

근로환경 만족도에 영향을 주는 신체적, 정신적 피해 요인 분석 : 제5차 한국근로환경조사를 이용하여

전혁진¹, 표세인², 최재원³, 유정은⁴, 이김동은⁵, 김창환^{6*}

^{1,2,3,4,5,6}춘해보건대학교 응급구조과

Analysis of physical and mental damage factors affecting the satisfaction of the working environment: Using the 5th Korea Working Conditions Survey

Hyeok-Jin Jeon¹, Se-in Pyo², Jea-Won Choi³, Jeong-Eun Yoo⁴, Kim-Dong-Eun Lee⁵, Chang-Hwan Kim^{6*}

^{1,2,3,4,5,6}Department of Emergency Medical Technology, ChoonHae College of Health Sciences

요약 본 연구는 근로자의 신체적, 정신적 피해의 요인을 파악하며 기초자료를 제공하고자 시작되었다. 제5차 근로환경조사 원시자료를 이용한 분석연구이며, 연구는 50,205명을 대상으로 근로자들의 성별, 언어폭력, 모욕, 성희롱, 성적관심, 왕따 괴롭힘이 근로환경 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 대상자의 성희롱 가해자는 직장동료(83.6%)가 대부분을 차지하였으며 왕따 괴롭힘과 성적 관심에 의한 피해는 남성보다 여성이 더 많이 경험한 것으로 확인되었다. 모욕과 언어폭력은 근로환경 만족도를 저하시키는 요인으로 확인되었다. 본 연구를 토대로 근로자의 영향요인을 고려한 프로그램으로 근로자의 근로환경 만족도 향상뿐만 아니라 생산성과 Work-life balance의 향상을 기대해본다.

Abstract The study was initiated to identify the causes of physical and mental harm to workers and provide basic data. It is an analysis study using raw data from the 5th Working Environment Survey, and the study analyzed the impact of gender, verbal violence, insults, sexual harassment, sexual interest, and bullying on working environment satisfaction. Most of the victims' sexual harassment offenders were their coworkers (83.6 percent), and it was confirmed that women experienced more damage from bullying and sexual interest than men. Insult and verbal abuse have been identified as factors that reduce working environment satisfaction. Based on this study, we hope to improve productivity and work-life balance as well as improve workers' satisfaction with the working environment as a program that takes into account workers' influence factors.

Key Words Working Environment Satisfaction, Working Environment Survey, Harm, Factors, Influence

1. 서론

스트레스란 정신적, 육체적으로 감당하기 어

려운 상황에 부딪혔을 때 느끼는 불안과 위협의 감정을 말하는데[1] 이는 받아들이는 사람에 따라 부정적 혹은 긍정적 결과를 나타낼 수 있다. 하지만 반복적으로 겪게 되는 스트레스는 더 이

본 논문은 산업재해예방안전보건공단 제5차 한국근로환경조사 자료로 연구되었음

*Corresponding Author : Chang-Hwan Kim(Hyejeon Univ.)

Tel: *** - **** - **** email: chkim@ch.ac.kr

Received June 29, 2021 Revised July 06, 2021 Accepted July 12, 2021

상 스스로 극복할 수 없다는 좌절을 안겨주며 마주한 상황에 대한 절망감을 초래하여 우울증으로 이어지게 된다. 우울장애란 일시적으로 겪게 되는 낙담과는 다르게 자신의 의지로 치유할 수 없으며 자연치유 될 수도 없는 의학적 질병이다.

의학기술의 발달로 약물치료, 정신치료, 광치료 등 다양한 치료접근방법이 나타나고 있지만(서울아산병원) 이는 우울 증상이 나타나기 시작한 때부터 시작하여 치료 후 일상으로 복귀하기까지의 각 개인이 느껴야 할 고통까지 해결해 주지는 못하므로 우울 증상이 나타나기 전 원인을 제거하는 것이 가장 효율적인 치료법이며 예방법일 것이다.

직장 내 괴롭힘은 본인이나 직장 동료가 다른 근로자에게 신체적-정신적 피해를 주어서 근무환경이 악화되는 것으로 직장 내 폭력과 비슷한 개념이다[2].

직장 내 폭력은 업무와 관련되어서 업무 환경 또는 상황에 발생하는 신체적 폭력, 언어폭력, 성희롱, 왕따 및 따돌림 등을 의미하며, 직장 동료뿐만 아니라 고객 및 환자 등과 같은 업무와 가까운 자에 의해 발생할 수 있다[3].

Vartia는 "직장 폭력은 근로자에게 강력한 스트레스와 부정적인 정서를 일으켜 우울증, 불안장애의 원인이 된다." 라고 하였다[4].

또한 근로자의 육체적-정신적으로 부정적인 영향을 끼칠 뿐만 아니라 근로자의 생산성을 악화시킨다. 근로자의 근로환경 만족도를 떨어뜨리며, 이직 의도를 높인다. 더 나아가 우울, 스트레스, 불안 등과 같은 정신적으로 부정적인 영향을 끼치고 있다[5-6].

이러한 현상은 직장인들 사이에서 깊숙이 자리 잡고 있으며 사업장 뿐만 아니라 사내 메신저, SNS, 카카오톡 등 온라인 공간까지 번져 최근 후에도 지속적인 고통을 주고 있는데 이와 관련하여 지속적으로 피해자가 속출하고 있어 이제는 더 이상 방치할 수 없는 상황이다[7]. 현대 사회의 직장 내 괴롭힘 문제가 대두됨에 따라 2019년 7월 19일 직장 내 괴롭힘 금지법을 실시하여 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 의무 명

시, 취업 규칙에 '직장 내 괴롭힘 예방 및 조치' 사항을 필수로 기재하게 하는 등 근로자들을 보호하려는 움직임이 나타나고 있지만, 여전히 이러한 문제들로 인한 신체적, 정신적 피해는 늘어나는 추세이다.

태어나면서부터 결정되는 특성인 성별은 주요한 영향 요인으로 알려져 있으며, 성별에 따른 건강인식 및 건강관리행태의 차이 등이 보고되고 있다[8].

이를 보면 알 수 있듯이 단순 남녀간의 분석에서도 개인의 스트레스 대처방식에서 차이를 보이게 되는데 나이, 직종, 지위 등의 변수를 포함할 경우 더 큰 차이를 보이게 될 것으로 사료된다.

대부분 정신과적 장애들에서 볼 수 있듯이 우울장애 또한 다요인에 의해 발병한다. 하지만 하루의 절반을 직장에서 보내는 현대 사회에서 과도한 업무 및 대인관계, 갑질 등으로 인한 스트레스는 누구나 피할 수 없는 과제로 존재하고 있으므로 직장 내 괴롭힘의 종류들을 분석하고 성별, 나이, 직종, 직위 등에 따른 업무 만족도를 분석하여 근로자의 정신적 신체적 스트레스에 대한 대처 방안을 마련하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 본 연구의 목적이 있다.

2. 본론

2.1 연구방법

2.1.1 연구 설계

본 연구는 근로자를 대상으로 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구로 제5차 근로환경조사 원시자료를 활용한 후향적 연구이다.

2.1.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 2017년 제5차 근로환경조사(국가승인통계, 승인번호 제380002호) 원시자료를 활용하였다.

한국근로환경조사(KWCS, Korean Working Conditions Survey)는 유럽근로 환경조사(EWC S)와 영국 노동력조사(LFS)를 벤치마킹하여 전

국의 만 15세 이상의 취업자를 대상으로 근로형태, 고용형태, 직종, 업종, 위험요인 노출, 고용안정 등 업무환경을 전반적으로 파악하기 위한 조사이다.

본 연구대상자는 총 50205명이 선정되었다.

2.2 연구도구

본 연구에서는 근로환경조사의 원시자료를 기반으로 하여 근로자의 일반적 특성 문항 7문항, 근로환경 만족도 1문항, 동일업무담당성별 1문항, 피해여부 관련 6문항, 가해주체 6문항에 관한 구조화된 문항의 자료이다. 각 문항은 다음과 같다.

2.2.1 일반적 특성

일반적 특성 문항은 종사자 지위, 고용형태, 성별, 연령대, 학력, 근로기간 설정 여부, 근로기간을 포함한다.

2.2.2 근로환경 만족도

근로환경 만족도는 '귀하가 주로 하시는 일의 근로 환경을 전반적으로 어떻게 생각하십니까?' 문항으로 '매우 만족한다', '만족한다', '별로 만족하지 않는다', '전혀 만족하지 않는다'의 4문항으로 적용했다. 1+2와 3+4, 모름/무응답/거절은 제외하였다.

2.2.3 동일업무담당성별

동일업무담당성별은 '현재 일하는 곳에서 귀하와 동일한 업무를 하는 사람들의 성별은 어떻게 구성되어 있습니까?'은 '대부분 남성이다', '대부분 여성이다', '남성과 여성의 수가 비슷하다', '나와 동일한 업무를 하는 사람은 없다', '모름/무응답/거절'로 구성되어 있다.

2.2.4 피해여부

피해 여부(언어폭력, 원하지 않는 성적 관심, 모욕적 행동, 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘)는 '귀하는 지난 1개월 동안 업무 수행 중에 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까?'문항으로 '있다' '없다' '모름/무응답/거절'로 구성되어 있다.

2.2.5 가해주체

가해 주체 '[있었다면] 그것은 누구로부터 당한 것입니까?'은 '직장 동료, 상사, 부하 직원 등', '고객(학생, 환자 등)' '모름/무응답/거절'로 구성되어 있다.

피해여부(언어폭력, 원하지 않는 성적 관심, 모욕적 행동, 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘)와 상응하는 문항이다.

2.3 자료분석

수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

근로자들의 일반적 특성은 빈도분석을 실시하였고, 업무 내 피해여부는 성별을 종속변수로 하여 교차분석을 실시하였다.

성별, 업무 내 성희롱 및 언어폭력, 위협행동, 모욕, 근로환경 만족도 간의 상관관계는 Person's correlation coefficients로 분석하였다.

대상자의 근로환경 만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 ANOVA 분석과 다중회귀 분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

2.4 분석결과

2.4.1 대상자의 일반적 특성 및 피해요인, 가해주체

연구 대상자의 일반적 특성은 [Table 1]과 같다. 성별은 여성이 26,498명(52.8%) 남성보다 많으며, 남성이 23,707명(47.2%)을 차지하였다. 연령 분포는 50대 13,250명(26.4%), 60대 이상 12,206명(24.3%), 40대 11,795명(23.5%), 30대 8,497명(16.9%), 20대 4,200명(8.4%), 15~19세 257명(0.5%)순으로 나타났다.

교육정도는 고등학교 졸업 19,156명, 대학교 졸업 12,694명, 전문대학 졸업 7,906명, 중학교 졸업 4,546명, 초등학교 졸업 3,508명, 초등학교 졸업 미만 1,697명, 대학원 재학 646명, 응답 거절 52명 순으로 나타났다.

근로기간 평균 12.27개월로 나타났으며 종사자지위는 임금근로자 30,108명(60%), 1인 사업

자 14,459명(28.8%), 사장 3,256명(6.5%), 무급가족 2,190명(4.4%), 그 외 종사자 192명(0.4%)순으로 나타났다.

고용형태는 상용근로자 23,274명(46.4%), 자영업자 19,905명(39.6%), 임시근로자 4,992명(9.9%), 일용근로자 2,034명(4.1%) 순으로 나타났다.

동일업무 담당성별은 여성이 많은 경우가 14,219명(28.3%), 남성이 많은 경우가 13,812(27.5%), 성별비율이 맞는 경우가 12,917명(25.7%), 단독 근무가 9,198명(18.3%), 모름 59명(0.1%) 순으로 나타났다.

근로환경 만족도는 만족 5,965명(71.6%), 불만족 10,791명(21.5%), 매우 만족 1,923명(3.8%), 매우 불만족 1,472명(2.9%), 모름 54명(0.1%) 순으로 나타났다.

[Table 1] General characteristic
[표 1] 일반적 특성

		Frequency(%)
Gender	male	23,707(47.2)
	female	26,498(52.8)
Age	15~19	257(0.5)
	20~29	4,200(8.4)
	30~39	8,497(16.9)
	40~49	11,795(23.5)
	50~59	13,250(26.4)
	≥60	12,206(24.3)
Position	One-person self-employeed	14,459(28.8)
	Self-employed with employees	3,256(6.5)
	Employees	30,108(60.0)
	Unpaid family workers	2,190(4.4)
	Other workers	192(0.4)
Employment Type	Self-employed	19,905(39.6)
	Commercial worker	23,274(46.4)
	Temporary worker	4,992(9.9)
	Daily worker	2,034(4.1)
Gender of the same task	Lots of male	13,812(27.5)
	Lots of female	14,219(28.3)
	Gender Ratio	12,917(25.7)
	Solo work	9,198(18.3)
	Unknow	59(0.1)
Satisfaction	Very satisfied	1,923(3.8)
	Satisfied	35,965(71.6)
	Dissatisfied	10,791(21.5)
	Very dissatisfied	1,472(2.9)
	Unknow	54(0.1)

연구 대상자의 근로 시 신체적 정신적 피해는 [Table 2]와 같다. 언어폭력(4.3%), 모욕 (3.1%) 성적관심(0.9%), 위협행동(0.6%), 왕따/괴롭힘(0.5%), 신체적 폭력(0.2%), 성희롱(0.1%)순으로 나타났다.

[Table 2] Frequency of physical and mental damage to workers
[표 2] 근로자의 신체적, 정신적 피해 빈도

Factors	Frequency(%)	
Verbal violence	yes	2,142(4.3)
	no	48,027(95.7)
Sexual interest	yes	460(0.9)
	No	49,711(99.0)
Threat behavior	yes	307(0.6)
	no	49,866(99.3)
Insult	yes	1,580(3.1)
	no	48,589(96.8)
Physical violence	yes	104(0.2)
	no	50,082(99.8)
Bullying	yes	271(0.5)
	no	49,913(99.4)
Sexual harassment	yes	61(0.1)
	no	50128(99.8)

가해 주체(언어폭력, 성적관심, 위협행동, 모욕, 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱)는 [Table 3]과 같으며, 언어 폭력 가해자(직장동료:0.9%, 고객:3.4%), 모욕(직장동료:0.7%, 고객:2.5%)성적가해자(직장동료:0.2% 고객:0.7%), 위협행동(직장동료:0.1%, 고객:0.5%), 왕따/괴롭힘(직장동료:0.1%, 고객:0.4%), 신체적 폭력(직장동료:0.1%, 고객:0.2%), 성희롱(직장동료:0.1%, 고객:0.0%)순으로 나타났다.

[Table 3] Frequency of perpetrators by worker's damage factors
[표 3] 근로자의 피해 요인별 가해자 빈도

		Perpetrators	Frequency(%)
Verbal violence	Co-worker		436(0.9)
	Client		1,704(3.4)
Sexual interest	Co-worker		93(0.2)
	Client		367(0.7)
Threat behavior	Co-worker		66(0.1)
	Client		241(0.5)
Insult	Co-worker		337(0.7)
	Client		1,242(2.5)
Physical violence	Co-worker		28(0.1)
	Client		76(0.2)
Bullying	Co-worker		54(0.1)
	Client		217(0.4)
Sexual harassment	Co-worker		51(0.1)
	Client		10(0.0)

2.4.2 대상자 성별과 요인 교차분석

본 연구대상자의 성별을 기준으로 피해요인을 교차분석한 결과는 [Table 4]와 같다.

남성을 대상으로 언어폭력이 있다에 1,123명(4.7%), 여성을 대상으로 언어폭력이 있다가 1,019명(3.8%)로 나타났고 남성을 대상으로 위협행동이 있다에 168명(0.7%), 여성을 대상으로 위협행동이 있다가 139명(0.5%)로 나타났다.

남성을 대상으로 모욕이 있다에 799명(3.4%), 여성을 대상으로 모욕이 있다가 781명(2.9%)로 나타났으며 남성을 대상으로 신체적 폭력이 있다에 68명(0.3%), 여성을 대상으로 신체적 폭력이 있다가 36명(0.1%)로 나타났다. 남성을 대상으로 왕따 괴롭힘이 있다에 26명(0.1%), 여성을 대상으로 왕따 괴롭힘이 있다가 245명(0.9%)로 나타났다.

남성을 대상으로 성희롱이 있다에 22명(0.1%), 남성을 대상으로 성적관심이 있다에 61명(0.3%), 여성을 대상으로 성적관심이 있다가 399명(1.5%)로 나타났다.

[Table 4] Pearson's chi-square test of Gender and Damage Factors
 [표 4] 성별과 피해 요인 교차분석

	Gender	Yes	No	p
Verbal violence	Male	1,123(4.7%)	22,569(95.2%)	<.001
	Female	1,019(3.8%)	25,458(96.1%)	
	Total	2,142(4.3%)	48,027(95.7%)	
Threat behavior	Male	168(.7%)	23,524(99.2%)	.031
	Female	139(.5%)	26,342(99.4%)	
	Total	307(.6%)	49,866(99.3%)	
Insult	Male	799(3.4%)	22,891(96.6%)	.025
	Female	781(2.9%)	25,698(97.0%)	
	Total	1,580(3.1%)	48,589(96.8%)	
Physical violence	Male	68(.3%)	23,631(99.7%)	.001
	Female	36(.1%)	26,451(99.8%)	
	Total	104(.2%)	50,082(99.8%)	
Bullying	Male	26(.1%)	23,674(99.9%)	<.001
	Female	245(.9%)	26,239(99.0%)	
	Total	271(.5%)	49,913(99.4%)	
Sexual harassment	Male	22(.1%)	23,679(99.9%)	.161
	Female	39(.1%)	26,449(99.8%)	
	Total	61(.1%)	50,128(99.8%)	
Sexual interest	Male	61(.3%)	23,630(99.7%)	<.001
	Female	399(1.5%)	26,081(98.4%)	
	Total	460(.9%)	49,711(99.0%)	

2.4.3 상관관계 분석

대상자의 성별, 성희롱, 언어폭력, 위협행동, 모욕 간의 관계는 [Table 5]와 같다.

성별은 성희롱($r=-.030$ $p<.001$), 위협행동($r=-.020$ $p<.001$)와 양의 상관관계가, 성희롱은 언어폭력($r=.279$ $p<.001$), 위협행동($r=.412$ $p<.001$), 모욕($r=.543$ $p<.001$)와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 언어폭력은 위협행동($r=.655$ $p<.001$), 모욕($r=.302$ $p<.001$)과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 위협행동과 모욕의 상관관계는 ($r=.318$ $p<.001$)으로 나타났다.

[Table 5] Correlation analysis between sex, sexual harassment, verbal abuse, threatening behavior and insults.

[표 5] 성별, 성희롱, 언어폭력, 위협행동, 모욕간의 상관관계 분석

	Gender	Sexual harassment	Verbal violence	Threat behavior	Insult
Gender	1				
Sexual harassment	-.030***	1			
Verbal violence	.007	.279***	1		
Threat behavior	-.020***	.412***	.655***	1	
Insult	.008*	.543***	.302***	.318***	1

* $P<0.1$, ** $P<0.05$, *** $P<0.01$

2.4.4 회귀분석

대상자의 종속변수(근로만족도)와 독립변수(성별, 성희롱 등)와의 상관관계에 인과관계를 보충하기 위해 다중선형 회귀분석을 실시하였으며, 이는 [Table 6]과 같다.

통제변수를 투입한 Model 1 에서 설명력은 0.6%로 나타났으며, ANOVA One-Way 분석에서 F분포는 36.684 분포도가 나타났고, $p<0.01$ 로 유의하다, 위협행동($B=.088$ $p<.001$), 성희롱($B=.078$ $p<.001$) 순으로 양적 유의함이 나타났다, 반면에 언어폭력($B=-.125$ $p<.001$), 모욕($B=-.121$ $p<.001$), 성별($B=-.015$ $p=.005$) 순으로 음적 유의함이 나타났으며, 왕따, 괴롭힘($B=-.018$ $p=.487$), 신체적 폭력($B=.020$ $p=.507$)은 유의함이 나타나지 않았다.

[Table 6] Multiple Regression Analysis of factors that affect work satisfaction
 [표 6] 근로만족도에 영향을 주는 요인 분석

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	P value	VIF
	B	SE	β			
(Constant)	2.423	0.046		52.460	<0.01	
Sexual harassment	0.078	0.018	0.027	4.320	<0.01	1.901
Gender	-0.015	0.005	-0.012	-2.796	0.05	1.003
Bullying	-0.018	0.025	-0.005	-.695	0.487	2.28
Physical violence	0.02	0.03	0.005	.663	0.507	2.547
Insult	-0.121	0.015	-0.052	-7.956	<0.01	2.131
Threat behavior	0.088	0.02	0.028	4.322	<0.01	2.124
Verbal violence	-0.125	0.013	-0.057	-9.548	<0.01	1.825
F(p)	36.384(p<0.01)					
Adjusted R square	0.006					

3. 결론

본 연구는 17년 제5차 근로환경조사 원시자료(KWCS)를 이용하여 50,205명의 근로자를 대상으로 근로환경 만족도의 영향 요인을 분석하고, 근로자들의 근로환경을 향상시킬 수 있는 대책 마련을 위해 그 기초자료를 제공하고자 하였다.

사람의 삶에 있어서 근로는 필수적이며, 근로자들의 업무 내의 발생하는 피해 요인들은 근로의 지속성과 삶에 있어 매우 중요한 요소이다. 특히 직장 내 발생하는 신체적, 정신적 피해는 근로자들의 삶에 있어서 개인의 건강이나 정서적 안녕에 영향을 연쇄적으로 미치게 된다.

본 연구 결과에서 가해자 빈도분석 결과에 성희롱 가해자는 직장동료가 83.6%로 나타나 성과 관련된 피해가 동료에 의해 발생하는 것으로 확인되었다.

이는 직장 내 성범죄에 대한 인식 부족, 타이성에 대한 존중 결여 등이 그 원인으로 판단된다. 이를 해결하기 위해서는 주기적인 성교육과 성범죄 인식 교육이 이루어져야 하겠다.

성별과 성희롱의 상관관계 분석에서 그 유의성이 확인되었으므로 성별에 따른 별도의 교육 혹은 다른 성별을 이해하기 위한 내용이 포함된 교육이 진행되어야 직장 내 성희롱에 대한 피해

가 감소할 것으로 판단된다.

성희롱 가해자를 제외하고 다른 신체적, 정신적 피해의 가해자는 대부분 고객에 의해 발생하였다.

각 성별에 따른 근로자들이 경험한 피해요인들 중 왕따 괴롭힘(남성:0.1% 여성:0.9%)과 성적관심(남성:0.3% 여성:1.5%)로 왕따 괴롭힘은 남성보다 여성이 약 9배정도로 높게 나타났고, 성적관심의 경우 남성보다 여성이 5배정도 높게 나타났다.

이 결과는 성별에 따라 발생하는 신체적, 정신적 피해가 상이하다는 것을 확인할 수 있으므로 성별간 다른 방법을 강구하여 직장 내 피해를 감소시켜야 근로환경 만족도를 향상시킬 수 있을 것으로 생각된다.

또한 상관관계에서 언어폭력과 위협행동이 강한 양적 상관관계를 보이고 유의하게 나타났는데 이는 폭력적인 성향을 가진 사람은 말과 행동으로 폭력을 행사할 수 있음을 예측할 수 있는 결과로 판단된다.

본 연구의 대상자인 근로자들의 근로환경 만족도에 영향을 미치는 요인은 모욕, 언어폭력, 성별, 왕따 괴롭힘으로 나타났으며, 이 요인들이 근로환경 만족도 간의 조절 작용이 있는 것으로 나타났다.

근로자들이 경험한 피해요인들을 근로환경 만

족도 간의 영향을 보기위해 회귀분석을 실시하였는데, Standardized Beta 값으로 상대적 영향을 비교 해 보았을 때, 언어폭력과 모욕이 근로환경 만족도에 음적 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

기존 연구에서 성별이 직업만족도에 가장 적은 영향을 준다는 결과를 보였다[1]. 이와 같이 본 연구에서도 다중선형 회귀분석을 통해 Standardized Beta 값으로 보았을 때, 성별이 근로환경 만족도에 음적 영향을 끼치며 유의한 결과이지만, 언어폭력과 모욕에 비해서 낮은 영향력을 보이고 있다.

이 결과는 모욕과 언어폭력은 근로환경 만족도를 음적 영향을 끼치는 것으로 나타난 수치는 근로환경 만족도를 저하시키는 요인으로 판단되며, 추가적인 연구의 필요하다고 사료된다.

따라서 본 연구자는 아래와 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 근로환경조사를 이용한 결과이며, 수직관계의 근무형태인 곳의 근로자들을 대상으로 반복 연구가 필요하다.

둘째, 근로자의 업무 내 근로환경의 개선을 위해 효율적이고 다양한 프로그램 개발과 신체적, 정신적 피해 관리를 위한 연구가 필요하다.

셋째, 직장 내 성희롱 예방교육의 강화와 범국민적 의식고취를 위한 정책적인 접근이 필요하다.

본 연구를 토대로 근로자의 영향요인을 고려한 프로그램과 적극적인 사회적지지 및 예방법을 개발 및 적용을 하여서 근로자의 근로환경 만족도를 향상 시켜 생산성과 Work-life balance의 향상을 기대해본다.

References

- [1] Asan Medical Center, Encyclopedia of Disease. <http://www.amc.seoul.kr/asan/healthinfo/disease/diseaseDetail.do?contentId=31581&tabIndex=0>.
- [2] K-B. Kim, J-H. Lee, Y-J. Lee, J-W. No and Y-D. Gwon, 'Factors Affecting Level of Perceived Stress by Gender', *International Journal of Contents*, Vol.18, No.3, pp. 235-245, 2018.
- [3] E-O. Park, 'Job Satisfaction Comparison Between Gender and The Influencing Factors on Job Satisfaction', *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.10, No.8, pp. 131-141, 2001.
- [4] M-S. Kim, and E-S. Choi, 'The Impacts of Workplace Discrimination and Violence on Depressive Symptoms among Korean Employees', *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.29, No.2, pp. 160-171, 2020.
- [5] M-S. Bae, "A Study on the Improvement of Discipline related to Bullying in the Workplace: Focusing on the Analysis of Domestic Conditions and Overseas Cases", Master's Thesis, *Korea University*, 2021.
- [6] M-S. Seo, and J-H. Kim, 'Effect of Workplace Bullying, Job Satisfaction and Self-esteem on Turnover Intention in Clinical Nurses', *Journal of the Korean society for Wellness*, Vol.12, No.2, pp. 105-115, 2017.
- [7] K-M. Hong, K-M. Lee and S-L. Jang. 'Violence Experience among Wage Workers in the Workplace and Related Factors in Korea', *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.39, No.3, pp. 506-534, 2019.
- [8] J. Mun, 'Protecting workers from violence at work-focusing on industrial accident compensation insurance act and occupational safety and health act', *Social security Law Review*, Vol.5, No.2, pp. 207-236, 2016.
- [9] M. A. Vartia, 'Consequences of workplace bullying with Respect to the well-being of its targets and the observers of bullying', *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol.27, No.1, pp. 63-69, 2001.
- [10] R. S. Lazarus, 'From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks', *Annual Review of Psychology*, Vol.44, No.2, pp. 1-21, 1993.