

직장인의 직무스트레스 영향요인에 대한 융합연구

이은경, 박진화*

대구가톨릭대학교 간호대학·간호과학연구소

Converged Study of Influencing Factors on Occupational Stress in Workers

Eun Kyung Lee, Jin-Hwa Park*

College of Nursing, The Research Institute of Nursing Science, Catholic University of Daegu

요약 본 연구의 목적은 직장인의 일반적 특성과 업무관련 특성, 사회적 지지, 직무스트레스의 정도를 파악하고 직장인의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인들을 융합적으로 파악하기 위해 시도되었다. 본 연구 대상자는 전라남도 지역 직장인으로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여를 동의한 207명을 대상으로 실시되었다. 구조화된 설문지로 일반적 특성 및 업무관련 특성, 사회적지지, 직무스트레스를 측정하였다. 본 연구결과는 대상자의 약 절반이 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 직무스트레스에 미치는 영향요인으로 연봉이 3,000만원 이하인 경우 직무스트레스가 높았으며, 상사지지와 동료지지가 높을수록 직장인의 직무스트레스가 낮은 것으로 나타났으며, 36%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 따라서 향후 직장인의 직무스트레스 완화를 위한 관리자 교육을 통한 효율적인 인력 관리 방안 마련이 필요하다.

• 주제어 : 융합, 직무스트레스, 사회적지지, 직장인, 성인

Abstract The purpose of this converged study was to examine the influencing factors on occupational stress in Korean workers. Data were collected with a convenience sample of 207 male workers living in Jeollanam-do region. The structured questionnaires measured the general and job-related factors, social support, and occupational stress. The results were as follows. (1) About half of participants had higher scores in occupational stress. (2) The annual income, supervisors' support, and coworkers' support were statistically significant variables predicting the level of occupational stress among Korean workers, accounting for 36% of the variability. The results of the study indicate that it is necessary to establish strategic workforce planning for workers to reduce occupational stress.

• Key Words : Convergence, Occupational stress, Social support, Workers, Adults

1. 서론

1.1 연구의 필요성

한국노동사회연구소에서 발표한 직장인의 근로시간

을 살펴보면 연평균 2,285시간으로 OECD 평균 근로시간인 1,770시간보다 높았으며 OECD 34개 회원국 중 가장 긴 시간동안 일을 하는 것으로 나타났다[1]. 이렇게 긴 시

*Corresponding Author : 박진화(parkjh07@cu.ac.kr)

Received March 14, 2016

Accepted April 20, 2016

Revised April 18, 2016

Published June 30, 2016

간동안 직장에서 일을 하고 있지만 10년 이상 근속한 장기근속자 비율은 20.1%로 OECD 회원국의 평균인 33.2%를 밑도는 수준인 반면 1년 미만의 단기근속자 비율은 31.9%로 단기근속자가 가장 적은 슬로베니아의 9.7%보다 3배 이상 많았다[2]. 이러한 장시간 근무와 고용불안정 상태는 직장인에게 스트레스를 초래하고 결국 스트레스로 인해 다양한 건강문제가 발현되게 된다.

이미 알려져 있듯이 스트레스는 음주, 흡연과 같은 불건강한 생활습관에 영향을 미치며[3,4] 비만, 당뇨병, 심혈관 질환과 같은 생명을 위협하는 심각한 신체적 문제를 유발하고[4,5,6], 우울과 같은 정신적 건강 문제를 초래하기도 한다[7]. 이와 같은 이유로 건강관리자로서 간호사는 직장인의 스트레스 관리에 관심을 가져야 한다.

스트레스는 개인이 속한 조직에 따라 달라질 수 있는 데[8] 사무직과 생산직, 연구직 종사자를 대상으로 스트레스원의 차이를 분석한 연구에 따르면 사무직은 부서갈등과 의사결정 참여에서, 생산직은 상사관계와 직무불안정에서, 연구직은 역할과 관련된 문제로 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다[9]. 그러나 스트레스는 성격과 같은 개인적 차원에 따라서도 다르게 인지될 수 있다[10]. 개인은 자신의 스트레스 수용 수준에 따라 스트레스 상황을 주관적으로 평가하기 때문에[11] 스트레스에 대한 대처 능력을 강화시킬 경우 스트레스 상황을 긍정적으로 받아들일 수 있다[12]. 이는 환경을 변화시킴으로써 스트레스가 관리될 수 있음을 의미하는 것이다.

사회적 지지는 상호 신뢰와 진실을 기본으로 한 감정적 유대감이 형성된 관계를 말한다[13]. 사회적 지지와 직무스트레스에 관한 선행연구를 살펴보면 사용된 도구나 대상에 따라 다른 결과를 보고하고 있어 일치된 결론을 보여주지 못하고 있다. 소방공무원을 대상으로 한 연구에서는 사회적 지지가 직무스트레스를 감소시키는 효과가 있으며[14] 대기업 사무직 근로자에게 있어 상사의 지원이 직무스트레스를 조절할 수 있는 것으로 나타난 [15] 반면, 임상간호사의 사회적 지지는 직무스트레스와 관련이 없는 것으로 나타났다[16]. 칸(Kahn)의 모형에서도 스트레스와 관련하여 조직 환경과 문화 등의 맥락을 강조하고 있으므로[8] 직무스트레스와 사회적 지지와의 관계에 대한 연구의 필요성을 시사하고 있다. 이에 본 연구자들은 직장인과 가장 밀접한 위치에 있는 상사와 동료의 지지에 초점을 두고, 가족 또한 개인에게 영향력이 큰 집단이기에 사회적 지지에 상사지지, 동료지지, 그리

고 가족지지를 포함하여 사회적 지지를 측정하였다.

직장인의 직무스트레스 관련 선행연구를 살펴보면 주로 단일 직종을 대상으로 하거나 남성과 여성 모두를 대상으로 연구[5,7,14,15]가 진행되었다. 직종마다 인지하는 스트레스원이 다르고[9] 성별에 따라 직무스트레스 정도가 다르기 때문에[17] 본 연구에서는 3개 직종의 남성 직장인을 대상으로 업무관련 특성과 사회적 지지가 직무스트레스에 미치는 영향을 파악함으로써 직무스트레스 중재를 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성을 파악한다.
- 대상자의 사회적 지지와 직무스트레스의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성에 따른 사회적 지지와 직무스트레스를 파악한다.
- 대상자의 사회적 지지와 직무스트레스의 상관관계를 파악한다.
- 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 직장인의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 실시된 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 윤리적 고려

본 연구는 전라남도 소재 3개 사업장에 근무하는 남성 직장인을 대상으로 하였다. 자료 수집 전 연구목적에 대한 설명을 듣고 설문 참여에 수락한 234명을 대상으로 연구의 목적, 방법 및 연구 참여에 대한 익명성 보장, 자발적인 연구 참여, 중도 포기가능함 등을 포함하는 내용을 구두와 서면으로 설명하였다. 소정의 선물을 제공한 후 자발적인 동의를 받아 연구대상자를 선정함으로써 연구 참여 대상자를 최대한 보호하였다. 수거된 설문지 중 업무관련 특성을 포함하여 응답이 부실한 27부를 제외한 207부의 설문을 최종 분석에 적용하였다. G-Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 95%, 설명변수의 수 13으로 산출한 표본 크기는

189명으로 나타나 본 연구 대상자의 표본 크기 207명은 적절하였다.

2.3 자료수집방법

본 연구의 자료수집기간은 2012년 1월 10일부터 2월 3일까지 연구자가 직접 사업장에 방문하여 자료를 수집하였다. 사업장 방문 전 해당 사업장의 보건관리자에게 구두 허락을 받은 후 방문하여 자료를 수집하였으며 자료수집에 소요된 시간은 10-15분이었다.

2.4 연구도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 일반적 특성 및 업무관련 특성 10문항, 직무스트레스 24문항, 사회적 지지 12문항 등 총 46문항으로 구성되었다.

2.4.1 일반적 특성 및 업무관련 특성

일반적 특성 및 업무관련 특성을 알아보기 위해 연령, 배우자상태, 교육수준, 현재 흡연, 운동, 음주 등을 포함하였으며, 업무관련 특성은 근무경력, 현재 직급, 직종, 연봉 등을 조사하였다.

2.4.2 사회적 지지

본 연구에서는 Karasek 등의 직무내용설문지(Job Content Questionnaire)의 상사지지 4문항과 동료지지 4문항[18]과 Zimet 등이 개발한 사회적 지지 다차원 척도(Multidimensional Scale of Perceived Social Support: MSPSS)의 가족지지를 묻는 4문항[19] 등 총 12문항을 이용하여 사회적 지지수준을 측정하였다. 각각의 사회적 지지 수용 수준에 대한 주관적 인식을 문항별로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 지각하는 사회적 지지의 수준이 높음을 의미한다. 남성을 대상으로 한 원도구의 상사지지와 동료지지의 Cronbach α 는 각각 .84, .75, 가족지지의 Cronbach α =.85였으며, 본 연구에서 Cronbach α =.87이었으며, 하부영역의 Cronbach α =.86~.88이었다.

2.4.3 직무스트레스

본 연구에서는 Chang 등이 한국인 근로자를 대상으로 개발하여 표준화한 한국인 직무 스트레스 단축형 측정도구[17]를 사용하였다. 직무요구에 관한 4문항, 직무자율성 결여에 관한 4문항, 관계갈등에 관한 3문항, 직무불안

정에 관한 2문항, 조직체계에 관한 4문항, 보상부적절에 관한 3문항, 직장문화에 관한 4문항 등 총 24문항이었으며, 4점 Likert Scale로 측정하였다. 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로, 부정 문항은 역변환하여 처리하였다. 7개 영역의 문항수가 동일하지 않고, 하나의 요인을 점수로 표현할 때 일부 영역 점수가 과도하게 반영될 수 있는 문제점을 보완하기 위해 각 영역을 100점으로 환산한 후 이의 총합을 다시 7로 나누는 방식으로 평가하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높을 것을 의미한다. 신뢰도는 원도구의 하부영역의 Cronbach α =.67~.80였으며, 본 연구에서는 Cronbach α =.82이었다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SAS 9.3버전 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며, 통계적 유의성은 $p<.05$ 로 설정하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 업무관련 특성, 사회적 지지, 직무스트레스의 정도는 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성에 따른 사회적 지지와 직무스트레스는 Independent Samples t-test와 One Way ANOVA로 분석한 후 사후 검정으로 Scheffe 분석법을 적용하였다.
- 3) 대상자의 사회적 지지와 직무스트레스의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient 분석법을 사용하였다.
- 4) 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Stepwise Multiple Regression 분석법을 사용하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성

설문에 응답한 연구대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성은 다음과 같다<Table 1>. 먼저 연령분포를 살펴보면 35세-44세가 47.8%로 가장 많았으며, 결혼상태는 기혼이 82.1%였고, 최종학력은 4년제 졸업이 65.2%로 가장 많았다. 현재 흡연을 하고 있는 대상자가 37.2%이었으며, 짧은 대상자가 32.9%, 피운 적이 없는 대상자가 30.0%였으며, 운동은 하지 않는 대상자가 67.6%인 것

로 나타났다. 음주를 하는 대상자는 83.1%였다. 업무관련 특성을 살펴보면, 총 근무경력(10년 이상 15년 미만, 15년 이상 20년 미만)이 23.2%로 가장 많았으며, 20년 이상이 22.7%였으며, 현재 직급은 중간관리자가 51.2%로 가장 많았으며, 직종은 행정직이 43.5%로 가장 많았다. 연봉은 6,000만원 이상이 31.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 4,000이상 5,000만원 미만이 21.3%였다.

<Table 1> The Characteristics of Participants (N = 207)

Characteristics	Categories	n(%)
Age(year)	25-34	35(16.9)
	35-44	99(47.8)
	45-54	64(30.9)
	55-65	9(4.3)
Spouse	Yes	170(82.1)
	No	37(17.9)
Education	High school	23(11.1)
	College	21(10.1)
	University	135(65.2)
	≥Graduate school	28(13.5)
Current smoking	Never smoked	62(30.0)
	Quit	68(32.9)
	Smoking	77(37.2)
Exercise	Yes	67(32.4)
	No	140(67.6)
Drinking	Yes	172(83.1)
	No	35(16.9)
Work duration(year)	<5	29(14.0)
	5-<10	35(16.9)
	10-<15	48(23.2)
	15-<20	48(23.2)
	≥20	47(22.7)
Current position	Staff	83(40.1)
	Middle manager	106(51.2)
	Chief manager	18(8.7)
Type of occupation	Administrative	90(43.5)
	Specialized	69(33.3)
	Sales/Service	48(23.2)
Annual income (10,000won)	<3,000	36(17.4)
	3000-<4,000	22(10.6)
	4000-<5,000	44(21.3)
	5000-<6,000	40(19.3)
	≥6000	65(31.4)

3.2 연구대상자의 사회적 지지와 직무스트레스 정도

본 연구대상자의 사회적 지지와 직무스트레스 정도는 다음과 같다<Table 2>. 대상자의 사회적 지지 정도의 평균평점은 1~5점까지의 범위 중 가족지지 4.07±0.67점, 동료지지 3.86±0.55점, 상사지지 3.64±0.71점 순이었다. 직무스트레스의 평균평점은 1~4점까지의 범위 중 직무요구 2.46±0.52점, 조직체계 2.35±0.40점, 직무자율성결여

2.30±0.33점, 보상부적절 2.26±0.43점, 관계갈등 2.12±0.44점, 직무불안정 2.08±0.69점, 직장문화 2.03±0.48점 순이었다. 전국 근로자들 점수의 사분위수를 기준으로 구분한 결과 직무스트레스가 낮은 집단부터 높은 집단까지 고루 분포되었으나 직무스트레스가 하위 25% 미만이 27.5%로 가장 많았으며, 상위 25% 이상이 26.6%의 순이었다.

<Table 2> Levels of Social Support and Occupational Stress (N = 207)

Characteristics	Categories	Item	Range	n(%) or M±SD	M/Item ±SD				
Occupational stress	job demand	insufficient job control	4	4~16	9.84±2.09	2.46±0.52			
			4	6~13	9.20±1.31	2.30±0.33			
	interpersonal conflict	job insecurity	3	3~12	6.35±1.32	2.12±0.44			
			2	2~8	4.17±1.37	2.08±0.69			
	occupational system	lack of reward	4	6~16	9.40±1.60	2.35±0.40			
			3	3~12	6.79±1.28	2.26±0.43			
	organizational climate	<Q25	Q25-<Q50	Q50-<Q75	Q75-	4	4~16	8.11±1.92	2.03±0.48
								57(27.5)	
							52(25.1)		
							43(20.8)		
							55(26.6)		
Social support	supervisor support	4	4~20	14.57±2.85	3.64±0.71				
	coworker support	4	8~20	15.45±2.21	3.86±0.55				
	family support	4	8~20	16.27±2.66	4.07±0.67				

3.3 일반적 특성 및 업무관련 특성에 따른 사회적 지지와 직무스트레스의 차이

연구대상자들의 일반적 특성 및 업무관련 특성에 따른 사회적 지지와 직무스트레스 정도의 차이를 파악한 결과는 <Table 3>에 제시하였다.

일반적 특성에 따른 사회적 지지 중 연령, 배우자 유무, 최종 학력, 흡연상태, 운동여부 등은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으나, 음주여부는 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 음주를 하는 사람이 음주를 하지 않는 사람에 비해 사회적지지 정도가 유의하게 높은 것으로 나타났다($t=2.42, p=.020$). 업무관련 특성인 총 근무경력, 현재 직급, 직종, 연봉 등에 따른 사회적지지 정도는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

연령, 배우자 유무, 최종 학력, 흡연상태, 운동 여부에 따른 직무스트레스도 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으나, 음주여부는 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 음주를 하는 사람이 하지 않는 사람에 비해 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다($t=-2.74, p=.007$). 업무관련

특성인 총 근무경력, 현재 직급, 직종, 연봉 등에 따른 직무스트레스는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<Table 3> The Differences of Social Support and Occupational Stress according to Sample Characteristics (N = 207)

Characteristics	Categories	Social support		Occupational stress	
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Age(year)	25-34	47.60±5.85	1.00 (.394)	55.63±8.85	0.71 (.545)
	35-44	45.80±6.39		56.26±7.40	
	45-54	46.52±5.30		55.33±5.55	
	55-65	44.89±4.68		52.94±5.81	
Spouse	Yes	46.26±5.76	-0.11 (.916)	55.16±6.14	-1.81 (.077)
	No	46.38±6.65		58.29±10.10	
Education	High school	46.35±5.57	1.17 (.324)	55.40±6.51	0.53 (.665)
	College	47.81±4.55		55.09±4.69	
	University	46.37±6.04		55.56±7.49	
	≥Grad school	44.68±6.40		57.25±7.15	
Current smoking	Never smoked	46.02±6.40	0.28 (.758)	56.06±6.30	0.11 (.898)
	Quit	46.72±5.80		55.65±6.46	
	Smoking	46.12±5.66		55.52±8.20	
Exercise	Yes	47.03±6.29	1.26 (.211)	54.67±6.03	-1.48 (.139)
	No	45.93±5.71		56.23±7.51	
Drinking	Yes	46.82±5.45	2.42 (.020)	55.12±6.72	-2.74 (.007)
	No	43.66±7.34		58.67±8.14	
Work duration (yr)	<5	47.03±7.06	0.24 (.915)	57.45±10.24	1.05 (.384)
	5-10	46.60±6.41		56.73±7.49	
	10-15	45.98±6.04		55.30±6.44	
	15-20	46.35±5.17		54.44±6.12	
	≥20	45.83±5.53		55.64±5.86	
Current position	Staff	46.46±6.33	0.30 (.744)	56.58±8.44	1.65 (.195)
	Middle manager	46.32±5.86		55.44±6.02	
	Chief manager	45.28±4.13		53.42±5.59	
Type of occupation	Administrative	46.49±6.37	0.19 (.824)	56.03±7.67	0.49 (.613)
	Specialized	46.33±6.01		55.03±6.35	
	Sales/Service	45.83±4.89		56.14±7.03	
Annual income (10,000won)	<3,000	46.08±6.33	0.26 (.901)	58.80±9.79	2.40 (.051)
	3000-4,000	47.50±6.05		54.49±4.46	
	4000-5,000	46.27±6.09		55.94±6.23	
	5000-6,000	46.13±6.41		54.45±7.18	
	≥6000	46.09±5.30		55.07±6.15	

3.4 사회적 지지와 직무스트레스와의 관계

대상자의 사회적 지지와 직무스트레스와의 상관관계를 확인한 결과 직무스트레스 중 관계갈등은 직무요구(r=.16, p=.019), 직무자율성 결여(r=.29, p<.001)와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 직무불안정은 직무자율성 결여(r=.19, p=.006), 관계갈등(r=.22, p=.001)과 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 조직체계는 직무자율성 결여(r=.28, p<.001), 관계갈등(r=.40, p<.001), 직무불안정(r=.26, p<.001)과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 보상부적절은 직무자율성 결여(r=.27, p<.001), 조직체계(r=.61, p<.001)와 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 직장문화는 직무요구(r=.15, p=.036), 직무자율성

결여(r=.17, p=.017), 관계갈등(r=.28, p<.001), 직무불안정(r=.36, p<.001), 조직체계(r=.36, p<.001), 보상부적절(r=.34, p<.001)과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

사회적 지지의 경우 상사지지는 직무요구(r=-.15, p=.035), 직무자율성 결여(r=-.15, p=.033), 관계갈등(r=-.53, p<.001), 직무불안정(r=-.21, p=.003), 조직체계(r=-.45, p<.001), 보상부적절(r=-.39, p<.001), 직장문화(r=-.27, p<.001)와 유의한 음의 상관관계가 있었으며, 동료지지는 직무자율성 결여(r=-.16, p=.024), 관계갈등(r=-.58, p<.001), 직무불안정(r=-.30, p<.001), 조직체계(r=-.45, p<.001), 보상부적절(r=-.38, p<.001), 직장문화(r=-.32, p<.001)와는 유의한 음의 상관관계가 있었으나, 상사지지(r=.54, p<.001)와는 유의한 양의 상관관계가 있었다. 가족지지의 경우 관계갈등(r=-.31, p<.001), 직무불안정(r=-.21, p=.002), 조직체계(r=-.18, p=.008), 보상부적절(r=-.25, p<.001)과는 유의한 음의 상관관계가 있었으나, 상사지지(r=.20, p=.004), 동료지지(r=.44, p<.001)와는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다 <Table 4>.

3.4 직무스트레스의 영향 요인

대상자의 직무스트레스에 영향을 주는 요인을 파악하기 위하여 변수증감 방식(stepwise)의 다중 회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다.

먼저 독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검증하기 위해 다중공선성 여부를 확인한 결과 공차한계(Tolerance)는 0.23~0.92로 0.1이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.08~4.41로 모두 10 이하로 나타났으며, 독립변수들 간의 상관관계도 모두 .80이하로 나타나 독립변수 간의 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다.

종속변수인 직무스트레스에 영향을 미치는 융합적 요인을 확인하기 위하여 일반적 특성 중 유의한 변수인 음주여부와 대상자의 업무관련 특성, 사회적 지지의 하위 영역을 독립변수로 하여 분석하였다. 통제된 변수 중 총 근무경력, 현재직급, 직종, 연봉은 Dummy변수로 전환하여 분석하였다.

연봉이 3,000만원 미만인 경우(β=3.13, p=.003), 상사지지(β=-0.76, p<.001), 동료지지(β=-1.12, p<.001)가 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났으며,

<Table 4> Correlations among Variables

	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Occupational system	Lack of reward	Organizational climate	Supervisor support	Coworker support
	r(p)								
Job demand	1								
Insufficient job control	.04(.569)	1							
Interpersonal conflict	.16(.019)	.29(<.001)	1						
Job insecurity	.13(.053)	.19(.006)	.22(.001)	1					
Occupational system	.11(.112)	.28(<.001)	.40(<.001)	.26(<.001)	1				
Lack of reward	.09(.176)	.29(<.001)	.48(<.001)	.27(<.001)	.61(<.001)	1			
Organizational climate	.15(.036)	.17(.017)	.28(<.001)	.36(<.001)	.36(<.001)	.34(<.001)	1		
Supervisor support	-.15(.035)	-.15(.033)	-.53(<.001)	-.21(.003)	-.45(<.001)	-.39(<.001)	-.27(<.001)	1	
Coworker support	-.06(.366)	-.16(.024)	-.58(<.001)	-.30(<.001)	-.45(<.001)	-.38(<.001)	-.32(<.001)	.54(<.001)	1
Family support	.02(.796)	-.07(.351)	-.31(<.001)	-.21(.002)	-.18(.008)	-.25(<.001)	-.12(.079)	.20(.004)	.44(<.001)

설명력은 36%($F=39.04, p<.001$)로 나타났다. 즉 연봉이 3,000만원 이하인 경우 직무스트레스가 높았으며, 상사지지가 높을수록, 동료지지가 높을수록 직장인의 직무스트레스는 통계적으로 유의하게 낮아지는 것으로 나타났다.

<Table 5> Influencing Factors on Occupational Stress

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
(Constant)	83.44	2.90		28.79	<.001		
income<3,000*	3.13	1.05	0.17	2.99	.003	0.99	1.01
Supervisor support	-0.76	0.16	-0.30	-4.58	<.001	0.71	1.41
Coworker support	-1.12	0.21	-0.35	-5.23	<.001	0.71	1.42

*ref: income>6,000 Adj R²=.36, F=39.04, p<.001

4. 논의

본 연구는 직장인의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 융합적으로 확인하여 직무스트레스 중재를 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구대상자의 직무스트레스를 사분위로 구분한 결과 약 절반의 대상자가 직무스트레스 수준이 높았다. 남성 사무직 근로자 15.7%의 직무스트레스가 높다고 보고한 연구[5]보다는 높은 수준인데 이는 본 연구가 지방에 위치한 3개 직종의 직장인을 대상으로 한 반면 선행연구

는 연구소에 근무하는 사무직 근로자를 대상으로 하고 있어 대상자의 차이로 인한 결과로 사료된다. 또한, 철도 근로자를 대상으로 한 연구에서는 79.1%의 대상자가 직무스트레스가 높다고 보고하고 있어[20] 본 연구 대상자보다 높은 수준의 직무스트레스를 경험하고 있었다. 철도 근로자의 경우 공공 서비스 기관이라는 특성과 함께 사고 발생 시 대형 인명사고로 이어질 수 있어 직무스트레스가 높은 군이 많았던 것으로 보인다. 이는 직종이나 기관의 특성에 따라 직무스트레스가 다를 수 있음을 의미하는 것이므로 직무스트레스 수준을 평가함에 있어 해당 기관의 특성을 고려해야 함을 의미하고 있다.

본 연구에서 상사지지, 동료지지와 가족지지 중 가족지지 점수가 가장 높게 나타나 가족지지가 상사지지보다 높다고 보고한 스페인 근로자 대상의 연구 결과[22]와 유사하였다. 또한 동료지지 점수가 상사지지 점수보다 높아 같은 도구로 측정하여 동료지지가 상사지지보다 높다고 보고한 사무직 공무원[21]과 중소기업장 사무직 근로자를 대상으로 한 연구결과[24]와도 유사하였으나 일본의 제조업 근로자[25]와 우리나라 행정 공무원[22]을 대상으로 한 연구에서는 상사지지와 동료지지 정도가 유사하여 본 연구와는 차이가 있었다. 이러한 일관되지 못한 결과는 상사지지가나 동료지지는 개별 사업장이 가지고 있는 특성과 직원들 간의 인간관계 등 다양한 요인들이 영

향을 주고 있어 일관되게 어느 하나의 지지수준이 높다고 제시할 수 없음을 의미한다고 볼 수 있다. 상사지지가 직장인이 경험하는 피로수준을 감소시키는 효과가 있고 [23], 동료지지가 업무성과 향상에 긍정적 영향을 미치므로 [25] 근로자 개인의 건강과 기업의 생산성 측면에서 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 방안 모색이 더 중요하다.

사회적 지지와 직무스트레스 하위요인간의 관계를 살펴보면 사회적 지지의 3개 하위요인 중 상사지지만 직무요구와 관계가 있었다. 직무요구는 시간적 압박과 과도한 직무 및 책임감 등으로 인한 스트레스를 의미하고 있어 가족지지와 동료지지가 관계가 없었던 것으로 보인다. 그러나 상사지지와 양의 상관관계가 있어 상사지지를 통해 직무요구로 인한 스트레스 수준을 감소시킬 수 있는 가능성이 있음을 고려해 볼 수 있다.

직무스트레스의 하위 요인 중 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절은 모두 상사지, 동료지지와 유의한 음의 상관관계가 있었다. 자신의 상사와의 상호관계 인지수준이 높을수록 직무에 만족하고 몰입도가 높으며 [26] 직무 활동에서 자신의 업무에 가치를 느끼고 심리적으로 편안함을 느끼기 때문에 [27] 본 연구에서도 이와 같은 결과가 나타난 것으로 사료된다.

2016년 발표된 보고서에 따르면 우리나라는 OECD 회원국 중 근속년수가 가장 짧고 고용이 가장 불안정한 나라이며 임금불평등 또한 심화되고 있는 나라로 분류되고 있으나 [2] 본 연구에서는 7개의 직무스트레스 하위 요인 중 직무불안정이 두 번째로 낮았다. 이는 본 연구가 정규직 직장인만을 대상으로 하고 있고 10년 이상 근속한 대상자가 70% 이상이어서 직무불안정이 낮았을 가능성이 있음을 생각해 볼 수 있다. 또한 사회적 지지의 3개 하부요인 모두 직무불안정과 음의 상관관계가 있어 이러한 결과가 나타났을 가능성을 고려해 볼 수 있다. 최근 고용불안정 상황이 심각해지고 있어 그에 따라 직무불안정 스트레스가 높아질 수 있으므로 상호 지지하는 직장분위기로의 조직 환경 개선을 위해 직원들 간에 화합을 도모할 수 있는 자리 마련과 함께 직원 관리를 위한 관리자 교육 등의 프로그램이 필요할 것으로 보인다.

본 연구에서 보상부적절과 조직체계가 가족지지와 역상관관계로 나타났는데 선행연구에서 가정과 직장에서의 역할이 양립될 수 없는 갈등 상황도 가족의 지원으로 감소될 수 있다고 보고하고 있어 [28] 본 연구에서도 이와 같은 결과가 나타난 것으로 사료된다. 본 연구에서

가족지지가 직무스트레스의 각 하위 요인에 미치는 영향을 분석하지 않았기 때문에 변수들 간의 인과관계를 확인하는데 제한이 있다. 향후 가족지지를 포함한 가족 관련 변수들이 직무스트레스에 미치는 영향을 확인함으로써 가족차원에서의 직무스트레스 해소 방안을 찾는 것도 의미가 있을 것으로 보인다.

본 연구 대상자의 직무스트레스는 연봉과 상사지, 동료지지가 영향을 주는 것으로 나타났다. 연봉이 높은 대상자에 비해 낮은 대상자의 직무스트레스 수준이 높았으며 직무스트레스에 대한 연봉의 영향은 다른 두 변수보다 높게 나타났다. 자본주의 사회에서 연봉은 개인의 능력에 대한 보상을 의미한다. 간호사를 대상으로 한 연구에서도 재직을 하는 주요 이유를 보수라고 응답하고 있어 [29] 본 연구결과를 지지하고 있다. 본 연구결과는 연봉이 낮은 직장인의 직무스트레스 관리가 우선되어야 함을 제시하고 있다.

사회적지지의 하부 요인 중 상사지지와 동료지지가 직무스트레스를 완화시키는 효과가 있어 상사의 지지가 공무원의 직무스트레스를 감소시킨다는 선행연구 [21]와 유사한 결과로 나타났다. 사무직 직장인을 대상으로 한 연구에서도 상사와의 관계가 좋다고 인지할수록 심리적으로 안정감을 느끼고 자신의 업무 활동에서 의미를 발견하게 하는 효과가 있다고 보고하여 [30] 본 연구 결과를 지지하고 있다. 이는 구성원의 복지에 관심을 가지고 개인의 의견에 수용적 태도를 보이며 협조적인 자세로 업무를 이끌어 가는, 솔선수범하는 관리자가 직장인의 직무스트레스 감소에 중요한 요인임을 제시하고 있다. 서론에서 제시하였듯이 직무스트레스는 다양한 건강문제의 원인이 된다. 따라서 효율적인 인력 관리를 위한 관리자 교육이 직장인의 질병 예방을 위한 방안이 될 것으로 생각한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 남성 직장인을 대상으로 업무관련 특성과 개인의 정서적 환경인 사회적 지지가 직무스트레스에 미치는 영향을 융합적으로 살펴보기 위해 시도되었다. 분석 결과 연봉과 상사지, 동료지지가 직무스트레스 영향요인으로 확인되었다. 본 연구가 일 지역 직장인을 편의 추출하여 대상자를 선정하였기에 연구결과를 일반화하는데 무리가 있으며 선행연구에서 직급에 따라 직무스

트레스에 차이가 있는 것으로 보고되고 있으나 중간관리자 이상 직급의 표본수가 일반직원에 비해 적어 전 직급의 직장인을 연구대상으로 선정하지 못한 제한점이 있다. 그러나 직장인의 상사지지와 동료지지가 직무스트레스 영향요인임을 확인함으로써 향후 직장인의 직무스트레스 완화를 위한 전략 수립의 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

REFERENCES

- [1] Y. S. Kim, "The effect on employment of overtime restriction", *KLSI*, Vol. 12, pp. 1-9, 2015.
- [2] Y. S. Kim, "Working Korea 2016", Retrieved, <http://www.klsi.org>, 2015.
- [3] C. Lee, J. Park, G. Kim, "The effects of stress, quality of life and family relationship of smokers and drinkers on tobacco and alcohol use: focusing on the mediating effects of self-rated health", *Korean Public Health Research*, Vol. 37, No. 1, pp. 29-43, 2011.
- [4] N. H. Rod, M. Grønbaek, P. Schnohr, E. Prescott, T. S. Kristensen, "Perceived stress as a risk factor for changes in health behavior and cardiac risk profile", *Journal of Internal Medicine*, Vol. 266, No. 5, pp. 467-475, 2009.
- [5] J. Kim, H. R. Kim, S. E. Kim, S. M. Jang, J. W. Koo, "Influence of job stress change on body mass index (BMI) and waist circumference among male white-collar workers : A two-year longitudinal study", *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 24, No. 2, pp. 180-188, 2012.
- [6] Y. Chida, A. Steptoe, "Greater cardiovascular responses to laboratory mental stress are associated with poor subsequent cardiovascular risk status: A meta-analysis of prospective evidence". *Hypertension*, Vol. 55, No. 4, pp. 1026-1032, 2010.
- [7] H. S. Kim, "Occupational stress of medical administrative employees in regional hospitals", *The Korean Journal of Stress Research*. Vol. 21, No. 3, pp. 229-238, 2013.
- [8] R. L. Kahn, P. Byosiere. Stress in organizations. In Dunnette, M. D. & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*. Vol 3. Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press: pp. 571-650, 1992.
- [9] J. K. Tak, "Comparisons of job stressors and job stress among the white collar workers, the blue collar workers, and the professional research workers", *The Korean Journal of Health Psychology*, Vol. 7, No. 1, pp. 125-141, 2002.
- [10] J. W. Han, "The effects of personality and emotional labor stress on job satisfaction", *Journal of Secretarial studies*, Vol. 14, No. 1, pp. 145-167, 2006.
- [11] N. Weinstein, K. W. Brown, R. M. Ryan, "A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being", *Journal of Research in Personality*, Vol. 43, No. 3, pp. 374-385, 2009.
- [12] N. S. Park, "Mindfulness mediator effects in stress, burnout, resistance to organizational change and job satisfaction of public enterprise office employees". *Health and Social Science*. Vol. 33, pp. 109-134, 2013.
- [13] C. Schaefer, J. C. Coyne, R. S. Lazarus, "The Health-Related Functions of Social Support," *Journal of Behavioral Medicine*, Vol.4, pp. 381-406, 1981.
- [14] H. Shin, "How empowerment and social support affect occupational stress of firefighters", *Transactions of Korean institute of fire science and engineering*, Vol. 29, No. 6, pp.139-146, 2015.
- [15] J. A. Park, C. Y. Jyung, "The relationship among career resilience, job stressors, self-esteem, self-efficacy, and social support in the organization of office workers in large corporations". *The Journal of Career Education Research*, Vol. 25, No. 2, pp. 59-80, 2012.
- [16] J. H. Kim, Y. M. Lee, H. Y. Joung, H. S. Choo, S. J. Won, S. Y. Kwon, H. J. Bae, H. K. Ahn, E. M.

- Kim, H. J. Jang. "Effects of Emotional Labor, Emotional Intelligence and Social Support on Job Stress in Clinical Nurses". *Journal of Korean Academic Fundamental Nursing*, Vol. 20, No. 2, pp. 157-167, 2013.
- [17] S. J. Chang, S. B. Koh, D. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, C. G. Lee, et al, "Development an occupational stress scale for Korean employees", *Korean Journal of Occupational & Environmental Medicine*, Vol. 17, No. 4, pp. 297-317, 2005.
- [18] R. Karasek, C. Brisson, N. Kawakami, I. Houtman, P. Bongers, B. Amick, "The job content questionnaire (JCO): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, pp. 322-355, 1996.
- [19] G. D. Zimet, N. W. Dahlem, S. G. Zimet, G. K. Farley, "The multidimensional scale of perceived social support", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 52, pp. 30-41, 1998.
- [20] I. S. Ryu, D. S. Jeong, I. A. Kim, J. H. Roh, J. U. Won, "Association between job stress, psychosocial well-being and presenteeism, absenteeism : Focusing on railroad workers", *Korean Journal of Occupational And Environmental Medicine*, Vol. 24, No. 3, pp. 263-273, 2012.
- [21] Y. C. Cho, I. S. Kwon, N. K. Bae, J. Y. Park, "Effects of the psychosocial health status of job stress and job-related characteristics among clerical public officers using the structural equation model", *The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 11, No. 6, pp. 2169-2177, 2010.
- [22] A. Blanch, A. Aluja, Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences, *Human Relations*, Vol. 65, No. 7, pp. 811-833, 2012.
- [23] Y. J. Jo, Y. C. Cho, "Relationship between job stress and psychosocial stress among clerical public officers", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 12, No. 6, pp. 2598-2606, 2011.
- [24] S. P. Park, I. S. Kwon, Y. C. Cho, "Job stress and psychosocial factors and its association with self perceived fatigue among white collar male workers", *The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 12, No. 1, pp. 301-311, 2011.
- [25] M. Nagami, A. Tsutsumi, M. Tsuchiya, K. Morimoto, "Job control and coworker support improve employee job performance", *Industrial Health*, Vol. 48, No. 6, 845-851, 2010.
- [26] H. H. Yi, Y. J. Yi. "Influence of leader-member exchange quality of head nurses and clinical nurses on organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses", *Journal of Korean Academic Nursing Administration*, Vol. 20, No. 2, pp. 195-205, 2014.
- [27] I. S. Kwon, Y. K. Choi, "A study on the antecedents of job engagement and psychological conditions as the mediators", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 18, No. 4, pp. 113-133, 2011,
- [28] D. Y. Song, S. J. Jang, E. J. Kim, "An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people: Focusing the effect of workplace support and family support", *Social Welfare Policy*, Vol. 37, No. 3, pp. 27-52, 2010.
- [29] A study of hospital nurses's intention to remain employed. Seoul: Korean Hospital Nurses Association. Hospital Nurses Association, 2014.
- [30] I. S. Kwon, Y. K. Choi, "A study on the antecedents of job engagement and psychological conditions as the mediators", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 18, No. 4, pp. 113-133, 2011.

저자소개

이 은 경(Eun Kyung Lee) [정회원]



- 1995년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학사)
- 2012년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 대구가톨릭대학교 간호대학 조교수

<관심분야> : 성인간호, 간호교육

박 진 화(Jin-Hwa Park) [정회원]



- 2013년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 대구가톨릭대학교 간호대학 조교수

<관심분야> : 노인간호, 간호교육