스 군, 높은 직무스트레스 군으로 나누고 군별로 다중회귀분석을 시행한 후, 각 군의 조직사회자본의 회귀계수값을 그래프를 통해 비교하였다.

다섯째, 상호작용항을 투입하고도 직무스트레스 요인과 조직사회자본이 유의하다면 이는 상호작용효과 외에 정신사회적 안녕에 대한 직무스트레스 요인과 조직사회자본 여분의 독립적 영향력이 있음을 의미하는 것으로 해석하고 선행연구에 대한 검토에 근거하여 구축한 그림 1과 같이 가설적 모형을 이용하여 직무스트레스 요인, 조직사회자본 및 정신사회적 안녕간의 구조적 관련성을 밝히고자 하였다. 즉, 조직사회자본의 하위범주인 공통가치, 신뢰성, 호혜성 등은 정신사회적 안녕에 대한 직접효과를 통해 정신사회적 안녕을 향상시키는 요인이며 이와 더불어 조직사회자본은 인지된 직무스트레스 요인을 감소시킴으로써 정신사회적 안녕을 향상시키는 간접효과도 있을 것으로 가정하였다.

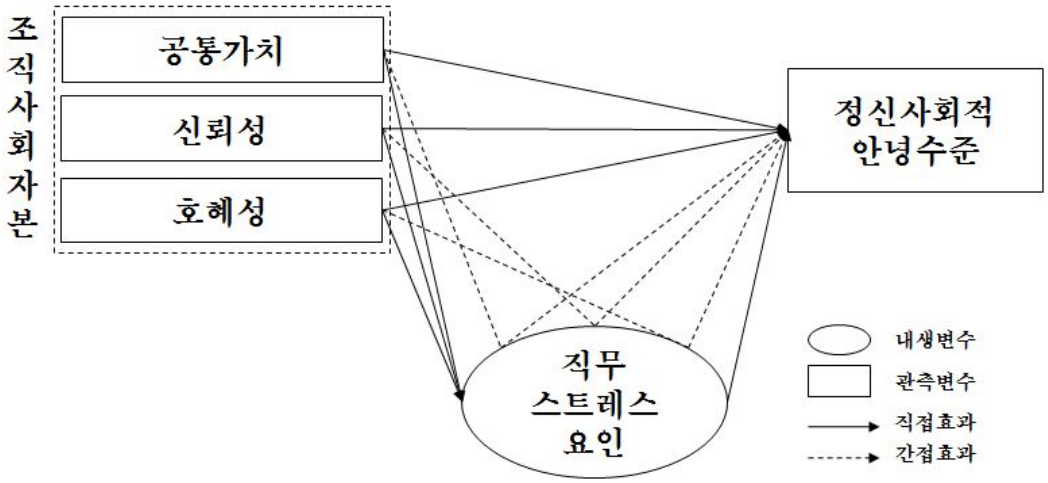


그림 1. 연구의 틀

2. 통계분석방법

수집된 자료는 MS Excel의 스프리트 시트를 이용하여 코딩한 후 데이터의 오류 검색 및 수정과정을 거쳐 IBM/SPSS Ver 17.0을 이용하여 분석하였으며 구조방정식모형의 검정에는 M*plus* Ver 5.2를 이용하였다.

구체적인 자료 분석방법은 다음과 같았다.

조사도구의 신뢰도는 Cronbach의 α계수를 이용하여 내적 일치도를 평가하였고, 연구대상자의 특성분포는 빈도분석 후 빈도와 백분율(%)로 그 결과를 제시하였다. 연구대상자의 일반적 특성, 직업적 특성, 건강관련특성과 정신사회적 안녕수준의 관련성은 t-검정 및 분산분석(ANOVA)을 이용하여 검정하였다. 직무스트레스 요인 총점, 직무스트레스 요인의 요인별 점수, 조직사회자본 총점, 영역별 점수 및 정신사회적 안녕과의 상관성은 Pearson의 상관계수를 이용하여 분석하였다.

단일변량분석에서 정신사회적 안녕과 유의한 관련성이 있는 변수들을 통제한 상태에서 직무스트레스 요인, 조직사회자본이 정신사회적 안녕에 미치는 독립적 영향과 상호작용효과를 밝히기 위해 위계적 다중회귀분석모형을 이용하여 분석하였다. 모형 1은 개인특성변수(일반적 특성, 건강관련특성) 및 직업적 특성 변수로 구성하였고, 모형 2는 모형 1에 직무스트레스 요인, 모형 3에는 모형 2에 조직사회자본, 모형 4에는 모형 3에 직무스트레스 요인과 조직사회자본의 상호작용항을 추가로 투입하여 단계적으로 회귀분석을 시행하고 각 단계별로 회귀계수와 결정계수의 변화를 해석하였다. 이때, 조직사회자본의 경우 총점을 이용한 분석과 영역별 점수를 이용한 분석을 각각 시행하고 그 결과를 한 표에 비교하여 제시하였다. 상호작용효과를 알아보기 위해 직무스트레스 요인 총점과 조직사회자본 총점을 곱하여 상호작용항을 구성하여 모형 4에 투입하였는데, 다중공선성의 문제를 집중화(centering) 방법으로 해결하기 위해 앞서 구성된 상호작용항을 z변환 후 이를 분석에 이용하였다. 추가된 독립변수로 인한 결정계수의 변화량의 유의성은 결정계수값이 x^2분포를 따른다고 보고 추가된 독립변수의 수를 자유도로, 증가된 결정계수의 값을 통계량으로 하여 SPSS 함수를 이용하여 유의확률값을 계산하여 검정하였다.

구조방정식모형의 검정은 M*plus* 5.2를 이용하여 조직사회자본을 측정변수로 매개변수인 직무스트레스 요인은 각 요인별로 투입하여, 모형내에서 직무스트레스 요인을 생성하도록 하였으며 직접효과 및 간접효과가 동시에 존재한다고 가정하는 구

조방정식을 구축하여 분석하였다(Muthén & Muthén, 2007). 구조방정식 모형의 적합성은 x^2값, CFI(Comparative Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)을 이용하여 평가하였다.

Ⅲ. 연구 결과

A. 연구대상자의 특성분포

1. 연구대상자의 일반적 특성분포

총 연구대상자 211명을 성별로 보면 남자가 72명(34.1%), 여자는 139명(65.9%)이었다. 연령은 29세 이하가 27명(12.8%), 30-39세 이하는 81명(38.4%), 40-49세 이하는 86명(40.8%), 50세 이상은 17명(8.1%)이었다. 결혼 상태는 기혼이 169명(80.1%), 미혼이 36명(17.1%) 이혼이 6명(2.8%)이었다. 이를 현재 배우자와 함께 살고 있는지의 여부로 재분류하면 169명(80.1%)이 배우자와 함께 살고 있었고, 배우자 없음은 42명(19.9%)이었다. 월평균급여액은 200-299만원은 69명(32.7%)이었으며, 100-199만원 57명(27.0%), 400-499만원 38명(18.0%), 500만원 이상 15명(7.1%), 99만원 이하 3명(1.4%)이었다(표 2).

표 2. 연구대상자의 일반적 특성 분포

특성변수	구분	빈도	%
성별	남자	72	34.1
	여자	139	65.9
연령(세)	-29	27	12.8
	30-39	81	38.4
	40-49	86	40.8
	50-	17	8.1
결혼상태	미혼	36	17.1
	기혼	169	80.1
	이혼	6	2.8
배우자유무	없음	42	19.9
	있음	169	80.1
월평균급여액 (만원/월)	- 99	3	1.4
	100-199	57	27.0
	200-299	69	32.7
	300-399	29	13.7
	400-499	38	18.0
	500-	15	7.1

2. 연구대상자의 직업적 특성 분포

근무하는 회사별 분포는 A금융기관은 83명(39.3%), G금융기관은 34명(16.1%), B금융기관은 30명(14.2%), F금융기관은 (23명 10.9%), D금융기관은 20명(9.5%), E금융기관은 11명(5.2%), C금융기관은 10명(4.7%)이었다. 소속부서를 사무직과 영업직으로 대별해 보았을 때, 사무직이 107명(50.7%) 영업직은 104명(49.3%)이었다. 개월로 환산한 현 직장 근무기간의 분포는 120-239개월이 78명(37.0%), 12-59개월이 52명(24.6%), 60-139개월이 45명(21.3%), 240개월은 24명(11.4%), 11개월 이하는 12명(5.7%)이었다(표 3).

표 3. 연구대상자의 직업적 특성 분포

특성변수	구분	빈도	%
회사	A	83	39.3
	B	30	14.2
	C	10	4.7
	D	20	9.5
	E	11	5.2
	F	23	10.9
	G	34	16.1
소속부서	사무직	107	50.7
	영업직	104	49.3
직위	재무 설계사	88	41.7
	직원	40	19.0
	대리	26	12.3
	과장	10	4.7
	차장	20	9.5
	부장	18	8.5
	임원	10	4.7
근무기간(개월)	- 11	12	5.7
	12- 59	52	24.6
	60-119	45	21.3
	120-239	78	37.0
	-240	24	11.4
고용형태	정규직	100	47.4
	비정규직	16	7.6
	계약직	7	3.3
	기타	88	41.7
평균 근무시간 (시간/주)	-44	111	52.6
	45-53	74	35.1
	54-	26	12.3
실직경험 유무	있음	35	16.6
	없음	176	83.4
이직경험 유무	있음	77	36.5
	없음	134	63.5
구조조정경험 여부	있음	113	53.6
	없음	98	46.4

3. 연구대상자의 건강관련특성 분포

흡연상태는 비 흡연이 160명(75.8%), 흡연이 44명(20.9%), 과거흡연이 7명(3.3%)이었다. 음주상태는 마심이 127명(60.2%), 마시지 않음이 84명(39.8%)이었다.

외래진료는 있음이 95명(45.0%), 없음이 116명(55.0%)이며, 입원경험은 있음이 26명(12.3%), 없음이 185명(87.7%), 직무에 기인한 사고·재해는 있음이 6명(2.8%), 없음이 205명(97.2%)이었다.

결근은 0일이 143명(67.8%), 1-3일은 52명(24.6%), 7일이상은 42명(19.9%)이었다.

커피는 0잔이 21명(9.9%), 1-3잔이 148명(70.1%), 4잔 이상은 42명(19.9%)이었으며, 규칙적인 운동시간은 있음이 85명(40.3%), 없음이 126명(59.7%)이었다.

취미·여가는 있음이 136명(64.5%), 없음이 68명(32.2%), 거의 없음이 7명(3.3%)이었으며, 수면시간은 충분이 86명 (40.8%), 불충분이 125명(59.2%)이었다(표 4).

표 4. 연구대상자의 건강관련특성 분포

특성변수	구분	빈도	%
흡연상태	흡연	44	20.9
	비 흡연	160	75.8
	과거흡연	7	3.3
음주상태	마심	127	60.2
	안 마심	84	39.8
외래진료유무	있음	95	45.0
	없음	116	55.0
입원유무	있음	26	12.3
	없음	185	87.7
사고·재해유무	있음	6	2.8
	없음	205	97.2
결근일수(일/년)	-0	143	67.8
	1-3	52	24.6
	4-	16	7.6
커피(잔/일)	-0	21	9.9
	1-3	148	70.1
	4-	42	19.9
규칙적인 운동시간유무	있음	85	40.3
	없음	126	59.7
취미·여가유무	있음	136	64.5
	없음	68	32.2
	거의 없음	7	3.3
수면시간 충분성	충분	86	40.8
	불충분	125	59.2

B. 연구대상자의 특성과 정신사회적 안녕의 관련성

1. 일반적 특성과 정신사회적 안녕의 관련성

일반적 특성과 정신사회적 안녕의 관련성을 분석한 결과는 다음과 같았다.

성별로 보면 남자는 39.89±6.35점, 여자는 42.02±5.49점으로 남자가 여자에 비해 유의하게 낮았다(p=.012).

연령, 결혼상태, 배우자유무, 월평균급여액은 정신사회적 안녕과 유의한 관련성이 없었다(표 5).

표 5. 연구대상자의 일반적 특성과 정신사회적 안녕의 관련성

특성변수	구분	정신사회적 안녕		유의확률
		평균	±표준편차	
성별	남자	39.89	±6.35	.012
	여자	42.02	±5.49	
연령(세)	-29	40.22	±7.19	.402
	30-39	41.75	±5.89	
	40-49	40.89	±5.50	
	50-	42.82	±5.23	
결혼상태	미혼	40.06	±6.27	.159
	기혼	41.44	±5.78	
	이혼	44.67	±5.87	
배우자유무	없음	40.71	±6.27	.476
	있음	41.44	±5.77	
월평균급여액 (만원/월)	- 99	44.00	±4.00	.244
	100-199	41.99	±5.70	
	200-299	41.23	±6.21	
	300-399	40.93	±5.20	
	400-499	41.76	±5.73	
	500-			

2. 직업적 특성과 정신사회적 안녕의 관련성

직업적 특성과 정신사회적 안녕의 관련성을 분석한 결과, A금융기관이 42.49±5.56점으로 가장 높았고 C금융기관이 35.60±7.14점으로서 가장 낮았으며 금융기관 간 차이는 통계적으로 유의하였다(p=.022). 소속부서별로 보면 사무직이 40.07±6.25점 영업직이 42.56±5.18점으로 유의한 차이를 보였다.

직위별 정신사회적 안녕은 재무 설계사가 43.08±5.12점으로 가장 높았고, 일반직원이 39.35±6.76점으로 가장 낮았으며, 직위 간에 유의한 차이가 있었다(p= .008). 고용형태별로 보면, 재무 설계사가 42.56±5.29점으로 가장 높았고, 계약직이 39.00±5.00점으로 가장 낮았으며 이는 통계적으로 유의하였다(p=.039).

근무기간, 평균근무시간, 실직경험, 이직경험, 구조조정 여부 등에 따른 정신사회적 안녕의 차이는 없었다(표 6).

표 6. 연구대상자의 직무 특성과 정신사회적 안녕의 관련성

특성변수(단위)	구분	정신적 안녕		유의확률
		평균	±표준편차	
회사	A	42.49	±5.56	.022
	B	41.67	±6.29	
	C	35.60	±7.14	
	D	40.35	±5.22	
	E	40.45	±7.22	
	F	41.47	±6.64	
	G	40.41	±4.19	
소속부서	사무직	40.07	±6.25	.002
	영업직	42.56	±5.18	
직위	재무 설계사	43.08	±5.12	.008
	직원	39.35	±6.76	
	대리	39.69	±4.95	
	과장	39.80	±8.32	
	차장	40.45	±6.22	
	부장	40.11	±4.39	
	임원	43.00	±5.86	
근무기간(개월)	- 11	41.17	±8.07	.978
	12- 59	41.02	±5.87	
	60-119	41.33	±5.27	
	120-239	41.60	±6.15	
	-240	40.88	±5.14	
고용형태	정규직	40.26	±6.31	.039
	비정규직	41.81	±5.50	
	계약직	39.00	±5.00	
	기타	42.56	±5.29	
평균 근무시간(시간/주)	-44	41.02	±6.34	.467
	45-53	41.95	±5.14	
	54-	40.58	±5.76	
실직경험	있음	42.43	±5.28	.211
	없음	41.07	±5.97	
이직경험	있음	41.65	±5.76	.506
	없음	41.09	±5.95	
구조조정경험 여부	있음	40.96	±5.85	.370
	없음	41.68	±5.90	

3. 건강관련특성과 정신사회적 안녕의 관련성

연구 대상자의 건강관련특성과 정신사회적 안녕의 결과는 표 7에 제시하였다.

지난 일년간 외래진료 경험이 있는 사람이 0.023±5.41점으로, 없는 사람(40.47±6.12)에 비해 유의하게 낮았다(p=.023). 입원경험별로 보면 있음이 43.96±5.33점, 없음이 40.91±5.86점으로 있음이 없음에 비해 정신사회적 안녕의 점수가 유의하게 높았다(p=.013).

결근경험은 7일 이상이 43.94±3.15점으로 가장 높았고, 없는 사람이 40.30±6.07로 가장 낮았으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(p=.001).

흡연상태, 음주상태, 사고·재해, 커피, 취미·여가, 규칙적인 운동시간, 수면시간별 정신사회적 안녕에는 따른 차이는 없었다(표 7).

표 7. 연구대상자의 건강관련 특성과 정신사회적 안녕의 관련성

특성변수	구분	정신사회적 안녕		유의확률
		평균	±표준편차	
흡연상태	흡연	40.66	±6.82	.411
	비 흡연	41.56	±5.59	
	과거흡연	39.14	±5.87	
음주상태	마심	41.26	±6.33	.914
	안 마심	41.35	±5.13	
외래진료유무	있음	42.30	±5.41	.023
	없음	40.47	±6.12	
입원유무	있음	43.96	±5.33	.013
	없음	40.91	±5.86	
사고·재해유무	있음	43.17	±4.17	.429
	없음	41.24	±5.91	
결근(횟수/년)	-0	40.30	±6.07	.001
	1-6	43.21	±5.26	
	7-	43.94	±3.15	
커피(잔/일)	-0	40.38	±4.44	.475
	1-3	41.18	±5.83	
	4-	42.17	±6.63	
취미·여가 활동	있음	41.22	±5.93	.583
	없음	41.65	±5.87	
규칙적인 운동 유무	있음	41.26	±6.29	.943
	없음	41.32	±5.59	
수면시간 충분성	충분	40.53	±5.94	.120
	불충분	41.82	±5.78	

C. 정신사회적 안녕, 직무스트레스 요인, 조직사회자본의 관련성

정신사회적 안녕, 직무스트레스 및 조직사회자본과의 상관성을 Pearson의 상관관계를 이용하여 분석한 결과는 표 8에 제시하였다. 정신사회적 안녕과 직무요구(r=.118), 자율성(r=.163), 관계갈등(r=.098), 직무불안정(r=.005), 조직체계(r=.285), 보상부적절(r=.318), 조직문화(r=.305) 및 직무스트레스 총점(r=.324)은 모두 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이와는 반대로 정신사회적 안녕과 공통 가치(r=-.336), 신뢰성(r=-.248), 상호 호혜성(r=-.289) 및 조직사회자본 총점(r=-.314)은 모두 음의 상관관계가 있었다.

표 8. 정신사회적 안녕, 직무스트레스, 조직사회자본의 관련성

	pwi	s_o	s_1	s_2	s_3	s_4	s_5	s_6	s_7	os	os_1	os_2
s_o	.324											
	.000											
s_1	.118	.470										
	.088	*.000*										
s_2	.163	.481	.093									
	.018	*.000*	*.180*									
s_3	.098	.649	.250	.276								
	.156	*.000*	*.000*	*.000*								
s_4	.005	.525	.164	.112	.267							
	.943	*.000*	*.017*	*.105*	*.000*							
s_5	.285	.638	.015	.318	.396	.161						
	.000	*.000*	*.827*	*.000*	*.000*	*.020*						
s_6	.318	.607	.136	.235	.284	.111	.440					
	.000	*.000*	*.049*	*.001*	*.000*	*.109*	*.000*					
s_7	.305	.761	.320	.192	.320	.372	.315	.363				
	.000	*.000*	*.000*	*.005*	*.000*	*.000*	*.000*	*.000*				
os	-.314	-.499	-.115	-.095	-.361	-.199	-.466	-.412	-.372			
	.000	*.000*	*.096*	*.171*	*.000*	*.004*	*.000*	*.000*	*.000*			
o_1	-.336	-.491	-.103	-.113	-.361	-.183	-.464	-.409	-.362	.941		
	.000	*.000*	*.134*	*.103*	*.000*	*.008*	*.000*	*.000*	*.000*	*.000*		
o_2	-.248	-.436	-.101	-.111	-.308	-.201	-.383	-.354	-.321	.925	.817	
	.000	*.000*	*.142*	*.106*	*.000*	*.003*	*.000*	*.000*	*.000*	*.000*	*.000*	
o_3	-.289	-.457	-.115	-.036	-.333	-.167	-.450	-.382	-.351	.910	.794	.742
	.000	*.000*	*.097*	*.606*	*.000*	*.015*	*.000*	*.000*	*.000*	*.000*	*.000*	*.000*

※각 셀의 위 숫자는 상관계수, 아래쪽에 제시된 이탤릭체의 숫자는 각 상관계수의 유의확률 값임
pwi: 정신사회적 안녕, s_o: 총 스트레스, s1: 직무요구, s2: 자율성, s3: 관계갈등, s4: 직무불안정, s5: 근무체계, s6: 보상부적절, s7: 조직문화, os: 총 조직사회자본, os_1: 공통 가치, os_2: 신뢰성, os_3: 상호 호혜성

D. 조직사회자본의 정신사회적 안녕에 대한 독립적 영향력

직무스트레스 요인, 조직사회자본의 정신사회적 안녕에 대한 독립적 효과와 상호작용효과를 밝히기 위해 위계적 다중회귀분석을 시행한 결과는 다음과 같았다.

연구대상자의 특성변수를 투입한 모형 1은 적합하였고, 이 모형에서 조직사회자본에 유의한 영향력을 미치는 변수는 직위의 가변수 중 재무설계사와 비교한 직원, 재무설계사와 비교한 간부로서 각각 재무설계사에 비해 직원, 간부의 정신사회적 안녕 점수가 낮았다. 이 모형의 설명력은 15.0%였다.

모형 1에 직무스트레스 요인 총점을 추가적으로 투입한 모형 2는 적합하였고 모형의 설명력은 20.6%로서 직무스트레스 요인의 추가적 투입으로 인한 설명력의 증가는 5.1%였다. 이 모형에서 정신사회적 안녕에 유의한 영향을 미치는 변수는 직무스트레스 요인이었으며(β=0.031, p=.000) 그밖에 직위의 가변수 중 직원/재무설계사, 간부/재무설계사가 유의하였다.

모형 2에 조직사회자본을 추가적으로 투입한 모형 3은 적합하였고 조직사회자본 총점의 추가적 설명력은 4.1%였다. 이 모형에서 모형2에서 유의하였던 변수 외에 추가적으로 투입된 조직사회자본 총점(β=-0.465, p=.001)이 정신사회적 안녕 점수를 유의한 낮추는 변수였고 총점 대신에 영역별 점수를 투입한 결과, 공통가치만이 경계역 수준에서 유의하였다(β=-1.328, p=.053). 그 밖에 모형2에서 유의하였던 변수들이 이 모형에서도 정신사회적 안녕에 유의한 영향을 미치는 변수였다.

직무스트레스 요인과 조직사회자본의 상호작용항을 투입한 모형 역시 적합하였으며 이로 인한 추가적 설명력은 4.1%였다. 이 모형에서 정신사회적 안녕에 유의한 영향을 미치는 변수는 상호작용항(β=7.496, p=.001), 직무스트레스 요인(β=0.095, p=.007)이었고 조직사회자본 총점의 회귀계수는 그 절대값이 모형 3에 비해 더 증가하였으며(β=2.690, p=.000), 총점대신 영역별 점수를 투입한 모형에서는 공통가치(β=-3.709, p=.000), 신뢰성(β=-2.132, p=.025), 호혜성(β=-2.335, p=.005) 모두 유의한 변수였고, 회귀계수의 절대값은 각각 모형 3에 비해 더 컸다. 그 밖에 이 모형에서도 직위의 가변수 중 직원/재무설계사, 간부/재무설계사, 직무스트레스 요인 모두 정신사회적 안녕에 유의한 영향을 미치는 변수였다.

표 9. 정신사회적 안녕에 대한 조직사회자본 총점 및 요소별 점수의 독립적 효과, 직무스트레스 요인과의 상호작용

독립변수	구분(단위)	모형1		모형2		모형3		모형4	
		β	p	β	p	β	p	β	p
(상수)		25.035	.000	13.647	.001	26.077	.000	97.149	.000
성	여자/남자	1.591	.171	0.972	.379	1.077	.318	0.963	.361
외래방문횟수	(회/년)	0.018	.855	0.114	.232	0.083	.379	0.087	.344
입원일수	(일/년)	0.010	.904	0.043	.582	0.049	.522	0.044	.562
결근일수	(일/년)	0.019	.818	-.025	.748	-0.022	.771	-0.019	.796
소속조직	증권사/보험사	0.106	.923	0.663	.528	0.319	.757	0.944	.356
소속부서	영업/사무	0.816	.651	2.108	.224	1.316	.440	1.634	.327
근무형태	계약직/정규직	-0.703	.778	-2.769	.249	-2.345	.318	-3.326	.150
	비정규/정규직	-0.104	.953	-1.531	.369	-1.491	.370	-1.698	.295
	기타/정규직	-3.498	.122	-3.628	.090	-3.371	.107	-3.656	.073
직위	직원/재무설계사	-5.808	.009	-4.708	.026	-5.445	.009	-5.313	.009
	간부/재무설계사	-4.298	.042	-4.185	.036	-4.250	.029	-4.415	.021
	임원/재무설계사	-1.239	.667	-1.462	.591	-0.948	.722	-1.364	.600
직무스트레스	(총점)			0.031	.000	0.019	.009	0.095	.007
조직사회자본	(총점)					-0.465	.001	-2.690	.000
공통가치*	(점수)					*-1.328*	*.053*	*-3.702*	*.000*
신뢰*	(점수)					*0.325*	*.585*	*-2.132*	*.025*
호혜성*	(점수)					*-0.412*	*.497*	*-2.335*	*.005*
상호작용항								7.496	.001
결정계수; $R^2(\Delta R^2)$		0.15		.206(.051)		.247(.041)		.288(.041)	
모형의 적합성; F(p)		2.002(.026)		3.903(.000)		4.574(.000)		5.219(.000)	

* 조직사회자본 총점 대신 영역별 점수를 투입한, 별도의 모형을 통한 분석결과임

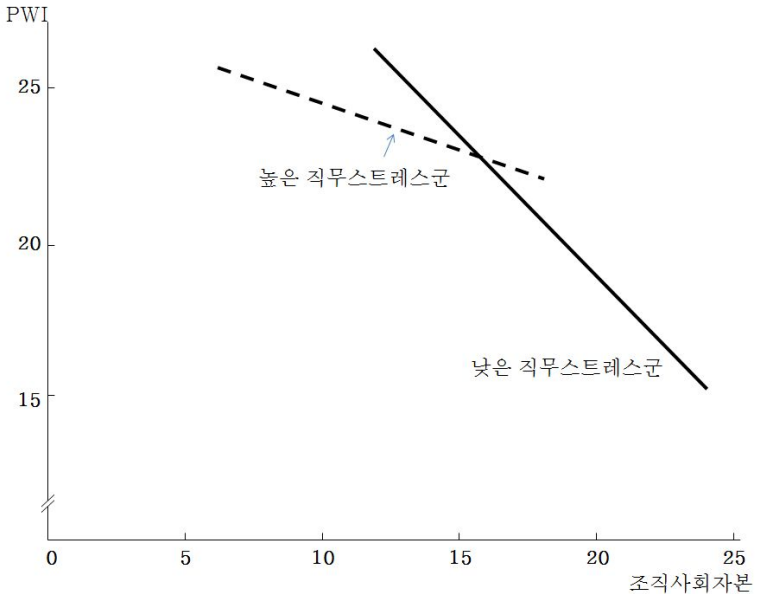
D. 직무스트레스 요인과 조직사회자본의 정신사회적 안녕에 대한 상호작용효과

앞에서 직무스트레스 요인과 조직사회자본의 상호작용항이 유의하였으므로 상호작용효과를 보다 명확히 확인하기 위해 직무스트레스 요인점수 중앙값을 기준으로 연구대상자를 직무스트레스 요인 점수가 낮은 군, 높은 군으로 나누고 군별로 각각 다중회귀분석을 시행한 결과를 표 10에 제시하였다. 직무스트레스 요인 점수가 낮은 군의 회귀계수(β=-1.026, p=.000) 절대값이 직무스트레스 요인점수가 낮은 군의 회귀계수(β=-0.283, p=.093) 절대값에 비해 컸으며 그 방향은 동일하였다.

이를 각 군별로 조직사회자본의 최소값(낮은 군=12.0, 높은 군=6.0)에서 최대값(낮은 군=24, 높은 군=18)까지의 범위 안에서 조직사회자본과 정신사회적 안녕의 관계를 도해해 보면 실제값의 범위 안에서 두 군의 직선은 교차하며 조직사회자본 점수가 증가할 때, 직무스트레스 요인 점수가 높은 군에 비해 낮은 군에서 정신사회적 안녕이 더 가파르게 변화하는 것을 알 수 있다(그림 2).

표 10. 정신사회적 안녕에 대한 조직사회자본의 영향; 직무스트레스 요인 수준별

독립변수	구분(단위)	낮은 직무스트레스군		높은 직무스트레스군	
		β	p	β	p
(상수)		38.743	.000	35.825	.000
성	여자/남자	2.892	.095	-0.219	.873
외래방문횟수	(회/년)	-0.064	.654	0.033	.871
입원횟수	(회/년)	0.021	.904	0.066	.488
결근일수	(회/년)	0.133	.354	-0.045	.661
소속조직	증권사/보험사	1.273	.482	1.518	.282
소속부서	영업/사무	2.574	.332	-1.211	.652
근무형태	계약직/정규직	-2.998	.557	-2.670	.320
	비정규/정규직	1.963	.590	-1.700	.396
	기타/정규직	-5.080	.100	-3.056	.346
직위	직원/재무설계사	-6.575	.026	-7.977	.032
	간부/재무설계사	-4.533	.081	-6.975	.062
	임원/재무설계사	-1.051	.798	-3.072	.461
조직사회자본	(점수)	**-1.026**	**.000**	**-0.283**	**.093**



PWI; 정신사회적 안녕수준

그림 2. 정신사회적 안녕에 대한 조직사회자본의 영향 (직무스트레스 요인 수준별)

E. 조직사회자본의 정신사회적 안녕에 대한 직접효과와 직무스트레스를 매개로 한 간접효과

위계적 다중회귀분석 결과, 직무스트레스 요인과 조직사회자본은 상호작용항 뿐 아니라 두 변수 모두 정신사회적 안녕에 독립적으로 유의한 영향을 미치는 변수였다. 이는 각 변수들이 상호작용효과 외에 독립적으로 다른 영향이 있음을 의미하는 것이므로 그 관계의 구조를 확인하기 위해 연구방법에서 제시한 가설모형에 따라 공분산분석을 시행하였다.

가설모형의 적합성 지수는 x^2값이 87.012로 유의하였고(p=.000), CFI 값은 0.853, TLI 값은 0.799, RMSEA값은 0.078이었다. 조직사회자본 세 영역 모두 정신사회적 안녕에 대한 직접효과는 확인되지 않았으나 직무스트레스를 낮춤으로써 정신사회적 안녕의 향상에 기여하는 요인이었다. 공통가치는 직무스트레스에 대한 직접효과로서 이를 유의하게 감소시키며(γ=-0.128, p=.019) 이를 통해 정신사회적 안녕을 향상시키는 요인이었다(γ=-0.720, p=.031).

신뢰성은 직무스트레스 및 정신사회적 안녕에 대한 효과가 확인되지 않았다.

호혜성은 직무스트레스에 대한 직접효과로서 이를 감소시키며(γ=-0.074, p=.081) 이를 통해 정신사회적 안녕을 향상시키는 요인이었고(γ=-0.418, p=.095) 이러한 직접효과와 간접효과 모두 경계역 수준에서 유의하였다.

직무스트레스는 직접효과를 통해 정신사회적 안녕을 유의하게 감소시키는 요인이었다(γ=5.608, p=.025)(그림 3).

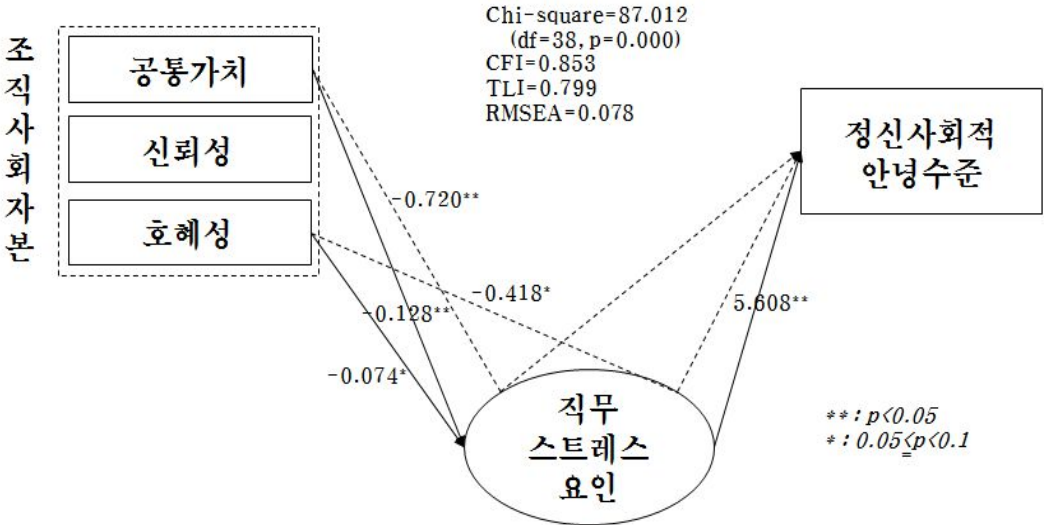


그림 3. 조직사회자본의 정신사회적 안녕에 대한 효과
(최종 구조방정식 모형)

Ⅳ. 고찰

A. 연구방법에 대한 고찰

본 연구의 대상자는 광주광역시 소재 제2금융권 7개 사업장 종사자들로서 연구대상 사업장은 협조 가능성과 연구대상자의 수를 고려하여 연구자가 임의로 선정하였다. 이로 인해 비교적 규모가 작은 사업장이 체계적으로 배제되었다. 또, 연구자가 조사 당시, 사무실에서 근무하고 있는 인력만을 대상으로 하였기 때문에 사무실 바깥에서 영업에 종사하는 인력이 조사대상에 충분히 포함되지 못하였을 가능성이 있다. 영세 보험사 및 증권사들은 대규모 보험사 및 증권사들과 비교할 때 상대적으로 경쟁력이 낮고 안정성이 떨어지므로 이 사업장에 근무하는 종사자들의 직무스트레스 요인들이 더 높을 가능성이 있다. 주로 외부에서 영업에 종사하기 때문에 본 연구 조사 시에 모든 사람들이 설문에 응하지 못했던 재무설계사들 역시 성과에 의한 영향을 받기 때문에 사무실에서 상근하는 인력들에 비해 직무스트레스 수준이 높을 것으로 예측해 볼 수 있다. 이렇게 직무스트레스가 높을 것으로 예상되는 집단이 과소 대표되었다는 점에서 연구대상 모집단의 직무스트레스 수준은 본 연구결과 보다 높고 조직사회자본은 더 낮을 가능성이 있다. 본 연구가 개인을 대상으로 이들이 인지한 조직사회자본과 직무스트레스 요인 및 정신건강을 측정한 것이므로 이러한 대표성의 문제가 변수들 간 관계의 유의성 자체에 영향을 미치지는 않았을 것으로 판단하였다. 그러나 연구결과를 해석할 때 이러한 점들을 염두에 둘 필요가 있을 것으로 보며 향후 연구를 통해 이러한 문제가 극복되기를 기대한다.

자료 수집 시에 연구자가 대기하고 있는 상태에서 설문지를 작성하게 하고 다른 사람의 손을 거치지 않고 직접 설문지를 회수하였다. 이는 한 직장에 근무하고 있는 다른 사람들이 자신이 작성한 설문지를 보거나 그럴 가능성이 있는 경우, 직무스트레스 요인 등에 대한 답변이 왜곡될 가능성이 있어 이를 최소화하기 위해서였다.

직무스트레스 요인은 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화연구(2차년도)를 통해 개발된 직무스트레스 측정도구 단축형을 이용하였다(장세진 등, 2004).

이 도구의 총 문항 신뢰도는 비교적 높았으나 직무스트레스 요인을 구성하는 하위영역의 일부는 신뢰도가 낮았다. 특히 '5. 내 업무는 창의력을 필요로 한다', '6. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다', '7. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다', '8. 나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다' 등 4문항으로 구성된 업무자율성 영역의 신뢰도가 0.1 미만으로 낮았다. 이 중 5, 6번 두 문항을 제외하면 오히려 이 영역의 신뢰도가 크게 향상되었는데 이는 우리나라 노동자들의 이 영역을 정서상 업무자율성으로 인지하기 어려웠기 때문이라고 판단하여 직무스트레스 요인 총점 및 영역별 점수를 계산하는데 두 문항을 제외하였다. 그럼에도 불구하고 여전히 신뢰도가 낮은 영역들이 있었는데, 이로 인해 직무스트레스 요인은 총점만을 분석에 이용하였다.

조직사회자본의 측정에 사용한 도구는 국외의 연구를 통해 보건의료분야의 조직들에도 적용되어 신뢰성과 타당도가 입증된 도구이다. 본 연구에서도 신뢰도 계수가 비교적 높아 도구의 신뢰도에는 문제가 없다고 보았다. 총점 외에도 요인분석을 이용하여 영역을 구분하고 영역별 점수를 분석에 이용하였다. 영역별 구분은 선행연구(노은경, 2010)를 참고하여 이를 세 가지 하위영역으로 구분하였다. 즉, 원도구의 개발자들은 조직사회자본이 세 가지가 하위영역을 가진다고 보았는데(Ernstmann et al., 2009), 이에 따라 요인의 수를 3으로 부여한 요인분석 결과를 반영하여 이를 구분하였다. 각각 2개 문항씩으로 구성된 조직사회자본의 하위영역은 모두 신뢰도 계수가 0.7 이상으로 문제가 없다고 보았다. 그러나 조직사회자본을 구성하는 각 하위영역 역시 매우 복합적 구성변수로서(Leana & van Buren III, 1999) 본 연구에서 사용된 도구의 문항수가 지나치게 적어 이를 충분히 반영하지 못하였을 수도 있다. 이를 보완하기 위한 별도의 도구 개발이 필요할 것으로 판단된다.

조직사회자본은 조직의 인간관계 안에 내장된 자본이다. 따라서 그 측정단위는 '조직'이어야 한다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 이를 개인별로 측정하고 분석단위도 이와 동일하게 취급하였다. 따라서 본 연구에서 측정된 조직사회자본은 각 조직구성원이 인지한 조직사회자본이라고 할 수 있다. 사회자본이 개인적인가, 집단적인가의 문제와 아울러 그 측정단위와 관련하여 다양한 논의들이 있으나(박희봉, 2009; Leana & van Buren III, 1999; Pani, 2008) 일반적으로 개인을 단위로 한

측정도 인정되고 있으며(van der Gaag & Webber, 2008) 본 연구에서는 그 단위를 명확히 구분하기 어려워 개인별 측정점수를 그대로 분석에 이용하였다. 향후 조직 단위별 측정과 다수준분석 등을 이용한 연구들이 이어지기를 기대한다.

구조방정식모형의 분석에는 M*plus*를 이용하였다. 이 통계패키지는 범주형 자료의 분석이 가능하고 수식을 통한 모형의 구축이 용이할 뿐 아니라 다양한 분석방법을 적용할 수 있다는 장점이 있어 이를 이용하여 분석하였다. 구조방정식 모형의 강점은 다양한 잠재변수(latent variables)를 이용하여 적합한 모형을 구축해 간다는데 있다. 본 연구에서는 직무스트레스를 제외한 변수들은 모두 측정변수(observed variables)를 이용하였는데, 이는 잠재변수들만을 이용한 모형의 적합성이 낮아 최종모형으로 수용하기 어려웠기 때문이다.

연구대상자들 중 재무설계사는 고용형태, 직위, 소속부서 등 직무관련 요인 상 매우 특수한 속성을 지니고 있다. 이로 인해 소속부서, 근무형태, 직위 등에 있어 재무설계사를 독립된 범주로 분류할 수밖에 없었다. 따라서 이들 세 변수는 서로 독립적이라고 가정하기 어렵다. 그럼에도 불구하고 고용형태, 직위, 소속부서는 서로 다른 개념의 변수이고 다중회귀분석 결과 세 변수를 동시에 투입한 모형에서 공차나 분산증폭요인 등으로 진단하였을 때 다중공선성의 문제가 없어 세 변수를 모두 분석에 이용하였다.

본 연구의 연구설계는 단면연구이다. 이로 인해 연구모형에서 설정한 변수들 간의 원인-결과관계가 뒤바뀔 수 있다. 예를 들어, 직무스트레스 요인 이외의 요인으로 정신사회적 안녕이 높은 사람이 동일한 직무스트레스 요인에 대해서 긍정적으로 답할 수 있다. 본 연구에서는 이를 고려하여 직무스트레스 요인의 경우에는 지난 "몇 달 동안"의 경험을 묻고 정신사회적 안녕은 "최근 한 달 동안"의 경험을 물었으며 조직사회자본에 대해서는 '평소' 조직의 분위기나 조건에 대해 조사하여 이러한 문제를 최소화하고자 하였다. 또한 직무스트레스 요인, 정신사회적 안녕, 조직사회자본 간의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면 이론적 차원에서 본 연구에서 설정한 것과 동일한 인과관계의 설정이 보편적으로 수용되고 있다. 그러나 단면연구를 통해서는 이러한 관계전도를 완전히 해결할 수 없다. 따라서 추적조사 연구 등을 통해서 본 연구의 한계가 극복될 필요가 있을 것으로 본다.

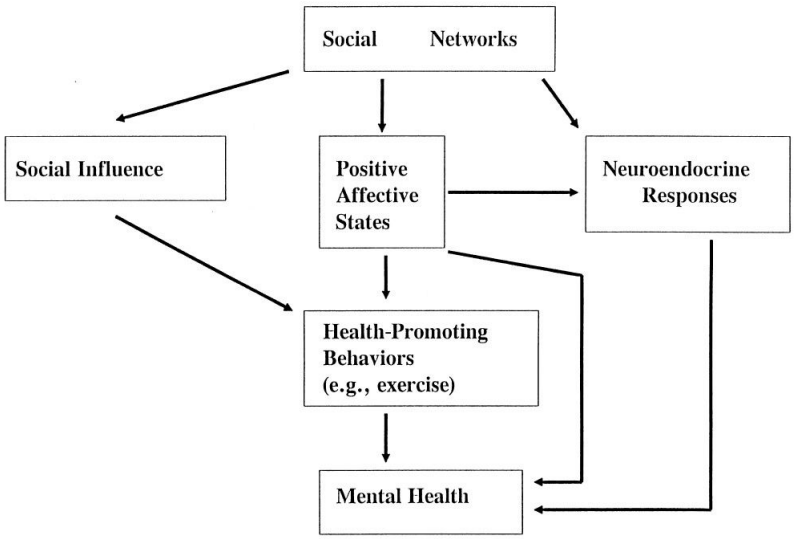
B. 연구결과에 대한 고찰

이 연구는 직무스트레스 요인이 정신사회적 안녕에 미치는 영향에 대해서 조직 사회자본이 어떤 효과를 가지는가를 규명하기 위한 것이다.

최근까지 사회적 유대, 사회적 지지, 사회네트워크 등 사회적 관계가 스트레스 요인의 건강 영향에 대한 연구는 Cohen과 Wills(1985)가 가정했던 주 효과 모형(main effect model)과 스트레스 완충 모형(stress-buffering model)을 통해서 설명되어 왔다(Kawachi & Berkman, 2001). 스트레스 완충모형은 사회적 결속이 스트레스 하에서만 안녕과 관련성이 있다고 가정하는 반면, 주 효과 모형은 스트레스와 무관하게 사회적 관계가 안녕에 영향을 미친다고 가정하였다. 그러나 두 모형은 서로 배타적이지는 않으며 오히려 사회적 관계가 정신건강에 미치는 영향을 설명하는데 보완적이다. Cohen과 Wills(1985)는 사회적 관계의 구조적 측면(사회 네트워크, 사회적 통합)은 주로 주 효과를 통해 작용하는데 반해 사회적 관계의 기능적 측면(지각된 사회적 지지)은 스트레스 완충모형을 통해서 작동하는 것으로 가정하였다. 예컨대, 기능적 지원의 지각된 가용성(availability)은 개인의 대응능력을 높임으로써 스트레스를 완충한다고 보았다. 반면에 사회네트워크의 통합정도는 스트레스 요인의 존재와 무관하게 직접 안녕에 영향을 미친다고 보았다. 이와 아울러 이들은 주 효과 모형을 통해 사회네트워크 참여가 정신사회적 안녕에 미치는 몇 가지 경로를 제시하였다(그림 4). 그림에 나타난 것처럼 사회적 영향(social influence)은 사회네트워크의 구성원들이 신체활동이나 흡연과 같은 건강관련행태에 대한 규범적 지침을 습득하는데 있어 준거로 작용한다. 규칙적 운동과 같은 행동은 정신건강에 긍정적 영향을 줄 수 있다(Berkman & Kawachi, 2000). 물론 어떤 집단의 규범은 실제로 흡연과 좌식 생활습관을 장려하기도 한다. 사회네트워크의 통합은 목적의식, 소속감, 안전감, 자신의 가치에 대한 인정 등을 통해 직접적으로 정신적 안녕에 영향을 준다(Cohen et al., 2000). 이와 같은 긍정적 심리상태는 스트레스에 대한 신경내분비학적 반응의 조절 뿐 아니라 규칙적 운동이나 절주 등 자기보호(self-care)의 동기를 제고하기 때문에 정신건강에 좋은 영향을 미친다. 마지막으로 보다 넓은 사회구조로의 진입(지역사회 조직 가입, 사회네트워크에 참여, 친밀한 관계의 형성)을 통해 다양한 유형의 사회적 지지 자원에 대한 접근성을 높이고 이는 다시 개인을 스트레스로부터 보호하는 역할을 한다(Lin et al., 1999). 이러한 사회

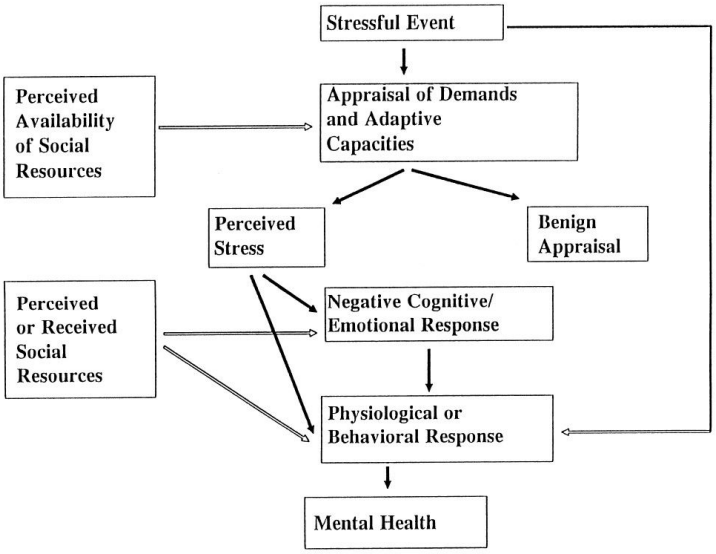
적 지지 자원으로서 보다 심각한 정신질환으로의 진행을 예방하는 데 도움이 되는 건강 정보에 대한 접근이나 비공식적인 의료를 제공하는 것 등을 예로 들 수 있다(Cohen et al., 2000). 전통적으로 스트레스 요인으로 작용하는 여러 생활 사건들(life events)은 실제로 사회적 유대의 파탄(이혼, 연인의 죽음)을 의미했다.

한편, 사회네트워크는 실직과 같은 생활사건을 경험할 기회에 영향을 미칠 수 있다. 스트레스 완충모형(그림 5)에서 사회적 지지는 건강에 부정적 영향을 미치는 스트레스 요인으로서의 생활 사건에 대한 반응을 예방하거나 완화시키는 것으로 가정하였다. 사회적 지지는 스트레스 요인과 이로 인한 낮은 정신건강 수준에 몇 가지 경로를 통해서 작용한다. 첫째, 스트레스 요인에 노출되었을 때 사회적 지지 자원을 활용할 수 있다고 지각하면 그 상황을 보다 양호한 것으로 받아들일 수 있으며 부정적인 정서와 행동 반응으로 이어지는 것을 방지할 수 있다(Thoits, 1986). 게다가 지각된 사회적 지지는 스트레스 요인에 대한 부정적인 정서적 반응을 감소시키거나 스트레스에 대한 심리적, 행태적 반응을 약화시킨다. 예를 들면 여러 사람 앞에서 발언해야 하는 사람들을 대상으로 한 심혈관계의 반응성(cardiovascular reactivity)을 연구한 결과에 따르면 (실제로 그러한 지지가 주어지지는 않더라도) 사회적 지지 자원이 있다고 느끼는 사람들의 반응성이 더 낮았다(Kamarck et al., 1990).



자료 : Cohen et al., 2000

그림 4. 사회네트워크와 정신건강 : 주효과 모형



자료 : Cohen et al., 2000

그림 5. 사회네트워크와 정신건강 : 스트레스 완충 모형

본 연구의 다중회귀분석 결과, 다른 요인을 보정한 상태에서 조직사회자본이 정신사회적 안녕에 독립적 영향을 미치는 요인이었다는 점은 조직사회자본이 위에서 살펴본 Cohen과 Wills(1985)가 가정했던 주효과 모형을 통해 영향을 미침을 확인한 것이라고 할 수 있다. 이러한 독립적 영향의 경로 역시 이들이 제시했던 그림 4의 경로를 취하는 것으로 가정해 볼 수 있을 것이다. 그러나 이와 같은 경로는 각 경로별 구체적 연구를 통해 확인되어야 할 점이라고 판단된다.

조직사회자본의 하위 영역들 즉, 공통가치, 신뢰성, 호혜성 모두 정신사회적 안녕에 유의한 영향을 미치는 변수였다. 특이한 결과는 신뢰성은 오히려 정신사회적 안녕을 유의하게 낮추는 변수였다는 점이다. 경영학이나 사회학 분야에서 이루어진 국내 연구들(강효민과 한광령, 2006; 김상진과 한진수, 2006; 김왕배와 이경용, 2002)에서는 공유된 비전 등 본 연구와 동일한 조직사회자본의 영역뿐 아니라 신뢰성도 기업 조직 구성원의 정신사회적 안녕을 의미하는 직무만족을 유의하게 증가시키는 요인이었는데 이는 본 연구결과와는 달랐다. 이는 일차적으로 신뢰의 측정도구가 달랐기 때문으로 보았다. 김왕배와 이경용(2002)은 동료에 대한 신뢰를 '동료는 나와 합의된 의무를 이행할 것이라고 생각 한다', '동료는 협상과정에서 진실을 말할 것으로 생각한다'의 두 문항으로 측정하였는데 이는 본 연구의 신뢰도 측정도구와

는 그 함의 면에서 큰 차이를 가질 수 있다. 그러나 국내의 간호사들을 대상으로 본 연구와 같이 조직사회자본의 하위 영역을 구분하여 직무만족에 조직사회자본이 미치는 영향을 밝힌 연구(노은경, 2010)에서도 본 연구와 동일하게 신뢰성은 직무만족에 유의하게 부정적 영향을 미치는 요인이었다. 직장 내의 직무만족은 일종의 정신건강의 지표로 간주될 수 있으므로(추헌, 1997) 이 연구결과는 본 연구결과와 일치하는 소견으로 간주할 수 있다. 노은경은 그 결과를 다음과 같이 해석하였는데 이는 본 연구결과에 대해서도 시사하는 바가 있다.

먼저, 사회 자본으로서의 신뢰성을 여러 가지로 정의하고 있지만 대부분 자신의 취약성을 기꺼이 인정하려는 의지를 전제로 하고 있다(Rousseau et al, 1998). 친구 사이의 관계를 예로 든다면 서로 믿기 때문에 허물없이 지낼 수 있지만 이는 쉽게 상대방의 약점을 면전에서 지적하기도 하는 등 공식적 관계에서 나타나는 상대에 대한 절제의 결여로 이어질 수 있다. 이는 한 조직 안에서 생활하고 있기 때문에 서로에 대해서 잘 알고 있다는 점을 바탕으로 한 형식적 신뢰는 자칫 정신사회적 안녕의 향상이 아니라 감소로 연결될 수 있음을 의미한다.

두 번째 추론은 Ernstmann 등(2009)이 이용한 조직사회자본의 측정도구를 개발한 Pfaff 등(2004)은 조직사회자본을 구성할 때 Leana와 van Buren III(1999)의 조직사회자본의 구성요소에 근거를 두고 있다. 이들은 신뢰성의 개념을 두 가지로 나누고 있다. 즉, 신뢰성을 취약한 신뢰성(fragile trust)과 견고한 신뢰성(resilient trust)으로 구분하였다. 취약한 신뢰성이란 내가 행위한 결과에 대해서 상대방이 보상해 줄 것을 기대하고 이루어지는, 직접적 보상의 가능성에 기초하고 있는 신뢰성이다. 이러한 신뢰성은 편익과 비용이 등치되기 어려운 일시적 계약관계에서는 존속되기 어렵다. 이에 반해 견고한 신뢰성은 계산할 수는 없지만 타인에 대한 경험과 도덕적 통일성(moral integrity)에 대한 믿음에 근거하고 있는 신뢰성으로서 이는 '함께 하는 공동체로서의 규범과 가치'가 그 접촉제 역할을 하게 된다. 견고한 신뢰성은 편익과 비용을 등치시킬 수 없는 일시적 계약 관계 하에서도 존속될 수 있다. 작업장에서 조직성원들이 보유하고 있는 신뢰를 중심으로 사회자본이 조직몰입에 미치는 영향을 밝힌 한 국내의 한 연구(김왕배와 이경용, 2002)는 우리나라 근로자들이 '보다 넓은 영역의 공동체적 원리에는 무관심하고, 자기이해가 걸린 작은 집단에 관심이 집중되어 있다'고 지적한 바 있다. 이는 본 연구에서 신뢰성 측정요소 가운데 하나인 "우리"라는 의식이 일종의 사익에 근거한 우리 의식으로서 규범에 근거

한 견고한 신뢰성으로 이어지지 않을 가능성이 있음을 시사하고 있는데 본 연구결과로 측정된 문항에 대해서 긍정적으로 답한 결과는 대부분 취약한 신뢰성을 의미할 가능성이 높음을 시사하는 결과이다. 이처럼 본 연구결과로 측정된 신뢰성을 취약한 신뢰성으로 간주한다면 이 측면의 취약성은 정신건강에 오히려 부정적 영향을 미친다고 가정할 수 있다. 연구방법에 대한 고찰에서 지적한 것처럼 사회자본의 하위영역들 하나하나는 매우 복잡한 개념적 구성물로서 신뢰성의 개념은 특히 그러하다(Abbott & Freeth, 2008). 따라서 이를 확인하기 위해서는 조직사회자본의 각 하위영역을 보다 세분하여 측정할 필요가 있을 것으로 본다.

세 번째로 직원들 사이의 "우리"라는 의식은 자칫 조직의 공식적 위계 내에서 위임된 역할을 방기하고 암묵적으로 서로 간에 이를 방조하는 현상으로 이어질 수 있다는 점이다.

연구목적은 아니었으나 다중회귀분석모형 결과에서 주목할 점 가운데 하나는 재무설계사들의 정신건강수준이 다른 직위집단에 비해서 유의하게 낮았다는 점이다. 이는 이들이 처해 있는 특수노동의 현실이 낮은 정신 건강으로 귀결된 것으로 판단하였다. Putnam(2000)이 사회자본의 중요한 원천 가운데 하나로 노동조합을 들고 있다는 점을 고려하면, 서론에서 지적되었던 재무설계사들의 문제점에 더하여 이들이 결사의 자유가 제한되어 있다는 점이 낮은 정신사회적 안녕의 또 다른 원인이 되었을 것으로 본다(권순식 등, 2007). 또 이들은 조직에 속해 있지만 사회적 관계로서의 조직이 부여하는 정신적, 정서적 지지 역할에서 배제되어 있다. 그럼에도 불구하고 연구대상자의 절반 정도가 이들을 포함시킨 본 연구결과 조직사회자본은 정신건강에 중요한 영향을 미치는 요인이었다는 점에서 이들의 사회자본을 제고할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요할 것으로 판단된다. 조직적 차원에서 보자면 이들의 사회자본의 증가하는 것은 노동자의 건강이라는 차원에서 뿐 아니라 서로간의 정보의 공유 등을 통해 조직의 효과성을 제고하는 주요한 전략이 될 수 있다는 점에서 새로운 차원의 접근이 필요하다.

또 다중회귀분석결과 직무스트레스 요인과 조직사회자본의 상호작용항이 유의하였다. 이는 위에서 살펴본 Cohen과 Wills(1985)의 스트레스 완충 모형이 실증적 자료를 통해서 확인된 것이라고 할 수 있다. 상호작용효과를 보다 명확히 확인하기 위해 직무스트레스 요인점수 중앙값을 기준으로 연구대상자를 직무스트레스 요인점수가 낮은 군, 높은 군으로 나누고 군별로 각각 다중회귀분석을 시행한 결과, 절

대값이 직무스트레스 요인점수가 낮은 군의 회귀계수 절대값에 비해 컸으며 그 방향은 동일하였다. 이는 조직사회자본은 직무스트레스가 높은 군에서와 비교할 때, 낮은 군에서 정신사회적 안녕을 높이는데 효과적임을 의미한다. 즉, 높은 직무스트레스 수준을 가진 집단에서 조직사회자본은 정신사회적 안녕에 영향을 미치기는 하지만 그 효과는 미미한데 반해 직무스트레스 요인이 낮은 군에서는 조직사회자본이 정신사회적 안녕의 향상에 유의하게 긍정적으로 기여하는 요인이었다는 점이다. 이는 사업장 내 정신사회적 안녕의 관리를 위한 전략을 설계할 때 염두에 둘 필요가 있다. 즉, 직무스트레스 수준이 낮은 경우 이를 그대로 둔 채 조직사회자본만을 제고하기 위한 노력은 그 효과가 제한적일 수 있으며 이 두 요인이 서로 길항적으로 작용할 수 있도록 기타의 직무스트레스 요인을 함께 관리하는 전략이 필요하다는 것이다.

노은경(2010)의 연구에서 공통가치는 유의하게, 호혜성은 경계역 수준에서 직무만족을 향상시키는 독립적 요인이었다는 점도 본 연구의 결과와 일치하는 소견이다. 중환자실의 간호사들을 대상으로 한 Bratt et al.(2000) 역시 본 연구와 유사한 결과를 보고한 바 있다. 중환자실 간호사의 직무만족을 종속변수로 하고 독립변수로 직무스트레스, 의사와 간호사의 협력, 집단의 응집력(group cohesion) 등을 동시에 투입한 회귀분석모형에서 집단의 응집력과 협력은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인이었다. Kawachi와 Berkman(2000)은 사회응집력과 사회자본은 둘 다 사회의 집합적 혹은 생태학적 차원의 문제로서 개인차원에서 측정할 수 있는 사회네트워크나 사회적 지지와는 구별되어야 한다고 지적한 바 있다. 또, 본 연구에서 공통가치 측정 문항 중 하나는 '우리 조직은 단합과 의견일치가 잘 된다'로서 집단응집력과 매우 유사한 속성을 표현하고 있으며 호혜성 측정 문항 가운데 '우리 조직 안에는 다른 직원을 도우려는 의지가 높다'는 문항은 Bratt 등(2000)의 연구에서 사용한 협력(collaboration) 매우 관련이 깊은 개념임을 알 수 있다. 이를 근거로 한다면 Bratt 등(2000)의 연구결과는 조직 생태학적 요인으로서 집단응집력과 협력의 요소가 간호사들의 정신사회적 안녕으로서의 직무만족에 독립적 영향요인임을 입증한 연구로서 본 연구결과와 큰 틀에서 일치하는 결과라 할 수 있다.

구조방정식 모형 분석결과의 적합성은 x^2값, CFI, TLI, RMSEA을 이용하여 평가하였는데, TLI값은 1에 가까울수록 적합성이 좋다는 것을 의미하며 CFI값은 TLI값의 결점을 보완한 기준으로서 0에서 1까지의 값을 취하며 1에 가까울수록 적합성

이 좋다는 것을 의미한다. RMSEA는 0.05보다 작을 때 적합도가 좋다는 것을 의미하며, 이 기준에 대한 검정결과는 RMSEA이 0.05보다 크다는 가설에 대한 검정결과가 제시되어 있다. 유의확률값이 0.078이므로 경계역 수준에서 유의함을 알 수 있다. 일반적으로 이러한 기준들은 절대적인 값이 아니라 상대적인 값으로서 일정한 범위를 가진다. 예로서 RMSEA 값의 경우 0.1보다 크면 그 모델은 채택하지 않는 것이 좋다고 알려져 있다(노형진, 2003). 이러한 적합도 검정의 결과에 따라 본 가설적 모형은 적합하다고 판정하였다.

이 모형에서 구조방정식 모형의 분석결과 조직사회자본의 두 하위영역 즉, 공통가치와 호혜성은 간접효과를 가지는 것으로 확인되었다. 이는 앞서서 살펴본 사회적 관계가 정신적 안녕에 대해서 가지는 주효과 모형과 스트레스 완충모형 이외에 조직사회자본은 직무스트레스와 그 결과 변수사이에서 중재변수(mediating factor)로서의 역할이 있음을 시사하는 결과였다. 관련된 선행연구가 없어 동일한 비교는 어려우나 이 결과는 직무만족과 관련하여 이루어진 국내 연구 중 노은경(2010)의 연구결과와 대체적으로 일치하는 소견이었다. 또, 윤숙희(2004)의 연구에서 구조방정식 모형을 통해 분석한 결과 사회응집력과 과제응집력으로 측정한 집단응집력이 직무스트레스를 낮추어 직무만족 등 조직유효성을 제고하는 변수였던 바와 일치되는 결과였다. 조직사회자본의 이러한 효과와 대비되는 것은 고종욱과 염영희(2003)의 연구나 이상미(1995)의 연구에서 사회적 지지는 직무만족에 대한 직접효과만이 확인되었을 뿐 직무스트레스에 대한 직접효과와 간접효과가 확인되지 않았다는 점이다. 이 점이 Kawachi와 Berkman(2000)이 사회자본과 사회적 지지와의 구별점으로 언급한 사회자본의 집단적 효과라고 판단되며 조직차원에서는 개인적 차원에서 이루어지는 사회적 지지 외에 조직의 공공재(public good)로서의 조직사회자본을 육성해야 할 필요성이 절실히 요구되는 측면이라고 본다.

신뢰성의 경우에는 직무스트레스에 대한 효과는 없었고 각 직무만족의 영역별로 이를 낮추는 직접효과만이 확인되었는데, 이 결과의 함의는 회귀분석 결과에서 고찰한 바와 같다.

V. 요약 및 결론

제2금융권 종사자 특히 재무관리사들은 최근 높은 직무스트레스 요인에 노출되고 있는 것으로 알려져 있다. 직무스트레스 요인은 정신건강에 부정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있으나 이 집단을 대상으로 이루어진 관련 연구는 없는 실정이다. 이에 본 연구는 광주광역시에 소재한 7개 제2금융권 사업장 종사자들을 대상으로 직무스트레스 요인과 정신건강을 중재하는 요인으로 조직사회자본을 설정하고 그 효과를 규명하기 위해 수행되었다.

선행연구에서 신뢰성이 입증된 구조화된 설문지를 이용하여 211명의 연구대상자에게 시행한 설문조사 자료를 이용하여 조직사회자본이 직무스트레스 요인과 정신건강에 독립적 효과, 상호작용효과, 간접효과 등을 밝히기 위해 다중회귀분석과 구조방정식모형을 이용하여 분석한 주요결과와 그 시사점은 다음과 같다.

첫째, 조직사회자본 총점은 직무스트레스 요인과는 독립적으로 정신사회적 안녕을 유의하게 향상시키는 요인이었다. 이를 하위영역으로 나누어 보면 공통가치와 호혜성은 정신사회적 안녕을 유의하게 높이는 영역이었고 신뢰성의 경우는 정신사회적 안녕을 유의하게 낮추는 요인이었다.

둘째, 조직사회자본과 직무스트레스 요인과의 상호작용도 존재하였다. 즉, 조직사회자본은 직무스트레스 요인 수준이 높은 집단보다는 직무스트레스 요인 수준이 낮은 집단에서 정신사회적 안녕 향상에 보다 크게 기여하는 요인이었다.

셋째, 조직사회자본은 직무스트레스 요인을 낮춤으로써 궁극적으로 정신사회적 안녕을 향상시키는 간접효과도 존재함을 확인하였다. 특히, 이러한 조직사회자본의 간접효과는 공통가치와 호혜성의 경우에 유의하게 확인되었다.

이러한 점들을 종합하면 전통적인 직무스트레스의 관리전략에 더하여 조직사회자본을 증진시키고자 하는 적극적 노력이 요구된다.

참고문헌

강동묵, 설진곤, 이수일, 김영기. 작업관련 근골격계 목증상과 물리적 위험요인의 양-반응관계(2년간 추적 연구). 대한산업의학회지 2007; 19(2): 145-155.

강효민, 한광령. 상업스포츠조직에서 시민행동과 조직 만족: 조직내 사회적자본의 매개적 역학. 한국스포츠하회학회지 2006; 19(3): 497-509.

고상백. 직무스트레스 6: 직무스트레스와 건강영향 3 ; 손상과 결근. 산업보건 2007; 232: 22-26.

고종욱, 염영희. 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. 대한간호학회지 2003; 33(2): 265-274.

권순식. 특수고용종사자의 직무스트레스, 직무에 대한 자발성, 산재와의 관계에 관한 연구. 한국노사관계학회 2008; 8(2): 95-120.

권순식. 특수형태근로종사자의 직무스트레스와 이직의향: 노동조합, 직무재발성의 조절작용탐색. 노동정책연구 2009;9(4):119-156.

권순식, 이규용. 코포라티즘과 신자유주의: 경제적 효과의 비교분석. 한국노사관계학회 2007; 17(1): 137-162.

김상진, 한진수. 호텔의 사회자본이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. 호텔경영학연구 2006; 15(2): 41-63.

김왕배, 이경용. 사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입. 한국사회학 2002; 36(3): 1-23.

김정희. 직무스트레스 관리중재에 대한 논문 분석(1991-2004). 산업간호학회지 2007; 16(1): 15-27.

김창희. 제2금융권 구조조정의 현황과 문제점. 노동사회연구 2003; 76: 86-89

노은경. 간호사의 직무스트레스와 DiSC행동유형 및 조직사회자본이 직무만족에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 박사학위논문, 2010.

노형진. SPSS/Amos에 의한 사회조사분석. 서울, 형설출판사, 2003.

박우진, 임형준, 원종욱, 주영수, 권영준, 황창국, 오상용, 임정욱, 김유진. 여성 특수고용 근로자의 실태조사-텔레마케터, 보험설계사, 경기보조원, 학습지교사 중심으로-. 대한산업의학회지 ;21(4): 301-313.

박희봉. 사회자본: 불신에서 신뢰로, 갈등에서 협력으로. 서울, 조명문화사, 2009.

박희봉, 강제상, 김상묵. 조직내 사회자본과 지적자본의 형성 및 조직성과관리에 대

한 효과. 한국행정연구 2003; 12(1): 3-35.
배병룡. 공공조직 사회자본의 영향요인과 효과. 한국사회와 행정연구 2005; 15(4): 49-74.
손성철, 정범구. 변혁적 리더쉽과 직무만족의 관계에서 조직사회자본의 조절효과. 경영경제연구 2010; 33(1): 85-108.
신유근. 인간존중의 경영. 서울, 다산출판사, 2004.
안광호, 문충태. 영업사원의 직무성과, 직무스트레스와 이직의도간의 인간관계에 대한 실증적 연구: 직무교육과 전환손실의 조절 역활을 중심으로. 한국마케팅저널 2010;11(3):125-149.
안철경, 권오경. 보험설계사의 특성분석과 고능률화 방안. 보험연구원(KIRI) 2009; 2009(1): 46-49.
오홍석. 조직의 사회자본 형성 요인에 관한 연구. 지역사회개발학술지 2002; 12(2): 25-38.
윤숙희. 임상간호사의 성격특성이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향. 간호행정학회지 2004; 8(4): 595-603.
이상미. 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 한국간호과학회지(Journal of Korean Academy of Nursing) 1995.
이숙자, 박은숙, 박영주, 한금선, 임지영. 고혈압관리교육이 생명보험 설계사의 고혈압인지 능력 향상에 미치는 효과. 정신간호학회지 2006; 15(1): 57-64.
장세진. 스트레스: 건강통계자료수집 및 측정의 표준화. 서울, 계측문화사, 2000.
장세진, 강동목, 강명근, 고상백, 김성아, 김수영, 김정연, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 손미아, 우종민, 이철갑. 한국인 직무스트레스 측정도구 개발연구(2차년도). 한국산업안전공단, 산업안전보건연구원 2004.
채정호. 정신건강 선물: 퇴직남편(젖은 낙엽 증후군) 극복하기. 2007;2007(58):42-43.
최은석, 박기수, 강윤식, 홍대용, 박민철, 김보경, 이경우. 사업장 보건관리자의 직무스트레스 및 직무만족도가 조직애착에 미치는 영향. 한국산업위생학회지 2009; 19(3): 20-260.
추헌. 조직행동론. 서울, 형설출판사, 1997.
한주희. 보험설계사의 직무동기와 직업적 특성이 미치는 일-가족 갈등 및 스트레스

에 미치는 영향. 보험개발연구 2005; 16(3): 5.

홍수민, 한지형, 김희경, 안용순. 치위생과 학생들의 임상실습스트레스와 스트레스 대처방식 및 신체화 경향에 관한 연구. 한국치위생과학회 2009; 9(2): 219-224.

Abbott S, Freeth D. Social Capital and Health: Starting to make Sence of the Role of Generalized Trust and Reciprocity. Journal of Health Psychology. 2008; 13(7): 874-883.

Ameldom AM, Glandon D. Social Capital and Mental Health: An Updated Interdisciplinary Review of Primary Evidence. In: Kawachi I, Subramanian SV, Kim D. Social Capital and Health. New York, Springer, 2008.

Bennett S, Plint A, Clifford TJ. Burnout, Psychological Morbidity, Job Satisfaction and Stress: A Survey of Canadian Hospital Based Child Protection Professionals. Archives of Disease in Childhood 2005; 90: 1112-1116.

Boix C, Posner DN. Social Capital: Explaining Its Origins and Effects on Government Performance. British Journal of Political Science 1998; 28: 686-693.

Bongers PM, de Winter CR, Kompier MAJ, Hildebrandt VH. Psychosocial Factors at Work and Musculoskeletal Disease. Scandinavian Journal of Work and Environmental Health 1993; 19: 297-312.

Bosma H, Marmot MG, Hemingway H, Nicholson A, Brunner EJ, Stansfeld S. Low Job Control and Risk of Coronary Heart Disease in The Whitehall Ⅱ (prospective cohort) Study. British Medical Journal 1997; 314: 558-565.

Bratt MM, Broome M, Kelber S, Lostocco L. Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit. American Journal of Critical Care 2000; 9(5): 307-317.

Briner R, Reynolds S. The Costs, Benefits and Limitations of Organizational Level Stress Interventions. Journal of Organizational Behavior 1999; 20(5): 647-664.

Briner RB. Improving Stress Assessment: Towards an Evidence-based Approach to Organizational Stress Interventions. Journal of Psychosomatic Research

1997; 43(1): 61-71.

Burt RS. Structural Holes: The Social Structure of Competition. Cambridge, Harvard University Press 1995.

Cascio WF. Whither Industrial and Oranizational Psychology in **a** Changing World of Work? American Psychologist 1995.

Cohen S, Wills TA. Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. Psychological Bulletin 1985; 98: 310 - 357.

Cohen S, Underwood LG, Gottlieb BH. Social Support Measurement and Intervention. A Guide for Health and Social Scientists. New York: Oxford University Press 2000.

Coleman JS. Social Capital in The Creation of Human. American Journal of Sociology 1998; 94: 95-120.

Cooper CL. Theories of Organizational Stress. New York, Oxford University Press 1996.

Cooper CL, Rout U, Faragher B. Mental Health, Job Satisfaction, and Job Stress among General Practitioners. British Medical Journal 1989: 298(6670): 366 - 370.

Ernstmann N, Ommen O, Driller E, Kowalski C, Neumann M, Bartholomeyczik S, Pfaff H. Social Capital and Risk Management in Nursing. Journal of Nursing Care Quality 2009; 24(4): 340-347.

Fauvel JP, Quelin P, Ducher M, Rakotomalala H, Laville M. Perceived Job Stress but not Individual Cardiovascular Reactivity to Stress Is Related to Higher Blood Pressure at Work. Hypertension 2001; 38: 71-75.

Felício JA, Couto E, Caiado J. Interrelationships between Human Capital and Social Capital in Small and Medium Sized Firms: The Effect of Age and Sector of Activity. 2009 retrieved Jan. 19, 2011 at http://ideas.repec.org /p/cma/wpaper/0905.html

Fornes SL, Rocco TS, Karen KW. Workplace Commitment: A Conceptual Model Developed From Integrative Review of the Research. Human Resource Development Review 2008:339-357.

Goldenharm LM, Swanson NG, Hurrel JJ Jr, Ruber A, Deddens J. Stressors and Adverse Outcomes for Female Construction Workers. Journal of Occupational Health Psychol 1998; 2: 19-32.

Graham CM, Nafukho FM. Organizational Commitment and Workplace Outcomes: A Conceptual Model for Truckload Transportation Carriers. Human Resource Development Review 2010; 20(10): 1-19.

Jamal M. Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees' Job Satisfaction Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems, and Turnover Motivation. Human Relations 1990; 43(8): 727-738.

Kamarck, T., Manuck S, Jennings J. Social Support Reduces Cardiovascular Reactivity to Psychological Challenge: A Laboratory Model. Psychosomatic Medicine 1990; 52: 42-58.

Kawachi I, Berkman L. Social Cohesion, Social Capital, and Health. In: Berkman L, Kawachi I.(Eds.) Social Epidemiology. New York, Oxford University Press, 2000.

Kawachi I, Berkman RF. Social Ties and Mental Health. Journal of Urban Health: Bulletin of the New York Academy of Medicine 2001; 78(3): 458-467.

Kim D, Kawachi I, Subramanian SV. Social Capital and Physical Health: A Systematic Review of the Literature. In: Kawachi I, Subramanian SV, Kim D.(Eds.) Social Capital and Health. New York, Springer, 2008.

Knack S. Social Capital and the Quality of Government: Evidence from the States. American Journal of Political Science 2002; 46(4): 772-785.

Knack S, Keefer P. Does Social Capital have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation. Quarterly Journal of Economics 1997; 112(4): 1251-1288.

Kowalski C, Driller E, Ernstmann N, Alich S, Karbach U, Ommena O, Schulz-Nieswandt F, Pfaff H. Associations between Emotional Exhaustion, Social Capital, Workload, and Latitude in Decision-making among Professionals Working with People with Disabilities. Research in

Developmental Disabilities 2010; 31: 470-479.

Leana CR, van Buren III HJ. Organizational Social Capital and Employment Practices. Academy of Management Review 1999; 24(3): 538-555.

Lin N, Ye X, Ensel WM. Social Support and Depressed Mood: A Structural Analysis. Journal of Health and Social Behavior 1999; 40: 344 - 359.

Macik-Frey M, Quick JC, Nelson DL. Advances in Occupational Health: From A Stressful Beginning to A Positive Future. Journal of Management 2007; 33(6): 809-840.

McKenzie K, Harpham T. Social Capital and Mental Health. London, Jessica Kingsley Publishers, 2006.

Muthén LK, Muthén BO. Mplus User's Guide: Statistical Analysis with Latent Variables. Los Angeles, Muthén & Muthén, 2007.

NIOSH. Stress at Work. retrieved Dec. 11, 2006 at http://www.cdc.gov/niosh/stresswk. html

Pani SK. Organizational Social Capital(OSC): A Theoretical and Mathematical Treatment. Proceedings of SMF Conference, 2008 available at www.iitk.ac.in/infocell/announce/convention/papers/Plenery-01-Saroj%20Kumar%20Pani.pdf accessed on 2010. 11. 3.

Pfaff H, Puhlhofer F, Brinkmann A. Der Mitarbeiterkennzablenbogen(MIKE). Kompendium Valider Kennzahlen. Cologne, Germany: University of Cologne 2004.

Putnam RD. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York, Simon & Schuster, 2000.

Putnam RD, Feldstein LM, Cohen D. Better together: Restoring the American Community. New York, Simon & Schuster, 2003.

Reynolds S. Interventions: What works, What Doesn't? Journal of Social and Occupational Medicine 2000; 50(5): 315-319.

Rousseau D, Sitkin S, Burt R, Camerer C. Not So Different after All: A Cross-discipline View of Trust. Academy of Management Review 1998; 23: 393-404.

Shigemi J, Mino Y, Ohtsu T, Tsuda T. Effects of Perceived Job Stress on Mental Health. A Longitudinal Survey in A Japanese Electronics Company Europe Journal of Epidemiology 2000; 16(4): 371-376.

Shortell SM, Kaluzny AD. Health Care Management: Organizational Design and Behavior(5th Ed). New York, Thomson Delmar Learning 2006.

Thoits PA. Social Support as Coping Assistance. Journal of Consulting and Clinical Psychology 1986; 54: 416 - 423.

Tones K, Green J. Health Promotion. London, Sage, 2004

van der Gagg M, Webber M. Measurement of Individual Social Capital: Questions, Instruments, and Measures. *In* Kawachi I, Subramanian SV, Kim D(Eds.). Social Capital and Health. New York, Springer, 2008.

van der Klink JJL, Blonk RWB; Schene AH; van Dijk FJH. The Benefits of Interventions for Work-Related Stress. American Journal of Public Health 2001; 91(2): 270-276.

Wilkinson R, Pickett K. The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger. New York, Bloomsbury Press 2009.

부록

설문지

ID No. ☐ – ☐☐☐

제2금융권 종사자의 직무 스트레스 조사

안녕하십니까?

저는 조선대학교 보건대학원 박사과정 중인 학생입니다.

본 설문지는 우리나라 직장인들의 직무 스트레스 실태를 파악하고, 제2금융권 직장인들의 스트레스 감소방안과 건강수준의 향상에 관한 방안의 마련을 위한 기초자료로 산출하기 위한 조사연구를 위해 개발된 것입니다. 선생님께서 답해주신 내용은 직장인의 건강과 스트레스 관리방안을 마련하기 위한 기초자료로서 소중하게 사용될 것입니다.

응답해 주신 모든 내용은 익명으로 통계 처리되고, 연구목적으로만 사용됩니다. 바쁘신 줄 아오나 모든 설문에 빠짐없이 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2010년 8월 일

조선대학교 대학원 보건학과

최 천 호 올 림

귀하께서 평소 스트레스를 받았거나 그와 관련하여 느꼈던 생각이나 내용 그리고 일반적인 사항의 항목들이 아래와 같이 몇 가지 여쭤 보겠습니다. 다음 사항에 대해 귀하께서 '직접' 기재해주시기 바랍니다.

- 성 별 ☐ 1. 남 ☐ 2. 여
- 연 령 만_____세
- 소속 부서명:_____

※ 아래의 질문은 귀하의 일반적인 사항에 대한 것입니다. 해당되는 곳에 ✓표 하여 주시기 바랍니다. 통계분석을 위해 꼭 필요한 사항이오니 공란을 남기지 마시고 답해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 결혼상태는?

□①미혼 □②기혼 □③이혼 □④별거 □⑤사별

2. 최근 귀하의 월평균 급여액은?

□①1백만원 미만 □②1백만원 이상 - 2백만원 미만 □③2백만원 이상 - 3백만원 미만

□④3백만원 이상 - 4백만원 미만 □⑤4백만원 이상 - 5백만원 미만 □⑥5백만원 이상

3. 현 직종 근무기간 : _____년 _____개월

4. 현재의 직위 : _____

5. 귀하의 고용 형태는 어디에 해당되십니까?

□①정규직 □②비정규직 □③파견근로 □④계약직 □⑤기타

6. 현재 귀하의 일주일 평균 근무시간은? (주_____시간)

7. 현재 귀 회사에서는 주 5일 근무제를 시행하고 계십니까?

□①예 □②아니오

8. 귀 회사는 임금체계에 성과급제를 도입하고 있습니까?

□①예 □②아니오

9. 실직을 경험하신 적이 있습니까? □①예 □②아니오

9-1.(실직하신 적이 있다면) 그 기간은 얼마나 됩니까? : _____개월

10. 직장을 옮기신 경험이 있습니까?

□①예 □②아니오

10-1.(옮기신 경험이 있다면) 그 횟수는 얼마나 됩니까? : _____회

11. 귀하의 회사는 구조조정이나 인원감축을 시행한 적이 있습니까?

□①예 □②아니오

12. 흡연상태 : □①흡연 □②비 흡연 □③과거흡연(피우다가 현재 금연)

12-1.(흡연하시는 분에 한하여) 하루 흡연 개피 수 : _____개피(일)

12-2.(흡연하시는 분에 한하여) 흡연기간 : _____년

13. 음주상태 : □①마신다 □②안 마신다

13-1.(음주하시는 분에 한하여) 1주일에 몇 회 정도 마십니까?(주 회)

14. 지난 일 년간 병원 외래에서 진료 받은 적이 있으십니까?

□①있다 □②없다

14-1.("있다" 라고 응답하신 경우) 1년간 총 외래 방문 횟수는? _____회

14-2.("있다" 라고 응답하신 경우) 무슨 증상이나 문제로 방문하셨습니까?

□①심장질환 □②뇌혈관질환 □③근골격계질환(요통, 근육통 등)

□④호흡기 질환(감기, 결핵 등) □⑤소화기 질환(간, 위, 췌장 등)

□⑥신경과 증상(우울, 불안 등) □⑦기타 _____

15. 지난 일 년간 병원에 입원한 적이 있으십니까?

□①있다 □②없다

15-1.("있다" 라고 응답하신 경우) 진단명은 무엇입니까? _____

15-2.("있다" 라고 응답하신 경우) 1년간 총 입원 일수는? _____일

16. 지난 일년 동안 직무를 수행하는 과정에서 사고나 재해를 당한 적이 있으십니까?

□①있다 □②없다

17. 지난 일년 동안 몸이 불편하여 결근하신 날은 며칠입니까? _____일

18. 하루에 커피를 평균 몇 잔 정도 드십니까?(안 마시는 경우 0잔으로 기입) _____잔

19. 현재 규칙적인 운동(평균 30분 이상)을 하고 계십니까?

□①있다 □②없다

19-1.('예'라고 응답하신 경우) 1주일에 몇 회 정도 하십니까? _____회

20. 평소 휴식시간이나 휴일에는 취미생활 또는 여가활동을 하십니까?

□①예 □②아니오 □③휴일(휴식시간)이 거의 없다

20-1.('예'라고 응답하신 경우) 어떤 취미 또는 여가활동입니까?(**모두** 고르세요)

□①텔레비젼 시청 □②잠자기 □③여행 □④등산 □⑤스포츠(골프 포함)

□⑥기타 _____

21. 평소 수면시간이 충분하십니까?

□①충분하다 □②충분하지 않다

※ 다음은 귀하께서 **직무로 인해 느끼는 스트레스**에 관한 내용입니다. 지난 '**몇 달 동안**' 귀하의 경험과 가장 일치하는 난에 √표 해주십시오.

	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매 우 그렇다
1	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	1	2	3	4
2	업무량이 현저하게 증가하였다.	1	2	3	4
3	업무 중에 충분한 휴식이 주어진다.	1	2	3	4
4	여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	1	2	3	4
5	내 업무는 창의력을 필요로 한다.	1	2	3	4
6	내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	1	2	3	4
7	작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	1	2	3	4
8	나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	1	2	3	4
9	나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	1	2	3	4
10	직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	1	2	3	4
11	직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	1	2	3	4
12	나의 근무 조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예: 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	1	2	3	4
13	우리 회사는 근무평가나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.	1	2	3	4
14	나의 동료는 업무를 완성하는데 도움을 준다.	1	2	3	4
15	업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어진다.	1	2	3	4
16	우리 부서와 다른 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	1	2	3	4
17	일의 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	1	2	3	4
18	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	1	2	3	4
19	내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	1	2	3	4

	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매 우 그렇다
20	나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	1	2	3	4
21	회식자리가 불편하다.	1	2	3	4
22	나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무지시를 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

※ 아래의 질문은 최근 **"한 달 동안"**에 경험하셨거나 느끼셨던 육체적, 심리적 상태에 대한 질문입니다. 해당되는 난에 ✓표하여 주십시오.

	항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다.	1	2	3	4
2	잠자고 난 후 개운한 감이 없다.	1	2	3	4
3	매우 피곤하고 지쳐있어 먹는 것조차 힘들다고 느낀다.	1	2	3	4
4	근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다.	1	2	3	4
5	정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다.	1	2	3	4
6	기력이 왕성하다고 느낀다.	1	2	3	4
7	밤이면 심란해지거나 불안해 진다.	1	2	3	4
8	대다수 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리한다고 생각한다.	1	2	3	4
9	전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘 되어가고 있다고 느낀다.	1	2	3	4
10	내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족한다	1	2	3	4
11	어떤 일을 바로 착수 할 수 있다.	1	2	3	4
12	정상적인 일상생활을 즐긴다.	1	2	3	4
13	안절부절 못하거나 성질이 짖궂게 되어 진다.	1	2	3	4
14	나에게 닥친 문제를해결해 나갈 수 있다.	1	2	3	4
15	불행하고 우울함을 느낀다.	1	2	3	4
16	나 자신에 대해 신뢰감이 없어지고 있다.	1	2	3	4
17	모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다.	1	2	3	4
18	삶은 살아갈 만한 가치가 있다고 느낀다.	1	2	3	4

※ 아래의 질문은 입사하신 후에 귀하께서 일하고 계시는 조직(회사)에 대해서 느끼신 점에 대한 질문입니다. 평소 조직의 분위기나 조건에 가장 가깝다고 생각하시는 난에 ✓표하여 주십시오.

	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 조직은 단합과 의견일치가 잘 된다.	1	2	3	4
2	우리 조직 사람들은 서로 믿고 신뢰한다.	1	2	3	4
3	우리 조직 직원들 사이에는 “우리”라는 의식이 있다.	1	2	3	4
4	우리 조직은 일하기에 좋은 분위기가 형성되어 있다.	1	2	3	4
5	우리 조직 안에는 다른 직원을 도우려는 의지가 높다.	1	2	3	4
6	우리 조직 안에는 함께 공유하고 있는 가치가 많다.	1	2	3	4

【 성의껏 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.】