

한방 임상연구 실무자들의 직무 및 스트레스에 관한 연구

김윤영 · 유종향 · 김호석 · 김운정 · 김상혁 · 이시우

한국한의학연구원

Abstract

A Study on Job and Stress of Staffs in Clinical Research of Oriental Medicine

Yun-Young Kim, Jong-Hyang Yoo, Ho-Seok Kim, Yun-Jeong Kim, Sang-Hyuk Kim, Siwoo Lee
Korea Institute of Oriental Medicine

1. Objectives

In this research, job and stress of the staffs who is working on clinical trial of oriental medicine involved in the project of Korea Institute of Oriental Medicine (KIOM) was identified. And an efficient way to enhance the working ability of clinical trial of oriental medicine was developed by recognizing the relationship of job satisfaction, organizational commitment and job performance with their stress.

2. Methods

A survey was conducted on 18 staffs in 12 hospitals who is working in the project of The construction of constitutional information collecting system for the scientification of Sasang Constitution. The collected data was analyzed with computer software of SPSS 17.0

3. Results

The research results are as follows: 1. The staffs of clinical trial of oriental medicine responded that they want to receive the rewards for their work with a salary, and they felt that through clinical demonstration followed by SOP and front face photograph are the most difficult works in clinical trial of oriental medicine. 2. Permanent workers showed higher organizational commitment than temporary workers in the relationship of job satisfaction, organizational commitment and job performance with general characteristics($p=0.026$). 3. In the relationship of job stress with general characteristics, the workers who are higher than college graduates had dissatisfaction in salary with the highest frequency($p=.004$), and the workers whose monthly salary is higher than 2 millions won showed the lowest job stress($p=.021$). 4. In the relationship of job satisfaction, organizational commitment and job performance with job stress, as job apprehension stress is increased, job performance is dramatically decreased($p=.027$). And as improper salary stress is increased, job satisfaction and organizational commitment is dramatically decreased ($p=.018$, $p=.050$).

4. Conclusions

It was clearly evidenced that job satisfaction, organizational commitment and job performance is closely related with stress of the staffs who is working on clinical trial of oriental medicine. And it is highly recommended that the improvement of working condition and the decrease of job stress can enhance the working ability of them.

Key Words: Clinical Research, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, Job Stress

• 접수일 2010년 10월 07일; 심사일 2010년 10월 13일;
승인일 2010년 11월 12일
• 교신저자 : 이시우
대전시 유성구 전민동 461-24,

한국한의학연구원 체질의학임상연구센터
Tel : +82-42-868-0555 Fax : +82-42-868-9480
E-mail : bfree@kiom.re.kr

* 이 논문은 2010년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(No.20100020618).

I. 緒 論

임상시험(Clinical Trial / Study)이라 함은 임상시험에 사용되는 의약품의 안정성과 유효성을 증명할 목적으로 해당 약물의 약동, 약력, 약리, 임상적 효과를 확인하고 이상반응을 조사하기 위하여 사람을 대상으로 실시하는 시험 또는 연구를 말한다.¹

양방 임상시험의 경우 한국식품의약품안전청에서 2001년부터 임상시험계획승인(IND : Investigational New Drug) 제도를 도입한 이래 각 의료기관 뿐만 아니라 정부에서도 임상시험에 대한 제도적 장치 마련 및 임상시험 관련 지침이 구체적이고 세분화 되어 있어 임상시험이 활발하게 진행되고 있으나,² 한방 임상시험의 경우 명확한 지침이나 법규가 마련되어 있지 않다. 또한 현재 우리나라 의료기관에서는 한방 임상시험업무만을 담당하는 실무자가 거의 없을 뿐만 아니라 한방임상시험실무자들의 규모나 업무의 범위 등이 파악된 자료가 부족한 실정이다.

임상시험이 경쟁력이 가지기 위해서는 효율적인 임상시험 설계와³ 충분한 전문적 지식을 가진 임상시험 전문 인력에 의한 임상시험의 진행이⁴ 필요하다.

양방 뿐만 아니라 한방 임상시험의 경우 연구책임자가 임상시험 전반을 모두 담당하기 힘든 여건에 있으므로 임상연구를 담당하는 실무자에게 임상시험의 대부분을 위임하고 있는 실정이다. 따라서 임상시험을 담당하고 있는 실무자의 자질은 물론 실무자가 느끼는 직무에 대한 만족감 및 스트레스는 임상시험의 성공여부에 영향을 미치게 된다.

여러 선행연구에서도 임상시험 활성화에 문제가 되는 중요한 요인 중 하나로 자질을 갖춘 임상시험 전문 인력의 부족을 제시하고 있어⁵ 충분한 자질을 갖춘 연구인력 확보 및 이와 관련된 업무 개선 노력이 절실히 요구된다.⁶ 따라서 임상시험을 담당하는 실무자들이 임상시험에 대한 인식과 참여 동기의 파악 및 개선이 필요하며, 실무자들의 임상시험 업무에 대한 만족도가 높아진다면 임상시험의 신뢰성 확보와 질적 향상에 도움이 될 것이다.

이렇게 임상시험을 실제로 담당하고 있는 실무자들에 대한 직무 및 스트레스에 관한 연구가 요구되고 있으나, 현재까지는 “임상시험 연구 간호사의 업무

실태와 직무만족에 관한 연구”,⁶ “연구 간호사의 직무만족도”⁷와 같은 일부 양방 임상시험을 담당하는 연구 간호사의 직무에 대한 연구들만 진행되었을 뿐 한방 임상시험 실무자들에 대한 연구는 거의 이루어지지 않은 실정이다.

이에 본 연구에서는 현재 한국한의학연구원의 다기관 협력 과제에 참가하고 있는 한방 임상시험실무자들을 대상으로 이들의 임상시험업무에 대한 직무만족, 조직몰입, 직무성과 및 직무스트레스를 파악하고, 관계를 규명하여 향후 한방임상시험의 발전을 모색하고자 하였다.

II. 研究方法

1. 연구대상

본 연구는 한국한의학연구원 ‘체질진단 과학화를 위한 체질정보 수집 체계 구축’ 위탁과제를 담당하고 있는 전국 12개 기관 한방 임상시험 실무자 18명을 대상으로 설문조사 하였다.

2. 연구도구

본 연구는 직무만족, 조직몰입, 직무성과 및 직무스트레스를 파악하기 위해 각각 다음과 같은 설문 문항을 사용하였다.

1) 직무만족

직무만족 수준을 측정하기 위해 Brayfield & Rothe(1951)가 개발한 13개 문항을 사용하였다.⁸

2) 조직몰입

Allen & Meyer(1990)은 조직몰입을 조직구성원과 조직 간의 심리적 연계라고 정의하고, 이것이 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나는 것을 줄이게 한다고 하였다.⁹ 본 연구에서는 조직몰입 수준을 측정하기 위해서 Allen & Meyer(1990)가 개발한 항목 중에서 정서적 몰입에 해당하는 5문항을 사용하였다.

3) 직무성과

지각된 개인성과는 응답자 개인이 지각하는 자신

의 성과 수준을 의미하며 Pillai & Williams (2002)가 개발한 4개 항목을 사용하였다.¹⁰ 이상 직무만족, 조직 몰입, 직무성공에 대한 설문지는 7점 Likert Scales을 이용하여 점수가 높을수록 직무만족, 조직몰입, 직무성공이 높음을 의미하며, 부정적 질문의 경우 역 문항 처리하여 계산 하였다.

4) 직무스트레스

직무스트레스를 측정하기 위해 장세진(2005)의 27명이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale: KOSS)의 43문항 중 직무불안정과 보상부적절에 해당하는 12문항을 사용하였다.¹¹ 이 검사지는 우리나라 전국 사업장에 근무하는 근로자 12,631명을 대상으로 우리나라 직장인들의 일반적이면서도 한국 특이적인 직무스트레스를 측정하기 위해 개발된 검사지로, 그동안 외국의 측정도구를 번역하여 사용함으로써 우리나라 문화나 사고방식과 다소 차이가 있었던 점을 고려하였다.

직무불안정과 보상부적절에 해당하는 직무스트레스를 측정하기 위해 4점 Likert Scales을 이용하였으며,

점수가 높을수록 영역별 직무 스트레스가 높은 것을 의미한다.

각 영역별 직무스트레스 점수 산정방식은 다음과 같다.

$$\text{영역별 직무스트레스 점수} = (\text{실제점수} - \text{문항수}) \times 100 / (\text{예상가능 최고점수} - \text{문항수})$$

3. 자료 수집 방법

본 연구는 2010년 4월 17일부터 2010년 7월 22일까지 전국 한방병원, 양방병원, 한의원에서 근무하며 한국한의학회연구원 과제를 수행하고 있는 한방 임상시험 실무자를 대상으로, 연구목적을 설명하고 동의를 얻어 설문지를 작성하도록 하였다. 총 12개 의료기관의 한방 임상시험 실무자 18명을 설문지를 회수하여 분석하였다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 17.0 Program을 이용하여 분석

Table 1. General Characteristics of the Subjects

(N=18)

Division		N	%
Sex	Male	6	33.3
	Female	12	66.7
Age (year)	20-29	10	55.6
	30-39	6	33.3
	Over 40	2	11.1
Employment conditions	Permanent position	7	38.9
	Temporary position	6	33.3
	Part-time job	3	16.7
	Etc.	2	11.1
Educational background	High school	4	22.2
	College	2	11.1
	University	6	33.3
	A graduate of school	6	33.3
Organization	Oriental Hospital	8	44.4
	Oriental Clinic	5	27.8
	Hospital	2	11.1
	etc.	3	16.7
A monthly income (ten thousand won)	-100	5	27.8
	100-150	3	16.7
	150-200	5	27.8
	200-	5	27.8

하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였으며, 일반적 특성에 따른 대상자의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 및 직무스트레스는 t-test 와 ANOVA로 분석하였다. 또한 직무스트레스에 따른 직무만족, 조직몰입, 직무성과와의 관계는 모수적 방법인 Pearson correlation coefficient와 비모수적 방법인 Spearman's correlation coefficient로 분석하였다.

Ⅲ. 研究結果

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성으로 성별, 연령, 고용형태, 학력, 소속, 월평균 수입을 조사한 결과 전체 연구 대상자 명 18명 중 남자는 6명(33.3%), 여자는 12명(66.7%)로 여자가 남자보다 많았으며, 연령은 20대가 10명(55.6%), 30대가 6명(33.3%), 40대와 50대가 각각 1명(11.1%)로 20대와 30대가 대부분이었다. 고용형태를 살펴보면 정규직이 7명(38.9%), 비정규직이 6명(33.3%), 아르바이트가 3명(16.7%), 기타 2명(11.1%)으로 나타났다. 학력은 고등학교 졸업이 4명(22.2%), 전문대 졸업이 2명(11.1%), 대학교 졸업이 6명(33.3%), 대학원 이상이 6명(33.3%)이었으며 고등학교 졸업인 경우 현재 대학 재학 중인 경우가 대부분이었다. 소속은 한방병원이 8명(44.4%), 한의원이 5명(27.8), 양방병원이 2명(11.1%), 기타가 3명(16.7%)으로 나타났으며, 월 평균 수입은 100만원 미만이 5명

(27.8%), 100 - 150만원이 3명(16.7%), 150-200 만원이 5명(27.8%), 200만원 이상이 5명(27.8%)으로 나타났다.(Table 1)

2. 한방임상시험 업무 수행 시 보상 및 애로사항

한방 임상시험 실무자들에게 업무 수행에 대한 보상을 받는다면 어떤 형태로 보상을 받기 원하는가에 대해 질문에 '수당으로 보상받고 싶다'고 응답한 경우가 11명(61.1%)로 가장 많았으며, '교육 기회' 2명(11.1%), '연구결과 및 자료' 1명(5.5%), '기타' 2명(11.1%), '무응답' 2명(11.1%)로 나타났다.(Fig 1)

한방 임상시험 업무를 수행에 따른 애로사항에 관해 임상 증례수집 진행 시 가장 어려운 점은 무엇인가에 대한 질문에 'SOP에 따른 철저한 임상시험 실시'가 6명(33.3%), '업무량 과중에 따른 시간 부족'이 4명(22.2%), '피험자 관리'가 3명(16.7%), '공간 기자재 등 시설상의 문제'가 2명(11.1%), '임상시험 관련 전문 인력의 부족'이 1명(5.5%), '무응답'이 2명(11.1%)으로 나타났다.(Fig 2) 또한 현재 한국한의학연구원에서 실시하고 있는 임상증례수집 과제 진행시 가장 어려운 순서를 나열해 달라는 질문에 '안면사진 촬영'이 가장 어렵다고 응답한 경우가 8명(44.4%)으로 가장 많았으며, '대상자 연락 및 관리'가 가장 어렵다고 응답한 경우가 6명(33.3%)으로 나타났다. 그 밖에 2위, 3위에 관한 응답으로 '혈액검사' 와 '설문지 작성' 등에 어려운 점을 나타내었다.(Fig. 3)

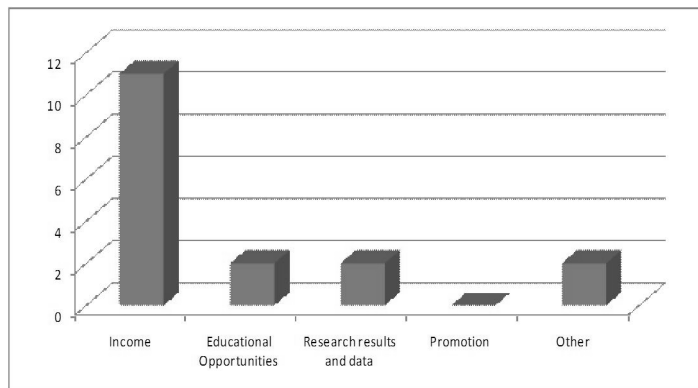


Fig. 1. Hoping rewards of practitioners on oriental medicine clinical research

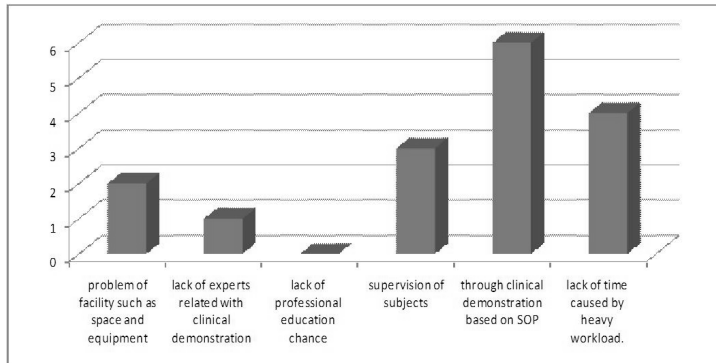


Fig. 2. Difficulties of practitioners in carrying out oriental medicine clinical research

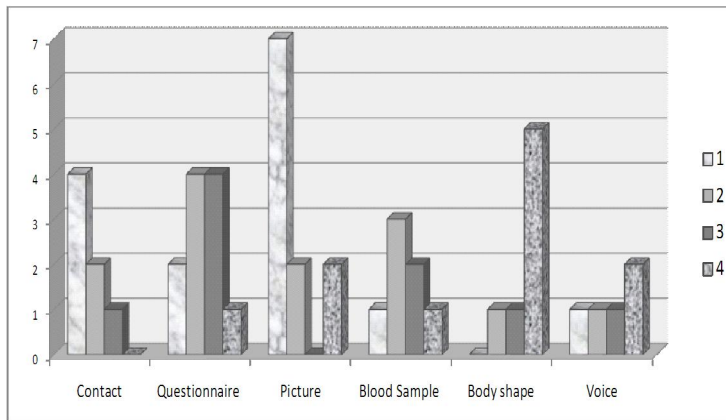


Fig. 3. Difficulties in conducting clinical cases for research projects of KIOM

3. 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입, 직무성과와의 관계

일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입, 직무성과의 관계를 살펴본 결과 성별에서는 직무만족, 조직몰입, 직무성과 모두에서 여자가 남자보다 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았다. 고용형태에 따른 관계에서는 정규직인 경우 비정규직이나 기타, 아르바이트로 고용된 경우보다 조직몰입정도가 유의하게 높게 나타났으나($p=.026$), 직무만족, 직무성과에서는 유의한 차이가 없었다. 학력에 따른 관계에서는 전문대학졸업 학력을 가진 대상자의 직무만족, 조직몰입, 직무성과가 높게 나타났으나 통계적으로는 유의하지 않았으며, 소속과 월평균 수입에 따른 관계에서도 통계적으로 유의하지 않았다.(Table 2)

4. 일반적 특성에 따른 직무스트레스(직무불안정, 보상부적절)와의 관계

일반적 특성에 따른 직무스트레스와의 관계를 살펴본 결과 성별에 따른 직무스트레스에서 여자가 남자에 비해 직무불안을 느끼고 있었으며, 남자가 여자에 비해 보상부적절을 느끼고 있었으나 통계적으로는 유의하지 않았다. 또한 통계적으로 유의하지는 않았지만 정규직 대상자보다 비정규직 대상자가 직무불안을 느끼고 있었으며, 아르바이트 형태로 고용된 대상자의 직무불안이 가장 높은 것으로 나타났다.

학력에 따라서는 대학원 이상의 학력을 가진 대상자의 보상부적절에 대한 직무스트레스가 가장 높게 나타났으며($p=.004$), 월평균 수입에 따라서는 200만원 이상의 월평균 수입이 있는 대상자의 직무불안이

Table 2. Comparison of the General Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance in the Characteristics of the Subjects (N=18)

	Division	N	Job Satisfaction		Organizational Commitment		Job Performance	
			Mean±SD	p	Mean±SD	p	Mean±SD	p
Sex	Male	6	4.44±1.15	.490	3.54±0.64	.060	4.60±1.02	.486
	Female	12	4.82±1.06		4.65±1.24		5.02±1.23	
Age	Under 20	10	4.72±0.89	.985	3.73±0.93	.076	4.76±1.13	.819
	30-39	6	4.68±1.51		4.92±1.15		5.13±1.44	
	Over 40	2	4.58±0.93		5.13±1.59		4.70±0.14	
Employment conditions	Permanent	7	5.02±1.30	.385	5.25±1.15	.026	5.29±1.32	.350
	Temporary	6	4.08±1.04		3.71±0.77		4.27±1.20	
	Part-time	3	4.77±0.31		3.83±0.80		4.67±0.42	
	Etc.	2	5.27±0.27		3.25±0.71		5.60±0.28	
Educational background	High school	4	4.89±0.67	.136	3.44±0.55	.078	5.20±0.52	.148
	College	2	6.20±0.49		6.25±1.06		6.40±0.57	
	University	6	4.31±0.93		4.17±1.24		4.33±1.12	
	A graduate of school	6	4.45±1.25		4.29±0.83		4.70±1.28	
Organization	Oriental Hospital	8	4.22±1.28	.712	4.19±1.27	.920	4.28±1.29	.257
	Oriental Clinic	5	5.14±0.97		4.30±1.59		5.48±0.88	
	Hospital	2	5.16±0.98		4.50±1.47		5.10±1.27	
	etc.	3	4.90±0.16		4.33±0.38		5.33±0.61	
A monthly income	<100	5	4.97±0.38	.219	3.60±0.74	.281	5.04±0.61	.217
	100-150	3	4.49±0.50		4.00±0.00		4.87±0.31	
	150-200	5	3.94±1.14		4.35±1.33		4.04±1.31	
	200-	5	5.29±1.43		5.05±1.50		5.56±1.42	

Table 3. Comparison of the General Characteristics, Job Stress in the Characteristics of the Subjects (N=18)

	Division	N	Job Insecurity		Inadequate Compensation	
			Mean±SD	p	Mean±SD	p
Sex	Male	6	29.17± 6.99	.658	54.17± 9.49	.513
	Female	12	34.26±21.69		48.15±16.81	
Age	Under 20	10	34.03±16.38	.926	54.86±10.05	.201
	30-39	6	30.56±21.01		40.74±19.77	
	Over 40	2	36.11±35.36		55.56± 7.86	
Employment conditions	Permanent	7	22.22±20.03	.124	46.83±21.24	.829
	Temporary	6	39.82±17.00		51.85± 8.37	
	Part-time	3	44.44±5.56		51.85±12.83	
	Etc.	2	00.00±00.00		00.00±00.00	
Educational background	High school	4	50.00±15.71	.491	52.78±11.79	.004
	College	2	19.45± 3.92		19.45±19.64	
	University	6	32.41±17.36		50.00± 6.09	
	A graduate of school	6	32.41±23.15		58.34± 9.78	
Organization	Oriental Hospital	8	23.61±16.20	.104	55.56± 8.40	.309
	Oriental Clinic	5	38.89±20.03		38.89±29.39	
	Hospital	2	30.56±19.64		38.89± 7.86	
	etc.	3	53.70±11.57		51.85±12.83	
A monthly income	<100	5	44.44± 5.56	.021	51.85±12.83	.659
	100-150	3	53.70±17.86		51.85± 8.49	
	150-200	5	28.89±18.17		54.44± 9.13	
	200-	5	17.78±10.69		42.22±23.77	

가장 낮게 나타났다($p=.021$).(Table 3)

5. 직무스트레스에 따른 직무만족, 직무성과, 조직몰입

직무스트레스에 따른 직무만족, 조직몰입, 직무성과와의 관계에서 먼저 Pearson correlation coefficient으로 분석한 결과 직무불안정이 높을수록 직무성과가 낮아지는 음의 상관관계가 나타났으며($p=.027$), 보상부적절을 느낄수록 직무만족과 조직몰입정도가 낮아지는 음의 상관관계가 나타났다($p=.018, p=.050$). 또한 대상자 수를 고려하여 비모수적 방법인 Spearman's correlation coefficient으로 분석한 결과 직무불안정이 높을수록 직무성과가 낮게 나타났으며($p=.010$), 통계적으로 유의하지는 않았지만 보상부적절을 느낄수록 직무만족과 조직몰입이 낮아지는 것으로 나타났다.(Table 4, 5)

IV. 考 察

본 연구는 한국한의학연구원 과제에 참여하고 있는 한방 임상시험 실무자들의 직무 및 스트레스에 대해 알아보고 직무스트레스에 따른 직무만족, 조직몰입, 직무성과와의 관계를 규명해 보기 위해 시도되었다.

본 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보면 여성이

남성보다 많았으며, 20대 와 30대가 88.9% 정도를 차지하였다. 이는 현재 한방 임상시험을 담당하고 있는 실무자 대부분이 병원 수련의 또는 한의대학생이기 때문이라 생각된다.

대상자의 고용 형태로는 정규직이 7명(38.9%)로 나타났다면 비정규직 및 아르바이트 등의 형태로 고용된 경우가 61.1%로 나타났는데, 현재 한방 임상시험 실무를 담당하고 있는 대부분이 한방 임상시험을 위해 고용되어 있는 것이 아니라 수련의 또는 한의대학생들인 경우가 많아 나타난 결과라 생각되며, 정규직 형태로 고용되어 있는 경우는 양방병원과 일부 한방병원에서만 찾아볼 수 있었다.

대상자의 학력으로는 고등학교 졸업이 4명(22.2%), 전문대학 졸업 2명(11.1%), 대학교 졸업 6명(33.3%), 대학원 이상이 6명(33.3%)으로 나타났으며, 고등학교 졸업으로 응답한 경우도 현재 한의대 재학 중인 것으로 나타나 전반적으로 학력이 높은 것으로 조사되었다. 이는 앞에서 언급 하였듯이 한방 임상시험 실무를 한방병원 수련의나 한의대학생이 담당하고 있어 나타는 결과라 할 수 있겠다.

대상자의 소속으로는 한방병원 8명(44.4%), 한의원 5명(27.8%), 양방병원 2명 (11.1%), 기타 3명(16.7%)로 나타나 한방병원이나 한의원이 전체 절반이상을 차지하고 있는 것으로 조사되었으며, 한방 임상시험의 특성상 당연한 결과라 생각된다.

Table 4. Comparison of the Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance in the Characteristics of the Subjects : Pearson Correlation Analysis (N=18)

Division		Job Satisfaction	Organizational Commitment	Job Performance
Job insecurity	Correlation coefficient	-0.191	-0.190	-0.550
	<i>p</i>	.479	.481	.027
Inadequate compensation	Correlation coefficient	-0.580	-0.498	-0.377
	<i>p</i>	.018	.050	.150

Table 5. Comparison of the Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance in the Characteristics of the Subjects : Spearman Correlation Analysis (N=18)

Division		Job Satisfaction	Organizational Commitment	Job Performance
Job insecurity	Correlation coefficient	-0.286	-0.163	-0.620
	<i>p</i>	.283	.547	.010
Inadequate compensation	Correlation coefficient	-0.484	-0.448	0.057
	<i>p</i>	.058	.082	.833

대상자들의 한방 임상시험 업무 수행 시 보상 및 애로사항을 묻는 문항에서 업무에 대한 보상을 어떤 형태로 받기 원하는가에 대한 질문에 '수당으로 보상 받고 싶다'고 응답한 경우가 11명(61.1%)으로 전체 절반이상을 차지하여 업무수행 시 금전적 보상에 대한 불만이 있는 것으로 조사되었다.

Rickard 등(2007)의 연구에서 임상시험 실무자들은 근무에 대한 보상 또는 급여에 대한 불만을 나타낸다고 하였으며,¹² 김태은, 김계하(2009)의 연구에서도 업무수행에 있어서의 주요 어려움으로 보수에 의한 것이 가장 많았다고 조사되어⁶ 임상시험 실무자들의 적절한 금전적 보상제도가 필요하다 생각된다.

일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입, 직무성과의 관계를 살펴본 결과 고용형태에 따른 관계에서 정규직인 경우 비정규직이나 기타, 아르바이트로 고용된 경우보다 직무만족, 직무성과에서는 유의한 차이가 없었으나 조직몰입정도는 유의하게 높았다($p=.026$).

이는 Miller와 Terborg(1973)의 연구에서 비정규직은 정규직과 비교하여 조직체계에 관여하는 범위가 좁기 때문에 조직체계에 배제될 가능성으로 인하여 조직에 대한 중요성이나 몰입도를 덜 느끼게 된다고 한 결과와,¹³ Van Dyne(1998), 장은미(1995), 정인수(1997), 구혜란(2005)의 연구결과^{14,15,16,17}인 비정규직이 정규직에 비하여 낮은 조직몰입정도를 보인다고 한 것과 일치하는 것으로 고용보장성 및 고용안정성이 보장되지 않는 비정규직의 경우 주인의식이 정규직에 비해 낮아 직무몰입 수준이 낮은 것으로 파악된다. 또한 통계적으로 유의하지는 않았지만 정규직 대상자보다 비정규직 대상자가 높은 직무불안 스트레스를 느끼고 있었으며, 아르바이트 형태로 고용된 대상자의 직무불안 스트레스가 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 도구는 다르지만 정규직과 비정규직이 지각하는 직무불안정성 요인에 차이가 있으며, 비정규직이 정규직에 비해 직무불안정성 지각이 높다고 밝힌 박연정(2007)의 연구결과¹⁸와 일치한다고 볼 수 있다. 비정규직의 경우 정규직에 비해 급여 및 복지 수준이 낮고 승진기회가 거의 없으며, 지속적인 작업 일정이나 장기고용을 기대하기 힘든 상황에 있으며,^{19,20} 일반적으로 비정규직 근로자의 경우 법적 보호를 받기에

불리한 위치에 있고 조기 퇴직, 강등, 해고, 계약약 등에 있어 불안 및 안정감을 느끼지 못하는 것이 사실이다.

학력에 따라서는 대학원 이상의 학력을 가진 대상자가 보상부적절에 의한 직무스트레스가 가장 높게 나타났다($p=.004$). 본 연구 대상자 중에서 대학원 이상 학력인 경우는 대부분 한의사 면허를 소지하고 있었으며, 우리나라에서 한의사는 고임금 직업군에 속하고 있어 대학원 이상 학력을 가진 대상자의 경우 보상부적절 스트레스가 높은 것으로 생각된다.

월평균 수입에 따라서는 200만원 이상의 월평균 수입이 있는 대상자의 직무불안 스트레스가 가장 낮은 것으로 나타났다($p=.021$). 200만원 이상의 월평균 수입이 있는 대상자의 경우 정규직으로 근무하는 경우가 대부분이었으며, 비정규직의 평균임금이 정규직의 55% 수준밖에 되지 않는다는 이은우(2009)의 연구결과²¹를 비롯한 여러 선행연구에서 정규직과 비정규직의 임금차이가 존재하는 것으로 나타났다. 그러므로 200만원 이상의 월평균 수입이 있는 대상자의 낮은 직무불안 스트레스는 앞에서 언급한 정규직이 느끼는 낮은 직무불안 스트레스와 어느 정도 일치하는 결과라 생각된다.

직무스트레스에 따른 직무만족, 조직몰입, 직무성과와의 관계에서 모수적방법인 Pearson 과 비모수적방법인 Spearman 모두 직무불안정 스트레스가 높을수록 직무성과가 낮아지는 음의 상관관계가 나타났다($p=.027, p=.010$).

고용불안을 비롯한 직무불안에 대한 스트레스는 조직이나 직무를 위해 열심히 일할 의욕을 잃게 만들며 이것은 직무성과의 하락으로 이어지게 되는데, 직무불안정 스트레스를 느낄수록 직무성과가 낮아진다는 것은 여러 연구들을 통해 확인할 수 있다.^{22,23,24} 또한 보상부적절을 느낄수록 직무만족과 조직몰입정도가 낮아지는 음의 상관관계가 나타났으며, 이는 Pearson 으로 분석한 결과 통계적으로 유의하게 나타났다($p=.018, p=.050$). 마찬가지로 여러 선행연구에서 노동에 대한 보상이 크면 클수록 직무만족이 증가한다고 하였으며,^{25,26,27} 고용보장성과 보상공정성이 직무몰입 수준을 결정하는데 영향을 미친다고 하였다.²⁸

결론적으로 현재 한방임상시험 실무자들은 현재

담당하고 있는 임상시험 업무에 대한 보상을 원하고 있었으며, 보상부적절에 대한 스트레스가 적을 때 직무만족과 조직몰입 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 고용안정과 직무불안에 대한 스트레스가 적을 때 높은 직무성적을 보이는 것으로 나타났다. 따라서 향후 한방임상시험의 발전을 위해서는 한방임상시험 실무자들의 근무여건을 개선하고 직무스트레스 감소 및 직무만족, 조직몰입, 직무성적을 높이는 방안 마련이 필요하다고 하겠다.

본 연구에서는 전국의 한방 의료기관 및 양방 의료기관 실무자를 대상으로 조사하였으며 이는 매우 의미 시도라고 생각된다. 그러나 한국한의학연구원 과제를 수행하는 기관 실무자들로 제한되어 있고, 실무자 전체를 대상으로 설문지를 수거하였음에도 한방임상시험을 수행하는 실무자 수가 적어 연구 대상자 수가 부족하였던 점들을 보완한 후 후속적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

V. 結 論

본 연구는 한국한의학연구원 과제에 참여하고 있는 한방 임상시험 실무자들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 및 직무스트레스에 대해 알아보고 직무스트레스에 따른 직무만족, 조직몰입, 직무성과와의 관계를 알아보고자 하였으며, 연구결과 대상자가 느끼는 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입 및 직무성과가 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 효과적으로 직무만족, 조직몰입, 직무성적을 높이고, 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것으로 보이며, 이의 개선은 향후 한방 임상시험의 질적 발전을 위해 선행되어야 할 것으로 생각된다.

VI. 感謝의 글

이 논문은 2010년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (No.20100020618).

VII. 參考文獻

1. KFDA. KOREAN GUIDELINE FOR GOOD CLINICAL PRACTICE. 2009-39.(Korean)
2. Yoo JH, Jang ES, Lee HJ, Kim YY, Kim HS, Lee SW. Knowledge and attitude of Sasang constitution investigators on the Sasang constitution clinical study in Korea. J Sasang Constitut Med. 2008;20(3):118-132. (Korean)
3. Hornberger JC, et al. Designing a cost-effective clinical trial. Stat Med. 1995;14(20):2249-2259.
4. Hartrick CT. "Quality assessment in clinical trials : considerations for outcomes research in interventional pain medicine", Pain Pract. Nov-Dec. 2008;8(6):433-438.
5. Kim JY. Study of the improvement and the status of domestic / International clinical trial. Unpublished master's thesis, Sookmyung womans university. Seoul. 2003.(Korean)
6. Kim TE, Kim KH. Job status and job satisfaction among clinical research coordinator. J Korean Acad Nurs Admin. 2009;15(3):336-345.(Korean)
7. Kim JS. Job satisfaction of the clinical research nurse. Unpublished master's thesis, Kyungpook university. Daegu. 2008.(Korean)
8. Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. An index of job satisfaction. Jorunal of Applied Psychology. 1951;35(5): 307-311.
9. Allen, N. J. & Meyer, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1990;63(1) :1-18.
10. Pillai, R. & Williams, E. A. Transfer national leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment and performance. Journal of Organizational Change Management. 2002;17:144-159.
11. Jang SJ, et al. Developing and Occupational Stress Scale for Korean Employees. Korean J Occup Environ Med. 2005;17(4):297-317.(Korean)
12. Rickard, C. M., Roberts, B. L., Foote, J., McGrail, M.R. Job satifaction and importance for intensive care

- unit research coordinators: results from binational survey. *Journal of Clinical Nursing*. 2007;16(9):1640-1650.
13. Miller, H. & Terborg, J. R. Job attitudes of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology*. 1979;64(4):380-386.
 14. Van Dyne, L. & Ang, S. Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*. 1998;41(6):692-703.
 15. 장은미. 정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교 연구. *한국인사관리학회지*. 1995;19:301-321.
 16. 정인수. 취업형태의 다양화와 정책과제. 서울: 한국노동연구원. 1997.
 17. Koo HR. Nonstandard employee`s Employment Insecurity and Organizational Commitment: a Comparative Study. *The Korean Journal of Sociology*. 2005;2: 163-195.(Korean)
 18. Park YJ. The study of job insecurity and organizational commitment of employment status of secretaries. Unpublished master's thesis, Ewha womans university. Seoul. 2007.(Korean)
 19. Cappelli, P. Rethinking employment. *British Journal of Industrial Relations*. 1995;33(4):563-602.
 20. Mangum, G., Mayall, D. & Nelson, K. The temporary help industry; A response to the dual internal labor market. *Industrial & Labor Relation Review*. 1985;38 (4):599-611.
 21. Lee EW. Differences in Wage and Job Satisfaction between Regular and Non-regular Workers. *Journal of Economic Studies*. 2009;27(3):55-78.(Korean)
 22. Greenhalgh, L. & Rosenblatt, S. Job insecurity; Toward a conceptual clarity. *Academy of Management Review*. 1984;9:438-448.
 23. Roskies, E. & Louis-Guerin, C. Job insecurity in managers; antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 1990;11:345-359.
 24. Robinson, S. L. Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*. 1996;41: 574-599.
 25. Homans, G. C. *Social behavior: It's elementary forms*. New York: Horcourt. Brace and World. 1961.
 26. Vroom, V. H. *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons. 1964.
 27. Mottaz, C. J. Determinants of organizational commitment. *Hunan Relations*. 1998;41:467-482.
 28. Kim WJ, Seo WS. The Effects of Job Characteristics and Employment Relationship Characteristics on Job Involvement of Hotel Employees: Focused on the Moderating Effects of Employment Types. *Korean Journal of Hospitality Administration*. 2010;19(1):137-158.(Korean)