

# 중소기업 근로자들의 직무스트레스 요인과 해소방법에 관한 고찰

이백현<sup>†</sup> · 정수일

인하대학교 산업공학과

## A Study on the Elements of Occupational Stress and the Methods to Reduce among Small and Medium sized Company Workers

Baek Hyun Lee<sup>†</sup> · Soo Il Jung

Department of Industrial Engineering, Inha University

According to the statistic of industrial disaster in 2006 presented by the Ministry of Labor, there were 10,235 people with occupational diseases adding 2,740 more people (36.6%) compared to the previous year. Concerning the occupational diseases, 1,607 people had brain-cardiovascular diseases comprising more than 15% of all occupational diseases, and excessive workload and occupational stress seemed to play important parts. According to Korean Society of Occupational Stress, among 7,000 workers at 254 businesses in Korea, 73% of them were reported to be exposed to potential occupational stress and 22% of them were reported to be under severe stress. The increase of occupational stress among workers comes from excessive competition caused by business restructuring, promotion competition, annual salary system and so forth. Occupational stress threatens the health and even the life of workers and lowers business competitiveness. Using the Korean occupational stress reduction model to the workers at small and medium businesses in Incheon area, therefore, the project intends to measure the level of stress among office workers and examine its relatedness to the VTD subjective symptoms. In addition, the project intends to present some methods to reduce occupational stress and increase business efficiency at work by studying and analyzing the various elements that workers use to reduce their occupational stress.

**Keywords :** Brain-Cardiovascular Disease, Occupational Stress, Method to Reduce Stress

### 1. 서 론

인류의 역사와 함께 해온 스트레스는 그 영향이 긍정적 또는 부정적으로 인간생활에 많은 영향을 끼쳐왔다. 긍정적으로는 문제에 대한 빠른 인식과 수행능력을 갖게 함은 물론 생존과 안녕에 필요한 역동적인 힘으로 작용하여 삶의 활력소이자 창조력의 원동력이 되었다. 하지만 스트레스는 그 단어 자체만으로도 부정적 의미

가 강하며, 가치관의 혼란과 비인간화, 이기주의, 물질문명화 현상이 심화되고 있는 현대 사회에서는 인간이 허용할 수 있는 스트레스의 한계에 도달하고 있다.

문명이 고도로 발달한 사회일수록 치열한 경쟁은 불가피하며 이러한 경쟁에서 살아가고 있는 현대인에게 있어 스트레스는 필수불가결한 요소일지 모른다. 그러나 사회 전 분야에서 사람을 괴롭히는 스트레스로 인한 피해는 심각한 사회적 문제를 야기하고 있다(신혜진, 2002).

<sup>†</sup> 교신저자 lbh1296@hanmail.net

최근 노동부가 발표한 2006년 산업재해 현황을 살펴 보면, 업무상 질병자수는 10,235명으로 전년 대비 2,740명(36.6%)이 증가하였다고 밝혔다. 업무상 질병과 관련 뇌·심혈관계질환 관련 질병자수는 1,607명으로 전체의 15%를 넘는 것으로 나타났으며, 과중한 업무와 직무 스트레스가 하나의 요인으로 파악되고 있다(정춘화, 2004).

심한 직무 스트레스는 우울증, 적응장애 등의 정신질환을 발생시킬 수 있다고 전문가들은 밝히고 있다. 최근 근골격계 질환에 대한 산재 인정이 일반화 되어가듯이 정신질환도 직무 스트레스와 관련된 주요 문제로 떠오르고 있다. 이에 따라 정부는 2002년에 산업안전보건법을 개정, 사업주의 의무 사항으로 직무 스트레스에 의한 건강장해를 예방하도록 규정한 바 있다. 그러나 아직 직무 스트레스와 관련된 정신질환에 대한 명확한 기준은 없다. 뇌를 다쳐서 생긴 정신질환은 시비의 여지가 적고, 정신분열증 등 중증 질환은 환자 내인성 요인으로 보는 경향이 있다(유숙자, 1999). 주로 직무 스트레스와 관련해 문제가 되는 것은 적응장애, 외상 후 스트레스장애, 반응성 우울증, 대인공포증, 불안증, 신경쇠약증 등 비교적 가벼운 질환이다. 그러나 정신질환은 질병 자체의 중증도에 비해 그로 인한 작업 손실과 생산성 저하가 훨씬 큰 질환이다. 우울증에 걸린 근로자는 건강한 근로자보다 2배나 많은 결근율을 보인다. 생산성 손실은 7배에 달하는 것으로 알려져 있다. 고혈압·당뇨병 등 만성 신체질환자보다 더 큰 손실을 낳는다(정춘화, 2004). 따라서 개인의 행복한 삶은 물론 기업의 경제적 손실을 줄이기 위해서는 근로자의 직무스트레스를 근본적으로 예방할 수 있는 방안이 마련되어야 하며, 그 전에 정확한 스트레스 원인을 밝혀내야만 한다.

## 2. 직무스트레스

### 2.1 스트레스의 정의

스트레스란 우리가 적응하여야 할 외부의 자극이나 변화를 말하며, 또한 그 때 느끼는 생리적 행동적 반응도 스트레스라고 할 수 있다. 어떤 일에 대해 모든 사람이 똑같이 스트레스를 느끼는 것은 아니다. 그 사건을 어떻게 받아들이느냐에 따라 더 많이 스트레스를 느끼기도 하고, 오히려 즐거워하는 사람도 있을 수 있다. 즉 스트레스를 받아들이는 사람의 주관적 해석에 따라 많은 차이가 있을 수 있다(장세진, 2005).

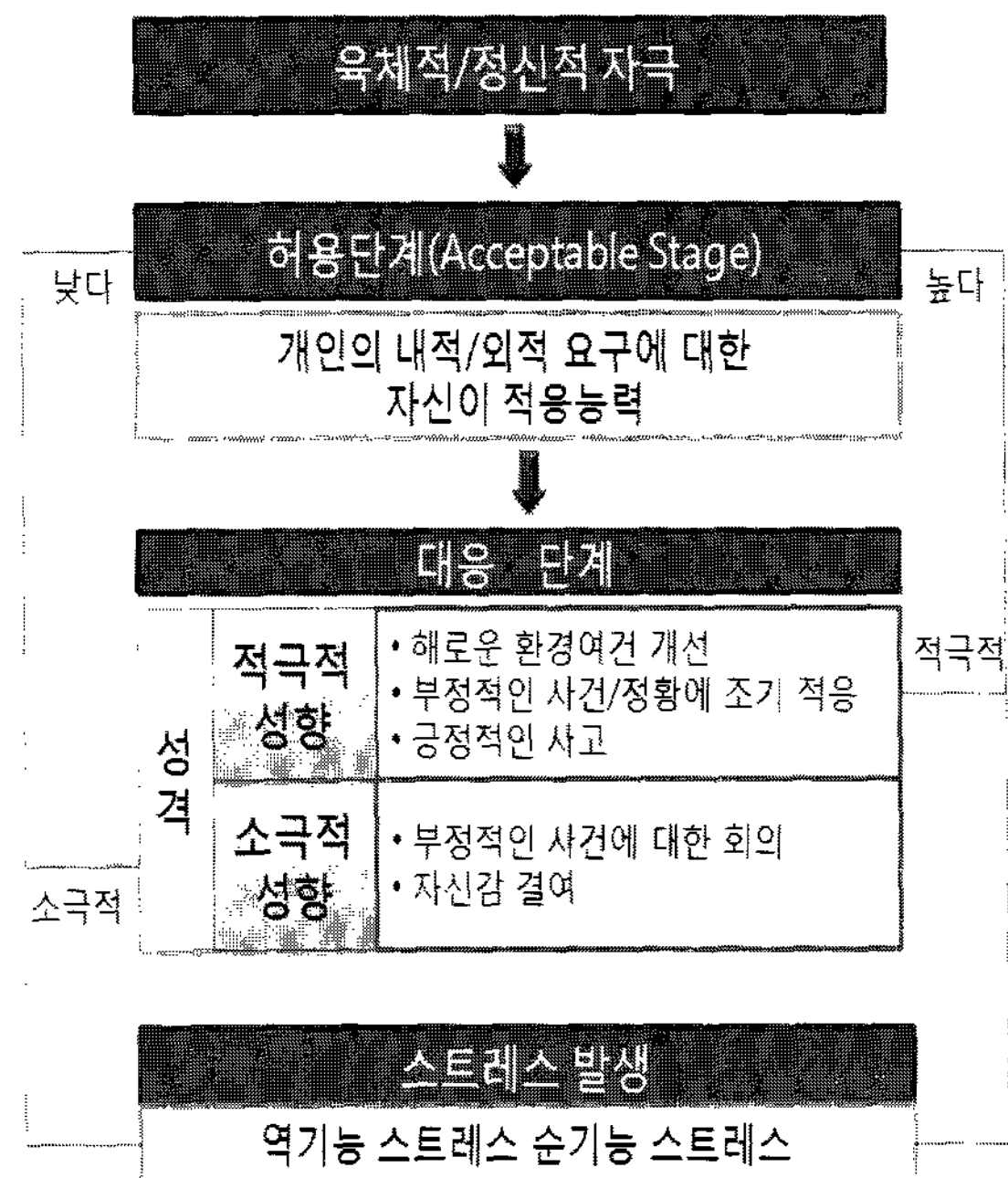
### 2.2 스트레스의 발생과정

스트레스는 순기능과 역기능이 있으며, 그것을 받아

들이는 개인차에 따라 동일한 스트레스가 순기능으로 또는 역기능으로 작용할 수 있다. 즉 주어진 스트레스가 한 개인의 허용능력(Acceptable Threshold)에 따라 순기능 또는 역기능으로 작용하게 되는데 허용능력의 한계를 넘어섰을 경우 그 개인에게 압박이 가해지게 되며 역기능으로서의 스트레스로 작용하게 된다(장세진, 2005).

#### 2.2.1 외적 요인(External Stressor) <그림 1> 스트레스 발생과정

- 물리적 환경 : 소음, 강력한 빛, 열, 한정된 공간
- 사회적 : 무례함, 명령, 다른 사람과 격돌



<그림 1> 스트레스 발생과정

- 조직사회 : 규정, 규칙, 형식절차, 마감시간
- 생활의 큰 사건 : 친족의 죽음, 직업상실, 승진
- 일상 복잡한 일 : 통근, 열쇠 잃어버림, 기계적 고장

#### 2.2.2 내적 요인(Internal Stressor)

- 생활양식의 선택 : 카페인, 충분하지 못한 수면, 과중한 스케줄
- 부정적인 자신과의 대화 : 비관적인 생각, 자신 혹평, 과도한 분석
- 마음의 올가미(Mind Traps) : 비현실적인 기대, 독선적인 소유, 전부 아니면 아무것도 아니라는 생각, 과장되고 경직된 사고
- 스트레스가 잘 생길 수 있는 개인 특성 : 완벽주의자, 일벌레

## 2.3 작업장에서의 스트레스 요인

### 2.3.1 조직구조에 의한 스트레스

조직구조에 관한 직무스트레스는 근로자들이 조직의 방향과 의사결정에서 관여하는 정도에 따라서 두 가지 종류로 구분할 수 있다. 그 하나는 중앙 집중적 조직구조로써 의사결정의 대부분이 최고경영층에서 이루어진다. 반면에 탈 중앙 집중적인 조직구조에서는 근로자들의 지위에 크게 영향을 받지 않으며, 자신의 작업에 대한 통제를 갖고 있다. 일반적으로 근로자들에게 보다 많이 의사결정에 참여시키고 재량권을 부여할수록 스트레스가 감소된다.

### 2.3.2 물리적 환경요인과 직무특성요인에 의한 스트레스

소음은 여러 방향으로 스트레스의 요인이 될 수 있다. 소음에 의한 지속적인 자극은 혈압을 상승시키며, 심한 소음은 대화를 방해하거나 인접 근로자로부터 소리를 통한 도움을 받을 수 없도록 한다. 기타 너무 춥거나 더운 것, 너무 밝은 조명 및 진동 등의 물리적인 노출도 나쁜 영향을 일으킬 수 있다. 이러한 나쁜 영향은 그 자체로 질병을 일으키지는 않을 수 있지만, 이와 관련된 문제들은 스트레스 특성인 정신질환과 2차적 생리변화를 유발할 수 있다. 직무특성요인으로는 작업속도, 작업의 반복성 등이 있다. 작업을 반복할수록 근로자들은 스트레스를 경험하게 된다.

### 2.3.3 역할과부하, 역할모호성, 역할갈등에 의한 스트레스

역할과부하는 작업과부하로 불리기도 하며 시간의 부족이나 작업의 어려움에 기인하여 직무를 완수하지 못하는 것을 의미한다. 역할과부하는 다시 질적 과부하와 양적 과부하로 구분된다. 양적과부하는 주어진 시간 안에 개인이 처리하기에 너무 많은 과제로 인한 과부하조건을 의미한다. 그리고 질적 과부하란 개인이 처리하기에 너무 어려운 작업조건을 지칭한다.

### 2.3.4 대인관계에 의한 스트레스

동료와 좋지 않은 관계는 신뢰감 저하와 연관되며 그들이 경험하는 직무스트레스를 작업동료들에게 전가하는 경향이 있다. 상사와의 관계에서 주요 요소 가운데 하나가 리더십이다. 일반적으로 배려 깊은 상사의 태도는 직무스트레스를 감소시킨다. 여기서 배려 깊은 상사 유형이란 부하로 하여금 의사결정과정에 적극적으로 참여시키고, 양방향적 의사소통을 제공하는 유형을 지칭한다(신혜진, 2002).

## 3. 독립된 두 표본의 t검정

### 3.1 이론적 배경

독립된 두 표본의 t검정은 각 모집단의 분포가 정규분포라는 가정을 두고 있다. 두 집단의 분산이 같을 경우와 다를 경우에는 검정에 필요한 평균차이의 표준오차 계산방법이 다르므로 평균의 차이에 대한 검정 전에 분산이 같은가에 대한 검정이 선행되어야 한다.

#### 3.1.1 두 모집단의 등분산에 관한 검정

두 모집단의 분산이 같다는 것에 관한 가설검정의 가설은 다음과 같다.

$$\text{귀무가설 } H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$\text{대립가설 } H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

이를 검정하기 위해서는 표본의 분산비율을 이용할 수도 있다. F분포의 정의에 의하면 귀무가설이 사실이라면  $s_1^2/s_2^2$ 은 분자의 자유도( $n_1-1$ ), 분모의 자유도( $n_2-1$ )인 F분포를 이룬다고 한다. 그러나 표본분산의 비율을 이용한 검정은 각 모집단이 정규분포를 이룬다면 높은 검정력을 갖지만 정규분포에서 벗어나면 매우 민감하게 반응하여 검정력이 많이 약해진다는 문제점을 가지고 있다. 이 문제점을 보완하는 방법을 레빈(Levene)이 제시하였다. 레빈은 표본분산의 비율을 사용하는 대신 편차를 이용한 다음과 같은 통계량 L을 제시하였다.

$$L = \frac{n_1(\bar{U} - \bar{W})^2 + n_2(\bar{V} - \bar{W})^2}{\left[ \sum_{i=1}^{n_1} (U_i - \bar{U})^2 + \sum_{j=1}^{n_2} (V_j - \bar{V})^2 \right] / (n_1 + n_2 - 1)}$$

귀무가설이 사실이라면 즉 두 집단의 비율이 같다면 레빈이 제시한 통계량 L은 분자의 자유도 1, 분모의 자유도( $n_1+n_2-2$ )인 F분포를 이룬다고 한다 이 F분포를 기초로 관측한 L의 값이 임계값보다 크면 귀무가설을 기각하여 두 모집단의 분산이 같다고 할 수 없으며, 작으면 귀무가설을 기각하지 못하여 두 모집단이 같다고 가설을 수용하게 된다.

### 3.2 두 모집단의 분산이 같을 경우

두 모집단의 분산이 같을 경우 관측값  $t_0$ 는 다음과 같다.

$$t_0 = \frac{(\bar{x} - \bar{y})}{\sqrt{s_p^2(1/n_1 + 1/n_2)}}$$

$$s_p^2 = \frac{s_1^2(n_1 - 1) + s_2^2(n_2 - 1)}{n_1 + n_2 - 2}$$

이 관측값에 사용되는 분산의 결합추정량은 두 표본 분산을 분자는 분자끼리, 분모는 분모끼리 합한 것임을 알 수 있다. t분포이론에 따르면 각 모집단이 정규 분포를 이루고 귀무가설이 사실이라면 위의 검정통계량 t는 평균이 0, 분산이 1이며  $(n_1 + n_2 - 2)$ 의 자유도를 가진 t 분포를 따른다고 한다. 위의 식에 의한 관측값  $t_0$ 의 절대값이 임계값보다 크면 귀무가설을 기각하여 두 모집단의 평균이 같지 않다고 할 수 있으며, 임계값보다 크지 않으면 귀무가설을 기각하지 못하여 두 모집단의 평균이 다르다고 할 수 없다.

### 3.3 두 모집단의 분산이 다를 경우

두 모집단의 분산이 다를 경우 관측값  $t_0$ 는 다음과 같다.

$$t_0 = \frac{(\bar{x} - \bar{y})}{\sqrt{(s_1^2/n_1 + s_2^2/n_2)}}$$

이 검정통계량에서의 분모 즉 평균차이의 표준오차의 추정량은 각 표본평균의 분산의 합의 제곱근임을 알 수 있다. Welch가 제안한 바에 의하면 각 모집단이 정규분포를 이루고 귀무가설이 사실이라면 검정통계량 t는 평균이 0, 분산이 1이며 자유도가 아래와 같은 t분포를 이룬다.

$$\text{자유도} = \frac{(s_1^2/n_1 + s_2^2/n_2)^2}{s_1^4/n_1^2(n_1 - 1) + s_2^4/n_2^2(n_2 - 1)}$$

위의 공식에 의한 자유도는 정수가 아닐 수 있다. 위 식에 의한 관측값  $t_0$ 의 절대값이 임계값보다 크면 귀무가설을 기각하여 두 모집단의 평균이 다르다고 할 수 있으며, 작으면 귀무가설을 기각하지 못하여 두 모집단의 평균이 다르다고 할 수 없다. 자유도가 정수가 아닌 경우 임계값을 결정하기 어려우므로 보간법을 이용하는 것이 바람직하다(성태제, 1995).

## 4. 연구조사 대상 및 방법

### 4.1 연구조사 대상

본 연구는 조사대상을 직무스트레스로 인해 과거 요

양이나 산재 판정을 받은 경험이 없고, 정상적으로 업무를 수행하는 인천지역 중소기업 근로자를 대상으로 하였다.

총 20개 업체 250여명 일반제조업 종사자를 대상으로 설문을 배포하였으며, 이중 누락된 사항이 있거나 설문자료로써 부적합한 39명을 제외한 211명의 설문을 대상으로 설문 분석을 실시하였다.

### 4.2 연구조사 방법

2007년 2월 15일에 설문을 배포하여 동년 3월 15일까지 약 1개월에 걸쳐 설문조사를 하였다. 직무만족도 측정 도구로써 2005년 장세진(한국인 직무 스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화)에 의해 개발된 KOSS 단축형 24 문항(한국형 직무스트레스 측정 도구)을 이용하였다. 4점 리커어트척도(1 : 전혀 그렇지 않다, 4 : 매우 그렇다)로 이루어져 있으며 문항들은 직무요구(4문항), 직무자율(4문항), 관계갈등(4문항), 직무불안정(4문항), 조직체계(4문항), 보상부적절(4문항), 직장문화(4문항) 등으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. KOSS는 정신과적 문제를 갖고 있는 환자를 선별해 내는 진단을 위한 것이 아닌 일반 직장인들의 주요 스트레스 요인을 찾아내고 각 하부요인별 직무 스트레스 수준을 평가하기 위해 개발되었다. 따라서 직무 스트레스에 대한 정량적 평가를 위한 목적으로 일반 직장인들을 대상으로 하되 사업장별로 조사가 가능하도록 작성되었다.

### 4.3 자료 분석 방법

근로자당 직무 스트레스에 대한 점수는 분석의 편의를 위해 100점으로 환산하였다. 분석 내용은 ① 인구·사회학적 일반 특성, ② 독립표본 t검정을 이용한 성별, 결혼유무, 근무형태, 고용형태에 따른 직무 스트레스 차이 분석하여 이런 범주별 특징이 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보려고 하였다. ③ 조사대상자 중 고 스트레스군(직무스트레스 총점이 75점 이상)을 대상으로 생활특성, 작업특성, 스트레스 해소방법 등을 분석한 후, 직무 스트레스를 줄이고 직무 만족도를 높이기 위한 방안을 제시하고자 하였다.

## 5. 조사결과분석

### 5.1 인구사회학적 특성 분석

설문 대상자들의 인구·사회학적 일반 특성은 설문응

<표 1> 인구·사회학적 특성

구분	내역	인원수	퍼센트(%)
성별	남	131	62.09
	여	80	37.91
결혼유무	기혼	120	56.87
	미혼	91	42.65
근무형태	1일 정규근무	171	81.04
	교대근무	40	18.96
고용형태	정규직	186	88.15
	비정규직	25	11.37
연령대	20대	64	30.33
	30대	84	39.81
	40대	50	23.70
	50대	13	6.16

답자 총 250명중 부적합한 39명을 제외한 211명의 인구·사회학적 일반 특성이 <표 1>에 나타나 있다. 조사 대상자의 성별은 남성(62.09%), 여성(37.91%)으로 남성이 많았으며, 결혼여부는 기혼(56.87%), 미혼(42.65%)로 기혼자가 많았고, 근무형태로는 1일 정규직(81.04%), 교대근무(18.96%)로 1일 정규 근무자가 높게 나타났다. 고용형태는 정규직(88.15%), 비정규직(11.37%)로 정규직 근로자가 많았고, 연령대는 20대(30.33%), 30대(39.81%), 40대(23.7%), 50대(6.16%)로 30대 근로자가 가장 높은 비율을 차지하였다.

5.2 인구·사회학적 요인과 직무 스트레스의 차이 검정

조사 대상자인 근로자의 일반적 특성이 직무 스트레스의 원인이 될 수 있는지 알아보기 위해 성별, 결혼유무, 근무형태, 고용형태에 따른 직무스트레스의 차이를 독립표본 t검정을 실시하였다.

Levene의 등분산 검정의 가설은 귀무가설  $H_0$ 과 대립가설  $H_1$ 로 다음과 같다.

귀무가설  $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

대립가설  $H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$\sigma_1^2$  : 남성의 직무 스트레스 분산

$\sigma_2^2$  : 여성의 직무 스트레스 분산

평균의 동일성에 대한 t검정의 가설은 귀무가설  $H_0$ 과 대립가설  $H_1$ 로 다음과 같다.

귀무가설  $H_0 : \mu_1 = \mu_2$

대립가설  $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$

$\mu_1$  : 남성의 직무 스트레스 평균

$\mu_2$  : 여성의 직무 스트레스 평균

(결혼유무, 근무형태, 고용형태의 가설은 생략하도록 한다).

<표 2> 인구·사회학적 요인과 직무스트레스

구분	내역	인원수	평균	표준편차
성별	남	131	61.823	9.439
	여	80	66.379	12.352
결혼유무	기혼	120	63.122	11.502
	미혼	91	64.133	9.983
근무형태	1일 정규근무	171	61.329	9.836
	교대근무	40	73.047	9.829
고용형태	정규직	186	61.777	9.932
	비정규직	24	77.425	7.228

<표 2>는 각 범주에 따른 직무스트레스의 기술통계량을 나타내고 있다. 성별 차이에 있어서 남성보다 여성의 직무스트레스 수치가 높은 것으로 나타났다. 결혼유무의 차이는 거의 없는 것으로 나타났고, 근무형태의 경우에는 1일 정규근무보다는 교대근무를 하는 근로자가 직무 스트레스가 더 높았다. 고용형태의 경우에는 정규직 보다 비정규직 근로자가 직무 스트레스의 수치가 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 각 범주에 대한 독립표본 t 검정결과

구분	항목	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정		
		F	유의확률	t	자유도	유의확률(양쪽)
성별	등분산이 가정됨	4.119	0.044	-3.020	209.00	0.002**
	등분산이 가정되지 않음			-2.833	134.97	0.005**
결혼여부	등분산이 가정됨	0.035	0.851	-0.666	208.00	0.505
	등분산이 가정되지 않음			-0.680	203.54	0.497
근무형태	등분산이 가정됨	0.703	0.403	-6.784	209.00	0.000**
	등분산이 가정되지 않음			-6.787	58.67	0.000**
고용형태	등분산이 가정됨	0.779	0.378	-7.460	208.00	0.000**
	등분산이 가정되지 않음			-9.511	35.31	0.000**

주) \*\* 위험률 1%에서 유의.

<표 3>에는 이러한 범주간 차이가 통계적으로 유의한 것인가에 대한 검정결과를 나타내고 있다. 성별차이의 경우 Levene의 등분산 검정에서 직무 스트레스의 F값은 4.119로 이 값의 바깥쪽의 면적 '유의확률'이 0.044로 유의 수준 0.05보다 작으므로 귀무가설을 기각하여 두 모

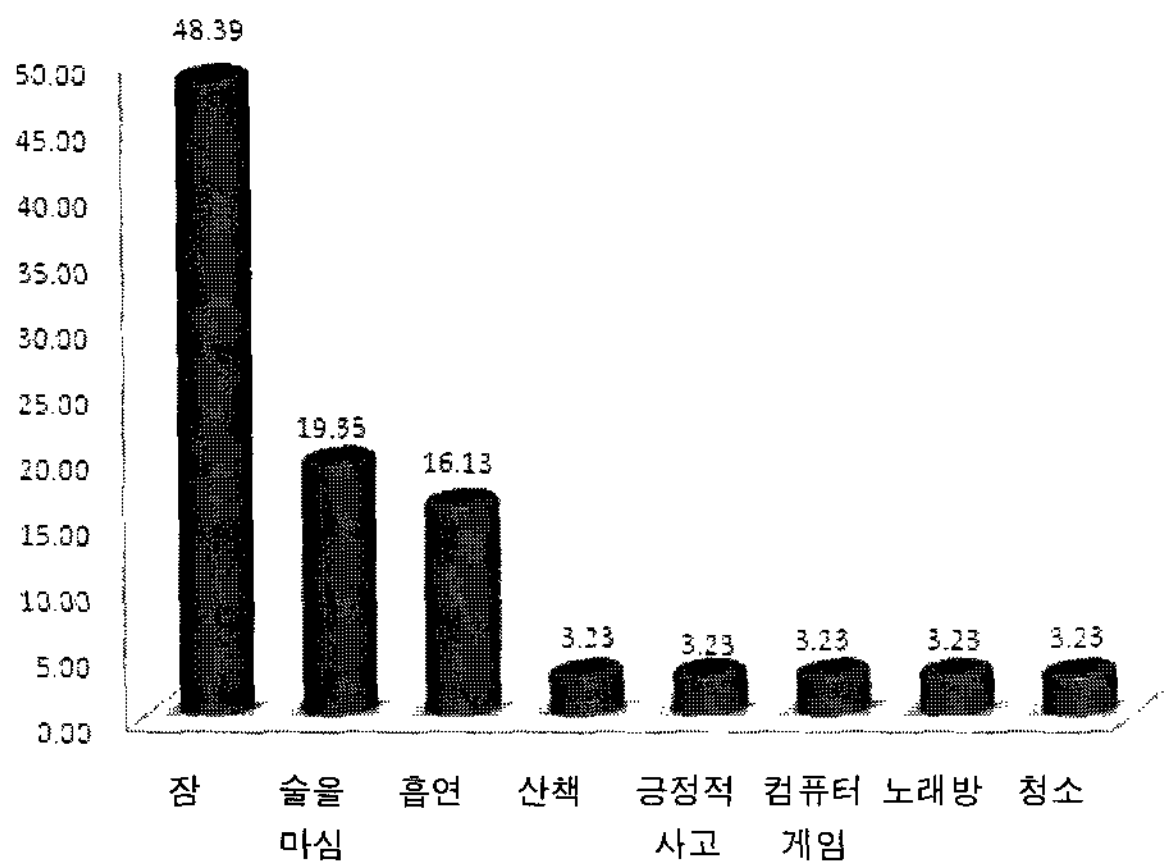


집단의 분산이 다르다고 할 수 있다. 또한 그 때 평균의 t검정에서 유의확률이 0.005로 유의수준 0.05보다 작아 귀무가설을 기각하여 두 모집단의 평균이 다르다고 할 수 있다. 따라서 여성이 남성보다 직무 스트레스 수치가 높다고 할 수 있다. 결혼여부와 관련하여서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났고, 근무형태와 고용형태의 경우 등분산이 같다고 할 수 있으며 t검정의 유의확률 값이 모두 0.000으로 유의수준 0.05보다 작아 교대근무를 하는 근로자가 1일 정규근로자보다, 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 직무 스트레스 수치가 높다고 할 수 있다.

성별에 따른 직무 스트레스의 차이 분석에서 여성(66.379)이 남성(61.823)보다 근소하게 높게 나타났다. 이는 맞벌이 가정의 증가로 여성의 경우 과도한 가사일을 병행해야 하는 것에 원인이 있는 것으로 판단된다(장세진 외, 2005). 고용형태에 따라 비정규직(77.425), 정규직(61.777)으로 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 직무 스트레스 수치가 높게 나타났다. 이는 정규직에 비해 비정규직 근로자의 경우 높은 직무요구도, 잦은 노동이동, 낮은 직무 자율성으로 사회적 지지가 약한 것이 큰 원인이 될 수 있다. 또한 직업불안정에 따른 심리적 불안이 직무 스트레스를 높이는데 큰 요인으로 볼 수 있다(고상백 외, 2004).

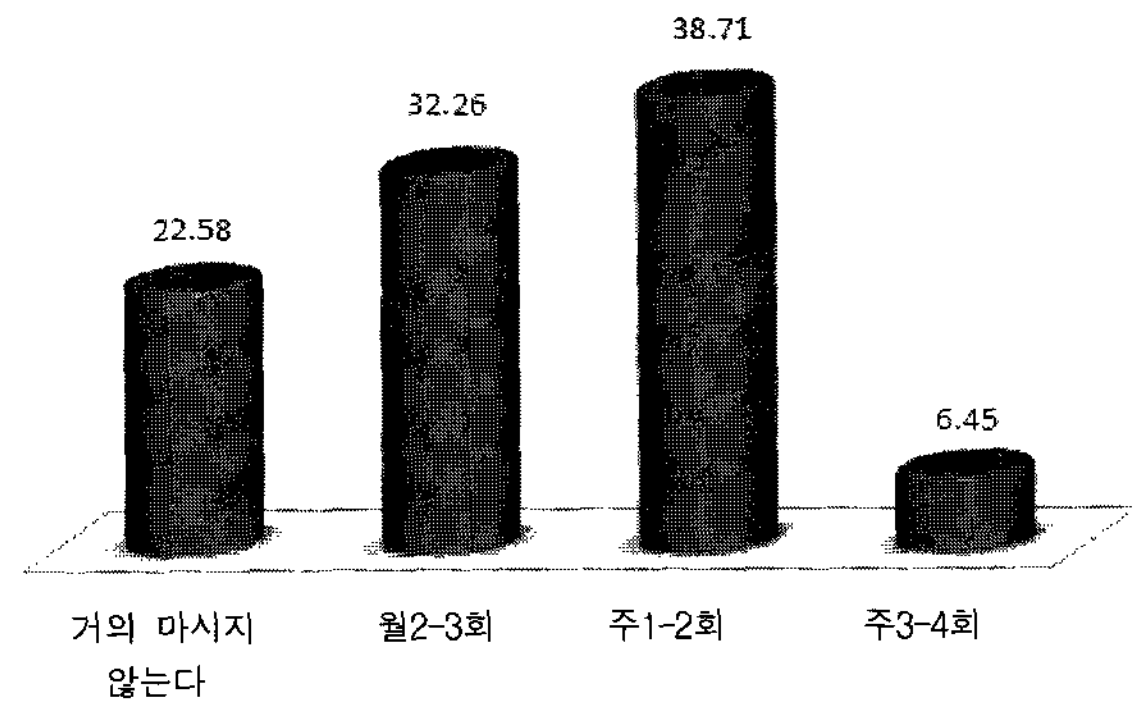
### 5.3 고 스트레스군의 특성 분석(생활특성 및 작업특성)

직무 스트레스 수치가 높은(75점 이상, 고 스트레스군) 근로자들의 음주 습관과 흡연 실태에 분석하였다. 총 211명 중 고 스트레스군은 31명으로 전체 조사자의 14.7%를 차지하였으며, 이들의 평균 근로기간은 10년 2개월이었다.



<그림 2> 고 스트레스군의 스트레스 해소법

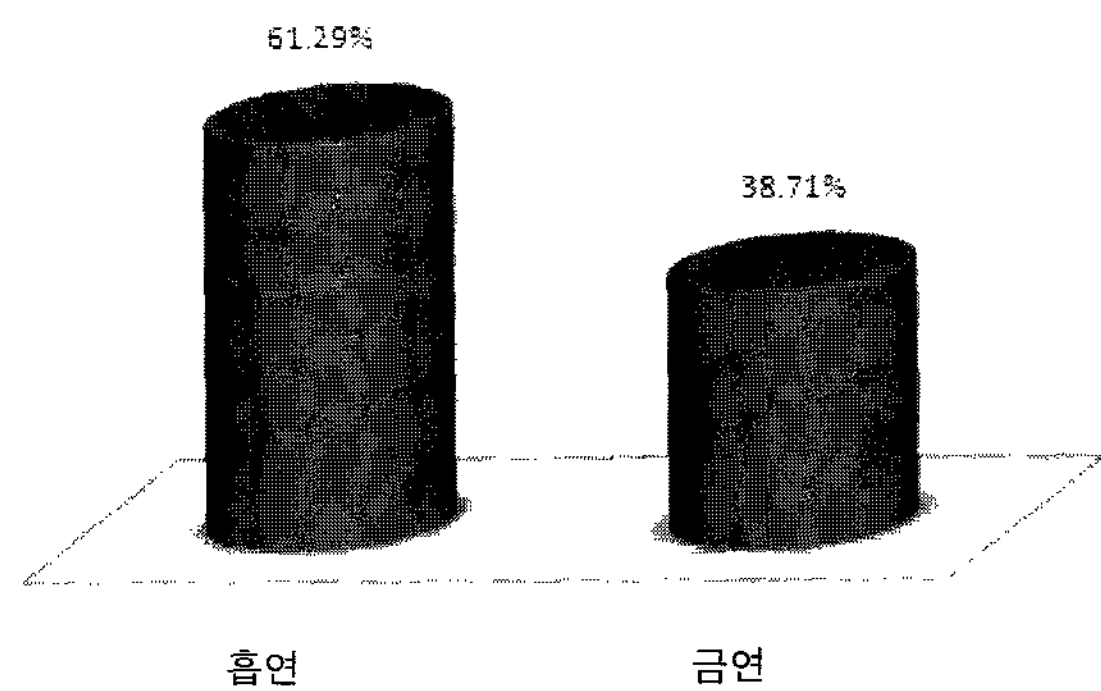
<그림 2>는 고 스트레스군의 스트레스 해소법을 나타내고 있다. 48.39%의 근로자들이 스트레스 해소법으로 잠을 잔다고 응답했고, 술을 마신다(19.35%), 담배를 피운다(16.13%)로 나타났다.



<그림 3> 고 스트레스군의 음주습관

<그림 3>은 고 스트레스군의 음주습관을 나타내고 있다. 거주 1~2회 술을 마시는 근로자가 38.71%, 월 2~3회 마시는 근로자가 32.26%, 거의 마시지 않다가 22.58%로 나타났다. 월 1~2회 이상 마시는 근로자가 전체의 70.97%를 차지하고 있었으며 술을 마실 때 1회에 평균 1.5~1.8병(2홉 기준)을 마시는 것으로 나타났다.

<그림 4>는 고 스트레스군의 흡연여부를 나타내고 있다. 담배를 피우는 근로자가 61.29%로 나타났으며 이들의 평균 일일 흡연량은 1갑에서 1갑 반 이하로 나타났다. 또한 흡연기간은 10~19년이 38.71%, 5~9년 22.82% 등으로 나타났다.

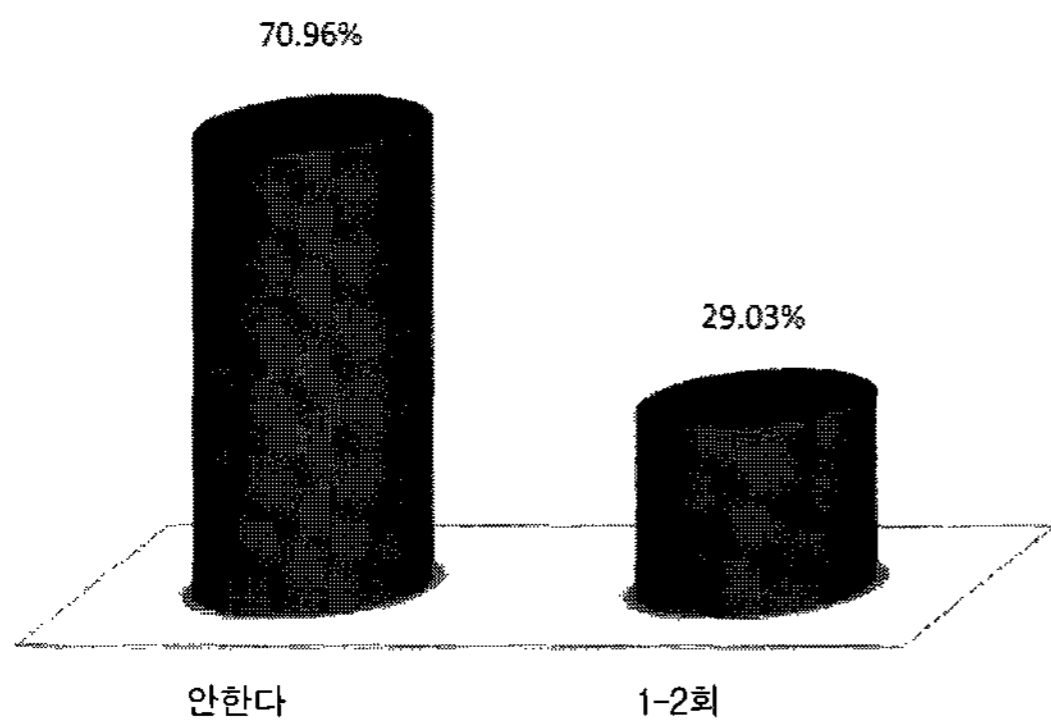


<그림 4> 고 스트레스군의 흡연여부

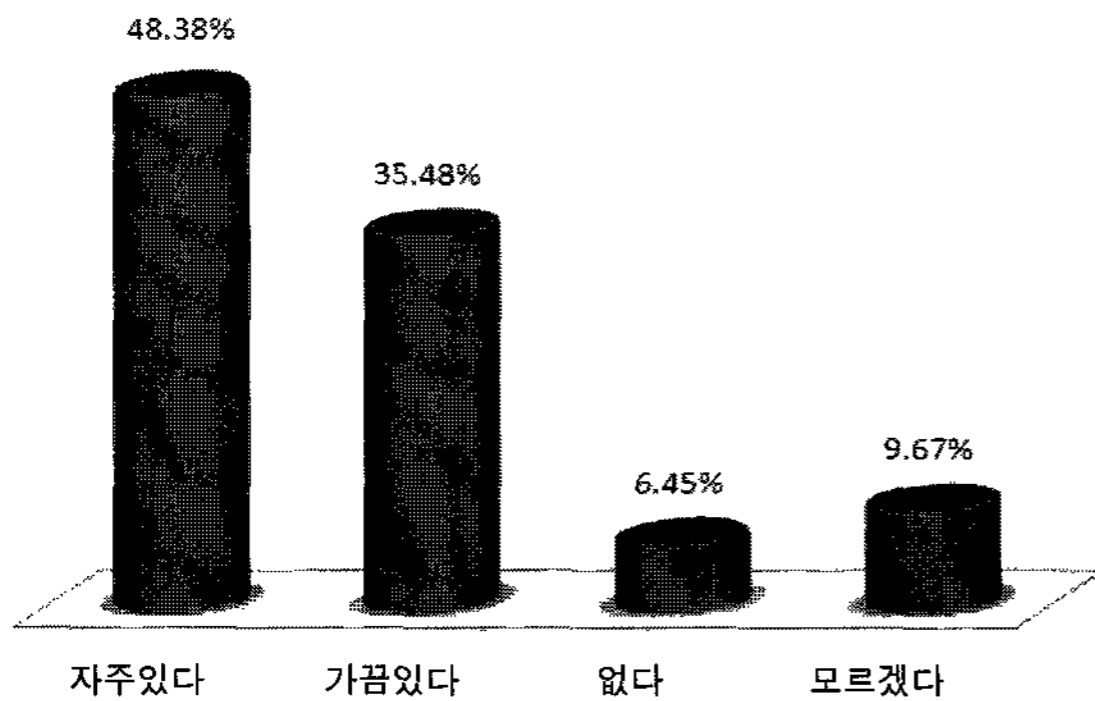
<그림 5>는 고 스트레스 군의 주 운동 횟수를 나타내고 있다. 땀이 배일정도의 운동을 거의 하지 않는다(70.96%), 1~2회(29.03%)로 나타났다.

<그림 6>은 고 스트레스군의 최근 1달간 정신적 또는 육체적으로 감당하기 힘들다고 느낀 경험에 대한 설문결과를 나타내고 있다. 자주 있다 48.38%, 가끔 있

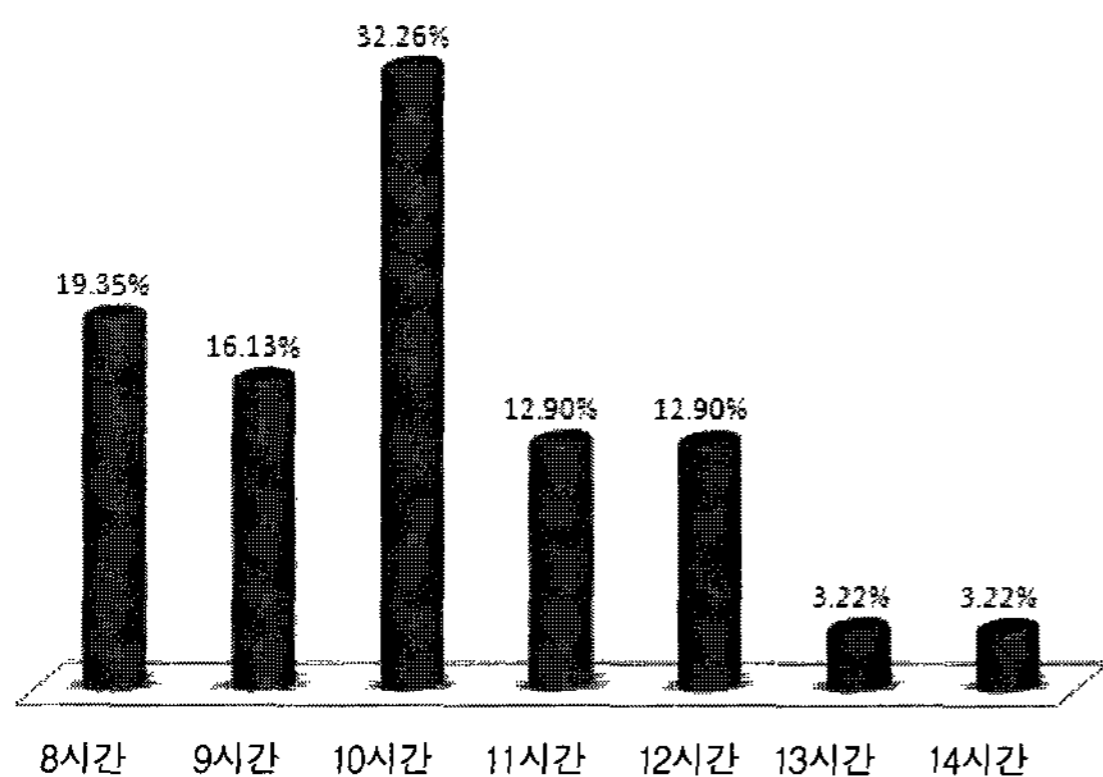
다 35.48%로 나타났다. 없다(6.45%)를 제외한 93.55%의 근로자가 최근 1달간 정신적으로 육체적으로 감당하기 힘든 스트레스를 경험한 적이 있는 것으로 나타났다.



<그림 5> 고 스트레스군의 주 운동 횟수



<그림 6> 고 스트레스군의 과도한 스트레스 경험(최근 1달간)



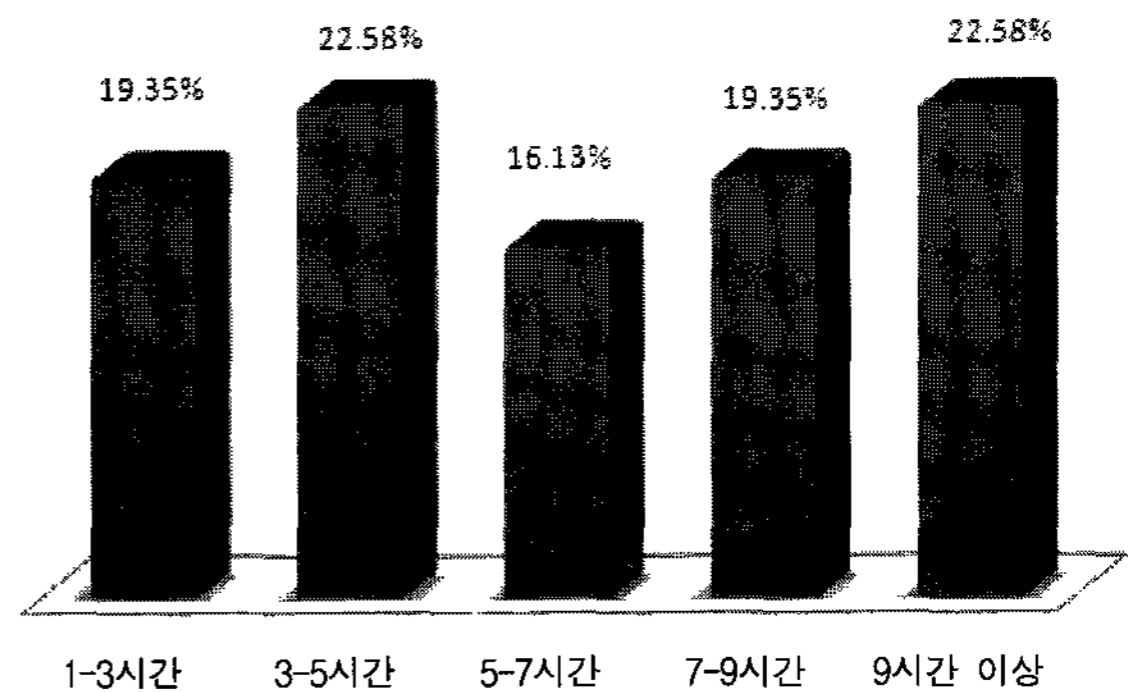
<그림 7> 고 스트레스군의 1일 평균 작업시간

<그림 7>은 고 스트레스군의 1일 평균 작업시간을 나타내고 있다. 8시간(19.35%), 9시간(16.13%), 10시간(32.26%), 11시간(12.90%), 12시간(12.90%), 13시간(3.22%), 14시간(3.22%)로 1일 평균 작업시간이 8시간 이상인 근로자가 80.65%로 2/3이상을 차지하고 있었으며 이들의 1일 평균 작업시간은 10.10시간으로 저 스트레스군(직무 스트

레스치 50이하)의 평균 작업 시간은 8.45시간보다 1.65시간 높았다.

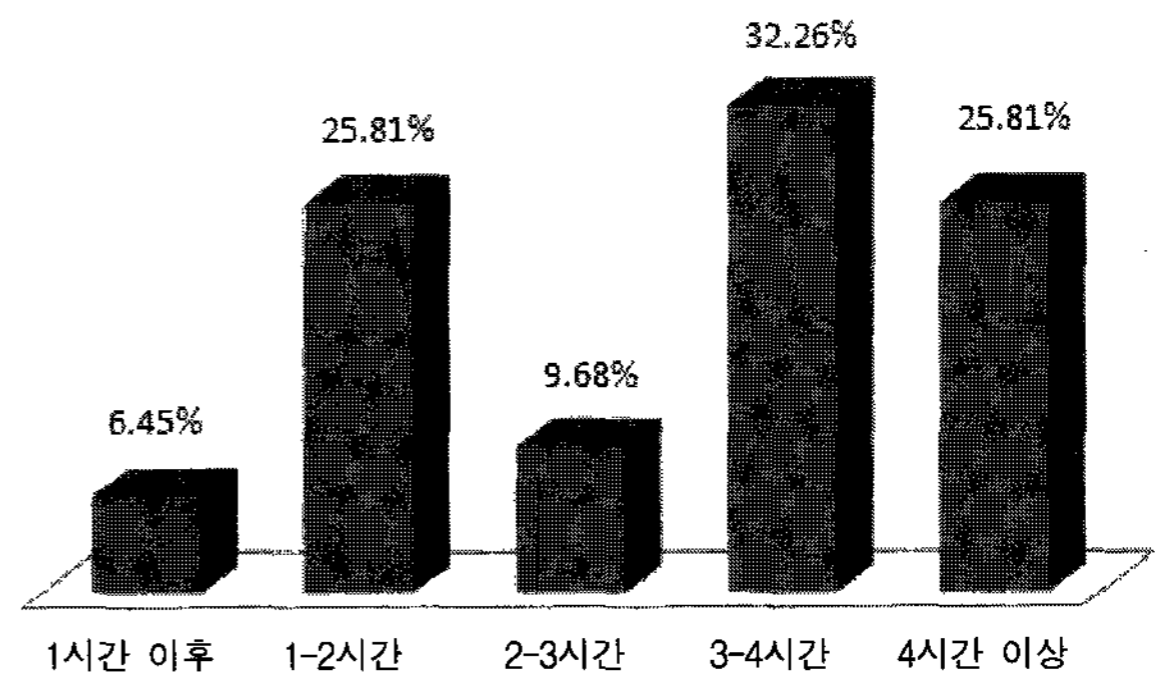
#### 5.4 고 스트레스군의 VDT작업 특성

<그림 8>은 고 스트레스군의 1일 평균 VDT작업시간을 나타내고 있다. 1~3시간(19.35%), 3~5시간(22.58%), 5~7시간(19.35%), 9시간 이상(22.58%)로 나타났다. 이들의 평균 VDT 작업시간은 5.85시간으로 저 스트레스군의 3.65시간보다 2.2시간 높은 것으로 나타났다.



<그림 8> 고 스트레스군의 1일 평균 VDT작업시간

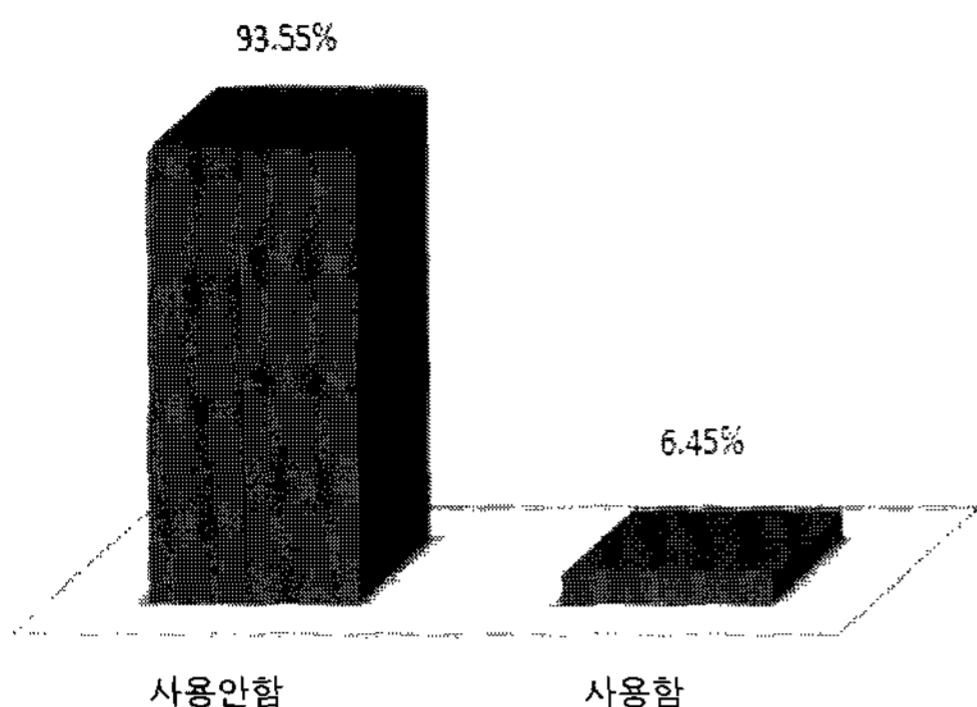
<그림 9>는 고 스트레스군의 1일 연속 VDT작업시간을 나타내고 있다. 1시간 이하(6.45%), 1~2시간(25.81%), 2~3시간(9.68%), 3~4시간(32.26%), 4시간 이상(25.81%)로 나타났다. 이들의 1일 평균 연속 VDT 작업시간은 2.82시간으로 저 스트레스군의 1.54시간보다 1.28시간 높은 것으로 나타났다.



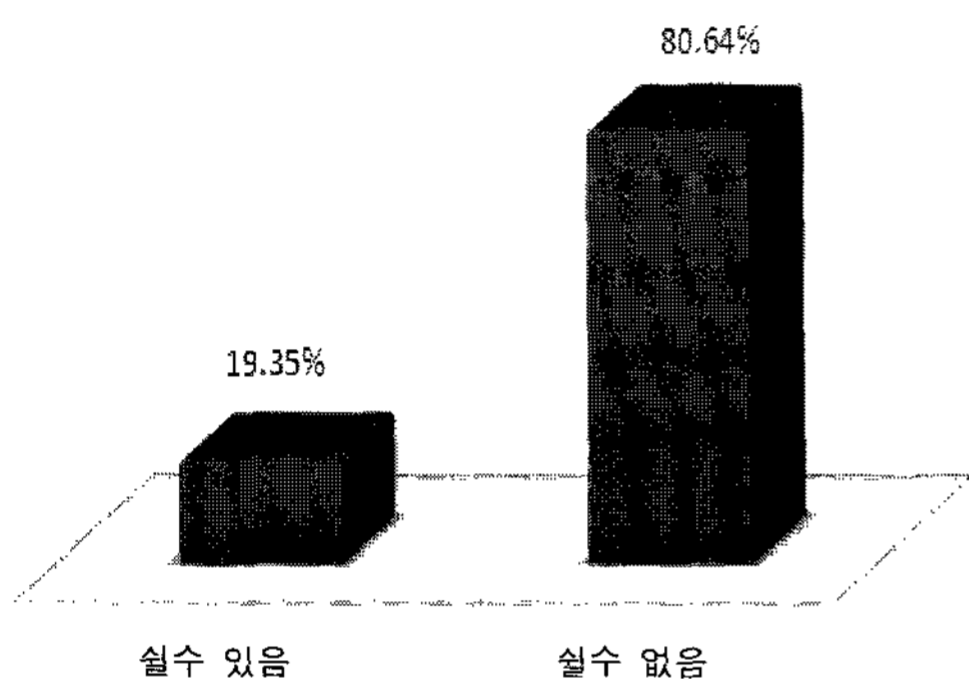
<그림 9> 고 스트레스군의 VDT 연속작업시간

<그림 10>은 고 스트레스군의 VDT작업시 손목 받침대를 사용하고 있는지에 대한 설문조사 결과를 나타내고 있다. 손목 받침대를 사용하고 있다고 응답한 근로자는 6.45%, 손목 받침대를 사용하고 있지 않은 근로자는 93.55%로 대부분의 근로자가 VDT 작업시 손목 받

침대를 사용하고 있지 않은 것으로 나타났다.



<그림 10> 고 스트레스군의 손목 받침대 사용여부



<그림 11> 고 스트레스군의 본인의 의지에 따라 휴식을 취할 수 있는지 여부

<그림 11>은 고 스트레스군의 작업도중 본인의 의사에 따라 휴식을 취할 수 있는지에 대한 설문조사 결과를 나타내고 있다. 본인의 의지에 따라 쉴 수 있다고 응답한 근로자는 19.34%, 본인의 의지에 따라 쉴 수 없다고 응답한 근로자는 80.64%로 대부분의 근로자가 VDT 작업시 본인의 의지에 따라 쉴 수 없는 것으로 나타났다.

## 6. 결론 및 향후계획

정보통신과 교통의 눈부신 발달로 우리사회에서는 세계적인 경쟁과 급속한 사회변화에 발맞추어 각 기업에서도 그 구성원들에게 빠른 적응과 새로운 분야의 지식을 단시간에 습득하도록 요구하며 적자생존의 논리를 강요하고 있다. 발전과 퇴보 이 양자택일의 상황은 조직과 개인 모두에게 엄청난 스트레스를 주고 있는 것이 현실이다. 현대 산업사회의 근로자들은 일생을 통해서 약 10만 시간을 직장에서 보낸다고 한다. 이는 성인연령을 기준으로 했을 때 전체 시간의 약 50%에 해당하는 시간이 된다. 따라서 직장에서의 직무 스트레스를 줄이고

직무 만족도를 높이는 것이 개인의 행복과 기업의 발전에 있어 그 무엇보다 중요하다 하겠다.

본 논문에서는 중소기업에 종사하고 있는 근로자 211명을 대상으로 한국형 직무 스트레스 도구를 이용하여 직무 스트레스 정도를 파악하고 성별과 결혼유무, 근무형태, 고용형태에 따라 직무 스트레스 정도에 차이가 있는지를 분석하였고, 고 스트레스군을 따로 분류하여 이들의 생활특성과 작업특성과의 관계를 분석하였다. 또한 이들의 VDT 작업특성을 분석함으로써 직무 스트레스와 VDT 작업과의 관계를 파악하고자 하였다.

성별에 따른 직무 스트레스의 차이 분석에서 여성이 남성보다 높게 나타났다. 이는 맞벌이 가정의 증가로 여성의 경우 과도한 가사일을 병행해야 하는 것에 원인이 있는 것으로 판단된다. 따라서 집안내 적절한 가사분담이 필요하며 직장 내에서는 스트레스 대응모임을 결성하여 스트레스에 관한 정보 교환 및 스트레스 예방활동을 하는 것도 좋은 방법이 될 수 있다.

고용형태에 따라 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 직무 스트레스 수치가 높은 것으로 나타났다. 이는 정규직에 비해 비정규직 근로자의 경우 높은 직무요구도, 잦은 노동이동, 낮은 직무 자율성으로 사회적 지지가 약한 것이 큰 원인이 될 수 있다. 또한 직업불안정에 따른 심리적 불안이 직무 스트레스를 높이는데 큰 요인으로 볼 수 있다. 이러한 비정규직의 직무스트레스를 해결되기 위해서는 고용의 안정이 보장되고, 정규직과의 차별이 사라져야한다. 그러기 위해서는 비정규직의 정규직화가 필요하다. 기업은 무분별한 비정규직의 남용과 차별을 회피하도록 하고, 정부는 비정규직의 무기계약직화, 직군분리, 하위직급 신설 등을 통한 정규직화와 차별금지에 적극적으로 기업과 노동계를 설득할 필요가 있다.

고 스트레스군의 직무 스트레스 해소방법으로는 잠을 잔다는 응답이 가장 많았고 음주나 흡연을 통해 스트레스를 해소하는 것으로 나타났다. 또한 이들의 작업특성으로는 1일 평균 작업시간이 8시간 이상으로 나타나 저 스트레스군의 8.45시간 보다 1.65시간 더 일하는 것으로 나타났다. VDT 작업과 관련하여 고 스트레스군의 1일 평균 VDT 작업시간은 저 스트레스군보다 2.2시간이 높았으며 1일 VDT 연속 작업시간 또한 저 스트레스군간보다 1.28시간 높은 것으로 나타났다. 고 스트레스군의 특성에서 알 수 있듯이 잦은 잔업이나 과도한 업무의 부여, 적절하지 않은 스트레스 해소법, 의지에 따라 쉴 수 없는 작업여건, 장시간 연속 VDT 작업 등은 근로자에게 심한 스트레스를 주고 있는 것을 알 수 있다.

스트레스를 줄이기 위해서는 기업차원의 노력도 중요하겠지만 무엇보다 근로자 자기 자신의 노력도 중요하



다. 가급적이면 일의 우선순위를 정하고 그 순번을 지키는 여유가 필요하다. 성격 안에 여러 가지 욕구가 동시에 존재할 때, 자아가 이를 가려서 순서를 정하고, 상위욕구를 위해 하위욕구를 희생할 줄 알면 상당수의 스트레스를 줄일 수 있다는 연구보고도 있다. 스트레스의 요인 중에 가장 큰 부분이 바로 대인관계에 있다. 원만한 대인관계를 유지하는 것이야말로 스트레스를 줄일 수 있는 효과적인 방법이다. 먼저 인사를 하거나 칭찬을 하는 등 기본적인 대인관계 요령을 터득할 필요가 있다. 이러한 직무 스트레스를 줄이고 직무 만족도를 높이기 위한 연구들이 지속적으로 진행되고 있다. 좀 더 실질적이고 다양한 스트레스감소를 위한 방안들이 제시되어야하며 이를 위한 기업과 근로자들의 노력이 절실히 필요하다 하겠다.

### 참고문헌

- [1] 고상백 외; “비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회 심리적 스트레스”, 대한산업의학회지, 161 : 103-113, 2004.
- [2] 성태제; “현대 기초통계학의 이해와 적용”, 양서원, 1995.
- [3] 신혜진; “스트레스 대처 전략의 타당화 연구”, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 2002.
- [4] 유숙자; “사회복지사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계연구”, 카톨릭대학교 대학원 석사학위논문, 1999.
- [5] 이동수의 7인; “직무스트레스 평가를 위한 측정도구 개발 및 표준화 연구(1)”, 신경정신의학회지, 38(3), 1999.
- [6] 장세진; “우리나라 근로자들의 직무스트레스 현황과 실태”, 보건연구정보센터, 1997.
- [7] 장세진 외; “한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화”, 대한산업의학회지, 17(4) : 297-317, 2005.
- [8] 정춘화; “직장인과 스트레스”, 노동부, 2004.
- [9] 최성희; “유아복업체 근로자의 직무스트레스에 관한 연구”, 인하대학교 대학원 석사학위논문, 2005.
- [10] 황미구; “통제소재, 직무스트레스 및 대처전략이 직무만족에 미치는 영향”, 홍익대학교 대학원 박사학위논문, 2001.