

## 일개 지역 사업장 근로자의 직무스트레스수준 평가

### The Evaluation of Worker's Job Stress Status in Workplace of a Local Area

김 기 련\* · 박 정 희\*\* · 김 영 미\*\*\*

#### I. 서 론

##### 1. 연구의 필요성

근로자들의 직무스트레스는 90년대 이후의 가속화되는 세계화, 무한경쟁, 경기한파 및 구조조정 등으로 근로자에게 직무 불안정이나 과도한 업무량 등을 가져오는 부정적인 영향을 미치고 있다(김정희, 2001).

직무 스트레스란 "업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응"이라고 정의되고 있다(NIOSH, 1999). 근로자들은 개인적 스트레스뿐만 아니라 조직의 업무 환경, 성취동기, 직무만족도, 직무의 자율성, 업무과중, 역할갈등 등과 같은 직무스트레스를 겪고 있어, 이는 건강 손상과 생산성 저하 등의 문제를 낳는다. 따라서 급속하게 변화하는 산업 환경 속에서 근로자의 직무스트레스 관리는 중요한 과제이다(Baker, 1985; 윤순영 등, 1997; 이경용, 2001; 오영아, 2002; 김정희, 2007).

직무스트레스는 직종 및 연령 등의 특성에 따라 영향도가 다르며(Punnett & Bergqvist, 1997), 작업 조건과 스트레스 관련성 연구에서는 접근 방법과 관점

에 따라 인간관계, 업무량, 작업환경, 교대근무, 부적절한 보상, 행정적 지지부족, 소음, 분진, 휴식공간, 채광 등이 문제가 있을 때 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다(이영수, 1990; 오영아, 2002). 이러한 근로자들의 스트레스를 효율적으로 관리하려면 업무환경을 포함한 여러 가지 직무스트레스 요인에 대한 통합적관리가 필요하다(김정희, 2000; 우종민, 2002).

선행 직무스트레스 관련 연구들은 개인과 환경과의 상호작용에 있어 개인적인 조절요인의 역할에 따라 스트레스 결과가 달라질 수 있다고 가정하며, 조절 요인으로 사회적 지지를 들고 있다(김정희, 현미열, 2005). 그러나 사회적 지지는 직무스트레스의 부정적 영향을 감소시키는 완충자(buffer)로서 작용(Cohen & Wills, 1985; Yarcheski & Mahon, 1999)과 역완충효과(reverse bufferring effects)의 작용도 있다(Kaufman & Beehr, 1986). 또한 직무스트레스와 사회적 지지는 사회적 지지가 완충자로서 작용하지 않고 서로 독립적으로 결과변수에 작용하는 주효과 또는 직접효과(main or direct effects)를 가지기도 한다(Eisenberger, Fasolo, & Davis-Lamastro, 1990). 이와 같이 직무스트레스와 관련된 사회적 지지는 일관되지 않는 결과를 보이고 있다.

\* 마산대학 강의전담교수(교신저자 E-mail: ki-ryeon@hanmail.net)

\*\* 마산대학 교수

\*\*\* 부산복합화력본부 건강관리실

접수일: 2008. 4. 14 심사일: 1차 2008. 5. 10 2차 2008. 5. 22 3차 2008. 11. 20 게재확정일: 2008. 11. 24

한국에서의 직무스트레스에 관한 연구는 동일한 개념 및 대상자에 대한 반복연구인 경우가 대부분으로 연구대상은 간호사, 병원종사자, 제조업근로자, 교사, 공무원 등이 주 대상이었다. 최근에는 업종별 근로자들의 직무스트레스에 관한 연구가 이루어지고는 있으나(윤기정 등, 2002), 발전소 근로자들을 대상으로 한 연구는 거의 없다.

직무스트레스를 측정하기 위한 도구 또한 다양하지만 가장 광범위하게 사용되는 모델중 하나는 Karasek (1996)의 직무긴장모델(Job-Strain-Model)로 직업성 긴장에 대해 보다 명백한 예측력을 제공한다고 알려져 있으므로(박인선, 2007) 이 도구를 다양한 직종의 대상자에게 적용 해 볼 필요가 있다고 생각된다.

이에 본 연구에서는 직무긴장모델(Job-Strain-Model)로 발전소 사업장 근로자들의 직무스트레스 수준을 알아보고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 일개지역 발전소사업장 근로자들의 직무스트레스 수준을 파악하여 이들의 직무스트레스 관리를 위한 기초자료를 마련하기 위함이며, 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무스트레스 수준을 알아본다.
- 2) 직무긴장군별 일반적 특성의 차이를 알아본다.
- 3) 직무긴장군별 사회적 지지의 차이를 알아본다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 일개지역 발전소 사업장 근로자의 직무스트레스 수준을 알아보기 위한 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

연구대상은 부산, 경남권 소재 2개의 발전소 사업장에서 설문 조사에 참여할 것을 동의한 208명의 근로자이다.

### 3. 조사 방법

자료수집은 발전소의 건강관리실 보건관리자가 근로자들에게 연구목적을 설명한 후 연구에 참여 할 것을 동의한 근로자들에게 자료를 직접 배부하고 회수하는 방법에 의해 이루어졌다. 자료기입은 자기 기입식으로 구조화된 설문지에 근로자 자신이 직접 기입하도록 하였다. 자료수집기간은 2007년 10월부터 12월까지였다.

## 4. 연구 도구

연구도구는 자기 기입식 설문지로 대상자의 일반적 특성 7문항 및 직무 스트레스 26문항 등 총 32문항으로 되었다.

### 1) 직무스트레스

Karasek(1985)이 개발한 JCQ(Job Contents Questionnaire)를 박인선(2007)이 수정, 보완하여 만든 도구와 박석호(2005)가 근로자를 대상으로 한 연구에서 사용한 도구를 본 연구에 적합하도록 연구자가 수정 보완하여 사용하였다. 직무요구도 5문항, 직무재량도 9문항 및 사회적 지지도 8문항, 직업불안정 3문항으로 총 25문항으로 구성되었다. 특히 직무요구도에서는 연구대상자들의 직무특성이 육체적인 노동보다는 조작성 운영과 24시간 팀제로 운영되므로 육체적 요구도 문항을 제외시키고 심리적 요구도 5문항만을 사용하였다.

직무스트레스 수준은 직무요구도와 직무재량도의 두 가지 차원의 수준에 따라 각 차원의 평균을 기준으로 전체를 4개의 집단으로 구분하였다.

- (1) 저긴장 집단(Low Strain Group): 직무요구도가 낮고 직무재량도가 높은 집단
- (2) 고긴장 집단(High Strain Group): 직무요구도가 높고 직무재량도가 낮은 집단
- (3) 수동적 집단(Passive Group): 직무요구도와 직무재량도가 모두 낮은 집단
- (4) 능동적 집단(Active Group): 직무요구도와 직무재량도가 모두 높은 집단

#### ① 직무요구도

직무요구도는 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 응답은 '매우(항상)그렇다' 4점, '그렇다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 직무 요구도가 높음을 의미하며 점수 산정방식은 다음과 같다.

$$\text{직무요구도} = [(\text{문항1} + \text{문항2}) \times 3 + (15 - (\text{문항3} +$$

문항4+문항5)×2]

직무요구도의 신뢰도 Cronbach Alpha 값은 0.414였다.

② 직무재량도

직무재량도는 의사결정권한 3문항, 기술재량도 6문항 등 총 9문항으로 구성되었으며, 각 문항에 대한 응답은 '매우(항상)그렇다' 4점, '그렇다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 직무 재량도가 높음을 의미하며 점수 산정방식은 다음과 같다.

$$\text{직무재량도} = [\text{문항1} + \text{문항3} + (5 - \text{문항2})] \times 4 + [\text{문항4} + (5 - \text{문항5}) + \text{문항6} + \text{문항7} + \text{문항8} + \text{문항9}] \times 2$$

직무재량도의 신뢰도 Cronbach Alpha 값은 0.724였다.

③ 사회적 지지

사회적 지지는 상사의 지지 4문항과 동료의 지지 4문항 등 총 8문항으로 구성되었으며, 각 문항에 대한 응답은 '매우(항상)그렇다' 4점, '그렇다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 각 문항을 합한 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다.

사회적 지지에 대한 신뢰도 Cronbach Alpha 값은 0.896이었다.

5. 분석 방법

자료의 분석은 SPSS WIN 12.0 program을 이용하여 전산통계처리 하였다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율로 서술하였다.
- 2) 대상자의 직무스트레스 하위영역별 점수분포는 평균과 표준편차로 서술하였다.
- 3) 대상자의 직무스트레스 수준은 평균차이, 표준편차, t-test, ANOVA,  $\chi^2$ -test로 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구대상자들의 일반적 특성

연구대상자들의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

연구 대상자 208명 중 남자 202명(97.1%), 여자 6명(2.9%)이었고, 연령은 20-29세가 10명(4.8%),

30-39세 81명(38.9%), 40-49세 78명(37.5%), 50세 이상 39명(18.8%)으로 평균연령은 41.5세였다.

결혼상태는 기혼이 183명(88.0%), 미혼이 25명(12.0%)이었다. 근무형태는 일근 127명(61.1%), 교대 근무 81명(38.9%)이었고, 근무부서는 사무직이 42명(20.2%), 기술직이 166명(79.8%)이었다. 근무기간은 1-9년 53명(25.4%), 10-19년 87명(42%), 20년이상 68명(32.6%)이었고 평균 근무기간은 15.8년이었다. 대상자 중 일반사원이 168명(80.8%), 간부직이 40명(19.2%)이었다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (N=208)

특성	구분	빈도(%)
성별	남	202(97.1)
	여	6( 2.9)
	평균(표준편차)	41.5( 7.6)
연령	20-29세	10( 4.8)
	30-39세	81(38.9)
	40-49세	78(37.5)
	50세 이상	39(18.8)
결혼	기혼	183(88.0)
	미혼	25(12.0)
근무형태	일근	127(61.1)
	교대근무	81(38.9)
근무부서	사무직	42(20.2)
	기술직	166(79.8)
	평균(표준편차)	15.8( 8.2)
근무기간	1-9년	53(25.4)
	10-19년	87(42.0)
	20년이상	68(32.6)
보직명	일반사원	168(80.8)
	간부	40(19.2)

2. 대상자의 직무스트레스 하위영역별 점수분포

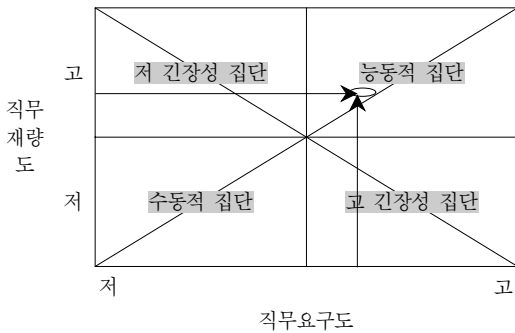
대상자의 직무스트레스 요인영역별 점수는 <표 2>와 같다. 직무요구도 평균 28.7(중앙값 29.0)±4.4(범위:20-42), 직무재량도 평균54.7(중앙값 54.0)±8.2(범위:34-80)이었다.

<표 2> 대상자의 직무스트레스 요인별 점수 분포

	평균(중앙값)	표준편차	최소값	최대값
직무요구도	28.7(29.0)	4.4	20	42
직무재량도	54.7(54.0)	8.2	34	80
사회적지지	21.8	2.9	8	32
상사지지	10.3	2.4	4	16
동료지지	11.5	4.6	4	16

3. 대상자의 직무스트레스 수준

대상자의 직무스트레스 수준은 직무요구도의 평균 값 28.7점(중앙값 29점)과 직무 재량도의 평균 값 54.7점(중앙값 54점)을 기준으로 평균점수(중앙값) 이상, 평균점수(중앙값) 이하로 구분하여 4개의 집단으로 분류했을 때 직무요구도와 직무 재량도가 높은 능동적 집단에 가장 많이 분포하였다(그림 1).



〈그림 1〉 대상자의 직무스트레스 수준

본 연구 대상자의 직무긴장군별 분포는 저긴장군 36명(17.3%), 능동군 77명(37.0%), 수동군 65명(31.3%), 고긴장군 30명(14.4%)로 나타났다(표 3).

4. 직무긴장군별 일반적 특성

직무긴장군별 일반적 특성은 〈표 4〉와 같고 통계적으로 유의한 차이를 보인 것은 없었다.

5. 직무긴장군별 사회적 지지

직무긴장군별 사회적 지지는 〈표 5〉와 같고 통계적으로 유의한 차이를 보인 것은 사회적 지지(p=.012)와 동료지지(p=.011)였다. 사후분석결과는 능동군과 수동군에서 차이를 보였다.

IV. 논 의

본 연구는 일개지역 발전소사업장 근로자들을 대상으로 Job-Strain-Model을 사용하여 직무스트레스 수준을 평가하여 근로자들의 스트레스관리를 위한 기초자

〈표 3〉 대상자의 직무긴장군별 분포

N=208

	평균(중앙값)이상	평균(중앙값)이하	집단(%)	
직무요구도	a	b	저 긴장군(17.3) b∩c 36명	능동군(37.0) a∩c 77명
직무재량도	c	d	수동군(31.3) b∩d 65명	고 긴장군(14.4) a∩d 30명

〈표 4〉 직무긴장군별 일반적 특성

구분	특징	고긴장군 명(%)	저긴장군 명(%)	능동군 명(%)	수동군 명(%)	Total	X <sup>2</sup>	p
연령	41세 이하	16(53.3)	18(50.0)	35(45.5)	35(53.8)	104	6.71	.67
	41세 이상	14(46.7)	18(50.0)	42(54.5)	30(46.2)	104		
결혼상태	기혼	26(86.7)	33(91.7)	70(90.7)	54(83.1)	183	2.16	.45
	미혼	4(13.3)	3( 8.3)	7( 9.1)	11(16.9)	25		
근무형태	일근	13(43.3)	26(72.2)	45(58.4)	43(66.2)	127	6.78	.07
	교대근무	17(56.7)	10(27.8)	32(41.6)	22(33.8)	81		
근무부서	사무직	3(10.5)	8(22.2)	12(15.6)	19(29.2)	42	6.34	.09
	기술직	27(90.0)	28(77.8)	65(84.4)	46(70.8)	166		
근무기간	15년이하	15(50.0)	20(55.6)	35(45.5)	35(53.8)	105	11.75	.69
	15년이상	15(50.0)	16(44.4)	42(54.5)	30(46.2)	103		
보직명	일반사원	26(86.7)	28(77.8)	63(81.8)	51(78.5)	168	1.16	.76
	간부	4(13.3)	8(22.2)	14(18.2)	14(21.5)	40		

\* p<.05

〈표 5〉 직무긴장군별 사회적 지지

구분	긴장군별	평균(SD)	F	p	post Hoc*
사회적지지	고긴장군(a)	20.93(5.13)	3.728	.012	a=b=c≠d
	저긴장군(b)	21.75(3.90)			
	능동군(c)	23.05(4.54)			
	수동군(d)	20.65(4.53)			
상사지지	고긴장군(a)	9.57(3.14)	2.300	.078	-
	저긴장군(b)	10.31(2.87)			
	능동군(c)	10.90(2.89)			
	수동군(d)	9.83(2.76)			
동료지지	고긴장군(a)	11.37(2.65)	3.799	.011	a=b=c≠d
	저긴장군(b)	11.44(2.03)			
	능동군(c)	12.16(2.45)			
	수동군(d)	10.82(2.31)			

\* Bonferoni

료를 마련하고자 실시되었다.

대상자의 직무스트레스 요인영역별 점수는 직무요구도 중앙값 29 (범위:20-42), 직무재량도 중앙값이 54 (범위:34-80)이었다. 이는 박인선(2007)의 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무요구도의 중앙값이 26(범위:16-34), 직무재량도의 중앙값이 60(범위:42-82)으로 나타난 것과 비교해볼 때 직무요구도 점수는 약간 높게 나타났고, 직무재량도는 간호사 직종보다 낮았다. 전문직 여성의 직무스트레스 특성을 탐색한 홍경자 외(2002)의 연구에서 간호사와 교사의 직무스트레스는 전문직 중 자율성과 지식이 근간이 되어 대체로 높지 않은 직무스트레스를 보인다고 하였다.

그러나 일반 남성근로자를 대상으로 한 최성우(2000)의 연구에서는 직무요구도의 중앙값 32(범위:21-46), 직무재량도 중앙값 62(범위:32-90)로 나타나 본 연구대상자들의 직무스트레스 영역별 점수가 최(2000)의 연구보다 낮게 나타났다.

연구 대상자들의 직무스트레스 수준은 직무요구도와 직무 재량도의 중앙값을 기준으로 중앙값이상, 중앙값이하로 구분하여 4개의 집단으로 분류했을 때 능동적 집단에 가장 많이 분포하였다. 선행연구(박인선, 2007)에서 고긴장집단(High Strain Group)의 직업은 서비스업, 창구업무, 근로자, 자료입력요원 등이며, 저긴장집단(Low Strain Group)의 직업군은 사서, 치과 의사, 수선공이고, 능동적 집단(Active Group)의 직업군은 지배인, 관리인, 변호사, 의사, 간호사, 교사, 엔지니어 등이 속하며, 수동적 집단(Passive Group)은 경비원, 수위, 점원 등의 직업군이 속한다고 하였다. 또한 조동란(2006)의 직무스트레스 영향요인 연구

에서 직무자율영역에서 전기, 가스, 수도업의 직종이 가장 높게 나타난 것과 직업군에서 맥락을 같이한다고 볼 수 있다.

이는 발전소라는 사업장은 전기를 생산하는 곳으로 특별한 사정이 없는 한 발전기 가동이 24시간 연속된다. 근로자 중 일부는 24시간 교대근무를 하고, 나머지 일근을 하는 지원부서 근로자 모두의 업무는 매일 기계를 정지하고 다시 가동시키는 일을 반복한다. 기계를 정지하고 가동하는 작업과정에서는 고도의 집중이 요구되며, 문제 발생 전에 사전점검으로 문제발생을 최소화해야하는 높은 직무요구도를 요한다. 또한 정해진 공간에서 기계를 조작 운전하는 과정에서 문제가 발생하면 전문적인 기술로 문제의 원인이 무엇인지 찾아내어 문제해결을 신속하게 처리할 수 있도록 직무재량권이 높게 부여되어 있는 사업장이다. 이러한 발전소 근로자의 직무요구도와 직무재량권이 높은 업무의 특성이 반영되어 능동군으로 분류된 것으로 사료된다. 그러므로 발전소 근로자들의 직무스트레스관리를 위해 업무와 관련된 새로운 지식이나 기술을 습득 할 수 있도록 지속적인 교육프로그램 제공과 아울러 업무관리를 위한 지속적인 훈련도 필요하리라 본다.

긴장군별 사회적 지지에서는 사회적 지지(p=.012)와 동료지지(p=.011)에서 유의미한 차이를 보였다. 즉 직무요구도와 직무재량도가 모두 높은 능동적 집단이 직무요구도와 직무재량도가 모두 낮은 수동적 집단에 비해 사회적 지지와 동료지지가 높은 것으로 나타났다.

직무스트레스와 관련된 사회적 지지는 사무직 근로자를 대상으로 한 최정명(1999)의 연구에서 여성근로자는 남성근로자에 비해 동료의 지지가 낮으며, 직장

내의 동료들과의 대인 관계 망이 약하다고 하였다. 그러나 간호사를 대상으로 한 김정희, 현미애(2005)의 연구에서는 동료간호사의 지지가 높게 나타났다(P>.05). 최(1999)의 연구는 남성근로자들이 많은 직장에서 근무하는 사무직 여성 근로자를 대상으로 한 반면, 김정희 등(2005)의 연구에서는 여성이 절대적으로 많은 간호직이라는 점에서 기인한다고 본다. 본 연구에서도 대상자의 대부분이 남성근로자들로서 능동군은 수동군에 비해 스트레스 상황에서 서로 격려하고 지원해주는 동료 지지가 더 높게 나타난 것으로 보인다. 따라서 발전소 근로자들의 직무스트레스에 대한 지각을 감소시키기 위해 사회적 지지 특히 동료지지를 향상시킬 수 있는 실질적인 방안마련이 필요하다고 생각된다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 발전소의 근로자들의 직무스트레스 관리를 위한 기초자료를 마련하기 위한 조사연구이다.

연구자료는 B광역시 2개 발전소에서 2007년 10월부터 2007년 12월까지 본 연구에 동의한 직원 208명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용해 수집되었다. 연구도구는 구조화된 Job-Strain-Model을 이용하였다.

자료분석은 SPSS WIN 12.0 program을 이용하여 일반적 특성은 실수와 백분율을 이용하였으며, 직무스트레스는 평균차이, 표준편차, t-test, ANOVA, X<sup>2</sup>-test로 분석하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

1. 연구 대상자 208명 중 남자 202명(97.1%), 여자 6명(2.9%)이었고, 연령은 20-29세가 10명(4.8%), 30-39세 81명(38.9%), 40-49세 78명(37.5%), 50세 이상 39명(18.8 %)으로 평균연령은 41.5세였다.  
결혼상태는 기혼이 183명(88.0%), 미혼이 25명(12.0%)이었다. 근무형태는 일근 127명(61.1%), 교대 근무 81명(38.9%)이었고, 근무부서는 사무직이 42명(20.2%), 기술직이 166명(79.8%)이었다. 근무기간은 1-9년 53명(25.4%), 10-19년 87명(42%), 20년 이상 68명(32.6%)이었고 평균 근무기간은 15.8년이었다. 대상자 중 일반사원이 168명(80.8%), 간부직이 40명(19.2%)이었다.
2. 대상자의 직무스트레스 요인영역별 점수는 직무요구

도 평균 28.7(중앙값29.0)±4.4(범위:20-42), 직무재량도 평균 54.7(중앙값 54.0)±8.2(범위:34-80)이었다.

3. 대상자의 직무스트레스 수준은 직무요구도의 평균 값 28.7점(중앙값 29점)과 직무 재량도의 평균 값 54.7점(중앙값 54점)을 기준으로 평균점수(중앙값) 이상, 평균점수(중앙값) 이하로 구분하여 4개의 집단으로 분류했을 때 직무요구도와 직무 재량도가 모두 높은 능동적 집단으로 나타났다.  
대상자의 직무긴장군별 분포는 저긴장군 36명(17.3%), 능동군 77명(37.0%), 수동군 65명(31.3%), 고긴장군 30명(14.4%)로 나타났다
4. 직무긴장군별 일반적 특성에서는 통계적으로 유의한 차이는 없었다.
5. 직무긴장군별 사회적 지지에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 것은 사회적 지지(p=.012)와 동료지지(p=.011)였다. 사후분석결과는 능동군과 수동군에서 차이를 보였다.

본 연구결과에 기초하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

본 연구는 일개 지역 발전소에 근무하는 근로자만을 대상으로 하였기에 그 결과를 일반화하기에는 제한점이 있으며, 직무스트레스와 관련된 여러 요인 중 직무특성이나 사업장 특성 등을 변수에 포함시키지 못하였으므로 발전소사업장 근로자들의 직무스트레스 관리를 위한 구체적인 기초자료를 마련하지 못한 점이 있다. 따라서 향후연구에는 관련변수를 더 많이 포함하고, 발전소의 종류를 수력, 화력, 원자력발전소 등으로 다양화하여 확대, 반복연구가 이루어지는 것이 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 고종욱, 염영희 (2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. 대한간호학회지, 33(2), 265-274.
- 김정희 (2000). 제조업 근로자의 직업성 스트레스 모형구축. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김정희 (2001). 직무스트레스 관리에 있어서 산학 협동 측면. 한국산업간호학회 동계학술대회 자료집. 29-38.
- 김정희 (2007). 직무스트레스관리중재에 대한 논문 분

- 석(1991-2004). 한국산업간호학회지, 16(1), 15-27.
- 김정희, 현미애 (2005). 임상간호사의 직무스트레스와 직업만족도에 대한 사회적 지지의 조절효과. 한국산업간호학회지, 14(2), 108-117.
- 박석호 (2005). 근골격계 작업부담과 직무스트레스의 연관성 분석. 금오공과대학교 석사학위논문.
- 박인선 (2007). 임상간호사의 직무스트레스가 심혈관 질환의 대사성 위험요인에 미치는 요인분석. 단국대학교 보건행정학과 석사학위논문.
- 오영아 (2002). 제조업 근로자의 작업조건과 스트레스와의 관련요인 분석을 통한 교육프로그램개발 -근로자 건강실태조사를 기초로- 이화여자대학교 석사학위논문.
- 우종민 (2002). 직무스트레스의 통합적 예방. 관리 프로그램 개발. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 연구용역 최종보고서.
- 윤기정, 하미나, 김재용, 이상윤, 임형준, 신애선, 황승식, 김정수, 강대회, 조수현(2002). 제조업 근로자에서 직무 스트레스가 자율신경계 활성화도에 미치는 영향. 대한산업의학회지, 14(3), 280-287.
- 윤순영, 전경자, 김춘미 (1997). 중소기업 제조업 근로자의 직무스트레스 분석. 한국산업간호학회지, 6(2), 1-17.
- 이경용 (2001). 직업관련 스트레스와 조직문화. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 연구보고서.
- 이영수 (1990). 일부산업장 근로자들에 있어서 스트레스 지각정도와 건강습관과의 관련성. 예방의학회지, 23(1), 33-42.
- 조동란 (2006). 근로자들의 직무스트레스 수준과 관련요인 - 한국형 직무스트레스 측정도구 단축형을 이용하여 -. 한국산업간호학회지, 15(1), 58-71.
- 홍경자, 탁영란, 강현숙, 김금순, 박호란, 광윤희, 김정은, 최정례 (2002). 전문직 여성의 직무스트레스, 직업만족도, 건강: 간호사와 교사 그룹을 중심으로. 대한간호학회지, 32(4), 570-579.
- 최성우 (2000). 일부 남성 근로자들에서 직무스트레스와 고혈압과의 관련성에 관한 단면적 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 최정명, 김정희, 김숙영 (1999). 근로자의 성격유형별 스트레스 및 사회적 지지- 사무직 근로자를 중심으로. 간호학논문집, 13(2), 149-163.
- Baker, D. B. (1985). The study of stress at work. Public Health, 6, 367-381.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychol Bull, 98, 310-357.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. J Appl Psychol, 75, 51-59.
- Karasek, R. (1985). Job content questionnaire. Los Angeles: University of Southern California, Department of Industrial and Systems Engineering.
- Kaufman, G. M., & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results. J Appl Psychol, 71, 522-526.
- National Institute for Occupational Safety and Health (1999). Stress at work, p.6.
- Punnett, L., & Bergqvist, U. (1997). Visual display unit work and upper extremity musculoskeletal disorders: a review of the epidemiological findings. Arbete och Halsia, 16, 1-161.
- Yarcheski, A., & Mahon, N. E. (1999). The moderator-mediator role of social support in early adolescents. West J Nurs Res, 21, 685-698.

- Abstract -

## The Evaluation of Worker's Job Stress Status in Workplace of a Local Area

*Kim, Ki Ryeon\* · Park, Jeung Hee\*\*  
Kim, Young Mi\*\*\**

**Purpose:** This study was performed to evaluate the worker's job stress status in the workplace of a local area. **Method:** Data were collected from October to December, 2007. The subjects were 208 workers at 2 work sites in Busan Metropolitan area, who were examined using Job-Strain-Model Questionnaire. Data were analyzed by SPSS 12.0 Win Program to get the percentage, mean, standard deviation, t-test,  $\chi^2$ -test, ANOVA. **Results:** The results of this study were as follows: In the mean

sub-factors job stress level, the mean of job demand was  $28.7 \pm 4.4$  (median 29.0), the mean of job discretion was  $54.7 \pm 8.2$  (median 54.0), the mean of social support was  $21.8 \pm 2.9$  (range:8-32). This study's subjects were appeared as active group with relatively higher score of job demand and job discretion than the average value of those. There was no statistically significant difference of general characteristics among the different job strain groups. There was statistically significant difference with of social supports among the different job strain groups. **Conclusion:** In conclusion, the subjects of this study's were active group. Thus, it is suggested that it is be necessary to repeated the education of the job task work for active group with high score of job demand and job discretion.

Key words : Job stress, Worker

---

\* Full Time Lecture in Masan College

\*\* Professor in Masan College

\*\*\* Busan Combined Cycle Power Plant. Health Care Unit