

## 택시 운전직 종사자의 직장폭력 평가

이미호 · 이사우<sup>1</sup> · 피영규<sup>2\*</sup>

선린대학교 간호학부, <sup>1</sup>대구보건대학교 간호대학, <sup>2</sup>대구한의대학교 보건학부

## Assessment of Workplace Violence among Taxi Drivers

Mi Ho Lee · Sa-Woo Lee<sup>1</sup> · Young Gyu Phee<sup>2\*</sup>

*Dept. of Nursing Science, Sunlin University*

<sup>1</sup>*Dept. of Nursing, Daegu Health College*

<sup>2</sup>*Faculty of Health Science, Daegu Haany University*

### ABSTRACT

**Objectives:** The purpose of this study was to evaluate the level of workplace violence experienced by taxi drivers and identify the affected factors.

**Methods:** Two hundred twelve taxi drivers were investigated for general characteristics and workplace violence was evaluated using K\_WVS®13. The data was collected from July to October 2020 through questionnaires. It was analyzed using t-test and ANOVA with SPSS WIN23.0.

**Results:** Most of the taxi drivers were elderly and suffered from long hours of labor and low wages. After evaluating four sub-factors of workplace violence, 'psychological and sexual violence from customers', 'psychological and sexual violence from customers, supervisors, and coworkers' and 'physical assault from customers/supervisors/coworkers' were judged as risks. For 'psychological and sexual violence from customers, supervisors, and coworkers', the mean score by age was significantly higher for workers in their 70s or older and those with 30 years of experience compared to other age groups. In the case of 'psychological and sexual violence from customers', sales taxis were significantly higher than private taxis.

**Conclusions:** It is necessary to develop a workplace violence prevention program suitable for the characteristics of taxi drivers in order to manage their physical and mental health. When establishing such a program, business type, age, and experience must be considered.

**Key words:** taxi driver, violence, workplace

## I. 서 론

택시 운전원이라 함은 한국표준직업분류 상 승객을 목적지까지 신속하고 안전하게 운송하기 위하여 택시를 운전하는 자를 말한다(KOSTAT, 2018). 현대사회에서 택시는 중요한 대중교통 수단으로 택시의 주간 운송 분담율은 3.64%이며, 야간이나 버스 노선이 닿지 않는 거리는 50% 이상 이용되고 있다(KoROAD, 2015).

운전직 종사자는 육체적 노동자나 사무직 노동자와는

질적으로 업무에 차이가 있다. 대부분 앉은 상태로 일을 하면서 부단하게 육체적, 정신적 업무를 수행한다. 업무의 특성상 작업시간이 불규칙한 것도 노동의 특징이다(Lim, 2006). 또한 운전직 종사자는 고령자가 많고, 이들의 근무 연수 및 근로 지속시간은 비교적 긴 반면 월 평균임금은 낮은 수준이다(Lee, 2016). 그 중 택시 운전직 종사자들은 대부분 남성이고 하루 근무시간이 12시간 이상이며, 휴식시간은 짧고 규칙적이지 않은 생활 리듬을 갖고 있다.

\*Corresponding author: Young Gyu Phee, Tel: 053-819-1590, Fax: 053-819-1208, E-mail: yphee@dhu.ac.kr  
Faculty of Health Science, Daegu Haany University, 1 Hannydae-ro, Gyeongsan-si, Gyeongbuk 38610  
Received: March 8, 2021, Revised: March 19, 2021, Accepted: March 30, 2021

© Sa Woo Lee <https://orcid.org/0000-0003-0129-4461>

© Young Gyu Phee <https://orcid.org/0000-0003-2011-7591>

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

직장폭력이라 함은 직장에서 혹은 업무와 관련하여 직장 내 구성원이나 업무 수행과정에서 접하는 고객에 의해 이루어지는 폭력적 행동으로 육체적 공격과 위협으로 정의한다(Rosenstock et al., 2005). Kondrasuk et al.(2014)는 노동자 이외의 피고용인, 혹은 피고용인이 아닌 사람들에 의한 폭력 행동으로 폭력을 정의하고 있다. 국내에서는 간호사(Lee et al., 2013), 요양보호사(Seo & Kim, 2012), 경찰공무원(Kim, 2020) 및 백화점·대형할인점 노동자(Seo & Kim, 2012) 등 사회적으로 물의가 야기된 직종 중심으로 직장폭력에 대한 연구가 수행되어 왔다. 운전직 종사자를 대상으로 한 연구도 발표되었는데 대리운전기사는 안전운전에 방해되는 물리적 폭행은 36.1%, 폭언 및 욕설의 경우 84.4%가 경험한 것으로 보고되었다(Lee et al., 2015). 그리고 언어 또는 신체적 위협, 폭행, 절도 등과 욕설 들음은 84.5%, 무단 요금 지불 거부는 82.3%가 경험하여 피해 수준이 높고(Ko & Koh, 2010), 폭력과 폭언 돌발행동을 많이 경험하는 경우 이직의도, 우울감, 자살생각이 증가하며 수면장애도 호소한다고 한다(Yoon, 2015). 또한 비폭력적 안전운전 방해 행위의 경우 갑작스러운 운전 지시, 교통법규 위반 요구, 지나친 애정 행각, 의도성 없이 운전석 침범 행위, 운전석 침범 없이 일어나는 방해 행위 등을 연평균 99회 정도 경험하는 것으로 보고되었다(Lee, 2014). 이런 이유로 그 동안 대리운전을 대상으로 폭언 및 폭행에 대한 실태는 조사되었지만 택시 운전직 종사자를 대상으로 수행한 연구는 없는 실정이다.

따라서 본 연구는 택시 운전직 종사자를 대상으로 직장폭력의 수준을 확인하고, 일반적 특성별 차이를 확인하여 직장폭력 예방을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

## II. 대상 및 방법

### 1. 연구 대상

2020년 7월부터 10월까지 경북에 위치한 택시 운전직 종사자 250명을 편의표본 추출하였다. 조사 이전 연구의 취지와 목적에 대해 충분히 설명하고 참여에 동의를 구한 후 구조화된 자기기입식 설문지를 배포하여 회수하였다. 설문조사 결과 응답이 불성실하거나 미응답이 있었던 38부를 제외하고 총 212부를 최종 자료로 사용하였다.

## 2. 연구 방법

### 1) 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성으로 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 교육수준 및 결혼여부에 대하여 확인하였고, 직무 특성으로는 영업형태, 경력, 근무시간, 근무형태 및 임금 수준에 대해 조사하였다.

### 2) 직장폭력의 평가

직장폭력 평가는 Jang et al.(2018)이 개발한 도구(Korean Workplace Violence Scale, K\_WVS®13)를 활용하였다. 평가항목은 고객의 정신적 성적폭력 4문항, 직장 내 정신적 성적폭력 4문항, 고객/직장 신체적 폭행 2문항, 그리고 폭력 보호 체계 3문항 등 총 4개 하위 영역의 13개 문항으로 구성하였다. 모든 문항은 1-2-3-4 리커트 척도로 점수화하였고 폭력 보호체계 문항만 역코딩하였다.

### 3. 자료의 분석

수집된 자료는 SPSS Program(Version 23.0K, USA)을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성은 기술통계를 활용하여 빈도와 백분율로 표시하였으며, 직장폭력의 5개 하위요인은 점수화하여 평균 및 표준편차로 제시하였다. 인구사회학적 특성, 직무 특성에 따른 직장폭력 하위수준 값의 비교는 두 집단의 경우 t-test, 세 집단 이상은 ANOVA를 통해 검정하였다.

## III. 결 과

### 1. 택시 운전직 종사자의 일반적 특성

#### 1) 인구사회학적 특성

택시 운전직 종사자 212명 중 남자가 95.3%(202명)로 대부분이었고 여자의 경우 직업의 특성상 4.7%(10명)로 적었지만 직장폭력 수준 차이는 확인할 필요가 있어 성별을 구분하였다(Table 1). 연령은 60대가 52.8%(112명)로 가장 많았고, 결혼상태는 기혼이 88.2%(187명)로 대부분이었고, 학력은 고졸이 50%(106명)를 차지하였다.

#### 2) 직무 특성

Table 2는 택시 운전직 종사자의 직무 특성을 확인한 결과로 영업형태는 개인택시 56.1%(119명), 영업택

**Table 1.** Sociodemographic characteristics of subjects

Variables	Classification	No. of subjects	Percentage(%)
Gender	Male	202	95.3
	Female	10	4.7
Age(years)	<50	12	5.7
	50~59	59	27.8
	60~69	112	52.8
	≥70	29	13.7
Marital status	Married	187	88.2
	Unmarried	11	5.2
	Others	14	6.6
Education level	Under middle school	78	36.8
	High school	106	50.0
	University above	28	13.2
Income(10,000 KRW)	<200	11	16.9
	200~299	28	43.1

**Table 2.** Job characteristics of subjects

Variables	Classification	No. of subjects	Percentage(%)
Business type	Private	119	56.1
	Sales	93	43.9
Work duration(years)	<10	36	17.0
	10~19	34	16.0
	20~29	45	21.2
	30~39	59	27.8
	≥40	38	17.9
Work time(hours)	≤8	49	23.1
	9-10	58	27.4
	11-12	63	29.7
	≥13	42	19.8
Work type	Shift work	23	10.8
	Day duty	100	47.2
	Night duty	28	13.2
	Others	61	28.8
Income(10,000 KRW)	<200	24	11.3
	200~299	133	62.7
	≥500	55	25.9

시 43.9%(93명)이었다. 근무경력은 30~40년 미만이 27.8%(59명)로 가장 많았고, 40년 이상도 17.9%(38명)로 확인되었다. 근무시간의 경우 11~12시간이 29.7%(63명)로 가장 많았고 12시간 이상도 19.8%(42명)였다. 월 임금수준은 100~190만원이 62.7%(133명)로

가장 많았고 100만원 미만도 11.3%(24명)로 나타났다.

## 2. 택시 운전직 종사자의 직장폭력 평가

### 1) 직장폭력 하부요인별 평가결과

택시 운전직 종사자의 직장폭력 하부요인별 정상 및

**Table 3.** The results of evaluation by sub-factors of workplace violence

Contents	Classification	Total Mean (Mean±S.D.)	Reference values		Result
			Normal	Risk	
Psychological and sexual violence from customer	Male	9.50±2.11	4~8	9~16	Risk
	Female	9.80±1.23	4~5	6~16	Risk
Psychological and sexual violence from customer, supervisor and coworker	Male	7.53±2.15	4~5	6~16	Risk
	Female	7.80±0.79	3~6	7~16	Risk
Physical assault from customer/supervisor/coworker	Male	3.92±1.18	2	3~8	Risk
	Female	4.10±0.88	2	3~8	Risk
Organizational protective system for workplace violence	Male	8.07±1.82	3~10	11~12	Normal
	Female	8.40±1.78	3~8	9~12	Normal

위험 범위에 대한 참고치는 Table 3과 같다. 직장폭력 평가결과 성별 구분 없이 ‘고객의 정신적, 성적폭력’, ‘직장 내 정신적, 성적폭력’ 및 ‘직장/고객 신체적 폭행’은 위험으로 구분되었고 ‘조직의 폭력 보호체계’만 정상으로 확인되었다.

2) 일반적 특성에 따른 고객폭력 및 직장 내 폭력경험 수준  
Table 4는 직장폭력 하부요인 4개에 대하여 일반적

특성에 따른 점수를 비교한 결과이다. 성별을 구분한 직장폭력 4개 하부요인의 평균점수는 남자에 비해 여자가 높은 수준이었다. 하부요인 항목으로 ‘고객의 정신적 성적폭력’, ‘직장/고객 정신적 신체적 폭행’ 및 ‘조직의 폭력보호체계’는 성별, 연령, 결혼여부 및 교육수준에 따른 평균점수 차이가 유의하지 않았다. 그러나 ‘직장 내 정신적 성적폭력’의 경우 연령별로 구분했을 때 70대 이상의 평균점수(8.34점)가 다른 연령대에 비해 유의하

**Table 4.** Comparison of sub-factor levels for workplace violence by general characteristics

Variables	Classification	N	Psychological and sexual violence from customer	Psychological and sexual violence from customer, supervisor and coworker	Physical assault from customer/supervisor/coworker	Organizational protective system for workplace violence
			Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.
Gender	Male	202	9.50±2.11	7.53±2.15	3.92±1.18	8.07±1.82
	Female	10	9.80±1.23	7.80±0.79	4.10±0.88	8.40±1.78
	P value		0.654	0.376	0.626	0.574
Age (years)	<50	12	10.25±3.05	6.17±2.12	3.42±1.24	8.67±2.10
	50~59	59	9.66±1.95	7.64±1.68	4.00±0.95	7.97±1.80
	60~69	112	9.38±2.09	7.44±2.30	3.85±1.27	8.10±1.89
	≥70	29	9.41±1.78	8.34±1.86	4.28±1.03	8.03±1.38
	P value		0.507	0.020*	0.128	0.681
Marital status	Married	187	9.58±1.96	7.58±2.08	3.93±1.12	8.07±1.81
	Unmarried	11	9.00±2.97	6.27±2.28	3.64±1.43	8.55±1.92
	Others	14	9.00±2.75	8.07±2.09	4.14±1.46	7.86±1.88
	P value		0.424	0.084	0.559	0.628
Education level	Under middle school	78	9.48±2.02	7.56±2.44	3.99±1.42	8.33±1.89
	High school	106	9.40±2.25	7.53±1.91	3.91±0.99	8.03±1.73
	University above	28	10.04±1.45	7.57±1.89	3.82±0.98	7.61±1.85
	P value		0.346	0.992	0.790	0.173

\* : P<0.05

Table 5. Comparison of sub-factor levels of workplace violence by job characteristics

Variables	Classification	N	Psychological and sexual violence from customer	Psychological and sexual violence from customer, supervisor and coworker	Physical assault from customer/supervisor/coworker	Organizational protective system for workplace violence
			Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.
Business type	Private	119	9.22±2.08	7.95±2.01	4.08±1.23	8.24±1.77
	Sales	93	9.88±2.03	7.03±2.13	3.73±1.04	7.89±1.85
	P value		0.021*	0.002*	0.032*	0.172
Work duration (years)	<10	36	10.11±2.04	7.36±1.94	3.78±1.05	7.86±1.94
	10~19	34	9.35±2.17	6.76±1.99	3.71±1.09	8.53±2.00
	20~29	45	9.53±1.82	7.11±2.14	3.91±1.14	8.24±1.96
	30~39	59	9.14±2.11	8.10±1.92	4.00±1.03	7.75±1.50
	≥40	38	9.63±2.22	8.08±2.33	4.16±1.50	8.24±1.73
	P value		0.267	0.009 <sup>†</sup>	0.471	0.261
Work time (hrs)	≤8	49	9.22±2.09	7.78±2.16	4.04±1.26	7.90±1.65
	9~10	58	9.29±2.25	7.64±2.03	3.88±1.11	8.02±1.96
	11~12	63	9.89±1.94	7.57±1.94	3.98±1.05	8.17±1.72
	≥13	42	9.60±1.98	7.12±2.39	3.76±1.28	8.26±1.95
	P value		0.300	0.493	0.670	0.766
Work type	Shift work	23	5.04±0.98	7.30±1.65	3.65±1.19	9.39±1.47
	Day duty	100	5.02±1.23	7.35±1.97	3.97±1.36	10.02±2.12
	Night duty	28	4.93±1.18	7.07±2.08	3.79±1.42	9.54±1.97
	Others	61	4.77±1.30	7.38±2.13	3.67±1.33	10.23±2.12
	P value		0.621	0.918	0.501	0.250
Income Level	<100	24	9.71±2.80	7.96±2.84	4.13±1.42	7.92±1.95
	100~199	133	9.47±1.98	7.62±2.08	3.97±1.15	8.12±1.84
	≥200	55	9.52±1.98	7.20±1.79	3.73±1.04	8.07±1.70
	P value		0.879	0.281	0.287	0.879

\* : P&lt;0.05, † : P&lt;0.01

게 높게 확인되었다(p<0.05).

### 3) 직무 특성에 따른 고객폭력 및 직장 내 폭력경험 수준

직무 특성에 따른 직장폭력 하부요인에 대한 평균점수를 비교한 결과는 Table 5와 같다. 영업형태의 경우 '고객의 정신적 성적폭력'에 대한 평균점수가 개인택시(9.22점)에 비해 영업택시(9.88점)가 유의하게 높았다(p<0.05). 또한 '직장 내 정신적 성적폭력'에 대한 경력 별 평균점수는 30년 이상인 택시 운전직 종사자가 그 이외 대상에 비해 유의하게 높게 확인되었다(p<0.01). 다만 근무시간, 근무형태 및 임금수준에 따른 직장폭력 하부요인별 평균점수는 유의한 차이가 없었다.

## IV. 고 찰

영업용 택시의 경우 진입장벽이 매우 낮고, 2종 보통 면허 소지자도 취업할 수 있어 택시 운전자의 고령자 수가 급속히 증가하고 있다(Lim et al., 2017). 본 연구에서도 60세 이상의 택시 운전직 종사자가 전체의 66.5%를 차지해 대부분 고령자로 구성되어 있었다. 택시 운전직 종사자는 급여가 정해진 것이 아닌 영업한 만큼의 수익이 큰 부분을 차지하기 때문에 다른 운전직 종사자에 비해 상대적으로 더 많은 시간 영업을 할 수 밖에 없는 것은 이미 알려진 사실이다(Chun, 2018). 본 연구에서 택시 운전직 종사자의 1일 근무시간은 8시

간을 초과하는 경우가 76.9%로 확인되었다. 이는 Heo (2018)가 영유아 교사를 조사한 결과 8시간 초과율 87.7%, Kwon(2019)이 의료직 종사자를 대상으로 확인한 85.8% 보다는 낮은 수준이었는데 이는 개인택시의 경우 영업일이 제한되어 근무시간이 제대로 반영되지 못한 것으로 추측된다. 또한 임금수준은 100~200만원 미만인 62.7%, 100만원 미만의 경우도 11.3%를 차지하였다. 이들은 근로시간이 길고 월 평균임금은 낮은 편이라는 Lee(2016)의 보고처럼 택시 운전직 종사자들은 장기간의 노동과 낮은 임금에 시달리고 있는 것은 사실로 확인되었다.

직장폭력은 직업관련 상황에서 학대, 위협, 공격받는 사건 등으로 노동자들의 안전과 건강, 안녕에 영향을 미치는 요인으로 정의되며, 이러한 폭력에는 신체적 폭력, 정신적 폭력, 학대, 따돌림, 성희롱 등이 포함된다(ILO, 2002). 택시기사는 현금을 가지고 있고, 홀로 고립된 공간에 있으며, 밤에 근무하는 경우가 많고, 취객을 빈번하게 태운다는 점에서 승객으로부터의 피해에 취약하다(OSHA, 2010). 이에 택시 운전직 종사자의 직장폭력에 대한 평가결과 '고객의 정신적, 성적폭력', '직장 내 정신적, 성적폭력', '직장/고객 신체적 폭행'은 위험으로 구분되어 심각한 수준이었다. 또한 일반적 특성 변수로 직장폭력 점수에 대한 단변량 분석결과 연령과 경력연수가 많을수록, 개인택시에 비해 영업택시가 유의하게 높은 수준으로 나타났다. 직장폭력 중 성희롱의 경우 여성에서(Seo & Kim, 2012), 신체폭력의 경우 남성에서 더 높게 나타난다고 알려져 있다(Hong et al, 2019). 본 연구결과에서도 성희롱 및 신체적 폭행도 모두 여성에서 높게 나타났는데 신체적 폭행의 경우 다른 직종과 달리 고객과의 물리적 대면거리가 짧은 직업적 특성으로 여성 종사자인 경우 더욱 빈발했을 것으로 추측된다. 또한 초과근무를 하거나 근무시간이 길수록 신체적 및 정신적 폭력이 높게 나타난다는 Hwang et al.(2014)의 결과처럼 이번 연구에서도 성적폭력 및 신체적 폭력 점수가 근무시간에 따라 증가하는 경향은 있었지만 그 차이가 유의하지는 않았다. 한편, 감정노동자 1,045명을 대상으로 한 연구에서 신체폭력은 교대근무를 할 때 그 수준이 유의하게 높게 나타나고, 고객에 의한 정신적 폭력의 경우는 반대로 교대근무를 하지 않을 때 유의하게 높게 나타난다고 한다(Hong et al, 2019). 그러나 본 연구결과 교대근무에 대한 직장폭력은 유의성을 보이지 않았는데 이는 임금과 근로시간에 크게 구애받지

않는 개인택시 종사자가 포함되었다는 점과 직종간의 차이에 기인한 것으로 추측된다.

택시 운전직 종사자는 고령이 되면서 운전 시 속도, 반응시간, 시각정보 처리능력 등의 수준이 낮아진다(Tveito et al, 2005). 저하된 인지기능은 운전 시에 필요한 주의력, 지남력을 저하시키고 이는 교통사고 발생의 위험으로 이어진다(Lee & Gu, 2015). 본 조사에서도 60세 이상의 택시 운전직 종사자가 전체의 66.5%를 차지하고 있었고, 이러한 고령 노동자들은 직장폭력에 위험한 직업군임을 확인하였다. 성적, 신체적 직장폭력은 구성원 모두를 힘들게 만들 수 있으며 직장폭력 문제가 적절하게 다루어지지 않을 경우 심한 분노나 좌절, 심한 경우 정신질환 발생 및 자살까지 이어질 수도 있다. 또한 분노와 같은 정서적 증상은 안전하지 못한 운전행동을 유발하고 교통사고 발생에 직접적인 영향을 주는 요소이다(Dalziel & Soames Job, 1997). 특히 택시 운전직 종사자와 관련된 교통사고는 자신과 승객의 안전까지 위협할 수 있다는 점을 감안하여 국가차원에서 적극적으로 대응할 필요가 있다고 판단된다.

## V. 결 론

본 연구는 2020년 7월부터 10월까지 경북 소재 택시 운전직 종사자 212명을 대상으로 일반적 특성을 확인하고 직장폭력 수준을 평가하였다. 택시 운전직 종사자는 대부분 고령자로 장시간의 노동과 낮은 임금에 시달리고 있었다. 또한 직장폭력 4개 하부요인 평가 결과 '고객의 정신적, 성적폭력', '직장 내 정신적, 성적폭력', '직장/고객 신체적 폭행'이 위험 수준으로 확인되었다. '직장 내 정신적 성적폭력'의 경우 연령별 평균 점수가 70대 이상 및 경력 30년 이상의 종사자가 다른 연령대에 비해 유의하게 높았고, '고객의 정신적 성적폭력'의 경우 영업택시가 개인택시에 비해 유의하게 높았다.

따라서 택시 운전직 종사자들의 특성에 맞는 폭력예방 프로그램을 개발할 필요가 있고, 프로그램을 수립할 경우 영업형태, 연령 및 경력을 고려할 필요가 있다.

## References

- Chun YH. Analysis of the effects of working environment of taxi companies on traffic accidents, J of Kor Mana Eng Soc 2018;23(2):55-66

- Dalziel JR, Soames Job RF. Taxi drivers and road safety: A report to the federal office of road safety. Department of Transport and Regional Development, Canberra. 1997. p. 24
- Heo YS. Emotional labor of infant teachers contributed to the turnover intention : the mediating effect of job stress. *J of Digital Convergence* 2018;16(98):465-475
- Hwang BR, Kang JH, Yoo EK, Yoon KH, Lee JL. A survey on the client violence experiences of careworkers working at nursing homes in Busan. *Soc Sci Resear Rev* 2014;25(1):187-214
- Hong K, Lee KM, Jang SN. Violence Experience among Wage Workers in the Workplace and Related Factors in Korea. *Health and Social Welfare Review* 2019;39(3):506-534
- International Labor Office(ILO). (2002). Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector. Geneva. Swiss. 2002. p.1-4
- Jang SJ, Kang HT, Ko SB, Kim IA, Kim HR, Oh SS, Yun JH, Jung DI. A study on improvement of stress assessment tools for emotional workers and preparation of utilization plans. *Korea Occupational Safety & Health Agency(KOSHA) Report*, 2018. p.113
- Lee B. The effects of customer contact service to the mental health among Korean taxi drivers. *Korean J Occup Health Nurs* 2016;25(2):108-117
- Lee HJ, Gu YH. A study on Korean self-report safe driving behavior measure (K-SDBM) by drivers aged 65 or over in the taxi service industry *The J of Kor Aging Heal Friendly Policy Assoc* 2015;7(1):17-28
- Lee HR, Moon HS, Shin MK. The influence of workplace violence on anger and post traumatic stress disorder among nurses. *Kor J of Occup Heal Nur* 2013;22(3): 240-248
- Lee JH, Won J, Roh J, Kin CN, Seok H, Lee W et al. A descriptive study on violence by customer against 'daeri' drivers in Korea. *J of Kor Soc of Occup and Env Hyg*, 2015; 25(3): 428-432
- Lee WH, Yun JH, A Study on the Factors of Surrogate Driver's Nonviolent Safe Driving Obstruction. 2014 Fall Conference of the 53th Korean Society of Occupational and Environmental Medicine, 2014; 11:389-390
- Lim KO. Work ability and fatigability of taxi and bus drivers according to health states. Graduate school of Kyungpook National University. Kyungpook: Kyungpook National University Press. 2006. p. 2-8
- Lim SH, Sung NM, Kang SW, Hong SJ. Analysis and measures on aging of taxi drivers *The Korea Transport Institute Report*, 2017. pp.1-133
- Kim JO. Work Violence of abuse of superior status type: depth interview of Korea national police agency case. *J of Kor Pub Police and Security Studies* 2020;17(3):107-125
- Kim SY, Eom M, Ho HY, Ahn HY. Violence episodes and responses of emergency room nurses. *J of Korean Acad of Fundam Nurs* 2007;14(4):446-456
- Ko CM, Koh CK. Workplace hazards, work environment, and physical-affective health of taxi drivers. *Kor J of Occup Heal Nur* 2010;19(2):246-257
- Kondrasuk JN. The effects of 9/11 and terrorism on human resource management: recovery, reconsideration, and renewal. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(1):88-92, 2004
- Kwon JM. Relevance and Influence Factors of Emotional Labor and MBTI Character Type, Type of Duty, Working Conditions, and Health Characteristic. Graduate school of Daegu Hanny University. Kyungpook: Daegu Hanny University Press. 2019. p. 3-10
- Occupational Safety & Health Administration(OSHA). OSHA fact sheet: Preventing violence against taxi and for-hire drivers. 2010. p.23
- Road Traffic Authority Driver's License Examination Office(KoROAD). Traffic accident statistical analysis (2014 statistics), KoROAD, 2015. p. 27-30
- Rosenstock L, Cullen MR, Redich CA. Textbook of clinical occupational and environmental medicine. Section 4: Hazards in the workplace and the environment, Elsevier Inc. 2005. p. 122
- Seo EJ, Kim SY. Workplace violence experiences among care helpers. *Korean J Adult Nurs* 2012;24(6):607-614
- Statistics Korea(KOSTAT). Standard industry classification (2017.7.3. 7th revised, National Statistical Office Notice No. 2017-191). 2018. p.145
- Tveito, T. H., Odeen, M., & Erikson, H. R.(2005). Myths about lifestyle and health of taxi drivers: true or false? *Occu Environ Med*, 62, e10. Retrieved September 3, 2010, Available from <http://www.occenvmed.com/cgi/content/full/62/11/e10>
- Yun JH. The work environment, safety and health among the surrogate driver. 2015 Fall Conference of the 55th Korean Society of Occupational and Environmental Medicine, 2015;13:28-39

#### <저자정보>

이미호(교수), 이사우(교수), 피영규(교수)