

번호 04-2

제 목	국문	전자회사 일부 근로자의 대처기술과 직무스트레스와의 관련성			
	영문	The relationship between job stress and coping skill workers at a Electronics Company			
저 자 및 소 속	국문	이강숙, 이경숙, 홍현숙 가톨릭대학교 의과대학 예방의학교실			
	영문	Kang-Sook Lee, Kyung-Sook Lee, Hyun-Sook Hong Department of Preventive Medicine, College of Medicine, The Catholic University of Korea			
분 야	보건관리 (○) 역 학 ( ) 환 경 ( )	발 표 자	일반회원 ( ) 전 공 의 ( )	발표 형식	구 연 (○) 포 스타 ( )
	진행 상황				
연구완료(○), 연구중( ) → 완료 예정 시기 :    년    월					

**1. 연구 목적**

NIOSH에 의하면, 직무 스트레스란 직무로부터 오는 요구가 근로자의 능력이나 재능, 자원, 요구와 부합되지 않을 때 일어나는 해로운 신체적, 정서적 반응으로 설명되며, 이는 질병이나 사고 또는 상해를 유도할 수 있다고 하였다. 이러한 직무스트레스는 특히 개인 성격이나 대처기술 수준에 따라 스트레스 증상이나 결과에 많은 영향을 미칠 수 있기 때문에 이를 관리해 준다면 건강한 근로자나 건강한 기업을 만들 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 대처기술의 수준에 따른 직무 스트레스 요인, 개인적 특성, 스트레스 증상 및 결과의 관련성을 알아 보고 근로자 건강증진을 위한 스트레스 관리 프로그램 및 포괄적 건강증진 프로그램 개발에 기초자료로 이용하고자 한다.

**2. 연구 방법**

2000년 2월 동안 한 대기업 전자회사를 대상으로 2600명에 대하여 자료를 수집하였으며, 회수된 설문지 중 통계분석이 가능한 남자 1289명, 여자 583명을 대상으로 하였다. 설문내용은 다음과 같다.

- 1) 건강위험요인 및 일반적 사항 : 운동의 정도(운동의 유무/운동의 빈도/운동시간), 흡연(흡연의 유무/흡연기간/하루 평균흡연량/흡연량의 변화), 음주(음주의 유무/음주량/음주횟수/음주습관의 변화)에 대한 항목과 일반적 사항
- 2) 조직에서의 역할 : 역할모호성, 역할갈등, 역할과다, 역할과소, 적성과의 불일치, 부서간 갈등 등
- 3) 대인관계 : 상사관계, 상사관계, 상사관계, 동료관계
- 4) 조직구조와 풍토
- 5) 직무안정성 : 앞으로 자신의 회사에서 해고당하지 않고 얼마나 안정적으로 일할 수 있는지에 관해 느끼는 정도를 측정
- 6) 승진 및 임금제도 : 승진 및 임금제도가 얼마나 공정하게 실시되고 있는지의 정도를 측정
- 7) 직장환경 : 개인이 유해한 물리적 환경에 노출되는 정도를 측정
- 8) 직업-가정 갈등 : 일과 가정간의 갈등 때문에 얼마나 심리적으로 스트레스를 받고 있는지를 측정
- 9) 개인적 특성 : A/B 유형, 외향성, 정서불안정, 성실성
- 10) 직무스트레스 정도 측정 : 상태불안과 특성불안, 우울, 신체적 증상
- 11) 스트레스 대처방식 : 적극적 대처, 사회적 지지
- 12) 직무 스트레스 결과 : 직무수행능력, 이직 의도

### 3. 연구 결과

적극적 대처 기술이 낮은 사람이 직무 스트레스 요인 중 대인관계, 조직구조와 풍토, 업무 환경에서 오는 스트레스량이 유의하게 높았다. 개인적 특성으로는 A유형, 외향적, 성실한 사람일수록 적극적 대처기술이 유의하게 높았으며 정서가 불안정한 사람일수록 유의하게 낮았다. 스트레스로 인한 증상으로서 불안 우울 및 신체증상은 적극적 대처기술이 낮은 사람이 모든 증상을 더 많이 느끼고 있었으며, 스트레스로 인한 직무 결과에서는 적극적 대처기술이 높은 사람이 업무수행능력이 유의하게 높았고, 이직의도는 유의하게 낮았다.

사회적 지원이 높은 사람이 직무스트레스 요인 중 대인관계, 조직구조와 풍토, 업무환경에서 오는 스트레스가 유의하게 높았으며, 개인적 특성에서는 사회적 지원이 높은 사람에서 외향적이고 성실한 경향을 가진 것으로 나타났다. 스트레스로 인한 증상으로는 사회적 지원이 적은 사람에서 우울을 많이 느끼고 있었으며, 스트레스로 인한 직무 결과는 사회적 지원이 높은 사람에서 업무수행능력이 유의하게 높았고, 이직의도는 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

### 4. 고찰

결과적으로 사업장에서의 스트레스 관리 프로그램을 통해 스트레스에 대한 적극적 대처기술과 사회적 지지를 높여준다면 근로자의 직무스트레스는 감소될 것이며 신체적 증상 예방에도 도움이 되어 건강한 근로자를 확보하게 될 것이다.