

고령 경비원의 직무스트레스와 관련요인*

Occupational Stress and Related Factors among Aged Security Guards

최 은 숙** · 신 동 수***

I. 서 론

경제활동인구 중 50세 이상 고령 근로자의 경제활동 참가율은 2000년 22.5%, 2003년 23.6%, 2006년 26.9%, 2008년 29.0%로 지속적으로 증가하고 있다(통계청, 2009). 한편 노동부의 산업재해분석 자료에 의하면, 50세 이상 고령근로자의 산업재해 발생도 점점 증가하고 있고 업무상질병자의 점유율도 높다. 50세 이상의 고령근로자 산업재해 발생 현황을 보면, 2006년에 총 산재건수 89,910건 가운데 32.7%인 29,440건으로 2004년도 30.8%, 2002년의 29.7%에 비해 점점 증가하였다(노동부, 2003, 2005, 2007). 업무상 질병 요양자 중 50세 이상 고령근로자는 2006년과 2007년 각각 48.9%와 34.9%이었고 업무상질병 사망자 중에서는 각각 58.9%와 60.1%를 차지하였다(노동부, 2007, 2008).

2007년 업무상질병 요양자는 요통이 60.6%, 신체 부담작업이 13.3%로 근골격계질환이 대부분을 차지하고 다음으로 뇌·심혈관질환과 진폐증이 각각 9.4%를 차지한다. 그러나 업무상질병 요양자 중 50세 이상 고령근로자의 비율은 요통과 신체부담작업이 각각 11.9%와 13.5%로 낮은 편이나 뇌·심혈관질환과 진

폐증은 각각 51.8%와 94.7%로 매우 높다. 업무상질병 사망자는 뇌·심혈관질환과 진폐증이 각각 50.4%와 43.2%로 대부분을 차지하며 50세 이상 고령근로자의 비율도 각각 48.1%와 74.7%로 매우 높다(노동부, 2008). 따라서 고령근로자의 업무상 질병 요양과 사망을 예방하기 위해 뇌·심혈관질환과 진폐증을 중점적으로 관리하는 것은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 진폐증은 업무상질병 중 발생원인이 분명한 직업병이나 뇌·심혈관질환은 업무적 요인과 개인질환 등 업무외적 요인이 복합적으로 작용하여 발생하는 작업관련성 질병으로 보건관리자가 예방적 관리를 위해 체계적으로 관련 원인을 조사하여 다면적으로 중재할 필요가 있다.

2007년 2월에 개정된 산업보건기준에 대한 규칙 제259호에 의하면 직무스트레스로 인한 건강장애로 산업재해보상보험법상 업무상질병인정기준이 있는 뇌혈관 및 심장질환을 규정하고 있고 직무 스트레스가 높은 작업을 장시간근로작업, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전작업, 정밀기계의 조작 및 감시작업 등으로 정하고 있다(법제처, 2009a). 경비원은 고령근로자가 많이 근무하는 직종의 하나이나(구정완 등, 2006) 고객의 생명 및 신체에 대한 위해, 재산에 대한 침해 등을 경계하고 방지하는 업무의 성격상 항상 긴장속에 근무해

* 이 논문은 2007년도 경북대학교신입교수정착연구비에 의하여 연구되었음

** 경북대학교 간호학과

*** 한림대학교 의과대학 간호학부(교신저자 E-mail: shindong@hallym.ac.kr)

접수일: 2009. 4. 29 심사일: 2009. 5. 18 게재확정일: 2009. 5. 20

야 하기 때문에 직무상 많은 스트레스를 경험하는데(박영진과 안황권, 2006), 직무스트레스의 위험요인이면서 뇌·심혈관질환의 독립적 위험요인이기도 한 장시간 근무, 교대근무와 밤근무를 포함한 야간 작업(김대성 등, 2005a; 법제처, 2009a; 한국산업안전보건공단, 2004)을 병행하고 있어 직무스트레스가 가중되고 이로 인한 업무관련성 뇌·심혈관질환 발생이 높은 직종이다(한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원, 2008). 따라서 고령근로자의 뇌·심혈관질환과 직무스트레스 예방을 위해 고령 경비원의 직무스트레스와 관련요인을 규명하여 효율적인 예방프로그램을 개발하는 것은 매우 중요하다. 그러나 지금까지 고령 경비원을 대상으로 직무스트레스를 측정하여 평가하고 이에 영향을 요인을 파악하여 정책방안을 제시한 연구는 거의 없다. 본 연구는 고령 경비원의 직무스트레스와 관련요인을 파악하여 근로자의 건강장애와 업무장해를 예방하기 위함이며 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 고령 경비원의 근무장소에 따른 인구사회학적 및 업무관련 특성을 파악한다.
- 2) 고령 경비원의 직무스트레스 정도를 파악한다.
- 3) 고령 경비원의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구 대상자는 A시에서 아파트, 일반건물, 대학의 20개 사업장에서 사업장당 5명 이내로 편의 추출하였다. 본 연구대상 사업장의 선정기준은 경비원이 3-50명인 아파트, 일반건물 및 대학으로 제한하였다. 경비원이 2인 이하인 사업장은 직무스트레스 항목 중 관계갈등 영역 측정의 타당성을 확보하기 위해 배제하였다. 본 연구대상자인 경비원은 대부분 고령의 남자 근로자이므로 본 연구대상자도 주당 40시간 이상 근무하는 50세 이상 남자로 제한하였다. 본 연구 대상자는 연구참여에 동의하여 설문조사에 응한 81명 중 조사내용이 부실한 5명을 제외한 76명의 고령 경비원이다. 자료수집기간은 2007년 9월 10일부터 9월 20일까지이며 3명의 조사원에 의해 자기기입식 방법으로 조사하였다.

2. 연구 도구

한국형 직무스트레스 측정도구(장세진 등, 2004)는 모두 43개 문항으로 물리적 환경, 직무요구, 직무 자율, 관계 갈등, 직무 불안정, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화 등 8개 영역이다. '물리적 환경' 영역에서는 근로자가 노출되고 있는 직무스트레스를 야기할 수 환경요인 중 사회 심리적 요인이 아닌 환경 요인을 측정하며, 공기오염·작업방식의 위험성·신체부담 등이 이 영역에 포함되고 총 3문항이며 점수가 높을수록 물리적 환경이 상대적으로 나쁨을 의미한다. '직무요구'영역에서는 직무에 대한 부담 정도를 측정하며, 시간적 압박·중단 상황·업무량 증가·책임감·과도한 직무부담·직장 가정 양립·업무 다기능이 이 영역에 포함되고 총 8문항이며 점수가 높을수록 직무요구도가 상대적으로 높다. '직무자율'영역에서는 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량 활용성의 수준을 측정하며, 기술적 재량·업무 예측 가능성·기술적 자율성·직무수행 권한이 이 영역에 포함되고, 총 5문항이며 점수가 클수록 직무자율성이 상대적으로 낮다. '관계갈등' 영역에서는 회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계를 측정하며, 동료의 지지·상사의 지지·전반적 지지가 이 영역에 포함되고, 총 4문항이며 점수가 클수록 관계갈등이 상대적으로 높다. '직무불안정' 영역에서는 자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성을 측정하며, 구직기회·전반적 고용 불안정성이 이 영역에 포함되고, 총 6문항이며 점수가 높을수록 직업이 상대적으로 불안정하다. '조직체계' 영역에서는 조직의 전략 및 운영체계·조직의 자원·조직 내 갈등·합리적 의사소통 결여·승진가능성·직위 부적합을 측정하며, 총 7문항이며 점수가 높을수록 조직체계상 상대적으로 불합리한 요소가 많다. '보상 부적절' 영역에서는 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 측정하며, 기대 부적합·금전적 보상·존중·내적동기·기대 보상·기술개발기회가 이 영역에 포함되고, 총 6문항이며 점수가 높을수록 보상체계가 상대적으로 부적절하다. '직장문화' 영역에서는 서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 다른 한국적 집단주의 문화(회식, 음주문화)·직무갈등·합리적 의사소통체계 결여·성적 차별 등을 측정하며, 총 4문항으로 점수가 높을수록 직장문화에 상대적으로 문제가 있음을 의미한다(장세진 등, 2004; 한국산업안전보건공단,

2006). 본 연구에서는 연구 대상자에게 부적합한 직무 자율성 영역의 2문항(13,16문항)과 직장문화 영역에서 1문항(40문항)을 제외하고 총 40문항으로 측정하였다. 본 연구에서 한국형 직무스트레스 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 0.88이었다.

한국형 직무스트레스 도구는 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다' '그렇지 않다' '그렇다' '매우 그렇다'로 응답하도록 되어 있고, 각각에 대해 1-2-3-4점 또는 4-3-2-1점을 부여한다. 점수가 높을수록 직무스트레스요인이 많은 문항은 1-2-3-4점의 순으로 점수를 부여하고, 점수가 높을수록 직무스트레스요인이 적은 문항은 4-3-2-1점의 순으로 점수를 부여하였다. 각 영역별로 합산한 직무스트레스요인 점수는 다음에 제시한 공식에 의거하여 100점 만점으로 환산하였다.

- 영역별 환산점수 = [(해당 영역의 각 문항에 주어진 점수의 합 - 문항개수)/(해당 영역의 예상가능한 최고 총점 - 문항 개수)] × 100
- 직무스트레스 총 점수 = 각 8개 영역의 환산점수의 총합/8

3. 자료처리 및 분석방법

본 연구의 자료분석은 SAS 9.1 Version을 사용하였다. 연구대상자의 근무 장소에 따른 인구사회학적 및 업무관련 특성은 χ^2 test, Fisher's exact test, ANOVA를 실시하여 파악하였고, Tukey test로 사후검정을 실시하였다. 직무스트레스 세부 영역 간 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 파악하였다. 인구사회학적 및 업무관련 특성에 따른 직무스트레스는 Pearson's correlation analysis, t-test, ANOVA와 Tukey test를 실시하여 분석하였다. 직무스트레스와 직무스트레스 세부영역에 영향을 미치는 요인은 중회귀분석을 실시하여 파악하였다.

III. 연구 결과

1. 근무 장소에 따른 인구사회학적 및 업무관련 특성

본 연구 대상자는 남자 고령 경비원으로 평균 연령은 60.0(±5.0)세였다. 교육수준은 고졸이상이 56.6%를 차지하였다. 월 가계 평균 총수입은 약 1417.4천원(±834.2)이었다. 근무장소는 아파트가 47.1%로 가장

많았고 다음으로 일반건물 27.9%, 대학 25.0% 순이었다. 고용형태는 인력용역업체 소속 근로자가 63.2%이었고 현 근무장소 소속 근로자가 36.8%이었다. 현 근무장소 근무기간은 평균 40.7(±32.8)개월이었고 주당 근로시간은 평균 68.1(±12.9)시간이었다. 연구대상자가 소속된 근무장소의 전체 경비원 수는 18.8명(±16.2)이었다. 근무형태는 격일제 근무가 43.4%로 가장 많았고 다음으로 12시간 교대근무 26.3%, 8시간 교대근무 18.4%, 낮 혹은 밤 근무 11.8% 순이었다 <표 1>.

<표 1> 연구대상자의 근무 장소에 따른 인구사회학적 및 업무관련 특성

구 분	N(%) / M(SD)
연령	
50-59세	36(47.4)
60세 이상	40(52.6)
교육수준	
중졸 이하	33(43.4)
고졸이상	43(56.6)
월 가계 평균 총수입(천원)	1417.4(834.2)
근무장소	
아파트	32(47.1)
일반건물	19(27.9)
대학	25(25.0)
고용형태	
인력용역업체	48(63.2)
현 근무장소	28(36.8)
현 근무장소 근무기간(월)	40.7(32.8)
주당 근로시간	68.1(12.9)
전체 경비원 수	18.8(16.2)
근무형태	
8시간 교대근무	14(18.4)
12시간 교대근무	20(26.3)
격일제 근무	33(43.4)
낮 혹은 밤 근무	9(11.8)

2. 직무스트레스

본 연구대상자의 직무스트레스는 47.2(±8.9)점으로 한국 근로자 직무스트레스 평균 49.1(±8.4)점과 비교하면 약간 낮았다(장세진 등, 2004). 직무스트레스 세부영역별로 한국 근로자 평균과 비교시 물리환경, 직무요구와 직장문화 영역은 낮았고 직무불안정과 조직체계는 비슷하였고 직무자율, 관계갈등과 보상 부적절 영역은 높았다(표 2).

〈표 2〉 연구대상자와 한국 남자 근로자의 직무스트레스 세부 영역별 점수

(N=76)

구분	연구대상자			한국 남자 근로자 [‡]	
	Cronbach's α	문항 수	평균(표준편차)	문항 수	평균(표준편차)
물리 환경	0.66	3	31.3(17.7)	3	50.4(18.8)
직무 요구	0.80	8	33.8(15.3)	8	50.2(13.0)
직무 자율	0.77	3*	80.8(20.8)	5	54.0(12.4)
관계 갈등	0.75	4	44.6(19.6)	4	40.3(13.1)
직무 불안정	0.80	6	51.3(17.5)	6	52.8(12.8)
조직 체계	0.81	7	53.6(17.0)	7	53.5(15.1)
보상 부적절	0.61	6	57.5(13.0)	6	51.4(14.4)
직장문화	0.68	3 [†]	30.3(17.3)	4	40.9(13.3)
직무스트레스	0.86	40	47.2(8.9)	43	49.1(8.4)

* 2문항(13, 16번 문항) 제외, † 1문항(40번 문항) 제외, ‡ 장세진 등(2004)

3. 인구사회학적 및 업무관련 특성에 따른 직무스트레스

인구사회학적 및 업무관련 특성의 각 단변량 변수별 직무스트레스와의 통계적 유의성을 검정한 결과, 근무장소, 근무형태, 현 근무장소 근무기간, 주당 근로시간, 전체 경비원 수와 통계적으로 유의한 관련성을 나타냈다. 관련 단변량별 직무스트레스 세부영역들과 통계적 유의성을 검정한 결과, 연령은 모든 직무스트레스 세부 영역과 통계적으로 유의한 관련성이 없었다. 교육수준은 직무불안정과 유의한 관련성이 있었다. 근무장소의 경우 모든 직무스트레스 세부 영역과 통계적으로 유의한 관련성이 있었다. 근무형태와 주당 근로시간은 직무불안정 영역을 제외한 모든 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 고용형태는 조직체계와 보상 부적절 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 현 근무장소 근무기간은 물리적 환경, 관계갈등, 직무불안정 영역과 상관관계가 있었다. 전체 경비원 수는 직무요구, 직무자율, 직장문화 영역과 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다(표 3).

4. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인

직무스트레스와 세부영역에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 중회귀분석을 실시한 결과는 〈표 4〉와 같다. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인은 근무장소가 대학인 경우에 비해 아파트인 경우, 근무형태가 8시간 교대근무에 비해 12시간 교대근무와 격일제 근무, 밤 혹은 낮 근무인 경우이었다. 직무스트레스 세부영역 별 영향 요인을 살펴보면 다음과 같다.

물리환경과 직무요구 영역에 각각 영향을 미치는 요인은 전체 직무스트레스 영향요인과 같았으며, 근무장소가 대학인 경우에 비해 아파트인 경우, 근무형태가 8시간 교대근무에 비해 12시간 교대근무와 격일제 근무, 밤 혹은 낮 근무인 경우이었다. 직무자율 영역에 영향을 미치는 요인은 근무장소가 대학인 경우에 비해 일반 건물인 경우이었다. 관계갈등 영역의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인은 근무형태이었고, 근무형태가 8시간 교대근무에 비해 12시간 교대근무와 격일제 근무, 밤 혹은 낮 근무인 경우이었다. 직무불안정 영역에 영향을 미치는 요인은 근무장소가 대학인 경우에 비해 아파트인 경우이었다. 조직체계 영역에 영향을 미치는 요인은 고용형태가 인력용역업체인 경우에 비해 현 근무장소 소속인 경우이었으며, 현 근무장소 소속인 경우 조직체계 영역의 직무스트레스가 더 낮았다. 보상부적절 영역의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인은 고용형태가 인력용역업체인 경우에 비해 근무장소 소속인 경우, 근무형태가 8시간 교대근무에 비해 격일제 근무인 경우이었으며, 현 근무장소 소속인 경우는 보상부적절 영역의 직무스트레스가 더 낮았고, 격일제 근무인 경우는 더 높았다. 직장문화 영역의 직무스트레스는 교육수준이 중졸이하에 비해 고졸인 경우, 근무장소가 대학인 경우에 비해 아파트인 경우와 일반건물인 경우, 근무형태가 8시간 교대근무에 비해 12시간 교대근무와 밤 혹은 낮 근무인 경우이었으며, 고졸인 경우 직장문화 영역의 직무스트레스가 더 낮았고, 근무장소가 아파트와 일반건물인 경우와 근무형태가 12시간 교대근무와 밤 혹은 낮 근무인 경우 직무스트레스가 더 높았다.

〈표 3〉 인구사회학적 특성과 업무관련 특성에 따른 직무스트레스 세부영역

(N = 76)

연령	직무 스트레스		몰리 환경		직무 요구		직무 자율		관계 갈등		직무 불안정		조직 체계		보상 부적절		직장 문화	
	r(p)/M(SD)	M(SD)	r(p)/M(SD)	M(SD)	r(p)/M(SD)	M(SD)	r(p)/M(SD)	M(SD)	r(p)/M(SD)	M(SD)	r(p)/M(SD)	M(SD)	r(p)/M(SD)	M(SD)	r(p)/M(SD)	M(SD)	r(p)/M(SD)	M(SD)
중졸 이하	-0.1(.314)	-0.2(.210)	-0.2(.189)	0.1(.453)	-0.1(.405)	0.0(.474)	-0.1(.345)	-0.1(.567)	-0.1(.397)									
교육수준	48.4(9.8)	33.7(20.1)	35.6(16.3)	68.4(17.4)	47.5(20.7)	58.4(13.6)	51.7(16.3)	57.9(13.6)	34.0(17.1)									
고졸 이상	46.2(8.2)	29.5(15.5)	32.4(14.4)	74.4(19.0)	42.4(18.7)	51.3(15.2)	55.0(17.6)	57.2(12.6)	27.4(17.0)									
t(p)	1.1(.295)	1.0(.306)	0.92(.362)	-1.43(.157)	1.11(.270)	2.15(.035)	-0.86(.394)	0.22(.823)	1.68(.981)									
월 가계 평균 총 수입(천원)	0.1(.388)	0.2(.040)	0.1(.235)	-0.3(.028)	0.1(.304)	-0.0(.732)	0.0(.740)	-0.0(.809)	0.2(.076)									
아파트(a)	53.3(5.2)	38.2(11.3)	39.2(10.3)	67.7(13.9)	54.4(17.7)	64.6(11.8)	63.1(15.1)	63.5(11.1)	35.4(12.4)									
일반건물(b)	46.6(6.4)	34.5(15.7)	37.1(12.7)	64.3(17.2)	43.4(15.1)	50.3(14.8)	49.9(10.6)	55.0(11.8)	38.6(10.7)									
대학(c)	39.7(8.8)	20.0(20.5)	24.3(18.2)	82.7(20.1)	33.0(18.9)	44.4(9.6)	44.2(17.4)	51.8(13.2)	17.3(19.5)									
F(p)	27.6(<.001)	9.7(<.001)	8.7(<.001)	7.9(<.001)	10.6(<.001)	21.4(<.001)	12.0(<.001)	7.3(.001)	14.5(<.001)									
Tukey test	a>b>c*	a, b >c*	a, b >c*	a, b < c*	a>b, c*	a>b, c*	a>b, c*	a>b, c*	a, b >c*									
8시간 교대근무(a)	35.2(6.3)	8.7(12.5)	14.0(13.6)	89.7(17.7)	24.4(18.0)	47.6(8.4)	38.8(17.8)	47.2(12.7)	11.1(17.4)									
12시간 교대근무(b)	50.4(6.9)	33.9(14.6)	41.9(10.6)	67.8(15.7)	45.0(15.2)	58.3(15.4)	58.8(15.0)	60.8(9.8)	36.7(16.8)									
격일제 근무(c)	50.4(7.5)	37.7(15.5)	36.0(13.2)	67.7(17.7)	52.5(17.7)	56.7(16.7)	58.6(15.5)	61.8(13.2)	32.0(13.3)									
근무형태	46.7(5.2)	37.0(9.6)	38.4(5.0)	67.9(13.0)	46.3(17.2)	47.5(9.3)	46.6(9.2)	50.6(7.1)	39.5(8.1)									
F(p)	17.8(<.001)	14.8(<.001)	16.6(<.001)	6.6(<.001)	8.9(<.001)	2.5(.067)	7.0(<.001)	6.6(<.001)	10.5(<.001)									
Tukey test	a<b, c, d*	a<b, c, d*	c< a<b, d*	a>b, c, d*	a<b, c, d*	a>b, c, d*	a<b, c*	a<b, c*	a<b, c, d*									
인력용역업체	48.3(7.7)	31.9(15.1)	34.5(13.2)	72.0(19.3)	43.9(17.8)	54.9(15.8)	57.1(16.3)	60.5(13.0)	31.7(17.6)									
현 근무장소	45.1(10.6)	30.2(21.6)	32.4(18.4)	71.4(17.2)	45.8(22.7)	53.6(13.4)	47.4(16.7)	52.4(11.5)	27.8(16.7)									
t(p)	1.5(.133)	0.4(.674)	0.6(.565)	0.1(.899)	-0.4(.685)	0.4(.718)	2.5(.017)	2.9(.006)	1.0(.341)									
현 근무장소 근무기간(월)	0.3(.004)	0.3(.007)	0.2(.092)	-0.1(.238)	0.3(.032)	0.3(.031)	0.2(.082)	0.1(.267)	0.2(.052)									
주당 근로시간	0.5(<.001)	0.4(<.001)	0.4(<.001)	-0.4(.002)	0.3(.013)	0.2(.083)	0.3(.003)	0.3(.004)	0.4(<.001)									
전체 경매원 수	-0.3(.010)	-0.2(.090)	-0.3(.032)	0.3(.021)	-0.2(.051)	-0.2(.063)	-0.2(.076)	-0.1(.255)	-0.4(.002)									

* : p<.05 by Tukey test

〈표 4〉 세부 영역별 직무 스트레스에 대한 중회귀분석

변수	직무 스트레스		물리 환경		직무 요구		직무 자율		관계 갈등		직무 불안정		조직 체계		보상 부적절		직장 문화	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
연령	-0.1	-0.3	-0.2	-0.4	0.1	0.4	-0.2	-0.5	-0.3	-0.7	0.2	0.5	-0.2	-0.5	-0.1	-0.4	0.3	0.8
교육수준(고졸 이상)**	-1.4	-0.9	-4.3	-1.2	-2.2	-0.7	6.7	1.6	-4.0	-0.9	-3.5	-1.1	4.8	1.3	-1.3	-0.4	-7.12	-2.15*
월가계 평균총수입	0.0	0.4	0.0	1.0	0.0	0.5	-0.0	-1.4	0.0	0.2	0.0	0.4	0.0	0.3	-0.0	-0.5	0.0	1.04
고용 형태(원 근무장소)**	-2.4	-1.6	-0.3	-0.1	1.4	0.5	-2.9	-0.7	1.3	0.3	-1.3	-0.4	-8.6	-2.4*	-8.6	-2.9†	-0.4	-0.1
근무장소(아파트)**	10.6	3.8†	15.5	2.4*	11.6	2.0*	-13.3	-1.7	15.4	1.9	22.5	3.9†	10.1	1.5	3.5	0.7	19.2	3.1†
근무장소(일반 건물)**	5.3	1.7	14.3	2.0	12.4	1.9	-19.2	-2.2*	5.5	0.6	10.9	1.7	-2.8	-0.4	-3.0	-0.5	23.9	3.5†
근무형태 (12시간교대 근무)**	11.1	3.6†	21.4	3.0†	24.9	3.9†	-16.8	-1.9	19.5	2.2*	0.8	0.1	14.8	2.0	10.7	1.8	13.7	2.0*
근무형태(격일제 근무)**	10.5	3.2†	23.8	3.1†	16.3	2.4*	-12.1	-1.3	27.9	3.0†	-4.3	-0.6	14.7	1.9	14.7	2.3*	3.3	0.5
근무형태 (밤 혹은 낮 고정근무)**	9.7	3.1†	25.1	3.5†	22.4	3.5†	-17.2	-2.0	24.0	2.7†	-3.8	-0.6	3.4	0.5	3.2	0.5	20.3	3.0†
현 근무장소 근무기간	0.0	1.7	0.1	0.9	0.0	0.4	0.0	0.1	0.0	0.4	0.1	1.3	0.1	1.7	0.4	0.8	0.3	0.5
주당 근로시간	-0.1	-0.8	-0.1	-0.5	-0.0	-0.1	-0.1	-0.2	-0.3	-1.3	-0.0	-0.2	-0.2	-0.7	-0.1	-0.4	0.2	0.8
진체 경비원수	0.1	2.0	0.3	1.8	0.2	1.1	-0.2	-1.0	0.1	0.3	0.1	0.5	-0.6	-0.3	0.0	0.1	0.2	1.1
중회귀모형의 적합성 F(p)	2.8(.003)		5.1(<.001)		4.8(<.001)		2.8(.005)		3.4(<.001)		4.1(<.001)		3.8(<.001)		3.0(.003)		5.9(<.001)	

*p<.05, † p<.01, ‡ p<.001 ** : reference group - 교육수준:중졸이하; 고용형태:인력용역업체; 근무장소:대학; 근무형태:8시간 교대근무

VI. 논 의

고령 근로자의 수와 산업재해율이 증가하면서 고령 근로자의 건강관리와 산업재해 예방은 국가적인 산업 경쟁력을 키우는데 있어 매우 중요하다. 한편 산업장의 산업공정이 다양하고 복잡하며 근로자에 대한 업무 요구는 증가하고 있으나 경제 악화로 고용은 점점 불안정하여 근로자의 직무스트레스는 날로 증가하고 있다(장세진 등, 2004). 따라서 고령 근로자의 직무스트레스와 관련 원인을 규명하여 고령 근로자 직무스트레스 예방책을 마련하는 것은 국가와 기업과 근로자의 사회경제적 손실을 막을 수 있는 효과적인 방법이다. 본 연구는 직무스트레스 위험군인 고령 경비원을 대상으로 직무스트레스 정도를 측정하고 관련요인을 규명하여 고령 경비원의 직무스트레스를 예방하기 위한 방안을 모색하고자 시도하였다. 본 연구 대상자인 고령 경비원은 월 가계수입이 낮고 인력용역업체에 소속되어 있는 경우가 더 많았고, 대부분 장시간 근로와 교대근무를 하고 있었다. 본 연구를 통해 고령 경비원은 고령으로 인한 건강상의 취약성과 더불어 경제수준이 낮고 고용이 불안정하며 장시간 근로와 야간 근무가 중첩된 근무특성으로 직무스트레스의 위험이 높아 고령 경비원의 직무스트레스 예방을 위한 다면적인 중재가 필요함을 확인하였다.

본 연구대상자에게 한국형 직무스트레스 도구로 직무스트레스를 측정된 결과 전체 직무스트레스 및 세부 영역별 도구의 신뢰도가 높았고 전체 직무스트레스 점수가 한국 남자 근로자 평균(장세진 등, 2004)에 비해 다소 낮았으나 영역별로는 직무자율, 관계갈등, 보상부적절 영역에서 직무스트레스 점수가 한국 남자 근로자 평균보다 더 높았으며 직무자율 영역은 가장 높았다. 표준산업분류에 따라 한국형 직무스트레스를 측정된 결과에 의하면(장세진 등, 2004), 본 연구대상자인 경비원이 속한 사업서비스업은 다른 산업에 비해 가장 낮은 직무스트레스를 보였고 전체 직무스트레스와 모든 세부 영역에서 한국 근로자 평균보다 낮아 본 연구결과와 차이가 있었다. 연령별 한국 근로자 직무스트레스 결과(장세진 등, 2004)에서는 전체 직무스트레스 점수가 50대 이상 연령대에서 다른 연령대보다 낮은 편이었고 세부 영역별로는 직무자율영역과 관계갈등 영역이 높은 편이었고 보상부적절 영역은 낮았다. 사업서비스업에 종사하는 고령 근로자인 본 연구대상자는 직업상

근무 긴장도가 높은 상태를 유지해야 하고 근무시간이 길고 교대근무를 함에도 불구하고 급여나 승진 등의 보상이 적을 수 있다는 점에서 직무자율, 관계갈등, 보상부적절과 관련된 스트레스가 상대적으로 더 높은 것으로 사료된다. 장시간 근무로 인해 근로자는 업무를 효과적으로 수행하고자 하는 동기가 감소되고, 근로자가 업무수행에 시간을 덜 집중하게 되어 작업과정에서 동료 간에 갈등을 가져 올 수 있다(김대성 등, 2005b). 본 연구 대상자의 주당 근로시간이 평균 68.1시간으로 많은 점과 12시간 교대근무와 격일제 근무의 경우는 근무일 기준 장시간 근무임을 고려하여 교대근무와 장시간 근로가 중첩된 고령 경비원을 위한 적절한 직무스트레스 중재가 이루어져야 할 것이다. 아울러 한국형 직무스트레스 도구의 직무자율 영역 항목 5개 중 본 연구대상자에게 부적합한 항목 2개를 삭제하여 분석하였는데 본 연구에서는 다른 영역에 비해 직무스트레스가 가장 높아 추후 관련 연구를 통해 지속적으로 모니터링 할 필요가 있다.

전체 직무스트레스와 대부분의 세부영역에 영향을 미치는 요인을 근무장소, 근무형태, 주당 근무시간이었다. 근무장소가 대학인 경우에 비해 아파트나 일반건물인 경우, 근무형태가 8시간 교대근무에 비해 12시간 교대근무나 격일제 근무인 경우, 주당 근로시간이 많을수록 직무스트레스가 높았다. 따라서 고령 경비원의 직무스트레스를 완화하기 위해서는 아파트나 일반 건물에 근무하는 고령 경비원의 근무시간과 교대근무 특성을 우선적으로 개선할 필요가 있는 것으로 사료된다.

본 연구에서 직무스트레스 세부 영역 중 조직체계와 보상부적절 영역에서만 유의한 영향을 미치는 요인은 고용형태가 인력용역업체인 경우에 비해 현 근무장소 소속인 경우이었으며 현 근무장소 소속인 경우 조직체계와 보상부적절 영역의 직무스트레스가 더 낮았다. 인력용역업체에 소속된 경우 낮은 비용으로 근무장소 소속 근로자와 동일한 혹은 더 높은 생산성을 달성하여야 이윤을 남길 수 있으므로 근무조건은 저하될 수밖에 없고 이것이 보상부적절 영역의 직무스트레스를 가중시키는 것으로 해석할 수 있다. 아울러 인력용역업체 소속 근로자의 경우 사업장의 조직운영이나 지원에서 소외감을 느끼고 조직내 갈등을 초래할 수 있어 조직체계 영역의 직무스트레스도 높은 것으로 사료된다. 따라서 고령 경비원의 직무스트레스 개선을 위해 고용의 안정과 적절한 보상과 더불어 직무 재설계와 참여적 관리가 필

요하다고 볼 수 있다.

한편 본 연구에서 고령 근로자 개인의 인구사회학적 특성과 관련하여 통계적으로 유의하게 직무스트레스에 영향을 미치는 요인은 교육수준으로 직장문화 영역의 직무스트레스가 교육수준이 증졸이하에 비해 고졸이상인 경우 더 낮았다. 이러한 결과는 한국산업안전보건공단 산업안전교육원 교육에 참여한 456명의 근로자를 대상으로 전체 직무스트레스와 직무스트레스 세부 영역에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구에서 전체 직무스트레스와 직무 요구, 보상부적절, 직장문화 영역에서 교육수준이 높을수록 직무스트레스가 낮았던 연구결과(조동란, 2006)와 달랐다. 향후 고령 경비원의 교육수준과 직장문화 영역을 포함한 다른 직무스트레스 세부 영역과 전체 직무스트레스와의 관련성에 대해 추가적으로 연구할 필요가 있을 것으로 사료된다. 아울러 고령 경비원 직무스트레스 관리에 있어 조직수준의 대처와 더불어 직무스트레스에 영향을 미치는 인구사회학적 특성을 고려하여 개인적 수준의 관리수단을 같이 활용할 필요가 있다. 개인차원에서 근로자가 직무스트레스를 잘 대처할 수 있도록 긴장이완기법, 호흡법, 인지수정기법, 행동변화기법 등을 교육시킬 필요가 있다. 긴장이완기법은 기본적으로 스트레스에 의해 유발되는 심리적 또는 생리적 반응의 반대가 되는 효과를 유발하는 것이다. 호흡법은 호흡을 편안하게 함으로써 신체의 긴장상태를 줄이는 방법이다. 인지수정기법은 스트레스를 받는 상황에서 가능한 생산적인 사고를 갖고 상황을 부정적으로 보지 말고 긍정적으로 지각하는 습관을 기르도록 훈련시키는 방법이다. 인간이 스트레스를 받았을 때 공격적인 행동을 보이는 경우가 있는데, 행동변화기법은 이런 상황에서 순간적으로 말을 하지 않거나 가능한 천천히 말을 하는 습관을 기르는 교육을 시키는 방법이다(김대성 등, 2005b; 김건형 등, 2007).

2002년에 개정된 산업안전보건법 제5조에는 사업주가 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해를 예방하여야 한다고 명시되어 있다(법제처, 2009b). 아울러 2007년에 개정된 산업보건기준에 관한 규칙 제 259조에는 직무스트레스에 대한 사업주의 조치사항으로 ① 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기순환작업 등 개선대책을 마련하여 시행할 것 ② 작업량·작업일정 등 작업계획 수립시 당

해 근로자의 의견을 반영할 것 ③ 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것 ④ 근로시간 이외의 근로자 활동에 대한 복지차원의 지원에 최선을 다할 것 ⑤ 건강진단 결과·상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대책 등에 대하여 당해 근로자에게 충분히 설명할 것 ⑥ 공기의 체적에 따른 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진프로그램을 시행할 것을 규정하고 있다(법제처, 2009a). 따라서 직무스트레스 고위험군인 고령 경비원에 대한 사업주의 적극적인 직무스트레스 예방조치를 지원할 수 있도록 지속적인 직무스트레스 연구와 프로그램 개발과 정책적 지원이 요구된다.

본 연구의 제한점은 단면 조사연구로 직무스트레스와 관련 위험요인이 동시에 측정되었기 때문에 인과관계를 설명하기는 어렵다는 것이다. 또한 본 연구에서 연구대상 사업장과 근로자 선정에 있어 편의 추출의 방법을 사용하였고 연구 대상자도 76명으로 본 연구 결과를 전체 고령 경비원의 직무스트레스와 영향 요인으로 일반화하는 것에는 한계가 있다.

V. 결 론

고령 경비원은 뇌·심혈관질환과 직무스트레스 발생우려가 높은 고위험군으로 이들을 대상으로 적극적인 직무스트레스 예방책을 마련하는 것은 국가경제적 손실을 막을 수 있는 매우 효과적인 접근법이다. 본 연구는 편의 추출한 76명의 고령 경비원을 대상으로 전체 직무스트레스와 세부 영역별 영향 요인을 분석하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 본 연구 대상자인 고령 경비원은 월 가계수입이 낮고 인력용역업체에 소속되어 있는 경우가 더 많았고, 대부분 장시간 근로와 교대근무를 하고 있었다.
2. 한국형 직무스트레스 도구로 직무스트레스를 측정할 결과 전체 직무스트레스 및 세부 영역별 도구의 신뢰도가 높았고 직무자율, 관계갈등, 보상 부적절 영역에서 직무스트레스 점수가 한국 남자 근로자 평균보다 더 높았다.
3. 전체 직무스트레스와 대부분의 세부영역에 영향을 미치는 요인을 근무장소, 근무형태, 주당 근무시간이었다. 근무장소가 대학인 경우에 비해 아파트나

일반건물인 경우, 근무형태가 8시간 교대근무에 비해 12시간 교대근무나 격일제 근무인 경우, 주당 근로시간이 많을수록 직무스트레스가 높았다.

4. 직무스트레스 세부 영역 중 조직체계와 보상부적절 영역에서만 유의한 영향을 미치는 요인은 고용형태로 현 근무장소 소속인 경우 조직체계와 보상부적절 영역의 직무스트레스가 더 낮았다.
5. 직장문화 영역의 직무스트레스가 교육수준이 중졸이하에 비해 고졸이상인 경우 더 낮았다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 결론과 제언을 도출하였다.

1. 본 연구대상자인 고령 경비원에게도 한국형 직무스트레스 도구를 적용할 수 있으므로 지속적인 직무스트레스 모니터링이 요구되며 직무자율, 관계갈등, 보상부적절 영역을 중심으로 체계적인 직무스트레스 관리가 우선적으로 요구된다.
2. 고령 경비원의 직무스트레스를 완화시키기 위해 아파트나 일반 건물에 근무하는 고령 경비원의 근무시간과 교대근무 특성을 우선적으로 개선할 필요가 있다.
3. 고용형태가 인력용역업체인 경우에 비해 현 근무장소 소속인 경우 조직체계와 보상부적절 영역의 직무스트레스가 더 낮았으므로 고령 경비원의 직무스트레스 관리에 있어 고용안정을 도모하는 방법이 동시에 고려되어야 한다.
4. 고령 경비원의 직무스트레스 요인 관리에 있어 인구사회학적 특성을 고려하여 개인적인 접근 방법도 활용할 수 있도록 지원해야 한다.
5. 지속적인 직무스트레스 연구를 통해 직무스트레스 고위험군인 고령 경비원에 대한 사업주의 직무스트레스 예방조치를 체계적으로 지원해야 한다.

참 고 문 헌

구정완, 김수근, 정병용, 김현주, 김형렬, 김용규, 이용수, 정윤경, 박소영 (2006). 고령근로자의 산업재해 특성 및 안전보건관리방안에 관한 연구. 한국산

업안전보건공단 산업안전보건연구원.
 김건형, 박정선, 김대성, 이혜은 (2007). 신중 근로자 질병 예방에 관한 연구-직무스트레스 관리 매뉴얼 개발-. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
 김대성, 이경용, 류향우, 고경선, 김태균, 이선웅, 김민기 (2005a). 직무 스트레스 및 업무 부담요인이 근로자 건강에 미치는 영향에 관한 연구. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
 김대성, 이경용, 류향우, 박선아, 탁진국, 신강현 (2005b). 직무스트레스 고위험작업 실태 및 작업관리 방안 연구. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
 노동부 (2003). 산업재해 원인 분석 2002.
 노동부 (2005). 산업재해 원인 분석 2004.
 노동부 (2007). 산업재해 원인 분석 2006.
 노동부 (2008). 산업재해 원인 분석 2007.
 박영진, 안황권 (2006). 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 한국스포츠리서치, 17(1), 239-248.
 법제처 (2009a). 산업보건기준에 관한 규칙.
 법제처 (2009b). 산업보건법.
 장세진, 강동목, 강명근, 고상백, 김성아, 김수영, 김정연, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 손미아, 우종민, 이철갑 (2004). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화 연구(2차년도). 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
 조동란 (2006). 근로자들의 직무스트레스 수준과 관련 요인. 한국산업간호학회지, 15(1), 58-71.
 통계청 (2009). 경제활동인구조사. Retrieved May, 10, 2009, from <http://www.kosis.kr>.
 한국산업안전보건공단 (2004). 직장에서의 뇌·심혈관 질환 예방을 위한 발병위험도 평가 및 사후관리지침 - KOSHA CODE(H-11-2004).
 한국산업안전보건공단 (2006). 직무스트레스요인 측정 지침 - KOSHA CODE(H-42-2006).
 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원 (2008). 2007년 산업재해원인조사.

- Abstract -

Occupational Stress and Related Factors among Aged Security Guards

Choi, Eun Sook · Shin, Dong-Soo***

Purpose: Occupational stress is a determinant risk factor for cardiovascular disease and work disability. This study aims to describe occupational stress and identify its related factors among aged security guards. **Methods:** A random sample of 76 aged security guards were interviewed by three research assistants. The criteria of the subjects were as follows : 50 or older male with 40 or more working hours a week working with colleagues ranged from 3 to 50. The data were collected in September, 2007 and analyzed by multiple regression using SAS Version 9.1. **Results:** The mean score of occupational stress among aged

security guards was 47.2. The mean scores of its sub-scales were 31.3(physical environment), 33.8(occupational demand), 80.8(occupational control), 44.6(interpersonal conflict), 51.3(occupational insecurity), 53.6(occupational system), 57.5(lack of reward), and 30.3(work environment). The scores of occupational control, interpersonal conflict, and occupational insecurity were higher than the scores of Korean average occupational stress sub-scales. Significant variables affecting occupational stress and its sub-scales were work place, work type, and employment type. **Conclusion:** In order to reduce occupational stress among security guards, sufficient occupational control and interpersonal conflict control, appropriate reward, and employment stability should be considered. Also long working hours and work shift should be improved.

Key words : Occupational stress, Security guard, Work shift, Aged worker

* Kyungpook National University

** Hallym University