

碩士學位論文

통신업 근로자의 직무스트레스와
사회심리적 안녕상태간의 관련성 연구

2005年

漢城大學校 安全保健經營大學院

安全保健經營學科

人間工學 專攻

朴 容 成

碩 士 學 位 論 文
指導教授 鄭炳榕

통신업 근로자의 직무스트레스와
사회심리적 안녕상태간의 관련성 연구

Study on Relevance between Job Stress and Psychosocial
Well-being Status for Workers in a Tele-Communication
Service Industry

2004年 12月

漢城大學校 安全保健經營大學院

安全保健經營學科

人間工學 專攻

朴 容 成

碩 士 學 位 論 文

指導教授 鄭炳榕

통신업 근로자의 직무스트레스와
사회심리적 안녕상태간의 관련성 연구

Study on Relevance between Job Stress and Psychosocial
Well-being Status for Workers in a Tele-Communication
Service Industry

위 論文을 人間工學 碩士學位論文으로 提出함

2004年 12月

漢城大學校 安全保健經營大學院

安全保健經營學科

人間工學 專攻

朴 容 成

朴容成의 人間工學碩士學位論文을 認准함

2004年 12月

심사위원장 (인)

심 사 위 원 (인)

심 사 위 원 (인)

감사의 글

본논문이 완성되기까지 바쁘신 가운데서도 아낌없는 지도와 격려를 해주신 박두용 교수님과 논문연구과정에 유익한 조언과 적극적인 관심을 기울여 주신 이윤근 교수님께 진심으로 감사를 드립니다

그리고 논문작성이나 수업시간에 관계없이 언제나 자문을 해주시고 학술적인 자료나 정보를 제공하여 보다 알찬 논문이 되도록 지도해주신 산업공학과 정병용 교수님과, 연세대 의대 장세진 교수님의 아낌없는 지원에 깊은 감사를 드립니다.

아울러 논문자료 수집등에 많은 도움을 준 산업공학과 연구생들과 김완진군에게도 고마운 마음을 전하며 또한 오늘의 제가 있을 수 있도록 길러주신 부모님께 깊은 감사를 드립니다.

그리고 바쁘다는 핑계로 시간을 많이 갖지 못했던 사랑하는 딸 지혜(고2) 주현(초등2)과 같이 자그마한 결실의 보람을 함께 나누고자 합니다

목 차

List of Tables	i
I. 서 론	1
1. 연구 배경	1
2. 연구 목적	2
II. 연구대상 및 방법	3
1. 연구대상	3
2. 측정변수	3
2.1 일반적 특성	3
2.2 직무특성	3
2.3 건강관련특성	4
2.4 성격특성	4
2.5 직무스트레스	4
2.6 사회심리적 스트레스(건강상태)	7
3. 설문통계분석	8
3.1 일반사항	8
3.2 일반적 통계특성	9
3.3 개인특성별 직무스트레스 통계	17
3.4 직무특성별 직무스트레스 통계	21
3.5 건강특성별 직무스트레스 통계	28
3.6 사회심리적 스트레스 분포	32

Ⅲ. 결론	39
참고문헌	41
Abstract	42
부 록	44

List of Tables

Table 3-1. 개인특성별 성격, 직무스트레스, 심리적 점수	9
Table 3-2. 개인특성별 성격, 직무스트레스, 심리적 점수	11
Table 3-3. 직무특성별 성격, 직무스트레스, 심리적 점수	14
Table 3-4. 건강관련특성에 따른 성격, 직무스트레스, 심리적 점수	16
Table 3-5. 개인특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정성	17
Table 3-6. 개인특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수	18
Table 3-7. 개인특성에 따른 보상부적절, 문화점수	20
Table 3-8. 직무특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정성	22
Table 3-9. 직무특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수	24
Table 3-10. 직무특성에 따른 보상점수, 문화점수	27
Table 3-11. 건강특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정	29
Table 3-12. 건강특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수	30
Table 3-13. 건강특성에 따른 보상부적절, 문화점수	31
Table 3-14. 연구 대상자의 개인특성별 사회심리적 스트레스 분포수	32
Table 3-15. 연구 대상자의 직무특성별 사회심리적 스트레스 분포수	34
Table 3-16. 연구 대상자의 건강특성별 사회심리적 스트레스 분포수	36
Table 3-17. 연구 대상자의 성격특성별 사회심리적 스트레스 분포수	38

I. 서론

1. 연구배경

1902년 국내 최초로 자석식 전화기가 도입된 이후, 통신업은 아날로그 방식의 유선전화시대에서 현재는 유선전화뿐만 아니라 인터넷사업, 무선 통신사업등 종합적인 IT(Information Technology)강국으로 발돋움해왔다. 이러한 과정에서 통신업 종사자들은 과거 국가가 지원해주는 독점사업체제에서 경쟁체제로의 전환, IT기술의 발달로 인한 새로운 업무의 증가, 민영화를 통한 구조조정 실시 등으로 인하여 직무스트레스가 증가하게 되었다.

스트레스의 정도가 적정할 경우(eustress) 개인의 심신활동을 촉진시키고 활성화시켜 직무수행에 있어서 문제해결에 창조력을 발휘하게 되고, 동기유발이 증가하며, 생산성을 향상시키는데 기여하지만, 스트레스의 정도가 과도할 경우(distress) 역기능이 작용하여 심신을 황폐시키거나 직무성과에 부정적인 영향을 미친다. 또한, 스트레스가 장기적으로 혹은 스트레스가 과도할 경우, 뇌심혈관계 질환(Cardiovascular Disease), 근골격계 질환(Musculoskeletal Disease), 정신황폐(Psychological Disorders), 업무상해(Workplace Injury), 이외에 자살, 암 등 관련된 질환 및 상해를 직·간접적으로 유발할 수 있다. 직무스트레스의 유발요인은 물리적 환경, 직무의 자율성, 직무 불안정성, 조직체계, 직장문화, 업무보상, 상사와의 관계, 직무의 요구도 등 다양한 요인에 의해 발생될 수 있다. 미국의 Northwestern National Life의 조사에 의하면 전체 근로자의 40%가 직장 일에 대해 매우 혹은 극도로 스트레스를 받고 있다고 조사되었다. NIOSH에서는 직무스트레스의 원인이 첫째는 과중한 하역작업, 불규칙한

휴식 등의 잘못된 업무설계(The Design of Tasks)가 원인이고, 둘째로 원활한 직장 커뮤니케이션의 부족, 낮은 직무참여도 등의 경영스타일(Management Style), 셋째로 직장동료간 혹은 상사와의 직무교류 부족 등의 직장관계(Interpersonal Relationships), 넷째로 과도한 작업 등의 직무역할(Work Role), 다섯째로 승진, 개인발전 저하 등의 직무관련성(Career Concerns), 여섯째로 불쾌하거나 위험한 물리적 작업환경(Environmental Condition)이 직무스트레스를 유발할 수 있다고 발표하였다.

통신업의 경우, 2004년 현재 유선전화사업에 KT, 하나로통신 등, 국제전화사업에 KT, 데이콤 등, 인터넷사업에 KT, 두루넷, 하나로통신 등, 무선전화사업에 SK Telecom, KTF, LG Telecom 등 무한경쟁시대로 돌입하였다. 무선전화사업의 경우만 예를 들면, 초기에 5개회사로 출발하였으나 지금은 3개회사밖에 남지 않았고 한때 전국적으로 유행했던 무선호출사업(Beeper)과 시티폰 등은 거의 서비스자체가 사멸하였다. 이 뿐만 아니라 현재 외국기업의 국내진출과 국내기업의 해외진출이 급속도로 진행되고 있어 통신관련 근로자의 직무스트레스 증가의 원인이 되고 있는 실정이다. 이에, 우리나라 통신업의 직무스트레스로 인한 사회심리적 건강상태에 관한 연구가 진행되거나 보고된 바가 없어 통신업 근로자의 스트레스관련 질환 예방을 위해 본 연구가 반드시 실행되어야 할 것으로 요구된다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 국내 통신업에 종사하는 사무직, 현장직 근로자의 설문조사를 통한 단면연구를 통하여 일반적 특성(성, 연령, 결혼상태, 최종

학력 등), 건강관련 특성(흡연, 음주, 커피량, 운동, 여가활동등), 직무특성(급여, 직위, 고용형태등), 성격특성(A형, B형 성격), 직무스트레스 조사(물리환경, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등), 사회심리적 스트레스조사를 통하여 설문결과를 바탕으로 첫째, t검정·분산분석을 통한 각 변수들에 따른 사회심리적 스트레스 수준비교를 실시하고 둘째, 다중회귀분석을 통한 각 변수들의 사회심리적 스트레스 영향에 유의한 정도 평가 셋째, 개인적 특성(A, B타입) 및 직무스트레스가 사회심리적 스트레스에 어떤 관련성을 보이는가를 평가하는데 그 목적이 있다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구의 설문대상은 국내 통신기업 A사 직원 500명을 대상으로 실시되었고, 설문의 구분은 일반사무, 통신사무, 통신현장, 영업관리로 구분하여 조사하였다. 설문의 내용은 일반적 특성, 건강관련 특성, 직무특성, 성격특성, 직무스트레스 조사, 사회심리적 스트레스 조사로 영역을 나누어 실시하였으며, 문항은 4점 Likert척도(매우 그렇다, 대부분 그렇다, 조금 그렇다, 전혀 그렇지 않다)를 기준으로 실시되었으며, 성격특성항목의 일부항목은 2점 척도(예, 아니오)로 실시하였으나 4점으로 환산해주는 방식을 채택하였다. 설문의 분석은 통계프로그램인 Mini-tab R14를 사용하여 통계분석을 실시하였다.

2. 측정변수

2.1 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 최종학력, 결혼상태로 나누어 측정하였다. 최종학력은 고졸이하와 대졸이상으로 나누었고, 결혼상태는 미혼, 기혼, 기타로 나누어 실시하였다.

2.2 직무특성

직무특성은 급여, 근무기간, 직무내용, 직위, 고용형태, 근무형태, 평균근무시간을 조사하였고, 직무내용은 일반사무(관리), 통신사무(관리), 통신관리(현장), 영업사무(관리)로 나누어 조사하였고, 직위는 사원, 대리, 과장, 부장이상으로 나누어 조사하였다. 고용형태는 정규직과 비정규직으로, 근무형태는 비교대와 교대로 나누어 조사하였다.

2.3 건강관련특성

건강관련특성은 흡연, 음주, 커피량, 운동, 여가활동, 수면량의 변수를 조사하였다. 흡연은 흡연, 비흡연, 과거흡연(피우다가 현재 금연)으로 나누어 조사하였고, 수면시간은 충분하다, 충분하지 않다고 나누어 조사하였다.

2.4 성격특성

성격특성은 4점척도(매우 그렇다, 대부분 그렇다, 조금 그렇다, 전혀 그렇지 않다) 5문항, 2점척도(예, 아니오) 5문항으로 총 10문항으로 구성되어 평가하였다. 4점척도는 일에 대한 경쟁심, 시간에 대한 압박감, 보스기질, 다방면에 대한 욕구, 식사시간의 항목이 3, 2, 1, 0의 4점척도로 평가되었으며, 시간에 대한 압박감, 일과이후 일에 대한 압박감, 일의 한계점, 일의 만족감, 참을성의 항목은 1, 0의 2점척도로 평가되었다. 최종적인 평가는 4점척도는 취득점수를 3으로 나누어 총점수가 5점 만점, 2점척도는 취득점수를 그대로 인정하여 총점수가 5점 만점으로 모든 항목을 더

한 총합점수는 10점만점을 기준으로 평가되었으며, 조사된 설문의 중앙값을 기준으로 고점수 집단은 A형타입 성격, 저점수 집단은 B형타입 성격으로 나누어 평가하였다.

2.5 직무스트레스

직무스트레스는 한국스트레스연구회에서 작성한 스트레스 평가방법으로 설문을 작성하였다. 직무스트레스의 평가는 총 8개 영역 43문항으로 구성되어 있으며 이 평가방법은 NIOSH의 스트레스 평가방법과 Karasek이 1982년에 제작한 스트레스 평가방법 JCQ(Job Content Questionnaire)모델에 우리나라 실정에 맞는 사항을 추가하여 만든 평가방법이다. 평가의 8개 영역은 물리환경(3문항), 직무요구(8문항), 직무자율(5문항), 관계갈등(4문항), 직무불안정(6문항), 조직체계(7문항), 보상부적절(6문항), 직장문화(4문항)로 나누어져 있고, 각 영역당 문항은 3개 문항 ~ 8개 문항으로 총 43개 문항으로 구성되어 있다. 평가의 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 4점 Likert척도를 사용하였고 각 응답에 대해 1, 2, 3, 4점을 부여하여 평가하였다. ‘매우 그렇다’는 직무스트레스가 많은 수준으로 ‘전혀 그렇지 않다’는 직무스트레스가 적은 수준으로 평가된다. 또한, 최종 작성된 설문의 직무스트레스 평가방법은 다음과 같은 방법으로 사용되었다.

▷ 1단계 : 영역별 환산점수

$$(\text{합산된 점수} - \text{문항수}) / (\text{영역별 최고점수} - \text{문항수}) \times 100$$

▷ 2단계 : 직무스트레스 총점수

(각 8개영역 환산점수 총합)/8

(1) 물리환경

물리환경의 평가는 NIOSH에서 제시한 평가 기준을 바탕으로 설문을 작성하였으며, 물리환경의 평가는 근무 장소의 쾌적성(공기오염), 작업방식의 위험성, 업무에 대한 신체부담의 3가지 변수로 물리환경에 대해 평가하였다.

(2) 직무요구

직무요구는 Karasek(1982)이 제작한 JCQ(Job Content Questionnaire)의 평가방법으로 시간적 압박, 업무상황, 업무량 증가, 책임감, 과도한 직무부담(2개 문항), 직장가정양립, 업무 다기능 변수로 총 7개 변수, 8개 문항으로 직무요구에 대해 평가하였다.

(3) 직무자율

직무자율은 JCQ 평가방법을 활용하였으며 평가변수로는 기술적 재량(2개 문항), 예측불가능성, 직무수행권한(2개 문항)으로 총 3개 변수, 5개 문항으로 직무자율에 대해 평가하였다.

(4) 직무불안정

직무불안정은 JCQ 평가방법을 활용하였으며 평가변수로는 구직기회(2

개 문항), 전반적 고용불안정성(4개문항)의 총 2개 변수, 5개 문항에 의해 직무자율에 대해 평가하였다.

(5) 관계갈등

관계갈등은 JCQ의 평가방법을 활용하였으며 평가변수는 상사의 지지, 전반적 지지, 동료의 지지(2개 문항)의 4개 변수, 4개 문항으로 구성되어 있다.

(6) 조직체계

조직체계는 조직의 전략 및 운영체계, 조직의 지원, 조직적 갈등, 목적·이해의 동질성, 합리적 의사소통 결여, 승진가능성, 직위부적합의 7개 변수, 7개 문항에 대해 조직체계를 평가하였다.

(7) 보상부적절

보상부적절에 대한 평가는 기대부적합, 금전적 보상, 존중, 내적동기, 기대보상, 기술개발기회의 6개 변수, 6개 문항으로 평가하였다.

(8) 직장문화

직장문화에 대한 평가는 우리나라에서 발생할 수 있는 직무스트레스로서 회식문화, 직장문화, 의사소통결여, 성적차별의 4개 변수, 4개 문항으로 평가하였다.

2.6 사회심리적 스트레스(건강상태)

사회심리적 스트레스에 대한 평가는 직무와 관련 혹은 비관련하여 현재 스트레스로 인한 건강상태를 측정하는 방법으로 연세대 의학박사 장세진(1993)교수가 우리나라 실정에 맞게 수정하여 만든 스트레스 평가방법으로 기존의 PWI(Psychosocial Well-being Index)의 평가방법중 18개 문항으로 축소시킨 SF-PWI를 사용하여 스트레스 수준을 평가하였다.

스트레스의 평가척도는 0, 1, 2, 3점의 점수를 부여하여 관련된 항목의 스트레스가 ‘항상 그렇다’일 경우 3점을, ‘약간 그렇다’일 경우 2점, ‘대부분 그렇다’일 경우 1점, ‘항상 그렇다’일 경우 0점을 부여하여 점수가 높을수록 관련된 항목에 대한 스트레스 점수가 높은 것을 의미한다. 이러한 방법으로 평가된 총 점수 54점중 27점 이상일 경우 ‘스트레스 고위험집단’, 9점 ~ 26점일 경우 ‘잠재적 스트레스 집단’, 8점 이하일 경우 ‘건강 집단’으로 평가하였다.

3. 설문통계분석

3.1 일반사항

설문의 통계분석은 통신업 종사자 총 500명을 대상으로 실시되었고, 그중 총 470부(94%)가 회수되었다. 통계분석은 각 개인의 특성과 성격특성, 직무스트레스, 심리적 점수와 통계분석을 통하여 각 변수간의 상관성 및 스트레스 수준을 비교하였다.

통계에 사용된 프로그램은 Mini-tab R14를 사용하였으며, 각 변수간의 유의 수준은 0.05를 기준으로 하였다.

설문에 참가한 인원 470명중 개인특성별 분포는 성별인 남자는 382명(81.3%), 여자는 88명(18.7%)이었고 연령분포는 20대가 47명(10%), 30대가 168명(35.7%), 40대가 193명(41.1%), 50대 이상이 (11.7%)를 차지하였다. 학력은 고졸이하가 261명(56.1%), 대졸이상이 204명(43.9%)이었고 결혼상태는 미혼이 80명(17.1%), 기혼이 387(82.5%), 기타(0.4%)를 차지하였다.

직무특성별 분포는 급여별로 나누어 조사하였으며 근무기간은 5년 미만 105명(23.0%), 10년미만이 86(18.8%), 15년 미만이 84명(18.4%), 20년 미만이 65명(14.2%), 25년 미만이 58명(12.7%), 30년 미만이 49명(10.7%), 30년 이상이 10명(2.2%)를 차지하였다. 직무내용별 분포는 일반사무직이 60명(13.0%), 통신사무직이 69명(15.0%), 통신관리가 269명(58.5%), 영업사무직이 62명(13.5%)이 차지하였다. 고용은 정규직이 394명(84.4%), 비정규직이 73명(1.6%)이 차지하였다. 근무형태별 분포는 주간근무가 455명(97.2%), 교대근무가 13명(2.8%)이었으며, 근무시간별로 주 45시간이하근무가 212명(45.9%), 50시간이하가 131명(28.4%), 55시간이하가 28명(6.1%), 60시간이하가 61명(13.2%), 65시간이하가 4명(0.9%), 70시간이하가 17명(3.7%), 75시간이하가 1명(0.2%), 80시간이하가 8명(1.7%)를 차지하였다.

건강관련특성에 따른 분포는 흡연이 204명(43.4%), 비흡연이 220명(46.8%)이었으며 비흡연이 220명(46.8%), 과거흡연이 46명(9.8%)이었다. 음주상태는 마심이 325명(69.2%), 안마심이 145명(30.8%)이었으며, 일일 커피량은 0잔이 45명(9.6%), 1~2잔이 227명(48.3%), 3~4잔이 151명(32.1%), 5~6잔이 35명(7.5%), 7~8잔이 7명(1.5%), 9~10잔이 5명(1.1%)이었다. 운동은 157명(22.5%)가 규칙적으로 운동을 실시하고 있었고, 312명(66.5%)이 운동을 하지 않았다. 취미생활을 하고 있다고

대답한 사람이 158명(33.7%), 없다고 311명(66.3%)를 차지하였다. 수면은 충분하다고 대답한 사람이 232명(49.6%), 불충분이 236명(50.4%)를 차지하였다.

3.2 일반적 통계특성

각 항목별 통계특성은 성격점수는 총 470명의 응답자중 10점만점을 기준으로 평균이 5.3이었으며 표준편차는 2.1로 조사되었고, 1사분위수는 3.7, 2사분위수는 5.5, 3사분위수는 7.0으로 조사되었으며, 최소값은 1, 최대값은 10으로 나타났다. 직무스트레스평가는 100점 만점으로 물리환경, 직무요구, 각 개인특성별 성격, 직무스트레스, 심리적 점수는 <table 3-1>과 같다.

<table 3-1> 개인특성별 성격, 직무스트레스, 심리적 점수

항목	변수	성격 점수	직무스트레스점수							심리적 점수
			물리 점수	직무 요구 점수	직무 자율 점수	관계 갈등 점수	직무 불안정 점수	조직 체계 점수	보상 문화 점수	
N		470	470	470	470	470	470	470	470	470
평균		5.3	46.2	51.5	49.8	36.5	59.7	51.9	44.7	42.0
표준편차		2.1	20.8	14.5	11.7	15.6	13.9	16.4	13.9	16.7
사분위수										
1사분위수		3.7	33.3	41.7	40.0	33.3	50.0	38.1	33.3	33.3
2사분위수		5.5	44.4	50.0	46.7	33.3	61.1	52.4	44.4	41.7
3사분위수		7.0	55.6	58.3	53.3	41.7	66.7	61.9	55.6	50.0
최대값		10.0	100	133.3	93.3	100	100	100	94.4	100
최소값		1.0	0	12.5	13.3	0	11.1	0	0	0

배점:성격점수(0~10점), 심리적점수(0~54점), 직무스트레스점수(0~100점)

개인특성별 성격점수, 직무스트레스점수, 심리적점수는 <table 3-2>와 같이 조사되었다.

조사결과, 심리적 건강상태를 측정하는 심리적 점수가 16.5점 ~ 24점으로 스트레스 고위험집단은 아니지만 거의 모든 직장인이 잠재적 스트레스 집단으로 조사되었다. 성별에 따른 특성이 성격과 직무스트레스 거의 비슷하게 조사되었으나 심리적 건강상태를 측정하는 심리적 점수는 남자가 21.8점, 여자가 19.9점으로 보다 많은 스트레스를 받는 것으로 조사되었으나 남자가 스트레스를 더 받는 것이 직무적으로 더 받는 것인지는 판단하기가 어렵다. 나이별 분포는 20대가 직무스트레스가 49.5점으로 가장 높았고 심리적 점수도 24.0점으로 가장 높았다. 20대가 직무적, 심리적 스트레스수준이 다른 집단에 비해 높은 것으로 조사되었고 그 다음은 40대가 47.9점과 21.5점으로 차순위를 30대가 47.5점, 21.3점, 50대 이상이 46.5점, 19.6점으로 스트레스를 가장 적게 받는 것으로 조사되었다. 조사된 내용을 살펴보면 직무스트레스점수와 심리적점수가 같은 분포의 순으로 나열되어 스트레스가 직무와 많이 연관되어 있는 것으로 보여진다. 학력별 분포는 직무스트레스는 48.1점으로 대졸이상의 47.5점에 비해 높았으나 심리적 점수는 오히려 대졸이상이 21.7점으로 고졸이하의 21.5점에 비해 약간 높았다. 하지만 점수의 차이가 거의 차이가 나지 않으므로 스트레스에 관해 큰차이가 없는 것으로 보여진다. 결혼상태에 따른 스트레스 분포는 미혼이 직무스트레스와 심리적 점수가 49.5점과 22.5점으로 가장 스트레스를 많이 받았으며 기혼이 47.5점과 21.3점, 기타가 45.4점과 16.5점으로 가장 낮은 점수를 기록하였다.

<table 3-2> 개인특성별 성격, 직무스트레스, 심리적 점수

개인 특성	분류	N(%)	성격점수		직무스트레스		심리적 점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
성별	남	382(81.3%)	5.3(2.2)	0.662	47.9(9.0)	0.374	21.8(8.3)	0.011
	여	88(18.7%)	5.2(2.1)		47.2(7.0)		19.9(6.1)	
나이	20대	47(10%)	5.0(2.4)	0.908	49.5(9.5)	0.445	24.0(10.4)	0.041
	30대	168(35.7%)	5.3(2.0)		47.5(8.8)		21.3(7.1)	
	40대	193(41.1%)	5.3(2.2)		47.9(8.0)		21.5(7.7)	
	50대이상	55(11.7%)	5.2(2.1)		46.5(8.9)		19.6(8.3)	
학력	고졸이하	261(56.1%)	5.3(2.1)	0.863	48.1(8.3)	0.443	21.5(8.1)	0.77
	대졸이상	204(43.9%)	5.3(2.2)		47.5(8.9)		21.7(7.8)	
결혼	미혼	80(17.1%)	5.1(2.2)	0.577	49.4(10.1)	0.188	22.5(9.8)	0.344
	기혼	387(82.5%)	5.3(2.1)		47.5(8.3)		21.3(7.6)	
	기타	2(0.4%)	4.7(3.8)		45.4(7.2)		16.5(0.7)	

직무특성별 성격, 직무스트레스, 심리적 점수는 <table 3-3>과 같이 조사되었다. 급여별 스트레스 점수는 급여가 연간 2000만원 이하의 집단이 직무스트레스가 55.1점, 심리적 점수가 25.6점으로 다른 집단군에 비해 월등히 높은 것으로 조사되었다. 또한 이 조사항목에 대해서 유의수준도 상당히 높았다. 이러한 근로자가 전체의 약 10.8%를 차지하여 직무적으로 심리적으로 스트레스수준이 높은 것으로 조사되었다. 이외에 직무스트레스는 5000만원이하가 47.5점, 3000만원이하가 47.4점, 6000만원이하가 47.2점, 4000만원이하가 47.5점의 순이었고, 심리적 점수는 6000만원이하가 21.5점, 4000만원이하가 21.4점이고, 5000만원이하가 21.1점, 3000만원이하가 20.7점으로 2000만원이하의 집단군을 제외하고 크게 차이를 발생하지 않았다.

근무기간별 스트레스수준은 직무스트레스와 심리적 점수가 가장 높은 집

단군은 10년 미만 근로자로서 직무스트레스점수가 49.1을 기록하였고 심리적 점수가 22점을 기록하여 10년 미만 근로자들이 가장 많은 스트레스를 받는 것으로 조사되었다. 직무스트레스는 그 다음은 20년 미만 근로자가 48.7점을 받았고, 5년 미만 근로자가 48.0점을, 30년 이상 근로자가 47.3점을 15년미만 근로자와 30년 미만 근로자가 47.0점을 받았으며, 25년 미만 근로자가 45.9점을 받아 가장 낮은 점수를 받았다. 근무기간별 심리적 점수는 5년 미만 근로자가 21.7점을 받아 두 번째로 많은 스트레스상태를 보였고, 15년 미만 근로자와, 20년 미만 근로자가 21.4점을 받았고, 25년 미만 근로자가 21.1점, 30년 미만 근로자가 21.0점, 30년 이상 근로자가 20.0점을 받았다.

직무내용별 스트레스 점수는 현장의 통신관리업무를 받는 근로자가 직무스트레스점수가 49.2점, 심리적 점수가 21.8점을 받아 가장 높은 스트레스집단군으로 조사되었으며, 그 다음은 일반사무가 48.1점과 21.5점을 받아 두 번째로 스트레스수준이 높았으며, 통신사무가 45.9점, 심리적 점수가 20.9점을, 영업사무가 43.4점, 심리적 점수가 21.1점을 기록하였다.

직위별 스트레스 점수는 직무스트레스 점수와 심리적 점수가 서로 조금씩 다르게 조사되었다. 직무스트레스 점수는 사원이 48.0점으로 가장 높은 점수를 기록하였으며, 대리가 47.6점, 과장이 43.6점의 순으로 직무스트레스수준이 조사되었으나 오히려 심리적 스트레스점수는 과장이 22.5점, 대리가 21.5점, 사원이 21.3점을 기록하여 반대의 경향을 보였다. 과장의 경우에는 직무스트레스보다 가정스트레스등에 의해 수준이 높은 것으로 예상된다.

고용형태별 스트레스수준은 비정규직이 정규직에 비해 스트레스수준이 보다 높은 것으로 조사되었다. 비정규직의 직무스트레스 점수는 52.5점으로 정규직의 46.9점보다 훨씬 높았으며, 심리적 스트레스점수도 23.6점으

로 정규직의 21.3점보다 높았다. 또한 유의수준도 상당히 높아 비정규직이 받는 스트레스수준이 정규직에 비해 심각한 것으로 조사되었다.

근무형태별 스트레스수준은 교대근무자의 스트레스수준이 주간근무자의 스트레스수준에 비해 높은 것으로 조사되었다. 교대근무자는 직무스트레스 점수가 49.9점, 심리적 스트레스점수가 25.5점으로 모두 높았으며, 주간근무자는 직무스트레스가 47.7점, 심리적 점수가 21.3점으로 교대근무자보다 낮았다.

근무시간별 스트레스점수는 75시간 근무자가 직무스트레스점수가 76.3점, 심리적 스트레스점수가 49점으로 심각한 스트레스 집단군으로 조사되었으나, 응답자가 1명밖에 되지 않아 특정인의 스트레스수준으로만 생각할 수 있다. 이외에 높은 스트레스집단군은 직무스트레스는 80시간이하로 근무하는 집단군이 55.5점으로 가장 높게 조사되었으며 그 다음은 70시간이하가 51.9점, 60시간이하가 50.7점, 50시간이하가 48.2점, 65시간이하가 47.8점, 55시간이하가 46.6점, 45시간이하가 46.1점의 순으로 조사되었다. 심리적 스트레스점수는 70시간이하가 24.9점으로 가장 높았으며 65시간이하가 24.0점, 80시간이하가 22.9점, 60시간이하가 22.1점, 50시간이하가 21.4점, 55시간이하가 20.9점, 45시간이하가 21.0점의 순으로 스트레스 수준이 높았다. 표에서 알 수 있듯이 대체적으로 근무시간이 길어질수록 스트레스 수준이 높은 것으로 알 수 있다. 또한 이 조사에 대한 유의수준도 높은 것으로 조사되었다.

건강관련특성에 따른 성격, 직무스트레스, 심리적 점수는 <table 3-4>와 같이 조사되었다.

흡연상태에 따른 스트레스수준은 흡연자가 비흡연자에 비해 직무스트레스 및 심리적 스트레스 점수가 높게 조사되었다. 흡연자가 직무스트레스

<table 3-3> 직무특성별 성격, 직무스트레스, 심리적 점수

직무 특성	분류	N(%)	성격점수		직무스트레스		심리적 점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
급여	2000까지	43(10.8%)	5.7(2.2)	0.657	55.1(10.1)	0.0001	25.6(10.1)	0.018
	3000까지	30(7.5%)	5.0(2.1)		47.4(5.9)		20.7(5.6)	
	4000까지	143(35.8%)	5.3(2.3)		46.6(9.0)		21.4(7.7)	
	5000까지	112(28.0%)	5.2(2.3)		47.5(7.4)		21.1(6.9)	
	6000까지	72(18.0%)	5.5(2.0)		47.1(7.1)		21.5(8.1)	
근무기간	5년 미만	105(23.0%)	5.1(2.1)	0.658	48.0(8.9)	0.366	21.7(8.7)	0.976
	10년 미만	86(18.8%)	5.5(2.1)		49.1(10)		22.0(7.8)	
	15년 미만	84(18.4%)	5.0(2.1)		47.0(8.3)		21.4(8.0)	
	20년 미만	65(14.2%)	5.5(2.0)		48.7(7.2)		21.4(7.2)	
	25년 미만	58(12.7%)	5.5(2.3)		45.9(7.9)		21.1(7.8)	
	30년 미만	49(10.7%)	5.2(2.2)		47.0(7.7)		21.0(8.0)	
	30년 이상	10(2.2%)	5.2(2.7)		47.3(6.7)		20.0(6.2)	
직무내용	일반사무 (관리)	60(13.0%)	5.4(2.3)	0.914	48.1(8.3)	0.0001	21.5(7.7)	0.819
	통신사무 (관리)	69(15.0%)	5.3(2.1)		45.9(6.9)		20.9(7.4)	
	통신관리 (현장)	269(58.5%)	5.3(2.1)		49.2(8.9)		21.8(8.4)	
	영업사무 (관리)	62(13.5%)	5.1(2.2)		43.4(7.1)		21.1(6.8)	
직위	사원	313(67.3%)	5.3(2.1)	0.094	48.0(8.8)	0.118	21.3(7.7)	0.843
	대리	135(29.0%)	5.1(2.2)		47.6(8.3)		21.5(8.6)	
	과장	17(3.7%)	6.4(2.4)		43.6(7.8)		22.5(8.7)	
고용형태	정규직	394(84.4%)	5.2(2.2)	0.183	46.9(8.4)	0.0001	21.1(7.9)	0.014
	비정규직	73(1.6%)	5.6(2.2)		52.5(8.4)		23.6(7.9)	
근무형태	주간근무	455(97.2%)	5.3(2.1)	0.358	47.7(8.6)	0.396	21.3(7.9)	0.172
	교대근무	13(2.8%)	6.0(2.6)		49.9(9.1)		25.5(10.3)	
근무시간	45시간	212(45.9%)	5.2(2.1)	0.678	46.1(8.1)	0.0001	21.0(7.5)	0.017
	50시간	131(28.4%)	5.2(2.3)		48.2(7.9)		21.4(7.4)	
	55시간	28(6.1%)	5.7(1.8)		46.6(7.6)		20.9(6.1)	
	60시간	61(13.2%)	5.5(1.9)		50.7(7.3)		22.1(8.1)	
	65시간	4(0.9%)	5.6(2.6)		47.8(7.4)		24.0(13.4)	
	70시간	17(3.7%)	5.9(2.4)		51.9(14.8)		24.9(12.0)	
	75시간	1(0.2%)	7.7		76.3		49	
	80시간	8(1.7%)	5.3(2.8)		55.5(13.9)		22.9(16)	

가 48.6점, 심리적 스트레스점수가 22.6점을 기록하여 가장 높은 스트레스수준을 기록하였으며, 그 다음은 과거흡연경력이 있는 집단군이 48.1점 및 21.7점을 기록하였으며, 비흡연자가 47.0점 및 20.4점으로 가장 낮은 스트레스 집단군으로 조사되었다.

음주상태에 관한 조사는 직무스트레스는 비음주군이 직무스트레스수준이 48.2점으로 음주군의 47.6점보다 높았지만 심리적 스트레스 점수는 음주군이 21.7점, 비음주군이 21.1점으로 약간 높게 조사되었다.

커피량에 따른 스트레스수준은 일일 커피량이 9~10잔인 집단군이 직무스트레스는 54.8점, 심리적 스트레스는 30.4점은 다른 집단군에 비해 월등히 높았다. 그 다음은 5~6잔이 52.2점과 25.3점으로 두 번째로 높은 스트레스점수를 차지하였고 이외에 집단군의 거의 비슷한 분포를 보였다. 대체적으로 커피량이 높은 집단군일수록 스트레스수준이 다소 높은 경향을 보였으나 7~8잔인 집단이 오히려 스트레스수준은 48.8점과 17.0점으로 가장 낮은 특징을 보였다.

운동에 대한 스트레스점수는 규칙적으로 운동을 하지 않는 집단군이 규칙적으로 운동을 하는 집단군에 비해 높은 점수를 기록하였으며, 또한 통계적으로 상당히 유의한 것으로 조사되었다. 운동을 하는 집단군은 직무스트레스가 48.7점, 심리적 스트레스점수가 22.3점으로 운동을 하는 집단군의 45.9점과 20.5점에 비해 높게 조사되었다. 이는 운동을 하는가의 여부에 따라 스트레스가 상당히 감소될 수 있다는 것으로 예상할 수 있다.

취미생활에 대한 스트레스점수 분포는 운동과 같이 취미생활이 있는 집단군이 그렇지 않는 집단군에 비해 스트레스 수준이 낮은 것으로 조사되었다. 취미생활이 있는 집단군은 직무스트레스점수가 46.0점, 심리적 스트레스점수가 20.0점으로 없는 집단군의 48.7점과 22.3점에 비해 높았다.

수면에 대한 스트레스 점수 분포는 수면이 충분한 집단군이 불충분한 집단군에 비해 현저히 낮은 스트레스 점수를 기록하였다. 수면이 충분한 집단군은 직무스트레스 점수가 45.5점과 심리적 스트레스점수가 19.7점으로 불충분한 집단이 50.1점과 23.3점에 비해 많은 차이를 보였다. 이와 같이 스트레스는 운동과 취미생활, 수면 등에 따라 스트레스에 상당한 영향을 미치는 것으로 조사되었고, 스트레스수준을 낮추기 위해 규칙적 운동, 취미생활, 충분한 수면 등이 필요한 것으로 조사되었다.

<table 3-4>건강관련특성에 따른 성격, 직무스트레스, 심리적점수

건강 특성	분류	N(%)	성격점수		직무스트레스		심리적 점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
흡연상태	흡연	204(43.4%)	5.5(2.2)	0.162	48.6(9.9)	0.168	22.6(8.9)	0.017
	비흡연	220(46.8%)	5.1(2.2)		47.0(7.5)		20.4(6.9)	
	과거흡연	46(9.8%)	5.0(1.9)		48.1(7.0)		21.7(8.4)	
음주상태	마심	325(69.2%)	5.4(2.2)	0.13	47.6(9.0)	0.469	21.7(8.1)	0.482
	안마심	145(30.8%)	5.1(2.1)		48.2(7.7)		21.1(7.8)	
커피량 (이하)	0잔	45(9.6%)	5.0(2.4)	0.023	47.4(8.0)	0.016	21.0(6.8)	0.004
	2잔	227(48.3%)	5.1(2.1)		47.2(7.9)		21.2(7.3)	
	4잔	151(32.1%)	5.3(2.1)		47.4(9.3)		21.1(8.4)	
	6잔	35(7.5%)	6.5(2.1)		52.2(9.1)		25.3(8.8)	
	8잔	7(1.5%)	5.3(2.8)		48.8(10.8)		17.0(12.1)	
	10잔	5(1.1%)	5.4(3.3)		54.8(7.5)		30.4(13.8)	
운동	유	157(22.5%)	5.1(2.3)	0.326	45.9(8.4)	0.001	20.5(7.8)	0.039
	무	312(66.5%)	5.4(2.1)		48.7(8.6)		22.1(8.1)	
취미생활	유	158(33.7%)	5.2(2.3)	0.369	46.0(8.7)	0.002	20.0(7.7)	0.003
	무	311(66.3%)	5.3(2.1)		48.7(8.5)		22.3(8.0)	
수면	충분	232(49.6%)	5.1(2.1)	0.039	45.5(7.8)	0.0001	19.7(7.6)	0.0001
	불충분	236(50.4%)	5.5(2.2)		50.1(8.8)		23.3(8.0)	

3.3 개인특성별 직무스트레스 통계

개인특성에 따른 직무요구도, 직무자율성 및 직무불안정성은 <table 3-5>와 같고 개인특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수는 <table 3-6>, 개인특성에 따른 보상점수, 문화점수는 <table 3-7>와 같이 조사되었고 개인특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정성은 성별, 나이별, 학력별, 결혼상태와의 변수간 통계분포를 제시하였다.

<table 3-5>개인특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정

개인 특성	분류	N(%)	직무요구도		직무자율성		직무불안정	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
성별	남	382(81.3%)	51.1(14.4)	0.333	49.7(11.8)	0.591	59.2(13.9)	0.146
	여	88(18.7%)	52.8(14.8)		50.4(11.3)		61.6(13.6)	
나이	20대	47(10%)	49.7(13.9)	0.571	56.3(12.3)	0.0001	51.0(11.4)	0.0001
	30대	168(35.7%)	50.6(15.1)		50.0(11.4)		59.0(13.1)	
	40대	193(41.1%)	52.7(14.5)		48.6(10.9)		61.6(14.3)	
	50대이상	55(11.7%)	51.0(13.2)		46.9(11.9)		62.9(13.4)	
학력	고졸이하	261(56.1%)	50.9(14.6)	0.258	50.3(11.5)	0.252	59.3(13.2)	0.542
	대졸이상	204(43.9%)	52.4(13.9)		49.1(11.9)		60.1(14.9)	
결혼	미혼	80(17.1%)	50.1(14.5)	0.622	52.8(12.5)	0.034	54.3(13.7)	0.0001
	기혼	387(82.5%)	51.7(14.5)		49.2(11.4)		60.8(13.7)	
	기타	2(0.4%)	54.2		46.7(9.4)		72.2(15.7)	

성별에 따른 직무요구도, 직무자율성 및 직무불안정성은 약간의 차이로 남자보다 여자근무자가 직무요구도, 직무자율성 및 직무불안정성 직무스트레스수준이 조금 높았지만 유의성이 낮고, 값의 차가 적었다. 과거에는 남자근로자가 직무에 대한 요구도가 높고 여자근로자가 직무불안정성이 높았지만 빠른 직장문화의 변화로 남녀가 거의 차이를 발생하지 않았다.

나이에 따른 스트레스점수는 직무요구도는 40대가 52.7점으로 가장 높았고, 그 다음은 50대이상인 51.0점, 30대가 50.6점, 20대가 49.7점을 받

았으나 통계적 유의성은 없었다. 하지만 직무자율성과 직무불안정성은 높은 유의성을 보였는데 직무자율성은 20대(56.3점), 30대(50.0점), 40대(48.6점), 50대이상(46.9점)순이었으나, 직무불안정성은 50대이상(62.9점), 40대(61.6점), 30대(59.0점), 20대(51.0점)의 순으로 서로 반대의 결과로 분석되었다. 직무자율성은 연령층이 낮을수록 스트레스수준이 높았고, 직무불안정성은 정리해고 등의 고용에 대한 불안으로 연령이 높을수록 스트레스수준이 높았다.

학력에 따른 직무요구도, 직무자율성 및 직무불안정성은 직무요구도 및 직무불안정성은 대졸이상이 52.4점과 60.8점으로 고졸이하의 50.1점과 54.3점에 비해 높았고, 직무자율성은 고졸이하가 50.3점으로 대졸이상의 49.1점으로 근소하게 높았다. 하지만 학력에 따른 스트레스수준의 유의성이 낮아 통계적 연관성은 없었다.

결혼에 따른 직무요구도, 직무자율성은 통계적으로 유의하지 않는 수준에서 직무요구도는 기타집단군이 54.2점, 기혼이 51.7점, 미혼이 50.1점 순이었고, 직무자율성은 미혼 52.8점, 기혼 49.2점, 기타 46.7점순이었다. 하지만 직무불안정성은 기타집단군이 72.2점으로 기혼의 60.8점, 미혼의 54.3점과 비교할 때 가장 높은 스트레스수준을 보였고 통계적으로 매우 높은 유의수준을 보였다.

개인특성에 따른 물리점수, 관계갈등, 조직체계점수는 <table 3-6>과 같다.

개인특성에 따른 물리점수, 관계갈등, 조직체계는 성별에 따른 분류는 남자근로자가 여자근로자에 비해 근무환경에 대한 스트레스수준이 높은 것으로 조사되었다. 여자는 37.6점인데 비해 남자는 48.2점을 스트레스수준을 보였고, 이는 여자근로자들은 근무장소가 내근직인데 반해 남자근로자는 외근 등 보다 열악한 환경에 근무하기 때문인 것으로 조사되었다. 관

계갈등 및 조직체계는 큰 차이를 나타내지 않았다.

<table 3-6>개인특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수

개인 특성	분류	N(%)	물리점수		관계갈등점수		조직체계점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
성별	남	382(81.3%)	48.2(21.3)	0.000	36.6(15.7)	0.749	52.1(17.1)	0.5
	여	88(18.7%)	37.6(16.3)		36.1(14.9)		51.0(12.6)	
나이	20대	47(10%)	49.2(21.7)	0.742	39.4(18.5)	0.527	57.0(18.5)	0.058
	30대	168(35.7%)	44.8(20.9)		36.0(14.7)		52.0(15.7)	
	40대	193(41.1%)	46.9(20.0)		36.0(14.7)		51.5(16.4)	
	50대이상	55(11.7%)	45.5(23.1)		37.0(17.5)		47.5(14.6)	
학력	고졸이하	261(56.1%)	50.0(21.1)	0.000	37.7(15.1)	0.092	51.2(16.7)	0.273
	대졸이상	204(43.9%)	41.6(19.5)		35.3(15.9)		52.8(16.0)	
결혼	미혼	80(17.1%)	51.4(21.6)	0.03	38.8(18.0)	0.371	56.2(18.3)	0.027
	기혼	387(82.5%)	45.2(20.5)		36.1(15.1)		51.0(15.9)	
	기타	2(0.4%)	61.1(23.6)		33.3(0.00)		42.9(0.00)	

나이별 스트레스수준은 대체적으로 20대 근로자가 물리점수 49.2점, 관계갈등 39.4점, 조직체계 57.0점으로 가장 많은 스트레스 수준을 보였고 나머지 집단군은 통계적으로 유의하지 않는 범위에서 서로 비슷한 스트레스수준을 나타냈다.

학력별 스트레스 수준은 물리점수가 고졸이하는 50.0점이고 대졸이상은 41.6점으로 최종학력이 고졸이하 근로자가 물리환경에 대한 스트레스수준이 높았다. 이는 성별에 따른 스트레스수준과 마찬가지로 현장근로자가 내근근로자에 비해 물리환경에 대한 스트레스 수준이 높은 때문인 것으로 조사되었다. 관계갈등 및 조직체계에 있어서는 통계적으로 서로 유의하지 않았다.

결혼상태에 따른 스트레스 점수는 물리점수가 기타에서 61.1점으로 가장 높았고 미혼이 51.4점, 기혼이 45.2점을 기록했고 관계갈등은 오히려 미혼이 38.8점, 기혼이 36.1점, 기타가 33.3점을 스트레스수준을 나타냈

다. 조직체계는 미혼이 56.2점, 기혼이 51.0점, 기타가 42.9점으로 가장 낮은 스트레스를 받는 것으로 조사되었다. 하지만 결혼상태에 따른 물리 점수, 관계갈등, 조직체계점수는 서로 통계적으로 유의하지 않았다.

개인특성에 따른 보상부적절, 문화점수의 분포는 <table 3-7>과 같다.

<table 3-7>개인특성에 따른 보상부적절, 문화점수

개인 특성	분류	N(%)	보상부적절		문화점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
성별	남	382(81.3%)	45.1(14.2)	0.171	41.4(16.9)	0.089
	여	88(18.7%)	43.0(12.5)		44.7(15.9)	
나이	20대	47(10%)	53.6(14.5)	0.000	39.9(16.7)	0.632
	30대	168(35.7%)	44.6(12.6)		43.1(16.2)	
	40대	193(41.1%)	43.5(14.1)		42.3(17.2)	
	50대이상	55(11.7%)	41.8(14.3)		39.7(17.1)	
학력	고졸이하	261(56.1%)	44.3(14.0)	0.397	41.4(16.7)	0.198
	대졸이상	204(43.9%)	45.4(13.8)		43.4(16.6)	
결혼	미혼	80(17.1%)	50.6(15.6)	0.000	40.8(15.9)	0.074
	기혼	387(82.5%)	43.5(13.3)		42.4(16.8)	
	기타	2(0.4%)	36.1(3.9)		16.7(23.6)	

개인특성에 따른 보상점수, 문화점수는 성별에 따라서는 남자가 보상부적절에 대한 직무스트레스는 남자(45.1점)가 여자(43.0점)에 비해 약간 높았으나 유의하지는 않았고, 직장의 문화점수는 여자(44.7점)가 회식문화, 직장문화의 차이로 인해 남자(41.4점)에 비해 조금 높았다. 하지만 통계적으로 서로 유의하지는 않았다.

나이에 따른 스트레스점수는 보상부적절점수가 20대가 53.6점으로 30대 44.6점, 40대 43.5점, 50대이상 41.8점에 비해 상당한 높은 스트레스수준을 보였다. 20대의 경우 열심히 노력하는 것에 비해 상대적으로 적절한 보상을 받지 않는다고 생각하는 것으로 조사되었다. 문화점수는 서로 비슷한 스트레스 수준을 보였고 통계적으로 유의하지도 않았다.

학력에 따른 스트레스 수준은 보상부적절은 대졸이상 45.4점, 고졸이하가 44.3점의 스트레스 수준을 보였고 문화점수는 대졸이상 43.4점, 고졸이하가 41.4점으로 나타나 대졸이상 조금씩 높은 스트레스점수가 조사되었지만 통계적 유의성은 없었다.

결혼에 따른 스트레스 수준은 미혼이 50.6점으로 가장 높았고 기혼이 43.5점, 기타가 36.1점의 스트레스 수준이 조사되었다. 미혼인 경우, 20대가 많기 때문에 나이별 조사와 비슷한 경향을 보였고 통계적 유의성도 높았다.

3.4 직무특성별 직무스트레스 통계

직무특성별 직무스트레스 조사는 급여, 근무기간, 직무내용, 직위, 고용형태, 근무형태, 근무시간에 대한 직무스트레스 수준을 조사하였다.

직무특성에 따른 직무요구도, 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정성은 <table 3-8>과 같다.

급여에 따른 특성중 통계적 유의가 높은 분야는 직무자율성과 직무불안정성으로 직무자율성은 2000만원까지 58.9점, 3000만원까지 52.9점, 4000만원까지 49.4점, 5000만원까지 48.3점, 6000만원까지 45.3점으로 연급여가 낮을수록 직무자율성에 대한 스트레스수준이 높은 것으로 조사되었다. 또한, 직무불안정성은 6000만원까지 64.0점, 5000만원까지 62.1점, 3000만원까지 59.4점, 4000만원까지 57.7점, 2000만원까지 56.2점으로 연급여가 높을수록 직무불안정성에 대한 높은 스트레스수준을 보여 직무자율성과 서로 대조를 보였다. 직무요구도는 통계적 유의를 보이지 않는 범위에서 6000만원까지(55.5점)가 가장 높았다.

근무기간별 스트레스수준은 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정성 모두

통계적으로 유의한 수준을 보였다. 직무요구도는 25년 미만이 56.2점으로 가장 높은 스트레스 수준을 보였고, 그 다음은 10년 미만 53.5점, 20년 미만 51.9점, 30년 미만 51.4점, 30년 이상 51.3점, 15년 미만 50.1점, 5년 미만이 48.0점의 순으로 스트레스수준을 보였고, 직무자율성은 5년 미만이 53.1점, 10년 미만이 51.2점, 20년 미만이 50.7점, 15년 미만과 30년 이상이 48.7점, 30년 미만이 46.3점, 25년 미만이 45.2점의 순으로 스트레스 점수를 보였다. 주로 직무자율성은 근무기간이 짧을수록 스트레스 수준도 높게 나타나는 경향을 보였다. 직무불안정은 30년 미만이 63.7점, 25년 미만이 61.2점, 20년 미만이 61.2점, 15년 미만이 59.1점, 10년 미만이 58.5점, 5년 미만이 55.7점으로 직무불안정성은 근무기간이 길수록 정리해고 등에 대한 스트레스로 인해 직무불안감이 높은 것으로 조사되었다.

직위별 스트레스 점수는 통계적으로 유의한 직무스트레스는 직무자율성과 직무불안정성으로 직무자율성에 대한 스트레스 점수는 사원이 50.7점으로 가장 높은 수준을 보였고 대리가 48.4점, 과장이 40.0점의 스트레스 수준을 보이는 것으로 조사되었다. 직무불안정성은 직무자율성과 반대로 과장이 70.9점, 대리가 63.1점, 사원이 57.5점의 스트레스를 받는 것으로 조사되어 직무자율성과 직무불안정성이 서로 상반된 경향을 보였다.

고용형태별 스트레스수준은 직무자율성이 비정규직은 57.5점의 스트레스 수준으로 조사되었고 정규직은 48.2점의 스트레스 수준을 나타나 비정규직이 직무자율성에 비해 제한이 상대적으로 높은 스트레스를 받고 있는 것으로 조사되었다.

<table 3-8> 직무특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정

직무 특성	분류	N(%)	직무요구도		직무자율성		직무불안정	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
급여	2000까지	43(10.8%)	52.9(18.0)	0.057	58.9(13.6)	0.0001	56.2(16.3)	0.004
	3000까지	30(7.5%)	46.4(10.6)		52.9(11.5)		59.4(14.2)	
	4000까지	143(35.8%)	51.2(13.6)		49.4(10.5)		57.7(13.9)	
	5000까지	112(28.0%)	51.0(16.1)		48.3(10.6)		62.1(12.9)	
	6000까지	72(18.0%)	55.5(14.9)		45.3(9.7)		64.0(13.0)	
근무기간	5년 미만	105(23.0%)	48.0(14.0)	0.023	53.1(12.6)	0.0001	55.7(13.0)	0.003
	10년 미만	86(18.8%)	53.5(17.3)		51.2(12.5)		58.5(14.5)	
	15년 미만	84(18.4%)	50.1(12.9)		48.7(10.6)		59.1(13.2)	
	20년 미만	65(14.2%)	51.9(10.3)		50.7(9.6)		61.2(12.3)	
	25년 미만	58(12.7%)	56.2(18.6)		45.2(11.2)		63.4(13.8)	
	30년 미만	49(10.7%)	51.4(11.7)		46.3(9.9)		63.7(14.4)	
	30년 이상	10(2.2%)	51.3(13.0)		48.7(11.8)		63.3(19.5)	
직무내용	일반사무 (관리)	60(13.0%)	54.4(17.1)	0.001	50.7(12.1)	0.026	58.1(13.2)	0.765
	통신사무 (관리)	69(15.0%)	54.9(12.3)		48.3(11.1)		59.1(11.0)	
	통신관리 (현장)	269(58.5%)	51.3(14.8)		50.7(12.0)		59.9(14.2)	
	영업사무 (관리)	62(13.5%)	45.5(9.5)		46.1(8.7)		60.4(16.1)	
직 위	사원	313(67.3%)	50.7(15.1)	0.217	50.7(11.8)	0.0001	57.5(13.2)	0.0001
	대리	135(29.0%)	53.3(13.8)		48.4(11.0)		63.1(14.0)	
	과장	17(3.7%)	50.7(8.2)		40.0(7.5)		70.9(14.1)	
고용형태	정규직	394(84.4%)	52.2(14.5)	0.026	48.2(10.8)	0.0001	60.5(13.6)	0.004
	비정규직	73(1.6%)	48.1(14.1)		57.5(12.2)		55.2(14.1)	
근무형태	주간근무	455(97.2%)	51.4(14.5)	0.387	49.6(11.5)	0.328	59.7(13.7)	0.751
	교대근무	13(2.8%)	55.4(16.3)		53.3(13.1)		58.1(17.2)	
근무시간	45시간	212(45.9%)	49.5(14.8)	0.001	47.8(11.4)	0.0001	59.6(13.5)	0.024
	50시간	131(28.4%)	54.2(13.9)		48.8(10.1)		60.4(12.8)	
	55시간	28(6.1%)	46.1(13.4)		53.8(10.9)		56.4(11.4)	
	60시간	61(13.2%)	53.1(13.5)		54.2(11.6)		62.0(15.0)	
	65시간	4(0.9%)	50.0(7.6)		56.7(11.6)		48.6(9.5)	
	70시간	17(3.7%)	52.5(13.9)		56.1(15.8)		56.5(20.3)	
	75시간	1(0.2%)	87.5		53.3		100	
	80시간	8(1.7%)	63.5(16.5)		54.2(17.6)		62.5(14.8)	

근무시간별 스트레스수준은 직무요구도와 직무자율성에 대해 통계적 유

의성이 높은 것으로 조사되었다. 직무자율성은 근무시간이 75시간이상이 집단군이 87.5점, 80시간이상이 63.5점으로 대체적으로 근무시간이 긴 작업자일수록 직무요구도에 대한 스트레스수준이 높을 것으로 조사되었다. 직무자율성은 65시간이 56.7점, 70시간이 56.1점, 60시간과 80시간이 54.2점, 55시간 53.8점, 75시간 53.3점, 50시간 48.8점, 45시간 47.8점의 순으로 직무자율성에 대한 스트레스 수준이 높은 것으로 조사되었다.

직무특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수는 <table 3-9>와 같다.

급여에 따른 물리점수, 관계갈등, 조직체계에 대한 통계적 유의성은 아주 높은 것으로 조사되었다. 물리환경점수는 급여가 2000만원까지가 56.9점으로 가장 높은 스트레스수준을 보였고 5000만원까지 47.3점, 6000만원까지 42.6점, 4000만원까지 42.5점, 3000만원까지 41.9점의 순으로 조사되었다. 연급여 2000만원까지 집단군은 물리환경에 대한 스트레스 수준이 상당히 높은 것으로 조사되었다. 관계갈등스트레스 점수는 3000만원까지가 38.3점으로 가장 높은 스트레스 점수를 보였고, 4000만원까지 36.5점, 6000만원까지 36.0점, 5000만원까지 35.2점, 2000만원까지 4.4점의 순으로 조사되었다. 조직체계점수는 2000만원까지가 68.1점으로 가장 높은 스트레스 수준을 보였다. 이는 2000만원까지 집단군이 조직에 대한 승진, 의사소통, 직위부적합등에 대해 상당한 스트레스수준을 보이는 것으로 조사되었다.

<table 3-9> 직무특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수

직무 특성	분류	N(%)	물리점수		관계갈등점수		조직체계점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
급 여	2000까지	43(10.8%)	56.9(24.5)	0.000	4.4(16.8)	0.016	68.1(17.5)	0.000
	3000까지	30(7.5%)	41.9(17.9)		38.3(11.9)		51.9(14.2)	
	4000까지	143(35.8%)	42.5(19.4)		36.5(17.4)		50.5(14.9)	
	5000까지	112(28.0%)	47.3(18.9)		35.2(13.5)		51.2(15.5)	
	6000까지	72(18.0%)	42.6(19.4)		36.0(13.5)		48.7(13.4)	
근무기간	5년 미만	105(23.0%)	44.9(21.8)	0.926	37.2(16.2)	0.262	56.1(15.5)	0.001
	10년 미만	86(18.8%)	46.3(21.2)		36.6(18.1)		54.5(18.7)	
	15년 미만	84(18.4%)	47.9(22.4)		34.6(14.7)		50.1(15.0)	
	20년 미만	65(14.2%)	45.8(19.4)		39.0(15.1)		52.9(15.1)	
	25년 미만	58(12.7%)	45.4(18.7)		32.8(13.3)		46.0(15.5)	
	30년 미만	49(10.7%)	46.7(21.3)		37.6(14.4)		47.4(14.7)	
	30년 이상	10(2.2%)	40.0(15.9)		41.7(15.7)		49.5(13.5)	
직무내용	일반사무 (관리)	60(13.0%)	39.6(20.0)	0.000	40.0(15.3)	0.001	50.9(14.8)	0.047
	통신사무 (관리)	69(15.0%)	38.2(16.0)		34.4(14.1)		47.8(12.9)	
	통신관리 (현장)	269(58.5%)	52.6(20.9)		37.9(15.9)		53.5(17.7)	
	영업사무 (관리)	62(13.5%)	33.9(13.9)		30.5(13.7)		50.2(13.6)	
직 위	사원	313(67.3%)	48.7(21.2)	0.000	36.5(16.2)	0.353	52.3(16.8)	0.618
	대리	135(29.0%)	42.5(19.2)		37.2(14.2)		50.7(14.7)	
	과장	17(3.7%)	29.4(15.2)		31.4(13.0)		51.0(20.5)	
고용형태	정규직	394(84.4%)	44.4(19.9)	0.000	35.6(15.3)	0.003	49.9(15.3)	0.000
	비정규직	73(1.6%)	55.7(23.2)		41.8(16.2)		62.0(17.9)	
근무형태	주간근무	455(97.2%)	45.9(20.8)	0.227	36.4(15.7)	0.396	51.8(16.4)	.701
	교대근무	13(2.8%)	53.8(22.2)		39.7(13.2)		53.1(11.8)	
근무시간	45시간	212(45.9%)	44.6(19.7)	0.299	34.6(15.7)	0.001	48.8(14.7)	0.000
	50시간	131(28.4%)	46.7(21.6)		37.2(18.2)		50.2(14.6)	
	55시간	28(6.1%)	44.1(19.2)		40.8(18.2)		53.9(17.1)	
	60시간	61(13.2%)	50.6(21.1)		37.0(12.3)		57.5(16.3)	
	65시간	4(0.9%)	41.7(10.6)		33.3(0.0)		56.0(15.7)	
	70시간	17(3.7%)	47.1(29.3)		39.2(18.6)		63.0(24.9)	
	75시간	1(0.2%)	33.3		100		100	
	80시간	8(1.7%)	59.7(25.9)		40.6(28.3)		67.3(20.6)	

근무기간별 스트레스수준은 조직체계점수가 유의성을 보이는 것으로 조

사되었다. 조직체계에 대한 스트레스수준은 5년미만이 56.1점으로 가장 높은 스트레스점수를 기록하였고, 10년 미만이 54.5점, 20년 미만이 52.9점, 15년 미만이 50.1점, 30년 이상이 49.5점, 30년 미만이 47.4점, 25년 미만이 46.0점의 순으로 스트레스수준이 높았다. 근무기간별 조직체계에 대한 스트레스 점수는 근무기간이 낮을수록 스트레스 수준은 높은 것으로 조사되었다.

직무내용별 스트레스수준은 물리환경점수와 관계갈등점수에서 통계적으로 유의한 결과를 나타냈는데 물리점수는 통신관리가 스트레스수준이 가장 높아 현장에 근무하는 근로자일수록 근무환경이 열악하여 스트레스를 많이 받는 것으로 조사되었다. 관계갈등점수는 오히려 일반사무가 40.0점으로 많이 받았고 통신관리 37.9점, 통신관리 34.4점, 영업관리 30.5점을 기록하였다.

직위별 스트레스 점수는 물리환경점수에서 유의성이 나타났는데 사원 48.7점으로 가장 높은 스트레스수준을 보였고 대리가 42.5점, 과장이 29.4점으로 가장 낮은 스트레스 수준을 나타냈다.

고용형태별 스트레스수준은 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수가 모두 통계적 유의성이 높은 것으로 조사되었다. 물리점수는 비정규직이 55.7점으로 정규직의 44.4점보다 높은 스트레스수준을 보였고, 관계갈등점수도 비정규직(41.8점)이 정규직(15.3점)에 비해 높은 스트레스점수를 보였다. 조직체제도 비정규직이 62.0점, 정규직 49.9점에 비해 높아 모든 항목에 스트레스점수가 비정규직이 정규직보다 높았다.

근무형태에 따른 직무스트레스의 연관성은 통계적으로 없었고, 근무시간별 유의성을 갖는 것은 관계갈등과 조직체제로 75시간이 100점, 55시간이 40.8점, 80시간이 40.6점, 70시간이 39.2점, 50시간이 37.2점 등의 순으로 스트레스수준이 높은 것으로 조사되었다. 조직체계점수는 75시간이

100점, 80시간 67.3점, 70시간 63.0점 등 근무기간이 길면 길수록 조직 체계에 대한 스트레스 수준이 높은 것으로 조사되었다.

직무특성에 따른 보상점수, 문화점수는 <table 3-10>과 같다.

급여에 대한 보상부적절점수만 통계적 유의성을 가지는 것으로 조사되었다. 급여가 2000까지가 보상에 대한 스트레스수준은 61.0점으로 가장 높았고, 나머지 집단군은 거의 비슷했다. 따라서 2000까지 받는 집단군에 대해 스트레스수준을 낮춰야 하는 대책이 필요하다.

근무기간에 대한 통계적 유의성은 보상부적절점수에 대해 높은 것으로 조사되었다. 근무기간별 보상부적절점수는 5년 미만이 49.4점, 10년 미만이 46.9점, 20년 미만이 44.5점, 30년 미만이 42.4점, 15년 미만이 42.0점, 30년 이상이 41.1점, 25년 미만이 39.1점의 순으로 스트레스수준분포를 보였다. 보상부적절점수는 근무기간이 작을수록 스트레스수준이 높은 것으로 조사되었다.

고용형태에 대한 보상부적절에 대한 스트레스수준은 비정규직이 56.5점으로 정규직의 42.5점에 비해 스트레스수준이 높았고 통계적 유의성도 높았다. 비정규직의 경우, 업무에 비해 보상수준이 부적절다고 느껴 스트레스가 높은 것으로 조사되었다.

근무시간에 대한 보상부적절 스트레스수준은 75시간이 77.8점으로 가장 높았고, 80시간과 75시간이 55.6점, 65시간이 54.2점, 60시간이 48.8점, 50시간이 44.2점, 55시간이 43.5점, 45시간이 42.1점으로 대체적으로 근무시간이 길수록 스트레스수준이 높은 것으로 조사되었다.

<table 3-10> 직무특성에 따른 보상점수, 문화점수

직무 특성	분류	N(%)	보상점수		문화점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
급 여	2000까지	43(10.8%)	61.0(14.9)	0.000	42.6(18.6)	0.999
	3000까지	30(7.5%)	47.0(12.0)		41.7(16.4)	
	4000까지	143(35.8%)	42.5(12.5)		42.5(16.3)	
	5000까지	112(28.0%)	42.4(11.5)		42.4(16.5)	
	6000까지	72(18.0%)	42.5(13.9)		42.1(16.5)	
근무기간	5년 미만	105(23.0%)	49.4(14.2)	0.000	39.4(13.1)	0.208
	10년 미만	86(18.8%)	46.9(14.8)		45.2(19.7)	
	15년 미만	84(18.4%)	42.0(12.6)		43.5(17.2)	
	20년 미만	65(14.2%)	44.5(13.0)		43.2(13.8)	
	25년 미만	58(12.7%)	39.1(12.8)		39.4(19.0)	
	30년 미만	49(10.7%)	42.4(13.7)		40.3(18.0)	
	30년 이상	10(2.2%)	41.1(9.2)		42.5(12.1)	
직무내용	일반사무 (관리)	60(13.0%)	45.8(13.0)	0.082	44.9(15.8)	0.118
	통신사무 (관리)	69(15.0%)	41.5(11.8)		43.1(16.9)	
	통신관리 (현장)	269(58.5%)	45.7(15.1)		42.3(17.3)	
	영업사무 (관리)	62(13.5%)	42.8(10.6)		37.9(13.7)	
직 위	사원	313(67.3%)	45.3(13.8)	0.183	42.2(17.0)	0.194
	대리	135(29.0%)	43.4(14.5)		42.5(16.6)	
	과장	17(3.7%)	40.2(10.1)		34.8(14.2)	
고용형태	정규직	394(84.4%)	42.5(12.9)	0.000	41.8(16.4)	0.599
	비정규직	73(1.6%)	56.5(13.5)		43.0(18.8)	
근무형태	주간근무	455(97.2%)	44.6(13.9)	0.490	42.1(16.8)	0.391
	교대근무	13(2.8%)	47.4(14.1)		38.5(14.2)	
근무시간	45시간	212(45.9%)	42.1(12.3)	0.000	41.9(17.0)	0.271
	50시간	131(28.4%)	44.2(12.6)		43.5(16.4)	
	55시간	28(6.1%)	43.5(15.3)		34.2(17.0)	
	60시간	61(13.2%)	48.8(15.1)		42.1(14.4)	
	65시간	4(0.9%)	54.2(14.6)		41.7(6.8)	
	70시간	17(3.7%)	55.6(20.1)		45.6(22.3)	
	75시간	1(0.2%)	77.8		58.3	
	80시간	8(1.7%)	55.6(16.5)		40.6(21.6)	

3.5 건강특성별 직무스트레스 통계

건강특성별 직무스트레스 조사는 흡연, 음주, 커피량, 운동, 취미생활, 수면에 관한 직무스트레스를 조사하여 스트레스수준을 평가하였다.

건강특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정성은 <table 3-11>과 같다.

건강특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정성에 대한 유의수준을 가지는 변수는 운동, 취미생활, 수면에 대해 통계적 유의성을 가진 것으로 조사되었다. 이외에 흡연상태, 음주, 커피량에 대해서는 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정성에 대해서는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 조사되었다.

운동을 규칙적으로 하느냐에 따른 스트레스 수준은 운동을 규칙적으로 하는 경우 직무자율성에 대한 스트레스수준은 하지 않는 집단군은 51.1점, 실시하는 집단군은 47.2점으로 규칙적으로 실시하는 집단이 그렇지 않는 집단에 비해 스트레스수준이 낮았다.

취미생활에 대한 스트레스수준은 직무자율성에 대해 취미생활을 실시하는 집단군의 스트레스점수가 47.2점인데 반해 실시하지 않는 집단군은 51.1점을 기록하여 취미생활을 하는 집단이 직무스트레스를 덜 받는 것으로 조사되었다.

수면에 대한 직무요구도와 직무자율성은 수면이 충분한 집단군은 스트레스수준이 49.0점과 48.4점인데 반해 불충분한 집단은 53.9점과 51.2점을 기록하여 수면이 충분한 집단이 그렇지 않는 집단에 비해 상대적으로 스트레스수준이 낮은 것으로 조사되었다.

<table 3-11>건강특성에 따른 직무요구도, 직무자율성, 직무불안정

건강 특성	분류	N(%)	직무요구도		직무자율성		직무불안정	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
흡연상태	흡연	204(43.4%)	51.5(16.2)	0.482	50.9(12.1)	0.119	59.6(14.7)	0.257
	비흡연	220(46.8%)	51.9(13.7)		48.6(11.4)		59.1(13.2)	
	과거흡연	46(9.8%)	49.1(9.1)		50.6(10.9)		62.8(12.9)	
음주상태	마심	325(69.2%)	51.5(14.9)	0.955	49.4(12.4)	0.234	59.0(12.0)	0.116
	안마심	145(30.8%)	51.4(13.6)		50.7(9.8)		61.3(15.5)	
커피량	0잔	45(9.6%)	47.3(10.6)	0.039	49.3(13.2)	0.251	58.4(12.3)	0.885
	2잔	227(48.3%)	50.7(14.2)		49.5(11.3)		60.3(14.3)	
	4잔	151(32.1%)	53.0(15.3)		49.3(11.3)		59.7(13.7)	
	6잔	35(7.5%)	55.0(14.5)		54.5(13.2)		58.6(14.2)	
	8잔	7(1.5%)	44.6(14.0)		51.4(12.0)		58.7(11.5)	
	10잔	5(1.1%)	60.8(23.5)		46.7(13.3)		54.4(20.9)	
운동	유	157(22.5%)	50.5(14.2)	0.304	47.2(11.4)	0.0001	57.8(15.9)	0.051
	무	312(66.5%)	51.9(14.6)		51.1(11.6)		60.6(12.7)	
취미생활	유	158(33.7%)	50.3(12.5)	0.172	47.2(11.5)	0.001	58.4(13.9)	0.166
	무	311(66.3%)	52.1(15.4)		51.1(11.5)		60.3(13.9)	
수면	충분	232(49.6%)	49.0(15.1)	0.0001	48.4(11.7)	0.009	58.4(13.8)	0.044
	불충분	236(50.4%)	53.9(13.5)		51.2(11.5)		61.0(13.8)	

건강특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수는 <table 3-12>와 같다.

물리점수, 관계갈등, 조직체계와 관련된 직무스트레스에 통계적 유의성을 갖는 변수는 수면에 대한 스트레스 점수가 통계적 유의성을 갖는 것으로 조사되었다. 수면이 충분한 집단군은 물리점수가 42.3점과 48.6점인데 반해 그렇지 않는 집단은 50.0점과 55.1점을 기록하여 충분한 수면이 물리환경에 대한 직무스트레스와 조직체계에 대한 스트레스에 상당한 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

<table 3-12> 건강특성에 따른 물리점수, 관계갈등점수, 조직체계점수

건강 특성	분류	N(%)	물리점수		관계갈등점수		조직체계점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
흡연상태	흡연	204(43.4%)	48.7(21.6)	0.021	36.6(16.6)	0.913	53.6(18.5)	0.1
	비흡연	220(46.8%)	43.4(19.6)		36.3(15.4)		50.2(14.3)	
	과거흡연	46(9.8%)	48.8(22.0)		37.3(10.8)		52.3(15.3)	
음주상태	마심	325(69.2%)	47.4(21.6)	0.063	35.8(16.1)	0.103	51.5(16.9)	0.503
	안마심	145(30.8%)	43.7(18.9)		38.2(14.3)		52.6(15.0)	
커피량	0잔	45(9.6%)	47.2(21.2)	0.002	35.6(13.6)	0.280	52.1(16.7)	0.018
	2잔	227(48.3%)	44.7(18.5)		36.8(15.0)		50.5(14.2)	
	4잔	151(32.1%)	45.3(22.7)		35.8(15.4)		51.4(17.7)	
	6잔	35(7.5%)	51.4(20.7)		41.7(20.7)		60.4(20.2)	
	8잔	7(1.5%)	63.5(32.5)		28.6(9.5)		61.2(19.1)	
	10잔	5(1.1%)	75.6(9.3)		35.0(25.3)		49.5(14.1)	
운동	유	157(22.5%)	43.3(19.7)	0.032	35.2(14.9)	0.170	48.7(15.1)	0.002
	무	312(66.5%)	47.6(21.2)		37.3(15.8)		53.5(16.8)	
취미생활	유	158(33.7%)	43.8(20.5)	0.081	35.4(16.0)	0.256	49.5(16.5)	0.027
	무	311(66.3%)	47.3(20.9)		37.2(15.3)		53.1(16.2)	
수면	충분	232(49.6%)	42.3(19.7)	0.000	35.1(15.3)	0.041	48.6(15.0)	0.000
	불충분	236(50.4%)	50.0(21.1)		38.1(15.7)		55.1(17.1)	

건강특성에 따른 보상부적절 및 문화점수는 <table 3-13>과 같다.

건강특성에 따른 보상부적절점수와 문화점수에 통계적 유의성을 갖는 변수는 커피량과 취미생활, 수면에 대한 변수와 통계적 유의성을 갖는 것으로 조사되었다.

커피량에 따른 보상부적절 스트레스점수는 10잔을 마시는 집단군은 57.8점, 6잔이 52.5점, 8잔이 45.2점, 0잔이 44.8점, 2잔이 43.8점, 4잔이 43.7점의 스트레스수준을 나타냈다. 커피의 경우 과다하게 마실 경우 오히려 스트레스수준이 높아지는 것으로 조사되었다.

취미생활에 대한 보상부적절 스트레스점수는 취미생활을 하고있는 집단군은 스트레스수준이 42.1점인데 반해 그렇지 않는 집단은 46.0점으로

취미생활을 하고 있는 집단이 스트레스수준이 더 낮은 것으로 조사되었다.

충분한 수면에 대한 보상부적절 점수는 수면이 충분한 집단군은 42.1점으로 충분하지 않는 집단군 47.3점에 비해 스트레스수준이 낮은 것으로 조사되었고, 문화점수도 수면이 충분한 집단은 40.0점, 그렇지 않는 집단은 44.1점으로 충분한 수면을 하는 집단군이 그렇지 않는 집단군에 비해 스트레스수준이 낮게 조사되었다.

<table 3-13>건강특성에 따른 보상부적절, 문화점수

건강 특성	분류	N(%)	보상부적절		문화점수	
			평균 (표준편차)	P값	평균 (표준편차)	P값
흡연상태	흡연	204(43.4%)	46.5(15.4)	0.04	41.1(17.3)	0.186
	비흡연	220(46.8%)	43.1(12.6)		43.5(16.2)	
	과거흡연	46(9.8%)	44.6(12.4)		39.3(16.5)	
음주상태	마심	325(69.2%)	45.0(14.5)	0.463	41.3(17.0)	0.149
	안마심	145(30.8%)	44.0(12.6)		43.7(16.1)	
커피량	0잔	45(9.6%)	44.8(12.8)	0.004	44.6(14.0)	0.201
	2잔	227(48.3%)	43.8(13.7)		41.7(17.0)	
	4잔	151(32.1%)	43.7(13.6)		41.2(17.4)	
	6잔	35(7.5%)	52.5(15.3)		43.6(16.7)	
	8잔	7(1.5%)	45.2(13.0)		36.9(12.6)	
	10잔	5(1.1%)	57.8(16.5)		58.3(5.9)	
운동	유	157(22.5%)	43.3(13.8)	0.130	41.3(16.7)	0.484
	무	312(66.5%)	45.4(14.0)		42.4(16.8)	
취미생활	유	158(33.7%)	42.1(13.1)	0.003	41.4(16.9)	0.549
	무	311(66.3%)	46.0(14.2)		42.4(16.7)	
수면	충분	232(49.6%)	42.1(12.7)	0.000	40.0(16.8)	-0.008
	불충분	236(50.4%)	47.3(14.6)		44.1(16.5)	

3.6 사회심리적 스트레스 분포

사회심리적 스트레스 분포는 연구대상자의 개인특성별, 직무특성별, 건강특성별로 조사하였다. 연구대상자의 사회심리적 스트레스수준을 조사하여 건강집단, 고위험집단, 잠재적 스트레스집단으로 나누어 제시하였다.

먼저 연구대상자의 개인특성별 사회심리적 스트레스 분포수는 <table 3-14>와 같다.

<table 3-14>연구 대상자의 개인특성별 사회심리적 스트레스 분포수

		건강집단		스트레스 고위험집단		잠재적 스트레스 집단	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
성별	남자	16	(4.2)	121	(31.7)	245	(64.1)
	여자	2	(2.3)	14	(15.9)	72	(81.8)
나이세대	20대미만			4	(57.1)	3	(42.9)
	20대	1	(2.1)	17	(36.2)	29	(61.7)
	30대	6	(3.6)	39	(23.2)	123	(73.2)
	40대	7	(3.6)	63	(32.6)	123	(63.7)
	50대이상	4	(7.3)	12	(21.8)	39	(70.9)
학력	고졸이하	13	(5.0)	78	(29.9)	170	(65.1)
	대졸이상	4	(2.0)	56	(27.5)	144	(70.6)
결혼	미혼	4	(5.)	23	(28.8)	53	(66.3)
	기혼	14	(3.6)	112	(28.9)	261	(67.4)
	기타					2	(100)

연구 대상자의 성별 분포에 의하면 남자대상자의 경우 스트레스 고위험 집단이 전체 조사자의 31.7%(121명)나 차지하여 상당한 직무스트레스를 받고 있으며 심각한 수준인 것으로 조사되었다. 또한 잠재적 스트레스도 64.1%나 차지하여 오히려 건강집단은 전체의 4.2%밖에 차지하지 않았

다. 또한 여자대상자는 남자대상자보다 스트레스 고위험집단은 적지만 잠재적 스트레스 집단이 81.1%나 차지하여 전체에 건강집단은 2.3%로 대부분은 스트레스를 많이 받는 것으로 조사되었다.

연령별 분포는 가장 스트레스가 심각한 집단군은 20대 미만으로 조사대상자는 7명으로 전체의 1.5%에 불과하지만 조사자의 57.1%가 스트레스 고위험집단이었고 나머지 42.9%가 잠재적 스트레스 집단으로 조사되었다. 20대 미만의 경우, 첫 취업에 대한 부담감과 직장생활문화에 부적응 등으로 인해 받는 직무스트레스 수준이 상당히 높은 것으로 조사되었다. 다음으로 스트레스를 많이 받는 연령군은 20대와 40대 직장군으로 20대는 업무에 대한 과중함 및 적절한 보상 등에 대한 스트레스 수준이 높았고, 40대는 직장의 안정성 등에 의해 스트레스 수준이 높은 것으로 조사되었다. 이외에 스트레스가 가장 낮은 집단군은 50대 이상으로 직장문화의 안정성, 업무에 대한 보상 등에 따라 스트레스를 다른 집단군에 비해 덜 받는 것으로 조사되었다. 하지만 전체적인 조사대상자에 비해 건강집단이 아주 낮은 분포를 보였다.

학력에 따른 분포는 고졸이하와 고졸이상 집단군이 서로 비슷한 통계분포를 나타냈다. 고졸이하의 스트레스 고위험집단이 29.9%였고 대졸이상도 스트레스 고위험집단이 27.5%로 조사되었고, 잠재적 스트레스 집단은 65.1%, 70.6%로 서로 비슷한 통계분포를 보였다.

결혼여부에 따른 통계분포도 서로 비슷한 통계분포로 조사되었다. 미혼은 스트레스 고위험집단이 28.8%, 잠재적 스트레스 집단이 66.3%, 건강집단이 5.0%로 조사되었고 기혼집단군도 미혼집단군과 비슷한 28.9%, 67.4%, 3.6%로 조사되었다. 따라서 결혼에 따른 특성 때문에 직무스트레스를 가중시키거나 경감시키는 효과는 그리 높지 않은 것으로 예상할 수 있다.

개인특성별 사회심리적 스트레스분포조사에 있어서 중요한 변수는 성별과 나이가 가장 중요한 것으로 조사되었다. 직무스트레스가 성별이 남자일수록, 연령이 낮을수록(특히 20대 미만) 스트레스수준이 높은 것으로 조사되었다.

연구 대상자의 직무특성별 사회심리적 스트레스 분포수는 <table 3-15>와 같이 조사되었다.

급여에 따른 스트레스분포는 연봉이 다른 집단군보다 적은 연간 급여가 2000만원이하인 집단군이 다른 집단군에 비해 스트레스 고위험집단이 차지하는 비율이 심각한 수준인 것으로 조사되었다. 다른 집단군의 스트레스 고위험집단의 비율이 최저 23.3% ~ 최고 31.9%인 반면, 급여가 2000만원이하인 집단군의 스트레스 고위험집단은 46.5%로 조사되어 거의 절반에 가까운 집단군이 고도의 스트레스수준을 나타내는 것으로 조사되었다. 이외의 집단군은 거의 비슷한 통계분포를 나타냈는데 그중에서 높은 집단은 연간 급여가 5000만원 이상의 높은 집단군이 스트레스가 높은 것으로 조사되었고 나머지 집단군도 비슷한 분포를 보였다.

근무기간에 따른 스트레스분포는 30년 이상 근무한 집단군을 제외하고 각 근무기간별 스트레스 분포가 서로 유사한 분포를 나타냈다. 스트레스 고위험집단은 25.6% ~ 33.8%의 수준의 조사대상자가 고위험집단으로 조사되었다. 잠재적 스트레스 집단은 62.1% ~ 70.9%의 조사대상자가 잠재적 스트레스 집단으로 분류되었다.

<table 3-15>연구 대상자의 직무특성별 사회심리적 스트레스 분포수

		건강집단		스트레스 고위험집단		잠재적 스트레스 집단	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
급여등급	2000이하	2	(4.7)	20	(46.5)	21	(48.8)
	3000이하			7	(23.3)	23	(76.7)
	4000이하	7	(4.9)	40	(28.0)	96	(67.1)
	5000이하	1	(0.9)	30	(26.8)	81	(72.3)
	5000이상	3	(4.2)	23	(31.9)	46	(63.9)
근무기간	5년이하	4	(3.8)	30	(28.6)	71	(67.6)
	10년이하	3	(3.5)	22	(25.6)	61	(70.9)
	15년이하	4	(4.8)	22	(26.2)	58	(69.0)
	20년이하			22	(33.8)	43	(66.2)
	25년이하	3	(5.2)	19	(32.8)	36	(62.1)
	30년이하	3	(6.1)	15	(30.6)	31	(63.3)
	30년이상			1	(10.0)	9	(90.0)
직무내용	일반사무(관리)	2	(3.3)	15	(25.0)	43	(71.7)
	통신사무(관리)	2	(2.9)	19	(27.5)	48	(69.6)
	통신관리(현장)	13	(4.8)	89	(33.1)	167	(62.1)
	영업사무(관리)			10	(16.1)	52	(83.9)
직위	사원	12	(3.8)	87	(27.8)	214	(68.4)
	대리	5	(3.7)	41	(30.4)	89	(65.9)
	과장	1	(5.9)	4	(23.5)	12	(70.6)
고용형태	정규직	16	(4.1)	106	(26.9)	272	(69.0)
	비정규직	2	(2.7)	28	(38.4)	43	(58.9)
근무형태	비교대	17	(3.7)	127	(27.9)	311	(68.4)
	교대	1	(7.7)	6	(46.2)	6	(46.2)
근무시간	45이하	8	(3.8)	57	(26.9)	147	(69.3)
	50이하	5	(3.8)	40	(30.5)	86	(65.6)
	55이하			6	(21.4)	22	(78.6)
	60이하	2	(3.3)	15	(24.6)	44	(72.1)
	65이하			2	(50.)	2	(50.0)
	70이하	2	(11.8)	8	(47.1)	7	(41.2)
	75이하			1	(100)		
	75이상	1	(12.5)	3	(37.5)	4	(50.0)

직무내용별 스트레스분포는 통신관리(현장)에 근무하는 근로자의 스트레

스 수준이 가장 높은 것으로 조사되었다. 통신관리의 스트레스 고위험집단군은 33.1%의 수준으로 조사되어 일반사무 27.5%, 통신사무 27.5%, 영업사무 16.1%에 비해 상대적으로 높은 분포를 보였다.

직위에 따른 스트레스 분포는 사원, 대리, 과장 모두 스트레스분포가 비슷한 것으로 조사되었다. 스트레스 고위험집단은 대리가 30.4%로 가장 높았으며 사원은 27.8% 과장은 23.5%로 과장의 직무스트레스 수준이 다소 낮았다. 하지만 잠재적 스트레스 수준은 과장이 가장 높았고 대리가 가장 낮았다.

고용형태에 대한 스트레스 수준은 비정규직이 정규직에 비해 높은 것으로 조사되었다. 정규직의 스트레스 고위험집단은 23.5%인 반면에 비정규직은 38.4%로 조사되어, 비정규직의 직무스트레스 강도가 비정규직에 비해 다소 높은 것으로 조사되었고 건강집단의 경우에도 정규직이 4.1%인 반면 비정규직은 2.7%의 수준으로 조사되었다.

근무형태에 따른 스트레스 위험집단의 분포는 교대작업자가 비교대작업자보다 스트레스를 더 많이 받는 것으로 조사되었다. 교대작업자는 스트레스 고위험집단의 분포가 46.2%로 조사대상자의 절반정도가 스트레스 고위험집단인 반면 비교대근무자는 스트레스 고위험집단은 27.9%로 교대근무자에 비해 상대적은 스트레스 수준이 낮았다. 하지만 건강집단의 경우에는 오히려 교대근무자 집단이 7.7%로 비교대집단의 3.7%에 비해 높은 분포를 보였다.

근무시간에 대한 사회심리적 스트레스 분포는 근무시간이 많을수록 스트레스 수준이 높은 것으로 조사되었다. 주 45시간 이하 근무하는 조사대상자의 스트레스 고위험집단의 분포가 26.9%인 반면, 일부 집단의 미세한 증감은 발생되나 대체적으로 근무시간이 길어질수록 스트레스 고위험집단군의 분포가 점차 증가하는 통계분포를 보였다. 하지만 특이할만한 사항

으로 오히려 건강집단도 근무시간이 길어질수록 증가하는 경향을 보여 서로 대조를 보였다.

연구 대상자의 건강관련특성별 사회심리적 스트레스 분포수는 <table 3-16>과 같이 조사되었다.

<table 3-16>연구 대상자의 건강관련특성별 사회심리적 스트레스 분포수

		건강집단		스트레스 고위험집단		잠재적 스트레스 집단	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
흡연상태	흡연	12	(5.9)	72	(35.3)	120	(58.8)
	비흡연	5	(2.3)	52	(23.6)	163	(74.1)
	과거흡연	1	(2.2)	11	(23.9)	34	(73.9)
음주상태	마신다	12	(3.7)	104	(32.0)	209	(64.3)
	안마신다	6	(4.1)	31	(21.4)	108	(74.5)
커피량	0잔	1	(2.2)	11	(24.4)	33	(73.3)
	2잔 이하	4	(1.8)	64	(28.2)	159	(70.0)
	4잔 이하	11	(7.3)	43	(28.5)	97	(64.2)
	6잔 이하	1	(2.9)	13	(37.1)	21	(60.)
	8잔 이하	1	(14.3)	1	(14.3)	5	(71.4)
	10잔 이하			3	(60.0)	2	(40.0)
운 동	한다	6	(3.8)	40	(25.5)	111	(70.7)
	안한다	11	(3.5)	95	(30.4)	206	(66.0)
취미활동	한다	7	(4.4)	38	(24.1)	113	(71.5)
	안한다	10	(3.2)	97	(31.2)	204	(65.6)
수면시간	충분	12	(5.2)	50	(21.6)	170	(73.3)
	불충분	5	(2.1)	85	(36.0)	146	(61.9)

흡연상태에 따른 사회심리적 스트레스 분포는 흡연하는 집단군의 스트레스 고위험집단의 분포가 35.5%로 비흡연하는 집단군의 23.6%보다 높은 것으로 조사되었다. 하지만 건강집단군은 비흡연하는 집단군 2.3%에 비해 흡연하는 집단군이 5.9%보다 높은 것으로 조사되었다.

음주상태에 따른 스트레스 분포는 마신다라고 응답한 집단군의 스트레스 고위험집단이 32.0%로 안마신다라고 응답한 집단의 21.4%보다 많은 분

포를 보였다. 건강집단도 안마신다의 4.1%에 비해 마신다가 3.7%로 안마시는 집단군이 스트레스에 대한 위험성이 낮은 것으로 조사되었다. 음주가 스트레스에 긍정적으로 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다.

커피량에 대한 스트레스분포는 커피잔수에 따라 일정하게 증가하거나 감소하는 경향은 보이지 않는 것으로 나타났다. 하지만 일일 커피량이 10잔 이하가 60.0%로 심각한 스트레스 고위험집단인 것으로 조사되었고, 6잔 이하가 37.1%로 다음으로 높은 스트레스 고위험집단으로 조사되었다. 하지만 각 커피량에 따라 건강집단과, 스트레스 고위험 집단, 잠재적 스트레스 집단간의 변동이 심했다.

운동에 대한 스트레스 분포하는 운동을 하는 집단의 스트레스 고위험집단이 25.5%인 반면, 운동을 하지 않는 집단은 30.4%로 규칙적으로 운동을 실시하는 것을 스트레스를 줄일 수 있는 것으로 조사되었고 건강집단도 운동을 실시하는 집단은 3.8%로 운동을 하지 않는 집단의 3.5%보다 높게 조사되었다.

취미활동에 대한 스트레스 조사는 취미활동을 하는 집단이 스트레스 고위험집단은 24.1%로 안하는 집단의 31.2%에 비해 낮았고, 건강집단은 4.4%로 3.2%의 안하는 집단에 비해 건강집단의 규모가 큰 것으로 조사되었다. 취미활동을 하는 것이 취미활동을 하지 않는 집단에 비해 스트레스에 대한 안전성이 보다 높은 것으로 조사되었다.

수면시간에 대한 사회심리적 스트레스 분포는 수면시간이 충분한 집단이 불충분한 집단에 비해 스트레스 고위험집단은 21.6%로 36.0%에 비해 훨씬 적은 분포를 보이는 것으로 조사되었고, 건강집단도 충분한 집단군이 5.3%인데 반해 불충분한 집단은 2.1%로 수면시간이 충분하여야 스트레스에 대한 부담감이 훨씬 줄어드는 것으로 조사되었다.

건강관련특성별 사회심리적 스트레스 특성은 무엇보다도 취미생활과 충

분한 수면, 규칙적 운동에 대한 변수에 따라 스트레스 수준이 다르게 조사되었다. 스트레스의 수준을 줄이기 위해서는 음주, 흡연, 커피 등에 의해 스트레스를 해소하는 방법보다 규칙적 운동, 충분한 수면, 취미활동의 방법이 보다 효과적인 것으로 조사되었다.

직무스트레스에 대한 성격특성별 사회심리적 스트레스 분포는 <table 3-17>과 같다.

일반적으로 성격특성 스트레스는 A형 성격이 B형 성격에 비해 스트레스를 보다 많이 받는 것으로 알려져 있다. 본 연구에 연구 대상자의 성격특성 직무스트레스 분포를 조사한 결과 스트레스 고위험집단은 A형 성격이 34.9%로 B형 성격의 22.6%에 비해 스트레스수준이 보다 높은 것으로 조사되었고, 건강집단도 B형이 6.4%인 반면, A형은 1.3%로 B형 성격이 건강집단의 대상자가 더 많은 것으로 조사되었다.

<table 3-17>연구 대상자의 성격특성별 사회심리적 스트레스 분포수

요인	분류	성격 특성	
		A형	B형
직무스트레스 요인	건강집단	3 (1.3)	15 (6.4)
	잠재적 스트레스위험집단	150 (63.8)	167 (71.1)
	스트레스 고위험집단	82 (34.9)	53 (22.6)

IV. 결 론

통신업 종사자의 직무스트레스와 사회심리적 건강상태를 조사하기 위하여 통신업 종사자 470명에 대한 설문조사와 설문분석을 실시한 결과 전체 연구대상자의 3%인 18명이 건강집단이고 28%인 135명이 스트레스 고위험 집단, 나머지 67%인 317명이 잠재적 스트레스 집단으로 조사되었다.

본 연구는 일반적 특성, 직무특성, 건강관련특성, 성격특성에 따른 직무스트레스와 사회심리적 스트레스와의 관련성을 연구하였다. 본 연구에 대한 결론은 다음과 같다.

첫째, 개인특성별 직무스트레스 통계는 나이에 따라서는 나이가 적을수록 직무자율성과 보상부적절에 대한 스트레스 더 높은 것으로 조사되었고, 반면에 나이가 많을수록 직무불안정성에 대한 스트레스가 더 높았다. 결혼여부에 따라서는 직무불안정성에 대한 스트레스는 기타, 기혼, 미혼의 순으로 스트레스점수가 높았으며, 보상부적절에 대해서는 미혼, 기혼, 기타의 순으로 서로 상반된 경향을 보였다.

둘째, 직무특성별 직무스트레스 통계는 급여액이 적을수록 직무자율성, 물리환경, 관계갈등, 조직체계, 보상불균형에 대한 스트레스 점수가 높게 조사되었으며, 그와 반대로 직무불안정성은 급여액이 많을수록 스트레스 점수가 높았다. 근무기간에 따른 직무요구도와 직무자율성은 초기에는 스트레스 수준이 낮았다가 점차 수준이 높아지면서 다시 줄어드는 $\cap$ 자 형태의 경향을 보였고 직무불안정성은 근무기간이 길수록 스트레스 점수가 많아지는 경향을 보였다. 또한 보상부적절은 근무기간이 짧을수록 스트레스 점수가 높게 조사되었다. 직무내용에 대한 스트레스 점수는 통신관리

(현장)에 근무하는 근무자가 물리환경, 관계갈등의 항목에서 스트레스 점수가 높았다. 직위에 따라서는 직무자율성과 물리환경은 사원, 대리, 과장의 순으로 스트레스 점수가 높은 반면에 직무불안정성은 그와 반대로 과장, 대리, 사원의 순으로 스트레스 점수가 높게 조사되었다. 근무시간은 대체적으로 직무요구도, 직무자율성, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절의 항목에서 대체적으로 근무시간이 길수록 스트레스 점수가 높은 것으로 조사되었다.

셋째, 건강특성별 직무스트레스는 취미생활여부에 따라 취미생활을 하지 않는 집단군은 직무자율성, 보상부적절의 항목에서 스트레스수준이 높은 것으로 조사되었고, 충분한 수면을 취하지 않는 집단일수록 직무요구도, 직무자율성, 물리환경, 조직체계, 보상부적절, 문화점수의 스트레스 점수가 높은 것으로 조사되었다.

넷째, 사회심리적 스트레스 분포는 개인특성별 분포는 남자일수록, 나이가 젊을수록 스트레스 고위험집단의 비율이 높고 건강집단의 비율이 낮았다. 직무특성별 분포는 급여가 적을수록, 통신관리업무, 비정규직일수록, 교대작업일수록, 근무시간이 많을수록 스트레스 고위험집단인 것으로 조사되었다. 건강관리특성별 스트레스분포는 운동을 규칙적으로 시행하고, 취미생활을 하고, 수면시간이 충분한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 스트레스 고위험집단이 작고 건강집단의 비율이 높은 것으로 조사되었다. 성격특성별 조사에 의하면 A형 성격 조사자가 B형 성격 조사자에 비해 스트레스 고위험집단의 비율이 높은 것으로 조사되었다.

본 연구는 현재 지속적으로 급속한 변화를 하고 있는 통신업 근로자에 대한 스트레스 수준을 조사하기 위하여 실시되었고, 통신업 근로자들의 스트레스로 인해직업관련 뇌·심혈관계 질환으로 증가하는 경향을 보이고

있다. 스트레스로 인한 업무손실을 예방하고 통신업 발전을 위해서 본 연구를 바탕으로 기업 내에서 보다 정확한 스트레스 요인들을 제거하고 충분한 스트레스 해소방안을 제시함으로써 올바른 직장문화정착과 생산성 향상을 위해 노력하여야 할 것이다.

참고문헌

1. 이세훈 : 화학물질 폭로에 의한 중추신경 장애평가에 이용되는 현장 조사방법. 한국의 산업의학, 29 : 45-90, 1990
2. 장세진 : 우리나라 근로자들의 직무 스트레스 현황 및 실태
3. 조정진 : 직무스트레스와 심혈관계 질환, 2002.
3. NIOSH : STRESS, U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES
4. M. Harper and C.J. Purnell : Diffusive Sampling-A Review, Am. Ind. Hyg. Assoc. J., 48(3) : 214-218, 1987
5. Marina : Stress and Coronary Heart Disease

부록

설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 KT 직장인 여러분을 대상으로 직무 스트레스 실태를 파악하고 직무 스트레스에 영향을 주는 요인을 알아보기 위하여 만들어진 것입니다. 본 설문에 답해주시는 내용들은 모아서 통계자료로만 사용되며 그 외의 목적으로 사용되지 않습니다 바쁘실 줄 아오나 모든 설문에 빠짐없이 응답하여 주시면 연구하는데 큰 도움이 되겠습니다
감사합니다

부서명 : 성명:

※ 아래 질문은 귀하의 일반적 사항에 대한 것입니다.

해당되는 곳에 V 표 하여 주시기 바랍니다.

1. 성별 : ☐① 남 ☐② 여
2. 연령 : 만_____세
3. 최종학력 : ☐①고졸이하 ☐②대졸이상(전문대 포함)
4. 결혼상태 : ☐① 미혼 ☐② 기혼 ☐③ 기타
5. 전년도 연급여액(보너스 등을 포함한 연간 총 급여액) 총 : _____만원
6. 현 직종 근무기간 _____ 년 _____개월
7. 현 직무상 직무내용은
☐① 일반사무(관리) ☐② 통신사무(관리) ☐③ 통신관리(현장) ☐④ 영업사
무(관리)

8. 직위는 ☐① 사원 ☐② 대리 ☐③ 과장 ☐④ 부장이상

9. 귀하의 고용 형태는 무엇입니까?

☐① 정규직 ☐② 비정규직(파견근로, 일용직, 기타 비정규직 형태)

10. 귀하의 근무 형태는 어디에 해당되십니까?

☐① 비교대(주간근무) ☐② 교대(2교대, 3교대 등의 교대근무)

11. 현재 귀하의 1주일 평균 근무시간은(시간외 근무 포함) ? (주 시간)

12. 흡연상태 : ☐① 흡연 ☐② 비흡연 ☐③ 과거흡연(피우다가 현재 금연)

13. 음주상태 : ☐① 마신다 (주 _____ 회 정도) ☐② 거의 안 마신다

14. 하루에 커피를 평균 몇 잔정도 드십니까?(안 마시는 경우 '0'으로 기입)
잔

15. 현재 규칙적인 운동(평균 30분 이상)을 주3회 이상하고 계십니까?

☐① 예 ☐② 아니오

16. 평소 휴식시간이나 휴일에는 취미생활 또는 여가활동을 규칙적으로 하십니까?

☐① 예 ☐② 아니오

17. 평소 수면시간이 충분하십니까? ☐① 충분하다 ☐② 충분하지 않다

※ 다음은 귀하의 성격에 대해 알아보기 위한 것입니다. 귀하의 생각에 가장 가깝다고 생각하시는 곳에 V표하여 주십시오.

항 목	매우 그렇다	대부분 그렇다	조금 그렇다	전혀 그렇지 않다
1. 나는 일에 대해 의욕적이며 경쟁심이 강하다.	☐ ①	☐ ②	☐ ③	☐ ④
2. 일반적으로 시간에 대한 압박감을 느낀다.				
3. 보스(우두머리) 노릇이나 다른 사람보다 우위에 서는 것을 좋아한다.				
4. 다방면에 걸쳐 뛰어나야 한다는 욕구가 강하다				
5. 식사를 빠르게 한다.				

항 목	예	아니오
1. 시간에 대한 압박(시간 부족, 시간에 대한 강박 등)을 많이 느꼈다.	☐ ①	☐ ②
2. 일이 일과 시간 후에도 머리 속에 남아 있어 근무시간 이후에도 일을 생각해야만 했다.		
3. 일이 나의 능력이나 힘의 한계점(수준)까지 이르러 힘든 적이 자주 있었다.		
4. 내가 “일을 과연 잘 수행했을까?”에 대한 불확실함, 불편함, 그리고 불만족스러움을 종종 느꼈다.		
5. 평상시 무엇인가를(사람이나 사물) 기다려야만 할 때 화가 난다(기분이 나빠진다).		

※ 다음은 귀하의 **직무스트레스 요인**과 관련된 질문입니다. 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 V표 하여 주시기 바랍니다.

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.	☐ ①	☐ ②	☐ ③	☐ ④
2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.				
3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.				
4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.				
5. 내 업무는 마무리되기 전에 종종 중단되어 나중에 다시 해야 되곤 한다.				
6. 나의 업무량은 예전에 비해 증가하였다.				
7. 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야 할 부담을 안고 있다.				
8. 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다.				
9. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.				
10. 일이 많아서 직장가 가정에 다 잘하기가 힘들다.				
11. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.				
12. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.				
13. 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다.				
14. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.				
15. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.				
16. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.				
17. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
18. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
19. 직장에서 내가 힘들때 내가힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다.				
20. 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다.				

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
21. 나는 지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 찾을 수 있다.				
22. 현재의 직장을 그만두어도 현재 수준만큼의 직업(직장)을 쉽게 구할 수 있다.				
23. 직장이 불안하여 미래가 불확실하다.				
24. 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다.				
25. 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.				
26. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.				
27. 우리 회사는 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.				
28. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.				
29. 내가 근무하는 부서와 다른 관련 부서간에는 업무로 인한 마찰이 없고 업무 협조가 잘 이루어진다.				
30. 우리 회사는 노동자, 간부, 사업주 모두가 직장을 위해 한 마음으로 일을 한다.				
31. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.				
32. 나는 현 부서에서 경력을 쌓고, 승진도 무난히 잘 될 것으로 예상한다.				
33. 현재 회사에서 내 직위나 직책은 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.				
34. 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.				
35. 나는 직장에서 내가 하는 일의 노력과 업적을 고려할 때 임금수준은 적절하다.				
36. 현재 회사에서 내 직위나 직책은 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.				
37. 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.				
38. 나는 앞으로 사정(임금, 직책, 직무 등)이 더 좋아질 것이라 생각하고 힘든 줄 모르고 일한다.				
39. 우리 회사에서는 내가 능력을 개발하고 발휘할 수 있도록 기회를 준다.				
40. 회식자리가 불편하다.				
41. 나는 상사로부터 일에 어떤 기준이나 일관성이 없이 업무 지시를 받는 경우가 있다.				
42. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.				
43. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.				

※ 아래의 질문은 **최근 몇 주 동안**에 경험하셨거나 느끼셨던 **육체적 심리적 상태**에 대해 물어본 것입니다. 해당되는 곳에 V표하여 주십시오

항 목	항상 그렇다	대부분 그렇다	약간 (이따금) 그렇다	전혀 그렇지 않다
1. 현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다.	☐ ①	☐ ②	☐ ③	☐ ④
2. 잠자고 난 후에도 개운한 감이 없다.				
3. 매우 피곤하고 지쳐 있어 먹는 것조차도 힘들다고 느낀다.				
4. 근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다.				
5. 정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다.				
6. 기력(원기)이 왕성함을 느낀다.				
7. 밤이면 심란해지거나 불안해 진다.				
8. 대다수의 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리해 나간다고 생각한다.				
9. 전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘되어가고 있다고 느낀다.				
10. 내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족한다.				
11. 어떤 일을 바로 착수(시작)할 수 있다.				
12. 정상적인 일상생활을 즐길 수 있다.				
13. 안절부절 못하거나 성질이 심술궂게 되어진다.				
14. 나에게 닥친 문제를 해결해 나갈 수 있다.				
15. 불행하고 우울함을 느낀다.				
16. 나 자신에 대해 신뢰감이 없어지고 있다.				
17. 모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다.				
18. 삶을 살아갈 만한 가치가 있다고 느낀다.				