

한국안광학회 – 이달의 학술논문 소개

- * 본 논문은 한국안광학회지 제25권 3호(2020년 9월 30일 발행) 게재 논문으로 저자는 학회의 동의하에 요약 발췌본을 제출하였습니다.
- * 논문의 판권은 한국안광학회에 있습니다.

안경사의 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족 및 이직의도에 미치는 영향

- 대구·경북지역 중심으로 -

황혜경(대구보건대학교 안경광학과), 이정윤(선린대학교 안경광학과)

◆ **목적** : 안경사의 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 안경사 직업의 복지향상과 환경 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

◆ **방법** : 대구·경북지역 안경원에 근무하는 안경사 256명을 대상으로 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도 간의 관계를 살펴보고 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

◆ **결과** : 직무스트레스는 전문적 직업 수준 만족과 다소 높은 음의 상관관계를 보였으며, 이직의도와는 낮은 양의 상관관계를 보였다. 전문적 직업 수준 만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인은 조직체계($\beta = -0.159$)와 보상부적절($\beta = -0.562$)로 나타났으며, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 보상부적절($\beta = 0.431$)로 확인되었다.

◆ **결론** : 안경사의 전문적 직업 수준 만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 업무 수행능력에 따른 정당한 보상체계와 조직체계의 개선이 요구되며, 향후 다양한 매개변수를 활용한 연구를 통해 직무스트레스의 개선이 필요할 것으로 사료된다.

◆ **주제어** : 안경사, 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도

- 서론 -

일정 수준의 스트레스가 동기 부여에 대한 자극이 되고 직무성과를 높이는 등 긍정적인 영향을 미치는 반면, 과도한 스트레스는 직무 불만족과 이직 등 부정적인 영향을 미친다. 안경사의 주된 업무는 고객의 만족스러운 시생활을 위한 안경처방검사기술과 같은 보건·의료 서비스를 제공하며, 고객의 미적 요소를 만족시키고, 안경 및 콘택트렌즈를 판매한 이후에도 고객의 눈 건강상태를 지속적으로 관리하여야 한다. 따라서 안경사에게 필요한 다양한 업무능력과 안경사 직무에 대한 만족 수준은 직무스트레스의 원인이 되며 이는 전문적 직업 수준 만족 및 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

다수의 선행연구에서 검증된 바와 같이 직무 불만족이 해결되지 못하면 조직구성원이 조직을 이탈하는 이직의도로 연결될 수 있다. 따라서 안경사의 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석함으로써 안경사 직업의 복지향상과 환경 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

- 대상 및 방법 -

표본 모집단은 본 연구의 목적을 설명한 후 참여에 동의한 대구·경북지역 안경원에 근무하는 안경사 256명을 대상으로 하였다. 직무 스트레스 측정도구는 Chang 등이 개발한 총 43문항 중 본 연구에 맞게 수정·보완하여 35문항을 분석에 이용하였다. 이 도구는 4점 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스를 높게 인식하며 직

무 스트레스의 전체 신뢰도는 0.771이었다.

전문적 직업 수준 만족 측정도구는 Slavitt 등이 개발한 직무 만족 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 최종적으로 5문항을 분석에 이용하였고, 이직의도는 Lawler가 개발하고 Park이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 Likert 5점 척도로 각 문항별로 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '약간 그렇다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점을 배점하며, 점수가 높을수록 전문적 직업 수준 만족과 이직의도가 높은 것을 의미한다. 전문적 직업 수준 만족의 신뢰도는 0.740으로 나타났으며, 이직의도의 신뢰도는 0.841로 나타났다.

수집된 자료는 SPSS ver. 21.0 프로그램을 사용하였으며 통계적으로 유의수준은 $p < 0.05$ 를 기준으로 하였다.

- 결과 및 고찰 -

1. 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 성별은 여성 25.0%, 남성 75.0%이었으며, 연령분포는 21~30세 34.0%, 31~40세 24.2%, 41~50세 28.5%, 50세 이상 13.3%로 나타났다. 근무 경력은 10년 이상이 48.8%로 조사대상자의 대부분을 차지하였으며, 근무 장소는 프랜차이즈 안경원 49.2%, 개인 안경원 50.8%로 나타났다. 급여 만족은 '보통'이 41.8%로 가장 많았고, 대인관계는 '원만함'이 57.0%로 가장 많았다.

표 1. 대상자의 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도의 정도

변수	하위 요인	Mean±SD
직무 스트레스	직무요구	2.15±0.45
	관계갈등	2.05±0.56
	직무불안정	2.21±0.41
	조직체계	2.12±0.44
	보상부적절	2.26±0.42
	직장문화	1.88±0.48
	평균	2.08±0.30
전문적 직업 수준 만족	근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다	3.45±0.85
	현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다	3.21±1.00
	타 직종과 비교 할 때 안경사는 전문직으로 인정받고 있다	2.72±1.04
	내가 하는 일은 중요하다	3.86±0.81
	나의 업무를 통하여 지적인 자극과 만족을 얻는다	3.36±0.87
	평균	3.32±0.64
이직 의도	나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다	2.65±0.91
	만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다	2.68±1.04
	타 직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아서 실행하지 못하고 있다	2.42±1.03
	보다 나은 타 직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다	2.89±1.11
	평균	2.66±0.84

2. 연구 대상자의 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도의 정도

직무스트레스의 하위영역 중 보상부적절로 인한 스트레스(2.26±0.42점)가 가장 높게 나타났으며, 전문적 직업 수준 만족은 '내가 하는 일은 중요하다'가 3.86±0.81 점, 이직의도는 '보다 나은 타 직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다'가 2.89±1.11점으로 높게 나타났다(표 1).

3. 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도 간의 상관관계

직무스트레스와 전문적 직업 수준 만족은 다소 높은 음의 상관관계, 직무스트레스와 이직의도는 낮은 양의 상관관계, 그리고 전문적 직업 수준 만족과 이직의도는 다소 낮은 음의 상관관계가 나타났다. 이는 직무스트레

스가 높을수록 전문적 직업 수준 만족은 낮고 이직의도는 높으며, 전문적 직업 수준 만족이 낮을수록 이직의도는 높은 것을 의미한다(표 2).

4. 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향

전문적 직업 수준 만족에 영향을 미치는 직무스트레스는 조직체계($\beta=-0.159$)와 보상부적절($\beta=-0.562$)로 나타났다. 두 요인에 의한 스트레스가 높을수록 전문적 직업 수준 만족은 낮아지는 것으로 나타났다. 안경사를 대상으로 한 Chung과 Mah의 연구에서는 직업적 궁지, 보수 등의 요인에서 불만족스러운 결과를 보였으며, 여러 연구에서 급여가 높을수록 직무만족이 높게 나타난다고 보고하였다. 본 연구의 안경사는 조직체계와 보상부적절에 대한 스트레스가 높은 것으로 나타났으므로 업무

표 2 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도 간의 상관관계

변수	직무 스트레스	전문적 직업 수준 만족	이직 의도
직무 스트레스	1		
전문적 직업 수준 만족	-0.514**	1	
이직 의도	0.308**	-0.249**	1

표 3. 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향

직무 스트레스	전문적 직업 수준 만족					이직 의도				
	B	SE	β	t	p-value	B	SE	β	t	p-value
직무요구	0.042	0.083	0.029	0.506	0.613	0.109	0.130	0.058	0.843	0.400
관계갈등	0.029	0.068	0.025	0.430	0.668	-0.112	0.106	-0.075	-1.061	0.290
직무불안정	0.030	0.086	0.019	0.348	0.728	-0.061	0.134	-0.030	-0.458	0.647
조직체계	-0.234	0.108	-0.159	-2.170	0.031	-0.035	0.168	-0.018	-0.211	0.833
보상부적절	-0.872	0.110	-0.562	-7.911	0.000	0.878	0.172	0.431	5.114	0.000
직장문화	0.025	0.083	0.019	0.308	0.758	0.002	0.129	0.001	0.017	0.986
	$R^2=0.409$, adjusted $R^2=0.395$, $F=28.762(p<0.001)$					$R^2=0.168$, adjusted $R^2=0.147$, $F=8.351(p<0.001)$				

협조와 경력개발 등의 조직체계 개선, 조직 내에서의 존중과 신임 등에 대한 보상제도 개선이 우선되어야 할 것으로 여겨진다(표 3).

이직의도에 영향을 미치는 직무스트레스는 보상부적절($\beta=0.431$)로 나타났으며, 이는 안경사의 보상부적절 스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 결과적으로 정당한 보상체계와 조직체계의 개선은 안경사의 성취 의욕을 높이고 안경사가 이직하지 않고 현직에 머물게 할 수 있는 강력한 요인이 될 수 있으므로 업무와 경력에 따라 현실적이고 객관적인 급여 및 조직체계가 이루어져야 할 것이다(표 3).

- 결 론 -

이 연구는 대구·경북지역 안경원에 근무하는 안경사를 대상으로 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도 간의 영향요인을 규명하여 전문적 직업 수준 만

족을 높이고 이직의도를 낮추기 위한 직무스트레스 감소 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 하였다. 직무스트레스는 전문적 직업 수준 만족과 다소 높은 음의 상관관계를 보였으며, 이직의도와는 낮은 양의 상관관계를 보였다. 전문적 직업 수준 만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인은 조직체계와 보상부적절로 나타났으며, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 보상부적절로 확인되었다.

본 결과를 통해 안경사의 전문적 직업 수준 만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 안경사의 근무조건 및 환경 개선 등을 통한 복지향상과 업무 수행능력에 따른 정당한 보상체계와 조직체계의 개선이 요구되며, 향후 다양한 매개변수를 활용한 연구를 통해 직무스트레스의 개선이 필요할 것으로 사료된다. ☎

논문 원문보기: 한국안광학회 홈페이지

<http://www.koos.or.kr> 또는 <https://koos.jams.or.kr>